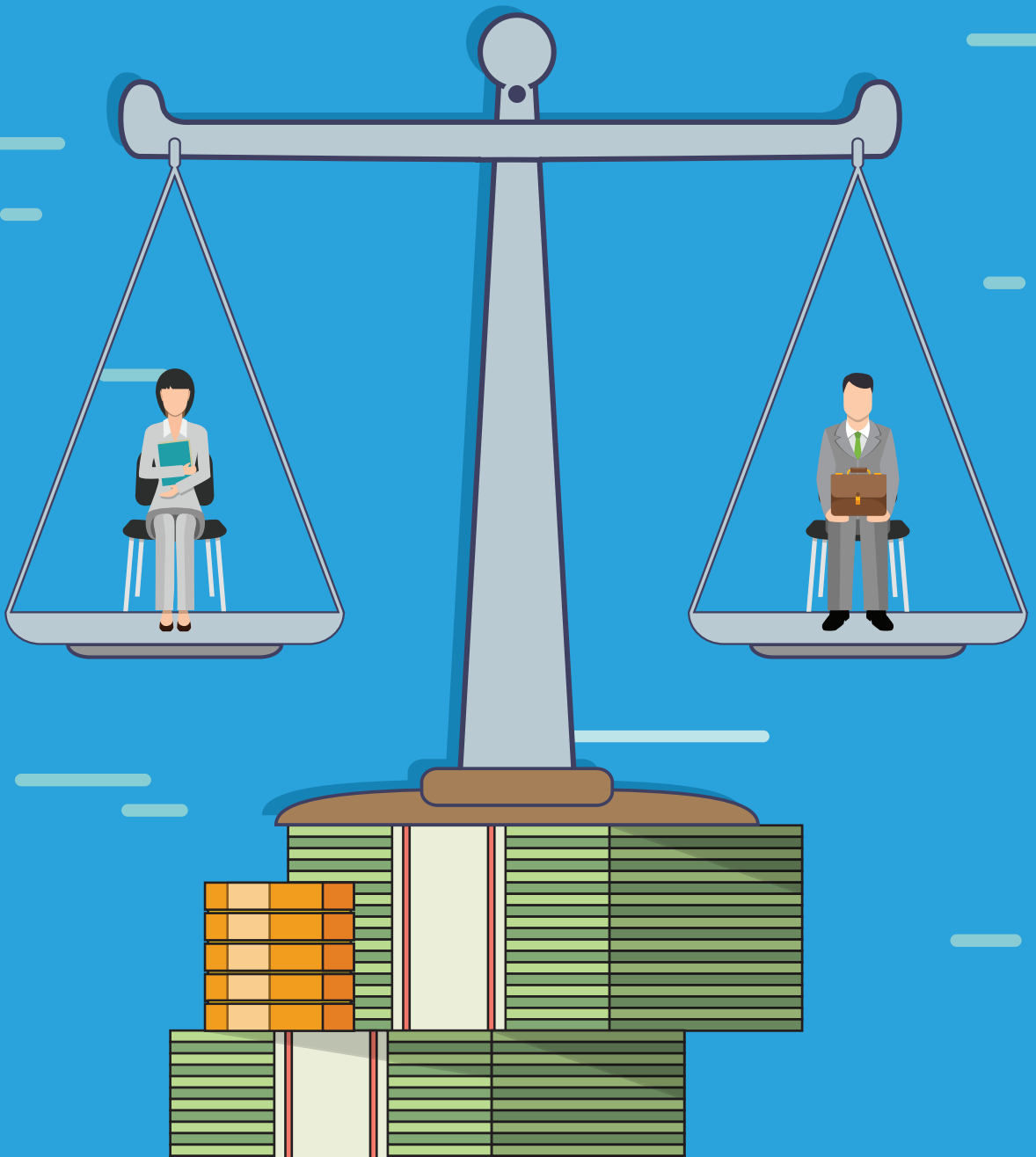


# 성평등 일자리, 차별없는 임금이 만듭니다!

성평등 임금 실천을 위한 가이드라인



\*

본 가이드라인은

성별 임금격차의 현황과

발생 원인을 설명하고,

기업들이 자가 점검할 수 있는 진단표와

성별 임금격차 해소를 위해 준수해야 할

사항을 제안하고 있습니다.

## Contents

03 성별 임금격차에 대하여

06 성별 임금격차 자가진단

14 성별 임금격차, 이렇게 해결합시다!

16 해외 사례

18 성별 임금격차 관련 법률

# 01 성별 임금격차에 대하여

## ‘성평등 임금’이란

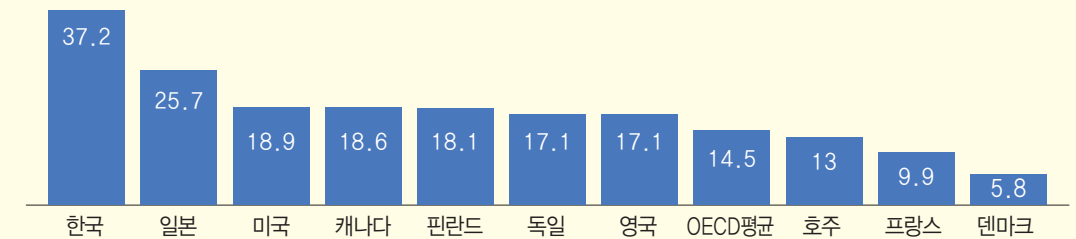
- 성평등 임금이란 노동의 대가로 지급하는 임금에서 **성별에 의한 차별이 발생하지 않은 공정한 임금**입니다.

**성평등 임금**은 성별에 따른 고용기회와 보상에서 차별이 없는 것을 의미합니다. 성별 임금격차는 업무와 관련해서 노동자가 지닌 개인적 자격이나 생산성의 차이로 설명되지 않는 성별 격차로, **성별 이외에 다른 요인으로 설명될 수 없는 임금격차**입니다. 성별 임금격차가 클수록 성별에 의한 차별이 포함될 가능성이 높습니다. 따라서 성평등 임금이란 성별에 의한 차별이 없고 그 결과 성별 임금격차도 해소된 임금을 말합니다.

## 우리나라의 성별 임금격차는 어떤가요?

- 성별 임금격차는 우리나라뿐만 아니라 다른 나라에서도 나타나고 있는데, 우리나라의 경우 그 격차가 상대적으로 큼니다.
- 성별 임금격차가 OECD 평균은 14.5%이나, 우리나라는 37.2%입니다. (2015년도 기준)
  - 성별 임금격차가 37.2%라는 것은 우리나라 남성이 100만원의 임금을 받을 때 여성은 평균적으로 62만 8천원의 임금을 받는다는 것을 의미합니다.

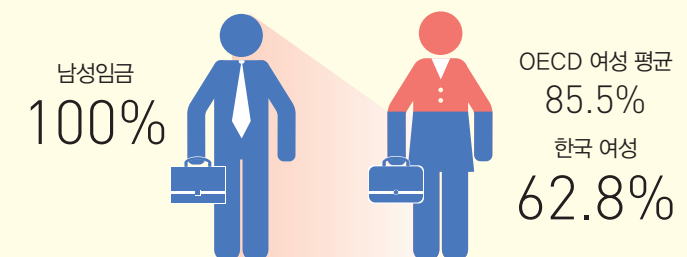
주요 OECD 회원국의 성별 임금격차(% , '15년 기준)



\* 출처 : OECD Employment Outlook 2017

\*\* OECD의 성별 임금격차 분석기준은 우리나라의 고용형태별근로실태조사와 차이가 있음 (우리나라는 평균값, OECD는 중간값으로 비교)

## 〈남성 임금을 100이라 할 때 여성의 임금 수준 비교〉



## 성별 임금격차는 왜 발생하나요?

- 성별 임금격차는 다양한 차원에서 복합적으로 발생하는 성차별의 결과입니다. 노동자의 채용, 배치, 순환·보직, 교육·훈련, 승진 등 **인사관리 전반에서 여성과 남성에게 동등한 기회와 조건, 결과를 제공하지 않을 때 차이가 발생**하고 이것이 성별 임금격차로 나타납니다. 교육, 경력, 직종, 산업분야가 동일한 남녀근로자들 사이에서도 성별 임금격차는 발견됩니다. 여성을 보조적, 주변적 인력으로 간주하는 성별 고정관념이 채용 및 승진, 임금 결정 과정에서 영향을 미친 결과라고 볼 수 있습니다.

예를 들어, 채용단계에서 여성을 임금이 낮은 일자리에 고용하거나 회사의 주요 핵심부서에 남성을 주로 배치할 경우, 업무평가와 승진, 교육·훈련에서 남녀를 동등하게 대우하지 않을 때 성별 임금격차가 커질 수 있습니다. 또, **임신·출산·육아와 관련해 법적으로 보장된 휴가와 휴직 등을 제공하지 않을 때** 여성들은 불리한 근무조건에서 일하게 되어 결과적으로 성별 임금격차가 발생하게 됩니다.

주의할 점은 성별 임금격차는 과거부터 지속돼 온 기업의 고용관행과 근무환경, 조직문화에 뿌리박은 성별 고정관념에 의해 당연시되어 그 문제점을 인식하기 어렵다는 것입니다. 그러므로 **성별 임금격차를 줄이기 위해서는 기업의 관리자와 경영진이 솔선수범하여 성별 고정관념을 버리기 위해 노력**해야 합니다.

### 성별 고정관념 사례

- 남자는 가장이니까 좀 더 줘야지. (임금)
- 여자는 곧 애 낳을 거니까 핵심 업무를 못 맡겨. (보직·배치)
- 조직의 리더는 아무래도 남자가 해야지. (승진)
- 우리는 여자 안 뽑아. 어차피 결혼하면 그만둘 텐데. (채용)

- 우리나라는 성별에 의해 임금을 차별하지 않도록 헌법과 법률에 규정하고 있습니다. 헌법과 법률을 명확히 위반하는 임금 차별의 경우 사업주 등이 처벌을 받기도 하지만, 여러 가지 요인들이 복잡하게 얽혀 차별임을 알기 어려운 경우도 많습니다.  
※ 성별 임금격차 관련 법률(18쪽) 참조

## 성별 임금격차가 있는지 어떻게 확인할 수 있을까요?

- **성별 임금격차를 확인하기 위해서** 남녀 노동자의 임금이 실제로 어떻게 지불되고 있는지 한눈에 비교할 수 있도록 **통계화하는 것이** 필요합니다.
- 직급별 성별 평균임금을 통해 성별 임금격차 여부를 확인할 수 있습니다.
- 기업 내에 성별 임금격차가 존재하는지 확인하기 위해 **「성별 임금격차 자가진단」(6쪽 참조)을 활용**할 수 있습니다.

## 기업 차원에서 성별 임금격차를 없애기 위해 어떤 노력을 할 수 있나요?

- 임금표(임금테이블)를 마련해야 합니다.
- 차별에 대한 **구제방법 관련 정보를 제공**해야 합니다.
- 성별 임금격차 자가진단표를 통해 **성별 임금격차를 만드는 다양한 요인들을 확인**해야 합니다.
- 기업 내에 성별 임금격차가 존재하는지 확인하고, **존재한다면 기업의 고위관리자와 인사 담당자들을 중심으로 문제를 인식**해야 합니다.
- 나아가 즉각 임금체계를 시정함과 동시에 **기업의 성차별적 문화와 관행을 바꿔나가야** 합니다.

# 성별 임금격차 자가진단

아래 자가진단표는 7가지 영역(임금체계, 임금관리 제도, 동일가치노동 동일임금, 호봉승급과 임금, 채용·승진과 임금, 성과와 임금, 임금 외 금품·부가급여와 수당)으로 나뉘어져 있습니다. 영역별로 성별 임금격차의 요인이 있는지 확인하실 수 있습니다.

## 1 남녀평등한 임금체계



① 귀사에는 임금수준을 정해놓은 임금표(임금테이블)가 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
※ '예'라고 체크한 경우 → ③번 항목부터 점검/ '아니오'에 체크한 경우 → ②번 항목부터 점검	
② 임금표(임금테이블)가 없다면, 성별에 상관없이 능력 및 성과 등에 따라 임금수준(연봉)을 정하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
③ 실제로 지급되는 노동자의 임금이 성별에 따라 차이가 있다고 생각되십니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
④ 성별 임금격차를 없애기 위한 제도나 계획을 가지고 있습니까? (제도 예시) 성별 임금격차 공개, 노동자가 비슷한 직급·직무를 담당하는 다른 노동자의 임금정보를 청구할 수 있는 권리, 임금표(임금테이블) 작성 시 노동자 대표의 의견 반영 등이 있습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
⑤ 성별 임금격차를 없애기 위한 제도 및 계획의 실행에 대한 책임을 관리자에게 부여하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

### 조치 사항

- ※ ①번 항목에 '아니오'라고 체크하셨다면, 귀사에 성별 임금격차가 존재하는지를 확인하고 점검할 수 있는 기본적인 사항으로서 임금표(임금테이블)를 마련하시기 바랍니다.
- ※ ②번 항목에 '예'라고 체크하셨다면, 성별 임금격차가 없다고 추정할 수도 있으나 사업주나 노동자가 이를 명확히 인식하지 못하는 경우도 있습니다. 성별 임금격차 존재 여부를 확인하고 점검할 수 있는 기본적인 사항으로서 임금표(임금테이블)를 마련하시기 바랍니다.
- ※ ③항목에 '예'라고 체크하셨다면, 다음의 자가진단 항목들을 통해 성별 임금격차의 원인을 점검해 보고, 성별 임금격차를 없애기 위한 조치를 취하시기 바랍니다.
- ※ ④, ⑤번 항목에 '아니오'라고 체크하셨다면, 성별 임금격차를 없애기 위한 제도나 계획을 마련하고, 관리자에게 이에 대한 책임을 부여하시기 바랍니다.

## 2 성별 임금관리제도



① 임금결정이나 승급·승격이 성별에 상관없이 공정하고 기준이 명확하며 절차가 투명하게 마련되어 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
② 여성노동자와 남성노동자의 임금정보를 쉽게 비교할 수 있도록, 성별, 직급·직무, 임금·수당 등에 따른 전체 노동자의 임금 정보가 정리되어 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
③ 성별 임금격차에 관한 조사 및 실태에 대한 책임을 관리자에게 부여하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
④ 여성노동자와 남성노동자의 임금 지급에 대해 성별을 이유로 서로 다르게 대우하는 경우가 있는지 확인해보신 적이 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
⑤ 여성노동자와 남성노동자의 처우가 다른 경우가 발생했을 때 노동자가 이에 대해 도움을 요청할 조직(노동조합 등)이 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
⑥ 여성노동자와 남성노동자의 임금 차이가 불합리한 것은 아닌지 검토한 후 처우 개선을 하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
⑦ 육아휴직 등 일·생활균형제도 활용 후 복귀한 노동자가 휴직 전과 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

### 조치 사항

- ※ ①번 항목에 '아니오'라고 체크하셨다면, 임금결정 및 승급·승격의 기준을 면밀히 점검하고, 성별에 의한 차별이 발생하지 않도록 공정·명확·투명하게 시정하시기 바랍니다.
- ※ ②번 항목에 '아니오'라고 체크하셨다면, 성별에 따른 임금정보를 비교할 수 있도록 정리하고 이를 노동자에게 공개하시기 바랍니다. 참고로 '기업의 성별 임금공시제'가 시행될 예정(고용노동부)이므로 이에 준비하시기 바랍니다.
- ※ ③, ④, ⑥번 항목 중 하나라도 '아니오'라고 체크하셨다면, 성별 임금격차 조사 및 실태에 대한 책임을 관리자에게 부여하고, 성별에 따른 처우 차이를 검토하고, 개선조치를 취하시기 바랍니다.
- ※ ⑤번 항목에 '아니오'라고 체크하셨다면, 임금에 대해 여성노동자가 차별받을 경우 구제를 요청할 수 있는 조직 등(근로감독관, 지방고용노동청, 고용노동부)에 대한 안내를 충분히 제공하시기 바랍니다.
- ※ ⑦번 항목에 '아니오'라고 체크하셨다면, 이는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조 제4항에 위반이므로, 즉시 시정하시기 바랍니다.  
※ 성별 임금격차 관련 법률(18쪽) 참조

3

동일(가치)노동  
동일임금



‘동일가치노동’이란 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때, 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나, ‘유사한 성질인 노동’ 또는 ‘두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치’가 있다고 인정되는 노동을 말합니다.

① 동일(가치)노동을 하는 여성노동자와 남성노동자에게 동일한 임금을 지급하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
② 기본급·호봉산정·승급 등의 기준을 여성노동자와 남성노동자에게 동일하게 적용하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
③ 여성이나 남성이 특정 업무에 집중되어 있는 직종이나 부서가 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
※ ‘예’라고 체크한 경우 → ④번 항목 점검	
④ ‘여성 집중 직종’의 임금을 ‘남성 집중 직종’보다 낮게 정하여 지급하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

조치 사항

- ※ ①번 또는 ②번 항목에 ‘아니오’라고 체크하셨다면, 동일(가치)노동 동일임금 원칙이 적용 되도록 임금체계를 개선하시기 바랍니다.
- ※ ④번 점검항목에 ‘예’라고 체크하셨다면, 여성 집중 직종의 임금을 남성 집중 직종의 임금 보다 낮게 지급하고 있는 이유(즉, 사업목적, 직무의 성질·형태·작업조건 등을 구체적으로 고려하여 기업 경영상 남녀를 다르게 대우해야 하는 원인)를 점검하여 주시고, 그러한 원인이 합리적인 사유인지 검토하시기 바랍니다. 혹시 그러한 원인이 불합리하다면 시정하시기 바랍니다.

4

호봉승급과  
임금



‘호봉승급’이란 동일 직급 내에서 근속기간의 증가에 따라 매년 일정한 임금수준의 상향조정이 이루어지는 승급을 말합니다.

① 동일한 노동 혹은 동일한 직무등급을 가진 노동을 하고, 유사한 근속기간을 근무한 남녀 노동자의 ‘평균임금수준’이 동일합니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
② 동일한 노동 혹은 동일한 직무등급을 가진 노동을 하고, 유사한 근속기간을 근무한 남녀 노동자의 ‘평균임금인상률(액)’이 동일합니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
③ 승급의 일정한 요건(자격·경력 등)을 충족하는데, 여성노동자들이 남성노동자에 비해 평균적으로 더 많은 기간을 소요합니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
④ 육아휴직을 활용한 기간이 호봉승급 시 근속기간으로 인정됩니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

조치 사항

- ※ ①번 또는 ②번 항목에 ‘아니오’라고 체크하셨다면, 성별에 상관없이 노동/직무등급 및 근속 기간 등에 따라 임금수준과 임금인상률(액)이 정해지도록 시정하시기 바랍니다.
- ※ ③번 점검항목에 ‘예’라고 체크하셨다면, 여성노동자가 남성노동자보다 승급요건을 충족하는 기간이 더 많이 소요되어야 하는 원인 등을 점검하시고 그러한 원인이 합리적인 사유인지 검토하시기 바랍니다. 혹시 그러한 원인이 불합리하다면 시정하시기 바랍니다.
  - ※ ‘동일한 직무등급’은 직무 종류와 관계없이 곤란도와 책임도가 유사하여, 보수만 동일하게 지급할 수 있는 직위의 집단입니다
- ※ ④번 항목에 ‘아니오’라고 체크하셨다면, 이는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조 제4항에 위반이므로, 즉시 시정하시기 바랍니다.
  - ※ 성별 임금격차 관련 법률(18쪽) 참조

**5**  
채용 · 승진과  
임금



‘승진’이란 사업주가 노동자를 현재의 직급 또는 직위보다 상위 직급 또는 직위에 임명하는 것을 말합니다.

여기서 잠깐 체크해 봅시다!

1. 귀 기업(기관)의 채용시, 지원자의 성별 비율을 알 수 있습니까?  
 예(남: 명( %), 여: 명( %))     아니오(알 수 없음)
2. 귀 기업(기관)의 채용시, 최종 합격자의 성별 비율을 알 수 있습니까?  
 예(남: 명( %), 여: 명( %))     아니오(알 수 없음)

① 구조조정, 직무등급 개편 이후에도, 여성노동자는 남성노동자와 동일한 임금수준이나 급호를 받는 자리로 배치되니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
② 학력 · 경력 등이 같거나 비슷함에도 불구하고 여성노동자가 남성노동자보다 낮은 직급 또는 직위에 모집 혹은 채용된 적이 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
③ 여성 또는 남성의 직급(직위)을 다른 성별에 비해 더 많은 단계로 세분화하여, 일정 직급에의 승진기간을 다른 성별보다 더 많이 소요하게 했습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

**조치 사항**

- ※ ①번에 ‘아니오’라고 체크하셨다면, 그 원인을 점검하시고, 그러한 원인이 합리적인 사유인지 검토하시기 바랍니다. 혹시 그러한 원인이 불합리하다면 성별에 상관없이 직무배치 등이 이루어지도록 지금이라도 즉시 시정하시기 바랍니다.
- ※ ②번이나 ③번 항목에 ‘예’라고 체크하셨다면, 각각 그 원인을 점검하시고, 성별에 상관없이 능력과 성과 등으로 채용과 승진이 이루어지도록 관련 제도를 시정하시기 바랍니다.

**6**  
성과와  
임금



※ 본 영역은 성과평가 제도를 도입하고, 성과평가가 임금수준에 반영되는 기업의 경우에만 해당됩니다.

① 성과평가가 성별에 상관없이 공정하게 노동자 개인의 성과를 평가하여 왔습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
② 성과급제도에 의한 보상을 남녀노동자에게 평등하게 지급하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
③ 성과 평가기준이 특정 성별에 불리합니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
④ 남녀노동자가 육아휴직 등 일 · 생활균형제도 활용 후 복귀했을 때, 일률적으로 낮게 성과평가를 부여하고 있지는 않습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

**조치 사항**

- ※ ①, ②번 항목에 ‘아니오’라고 체크하셨다면, 성과평가와 그에 따른 보상제도를 점검하시고, 성별에 상관없이 성과를 평가받고 보상받을 수 있도록 시정하시기 바랍니다.
- ※ ③번 항목에 ‘예’라고 체크하셨다면, 성별에 상관없이 능력과 성과 등에 따라 평가가 이루어지도록 ‘성과 평가기준’을 개선하시기 바랍니다.
- ※ ④번 항목에 ‘예’라고 체크하셨다면, 육아휴직 등 일 · 가정 양립제도의 도입 취지와 일 · 가정양립 문화 정착을 위해 일률적으로 낮게 성과평가를 받지 않도록 시정하시기 바랍니다.

7

임금 외  
금품,  
부가급여와  
수당



"임금 외에 노동자의 생활을 보조하기 위한 금품지급"이란 「근로기준법」 제2조 제1항 제5호에 따른 임금 외에 사용자가 노동자에게 지급하는 일체의 금품을 말합니다.  
"부가급여"란 사용자가 노동자에게 화폐(정기 급여)가 아닌 형태로 지불하는 모든 보상을 말합니다.

① 남녀노동자에게 임금 외 금품을 동일하게 지급합니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
② 임금 외 금품지급 대상에서 여성노동자만 제외하거나, 불리한 조건을 부과하거나 지급수준을 달리하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
③ 남녀노동자에게 시간외 근무, 교대 및 대기 등과 같은 추가적인 노동으로부터 발생하는 임금을 동일하게 지급하고 있습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

조치  
사항

- ※ ①, ③항목에 '아니오'라고 체크하셨다면, 동일하게 지급하지 않는 이유를 점검하시고, 그러한 이유가 합리적인 사유인지 검토하시기 바랍니다. 혹시 그러한 사유가 불합리하다면 시정하시기 바랍니다.
- ※ ②번 항목에 '예'라고 체크하셨다면, 남녀 금품지급 대상에서 여성을 배제하거나 불리한 조건을 부과 혹은 지급 수준 등을 달리하는 원인이 무엇인지를 점검하시고, 만약 불합리하게 성별에 의해 차별하고 있다면 시정하시기 바랍니다.

성별 임금격차는

기업의 성별 임금격차 실태를 파악하고  
공정한 고용 및 인사 환경을 조성하여  
해결해 나가야 합니다



# 03 성별 임금격차, 이렇게 해결합니다!

## 1 성별 임금격차를 조사하고 공개합니다



- 일반적으로 사업장 내부에서 남녀노동자 간의 처우나 임금의 차이는 잘 드러나지 않고 있습니다. 성별 임금격차를 없애기 위해 기업의 임금실태를 조사하고 그 결과를 투명하게 드러내는 것이 필요합니다.

### 성별 임금격차 조사·공개 Tip

- 성별 통계 생산(임금, 채용, 핵심부서 배치, 교육, 승진, 육아휴직 현황 등 포함)

## 2 공정하고 명확하게 인사평가를 실시합니다



- 인사평가는 능력과 실적을 평가하고, 그 결과는 승진, 승급 등으로 임금에 반영됩니다.
- 인사평가 결과 특정 성별이 불리하지 않도록 공정하고 명확한 평가기준을 설정하고, 인사평가 결과와 그 평가기준을 공개해야 합니다.
- 공정하고 투명한 인사평가는 노동자를 납득시킬 수 있고, 근로의욕을 고취시킵니다.

### 임금, 수당, 평가제도 Tip

- 임금표(임금테이블), 임금결정·인사평가 기준, 인사평가 결과를 노동자에게 공개
- 가족수당, 주택수당 등 생활수당을 모든 노동자에게 공정하게 제공
- 인사평가 실시 관리직 대상 정기연수 실시, 인사평가 기준과 결과에 대한 의견 조사와 이의제기 절차 운영
- 출산·육아로 인해 남녀 노동자가 불리한 평가를 받지 않도록 평가제도 개선

## 3 남녀 노동자에게 공정한 교육과 승진의 기회를 제공합니다



- 모집과 채용, 교육배치 및 승진 등에 대해 성별을 이유로 차별을 하는 것은 법으로 금지되어 있습니다.
- 각 사업장에서는 인사이동이나 권한을 부여할 때에 남녀를 서로 다르게 대우하고 있지 않은지, 합리적 사유 없이 남성이 우선적으로 승진하지는 않는지 등을 검토해주시기 바랍니다.



## 4 적극적 고용 개선조치를 실시합니다

- 성별 임금격차는 우리사회에 뿌리 깊게 남아 있는 남녀에 대한 차별적 고정관념에서 시작됩니다. 이러한 고정관념으로 인해 여성노동자가 적은 사업장은 적극적으로 고용 개선조치를 실시할 필요가 있습니다.

※ '적극적 고용개선 조치'란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말합니다.  
(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제3호)

### 적극적 고용 개선조치 Tip

- 사내 훈련·연수를 적극적으로 실시하여 핵심부서에 적합한 여성노동자를 양성, 여성을 핵심부서에 우선 배치
- 여성비율이 적은 직급·부서의 경우 여성이 충족시키기 힘든 승진기준이나 성차별적인 업무조건은 없는지 검토



# 04 해외 사례

성별 임금격차 해소는 여러 선진국에서 이미 국가적 주요과제로 다뤄지고 있습니다.

## 아이슬란드

세계에서 처음으로 「성평등 임금법」을 시행하여 종사자 25명 이상 기업과 정부기관의 ‘동일노동 동일 임금’ 정부인증이 의무화 되었습니다.<sup>1)</sup>

## 영국

종사자 250인 이상 대기업 대상 남녀 근로자 평균 임금 공개가 의무이며, 성별 임금격차 해소 캠페인 ‘Think, Act, Report’을 통해 각 기업은 남녀 격차를 없애는 조치사항을 공유하고 스스로 성평등한 노동 환경을 조성하기 위해 노력하고 있습니다.<sup>2)</sup>

## 스위스

정부는 50인 이상 근로자를 고용하는 기업들을 위한 성별 임금격차 자가 분석 프로그램 Logib을 무료 배포하고 있으며(www.equal-pace.eu), 각 기업은 성별 임금격차 해소를 위해 해당 프로그램을 적극적으로 활용하고 있습니다.<sup>3)</sup>

※ 기업 대상 규제영향평가 결과(1,305개 기업 응답) Logib을 이용한 자가 테스트 수행 기업의 약 50%가 임금 조정을 했고 그 결과 대체로 여성 임금이 상승

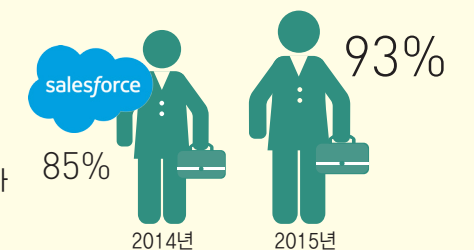
1) New Icelandic law on Equal Pay Certification entered into force on January 1, The Ministry of Welfare in Iceland, 2018  
 2) https://www.gov.uk/think-act-report  
 3) Equal pay for equal work or work of equal value:swiss practices, FOGE(Federal Office for Gender Equality), 2016

정부뿐 아니라 여러 기업들도 성평등 임금 실천을 위해 노력하고 있으며, 그 성과는 기업 가치 상승, 신뢰도 제고, 노동자의 근로의욕 고취로 나타나고 있습니다.<sup>4)</sup>

- 모건스탠리 발표에 따르면 성평등 임금을 실천하며 일·생활 균형을 위해 노력하는 기업은 수익률이 높고 변동성은 낮다고 합니다. 성평등 임금 실천은 기업의 가치를 높이고 경쟁력을 강화합니다.<sup>5)</sup>
- 2018년 포춘이 선정한 일하기 좋은 100대 기업(100 best companies to work for 2018) 1위에 오른 업무용 소프트웨어 기업 세일즈포스(Salesforce)는 2015년에 성별 임금격차를 해소하기 위해 300만 달러를 투자했으며, 이러한 노력으로 직원 만족도가 향상되고, 동정 기업들보다 빠른 성장을 하고 있다는 평가를 받고 있습니다.

※ 사내 설문조사 결과

“세일즈포스에서 장기간 근무하고 싶다”는 여성직원은 ‘14) 85% → ‘15) 93%로 증가



- 세일즈포스 뿐만 아니라 최근 이베이, 아마존, 애플, 인텔, 존슨&존슨, 페이스북 등의 기업들도 성평등 임금을 보장하겠다고 밝혔습니다.<sup>6)</sup>

4) http://www.fortunekorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=137  
 5) https://www.morganstanley.com/ideas/gender-diversity-investor-guide  
 6) https://www.forbes.com/sites/clareoconnor/2016/03/29/meet-the-woman-investor-pushing-amazon-google-and-more-to-close-gender-pay-gap/

# 05 성별 임금격차 관련 법률

우리나라의 헌법과 법률은 성(性)의 차이를 이유로 부당하게 임금, 복지, 근로조건 등을 차별할 수 없도록 금지하고 있습니다.

## 차별 금지 규정

### 차별금지(헌법 제11조 제1항, 제32조 제4항)

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제32조 ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

### 차별의 정의(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제2조 제1호)

1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
  - 가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
  - 나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
  - 다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

### 육아휴직을 이유로 한 부당 및 불이익한 대우 금지 (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조 제3항 부터 제6항)

- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.
- ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.
- ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 출산전후휴가를 이유로 한 부당 및 불이익한 대우 금지(근로기준법 제74조 제6항 및 제8항)

- ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

### 임금 등에 대한 성차별적 내용 조사 개선 요청(양성평등기본법 제24조 제6항)

- ⑥ 여성가족부장관은 정기적으로 국가기관등과 사용자를 대상으로 근로자의 모집·채용·임금 등에 있어서의 성별을 이유로 한 차별적 내용을 조사·연구하여 법령, 제도 또는 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되는 경우 고용노동부 등 관계 기관에 개선을 요청할 수 있다.

## 차별 규정

### 동일가치노동 동일임금원칙

#### (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제8조)

- 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 대표 하는 위원의 의견을 들어야 한다.
  - ※ 제25조(분쟁의 자율적 해결) 사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

3년 이하의 징역  
또는  
3천만원 이하의 벌금  
(동법 제37조 제2항 제1호)

### 임금 외의 금품 등(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제9조)

- 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

5백만원 이하의 벌금  
(동법 제37조 제4항 제2호)

### 균등한 처우(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.

5백만원 이하 벌금  
(동법 제114조 제1호)



여성가족부 | **평등을 일상으로**

03171 서울특별시 종로구 세종대로 209 (세종로)

TEL. 02)2100-6197~8 FAX. 02)2100- 6482

[www.mogef.go.kr](http://www.mogef.go.kr)