

www.moel.go.kr

Ministry of Employment and Labor

2020. 08

고용상 성차별 --- 사례집

발간사

'87년 남녀고용평등법이 제정되어 시행된 지 어느덧 30년이 넘었습니다.

남녀고용평등법은 근로관계의 성립이 이루어지기 이전인 모집·채용 단계를 포함하여 고용의 전과정에서 성별에 의한 차별을 금지한 최초의 법입니다. 또한 결과적으로 격차가 현저히 큰 경우도 차별로 인정하여 확대된 차별 개념을 도입하였습니다. 그간 남녀고용평등법 시행, 여성노동운동, 사회적 인식 개선 등을 통해 과거의 결혼퇴직제, 조기 정년제, 남녀분리호봉 등과 같은 명시적, 직접적인 차별은 점진적으로 개선되어왔습니다.

그럼에도 최근의 공기업, 금융권에서 적발된 채용 성차별 사건, OECD 국가 중 성별임금격차 1위 등 여전히 우리 사회의 성차별적 현실을 목도하게 됩니다. 또한 여성 비정규직 근로자의 증가, 성별 직무 분리, 누적된 차별 문제 등 과거에 비해 구조적, 묵시적 차별 등의 사건으로 그 유형이 변화하고 있으며 이에 대한 사회적 요구와 정책적 관심도 증가하고 있습니다.

차별을 인지하고 판단하는 일은 복잡적이고 쉽지 않은 과제입니다. 고용상 성차별은 다른 노동 사건에 비해 수면 위로 드러나 사건화 된 수가 적어 참고가 될만한 선례도 부족한 실정입니다. 그럼에도 고용상 성차별 사건의 처리와 피해구제에 고용노동부와 근로감독관의 역할이 중요함은 아무리 강조해도 부족함이 없습니다. 차별 사안을 면밀하게 접근하고 판단하여 고용상 성차별을 시정하고, 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장받는 사회를 만드는 것은 우리부의 중요한 임무입니다.

이에 법 해석과 차별 판단의 틀을 제공하는 데 도움 되고자 고용상 성차별에 대해 그간의 판례, 결정례를 수집·분석해 유형별로 묶은 「고용상 성차별 사례집」을 제작·발간하게 되었습니다.

본 사례집이 고용상 성차별 근절의 일선에 있는 근로감독관에게 유용한 길잡이가 되기를 기대합니다.

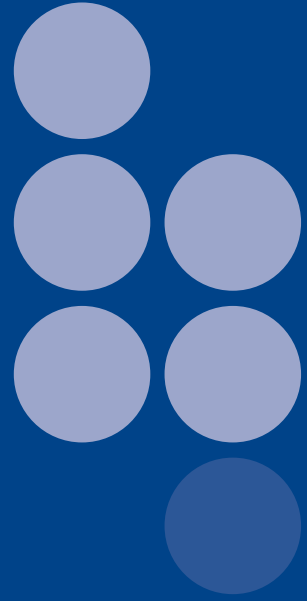
감사합니다.

2020년 8월

통합고용정책국장 송 홍 석

목 차

[들어가며 : 고용상 성차별의 기초]	4
‘고용상 성차별’이란	6
‘직접차별’과 ‘간접차별’	10
차별의 예외	11
‘비교대상’	16
누적된 또는 축적된 차별	18
기본적 조사 항목	20
합리적 이유	20
입증책임	22
[사례집]	24
I. 모집과 채용	30
II. 임금, 임금 외 금품 등	102
III. 교육·배치 및 승진	144
IV. 정년·퇴직 및 해고	182



Part 01

들어가며: 고용상 성차별의 기초

Ministry of Employment and Labor



‘고용상 성차별’이란
‘직접차별’과 ‘간접차별’
차별의 예외
‘비교대상’
누적된 또는 축적된 차별
기본적 조사 항목
합리적 이유
입증책임

‘고용상 성차별’이란

노동관계법에 규정된 고용 차별 금지 제규정

법령	차별금지 사유	차별금지영역	벌칙규정
헌법	성별, 종교, 사회적 신분	생활의 모든 영역	
근로기준법	남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분	근로조건 (근로관계 존속, 종료)	○ (형사처벌)
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신·출산 등	모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 및 복리후생, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고, 직업능력개발	○ (형사처벌)
기간제법	고용형태 (기간제, 단시간)	임금 기타 근로조건	- 단, 노동위 차별시정
파견법	① 고용형태(파견근로) ② 파견근로자의 성별, 종교, 사회적 신분, 정당한 노동조합 활동	① 임금 기타 근로조건 ② 파견계약의 해지	- 단, 노동위 차별시정 (기간제법 준용)
고령자고용법	연령 (고령자, 준고령자)	모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고	○ (모집·채용 차별에 한함, 형사처벌)
장애인 차별금지법	장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측	모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고	○ (형사처벌)
장애인고용법	장애인이라는 이유	채용·승진·전보 및 교육·훈련 등 인사관리상의 차별	
외국인고용법	국적	근로관계의 존속	
직업안정법	성별, 혼인, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등	직업소개, 직업지도, 고용관계의 결정	
고용정책기본법	성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷)	근로관계의 성립(모집·채용)	
노동조합 및 노동관계조정법	인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분	조합원 지위의 취득·유지 조합운영에의 참여 등	

차별 금지 영역으로서의 ‘고용’

- **모집·채용에서 근로관계의 종료에 이르는 고용상의 전 과정**
- **남녀고용평등법**은 “고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것(제1조)”을 목적으로 정함
- **적용범위**를 “근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다(제3조)”고 정함
* 이 때, 근로자에는 구직자도 포함
- **모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함** (남녀고용평등법 제2조, 제7조~제11조)

차별 사유로서의 ‘성별 등’

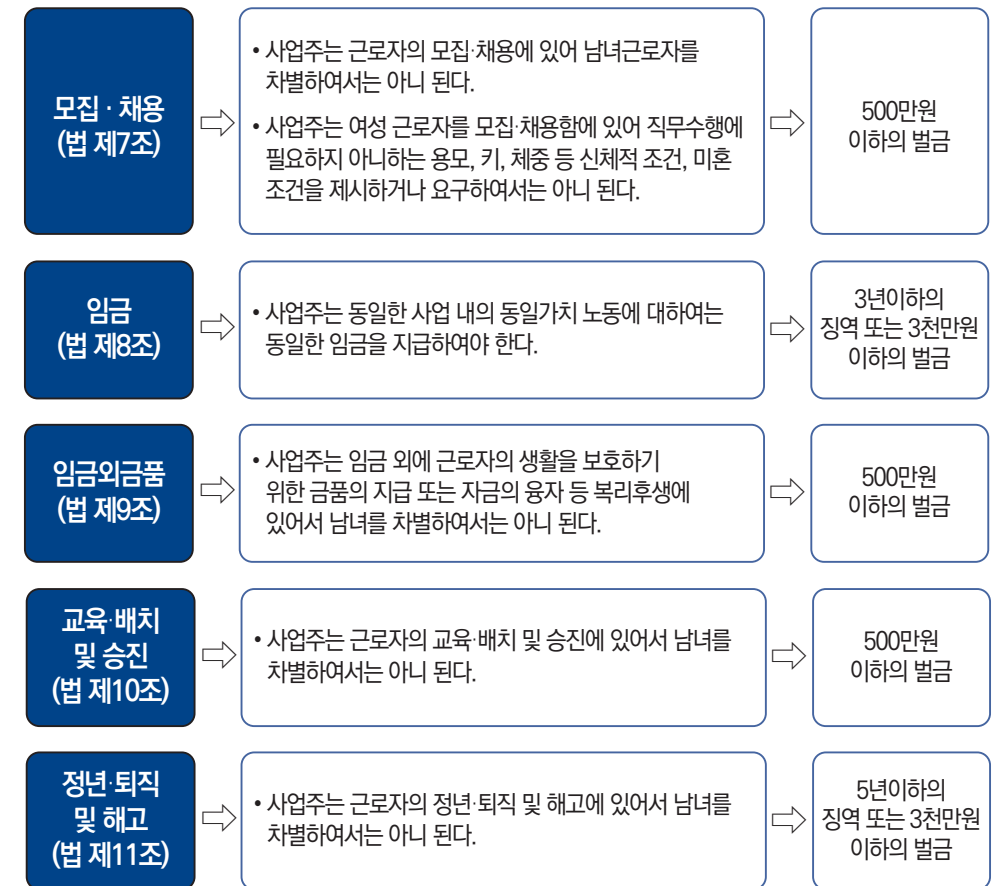
- **성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등** (남녀고용평등법 제2조 제1호)
- **혼인** : 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 (국가인권위원회법 제2조 제3호) - 남녀고용평등법에서는 ‘사실혼’을 명시하고 있지는 않지만, 법적으로 보호받는 요건을 갖춘 사실혼 상태를 이유로 한 차별이 포함되는 경우도 있음

● **가족 안에서의 지위** : 가족이란 민법상의 혼인과 같이 혈연관계로만 파악하는 것이 아니라 법률혼, 사실혼에 의한 배우자, 형제자매 등의 친족관계 뿐 아니라 인척관계, 입양을 통한 비혈연 관계 등 혼인·혈연·입양에 관계없이 형성된 다양한 가족을 포함하는 것으로 해석(국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 차별판단지침, 국가인권위원회, 2008, 181면)

● **가족에 대한 책임이나 돌봄을 수행해야 한다는 것을 이유로 고용상 차별이 문제 되는 경우** - 특히 여성근로자에 대해서는 어린 자녀가 있다는 이유로 채용거부되는 등의 고용상 불이익이 가해지는 경우가 있는데, 이는 남녀고용평등법상 '가족안에서의 지위'를 이유로 하는 차별에 해당

고용상 성차별의 유형

남녀고용평등법상 고용상 성차별 행위의 유형 및 금지내용 (19.1.1.부터 1인 이상 모든 사업장에 적용)



'차별'

- **합리적인 이유 없이** 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 (남녀고용평등법 제2조 제1호)
- **특정한 사람을 우대·배제·구별**하거나 불리하게 대우하는 행위 (국가인권위원회법 제2조 제3호 가. 목)

‘직접차별’과 ‘간접차별’

직접차별

- **성별 등 이유로 고용상 불리한 대우를 하는 것으로서 그러한 대우가 정당화되지 않는 경우**
- **직접차별이 성립하기 위해서는** (i) 불리한 대우가 있고, (ii) 불리한 대우를 비교하기 위한 비교대상자가 존재해야 하며, (iii) 불리한 대우를 정당화할 만한 합리적 이유가 없어야 함

간접차별

- **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 경우** (남녀고용평등법 제2조 제1호)
- **성별이 아닌 동일하거나 중립적인 기준으로 적용하여** 외관상 남녀를 동일하게 대우하는 것으로 보이지만, 그 기준이 정당하지 못하여 특정 성별의 구성원에게 불리한 효과를 초래하는 **‘차별적 결과’**
- **간접차별에 해당하기 위해서는** (i) 외관상 성별 중립적 기준이 있고, (ii) 그 기준을 적용한 결과 특정 집단에 불리한 효과를 가져오며, (iii) 중립적 기준의 정당성이 인정되지 않아야 함
- **중립적 기준이란 표면적으로 성별이 아닌 ‘성별 중립적’이라고 여겨지는 기준, 규정, 조건, 관행 등을 의미** - 중립적 기준을 사용한 결과 특정 성별에게 불리한 효과를 초래할 경우 사용자는 중립적 기준이 정당함을 입증해야 함
- 이 때 **‘직무관련성’ 또는 ‘사업상 필요성’**이 있고, **‘수단의 정당성’**이 인정되면 정당한 이유가 있는 것으로 인정될 수 있음

차별의 예외 (남녀고용평등법 제2조 제1호 단서)

직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우(가. 목)

- **진정직업자격**
 - ☑ **직무의 성질상 특정 성별의 근로자가 아니면 업무의 정상적인 수행이 곤란하여 당해 직종에 특정 성별의 근로자만을 채용하는 경우 진정직업자격에 해당하는 것으로 차별의 예외로 간주**
- **남녀고용평등 업무처리규정 제2조 제3항에서 아래 3가지로 예시**
 - ☑ **예술 그 밖의 예능 분야에서 표현의 진실성을 이유로 특정 성을 필요로 하는 경우**
예) 남성 역할을 위한 남성 배우·모델 등
 - ☑ **직무 수행상 탈의나 신체접촉 등이 발생하여 프라이버시 유지를 위해 특정 성을 필요로 하는 경우**
예) 여성 목욕탕의 여성 목욕관리사, 여성 장애인·여성 환자의 여성 도우미 등
 - ☑ **사업장의 성격 또는 장소로 특정 성의 근로자가 사용자가 제공하는 시설 외에서 거주하는 것이 불가능하고 적절한 대체시설을 이용하기 어려운 경우**
예) 여성 기숙사의 여성 사감 등
- **성별에 관한 진정직업 예외규정은 이를 엄격하게 해석하여야 함.** 그렇지 않을 경우 남성적 직업 또는 여성적 직업을 구분해 불필요하게 성별에 의한 고용기회를 제한하는 결과를 낳게 되기 때문임

● 인정기준

- ☑ 핵심직무를 기준으로 판단 : 사용자가 특정한 성별의 근로자가 그 직무의 본질적인 의무를 수행할 수 없다는 것을 보여줄 수 있다면 진정직업자격이 인정됨
- ☑ 진정직업자격을 판단할 때 기준이 되는 업무는 특정 성별이 수행하도록 “계획된” 업무가 아니라 “실제 수행된” 업무



KTXY승무원 사례(인권위 2006. 9. 11.자 06진차 116, 06진차136 병합 결정) → p.97

국가인권위원회는 KTX 여승무원의 업무는 당초 여객영접, 환송인사, 객실 및 화장실 청결유지, 여행안내 및 여객문의 응대, 특실서비스 물품 공급 및 관리, 특실 서비스 시행 등 특히 고객서비스인 여객취급이 주로 설정되었으나, 실제로는 열차팀장이 담당하는 업무 중 상당부분이 여승무원의 업무로 편입되었다고 밝혔다.

그리고 여승무원은 열차 팀장과 상당히 유사한 업무를 수행하고 있으므로 이 업무가 성별을 진정직업자격으로 하거나 성별이 필수적인 자격요건에 해당하지 않는다고 보았다.

- ☑ 생리(육체적 힘이나 스테미나는 제외) 또는 진정성(authenticity or genuineness)은 진정직업자격기준이 인정될 수 있으나, 이 경우 그 자체로 진정 직업자격이 인정된다는 의미는 아니며 사건에 따라 진정직업자격 여부는 판단되어야 함

● 풍속 또는 프라이버시

- ☑ 일반적으로 탈의실 직원, 신체수색을 위한 경찰관 등 신체 접촉의 개연성이 많은 업무의 경우 진정직업자격이 주장될 수 있음. 다만, 적정한 성별의 구성원이 사용자에게 부당한 불편함이 없이 사용자의 요구를 충족할 정도로 충분한 수로 이미 고용되어 있는 경우에는 진정직업자격은 유효하지 않을 수 있음

● 시설의 위치나 상태

- ☑ 근로자가 사용하는 시설의 위치나 상태로 인해 사용자에게 의해 제공되는 시설 이외의 시설에서 업무를 실행하는 것이 불가능하고, 업무수행을 위해 유일하게 사용가능한 위 시설이 특정 성별의 구성원이 거주하거나 통상적으로 거주하는 것이고 다른 성별을 위해 구분된 수면시설이나 화장실이 구비되지 않은 경우 또는 다른 성별의 업무수행을 위해 사용자에게 위 시설을 갖추게 하거나 다른 시설을 제공하는 것이 합리적이지 않은 경우

● 진정직업자격에 해당하지 않는 경우

- ☑ 양성의 상대적인 근무특성에 관한 가정
 - 예) 여성의 이직율이 남성보다 높다, 여성은 책임감이 부족하다 등
- ☑ 양성에 대한 고정관념적인 근거한 차별
 - 예) 남성은 세심한 분야에 잘 적응하지 못하는 경향이 있다, 여성은 적극적인 판매 기술이 부족하다, 여성은 육체적인 힘이 약하다 등
- ☑ 고객의 선호를 이유로 한 차별

III 모성보호 조치 (나. 목)

- **모성기능에 대하여는** 여성을 특별히 보호하면서 차별의 예외로 인정하고, 그 외에는 남녀 공통의 보호로 해야 한다는 입장에 기초
- **근로기준법 등 관계법령상** 여성취업이 금지된 직종에 남성만을 채용하는 경우는 대표적으로 여성 근로자의 모성보호를 위한 조치에 해당

근로기준법 제65조(사용금지)

- ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다. 근로기준법 시행령 제40조(임산부 등의 사용 금지 직종) 법 제65조에 따라 임산부, 임산부가 아닌 18세 이상인 여성 및 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종의 범위는 별표 4와 같다.

- **남녀 간의 본질적 차이는** 여성의 모성기능에 있으므로 모성기능에 관해서는 남녀를 다르게 대우하여야 실질적, 상대적 평등이념에 합치하고, 여성이 건강한 상태에서 임신, 출산, 수유할 수 있도록 하는 것은 건강한 인력을 가정, 기업, 사회, 국가에게 제공하는 사회적 기능과 중요성이 있기 때문에 모성기능에 대하여는 여성을 특별히 보호해야 하고 그 외는 남녀 공통의 보호로 해야 한다는 입장에 기초한 것임

III 적극적 고용개선조치(다. 목)

- **현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나** 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치 (남녀고용평등법 제2조 제3호)
- **현존하는 차별을 없애기 위하여** 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위로 보지 아니한다 (국가인권위원회법 제2조 제3호 단서)
- **국가와 지방자치단체는** 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하도록 노력하여야 한다(양성평등기본법 제20조 제1항)
- **적극적 조치 프로그램은** 그로써 시정하고자 하는 불균형이 시정되면 종료되는 잠정적 또는 한시적인 것이어야 하고, 비우대 집단의 개인의 권리 또는 이익을 과도하게 침해할 경우에는 정당화 될 수 없음

예시

- ☑ 전통적으로 특정 성별 구성원에 의해 주로 행해지고 있는 작업에 대해 다른 성의 근로자를 교육훈련시키는 것
 - 예) 상대적으로 여성이 덜 진입한 직무에 대한 직업훈련을 실시할 때 적극적 조치의 하나로서 여성을 우선적인 대상으로 하는 경우
- ☑ 여성에게 관리직에 지원하도록 적극적으로 장려하는 것 또는 그를 위한 특별한 교육훈련을 시키는 것
 - 예) 여성의 관리직 비율이 현저하게 낮은 사업장에서 적극적 조치의 일환으로 여성에게 관리직에 지원하도록 장려하거나 여성관리자 양성을 위한 특별한 교육훈련을 실시하는 경우

‘비교대상’

II 차별 판단의 전제로서 ‘비교대상’

- **성별을 이유로 한 차별판단을 위해서는** 이들 주체와 비교할 수 있는 다른 대상이 존재하여야 함 - 다만 상황에 따라서는 반드시 비교대상자가 존재할 필요는 없음 : 특정 성만을 배제하거나 우대하는 경우가 명백한 경우에는 비교대상자를 지정하지 않을 수 있음
예) 남성만을 모집한다는 채용공고, 여성에게는 승진기회 자체를 부여 하지 않는 경우 등
- **비교대상 근로자는 불리한 처우가 있었는지 여부를 판단하는** 비교기준으로서의 역할뿐만 아니라 시정 내용을 결정하는 근거 및 기준으로서의 역할도 수행
- **비교 집단은,** 차별 혐의를 받는 자에 의해 추구되는 적법한 목적에 따라 적절하게 그리고 특정하게 설정되어야 함
- **비교대상 근로자는** 불리한 대우를 주장하는 사람이 지정하게 되지만, 차별을 주장하는 사람이 지정한 비교대상자가 적절하지 않을 수 있으므로, 반드시 이에 구속될 필요는 없음
- **비교대상 근로자는** (i) 유사한 상황에 있는 (ii) 성별이 다른 근로자 - 유사한 상황이란 예를 들어 모집 · 채용이나 승진 · 배치, 기타 정년이나 해고 등 같은 상황에 놓여 있는 경우를 의미
- **비교대상자는 현재 근무하고 있는 사람을 원칙으로 하지만,** 이전에 근무하였거나 향후 근무할 사람도 포함될 수 있음

- **비교대상이 반드시 동일 사용자에게** 고용되어 있는 자를 의미하는 것은 아니며, 고용과 관련하여 실질적인 영향력을 행사하는 지위에 있으면서 차별의 결과를 발생시킨 자를 의미

II 특수한 비교대상: ‘동일가치노동’

- **동일가치노동 동일임금(동노동임)** : 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.(남녀고용평등법 제8조 제1항)
- **‘동일가치노동’은 거의 같거나(동일노동),** 대체로 비슷하거나(유사노동) 또는 직무가 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동(협회의 동일가치노동)을 말함
- **‘동일(equal)’이 ‘완전히 같은 것(identical)’을 의미하는 것이 아니므로,** 직무의 차이가 있는 경우에도 그것이 직무를 동일하지 않게 할 정도로 중요한 것인지를 확인 - 비교대상자들의 ‘직무의 중요한 부분’이 같다면, 그 밖의 직무가 본질적인 것인지를 검토
- **동일 또는 유사노동인지 여부를 판단할 때** 단순히 근로계약의 조건에서 규정된 대로의 계약상의 의무뿐 아니라 그 의무가 실제 수행되는지에 대해 고려
- **기준** : 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등 (남녀고용평등법 제8조 제2항) - 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속년수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단(남녀고용평등 업무처리규정 제4조 제2항)
- **남녀고용평등 업무처리규정상의 기준(제4조)**
 - ☑ 기술: 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준

- ☑ 노력: 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담
- ☑ 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

|| ‘간접차별’에서의 비교대상

- 특정 성이 집중된 집단과 그 반대의 성이 집중된 집단이 비교대상
- **성별이 아닌 동일하거나 중립적인 기준을 적용하더라도** 특정 성별의 구성원에게 유리한 효과를 초래할 경우, 그 특정 성별이 집중된 집단이 존재하는지 여부

누적된 또는 축적된 차별

- **모집·채용 단계에서의 차별이나 배치차별, 승진차별 등** 과거의 누적된 차별의 결과로 동일가치노동을 수행할 기회가 보장되지 못하는 결과 임금의 차이가 존재할 경우 모집·채용 또는 배치·승진 차별에 해당하는지 먼저 판단하여야 함
- **‘외관상 중립적인 고용기준이라 하더라도** 과거에 누적된 차별로 인해 특정 소수 집단에게 불리한 영향을 미치는 경우도 차별로 볼 수 있는가’는 고용차별금지법의 발전 과정에서 나타나는 고전적인 쟁점
 - ☑ 최초로 간접차별 개념을 인정한 사례인 미국의 그릭스(Griggs)듀크전력회사 사건 판결도 과거의 누적된 차별로 인하여 특정 소수집단에게 불리한 결과가 발생하는 경우를 위법한 차별로 포섭한 경우¹⁾

 **과거 승진에서의 차별(불합리성) 등 누적으로 인해 정년 차별이 인정된다고 한 사례(대법원 2006. 7. 28. 선고 2006두3476 판결) → p.152**

앞서 본 바와 같은 직제 개편으로 인한 승진에 있어서의 불합리성을 시정하지 아니한 채 참가인의 직급정년제 규정을 일률적으로 적용하게 된다면 행정직 6직급에 있다가 상용직에 편입되어 10여 년간 승진이 제한된 상황에서 다시 행정직 6직급에 재편된 여성근로자의 경우 낮은 직급으로 인하여 조기에 정년이 도래할 것임이 분명하므로 참가인이 이러한 여성근로자들에 대하여서까지 조기정년의 직급정년제 규정을 그대로 적용하는 것은 현저하게 합리성을 잃은 조치로서 부당하다...

1) 구미영, 과거에 누적된 차별과 직급별 누적제도, 이화여대 젠더법연구소, 이화젠더법학 창간호(2010), 205~206면

기본적 조사 항목

- ▶ 사업의 기본현황 : 조직도, 비교대상이 되는 근로자 집단의 인적정보(직원 명부, 업무분장표)
- ▶ 근로계약서, 단체협약, 취업규칙 등 내부 인사·복무 관련 규정
- ▶ 직급체계와 직급의 임용기준(부서별 정·현원, 조직도, 직무기술서 등)
- ▶ 임금체계와 임금결정구조, 성과급 지급기준 및 운영현황 (임금대장, 임금명세서 등)
- ▶ 직무내용에 대한 사용자의 평가 자료(업무분장표, 업무 프로세스, 근로자성과평가자료, 근무평가 자료, 업무처리 실적), 평가체계
- ▶ 성차별적인 정책이나 관행을 확인할 수 있는 자료
- ▶ 통계상의 극심한 성별 불균형이 존재하는지 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로자 성과평가자료)
- ▶ 현재의 차별처우 뿐만 아니라 미래에 불이익하게 취급하려는 것이 있는지 현황자료

합리적 이유

- **성별을 이유로 한 불리한 대우가 정당화되지 않는 경우에** 차별이 성립함. 반대로 합리적인 이유가 존재해 불리한 대우가 정당화되는 경우에는 차별이 성립하지 않음
- **성별에 근거한 대우의 차이(차등취급)**는 '정당한 목적'을 달성하기 위한 것이어야 하며(목적의 정당성), 불가피한 것이어야 하고(수단의 불가피성), 수단은 그 목적과의 관계에서 '적정한'(비례적인) 것이어야 한다(수단의 비례성)

● **합리적 이유의 유무 여부는** 사용자가 입증책임이 있으므로 사용자의 주장, 입증 자료 등을 토대로 판단하여야 함

● **성별을 이유로 한 불리한 대우임이 명확할수록,** 엄격한 기준에서 합리적 이유 유무 여부를 심사할 필요

예) 기업의 채용 절차에서 여성 비율을 낮추기 위하여 서류전형 심사결과를 조작하였음이 입증되어 명확하게 성별을 이유로 한 불리한 대우임이 확인된 경우, 이러한 조작행위가 차별이 아니라고 판단할 합리적 이유는 예외적으로 인정될 필요가 있음을 고려해야함. 고객사가 남성 담당자를 선호한다거나 현재 여성직원의 비율이 50%에 이를 정도로 높다는 사실 등만으로 이를 합리적 이유로 인정하기 부족함

입증책임

III 입증책임 전환

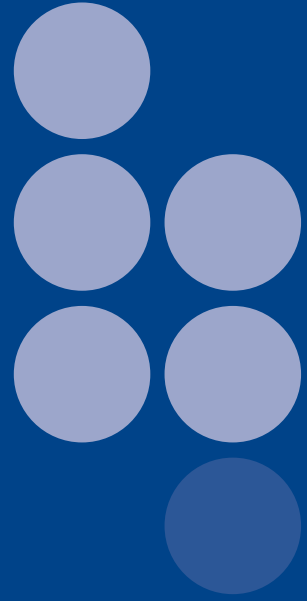
- **남녀고용평등법과 관련한 분쟁해결에서** 입증책임은 사업주가 부담 (남녀고용평등법 제30조)
- **입증책임이란** : 소송상 일정한 사실의 존부가 변론종결시까지 확정되지 아니한 경우에 당해 법규가 적용되지 않음으로 인하여 불이익한 판단을 받게 되는 당사자 일방의 부담하는 위험 또는 불이익
- **차별 여부 판단에 관련된 정보는** 주로 사업주가 보유하고 있는 점을 고려하여 사업주에게 최종 책임을 부담하게 하는 것
- **차별을 주장하는 근로자는** 자신의 직무와 비교 대상자의 직무가 기술, 노력, 책임, 작업조건 등에서 같다는 점을 주장·입증하면 일용 노동의 동일가치성 및 임금차별이 추정되고, 이를 부정하는 사업주가 그 반대되는 사실 내지 임금 차등 지급에 합리적인 이유가 있음을 입증하여야 함(대법원 2019. 10. 31. 선고 2013두20011 판결)

III 주장책임과 입증책임

- **‘주장책임’** : 법률효과의 발생 또는 불발생의 요건을 이루는 주요사실이 변론에 나타나지 않은 결과 자기에게 이익되는 법률판단을 받지 못하는 측의 당사자가 입는 위험 내지 불이익 - 민사소송법상 ‘변론주의’와 관련되는 용어
 - ☑ 민사소송 외에서도 ‘주장책임’이라는 용어가 사용되기는 하지만, 엄밀히 같은 뜻으로 보기는 어려움 (대략 ‘누가 주장해야 하는가’ 정도의 의미로 통용)

☑ 처음에 차별을 ‘주장’하여야 하는 측은 결국 성별에 의한 위법 부당한 고용상의 차별행위를 당하였음을 주장하는 근로자

- **근로자 측에서 자신이 차별행위 당하였음을** 어느 정도 구체적 근거를 특정하여 주장함으로써 일단 차별의 입증은 법률상 추정되고, 이에 대하여 사용자가 근로자의 주장이 사실과 다르다는 점에 대한 주장·입증의 책임을 지는 구조



Part 02

사례집

Ministry of Employment and Labor



- I. 모집과 채용
- II. 임금, 임금 외 금품 등
- III. 교육·배치 및 승진
- IV. 정년·퇴직 및 해고

[사례집 목차]

I. 모집과 채용	30	II. 임금, 임금 외 금품 등	102
1 모집 대상을 남성으로만 특정한 채용 공고	42	1 취업규칙상 성별 임금차등 조항	107
2 모집 대상을 여성으로만 특정한 채용 공고	44	2 동일노동을 수행한 남녀 근로자간 임금차별	111
3 남성을 우선선발하기 위하여 남·녀지원자의 평가등급을 사후조작한 채용차별 사건	45	3 전자회사 생산직 근로자의 임금 차별	113
4 특정 업무에 일정 연령의 여성만 모집한 사례	49	4 성별에 따른 직렬 차이와 직렬에 따른 임금 차이	117
5 지원 자격 성별을 제한한 사례	52	5 여성·비정규직과 남성·정규직 근로자간 임금차별	122
6 출구조사원으로 대졸 여성만 모집한 사례	55	6 여성 청소원과 남성 방호원 사이의 차등임금 사건	127
7 '여성'으로 지원 자격을 제한한 간호사 모집 공고	59	7 비전업 시간강사의 임금차별 사건	130
8 성별을 이유로 한 교수임용 탈락	62	8 분리호봉제 적용에 의한 임금 차별	134
9 방송국의 여성 아나운서에 대한 고용 차별	65	9 남녀 간 임금 차별	138
10 소방공무원 채용 분야와 채용인원을 성별에 따라 달리 정한 사례	69	10 가족수당 지급에서 여성을 차별한 사례	140
11 채용 인원을 남녀 간 달리 배정한 사례	75	11 복리후생에서 기혼여성의 가족을 차별한 사례	142
12 성별 간 응시연령을 달리 정한 사례	80		
13 성별 구분모집 및 여성지원 제한의 차별 여부	83		
14 여성에게 불리한 채용시험	89		
15 채용방법을 성별에 따라 달리 정한 경우	92		
16 대학 행정직원 채용 직급 차등 사례	95		
17 특정 직무에 여성만을 모집한 사례	97		
18 여성우대정책이 남녀차별인지 여부	100		

0 법원 판결례 1 국가인권위원회 결정례

III. 교육 · 배치 및 승진 144

1 여성으로만 구성된 직급에 대한 승진 제한	152
2 남·녀 분리모집 및 배치 차별 사건	156
3 승진소요연수와 상위직급의 점유율에서의 차별	158
4 육아휴직자를 승진대상에서 제외한 사례	165
5 교사의 전보에 관한 성차별	167
6 성별을 이유로 한 승진차별 및 해고	171
7 성별을 이유로 한 입사시 등급차별 및 승진배제	173
8 고졸 여성의 승진차별	178

IV. 정년 · 퇴직 및 해고 182

1 직역(업무)에 따른 차등 정년	187
2 단체협약상 성별 차등 정년의 차별 여부 ①	191
3 단체협약상 성별 차등 정년의 차별 여부 ②	194
4 기능직과 선별 · 포장직의 정년 차별	196
5 여성 집중 직군에 대한 정년 차별 ①	198
6 여성 집중 직군에 대한 정년 차별 ②	201
7 여성 집중 직제 폐지 ①	203
8 여성 전용 직제 폐지 ②	205
9 사무직 여성의 결혼퇴직 관행	207
10 취업규칙 변경으로 인한 여성 집중 직군의 정년단축	210
11 여성 집중 직군에 대한 정년 차별 규정	213
12 부부직원 중 여성에 대한 명예퇴직 - 부당해고로 인정된 사례	216
13 부부직원 중 여성에 대한 명예퇴직 - 해고가 부정된 사례	220
14 무기명 투표를 통한 정리해고대상자 선정	223
15 정리해고 대상자 선정기준의 차별 여부	225
16 임신에 따른 반일근무 근로자에 대한 해고	228
17 임신 · 출산을 이유로 한 근로계약의 갱신거절(해고)	230
18 출산 · 육아휴직 복귀자에 대한 해고	232
19 방송사 계약직에 대한 결혼퇴직관행	234
20 출산 및 육아휴직을 이유로 한 퇴직 강요	238
21 성별을 이유로 한 정년차별	241
22 여성의 결혼에 따른 퇴사 등 성차별적 고용관행	244

I. 모집과 채용

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제7조(모집과 채용)

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

● **적용범위** : 모집 광고나 구인신청, 채용을 위한 선발 과정, 채용 조건

● **모집** : 신문, 방송 등을 통한 광고모집 또는 직접 모집 뿐만 아니라 직업안정기관에의 구인신청, 위탁모집, 연고채용 등 명칭이나 방법에 관계없이 사업주가 불특정인에게 임금, 근로시간 등 근로조건을 제시하고 기업에서 일할 것을 권유하는 행위(남녀고용평등 업무처리규정 제3조 제1항)

● **채용** : 모집에 응한 지원자들을 대상으로 시험 등을 거쳐 특정인을 선정하여 근로계약을 체결하는 행위(남녀고용평등 업무처리규정 제3조 제1항)

○ **모집·채용 성차별 예시** (남녀고용평등 업무처리규정 제3조 제2항)

- ☑ 특정 성에게 모집·채용의 기회를 주지 아니하는 경우
- ☑ 직종·직무별로 남녀를 분리하여 모집하거나 성별로 채용 예정인원을 배정함으로써 특정 직종·직무에 특정 성의 채용기회를 제한하는 경우
- ☑ 채용시 특정 성에게만 합리적인 이유없이 별도의 구비서류 등을 요구하는 경우
- ☑ 모집·채용에 있어 특정 성만을 가리키는 직종의 명칭을 사용하는 경우. 다만, 특정 성을 배제하는 것이 아님이 분명한 경우는 제외한다.
- ☑ 학력·경력 등이 같거나 비슷함에도 불구하고 특정 성을 다른 성에 비해 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하는 경우
- ☑ 남녀가 같거나 비슷한 자격을 갖추고 있음에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우
- ☑ 구인광고 내용에 합리적인 이유없이 특정 성을 우대한다는 표현을 하는 경우.
다만, 특정 성의 비율이 현저히 낮은 사업장에서 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정 성을 우대하는 것은 합리적인 이유가 있는 것으로 본다.
- ☑ 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유없이 성별로 차이를 두는 경우
- ☑ 특정 성에게만 직무수행에 필요하지 않는 용모 등 신체적 조건이나 결혼 여부 등의 조건을 부과하는 경우
- ☑ 특정 직종을 모집함에 있어서 특정 성이 충족하기 어려운 신장·체중·체력 등을 채용조건으로 한 것으로 인하여 특정 성의 채용비율이 다른 성에 비해 현저하게 적은 경우.
다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증에 있는 경우는 제외한다.

- ☑ 서류전형·면접·구술시험 등 채용절차에서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성을 불리하게 대우함으로써 채용기회를 제한하는 경우
- ☑ 모집·채용에 관한 정보를 성별에 따라 다르게 제공하는 경우
- ☑ 그 밖에 합리적인 이유없이 근로자의 모집·채용에 있어서 특정 성을 차별하여 근로자를 모집·채용하거나 모집·채용 기준은 성 중립적이나 그 기준이 특정 성이 충족하기에는 현저히 어려워 결과적으로 특정 성에게 불이익이 발생하고 사업주가 그 기준의 정당성을 입증하지 못하는 경우

참고 | 고용노동부 『모집·채용상 성차별 판단기준 (2013)』

01 모집·채용상 차별로 보는 경우

● **모집·채용에서 여성 배제하는 경우**

- ① 모집·채용시 남성만을 그 대상으로 하는 경우
(위반) 남성 선반공 → (개선) 선반공
(위반) 연구직(남성) → (개선) 연구직
- ② 모집광고에는 남녀 모두를 뽑는 것으로 되어 있으나 내부방침에 의해 채용시에는 여성을 배제하는 경우
- ③ 남성 환영, 남성 적합 직종 등으로 표시하는 경우
(위반) 굴삭기 운전(남성 환영) → (개선) 굴삭기 운전

④ “병역필한 자에 한함”으로 표시하는 경우

⑤ 『세일즈맨』, 『웨이터』 등 남성을 표현하는 명칭으로 모집하는 경우
(위반) 웨이터 → (개선) 웨이터(남녀) 또는 웨이터 · 웨이트리스

● 모집 · 채용시 여성만을 대상으로 하는 경우

① 사무직, 일반직, 고등학교 졸업자, 파트타임 등의 모집 및 채용에서 여성만을 그 대상으로 하는 경우
(위반) 여성 비서 → (개선) 비서

② 여성만을 표현하는 직종의 명칭으로 모집하는 경우
(위반) 웨이트리스 → (개선) 웨이터(남녀) 또는 웨이터 · 웨이트리스

③ 여성 환영, 여성 희망, 여성 적합 직종 등으로 모집광고를 하는 경우
(위반) 미용사(여성 환영) → (개선) 미용사(남녀)

● 남녀를 직종별로 분리모집하거나, 모집인원을 다르게 정하는 경우

① 직종별로 남녀를 분리모집
(위반) 관리·사무직 남자 ○○명, 판매직 여자 ○명
→ (개선) 관리·사무직 ○○명, 판매직 ○명

② 남녀별 채용 예정인원수를 다르게 명시해 모집
(위반) 대졸남성 100명, 대졸여성 20명 → (개선) 대졸 120명

③ 특정 성에만 채용 최저인원수를 정하고 모집
(위반) 남녀사원 20명 모집(남성은 10명 이상) → (개선) 남녀사원 20명 모집

④ 모집광고에 남녀별 채용 예정 인원수를 명시하지는 않았지만 남성 먼저 총원한 후 여성을 뽑는 경우

● 학력 · 경력 등 자격이 같음에도 불구하고 특정 성을 낮은 직급 · 직위나, 불리한 고용형태로 채용하는 경우

(위반) 3급 사원: 4년제 대졸 남자, 4급 사원: 4년제 대졸 여자
→ (개선) 동일한 직급으로 채용

(위반) 동일조건으로 모집한 후 남성은 정규직, 여성은 임시직 발령
→ (개선) 동일한 고용형태로 채용

● 직무 수행상 필요하지 않은 채용조건을 부과하는 경우

(위반) 남성: 키 170cm, 체중 60kg 이상인 자 → (개선) 신체기준 삭제
여성: 키 160cm 이상, 체중 50kg 미만인 자 → (개선) 신체기준 삭제

● 특정 성에 대해서만 다른 조건을 부여하는 경우

① 여성에 대해서만 미혼일 것을 조건으로 제시하는 경우
(위반) 판매원(여성은 미혼자에 한함) → (개선) 판매원

② 『여성은 미혼 우선』, 『여성은 자택 통근자 우선』 등의 조건을 갖춘 여성을 우선 시하는 조건을 제시하는 경우
(위반) 관리직(여성은 경험자 환영) → (개선) 관리직(남녀)

③ 용모단정, 부양가족이 없는 자에 한함 등 기타 여성에만 조건 부과

● 모집 · 채용에 관한 정보를 제공함에 있어 성별로 다르게 취합하는 경우

- ① 회사에 대한 안내 등의 자료를 특정 성에게만 송부하고 다른 성에게는 제공하지 않는 경우
- ② 회사안내 등의 자료를 제공하면서 내용을 달리하여 한 성에게는 단순 자료만 제공하고, 다른 성에는 상세한 자료를 제공하는 경우
- ③ 기업에 대한 설명회를 개최하면서 어느 한 성을 배제하고 하는 경우

● 채용시험 등에서 성별 차등 적용하는 경우

- ① 어느 한 성만 채용시험을 실시하는 경우
(위반) 여성만 채용시험 → (개선) 남녀 동일 규정 적용
 - ② 남녀 공통시험을 치른 후 어느 한 성만 별도 시험을 치르는 경우
(위반) 2차 시험으로 여성만 면접 실시
→ (개선) 남녀 동일하게 실시 또는 실시하지 않음
 - ③ 면접 중 『결혼 후에도 직장생활을 계속할 것인지』 등 특정 성에게만 개인적 질문을 하는 경우
 - ④ 채용시험의 합격기준을 남녀를 다르게 정하는 경우
(위반) 여성 80점, 남성 70점 이상 → (개선) 남녀 70점 이상
 - ⑤ 채용의 기준을 만족하는 사람 중에서 어느 한 성을 우선적으로 채용하는 경우
- ※ 단, ④, ⑤의 경우 현존하는 차별을 해소하기 위해 잠정적으로 특정성을 우대하는 조치는 차별이 아님

02 모집 · 채용상 차별로 보지 않는 경우

● 직무 성질상 (Business Necessity) 어느 한 성이 아니면 업무의 정상적 수행이 곤란한 경우

- ① 예술 · 예능의 분야에서 신체적인 특성 또는 역할이 그 분야의 핵심적인 요소가 되어 어느 한 성만을 고용해야 하는 경우
(예시) 소프라노 가수, 남성복 모델 등
- ② 종교 등 그 업무의 성질상 특정 성별을 배려할 상당한 필요성이 있다고 인정되는 직업
(예시) 종교상 : 승려, 수녀
업무상 : 여성(남성) 목욕탕 근무자, 남자 기숙사 사감 등

● 근로기준법 등 관계법령에서 여성취업을 금지한 직종에 남성만을 채용하는 경우

- 근로기준법 제65조(사용금지), 제72조(갱내 근로금지) 및 동법 시행령 제40조(임산부 등의 사용금지 직종)의 별표4에 따른 대상별 직종

● 현지 법령상의 이유로 여성(남성)이 능력을 발휘하기 어려운 국가에서의 근무가 반드시 필요한 직무의 경우

● 현존하는 차별을 해소하기 위하여 사업주가 특정성을 우대하는 조치를 취하는 경우


- 어느 한 성의 근로자가 현저히 적게 종사하여 성비를 맞추고자 모집 · 채용시 한 성에 유리하게 채용할당제 · 채용시 가산점 등을 부여하는 것

III 여성 근로자에 대한 성차별적 채용 조건 금지 (남녀고용평등법 제7조 제2항)

- 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.
- 여성의 노동을 부수적이고 주변적인 것으로 평가절하하고 업무 능력보다는 외모를 우선시하는 가부장적 고정관념이 모집·채용의 조건이 되는 것을 금지하고 그 위법성을 특별히 강조하기 위해 둔 규정
- 반대 성의 비교대상이 없는 경우에도 용이하게 차별로 인정
- 남성근로자에게도 불필요한 용모조건 등을 제시하거나, 남성근로자에게만 불필요한 용모조건을 제시한 경우 : 성별을 불문하고 직무수행에 필요하지 않은 용모조건 등을 제시하는 것은 채용에서의 공정성을 해치고 구직자의 인격권을 침해하는 것으로서 금지되어야 함.
※ 여성근로자 → 근로자, 법 개정 추진 중
- 다만 ① 「국가인권위원회법」은 금지되는 차별사유에 성별과 혼인·임신 상태 뿐 아니라 ‘용모 등 신체 조건’ 포함(국가인권위원회법 제2조 제3호), ② 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 2019. 4. 16. 신설된 제4조의 3은 구직자에게 “구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건(제1호)”과 “구직자 본인의 혼인여부(제2호)”를 기재 하도록 하거나 입증자료를 수집하지 못하게 하고 있고, 그 위반 행위에 대하여 500만 원 이하의 과태료 부과(같은 법 제17조 제2항 제3호)
- “직무 수행에 필요한 때” - 진정직업자격이 입증되는 경우, 용모조건 등의 제시·요구가 정당화된다. 매우 제한적으로 직무상 특정 신체 조건이 필수적이거나 건강과 안전의 보호를 위하여 반드시 필요한 경우, 공연·모델·사진·작업 등의 경우

III 합리적 이유 판단

- 모집채용은 특정 성별의 해당 직무/직군으로의 진입 여부를 결정하므로 합리적 이유는 엄격하게 판단하여야 함
- 지원자격에서 명시적으로 여성 또는 남성을 배제하는 것은 진정직업자격에 해당하지 않는 한 합리적 이유 없는 차별에 해당
*진정직업자격이란 직무의 성질상 불가피하게 요구되는 자격으로, 본질적 업무와 부수적 업무를 구분하여 성별이 본질적 업무를 성공적으로 수행하기 위한 결정적 요소, 즉 필수적 직무자격 요건인 경우를 의미함
- 특정한 직종에 여성만을 모집하면서 직무수행에 필요하지 않은 채용조건을 부과 하는 경우도 성차별에 해당


 직무수행과 무관한 키, 나이 등을 요구하는 경우 → p.97
(인권위 06.9.11.자 06진차116, 06진차136 병합 결정)

한국철도공사는 KTX 여승무원의 채용기준으로 ‘용모단정하고, 서비스 마인드가 높은 고급인력의 여사원’을 요구하였고, 흥익회(이후 (주)한국철도유통으로 명칭 변경)가 한국철도공사의 승인을 얻어 확정된 여승무원 채용기준은 성별에서 여성으로, 나이에선 신규직원 응시자의 경우 21~25세, 용모에서 신장 162cm 이상이였다.

채용절차는 서류심사, 면접심사, 신체검사 등 3단계로 진행되었으며, 항목별 점수는 채용 시기별로 변동되었으나 2기 승무원의 경우 서류심사 점수 항목에 포함된 신체사항에서 신장 170~173cm의 경우 20점 만점, 166~169cm의 경우 15점, 174~177cm와 162~165cm의 경우는 각 10점이 부여되었다.

나이는 출생년도가 1982.1.1.~1983.12.31.의 경우 10점 만점, 1980.1.1.~1981.12.31.의 경우 7점이 부여되었다. 이는 직무와 무관하게 성별, 외모 및 나이를 기준으로 한 것으로 인권위 법 상 차별에 해당한다.

● **모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로** 성별에 따라 채용을 거부하는 것도 성차별에 해당

 '고객의 선호'만은 배제 사유 안 됨(인권위 2008. 1. 28. 자 07진차654 결정) → p.59

신체가 노출되는 진료 및 치료에서 일반적으로 여성 환자들이 여성간호사를 더 선호할 수 있다는 점이 인정되나,

▲ 채용 예정 업무에서 대장 내시경과 자궁암 검진이 각각 주당 평균 1.5건, 2.5건에 지나지 않아 비중이 크면,

▲ 기존 간호사들의 부서이동, 업무 재배치가 확인되는바 향후 종합검진수요 확대 시 이러한 업무를 여성간호사에게 담당하도록 할 수 있는 점,

▲ 만약 남성간호사를 꺼려하는 여성 환자가 발생할 경우 실무 상 여성간호사에게 이를 대신하도록 할 수 있으므로, 단순히 남성이라는 이유로 채용에서 배제하는 것은 합리적 이유 없는 차별행위

● **명시적으로 여성 또는 남성을 배제하지 않더라도** 사실상 모집채용과정에서 특정 성별집단을 배제하는 것은 성차별에 해당

☑ 직무수행상 반드시 필요하지 않음에도 특정 성별집단의 구성원이 충족하기 어려운 조건을 채용조건으로 부과하는 경우

☑ 모집채용광고에서 성별을 제한하지 않으나 내부적 방침에 의해 실제 채용시에는 여성을 배제하는 경우

● **학력, 경력 등 다른 자격이 같음에도** 특정 성별집단의 구성원을 다른 성보다 낮은 직급, 직위에 채용하거나 불리한 고용형태로 채용하는 것은 성차별에 해당

● **성별에 따라 다른 자격 및 요건을 요구하는** 것은 성차별에 해당

☑ 성별에 따라 응시연령을 달리 정하는 경우

☑ 특정 성별에게만 미혼을 요구하는 경우

☑ 성별에 따라 채용시험을 별도 실시하거나 합격기준을 다르게 하는 경우

● **모집·채용광고에서 특정 성별집단을 지칭하거나 우대하는 것** 또는 특정 성별 집단을 배제하거나 기피하는 표현을 사용하는 것은 진정직업자격 등에 해당하지 않는 한 성차별에 해당. 단, 특정 성별집단을 우대한다는 표현을 하는 경우로서 소수인 성별에 대한 적극적 조치의 일환으로 소수 성별집단의 구성원의 지원을 장려하는 것은 예외로 하되, 이 경우에도 선발은 성별을 고려하지 않고 객관적인 기준에 따라 행한다는 것을 명백히 하여야 함

● **모집·채용과 관련한 정보제공에 있어서** 특정 성별의 구성원에 대하여 불리한 대우를 하는 경우에 성차별에 해당

● **면접과정에서** 면접관이 성차별적인 고정관념을 드러내는 발언 또는 차별적인 질문을 하는 것은 성차별에 해당

☑ 결혼계획이나 가족계획에 관한 질문은 여성에 대한 편견으로 해석될 수 있음

01 모집 대상을 남성으로만 특정한 채용 공고

모집대상을 남성으로 특정한 모집공고를 성차별로 인정한 사례

1. 사건 개요

- A회사(피고인1)는 의약품 제조 및 판매업을 목적으로 설립된 법인이고, B(피고인2)는 그 법인의 생산부장으로 근무하는 사람
- A회사와 B는 **생산부 사원** 모집공고를 하면서 **남자만 채용조건으로 제시**
- 검사는 위와 같은 성별특정 모집공고를 성차별로 보아 A회사와 이 회사의 생산 부장 B를 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 위반으로 기소

2. 사건진행경과

- 이 사건에 대하여 1심은 피고인들이 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)에서 금지하는 성차별을 하였다고 보아 유죄를 선고하였음(구 남녀고용평등법 제37조 제3항, 제7조 제1항, 제38조). 2심도 피고인들이 유죄임은 인정하였으나 양형(각 벌금 1,000,000원)이 과다하다고 보아 형량(각 벌금 500,000원)을 낮춤

3. 차별 여부 판단

(대전지방법원 2009. 7. 22. 선고 2009노1195 판결, 대전지방법원 천안지원 2009. 5. 1. 선고 2009고단310 판결) ⇒ [차별 인정]

- **(회사의 주장)** 피고인들은 동종 전과가 없는 초범이고, 이 사건 사원 모집 공고가 게재된 기간이 길지 않으며 위 모집공고가 실제 A회사 사원 모집에 영향을 미치지 않았다고 하여 감형을 주장
- **(법원의 판단)** 법원은 피고인들의 이 사건 모집공고가 남녀고용평등법을 위반 하였음은 인정하였으나, 피고인들이 초범인 점, 이 사건 사원 모집 공고가 게재된 기간이 길지 않고 실제 사원 모집에 영향을 미치지 않은 것으로 보이는 점, 깊이 반성 하고 있는 점 등을 비롯하여 피고인들의 범행 동기, 수단과 결과 및 범행 후의 정황 등의 사정을 종합하여 피고인들의 형량을 낮춤

차별판단 기준 TIP

- ▶ 성별을 특정한 채용공고는 채용상 성차별로 근로기준법 제6조(균등한 처우)와 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)에 위반
- ▶ 회사의 경우, 남녀고용평등법 제38조(양벌규정)에 의해 행위자와 함께 처벌

인정근거(증거)

- ▶ 피고인의 법정진술, 인터넷 게재 채용공고문, 2007. 7. 1. 이후 입사자, 퇴사자 현황 등

02 모집 대상을 여성으로만 특정한 채용 공고

근로자 채용공고를 하면서 ‘여성’이라는 성별을 명시한 사례를 범죄의 증거가 없는 경우로 보아 차별 여부를 판단하지 않은 사례

1. 사건 개요

- A의료법인 대표 B가 근로자채용공고를 내면서 모집대상을 ‘원무행정 여 대졸이상’으로 명시
- 검사는 의료법인 대표 B와 A의료법인을 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 위반으로 기소

2. 사건진행경과

- 1심에서 무죄 판결로 확정

3. 차별 여부 판단

(청주지방법원 충주지원 2010. 8. 26. 선고 2009고단681, 687, 844, 960, 2010고단80 판결) ⇒ [차별 인정하지 않음]

- (회사의 주장) 차별의 고의가 없었다고 주장함
- (법원의 판단) 법인의 대표이사 B는 범죄의 고의가 없었다고 주장하고 있고, 증인 C의 법정 진술, 광고계약서만으로는 B의 범의를 인정할 증거가 부족하다고 하여 무죄

를 선고함 (검사가 범죄의 증거를 충분히 제시하지 못한 경우이므로, 01번 사례와 배치되는 것으로 보기는 어려움).

인정근거(증거)

- ▶ A의료법인의 채용공고, 피고인 및 증인의 법정진술, 근로자의 경찰 진술 조서, 광고계약서 등

03 남성을 우선선발하기 위하여 남녀 지원자의 평가 등급을 사후조작한 채용차별 사건

근로자 채용을 위한 서류전형에서 임의로 평가등급을 사후 조작하여 남성 지원자들을 부당하게 합격시키고, 여성 지원자들을 부당하게 불합격시킨 것이 근로자 채용시 남녀를 차별한 것이라고 인정한 사례

1. 사건 개요

- X은행의 채용업무 실무책임자였던 A는 2015년 상반기 신입행원(L!) 채용을 위한 서류전형 기간 중 부행장 C 및 HR 본부장 D로부터 ‘남성 신입행원을 더 많이 선발하라’는 취지의 지시를 받고, 인력지원부장 B로부터 ‘신입행원 최종 합격자의 남성과 여성 비율을 6:4나 7:3으로 하라’는 취지의 지시를 받아 그러한 지시를 이행하기로 함

● 이에 따라 A는 2015. 5.경 X은행 채용팀 사무실에서, 채용팀원인 V로부터 지원자들의 자기소개서 평가등급 및 학점을 근거로 산출한 서류전형 평가 결과에서 서류전형 합격권에 있던 지원자 840명 중 여성 지원자의 비율이 남성 지원자의 비율보다 높다는 사실을 보고 받자, 위와 같은 C, D, B의 지시에 따라 남녀비율을 6:4 또는 7:3으로 하여 남성 지원자를 더 많이 합격시키고, 특별한 기준 없이 지원자 117명(중 남성은 113명)을 지정하여 그들의 서류전형 평가 심사위원들이 최초 부여한 평가등급을 임의로 상향하여 합격시키고, 지원자 119명(중 여성은 112명)에 대해 최초 평가등급을 임의로 하향하여 불합격시키도록 V에게 지시함

● 위와 같이 A의 지시를 받은 V는 **남성지원자 113명을 포함한 117명의 자기소개서 평가등급을 임의로 상향하여 합격자로 선정되도록 조작하고, 여성지원자 112명을 포함한 119명에 대한 자기소개서 평가등급을 하향시키는 방법으로 조작된** 서류전형 합격자 명단을 작성함

● A는 이와 같이 조작된 서류전형 합격자 명단에 대하여 중간 결재한 다음, 상급자 B에게 결재를 받으면서 '지역별, 학교별, 성별 등에 대해 고르게 조정했고 청탁지원자 중 T 등도 합격하였다'라고 보고하고, C 및 D에게도 '지역별, 학교별, 성별 등에 대해 고르게 조정했다'라고 보고하였으며, 이후 진행된 필기전형 심사위원들로 하여금 위 117명이 정상적인 평가절차를 통해 서류전형에 합격한 것처럼 오인한 상태로 필기전형 평가를 실시하게 하였음

● 검사는 X은행과 실무책임자 A, 채용절차의 결재권자였던 인력지원부장 B, 채용절차의 최종 전결권자였던 부행장 C, HR 본부장 D에 대하여, 심사위원들의 채용 관련 심사업무 및 X은행의 채용업무를 방해함과 동시에 113명의 남성 지원자를 부당하게 합격시키고, 112명의 여성 지원자를 부당하게 불합격시킴으로써 근로자 채용시 남녀를 차별하였다고 하여 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 위반 및 업무 방해죄 등으로 기소함

2. 사건진행경과

● 1심 법원은 피고인 A, B, C에 대하여 각 징역 1년, 피고인 D에 대하여 징역 10개월을 선고하면서, 판결확정일로부터 2년간 각 형의 집행을 유예함. 피고인 X은행에는 벌금 500만원이 선고됨

3. 차별 여부 판단(판결) ⇒ [차별 인정]

● (X은행의 주장) A은행 전체 직원의 남녀비율은 남성 53%, 여성 47% 였으나, L1(공채 신입행원) 직급의 경우 남성이 1,440명, 여성이 2,917명으로 남녀 비율이 남성 33%, 여성 67%였고, L0(특성화고 출신행원 등) 직급의 경우 남성이 92명, 여성이 3,992명으로 남녀 비율이 남성 2.3%, 여성 97.7%으로 여성 편중현상이 심했음.

이에 채용팀장 A는 **여성편중현상을 완화시켜야 할 '기업경영상의 필요'**에 따라 부행장 C, HR본부장 D, 인력지원부장 B의 지시 내지 승인 하에 2015년 상반기 신입행원 채용의 서류전형 절차에서 성별을 고려한 조정을 실시한 것임.

X은행과 같은 사기업이 기업경영상의 필요에 따라 인재 채용 기준을 달리 정할 수 있는 폭넓은 재량권을 가지고 있으므로, 일부 남성지원자들의 자기소개서 등급을 상향하고, 일부 여성지원자들의 자기소개서 등급을 하향한 것은 '합리적인 이유'가 있으므로 차별에 해당하지 않음

● (법원의 판단) 2015년 X은행의 상반기 신입행원 채용절차에서 **여성을 배제하고 그 대신 남성을 서류전형에서 합격시켜야 할 만한 기업경영상의 필요성이 있었다고 보기 어려우므로**, 위 서류전형에서 합리적인 이유 없이 여성을 남성과 차별하여 심사위원이 부여한 등급을 하향 변경하여 불합격하도록 한 것은 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 제1항을 위반한 행위임

- X은행 전체 직원의 남녀 비율은 오히려 남성이 더 많았음
- 일선 지점에서 기업금융을 담당할 남성 직원에 대한 수요가 있었다고는 하나 기업

금융 업무 등에 대하여 여성의 선호도가 낮다는 사실상 이유일 뿐 남녀고용평등법 제2조 제1호 가호에서 정한 '직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우'에 해당한다고 볼 수 없음

- 남성을 합격시키고 여성을 불합격시키기 위한 의도로 심사위원들이 부여한 여성 지원자들의 등급을 하향하고, 남성 지원자들의 등급을 상향하였고, 성별을 이유로 한 등급 변경이 남성 113명과 여성 112명에 달하였는데, 등급을 변경하기 전을 기준으로 합격자를 산정하더라도 여성 합격자가 남성 합격자보다 33명 더 많았던 것에 불과함
- 서류전형에 이어지는 필기전형, 1차 면접전형, 2차 면접전형 과정에서 남녀 합격자 비율이 변동될 수도 있는 점까지 고려하면, X은행에게 여성을 배제하고 그 대신 남성을 서류전형에서 합격시켜야 할 만한 필요성이 인정되지 않음

● (공통적인 양형사유)

- ① 채용의 공정성은 절차를 진행함에 있어 지원자 모두가 객관적 기준에 의해 평가되고, 공평한 기회가 부여되며, 투명하고 공개된 기준에 따라 특정 지원자에 대한 불합리한 차별이 없을 것을 의미함. 공개채용을 실시하는 가장 큰 이유도 채용에 있어서 공정성을 기하기 위함임
- ② X은행이 사기업이기는 하나, 다른 사기업과 달리 은행법에 의하여 금융감독원의 감독을 받고, 은행이 부실화 될 경우 공적자금이 투입되는 등 각종 보호를 받고 있으며, 특히 은행업계 1, 2위를 다투는 기업으로서 그에 맞는 사회적 책무가 있음
- ③ 불법적인 사후 조작으로 점수가 변경되어 당락이 달라진 지원자의 규모가 상당하며, 이는 채용과정에서 투명하고 공정한 평가를 기대했던 일반 지원자들의 신뢰를 저버리는 행위로서 지원자들이 가장 큰 피해자이며, 이들의 허탈감과 배신감은 보상 받을 길이 없는 점에 비추어 볼 때, 피고인들에 대한 사회적 비난가능성이 큼

— 차별판단 기준 TIP —

- ▶ 사기업에서 직원의 남녀비율에 편중현상이 있다고 하여 채용절차에서 남녀를 달리 취급하여야 할 '기업경영상의 필요'가 있었다고 볼 수 없으며, 이는 차별의 합리적인 이유에 해당하지 않는다고 판단한 사례

관련 국가인권위 결정례

04 특정 업무에 일정 연령의 여성만 모집한 사례 (05진차273)

비전임계약공무원 채용에서 일정 연령의 여성만 모집한 것을 성별불균형 및 청년실업해소를 위한 한시적 조치여서 성차별을 부정한 사례

1. 사건 개요

- A시는 주정차단속분야 마급 비전임계약공무원 채용하면서 모집대상을 '정규 전문 대학 졸업 이상의 학력 소지자', '18~29세의 여성'으로 응시자격을 제한하여 공고함

1. 채용분야 및 선발예정인원 : 주정차단속분야 비 전임계약직공무원 마급 (여성) (2005. 3. 28. 공고시 120명, 2005. 4. 28. 공고시 이전 공고에서 미채용된 35명 모집공고)
2. 시험방법
 - 1차시험 : 서류전형
 - 2차시험(최종) : 면접시험(도로교통법 및 일반상식 등)
3. 응시자격
 - 지방공무원법 제31조(결격사유) 각호의 결격사유가 없는 자
 - 현장단속업무 수행이 가능한 신체건강한 18세~29세(1975. 1. 1. ~

1987. 12. 31.) 여성으로 다음 각호 모두 해당하는 자

- ① 정규 전문대학 졸업 이상의 학력이 있는 자
- ② 운전면허 2종 보통 이상의 자격증 소지자
- ③ 채용공고일 기준 1년전부터 계속하여 서울시에 주민등록이 되어 있는 자

- 이 사건 진정 이후 응시자격상 학력제한을 폐지함

II 2. 사건진행 경과

- A시 직원들로 구성된 B노동조합이 국가인권위원회에 학력차별, 성차별, 직업 공무원제도 위반으로 진정 사건 접수
- 위원회는 학력차별에 대하여 A시가 이미 학력제한을 폐지하였으므로 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 판단
- 위원회는 18~29세 여성으로 제한한 것에 대하여, 성별불균형 및 청년실업을 해소하기 위한 한시적 조치로 보아 평등권침해에 해당하지 않는다고 판단
- 위원회는 비전임계약직공무원으로 채용한 것에 대하여, 주정차단속업무는 도로 교통법 및 행정행위에 대한 지식을 필요로 하는 업무로서 다소의 전문성을 요하고 대중교통 개편과 같은 도로상황의 변화, 단속업무의 방식과 정도에 따라 신축성이 요구되므로 합리적인 이유가 있어 인권침해에 해당하지 않는다고 판단

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 부정]

가 분리모집에 합리적 이유가 있는지 여부 - 부정

- (A시의 주장) 2004년 채용된 주정차단속분야 비전임계약직 공무원 300명 중 여성이 5명에 불과하여 남녀비율을 참작하여 이 사건 채용공고 시 여성으로 성별을 제한하였고, 청년실업 해소차원에서 나이를 18~29세로 제한하였으므로 차별이 아님. 노인실업 해소를 위해 45~60세 기업체 및 공직 간부경력자를 300명 채용 하기도 하였음 ⇒ 성별불균형 및 청년실업해소를 위한 것이고 성차별이 아님
- (국가인권위원회 판단) 성별불균형 및 청년실업해소를 위한 한시적 조치여서 성차별이 아님

차별판단 기준 TIP

- ▶ 기존 동일분야 채용 300명 중 여성이 5명에 불과한 사정, 이전에 노인실업 해소를 위해 노인 채용을 한 사정 등 구체적 사정을 고려한 판단임.
- ▶ 성별불균형 및 청년실업해소를 위한 목적으로 하는 모든 조치가 합리적인 이유가 있는 것으로 일반화할 수는 없음. 특히 과거 노인을 채용한 사실이 18~29세의 여성으로 한정하여 채용공고를 낸 것을 정당화하는 근거가 되는지에 대해서는 설명이 부족함.
- ▶ 성별에 근거한 대우의 차이(차등취급)는 '정당한 목적'을 달성하기 위한 것이어야 하며(목적의 정당성), 불가피한 것이어야 하고(수단의 불가피성), 수단은 그 목적과의 관계에서 '적정한'(비례적인) 것이어야 함(수단의 비례성)
- ▶ 관련규정 : 헌법 제7조 제2항, 지방공무원법 제2조(공무원의 구분) 제3항 제3호

05 지원 자격 성별을 제한한 사례

(07진차56)



지원자격을 남성으로 제한한 채용공고를 성차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

- 아스팔트, 방수시트, 솔벤트 등 건설관련 제품을 생산·판매하는 A회사가 인터넷 구인 포털사이트에 아래와 같이 구인 광고

- ○○(주) 2007년 상반기 공채(신입)
- ◎ 모집부문 : 영업, 재경, 기획, 기술연구직
- ◎ 접수기간 : 2007년 1월 11일(목)~2007년1월18일(목) 8일간
- ◎ 지원공통요건
 - 연령 : 1979년 1월 1일 이후 출생자
 - 학력 : 대졸이상의 동등학력 소지자
 - 성별 : 남자
 - 경력 : 신입사원(정규직)

- 위 공고로 기술연구직 2명, 영업직 3명을 신입사원으로 채용하였는데 채용된 신입 사원은 모두 남자이고, 재경 및 기획부문은 채용하지 않았음, 채용시 직역별로 특별한 기능을 요구하지 않았음
- 당시 기술연구직은 남자 8명(여자 1명은 2006년 초 퇴사), 영업직은 남자 7명, 재경직은 12명(남자 9명, 여자 3명)이 근무 중

2. 사건진행 경과

- 여성근로자 A는 위 채용공고에 대하여 차별 진정, 국가인권위원회는 지원 자격을 남성만으로 제한하여 선발하지 말 것과 성차별 방지를 위한 대책을 수립하여 통보할 것을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 A회사가 재경부분, 영업부분, 기술연구직에 남성만 채용을 하려 한 이유가 합리적 기준인지 - 부정

- (A사의 주장) 업무에 필요하여 남성만을 특정하여 채용하였으므로, 작업 내용에 따른 것이고 성차별이 아님
 - 재경부문은 주유소에서 수금되어 올라오는 현금과 영업사원이 수금해오는 현금 등 약 5천만 원 정도의 현금을 들고 이동을 하여야 하는데, 매일 경찰서 또는 은행에 현금보호를 요청하기 어렵고 여러 명을 동시에 은행에 보낼 수 없는 등 문제가 있어 현금 도난 위험을 줄이기 위해 신체건강한 남자 사원이 필요함.
 - 영업부문은 영업사원이 20kg 아스팔트 2캔과 40kg 방수시트를 차에 싣고 공사 현장을 찾아다니면서 영업을 하고, 지방사업장의 경우 200kg 아스팔트 드럼을 트럭에 싣고 직접 배달도 하게 되어 여성보다는 남성에게 적합한 업무임.
 - 기술연구직에 관해보면, 당사가 개발한 제품은 거래처, 혹은 당사 공장 및 기타 실험실에서 시험시공을 하는데 당사의 연구소 직원이 직접 재료 등의 제품 등을 시공 장소에 운반하여 시공하고 있으며, 이는 건설현장에서 일용직이 수행하는 육체노동에 상당하는 업무여서 남성에게 적합함.
- (국가인권위원회 판단) 이 사건 채용에 있어 지원자격을 남성으로 한정하고 여성을 배제한 행위는 남녀고용평등법 제2조(정의)의 합리적 이유 없이 성별을 이유로 한 고용상의 차별에 해당
 - 현금의 운반은 남녀 공히 위험한 업무이고, 비록 샘플이 무겁다고 하더라도 여성 중에

서도 남성보다 신체적, 체력적으로 우위에 있는 여성이 있을 수 있어 남성만이 그 일을 할 수 있는 것이 아니며, 현장에서의 시험시공 역시 여성 중에서도 남성만큼 신체적, 체력적으로 뒷받침이 될 수 있는 자가 있을 수 있으므로 피진정인이 채용하는 부문에 대해 성별이 직무수행 가능여부를 결정하는 요인이 된다고 볼 수 없음

- 현금을 수송하고 무거운 샘플을 가지고 다니면서 영업을 해야 하며, 건설현장에서 직접 시험시공을 해야 하는 일은 신체적, 체력적으로 어느 정도 강인함이 요구된다고 할 수 있으나 강인한 체력이 요구된다는 이유로 모든 여성이 해당 직무를 수행할 수 없다고 볼 수 없고, 피진정인이 직원 채용 시에 특정한 체력 기준을 요구하지도 않고 별도의 체력 테스트도 없이 채용한 점에 비추어 볼 때 피진정인이 채용하는 부문의 직무를 남성만이 담당해야 하는 특별한 이유가 없음.
- 근로기준법 제63조는 여성인 임신부에 한해 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 종사하지 못하게 규정하고 있으나, 그 외의 경우에는 여성 뿐 아니라 남성에게도 위험한 직무에서 여성을 보호한다는 이유로 여성 전체를 해당 직무에서 배제 또는 제한하는 것은 차별의 예외사유로 인정되지 않음.
- (진정작업요소로서의 성별의 기준) 성별이 '직무의 성질상 불가피하게 요구되는 경우'에 한하여 정당성이 인정되며, 직무의 성질상 특정 성별이 불가피하게 요구되는 경우란 본질적 업무와 부수적 업무를 구분하여 성별이 본질적 업무를 성공적으로 수행하기 위한 결정적 요소 즉 필수적 직무자격요건인 경우를 의미함.

차별판단 기준 TIP

- ▶ 모집 인력이 종사할 업무에 특수한 조건(예컨대 일정한 체격, 체력)이나 자격, 기술이 필요하다면 ① 적어도 이를 요건으로 밝혀 채용 공고를 하여야 하고, ② 채용 전형에서 그 조건 구비 여부를 심사해야 하며, ③ 그러한 조건이 직무의 성격에 비추어 불가피하게 요구된다는 사실이 증명되어야 함 [진정직업자격]
- ▶ 차별의 정당화 사유로서의 '진정직업자격(BFOQ : Bona Fide Occupational Qualification)' : 성별에 따라 차별적으로 적용되는 기준이나 요건이 사업(혹은 직역)의 "본질(essence)"의 객관적인 수행과 직접적으로 관련이 있어야 함 (남녀고용평등법 제2조 제1호 가. 목 - "직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우")

06 출구조사원으로 대졸 여성만 모집한 사례

[17진정 0294300·17진정0301100·17진정0308900(병합)]



대선 출구조사원의 지원자격을 대졸 여성으로 제한한 것을 성차별 및 학력 차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

- 마케팅 및 사회조사 전문기관인 A회사에서, 대통령 선거 방송사 공동출구조사조사원을 모집하면서 모집대상을 '일반인'과 '해당지역 소재 대학 여자 재(휴)학생'으로 구분하여 각 230명, 500명을 모집
- 일반인 조사원은 투표소 현장이나 본사에서 투표소 총괄, 핫라인 운영, 투표소 내 조사인력 이동 및 인솔 등의 업무를 담당하였고, 대학생 조사원은 투표소 현장에서 투표를 하고 나오는 유권자를 상대로 설문조사를 진행하고 응답거부자를 설득하는 업무를 담당

2. 사건진행 경과

- 지방고용노동청은 이 조사원 모집공고에서 '해당 지역 소재 대학 여자 재(휴)학생'으로 지원자격을 제한한 것은 모집·채용 시 성차별에 해당한다고 보고 A회사에게 서면경고를 하였고, A회사는 '여대생'을 '대학생'으로 정정하여 모집공고를 다시 함
- 국가인권위원회에 진정 사건으로 접수 - 위원회는 피진정인에게 향후 근로자 모집 시 직무의 성격과 상관없이 학력을 이유로 한 차별행위를 하지 않도록 재발방지 대책을 마련할 것을 권고하였고, 지원자격을 여대생으로 한정하여 성별을 이유로 한

차별을 하였다. 부분은 A회사가 ○○지방고용노동청장으로부터 서면경고를 받고 모집대상을 대학생으로 수정하여 공고하였으므로 별도의 조치가 필요하지 않다고 판단되어 기각

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 관리 편의나 작업 효율이 합리적 이유에 해당하는지 여부 - 부정

● (A사의 주장) 숙박이 용이하도록 여성 위주로 조사원을 모집하였고, 20대 여대생 질문시 응답률이 높아서 대학생을 모집하였으며, 일반인도 별도 채용하였으므로 차별이 아님 ⇒ 관리 편의 및 작업의 효율에 따른 것이고 성차별이 아님

- 출구조사를 수행하기 위해 모집된 조사원은 투표소 인근에 위치한 숙박업소에서 선거 전날 숙박을 하고 06:00 투표 시작 전 각 지정된 투표소에 투입되어 조사를 진행하게 되므로, 남녀 혼숙을 피하여 숙박이 용이하도록 여성 위주로 조사원을 모집함.
- 20대 여대생이 출구조사 응답을 요청할 경우 조사대상들이 조사원들에게 관대하고 응답률이 높아서 출구조사에 가장 많은 인원을 차지하는 조원에 대학생을 모집함.
- 피진정인은 학력과 성별에 제한이 없는 '일반인'과 '여성 대학생'의 두 가지 유형으로 구분하여 조사원 모집공고를 하였는데, 이는 출구조사에 필요한 조사원 중 조원 600명, 조장 100명, 감독관 70명으로 인원을 배분하기에 용이했기 때문이며, 여대생만을 모집하려고 했던 것은 아니었음.

● (국가인권위원회 판단) 이 사건 채용에 있어 지원 자격을 여대생으로 한정하는 행위는 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 성차별 및 학력차별에 해당함.

나 여성이라는 성별이 조사원의 업무를 수행함에 있어 불가피하게 요구되는 진정직업자격에 해당하는지 여부 - 부정

● A회사는 남녀 혼숙을 피하여 숙박이 용이하도록 여성 위주로 조사원을 모집하였고 주장하는데, A회사가 조사원을 관리하기 편하다는 것은 조사원 성별을 여성으로 제한해야 하는 합리적인 이유가 된다고 보기 어려움.

- A회사는 20대 여대생이 출구조사를 할 경우 조사대상들이 조사원에게 관대하고 응답률이 높기 때문에 여대생을 모집하였다고 주장하는데, 조사대상자들이 여대생에게 관대하고 응답을 잘 할 것이라는 주장은 여성이 남성보다 의사소통력이 뛰어날 것이라는 막연한 선입견에 기초한 것으로 이 역시 조사원 자격을 여대생으로 제한해야 하는 합리적인 이유가 된다고 보기 어려움.
- 여성이라는 성별이 조사원의 업무를 수행함에 있어 불가피하게 요구되는 진정직업자격에 해당한다고 보기 어려움.

다 대학생이라는 학력이 조사원의 업무를 수행함에 있어 불가피하게 요구되는 진정직업자격에 해당하는지 여부 - 부정

● 대학생이 아닌 사람들은 상대적으로 경쟁률이 높은 일반인 조사원 모집에 응시할 수밖에 없는 상황이었는데, 피진정회사 외에 공동출구조사를 담당한 다른 조사기관 중 한 곳은 일반인과 대학생을 구별하여 모집하지 않았으며, 조사원이 수행해야 하는 업무내용과 학력 사이에 어떤 관련성이 있음을 입증할 객관적인 주장이나 자료가 발견되지 않으므로, 일반인과 대학생을 구별하여 모집해야 할 합리적인 이유가 있다고 보기 어려움.

- 작업효율이 특정 성별이 객관적으로 높은 경우의 판단기준에 대해서는 설명이 없으나 작업효율이 특정 성별이 객관적으로 높다고 하여도 합리적인 이유 있는 경우에 무조건 해당되는 것은 아님, 예를 들면 잘못된 성별 고정 관념에 기하여 그와 같은 결과가 나타나는 경우까지 합리적인 차별로 인정한다면, 성별 고정 관념이 더욱 고착화되어 오히려 차별을 고착화, 정당화 시키게 됨.

차별판단 기준 TIP

- ▶ 통상 합리적 이유의 내용으로 주장되는 ‘관리 편의’ 또는 ‘업무상 효율’은 차별의 합리적 이유로 인정되기 어려움 - 특히 객관적으로 증명되는지 막연한 관념 인지, 차별적인 사회통념이나 성별 고정관념을 정당화하는 것이 아닌지를 살펴봐야 하고, 설령 실제 작업 효율이 높다고 하더라도 강행법규 위반을 정당화할 정도인지 검증되어야 함
- ▶ “20대 여대생이 출구조사 응답을 요청할 경우 조사대상들이 조사원들에게 관대하고 응답률이 높다”는 것은 특정 성 역할에 대한 고정관념이므로, 비록 사회통념으로 이러한 고정관념이 존재하여 업무상 효율을 위하여 필요하다고 하더라도 고용 영역에서 차별행위를 정당화할 만한 합리적 이유로 보아서는 안 됨
- ▶ 성별에 근거한 대우의 차이(차등취급)는 ‘정당한 목적’을 달성하기 위한 것이어야 하며(목적의 정당성), 불가피한 것이어야 하고(수단의 불가피성), 수단은 그 목적과의 관계에서 ‘적정한’(비례적인) 것이어야 한다(수단의 비례성)³⁾
- ▶ 관련규정 : 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호 가목, 남녀고용평등법 제7조 (모집과 채용)

3) 국가인권위원회법 해설집(2005), 2면.

07 ‘여성’으로 지원 자격을 제한한 간호사 모집 공고

(07진차654)

특정 직무(간호사)에 여성만을 모집하여 남성을 배제한 경우를 성차별로 인정한 사례

1. 사건 개요

- A검진센터에서 간호사 채용공고를 하였는데, 채용공고에서는 성별을 특정하지 않았으나, 전화 채용문의에서 담당자가 “**업무특성상 여성만을 채용할 것이므로 남성의 이력서는 접수받지 않겠다**”고 답변
- 해당 검진센터는 개원 이래 일반진료 및 종합검진 업무를 병행하여 수행하여 왔으며, 종합검진 업무의 내용에는 위·대장 내시경 및 자궁암 검진 등이 포함
- 종합검진은 주 2회 각 1시간씩 실시되고, 현재까지 위암 내시경 검진은 주당 평균 5건, 대장암 검진은 주당 평균 1.5건, 자궁암 검진은 주당 평균 2.5건 정도
- **센터 간호사는 총 19명으로 보건관리부에 10명, 건강진단부에 9명이 배치되어 있고 모두 여성**
- 업무의 확대 및 축소, 본인의 능력 등을 판단하여 필요에 따라 부서이동을 시키고 있으며, 이 사건 이전에는 건강진단부 2명, 보건관리부 2명이 부서이동을 한 사례가 있음

II 2. 사건진행 경과

● 지원 희망자였던 남성 간호사 B가 국가인권위원회에 차별 진정을 하였고, 위원회는 이 사건에 대하여 향후 간호사 모집 시 간호사 자격증을 보유한 남성 지원자의 응시를 제한하지 않도록 할 것과 남성이라는 이유로 채용에서 배제하지 않을 것을 권고

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 종합검진 업무에 여성만 채용을 하려 한 이유가 합리적 기준인지 - 부정

● (A검진센터의 주장) 업무에 필요하여 여성만을 특정하여 채용하였으므로 차별이 아님.

- 당시 종합검진 업무 이외의 두 개 업무에 이미 채용자가 결정된 상태였고, 종합검진 업무의 내용이 위·대장 내시경 및 자궁암 검진을 주로 하는 것이었기에 남성보다는 여성 간호사가 더 적합함

● (국가인권위원회 판단) 이 사건 채용에 있어 지원자격을 여성으로 한정하고 남성을 배제한 행위는 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)에서 금지하는 합리적 이유 없이 성별을 이유로 한 고용상의 차별에 해당

- 신체가 노출되는 진료 및 치료에서 일반적으로 여성 환자들은 남성간호사 보다 여성간호사를 더 선호할 수 있으나, 채용 예정 업무에서 대장 내시경 또는 자궁암 검진과 관련된 업무는 전체 업무에 비하여 많지 않은 비율을 차지하고 있음.
- 따라서 A검진센터 남성간호사를 꺼려하는 여성 환자를 배려하고 싶다면 위와 같은 검사를 할 때에는 여성간호사에게 검사하도록 할 수도 있고, 향후 종합검진 수요가 확대되어 종합검진 업무를 전담할 간호사를 채용할 경우에도 기존에 해왔던 간호사들의 부서이동, 업무 재배치 등을 통해 위와 같은 업무를 여성 간호사가 담당하도록 할 수도 있음

— 차별판단 기준 TIP —

- ▶ “고객의 선호”는 차별의 합리적 이유로 많이 주장되는 것이지만, 그것만으로 차별을 정당화할 수는 없음 - 그러한 선호가 직무의 본질적 속성과 관련된 것일 때만 인정
- ▶ 특히 고객이 하나의 성별을 선호하는 것이 업무의 일부에 한정된 경우 그 업무의 일부에 대해서만 업무 재배치, 부서이동 등 가능한 대체가능성이 있는 경우에는 합리적 이유 부정
- ▶ 특정 성에 대한 사회적 선호는, 그 성에 속하는 모든 사람(예컨대 모든 여성)이 그 직무를 만족할 만하게 수행할 수 없다는 믿음이 객관적 근거에 의해 뒷받침 될 수 있을 때만 합리적 이유에 해당
- ▶ 다만 고객의 사생활의 비밀이나 안전등 타인의 권리, 근로자 본인의 안전 등의 경우는 진정직업자격에 해당할 수 있음
- ▶ 남녀고용평등 업무처리규정 제2조 (합리적인이유 판단기준) ... ③ 법 제2조 제1호 단서의 가목에서 '직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우'란 특정 성이 반드시 직무의 핵심적인 내용을 수행하여야 하는 경우로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 1. 예술 그 밖의 예능 분야에서 표현의 진실성을 이유로 특정 성을 필요로 하는 경우 (예: 남성 역할을 위한 남성 배우·모델 등)
 2. 직무 수행상 탈의나 신체접촉 등이 발생하여 프라이버시 유지를 위해 특정 성을 필요로 하는 경우(예: 여성 목욕탕의 여성 목욕관리사, 여성 장애인·여성 환자의 여성 도우미 등)
 3. 사업장의 성격 또는 장소로 특정 성의 근로자가 사용자가 제공하는 시설 외에서 거주하는 것이 불가능하고 적절한 대체시설을 이용하기 어려운 경우(예: 여성 기숙사의 여성 사감 등)
 4. 그 밖에 직무상 특정 성으로 하는 것이 불가피한 것으로 인정되는 경우

차별판단 기준 TIP

- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조(평등권), 국가인권위원회법 제2조(정의) 제4호 가목, 남녀고용평등법 제2조(정의) 제1호 및 제7조(모집과 채용)

08 성별을 이유로 한 교수임용 탈락

(16진정0200000)



여성(목사)이라는 이유로 교수채용에서 탈락시킨 경우를 성차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

- 여성 목사(A)는 대학 신학과 실천신학 전공 강의전담 교수 채용에 지원하였으나 탈락
- B대학은 기독교 특정 교단 총회가 직할하는 대학으로 여성목사 안수 불허 입장
- 한국 기독교는 교단에 따라 여성목사 안수에 대한 입장이 다른데, 기독교대한 감리회, 한국기독교장로회, 대한예수교장로회통합, 기독교대한 하나님의성회는 이를 허용하고 있고, 대한예수교장로회합동, 대한예수교장로회고신, 기독교대한성결교회, 기독교한국침례회는 불허
- A목사는 같은 대학 일반대학원에서 신학 박사학위를 취득하고 학부 및 신학 대학원, 평생교육원 등에서 시간강사로 근무하였으며, 해당 학기에도 교양과목인 '현대사회와 여성' 강의를 맡기로 예정되어 있었으나, B대학이 강의개설을 유보

- 이 사건 이전 6년간 이 대학의 신규교원채용에 지원한 164명 중 여성지원자는 8명 이었고, 채용된 인원은 총 29명으로 모두 남자, 당시 신학과에는 16명의 전임교원, 신학대학원에는 38명의 교원이 재직 중이며 모두 남성

2. 사건진행 경과

- A목사는 채용 탈락 이후 국가인권위원회에 진정을 제기하였고, 위원회는 피진정인 대학에 "교원 채용 시 여성을 차별 하는 관행을 개선"하도록 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

- (B대학의 주장) 성차별적 고용을 한 사실이 없음
 - 정보공시 기준 B대학에는 총 359명의 교원(전임, 비전임 포함)이 있으며, 남자교원 201명(전임교원 92명), 여자교원 158명(전임교원 31명)으로 구성됨
 - 신학과에 현재는 여성교원이 없으나 학부 신학과에 여성 교수가 전임교원으로 재직하였다가 최근 은퇴한 것
 - 신학계열학과에서 남성 쏠림현상이 있는 것은 사실이나 이것은 학과의 특성상 잠정적인 것임 - 이와는 반대로 본교의 유아교육과의 경우 현재 재직 중인 8명의 전임교원 중 남자 교원은 단 한 명으로 여성 쏠림현상이 있으나, 이는 전공분야의 특성에 따른 결과일 뿐이지 성차별적 고용이 아님.
 - 그 동안 여성 지원자 자체가 적었던 것이지, 성차별이 아님(통계 자료 제시)
- (국가인권위원회 판단) B대학이 B대학 신학과와 신학대학원 교수채용 시 A목사를 포함한 여성지원자를 배제한 행위는 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)에서 금지하는 합리적 이유 없이 성별을 이유로 한 고용상의 차별에 해당

- A목사가 문제제기한 것은 B대학의 교원채용 전체가 아닌 신학과와 신학대학원의 교원채용에 대한 것이므로, B대학교의 전체 교원의 일부가 여성이라는 사실은 진정한 주장에 대한 적절한 항변이 아님.
- 남성 교원만을 채용하는 것이 신학과의 특성이라는 주장에 대하여, **남성이라는 성별이 신학을 가르치는 교수라는 직책을 맡음에 있어 진정직업자격요건에 해당한다고 보기 어렵고, 신학이라는 학문의 특성이 남성에 부합하거나 남성이길 요구한다고 보기도 어려움.**
- 상대적으로 여성지원자 수가 적었던 것은 사실이나 아예 없었던 것이 아니고, 신학과에 비하여 상대적으로 교원의 수가 적은 유아교육과의 경우에 총 8명의 교원 중 1명의 남성교원이 재직하고 있는데, 학부 16명, 대학원 38명으로 총 54명의 교원이 재직 중인 신학의 경우 여성교원이 단 한 명도 존재하지 않고 실제 2010. 1. 1.부터 2016학년도 1학기까지 6년 동안 여성교원이 단 한 명도 채용되지 않은 점, B대학이 속해 있는 총회교단이 여성의 목사안수를 강력하게 반대하는 등 여성차별적 입장을 취하고 있는 점, B대학으로서는 총회교단의 반대를 불사하고 여성교원을 채용하기 어려웠을 것으로 보이는 점, 신학과와 신학대학원은 일반적으로 목사가 되려고 하는 학생들이 선택하는 전공인바 여성목사안수를 반대하는 총회교단과 B대학이 목사가 될 수 없는 여성을 목사가 되려는 사람을 가르치는 교원으로 채용하지 않으려고 할 것이라는 점 등을 종합하면, B대학이 신학과와 신학대학원 교원채용 시 여성을 배제함으로써 차별하였음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 성별을 이유로 한 차별은 주관적 의도가 아니라 객관적으로 차별 대우의 원인이 성별에 기인한 경우인지를 판단해야 함 (관행이 되었거나 사회적 통념이 된 성역할 고정관념에 기반한 경우 포함)
- ▶ 업무의 특성 상 특정 성별을 선호한다고 주장하는 경우, 업무의 진정직업자격 여부를 살펴야 하고, 이는 객관적인 기준에 의하여야 하지 통상 어떤 업무는 어떤 성별이 많이 한다는 성별 고정관념에 기초해서는 안 됨

09 방송국의 여성 아나운서에 대한 고용 차별

(19진정0493800·0939000 병합)



장기간 정규직 아나운서로 남성을, 프리랜서 및 계약직 아나운서로 여성을 채용하여 온 관행을 성차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

- 지방 A방송국의 여성 아나운서 B, C는 경력직 아나운서로 입사하였는데, A방송국은 아나운서를 채용할 때 그 동안 **남성은 정규직, 여성은 계약직이나 프리랜서**로 채용함
- 여성 아나운서 B, C는 계약형태만 프리랜서였을 뿐, A방송국의 포괄적 업무명령에 따라 근속해 왔고, 정규직과 같은 방식으로, 비슷한 수준의 프로그램을 편성 받아 옴
- 이에 B, C는 A방송국의 행위가 남성 정규직 아나운서와 본질적으로 동일한 업무를 하는 노동자임에도 임금, 연차휴가, 복리후생 등에서 불리하게 대우한 것은 성별을 이유로 한 차별행위라는 이유로 국가인권위원회에 진정을 제기함

2. 사건진행 경과

- 국가인권위원회는 A방송국에 성차별적 채용 관행이 있었으므로 B, C를 정규직으로 전환할 것과 A방송국이 진정인들에게 불이익에 대한 위로금 각 500만 원을 지급할 것을 권고함

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

● **(A방송국의 주장)** 채용절차에 있어서 성차별적인 관행은 없었고 여성 아나운서 B, C는 프리랜서 아나운서로 정규직 아나운서들과 담당 업무가 다르므로 성차별이 존재하지 않음

- 아나운서를 포함해 모든 직종에서 사전에 남녀를 구분하여 채용하지 않으며, 20XX년 최종 합격한 신입사원 7명 중 3명이 여성.
- 진정인들은 프리랜서 아나운서로 피진정인은 출퇴근 시간을 관리·감독하지 않고, 하루 평균 4~5시간 근무할 수 있는 업무였으며 진정인들의 의지로 분장실, 녹음실 등 사내 시설에 머문 시간이 8시간 이상일 수 있으나 이를 업무시간으로 볼 수 없음.
- 정규직 아나운서들은 방송 진행 외에도 프로그램 피디 업무, 행정 업무를 수행함.

● **(국가인권위원회 판단)** 이 사건 채용에 있어 지원자격을 남성으로 한정하고 여성을 배제한 행위는 남녀고용평등법 제2조(정의)의 합리적 이유 없이 성별을 이유로 한 고용상의 차별에 해당

- **성별을 이유로 고용형태를 다르게 채용한 것인지 여부** : 여성 아나운서가 필요한 시기마다 계약직 아나운서를 모집하였고 남성 아나운서가 필요한 시기에는 정규직 아나운서를 모집함, 1990년대 이후부터 현재까지 신규 채용된 정규직 아나운서 4명이 모두 남성이고, 계약직 아나운서 15명과 프리랜서 아나운서 5명은 여성. 성차별적 채용 관행의 결과임. [국가인권위원회법 제2조 제3호, 근로기준법 제6조(균등한 처우), 남녀고용평등법 제2조 제1호]
- **여성 아나운서 B, C가 남성 정규직 아나운서들과 동일한 업무를 수행하였는지 여부** : B, C는 텔레비전 및 라디오 뉴스 전달, 라디오 디제이, 토크쇼 엠씨 등 고정적인 프로그램을 진행하였고 방송 전 준비(대본 회의, 헤어, 메이크업 등) 및 후속 작업에 있어서도 정규직과 동일한 방식으로 수행, 정규직 아나운서 또는 정규직 기자와 공동으로 뉴스를 진행하기도 하거나 단독으로 진행하였으며 정규직 아나운서의 휴가 시 프로그램에 대신 투입됨, B, C는 아나운서의 핵심 업무인 방송 진행에서 정규직 아나운서와 실질적으로 동일한 업무를 수행함. [남녀고용평등법 제8조(임금)]

- **A방송국이 B, C에 대하여 불리한 대우를 하였는지 여부** : 1년차 정규직 아나운서보다도 경력자인 진정인들의 수입이 적고, 시간이 지날수록 정규직과 프리랜서 아나운서의 수입 격차는 더욱 커질 것, 복리후생 혜택은 물론 연차휴가, 모성보호 혜택도 받지 못하고 상시적인 고용 불안 속에서 과도하게 프로그램이 배정되는 등 피해가 발생, 남성 정규직에 비해서 부당한 처우를 받음.
- **A방송국의 행위에 합리적 이유가 있는지 여부** : 아나운서 응시자 중 여성의 지원율이 훨씬 높음에도 남성 아나운서가 합격한 것이라면 피진정인이 적극적으로 성차별이 아님을 소명해야 하나 납득할 만한 사유를 제시하지 못하고 있음, 지방 방송국의 고용 형태를 보아도 남성은 정규직과 무기계약직에 고용된 비율이 87.8%이고 여성은 계약직과 프리랜서에 종사하는 비율이 61.1%에 이른다라는 점은 방송계 전반에 성차별적 문화가 만연해 있다는 것을 알 수 있음.

차별판단 기준 TIP

- ▶ 오랜 기간 동안 정규직 아나운서는 남성을, 비정규직(계약직, 프리랜서) 아나운서는 여성을 채용하여 온 관행에 대하여 피진정인 방송국이 설득력 있는 근거를 제시하지 못한 점(입증책임의 전환), A방송국 직원들의 성차별적인 인식, 방송계 전반의 성차별적 문화 등 전반적인 내용을 근거로 판단한 사안
- ▶ 진정인들의 근로자성 인정 근거 : ① 피진정인의 진정인들 업무 수행에 대한 지휘·감독(용역계약서를 작성하지 않았고, 피진정인의 방송편성 및 인력 운용 계획에 맞춰 진정인들에게 프로그램을 배정하고 자체 규정을 적용하여 회당 출연료를 책정함, 고정적으로 편성된 방송 업무 외에도 수시로 발생하는 방송 업무를 수행하였으며 별도의 보수가 없음에도 오디오 더빙 업무를 하고, 보도국 등으로부터 문자메시지를 통해 업무와 관련한 구체적인 지시사항을 상시적으로 전달받음) ② 계약 관계의 전속성과 배타성(진정인들이 평일 외부 활동을 하기 사실상 어려웠을 것으로 보이고, 지역축제 사회나 공공기관이나 사기업에서 주최하는 행사를 진행하거나 방송아카데미 등에서 강의 활동을 하는 외부 활동은 정규직 아나운서도 수행하는 것, 피진정인은 진정인들의 행사 진행을

차별판단 기준 TIP

의뢰하는 기관 및 기업으로부터 공문을 제출받아 사실상 진정인들의 외부 활동을 관리하고 통제함 ③ 피진정인이 진정인들에게 제공한 근무 환경(사실상 사용자가 정한 시간에 근무, 사실상 근무 시간과 장소의 구속을 받음) ④ 그 밖의 요소들(진정인들이 제3자를 고용하여 뉴스 등의 진행을 대행하게 하는 것이 불가능하였다는 점, 이윤창출과 손실 위험이 방송사에 귀속되는 점, 매월 정기적인 소득이 지급되는 점)

▶ 관련규정 : 헌법 제11조(평등권), 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호 가목 및 제55조(불이익 금지와 지원), 근로기준법 제6조(균등한 처우), 남녀고용평등법 제8조(임금) 및 제10조(교육·배치 및 승진) 및 제30조(입증책임)

10 소방공무원 채용 분야와 채용인원을 성별에 따라 달리 정한 사례 (05진차430)

소방공무원 채용인원을 남녀간 달리 정한 경우를 성차별로 인정한 사례

1. 사건 개요

- A기관은 소방공무원을 채용하면서 **여성과 남성의 채용분야와 채용인원을 달리 정함**
- 「**소방공무원임용령**」에서는 소방공무원의 채용시험을 실시함에 있어 '성별'이 해당 직무의 필수적인 자격요건이 아님에도 불구하고 '**성별을 구분하여 채용시험을 실시**할 수 있게 하였고, 전국 9개 시·도의 소방본부에서는 위 임용령의 규정에 근거하여 남성만으로 그 지원자격을 제한하거나 여성 선발인원을 남성에 비하여 현저히 낮게 책정할 수 있도록 하는 것을 내용으로 하는 '소방공무원 임용시험 시행계획' 등을 수립하여 이에 따른 모집 및 채용을 하고 있음
- 남녀의 성별을 구분하여 소방공무원을 채용하고 있는 결과, 2005년도를 기준으로 하여 신규채용된 소방공무원 남녀 비율을 보면, 총 1,582명의 신규채용자 중 남성이 1,485명으로 전체의 94%, 여성이 97명으로 전체의 6%정도를 차지하고 있고, 이를 포함한 최근 3년 동안 임용된 여성 소방공무원은 전체 소방공무원의 약 9~9.5%로 신규채용된 인원에 있어 현격한 차이가 있음이 인정

- 시험내용은 1차 필기시험, 2차 신체검사, 3차 체력검정, 4차 면접시험으로 구성되어 있고, 각 순차적으로 진행되며 선행되는 시험에 합격하지 않으면 다음 단계 시험에 응시할 수 없음. 현재 3차 체력검정과 관련한 체력검사 평가기준을 살펴보면, '검사 종목'은 남성과 여성이 동일하나 이를 평가하는 기준은 서로 다르며, 각 평가기준에 대하여는 위에서 언급한 소방공무원의 고유한 업무내용을 수행하기 위해 필요한 적절한 기준인가에 관한 검증이 객관적으로 이루어진 바는 없음

- 소방방재청은 현재 시행되고 있는 체력검사 기준을 개정할 예정이라고 밝히고 있는데, 일부 새로운 검사종목의 증가와 함께, 전체적으로 체력검사종목이 상대 근력을 평가하는 종목에서 절대근력을 평가하는 위주의 종목으로 바뀌었으며 그 기준이 보다 강화되었으며, 남·녀를 구분모집하고 그 기준을 달리하여 구분평가하는 점은 여전히 동일

II 2. 사건진행 경과

- B사단법인은 국가인권위원회에 차별 진정을 제기하였고, 위원회는 소방공무원 채용 시험에서 성별에 따른 분리모집이 남녀고용평등법 제2조에서 정의하고 있는 차별행위에 해당하므로 이를 중지하고 양성에게 평등한 채용시험제도를 운영할 것을 권고

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 일부 업무에 남성이라는 성별이 진정직업자격에 해당하는지 - 부정

- (A기관의 주장) 현장 활동 업무와 절대체력이 수반되어야 하는 직무로 여성이 수행하기 어려운 직무
 - 소방업무분야는 크게 소방(경방), 운전(기관), 구조, 구급, 통신으로 나눌 수 있고, 화재진압, 소방차량의 관리 및 운행, 각종 사고현장에서의 인명구조, 긴급환자의 응급처치 및 병원이송, 소방기관에서 사용하는 유·무선 통신장비 관리 및 유지 등을 그 업무의 내용으로 하고 있는바, 위와 같은 업무의 내용은 모두 신체적·

정신적으로 위험도가 높은 현장활동 업무를 중심으로 하고 있어 절대체력이 수반되어야 하는 직무로서 여성이 수행하기 어려운 직무

- 소방공무원은 언제든지 현장활동에 투입되어야 하는 것이어서 남성 소방공무원과 비교하여 여성 소방공무원은 상대적으로 체력이 저하되어 체력소모가 심한 현장 활동업무를 담당할 수 없는 등 공동으로 임무를 수행해야 하는 소방활동의 원활한 추진에 애로점이 있고, 현재 임용된 대부분의 여성소방관들이 실제로 외근을 기피하는 현상이 뚜렷하고 사실상 남성소방관들의 보조적 역할 밖에 수행하지 못하고 있는 것이 현실임

- (국가인권위원회 판단) 성별 등을 이유로 한 불리한 대우 등의 목적이 정당하여야 하고, 그 수단이 적정해야 하는 등의 '합리적 이유'가 인정되어야만 하는데, 특히 '성별 등이 특정 업무의 진정직업자격으로 인정되는 경우'는, 특정 업무의 성격 또는 업무수행 상황에 비추어 특정한 성별이어야 할 것이 해당 업무의 정상적 수행을 위해 불가결하게 요구되고 다른 수단이 존재하지 않는 경우를 말함 (신뢰할만한 객관적 증거에 의해 해당 업무의 수행과 특정 성별 사이에 직접적인 상관관계가 있고 개인의 업무수행능력을 개별적으로 평가하는 것이 불가능한 경우 그 특정 성별을 그 해당업무의 '진정직업자격'이라 할 수 있음)

- 소방관의 업무는 화재진압, 수관관리, 인명구조, 응급환자 이송 등에 필요한 절대체력이 수반되어야 하는 직무임. 이러한 직무수행을 하기 위해서는 어느 정도 이상의 강인한 신체적·체력적 조건이 요구되고 이러한 조건이 '소방공무원의 진정직업자격'이 됨
- 하지만 신체적·체력적 조건이 요구된다는 것에서 바로 여성과 남성을 구분하여 채용하는 정당한 근거 즉 '특정한 성별이어야 할 것'이 곧바로 소방공무원 업무수행의 필수적 자격요건이 되지는 않음. 강인한 신체적·체력적 조건은 소방업무를 하려고 하는 남성과 여성 모두에게 동등하게 적용되는 요건으로서 이를 구체적으로 검증하기 위해서 합리적인 기준설정 및 객관적인 측정을 통하여 판단되어야 하는 것이지, 단순히 일반적으로 여성들보다는 체력적으로 우위에 있는 남성들이 많다는 현상만을 근거로 소방공무원의 업무가 반드시 남성들만에 의해 행하여 져야 하는 업무인 것으로 볼 수는 없음. 따라서, 소방공무원의 경우 신체나 체력이 진정직업자격이지, 성별은 진정직업자격이 아님

나 소방공무원의 성별 구분모집에 '합리적인 이유'가 있는지 여부 - 부정

● (국가인권위원회 판단) '합리적인 이유'가 인정되려면 그러한 차등 취급의 목적이 정당할 뿐만 아니라 그러한 목적을 달성하기 위한 수단이 불가피한 것이어야 하고 목적과의 관계에서 적정한 것이어야 함.

- 현재의 시험제도가 여성에게 상대적으로 낮은 체력평가 기준을 적용하는 것은 애초부터 여성은 남성과 동일한 업무를 수행할 수 없다는 전제를 바탕으로 한 것으로서, 소방공무원으로서의 체력적 조건을 갖추고 있지 못한 일부 여성들이 이 제도를 통해 혜택을 받았을 수는 있지만 **결과적으로 임용 후에 소방공무원으로서 효율적으로 직무를 수행할 수 없게 됨으로 인해 오히려 소방공무원에 대한 성역할 고정관념을 강화하는 등 부작용을 초래하고 있음**
- 또한 **체력검증 과정에서 남성에 비해 여성들에게 완화된 체력기준을 적용했다고 하여 여성을 위한 배려 내지 우대정책으로 볼 수는 없음.** 이는 현재 소방공무원을 남녀로 구분하여 모집하고 있는 정책상 어쩔 수 없이 불가피하게 수반된 것일뿐 현 제도에서 여성에게 완화된 체력기준을 적용하고 있다는 것만으로 '성별 구분모집'에 합리적인 이유가 있다고 보기는 어려움.
- 소방공무원 직무를 수행하기에 적합한 자격기준 및 필요한 체력 조건은 성별의 구분을 떠나 남성분 아니라 여성에게도 해당하는 것이므로 국민의 안전과 생명의 보호 그리고 소방공무원 스스로의 보호를 위해서라도 적절한 체력평가 기준이 여성 소방공무원들에게도 적용될 필요성이 있으므로 **여성에게 체력평가 기준을 낮게 적용하고 있다고 하여 이를 여성에게 유리한 제도이며 국민 전체의 복리관점에서 바람직한 제도라고 보기는 어려움**

다 여성 소방공무원 인원(비중) 할당이 오히려 여성배려라고 볼 수 있는지 - 부정

- (A기관의 주장) 양성평등 정책 권고를 수용하여 여성소방공무원 인원 할당을 정한 것이므로 일종의 여성배려 정책에 해당
- 현재 여성을 소방공무원으로 임용하게 된 것은 '(구)여성부'의 양성평등 정책

권고를 수용하면서 시작된 것으로 현재의 분리모집 제도는 일종의 여성 배려 정책이라고 할 수 있음

- 소방공무원 시험에서 가장 중요한 평가과정인 체력검증시험에서 여성은 남성에 비하여 현저히 낮은 기준을 적용받고 있음
- 만약 이러한 정책적 배려가 없이 소방업무 수행요건을 위한 체력기준을 남녀 동일하게 설정하여 적용할 경우 여성은 체력시험에 합격하는 인원이 없거나 극히 일부만이 합격할 것이 예상되어 여성들이 남성과 경쟁하여 소방관으로 임용되는 것은 매우 어려울 것이므로, 남녀간 신체적 차이를 인정하고, 현재와 같이 행정·구급 등 특정분야에 대해서 여성에게 일정비율을 할당하여 구분 모집하는 것이 더 타당함.

● (국가인권위원회 판단) 현재의 구분모집제도가 소방공무원이 되고자 하는 여성들에게 단기적으로는 유리할 수도 있겠으나, 이러한 방식의 구분모집이 계속된다면, 비록 채용되었다 하더라도 성역할 고정관념을 극복하는 것이 힘들게 되거나 소방공무원으로서 요구되는 절대적 체력조건을 갖추지 못하여 그 조직 내부에서 도태되는 여성들이 늘어나게 될 것임

- 남녀 구분모집 제도를 유지하면서 단순히 여성소방관의 채용규모만을 다소 늘리는 방법도 여전히 성별에 따른 차별의 요소를 없애기 어려움.
- A기관이 주장하는 소방공무원 업무의 특성에 적합한 기준을 갖춘 인재의 채용은, 단순히 남녀라는 성별을 이유로 한, 아무런 검증되지 않은 기준을 근거로 구분 모집함으로써 해결되는 것이 아니라, 현재의 체력검사 기준을 재검토하여, 소방업무에 필요한 객관적이고 구체적인 체력기준으로 조정하여 이를 기준으로 소방공무원을 채용함으로써 달성할 수 있는 것이어서 현재의 '성별 구분모집'의 방식은 **적정한 수단이 아님.**
- 현재의 남성들에게 적용되는 체력기준을 기준으로 하여 이대로 채용을 시행한다면, 현실적으로 소방공무원으로 채용될 수 있는 여성들이 없을 것이라고 하는 A기관의 주장은 타당하지 않으며, 현재의 남성들에게 적용되는 체력기준도 과연 소방공무원 업무를 수행함에 있어 요구되는 기준인지 불분명하므로, **업무 수행에 요구되는 객관적인 체력검증기준에 따라 남녀 공히 동등하게 소방공무원을 채용해야 함**

차별판단 기준 TIP

- ▶ 무엇이 그 업무를 수행하는데 본질적으로 필요한 사항인지를 확인하고, 본질적으로 필요한 사항을 평가하는 객관적인 기준이 있는지를 확인하여야 함.
- ▶ 체력기준을 낮추는 방법이 단기적으로는 여성 채용을 늘리고 여성에게 유리한 것으로 보일 수 있지만, 체력기준을 업무를 수행하는데 본질적으로 필요한 체력 이하로 낮춘다면, 이렇게 채용된 여성은 업무 수행능력이 떨어지게 되므로 장기적으로는 성차별을 고착화시키게 되어서, 이는 적극적인 고용개선 조치(Affirmative Action)라고 볼 수 없음.
- ▶ 현재 남성근로자에게 적용되는 체력기준이 업무를 수행하는데 본질적으로 필요한 사항 보다 과도하게 높은 경우는, 사실상 여성을 배제하는 목적이 있다고 볼 수도 있어서 성차별(간접 차별)에 해당할 가능성도 있음
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조, 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호

II 채용 인원을 남녀 간 달리 배정한 사례

(04진기213)



경찰공무원 채용인원을 남녀 간 달리 정한 경우를 성차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

- 경찰청이 경찰공무원을 채용하면서 성별로 채용인원을 정하여 분리채용
- 「경찰공무원법」 제15조는 응시자격 등 시험실시에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 규정하고 있고 「경찰공무원임용령」제32조는 경찰공무원의 채용 시험은 계급별로 실시하고 다만 결원 보충을 원활히 하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는 직무분야별·근무예정지역 또는 근무예정기관별로 구분하여 실시할 수 있다고 규정하고 있으나 성별에 따른 구분모집에 대한 규정은 없음

2. 사건진행 경과

- 국가인권위원회는 이 사건에 대하여 피진정인에게 경찰공무원 공개채용 시험에서 성별에 따라 채용인원을 정하여 구분모집 하지 말 것을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 선발 방법은 임용권자의 재량권한인지 - 부정

- (경찰청 측 주장) 인력수급 상황이나 치안실정 등 제반여건을 고려하여 필요한 여성인력을 별도 책정하는 것 등 선발 방법은 임용권자의 재량권한
- (국가인권위원회 판단) 모집·채용에서의 차별금지는 강행규정으로 이에 위배되는 재량행사가 인정되지는 않으며, 특히 채용기준은 특정 집단의 해당 직군에 진입 여부를 결정하므로 그 기준 채택을 더욱 엄격하게 해야 함

나 일부 업무에 남성이라는 성별이 진정직업자격에 해당하는지 - 부정

- (경찰청 측 주장) 경찰청이 남성만을 특정하여 채용하거나 적은 수의 여성을 채용하는 것은 업무상 필요에 의한 것임
 - 첫째 공개채용된 경찰공무원은 남·여 구분 없이 모두 순찰지구대 근무를 원칙으로 하는데, 순찰지구대 업무 중에는 강력범 체포 주취자 처리 조직폭력배 체포 불법 폭력시위 진압 등 격렬한 신체적 접촉 및 물리력을 요구하는 업무가 많음.
 - 둘째 2004년 남성 범죄자가 83.3%를 차지하는 등 범죄자의 대부분이 남성이므로 이들을 제압하기 위해서는 제압능력과 신체적 체력적 조건이 필수적으로 요구됨.
 - 셋째 잦은 야간근무 장거리 출장 불규칙한 근무시간 등으로 여성이 감당하기 어려운 직무여건이 보편적임.
 - 넷째 외근 경찰관은 범죄자를 능가하는 신체적 체력적 우위를 확보함으로써 심리적 강제효과를 통해 상대를 압도하고 저항의지를 꺾어 평화적 제압을 할 수 있음.
- (국가인권위원회 판단) 분리채용은 성별이 '직무의 성질상 불가피하게 요구되는 경우'에 한하여 정당성이 인정되나, 경찰관 직무의 성질상 성별 분리채용이 불가피하게 요구되지 않으므로 남녀고용평등법 제2조에서 정하고 있는 차별행위에 해당

- 직무의 성질상 특정 성별이 불가피하게 요구되는 경우란 본질적 업무와 부수적 업무를 구분하여 성별이 본질적 업무를 성공적으로 수행하기 위한 결정적 요소 즉 필수적 직무자격요건인 경우를 말함
- 공개 채용하는 경찰공무원의 모든 직무가 범죄자 제압능력 등 신체적 체력적 우위를 요구한다거나 모든 직무에 대해 성별이 직무수행 가능여부를 결정하는 요인이 된다고 볼 수 없음에도 불구하고 피진정인이 구체적인 직무 내용을 고려하지 않은 채 모든 경찰공무원 업무에 성별을 기준으로 채용인원을 정하는 것은 정당화되기 어려움
- 경찰공무원과 같이 **직무가 매우 다양한 포괄적인 직군에 성별을 기준으로 채용 인원을 통제하는 방식**은 해당 직무수행에 성별이 결정적 요소인지 여부를 검토하는 것 자체를 불가능하게 하고, 할당된 여성 경찰관 채용인원 산출 근거 또한 불분명하므로 이러한 관행은 **허용될 수 없음.**
- 여성이 근무하기 어려운 직무라고 주장하는 일부 외근 부서에 한해 판단해 보아도 성별이 해당직무수행의 필수적 자격요건이라고 보기 어려움
- 강력범 체포, 주취자 처리, 조직폭력배 체포, 불법폭력시위 진압 등에 있어 강인한 체력이 요구된다고 할 수 있으나 강인한 체력이 요구된다는 이유로 모든 여성이 해당 직무를 수행할 수 없다고 볼 수 없고 피진정인 또한 이를 실질적인 사실에 기초하여 입증하지 못했으며 해당 업무 수행에서 직면하는 신체적 위험은 남성 경찰관에도 해당
- 경찰관의 모든 직무는 물론 특정 직무가 여성을 채용할 경우 불가능하다고 볼 수 없고 현재 해당 직무를 수행하는 국내외 여성 경찰관들의 존재가 이를 뒷받침함.
- 특정 경찰관 직무수행 시 겪을 수 있는 위험 및 강인한 체력의 필요는 여성 뿐 아니라 남성에게도 해당하는 것이므로 **위험을 예방하기 위한 조치 및 강인한 체력조건은 남성과 여성 모두에게 동등하게 적용되어야 함에도 불구하고 경찰청은 여성에게만 위 기준을 적용하면서 직무수행능력과 직접적 관련이 없는 성별을 기준으로 채용을 제한하는 방식을 택한 것은 정당화될 수 없음**

다 분리모집에 합리적 이유가 있는지 - 부정

● (경찰청 측 주장) 남성과 여성을 분리 모집하는 데에는 합리적 이유가 있으며, 오히려 여성에게 유리한 방식임

- 구분 모집을 폐지한다면 남성과 여성의 신체 및 체력기준을 달리하는 현 채용제도에서 일반공무원의 성별 합격비율을 고려할 때 여성의 합격비율이 과반수를 넘을 것으로 추정되는데

첫째, 외근업무 비중이 절대적으로 많은 경찰업무에서 외근업무에 여경을 많이 배치해야하므로 범죄대응력 약화로 이어질 수 있음.

둘째, 여성 경찰관의 경우 신체적 체력적 조건 및 임신 육아문제 등으로 야간근무가 없는 내근 근무 부서를 선호하고 조직 내부적으로도 이를 배려하여 주로 내근부서에 배치하는 상황에서 여성경찰관의 수가 많아지면 내근부서를 희망하는 남성경찰관 들은 상대적으로 인사이동시 불이익을 받는다는 박탈감을 느낄 수 있음.

셋째, 외근 근무시 여성과 근무할 경우 임신 등으로 힘든 업무를 감당하지 못하게 되거나 출산 등으로 장기간 결원상태가 유지된다면 이를 감당해야 하는 동료 남성 경찰관은 업무에 대한 스트레스를 겪을 우려가 있음.

- 현재 채용절차에서는 여성의 체력조건을 남성보다 낮게 규정하고 있으나 구분 모집을 폐지하면 남성 여성에 채용 근무조건을 모두 동일하게 적용해야한다는 논리가 전개되어 체력평가 시 여성의 체력으로서 감당하기 벅찬 체력기준이 마련될 가능성이 높아 이 경우 오히려 여성 채용이 줄어들 가능성이 있음.
- 2004. 12. 말 현재 여성 경찰관 비율은 전체 경찰관의 약 4.1%이나, 2005년부터 여성경찰관 채용목표제를 도입하여 2014년까지 여성경찰관 비율 10% 확보를 목표로 매년 신규채용 규모의 20~30%를 여성으로 모집할 계획임
- 특정 직무 수행을 위해 제압능력 강인한 체력이 필요하다면 해당 직무를 수행할 경찰공무원 채용기준으로 성별이 아닌 직접 제압능력 및 체력을 측정하는 기준을 사용하고 신입경찰관 교육 및 재교육 과정에서도 위의 능력을 배양하고 훈련 시키는 노력이 선행되어야 함.

● (국가인권위원회 판단) 근로기준법 제72조는 사용자의 임신부 보호 의무에 대해 규정하고 있음 그러나 그 외의 경우에는 **여성 뿐 아니라 남성에게도 위험한 직무에서 여성을 보호한다는 이유로 여성 전체를 해당 직무에서 배제 또는 제한하는 것은 차별의 예외사유로 인정되지 않음.** 이는 해당 직무를 수행하기 어려운 사람을 배제 또는 제한하는 것이 아니라 모든 여성을 배제 또는 제한하는 것이기 때문임.

특정 경찰관 직무수행 시 겪을 수 있는 위험 및 강인한 체력의 필요는 여성 뿐 아니라 남성에게도 해당하는 것이므로 위험을 예방하기 위한 조치 및 강인한 체력조건은 남성과 여성 모두에게 동등하게 적용되어야 함. 피진정인은 여성에게만 다른 기준을 적용하면서 직무수행능력과 직접적 관련이 없는 성별을 기준으로 채용을 제한하였으므로 차별.

차별판단 기준 TIP

- ▶ 채용기준은 특정 집단의 해당 직군에 진입 여부를 결정하므로 그 기준 채택을 엄격하게 해야 함
- ▶ 구체적으로, 성별이 '직무의 성질상 불가피하게 요구되는 경우'에 한하여 정당성이 인정되며 직무의 성질상 특정 성별이 불가피하게 요구되는 경우란 본질적 업무와 부수적 업무를 구분하여 성별이 본질적 업무를 성공적으로 수행하기 위한 결정적 요소 즉 필수적 직무자격요건인 경우를 의미
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조, 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호

12 성별 간 응시연령을 달리 정한 사례

(03진차589)



경찰공무원 공개채용시험에서 남녀 간 응시연령을 달리 정한 것을 성차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

- 경찰공무원법 제15조 제2항은 “각종 시험의 응시자격·시험방법 기타 시험의 실시에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”고 규정하고 있으며, 이에 따라 경찰공무원임용령 제39조 제1항은 순경공개경쟁채용시험의 응시연령을 남자는 21세 이상 30세 이하, 여자는 18세 이상 27세 이하로 규정
- 경찰청장은 순경공개경쟁채용시험에 있어 남녀의 응시연령을 위 응시연령으로 하고, 남자의 경우에는 “병역을 필한 자(면제자 또는 전역예정자 포함)”로 하며, 제대군인의 경우에는 남녀 구분없이 군복무 기간에 따라 위 응시 상한연령에서 군복무기간 1년 미만은 1세, 1년 이상 2년 미만은 2세, 2년 이상은 3세를 연장

2. 사건진행 경과

- 경찰공무원 채용 관련 법령에 대하여 국가인권위원회에 차별진정이 제기되었고, 위원회는 이 사건에 대하여 경찰공무원 채용시험 중 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리하고 있는 것은 합리적인 이유없이 성별을 이유로 한 차별행위임을 인정하고, 피진정인 경찰청장에게 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리하고 있는 경찰공무원임용령 제39조 제1항을 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 군복무의 특성을 고려한 것이 공평한 응시기회 부여에 해당하는지 - 부정

● (경찰청 측 주장) 경찰공무원 채용시험 중 순경공개경쟁채용시험의 경우 시험의 난이도와 임용계급을 고려하는 한편 남녀에게 공평한 응시기회를 부여하고자 경찰공무원임용령 제39조 제1항에 의거 남자의 경우 군복무의 특성을 고려하여 21세 이상 30세 이하, 여자는 18세 이상 27세 이하로, 각각 10년의 응시기간을 부여하고 있음. 남자의 경우 특별한 경우를 제외하고는 고졸 이후 군복무(2003년 10월 기준 육군 24개월, 해군 26개월, 공군 28개월)를 하는 바, 순경공개경쟁채용시험에 응시하기 위해서는 고졸자라 하더라도 21세 이상이어야 응시할 수 있으므로 응시가능 연령을 21세 이상 30세 이하로 정함

● (국가인권위원회 판단) 병역을 필한 자로 응시자격 제한한 것 자체가 근거 없고, 남성과 여성의 응시연령을 달리 정하는 것에 합리적 이유 없음 (합리적인 이유없이 성별을 이유로 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위임)

- 경찰공무원법 및 경찰공무원임용령 등 관련법령은 순경공개경쟁채용시험에서 남자의 경우 ‘병역을 필한 자(면제자 또는 전역예정자 포함)’로 응시자격을 제한하도록 규정하고 있지 아니하므로, 남자의 경우 ‘병역을 필한 자(면제자 또는 전역예정자)’로 응시자격을 제한한 것은 법적 근거가 없음
- 군복무기간을 고려한 응시연령 차등적용은 ‘병역을 필한 것’이 전제가 되는데, 위위에서 본 것처럼 ‘병역을 필한 자’로 응시자격을 제한하는 것이 법적 근거가 없는 것이므로, 응시자격의 하나인 응시연령을 결정함에 있어 군복무기간을 고려하는 것 역시 법적근거가 없는 것으로서, 이는 고려 요소가 될 수 없으며, 달리 이를 고려해야 할 합리적인 이유도 없음.
- 군복무기간을 고려하여 남자의 응시 연령을 21세 이상 30세 이하로 정함으로써, 여자는 18세부터 응시기회가 주어지는데 반해 남자의 경우 여자보다 3세 늦은 21세부터 응시기회가 주어져 군복무 여부와 상관없이 21세가 될 때까지 기다려야 하는 불리한 대우를 받게 되고, 또한 남자는 30세까지 응시기회가 주어지는데 반해

여자의 경우 남자보다 3세가 빠른 27세에 응시 기회가 끝나게 되어 4년제 대학을 졸업한 응시자가 늘어나고 있는 현실을 감안할 때 결과적으로 불리한 대우를 받게 됨.

차별판단 기준 TIP

- ▶ 많은 경우 직급이나 호봉 산정시 '남성 군복무의 특수성'이 합리적 이유로 주장 되는데, 남성의 군복무를 고려한 경우라고 하여 모두 합리적 이유에 해당하는 것은 아님
- ▶ 특히 모집, 채용 과정은 해당 직군에 진입 여부를 결정하므로 그 기준 채택을 엄격하게 해야 하고, 근로조건이나 승진·배치에 있어서도 그 우대의 정도가 합리적 수준 또는 비례성 있게 이루어져야 함
- ▶ 제대군인 또는 병역 의무 이행에 대한 우대가 실질적으로는 여성에 대한 배제나 불이익을 은폐하기 위한 것이 아닌지 엄밀히 검토할 필요
- ▶ 적합성과 합리성 기준 : 제대군인에 대하여 여러 가지 사회정책적 지원을 강구하는 것이 필요하다 할지라도, 그것이 사회공동체의 다른 집단에게 동등하게 보장되어야 할 균등한 기회 자체를 박탈하는 것이어서는 아니므로, 정책수단으로서의 적합성과 합리성을 신중하게 검토해야 함 (공무원 시험 제대군인 가산점 제도에 관한 헌법재판소 1999. 12. 23. 선고 98헌마363 결정 참조)
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조, 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호

13 성별 구분모집 및 여성지원 제한의 차별 여부

(13진정0093000)



경찰간부후보생 모집 시 성별 구분모집 및 여성지원 제한을 성차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

- 경찰교육원장(경찰청장으로부터 경찰간부후보생 공개경쟁선발시험의 실시권을 위임받은 경찰청 소속기관)은 2013. 1. 8. '2013년 제62기 경찰간부후보생 공개채용 시험 계획'을 공고한바, 총 채용인원은 50명으로 일반분야 40명 중 남자는 35명, 여자는 5명으로 성별을 구분하여 모집하고, 특수분야 10명 중 세무·회계 4명, 외사 4명, 전산·정보통신 2명은 모두 남자로 성별을 제한하여 모집
- 경찰간부후보생 채용시험은 필기시험(1차 객관식, 2차 주관식), 신체검사, 종합 적성검사, 체력검사, 면접시험 순으로 진행하며, 최종합격자는 필기시험 50%, 체력검사 25%, 면접시험 25%(자격증 5% 포함)의 비율로 합산한 성적 순으로 결정하는데 선행되는 시험에 합격하지 못하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없음
- 체력검사는 달리기(100m, 1000m), 윗몸 일으키기, 좌우 악력 등을 측정하는데, 성별에 따라 체력 측정기준을 달리하고 있음
- 직전 5년간(2009년~2013년) 실시한 경찰간부후보생 채용시험의 체력검사에는 총 386명(남자 346명, 여자 40명)이 응시하여 9명(남자 7명, 여자 2명)이 불합격한 사실이 있음

- 경찰간부후보생 52기(2007년 임용)부터 56기까지 특수분야로 합격한 50명의 재직 현황을 보면 현재까지 동일분야 종사자는 20명이고, 분야를 변경하여 근무하는 자는 30명이며, 당해 분야 평균 재직기간은 3.22년
- 여성 경찰간부는 1989년 경찰대학에서 9기생 5명을 최초로 선발한 이후 1997년부터 매년 정원의 10%인 12명을 모집하고 있고, 2000년부터 경찰간부후보생 모집 인원의 10%인 5명을 일반분야로 일원화하여 선발하고 있으며, 경찰간부후보생 출신 여경은 경무, 생활안전, 수사 등 다양한 분야에서 근무 중
- 2012년도 경찰공무원 선발 시험에서 성별 구분 없이 통합 선발한 결과 여성이 전체의 38%의 비율로 채용
- 경찰청은 2005년 '여경채용목표제'를 도입하여 2014년까지 여성경찰관 비율을 10%까지 확대하는 것을 목표로 채용을 실시한 결과 2013. 6. 15. 현재 여성경찰관 비율이 전체 경찰관 대비 7.6%에 이르고 있으며, 순경 공개채용시험에서 여성을 약 20~30%의 비율로 채용
- 2012년도 공무원 채용시험의 여성 합격자 비율을 살펴보면, 행정고시43.8%, 외무고시 53.1%, 7급 공무원 39.0%, 9급 공무원 42.9%이고, 사법시험의 여성 합격자 비율은 41.7%
- 이 사건 이전에 국가인권위원회 차별시정위원회는 2005. 12. 5. 경찰청장에게 "경찰공무원 공개채용 시험에서 성별에 따라 채용인원을 정하여 구분모집 하지 말것"을 권고(사건번호 : 04진기213)하였고, 이에 대해 경찰청장은 "남녀 구분 모집을 폐지할 경우 남녀 동일 체력기준 적용이 불가피한바, 이 경우 여성탈락 인원이 현저히 증가할 것으로 예상되어 오히려 여성 경찰관 채용을 제한할 소지가 있고, 남녀 구분 모집 폐지보다는 여자 경찰관 비율을 현 4.8%에서 10%까지 늘리는 여경 채용 목표제의 유지가 타당하다"는 등의 이유로 2006. 5. 15. 위 권고의 불수용을 국가인권위원회에 통보

II 2. 사건진행 경과

- 국가인권위원회는 경찰청장에게, 경찰간부후보생 공개채용시험에서 여성의 채용 비율을 확대할 것과 일반분야 외 세무·회계, 외사, 전산·정보통신 분야에서 여성의 채용을 제한하지 않도록 할 것을 권고

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 잠정적 구분 모집이 허용될 수 있는지 - 인정

- (경찰청 측 주장) 경찰간부후보생 공개채용 시험의 일반분야에서 성별 구분모집을 하는 이유는 경찰 업무의 특성상 채용 시 체력측정을 실시하는데, 남녀를 통합하여 운영할 경우 결과의 상대적 유불리가 발생하기 때문임.
 - 여경 채용 규모나 방법은 경찰의 인력배치 계획과 밀접한 것으로 현재 여경 활용 분야에 대한 다양한 논의를 진행 중
 - 경찰은 업무에 물리적 강제력이 수반되고, 생명·신체적 위험에 상시 노출되어 남성 경찰관의 수요가 많은 것이 사실이나, 사회적 약자 대상 범죄 등 여성 경찰관을 필요로 하는 분야의 중요성이 커지는 만큼 여경비율 확대를 검토하여 2004년에는 전체 경찰관의 4%에 지나지 않던 여경의 비율이 2013년 3월 현재 7.6%를 점유할 만큼 지속적으로 증가함
 - 경찰은 2014년까지 여성경찰관 비율 10% 확보를 목표로 매년 경찰대학, 간부후보생 선발인원의 10%, 신임순경 선발인원의 20~30%를 여성으로 배정하는 등 여경 점유율을 점차 확대하고 있음
 - 경찰과 같은 특수직에 대하여 성별 구분 모집을 없애 여성 점유율이 50%이상 되는 경우 치안공백이 발생할 수 있음
- (국가인권위원회 판단) 과도기적 조치라는 전제에서 필요성 자체는 인정
 - 국가인권위원회가 2005. 12. 5. 경찰청장에게 경찰공무원 공개채용시험 시 성별 구분모집을 폐지하도록 권고한 취지는, 성별이 경찰관으로서 직무를 수행하는 데

필수적인 자격요건이라고 보기 어려우므로 성별에 따라 채용인원을 정하고 여성 채용인원을 남성보다 현저히 적게 정하는 것은 성별에 의한 차별이고, 따라서 성별이 아닌 직접적인 직무수행능력 측정기준을 사용하여 경찰공무원을 채용하는 것이 바람직하다는 데에 있음

- 여성의 사회 진출이 증가하고 있고, 직업에 있어 성별의 장벽이 점차 무너지고 있는 추세에 비추어볼 때, 머지않은 장래에 위 결정과 같이 경찰공무원의 성별 구분 모집을 폐지하는 것이 양성평등의 원칙에 부합함.
- 하지만 당장 구분모집을 폐지하게 되면 경찰공무원 중 여성 합격자가 급격히 증가하게 될 것임을 어렵지 않게 예상할 수 있고, 그렇게 되면 특히 수사, 경비 등 높은 수준의 체력이 요구되고 위험에 노출될 가능성이 큰 업무에서 공백이 발생할 우려가 있으므로 과도기적인 조치라는 전제 하에 남녀 구분모집의 필요성을 인정

나 경찰간부후보생 모집 시 여성 10% 비율이 적절한지 여부 - 부정

● (국가인권위원회 판단) 과도기적 필요성이 인정된다고 하더라도 10년 이상 10%로 고정한 것은 합리적 이유를 인정하기 어려움

- 2012년도에 경찰공무원을 성별 구분 없이 선발한 사례에서 여성의 채용비율이 38%에 달한 점, 행정고시, 외무고시, 7급 및 9급 공무원, 사법시험의 경우 여성의 합격비율이 이미 40%를 넘어서고 있는 점, 최근 5년간 실시한 경찰간부후보생 채용시험의 체력검사에 여성 탈락자는 단 2명에 불과하여 체력검사가 사실상 당락에 큰 영향을 미치고 있다고 보기 어려운 점 등을 고려하면 경찰간부후보생 모집 시 성별을 구분하지 않고 채용을 실시한다면 여성 합격자가 10%를 훨씬 상회하게 될 것임은 명백함.
- 경찰청의 '여경채용목표제'는 2014년까지 여성 경찰관의 비율을 전체의 10%로 확대하는 것을 목표로 하는데, 그 목표의 달성 여부를 떠나 그 목표의 상향을 검토해야 할 시점이고, 그렇다면 구분모집을 폐지할 경우 예상되는 남녀의 채용 비율을 고려하여 그에 근접해가는 방향에서 단계적으로 여성의 채용비율을 확대해 나가야 할 것임. 경찰간부후보생의 여성 채용비율은 현행 10%보다 확대하여 목표를 설정하는 것이 바람직함.

- 경찰간부후보생 공개채용시험은 장차 고위직으로 성장할 경찰간부를 채용하는 시험이란 점에서 현행 경찰간부후보생 여성 채용비율의 문제점을 지적할 수 있음. 피진정인은 여경채용목표제를 실행하기 위하여 순경 공개채용시험의 경우 여성을 약 20~30% 비율로 채용하는 반면, 경찰간부후보생은 2000년 이래 여성 채용비율을 10%로 유지하고 있는데, 이러한 채용인력 배분은 여성 경찰관을 하위직에 편중되게 하는 결과를 초래할 수 있음.
- 경찰 내에서 여성의 참여를 확대하려는 여경채용목표제의 진정한 실현을 위해서는 하위직뿐 아니라 고위직에도 두루 여성의 비율을 확대하도록 해야 할 것이므로 여성 간부직 채용비율을 하위직보다 훨씬 낮게 10%로 설정하고 있는 것은 지나친 제한으로서 국가인권위원회법 제2조 제3호가 규정하는 성별에 의한 차별행위에 해당.
- 이상의 내용을 종합해 볼 때, 피진정인이 경찰간부후보생 모집 시 여성 채용비율을 10%로 제한하는 것은 합리적인 이유가 없는 과도한 제한으로서 성별에 의한 차별행위에 해당

다 특수 분야(세무·회계, 외사, 전산, 정보통신)에 여성을 채용하지 않는 것이 정당한지 - 부정

- (경찰청 측 주장) 인력운용상 필요한 합리적 이유가 있음
 - 경찰간부후보생 채용시 특수분야에 여성을 채용하지 않은 이유는 일반, 세무·회계, 외사, 전산·정보통신으로 구분되는 4개 분야에 여성을 각 1~2명씩 배정하는 것보다 지원자가 많은 일반분야에 5명 배정하는 것이 총원소요에 적합하다고 판단
 - 특수분야로 합격한 경우라도 정년까지 담당업무가 한정되는 것은 아니며 다양한 업무로 순환보직할 수 있기 때문이나, 채용제도개선을 위해 특수분야 10명은 성별 구분 없이 특별 채용하는 방안을 검토 중
- (국가인권위원회 판단) 특별한 합리적인 이유가 있기보다는 적은 수의 여성을 채용하려는 과정에서 발생한 편의적인 조치여서 성차별
 - 특수분야인 세무·회계, 외사, 전산·정보통신 분야의 구체적 직무내용을 보면

외사 부문을 제외하고는 오히려 여성에게 통상 더 적합하다고 여겨지던 분야인 점, 경찰간부후보생 출신 여경이 현재 위 특수분야를 포함한 다양한 분야에서 근무하고 있는 점, 채용 후 분야의 변동이 가능하다는 이유로 특수분야의 모집을 제한하는 것은 애초에 기능을 나누어 분야별로 모집하는 취지에 부합하지 않는 점 등을 종합적으로 살펴볼 때, 피진정인이 경찰간부후보생 모집 시 특수분야에 여성의 채용을 제한하는 것은 국가인권위원회법 제2조 제3호가 규정하는 성별에 의한 차별 행위에 해당

— 차별판단 기준 TIP —

- ▶ 분할 모집 또는 분리채용의 필요성 자체가 인정된다고 하더라도, 그 잠정적 채용 비율이 적절한 것인지도 판단해야 함
- ▶ 이 사건에서 경찰청장은 현재 여성과 남성의 체력기준을 동일하게 하고 함께 모집하는 것보다, 잠정적으로 여성의 체력기준을 낮추되 10% 채용 목표로 분할 모집하는 것이 여성에게 더 유리한 조치라고 주장하였지만, 국가인권위원회는 이를 성차별로 판단함
- ▶ 판단 근거는 경찰 공무원 채용 비율, 행정고시, 외무고시, 7급 및 9급 공무원, 사법시험의 경우 여성의 합격비율, 체력검사에 여성 탈락자 수, 여성 경찰관을 하위직에 편중되게 하는 결과를 초래할 수 있다는 정책적 고려 등
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조, 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호

14 여성에게 불리한 채용시험

(15진정0477000)

남녀 체력수준을 고려하지 않아 여성에게 불리한 결과를 초래한 환경미화원 채용시험을 차별로 인정한 사례

1. 사건 개요

- 환경미화원 채용은 1차 서류전형, 2차 서류심사 및 체력시험, 3차 면접시험의 절차를 거쳐 채용되고, 최종합격자는 2차 시험(서류심사 및 체력시험 합계)과 3차 면접시험 점수를 합산한 후, 고득점자 순으로 선발하는데, 체력시험은 윗몸일으키기, 철봉 잡고 오래 매달리기, 모래주머니 메고 50m달리기 등 3가지 종목
- 체력시험에서 남녀 응시자에게 동일한 기준을 적용한 결과, 남성과 여성의 체력 검사 평균점수는 5~8점 차이가 벌어져, 여성 합격자가 1~2인에 불과하였고, 2015년에는 여성 지원자 전원이 탈락

2. 사건진행 경과

- A시의 2015년 환경미화원 모집에 응시한 여성 지원자들에 대한 차별이라는 진정이 국가인권위원회에 제기되었고, 위원회는 A시에게, 환경미화원 채용 시 업무내용과 남녀 체력수준을 고려한 객관적 평가요소를 마련하여 여성에게 불리한 결과를 초래하지 않도록 환경미화원 채용시험을 개선할 것을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 체력시험의 종목과 평가기준이 필요·적절한 기준인지

- **(A시장의 주장)** 현재 실시하는 체력시험이 고난이도의 체력을 요구하는 것이 아니고, 청소업무를 수행할 수 있는 기본적인 체력을 검증하는 수준의 종목을 선정하여 시행하고 있음
- **(국가인권위원회 판단)** 체력시험의 종목과 평가기준이 객관적 검증을 거쳤거나, 남녀의 생물학적 체력수준의 차이를 감안한 측정방법인지를 달리 입증할 수 없으므로 A시장의 주장은 합리성이 없음
 - 현행 환경미화원 업무가 배정된 구역의 가로변 주변을 청소하는 것이 주된 업무이므로 강인한 체력적 요건이 절대적인 직업수행능력으로 수반된다고 보기 어려움
 - 체력시험의 종목과 평가기준이 외관상 중립적인 기준을 적용하고 있지만 체력시험 도입이 타 지방자치단체의 기준을 모방한 수준에 불과함
 - 환경미화원 업무를 수행하기 위한 필요·적절한 기준인지 여부에 대한 객관적 검증을 거쳤거나, 남녀의 생물학적 체력수준의 차이를 감안한 측정방법인지를 달리 입증할 수 없음

나 여성이 절대적으로 불리한 기준인지 - 인정

- **(A시장의 주장)** 남녀 동일한 조건에서 2014년도 체력시험은 여성 2명이 면접 대상자로 선정된 후 최종 1명이 합격한 점, 2015년도는 여성이 최종합격하지는 않았지만 여성 응시자 2명의 체력시험 점수가 전체 남녀 평균점수보다 높은 것을 보면 여성이 절대적으로 불리한 것은 아님
- **(국가인권위원회 판단)** A시장의 주장에 합리성을 찾기 어려우므로 국가인권위원회법 제2조 제3호가 규정하는 성별에 의한 차별행위에 해당함

- 2015년도 체력시험 점수가 남녀 평균점수를 상회하는 여성 응시자 2명을 제외한 여성 응시자들의 평균점수는 25점으로 전체 평균에 훨씬 미치지 못함
- 최근 3년간 남녀의 서류전형 평균점수는 차이가 없거나 미비한데 비해, 체력시험 평균점수는 여성이 남성에 비해 현저히 낮음

차별판단 기준 TIP

- ▶ **간접차별(또는 결과차별)** : 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 경우 (남녀고용평등법 제2조 제1호)
- ▶ **남녀고용평등 업무처리규정 제3조(모집·채용) ... ②** 다음 각 호의 행위는 법 제7조제1항에 따라 사업주가 근로자를 모집하거나 채용할 때 하여서는 아니 되는 남녀 차별적인 행위에 해당한다. ... 10. 특정 직종을 모집함에 있어서 특정 성이 충족하기 어려운 신장·체중·체력 등을 채용조건으로 한 것으로 인하여 특정 성의 채용비율이 다른 성에 비해 현저하게 적은 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외한다. 13. 그 밖에 합리적인 이유없이 근로자의 모집·채용에 있어서 특정 성을 차별하여 근로자를 모집·채용하거나 모집·채용 기준은 성 중립적이거나 그 기준이 특정 성이 충족하기에는 현저히 어려워 결과적으로 특정 성에게 불이익이 발생하고 사업주가 그 기준의 정당성을 입증하지 못하는 경우

15 채용방법을 성별에 따라 달리 정한 경우

(07직차2, 07직차3 병합)



객실 승무원 채용에서 남승무원은 공채입사 직원 중 사내공모를 통해서만 선발하면서 여승무원은 사내공모와 공개채용을 병행하는 것을 차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

● A항공사에서 남성 객실승무원은 일반직 공채로 입사한 직원 중에서 사내공모를 통해서만 채용하는 한편, 여성 객실승무원은 사내공모와 공개채용을 병행하여 채용

2. 사건진행 경과

● 국가인권위원회 차별시정위원회는 A항공사의 객실 승무원 채용관행이 합리적인 이유 없이 남성을 차별하고 있는지 직권조사하였고, 그 관행이 국가인권위원회법 제2조 제4호에서 정한 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로 남성을 차별하는 일이 없도록 채용 관행을 시정할 것을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 성별을 이유로 고용상의 불리한 대우를 한 것인지 - 인정

● (A항공사의 주장) 최근 몇 년간 남승무원 선발을 위해 별도의 공개채용을 시행하지 않은 것은 사실이나, 공개채용으로 이미 선발된 일반직 남자 직원을 대상으로 객

실 승무직 희망자를 사내공모 방식으로 총원했으므로 객실 승무직을 희망하는 남자 지원자에 대해 지원 기회를 원천적으로 제한한다고 볼 수 없음

● (국가인권위원회 판단) 여성은 승무직에 바로 지원할 수 있지만 남성은 일반직, 기술직, 전산직으로 입사하여 일정기간이 지나고 나서 승무직에 지원하는 이중의 과정을 거쳐야 하므로 남성을 차별하여 취급하고 있음

• 특히 토익 470점 이상 750점 미만의 남성과 전공학과 외 남성은 일반직 공채에도 응시할 수 없어, 동 기준의 여성과 달리 객실 승무원이 될 기회도 부여받지 못함

나 불리한 대우에 합리적 이유가 있는지 - 부정

● (A항공사의 주장) 다양한 요구에 적절히 대응하기 위해 예약, 발권, 운송 등 지상 서비스 경험이 있는 일반직, 기술직, 전산직 공채 출신 원칙적으로 직원 중에서 사내공모 제도를 통해 객실 승무원을 선발하고 있고, 남승무원은 근속기간이 길어 사내공모 제도를 통해서도 필요한 자원을 확보할 수 있으나 여승무원은 휴직 및 사직인원이 많아 사내공모만으로는 다수 인원을 총원할 수 없어 공개채용을 병행하고 있음

● (국가인권위원회 판단) A항공사의 주장에 합리성을 찾기 어려움

- 인사운영의 자율성이 특정 성별을 공개채용 지원자격에서 배제하는 부분까지 정당화할 수 없음
- 토익 470점 이상 750점 미만의 남성과 관련 전공학과 외 남성은 일반직 공채에도 응시할 수 없어 동 기준의 여성과 달리 A항공사 객실 승무원이 될 기회조차 부여받지 못한다는 점에서 사내공모 제도는 성차별 해결에 적합한 제도라고 볼 수 없음
- 지상서비스는 교육을 통해서도 객실 승무원이 충분히 습득할 수 있음
- 객실 남승무원을 공개 채용하게 되면 오히려 사직 및 휴직한 여승무원의 공백을 메울 수 있음

다 여성이 객실 승무원 업무 수행에 더 적합한지 - 부정

- (A항공사의 주장) 여성이 남성보다 섬세함과 친절함 등 객실 승무원 업무 수행에 필수적인 요소가 많음
- (국가인권위원회 판단) A항공사의 주장에 합리성을 찾기 어려움
 - 객실 승무원의 본질적인 업무는 「항공법」 제2조 제3의2에서 명시하는 바와 같이 비상 탈출진행 등 안전업무임
 - **고객에 대한 서비스 업무는 직무의 성질상 여성에게만 요구되는 업무가 아님**
 - 다른 모든 국내 항공사와 한국인 객실승무원을 채용한 다수의 국외항공사가 지원자격에 특정 성별을 제한하고 있지 않음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 인사운영의 자율성이나 재량권이 특정 성별을 공개채용 지원 자격에서 배제하는 부분까지 정당화할 수 없음
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조, 국가인권위원회법 제2조(정의), 남녀고용평등법 제2조(정의) 제1호 및 제7조(모집과 채용), 고용정책기본법 제19조(취업기회의 균등한 보장)

16 대학 행정직원 채용 직급 차등 사례

(남녀차별개선위원회 2001. 6. 18.자 00고용49결정)



대학 행정직원 채용 및 직급 차등이 차별에 해당한다고 판단한 사례



1. 사건 개요

● A대학 부속의료원은 신규직원 모집 공고시 **사무원은 남성으로, 사무보조원은 여성으로** 모집하였고, 직원인사규정상 신규채용 제한연령에 있어 **남성은 병역필 또는 면제자로서 30세 미만인 자를, 여성은 25세 미만인 자로 함**

● 진정인은 A대학이 직원 모집 및 배치, 승진 등에 차별을 두고 있다고 주장하며 남녀차별개선위원회에 진정을 제기

2. 사건진행 경과

● 남녀차별개선위원회는 남녀 차별의 소지가 있으므로 개선을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

● (국가인권위원회 판단) A대학의 모집공고에서의 직급 차별 및 신규채용제한 연령은 과도한 남녀차등제한을 두는 것으로 합리적 이유 없이 남녀를 차별할 소지가 있음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 채용 당시 제한연령뿐 아니라 직급, 호봉, 승진에 차별을 두고 있는 것은 차별의 소지가 있다고 판단한 사례
- ▶ 남녀고용평등 업무처리 규정 제3조(모집·채용) ... ② 다음 각 호의 행위는 법 제7조제1항에 따라 사업주가 근로자를 모집하거나 채용할 때 하여서는 아니 되는 남녀 차별적인 행위에 해당한다. ...
 5. 학력·경력 등이 같거나 비슷함에도 불구하고 특정 성을 다른 성에 비해 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하는 경우
 6. 남녀가 같거나 비슷한 자격을 갖추고 있음에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우 ...

17 특정 직무에 여성만을 모집한 사례

(06진차116, 06진차136 병합)



철도 승무원을 모집하면서 성별을 여성으로 한정하고 '서비스 업무에 적합한 용모의 여성'이라는 채용 요건은 성차별에 해당하고, 성별 분리채용으로 불리한 고용조건을 형성한 것 등을 성별을 이유로 한 고용차별에 해당한다고 본 사례



1. 사건 개요

- A공사는 KTX 개통과 관련하여 '향후 인력소요에 대비한 인력운용 효율화방안 검토' 보고서를 통해 117명을 새롭게 외주화하는 것으로 산정하였으며, 외주 승무원의 명칭을 '고속열차 차장'에서 '안내원(여)'로 변경
- A공사는 무궁화호, 새마을호 등 기존 일반열차 승무원업무에 대해서는 성별에 따른 직제 분리를 하지 않았으며 열차승무원을 직접 고용하고 있음에도, **KTX 승무원은 여성으로 특정하여 외주화하고 여승무원의 채용기준으로 '용모단정하고, 서비스 마인드가 높은 고급인력의 여사원'을 요구하며 당해 업무를 위탁**
- 여승무원 신규채용 기준은 성별에서 **여성**으로, 나이에서 신규직원 응시자의 경우 **21~25세**, 경력직원 응시자의 경우 **21~35세**, 용모에서 **신장 162cm** 이상으로 결정 - 신체조건 등은 모집요강에 표시하기 곤란하므로 자기소개서에 기재하게 하여 평가 하도록 함

II 2. 사건진행 경과

● 여성 승무원들이 채용공고와 성별 분리채용이 성별을 이유로 한 고용차별에 해당한다고 주장하며 국가인권위원회에 진정을 제기하였고, 위원회는 성별 분리채용 함으로써 불리한 고용조건을 형성한 것은 성별을 이유로 한 고용차별에 해당한다고 보아, 이와 같은 성차별적 고용구조를 개선할 것을 권고

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 성별을 분리하여 채용한 것에 합리적 이유가 있는지 - 부정

● (A공사의 주장) 외주화 추진 계획을 기초로 고객센터 업무를 추진함에 있어 여성이 더 적합하다고 판단, 다른 항공사나 일본 신칸센 자회사 SPS의 경우에도 여성승무원만 근무하고 있는 점 등을 감안하여 여성으로 제한하여 채용

● (국가인권위원회 판단) 성별이 승무원 업무에 필수적 요건이라고 보기 어려우므로 신체적 조건을 채용기준으로 제시하거나 요구하는 것을 금지하고 있는 남녀고용평등법 제7조를 위반한 차별행위에 해당

• KTX 여승무원의 업무는 당초 여객영접, 환송인사, 객실 및 화장실 청결유지, 여행 안내 및 여객문의 응대, 특실서비스 물품공급 및 관리, 특실 서비스 시행 등 특히 고객센터인 여객취급이 주로 설정되었으나, 실제로는 열차팀장이 담당하는 업무 중 상당부분이 여승무원 업무로 편입됨

• 이처럼 **여승무원은 열차팀장과 상당히 유사한 업무를 수행하고 있으므로 이 업무가 성별을 진정직업자격으로 하거나 성별이 필수적 자격요건이라고 판단되지 않음**

나 채용 이후 고용조건에서 차별이 있었는지 - 인정

● (A공사의 주장) KTX 승차하여 업무를 수행하는 인력은 고객센터와 열차 내 상품판매서비스로 명확하게 나뉘며, 열차 승무 전에 각자의 소속사에서 업무수행에 대한 지시를 받은 후 차내에서 각각 맡은 바 업무를 수행. 열차팀장, 차량관리장, 공간원, 열차영업사원, 커피판매사원 등과 여승무원의 업무를 동일가치노동 또는 유사가치노동이라고 할 수 없음.

● (국가인권위원회 판단) 피진정인은 여승무원에게 휴가·휴식시간 등 임금 외 고용 조건에서도 불리하게 처우한 점이 확인되고 국가인권위원회법 제2조 제4호 위반의 고용차별 행위

- 다른 정규직 열차승무원들의 임금은 연공급으로서 근속연수에 따라 매년 상승하는 반면 여승무원의 임금은 근속연수가 증가하여도 호봉이 증가하지 않아 그 자체로 불리한 임금체계이며, 합리적 이유 없이 상여금을 100% 적게 지급한 점을 포함하여 인센티브 지급에 있어서도 차별한 증거들 확인
- 외주화 추진 단계에서부터 일반 열차승무원의 임금수준을 보장할 계획이 없었던 점 확인
- 여승무원을 일반 열차승무원에 비해 불리하게 대우할 합리적인 이유는 발견되지 않음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 객실승무원 채용시 성별을 여성으로 한정하였으나 그에 합리적인 이유가 없고, 일반 열차승무원에 비하여 보수, 휴식, 고용기간 등에서 불리하게 대우할 합리적인 이유도 없다고 본 사례
- ▶ 특정성(여성)을 배제한 것이 아니라 '여성' 만 채용하는 것이, 다른 근로자들 보다 상대적으로 불이익한 근로조건을 적용하기 위한 것(또는 직군분리를 통한 불이익한 결과로 이어짐)이라는 점에서 여성에 대한 차별이 될 수 있음
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조, 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 및 제11조(정년·퇴직 및 해고)

18 여성우대정책이 남녀차별인지 여부

(04진차152)



여성과학자 우대 정책을 비합리적인 차별로 볼 수 없다고 본 사례



1. 사건 개요

● A재단이 연구사업 수행책임자를 선정하는 과정에서 **여성과 지방대학을 우대**하는 것이 서울 소재 대학의 남성 교수들에 대한 부당한 차별이라는 이유로 진정이 제기됨

2. 사건진행 경과

● 국가인권위원회는 비합리적인 차별로 볼 수 없다고 판단

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

● (남성교수들의 주장) 국가의 균형발전이나 여성 우대를 해야 한다면 몇 가지 사업에 지원하는 것으로 충분함에도 기초연구사업까지 차별하는 것은 과잉 조치

● (국가인권위원회 판단) 여성과학자 우대는 「**여성과학기술인육성에관한법률**」에 근거한 **적극적 우대조치**로서 주요 선진국 대부분에서 채택되고 있고, 국가인권위원회법 제30조 제2항 단서가 ‘다른 법률에서 특정한 사람에 대한 우대를 차별 행위의 범위에서 제외한 경우 그 우대는 차별행위로 보지 않는다’고 규정하고 있어 이를 비합리적인 차별로 볼 수 없다고 판단함

차별판단 기준 TIP

- ▶ ‘적극적 고용개선 조치’는 차별에 해당하지 않음
- ▶ 남녀고용평등법 제2조(정의) ... 1. "차별"이란 ... 를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다. ...
 - 다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우
 - 3. "적극적 고용개선조치"란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용 평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.

II. 임금, 임금 외 금품 등

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

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.

- **적용범위** : 차별적 임금의 지급 근거가 되는 제 규정, 근로계약, 임금산정 방식 (차별적 직무평가 모델 포함), 임금 지급 관행, 차별적 복리 후생의 근거가 되는 제 규정, 근로계약, 관행 등

III 임금(남녀고용평등법 제8조)

- 임금 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품 (근로기준법 제2조 제5호)
- 임금차별의 경우, 진정인(고소인)과 비교대상자 또는 비교대상 집단(그룹) 간의 임금 격차를 확인하고, 임금격차가 임금체계, 임금구성 항목 등 어디에서 유래하는지를 확인

III 임금 외 금품 등 복리후생 (남녀고용평등법 제9조)

- 차별적 복리후생의 근거가 되는 제 규정, 근로계약, 복리후생의 관행 등
- 근로의 질·양 등에 관계없이 근로자에게 부여되는 주택대여 또는 주택수당·가족수당·교통수당·통근수당 및 김장수당 등 복리후생적 수당, 주택구입자금 대출 등과 같은 생활보조적 또는 후생적 금품과 현물급여
- 남녀고용평등 업무처리규정 제5조 제2항에서 다음 각 호가 “임금 외의 금품지급 등에서의 남녀 차별적인 행위”로 예시
 - ☑ 지급대상에서 특정 성만을 배제하거나 불리한 조건을 부과하는 경우
 - ☑ 특정 성에 대해 지급수준을 달리하는 경우
 - ☑ 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 임금 외의 금품 등을 지급하는 경우

III 임금 및 기타 금품

- 남녀근로자들이 동일한 노동 또는 동일한 가치로 평가할 수 있는 노동을 수행하였는지 여부를 평가하여 동일가치노동임에도 성별에 따라 임금체계 및 기준을 달리 적용한다면 성차별에 해당
 - ☑ 단순히 근력을 요구하는 업무가 섬세함과 집중력, 습득된 경험을 필요로 하는 업무에 비해 더 많은 노력과 높은 기술을 요한다고 보기 어려움



체력 근력과 노동강도('기술'과 '노력')는 구별되어야 한다는 판결 : 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결 → p.107

“...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 것”

- 임금에 영향을 미치는 경력 등의 기준을 택함에 있어서 특정 성별에게 불리한 효과를 가져오는 기준을 사용할 경우 성차별에 해당



호봉산정에 영향을 미치는 경력기준을 설정한 사례 (인권위 2005. 9. 8.자 05진차467 결정)

교육인적자원부는 교사 임용 전 농업종사 경력을 호봉확정 경력으로 인정하기 위해서는 실제 농업에 종사한 경력을 입증토록 하고 있고, 그 기준으로 '토지대장', '등기부등본', '농지원부상의 소유자 및 농업인'을 제시하고 있다. 이 기준에 따르면 남성을 세대의 대표자로 당연시하는 사회풍토로 인하여 실제와는 다르게 남성이 농업인의 절대다수를 차지하는 것으로 나타난다. 따라서 여성의 농업경력 인정률은 현저히 낮을 수밖에 없어 이러한 기준은 결과적으로 성별에 따른 차별을 초래한다.

● 특정 수당이나 복리후생적 성격의 금품을 지급하면서 전통적 관념이나 관행에 의해 특정 성별이 배제되는 경우에는 성차별에 해당할 수 있음

☑ 가족수당 등을 지급하면서 주민등록증상의 세대주일 것을 요구하는 경우, 남성이 주로 세대주인 관행을 고려하면 실제 세대주로서 가족부양의 책임을 지면서도 주민등록상 세대주가 아니라는 이유로 여성이 배제될 확률이 높음

☑ 맞벌이부부의 경우 가족수당 등의 우선적 지급대상을 남성으로 책정하는 경우

☑ 부모를 이유로 한 수당이나 복리후생적 금품 지급시 여성근로자에 대해서 남편의 부모를 '부모'로 보아 관련 규정을 적용하는 경우



복리후생에서의 성차별(인권위 2012. 8. 22.자 12진정 0315200 결정) → p.142

피진정인은 여성 직원 결혼 시 실제 부양 여부 등과 관계 없이 일률적으로 진료비 감면대상을 친정부모에서 시부모로 결정되고 결혼 이후 진료비 감면대상을 누구로 할지 선택할 기회를 주지 않고 있으며, 부부가 소속 직원이라면 부부 모두에게 진료비 감면대상이 남편의 부모로 한정되는 결과를 초래하게 된다.

이는 결혼한 여성은 출가외인이므로 친정의 일에 남성인 자녀와 동일한 책임과 권리를 주장하기 어렵다는 통념이 작용한 것으로 성별 고정관념에 의한 차별로 판단되며, 피진정인이 00대학교와 사전 협의를 거쳤다는 것이 성차별을 정당화하지는 않는다.

01 취업규칙상 성별 임금차등 조항



취업규칙상 성별 임금차등 조항을 성차별로 인정하면서, 동일가치노동의 구체적인 의미와 판단 방법을 밝힌 사례



1. 사건 개요

- 피고인 A는 타일을 제조하는 B회사의 대표이사
- 타일제조공장의 공정은 성형, 시유, 소성, 선별, 포장, 제유, 잉크제조, 스크린판 제조공정의 8개 공정으로 구성되는데, 각 공정 중 남자직원의 근무인원은 합계 16명 이고 여자직원의 근무인원은 합계 5명인데 2교대로 근무하므로 남자직원 총 32명, 여자직원 총 10명이 교대로 근무
- 취업규칙에는 '종업원에 대한 임금은 성별, 학력, 연령, 경력, 기술 정도에 따라 결정한다'고 하고 있어 명시적으로 성별을 임금 결정의 중요한 기준으로 삼고 있고, 실제 근로자를 신규채용함에 있어서 위 취업규칙 규정에 근거하여 학력, 경력, 기술 등 다른 기준에서 별다른 차이가 없는 근로자에 대하여 성별에 따라 다른 일당을 적용
- 검사가 위와 같은 임금차등을 성차별로 보아 이 회사 대표이사를 남녀고용평등법 제8조(임금) 위반으로 기소

2. 사건진행경과

- 이 사건에 대하여 1심은 피고인이 남녀고용평등법 제8조(임금)에서 금지하는 성차별을 하였다고 보아 유죄를 선고하였으나, 2심은 이를 성차별로 보지 않아서 무죄를 선고하였고, 대법원은 다시 이를 성차별로 보아 파기환송

3. 차별 여부 판단

(수원지방법원 평택지원 2001. 9. 26. 선고 1997고단1484 판결, 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결)

가 취업규칙에 성별을 기준으로 한 임금차등 규정을 두고 이를 근거로 임금을 다르게 지급한 것이 성차별인지 여부

⇒ [1심과 대법원은 차별 인정, 항소심은 차별 부정]

● (1심 및 대법원의 판단) '성별'에 따라 임금을 결정한다는 취업규칙 조항이 있고, 실제 임금을 달리 지급하였으므로 성차별

● (항소심 법원의 판단) 동일가치노동이 아니므로 성차별에 해당하지 않음

나 동일가치노동에 해당하는지

⇒ [1심과 대법원은 동일가치 노동 인정, 항소심은 부정]

● (항소심 법원의 판단) 여성근로자들이 담당한 업무는 스크린상의 잉크를 보충, 주입하거나 교환하고 스크린판을 교환하거나 청소하는 업무, 컨베이어시스템으로 이동하는 타일제품을 눈(시력)으로 불량품을 식별한 뒤 형광펜으로 표시해주는 업무, 기계버튼을 눌러 스크린판을 당겨주고 스크린판 표면을 닦는 업무 등으로서 특별한 기술이나 숙련도, 체력을 요하지 않는 업무임. 한편, 남성근로자들이 담당한 업무는 무거운 기계나 원료를 운반, 투입하여야 하는 체력을 필요로 하는 업무이거나, 기계에 대한 숙련도와 전문적인 기술을 요하는 업무여서, 담당 업무의 성질, 내용, 기술, 노력, 책임의 정도, 작업조건 등에 비추어 동일가치노동에 해당되지 않음

● (대법원의 판단 ①) : 동일가치 노동의 의미

- 남녀고용평등법 제8조(임금) 제1항의 '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

• 동일가치의 노동인지 여부는 구 남녀고용평등법(2001. 8. 14. 법률 제6508호로 전문 개정되기 전의 것) 제6조의2 제2항 소정의, **직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단**하여야 함

• '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.

● (대법원의 판단 ②) : 이 사건의 경우 - 여성근로자의 업무와 남성근로자의 업무가 작업조건, 책임, 기술, 노력의 측면에서 직무가치가 동일함

• 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

• 이들은 모두 **일용직 근로자**로서 그 '책임'의 면에서 별다른 차이가 있다고 보기도 어려움

• 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 않음.**

• 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, 남녀 간 임금의 차별 지급을 정당화할 정도로 '기술'과 '노력'상의 차이가 있다고 볼 수는 없음(신규 채용시 근무부서를 '생산부'라고 포괄적으로 지정함. 포장과 시유 공정은 남녀 구분 없이 공통으로 지정함)

차별판단 기준 TIP

- ▶ 남녀고용평등법 제8조 '동일가치노동 동일임금' 조항 위반이 인정된 첫 사례로, 동일가치노동이 동일노동에 한정되지 않음을 명시함
- ▶ '동일가치의 노동'이란 당해 사업장 내의 서로 비교되는 노동이 ① 동일하거나 ② 실질적으로 거의 같은 성질의 노동(유사노동) 또는 ③ 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동(협약의 동일가치노동)
- ▶ 동일가치의 노동인지 여부는 해당 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 고려하여 판단
 - '기술'은 자격증, 학위, 습득된 경험 등에 의한 직무수행능력 또는 솜씨의 객관적 수준을 의미함
 - '노력'은 육체적 및 정신적 노력, 작업수행에 필요한 물리적 및 정신적 긴장 즉, 노동 강도를 의미함
 - '책임'은 업무에 내재한 의무의 성격·범위·복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를 의미함
 - '작업조건'은 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 물리적 작업환경을 의미함
- ▶ 남자근로자의 작업이 더 많은 체력을 소모한다고 하여 그것이 곧바로 노동 강도 또는 노력을 요하는 것이라고 볼 수 없으며, 단지 **체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다는 이유만으로 임금의 차이가 정당화되지 않음**
- ▶ 동일가치노동 여부를 판단할 때에는 **채용시 조건도** 중요하게 고려 - 채용 조건으로 기계 작동을 위한 특별한 기술이나 경험이 요구되지 않았던 사정을 임금의 차별 지급을 정당화할 정도로 '기술'과 '노력'상의 차이가 있다고 볼 수 없다는 자료로 삼음

인정근거(증거)

- ▶ 피고인의 법정진술, 증인의 법정진술, 취업규칙사본, 임금대장사본 등

02 동일노동을 수행한 남녀 근로자간 임금차별

“여성 근로자들이 남성 근로자들과 동일노동을 수행했음에도 남성근로자들에 비해 여성 근로자들에게 낮은 임금을 지급한 것을 차별로 인정한 사례”

1. 사건 개요

- 에어컨을 생산하는 A회사의 같은 생산라인에서 남녀 근로자가 동일노동을 수행하고 있는데, 여성 근로자들에게 남성 근로자들 보다 낮은 임금을 지급
- 검사가 대표이사와 A회사를 남녀고용평등법 제8조(임금) 위반으로 기소

2. 사건진행경과

- 1심 법원에서 차별로 인정되어 유죄 판결 (징역 1년 및 벌금 500,000원, 집행유예 2년)

3. 차별 여부 판단

[광주지방법원 2002.1.9. 선고 2001고단2938, 2001고단3011 (병합), 2001고단4468(병합) 판결] : 여성 근로자의 노동과 남성 근로자의 노동과 동일 노동인지 여부 ⇒ [차별 인정]

- (회사의 주장) 동일가치노동에 해당하지 않음
- (법원의 판단) 남녀근로자가 같은 생산라인에서 동일노동을 수행한 것이어서 직무가치의 동일성 인정되므로 근로자들에 대한 임금지급에 있어서 남녀차별행위를 하였음이 인정됨

차별판단 기준 TIP

- ▶ 동일한 사업장내 생산직으로 동일 생산라인에서 '동일노동'을 수행하는 경우도 '동일가치노동'에 포함됨

03 전자회사 생산직 근로자의 임금 차별

“여성 근로자들이 남성 근로자들과 동일한 노동을 수행했음에도 남성 근로자들에 비해 여성 근로자들에게 낮은 임금을 지급한 것을 차별로 인정한 사례”

1. 사건 개요

- A회사는 위성라디오 및 위성항법장치 등 전자부품을 조립·생산하는 회사로 관리 지원본부, 영업본부, 생산본부 및 연구소로 구성
- 생산 업무를 담당하는 근로자들에는 남성과 여성이 모두 있었으며, 신규 생산직원 채용에 관하여 '생산직 또는 전자제품 조립 경험자를 구한다'고 공고를 내 업무나 공정에 따른 남녀 구분에 대하여는 명시하지 않았으며, 실제 작업배치 과정에서도 인력 수요나 작업량에 따라 수시로 작업배치를 변경함
- 생산 업무를 담당했던 계약직 여성근로자 B 등 8명은 같은 시기에 계약직으로 생산 업무를 담당했던 남성근로자 2명보다 임금을 적게 지급받았다는 이유로 회사를 상대로 국가인권위원회에 진정을 제기

II 2. 사건진행경과

- 국가인권위원회는 남성근로자가 여성근로자와 비교하여 상차업무만 전담했다고 볼 수 없고, 설령 여성근로자들은 주로 조립업무를, 남성근로자들은 주로 상차업무를 담당하였다고 하여 그것이 남녀 근로자를 달리 대우할 합리적 이유가 아니라고 (동일가치노동임을 인정) 하여 A회사에 대하여 손해배상 권고 결정을 내림. 이에 A회사는 국가인권위원회의 손해배상권고결정의 취소를 구하기 위하여 소를 제기하였으나, 제1심 법원은 원고 청구를 기각함
- 제1심 판결에 대한 항소심에서 법원은, 국가인권위원회가 원고 회사에 대하여 한 손해배상권고가 원고의 권리를 제한하거나 의무를 부과하는 등으로 원고의 구체적인 권리의무에 직접적 변동을 초래하는 것은 아니어서, 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하지 아니하므로, 그 취소를 구하는 이 사건 소는 부적법하다고 보아 소 각하 판결
- 양 당사자 모두 상고하지 않아 항소심 확정 (차별행위에 해당한다는 점에 대하여 확정되지는 못한 한계가 있음)
- 다만 여성근로자 측에서 A회사를 남녀고용평등법 제8조(임금) 위반으로 고소하여 유죄판결이 선고됨(서울남부지방법원 2010. 2. 11. 선고 2009노1951 판결)

III 3. 차별 여부 판단

(국가인권위원회 2007. 10. 8.자 07진차232 결정, 서울행정법원 2008. 6. 12. 선고 2007구합45057 판결) ⇒ [차별 인정]

가 여성근로자에게 더 낮은 임금이 지급된 것인지

- (회사의 주장) 남성근로자보다 기본급이 높은 여성근로자들도 존재하므로 남성근로자가 반드시 여성근로자보다 높은 임금을 받은 것은 아님
- (법원의 판단) 기본급이 높은 여성근로자들은 그 남성근로자보다 입사시기가 이른 것으로 확인되므로 그들의 기본급을 비교대상으로 삼기 어려움

나 임금 격차에 합리적인 이유가 있는지

- (회사의 주장) 남성근로자가 담당하는 '상차' 업무가 여성근로자가 담당한 '조립' 업무에 비해 노동 강도가 높고 업무량이 많아, 임금 차이 정당
- (국가인권위원회 판단) 임금 차등에 합리적 이유 없음
 - 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 고용 형태의 구분 없이 자유롭게 근로자를 배치하여 온 것이 인정**
 - 회사 또한 근로자 채용 시 업무나 공정에 따른 남녀 구분에 대하여 명시하지 않고 근로자를 채용하였으며, **남녀근로자는 연속된 작업공정에서 각 단계에 배치되어 조립부터 포장, 상차까지 협동체로서 동일한 업무를 수행하였으므로**, 육체적·정신적 부담이 거의 비슷한 동일가치노동을 수행하였음
 - 회사의 주장과는 달리, 남성근로자가 여성근로자와 비교하여 상차업무만을 주로 전담하였다고 인정할 만한 증거를 찾기 어려움
 - 설사 여성근로자들은 주로 조립업무를, 남성근로자들은 주로 상차업무를 담당하였다 하더라도 그것만으로 남녀근로자들을 달리 대우할 합리적 이유가 되지 못함
 - 계약직 근로자로서 책임의 면에서 별다른 차이가 없음
 - 남녀근로자가 하나의 라인에서 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 근무했으므로 작업조건이 본질적으로 다르다고도 할 수 없음
 - 단순한 근력을 필요로 하는 상차업무가 섬세함과 집중력, 습득된 경험을 필요로 하는 조립업무에 비해 더 높은 임금을 지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술을 요한다고도 볼 수 없음

● (법원의 판단) 성별에 의한 차별행위에 해당

- 진정인들과 X(진정인들과 동일한 업무를 담당했던 남성근로자)은 원고 회사의 생산직 근로자로서 조립·검사·포장·상차작업에 이르는 연속된 작업공정의 각 단계에 배치되어 협동체로서 육체적, 정신적 부담이 거의 비슷한 일련의 업무를 수행한 것으로 봄이 상당하고, 달리 X이 진정인들에 비해 기본급을 더 지급받을 합리적인 이유를 인정할 만한 증거가 없음
- 원고의 주장대로 진정인들이 조립업무를 담당하였던 반면 X은 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
- **생산직 채용과정에서 남녀 구별 없이 모집, 채용되었고 특별한 경험 및 기술을 요하는 공정에 해당하지도 아니함**

— 차별판단 기준 TIP —

- ▶ 사실인정의 문제 - 육체적 부담이 더 큰 상차업무를 여성근로자들에 비하여 주로 담당하였다고 볼 근거가 없어 임금차별에 합리적인 이유가 없다고 판단
- ▶ '육체적 부담'과 '노력·기술' 구별 - 설령 남성근로자들이 실제 상차업무를 주로 담당하였다고 하더라도, 상차업무가 조립업무에 비해 더 높은 임금을 지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술을 요하는 업무가 아님. 육체적 노력을 더 요한다는 이유만으로 직무가치의 동일성을 부인해서는 안 됨
- ▶ 임금 차별을 정당화할 만한 노력, 기술의 차이는 이를 주장하는 쪽(=사업주)에서 증명해야 함
[입증책임 전환의 문제 - 남녀고용평등법 제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다]

04 성별에 따른 직렬 차이와 직렬에 따른 임금 차이



성별에 따라 직렬을 두고, 직렬별로 임금 차등이 있었어도, 성차별에 해당하지 않는다고 본 사례



1. 사건 개요

- A회사의 화학섬유 직물 생산 공장에서, **전원이 여성인 생산직 근로자(18명)**의 임금은 최저 35호봉 19,100원, 최고 1호봉 29,640원인데 비하여 **전원이 남성인 기능직 근로자(548명)**는 최저 64호봉 24,220원, 최고 1호봉 50,530원
- A회사는 제조 공정의 **여성과 남성을 별도의 직군에 배치하는 관행이 있었음**. 모집 자격기준은 동일했으나, **기능직 근로자(남성집중 직군)**는 회사 전체 공정에 **순환배치** 하지만 **생산직 근로자(여성집중 직군)**는 **제직공정, 연사리와인딩 공정 등에 한정하여 배치**(여성근로자들은 전원 제직·연사리와인딩 공정에서 근무). **승진기회도 기능직 근로자에게만 주어짐**
- 중합공정의 경우 여름에 상의를 벗은 채 일하는 곳인데 여기는 남성인 기능직 근로자만 배치되었고, 반면 제직공정은 직기를 가동해서 실을 짜는 곳인데 이곳은 남성인 기능직 근로자와 여성인 생산직 근로자가 함께 근무
- 여성 근로자들이 국가인권위원회에 차별 진정을 제기하고, 성차별로 인한 임금 차액을 청구하는 민사소송을 제기

II 2. 사건진행경과

- 국가인권위원회는 성차별임을 인정하여, 호봉제 개선과 성별 분리채용 중단, 미지급 임금 지급 등을 권고
- 법원은 1심, 항소심, 상고심 모두 성별 임금 차별에 해당하지 않는다고 보아 청구 기각

III 3. 차별 여부 판단

(국가인권위원회 2008. 10. 27. 자 07진차981 결정, 울산지방법원 2009. 2. 19. 선고 2007가단22834 판결, 부산고등법원 2010. 1. 27. 선고. 2009나4947 판결, 대법원 2011. 3. 10. 선고 2010다 13282 판결)

가 비교대상

- (국가인권위원회의 판단) 임금형태가 ‘연공급’이라는 점을 고려하여 ‘동일한 근속연수 기능직 근로자’를 비교대상으로 삼음
 - 연공급 형태에서는 다른 특별한 사정이 없는 한 동일한 근속연수의 근로자를 비교대상으로 삼을 수 있을 것이나, 직무급의 경우에는 직무의 동일성 또는 직무가치의 동일성이 문제
 - 직무 난이도에 따라 급여를 차등 지급하지 않았고, 같은 해 입사하여 동일 호봉을 부여 받은 기능직이 업무 배치에 따라 난이도가 높은 업무를 담당하게 된 경우나 난이도가 낮은 업무를 담당하게 된 경우 호봉을 재조정하여 지급하고 있지 않음
- (법원⁴⁾의 판단) 사업장 전체의 기능직 근로자
 - 기능직 근로자들은 생산직 근로자들과 달리 각 공정에 배치전환되는 점 등을 들어 생산직 여성근로자들인 원고들의 비교 대상 근로자를 원고들과 같은 공정에서 근무하는 기능직 남성근로자로 한정하지 않고 중합공정, 방사공정, 권취공정 등에서 근무하는 기능직 남성근로자도 포함하여야 한다고 판단

4) 1, 2, 3심 모두 동일한 결론을 내리고 있으므로, '법원'으로 통칭

나 산직과 기능직의 임금 차이가 성차별에 해당하는지 여부

- (회사의 주장) 기능직 근로자(남성집중 직군)은 총 5개의 공정으로 이루어진 전체 공정에 순환 배치될 수 있고, 생산직 근로자(여성집중 직군)은 2개의 공정에만 배치될 수 있음. 또한 남성만 배치된 3개의 공정 중 2개(방사, 중합)는 상당한 육체적 힘을 요구하는 어려운 공정이므로 이를 담당하는 기능직의 직무가치를 고려하여 임금을 더 지급한 것이므로 차별에 해당하지 않음
- (원고 측 주장) 여성 근로자가 방사 및 중합공정을 담당하지 못한 것은 배치 차별에 의한 것이므로, 이를 이유로 직무가치동일성을 부인하는 것은 부당함. 남성과 여성의 입사 당시 자격 요건은 동일했는데, A회사가 여성 직원을 방사 및 중합공정에 배치하지 않아서 해당 공정의 고난이도 기술을 배울 기회를 얻지 못한 것인 이상 기술의 차이도 본질적인 것이 아님. 제직 공정내에서도 조·반장 업무를 기능직에게 부여한 것도 차별임
- (국가인권위원회 판단) 기능직-생산직 구분은 채용·배치와 교육·훈련에서 배제된 결과일 뿐 합리적 이유 없음
 - 고졸 이상의 학력이라는 동일한 채용자격으로 채용하였고 채용 이후에도 배치에 앞서 별도의 능력 테스트를 거치지 않음
 - 여성 근로자들을 전원 생산직으로, 남성근로자들은 전원 기능직으로 배치 - 기능직 업무를 수행하는 데 남성이 꼭 필요해서가 아니라 주요 생계책임자가 남성이라는 사회적 통념에 따른 것 - 기능직에 남성만을 채용하기 위해서는 기능직 업무를 수행함에 있어 남성이라는 조건이 진정직업자격에 해당함을 보여야 하나 이러한 증거는 확인되지 않는다. 또한 기능직 내에서도 업무의 난이도에 차이가 있으므로 모든 기능직 근로자가 여성이 수행하기 어려운 정도로 육체적인 노력이 필요한 업무를 수행하고 있는 것은 아님
 - 직무 교육 및 훈련이 작업과정에서 현장 훈련(OJT, On The Job Training)을 통해 이루어짐으로써 생산직과 기능직으로의 배치는 교육·훈련에서의 차이로 연결
 - 기능직 직무가 더 가치 있는 직무이므로 임금차이에 합리적인 이유가 있다고 주장하고 있으나 A회사의 임금형태는 직무급이라기보다 오히려 연공급의 성격이 강하며 따라서

원고와 기능직 근로자의 임금차액을 비교함에 있어 동일가치노동인지 여부는 중요한 판단기준이 아님

- 작업조건의 경우 방사, 중합 등 매우 어려운 작업환경에서 근무하고 있는 기능직이 있으나, 이들은 기능직 중에서도 대체로 10~15년 이상의 경력자들이며 모든 기능직의 작업조건이 이와 같지 않음

● **(법원의 판단)** 방사 및 중합공정(남성전용 직군)이 다른 공정에 비하여 기술, 노력, 작업환경 측면에서 직무가치가 더 크므로 기능직과 생산직의 직무는 동일가치노동에 해당하지 않으므로 차별이 아님

- 기술 : 중합과 방사 공정에 일하는 기능직 근로자의 노동은 상당기간 교육과 훈련을 필요로 하는 것이고 설혹 그것이 A회사가 남성 근로자들만 해당 공정에 배치되어 장시간 근무를 하면서 숙련된 것이라고 하더라도 '기술'의 차이를 평가하는 데 고려대상이 되지 않음(기술수준의 습득경위와 동일가치 판단은 별개의 문제이므로, 동일가치 판단 단계에서 성별직무분리는 고려하지 않음)
- 노력 : 기능직 근로자들이 담당하는 중합공정의 필터 세정작업, 방사공정의 필터운반 및 원료 주입작업, 노즐 와이핑 작업 등은 고온에서 작동하는 기계를 관리하기 위해 고중량의 장비를 지속적으로 움직여야 하므로 원고들이 담당하는 업무보다 그 노동강도가 높음
- 작업조건 : 중합, 방사, 연사공정의 작업장 온도는 40℃가 넘고, 권취공정은 소음이 100dB이 넘지만 원고들이 근무하는 불량원사 선별장은 기온이 27℃, 리와인딩 공정은 30℃에 불과하여 작업조건도 동일하지 않음
- 책임 : 연사공정에서 기능직 근로자는 1인당 120개의 연사기를 관리하면서 1일 120개 정도의 실타래를 생산하지만 원고들은 연사공정의 특성상 필수적으로 발생하기 마련인 자투리 원사들을 리와인딩 기계를 이용하여 1인당 15개 정도의 실타래를 만드는 업무를 하므로 책임의 정도가 다르고, 나아가 제직공정에서 일하는 기능직 근로자들은 17:10부터 다음날 08:40까지 반장, 조장의 업무를 대행하면서 이상 발생시 적절한 조치를 하여야 할 보고라인에 있지만 원고들은 그렇지 않았음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 비교대상 근로자: 국가인권위원회는 동일 유사한 근속연수의 기능직 근로자를 비교대상근로자로, 법원은 전체 기능직 근로자를 비교대상근로자로 선정함으로써 결론이 달라짐
- ▶ 비교대상근로자에 따라 그 업무의 내용, 업무 강도의 차이 등이 달라지고, 소송의 승패까지 달라질 수 있으므로 비교대상자 선정이 매우 중요함
- ▶ 남성과 여성의 직무배치상 차별이 있었음을 간과하고, 서로 다르게 배치된 직무에서 요구되는 기술, 노력, 작업조건 등이 다르다고 하여 차별임을 부정하였다는 점에서 비판이 있음

05 여성·비정규직과 남성·정규직 근로자간 임금차별

여성·비정규직과 남성·정규직 근로자가 수행하는 직무가 ‘동일가치노동’ 내지 ‘동종 또는 유사한 업무’에 해당하지 않는다고 하여 차별을 부정한 사례

1. 사건 개요

- A회사의 전자 부품 제조 생산공정에서 여성·비정규직(시간제) 직원들(원고들)과 남성·정규직 직원들이 함께 근무
- 원고들을 비롯한 경력 여성 근로자 3명은 ‘코아 적재·정렬 작업(성형이 완료된 제품의 표면 돌출을 제거하여 지정된 용기에 지정된 양을 정렬하여 소성 전기로에 넣을 수 있도록 준비하는 작업)’에 종사하고, 남성 정규직 근로자들은 원고들의 작업이 완료되면, 그와 같이 준비된 코아를 지정된 전기로에 지정된 온도로 소성하여 요구되는 지정된 특성을 얻는 ‘소성 공정의 전기로 가동 작업’에 종사 (항소심부터는 포장부 남성 근로자들도 비교대상으로 추가)
- 여성근로자인 원고들은 같은 코아생산공정에서 근무하는 남성근로자들의 업무는 ‘동일가치노동’ 내지 ‘동종 또는 유사한 업무’에 해당하므로, 이에 따른 임금차별이 남녀고용평등법 제8조(임금) 제1항 및 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 (이하 ‘기간제법’) 제8조(차별적 처우의 금지) 제1항에 위반된 것이라는 이유로 임금 차액 지급을 청구

2. 사건진행경과

- 1심, 항소심, 상고심 모두 동일가치노동(남녀고용평등법 제8조)이나 동종·유사노동(기간제법 제8조)에 해당하지 않는다고 하여 원고의 청구를 기각

3. 차별 여부 판단

(서울남부지방법원 2008. 7. 2. 선고 2007가단16179 판결, 서울고등법원 2010. 10. 29. 선고 2009나41184 판결, 대법원 2013. 3. 14. 선고 2010다10101 판결) ⇒ [차별 불인정]

가 남녀고용평등법의 “동일가치노동”과 기간제법의 “동종 또는 유사한 업무”는 같은 것인가

- 1심 법원은 남녀 근로자의 업무를 서로 다르게 볼 이유가 없다고 판단(구체적인 이유는 밝히지 않음)하여 동일가치노동 여부만 판단하였으나, 항소심과 상고심에서는 이러한 관계를 언급하지 않고 두 가지 기준 모두 판단

나 ‘동일가치노동’ 해당 여부

- (소성실 근무 남성근로자들) 작업조건, 기술의 차이를 인정할 수 없다고 하면서도 ‘책임’과 ‘노력’의 차이를 이유로 동일가치 노동이 아니라고 함 - “... 전기로를 관리하는 남성 직원들의 업무가 ‘어느 누구나 간단히 배울 수 있는 업무로, 고도의 기술적 훈련이 필요하다고 볼 수는 없다’는 원고 측 주장에 전적으로 공감하지만, 원고들이 남성 직원들의 일을 할 수 있느냐(기술)와 원고들과 남성 직원들의 일의 가치가 동일하냐는 엄연히 별개의 문제임”
- 작업조건 : A회사는 전기로가 1천도가 넘는 고온으로 가동되고 수리시 화상의 위험성도 있다는 점을 주장하나, 현장검증 결과를 종합하면 전기로 출로 구역

이외 나머지 작업구역은 특별히 가혹하다고 하기 어렵고 여성 직원들도 정렬 제품의 운반을 위해 수시로 드나들며, 남성 직원들은 별도로 소성실 내 사무실 냉방 구역에서 휴식을 취할 수 있는 점에서 작업조건의 차이는 인정하기 어려움

• 기술 : A회사는 전기로 관리 작업이 공업고 혹은 동등 이상 학력을 필요로 하는 업무인 반면 여성 직원들의 작업은 주부 사원으로 족한 작업이라며 기술의 차이를 주장하나, 실제로 남성 직원들 중 관련 공업고 출신은 2명에 불과하고, 전기로 설정 온도는 외부에서 주어지는 점을 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**

• 책임 : 여성 직원들의 정렬 작업과 남성 직원들의 전기로 관리 작업은 1994년경부터 각기 운영된 작업규정과 여성 직원들의 경력서 기재에 비추어 보면 각기 본연의 업무로 보임. 여성 직원들은 남성 직원들이 전담하는 온도 관리 업무에 관여한 적은 전혀 없음. 남성 직원들이 여성 직원들의 정렬 업무에 수시로 동참할 수 있었던 것은 유휴 시간을 이용한, 전기로 가동률을 높이기 위한, 정렬실 여성 직원들을 위한 호의적인 업무에 불과한 것으로 보임. 원래 정렬실 작업자가 아닌 남성 직원들도 여성 직원들 업무를 할 수 있었다는 점에 비추어 볼 때, 여성 직원들의 업무는 단순 노동으로 볼 여지가 있음.

소성실 전기로 온도 관리가 잘못될 경우 당해 전기로에 투입된 모든 제품이 손상되는 반면에 여성 직원들의 정렬 업무가 초래하는 위험은 당장에 정렬 작업 중인 소량의 수량에 불과함. 남성 직원들의 전기로 작업은 모든 제품을 대상으로 하고, 품목별 설정 온도는 영업비밀로서 관리되는 반면 여성 직원들의 정렬 작업은 수취기로 자동 정렬이 안 되는 전체 20~25% 가량의 제품만을 대상으로 하는 점 등을 모두 종합하면, 여성 직원들과 전기로 관리 남성 직원들의 업무는 책임이 다름

• 노력 : 남성 직원들의 작업인 전기로 1회 공정은 12시간 가량의 장시간이고 오작동이 일어나는 경우 이러한 긴 공정이 허사가 될 뿐 아니라 물량 손실도 크며, **24시 3교대 체제**로 업무 인수 인계가 필요한 점에서 여성 직원들의 업무와 **정신적 노력과 긴장의 차이**를 인정할 수 있음

● **(포장부 남성근로자와의 비교)** '기술', '노력'의 차이를 인정하지 않았으나, '책임'과 '작업조건' 차이를 인정

- 기술 : 포장부에 근무하기 위해 사전에 자격, 학위, 경험 등을 요구하지 않으므로 기술 측면에서 다르지 않음
- 노력 : 양자 간 정신적 노력과 긴장, 노동강도의 차이도 인정하기 어려움
- 책임 : **포장부 남자 직원은 제품 출하시까지 운반, 적재, 확인 등 일련의 업무를 모두 수행하는데 반하여, 여성 직원들의 업무는 그 중 중간작업에 불과한 것이어서 책임측면에 있어 차이가 인정됨**
- 작업조건 : 양자 간 **업무내용이 다르므로 작업조건도 다르다**고 인정할 수 있음

다 기간제법상 '동종 또는 유사한 업무' 해당 여부

● **(판단 기준)** '동종 또는 유사한 업무'인지 여부는 업무에 있어서 각 근로자 집단의 상호대체 가능성, 업무성격의 유사성, 업무가치의 유사성 등을 종합하여 판단

- '상호대체 가능성'은 동일하거나 유사한 상황에서 동종의 업무를 수행하며 그 업무에 관한 한 그들이 상호 교체되더라도 업무수행이 가능함을 의미
- '업무성격의 유사성'이란 양측 근로자 집단이 수행할 업무가 성격적으로 동일하거나 유사한 것으로서 비록 수행한 업무와 업무조건의 차이가 전혀 없지는 않더라도 그러한 차이가 불규칙하게 나타나거나 그리 중요하지 않은 정도임을 의미
- '업무가치의 유사성'이 인정되기 위하여서는 비교대상자에 비하여 기간제 근로자가 수행한 업무의 가치가 더 크거나 최소한 동일해야 한다는 것을 의미

● **(소성실 남성 근로자와 비교)** 업무성격은 유사하나 상호대체가능성이나 숙련도 면에서 업무가치가 동일하다고 볼 수 없음

- 상호대체 가능성 : 소성작업은 A회사의 핵심적인 업무이고, 소성실 남자 직원이 교육, 휴가 등으로 근무가 불가능할 경우 원고가 전기로 작업을 대신 수행할 수 없으므로 상호대체가능성은 인정할 수 없음

- 업무성격의 유사성 : 여성 직원들의 업무 또한 소성실 업무이고, 소성실 남자 직원의 업무와 원고의 업무가 일부 중복되기도 한 점에 비추어 보면 업무성격의 유사성이 인정됨
- 업무가치의 유사성 : 소성실 남자 직원에게 숙련도가 더 요구되고, 전기로 작업이 초래하는 위험성이 원고 수행 작업이 초래하는 위험성보다 큰 점, 소성실 남자 직원이 수행하는 업무가 원고의 업무보다 가치가 더 크다고 보여지는 점 등에 비추어, 업무가치의 유사성이 없다고 판단됨

- (포장부 남성 근로자와 비교) 상호대체가능성, 업무성격 유사성 모두 인정되지 않음
 - 상호대체 가능성 : 포부 업무 내용과 작업표준에 비추어 보면, 원고가 포장부 작업을 대체할 수 없으므로, 상호대체가능성이 인정되지 않음
 - 업무성격의 유사성 : 여성 직원들과 포장부의 업무내용과 작업조건이 서로 다르므로 업무성격의 유사성이 인정되지 않음
 - 업무가치의 유사성 : 업무내용이 다른 점, 숙련도, 육체적 및 정신적 능력, 책임, 작업조건 등에 비추어 업무가치의 유사성이 없음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 성별 및 고용형태에 따른 복합 차별 사례 : 판단 기준에 유사점 있으나 별도 판단이 원칙 - 「남녀고용평등법」상 '동일가치노동'은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」상 '동종 또는 유사한 업무'보다 넓은 개념으로 보는 것이 일반적이지만, 항상 그렇다고 할 수는 없음
- ▶ 성차별적인 업무 배치로 인하여 여성근로자에게 직무수행 기회가 제한되었다는 사정(성별 직무분리)이 동일가치노동 판단에서 고려되지 않았다는 한계가 지적됨
- ▶ 직무의 내용이 다르다고 하여서 언제나 직무가치가 다른 것으로 평가할 수 없음에도 이를 간과하였다는 비판이 있음

06 여성 청소원과 남성 방호원 사이의 차등임금 사건

“ 여성 근로자들이 남성 근로자들과 동일가치 노동을 수행했음에도 남성 근로자들에 비해 여성 근로자들에게 낮은 기본급을 지급하여 차별로 인정되지 않은 사례 ”

1. 사건 개요

- A대학교는 일용직 청소원으로 일하는 여성 근로자들보다 정규직인 남성 방호원에게 5배 많은 차등 임금을 지급
- 일용직 여성근로자들(원고들)은 자신의 노동이 정규직 방호원의 노동과 동일가치임에도 임금차별을 받고 있다고 하여, A대학교(피고)에게 임금 차액을 청구

2. 사건진행경과

- 1심 법원에서 기각, 항소심 진행 중 소 취하로 종결

3. 차별 여부 판단

(서울남부지방법원 2008. 7. 2. 선고 2007가단16179 판결, 서울
고등법원 2010. 10. 29. 선고 2009나41184 판결, 대법원 2013. 3.
14. 선고 2010다101011 판결) ⇒ [차별 불인정]

가 남성 근로자가 청소 업무를 담당하였다고 볼 수 있는지 여부 - 부정

- 청소업무가 방호직의 고유업무가 아니고 청소업무만을 전담하는 방호원도 없음
 - 방호직 업무는 건물 및 시설 등의 관리업무로서 그들이 배치된 건물 및 시설의
방화, 방범, 외부인 출입의 감시와 통제, 일직, 숙직 및 시설유지
 - 경비직 방호원의 업무는 수위실 근무 및 학교 외곽순찰 등으로서 모두 주·야간을
불구하고 방호 등의 업무에 종사
 - 방호직 방호원은 그들이 배치된 건물 및 시설의 청소업무 특히 외부의 장애물철거,
낙엽, 눈 치우기, 쓰레기소각, 시위 후의 청소 등 주로 많은 노동력을 필요로 하는
옥외청소업무도 수행하고 있으나 청소업무가 그들의 고유업무가 아니며, 청소업무
만을 전담하는 방호원도 없음

나 옥내청소업무가 방호업무 또는 옥외청소업무 보다 노동 강도가 높은지 여부 - 부정

- (A대학교의 주장) 여성 청소원과 남성 방호원의 노동가치에는 차이가 있음
- '남성 일용직 청소원'의 존재
 - 기존의 방호원만으로는 업무수행이 어려운 도서관, 기숙사, 수영장, 천문대 등이
있기 때문에 A대학교에서는 남녀일용직 청소원을 고용하여 활용하고 있음
 - 남성 일용직 청소원을 주로 여성들에게 부적합한 옥외청소, 세차, 야간경비,
도서관, 수영장 등의 관리업무에 종사하는 반면 여자 일용직청소원은 모두 옥내
청소 업무에 종사(옥외청소만을 전담하거나 주로 하는 여성 일용직청소원은 없음)
- (법원의 판단) 여성 청소원 업무의 '업무처리시간'과 '책임'·'작업조건'을 이유로
동일가치 부정

- 여성 일용직 청소원의 업무는 건물 내 청소에 국한되는 것이고 또한 그 청소담당
구역이 미리 정하여져 있으므로 실제의 업무처리시간이 그다지 길게 걸리지 않음
- 계약직 여성 청소원은 옥내청소를, 기능직(정규직) 남성 방호원은 주로 방호 및
옥외청소를 맡아 '책임'의 면에서 차이가 있는 것으로 봄
- 여성 청소원은 옥내청소를, 남성 방호원은 주로 방호 및 옥외청소를 맡았으므로
'작업조건'이 본질적으로 다르다고 판단함

다 고용형태 차이에 의한 차등대우를 차별로 볼 수 있는지 여부 - 부정

- 청소원의 경우 특별한 임용절차를 거침이 없이 결원이 생기는 경우 대학교 총무
처 관리과에서 학교 주변의 가정주부들에게 일자리를 주는 형태로 고용하였음에
비추어 볼 때 정규직 방호원과 고용형태의 차이가 크고, 이로 인해 '책임'의 정도에서
차이가 있으므로 동일가치노동에 해당하지 않고, 따라서 남성 방호원과 여성 청소원
의 임금 차이는 차별이라고 볼 수 없음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 이 사건은 동일가치노동 동일임금 원칙이 처음 규정된 남녀고용평등법
제1차 개정(1989. 4. 1.) 직후 시험 소송으로 제기된 사건으로, 설령 업무가
구분되어 있었다 할지라도 방호업무가 청소업무에 비해 더 높은 임금을
지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술, 책임을 요하는 업무인지 판단이
없다는 한계가 지적됨 - 이후 판례 발전을 통해 기술, 노력, 책임 및 작업조건
등 기준에 대한 구체화가 이루어짐
- ▶ 다만 '방호업무'와 '청소업무'처럼 겉으로 보기에 동일 또는 동종 작업이라고
보기 어려운 경우에도 '동일가치 노동'에 대한 판단이 필요하다는 점을 보여
주었다는 점에 의의

07 비전업 시간강사의 임금차별 사건



비전업 시간강사들이 전업 시간강사들과 동일가치 노동을 수행했음에도 전업 시간강사들에 비해 비전업 시간강사들에게 낮은 임금을 지급하여 차별로 인정된 사례



1. 사건 개요

- 전업 시간강사와 비전업 시간강사를 고용하고 있는 국립대학교에서, 다른 직업이 없는 전업 시간강사는 시간당 8만 원을, 4대 보험에 이미 가입되어 있는 비전업 시간강사는 시간당 3만 원을 강사료로 지급
- 비전업 시간강사(원고)에게 부동산 임대 수입이 있는 사실을 나중에 알게 된 대학교에서, 이미 지급한 시간강사료 중 비전업 시간강사료와의 차액 40만 원을 반환 처분을 하며 이후 비전업 강사료를 지급
- 비전업 시간강사(원고)가 강사료반환 및 비전업강사료 지급 처분의 무효를 구하는 행정소송을 제기

2. 사건진행경과

- 1심, 항소심 법원에서는 다르게 처우한 '합리적 이유'가 있다고 하여 차별임을 부정 하였으나, 상고심에서 차별 인정

3. 차별 여부 판단

(대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결) ⇒ 차별 인정

가 근로기준법 제6조에서 정하는 균등대우원칙과 동일가치노동 동일임금 원칙 관계

- 헌법상 평등원칙 실현을 위한 것이라는 공통점
 - 근로기준법 제6조(균등한 처우)에서 정하고 있는 균등대우원칙이나 남녀고용평등법 제8조(임금)에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등은 어느 것이나 헌법 제11조 제1항의 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것
 - 국립대학의 장으로서 행정청의 지위에 있는 B로서는 근로계약을 체결할 때에 사회적 신분이나 성별에 따른 임금 차별을 하여서는 아니 됨은 물론 그밖에 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대하여 불합리한 차별 대우를 해서는 아니 됨
- 성차별 사건이 아님에도, 이 처분이 무효라는 근거로 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금 원칙을 근거로 삼음
 - 한편, 남녀고용평등법 제8조(임금) 제1항은 사업주에게 성별을 이유로 동일한 사업 내에서 동일가치노동을 하는 근로자에게 임금을 차등 지급하면 안된다는 의무를 부과하는 것이지, 같은 성의 근로자에 대한 임금 차별 금지 의무까지 부과한 것은 아니라는 의견 있음[법제처 법령해석총괄과 - 3929(2019. 9. 18.)]. 이에 따를 경우, 같은 성의 근로자간의 균등대우 문제는 근로기준법 제6조에 따라 판단하여야 함

나 '전업' 과 '비전업'에 의한 강사료 차등지급에 합리적 이유가 있는지 여부 - 부정

- 전업·비전업 기준의 불분명
 - ① 국립대학교인 A대학교에 전속되어 일하여야 한다는 것인지, ② 출강은 어느 대학이든 자유로 할 수 있으나 시간강사 외의 일은 하지 않아야 한다는 것인지, ③ 강사료 외에는 다른 소득이 없어야 한다는 것인지 분명하지 않음
 - 어떻게 이해하더라도, 시간제 근로자인 시간강사에 대하여 근로제공에 대한 대가로서 기본급 성격의 임금인 강사료를 근로의 내용과 무관한 사정에 따라 차등을 두는 것은 합리적이지 않음

● '열악한 처우 개선' 과의 관계

- 대학 측이 시간강사에 대한 열악한 처우를 개선할 의도로 강사로 단가를 인상하고자 하였으나 예산 사정으로 부득이 전업 여부에 따라 강사로 단가에 차등을 둔 것이라고 하더라도, 그와 같은 사용자 측의 재정 상황은 시간제 근로자인 시간강사의 근로 내용과는 무관한 것으로서 동일한 가치의 노동을 차별적으로 처우하는 데 대한 합리적인 이유가 될 수 없음
- 임대수입이 있다고 하여 시간강사 직업에 전념하여 일할 수 없는 사람이라고 단정할 수는 없음

다 근로계약을 체결한 이상 처분이 위법하지 않은지 여부 - 위법 · 무효

● (항소심 법원의 판단) 비전업 시간강사(원고)와 B(피고)가 근로계약을 체결한 이상 이 사건 각 처분은 위법하다고 할 수 없다고 판단 (사적 자치의 영역으로 판단)

● (대법원의 판단) 강행법규 위반으로 무효

- 이 사건 근로계약은 근로기준법 제6조(균등한 처우)에서 정하고 있는 균등대우원칙 및 남녀고용평등법 제8조(임금)에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등에 위배되므로 근로자에게 불리한 부분은 무효
- B(피고)는 국립대학교의 장으로서 헌법상의 평등원칙에 위배되는 위법한 공권력의 행사를 하여서는 안 되는 지위에 있음. 그러한 지위에 있는 피고가 이 사건 근로계약이 전부 유효함을 전제로 한 이 사건 각 처분은 위법

차별판단 기준 TIP

- ▶ 근기법이 정한 “균등대우 원칙”과 고평법이 정한 “동일노동 동일임금 원칙”은 헌법상 “평등 원칙”을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것으로, 사회적 신분·성별에 따른 임금 차별뿐 아니라 “그 밖의 근로내용과 무관한 다른 사정을 이유”로 차별적 처우를 해서는 안된다는 법리를 새롭게 제시함 - 다만, 고평법상 “동일노동 동일임금 원칙”이 남녀 간 성(性)에 의한 차별에 한정되는지, 동성(同性) 간에도 적용되는지 명시적으로 판단하지 않았고, 근기법 제6조에서 균등한 처우의 영역을 “남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분”으로 명시하고 있는데 전업·비전업 강사료의 차이가 위 4가지 영역 중 어디에 해당하는지 분명하게 설명하고 있지 않음
- ▶ 동일노동의 경우 동일가치노동의 판단 기준인 기술, 노력, 작업조건, 책임 등의 측면에서 동일한 가치를 가지는 노동인지 여부를 별도로 살피지 않고, 바로 합리적인 이유가 있는 차등이지만 살펴서 차별 여부 판단 가능

관련 국가인권위 결정례

08 분리호봉제 적용에 의한 임금 차별

(07진차981)



생산직, 기능직에 따라 분리한 호봉제가 성차별에 해당한다고 본 사례



1. 사건 개요

- 피해자들은 A회사 울산공장 코드생산1팀, 의사사생산1팀, 품질보증팀에서 근무하고 있는 5급 생산직 여성 근로자들
- 5급 생산직 여성 근로자들은 5급 기능직 남성 근로자들과 동일한 자격증, 학력, 기술 자격요건으로 입사하였고, 근무형태는 조금씩 다르나 동일 또는 유사한 노동을 하고 있음에도, A회사는 **남성 근로자는 기능직 호봉으로 여성 근로자는 생산직 호봉으로** 구분하여 지급하는 사실상 **남녀 분리호봉제**를 실시함으로써 피해자들에게 남성 근로자에 비해 낮은 임금을 지급하고 있다는 이유로,
- 여성단체들이 A회사에 대하여 성별을 이유로 한 차별행위라는 점을 이유로 차별 행위 진정을 신청함

2. 사건진행 경과

- 국가인권위원회는 생산직, 기능직에 따라 분리한 호봉제가 성차별에 해당한다고 판단하여 성차별이 해소될 수 있는 방향으로 개선할 것과 생산직과 기능직 채용에서 성별에 따라 분리하여 채용하지 않을 것 및 피해자들에게 차별로 인해 미지급된 임금을 지급할 것을 권고함

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

- (A회사의 주장) 생산직 직원과 기능직 직원의 구분은 성별에 의한 것이 아니라 양 직무의 노동가치의 차이에 따른 합리적인 차별이라고 주장
 - 기능직의 경우 업무의 강도, 책임의 강도가 높고 작업조건이 열악한 업무여서 기능직 사원 채용 시 여성근로자의 추천이나 지원이 없으며, 생산직 사원의 경우 기능직 대비 저임금으로 인하여 남성근로자의 지원이 없음. 채용기준은 성별이 아닌 직무.
 - 울산공장의 임금체계는 노사합의에 근거, 근로자를 대표하는 노동조합이 직무에 따른 기능직과 생산직의 호봉표 구분을 인정하고 있으며, 피진정인은 노사합의 결과를 반영하여 직무에 따른 임금을 지급.
 - 기능직 배치기준 : ①기술을 요하는 업무 - 수전 및 배전설비 운전, 전기 설비 보전, 보일러 및 수처리용수설비 운전·보전, 질소 및 압공 공정설비 운전·보전, 폐수처리 설비 운전·보전 등 기술을 요한다고 판단되는 업무에 기능직 직무급을 적용, ②업무 강도가 높은 업무 - 방사파트, 권취공정, 보 전파트 등 방사 업무, 50미터 이상 높은 곳에서 작업을 하는 강중합업무, 고온의 작업장에서 유해화학물을 취급하는 중합업무, 열처리 업무 등 업무 강도가 높은 업무에 기능직의 직무급을 적용, ③ 책임 수반 업무 - 각 생산파트의 반·조장 업무, 선별·검사 총괄업무, 공정관리업무, 품질 보증업무의 경우 책임의 강도가 높아 기능직의 직무급을 적용, ④ 작업조건 열악한 경우 - 유해화학물을 이용한 유제조제업무, 중합현장 근무 등 작업조건이 열악한 경우 기능직의 직무급을 적용.

- 생산직 배치기준 : 기능직을 배치하는 기준으로서 기술, 노력, 작업조건, 책임의 기준에 부합하지 않는 단순 기계감시, 선별·검사 등의 단순 업무에 대해 생산직의 직무급을 적용.

● (국가인권위원회 판단) A회사는 여성 근로자들을 성별에 따라 분리하여 채용하고, 분리호봉제를 적용함으로써 남성 근로자들에 비하여 합리적인 이유 없이 임금에서 차별함

- 비교대상 근로자 : 동일 유사한 근속연수의 기능직 근로자와 비교 - 생산직과 기능직의 임금은 입사 시 초봉이 부여된 후 근속연수에 따라 호봉표에 규정된 호봉 액수에 따라 매년 일정하게 상승, 상대적으로 어려운 업무가 부여되든 쉬운 업무가 부여되든 또는 고용 중 직무난이도가 높은 업무로 배치전환이 이루어지든 관계없이 임금은 생산직인지 기능직인지 여부에 따라 결정.
- 불리한 대우가 있었는지 여부 : 여성 근로자들의 임금은 입사 시 초임 호봉이 기능직에 비해 낮고, 매년 호봉이 인상 되더라도 인상액이 상대적으로 적으며, 장기간 근속하더라도 도달할 수 있는 호봉구간이 기능직은 64구간인 반면 생산직은 35구간으로 상대적으로 낮음. 이로 인해 기준임금에서 피해자들은 동일 유사한 근속연수의 기능직에 비해 최소 20%에서 최고 45%의 차이가 발생하여 피해자들은 동일 유사한 근속연수의 기능직 근로자에 비해 임금 조건에서 불리한 대우를 받고 있음이 확인됨.
- 성차별에 해당하는지 여부 : **A회사는 주요 생계책임자가 남성이라는 사회적 통념에 따라 생산직의 급여가 낮으므로 가장인 남성들이 희망하는 급여수준에 미치지 못한다고 하여 여성만을 채용 및 배치함.** 여성 근로자들과 기능직 근로자들은 채용 시 달리 자격증 또는 직무 기술을 요구받지 않았으며, 채용 이후에도 배치에 앞서 별도의 능력 테스트를 거치지 않음. 그럼에도 **여성은 전원 생산직에 남성은 전원 기능직에 배치,** 이후 직무 교육 및 훈련이 작업과정에서 현장 훈련(OJT, On The Job Training)을 통해 이루어짐으로써 생산직과 기능직으로의 배치는 교육·훈련에서의 차이로 이어짐.

- 직무의 진정직업자격(BFOQ : Bona Fide Occupational Qualification)이 인정되거나 차별에 합리적인 이유가 있는지 : **기능직에 남성만을 채용하기 위해서는 기능직 업무를 수행함에 있어 남성이라는 조건이 진정직업자격에 해당함을 보여야** 하나 이러한 증거는 확인되지 않음.
- 동일가치노동이 아니라는 주장에 관하여 : A회사의 임금 형태는 직무급보다는 연공급. 기능직 근로자들이 육체적인 힘을 더 사용하거나 난이도가 높은 업무를 수행하고 있다고 하더라도, **채용 당시 자격이 동일하였기에 기술은 입사 시에 동일하였고 차이가 발생하였다면 이는 직무 훈련 과정에서 습득된 것이므로 배치 및 훈련에서의 배제에 기인한 측면이 있음.**

차별판단 기준 TIP

- ▶ 동일 유사한 근속연수의 기능직 근로자를 비교대상 근로자로 선정함
- ▶ 채용 당시 자격이 동일하였기에 기술은 입사 시에 동일하였고 차이가 발생하였다면 이는 직무 훈련 과정에서 습득된 것이므로 배치 및 훈련에서의 배제에 기인한 측면이 있다는 점을 중요한 판단 기준으로 봄
- ▶ 관련규정 : 남녀고용평등법 제8조(임금)

09 남녀 간 임금 차별

(07진차232)



여성 근로자들이 남성 근로자들과 동일한 노동을 수행했음에도 남성 근로자들에 비해 여성 근로자들에게 낮은 임금을 지급한 것을 차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

- A회사는 위성라디오 및 위성항법장치 등 전자제품을 생산하는 회사로 관리지원 본부, 영업본부, 생산본부 및 연구소로 구성
- 생산 업무를 담당하는 근로자들에는 남성과 여성이 모두 있었으며, 신규 생산직원 채용에 관하여 '생산직 또는 전자제품 조립 경험자를 구한다'고 공고를 내 업무나 공정에 따른 남녀 구분에 대하여는 명시한 바가 없음
- 생산 업무를 담당했던 계약직 여성근로자 B 등 8명은 같은 시기에 계약직으로 생산 업무를 담당했던 남성근로자 이모 씨 등 2명보다 임금을 적게 지급받았다는 이유로 회사를 상대로 국가인권위원회에 진정을 제기

2. 사건진행 경과

- 국가인권위원회는 남성근로자가 여성근로자와 비교하여 상차업무만 전담했다고 볼 수 없고, 설령 여성근로자들은 주로 조립업무를, 남성근로자들은 주로 상차업무를 담당하였다고 하여 그것이 남녀 근로자를 달리 대우할 합리적 이유가 아니라고(동일 가치노동임을 인정) 하여 A회사에 대하여 손해배상 권고 결정을 내림

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

- (A회사의 주장) 남성근로자가 담당하는 '상차' 업무가 여성근로자가 담당한 '조립' 업무에 비해 노동 강도가 높아, 임금 차이 정당
- (국가인권위원회 판단) 임금 차등 지급에 합리적인 이유가 없다고 판단
 - 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 구분 없이 자유롭게 근로자를 배치하여 온 것이 인정
 - 회사 또한 근로자 채용 시 업무나 공정에 따른 남녀 구분에 대하여 명시하지 않고 근로자를 채용하였으며, 남녀근로자는 연속된 작업공정에서 각 단계에 배치되어 조립부터 포장, 상차까지 협동체로서 동일한 업무를 수행한 것으로 인정
 - 회사의 주장과는 달리, 남성근로자가 여성근로자와 비교하여 상차업무만을 주로 전담하였다고 인정할 만한 증거를 찾기 어려움
 - 설사 여성근로자들은 주로 조립업무를, 남성근로자들은 주로 상차업무를 담당하였다 하더라도 그것만으로 남녀근로자들을 달리 대우할 합리적 이유가 되지 못함
 - 계약직 근로자로서 책임의 면에서 별다른 차이가 없음
 - 남성근로자가 하나의 라인에서 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 근무했으므로 작업조건이 본질적으로 다르다고도 할 수 없음
 - 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

차별판단 기준 TIP

- ▶ '육체적 부담'과 '노력·기술' 구별 - 설령 남성근로자들이 실제 상차업무를 주로 담당하였다고 하더라도, 상차업무가 조립업무에 비해 더 높은 임금을 지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술을 요하는 업무가 아니라고 봄
- ▶ 관련규정 : 남녀고용평등법 제8조(임금)

10 가족수당 지급에서 여성을 차별한 사례

(16진정0918100)



가족수당 지급 시 장남에 대하여 별도의 규정을 둔 것이 차별에 해당한다고 본 사례



1. 사건 개요

- 진정한 A는 B병원에서 근무하는 여성 근로자
- B병원은 상근임원 및 직원으로서 가족을 부양하는 자에게는 매월 보수지급일에 배우자 40,000원, 배우자를 제외한 부양가족 1인당 20,000원의 가족수당을 지급한다고 규정하고, 또한 부양가족을 배우자, 20세 미만의 자녀 및 직계존속으로 정하고 있는데, 직계존속에 대해서는 “60세(여자의 경우 5세) 이상의 직계존속(출가한 여직원은 18세 이상의 남자형제가 없거나 불구폐질인 경우에 한한다)으로서 주민등록표상 세대를 같이 하고 실제로 생계를 같이 하는 자. 단 **장남인 경우에는 취학, 요양 또는 주거의 형편이나 근무형편에 의하여 별거하고 있는 부모에게도 지급한다**”고 규정
- 한편 만며느리인 직원의 경우 시부모와 별거하더라도 시부모를 부양가족에 해당하는 것으로 보고 가족수당을 지급

2. 사건진행 경과

- 여성근로자 A는 장남인 남성근로자에 대한 위 단서 규정이 여성 등 다른 직원에 대한 차별이라고 주장하며 국가인권위원회에 진정하였고, 위원회는 가족수당 지급 시 장남 직원에 대해 일반 직원과 다른 규정을 적용함으로써 여성 등 다른 직원에 불리하게 대우한 것으로 보아, 관련 보수규정을 개정할 것을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

- (B병원의 주장) 보수규정을 장녀에 대해서 장남과 동일하게(유리하게) 개정될 가능성은 거의 없고, 부모와 별거하는 장남에 대한 가족수당을 지급하지 않는 방향으로 개정할 경우 노동조합의 반대로 개정이 이루어지지 않을 가능성이 큼
- (국가인권위원회 판단) 해당 보수규정은 국가인권위원회법 제2조 제3호에서 정한 평등권 침해의 차별행위에 해당하고, B병원의 위와 같은 주장만으로는 기존의 차별적인 제도를 유지할 이유가 없음
 - 현재는 장남이 부모 부양을 책임져야 한다는 인식도 낮아졌고 실제로 부모를 부양하는 실태도 변하여, 부모에 대한 가족수당 지급 시 장남 직원과 여성 등 다른 직원을 달리 대우해야 할 합리적인 이유가 있다고 보기 어려움
 - 가족수당 지급대상의 변경으로 불이익을 받을 남성 직원이 있다는 것은 기존의 차별적인 제도를 유지시켜야 할 이유가 되지 않음

차별판단 기준 TIP

- ▶ ‘사회통념이나 성역할 고정관념은 차별을 정당화하는 합리적 이유가 될 수 없고, 더욱이 과거 규정을 그대로 유지하고 있다는 사유, 개정 가능성이 낮다는 사유 등만으로는 차별적인 제도를 유지하는 것이 타당하지 않음
- ▶ ‘관련규정 : 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호

11 복리후생에서 기혼여성의 가족을 차별한 사례 (12진정0315200)

병원 근로자들에 대한 복리후생인 진료비 감면대상에서 기혼 여성 직원과 기혼남성 직원 사이에 차등을 둔 것이 차별이라고 인정한 사례

1. 사건 개요

- 근로자 A는 B병원에서 근무하는 기혼 여성 근로자
- B병원은 「진료비감면세칙」에서 C대학교 교직원의 배우자, 부모, 조부모, 미혼자녀 등을 진료비 감면대상자로 규정하고 있는데, 이 때 기혼 여성 직원인 경우 부모와 조부모는 시가로 한정

2. 사건진행 경과

- 여성 근로자 A가 결혼한 여성 직원의 경우 친정 부모를 할인대상에서 제외하고 있는 규정이 성별에 의한 차별이라는 이유로 국가인권위원회에 진정하였고, 위원회는 차별에 해당하므로 시정할 것을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

- (B병원의 주장) 국립대학교병원 감사와 교육과학기술부에 대한 국정감사에서 진료비 감면제도의 방만한 운영이 문제되어 진료비 감면대상 등에 대한 개선을 요구 받은 상황이어서 대학교 교직원 및 가족에 대한 진료비 감면을 폐지할 예정이고, 따라서 진료비 감면을 추가하기는 어려움

● (국가인권위원회 판단) 해당 제도는 국가인권위원회법 제2조 제3호에서 정한 평등권 침해의 차별행위이므로 대학교 교직원 진료비 감면제도가 폐지되기 전까지는 성차별적 관행을 시정하여야 함

- C대학교 여성 직원이 결혼을 하게 되면 일률적으로 친정 부모를 진료비 감면대상에서 제외 시부모를 진료비 감면대상에 포함, 실제 부양을 하는지 여부와 상관없이 결정되고 진료비 감면대상을 누구로 할지 선택할 기회를 주지 않고 있음
- 부부가 C대학교 직원이라고 한다면 부부 모두에게 진료비 감면대상이 남편의 부모로 한정되는 결과를 초래, 조부모를 남성 직원의 친조부모 또는 결혼한 여성 직원의 시조부모로 한정하는 것에도 합리적 이유가 없음.
- 가족수당 지급대상의 변경으로 불이익을 받을 남성 직원이 있다는 것은 기존의 차별적인 제도를 유지시켜야 할 이유가 되지 않음

III. 교육·배치 및 승진

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제10조(교육·배치 및 승진)

사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

- **적용범위** : 구체적인 교육·배치 및 승진에서의 차별 취급, 차별적 교육·배치 및 승진의 근거가 되는 제 규정, 근로계약, 관행 등

III 교육·배치 및 승진(남녀고용평등법 제10조)

- **구체적인 교육·배치 및 승진에서의 차별 취급, 차별적 교육·배치 및 승진의 근거가 되는 제 규정, 근로계약, 관행 등**
- **교육** : 신입사원 교육, 관리감독자 훈련, 국내외 연수 등 명칭에 관계없이 근로자의 직무수행능력 배양 또는 향상을 위하여 사업주가 소속 근로자를 대상으로 실시하는 모든 교육 및 직업훈련 - 교육기회·조건·방법 등에서의 차별을 포함 (교육대상자 선발에서의 응모의 접수·선발기준의 설정·선발조건의 부과 등 교육개시에 이르는 모든 선발과정·교육내용·교육과정의 편성·운영·교육평가 등)

● **배치** : 직장의 인사관리를 위해서 개인의 능력이나 적성을 고려하여 담당부서를 배치하거나 바꾸는 것, 직무의 내용과 직무의 장소 등을 정하여 특정업무에 종사하도록 하는 것(신규 채용자 배치, 기존 근로자 배치전환, 파견, 대기발령 등, 남녀고용평등법 업무처리규정 제7조 제1항) - 전문·관리·지도·감독 등 책임자로서 능력을 배양할 수 있는 업무부서에 특정 성이라는 이유로 배치될 기회를 제한하는 것을 포함

☑ 완결된 처분이나 법률행위에 한정되는 것이 아니므로, 보직 부여나 담당 업무 변경 지시 등도 폭넓게 포함(연령을 이유로 한 고과평정과 보직 부여(평간호사 업무 부여)를 차별적 배치로 인정한 사례 : 국가인권위원회 2010. 9. 14.자 10진 차159 결정)

☑ 전체적 직제개편을 통해 직군을 재분류하는 것도 '배치'에 포함

승진차별과 복합적인 판단이기는 하지만 「한국전기공업협회 사건」에서 법원은, 직제개편을 하면서 여성근로자로 구성된 특정 직군을 개설한 것을 배치차별로 인정한 바 있다(대법원 2006. 7. 28. 선고 2006두3476 판결) - “참가인이 비록 6직급의 업무의 특성에 기인하여 직군을 달리할 업무상 필요가 있었다 하더라도, 직제 개편 당시 이미 근무하던 행정직 6직급 근로자들에 대하여서까지 직군 간 이동을 제한하고 기존에 허용되던 상용직 내에서의 승진조차 전혀 허용하지 아니함으로써 행정직 6직급 근로자들의 직급승진의 기회를 사후에 박탈한 것(이에 따라 6직급 근로자들의 정년은 직급정년인 35세로 고정되게 되었다)은 그들이 채용 당시 가지고 있던 승진에 대한 기대이익을 침해하는 조치로서 합리성이 없다 할 것이고, 상용직의 업무가 행정직 6직급의 그것과 동일하였고 행정직 6직급이 모두 여성근로자들로만 구성되어 있는 점에 비추어 보면 참가인의 위 직제개편조치는 합리적 이유 없이 행정직 6직급인 여성근로자들에게만 불리하게 승진을 제한하는 차별적 대우를 한 것이라고 판단한 것은 정당...”

● **남녀고용평등법 업무처리규정 제7조 제2항**에서 다음 각 호로 예시

- ☑ 일정한 직무의 배치대상에서 특정 성을 배제하거나 불리하게 대우하는 경우
- ☑ 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 본인의 의사에 반하여 특정 성을 불이익하게 배치하는 경우

☑ 같거나 비슷한 학력·자격으로 채용한 후 특정 성은 주로 주요업무에 배치하고 다른 성은 본인의 의사에 반하여 보조업무에 배치하는 경우

☑ 정기적으로 순환 배치하면서 특정 성은 본인의 의사에 반하여 같거나 비슷한 업무에 계속 종사하게 하는 경우

☑ 특정 성이 대다수인 직종(렬)·직군과 다른 성이 대다수인 직종(렬)·직군 상호 간에 전직을 제한하거나 배제하는 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증에 있는 경우는 제외

☑ 일정 직무의 배치기준을 특정 성이 충족하기 어려운 일정 이상의 신장, 체중, 체력 등으로 한정하여 그 직무에 배치된 특정 성의 비율이 현저하게 낮고, 그로 인하여 특정 성에게 불이익한 결과를 초래한 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증에 있는 경우는 제외

● **승진** : 사업주가 근로자를 현재의 직급 또는 직위로부터 보다 상위의 직급 또는 직위에 임명하는 것 - 권한과 책임, 사기증진, 급여나 임금 증가 등이 뒤따르는 조치 일체(승진을 위한 훈련에서의 배제·분리 포함, 남녀고용평등법 업무처리규정 제8조 제1항)

● **승진 차별은 명시적으로 성별 등에 따른 우대·배제·구별 또는 불이익을 내세우는 방식으로 가시적으로 이루어지는 경우가 많지 않기 때문에** 간접차별인지를 판단해야 할 경우가 많음 - 이 때에는 주로 성별에 따른 승진소요연수와 상위직급의 점유율에서의 남녀차이를 통계적으로 분석하게 되며, 성별에 따라 통계적으로 현저한 차이가 있을 때에는 승진차별로 인정해야



승진소요연수와 상위직급의 점유율에서의 남녀차이를 근거로 차별을 인정한 사례 : 국가인권위원회 2006. 11. 6.자 06진차42 결정 → p.158

“여성의 경우 5급에서 4급으로의 승진에 평균 11년이 소요되는 반면, 남자 직원들은 6.5년 소요되는 점, 남자 직원들은 모두 대리이상으로 승진 하였으나 여자 직원의 59%는 입사한지 10년에서 15년이 경과하도록 최하위직에 머물러 있는 점, 과장승진의 경우 여성은 승진 대상자에 오를 사람조차 없게 되었고, 전체 직원 중 대리이상의 여성 직원은 5%도 되지 않는 등 통계상 극심한 남녀 불균형이 존재하고, 이는 승진에서 성차별이 오랜 기간 심각하게 진행되었다는 것을 보여주는 직접적이고 명백한 증거이다.

승진차별에 합리적 이유가 있었는지를 살펴보면,

- ▲ 남성은 채권과 연체 업무를, 여성은 계약 및 출고, 수납회계, 선급 업무 등을 담당하도록 했는데 이는 성차별적 직무배치로 이러한 배치상의 차별이 결과적으로 승진차별의 한 요인으로 작용한 점,
- ▲ 피진정인이 설정한 평정기준이 남성적 직무 요소를 포함하는 반면 여성적 직무요소가 반영되지 못한 점,
- ▲ 인사관련 제도나 규정 등에 명시적인 성차별 규정이 없더라도 현재의 통계상 성차별적 결과는 여성의 노동이 평가절하 될 수 있는 평가항목, 고과자의 성적편견의 개입, 고과자의 주관적 판단에 근거한 형식적 인사 고과가 이루어졌다는 것을 반증하는 점에 비추어 보면, 피진정인의 행위는 결과적으로 승진에 있어서 성차별이라고 할 것이다”

● **남녀고용평등 업무처리규정** 제8조 제2항에서 3가지 예시

- ☑ 특정 성에게 승진기회를 전혀 부여하지 않거나 특정 성은 일정 직급(위) 이상으로는 승진할 수 없도록 하는 경우
- ☑ 특정 성에게 승진기회는 부여하고 있지만, 상대적으로 불리한 조건, 절차 등을 적용하는 경우
- ☑ 특정 성의 직급(위)을 다른 성에 비하여 더 많은 단계로 세분화하여 일정 직급에의 승진시까지 다른 성보다 장기간 소요되게 함으로써 결과적으로 특정 성을 불리하게 대우하는 경우

III 교육훈련

- **각종 교육의 대상자 선정에 있어서** 객관적 기준에 의하지 않고 특정 성별 구성원을 제외하는 것은 성차별에 해당
- **성별에 따라 교육대상인원을 배정하는 것도** 특정 성별의 교육기회를 제한하는 것으로 성차별에 해당
- **직무와 무관하고 합리적인 이유 없이** 성별로 교육과정을 편성·운영하는 등 교육 내용을 달리하는 것도 성차별에 해당

III 배치전환

- **직무수행상 필요 불가결한 요건이나** 업무의 특수성에 근거하지 않고 일정한 직무의 배치대상에서 특정 성별 구성원을 배제하거나 특정 성별 구성원을 편중하여 배치하는 것은 성차별에 해당

- **동일 학력·자격으로 채용하였음에도** 특정 성별 구성원은 주로 기간업무에 배치하였고 다른 성별 구성원은 본인의 의사와 관계없이 전형적인 단순보조업무에 배치하는 것은 성차별에 해당
- **특정 성별 구성원을** 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 종용하는 것은 성차별에 해당
- **합리적인 이유 없이** 직종 간의 배치전환을 제한하거나 배제하는 것은 성차별에 해당
- **승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도** 특정 성별에 대해서만 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않는 것은 성차별에 해당
- **종사자 또는 근로자를 정기적으로 순환근무시키면서** 특정 성별의 구성원에 대하여는 본인의 의사에 관계없이 특정 업무만을 계속 근무시키는 것은 성차별에 해당

III 승진

- **승진은 직급승진 뿐만 아니라** 임금, 교육, 배치, 직무 등 모든 고용조건과 관련을 갖고 있다는 점에서 근로자에게 매우 중요한 근로조건 중 하나임
- **승진을 결정하는 객관적 기준이** 부재하거나 기준이 존재하더라도 사실상 특정 성별에게 불리한 경우에는 성차별을 추정할 수 있음
 - ☑ 특정 성별보다 장기간 근속을 요건으로 하거나 특정 성별에게만 승진 시험을 통과해야 하는 요건을 추가로 부여하는 등 특정 성별 구성원에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우
 - ☑ 특정 성별에 대해서만 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 특정 성별의 직급 또는 직위를 더 많은 단계로 세분화하여 결과적으로 승진을 불리하게 하는 경우
 - ☑ 여성이 대다수인 직무에 대해 사실상 승진기회를 부여하지 않는 경우

- **승진과 관련한 제도나 규정에** 명시적인 성차별 조항이 없다는 것이 성차별이 없었음을 입증하는 것은 될 수 없음. 제도적으로 성별의 승진을 제한하고 있지는 않더라도 관행에 의해서 승진차별이 이루어질 수 있음
 - ☑ 승진이 인사고과점수에 의해 결정되는 경우, 인사고과에 있어서 특정 성별에 대하여 불리한 평가를 가져오는 항목을 두고 있는지를 확인하여 성차별이 있는지를 확인할 필요가 있음
- **통계상의 극심한 남녀 불균형은** 승진에서의 성차별이 오랜 기간 진행되어 온 것으로 추정할 수 있음

01 여성으로만 구성된 직급에 대한 승진 제한

여성으로만 구성된 특정 직급에 대해 승진을 제한하여 결과적으로 해당 직급 여성들에게만 낮은 직급으로 인해 조기 정년이 도래되도록 하였다면 차별에 해당한다고 본 사례

1. 사건 개요

- 여성근로자 A(원고) 채용 당시 B협회는 행정6직급의 경우는 주로 상업계 고등학교 여자졸업자를 채용하여 타자 업무, 회비 및 수수료의 수납·회계장부 정리, 문서수발, 사무용품 구매, 전화통화, 복사, 제 증명서 발급, 내방객 서비스 등 업무 부여
- 반면 행정직 5직급은 주로 전문대졸 이상 30세 전후의 병역을 필한 남자로서 관련 학과 졸업자를 채용하여 회원사의 업무처리, 사업계획 수립·집행, 각종 발주기관 및 대외기관 교섭·응대, 행사기획, 각종 전기관련 법령입안에 대한 의견제출, 민원처리, 관련 행정관청 등과의 인허가·자격증·계약·발주 등의 업무 부여
- A의 입사 이후 행정직 6직급을 상용직으로 직제를 개편하고 6직급을 폐지하면서 **행정직 6직급으로 근무하는 여성근로자를 모두 상용직으로 편입**하였는데, 상용직 내에서는 직급의 구별 없이 호봉승급만 있을 뿐이고 **상용직 내에서의 승진을 허용하지 않고, 상용직과 행정직 등 직군간의 이동은 허용하지 아니함**
- B협회의 정년제도는 5, 6직급이 만 40세, 4직급이 만 45세 등 직급정년 - 여성 근로자 A는 상용직에 편입되었다가 다시 행정직 6직급 환원 이후 얼마 되지 않아 만 40세(5직급) 정년퇴직 처리되어, 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 위반을 이유로 부당해고 구제신청 제기

2. 사건진행경과

- 서울지방법노동위원회, 중앙노동위원회, 서울행정법원은 부당직위해제 및 해고가 아니라고 판단
- 서울고등법원은 서울행정법원의 판단과 달리 근로자 A에 대한 정년퇴직 처리가 부당해고에 해당한다고 보았고, 대법원도 서울고등법원의 판단을 그대로 인정

3. 차별 여부 판단 (대법원 2006. 7. 28. 선고 2006두3476 판결)

가 채용에 있어서 차별인지 여부 → 부정

- **(여성근로자 A의 주장)** B협회가 직원을 채용함에 있어, 합리적인 이유 없이 동일 학력, 동일직종으로 동일업무에 종사함에도 여성근로자에게만 낮은 직급을 부여하여 남성근로자들은 5직급으로, 여성근로자들은 6직급으로 채용한 것은 차별에 해당함
- **(법원의 판단)** 각 직급별 직무의 성격 및 업무 강도, 학력, 경력 등에 따른 업무상의 필요에 의하여 채용한 것으로서 합리적인 이유가 있고, 동일 직종의 5, 6직급이 동일 업무임에도 불구하고 여자직원에게만 낮은 직급인 6직급을 부여한 것은 아니라 할 것이어서 채용에 있어 성차별이 있었다고 할 수 없음
 - A가 채용될 당시에, 행정직 6직급의 업무 내용이 전산화 이전의 문서타자작업과 회계업무가 주된 것인데다가 나머지 업무도 여성근로자들에게 적합할 것으로 판단하여 상업계 고등학교 출신 여성근로자들을 우대하여 채용함
 - 행정직 5직급은 대외 기관업무를 수행함에 있어 주로 건설부분 남성 실무자들을 상대로 하고 어느 정도 전문성을 필요로 한다는 점을 고려하여 전문대학 이상 학력을 가진 남성근로자를 주로 채용함
 - A는 자신의 최종학력이 전문대학 졸업임에도 B협회 직원이었던 자신의 삼촌을 통하여 5직급이 아닌 6직급의 채용을 추천받아 원고의 희망에 따라 특별히 채용된 것이어서 B협회가 원고의 5직급 채용신청을 거부하고 6직급으로 채용한 것이 아닌 한 원고가 참가인협회로부터 채용에 있어 성의 차별로 인하여 불이익을 받은 것이라고 볼 수도 없음

나 승진 및 정년에 있어서의 남녀차별 여부 → 인정

● **(여성근로자 A의 주장)** 여성 근로자들은 6직급으로 채용되었는데 승진 및 정년에 있어서 6직급이 5직급에 비해 차별받은 것은 차별에 해당함

- 인사관리규정의 승진기준에 따르면 남성근로자들의 경우는 3-4년이 지나면 모두 해당직급에서 정상적으로 직급승진을 하는 반면, 여성근로자들은 모두 입사할 때에 6직급으로 채용되었을 뿐만 아니라 1986. 9. 1. 상용직제의 신설로 인하여 1996. 11. 14.까지 10년 이상 승진기회가 박탈됨에 따라 최소 15년 이상이 경과하여야 5직급으로 승진할 수 있음
- 5, 6직급의 정년을 40세로, 4직급의 정년을 45세. 남성근로자들의 경우는 모두 5직급으로 채용되어 3-4년이 지나면 직급승진을 하기 때문에 모두가 4직급 이상으로 승진하여 45세 이상의 정년이 적용.
- 여성근로자들은 6직급으로 채용된데다가 상용직 개설로 승진기회가 박탈되어 최소 15년 이상이 되어야 5급으로 승진하므로 5직급으로 승진한 이후에 다시 4직급으로 승진하기 위한 최소 근무년수가 경과하기 전에 40세가 도달하게 되어 결과적으로 여성근로자들에게만 40세의 조기정년이 적용

● **(법원의 판단)** 행정직 6직급으로 근무하는 여성근로자를 모두 상용직으로 편입하는 직제개편을 하면서 기존에 허용되던 상용직 내에서의 승진조차 전혀 허용하지 않음으로 인해 여성근로자 A가 입은 승진상의 불이익을 제거하지 아니한 채 취업규정상의 하위직급의 조기정년 규정을 들어 원고에 대해 정년퇴직 처리를 한 것은 결과적으로 여성근로자A의 승진 및 정년을 차별하여 정당한 이유 없이 해고한 것으로서 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고)에서 금지한 합리적 이유 없는 차별에 해당하여 위법

- (직제개편으로 승진기회를 사후 박탈한 것은 합리성이 없음) 직제 개편 당시 이미 근무하던 행정직 6직급 근로자들에 대하여서까지 직군간 이동을 제한하고 상용직 내에서의 승진조차 허용하지 아니함으로써 행정직 6직급 근로자들의 직급승진의 기회를 사후에 박탈한 것은 그들이 채용 당시 가지고 있던 승진에 대한 기대이익을 침해하는 조치로서 합리성이 없음

- 근로자집단의 동의도 얻지 아니하였고 1989. 1. 17. 노동조합이 결성된 이후에 사후 동의를 받지도 아니한 것으로 보이고, 상용직 근로자들이나 노동조합이 이를 제기하지 아니하였다는 점만으로 묵시적 동의가 있었다고 할 수도 없음
- (직제규정을 다시 개정할 때 불이익을 제거하지 않음) 1996. 11. 15. 직제규정을 다시 개정하여 상용직을 폐지하고 상용직 근로자들을 행정직 6직급으로 재개편할 때 10여 년 간 상용직에 묶여 승진의 기회를 박탈당한 행정직 6직급 여성근로자들의 불이익을 제거하여야 함
- 상용직의 폐지로 인하여 행정직 6직급에 환원되는 여성근로자들의 직급을 정함에 있어, 근속기간 등을 고려하여 직제규정에 맞는 직급을 부여함으로써 상용직 근로자들 상호간이나, 상용직과 기존의 행정직 5직급 사이에 형평을 기하여야 함
- 종전의 승진에서의 불이익이 제거되지 아니한 채 승진규정 및 직급정년규정을 적용받게 되어 상용직이 폐지되었다 하더라도 행정직 6직급 여성근로자들의 승진에 있어서의 불이익은 여전히 잔존하게 됨
- (승진에 있어서 불합리성을 시정하지 아니한 채 직급정년제 규정을 일률적으로 적용한 것은 합리성이 없음) 원고가 직제개편에 따른 불이익을 받지 않았더라면 4직급으로 승진하여 만 40세 정년규정의 적용을 피할 수 있는 개연성 충분함
- 원고는 1985. 12. 15. 행정직 6직급으로 채용되어 1986. 9. 1. 상용직으로 편입된 이후 1996. 11. 15. 상용직이 폐지될 때까지 10여 년 간 승진의 기회를 부여받지 못하고 있다가 상용직이 폐지되면서 종전의 행정직 6직급으로 그대로 환원됨으로 인하여 입사 후 14년 6개월이 걸려서야 5직급으로 승진

차별판단 기준 TIP

- ▶ 정년 등 퇴직에서의 차별이라는 현상으로 나타난다고 하더라도 모집·채용 - 배치 - 승진 등 고용의 일련의 과정에 의한 '축적된 차별'의 결과인 경우가 많으므로 어느 부분에서 차별적 처우가 있었는지 일련의 과정으로 조사할 필요 있음
- ▶ 정년을 직급별로 다르게 정한 것 자체는 차별에 해당하지 않으나, 거듭된 직제 개편으로 인하여 여성으로 구성된 직급 근로자들의 승진에 불합리성이 발생하였다면, 그 불합리를 시정하지 않고 조기정년의 직급정년제 규정을 그대로 적용한 것은 합리성을 잃은 차별에 해당

02 남·녀 분리모집 및 배치 차별 사건



택시조합에서 남녀를 직급을 다르게 모집하여 분리채용한 뒤, 남성만을 더 높은 직급에 배치한 행위는 차별에 해당한다고 본 사례



1. 사건 개요

- 지역 택시조합 B에서 근로자를 채용함에 있어 남성인 A를 6급으로, 여성인 F, G, H, I를 7급으로 각 채용
- 검사가 B법인을 남녀고용평등법 제10조(교육·배치 및 승진)위반으로 법원에 기소

2. 사건진행경과

- 1심 법원은 남녀고용평등법 제10조(교육·배치 및 승진) 위반의 죄가 성립한다고 판단하면서 벌금 100만 원을 선고하였으나, 2심에서는 어느 정도 차별의 근거가 있다고 보아 형량 50만 원으로 감형

3. 차별 여부 판단

(부산지방법원 2008. 5. 22. 선고 2007노4889 판결) ⇒ 차별 인정

가 채용 및 배치차별에 합리적 이유가 있는지 여부 → 부정

- B법인이 성별을 분리하여 남성근로자를 6급으로, 여성근로자를 7급으로 배치한 데에는 합리적 이유가 없음

나 분리채용에 합리적 이유가 있는지 여부 - 부정 (다만 “어느 정도 차별의 근거가 일부 될 수 있다”는 애매한 표현으로 감형)

- (법원의 판단) 남성근로자 E가 여성근로자들과 달리 외근업무를 맡게 되었고, B법인에 채용되기 이전부터 조합과 관련된 업무를 수행하면서 조합원들과 원만한 대인관계를 유지해왔으며, 여성근로자들과 달리 별도의 수습기간 없이 조합업무에 투입된 점 등에 비추어 그 직급을 올려서 채용한 것이 합리적 이유는 없다고 하더라도, 보는 시각에 따라 어느 정도는 차별의 근거가 일부 될 수도 있음

관련 국가인권위 결정례

03 승진소요연수와 상위직급의 점유율에서의 차별

(06진차42)



승진소요연수 및 상위직급의 점유율에서 오랜 기간 동안 남녀 직원 사이에 통계적 차이가 존재하는 경우 차별에 해당한다고 본 사례



1. 사건 개요

- 영업지원업무를 담당하는 고졸 일반직 여성 근로자들(진정인)은 채용 당시 직급은 6급이었으며, 이후 1999년 회사의 합병으로 내부 직제가 변경되면서 6급 직급이 없어지게 되어 당시까지 승진을 하지 못한 6급 직원들은 2000. 1. 자로 5급으로 일괄 직제 변경
- 채용당시 남녀의 업무를 명확하게 구분하지는 않았으나 채용은 동일한 업무를 위한 총원 형식으로 이루어졌는바, **남자직원은 채권 및 연체 업무를, 여자직원은 계약 및 출고, 수납 및 회계, 선급금 관리**를 담당
- A회사는 남녀 업무의 구분에 대하여 채권 연체업무는 상황에 따라 연체자 추적 등 위험이 발생할 수 있어 남성의 업무로 인식되었으며, 위와 같은 업무 구분은 회사 설립부터의 관행이었고, 일반직 업무에 대하여 1999년 직무평가를 실시한 적이 있다고 하나 구체적인 자료를 제시하지는 못함

- 회사가 직급별 승진 소요연한을 운영한 기준은 아래와 같음

현 직급	승진소요연한
부장 → 이사 대우	5년
차장 → 부장	5년
과장 → 차장	5년
대리 → 과장	4년
4급 → 대리	4년
5급 → 4급	5년

- 여성 근로자인 진정인들 중 21명만이 4년에서 6년이 경과한 후 6급에서 5급으로 승진하였으며, 이들의 평균 승진소요기간은 4.6년이고, 나머지 18명은 5급으로 승진하지 못한 채 2000. 1. 회사 합병으로 인해 5급으로 일괄 직위 조정
- 총 39명의 진정인들 중 16명만이 4급으로 승진되었는바, 4급으로 승진하는데 최소 8년에서 최대 16년까지 소요되어, 승진소요기간은 평균 10.8년
- 진정인들 중 7명은 5급으로 승진 후 길게는 10년, 짧게는 7년이 경과되었으나 아직까지 4급으로 승진하지 못하였고, 그나마 16명은 입사 후 10년 이상이 경과되었음에도 지금까지 한 번도 승진하지 못함
- 진정인들은 근무연수가 10~17년 정도 되어 대리이상, 일부는 과장까지 승진 소요연한이 경과하였음에도 아직까지 대리 또는 과장 진급자가 한명도 없으며, 심지어 진정인들의 59%인 23명은 여전히 최하위 직급인 5급
- 한편, 현재 광주전남지역에 근무하고 있는 고졸 일반직 남자직원들은 일정기간 경과 후 모두 승진 하였는데, 6급에서 5급으로의 승진은 평균 3.1년, 5급에서 4급으로의 승진은 평균 6.5년, 4급에서 대리로의 승진은 평균 10.8년, 대리에서 과장으로의 승진은 평균 15.7년이 소요

● 1989년에 함께 입사한 남녀 직원 중 여성은 모두 4급인 반면 남성은 대리 한명을 제외하고 모두 과장 - 1989년부터 1996년까지 입사한 여성 직원 43명 중 4급으로 승진한 사람은 20명(46.5%), 4급에서 대리로 승진한 사람은 1명(2.3%), 입사이후 10~15년이 경과하였음에도 최하직급으로 있는 직원들은 22명으로 51%인 반면, 동 시기에 입사한 남성 직원 35명은 100% 모두 승진하여 현 직급이 4급인 사람은 96년에 입사한 3명뿐이고, 대리 21명(60%), 과장 11명(31.4%)이며 최초 직급으로 있는 사람은 한 사람도 없음

II 2. 사건진행 경과

● A회사 여성근로자들이 해당 지역 본부에서 **5급 남자직원이 4급으로 승진하는 데 평균 7년이 소요**되는 반면, **여자직원은 평균 12년이 소요**되고 있으므로 이는 성별에 의한 승진차별이라고 하여 국가인권위원회에 진정하였고, 위원회는 승진 차별로 인정하여 잠정적 우대조치를 통해 적극적으로 차별을 개선할 것과 공정하고 객관적인 인사고과, 여성적 직무요소가 포함된 직무평가, 고과자의 성차별적 인식 개선 등 양성 평등한 승진제도수립을 권고

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 불리한 처우의 존재 ⇒ 통계상의 극심한 남녀불균형은 승진에서의 성차별이 오랜 기간 심각하게 진행되었다는 것을 보여주는 직접적이고 명백한 증거임

● (A회사의 주장) A회사의 「인사규정」 및 「직원승진관리운영지침」, 인사평가 및 승진시스템 전반에 걸쳐 남녀 차별적인 규정이나 요소가 없음. 승진여부도 객관적인 인사평가 결과와 교육, 어학, 징계 등의 항목을 기준으로 판단하고 있음. 다만 고객 접대와 영업이라는 특수한 환경을 가진 국내영업본부 지점에서는 질적으로나 양적으로 남·여 직원이 수행하는 업무 및 난이도에 큰 차이가 있고, 이러한 차이는 승진 심의에 큰 비중을 차지하는 인사평가지 총체적으로 반영되고 있는 것 뿐임

● (국가인권위원회 판단) 성차별이란 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 하여 발생하는 모든 구별, 배제, 제한 그리고 폭력을 의미하는데, 현 사회에 형성되어 있는 고정된 성역할 관념을 근거로 하여 이루어지는 차별도 금지의 대상이 됨. 아래와 같이 통계상 나타나는 직급별 성별 불균형은 승진에서의 성차별이 오랜 기간 심각하게 진행되었다는 직접적이고 명백한 증거임

- ① 여성의 경우 5급에서 4급으로의 승진에 평균 11년이 소요되는 반면(아직까지 5급으로 있는 56%의 여성들을 감안하면 승진소요연한은 더욱 길어진다), 남자 직원들의 같은 직급으로의 승진소요연한은 6.5년임.
- ② 남자 직원들은 모두 대리 이상으로 승진하였으나 여자 직원의 59%에 이르는 23명은 입사한 지 10년에서 15년이 경과하였음에도 여전히 최하위직에 머물러 있음.
- ③ 성별 간 격차는 상위직급으로 갈수록 더욱 커져 '과장승진'의 경우 여성은 승진 대상자에 오를 사람조차 없게 되었고, 전체 직원 중 대리 이상의 여성 직원은 5%도 되지않아 대리급 이상은 남성, 평직원은 여성이라는 직급별 성별 불균형이 발생하였고, 각 지점의 경우 과장이나 대리는 남성, 평사원은 여성이라는 지점 내 인적 구성의 변화까지 초래함.

나 합리적 이유 ① : 남녀 직원의 업무 및 난이도에 차이가 있으며, 이러한 차이가 승진심사시 총체적으로 반영된 것이라고 볼 수 있는지

- (업무 차이 없음) 회사는 남성에게는 채권과 연체업무를, 여성에게는 계약 및 출고, 수납회계, 선급 업무에 배정하였는데, 이러한 업무배치는 당시 성별 고정 관념 및 선입견에 의한 것으로, 각 업무가 반드시 특정 성을 필요로 하는 진정직업자격에 해당하지 않음
- (난이도 차이 없음) 회사는 실제로 업무 난이도 차이를 입증할 수 있는 직무평가 등의 자료도 제출하지 못하였음. 또한 회사의 주장은 여성의 업무는 단순하다거나 난이도가 낮다는 여성 노동에 대한 평가절하에서 비롯된 고정관념에 근거한 것임
- 남·여의 업무차이를 승진심의에 반영했다면, 성차별적 직무배치가 결과적으로 승진 차별의 요인으로 작용한 것임

다 합리적 이유 ② : 회사의 인사평가 및 승진시스템 전반에 걸쳐 남녀차별적인 규정이나 요소가 없다고 볼 수 있는지

● (공정한 직무분석이 필요) 승진자 선정이 공정하게 이루어지려면 평정자가 객관적이고 공정하게 평가할 수 있도록 승진기준으로 사용되는 직무평가가 공정하게 이루어져야 하고, 공정한 직무평가를 위해서는 공정한 직무분석이 선행되어야 함

- 회사의 평정기준에는 규율성, 조직몰입, 전문지식, 추진력, 달성도, 창의력 등 남성 직무의 특징이라고 여겨지는 요소들은 포함된 반면, 섬세함, 꼼꼼함, 손재주, 감정노동 등 여성적 직무요소는 포함되지 않아 이 기준에 의해 평가할 때 남성에게 높은 점수를 부여하는 것이 당연시되는 반면 여성의 업무는 평가절하 될 수 있으므로, 이는 성차별을 공고화하는 데 활용될 소지가 큼
- 인사 관련 제도나 규정 등에 비록 명시적인 성차별 규정이 없다하더라도 현재의 통계상 성차별적 결과는 여성의 노동이 평가절하될 수 있는 평가항목, 고과자의 성적 편견의 개입, 고과자의 주관적 판단에 근거한 형식적 인사고과가 이루어져 왔다는 것을 반증함

● (승진차별의 의의) 승진은 단지 직급상승의 문제 뿐 아니라 임금, 교육, 배치, 직무 등 모든 고용조건과 관련을 갖고 있다 할 것이며, 업무와 회사에 대한 만족감을 주고 업무 능률을 향상시키는 것은 물론 인간으로서의 자아 존중감과 정체감을 형성하는 중요한 요인임. 기업의 입장에서 보더라도 합리적이고 객관적인 승진체계는 근로자들로 하여금 근로 의욕을 고취시키고 회사에 대한 애사심 및 책임감을 갖게 하는 중요한 기제임.

- 여성 근로자들이 오랜 기간 승진에서 배제되어 남자 후배들이 관리자로 승진되었음에도 여전히 최하위 직급에 머물러 있는 상황 등은 임금, 교육 등 전반적인 고용환경에서 그동안 커다란 불이익을 받았을 뿐만 아니라 자아 존중감의 상실이라는 측면에서도 피해가 심각하며, 이는 결과적으로 기업경영에도 좋지 않은 영향을 미쳤을 것임

4. A회사의 인사평가 및 승진시스템이 남녀차별적인 규정인지 여부 ⇒ [인정]

● 승진자 선정이 공정하게 이루어지려면 평정자가 객관적이고 공정하게 평가할 수 있도록 승진기준으로 사용되는 직무평가가 공정하게 이루어져야 하고, 공정한 직무평가를 위해서는 **공정한 직무분석**이 선행되어야 함

- 영국의 EOC(Equal Opportunities Commission)는 남녀동일임금법(Equal Pay Act 1984)에서 **직무평가에서 다른 가치를 부여한 것이 노동자의 성별과 관련이 없음을 입증하지 못할 경우 이를 성차별 행위로 인정**함. 여성의 직무에 중요한 직무요소를 참작하지 않거나 포함시키지 않은 직무평가의 사용도 성차별임
- 위 지침에 따른 경우, A회사의 평정기준은 **명시적인 성차별 규정이 없다고 하더라도, 여성의 노동이 평가절하될 수 있는 평가항목, 고과자의 성적 편견의 개입, 고과자의 주관적 판단에 근거한 형식적 인사고과**를 실시함으로써 성차별을 공고화하였음이 인정됨. 예컨대, 규율성, 조직몰입, 전문지식, 추진력, 달성도, 창의력 등 남성 직무의 특징이라고 여겨지는 요소들은 포함된 반면, 섬세함, 꼼꼼함, 손재주, 감정노동 등 여성적 직무요소는 포함되지 않아 이 기준에 의해 평가하는 경우 남성에게 높은 점수를 부여하는 것이 당연시 되는 반면, 여성의 업무는 평가절하될 수 있음

● 사회통념상 성역할 고정관념은 A회사 승진에서의 성차별을 낳는 하나의 요인으로 작용함

- 여성은 결혼을 하면 일을 그만두어야 했던 과거의 관행, 남성은 집안의 가장이므로 우선적으로 승진시켜야 된다는 생각, 여성의 업무는 단순하고 가치가 낮다는 편견, 남성의 업무는 어렵고 힘들어 난이도가 높다는 고정관념 등이 남성에게 높은 고과를 주고 여성을 승진에서 배제하는 것이 당연한 관행으로 굳어졌다고 판단됨

차별판단 기준 TIP

- ▶ 배치에서의 차별이 오랫동안 승진차별의 요인으로 작용하였음을 인정하고, 단순히 성별에 의한 선입견 및 고정관념을 이유로 배치된 직무를 진정직업자 격에 해당한다고 보기 어렵다고 한 사례
- ▶ 승진 차별은 대부분 성별 분리직군이나 직무분리의 결과로 나타나기 쉬운데, 이러한 직군·직무 분리의 문제를 보지 않고 승진 기준 자체의 문제로 접근하면 '누적된 차별'을 놓치게 됨
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제2조 제2항, 제7조, 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제5조 a항, 제11조, 「국가인권위원회법」 제2조 제4호
- ▶ 남녀고용평등 업무처리 규정 제7조(배치) ... ② 다음 각 호의 행위는 법 제10조에 따른 배치에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다. ... 4. 정기적으로 순환 배치하면서 특정 성은 본인의 의사에 반하여 같거나 비슷한 업무에 계속 종사하게 하는 경우 5. 특정 성이 대다수인 직종(렬)·직군과 다른 성이 대다수인 직종(렬)·직군 상호간에 전직을 제한하거나 배제하는 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증에 있는 경우는 제외한다.

04 육아휴직자를 승진대상에서 제외한 사례

(06진차308)



육아휴직자는 승진에서 제외하고 복직 후 승진 기회를 부여한다는 '직원운영규정'은 합리적 이유가 없는 차별행위라고 인정한 사례



1. 사건 개요

- B회사는 '직원운영규정(취업규칙)' 제12조 제1항에서 "징계의결요구, 징계처분, 직위해제, 휴직기간 중이거나 징계처분에 따른 승진제한기간이 경과하지 않은 직원은 승진할 수 없다"라고 하여 육아휴직자를 포함하여 휴직기간 중인 직원은 승진을 제한
- 승진임용을 매년 1월 1일, 7월 1일 2회만 실시하는데 5급까지는 최저 승진소요년수(6급→5급 및 7급→6급은 3년)만 경과하면 특별한 사유가 없으면 승진
- 여성 근로자 A는 2003.7.1. 6급으로 임용되었고, 2006.5.20.부터 2007.5.19.까지 육아휴직

2. 사건진행 경과

- 여성 근로자 A는 육아휴직 중인 자를 승진에서 제외된다는 회사의 '직원운영규정'에 따라 2006. 7. 1.자 승진에서 제외되었는데, 이것이 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)에 위반한 차별이라고 주장하여 국가인권위원회에 진정하였고, 위원회는 차별로 인정하여 육아휴직 제도 취지에 맞는 규정 개정개선을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

불리한 처우의 존재 ⇒ 통계상의 극심한 남녀불균형은 승진에서의 성차별이 오랜 기간 심각하게 진행되었다는 것을 보여주는 직접적이고 명백한 증거임

● (B회사의 주장)

- ① '휴직자'의 경우, 회사의 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 일시적으로 근로관계가 단절된 것이며, 이는 육아휴직의 경우도 마찬가지임
- ② 회사는 육아휴직기간을 근속기간에 포함시키는 등 차별적 처우가 이루어지지 않도록 하고 있음
- ③ 다만 승진은 명확한 방침아래 객관적이고 공정하며 보다 합리적으로 관리·시행되어야 하기 때문에, 육아휴직자를 포함한 모든 휴직자에게는 복직 이후에 승진기회를 부여하고 있음

● (국가인권위원회 판단) 육아휴직자 승진대상 배제는 성별 등을 이유로 한 차별

- 육아휴직자를 승진대상자에서 배제할 경우, 상당수 여성들이 승진과 경쟁에서 탈락하지 않기 위해 육아휴직제도 사용을 기피할 가능성이 있게 되며 이는 우리 사회의 존속을 위해 시행되고 있는 육아휴직제도의 취지에 반하는 결과를 낳게 됨
- 노동부에서도 위 회사가 '직원운영규정'에서 승진소요 최저년수에 육아휴직기간을 포함하면서 승진제한 대상자에 육아휴직자를 포함시키는 것은 남녀고용평등법 제19조 제3항 위반이라는 의견 진술
- 휴직기간이 근무기간에 포함되지 않는 일반 휴직과 달리 휴직기간이 근속기간 및 승진소요년수에 포함되는 육아휴직제도를 시행하면서 현 승진제도를 유지하는 것이 형평성의 문제가 있다고 판단된다면, 현재와 같이 육아휴직중인 것을 이유로 승진대상에서 제외하는 것보다는 승진후보자로 등재하여 정당한 승진심사 절차를 통해 승진 여부를 결정하는 것이 타당

05 교사의 전보에 관한 성차별

(06진차267)



교사의 전입 심사시 남교사 선배정 행위가 성별에 의한 차별이라고 인정한 사례



1. 사건 개요

- A여자고등학교는 2005. 12. 13. 인사자문위원회를 개최하여 2006년도 선배정 대상자를 확정하였는데, **윤리·국어·체육 교과**의 선배정 대상자는 모두 남성
- 이에 대하여 A여자고등학교 교감 B는 “2006년 당시 A여고의 교사는 모두 65명이 고, 그 중 남교사는 19명(29%)인데, A여고의 인사자문위원회는 교감을 위원장으로 하여 각 교과마다 추천받은 10명의 교사들로 구성되었고, 여교사가 7명, 남교사가 3명이었다. 이 사건 선배정은 남녀 구분을 하여 한 것이 아니라 능력 있고, 학교에 필요한 교사를 인사자문위원회 위원 전원의 찬성으로 선택하였는데 우연히 모두 남성이 배정된 것이다”라고 위원회에서 진술하였음
- 반면 C고등학교장 D는 “학교를 운영하는 입장에서 볼 때 **교사 구성에 있어서 남녀 성비 균형을 고려**해야 할 처지였고, 교문까지의 진입로에 재래시장이 있어 **교통통제와 학생들의 안전한 등하교 지도를 위해서 남교사가 다수 필요**하였고, 학교의 위치 특성상 생활지도의 측면과 인문계 고교의 입장에서 진학지도에도 경력이 있는 남교사를 대상으로 선배정하는 것이 유리하다고 판단하여 전입이 가능한 과목을 대상으로 담당교과 선생님들의 추천을 받아 본인의 동의를 얻어 인사자문위원회를 거쳐 실시하였는데 이는 학교 운영상 필요하여 생활지도면이나 진학지도에 경험이 있는 남교사를 선배정 하였을 뿐이다”라고 답변

II 2. 사건진행 경과

● 여성교사 E(진정인)는 C고등학교에 재직 중인 윤리 교사인데, A여자고등학교장은 2006년도 정기 교사인사에 앞서 체육·윤리·국어과목 교사에 대해 선배정을 하면서 여교사는 배제하고 남교사만을 대상으로 하였는바, 이는 성별에 의한 차별에 해당된다고 하여 국가인권위원회에 진정하였고, 위원회는 차별로 인정하여 시정을 권고함

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 남교사만 대상으로 선배정 하였는지 여부 - 인정

● (국가인권위원회 판단) A여자고등학교는 특정한 해당교사를 두고 선배정 여부를 논의하는 과정에서, 위원회에 애초 답변한 대로 남성이라는 점을 감안하여 해당교사의 적격 여부가 결정된 것으로 보이며, 그에 따라 선배정을 제청한 것으로 보이는 바, 결국 남성이 교통지도 등의 특정업무를 수행하기 적격이고 지나친 성비불균형이 염려스러워 선배정을 하였음

나 합리적 이유 해당 여부 - 부정

● (국가인권위원회 판단) 교원 성비의 인위적 균형은 합리적 이유가 될 수 없음

- 교원의 주 업무는 강의를 통해 학생에게 지식을 전달하는 것이며 **등학교 교통지도 나 진학지도 업무는 부수적인 업무**라고 할 수 있는데 이러한 부수적인 업무는 남성 교사만이 할 수 있는 것이 아니고 남성 교사와 여성 교사가 공히 수행할 수 있는 것이므로 이러한 **부수적인 업무를 기준으로 특정 성을 선배정하는 것은 정당성이 인정되지 않을 뿐 아니라 진정직업자격도 인정되지 아니함**
- 학교 주장과 같이 일반적으로 남교사가 여교사보다 진학지도 등의 업무를 더 잘한다는 것을 객관적으로 입증하기 어려우며, 객관적인 자료 없이 남교사가 여교사보다 학생의 진학지도 등 학생지도에 유리할 것이라고 생각하는 것은 오히려 여교사에 대한 우리 사회의 성차별적 시각이 반영된 것임

다 상대적으로 소수인 남성 교사에 대한 적극적 우대조치로 볼 수 있는지 - 부정

● (국가인권위원회 판단) 차별의 시정이 아니라 다양성 확보만을 위한 특정집단 우대는 적극적 우대조치에 해당하지 않음

- 사회적으로 적절한 성비균형으로 이루어진 교사들이 미래의 인재들을 양육하는 것이 원칙적으로 바람직하기는 하지만, 일정한 직업에 대한 성별에 따른 선호와 집중의 문제는 그 사회의 경제 사회 문화적 배경과 관련된 것이어서, 이에 대하여 인위적으로 조정할 것인지, 그러한 인위적 조정이 차별의 문제를 야기하지 않는 것으로 합리화될 수 있는 것인지에 대해서는 신중한 판단이 따라야 할 문제
- 이 사건 '선배정'처럼 차별의 시정이 아니라 순전히 다양성을 확보하기 위한 차원에서 특정 집단을 우대하는 것, 그리고 성차별적인 직종 분리(job segregation)에 의해 특정 직종에서 여성이 숫자가 지나치게 많아진 현상을 시정하기 위해 남성을 우대하는 것은 적극적 우대조치라 보기 어려움
- 한편, 남녀교사의 성비불균형 문제에 대해서 보건대, 교사직에서도 교장, 교감을 비롯한 고위관리직 등 보직을 대다수 남성이 모두 차지하고 있는 현실에 대해서는 아무런 논의가 없는 반면, 초등학교를 중심으로 여자교사들이 지나치게 많다는 우려성 여론과 추측만이 형성되어 있을 뿐이지, 그러한 성비불균형이 자라나는 학생에게 어떠한 영향을 미칠지에 대한 객관적이고도 신뢰할 만한 연구결과조차 나와 있지 않음
- 오히려 2000년 10월에 한국여성개발원에 의해 수행된 연구용역 결과에 따르면, 이와 같은 성비불균형이 나타난 이유는 교직의 안정성에 대한 여성들의 선호도가 높은 반면 남성들은 교원의 사회적 직위가 낮아서 기피하는 것이며, 따라서 단기적인 남성할당제 등은 그 정책의 실효성이 없고 교원의 지도력을 높이고 다양한 인재들이 교직에 지원할 수 있도록 교원의 사회적 지위와 근무환경을 개선하는 것이 그 해결책이라고 제언함.
- 교육인적자원부 역시 교원의 성비 불균형이 학생들의 올바른 성역할 모델 형성에 악영향을 미친다거나 교원의 성비 불균형이 사회적 차별에 기인한다는 객관적인 자료가 없는 상황임을 고려하여, 교원의 성비불균형을 해소하는 방법인 교원임용

시험에서의 성비할당제 도입은 사회적 합의를 토대로 장기적인 관점에서 검토할 필요가 있다고 판단하고 있는 점에서 현재의 성비불균형만을 두고 선배정 등의 인위적 조치를 합리화하는 것은 자칫 특정 성에 대한 역차별의 결과를 가져 올 우려

- OECD 국가 중 초등학교의 여교사 비율이 80% 이상인 나라가 12개국에 이르고 있으나 이에 대한 인위적 정책의 개입사례는 한 나라도 발견되지 않는 것으로 보아서도, 어느 특정 성이 어느 정도를 점해야 인위적 조정의 필요성이 있는 것인지를 결정하기 어려움

차별판단 기준 TIP

- ▶ 특정 직군에 성비불균형이 있다고 하여 반드시 소수 성별을 우대할 필요성이 있다고 단정할 수 없으므로, 소수 성별에 대한 우대가 곧바로 적극적 우대조치에 해당하는 것으로 보아서는 안 됨
- ▶ 관련규정 : 국가인권위원회법 제2조 제3호

06 성별을 이유로 한 승진차별 및 해고

(07진차225)



고졸 여사원이 10년 넘게 승진을 하지 못하고 해고 통보를 한 것이 성별을 이유로 한 차별이 아니라고 한 사례



1. 사건 개요

- 남성 근로자 382명과 여성 근로자 253명이 근무하고 있는 의류제조업체 A회사에 고졸 경력직 사원으로 입사한 여성근로자 B는, 캐드업무를 담당하다가 1996년 말경 자수실에 근무했던 사원의 퇴사로 인해 자수실로 인사 이동되어 자수업무를 담당하였고, 10년간 근무한 후 퇴직
- 입사 당시부터 여성근로자 B와 함께 근무하였던 대졸사원들은 이미 차장급이 되었고, 같은 고졸 출신이라도 남자사원은 진정인보다 몇 년씩 빨리 주임으로 승진

2. 사건진행 경과

- 여성근로자 B는 이러한 승진에 있어서의 배제가 성차별이자 학력차별에 해당한다는 이유로 국가인권위원회에 진정을 제기하였고, 위원회는 차별에 해당하지 않는다고 하여 기각

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 부정]

- (국가인권위원회 판단) 성별 또는 학력을 이유로 승진하지 못한 것인지 알 수 없음
 - 여성근로자 B와 입사연도가 비슷하고 학력이 같은 고졸여사원의 승진내역을 살펴

보면, 해당 직원 20명 중 진정한과 유사한 경력이면서 승진을 하지 못한 여사는 A 외 3명이고 그 외 다른 여사는 3년 만에 퇴사하였거나 짧게는 2년에서 최대 8년 이내에는 한 직급 이상 승진하였음을 알 수 있어, 고졸 여사원 그룹 내에서도 각 개인마다 승진내역이 서로 달라 진정한이 승진하지 못한 이유가 B가 여성 또는 고졸 학력 때문이었다고 단정하기 어려움

- 고졸여성과 고졸남성 집단을 비교해 보면 남성은 7년 근무한 K만 승진을 못하였고 전체적으로 남성이 1~2년 승진이 빠름을 알 수 있어 암묵적인 차별이 존재했던 것으로 추측해 볼 수 있으나 여성의 경우에도 E, H, K, M, P, S 등 남성 사원보다 승진이 더 빠른 경우도 있으므로 위의 자료만 가지고는 피진정 회사가 명백하게 성별에 따른 승진상의 차별을 하였다고 보기는 어려움
- 종합적으로 승진현황을 살펴보면 대졸 남자사원, 대졸 여자사원, 고졸 남자사원, 고졸 여자사원의 순으로 승진이 1~2년 정도 빠른 경향을 보이는 것은 사실임. 그러나 같은 경력직 사원으로 입사하여 같은 조건에 있는 사원들도 승진소요연수가 두 배까지 차이를 보이는 경우가 있는 등 각 개인별 편차가 있는 점, 특정 개인들의 경우에는 오히려 위의 승진순서와 반대의 경향을 보인 경우도 많다는 점, 진정한이 속한 기술직군인 개발팀 내에서도 패턴이나 캐드 업무를 담당하는 직원들이 자수나 샘플업무 담당 직원보다 승진이 더 빠른 점 등을 고려하면 진정한이 승진하지 못한 이유가 오로지 여성이며 고졸 학력 때문이었다고 단정하기 어려움

차별판단 기준 TIP

- ▶ 회사 내에서 남성 직원의 승진이 더 빠른 경향이 있으나 같은 조건에 있는 근로자의 경우 여성이 남성보다 더 빠른 사례도 있는 등 개인별 편차가 있어 진정한의 승진 지체가 성별에 의한 차별이라고 단정할 수 없다고 하여 진정을 기각한 사례
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조 제1항, 근로기준법 제6조(균등한 처우), 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제10조(교육·배치 및 승진)

07 성별을 이유로 한 입사시 등급차별 및 승진배제

(18진정0107300)



여성을 남성보다 낮은 등급으로 채용하여 단순·반복업무에만 배치하고, 승진에 필요한 직무와 직위는 남성에게만 부여하는 등의 행위는 여성을 승진과 임금에서 차별한 것이라고 인정한 사례



1. 사건 개요

- A회사의 직원은 기술직, 생산직, 영업직, 업무직 등 4개의 직군으로 나뉘며, 본 건 진정의 대상이 된 생산직은 제조, 출하, 정비, 품질관리 등 4개의 직렬로 구성된다. 생산직 근로자는 353명으로 남성은 202명, 여성은 151명
- A회사가 홈페이지에 공지한 내용(2007. 2.~2011. 4., 총 8회)에 따르면, 생산직(전자부품 조립 및 품질 검사) 근로자를 채용하기 위한 자격조건은 **만 25세 이하의 고졸(혹은 동등 학력) 이상 여성** - 그 외 “생산직 여사원”이라고 명시하지 않은 신입 또는 경력직 근로자를 모집할 때는 성별 제한을 두지 않음
- A회사는 인사규정에 따라, 근로자들의 등급을 ‘J1, J2, J3, S4, S5, 연봉대상자(M, L1, L2)’로 나누고, 직책을 사원에서 매니저로 구분하여 매년 1월 1일 등급을 상향조정하는 ‘승격’과 직책을 상향조정하는 ‘승진’을 시행
- 2010년 이전에 채용된 생산직 여성 근로자는 모두 J1등급으로 채용
- 20년 이상 재직자 중 J1등급으로 입사한 생산직군 근로자 108명 중, 남성 56명은 모두 S등급 이상으로 승격하였지만, 여성 52명은 모두 J등급에 머물러 있음

- 2010년 이후 신규채용된 181명의 전체 근로자 중 제조직렬에서 근무하는 남녀 근로자의 승격현황을 살펴볼 때, 남성 근로자 25명은 J2등급으로 입사하여, 그 중 4명을 제외한 21명은 모두 J3등급 이상으로 승격
- 21명 중 7명은 J3등급에서 S4등급으로 승격하였으며, J2등급에서 J3등급으로 승격하는데 평균 3.95년, J3등급에서 S4등급으로 승격하는 데는 평균 4년이 소요되었으나, 여성 근로자 48명은 모두 J1등급에서 시작하였으며, 그 중 8명만이 승격하였고, 평균 7.12년이 소요되었음. 40명의 여성 근로자는 아직 입사 당시의 등급에 머물러 있음

II 2. 사건진행 경과

- 여성 근로자 B는, 생산직 근로자 채용 시 여성은 남성보다 낮은 등급을 부여하고, 채용 후에도 여성 근로자의 승격에 제한을 두어 J등급으로 입사한 생산직군 여성 근로자는 전원 J3등급 이하인 반면, J등급으로 입사한 생산직군 남성 근로자는 전원 S등급 이상으로 승격한 것이 성별을 이유로 한 승진 차별에 해당한다고 하여 국가인권위원회에 진정하였고, 위원회는 차별을 인정하여 “오랜 기간 누적된 생산직 여성근로자들의 승격에서의 성차별을 해소하기 위하여 적극적 조치 계획을 수립하여 시행할 것”을 권고

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 분리채용과 배치차별이 승진차별로 이어졌는지 - 인정

- (국가인권위원회 판단) 채용·배치에서의 차별이 승격차별 결과로
 - 2010년 이전에는 여성만 분리채용하기도 하고, 남성 근로자에 비하여 낮은 등급을 부여하였으며, 2010년 이후 신규채용자의 경우 분리 채용은 사라졌지만 여성

- 근로자에게는 모두 J1등급을 부여한 반면, 남성 근로자에게는 모두 J2등급을 부여
- 이러한 성별 분리 채용과 최초등급의 차이는 승격에 상당한 영향을 미쳐 20년 이상 재직된 생산직군 근로자 가운데 J등급으로 입사한 남성 근로자는 모두 S등급 이상으로 승격하였으나 여성 근로자는 전원 J등급에 머물러 있음 - 평균 승격 소요 기간 또한 남성근로자는 3.95년, 여성근로자는 7.12년으로 3년 이상의 차이
- 이처럼 성별을 분리하여 채용하거나 통합 채용하더라도 비슷한 조건의 신규 남녀 근로자에게 다른 등급을 부여한 점, 승격 소요기간 및 현 승격현황에 남녀 간 격차가 극심한 점 등을 볼 때, 승격 성차별 해당

나 차별에 합리적 이유가 있는지 - 부정

- (A회사사의 주장) 승격 차이는 업무 특성 때문이고, 남녀 근로자의 작업조건과 내용은 동일함
 - 생산직군 남녀 근로자간의 승격에서의 차이는 생산직의 절대다수를 차지하는 제조직렬 업무가 단순하고 숙련도를 요하지 않는다는 점과 관리자의 경우 전체 공정의 이해와 함께 설비에 대한 기본 지식이나 경험이 있어야 하는데 ‘설비능력(경정비 능력)’과 이를 수행할 수 있는 ‘체력이나 기계를 다루는 능력’을 겸비한 남성 근로자가 상대적으로 승격에 유리
 - 생산직 제조직렬의 경우 남녀 근로자가 남·녀 구분 없이 3조 3교대로 운영되고 있고, 출하 및 품질관리 직렬 근로자들도 제조직렬에서 순환 근무를 한 것을 볼 때, 생산직 근로자들은 남녀 근로자의 작업조건이 본질적으로 다르다고 할 수 없으며, 그 책임이나 노력의 정도 또한 실질적 차이가 있다고 보기 어려움. 생산직 중 정비 직렬의 경우 여성이 없어서 남·녀 차별의 문제가 발생하지 않음
- (국가인권위원회 판단) 회사가 주장하는 합리적 이유 인정 어려움
 - A회사는 PM(Preventive Maintenance)활동이 생산직 근로자들에게 요구되는 대표적인 업무라고 주장하고 있는데, 이 활동이 일반 생산직 근로자의 작업에 비하여 특별히 고도의 노동 강도를 요한다거나 또는 전문 지식이나 경험을 필요로 한다고 보이지 않음

- A회사가 제조직렬 승격의 핵심 요소라고 주장하는 '설비능력(경정비능력)'은 인사고과 요소에 포함되지도 않고, 인사규정에도 관련한 내용이 없을 뿐만 아니라, S등급으로의 승격 기준으로 근로자들에게 공지한 바도 없으며, 이를 검증하거나 평가하는 객관적인 절차나 기준 또한 갖추고 있지 않음.
- 또한 제조직렬 신규 채용시 특별한 자격 기준을 요구하고 있지도 않음.
- 게다가 경정비 능력이 없어 J1등급으로 입사한 남성 근로자 역시 현재 모두 S등급 이상으로 승격한데 반해 여성 근로자는 S등급으로 승격한 사람이 한 명도 없고, 설비능력(경정비 능력)을 요하지 않는 출하직렬에서도 남성 근로자만 S4등급으로 승격한 점을 보면 피진정인의 변명은 설득력이 없음
- 경정비 능력이 남성 근로자에 비하여 여성 근로자들의 승격에 있어서 현저한 차이를 정당화할 정도로 특정한 직무이거나 여성근로자가 감당할 수 없을 정도의 전문 기술과 노력을 요구한다고 보기 어려움
- A회사가 **여성 근로자는 '숙련도가 필요하지 않는 단순반복 작업에 적합'하거나 '위험하고 무거운 부품을 관리하는 업무는 담당하기 어렵다'**는 **성별 고정관념 및 선입견에 기인하여 여성 근로자를 합리적 이유 없이 차별한 것임**
- (근로자의 최초등급 부여에서의 차별) 설령 '설비능력(경정비 능력)'이 제조직렬 근무자들의 핵심 요소라고 하더라도, 직업훈련이나 교육훈련을 통해 그 능력을 갖추도록 교육할 수 있음에도 불구하고 A회사는 수십 년간 이에 대한 훈련의 기회를 남성 근로자에게만 부여하고, 여성 근로자에게는 이와 관련한 교육훈련 프로그램을 전혀 제공하지 아니하였는바, 이것은 A회사가 여성 근로자에게 승격에 필요한 교육기회를 의도적으로 배제한 것

차별판단 기준 TIP

- ▶ 성차별적 분리채용과 배치차별이 누적되어 승격차별로 이어지고, 임금상의 불이익이 발생한 사건에서 누적된 차별을 인정한 사례
- ▶ 회사가 주장하는 업무의 특성이나 작업조건 등이 실제로 승격 차별을 정당화시킬 정도의 특정한 직무이거나 여성근로자가 감당할 수 없을 정도의 '고도의 노동 강도를 요한다거나 또는 전문 지식이나 경험'이라고 볼 수 없다고 판단함 (입증책임이 사업주에게 있음을 확인)
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력), 남녀고용평등법 제8조(임금), 제10조(교육·배치 및 승진), 근로기준법 제6조(균등한 처우), 국가인권위원회법 제2조(정의) 3호, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제2조, 제7조, 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제5조 (a), 제11조 (c), (d), ILO 제111호 협약 「고용과 직업의 차별에 관한 협약」 제1조, 제2조

08 고졸 여성의 승진차별

(17진정1036600)



고졸 여성 직원을 20년이 넘도록 사원 직급에 머무르게 한 것은 개인차를 고려하더라도 승진에서 전반적인 성별 불균형이 과도하여 성차별적 관행이 추정된다고 하여 의견을 표명한 사례



1. 사건 개요

- A회사는 1991년~1996년 기간 중 고졸 여성 직원의 경우 주로 여자상업고등학교에 사무관리, 전산정보, 비서행정 분야를, 고졸 남성 직원의 경우 남자상업고등학교 및 공업고등학교에 생산기술, 영업부문 분야 등을 모집하여, 성별에 따라 채용 직무가 상이
- 「승진관리규정」에 따른 최소 승진소요연한을 살펴보면, 일반직 5급에서 4급으로의 승진의 경우, 전문대졸은 3년, 고졸의 경우 5년 이며, 4급에서 대리로의 승진은 4년, 대리에서 과장으로의 승진은 4년
- 일반직 고졸 여성 직원의 5급에서 4급으로의 평균 승진소요기간은 14.2년으로, 고졸 직원 평균인 8.9년에 견주어 5년 이상 더 소요 - 차장, 부장 승진의 경우 여성 직원의 평균 승진소요기간이 더 짧은 경우도 있으나, 상위 직급으로 갈수록 여성 직원의 비율은 부장 1명, 차장 3명 등으로 남성직원에게 견주어 현저히 낮아짐
- 고졸 여성 직원 B와 동일한 행정지원업무를 수행하는 직원 354명 중 고졸 여성 직원이 312명(88.1%)으로 대다수를 차지하는데, 고졸 직원의 직급별 평균

승진소요기간을 살펴보면, 5급/을급 → 4급/을급으로 승진 시 남성 직원 6.1년, 여성 직원 10년, 4을급 → 4갑급에서는 남성직원 4.1년, 여성 직원 8.7년으로, 여성 직원이 약 2배 더 소요

2. 사건진행 경과

- 고졸 여성 직원 B는 행정지원업무를 담당하는 일반직 고졸 여성 직원은 일반직 대졸 직원이거나 일반직 고졸 남성 직원에 견주어 승진 소요기간이 현저하게 길고, 20년 넘게 근무해도 사원 직급에 머무르게 하는 것은, 학력 및 성별을 이유로 한 차별이라고 하여 국가인권위원회에 진정을 제기하였고, 위원회는 차별을 인정하지 않으면서도, 성별 불균형 해소를 위한 의견표명

3. 차별 여부 판단

가 승진에서 학력 차별이 있었는지 여부 - 부정

- (A회사의 주장) A회사는 내부 규정에 근거하여 연1회 정규승진을 시행하고 있으며, 승진대상자는 내부 규정에 따라 승진소요연한 또는 승진포인트 충족 등 일정 자격 요건을 갖춘 직원으로 하고 있으며, 승진심사위원회에서는 승진대상자의 인사평가, 교육내역, 승진시험 점수, 외국어 성적 및 상위직급 업무 수행 가능성, 종장기 성장가능성, 업무 성과 및 역량 등을 종합적으로 고려하여 선정함. 동일한 성별, 학력 및 근속기간을 보유하고 있더라도 현재 직위가 상이할 수 밖에 없으며, 이는 학력 또는 성별과 무관함. 대졸 직원과 고졸 직원의 직급별 현황 및 승진소요기간은 거의 유사한 수준이며, 일부 차이가 발생한 것은 인사평가, 교육내역, 외국어 성적 및 상위직급 업무 수행 가능성 등을 종합적으로 고려한 데 따른 차이임

● **(국가인권위원회 판단)** 일반직 고졸 직원의 대리 이상 비율은 76%(1,744명 중 1,326명)로, 대졸 직원의 대리 이상 비율 85.2%(4,715명 중 4,017명) 보다 현저히 낮다고 보기 어렵고, 같은 고졸 직원 가운데서도 승진은 담당 업무, 성과 등에 따라 개인차가 클 수 있음

나 승진에서 '성별'에 의한 차별이 있었는지 여부 - 부정

● **(A회사의 주장)** 일부 하위 직급에서 성별에 따른 차이가 있을 수 있으나, 이는 수행하는 업무의 차이로 인한 것임. 일반직 고졸 여성 직원의 약 63%는 지점에서 계약관리 등을 담당하는 '행정지원업무'를 수행하고 있으며, 일반직 고졸 남성 직원의 경우 같은 업무를 수행하는 인원은 약 3%에 불과함. 이는 대다수의 고졸 여성직원들이 행정지원업무 채용에 지원하여 입사하고, 고졸 남성직원들은 제조, 생산 및 판매 업무 채용에 지원하여 입사한 결과일 뿐임

● **(국가인권위원회 판단)** 직제 개편 이전 일반직 고졸 5급 직원 43명 중 42명이 여성 직원이고, 4급 375명 중 373명이 여성 직원이며, 과장 이상의 경우 전체 1,071명 중 여성 직원이 27명(2.5%) 수준에 머무는 등 고졸 여성 직원이 거의 대부분 하위직에 집중되어 있는데, 이는 담당업무 등의 개인차를 고려하더라도 성별 불균형이 과도함

● 다만 전체 통계상의 경향성만으로는 차별의 합리성 여부를 판단하기 어려우므로 진정인의 청구를 기각

다 성별 불균형 해소를 위한 의견표명

● 통계상 피진정회사의 성별 불균형의 원인은 구체적 자료가 부족하여 정확히 밝히기 어렵지만, 과거 성별 고정관념에 따라 설계되었던 여성 직원 채용이나 여성 직원의 보조적·지원적 직무배치 지속, 여성 직원의 업무수행능력과 성과에 대한 저평가 인식, 직원 역량 교육훈련 기회나 승진 등의 순위에서 여성 직원의 배제나 후순위 배정 등, 기업 내 다양한 직·간접적 성차별 관행으로 추정됨

● **고졸 여성 직원이 하위 직급에 편중되고, 평균 승진소요기간도 고졸 남성 직원에 견주어 훨씬 더 긴 경향성을 보이는 등 통계상 극심한 성별 불균형은,** 고졸 여성 직원의 담당업무가 보조업무로 인식되거나 평가절하되어 승진에서 고졸 여성 직원의 배제 혹은 후순위 배정 등이 관행화되었고, 이에 대해 회사 상급자들의 성차별 인식이나 개선 의지 부족 등이 맞물려, 결국 승진에서의 성차별이 오랜 기간 심각하게 진행된 결과로 보임. 이로 인해 고졸 여성 직원에게 비우호적 근로환경이 조성되어 고졸 여성 직원은 장기간에 걸쳐 근로 의욕이 저하되었을 것이고, 결과적으로 기업의 생산성 저하에도 적지 않은 영향을 끼쳤을 것임

● 이와 같은 결과를 초래한 성차별에 대한 임직원들의 인식 부족이나 회사 내 고착된 성차별 관행은, 개선되지 않을 경우 향후에도 피진정회사의 발전과 대내외적 가치 향상에 부정적 영향을 미칠 것으로 추정됨

차별판단 기준 TIP

- ▶ 명백히 차별 여부를 발견하지 못하였으나, 통계상 확인되는 극심한 성차별 관행을 개선하기 위해, 피진정 회사는 대리 이상 직급에 고졸 여성 직원 할당제, 고졸 여성 직원들이 관리자 업무를 수행할 수 있도록 다양한 교육·훈련 기회를 제공하는 등 적극적 조치를 시행하는 것이 바람직하다고 판단하여 의견을 표명한 사례
- ▶ 관련규정 : 국가인권위원회법 제2조(정의) 3호

IV. 정년 · 퇴직 및 해고

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

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.

● **적용범위** : 정년에서 구체적인 차별적 취급, 차별적 정년의 근거가 되는 규정, 근로 계약, 관행 등

III 정년·퇴직 및 해고(남녀고용평등법 제11조)

- **정년** : 근로자의 계속 근로의사 및 능력에 관계없이 사업장의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 근로관계가 종료되도록 정한 연령(남녀고용평등 업무처리규정 제9조 제1항)
- **정년차별 여부의 판단은** 단체협약이나 취업규칙 등 관련 규정의 내용 뿐만 아니라 근로실태가 함께 고려되어야 하고, 특히 그 합리성을 판단함에 있어서는 단지 여성의 육체적·정신적 능력이 일반적으로 남성보다 부족하다거나 여성근로자의 평균적인 근속연수가 남성근로자에 비해 짧다거나 하는 것만으로 만연히 합리성의 인정 근거로 삼아서는 안 될 것

● **남녀고용평등 업무처리규정** 제9조 제2항에서 2가지 예시

- ☑ 같거나 비슷한 직종·직급 등에서 남녀간 정년을 달리 정하는 경우
- ☑ 특정 성이 다수를 차지하는 직종·직급 등의 정년을 합리적인 이유없이 다른 직종·직급 등보다 낮게 정하는 경우

직급정년이 성차별로 인정된 사례 : 대법원 2006. 7. 28. 선고 2006두3476 판결 → p.152

법원은 "중신고용제하에서 연공급을 전제로 하는 노무관리상 업무의 성질이나 내용에 걸맞지 않는 고임금·고연령 근로자를 배제하고 인사의 신진대사를 제도적으로 확보하려는데 그 취지가 있고, 젊은 근로자가 상위 직급을 맡으면 조직의 위계질서에 영향을 주는 것을 막기 위해 직급에 따라 하위 직급의 조기 정년 제도를 마련해 두고 있는 것"이라는 이유로 직급 정년 자체의 적법성은 인정하면서도,

"직제개편으로 인한 승진에 있어서의 불합리성을 시정하지 않고 참가인 협회의 직급정년제 규정을 일률적으로 적용하면, 행정직 6직급에 재편된 여성 근로자의 경우 낮은 직급으로 인한 조기정년도래가 분명하므로, 참가인 협회가 이러한 여성근로자들에 대해서까지 조기정년의 직급정년제 규정을 그대로 적용하는 것은 현저히 합리성을 잃은 조치"라는 이유로 위법한 차별로 인정

● **퇴직** : 근로자에 의한 근로계약의 해지뿐만 아니라 근로자의 사망·기업의 소멸·정년 등도 포함하여 근로관계가 종료되는 것(남녀고용평등 업무처리규정 제10조 제1항)

● **근로자의 사직이나 근로자·사용자 간의 합치된 의사에 따른 합의해지** 뿐 아니라 정년, 당사자의 소멸(사망 또는 기업의 청산)과 같이 다른 사정에 의해 자동으로 고용관계가 종료되는 것, 그리고 사용자의 일방적 의사표시에 의한 해고도 포함되는 폭넓은 개념

● **남녀고용평등 업무처리규정** 제10조 제2항은 3가지 예시

- ☑ 특정 성의 근로자에 대하여 혼인, 임신, 출산, 육아 등의 이유로 퇴직을 강요하는 경우

- ☑ 사내 결혼을 이유로 특정 성의 근로자를 퇴직시키는 경우
- ☑ 퇴직기준이나 조건은 성 중립적이나 그 기준이나 조건이 특정 성이 충족하기 현저히 어려워 결과적으로 특정 성에게 불이익이 발생한 경우. 다만, 그 기준이나 조건의 정당성에 대한 사업주의 입증에 있는 경우는 제외

● **해고** : 근로자의 의사와는 관계없이 사용자가 일방적인 의사표시로 장래에 대하여 근로관계를 소멸시키는 것(남녀고용평등 업무처리규정 제11조 제1항)

● **근로여성의 혼인, 임신 또는 출산**을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우에는 성차별에 해당

● **특정 성별의 근로자에 대하여** 명시적으로 또는 암시적으로 퇴직을 권유 또는 강요하는 것은 성차별에 해당

- ☑ 기업의 구조조정시 희망퇴직, 명예퇴직 등의 이름으로 특정 성별의 구성원에게 행해지는 퇴직강요는 성차별에 해당

● **남녀고용평등 업무처리규정** 제11조 제2항은 4가지 예시

- ☑ 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 특정 성의 근로자를 해고하는 경우
- ☑ 경영상 이유에 의한 해고에 있어 합리적인 이유없이 특정 성을 다른 성보다 앞서 해고하는 경우
- ☑ 징계사유, 징계수준, 절차 등에 있어 특정 성을 다른 성에 비해 불리하게 대하여 해고하는 경우
- ☑ 부부가 같은 직장에 근무한다는 이유로 특정 성의 근로자를 해고하는 경우

● **특히 정리해고의 경우 근로기준법 제24조 제2항에서** "합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다"고 특별 규정을 두고 있으며, 실제 다수의 사건에서 대상자 선정에 성별 등을 고려한 것인지, 그러한 고려가 합리적 이유가 있는 것이냐가 문제

● **정리해고의 대상자를 선정함에 있어서** 특정 기준 또는 특정 기준의 배점비율의 사용으로 인해 특정 성별 구성원에게 불리한 결과를 야기하는 경우는 성차별에 해당

- ☑ 합리적인 이유 없이 특정 성이 압도적으로 다수 배치되어 있는 직무·직급 등을 그렇지 않은 직무·직급 등에 비해 우선적으로 또는 더 많이 정리해고의 대상으로 하는 경우
- ☑ 정리해고의 대상자 선정기준으로 '배우자 직업유무'를 사용하는 경우

대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두6838 판결
(한국소비자원 사건, 근로자 승소) → p.223

“위원들의 대부분이 남성이고 우리나라에서는 남성이 가정 경제를 책임지고 있는 경우가 많아 여성의 사회 활동에 대하여는 그다지 중요하게 생각하지 아니하고, 경우에 따라서는 다소 폄하하는 경향까지 있음을 고려하면 여성인 A의 경우는 상대적으로 불리한 위치에 놓이게 되는 점,

그 밖에 정리해고가 그 대상자에게 미치는 불이익의 정도와 정리해고를 실시하는 목적 등에 비추어 볼 때 위와 같이 위원들의 투표 결과만으로 A와 B를 정리해고 대상으로 선정한 것은 그 기준이 합리적이고 공정한 것이라 할 수 없다”, 대법원 2008. 12. 24. 선고 2008두16346 판결(일간스포츠 정리해고 사건, 근로자 패소), 대법원 2002. 11. 8. 선고 2001두3051 판결(노동부 산업상담원 직제폐지 사건, 근로자 패소), 서울고등법원 2010. 7. 21. 선고 2009누33807 판결(부국개발 사건, 확정, 근로자 승소)

- 혼인, 임신, 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약의 체결 금지 (남녀고용평등법 제10조 제2항) : ‘근로계약’의 성립 여부는 그 실질에 따라 파악해야 하며, 그 내용으로 혼인, 임신, 출산이 퇴직사유가 되었는지 여부 역시 명문의 규정에 불구하고 실질적인 운영이나 사업장에서의 관행 등을 고려하여 실질적으로 판단해야 할 것
 - ☑ 이 조항은 ‘여성근로자’에 관한 것만 정하고 있지만, 혼인, 임신, 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하는 것은 그 자체로 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하는 법률행위로 무효(민법 제103조)

01 직역(업무)에 따른 차등 정년

“직역별로 달리 정한 정년이 사실상 성별에 따른 차등 정년이고, 그렇게 달리 정한 합리적 이유가 없다는 이유로 차별을 인정한 사례

1. 사건 개요

- 여성근로자 A(원고)는 1978. 7. 9. 피고 B공사에 입사하여 선별·포장직으로 근무하다가 B공사 **단체협약 정년규정**에 따라 퇴직 - 정년규정이 근로기준법 제6조(균등한 처우) 및 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고)에 위배되어 무효이고, 이로 인해 받지 못한 임금을 청구하는 소송을 제기
- 단체협약 정년규정은 생산직 근로자의 정년에 관하여 남성은 만 55세, 여성은 만 50세로 규정하고 있었다가, 위 규정이 성차별이어서 문제라고 하자, “**기능직(여성 1명 나머지는 모두 남성) 만 55세, 선별·포장직(남성 1명 나머지는 모두 남성) 만 52세**”로 수정
- 선별·포장직 여성 근로자들은 피고 회사 내에서 기능적인 남성 근로자들과 같은 작업장에서 특수종이의 불량 여부를 선별하여 권별 소량포장, 소량포장된 것의 박스포장, 박스포장 제품의 작업장 내 운반을 주로 하였지만, 운반이 필요한 경우 호이스트나 지게차 등의 운반설비가 갖추어져 있어서 특별한 육체적 근력을 필요로 하는 것은 아니고, 기계의 작동을 주로 하는 남성 근로자들과도 서로 상대방의 일을 대신하여 주는 경우가 있어서 업무 내용에 뚜렷한 구분이 있지 않았음

II 2. 사건진행경과

● 법원은 1, 2심 모두 피고 회사 단체협약의 성별 차등정년 규정이 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고)에서 금지하는 차별에 해당한다고 보아 원고의 청구를 받아들임

III 3. 차별 여부 판단

(서울지방법원 동부지원 1992. 10. 28. 선고 92가합6660 판결, 서울고등법원 1993. 4. 6. 선고 92나67621 판결)

가 “기능직(男 다수)”과 “선별·포장직(女 다수)” 간의 정년차이가 합리적 기준인지 → [차별 인정 : 합리적 기준 아님]

- (회사의 주장) 성별을 기준으로 명시하지 않았고, 업무내용에 따라 기능직과 선별·포장직의 정년을 달리 한 성 중립적인 기준이므로 차별이 아님
 - 기능직은 적정 사이즈 프레스를 사용해야 하고, 적정압력을 가하여 생산된 종이를, 균등한 압력으로 감아야 하고, 필요한 넓이 별로 재단하고, 가공작업을 위한 되감아야 해서, 상당한 숙련을 요하는 작업이므로 여성이 할 수 없고 기능을 갖춘 남성만 할 수 있음.
 - 이에 비해 선별·포장직은 아무나 할 수 있으나, 불량품을 선별하고, 종이를 포장하고, 박스포장 제품의 작업장내 운반 등의 일을 내용으로 하여 팔과 허리의 사용이 많아 고령의 근로자가 수행하기 어려운 노무의 특성을 고려한 것임
 - 작업의 내용에 따른 것이고 성차별이 아님
- (법원의 판단) 정년규정에 정한 기능직과 선별·포장직의 구별은 성별 작업구분이나 근로조건의 구분이 명확한 작업의 특성에 따른 합리적인 구분이라기보다 실질적으로 기능직과 선별·포장직의 정년을 달리해야 할 근로조건이나 작업내용의 차이가 없음에도 성별을 이유로 차별하고 있으므로 근로기준법 제6조(균등한 처우)과 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고)에 위반

- 형식이 아닌 실질을 기준으로 판단 : 형식적으로는 직역별로 정년을 규정하였지만, 실제 기능직, 선별·포장직 구성 성비, 실제 채용단계에서 기능 요소를 고려하였는지 여부, 실제 업무 내용에 직역별로 성별을 달리 해야할만한 차이가 존재하였는지 여부(진정직업자격) 등 실질적인 요소들을 기준으로 판단함.

나 여성근로자 A의 신체조건으로 인하여 업무를 감당할 수 없다는 이유로 B공사의 퇴직조치가 정당하지 않음

- (회사의 주장) 설령 위 단체협약상 정년규정이 무효라고 하더라도 원고가 고령으로 인하여 신체조건이 업무를 감당할 수 없었기 때문에 정당함.
- (법원의 판단) 단체협약 정년규정은 현행 근로기준법 제6조(균등한 처우) 및 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 등 강행법규에 위배되어 무효임. 따라서 무효인 정년규정에 따라 선별포장직 근로자(여성 대부분)에 대하여 행한 퇴직조치 또한 무효가 됨.

— 차별판단 기준 TIP —

- ▶ 차별 판단은 형식이 아닌 실질을 기준 - 형식적으로 성중립적으로 보이는 직역 구분이어도, 실질적인 직역별 구성 성비, 채용단계에서의 기능 요구, 업무의 내용, 업무에 성별 구분이 정말 필요한 것인지 여부(진정직업자격) 등을 고려하여 판단해야 함
- ▶ ‘진정직업자격(BFOQ : Bona Fide Occupational Qualification)’ : 차별의 합리적 이유 중 가장 전형적인 것으로, 차별적 기준이 사업(혹은 직역) “본질(essence)”의 객관적 수행과 직접적으로 관련이 있어야 한다는 것 - 남녀고용평등법 제2조 제1호 단서에 규정
- ▶ 남녀고용평등법 제2조 1. “차별”이란 ... 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

차별판단 기준 TIP

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

▶ 남녀고용평등 업무처리규정 제2조 (합리적인이유 판단기준) ... ③ 법 제2조 제1호 단서의 가목에서 '직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구 되는 경우'란 특정 성이 반드시 직무의 핵심적인 내용을 수행하여야 하는 경우로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 예술 그 밖의 예능 분야에서 표현의 진실성을 이유로 특정 성을 필요로 하는 경우 (예: 남성 역할을 위한 남성 배우·모델 등)
2. 직무 수행상 탈의나 신체접촉 등이 발생하여 프라이버시 유지를 위해 특정 성을 필요로 하는 경우(예: 여성 목욕탕의 여성 목욕관리사, 여성 장애인·여성 환자의 여성 도우미 등)
3. 사업장의 성격 또는 장소로 특정 성의 근로자가 사용자가 제공하는 시설 외에서 거주하는 것이 불가능하고 적절한 대체시설을 이용하기 어려운 경우(예: 여성 기숙사의 여성 사감 등)
4. 그 밖에 직무상 특정 성으로 하는 것이 불가피한 것으로 인정되는 경우

인정근거(증거)

▶ 단체협약서, 진술서, 진정서, 조사복명서, 당사자의견, 진술조서, 법정 증언 등

02 단체협약상 성별 차등 정년의 차별 여부 ①



여성 근로자들이 남성 근로자들에 비해 낮은 정년을 설정한 단체협약상 성별 차등정년 조항을 차별로 판단한 사례



1. 사건 개요

● A회사는 같은 부서 소속 근로자의 성별 작업구분이나 근로조건의 구분을 명확히 하지 아니한 채, 단체협약에서 남자직원과 여자직원의 정년을 각 55세, 53세로 차등하여 규정함

● 위 단체협약의 적용을 받아 퇴직한 여성근로자 B(원고)가 노동위원회에 부당해고 구제를 신청하였고, 부당해고로 인정되자 A회사가 중앙노동위원회위원장을 상대방으로 하여 취소 소송 제기

2. 사건진행경과

● 서울고등법원, 대법원 모두 피고 회사 단체협약의 성별 차등정년 규정이 차별에 해당한다고 보아 여성근로자 B의 청구를 인용

3. 차별 여부 판단

(서울고등법원 1992. 9. 17. 선고 91구19434 판결, 대법원 1993. 4. 9. 선고 92누15765 판결): 여성 근로자와 남성 근로자의 정년을 달리 정하고 있는 단체협약에 따른 해고가 적법·유효한지 ⇒ [차별 인정]

● (회사의 주장) 단체협약상 정년조항은 남녀 성별에 따라 정년에 차등을 둔 취지가 아니라, 업무의 성질상 양호한 시력을 요하는 부서 소속의 근로자 정년을 일반부서 근로자의 정년인 55세보다 단축하여 53세로 정하였던 것이고, 그러한 단체협약서상의 규정은 문안정리의 미숙으로 남아 있던 것에 불과함

- 여성근로자 B가 양호한 시력을 요하는 기계부 소속 근로자이기 때문에 다른 기계부 소속 근로자와 동일하게 퇴직조치시킨 것이지, B가 여성이라는 이유로 차등적인 정년규정을 적용하여 퇴직조치를 한 것이 아님

● (법원의 판단) 사업주가 주장하는 단체협약 규정의 취지에도 불구하고 ① 단체협약과 취업규칙의 문언상 남녀의 구분에 따라 정년의 연령을 정하고 있다는 점이 명백하고, ② 작업의 특성상 고도의 시력을 요하는 부서의 근로자 정년을 일반부서 근로자의 정년과 차등을 두는 것은 합리적인 이유가 있는 것일 수는 있겠으나, A사 내에 있는 같은 부서의 근로자가 남녀 성별 구분에 따라 시력감퇴의 정도에 차이가 있다는 합리적 근거가 없음

● 따라서 같은 부서 소속 근로자에게 성별 작업구분이나 근로조건의 구분을 명확히 하지 아니한 채, 남녀를 차별하도록 한 정년에 관한 규정은, 합리적인 이유 없이 남녀의 차별적 대우를 규정한 것이어서 무효임.

차별판단 기준 TIP

- ▶ (차등의 합리적 사유) 작업의 특성에 따라 고도의 시력을 요하는 부서의 경우 다른 근로자의 정년과 차등을 두는 것은 합리적인 이유가 있는 것이라 하겠으나 작업구분이나 근로조건의 구분이 없이 정년 차등을 두는 경우는 차별에 해당
- ▶ 시력이 연령과 늘 비례하지 않음을 고려할 때, 작업의 특성에 따라 고도의 시력이 요구된다면, 시력 자체를 기준으로 차등을 두는 것이 타당

인정근거(증거)

- ▶ 단체협약서, 취업규칙, 정년퇴직통보서(단체협약, 취업규칙 조항 적시), 법정 증언 등

03 단체협약상 성별 차등 정년의 차별 여부 ②



여성 근로자들의 정년을 남성 근로자들에 비해 낮게 정년을 설정한 단체협약상 성별 차등정년 조항을 차별로 판단한 사례



1. 사건 개요

- A회사의 여성근로자들(원고)은 전선회사 총무과 소속으로 군포공장의 구내식당에서 근무하였음
- A회사의 단체협약은 남자 50세, 여자 40세로 정년을 정하고 있었는데, 정년을 초과한 여성 근로자들에게 사직서 제출을 요구하고 계속 근무를 희망하는 사람은 퇴직하는 다음 날부터 계속 근무를 하게 해주겠다고 하여, 위 식당에서 일하던 여성 근로자 26명 중 1명만이 실제로 퇴직하고, 그 다음 날부터 별정직으로 재입사하여 위 식당에서 같은 업무에 종사
- 퇴직시 퇴직금이 재입사 이후 근무기간 동안으로 산정되어 지급되자, 실제 근로 관계가 단절되지 않았고 연속된 근로관계에 기초한 퇴직금을 청구하는 소를 제기

2. 사건진행경과

- A회사의 단체협약 정년규정은 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 위반의 소지가 있으나, 여성 근로자들은 퇴직금을 다투며 민사소송만을 제기하였고 법원은 A회사 단체협약의 성별 차등정년 규정이 차별에 해당한다고 보아 여성 근로자들의 청구를 인용함

3. 차별 여부 판단 (수원지방법원 1999. 7. 6. 선고 98가합22515 판결)

가 여성 근로자들이 스스로 사직서를 제출하고 재입사를 하고 나서도 고용상 성차별을 주장할 수 있는지

● (회사의 주장) 본인들의 의사에 따라 스스로 사직서를 제출하고 퇴직금을 이의없이 수령한 후 재입사형식을 취하였으므로 근로관계는 단절된 것이고 이후 이의제기가 없었으므로 정년을 문제삼는 것은 신의칙상 허용할 수 없음

● (법원의 판단) 실질적으로 계속하여 같은 직장에서 근무를 하되 형식적으로만 퇴직한 것으로 처리하려는 의도에서 이 사건 퇴직을 한 것으로 보이므로 A씨 등 여성 근로자들의 사직서 제출은 비진의 의사표시에 해당하고, 근로관계는 단절되지 않았음.

회사는 장기근속표창, 장기근속해외연수 실시, 장기근속수당 지급 등 퇴직금 지급 외에는 입사 시기를 기준으로 대우하고 있었음

나 여성 근로자와 남성 근로자의 정년을 달리 정하고 있는 단체협약 조항이 차별인지 → [차별 인정]

● 여성 근로자와 남성 근로자의 정년을 달리 정하고 있는 단체협약 조항은 남녀고용 평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고)를 위반한 것이어서 효력이 없고, 무효인 단체협약 조항에 근거해 이루어진 여성 근로자들의 퇴직 또한 무효이므로, A회사는 여성 근로자들의 퇴직금을 실제 퇴직일을 기준으로 재산정해서 지급해주어야 함

차별판단 기준 TIP

- ▶ 동일 또는 유사 노동을 하는 비교대상이 있어야만 차별여부를 판단할 수 있는지 : 이 사건에서 비교 대상 근로자가 명확히 특정되지 않았지만, 합리적 이유 없이 성별에 따른 차등 정년을 규정한 단체교섭 조항이 차별에 해당하여 무효라고 판단하여 차별로 인정 - 기준 자체가 차별로 인한 것이 명백할 때에는 반드시 동일노동을 하는 비교대상이 필요한 것은 아님

인정근거(증거)

- ▶ 단체협약서, 장기근속표창, 장기근속해외연수실시, 장기근속수당 지급사실 등

04 기능직과 선별·포장직의 정년 차별



직군 별로 정년에 차등을 두었으나 성별에 따른 차별이라고 인정한 사례

1. 사건 개요

- 여성근로자 A는 1975. 8. 1., 여성근로자 B는 1973. 5. 9. C회사에 입사하여 선별, 포장직으로 근무하다가 근로자 A는 1992. 8. 15. 근로자 B는 1992. 8. 18. 정년규정에 의하여 퇴직조치
- C회사는 원래 단체협약에서 남자는 55세, 여자는 50세로 생산직 근로자 정년을 규정하였는데, 위 규정이 남녀차별이라 하여 문제가 되자 1990. 3. 28. 개정하여 기능직(전원 남성) 만 55세, 선별·포장직(1명을 제외하고 전원 여성) 만 52세로 정년규정을 수정
- 근로자 A, B는 남녀를 차별적으로 대우하는 정년규정에 의하여 자신들을 퇴직 조치한 것이 무효라고 주장하면서 복직을 요구하여 C회사에 1993. 7. 1. 복직 하였으나, 퇴직조치 후 복직 시까지 임금을 지급하지 않자 근로자 A, B는 퇴직조치 후 복직시까지의 임금을 지급할 것을 청구하는 민사소송 제기

2. 사건진행경과

- 1심, 항소심, 상고심 모두 원고들 청구를 인용 (임금 차액 지급 인정)

3. 차별 여부 판단

(서울동부지방법원 1994. 1. 18. 선고 93가단46606 판결)

가 특정 성별이 집중된 직군에 대하여 정년에 차등을 둔 것이 차별인지 여부 → 차별 인정

- (법원의 판단) 기능직과 선별, 포장직의 정년에 차등을 둔 것은 남녀 성별에 따른 차별
 - 기능직과 선별, 포장직은 처음부터 특별한 기능의 차이 없이 채용되고, 작업의 특성에도 아무런 차이가 없어 서로 상대방의 일을 대신하기도 하는 등 업무내용에 뚜렷한 구분이 없었음
 - 기능직은 162명 중 1명을 제외하고는 모두 남자사원이고, 선별, 포장직은 49명 중 주임 1명을 제외하고는 모두 여자사원
 - 회사의 정년규정은 합리적인 이유 없이 남녀를 차별적으로 대우하는 규정이라고 인정되고, 이는 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못한다는 근로기준법 제6조(균등한 처우)와 근로자의 정년에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별해서는 아니된다고 한 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 등 강행법규에 위배되어 무효

차별판단 기준 TIP

- ▶ 직군에 따라 정년에 차등을 두었다고 하더라도 특정 직군에 특정 성별이 집중되어 있고, 직군별로 작업의 차이도 크지 않다면 성별에 대한 차별에 해당
- ▶ “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 경우”에 해당 - 남녀고용평등법 제2조 제1호

05 여성 집중 직군에 대한 정년 차별 ①



여성 근로자들이 집중되어 있는 특정 직군의 정년이 다른 직군의 정년에 비해 낮은 것을 차별로 인정한 사례



1. 사건 개요

- 정부기관 중 일부 기능(전화 등 통신업무)을 B공사로 전환하면서 일반직원 정원을 모두 55세로 하였다가, 교환직렬 직원(여성집중직군)의 정년만 43세로 낮추는 규정 개정
- 교환직렬직원 총 7,480명 중 남성 근로자는 3명이고 나머지는 모두 여성 근로자들
- 43세 정년으로 퇴직한 여성근로자 A가 B공사를 상대로 '정년퇴직 무효확인' 소송 제기

2. 사건진행경과

- 1심과 항소심은 차별을 인정하지 않았으나, 대법원에서 차별로 인정

3. 차별 여부 판단

(대법원 1988. 12. 27. 선고 85다카657 판결) ⇒ 차별 인정

가 교환 직렬이 여성 전용 직종에 해당하는지

- (회사의 주장) 교환 직렬에도 남성이 있으므로 교환 직렬은 여성 전용 직종이 아님
- (법원의 판단) 여성 전용 직종에 해당
 - 공사의 교환직은 전통적으로 여성근로자로 충당되어 옴
 - 현재 남녀근로자의 수나 비율(○○공사의 인사규정 제정할 무렵에 약 4,800명가량의 교환직렬직원 가운데 남성은 3명, 그 후 교환직렬직원이 7,480명으로 증가되었는데도 남성은 3명에 머무름).
 - 남성근로자들이 취업하게 된 경위나 앞으로도 남성근로자를 필요로 하는지, 해당 직종에 대한 남성들의 취업경향 등에 비추어 교환직렬 직종이 실제로 여성 전용 직종임을 인정

나 교환 직렬의 정년을 다른 일반직 직렬의 정년보다 12년 낮게 정한 것이 여성에 대한 불합리한 차별에 해당되는지 여부

- 교환 직렬의 정년이 다른 일반직 직렬의 정년보다 12년 낮게 정한 것에 대한 합리적인 이유가 없다면, 근로기준법 제6조(균등한 처우)의 남녀차별금지규정에 해당되어 무효로 보아야 함.
- 교환 직렬에 대해서 과거부터 낮은 정년을 정하여 왔다는 사정이 차별적 처우의 합리적인 이유가 된다고 볼 수 없음
- 해당 직종근로자의 근로내용, 근로자가 갖추어야 할 능력, 근로시간, 이용자에 대한 역할, 특별한 복무규율이 필요한 여부나 인력수급사정 등이 합리적인 이유로 제시되었어야 하는데, 제시되지 않았으므로 합리적 이유가 없는 차별이라고 인정

차별판단 기준 TIP

- ▶ 여성 집중(전용) 직종 판단 여부 : 회사가 의도적으로 해당 직종을 여성 전용 직종으로 채용하지 아니하였더라도, 해당 직종의 업무적 특성, 해당 직종에 대한 남성들의 취업경향 등을 살펴 실제로 해당 직종의 남성의 비율이 낮다면 여성 집중 직종으로 판단
- ▶ 차별에 합리적인 이유가 있는지 : 해당 직종근로자의 근로내용, 근로자가 갖추어야 할 능력, 근로시간, 이용자에 대한 역할, 특별한 복무규율이 필요한 여부나 인력수급사정 등이 합리적인 이유로 제시되어야 함
- ▶ 증명책임 : 회사가 차별에 합리적인 이유가 있다는 점에 대하여 증명하여야 할 책임을 부담

06 여성 집중 직군에 대한 정년 차별 ②



여성 집중 직군에 대한 정년 차등 규정이 있으나, 사회통념상 합리적인 이유가 있다고 판단한 사례



1. 사건 개요

- A공사는 인사규정(취업규칙)에서 소속 직원의 정년에 관하여 일반직 직원, 연구직 직원, 기능직 직원, 용원으로 구분하여 그 정년을 달리하고, 일반직 직원의 정년을 58세로 규정하면서 일반직 직원 중 교환직렬(여성집중직군) 직원만은 정년을 53세로 규정
- 교환직렬 직원이었던 여성 근로자 A는 개정된 인사규정에 따라 정년 53세에 달하였다는 이유로 정년퇴직 발령을 받고, 노동위원회에 구제신청을 함

2. 사건진행경과

- 중앙노동위원회는 차별 정년이 무효라고 판단하였고 서울고등법원도 이를 인정하였으나, 대법원이 사회통념상 합리성이 있다고 하여 차등 정년이 적법하다고 판단

3. 차별 여부 판단

(대법원 1996. 8. 23. 선고 94누13589 판결) ⇒ 차별 부정

가 교환직 직렬이 여성전용직종인지 → 긍정

● (법원의 판단) 교환직원의 수는 1982. 설립 당시 4,790명, 1989. 3.경 6,700명, 1993. 3.경 6,400명, 1994. 5.경 6,208명이었으나 그 중 남성은 1978.부터 1981. 사이에 체신부의 교환원 공개채용시험에 합격하여 교환원으로 임용되었다가 원고의 교환원으로 옮겨 근무하던 3명뿐임.

나 교환직 직렬에 대한 정년차등규정을 둔 것에 합리적 이유가 있는지 → 합리적 이유 인정

- (법원의 판단) 교환직렬에 대하여 다른 일반직 직원과 비교하여 5년간의 정년차등을 둔 것이 사회통념상 합리성이 없다고 단정하기는 어렵다고 봄
- (교환직렬 직원들의 의견) 교환직렬 직원들도 젊은 교환원들의 채용을 원하고 있을 뿐만 아니라 교환직렬 직원 중 87.1%가 현재의 정년이 적정하거나 오히려 단축해야 한다는 의견이 있었음
- (업무의 자동화로 신규채용 중지) 교환업무의 자동화로 인하여 교환직렬에 잉여 인력이 발생하여 1982. 11. 26. 이후 교환직렬에 신규채용을 중지하고 있었음
- (인건비 증가) 교환직렬 직원 중 상당수는 교환직렬의 업무가 아닌 고장신고업무, 전화국 창구보조업무 등을 담당, 담당인력의 고령화 및 신규채용 중단으로 고용 비용이 증가됨

차별판단 기준 TIP

- ▶ 법원은 교환직렬의 고령화 및 비용 증가를 고려하여 정년에 차등을 둔 것이 사회통념상 합리성이 없다고 단정하기 어렵다고 판단
- ▶ 이러한 판단 기준에 대해서는 “교환직렬의 정년차등이 합리성이 있는 직종 차별인지에 대한 직접적인 판단은 이루어지지 않은 채 교환직렬 정년 연장에 따른 경영부담 가중 가능성만을 중시하여 향후 남녀고용평등권의 실현에 부정적 역할을 초래할 우려가 있다”는 비판 있음

07 여성 집중 직제 폐지 ①



전원이 여성으로 이루어진 직제를 폐지한 것을 남녀 차별로 인정하지 않은 사례



1. 사건 개요

- 1999. 5. 24. 정부조직개편 일환으로 '노동부와 그 소속기관 직제'가 개정되면서 산업상담원 직제를 폐지하는 방향으로 별정직공무원(7급 상당)의 정원이 53명 감축되었고, ○○지방노동사무소장은 1999. 12. 1. 여성근로자 A의 직을 면하는 처분
- A는 전원이 여성으로 이루어져 있는 산업상담원 직제를 폐지한 것은 결국 정원 감축의 주요대상을 여성으로 삼은 것이 되어 남녀 차별에 해당한다고 주장하며 ○○지방노동사무소장의 면직 처분이 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고)에 위반하여 무효라고 주장하며 소송을 제기

2. 사건진행경과

- 1심과 항소심, 상고심 모두 차별에 해당하지 않는다고 보아 원고의 청구를 기각

3. 차별 여부 판단

(대법원 2002. 11. 8. 선고 2001두3051 판결) : 상담원직제를 폐지한 것이 헌법이나 법률에 위반하는지 ⇒ 차별 부정

- (법원의 판단) 노동부 소속 직제 구성은 정책결정의 문제에 불과함
 - (정책결정의 문제) 노동부 소속 직제를 어떻게 구성할 것인지, 노동부 소속 별정직 공무원의 수를 몇 명으로 할 것인지 등은 정책결정의 문제에 불과함
 - 직제개편의 경위에 비추어 산업상담원 직제를 폐지한 것이 여성근로자를 차별하기 위하여 이루어진 것이라고 볼 수는 없음
 - 산업상담원 현황 : 산업상담원은 1970년대 이래 급격한 산업화과정에서 일반 남성 근로자보다 열악한 근로환경에 처하게 된 여성 및 청소년근로자에 대한 보호사업을 효율적으로 수행하기 위하여 1973년경부터 각 지방노동관서에 배치되기 시작하였고, 1976. 12.경부터는 7급 상당 별정직공무원으로 임용되어 왔는데, 산업상담원규정상 그 자격이 여성으로 제한되어 있어 직제개편 당시의 산업상담원 52명 전원은 여성
 - 노동부의 산업상담원 활용방안 : 노동부는 직제개편에 따라 산업상담원이 전원 면직될 경우 여성우선해고 시비 및 남녀고용차별문제가 제기될 소지가 있고, 그들이 갖고 있는 현장 경험을 활용할 기회를 상실하는 등의 문제점 인식 - 특별 채용시험을 통해 일반직공무원으로 전환하는 방안, 고용보험 징수업무 이관에 따른 근로복지공단 전출인원에 포함하는 방안 및 위 두 방안으로 해결이 어려운 경우에는 직업상담원으로 우선 채용하기로 하는 '산업상담원 활용방안'을 마련함 (특별채용)

차별판단 기준 TIP

- ▶ 전원 여성으로 이루어진 직제가 폐지되어 여성 근로자들이 면직되었으나, 직제개편의 일환이었던 점, 구제방안을 마련하였던 점을 근거로 불합리한 차별이라고 인정하지는 않음

08 여성 집중 직제 폐지 ②

직제 개정에 따른 결과로 여성인 근로자들이 직권면직의 대상이 되었다고 하더라도 그 점만을 들어 남녀 차별이라고 인정하지 않은 사례

1. 사건 개요

- '경찰청과 그 소속기관 등 직제'가 2003. 12. 18. 개정되면서 당시 673명이던 A회사의 고용직공무원의 정원이 584명이 89명으로 감축되었고, 초과되는 인원에는 대해서는 직권면직사유에 해당한다는 이유로 각 지방 경찰청에서는 여성근로자 B 등(원고)을 직권면직
- 여성근로자 B 등(원고)은 고용직공무원의 대부분이 여성으로 구성되어 있고 이와 상계하여 증원되는 경찰공무원은 다수가 남성으로 구성되어 있으므로, 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 및 제11조(정년·퇴직 및 해고)에 위반한 남녀차별에 해당한다고 주장하며 소송을 제기

2. 사건진행경과

- 1심 법원은 남녀 차별에 해당하지 않는다고 보고 원고들의 청구를 기각

3. 차별 여부 판단

(서울행정법원 2005.9.22. 선고 2005구합10002 판결): 주로 여성으로 이루어진 직제 인원을 감축한 것이 차별인지 여부 ⇒ 차별 부정

- (법원의 판단) 직제 개정으로 인하여 고용직공무원 직제 정원이 축소된 것이고 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)를 위반한 차별이라고 볼 수 없음
 - 행정수요의 증대 등으로 고용직공무원 직제의 정원을 축소하기로 하는 '경찰청과 그 소속기관 등 직제' 개정이 이루어졌기 때문이므로, 결과적으로 여성인 원고들이 직권면직의 대상이 되었다고 하더라도 그 점만을 들어 남녀고용평등법 위반이라고 볼 수 없음
 - (고용직공무원 정원감축의 경위) 정부는 IMF 외환위기를 계기로 정부 인력의 효율적인 운영을 도모하기 위하여 1998. 12. 31. 대통령령 제15995호 국가공무원 정원의 최고한도를 규정하는 국가공무원총정원령 제정, 단순 업무량의 증가에 따른 기구·인력의 확대를 억제하고 법령 제·개정 및 행정환경변화에 따른 신규수요분야는 기존 조직을 상계 활용하도록 노력할 것 등을 내용으로 한 지침을 각 부처에 하달함
 - 2000년 이래로 정부 조직 전반에 있어서 컴퓨터나 인터넷의 보급·확산에 따라 행정전산화가 정착되어 종래 자필이나 타자기를 통한 문서작성방식이 컴퓨터에 의하여 대체되었고, 종래 신체의 이동을 수반하는 문서의 수·발신 등의 업무도 컴퓨터 프로그램을 통한 전자결재 등이 이루어지면서 그 필요성이 감소 - 경찰청은 증원이 필요한 경찰공무원 등의 수에 비례하여 고용직공무원의 수를 감축하기로 함

차별판단 기준 TIP

- ▶ 정부 지침에 따라 행정수요의 증대 등으로 고용직공무원 직제의 정원을 축소하기로 하는 '경찰청과 그 소속기관 등 직제'를 개정한 것으로 남녀에 차등을 두었다거나 여성을 차별한 것으로 인정하지 않은 사안
- ▶ 퇴직·해고에 있어 한 성이 주요한 직군의 퇴직 조치가 시대 상황 및 환경변화 등에 따른 합리적 이유가 있을 경우 차별로 인정하지 않음

09 사무직 여성의 결혼퇴직 관행



결혼퇴직 관행이 입증되지 않았다고 판단한 사례



1. 사건 개요

- 근로자 A는 B회사에 입사하여 근무하던 중 1998. 8.경 같은 해 11. 8. 결혼한다는 사실을 통보하고 11. 2.자 사직서를 제출하여 같은 날자로 의원면직
- 2000년 당시 B회사의 근로자 중 정규 사무직 여직원은 56명가량 (본사 20명, 영업소 13명, 인천 공장 23명)이었는데 전원이 미혼여성이며, 서울영업소에 주부 사원 4명이 고용되어 있었으나 일용직 사원
- 근로자 A는 지방노동위원회에 결혼을 이유로 퇴직당하였으므로 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 제2항을 위반한 것으로 부당해고 구제신청

2. 사건진행경과

- 중앙노동위원회 및 1심 법원은 원고의 퇴직이 부당해고에 해당한다고 보았으나, 항소심 법원과 대법원은 부당해고가 아니라고 함

3. 차별 여부 판단

(대법원 2001. 12. 27. 선고 2000두7797 판결): 사무직 여직원들에게 혼인 퇴직 관행이 있는지 ⇒ 차별 부정

● (근로자 A의 주장) B회사에는 정규직 여성이 혼인하면 퇴직한다는 관행이 있었으므로, 혼인을 이유로 퇴직처리된 것은 비록 사직서 제출이 있었다라도 형식적인 것이고 부당해고에 해당함

- B회사 창립이후 이 사건 중앙노동위원회 재심판정 당시까지 결혼 후에도 계속 근무하였던 여직원은 없었음
- 중앙노동위원회 재심판정 당시 원고 회사의 근로자 중 정규 사무직 여직원은 56명가량(본사 20명, 영업소 13명, 인천 공장 23명)이었는데 전원이 미혼여성, 서울영업소에는 주부사원4명이 고용되어 있었으나 일용직 사원임
- B회사는 채용시 사무직 고졸 여자는 6급 사원으로 채용(사무직 고졸남자는 5급 사원으로 채용)하나 일반적으로 승진의 기회를 부여하지 아니하고 인사고과도 실시하지 아니함

● (법원의 판단) B회사에 결혼하면 퇴직하는 관행을 인정하기 어려움

- 근로자 A가 B회사에 입사할 당시 결혼과 동시에 사직하겠다고 하는 내용의 직원 계약서(일명 결혼퇴직각서)를 작성, 제출하였거나 B회사에는 여직원이 결혼을 하면 퇴직하는 관행이 있었다고 믿기 어려움
- 근로자 A가 1998. 8. 24경 B회사 원주영업소장에게 결혼일자가 같은 해 11. 8.로 정해졌으니 같은 해 10.10.까지만 출근하고 퇴직하겠다고 하자, 후임자의 채용과 인수인계를 위해 10일가량 더 출근을 할 것을 권유하면서 11월분 급료도 수령할 수 있게 퇴직일자를 11. 2.로 하자고 제의하였고, 이에 근로자 A는 같은 해 8. 25. 퇴직일자를 11. 2.로 하는 사직서를 제출함
- 근로자 A는 8. 25. 원주영업소장의 지시에 따라 자신의 퇴직으로 인한 직원총원 의뢰서를 작성하여 자신의 사직서와 함께 회사 본사에 발송함

- 그 후 근로자 A는 후임자에게 업무를 인계하였으나, 실업급여를 신청하기 위해 노동사무소에 문의하는 과정에서 결혼을 이유로 하는 의원면직은 실업급여의 대상이 되지 못한다는 답변을 듣고 1998. 11. 말경 회사에 전화하여 자신의 퇴직 사유를 권고사직이나 해고 등으로 변경해 줄 것을 요청하였으나 거절당하자, 입사할 당시 회사의 요구에 따라 결혼과 동시에 사직하겠다는 내용의 직원 계약서를 제출하였으며 회사에는 여직원이 결혼을 하면 퇴직하는 관행이 있어 회사의 여직원은 결혼하면 당연히 퇴직하는 것으로 생각하여 사직서를 제출할 수밖에 없었음을 주장하여 이 사건 부당해고구제신청을 하였으나 인정되지 않음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 결혼퇴직 관행이 있었다고 추정할 수 있으나 이에 대한 충분한 입증이 없고 근로자의 사직 과정에서 회사의 강요가 있었다고 단정하기 어려워 근로자의 부당해고 주장을 인정하지 않은 사례
- ▶ 사실관계 인정 문제일 뿐, 결혼퇴직 관행이나 사직서 제출 요구가 적법하다고 한 것은 아님

10 취업규칙 변경으로 인한 여성 집중 직군의 정년단축

회사의 직급별 정년을 단축하는 취업규칙 변경을 통해 여성집중 직군의 정년이 단축된 것만으로는 차별이라고 볼 수 없다고 본 사례

1. 사건 개요

- A협회는 1988. 2. 22. 설립되어 서울에 본사를 두고 상시 근로자 170여명을 고용하여 국토해양부로부터 건설기술인 인증 등의 업무를 위임받아 행사하는 사업장
- 1995. 8. 30. 제정하여 1998. 10. 27.까지 시행하고 있던 인사관리규정에는 정년에 대해 “3급 이상은 만 58세로, 4급 이하 및 고용직은 만 55세”고 규정
- 1998. 10. 27. 구조조정 추진계획에 따라 인사관리규정(취업규칙)을 개정하면서 퇴직규정 제1항을 '직원의 정년은 1급은 만 58세로, 2급 및 3급은 만 55세로 하고 4급 이하 및 기능직은 만 50세로 한다'라고 개정함으로써 일반직 2, 3급 정년을 3년, 일반직 4급 이하 및 기능직 정년을 5년 각 단축하고, 2000년 제1항에 '다만, 2급 이하의 경우 회장이 업무상 또는 해당자의 직무수행능력 등을 감안하여 특히 필요하다고 인정할 경우에는 당해자의 정년을 3년의 범위 안에서 연장할 수 있다'라는 단서조항을 추가
- 여성 근로자 B는 일반직 5급 직원으로 근무하다가 퇴직규정 개정에 따라 2004. 6. 30.자로 정년이 도래하자, 2004. 5.경 1년간(2004. 7. 1.부터 2005. 6. 30.까지) '정년 연장신청서'를 참가인 협회 회장에게 제출하여 승인받았고, 2005. 6.경 및 2006. 6.경에도 각 1년간 '정년연장신청서'를 제출하여 승인받음으로써 3년간 정년이 연장(그 최종 정년은 2007. 6. 30.)
- 이후 2007. 6. 28. 회사는 여성 근로자 B가 정년에 달하여 6. 30.자로 정년퇴직 처리

2. 사건진행경과

- 여성 근로자 B는 정년퇴직 처리가 근로기준법 제23조 제1항을 위반한 부당해고에 해당한다고 주장하면서 노동위원회에 구제신청하였으나, 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 부당해고가 아니라고 하여 B의 신청을 기각
- 이에 B가 행정소송을 제기하였으나 1심 법원도 이를 기각

3. 차별 여부 판단

(서울행정법원 2008. 7. 29. 선고 2008구합8888 판결) ⇒ 차별 부정

가 퇴직규정의 변경이 적법한 취업규칙 '불이익변경'인지 - 적법성 인정

- (여성근로자 B의 주장) 1998. 10. 27.자로 개정된 A협회의 인사관리규정(취업규칙)은 불이익 변경으로 적법한 집단적 동의를 받아야 하는데, 위 개정에 대하여 직원들로부터 동의를 구하는 절차에 참가인 회사 측이 부당하게 개입하는 등 절차적 정당성이 결여 되었을 뿐만 아니라, 하위직 근로자 및 여성 근로자를 상위직 근로자 및 남성 근로자에 비해 차별하는 등 실제적 정당성 또한 결여 되었으므로 무효임
- (법원의 판단) 근로자들의 적법한 집단적 동의 인정
 - 직원들은 회사의 상황을 인식하고 위기의식에서 부득이 정년단축을 감수하기로 하고 각 부서별로 의견의 집약을 한 후 자유로운 의사에 따라 인사관리규정 변경에 동의하였다 할 것이고(노동조합이 없었으므로 불가피한 방법임), A협회 측이 직원들을 상대로 인사관리규정 개정의 변경의 필요성에 대한 설명과 홍보를 하는 것을 넘어 명시 또는 묵시적인 방법으로 동의서 작성·제출을 강요하였거나, 직원들의 자율적이고 집단적인 의사결정을 저해할 정도로 개입하거나 간섭하였다고 볼 수 없음
 - 2개월간 토론 및 의견수렴과정을 거쳐 임직원 168명 중 167명이 개정에 찬성하는 동의서를 작성·제출

나 정년규정이 여성을 차별하는 규정인지 - 부정

- (합리적 이유 있는 차별) 정년규정은 당해 사업장에 있어서 근로자가 제공하는 근로의 성질, 내용, 근무형태 등 제반여건에 따라 합리적인 기준을 둔다면 같은 사업장 내에서도 직책 또는 직급에 따라 서로 차이가 있을 수 있는 것
- 이와 같은 기준에 따라 회사가 정한 정년규정이 하위직 노동자의 정년이 상위직 근로자의 정년보다 다소 하회한다고 하여 부당한 차별로서 이 사건 정년규정이 실제적 정당성이 없다고 볼 수 없고, 4급 이하 하위직 근로자에 여성 근로자가 집중되어 있다는 사정만으로 여성 근로자에 대한 부당한 차별이라고 볼 수도 없음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 회사의 다른 직급에서도 정년 단축이 공통적으로 이루어졌기 때문에 여성 집중 직급에 특별히 가혹한 단축이 아니었다고 판단된 것으로 보임
- ▶ 다만 여성이 특별히 4직급에 머물러 있게 된 배경을 고려한다면, 이미 채용이나 승진상의 차별이 누적된 것으로 볼 여지도 있다는 비판 있음

11 여성 집중 직군에 대한 정년 차별 규정

사실상 여성전용 직군의 정년을 낮게 규정한 내부 규정의 경우, 합리적인 이유에 대해 사업주가 증명하지 못하는 한 그러한 내부 규정은 차별에 해당하여 당연무효라고 한 사례

1. 사건 개요

- 여성근로자 A, B(원고)는 각 1986. 8. 21., 1986. 9. 22. C기관에 기능 10급 국가 공무원으로 공개채용되어 출판물의 편집 등을 담당하는 '행정보고 직군', '입력작업 직렬' 업무를 수행했고, 이후 1993. 12. 31. 신설된 '전산사식 직렬'에서 근무
- 1999. 3. 31. C기관에 관한 법률이 개정되어 기능직 직렬 중 전산사식, 입력작업, 전화교환, 안내, 영선, 원예의 6개 직렬이 폐지 (폐지된 직렬 중 전산사식, 입력작업, 전화교환, 안내 등 4개 직렬의 직원은 모두 여성이었고, 영선, 원예 등 2개 직렬의 직원은 모두 남성)
- 이에 따라 A와 B는 1999. 4. 30. 의원면직 되었다가, 1999. 5. 1. 전임계약직 직원으로 다시 채용되어 정보업무 지원 분야 중 '전산사식' 분야에서 이전과 같은 업무를 수행
- A와 B는 1년 단위로 계약을 갱신하면서 계속 근무하던 중 A는 2008. 12. 10., B는 2008. 3. 29. 'C기관 계약직직원규정'에서 정한 전산사식의 근무상한연령인 만 43세에 도달(다만 위 규정의 부칙에 따라 각 2년을 더 근무하다가 2010년 퇴직)

2. 사건진행경과

● 여성근로자 A, B는 C기관의 정년규정이 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 제1항 및 근로기준법 제6조(균등한 처우)를 위반한 위법한 차별이라며 공무원 지위 확인의 소를 제기하였고, 1심과 항소심 법원은 차별을 인정하지 않았으나, 대법원이 차별로 인정하고 파기환송

3. 차별 여부 판단

(대법원 2019. 10. 31. 선고 2013두20011 판결) ⇒ 차별 인정

가 남녀고용평등법이 국가기관과 공무원에게도 적용되는지 - 인정

● 국가나 국가기관 또는 국가조직의 일부는 기본권의 수범자로서 국민의 기본권을 보호하고 실현해야 할 책임과 의무가 있고, 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자임 - 공무원에 관한 특별한 규정이 없는 한, 고용관계에서 양성평등을 규정한 **남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 제1항과 근로기준법 제6조(균등한 처우)는 국가기관과 공무원 간의 '공법상 근무관계'에도 그대로 적용**
· 2심 법원은 C기관의 내부규정이 대외적 구속력이 없는 행정규칙에 불과하다는 점을 간과하고 “재계약 기간이 만료됨으로써 퇴직 처리되었을 뿐이다”고 하며, 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 제1항 위반여부를 심리하지 않은 잘못이 있음

나 여성 다수 직렬의 성차별 판단 기준

● 여성 근로자들이 전부 또는 다수를 차지하는 분야의 정년을 다른 분야의 정년보다 낮게 정한 것이 여성에 대한 불합리한 차별에 해당하는지 여부는, **헌법 제11조 제1항**에서 규정한 평등의 원칙 외에도 **헌법 제32조 제4항**에서 규정한 '여성근로에 대한 부당한 차별 금지'라는 헌법적 가치를 염두에 두고, **해당 분야 근로자의 근로내용, 그들이 갖추어야 하는 능력, 근로시간, 해당 분야에서 특별한 복무규율이 필요하지 여부나 인력수급사정 등 여러 사정들을 종합적으로 고려하여 판단**하여야 함

다 불리한 처우의 존재

● C기관의 전산사식 직렬은 사실상 여성 전용 직렬이었고, 영선, 원예 직렬은 사실상 남성 전용 직렬이었음. 위 직렬 폐지 이후 개정·시행된 'C기관 계약직직원규정' 제20조는 전산사식 분야의 근무상한연령을 영선, 원예 분야의 근무상한연령에 비하여 14년이나 낮게 정하였고, C기관장의 후속처리지침까지 고려하더라도 12년이나 낮게 규정

라 합리적 이유의 증명책임

● 사업주의 증명책임을 규정한 남녀고용평등법 제30조(입증책임)에 따라, 사실상 여성 전용 직렬로 운영되어 온 전산사식 분야의 근무상한연령을 사실상 남성 전용 직렬로 운영되어 온 다른 분야의 근무상한연령보다 낮게 정한 데에 **합리적인 이유가 있는지는 국가정보원장이 증명**하여야 하고, 이를 증명하지 못한 경우에는 이 사건 연령 규정은 강행규정인 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 제1항과 근로기준법 제6조(균등한 처우)에 위반되어 당연 무효

차별판단 기준 TIP

- ▶ 가기관과 공무원의 공법적 근로관계에 관해서도 남녀고용평등법 제11조 제1항과 근로기준법 제6조(균등한 처우) 적용되고, 행정규칙도 이에 위배되면 효력이 부인됨
- ▶ 계약직직원에 대해서도 정년(근무상한연령)의 차별 판단을 했다는 점에서 의미가 있고, 여성다수 직종에 대한 근로조건 차등이 차별에 해당함을 인정
- ▶ 여성다수 직렬 차등에 합리적 이유가 있다는 점의 입증책임은 피고(대한민국)가 부담 - 합리적 이유를 증명하지 못하면 위법하여 무효인 차별

12 부부직원 중 여성에 대한 명예퇴직 - 부당해고로 인정된 사례



부부직원 중 한 명예퇴직을 강요함에 따라 부득이 가정 및 사회에서 지위가 열악한 여성(아내) 직원을 퇴직에 이르게 한 것이 정당하다고 본 사례



I. 사건 개요

- 외환위기 직후 A보험회사의 구조조정 과정에서 30세 이상의 여참사들에 대하여 체력적으로 부담이 큰 훈련이 포함된 점포장양성 직무과정 교육을 실시하였고, 교육 훈련 직후 장기근속 여직원들에 대하여 업무 내용에 변경이 없음에도 불구하고 원격지로 발령
- 직원들 사이에서는 A보험회사가 임금의 부담이 많은 장기근속 여직원들을 감축시키려고 위와 같은 교육을 실시하였고, 그럼에도 불구하고 퇴직을 하지 않는 여직원들에게는 통근에 장시간이 소요되고 교통비 부담이 가중되는 원격지로 발령을 낼 것이라는 소문이 돌
- 언론에서는 많은 회사들이 사내부부 중 1명을 자연스럽게 퇴직시킨다는 내용의 기사가 보도되어 그것이 마치 좋은 구조조정 사례인 것처럼 여겨지는 사회적 분위기가 형성되었으며, A보험회사의 직원들 일부도 사내부부들 중 한쪽 배우자가 퇴직하는 것이 회사에 의한 인위적인 대규모 인력조정을 피할 수 있는 방안이라고 인식 - 이러한 상황에서 장기근속 여직원들에 대한 인력감축에 실패한 **A보험회사는 사내부부 중 1인을 퇴직시키려는 계획을 세웠고, 실제로 1998. 4월 경부터 6월까지 사내부부 중 10명이 퇴직**

● 1998. 7월 경 A보험회사의 서울지역본부 업무부장 겸 산하기관 직원의 인사관리업무 책임자인 소외 최○○은 지점장 및 지점의 과장 등에게 인력감축이 불가피한 상황에서 사내부부는 그 중 한 사람이 그만두더라도 생계문제가 생기지 않을 것이니 이들을 자진사직하도록 해보라고 연락 - 이에 따라 여성 직원들(원고들)이 소속한 지점 산하 영업소의 소장들은 **부부사원 퇴직이 회사의 방침이며 사직서를 제출하지 않을 경우 비연고지로의 인사이동, 승진불가 등의 인사상의 불이익이 있을 것이라고 하여 여성근로자들과 그 남편들에게 여성근로자들이 사직할 것을 수차례 걸쳐 권유하거나 종용**

● 부부직원 중 여성근로자였던 원고들은 A보험회사로부터의 불이익조치에 대한 우려와 부부관계마저 깨질 수 있다는 심한 압박감을 견디지 못하여 각각 사직서를 제출 - 1998. 8월 경 피고회사의 본사 및 전국 각 영업소에서 근무하는 사내부부 88쌍 중 86쌍의 한쪽 배우자가 모두 사직서를 제출

● 이후 원고들이 해고가 무효라며 민사소송을 제기

II. 사건진행경과

● 1심은 사직서 제출이 해고가 아니라고 판단하였으나, 항소심과 상고심은 해고라고 인정하고, 정당한 이유에 대한 회사의 증거가 없어 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)를 위배하여 무효라고 판단

3. 차별 여부 판단

(서울고등법원 2002. 2. 26. 선고 2001나25018 판결, 대법원 2002. 7. 26. 선고 2002다19292 판결) ⇒ 해고 인정

가 명예퇴직이 해고에 해당하는지 - 인정

● (항소심 법원의 판단) 중간관리자들에 의한 계속적인 퇴직권유 또는 종용행위가 여성 근로자들에 대하여는 우월적인 지위에 있는 A보험회사의 강요행위라고 인식될 것이므로, 여성 근로자들이 사직서를 제출한 대가로 별도의 이득을 얻었다고 볼 만한 아무런 증거가 없음에도 여성 근로자들이 사직서를 제출함으로써 표명한 사직의사는 A보험회사의 강요에 의하여 어쩔 수 없이 이루어진 내심의 효과의사 없는 비진의 의사 표시 - 의원면직의 외형만을 갖추고 있을 뿐 **실질적으로 해고**

● (대법원의 판단) '부부사원의 회사 내 지위' 또는 '배우자에게 미칠 불이익'을 압박의 주요 내용으로 인정

- A보험회사 **중간관리자들의 퇴직권유 또는 종용과 관련한 언동 및 그 횟수**, 중간관리자와 부부사원의 회사 내 지위에 비추어 자진퇴직을 권유 또는 종용하는 중간관리자들의 지휘 감독을 받는 지위에 있던 여성 근로자들을 비롯한 퇴직사원과 그 배우자들로서는 퇴직 권유 또는 종용을 받아들이지 아니할 경우에 입게 될 **불이익이 본인 뿐만 아니라 배우자들에게까지 미칠 경우에는 그 압박감이 가중되고 지속될 것**
- 그러한 권유 또는 종용이 계속 반복될 경우에는 더 이상 저항하여도 달리 선택의 여지가 없을 것이라는 자포자기의 상태에 빠지게 될 것이므로, 이러한 상황 하에 있는 여성 근로자들에 대하여 A보험회사의 중간관리자들이 계속 반복적으로 행한 퇴직권유 또는 종용행위는 여성 근로자들에 대하여 우월적인 지위에 있는 A보험회사의 강요행위라고 인식

나 해고의 정당성이 인정되는지 - 부정

● (법원의 판단) 여성 근로자들을 해고할만한 정당한 사유가 있고 정당한 징계절차를 밟아 해고하였다거나 근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)에 따른 정리해고의 요건을 갖추었다는 점에 관하여 피고로부터 아무런 주장, 입증 없으므로 위 해고는 부당한 것으로서 당연 무효

차별판단 기준 TIP

- ▶ 명시적으로 차별 여부를 실시하지는 않았지만, 명예퇴직(의원면직)이 실질적으로 해고에 해당한다는 판단을 하면서 '부부사원의 사내 지위'나 '배우자에게 미칠 불이익'을 언급함으로써 성별 또는 혼인상태에 기인한 합리적 이유 없는 불이익이 위법한 차별에 해당한다는 점을 반영
- ▶ 합리적 이유를 포함한 해고의 정당성에 대한 증명책임이 회사 측에 있다는 점을 확인

13 부부직원 중 여성에 대한 명예퇴직 - 해고가 부정된 사례



부부직원 중 한 명의 퇴직을 강요함에 따라 부득이 가정 및 사회에서 지위가 열악한 여성(아내) 직원을 퇴직에 이르게 한 것이 정당하다고 본 사례



1. 사건 개요

- 외환위기 직후 금융기관에서 명예퇴직 대상자를 선정하면서 '회사에 근무 중인 부부 직원'을 '상대적으로 경제적 생활안정자'로 분류한 뒤 명예퇴직 1순위 대상자로 삼음
- 당시 A회사에 근무 중이던 762쌍의 부부직원 중 752쌍의 부부직원들 중에서 각 1명이 명예퇴직하였는데, 그 중 622쌍에서 부인(여성 근로자)이 퇴직하고 130쌍에서만 남편(남성 근로자)이 퇴직
- 당시 A회사 지점장은 원고들(아내 사원)의 남편들과 각각 단독면담을 하면서 부인들의 명예퇴직을 종용하였으며, 아내사원들에게 전화하여 퇴직을 신청하지 않으면 남편을 순환명령휴직시키고 아내를 지방발령 보낼 것이며 휴직되면 복직되기 어렵다는 점을 주지
- 그럼에도 아내사원들이 명예퇴직을 신청하지 않자 인사과장이 직접 전화를 하여 '남편을 위하는 것이 본인을 위하는 것이다'라고 하면서 다시 퇴직을 종용했고, 아내사원들은 2차 명예퇴직 신청 마지막 날인 1999. 1. 25. 각 사직원을 제출하여 의원해직
- 아내사원들(원고)은 부부사원을 명예퇴직의 우선대상으로 설정하고 사직 압력을 넣어서 어쩔 수 없이 사직하게 된 것은 무효인 해고라고 주장하며 민사소송을 제기

2. 사건진행경과

- 노동부는 A회사에 대해 특별근로감독을 실시한 후 '성차별'이라고 판단내리고 엄중 경고한 후 향후 구조조정 때와 같은 사례가 재발하지 않도록 지도하겠다고 발표하였으나, 민사소송에서는 1심, 항소심, 대법원 모두 "자의에 의한 사직"이라고 판단함

3. 차별 여부 판단

(대법원 2002. 11. 8. 선고 2002다35379 판결) ⇒ 차별 부정

가 원고들의 자발적인 명예퇴직이 '해고'에 해당하는지 여부 - 부정

- (아내사원 측 주장) 아내사원들과 A회사 사이에는 진정한 의미에서의 '합의해지' 자체가 없었고, 사실상 A회사의 일방적 의사표시에 의하여 근로계약 관계가 종료된 것이므로, 근로자의 의사표시가 진의에 의한 것인지와 관계없이 실질적으로 '해고'에 해당
- (법원의 판단) 아내사원들은 자발적 의사에 따라 A회사와 근로계약을 합의해지한 것이고, '진의 아닌 의사표시'에 해당하지 않음
 - 아내사원들이 A회사의 기망, 협박 강요로 인하여 어쩔 수 없이 사직원을 제출한 것이라고는 보이지 않으므로, 실질적인 '정리해고'라고는 볼 수 없음
 - A회사가 전혀 사직의 의사가 없는 아내사원들을 강박함으로써 어쩔 수 없이 사직서를 제출한 것으로 볼 수 없음 - 당시 아내사원들이 선뜻 퇴직하기를 원하지 않았다 할지라도 어려가지 이해관계(명예퇴직위로금 등)를 종합적으로 고려하여 당시의 상황으로서는 퇴직하는 것이 최선이라고 판단한 결과라면, 그것이 A회사의 퇴직 권유에 의한 것이라고 하더라도 비진의 의사표시에 의한 사직이라고 볼 수 없음
 - 아내사원들이 제반 상황에 비추어 객관적으로 자신들과 남편들에 대한 해고가 부당하지만 이를 피할 수 없는 판단 하에 부득이 퇴직원을 제출한 것이라고 볼만한 특별한 사정이 없음

나 부부사원 우선퇴직 정책이 위법한 차별인지 여부 - 부정

● (아내사원 측 주장) 부부사원 우선퇴직 정책을 실시하여 원고인 '기혼여성 근로자'로 하여금 사직서를 제출케 하고 이를 수리한 행위는 강행법규 위반으로 무효임

- 합리적인 이유 없이 부부사원이라는 이유만으로 그 중 한사람을 순환명령휴직 대상으로 삼고, 특히 그 중에서도 남편을 휴직대상으로 선정하여 아내들에게 사직할 것을 강요한 것은 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 및 헌법상 평등권에 위반하는 성차별임
- 특히 원고들의 사직서 제출의 동기가 성차별적인 순환명령휴직 대상자 선정과 퇴직강요에 있기 때문에 반사회질서적 성질을 지니고 있으므로 민법 제103조 위반으로 무효

● (법원의 판단 - 부부사원에 대한 사직권고는 합리적임) 부부직원에 대해 사직을 권고했다는 것만으로는 성차별이라고 볼 수 없으며, 경제적 충격이 상대적으로 덜한 부부직원의 일방을 선정하는 것은 사회·경제적 관점에서 용인되는 합리적인 기준임

- (여성 근로자에 대한 차별이 아님) 회사는 '부부직원의 일방'을 대상으로 정하였을 뿐 '아내(여성 근로자)'를 대상으로 한 것은 아님
- 부부직원 중 어느 일방이 퇴직할 것인지는 당해 부부가 자율적으로 판단한 것이며, 실제로 남편이 퇴직한 경우도 존재함
- 결과적으로 아내가 퇴직하는 경우가 많았다고 하여 헌법이나 근로기준법 등이 정하는 남녀평등에 반하는 성차별이라고 볼 수 없음

14 무기명 투표를 통한 정리해고대상자 선정

남성 간부들로 구성된 위원회에서 투표를 통해 정리해고대상자를 선정하는 것은 불합리하고 불공정한 선정기준이며, 여성 근로자에 대한 차별이라고 본 사례

1. 사건 개요

● IMF 외환위기시 정부가 추진한 공공부문 구조조정 계획에 따라 A기관이 인원감축을 실시하면서, 정리해고를 위해 '인력감축 대상자 선정 특별위원회'를 구성하고, 위원들의 무기명 투표로 대상자를 선정

● 이러한 과정에서 위원들에게 대상자 선정 기준을 서면이나 구두로 제시하지도 않았고, 전적으로 위원들의 주관적이고 임의적인 판단에 맡겨 투표하여 대상자를 선정

2. 사건진행경과요

● 해고 대상자로 선정된 여성근로자들(원고)이 노동위원회에 구제신청을 하였고, 노동위원회와 1심, 항소심, 상고심 법원 모두 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)를 위반한 부당한 해고로 판단

3. 차별 여부 판단

(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두6838 판결) ⇒ 차별 인정

- **(법원의 판단)** 남성위원들로만 구성된 투표결과는 공정한 기준이 아님
 - 위원회 위원들의 투표 방식으로 대상자를 선정하는 경우, 정리해고를 실시하는 기업의 입장보다 개인적인 친소관계가 투표에 영향을 미침으로써 그 결과가 왜곡될 가능성이 크므로 합리적이고 공정한 기준이라고 볼 수 없음
 - 위원회 위원들은 대상자인 직원들의 직위, 신상 및 업무내용, 업무태도 등을 모두 파악하고 있지 않을 뿐 아니라, 투표를 하는 위원들이 누구인지에 따라 선정결과가 달라질 가능성이 높음
 - (남성위원들이 대부분인 투표는 여성에게 불리) **위원들의 대부분이 남성(간부)**이고, 우리나라에서는 남성이 가정 경제를 책임지고 있는 경우가 많아서 여성의 사회 활동에 대하여는 그다지 중요하게 생각하지 않으며, 경우에 따라 다소 폄하는 경향까지 있음을 고려하면 **여성 직원이 불리한 위치에 놓이게 됨**
 - (투표의 목적과 대상자들의 불이익을 비교형량) 정리해고의 목적과 대상자들에게 미치는 불이익 정도를 비교하더라도, 위원들의 투표만으로 A를 정리해고 대상자로 선정한 것은 합리적이고 공정한 것이 아님

차별판단 기준 TIP

- ▶ 정리해고대상자의 선정이 합리적이고 공정하지 않다는 근거로 '우리 사회가 여성의 사회활동을 폄하하는 경향이 있다'는 점을 인정하고, 따라서 여성 근로자가 불리한 지위에 놓이게 된다고 판단
- ▶ 정리해고 대상자 선정에서 합리적 이유 없는 성차별적 요소나 기준이 개입되는 경우 정당한 기준으로 볼 수 없음

15 정리해고 대상자 선정기준의 차별 여부

정리해고 대상자 선정기준으로 “배우자 소득”, “부양가족수” 등을 포함시킨 것이 합리적·공정한 선정기준이라고 인정한 사례 (간접 차별 주장이 받아들여지지 않음)

1. 사건 개요

- 스포츠연예 전문 A신문사에서 경영상 해고(정리해고)를 실시하면서, 대상자 선정에 관하여 다음 표와 같이 배우자 소득과 부양가족 수에 높은 항목 점수를 배정
- 이 중 '부양가족 수'는 건강보험증 사본의 '피부양자' 수를 기준으로 함

배점항목	점수
업무실적	10점
업무태도	10점
상벌	20점
배우자 소득	20점
부양가족수	20점
입사역순	20점
합계	100점

- 회사는 위와 같은 기준을 가지고 평가점수를 계산하여 평점 미만의 편집국 소속 근로자 23명에 대하여 경영상 해고를 실시하였는데, 편집국 내 기혼남성 35명 중 2명이 해고되고 기혼 여성 2명 중 2명이 전원 해고됨
- 해고된 기혼 여성 2명을 비롯한 해고 대상자들이 부당해고 구제신청을 하였고, 이 중 편집국 내 기혼여성 2인은 경영상 해고 대상자 선정기준에 “배우자 직업유무” 및 “부양 가족수”를 포함시키는 것은 기혼여성에 대한 차별이라고 주장

II 2. 사건진행경과

● 노동위원회와 1심, 항소심, 상고심 법원 모두 차별에 해당하지 않고, 근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 제2항에 따른 정당한 해고기준이라고 보아 여성 근로자들의 청구를 기각

III 3. 차별 여부 판단

(대법원 2008. 12. 24. 선고 2018두16346 판결) ⇒ 차별 부정

● (여성근로자 측 주장) 경영상 해고 대상자 선정기준이 성별에 따라 각기 다른 영향을 미친다면 성차별적인 기준으로 '간접차별'에 해당함

- 편집국내 기혼남성 35명 중 2명, 기혼여성 2명 중 2명이 해고됨
- 기혼남성 및 기혼여성 근로자들이 “배우자 소득” 및 “부양가족수”에서 각 받은 점수를 평균해서 보면, 기혼남성은 27.89점이고 기혼여성은 16점으로 여성의 점수가 훨씬 낮게 나타남 (점수 차이도 가장 큼)
- 실제로 0.2-0.3점 차이로 등수가 같리고, 단 0.8점 차이로 정리해고 대상자가 결정된 점에 비추어 볼 때, 11점 이상의 점수 차이는 사실상 극복하기 어려운 점수임

	인원	배우자소득+부양가족수 점수 평균	업무실적 점수 평균	업무태도 점수 평균	상벌 점수 평균	입사역순 점수 평균
기혼 남성	35명	27.89점	6.13점	6.26점	12.43점	10.52점
기혼 여성	2명	16점	5.8점	5.8점	12점	7.25점

● (회사의 주장) 경영상 해고 대상자를 성별을 기준으로 선정하지 않았고, “배우자 소득”과 “부양가족수”는 성중립적인 기준이므로 차별이 아님

- ① “배우자 소득”의 경우 잔류자 40명 중 13명이 기본점수 10점을 받았고, ② “부양가족수”의 경우 잔류자 40명 중 기본점수 4점을 받은 자가 5명, 8점을 받은 자가 6명임 ⇒ “배우자 소득” 및 “부양가족수”는 대상자 선정에 결정적 기준이 아님

● (법원의 판단) 관적 요소보다 객관적 요소에 더 많은 배점을 주었으므로 합리적

- (해고대상자 선정 및 평가는 회사의 고유 권한) 근로계약의 성질상 근로의 양과 질에 관한 평가는 회사의 고유권한이며, 근로자에 대한 평가가 불합리하거나 불공정하여 정의의 관념에 반하지 않는 한 유효한 것으로 승인되어야 함
- (주관적 요소보다 객관적 요소에 더 많은 배점을 두어야 함) 회사가 선정기준으로 주관적 요소(업무실적, 업무태도 등)보다 객관적 요소(상벌, 배우자 직업유무, 부양가족수, 입사역순 등)에 높은 점수를 부여한 것은 합리적임
- (노동조합이 자신의 참여권한을 포기하였음) 회사는 노동조합의 의견을 청취하지 않고 독자적으로 경영상 해고대상자 선정기준을 마련하였으나, 노동조합이 의견을 제시하지 않은 것은 근로자 보호 의무를 스스로 포기한 것이므로 위 기준의 정당성에 영향을 주지 않음
- “배우자 소득” 및 “부양가족수” 선정기준이 근로기준법 제31조 제2항(해고시 성차별 금지) 및 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고)에 위반되는지 여부는 명시적으로 판단하지 않음

● 다만 1심 법원(서울행정법원 2007. 11. 22. 선고 2006구합27281 판결)은 원고의 청구를 기각하면서도, ① 남성 근로자가 여성 근로자보다 취업률이 높은 점, ② 부양가족을 대부분 남성 근로자의 직장건강보험에 편제하고 있는 점, ③ 이혼율의 증가 및 부부별산제 채택으로 인하여 가정이 해체되는 경우 여성근로자의 생계부담이 증가하고 있는 현 상황을 고려할 때, 배우자의 직업 유무 및 부양가족 수에 관하여 기준을 일률적으로 적용하게 되면 여성 근로자가 남성 근로자에 비하여 불이익을 입을 가능성이 크므로, 사회환경의 변화에 맞추어 근로자의 개인 사정을 중시하고 가족의 노동력 제공비율 및 부양가족의 규모 등은 점차 줄여나가는 것이 바람직할 것이라고 실시함

차별판단 기준 TIP

- ▶ 회사의 경영상 해고 대상자 선정기준에서 “배우자 소득유무” 및 “부양가족 수”의 비중이 높아질수록 여성근로자를 남성근로자에 비하여 불리하게 처우하는 결과가 되므로, ‘간접차별(남녀고용평등법 제2조 제1호 - 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 경우)’에 해당할 수 있음 (성별로 어떠한 영향을 미친 것인지에 관한 통계적 점검 필요)

16 임신에 따른 반일근무 근로자에 대한 해고



임신을 이유로 반일근무를 하던 근로자를 해고한 것은 정당한 이유가 없는 부당해고에 해당한다고 본 사례



1. 사건 개요

- 여성근로자 A는 5인 미만 사업장인 내과에서 방사선사로 근무하면서 육아 등의 이유로 반일근무 실시
- A가 출산을 2개월 앞둔 시점에서, 내과 원장은 건강보험공단으로부터 건강보험 무료 암 검진을 위해서는 ‘전일 근무 방사선사’가 필요하다는 지적을 받아, B회사는 **A가 반일근무를 한다는 이유로 해고**
- A는 부당한 해고로 산전 후 휴가급여, 육아휴직 등 일·가정 양립을 위한 기회를 박탈당하였다고 하면서 산전 후 휴가 급여 등과 위자료 합계 금 2,290만원의 배상을 청구하는 소송을 제기

2. 사건진행경과

- 1심 법원은 4인의 근로자를 고용하고 있었고 고용기간의 정함이 없으므로 민법 제660조제1항에 의하여 특별한 이유가 없더라도 언제든지 고용계약을 해지할 수 있는 것이므로, 불법행위를 구성하지 않는다는 이유로 원고 청구를 전부 기각하였고, 이에 원고가 항소하였으나, 항소심 법원 역시 원고의 항소를 기각

3. 차별 여부 판단

(인천지방법원 2009. 9. 8. 선고 2009나12347 판결) ⇒ 차별 부정

- (근로기준법 적용 안 됨) B회사는 상시근로자 5인 미만 사업장이므로, 해고를 제한하는 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)가 적용되지 않음
- (민법상 불법행위가 성립하지 않음) A는 고용기간의 정함이 없는 근로자였으므로 민법 제660조 제1항에 의하여 특별한 이유가 없더라도 언제든지 고용계약을 해지할 수 있음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 비록 이 사건은 5인 미만 사업장에 관한 것으로 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)가 적용되지 않는다고 하였으나, 위 판결이 선고된 이후인 **2018. 5. 28. 시행령 개정(제2조 제2항 삭제) 이후 남녀고용평등법은 상시 근로자 수와 상관 없이 1인 이상 사업장에 모두 전면 적용**되므로 임신, 출산 등의 사유로 인한 불이익 판단은 가능

17 임신·출산을 이유로 한 근로계약의 갱신거절(해고)



임신·출산을 이유로 한 기간제 근로자의 근로계약 갱신거절은
정당한 이유가 없으므로 부당해고에 해당한다고 본 사례



1. 사건 개요

- 여성근로자 A(원고)는 2005. 1. 10. B회사(피고)와 근로계약을 체결한 이후 총 5회의 재계약을 하여 약 2년 6개월간 근무하던 중, 결혼하고 자녀 출산
- 회사는 2007. 2. 5. 인사위원회에서 A와 같은 날 입사한 시간제업무보조원 C를 포함한 직원들에 대해서 일반직으로 전환하는 결정을 하였는데 여기서 A는 제외되었고, 이후 2007. 6. 4. 회사는 A에게 계약기간이 만료되는 2007. 7. 9.자로 더 이상 계약기간을 연장하지 않겠다고 하면서 근로계약이 종료된다는 내용을 통지

2. 사건진행경과

- A는 회사의 근로계약 갱신거절이 '임신을 이유로 한 차별행위'라고 하여 국가인권위원회에 진정을 제기하였고, 국가인권위원회는 B회사의 A 근로계약 갱신거절은 임신·출산을 이유로 한 차별이라고 인정하고 "피고는 원고를 복직시키고, 2007. 7. 9.부터 복직일까지의 미지급 임금을 지급하며 향후 이 사건과 같은 차별행위가 발생하지 않도록 재발방지대책을 수립할 것을 권고한다"고 결정⁵⁾
- A는 동시에 해고무효확인 민사소송을 제기하였는데, 1심 법원에서 해고로 인정되었고, 항소심에서 조정 성립되어 종결

5) 국가인권위원회 07진차797호

3. 차별 여부 판단

(창원지방법원 2010. 8. 19. 선고 2008가합10556 판결) ⇒ 차별 인정

가 계약갱신에 대한 합리적 기대 인정 여부 - 인정 (해고에 해당)

- (계약기간 갱신시 퇴직금 미지급) A는 입사 이후 총 2년 6개월간 계속적으로 근무하면서 근로계약이 5차례에 걸쳐 반복적으로 갱신되었는데, 그 갱신과정에서 퇴직금을 정산한 적이 없음
- (관행적·반복적인 갱신절차) 피고는 A와 같은 시간제업무보조원 계약기간 만료시 관행적, 반복적으로 만기통지를 하고 계약갱신절차를 진행하여 왔으며, A에게도 근무성적이 좋으면 정규직으로 임용될 것이라고 하였음
- A를 제외한 나머지 시간제업무보조원 3명의 경우, 10여 년간 근무를 계속하고 있음
- (업무의 동일성) 시간제업무보조원으로 1년 정도 근무하면 사실상 정규직 직원과 동일한 업무를 담당함

나 1.1.1.1. 계약갱신 거절의 정당한 이유 유무 - 부정 : '부당해고' 인정

- 원고의 근무성적이나 교육성적에 문제가 없으며, 원고를 일반직으로 전환하지 않은 이유는 원고의 임신 및 출산으로 인한 '품위유지' 때문이라고 하였고, 달리 계약갱신 거절사유가 없음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 남녀고용평등법 조항이 명시적으로 언급되지는 않았지만 기간제 계약 근로자의 갱신 기대권을 인정하면서, 갱신하지 않은 이유가 임신·출산에 있다고 하여 부당해고로 인정한 사례
- ▶ 남녀고용평등법의 '성차별'은 "... 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"를 말한다는 점에서 성차별 여부에 대한 판단이 반영된 것으로 볼 수 있음

18 출산·육아휴직 복귀자에 대한 해고



출산 및 육아휴직으로부터 복귀한 여성근로자를 해고한 것은
정당한 이유가 없는 부당해고라고 인정한 사례



1. 사건 개요

- 여성근로자 A(원고)는 B회사(피고)에 입사하여 홍보팀장으로 근무하던 중, 출산 휴가 및 육아휴직을 사용한 후 복직
- 복직에 즈음하여 사직을 종용하였으나 이를 거부하자, 팀원으로 강등 발령하고 대외홍보업무에서 배제하여 뉴스클리핑 업무만을 맡김
- 다시 1개월간의 대기발령을 명한 다음 배치전환면담, 희망보직지원, 배치전환미팅을 거쳐 '직무수행능력 및 근무성적 저조, 인사평가 3회 연속 D등급(07-08)'을 이유로 해고
- 이에 A는 회사가 자신을 출산 및 육아휴직을 이유로 차별하여 해고한 것이라고 하여, 그러한 해고의 무효 확인을 구하는 소송을 제기

2. 사건진행경과

- B회사는 외관상 A의 직무수행능력 등을 이유로 해고하였으나, 실질적으로는 출산 및 육아휴직을 이유로 자신을 해고한 것이라고 보아 그러한 해고의 무효확인을 구하는 소송을 제기하였고, 법원은 A의 주장을 인정함

3. 차별 여부 판단

(서울동부지방법원 2009. 10. 28. 선고 2009가합1267 판결)

- 계약갱신에 대한 합리적 기대 인정 여부 - 인정 (해고에 해당)
- (해고사유 불충분) 대기발령 당시 이미 사회통념상 피고 회사가 원고와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도의 사유가 존재하였다거나 대기발령기간 중 그와 같은 해고사유가 확정되었다고 볼 만한 증거가 없음

관련 국가인권위 결정례

19 방송사 계약직에 대한 결혼퇴직관행

(06진차481)



방송사 계약직 여직원이 결혼하면서 퇴사하고 고용형태를 계약직에서 전속 프리랜서로 전환하는 것은 본인의 의사가 아닌 방송사의 결혼 퇴사관행에 따른 것으로, 이러한 관행은 결혼을 이유로 불합리하게 여성을 차별하는 것이라고 인정한 사례



1. 사건 개요

- X방송사(피진정인 회사)에는 “결혼을 하면 사직해야 한다”는 규정이 별도로 존재하지는 않으나, 위 회사에서 계약직 아나운서로 근무하던 여성 근로자 A는 팀장을 만나 상담하는 과정에서 “계약직 여직원은 결혼하면 퇴직하는 것이 관행”이라는 말을 들음
- 이후 같은 팀장으로부터 “결혼을 하면 사직하는 것이 관행인데 네가 결혼을 하고 회사를 다니게 되면 선례가 되므로 사직서를 제출하면 프리랜서로 일하게 해주겠다”는 이야기를 듣고, 사직서 제출
- 이후 전속 프리랜서 신분으로 계약직 아나운서로 근무할 때 말았던 프로그램들을 계속 진행 (연봉 3,500만원에서 주당 65만원 출연료로 근로조건 악화)

● X방송사에 근무하는 계약직 직원 22명 중 남직원은 16명인데, 그 중에서 기혼이 12명, 미혼이 4명인데 반하여, 여직원은 6명 중 6명이 모두 미혼으로, 계약직 여직원은 결혼 이후 회사를 다니는 직원이 1명도 없음

● X방송사에 근무하는 계약직 여직원들인 참고인 A, B, C, D는 “결혼하면 퇴사를 해야 하는 것이 공식적인 것은 아니나 선례인 듯 모든 직원들이 그렇게 생각하듯 결혼하면 퇴사를 하게 되었다는 얘기를 들었다.”, “예전에 일했던 언니들로부터 결혼하면 퇴직하는 분위기가 많다고 들었다.”, “계약직 여직원은 결혼하면 퇴사해야 한다는 소문을 들었고 A, 안○○, 박○○이 그러한 사례다.”, “피진정회사 여직원들은 결혼 퇴직 관행 때문에 결혼이 늦어지는 이유가 되며, 전부터 회사 임원이 결혼하는 여직원을 불러놓고 ‘결혼하니까 그만둬라.’, ‘몇 일까지만 나와라.’ 혹은 ‘하고 있는 일이 아닌 총무 쪽에서 일을 할 수 있게 해 준다.’고 꼬신다고 들었다.”라고 진술

● 또한 정규직 여직원들인 참고인 E, F는 “계약직 여직원들이 혼기가 찡기 때문에 진정인을 바라보는 것이 초미의 관심사이고 선례를 남기는 문제가 조심스럽다는 얘기를 들었다.”, “진정인이 결혼 후 회사를 계속 다닐 수 있을지에 관해 고민스럽다는 이야기를 한 바 있고 회사에 결혼 소식을 전한 후 프리랜서로 전환하는 게 좋겠다는 통보를 받았다고 하였다.”, 및 “방송국 개국 이래 결혼하고 계속 근무하는 계약직 여직원은 없다.”고 진술

● 퇴직자인 참고인 G 역시 “회사 내 대부분의 직원들은 여자는 결혼하면 당연히 그만 두어야 한다는 생각을 하고 있고 G의 경우 상사가 프리랜서 등으로 같이 일을 해보려고 애를 썼으나 회사의 결론은 퇴직이었다.”라고 진술

II 2. 사건진행 경과

● 여성 근로자 A는 결혼퇴직 관행으로 사직하게 된 상황을 시정하고 실업급여를 받을 수 있게 해 주기를 원한다고 하여 국가인권위원회에 진정하였고, 위원회는 결혼퇴직 관행을 사실로 인정하고 “여직원의 결혼 퇴사 관행을 개선하고 그 재발 방지 대책을 수립하여 시행할 것과 국가인권위원회의 결정내용을 전 직원에게 알릴 것”을 권고

III 3. 차별 여부 판단

가 결혼퇴사관행이 존재하는지 여부 - 인정

● (X방송사의 주장) 회사는 결혼한 여성근로자에게 결혼을 이유로 퇴사를 강요하거나 퇴사처리를 한 사실이 전혀 없으며, 본인의 의사로 사직원을 제출하는 경우에만 퇴사처리를 하였음. 현재 회사에는 기혼 여직원이 2명이 있으며, 관례적으로 어떠한 차별도 없음

● (국가인권위원회 판단) 여성 근로자 A는 X방송사의 결혼퇴직관행에 따라 퇴사한 것으로 보임

- 일반적으로 고용이 안정된 계약직을 포기하고 고용이 불안정한 프리랜서를 선택하기 위해서는 출퇴근의 자유로움 외에도 경제적인 이익이 커야 함에도 진정인의 경우 2005년도 급여총액이 35,289,770원인 데 반하여 전속 프리랜서가 된 후 받은 주당 출연료를 연간으로 환산하면 33,800,000원으로 오히려 급여가 줄어드는바, 결혼 후 주택마련, 양육 등 불안정한 미래를 대비하기 위해 저축 등 재테크를 준비해야 할 입장인 진정인이 자신의 자발적인 의사로 경제적 이익을 포기하고 출퇴근의 자유로움만 향유하기 위해 프리랜서를 선택하였다고 보기 어려움
- X방송사의 남성직원은 계약직 16명 중 기혼자가 12명이나 여성은 기혼자가

한 명도 없는 내부 고용현황, 근무 중인 계약직 여직원 6명 중 4명과 정규직 여직원 3명 중 2명, 퇴직한 여직원 중 1명이 결혼하면 퇴사하는 관행이 있다는 진술을 종합하여 보면, 진정인이 자신의 자유롭고 자발적인 의사로 퇴직하였다기보다는 회사에 존재하는 결혼 퇴직 관행에 의하여 비자발적으로 퇴사한 것으로 판단됨

나 결혼퇴직 관행에 따른 사직서 제출은 차별인지 여부 - 인정

● (국가인권위원회 판단) 여성에 대해서만 결혼을 퇴직조건으로 채용하거나 결혼 시 사직서를 제출하게 하는 행위는 여성의 노동권과 평등권을 침해하는 행위로서 남녀고용평등법 및 근로기준법 등 관련법에서 금지하고 있음. 근로자가 결혼을 함에 따라 개인적인 이유로 사직을 할 수 있으나 그 결정은 본인의 자유로운 의사에 따른 것이어야 하고 만약 사업주가 근로자의 의사결정에 개입하여 사직하게 하였다면 그것은 노동권과 평등권을 침해하는 행위임

차별판단 기준 TIP

- ▶ 명시적인 규정이 아니라고 하더라도, 계약직 여성으로 하여금 결혼하면 퇴직하도록 한 관행은 여성에 대한 차별이라는 점을 인정한 사례
- ▶ 비록 사직서를 제출한 경우라고 하더라도 그 배경이 된 압박이 ‘결혼퇴직 관행’이라면 위법한 차별로 효력을 인정할 수 없음 - 남녀고용평등법은 ‘해고’ 뿐 아니라 ‘퇴직’에서의 차별도 규제대상으로 하고 있고, 혼인 등을 퇴직사유로 예정하는 것을 명시적으로 금지
- ▶ 관련규정 : 남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고), 근로기준법 제6조(균등한 처우), 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제5조, 제11조

20 출산 및 육아휴직을 이유로 한 퇴직 강요

(07진차953 결정)



출산 및 육아휴직 이후 복직한 여성근로자에 대하여 팀장 보직을 박탈하고 퇴직을 강요한 행위는 차별에 해당한다고 인정한 사례



1. 사건 개요

- 여성 근로자 A는 B회사에서 홍보팀장으로 근무하다 출산휴가 및 육아휴직을 한 후 같은 해 홍보팀으로 복직하였으나, 법무팀과 홍보팀이 홍보법무팀으로 통합 개편됨에 따라 홍보법무팀 팀원으로 근무
- A의 직속 상사이자 경영지원실장은 휴직기간부터 복직 전까지 서너 차례 전화를 하여 회사의 입장이라면서 사직을 권유하는 말을 하였고, 전화 통화 전후 그 통화내용을 회사 전무와 이사에게 보고·의논
- 경영지원실장은 복직과 관련된 입장을 묻는 진정인의 질문에 대해 “일단 출근하게 된다면 홍보 쪽 업무는 맡기가 어려울 거다라고 이야기를 하네.”, “출산 휴가 들어갈 때 복직에 대한 부분도 썩 쉽지만은 않을 거라 알고 가지 않았어요?”, “복직을 하고 나면 부서를 정해 주겠죠. 그거는 내 담당이 아니잖아요.”라고 답변하거나, “지금 필요한건 남자가 필요하다. 남자가... 홍보 쪽에서 붙어서 잘해줄 수 있는 그런 사람이 필요한 건데... ○○○ 팀장의 입장은 이해하는데...”라고 언급
- 전무는 복직 전 홍보팀장으로 복직이 어렵다며 신규 개장한 대형마트 지점 내 체험관 업무를 제안하였음

● 복직시 B회사는 직책을 명시하지 않은 채 홍보팀으로 발령하였고, 이에 대해 B회사는 복직 발령이기 때문에 별도의 직책을 명시하지 않았을 뿐, 팀장으로 발령한 것이라고 주장하나 경영지원실장 등은 팀장이 아닌 팀원으로 발령한 것이라고 진술

● B회사는 A에게 “회사의 별도 지시가 없는 한 대내업무에 한정하여 수행하고, 업무 관련 언론사 기자와의 접근을 금하며, 대내업무와 관련하여 상사의 지시에 따른 보도자료 작성, 온라인/가판 기사 등의 사전체크 및 보도, 보도된 기사의 클리핑, 홍보와 연관된 전시회 준비 등의 업무를 성실히 수행한다”는 내용의 ‘직무서약서’ 제출을 요구하였으나, A는 거절

2. 사건진행 경과

● 여성 근로자 A는 육아휴직 후 복직시 진정인에게 사직을 강요하고 팀장에서 팀원으로 강등하였으며 업무를 제한하는 직무서약서의 작성을 강요하였는바, 이는 출산과 육아를 이유로 한 부당한 차별이라고 하여 국가인권위원회에 진정하였고, 위원회는 차별로 인정하여 손해배상과 관련자들에 대한 경고조치 등을 권고

3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 대표이사가 아닌 관리자들의 행위에 대한 사용자 책임 - 인정

● (대표이사는 관리자들의 행위에 대해서도 책임) 근로기준법 제2조 제1항 제2호 ‘사용자’에는 사업주와 중간 관리자까지 포함됨. 또한 경영기획실장, 경영지원실장, 경영전략본부의 본부장 등은 직원들의 인사에 관하여 실무 책임자이면서 동시에 실질적인 권한을 갖고 있거나 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있는 자들로서, 개인적 행위가 아니라 사용자를 대리한 행위이므로, 그 행위에 대한 책임은 대표이사에게 있음

나 진정한 인에 대한 발언과 행위가 차별에 해당하는지 - 인정

- (국가인권위원회 판단) 출산 휴가 및 육아 휴직을 사용했다는 이유로 복직 과정에서 사직을 강요당하고 보직 등에서 불이익한 조치를 당하였다고 판단되며, 이러한 행위는 성별 또는 출산을 이유로 한 고용상 차별행위에 해당
 - 복직 전후 다른 부서업무를 맡으라고 종용하면서 팀장 업무를 부여하지 않았고, A의 업무를 제한하는 직무서약서까지 작성을 요구 - 이러한 행위는 업무나 배치에서 불이익을 줌으로써 간접적으로 사직을 강요한 행위임
 - B회사는 진정한 인의 업무능력 부족이 이유라고 주장하나, A는 휴직 전에 업무능력에 대해 지적을 받거나 주의조치를 받은 사실이 전혀 없으며, 만일 인사고과에 따른 팀장 보직의 변경이라면 정기 인사 때 추진되었거나 타 부서에서도 그런 관행이 있어야 하는데, B회사는 A가 육아휴직 후 복직한 시점에 팀장 보직이 어렵다는 발언을 하였고 팀장업무를 제한하는 등의 행위를 하였으므로 B회사 측 주장은 이유 없음
 - B회사는 사직 조건에 대한 협의였다고 주장하나, A는 복직 전후 과정에서 사직 의사가 전혀 없었으며, 경영지원실장 등의 발언내용은 사직 압력으로 느껴지기에 충분하므로 차별행위라고 보기에 충분함

차별판단 기준 TIP

- ▶ 출산 및 육아휴직으로부터 복직한 여성근로자에 대하여 보직 및 업무상 불이익을 주면서 퇴직 압력을 주는 것은 차별이라는 점을 인정한 사례
- ▶ 남녀고용평등법에서 금지하는 '성차별'은 '성별'에 의한 차별에 한정되지 않으며, "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"를 말하는데, 육아휴직 복귀자에 대한 불이익은 '임신 또는 출산 등의 사유로 인한 불리한 조치'에 해당
- ▶ 동시에 육아휴직에 관해서는 특별한 보호를 규정 - 제19조 제3항(원직 복귀 의무와 근속기간 포함) 및 제19조의 6 (직장복귀를 위한 사업주의 지원)
- ▶ 관련규정 : 국가인권위원회법 제2조(정의) 제4호, 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제11조 제2항, 여성발전기본법 제18조(여성 건강 증진 및 모성 보호의 강화) 제1항, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)

21 성별을 이유로 한 정년차별

(09진차736)



‘도우미’라는 이름으로 여성만 채용하고 그 정년을 30세로 정한 것의 합리적 이유를 발견하기 어려우므로 성별을 이유로 한 정년차별이라고 인정한 사례



1. 사건 개요

- A회사는 B시 산하 지방공기업으로 1999. 7. 설립되었으며 직원은 총 101명으로 임원 2명, 일반직 87명, 특수직 12명으로 구성
- 특수직은 사무보조와 운영보조, 도우미로 구분되는데, 사무·운영보조는 7명이고 남성도 포함되어 있으나, 도우미는 5명으로 모두 여성(진정인들) - 도우미들의 고용형태는 1년 단위로 기간의 갱신을 반복하는 계약직이었고, 주 업무는 전시관 안내, 티켓 판매 등
- A회사는 특수직 직원 채용 및 인사관리를 위하여 1999. 8. 7. 「○○공원특수직 사원관리규칙」을 제정하고, 2002. 11. 18. 개정 시 제16조에 정년 규정을 신설하면서 제1항에 '정년은 만 57세로 한다. 다만 도우미(전원 여성)의 정년은 30세로 하며 사장이 필요하다고 인정하는 경우에 한하여 10년의 범위 내에서 정년을 연장할 수 있다'고 규정
- 2009. 6.경 A회사의 구조조정 방침에 따라 도우미를 포함한 특수직 직원 12명이 모두 퇴직 - A회사는 구조조정 방침에 따라 규칙을 개정하여 위로금 조항(제31조의

4)을 신설하였는데, 이에 따르면 특수직 직원이 정년이전에 퇴직하는 경우 ① 정년 잔여기간 1년 이상~2년 이내인 자에게는 퇴직당시 연봉월액의 6개월분을, ② 정년 잔여기간 2년 초과~5년 이내인자는 퇴직당시 연봉월액의 1년분을, ③ 정년 잔여기간 5년 초과~10년 이내인 자는 퇴직당시 연봉월액의 1년 6개월분을, ④ 정년 잔여기간 10년 초과자에게는 퇴직 당시 연봉월액의 2년분을 지급하도록 규정

● 위 규정에 따라 정년이 1년 이하인 도우미들은 위로금을 수령하지 못하였으나, 함께 퇴직한 다른 특수직 종사자들은 정년이 57세로 규정되어 있어 모두 2년분의 연봉월액을 위로금으로 수령

II 2. 사건진행 경과

● 2001년부터 2003년경까지 근무하던 중 구조조정 방침에 따라 퇴직한 '도우미' 여성근로자들이, 전원이 여성인 '도우미' 정년은 30세로 정하고 있는 것은 성별을 이유로 한 차별이라고 하면서, 퇴직시 위로금 수령에서 불이익을 받았으므로 시정을 원한다고 하여 국가인권위원회에 진정하였고, 위원회는 차별로 인정하고 시정을 권고

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 대표이사가 아닌 관리자 등의 행위에 대한 사용자 책임 - 인정

● (A회사의 주장) 도우미의 운영취지는 관람객에게 안내, 유도, 설명, 정리 등을 해주는 전문 안내원으로서 보다 나은 서비스를 제공하자는 것으로 관람객으로부터 고객 불편의 민원이 야기되어서는 아니 되므로 가능한 결혼 적령기 이전으로 보아 30세로 정한 것이므로 타당함

● (국가인권위원회 판단) 업무와 성별·나이 간 상관관계 없으므로, 합리적 이유 주장 부당하고, 성차별적 분업논리에 기초한 차별에 해당

- 도우미의 주 업무는 전시관 안내와 매표 등이고, 이러한 업무가 본질적으로 남성 또는 30세 이상의 여성이 수행하기 어렵다고는 볼 수 없음. 도우미 업무는 특정 성 및 연령이 반드시 필요한 업무가 아니라 할 것이며, 실제 피진정인은 도우미들의 퇴직이후 성별 및 연령에 상관없이 정규 직원들을 순환시키면서 해당 업무를 수행토록 하고 있어 **도우미 업무와 성별 및 나이와의 상관관계를 찾기 어려움**
- A회사의 주장은 **관람객에게 시설을 안내하고 서비스를 제공하는 것은 여성에게 적합한 일이라고 생각하는 성역할 고정관념에 근거한 것이며, 이러한 성별분업 논리는 결혼퇴직제 등을 통해 여성의 노동권을 제도적으로 제한하는 근거가 되어 옴**
- 도우미의 업무가 반드시 여성이 수행해야만 할 이유가 없음에도 도우미를 여성으로만 채용하여 업무를 전담시키고, 30세를 정년으로 정한 것은 관람객 편의 등 고객센터 업무가 여성의 직무라는 성차별적 편견에 근거하여 직종을 분리 운영한 것으로서 이는 성별을 이유로 한 불합리한 차별에 해당

차별판단 기준 TIP

- ▶ 성차별적 고정관념에 기초하여 특정한 업무에 여성근로자만을 배치하고, 그 고용조건을 차별하는 것은 성별을 이유로 한 불합리한 차별에 해당한다고 판단한 사례
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조 제1항, 국가인권위원회법 제2조(정의), 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제5조 및 제11조

22 여성의 결혼에 따른 퇴사 등 성차별적 고용관행

(09진차73616직권0000200 결정)



여성 직원에 대한 결혼 퇴사 관행, 여성을 부수적인 직무 및 낮은 직급에 배치하거나 간접고용 위주로 채용하는 관행, 병역을 승진에 반영하고, 여성을 주임 이상 승진에서 배제하는 인사, 경조휴가 부여 시 외가 관련 경조휴가를 불인정하고 기혼여성은 시가 관련 경조휴가만 인정하는 복리기준, 성별을 기준으로 하는 인사규정 등은 합리적 이유 없는 성차별이라고 인정한 사례



1. 사건 개요

- A회사에서, 순환근무가 가능하며 대졸 학력 요건으로 채용되는 영업직 및 관리직 직군의 근로자 전체 170명 중 피해자 한 명을 제외한 169명 전원이 남성이고, 관리직(사무직) 여성 직원 중 진정인을 제외한 11명은 모두 미혼인 반면, 제품생산직의 경우 총 54명의 직원 중 24명이 여성으로 이들 중 사별이나 이혼을 포함한 기혼 여성 22명은 모두 입사 전 결혼하였고 2명은 미혼인 상태인데, 회사들 내부에서는 이들에 대해 '주부사원'이라는 별칭으로 부름
- 생산직의 경우, 연공급제가 적용되는 공무·품질 담당자는 모두 남성이고, 여성 24명은 모두 시급제인 제품생산 업무에만 분포하며, 정규직 외에 99명의 계약직 판촉직원(주부판촉사원)과 사무직 근로자 파견계약을 체결한 16명의 사무직원은 모두 여성

직군	담당업무	성별	인원	순환근무	급여체계	자격요건(학력)	승급/승진
임원		남	9		연봉제	-	적용
관리직	기획, 총무, 경리, 자금, 구매, 비서 등	남	25	적용	연공급적 연봉제	대졸	적용
		여	11	미적용	연공급적 연봉제	고졸이상	적용
	홍보, 전산, 연구	남	20	적용	연공급적 연봉제	대졸	적용
		여	1	적용	연공급적 연봉제	대졸	적용
영업직	영업, 영업지원, 판촉, 판매	남	125	적용	연공급적 연봉제	대졸	적용
생산직	공무, 품질	남	44	미적용	연공급적 연봉제	고졸이상	적용
		남	30	미적용		무관	미적용
	제품생산	여	24	미적용		무관	미적용
합계		남	253명				
		여	36명				

- 여성 근로자 B는 마케팅부 제품 디자인 담당 4급 0호봉 사원으로 입사하여, 조직개편에 따라 홍보팀 소속으로 근무하다 2015. 6. 1.에 4급 4호봉 주임으로 승진
- 2015. 10. 중순경 B가 홍보팀 직원들에게 결혼 소식을 알리자, 직속팀장, 인사팀장, 기획실 차장, 부사장 등이 퇴사를 종용 - 이에 응하지 않자 업무 및 회의 등에서 배제하고 진정인과 대화를 금지하는 등 집단적으로 따돌리고, 경력이나 자격에 맞지 않는 판촉팀으로 발령하는 등의 방식으로 압박하여 퇴사를 강요
- A회사는 '급여규정'에서 호봉제를 운영하였는데, 5급과 4급 직원의 기본급에 남녀를 구분하고 있고, 초임금 기준 역시 '여사원' 기준을 별도로 운영하며 '사원'은 직급과 경력에 따라 초임금을 정한 반면, '여사원'은 5급 사원만을 규정하고 있음
- A회사의 '종합근무평정규정(인사고과규정 부속규정)'에 따르면, 관리직, 사무직(영업직, 일반직), 여자사원 등으로 평가대상 직군을 구분하고 있고, 직군에 따라 평가요소별 배점에 차이를 둬

직급별 / 요소별	근태기록	M.B.O	경력평정	상벌	대표이사 인사권	계	
관리직	20	0	20	±	60	100	
사무직	영업직	20	30	20	±	30	100
	일반직	20	0	20	±	60	100
여자사원	40	0	20	±	40	100	

[직급별 평정소요]

● A회사 '취업규칙' 제43조는 직원의 경조사 발생시 당사자의 요청에 따라 휴가를 허가하도록 하였는데, 남성 직원의 경우 아버지가 사망한 상태에서 할아버지가 사망한 경우 특별히 장기간의 휴가를 부여하는 등 가족 상황의 구체적인 사정까지 고려하여 경조휴가를 부여하고, 백숙, 형제의 배우자(형수, 제수)와 배우자의 형제자매의 배우자(동서)와 관련된 경조일에도 휴가를 부여하는 반면, 여성의 경우 위 취업규칙상 **"기혼여성인 경우는 시가에 한한다"**고 규정하여 시가의 경조사만을 인정(이에 따르면 여성 직원은 결혼 후에는 자신의 부모상을 당하여도 경조휴가를 사용할 수 없고, 시가 관련 경조휴가가 남성의 처가 관련 경조휴가보다 길고, 외조부모 등 외가 관련 경조휴가를 인정하지 않고 있음)

II 2. 사건진행 경과

● 홍보팀 디자이너로 근무하던 여성 직원 B가 결혼퇴직 관행을 이유로 퇴사를 종용받았고, 이를 거부하자 인사조치 등으로 압박을 받았다는 이유로 국가인권위원회에 진정 - 이후 회사 측과 합의함에 따라 위 진정을 취하하였으나, 위원회는 여성에 대한 결혼퇴사관행이 갖는 차별의 중대성과 차별적 관행이 다른 성차별적 고용상의 관행 및 제도와 밀접히 연관되어 나타난다는 점 등을 고려하여 직권조사를 실시하고 "피조사자들에게, 여성 직원에 대한 결혼 퇴사 관행, 여성을 부수적인 직무 및 낮은 직급에 배치하거나 간접고용 위주로 채용하는 관행, 병역을 승진에 반영하고, 여성을 주임 이상 승진에서 배제하는 승진 차별, 경조휴가 부여에서의 여성 차별, 성별을 기준으로 하는 인사규정 등 장기간 지속된 고용상 성차별을 해소하기 위한 적극적 조치 계획을 수립하고, 공정하고 성평등한 인사운영 기준을 마련하여 시행할 것"을 권고

III 3. 차별 여부 판단 ⇒ [차별 인정]

가 결혼퇴직제도

● A회사는 창사 당시부터 현재까지 재직 중에 결혼하는 여성 직원 모두를 퇴사시키는 관행을 유지해왔고, 그 관행에 따라 퇴사하는 것을 거부하는 여성 직원에 대해서는 근무환경을 적대적으로 조성하거나 부적절한 인사조치 등을 통해 퇴사를 강요하였으므로, 이는 여성에 대한 합리적 이유 없는 차별에 해당

나 채용·배치에서의 성별분리 등

● A회사는 「인사규정」, 「급여규정」, 「종합근무평정규정」에서 여성직원과 남성 직원의 신규임용 및 승급자격기준, 초임급기준, 평가직군을 다르게 규정하고 있음

- 구체적으로는 여성 직원은 남성 직원 보다 학력이 낮다는 것을 전제로 하여, 최상위 직급을 세분하지 않고, **신규채용시 최하위 직급의 임금기준을 적용**하는 등의 규정을 두고 있음
- 이처럼 업무의 내용이나 자격, 능력 등 객관적 기준이 아닌 성별을 기준으로 인사 등 관련 규정을 다르게 정한 것은 합리적 이유가 없는 차별에 해당

다 '누적된 차별'

● 고용상의 성차별적 관행들이 회사의 설립 이래 수십 년 동안 누적되어 규정, 제도, 경험, 문화 등으로 복잡하게 형성된 상황이고, 설혹 각종 성차별적 현행 규정들 중 일부가 실질적으로 적용되지 않는다 하더라도 이는 인사운영이 투명하고 객관적으로 이루어지지 않는 원인으로 작용할 수 있으므로, 그 시정을 권고할 필요가 있음

차별판단 기준 TIP

- ▶ 모집·채용 단계에서의 차별이나 배치차별, 승진차별 등 과거의 차별이 누적된 결과로 임금 등 근로조건의 차별이 발생하거나 퇴직에서의 차별로 이어질 때(이른바 '누적된 차별')는 단순히 결과로 나타난 차별양상만 판단할 것이 아니라 모집·채용 또는 배치·승진 차별에 해당하는지 먼저 판단할 필요
- ▶ 누적된 차별은 인력운영 전반의 구조적 요인에서 비롯되는 경우가 많기 때문에, 사업장 전체의 인력구조에 관한 통계적 자료들(시계열적 자료 포함)을 가급적 많이 제출받아 확인할 필요가 있음 - 이 사건에서는 직군·직렬별 성별 분포, 입직 후 배치·승진 경로 등에 대한 다양한 통계자료를 근거로 활용
- ▶ 관련규정 : 헌법 제11조, 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호, 근로기준법 제6조(균등한 대우), 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제10조(교육·배치 및 승진) 및 제11조(정년·퇴직 및 해고)

고용상 성차별 사례집

이 책을 만든 사람들

통합고용정책국장	송홍석
여성고용정책과장	이현옥
사무관	박교영
주무관	김현환

도움 주신 분들

김 진 변호사 (법무법인 지향)
천지원 변호사 (법무법인 마중)
이지현 변호사 (법무법인 원)
전다운 변호사 (법무법인 지향)

발행일 2020년 8월

발행처 고용노동부 통합고용정책국, 여성고용정책과

전 화 044)202-7446

디자인 열림기획(주) 044)868-5055

* 이 책은 저작권법에 따라 보호를 받는 저작물이므로 고용노동부의 동의 없이 무단으로 사용할 수 없습니다.

