

## 고용상 성차별, 이제 노동위원회에 구제신청하세요

⌘ 금속법률원 | ⌚ 승인 2022.04.23 23:05

### 2022년 5월 19일부터 고용상 성차별 노동위원회 구제제도 시행

『남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률』(이하 ‘고평법’) 개정에 따라 고용상 성차별과 직장 내 성희롱에 대한 노동위원회 구제제도를 2022년 5월 19일부터 시행합니다.

고용상 성차별이란 사업주가 노동자에게 성별, 혼인 등 합리적인 이유 없이 채용 또는 노동조건을 다르게 하거나 불리한 조치를 하는 행위를 말합니다. 구체 내용은 무엇이고 어떤 시정조치가 가능한지 알아보시다.

문1. [모집·채용 차별] 모집공고에 ‘남자만 채용’한다고 써있습니다. 차별이지요? ‘키 170cm 이상’과 같은 채용조건에 여성들은 거의 해당하지 않는데, 이것도 차별일까요?

답1. ‘합리적인 이유’가 없다면 차별에 해당합니다. 명시적으로 한 성별을 우대하는 직접차별과 중립 기준을 적용하더라도 통계상 한 성별에 편중된 결과가 발생하고 그 기준이 정당하지 않은 ‘간접차별’도 차별입니다. 따라서 ‘키 170cm 이상’과 같은 조건을 제시해 통계상 남성을 편중 채용했다면 사업주가 그 조건의 정당성을 증명하지 않는 한 차별입니다.

국가인권위는 환경미화원 채용 시 남녀에게 동일한 체력시험 기준을 적용한 사안에 대해 ▲강인한 체력이 직업수행에 절대적으로 필요하다고 보기 어렵고 ▲남녀의 서류전형 평균점수는 차이가 거의 없는데 반해, 체력시험 평균점수는 여성이 현저히 낮아, 업무내용과 남녀의 생물학적 차이를 고려하지 않고 동일한 체력시험 기준을 적용해 여성에게 불리한 결과를 초래했다며 간접차별로 판단했습니다.

문2. [임금 차별] 우리 회사는 남성보다 여성 임금이 낮는데, 차별인가요?

답2. 동일 가치 노동을 하는데 여성 노동자의 임금이 더 낮다면 차별에 해당합니다. 동일 가치 노동은 동일한 직무는 물론 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의해 본질상 동일한 가치가 있다고 인정하는 노동을 말합니다. 직무 수행상 필요한 기술(자격증 등), 노력(노동 강도), 책임(의무 범위·복잡성), 작업 조건 등을 고려해 판단합니다.

한 제조업 사업장에 대해 ▲남성 노동자가 여성 노동자에 비해 더 많은 체력을 소모한 것은 사실이나, 특별히 고도의 노동 강도나 기술·경험을 요구한 노동을 한 것은 아니고 ▲남녀 모두 일용직 노동자라 책임에도 차이가 없으며 ▲남녀 모두 한 공장의 연속 작업공정에 함께 배치돼 작업 조건도 차이가 없으므로 동일 가치 노동에 대한 임금차별을 인정한 판례가 있습니다.

문3. [승진 차별] 승진대상자에 남녀 모두 있었는데, 결국 남성이 승진했습니다. 차별일까요?

답3. ‘남성을 우대한다’ 등 승진기준을 명시하고 시행한 승진이 아니라면, 한 사례로 차별이라 판단하기 어렵습니다. 승진차별은 간접차별로 이루어지는 경우가 많아 주로 성별에 따른 승진소요 연수와 상위직급의 점유율 차이를 통계적으로 분석한 후 성별에 따라 현저한 차이가 있으면 차별로 판단합니다.

KEC는 남성은 보통 약 3년만에 승격하는 반면 여성은 꼬박 7년이 걸렸고, 20년 이상 일한 생산직 108명 중 여성 52명은 모두 사원급에 머무른 반면 남성 56명은 모두 관리자급으로 승진해 국가인권위원회가 승진차별로 인정했습니다.

문4. [퇴직·해고 차별] 결혼을 이유로 퇴직 권고를 받았습니다. 노동위원회에서 다룰 수 있을까요?

답4. 특정 성별의 노동자에게 혼인, 임신, 출산 등을 이유로 퇴직을 강요하거나 해고하는 경우 차별에 해당합니다. 위 사유를 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결한 경우도 마찬가지입니다.

정리해고 대상자 선정 시 ‘합리적인 이유’ 없이 특정 성별을 압도적으로 다수 배치한 직무·직급을 그렇지 않은 직무·직급에 비해 우선 또는 더 많이 정리해고의 대상으로 정하는 경우도 차별입니다.

(정리)해고는 이번에 도입하는 성차별 시정신청과 기존의 부당해고 구제신청으로도 다룰 수 있습니다. 노동자 중 여성 비율은 41%이나 정리해고 대상자 중 여성 비율이 86%이므로, 해고대상자 선정의 합리성과 공정성이 없다고 본 판례도 있습니다.

문5. [시정명령] 노동위원회가 성차별을 인정하면 어떤 조치가 가능한가요?

답5. 차별 처우 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등 제도 개선 포함), 적절한 배상 등 시정조치를 할 수 있습니다. 배상액은 차별 처우로 발생한 손해액을 기준으로 정하는데, 사업주의 명백한 고의를 인정하거나 차별 처우를 반복하는 경우 손해액의 3배까지 배상을 명령할 수 있습니다.

평등한 일터를 만들기 위해 노동조합 차원에서 고용상 성차별에 적극적으로 대응하는 활동이 중요합니다. 이번에 새로 도입하는 노동위원회 구제제도를 활용해 노동자의 권리를 지킵시다.



**금속법률원** [edit@ilabor.org](mailto:edit@ilabor.org)

---

저작권자 © 금속노동자 ilabor 무단전재 및 재배포 금지