

# 독일의 성별 임금격차 해소를 위한 「임금투명화법」의 주요내용 및 시사점

유성재

중앙대학교 법학전문대학원 교수

GLOBAL LEGAL ISSUES

독일의 성별 임금격차 해소를 위한  
「임금투명화법」의 주요내용 및 시사점

 한국법제연구원  
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

## CONTENTS

<b>I. 서론</b>	<b>09</b>
1. 입법 배경	09
2. 입법 경과	11
<b>II. 총론</b>	<b>13</b>
1. 목적	13
2. 용어의 개념	13
3. 적용범위	15
4. 타법과의 관계	16
<b>III. 개별 취업자의 정보제공청구권</b>	<b>17</b>
1. 정보제공의 청구	17
2. 제공대상 정보의 범위 및 종류	18
3. 정보제공 의무의 이행	20
<b>IV. 내부점검 실시 및 보고서 작성 의무 등</b>	<b>24</b>
1. 내부점검 실시 의무	24
2. 보고서 작성 의무	26
3. 연방정부 및 성평등위원회의 의무	27
<b>V. 유럽연합법상 임금평등원칙의 영향</b>	<b>28</b>
1. 현행 유럽연합법에서의 임금평등원칙	28
2. 입법동향	29
3. 입법지침(안)의 구체적 내용 및 검토	29
<b>VI. 결론</b>	<b>33</b>
1. 독일 임금투명화법의 효과	33
2. 시사점	34
<b>참고문헌</b>	<b>36</b>

## 요약

### 1. 총설

#### (1) 연혁

- 독일은 높은 남녀 간 성별임금격차를 해소하기 위한 수단 중 하나로 2017년 7월 6일 임금에 대한 정보를 제공하게 하는 「여성과 남성 사이의 임금투명성 강화를 위한 법률」(이하 “임금투명화법”이라 한다)을 제정·시행하고 있음. 이 법률은 크게 세 가지 내용을 담고 있음. 하나는 개별 취업자가 동료 취업자들의 임금에 대한 정보의 제공을 청구할 수 있도록 하는 것임(정보제공청구권). 다른 하나는 사용자에게 사업장 내에서 임금평등원칙의 준수 여부에 대하여 점검하도록 하는 것임(내부점검). 마지막은 사용자에게 ‘남녀평등 촉진을 위한 조치와 효과’에 대하여 보고서를 작성하도록 하는 것임(보고서 작성 의무)

#### (2) 적용범위

- 임금투명화법의 인적 적용범위는 ‘근로자’(Arbeitnehmer)가 아니라 ‘취업자’(Beschäftigte)이며, 동법상의 취업자는 ‘근로자’, ‘연방의 공무원 및 연방의 감독을 받는 공법상의 사단(社團)과 시설 및 재단의 공무원’, ‘연방판사’, ‘군인’, ‘직업훈련 중에 있는 자’ 및 ‘가내근로에 종사하는 자 및 그와 동등한 지위에 있는 근로자’를 의미함(제5조제2항). 학계에서는 동법상의 ‘취업자’에 ‘근로자와 유사한 자’가 포함되는지 여부에 대하여 긍정설과 부정설이 대립하고 있음. 연방노동법원은 유럽연합법과 임금투명화법에서의 근로자 개념을 일치시킬 필요가 있다는 점에서 동법상의 ‘취업자’의 개념에 ‘근로자와 유사한 자’가 포함된다고 봄
- 임금투명화법의 물적 적용범위는 사안에 따라 차이가 있음. 먼저 취업자의 정보제공 청구권은 상시 취업자 수가 200명 이상인 사업장에 적용되고, 사용자의 점검 의무와 보고서 작성 의무는 상시 취업자 수가 500명 이상인 사업장에 적용됨

### 2. 정보제공청구권

#### (1) 정보제공의 청구 및 이행

- 취업자가 누구에게 정보제공을 청구할 것인지는 사용자가 ‘단체협약의 대상인 사용자 또는 단체협약의 적용을 받는 사용자’(이하 “단체협약의 대상 또는 적용 사용자”라 한다)의 사업장인

경우와 ‘단체협약의 대상인 사용자도 단체협약의 적용을 받는 사용자도 아닌 사용자’(이하 “단체협약 비대상 및 비적용 사용자”라 한다)의 사업장인 경우로 나누어짐. 먼저 ‘단체협약의 대상 또는 적용 사용자’의 사업장에서는 종업원평의회에 정보제공청구를 하는 것이 원칙임(제14조제1항). 그러나 그 사업장에 종업원평의회가 없으면 취업자는 사용자에게 정보제공 청구권을 행사하게 됨(제14조제3항). 반면에 사용자가 ‘단체협약 비대상 및 비적용 사용자’인 경우에는 사용자에게 정보제공청구를 하는 것이 원칙임(제15조제1항). 그러나 이 경우에도 사업장에 종업원평의회가 있는 경우에는 ‘단체협약의 대상 또는 적용 사용자의 사업장’의 경우와 같이 종업원평의회에 정보제공청구를 하게 됨(제15조제2항)

- 사용자의 의무이행 방법은 사용자가 ‘단체협약의 대상 또는 적용 사용자’인 경우와 사용자가 ‘단체협약 비대상 및 비적용 사용자’인 경우로 나누어짐. 사용자가 ‘단체협약의 대상 또는 적용 사용자’인 경우에는 종업원평의회를 통하여 정보제공의무를 이행하는 것이 원칙임(제14조제2항). 그러나 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’의 사업장이지만 직장협의회가 없는 경우에는 사용자가 정보제공의무를 직접 이행하여야 함. 사용자가 ‘단체협약 비대상 및 비적용 사용자’인 경우에는 사용자가 직접 정보제공 의무를 이행하는 것이 원칙임(제15조제1항). 그러나 ‘단체협약 비대상 및 비적용 사용자’의 사업장에 직장협의회가 있으면 직장협의회를 통해 정보제공 의무를 이행하도록 하고 있음(제13조제5항)

## (2) 제공대상 정보 및 정보제공의 방법

- 정보제공청구의 대상이 되는 정보에는 ‘월평균 총급여’ 및 최대 2개의 ‘개별 임금항목’에 관한 정보가 포함됨(제10조제1항). 그리고 제공하여야 하는 정보에는 ‘임금책정 기준과 절차’ 및 ‘비교임금’에 관한 정보가 포함됨(제11조제1항). 특이한 점은 임금투명화법이 비교임금과 관련하여 월평균 총급여 및 해당 임금항목의 ‘평균’(Durchschnitt)이 아니라, ‘중앙값’(Median)을 제시하도록 하고 있다는 점임(제11조제3항)
- ‘임금책정 기준과 절차’에 관한 정보에는 정보청구권자에 관한 것과 유사업무를 수행하는 취업자에 관한 것이 모두 포함되어야 함. 그러나 임금책정의 기준과 절차가 법률상 규정이나 단체협약상의 임금규정 또는 가내근로법에 근거한 경우에는 해당 규정을 언급하고, 그것을 어디서 확인할 수 있는지를 통보하는 것으로 충분함(제11조제2항)
- 비교임금에 대한 정보를 제공하는 방법은 사용자가 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’인지 여부에 따라 달라짐. 사용자가 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’인 경우에는 정보제공

청구권을 행사한 취업자와 동일한 임금집단에 속한 다른 성별 취업자의 비교임금을 제공함(제11조제3항제1호). 그러나 사용자가 ‘단체협약 비대상 및 비적용 사용자’인 경우에는 요청된 유사업무를 수행하는 다른 성별의 모든 취업자의 비교임금을 제시하여야 함(제11조제3항제2호)

### 3. 내부점검 실시의무

- 임금투명화법은 상시 취업자 수가 500명 이상인 사업장의 사용자에게 임금규정, 임금항목 및 그 적용이 ‘임금평등원칙’에 위반됨이 없는지를 정기적으로 확인하기 위하여 내부점검을 실시하도록 하고 있음(제17조제1항). 그러나 동법은 동조의 위반에 대하여 아무런 제재규정이나, 불이익을 주는 규정을 두고 있지 않음. 임금투명화법은 내부점검이 이익대표자(Interessenvertretung)의 참여하에 사용자의 책임으로 진행되어야 한다고 규정하고 있음(제17조제2항). 내부점검은 사실조사, 분석 및 결과보고로 구성됨(제18조제2항). 내부점검에서는 임금규정과 임금항목, 직무평가절차를 기록하고, 그 적용을 이 법에서 의미하는 임금평등원칙의 준수 여부를 평가하여야 함(제18조제3항)

### 4. 보고서 작성의무

- 임금투명화법은 상시 취업자 수가 500명 이상이면서, 상법상 영업보고서 작성 의무가 있는 사업장의 사용자에게 남녀평등과 동일임금에 관한 보고서를 작성하도록 하고 있음(제21조제1항). 이 보고서에는 남녀평등의 촉진을 위한 조치 및 동일임금의 조성을 위한 조치에 관한 사항이 포함되어야 함(제21조제1항). 또한 보고서에는 성별에 따라 분류한 ‘평균적인 총 취업자 수’와 ‘평균적인 전일제 취업자 및 단시간 취업자의 수’에 관한 통계가 포함되어야 함(제21조제2항)

### 5. 유럽연합법의 영향

#### (1) 입법동향

- 유럽연합은 성별 임금격차 해소를 위하여 2014년 3월 7일 「투명성을 통한 남녀 간 임금평등원칙을 강화하기 위한 권고안」을 발표함. 유럽연합 집행위원회는 2021년 3월 4일 「임금투명화지침(안)」을 의회에 제출함. 이 법안은 현재 유럽연합의회에 계류 중이며,

유럽연합의회는 집행위원회의 제안에 일부를 수정한 입법지침안을 2022년 3월 22일 통과시킴

## (2) 집행위원회의 입법지침(안)

- 집행위원회의 입법지침(안)은 인적 적용대상을 ‘근로자’(Arbeitnehmer)로 표현하고 있지만, ‘근로자’를 근로계약에 근거하거나, 취업관계에 근거하고 있는 자라고 정의함으로써 결과적으로는 취업자(Beschäftigte)를 그 적용대상으로 하고 있음. 즉, ‘근로자와 유사한 자’ 역시 적용대상에 포함됨
- 또한 입법지침(안)은 인적 적용대상에 채용과정에 있는 ‘지원자’를 추가함. 즉, 채용과정에 참여하고 있는 지원자도 사용자를 상대로 임금 및 임금체계에 대한 정보를 요구할 수 있는 권리를 보장함(제5조제1항). 다음으로 물적 적용범위와 관련하여 입법지침(안)은 개별 근로자의 정보제공청구권과 관련하여 상시 근로자 수에 따른 제한을 두지 않았음. 또한 입법지침(안)은 사용자의 보고 의무와 관련하여 적용범위를 상시 근로자 수 250인 이상의 사업장으로 하였음(제8조제1항)
- 입법지침(안)은 사용자가 제공하여야 하는 정보를 동일노동 또는 동일가치노동을 수행하는 근로자의 ‘평균적 임금’으로 규정하고 있음(제7조제1항). 이는 독일 임금투명화법이 평균임금의 중간값을 제공하도록 하고 있는 것과 구별되어 짐(제11조제3항). 다음으로 입법지침(안)이 독일 임금투명화법과 다른 점은 사용자의 정보제공의무와 관련하여 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’의 사업장과 그렇지 않은 사용자를 구별하지 않는 점임
- 입법지침(안)은 상시 근로자 수가 250명이 넘는 사업장의 사용자에게 대하여 보고서 작성 의무를 부과하고 있음(제8조제1항). 그리고 이 보고서의 결과에서 남녀 간의 임금격차가 5%를 넘는 경우에는 사업장의 근로자대표와 공동으로 임금평가작업을 실시하도록 하고 있음(제9조제1항)

## (3) 유럽연합의회의 수정(안)

- 유럽연합의회의 수정(안)에서 가장 먼저 눈에 띄는 부분은 정보제공청구권자와 임금 확정기준을 통보하여야 하는 대상에 개별 근로자에 더하여 근로자대표를 추가한 것임(제6조제1항 및 제7조제1항). 다음으로 의회의 수정(안)은 보고서 작성 의무와 관련하여

적용대상 사업장을 상시 근로자 수 50명 이상으로 확대하고, 보고서 작성주기를 사업장의 규모에 따라 차등화 하였음

## 6. 결론

### (1) 독일 임금투명화법의 효과

- 임금투명화법에 따라 2019년 실시된 연방정부의 보고에 의하면 전체 사업장을 기준으로 하면 대상 취업자의 2%, 상시 취업자 수가 200명 이상인 사업장에서는 취업자의 4%만이 정보제공청구권을 행사한 것으로 나타남. 독일의 성별 임금격차는 임금투명화법이 제정되기 전인 2016년 21%이었는데, 동법이 2017년 제정되고 시행되었음에도 불구하고 2018년 19%, 2019년 18%, 2020년과 2021년에는 17%를 기록하고 있음. 이는 임금격차가 서서히 줄어들고 있음을 나타내지만, 그 감소폭이 너무 작음

### (2) 시사점

- 독일 임금투명화법은 단기적으로 보았을 때 실효성이 크지 않은 것으로 나타남. 그러나 아직도 성별 임금격차가 크다는 것은 사회·구조적 원인에 기인한 간접차별이 여전히 존재한다는 것을 의미함. 임금에서의 직접차별을 해소하는 것과 임금체계의 투명성을 강화하여 간접차별적 요소를 해소하는 것은 별개의 문제라고 봄. 따라서 장기적인 관점에서 임금체계의 투명성을 강화할 수 있는 입법은 우리나라에서도 필요함



# I . 서론

## 1. 입법 배경

- 국제노동기구(ILO)는 1951년 「동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약」(Equal Remuneration Convention)을 채택하였음. 이 협약 제2조는 “회원국은 남녀근로자의 동일가치노동에 대하여 동일보수의 원칙이 적용되는 것을 촉진하고, 그 적용을 보장하여야 한다”고 규정하고 있음. 우리나라는 1997년, 독일은 1956년 이 협약을 비준함. 또한 유엔 총회는 1979년 「여성에게 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)을 채택하였음. 이 협약 제11조는 “당사국은 고용분야에서 여성에게 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다”고 규정하고 있음. 우리나라는 1984년, 독일은 1985년 이 협약을 비준하였음
- 한편 우리 헌법 제11조제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고 있고, 헌법 제32조제4항은 “여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다”고 규정하고 있음. 그리고 「근로기준법」은 1953년 제정 당시부터 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”(제5조)고 규정하였고, 1988년 제정된 「남녀고용평등법」은 1989년 4월 1일 개정을 통하여 “사업주는 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다”는 규정(제6조의2제1항)을 신설하였음
- 하지만 우리나라의 경우 2021년 6월을 기준으로 남성 근로자의 연봉은 약 5,373만원인 반면에 여성 근로자의 연봉은 약 3,776만원으로 능력이나 자격 등을 고려하지 않고 비교하였을 때 여성 근로자는 남성 근로자의 70%에 해당하는 임금을 받고 있음.<sup>1)</sup> 위 통계는 동일노동 또는 동일가치노동에 대한 비교가 아니라는 점에서 바로 차별을 의미하는 것으로 볼 수는 없음. 그러나 이러한 결과는 사회구조적 문제와 관련이 있다는 점에서 간접차별의 가능성을 의심하기에 충분함. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위한 시도의 하나로 임금의 투명성을 강화하여야 한다는 주장이 제기되었고 우리나라에서는

1) 고용노동부, 사업체 특성별 임금분포현황(2021. 6. 기준), p.17 이하.(<http://www.wage.go.kr/newbbs012/newbbs012detail.jsp>).

2018년 「공공기관의 운영에 관한 법률」을 개정하여 공공기관의 성별임금공시제를 도입함으로써 공공기관의 경영공시 사항에 성별 임직원의 임금 현황이 추가됨. 또한 서울시는 국내 최초로 성평등 임금공시제를 2019년부터 도입하여 성별·고용형태별 임금과 근로시간 같은 노동관련 정보의 공개를 의무화함

- 독일의 경우에도 우리나라와 상황이 크게 다르지 않음. 독일 통계청(Statistisches Bundesamt)의 보도자료<sup>2)</sup>에 의하면 자격이나 능력을 고려하지 않은 남녀 간의 ‘단순 임금격차’(unbereinigte Entgeltlücke)는 2016년을 기준으로 21%에 달하고, 동일한 자격이나 능력을 가진 남녀 간의 ‘조정 임금격차’(bereinigte Entgeltlücke)는 2014년을 기준으로 6%에 달함

[ 2016년 독일의 단순 및 조정 임금격차 ]

연도	단순 임금격차	조정 임금격차
2006년	23%	8%
2010년	22%	7%
2014년	22%	6%

- 유럽연합 회원국 17개국의 평균 ‘단순 임금격차’가 2016년을 기준으로 15.1%에 불과한 것을 고려하면,<sup>3)</sup> 독일의 ‘단순 임금격차’는 다른 유럽연합 회원국들에 비하여 상대적으로 높은 수준이었음

[ 유럽연합 회원국들의 단순 성별 임금격차 ]

연도	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
유럽연합 평균	15.8	16.2	16.4	16.0	15.7	15.5	15.1	14.6	14.4	13.7	13.0
벨기에	10.2	9.4	8.3	7.5	6.6	6.4	6.0	5.8	5.8	5.8	5.3
불가리아	13.0	13.2	15.1	14.1	14.2	15.5	14.6	14.3	13.9	14.1	12.7
체코	21.6	22.6	22.5	22.3	22.5	22.5	21.5	21.1	20.1	19.2	16.4
덴마크	17.1	16.4	16.8	16.5	16.0	15.1	15.1	14.8	14.6	14.0	13.9
독일	22.3	22.4	22.7	22.1	22.3	21.8	21.1	20.4	20.1	19.2	18.3
에스토니아	27.7	27.3	29.9	29.8	28.1	26.7	24.8	24.9	21.8	21.7	21.1
아일랜드	13.9	12.7	12.2	12.9	13.9	13.9	14.2	14.4	11.3	∴	∴
그리스	15.0	∴	∴	∴	12.5	∴	∴	∴	10.4	∴	∴
스페인	16.2	17.6	18.7	17.8	14.9	14.1	14.8	13.5	11.9	9.4	9.4
프랑스	15.6	15.7	15.6	15.5	15.5	15.6	15.9	16.3	16.7	16.2	15.8
크로아티아	5.7	∴	∴	7.7	8.7	∴	11.6	12.3	11.4	11.5	11.2
이탈리아	5.3	5.7	6.5	7.0	6.1	5.5	5.3	5	5.5	4.7	4.2
키프로스	16.8	16.1	15.6	14.9	14.2	13.2	12.3	11.2	10.4	10.1	9.0

2) [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17\\_094\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html). (독일 통계청의 2017. 3. 14.자 보도자료 제94호).

3) [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_GR\\_GPGR2\\_\\_custom\\_610647/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=d1855244-df61-4fdc-914b-5196b3d45af3](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2__custom_610647/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=d1855244-df61-4fdc-914b-5196b3d45af3).

연도	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
라트비아	15.5	14.1	14.9	16.0	17.3	18.4	19.7	19.8	19.6	21.2	22.3
리투아니아	11.9	11.5	11.9	12.2	13.3	14.2	14.4	15.2	14.0	13.3	13.0
룩셈부르크	8.7	7.9	7.0	6.2	5.4	4.7	3.9	2.6	1.4	1.3	0.7
헝가리	17.6	18.0	20.1	18.4	15.1	14.0	14.0	15.9	14.2	18.2	17.2
몰타	7.2	7.7	9.5	9.7	10.6	10.7	11.6	13.2	13.0	11.6	10.0
네덜란드	17.8	18.8	18.0	17.2	17.0	16.1	15.6	15.1	14.7	14.6	14.2
오스트리아	24.0	23.5	22.9	22.3	22.2	21.8	20.8	20.7	20.4	19.9	18.9
폴란드	4.5	5.5	6.4	7.1	7.7	7.3	7.1	7.0	8.5	6.5	4.5
포르투갈	12.8	12.9	15.0	13.3	14.9	16.0	13.9	10.8	8.9	10.9	11.4
루마니아	8.8	9.6	6.9	4.9	4.5	5.6	4.8	2.9	2.2	3.3	2.4
슬로베니아	0.9	3.3	4.5	6.3	7.0	8.2	8.1	8.4	9.3	7.9	3.1
슬로바키아	19.6	20.1	20.8	18.8	19.7	19.7	19.2	20.1	19.8	18.4	15.8
핀란드	20.3	19.1	19.2	18.8	18.4	17.5	17.5	17.1	16.9	16.6	16.7
스웨덴	15.4	15.6	15.5	14.6	13.8	14.0	13.3	12.5	12.1	11.8	11.2

- 이러한 성별임금격차가 차별을 의미한다고 단정할 수는 없지만, 연방정부<sup>4)</sup>는 이를 성(性)을 이유로 한 간접차별의 징표로 봄. 따라서 독일은 높은 남녀 간 성별임금격차를 해소하기 위한 수단 중 하나로 2017년 7월 6일 공공기관을 넘어 민간기업에 대해서까지 임금에 대한 정보를 제공하게 하는 「여성과 남성 사이의 임금투명성 강화를 위한 법률」(Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern: 이하 “임금투명화법”이라 한다)<sup>5)</sup>을 제정하여 시행해 오고 있음.<sup>6)</sup> 독일 연방정부는 입법이유서에서 이 법의 제정을 통하여 임금에 대한 정보의 투명성을 강화함으로써 2030년까지 ‘수정 임금격차’를 10%로 낮추는 것을 목표로 하고 있다고 함<sup>7)</sup>

## 2. 입법 경과

- 독일의 경우 우리나라의 헌법에 해당하는 기본법(GG) 제3조제2항에서 “남성과 여성은 동등한 권리를 가진다. 국가는 남성과 여성의 동등한 권리가 실질적으로 실현될 수 있도록 지원하고 현존하는 불이익이 제거되도록 노력하여야 한다”고 규정하고 있음.

4) BT-Drucks. 18/11133 v. 13. 2. 2017, S. 20.

5) BGBl. I 2017, S. 2152 ff. 우리나라에서는 이 법률을 ‘임금공개법’ 또는 ‘공정임금법’으로 번역하고 있다. 이승현과 박귀천 교수는 ‘임금공개법’이라고 번역하고 있고(이승현, “독일의 성별 임금격차와 EU 및 독일의 임금공개법”, 『국제노동브리프』 제19권 제11호(2021년 11월호), p.52 이하; 박은정 외 9인, 「임금격차 완화를 위한 법제화 방안 연구 - 대기업·중소기업 간 임금격차 완화 및 성별 임금격차 완화를 중심으로 -」, 경제·인문사회연구회, 2022, p.216 이하), 황수옥 박사는 ‘공정임금법’으로 번역하고 있다(황수옥, “독일 공정임금법에 관한 고찰”, 『이화젠더법학』 제9권 제1호, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 2017, p.195 이하). 필자는 ‘임금공개법’의 경우 우리나라의 공시제도와 유사하게 임금을 공개하도록 하는 법률로 오해될 소지가 있고, ‘공정임금법’은 공정한 임금형성을 위한 법률로 오해될 소지가 있다는 점에서 ‘임금투명화법’으로 번역하기로 한다.

6) 유럽에서 임금투명화법과 유사한 법률을 제정하여 시행하고 있는 나라로는 오스트리아, 아이슬란드 등이 있다. 이에 대하여는 Vianden, “Neuer Richtlinienvorschlag der EG-Kommission im Bereich Entgelttransparenz”, ArbRAktuell, 2021, S. 433; 황수옥, 앞의 논문(註 5), p.195 이하.

7) BT-Drucks. 18/11133 v. 13. 2. 2017, S. 20.

그리고 연방노동법원(BAG)<sup>8)</sup>은 한때 기본권이 사인(私人) 간에도 직접적 효력을 가진다고 보았음. 즉, 연방노동법원은 동일노동 동일임금의 원칙을 규정한 개별 법률이 없어도, 기본법 제3조제2항에 근거하여 근로자는 동일한 노동에 대하여 동일한 임금을 사용자에게 청구할 수 있다고 봄. 한편 연방헌법재판소(BVerfG)<sup>9)</sup>는 1992년 여성 육체근로자(Arbeiterin)의 야간근로를 금지한 독일 「근로시간법」(Arbeitszeitordnung) 제19조의 위헌성과 관련하여 기본법 제3조제2항의 의미를 “남녀 간의 평등을 사회 현실에서 실질적으로 실현”하는 데 있다고 봄

- 한편 독일은 1980년 “고용관계에서 동일노동 또는 동일가치노동에 대해 근로자의 성별을 이유로 다른 성별의 근로자보다 낮은 임금을 주기로 하는 합의를 할 수 없다”고 규정한 민법 제612조제3항을 신설함. 그러나 동규정은 2006년 8월 18일 「일반적 동등대우에 관한 법률」(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG. 이하 “일반동등대우법”이라 한다)을 포함한 「유럽연합 ‘동등대우의 원칙’의 실현을 위한 입법지침의 국내법화를 위한 법률」(Das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gleichbehandlung)<sup>10)</sup>이 제정되면서 삭제됨. 그러나 일반동등대우법은 성별을 이유로 한 임금에서의 차별에 대하여 명시적인 규정을 두지 않았음. 따라서 ‘동일노동 동일임금의 원칙’은 일반동등대우법의 해석론<sup>11)</sup>에 근거하여 도출할 수 있을 뿐이었음
- 이러한 상황에서 2012년 독일 의회에 「남녀 평등임금원칙의 실현을 위한 법률(안)」(Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer)<sup>12)</sup>이 제출되었으나 입법화되지 못함. 한편 독일에서는 2013년 11월 27일 사민당(SPD)과 기민련(CDU)/기사련(CSU)이 2013년부터 2021년까지 대연정(Große Koalition)을 구성하기로 하는 연정합의서(Koalitionsvertrag)<sup>13)</sup>를 작성하였고, 여기에는 “남녀 간의 임금격차를 해소하기 위한 조치를 실시한다”는 내용이 포함됨. 그리고 독일은 2017년 7월 5일 「임금구조의 투명성 강화를 위한 법률」(Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen)<sup>14)</sup>의 입법을 통하여 임금투명화법을 제정하고 「사회법전 제3권」(고용보험법)의 일부를 개정함

8) BAG v. 15. 1. 1955 AP Nr. 4 zu Art. 3 GG. 연방노동법원의 이러한 ‘직접효력설’(unmittelbare Drittwirkunglehre)은 더 이상 판례에서 인정을 받지 못하고 있다. 하지만 연방헌법재판소는 ‘보호의무이론’(Schutzpflichtlehre)에 근거하여 기본권의 대사인적(對私人的) ‘직접효력’을 인정하였다(BVerfG 16. 11. 1993 AP Nr. 9 zu § 611a BGB).

9) BVerfG v. 28. 1. 1992 = NJW 1992, S. 964 ff.

10) BGBl. I, 2006, S. 1897 ff.

11) Wank, “Entgelttransparenzgesetz – Prämissen und Umsetzung”, RdA 2018, S. 34.

12) BT-Drucks. 17/9781 v. 23. 5. 2012.

13) Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD(Deutschlands Zukunft gestalten), S. 72 f. <https://www.bundestag.de/resource/blob/194886/696f36f795961df200fb27fb6803d83e/koalitionsvertrag-data.pdf>.

14) BGBl. I, 2017, S. 2152 ff.

## II. 총론

### 1. 목적

- 임금투명화법 제1조는 동법의 목적을 “동일노동 또는 동일가치노동에 대하여 남녀의 임금평등원칙의 실행”에 있다고 하였음. 연방의회(Bundestag)<sup>15)</sup> 역시 임금투명화법을 통해 임금규정 또는 임금체계의 투명성을 높임으로써 성별 임금격차를 줄일 수 있을 것을 기대함. 그러나 임금투명화법을 통하여 임금에서의 차별을 해소할 수 없다는 점에서 임금투명화법 제1조의 법문은 관련규정의 구체적 내용에 부합하지 않음. 예를 들어 임금투명화법 제6조제1항은 사용자에게 남녀동일임금의 실현을 위하여 협력하여야 한다고 규정하고 있을 뿐임. 따라서 임금투명화법의 목적은 남녀의 임금격차의 해소가 아니라, 임금과 관련된 투명성의 확보라고 보아야 할 것임.<sup>16)</sup> 또한 엄격한 의미에서 취업자의 임금을 공개하는 것과 임금규정 또는 임금체계의 투명성 확보는 구별되어야 하며, 임금투명화법은 전자가 아니라 후자를 목표로 하고 있음에 주의할 필요가 있음<sup>17)</sup>

### 2. 용어의 개념

#### (1) 취업자

- 임금투명화법은 동법의 인적 적용대상을 근로자(Arbeitnehmer)가 아니라 취업자(Beschäftigte)로 규정하고 있음. ‘취업자’라는 용어는 일반동등대우법<sup>18)</sup>과 독일 사회법전 제4편(SGB IV)<sup>19)</sup>에서 사용되고 있는 개념으로 근로자, 근로자와 유사한 자, 직업교육생 등을 모두 포함하는 개념임. 그러나 임금투명화법은 ‘취업자’(Beschäftigte)를 근로자(Arbeitnehmer), 공무원, 판사, 군인, 직업훈련생(Auszubildende), 가사근로자(Heimarbeiter)라고 정의하고 있음(제5조제2항). 즉, 동법은 ‘취업자’를 정의하면서 ‘근로자와 유사한 자’(arbeitnehmerähnliche Personen)<sup>20)</sup>를 언급하지 않고 있음. 따라서 임금

15) BT-Drucks. 18/11133 v. 13. 2. 2017, S. 1 ff. und 20 ff.

16) Wank, a.a.O.(Fn. 11), S. 39.

17) BT-Drucks. 18/11133 v. 13. 2. 2017, S. 1 ff. und 21.

18) 일반동등대우법 역시 그 인적 적용범위를 근로자가 아니라 취업자로 하고 있으며, 동법은 취업자의 개념에 대한 정의규정을 두고 있다(제6조제1항).

19) 독일 사회법전 제4편은 사회보험에 가입한 의무가 있는 자를 확정하기 위한 목적으로 ‘취업활동(Beschäftigung)에 종사하는 자’라는 용어를 사용하고 있으며, 그 구체적 판단기준을 동법 제7조제1항에서 규정하고 있다.

20) 독일법상 ‘근로자와 유사한 자’는 근로자성을 판단하는 요소인 ‘인적 종속성’(persönliche Abhängigkeit)이 없어 근로자에는 해당하지 않지만, ‘경제적 종속성’(wirtschaftliche Abhängigkeit)으로 인하여 일부 법률(예: 단체협약법, 노동법원법, 연방휴가법 등)에서 이들을 해당 법률의 적용대상에 포함시키고 있다.

투명화법상의 ‘취업자’에 ‘근로자와 유사한 자’가 포함되는지 여부에 대하여 의견이 대립하고 있음. 왜냐하면, ‘근로자와 유사한 자’는 근로자(Arbeitnehmer)는 물론 동향에서 언급하고 있는 직업훈련성 또는 가사근로자 어디에도 해당하지 않기 때문임

- 긍정론자<sup>21)</sup>들은 임금투명화법이 ‘동등대우의 원칙’(Grundsatz der Gleichbehandlung)에 관한 유럽연합 입법지침(Gleichbehandlungsrichtlinien)<sup>22)</sup>을 국내법으로 전환한 것이므로, 해당 지침과 그 인적 적용범위를 일치시킬 필요가 있다는 것을 논거로 삼음. 즉, 해당 입법지침은 회원국이 국내법으로 전환할 의무가 있는 지침이며, 동지침이 그 적용범위를 ‘자영업자’(Selbständige)로까지 확대하고 있으므로(제6조) ‘근로자와 유사한 자’ 역시 ‘취업자’, 즉 적용대상에 포함된다는 것임. 반면 부정론자<sup>23)</sup>들은 임금투명화법의 적용범위를 모든 자영업자에게까지 확대하는 것은 타당하지 않고, 그 적용범위를 일정한 요건을 충족한 자영업자로 제한하여야 한다고 주장하고 있음. 연방노동법원<sup>24)</sup>은 독일 임금투명화법이 위 입법지침을 국내법으로 전환한 것이고, 유럽연합법에서는 광의의 근로자 개념이 사용되고 있으므로 유럽연합법과 임금투명화법에서의 근로자 개념을 일치시킬 필요가 있다는 점에서 동법 제5조제2항제1호의 ‘취업자’의 개념에 ‘근로자와 유사한 자’가 포함되는 것으로 보았음. 즉, 판례는 긍정설의 입장에 따랐음

## (2) 동일노동 및 동일가치노동

- 임금투명화법에 근거하여 취업자가 정보제공을 청구하려면, 취업자는 ‘동일노동(gleiche Arbeit)’ 또는 ‘동일가치노동’(gleichwertige Arbeit), 즉 ‘비교대상업무’(Vergleichstätigkeit)를 지정하여야 함(제10조제1항). 그리고 임금투명화법은 제4조에서 ‘동일노동’과 ‘동일가치노동’을 확정하는 기준에 대하여 규정하고 있음.<sup>25)</sup> 먼저 임금투명화법은 “남녀 취업자가 서로 다른 일자리 또는 동일한 자리에서 연속해서 동일한 업무나 동종의 업무를 수행하는 경우”에는 ‘동일노동’을 수행하는 것으로 본다고 규정하고 있음(제4조제1항). 즉, 대체가능성을 기준으로 동일노동 여부를 판단하고 있음. 이는 독일 연방노동법원의 판례<sup>26)</sup>를 반영한 것임
- 한편 임금투명화법은 ‘동일가치노동’을 구체화하면서, “남녀 취업자가 모든 요소를 종합적으로 고려할 때 동일한 상황에 있는 것으로 볼 수 있는 경우”라고 규정하고 있음. 그리고

21) Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Aufl., 2022, EntgTranspG § 5 Rn. 6 ff.

22) Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

23) Wank, a.a.O.(Fn. 11), S. 40.

24) BAG 25. 6. 2020 – 8 AZR 145/19, AP EntgTranspG § 10 Nr. 1.

25) 독일 일반동등대우법에서도 ‘동일노동 또는 동일가치노동’이라는 개념을 사용하고 있다(제8조제2항). 동법에서는 업무의 특성으로 말미암아 채용조건을 달리할 수 있는 경우에도 ‘동일 또는 동일가치노동’에 대하여는 불이익취급이 정당화될 수 없다고 규정하고 있다.

26) BAG v. 23. 8. 1995 – 5 AZR 942/93 AP BGB § 612 Nr. 48.

그 판단을 위해서는 특히 ‘업무의 종류’와 ‘자격요건’ 및 ‘근로조건’ 등을 고려하여야 하며, 취업자 또는 그의 성과가 아니라 해당 업무에 요구되는 핵심적인 요구를 기준으로 하여야 한다고 규정하고 있음(제4조제2항). 이는 유럽연합법원<sup>27)</sup>과 독일 연방노동법원<sup>28)</sup>의 판례를 반영한 것임. 유럽연합법원과 독일 연방노동법원은 ‘동일노동’ 또는 ‘동일가치노동’을 “통상적인 업무가 같거나 부담, 책임, 근로조건, 자격요건 등을 고려할 때 동일한 종류의 업무”인 경우에 인정하고 있으며, 이를 판단할 때에는 개별 작업과정의 동일성이 아니라 종합적 비교를 통하여 판단하고 있음. 하지만 독일 문헌<sup>29)</sup>에서는 임금투명화법상의 ‘동일가치노동’에 대하여는 그 불명확성을 이유로 법적 안정성이 침해된다는 비판이 제기되고 있음

### (3) 단체협약 대상 또는 적용 사용자

- 임금투명화법은 개별 취업자가 정보제공청구를 한 경우에 사용자의 정보제공방법과 관련하여 사용자가 단체협약의 대상이거나 적용을 받는 경우와 그렇지 않은 경우를 구별하고 있으며(제14조 및 제15조), 그 개념에 대한 정의규정을 두고 있음(제5조제4항 및 제5항). 임금투명화법에서 ‘단체협약의 대상인 사용자’란 「단체협약법」(Tarifvertragsgesetz)에 따라 단체협약상의 임금규정을 준수할 의무가 있는 자를 말함(제5조제4항). 즉, 단체협약의 체결에 참여하거나, 「단체협약법」 제5조의 일반적 구속적(Allgemeinverbindlichkeitserklärung) 등에 의하여 단체협약의 적용을 받는 사용자를 말함. ‘단체협약의 적용을 받는 사용자’란 ‘단체협약의 대상인 사용자’는 아니지만 단체협약상의 임금규정을 모든 업무와 취업자에게 적용하기로 취업자와 서면으로 합의한 사용자를 말함(제5조제5항). 그러나 단체협약의 일부 규정만을 적용하는 사용자는 ‘단체협약의 적용을 받는 사용자’로 보지 않음<sup>30)</sup>

## 3. 적용범위

- 인적 적용범위와 관련하여 임금투명화법은 적용대상을 ‘근로자’(Arbeitnehmer)가 아니라 ‘취업자’(Beschäftigte)로 규정하고 있음(제2조제1항). 그리고 임금투명화법은 취업자를 ‘근로자’, ‘연방의 공무원 및 연방의 감독을 받는 공법상의 사단(社團)과 시설 및 재단의 공무원’, ‘연방판사’, ‘군인’, ‘직업훈련 중에 있는 자’ 및 ‘가내근로에 종사하는 자 및 그와 동등한 지위에 있는 근로자’라고 정의하고 있음(제5조제2항). 즉, 동법은 연방정부 및 공공기관에도 적용됨

27) EuGH v. 28. 2. 2013 – C-427/11 AP EG Art. 141 Nr. 19.

28) BAG v. 26. 1. 2005 – 4 AZR 171/03, AP AVR Diakonisches Werk Anlage 18 Nr. 1.

29) Bauer/Romero, “Der individuelle Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz”, NZA 2017, S. 410 f.; Bauer/Krieger/Günther, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz Kommentar, 5. Aufl., 2018, § 4 EntgTranspG Rn. 6.

30) BT-Drucks. 18/11133 v. 13. 2. 2017, S. 55.

- 물적 적용범위와 관련하여 임금투명화법은 취업자의 정보제공청구권 또는 사용자의 감독 의무 및 보고서 작성 의무에 따라 적용범위를 달리하고 있음. 먼저 임금투명화법 제10조에 근거한 취업자의 정보제공청구권은 상시 취업자 수가 200명 이상인 사업장에 적용됨(제12조제1항). 한편 동법 제17조에 근거한 사용자의 점검 의무와 동법 제21조에 근거한 사용자의 보고서 작성 의무는 상시 취업자 수가 500명 이상인 사업장에 적용됨. 요약하면 아래와 같음

구분	정보제공 의무	점검 의무	보고서 작성 의무
내용	임금결정 기준과 절차 비교대상 취업자의 월평균 임금	임금평등원칙의 준수 여부	균등대우 및 동일임금 실현조치
대상	상시 취업자 수 200인 이상	상시 취업자 수 500인 이상	상시 취업자 수 500인 이상
규정	제12조제1항	제17조제1항	제21조제1항

#### 4. 타법과의 관계

- 먼저 임금에 대한 차별에 관한 사항만을 규정하고 있는 임금투명화법과 일반동등대우법(AGG)의 상호관계가 문제될 수 있음. 왜냐하면, 임금투명화법은 남녀의 성(性)을 이유로 한 임금의 차별에 대해서만 적용되는데 반하여(제2조제1항), 일반동등대우법은 다양한 원인에 의한 다양한 분야에서의 차별에 대하여 규정하고 있기 때문임. 원칙적으로 임금투명화법은 일반동등대우법의 특별법에 해당되어, 임금투명화법에 규정된 사항에 대하여는 일반동등대우법이 적용되지 않아야 하는 것이 원칙임.<sup>31)</sup> 그러나 임금투명화법 제2조제2항은 “일반동등대우법은 그 효력이 유지된다”고 규정하고 있음. 따라서 임금투명화법과 일반동등대우법 중 중복되는 부분은 두 법이 동시에 함께 적용되는 것으로 보아야 할 것임.<sup>32)</sup> 그러나 차별로 인하여 발생한 손해의 배상 또는 손실의 보상에 대한 청구권과 같이 일반동등대우법에는 있지만(제15조), 임금투명화법에는 없는 사항에 대하여는 일반동등대우법이 계속 적용되게 됨

- 다음으로 임금투명화법이 파견근로자(Leiharbeiter)에 대하여도 적용되는지 여부도 문제가 됨. 왜냐하면, 파견근로자 역시 임금투명화법 제5조제2항의 취업자에 해당하기 때문에 동법이 적용되어야 하지만, 파견근로자에 관한 전반적인 사항을 규정하고 있는 「근로자파견법」(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) 역시 파견근로자의 정보제공청구권에 대하여 규정<sup>33)</sup>하고 있기 때문임. 근로자파견법이 파견근로자에 대한 특별법이라는 점에서 특별법 우선의 원칙에 따라 파견근로자에 대하여는 임금투명화법이 적용되지 않는다고 보아야 할 것임<sup>34)</sup>

31) BT-Drucks. 18/11133 v. 13. 2. 2017, S. 48.

32) Bauer/Krieger/Günther, AGG und EntgTranspG(Fn. 29), § 2 EntgTranspG Rn. 7 ff.

33) 독일 근로자파견법은 파견사업주(Verleiher)에게 사용자사업주(Entleiher)의 사업장에서 근무하는 비교 가능한 근로자와 유사한 임금을 보장하도록 하고 있으며(제10조제4항), 또한 이와 관련하여 파견근로자에게 사용자사업주를 상대로 비교 대상 근로자의 임금 등 중요 근로조건에 대하여 정보를 요구할 수 있도록 하고 있다(제13조제1항).

34) Wank, a.a.O.(Fn. 11), S. 40.



### III. 개별 취업자의 정보제공청구권

**임금투명화법 제10조 (개별적인 정보제공청구권)** ① 취업자는 이 법에서 의미하는 임금평등 원칙의 준수를 확인하기 위해 제11조부터 제16조에 따른 정보제공청구권을 가진다. 이를 위해 취업자는 적절한 방식으로 동일노동 또는 동일가치노동(유사업무)을 지정하여야 한다. 취업자는 제5조제1항에 따른 월평균 총급여에 관한 정보와 최대 2개의 개별 임금 항목에 관한 정보를 요청할 수 있다.

#### 1. 정보제공의 청구

##### (1) 청구의 요건

- 개별 취업자의 임금투명화법 제10조제1항에 근거한 정보제공청구권은 상시 취업자 수가 200명 이상인 사업장에서만 가능함(제12조). 한편 임금투명화법은 개별 취업자의 정보 제공청구권을 규정한 동법 제10조에 대하여 경과규정을 두고 있음. 즉, 임금투명화법은 제10조의 시행일을 법 시행일로부터 6개월이 경과한 날인 2018년 1월 6일부터로 하여, 이때부터 정보제공청구권을 행사할 수 있도록 하였음(제25조제1항). 그리고 개별 취업자는 정보제공청구권을 행사한 후부터 2년이 경과하기 전에는 다시 정보제공청구권을 행사할 수 없음(제10조제2항). 상황에 중대한 변화가 있는 경우에는 그러하지 아니함. 그리고 최초의 정보제공청구권을 동법이 시행된 후 3년 이내에 행사하면, 상황에 중대한 변화가 있는 경우를 제외하고는 3년 이내에 다시 청구권을 행사할 수 없도록 하였음

##### (2) 청구의 상대방

- 취업자가 누구에게 정보제공을 청구할 것인지는 사용자가 ‘단체협약의 대상인 사용자’(tarifgebundene Arbeitgeber) 또는 ‘단체협약의 적용을 받는 사용자’(tarifanwendene Arbeitgeber)의 사업장인 경우와 단체협약의 대상 사용자도 단체협약의 적용 사용자도 아닌 사용자의 사업장인 경우로 나누어짐
- 먼저 ‘단체협약의 대상 사용자’ 또는 ‘단체협약의 적용 사용자’(이하 “단체협약 대상 또는 적용 사용자”라 한다)의 사업장에서는 종업원평의회(Betriebsrat)에 정보제공청구권을

하는 것이 원칙임(제14조제1항). 그러나 그 사업장에 종업원평의회가 없으면 취업자는 사용자에게 정보제공청구권을 행사하게 됨(제14조제3항). 반면에 사용자가 ‘단체협약의 대상도 단체협약의 적용을 받지 않는 사용자’(이하 “단체협약 비대상 및 비적용 사용자”라 한다)인 경우에는 사용자에게 정보제공청구권을 하는 것이 원칙임(제15조제1항). 그러나 이 경우에도 사업장에 종업원평의회가 있는 경우에는 ‘단체협약의 대상 또는 적용 사용자의 사업장’의 경우와 같이 종업원평의회에 정보제공청구권을 하게 됨(제15조제2항). 즉, ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자의 사업장’인지 여부와 관계없이 사업장에 종업원 평의회가 있으면, 취업자는 종업원평의회에 정보제공청구권을 행사하게 됨. 따라서 종업원 평의회가 있는 사업장의 취업자는 종업원평의회에 정보제공청구서를 접수하고, 이를 접수한 종업원평의회는 사용자에게 정보제공청구권이 접수된 사실과 정보제공을 요청한 집단과 비교대상집단 및 요청된 임금항목 등을 익명으로 사용자에게 통지하여야 함(제14조제1항). 직장협의회가 없는 사업장에서는 취업자가 사용자에게 직접 정보제공청구권을 행사하게 됨(제14조제3항 및 제15조제1항)

### (3) 청구의 형식

- 취업자는 정보제공청구권의 행사를 ‘텍스트 형식’(Textform)으로 하여야 하며(제10조제2항), 임금평등원칙의 준수를 확인하기 위해 적절한 방법으로 ‘동일 또는 동일가치 노동’(eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit), 즉 ‘유사업무’(Vergleichstätigkeit)를 지정하여야 함(제10조제1항). 제10조제2항에서 규정한 ‘텍스트 형식’은 ‘서면양식’(Schriftform)과 구별됨. 후자는 독일 민법 제126조에 의하여 자필서명이 필요한 반면, 전자는 동법 제126b조에 따라 자필서명이 없어도 읽을 수 있는 형식을 갖추면 충분함<sup>35)</sup>

## 2. 제공대상 정보의 범위 및 종류

### (1) 제공대상 정보의 범위

- 정보제공의 대상이 되는 정보는 ‘동일 사업 및 동일 사업주에게 적용되는 임금규정’만이 포함되고, 동일한 사업주의 경우에도 ‘지역적으로 다른 임금규정’과 ‘서로 다른 취업자 집단의 상호비교’(예: 근로자와 직업훈련 중에 있는 자 또는 가내근로종사자)는 정보제공 대상에 포함되지 아니함(제12조제2항). 또한 정보제공청구에 대한 답변에서 정보제공청구권을 행사한 취업자의 개인정보와 유사업무를 수행하는 다른 성별의 취업자가 6인 미만인 경우에는 비교임금에 대한 정보를 제공하지 아니함(제12조제3항). 왜냐하면,

35) Vgl. Möller/Reichenberger, “Grundlegendes vom BAG zum Entgelttransparenzgesetz: Besprechung von BAG, NZA 2020, 1613 und NZA 2020, 1251”, NZA 2021, S. 258.

이 경우 귀납적 추론을 통해 개별 취업자 및 그들의 개별적 임금이 밝혀져 개인정보 보호에 문제가 발생하기 때문임.<sup>36)</sup> 동법은 정보제공 시 청구권을 행사한 취업자 및 비교 대상 취업자의 개인정보를 보호하도록 하고 있음(제12조제3항)

**(2) 제공정보의 종류**

- 청구의 대상이 되는 정보에는 ‘월평균 총급여’ 및 최대 2개의 ‘개별 임금항목’에 관한 정보가 포함됨(제10조제1항). 그리고 제공하여야 하는 정보에는 ‘임금책정 기준과 절차’ 및 ‘비교임금’에 관한 정보가 포함됨(제11조제1항). 요약하면 아래와 같음

제10조1항		임금책정 기준과 절차 (제11조제1항 및 제2항)		비교임금 (제11조제1항 및 제3항)
		청구권자	유사업무	
월평균 총급여		청구권자의 총급여 확정 기준 및 절차	유사업무의 총급여 확정 기준 및 절차	월평균 총급여의 중간값
개별 임금 항목	(1)	청구권자의 개별 임금항목 확정 기준 및 절차	유사업무의 개별 임금항목 확정 기준 및 절차	유사업무 취업자의 비교임금 중간값
	(2)	상동	상동	상동

- 특이한 점은 임금투명화법이 비교임금과 관련하여 월평균 총급여 및 해당 임금항목의 ‘평균’(Durchschnitt)이 아니라, ‘중앙값’(Median)을 제시하도록 하고 있다는 점임(제11조제3항). ‘중간값’은 금액이 높은 순서부터 나열한 후 가장 중간에 있는 수를 의미함.<sup>37)</sup> 따라서 나열된 숫자가 홀수인 경우에는 중간에 위치한 값이 중간값이 되고, 나열된 숫자가 짝수인 경우에는 중간에 위치한 두 숫자를 평균한 값이 중간값이 됨. 임금투명화법이 평균이 아니라 중간값을 제시하도록 한 것은 평균값의 경우 극단적으로 높거나 낮은 임금으로 인하여 통계가 왜곡되는 것을 방지하기 위한 것임<sup>38)</sup>

36) Franzen, “Anwendungsfragen des Auskunftsanspruchs nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)”, NZA 2017, S. 814.

37) Bauer/Kruger/Günther, AGG und EntgTranspG(Fn. 29), § 11 EntgTranspG Rn. 68 ff.

38) Wank, a.a.O.(Fn. 11), S. 35.

### 3. 정보제공 의무의 이행

#### (1) 정보제공 의무자와 전달자

- 사용자의 의무이행 방법은 사용자가 ‘단체협약의 대상인 사용자’ 또는 ‘단체협약의 적용을 받는 사용자’인 경우와 단체협약의 대상 사용자도 단체협약의 적용 사용자도 아닌 경우로 나누어짐

##### ① 단체협약 대상 또는 적용 사용자의 사업장

###### (i) 직장협의회가 있는 경우

- 사용자가 ‘단체협약의 대상인 또는 적용 사용자’인 경우에는 종업원평의회를 통하여 정보제공 의무를 이행하는 것이 원칙임(제14조제2항). 이 경우 종업원평의회는 정보 제공 의무자인 사용자의 이행보조자(Erfüllungsgehilfe)의 지위에 있게 됨.<sup>39)</sup> 사용자는 종업원평의회가 급여목록을 열람하는 것을 허용하고,<sup>40)</sup> 종업원평의회가 정보를 올바로 파악할 수 있도록 항목별로 작성하여야 함(제13조제3항). 종업원평의회는 급여목록을 열람하고 분석할 권한을 가지고, 종업원평의회는 이를 소위원회(Betriebsausschuss) 또는 분과위원회(Ausschuss)가 수행하게 할 수 있음(제13조제2항)
- 한편 직장협의회는 사용자에게 직접 정보제공 의무를 이행하도록 요구할 수 있음(제14조제1항). 또한 사용자가 사전에 일반적으로 또는 정해진 경우에 대하여 정보 제공 의무를 직접 이행하겠다고 직장협의회에 밝힌 경우에는 사용자가 직접 정보제공 의무를 이행하게 됨(제14조제2항). 이 경우 종업원평의회가 임금투명화법에 근거한 급여목록 열람권을 계속 가지는지에 대하여 의문이 제기됨. 학설은 종업원평의회가 「종업원평의회법」(BetrVG) 제80조제2항<sup>41)</sup>에 근거하여 급여목록에 대한 열람권을 가진다고 보고 있음.<sup>42)</sup> 그러나 연방노동법원<sup>43)</sup>은 종업원평의회는 종업원평의회에 대한 열람권을 종업원평의회에 정보제공 의무를 전제로 하는 것이기 때문에, 사용자가 정보 제공 의무를 직접 이행하는 경우에는 사용자에게 종업원평의회에 급여목록을 항목별로 작성하여 제공할 의무가 없다고 보았음

39) BT-Drucks. 18/11133 v. 13. 2. 2017, S. 66. Bauer/Krieger/Günther, AGG und EntgTranspG(Fn. 29), § 14 EntgTranspG Rn. 20.

40) 임금투명화법은 직장협의회에게 급여목록(Entgeltlisten)을 열람(Einsichten)하고 평가(Auswerten)할 수 있는 권한을 부여하고 있다(제13조제2항). 그러나 종업원평의회는 이러한 권한은 임금투명화법과 무관하게 「종업원평의회법」(Betriebsverfassungsgesetz)에 따라 이미 보장되어 있는 권한이다(제80조제2항).

41) 독일 종업원평의회법 제80조제1항제2a호는 “채용, 근로제공, 직업훈련, 직업능력 향상 및 승진에 있어서 남녀의 실질적 평등실현의 촉진”을 종업원평의회에 일반적 임무의 하나로 규정하고 있고, 제80조제2항은 종업원평의회에 “임금 및 급료에 대한 명부를 열람할 권한”을 부여하고 있다.

42) Kanja, “Betriebsratsbeteiligung bei der Durchsetzung von Entgelttransparenz”, NZA 2017, S. 820.

43) BAG v. 28. 7. 2020 – 1 ABR 6/19 AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 88.

## (ii) 직장협의회가 없는 경우

- 그러나 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자의 사업장’이지만 직장협의회가 없는 경우에는 사용자가 정보제공 의무를 직접 이행하여야 함. 그러나 이 경우 사용자는 해당 단체협약의 당사자 대표와의 합의로 해당 단체협약의 당사자 대표가 정보제공 요청에 답변하도록 할 수 있으며(제14조제3항), ‘단체협약 당사자 대표’에 대하여는 종업원 평의회에 대한 규정이 준용됨(제13조제5항). 즉, 사용자는 서면이나 텍스트 형식으로 단체협약의 임금규정에 따라 임금이 지급되고 있음을 단체협약의 당사자 대표에게 밝히면 됨(제13조제5항 및 제14조제3항)

## ② 단체협약 비대상 및 비적용 사용자의 사업장

- 사용자가 ‘단체협약의 대상 사용자’도 ‘단체협약의 적용을 받는 사용자’도 아닌 경우에는 사용자가 직접 정보제공 의무를 이행하는 것이 원칙임(제15조제1항). 그러나 임금투명화법은 ‘단체협약 비대상 및 비적용 사용자’의 사업장에 직장협의회가 있으면 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’의 사업장에 적용되는 규정을 준용하여 직장협의회를 통해 정보제공 의무를 이행하도록 하고 있음(제13조제5항). ‘단체협약 비대상 및 비적용 사용자’의 경우에는 임금목록에 모든 임금 구성요소가 성별에 따라 분류 수록되어야 함(제13조제3항)

## ③ 요약

구분	단체협약 대상 또는 적용 사용자		단체협약 비대상 및 비적용 사용자	
종업원평의회가 있는 경우	■ 원칙: 종업원평의회	제14조제1항	종업원평의회	제15조제2항
	■ 예외: 사용자 ※ 종업원평의회 요청 또는 사용자의 사전 통지	제14조제2항		
종업원평의회가 없는 경우	■ 원칙: 사용자	제14조제3항	사용자	제15조제1항
	■ 예외: 단체협약 당사자 대표	제14조제3항		

## (2) 정보 제공의 방법

## ① 임금책정 기준 및 절차에 관한 정보

- ‘임금책정 기준과 절차’에 관한 정보에는 정보청구권자에 관한 것과 유사업무(Vergleichstätigkeit)를 수행하는 취업자에 관한 것이 모두 포함되어야 함(제11조제2항). ‘비교대상임금’(Vergleichsentgelt)이란 유사업무, 즉 동일노동 또는 동일가치 노동을 수행하는 취업자의 임금을 말함(제10조제1항 및 제11조제3항). 그러나 임금 책정의 기준과 절차가 법률상 규정이나 단체협약상의 임금규정 또는 「가내근로법」

(Heimarbeitgesetz) 제19조제3항<sup>44)</sup>에 근거한 경우에는 해당 규정을 언급하고, 그것을 어디서 확인할 수 있는지를 통보하는 것으로 충분함(제11조제2항). 따라서 사용자가 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’인 사업장에 직장협의회가 있으면, 사용자는 단체협약의 임금규정에 따라 임금을 지급하고 있음을 서면이나 텍스트 형식으로 직장협의회에 밝힐 수 있고(제11조제2항 및 제13조제5항), 이 경우 단체협약상의 임금규정은 적정한 것으로 추정됨(제4조제5항). 즉, ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’에 대하여는 간이화(簡易化)된 정보제공방법이 적용됨. 그리고 이 경우 단체협약상의 임금규정은 적정한 것으로, 즉 차별이 존재하지 않는 것으로 추정됨(제4조제5항). 이는 당사자 자치에 근거한 단체협약은 정당성이 추정된다는 독일 연방노동법원(BAG)의 ‘적절성 추정’(Angemessenheitsvermutung)의 법리<sup>45)</sup>에 근거한 것임

② 비교임금에 관한 정보

- 비교임금에 대한 정보에는 유사업무의 임금정보가 포함되며, 비교임금에 대한 정보를 제공하는 방법은 사용자가 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’인지 여부에 따라 달라짐(제11조제3항). 사용자가 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’인 경우에는 정보제공 청구권을 행사한 취업자와 동일한 임금집단에 속한 다른 성별 취업자의 비교임금을 제공하면 됨(제11조제3항제1호). 즉, ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’에게는 간이화(簡易化)된 정보제공방법이 적용됨. 그러나 사용자가 ‘단체협약 비대상 및 비적용 사용자’인 경우에는 요청된 유사업무를 수행하는 다른 성별의 모든 취업자의 비교 임금을 제시하여야 함(제11조제3항제2호)

③ 요약<sup>46)</sup>

구분	임금책정의 절차와 기준 (제11조제2항)	비교임금에 대한 정보 (제10조제1항 및 제11조제3항)
단체협약 대상 또는 적용 사용자	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 간이화(簡易化): 제11조제2항</li> <li>※ 단체협약상 임금규정 또는 법률상의 근거규정 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 간이화(簡易化): 제11조제3항제1호</li> <li>※ 정보를 요청한 취업자와 동일한 임금집단에 속한 다른 성별 취업자의 비교임금 제시</li> </ul>
단체협약비대상 및 비적용 사용자	개별 임금구성요소에 대한 상세한 정보 (제13조제3항)	유사업무를 수행하는 다른 성별의 모든 취업자들의 비교임금(제11조제3항제2호)

44) 독일 가내근로법은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 체결한 합의를 단체협약과 같이 취급하며(제17조제1항), 가내근로자(Heimarbeiter)의 임금은 이 합의에 따라 정하고 이러한 합의가 없는 경우에는 가내근로위원회가 결정한 기준에 따라 지급되게 된다(제19조제3항).

45) 독일 연방노동법원은 이를 ‘정당성 보장’(Richtigkeitsgewähr) 또는 ‘균형성 보장’(Ausgewogenheitsgewähr)라고도 부른다. BAG 3. 10. 1969 - § AZR 400/68 AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 4; BAG 25. 9. 2013 - 4 AZR 173/12 AP TVG § 1 Tarifverträge: Musiker Nr. 26. Vgl. Krämer, Die Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags, 2015; Klumpp, in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 3: Kollektives Arbeitsrecht I, 5. Aufl., 2022, § 230 Rn. 9 ff.

46) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Das neue Entgelttransparenzgesetz - Handlungsempfehlungen für die Praxis, 2017, S. 17.

### (3) 결과의 통보

- 직장협의회가 정보제공 의무를 부담한 경우 직장협의회는 수집하고 분석한 정보를 서면이나 텍스트 형식으로 취업자에게 확인하게 하여야 함(제13조제5항). 사용자가 직접 정보제공 의무를 부담한 경우에는 사용자가 직접 취업자에게 그 정보를 제공하여야 함. 한편 단체협약의 당사자 대표가 정보제공 의무를 인수한 경우에는 단체협약대표자가 수집하고 분석한 정보를 취업자에게 확인해 줌(제14조제3항). 사용자나 직장협의회는 정보 제공요청이 접수된 때로부터 3개월 이내에 텍스트 형식으로 정보를 제공하여야 함(제15조제3항). 사용자가 정보제공 의무를 이행하지 않으면, 분쟁 발생 시 사용자가 임금평등 원칙을 위반하지 않은 것에 대한 증명책임을 부담하게 됨(제15조제5항)

## IV. 내부점검 실시 및 보고서 작성 의무 등

### 1. 내부점검 실시 의무

**임금투명화법 제17조 (내부점검 실시의무)** ① 상시 취업자 수가 500명 이상인 사업장의 민간 사용자는 사업장 내의 점검절차를 이용해서 회사의 임금규정과 다양하게 지급된 임금 항목 및 그 적용에 대해 이 법에서 의미하는 임금평등원칙의 준수 여부를 정기적으로 점검하여야 한다. 그룹 내에서 지배기업이 적어도 하나 이상의 그룹 계열사의 임금조건에 결정적인 영향을 미치는 경우, 지배회사는 모든 그룹 계열사에 대해 제1문에 따른 내부점검을 실시할 수 있다.

#### (1) 법적 성격

- 임금투명화법은 상시 취업자 수가 500명 이상인 사업장의 사용자에게 임금규정, 임금 항목 및 그 적용이 ‘임금평등원칙’에 위반됨이 없는지를 확인하기 위하여 정기적으로 내부점검을 실시하도록 하고 있음(제17조제1항). 그러나 임금투명화법은 제17조의 위반에 대하여 아무런 제재규정이나, 불이익을 주는 규정을 두고 있지 않음. 즉, 그 이행 여부를 사용자의 자율적 판단에 맡기고 있음. 독일 문헌에서는 내부점검실시에 관한 규정이 강제성이 없어 실효성이 없을 뿐만 아니라 내부점검의 실시가 오히려 사용자에게 불이익으로 작용할 수도 있다는 비판<sup>47)</sup>이 제기되고 있음. 그러나 내부점검은 의무(Pflicht)는 아니지만 책무(Obliegenheit)에 해당하는 것으로 내부점검의 실시가 일반동등대우법 제12조제2항<sup>48)</sup>에서와 같이 소송에서 유리하게 작용할 수도 있다는 견해<sup>49)</sup>도 있음. 그러나 내부점검절차를 이행하지 않았다고 하여 그것이 일반동등대우법 제22조<sup>50)</sup>의 차별을 추정하게 하는 징표(Indiz)가 되는 것은 아니라는 점에 대하여는 의견이 일치하고 있음<sup>51)</sup>

47) Bauer/Kruger/Günther, AGG und EntgTranspG(Fn. 29), § 19 Rn. 9.

48) 일반동등대우법 제12조제1항은 사용자에게 차별로부터 보호하기 위해 필요한 조치를 취할 의무를 부여하고 있으며, 제12조제2항은 “사용자가 차별을 예방하기 위하여 적절한 방법으로 교육을 실시한 경우에는 제1항에 따른 의무를 이행한 것으로 본다”고 규정하고 있다.

49) Wank, a.a.O.(Fn. 11), S. 45.

50) 일반동등대우법 제22조는 “일방 당사자가 차별대우를 추단케 하는 징표(Indiz)에 대하여 증명하면, 타방 당사자가 차별 금지규정에 대한 위반이 없었음에 대해 증명책임을 부담한다”고 규정하고 있다.

51) Bauer/Kruger/Günther, AGG und EntgTranspG(Fn. 29), § 19 Rn. 10.



## (2) 점검 방법

- 임금투명화법은 내부점검이 이익대표자(Interessenvertretung)의 참여하에 사용자의 책임으로 진행되어야 한다고 규정하고 있음(제17조제2항). 동조에서의 이익대표자가 종업원평의회를 의미하는 것은 아님. 따라서 종업원평의회가 동조에 근거하여 내부 점검의 실시에 대하여 제안을 할 수 있는 것은 아님. 사용자는 내부점검 계획을 종업원 평의회에 통지하는 것으로 충분함(제20조제1항)<sup>52)</sup>
- 내부점검은 사실조사, 분석 및 결과보고로 구성됨(제18조제2항). 내부점검에서는 임금 규정과 임금항목, 직무평가절차를 기록하고, 그 적용을 이 법에서 의미하는 임금평등 원칙의 준수 여부의 관점에서 평가하여야 함(제18조제3항). 구체적인 내부점검 방법과 관련해서는 독일 연방가족·노인·여성·청년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)에 설치된 독립된 기구인 연방차별금지청(Antidiskriminierungsstelle des Bundes)에서 제공하고 있는 ‘동일임금 체크리스트’(Entgeltgleichheits-Check: eg-check.de)<sup>53)</sup> 또는 ‘독일 사업장 내 동일임금 분석프로그램’(Lohnungleichheit im Betrieb – Deutschland: Logib-D)<sup>54)</sup>을 활용할 수 있음. 연방차별금지청은 일부 내부점검에 대하여 비용을 지원한 바가 있으며, 2017년 4월까지 16개 기관에 대하여 확인서를 발급하였음<sup>55)</sup>

## (3) 후속 조치 및 점검주기 등

- 내부점검에서 임금과 관련하여 성별로 인한 차별이 확인되면 사용자는 차별의 해소를 위하여 적절한 조치를 하여야 함(제19조). 그리고 내부점검의 결과는 취업자에게 제공되어야 함(제20조제2항)
- 임금투명화법은 점검주기에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않음. 그리고 내부점검 절차에 대하여는 임금투명화법 제10조에 근거한 개별 취업자의 정보제공청구권이나 임금투명화법 제21조에 근거한 보고서 작성 의무와 달리 경과규정을 두고 있지 않음

52) Bauer/Kruger/Günther, AGG und EntgTranspG(Fn. 29), § 20 Rn. 12 f.

53) <http://www.eg=check.de> 참조.

54) <http://www.logib-d.de> 참조.

55) Döll, “Entgelttransparenz herstellen und Entgeltgleichheit prüfen – mit eg-check.de”, RdA 2017, S. 169 ff.

## 2. 보고서 작성 의무

**임금투명화법 제21조 (남녀평등 및 동일임금에 관한 보고)** ① 상시 취업자 수가 500인 이상 이면서 상법 제264조와 제289조에 따라 영업보고서(Lagebericht) 작성 의무가 있는 사용자는 남녀평등 및 동일임금에 관한 보고서를 작성하여야 하며, 보고서에서는 다음 사항이 포함되어야 한다.

1. 여성과 남성의 평등 촉진을 위한 조치와 그 효과
2. 여성과 남성의 동일임금 조성을 위한 조치  
제1문제1호 또는 제2호에서 의미하는 조치를 실행하지 않는 사용자는 보고서에서 그 이유를 설명해야 한다.

② 본 보고서는 그 밖에 성별에 따라 분류된 다음 각 호의 정보를 포함한다.

1. 전체 고용자의 평균수치
2. 통상근로자 및 단시간 근로자의 평균 수치

### (1) 보고서의 내용

■ 임금투명화법은 상시 취업자 수가 500명 이상이면, 상법상 영업보고서 작성 의무가 있는 사업장의 사용자에게 남녀평등과 동일임금에 관한 보고서를 작성하도록 하고 있음(제21조제1항). 이 보고서에는 남녀평등의 촉진을 위한 조치 및 동일임금의 조성을 위한 조치에 관한 사항이 포함되어야 함(제21조제1항). ‘남녀평등 및 동일임금’과 관련된 보고서에는 보고기간 전체의 정보가 포함되어야 함(제22조제1항 및 제2항). 그리고 해당 조치를 하지 않은 사용자는 그 이유를 밝혀야 함. 사용자는 이들 규정을 통하여 ‘남녀평등과 동일임금’의 실현을 촉진할 의무를 간접적으로 부담하게 됨. 그러나 이러한 의무는 이미 임금투명화법 제6조제2항과 일반동등대우법 제12조<sup>56)</sup>에 규정된 사항을 반복하여 규정하는 것에 불과함<sup>57)</sup>

■ 또한 보고서에는 성별에 따라 분류한 ‘평균적인 총 취업자 수’와 ‘평균적인 전일제 취업자 및 단시간 취업자의 수’에 관한 통계가 포함되어야 함(제21조제2항). 이 경우 보고대상에는 직전년의 통계와 지난 보고서와 비교한 변동사항이 포함되어야 함(제22조제3항). 이와 관련하여 문헌에서는 단시간 취업자가 성별에 따른 차별의 징표가 아니라는 점과 해당 규정에서 요구하고 있는 정보가 추상적이고 일반적이어서 설득력이 부족하다는 비판이 제기되고 있음<sup>58)</sup>

56) 임금투명화법 제6조제2항은 “사용자는 임금과 관련하여 성별로 인한 차별로부터 취업자를 보호하기 위해 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 이러한 보호에는 예방조치도 포함된다”고 규정하고 있고, 일반동등대우법 제12조제1항은 “사용자는 제1조에 열거된 사유를 이유로 한 차별로부터 보호하기 위해 필요한 조치를 취할 의무를 부담한다. 예방적 조치도 이에 포함된다”고 규정하고 있다.

57) Wank, a.a.O.(Fn. 11), S. 45.

58) Deutscher Anwaltverein, Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins durch den Ausschuss Arbeitsrecht zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, 2017, S. 15(<https://anwaltverein.de/de/newsroom/sn-22-17-entgelttransparenzgesetz-entgelttranspg>).

## (2) 작성주기 및 경과규정

- 보고서는 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’의 경우에는 5년마다(제22조제1항), 그리고 ‘단체협약 비대상 또는 비적용 사용자’는 3년마다 작성하여야 함(제23조제2항). 한편 임금투명화법은 사용자의 보고서 작성 의무를 규정한 제21조에 대하여 경과규정을 두고 있음. 즉, 사용자는 임금투명화법이 시행된 2017년이 아니라, 2018년부터 보고서 작성 의무를 부담함(제25조제2항). 또한 ‘남녀평등 및 동일임금’에 관한 최초의 보고서에는 2017년 이전에 완료된 가장 마지막 연도의 통계만이 보고대상에 포함됨(제25조제3항)

### 3. 연방정부 및 성평등위원회의 의무

#### (1) 연방정부의 평가 및 보고 의무

- 임금투명화법은 연방정부에 동법의 효력을 평가하고, 결과를 보고하도록 하고 있음(제23조제1항). 평가에서는 상시 취업자 수가 200명 이상의 사업장의 남녀 임금평등 원칙의 이행 상황을 제시하여야 함. 평가는 처음에는 법 시행 2년 후에, 그 이후에는 4년마다 실시함. 또한 연방정부는 상시 취업자 수가 200명 미만인 사업장에서의 변화 상황에 대하여도 보고하여야 함(제23조제2항)

#### (2) 성평등담당자의 임무

- 독일의 기업과 정부기관은 「남녀평등지위법」(Bundesgleichstellungsgesetz)에 따라 성평등담당자(Gleichstellungsbeauftragten)를 임명하여야 함. 임금투명화법은 이들에게 동법의 이행을 촉진시킬 의무를 부과하고 있음(제24조). 입법이유서<sup>59)</sup>에서는 성평등담당자의 사업장 내부점검에의 참여를 특히 강조하고 있음

59) BT-Drucks. 18/11133 v. 13. 2. 2017, S. 75.

## V. 유럽연합법상 임금평등원칙의 영향

### 1. 현행

#### 유럽연합법에서의 임금평등원칙

- 유럽연합은 1957년 3월 25일 체결한 「유럽경제공동체설립조약」(Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft: EWG-Vertrag) 제119조와 2009년 12월 1일 체결된 「유럽연합운영계약」(Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union: AEUV) 제157조에서 ‘임금평등원칙’에 관한 내용을 명시하였음.<sup>60)</sup> 그리고 유럽연합법원<sup>61)</sup>은 중요한 ‘기본적 공동체법’(primäre Gemeinschaftsrecht)<sup>62)</sup>의 경우 사인(私人)들 사이에서도 직접적 효력이 있다고 보았음. 따라서 유럽연합 회원국에서는 「유럽공동체협약」 또는 「유럽연합운영계약」에 따른 임금평등원칙이 별도의 입법 지침이 없는 상태에서도 ‘동일노동 임금평등원칙’의 근거가 될 수 있었음. 한편 유럽연합은 「유럽경제공동체설립계약」 또는 「유럽연합운영계약」에 근거하여 ‘임금평등원칙’에 관한 지침으로 1975년에는 「임금평등지침」(Richtlinie 75/117/EWG)<sup>63)</sup>을, 그리고 1976년에는 「남녀동등처우지침」(Richtlinie 76/207/EWG)<sup>64)</sup>을 제정하였음. 나아가 2002년에는 「남녀동등처우지침」(Richtlinie 2002/73/EG)<sup>65)</sup>을 통하여 1976년 제정된 「남녀동등처우지침」을 개정하였음. 한편 유럽연합은 2006년 7월 5일 남녀평등과 관련된 지침들을 하나로 모은 「남녀평등대우지침」(Richtlinie 2006/54/EG)<sup>66)</sup>을 제정하고, 관련 지침들을 2009년 8월 15일자로 폐지하였음. 따라서 지금은 「남녀평등대우지침」이 적용되고 있음

60) 유럽연합은 1957년 체결된 「유럽경제공동체설립계약」(EWG-Vertrag)을 통하여 경제공동체를 설립하였고, 이 계약은 1992년 유럽경제공동체를 유럽연합으로 변경하면서 그 명칭이 「유럽연합설립계약」(Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft: EG-Vertrag)으로 변경되었다. 「유럽연합설립계약」은 1997년 다시 개정되었고, 당시 조문 번호가 전면 변경되었다. 그리고 「유럽연합설립계약」은 2009년 그 명칭이 다시 「유럽연합운영계약」(Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union: AEUV)으로 변경되었다.

61) EuGH v. 8. 4. 1976 – Rs. 43/75, NJW 1976, S. 2068 ff.; EuGH v. 31. 3. 1981 – RS. 96/80, AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 2.

62) 유럽연합법은 ‘기본적(1차) 공동체법’(primäre Gemeinschaftsrecht)과 ‘파생적(2차) 공동체법’(sekundäre Gemeinschaftsrecht)로 구별된다. 양자의 관계는 국내법의 헌법과 개별법률의 관계와 유사하다. 「유럽경제공동체계약」과 「유럽연합운영계약」 모두 ‘기본적 공동체법’에 해당한다.

63) Richtlinie 75/117/EWG v. 10. 2. 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Entgeltgleichheitsrichtlinie).

64) Richtlinie 76/207/EWG v. 9. 2. 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen(Gleichbehandlungsrichtlinie).

65) Richtlinie 2002/73/EG v. 23. 9. 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen(Gleichbehandlungsrichtlinie).

66) Richtlinie v. 5. 7. 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen(Gleichbehandlungsrichtlinie).

## 2. 입법동향

- 유럽연합의 이러한 노력에도 불구하고 유럽연합 내에서의 성별 임금격차는 해소되지 않았음. 따라서 유럽연합은 이를 해결하기 위한 방안의 하나로 임금관련 규정 및 확정 기준 등에 대한 정보가 투명하게 제공될 수 있게 하는 규정이 필요하다고 봄. 이러한 이유에서 유럽연합 집행위원회는 2014년 3월 7일 「투명성을 통한 남녀 간 임금평등 원칙을 강화하기 위한 권고안」<sup>67)</sup>(Empfehlung der Kommission: Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz)을 발표하였음. 권고안의 경우 회원국 법률에 강행적 효력을 미치지 못함. 이에 유럽연합 집행위원회는 2021년 3월 4일 「임금투명화지침(안)」<sup>68)</sup>(Vorschlag für eine Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen)을 의회에 제출하여 입법화 절차를 시작함. 이 법안은 현재 유럽연합의회에 계류 중이며, 유럽연합의회는 집행위원회의 제안에 일부를 수정한 입법지침안<sup>69)</sup>을 2022년 3월 22일 통과시킴. 그러나 아직 이사회 의 승인 등의 절차가 남아 있지만, 수정안이 통과될 가능성이 매우 높아 보임. 입법지침(안)이 입법절차를 마쳐 시행되면, 회원국들은 해당 입법지침을 2년 이내에 국내법으로 전환(Umsetzung)하여야 함(제31조제1항). 아래에서는 집행위원회의 「임금투명화지침(안)」과 의회의 수정안을 소개함

## 3. 입법지침(안)의 구체적 내용 및 검토

### (1) 집행위원회의 입법지침(안)

#### ① 적용범위

- 먼저 인적 적용범위와 관련하여 입법지침(안)은 인적 적용대상을 ‘근로자’(Arbeitnehmer)로 표현하고 있지만, 해당 규정에서 ‘근로자’를 근로계약(Arbeitsvertrag)에 근거하거나, 취업관계(Beschäftigungsverhältnis)에 근거하고 있는 자라고 규정하고 있음(제2조 제2항). 따라서 입법지침(안)의 인적 적용대상은 독일의 임금투명화법 및 유럽연합의 「남녀평등대우지침」(Richtlinie 2006/54/EG)의 적용대상인 취업자(Beschäftigte)와

67) ABl. L 69, S. 112 ff. = <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124>.

68) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>.

69) [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0056\\_DE.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0056_DE.html)(Bericht über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen).

동일한 개념임.<sup>70)</sup> 즉, ‘근로자와 유사한 자’ 역시 적용대상에 포함됨.<sup>71)</sup> 또한 입법지침(안)은 인적 적용대상에 채용과정에 있는 ‘지원자’(Stellenbewerber)를 추가하였음. 즉, 채용과정에 참여하고 있는 지원자도 사용자를 상대로 임금 및 임금체계에 대한 정보를 요구할 수 있는 권리를 보장하였음(제5조제1항). 나아가 입법지침(안)은 사용자에게 지원자의 이전 사업장에서 받은 임금에 대하여 질문할 수 없도록 하였음(제5조제2항)

- 다음으로 물적 적용범위와 관련하여 입법지침(안)은 개별 근로자의 정보제공청구권과 관련하여 상시 근로자 수에 따른 제한을 두지 않았음. 독일 임금투명화법이 개별 취업자의 정보제공청구권을 취업자 수 200인 이상인 사업장으로 제한하고 있는 것과 대조를 이룸. 또한 입법지침(안)은 사용자의 보고 의무와 관련하여 적용범위를 상시 근로자 수 250인 이상의 사업장으로 하였음(제8조제1항). 이는 독일 임금투명화법이 보고서 작성대상 사업장을 취업자 수 500인 이상의 사업장으로 하고 있는 것과 구별되어 짐(제21조제1항)

## ② 정보제공청구권

- 입법지침(안)은 개별 근로자에게 정보제공청구권을 보장하고 있음(제7조제1항). 즉, 정보제공청구를 받은 사용자는 정보를 적절한 기간(innerhalb einer angemessenen Frist) 내에 제공하여야 함(제7조제3항). 근로자는 익명성을 보장받기 위하여 사용자에게 정보를 그들의 대표자 또는 성평등위원회(Gleichbehandlungsstelle)를 통해 제공받을 수 있도록 할 것을 요구할 수 있음(제7조제4항). 사용자가 제공하여야 하는 정보는 동일노동 또는 동일가치노동을 수행하는 근로자의 ‘평균적 임금’(Durchschnittseinkommen)임(제7조제1항). 이는 독일 임금투명화법이 평균임금의 중간값을 제공하도록 하고 있는 것과 구별되어 짐(제11조제3항). 입법지침(안)이 중간값이 아니라, ‘평균적 임금’을 제시하도록 한 것은 정보제공을 청구한 근로자가 평균값보다 낮은 임금을 받고 있는 경우와 평균값보다 높은 임금을 받고 있는 경우에 동일임금의 원칙을 위반하였는지에 대한 판단이 달라지는 문제점을 해결하기 위한 것으로 판단됨.<sup>72)</sup> 한편 입법지침(안)은 ‘임금 중간값’(Medianeinkommen)에 대한 정의규정을 두고 있으나(제3조제1호d목), 이 용어는 본문에서 사용되지 않고 있음
- 다음으로 입법지침(안)이 독일 임금투명화법과 다른 점은 사용자의 정보제공 의무와 관련하여 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’의 사업장과 그렇지 않은 사용자를 구별하지

70) 유럽연합 집행위원회의 입법지침(안)은 적용대상을 ‘근로자’(Arbeitnehmer)로 규정하고 있지만, 그 근로자의 개념에 전통적인 의미의 ‘근로자’가 아니라 유럽연합법이나 독일 임금투명화법상의 ‘취업자’와 동일한 의미로 사용하고 있다. 하지만 집행위원회의 입법지침(안) 및 유럽연합 의회의 개정(안)과 관련한 아래에서의 논의에서는 규정의 문언에 충실하게 ‘Arbeitnehmer’를 ‘근로자’로 번역하기로 한다. 따라서 위 지침(안)에서의 ‘근로자’의 의미, 즉 인적 적용대상은 내용적으로는 ‘취업자’와 동일하다.

71) 11. Erwägungsgrund des Richtlinienvorschlag der EU-Kommission 2021.

72) Husemann, “Der Richtlinienvorschlag der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit”, EuZA 2022, S. 176 ff.

않는 점임. 독일 임금투명화법은 단체협약의 ‘적절성 추정’(Angemessenheitsvermutung)에 근거하여 ‘단체협약 대상 또는 적용 사용자’에 대하여 보고절차의 간이화(簡易化) 규정을 두고 있었음(제11조제2항 및 제3항). 입법지침(안)에서는 이와 관련된 정의 규정도 불필요하다고 보아 관련 규정을 두지 않고 있는 것으로 보임

### ③ 보고서 작성 의무

- 입법지침(안)은 상시 근로자 수가 250명이 넘는 사업장의 사용자에게 대하여 보고서 작성 의무를 부과하고 있음(제8조제1항). 그리고 사용자에게 보고서의 내용을 웹사이트 또는 누구나 접근할 수 있는 방법으로 공개하도록 하고 있음(제8조제3항). 그리고 이 보고서의 결과에서 남녀 간의 임금격차가 5%를 넘는 경우에는 사업장의 근로자대표(Arbeitnehmervertreter)와 공동으로 임금평가작업(Entgeltbewertung)을 실시하도록 하고 있음(제9조제1항). 또한 입법지침(안)은 임금평가작업을 통해 임금격차에 합리적 이유가 없는 것으로 판단되는 경우에는 근로자대표, 감독관청(Arbeitsaufsichtsbekörde) 또는 성평등위원회와 함께 시정방법을 마련하도록 하고 있음(제9조제4항)

### ④ 증명책임 및 벌칙규정 등

- 입법지침(안)은 사용자가 동지침에 따른 의무를 이행하지 않은 것과 차별에 대한 증명 책임의 관계에 대하여 명확한 규정을 두고 있지 않음. 다만, 사용자가 동지침상의 의무를 위반하고, 근로자가 차별을 추단케 하는 사실을 증명한 경우에는 사용자에게 그러한 차별이 성립하지 않는다는 사실에 대한 증명책임을 부담한다고 규정함(제16조제1항). 그러나 유럽연합 집행위원회는 입법고려사항 제38호<sup>73)</sup>에서 「남녀평등대우 지침」(Richtlinie 2006/54/EG)은 유럽연합 법원의 판례에 따라 차별적 처우가 추단케 하는 외형(Anschein)이 존재하는 경우에는 사용자에게 증명책임이 있다는 내용을 포함하고 있다고 보았으며, 이번 입법지침에서는 그러한 내용이 유지된다고 봄. 즉, 사용자가 입법지침(안)에 따른 책임을 위반하면 차별적 처우를 추단케 하는 외형이 존재하는 것으로 보아, 증명책임이 사용자에게 있다고 보겠다는 것임<sup>74)</sup>
- 한편 입법지침(안)은 회원국에게 임금평등원칙의 위반으로 인하여 손해가 발생한 경우에 대하여 “낮은 임금으로 인하여 받지 못한 금품”을 보상하도록 하고 있음(제14조). 또한 입법지침(안)은 사용자가 의무를 이행하지 않았을 경우에 대하여 벌칙규정을 마련하도록 하고 있음(제20조). 나아가 입법지침(안)은 임금평등원칙과 관련된 소송의 소멸시효(Verjährungsfrist)를 최소 3년이 되도록 하였음(제18조제3항)

73) 38. Erwägungsgrund des Richtlinienvorschlag der EU-Kommission 2021.

74) Vianden, a.a.O.(Fn. 6), S. 433; Husemann, a.a.O.(Fn. 72), S. 181.

## (2) 의회의 수정(안)

- 집행위원회의 입법지침(안)에 대하여 의회가 수정안을 제시하였음. 의회의 수정안의 주요 내용은 다음과 같음
- 가장 먼저 눈에 띄는 부분은 정보제공청구권자와 임금확정기준을 통보하여야 하는 대상에 개별 근로자에 더하여 근로자대표(Arbeitnehmervertreter)를 추가한 것임(제6조제1항 및 제7조제1항). 그리고 이를 위해 ‘근로자대표’에 대한 정의규정을 추가하였으며, 이에 따르면 근로자대표란 “노동조합의 대표자 또는 조직에서 근로자들에 의하여 선출된 사람”을 말함(제3조제1호g목a). 그리고 개별 근로자의 정보제공청구와 관련하여 또 하나의 수정된 내용은 집행위원회의 입법(안)에서는 사용자가 정보를 제공하여야 하는 기간을 ‘적절한 기간 내’로 하고 있었는데, 의회의 수정(안)에서는 이를 2개월 이내로 구체화하였음(제7조제3항)
- 다음으로 의회의 수정(안)은 보고서 작성 의무와 관련하여 적용대상 사업장을 집행위원회의 입법지침(안)이 정한 상시 근로자 수 250명 이상을 상시 근로자 수 50명 이상으로 변경하였음(제8조제1항). 그리고 보고서 작성주기를 상시 근로자 수가 250명을 초과하는 사업장은 매년, 상시 근로자 수가 50명 이상에서 250명 이하인 사업장은 2년마다 그리고 상시 근로자 수가 50명 이상에서 250명 이하이지만 모든 임금요소들이 단체협약의 적용을 받는 경우에는 3년으로 변경하였음(제8조제1a항). 또한 의회의 수정(안)은 집행위원회의 입법지침(안)이 최소 3년으로 하고 있던 임금평등원칙과 관련된 소송의 소멸시효를 최소 5년으로 변경하였음(제18조제3항)
- 종합해본다면 유럽연합 의회의 수정(안)은 유럽연합 집행위원회의 입법지침(안)보다 사용자의 의무를 강화하였다고 보임



## VI. 결론

### (1) 임금투명화법의 효과에 관한 연방정부의 보고서

#### 1. 독일

#### 임금투명화법의 효과

■ 임금투명화법은 법이 시행된 때로부터 2년 후에 연방정부에 법시행의 효과에 대하여 보고하도록 하였음(제23조제1항). 이에 따라 2019년 실시된 보고<sup>75)</sup>에 의하면 전체 사업장을 기준으로 하면 대상 취업자의 2%, 상시 취업자 수가 200명 이상인 사업장에서는 취업자의 4%만이 정보제공청구권을 행사한 것으로 나타남.<sup>76)</sup> 한편 동일임금 준수 여부에 대한 점검 의무와 관련하여 상시 취업자 수가 500명을 초과하는 사업장에서는 45%가, 그리고 상시 취업자 수가 201명 이상 500명 이하인 사업장에서는 43%가 점검을 실시한 것으로 보고됨. 나아가 보고서 작성 의무와 관련해서는 취업자 수가 500명을 초과하는 사업장의 44%만이 법적 의무를 이행하였고, 대상 사업장의 40%에서는 작성계획을 가지고 있다고만 보고됨

### (2) 임금투명화법 제정과 성별 임금격차의 변화 여부

■ 독일의 성별 임금격차는 임금투명화법이 제정되기 전인 2016년 21%이었는데, 동법이 2017년 제정되고 시행되었음에도 불구하고 2018년 19%, 2019년 18%, 2020년과 2021년에는 17%를 기록하고 있음.<sup>77)</sup> 이는 임금격차가 서서히 줄어들고 있음을 나타내지만, 그 감소폭이 너무 작아 보임

[ 독일의 분야별 성별 임금격차 ]

분야	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
공공부문	9	8	8	8	7	7	7	7
민간부문	24	24	23	22	22	21	20	20
계	21	21	20	19	19	18	17	17

75) BT-Drucks. 19-11470 v. 10. 7. 2019, S. 3 und 18.

76) 개별 취업자의 정보제공청구권에 관한 규정(제10조)은 2018. 1. 1.부터 시행되었다.

77) <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-05-oed-privat-ab-2014.html>(검색일: 2021. 8. 8.). 독일 통계청은 2015년부터 2019년 통계의 일부를 수정·변경하였다.

## 2. 시사점

- 독일 임금투명화법은 단기적으로 보았을 때 실효성이 크지 않은 것으로 나타남. 그러나 아직도 성별 임금격차가 크다는 것은 사회·구조적 원인에 기인한 간접차별이 여전히 존재한다는 것을 의미함. 임금에서의 직접차별을 해소하는 것과 임금체계의 투명성을 강화하여 간접차별적 요소를 해소하는 것은 별개의 문제라고 봄. 따라서 장기적인 관점에서 임금체계의 투명성을 강화할 수 있는 입법은 우리나라에서도 필요하다고 봄. 아래에서는 장래 우리나라에서 독일의 임금투명화법 또는 유럽연합의 입법지침(안)과 유사한 법률을 제정할 경우에 참고할 사항들을 적어보기로 함
- 첫째, 독일의 임금투명화법과 유럽연합의 입법지침(안)은 모든 취업자들의 임금에 대한 정보를 공개하는 것이 아니라, 임금체계의 투명성을 강화하는 것을 목적으로 하고 있다는 점에 유의하여야 할 것임. 특히, 이 과정에서 취업자들의 개인정보가 침해되는 일이 없도록 하여야 할 것임
- 둘째, 전체적으로 보았을 때 독일의 임금투명화법보다는 유럽연합 집행위원회의 입법지침(안)이, 그리고 집행위원회(안)보다는 의회의 수정(안)이 취업자들의 권리를 좀 더 효율적으로 보장할 수 있다는 점에서 바람직해보임. 예를 들어 유럽연합 집행위원회의 입법지침(안)은 취업자뿐만 아니라 채용과정에 참여하고 있는 ‘지원자’를 적용대상에 포함하고 있으며, 의회의 수정(안)은 정보제공청구권자에 ‘근로자대표’를 추가하고 있음
- 셋째, 정책적 판단이 필요해 보이는 사항으로는 비교대상 취업자의 임금에 대한 정보를 ‘중간값’ 형태로 제공하게 할 것인지, 아니면 ‘평균값’ 형태로 제공할 것인지에 관한 것임. 왜냐하면, ‘중간값’의 경우 청구권자의 임금에 따라 ‘동일임금의 원칙’이 준수되었는지 여부에 대한 판단이 달라지는 단점이 있는 반면, ‘평균값’의 경우 극단적으로 높거나 낮은 임금이 ‘평균값’에 영향을 미치게 되는 단점이 있기 때문임
- 넷째, 독일의 임금투명화법과 유럽연합의 입법지침(안)의 가장 큰 차이점 중의 하나는 ‘단체협약의 대상 또는 적용 사용자’와 그렇지 않은 자에 대하여 법적용을 달리할 것인지 여부임. 즉, ‘단체협약의 대상 또는 적용 사용자’에 대하여 ‘간이화(簡易化)’된 정보 제공방법을 허용할 것인지 여부임. 근로조건 중 가장 예민한 임금의 결정에서 ‘당사자 자치’를 존중한다는 측면에서 독일의 임금투명화법과 같이 양자를 구별하는 것이 바람직하다고 봄
- 다섯째, 독일의 임금투명화법과 유럽의 입법지침(안) 모두 사용자가 의무를 이행하지 않을 경우에 그것이 차별시정절차에서 사용자의 증명책임에 어떠한 영향을 미치는지에

대하여 구체적이고 명확하게 규정하지 않고 있음. 유럽연합의 입법지침(안)은 동법상의 의무를 이행하지 않는 사용자에게 대하여 개별국가가 벌칙규정을 두도록 하고 있음. 그러나 벌칙규정을 통하여 의무의 이행을 강제하기보다는 의무를 이행하지 않은 사용자에게 대한 증명책임을 강화하는 것이 실효성 확보와 형벌권 남용의 방지라는 측면에서 더 바람직하다고 봄

## 참고문헌

### [국내문헌]

박은정 외 9인, 「임금격차 완화를 위한 법제화 방안 연구 - 대기업·중소기업 간 임금격차 완화 및 성별 임금격차 완화를 중심으로 -」, 경제·인문사회연구회, 2022

이승현, “독일의 성별 임금격차와 EU 및 독일의 임금공개법”, 「국제노동브리프」 제19권 제11호, 2021

황수옥, “독일 공정임금법에 관한 고찰”, 「이화젠더법학」 제9권 제1호, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 2017

### [외국문헌]

Bauer/Krieger/Günther, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz Kommentar, 5. Aufl., München, 2018

Bauer/Romero, “Der individuelle Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz”, NZA 2017

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände(Hrsg.), Das neue Entgelttransparenzgesetz - Handlungsempfehlungen für die Praxis, Berlin, 2017

Deutscher Anwaltverein, Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins durch den Ausschuss Arbeitsrecht zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, 2017

Döll, “Entgelttransparenz herstellen und Entgeltgleichheit prüfen - mit eg-check.de”, RdA 2017

Franzen, “Anwendungsfragen des Auskunftsanspruchs nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)”, NZA 2017

Husemann, “Der Richtlinienvorschlag der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit”, EuZA 2022

Kanja, “Betriebsratsbeteiligung bei der Durchsetzung von Entgelttransparenz”, NZA 2017

Krämer, Die Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags, 2015

Möller/Reichenberger, “Grundlegendes vom BAG zum Entgelttransparenzgesetz: Besprechung von BAG, NZA 2020, 1613 und NZA 2020, 1251”, NZA 2021

Müller-Glöge/Preis/Schmidt(Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Aufl., München, 2022

Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker(Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 3: Kollektives Arbeitsrecht I, 5. Aufl., München, 2022

Vianden, “Neuer Richtlinienvorschlag der EG-Kommission im Bereich Entgelttransparenz”, ArbRAktuell, 2021

Wank, “Entgelttransparenzgesetz – Prämissen und Umsetzung”, RdA 2018

#### [웹사이트]

고용노동부 임금직무정보시스템(<http://www.wage.go.kr/>)

독일 변호사협회 홈페이지(<https://anwaltverein.de>)

독일 연방가족·노인·여성·청년부 홈페이지(<https://www.bmfsfj.de/>)

독일 연방의회 홈페이지(<https://www.bundestag.de>)

독일 연방차별금지청 홈페이지(<http://www.eg=check.de>)

독일 통계청(<https://www.destatis.de/>)

유럽연합 법령정보센터 홈페이지(<https://eur-lex.europa.eu>)

유럽연합 홈페이지(<https://ec.europa.eu>)

유럽연합 의회 홈페이지(<https://www.europarl.europa.eu>)

GLOBAL LEGAL ISSUES

## 독일의 성별 임금격차 해소를 위한 「임금투명화법」의 주요내용 및 시사점

유성재

중앙대학교 법학전문대학원 교수



발행일 2022. 9. 30. 발행인 김계홍 발행처 한국법제연구원  
30147 세종특별자치시 국책연구원로15 한국법제연구원  
Tel. 044)861-0300 Fax. 044)868-9913

ISBN 979-11-92325-25-5(95360)

