

고용상의 성차별과 고평법상의 분쟁처리제도 개선방안

1995

한국노동연구원

목 차

I. 머리말

II. 고용상의 성차별 개념

III. 고용상의 차별유형과 차별의 실태

1. 고평법상의 차별유형

가. 모집·채용에서의 차별

나. 임금에서의 차별

다. 임금 이외의 금품에서의 차별

라. 교육·배치 및 승진에서의 차별

마. 정년·퇴직·해고에서의 차별

2. 신인사제도와 성희롱 문제

가. 신인사제도(코스별 고용관리제도)

나. 직장내 성희롱 문제

IV. 고평법상의 분쟁처리제도의 문제점 및 개선방안

1. 고충처리기관에 의한 분쟁의 자율적 해결

2. 지방노동행정기관장의 분쟁해결 지원

3. 고용평등위원회에 의한 조정

가. 설치상의 문제

나. 운영상의 문제

다. 조정개시 시기와 순서 문제

라. 조정의 실효성 문제

V. 요약 및 결론

참고문헌

부록(취업자용 조사표 및 업체용 조사표 설문지)

표목차

<표 1> 신입사원 선발에 성차별이 없다

<표 2> 동일직무 남녀간 동일임금

<표 3> 동일학력 남녀 신입사원 직급·호봉

<표 4> 가족수당 등 남녀차별 없음

<표 5> 남녀간 교육훈련기회 균등

<표 6> 동일학력 남녀간 직무배치 공평

<표 7> 남녀간 승진기회 공평

<표 8> 고평법 중 가장 지키기 어려운 분야

<표 9> 남녀간의 정년

<표 10> 감축·해고시 남녀차 없음

<표 11> 남녀 정년 차이 없음

<표 12> 인원감축·정리해고 남녀차이 없음

<표 13> 신인사제도 실시 여부(근로자측)

<표 14> 시인사제도 실시 여부(사용자측)

<표 15> 신인사제도가 남녀고용평등에 미치는 영향(근로자측)

<표 16> 신인사제도가 남녀고용평등에 미치는 영향(사용자측)

- <표 17> 신인사제도의 문제점 1(근로자측)
- <표 18> 신인사제도의 문제점 1(사용자측)
- <표 19> 신인사제도의 문제점 2(근로자측)
- <표 20> 신인사제도의 문제점 2(사용자측)
- <표 21> 성희롱 유형
- <표 22> 여직원 성희롱 불평사례
- <표 23> 성희롱시 대처방안
- <표 24> 성희롱에 적극 대처시 예상영향
- <표 25> 바람직한 성희롱 대처방법
- <표 26> 성희롱에 적극 대처시 불이익 우려

I. 머리말

1995년 10월 「제1회 남녀고용평등의 달」을 맞아 여성관련 각종 세미나, 토론회, 심포지엄 등이 전국 각지에서 잇달아 열린 바 있고, 때맞추어 세계화추진위원회에서도 「여성의 사회참여 확대를 위한 10대 정책과제」를 마련하는 등 야심찬 계획을 밝힌 바 있다.¹⁾

문민정부 출범 이후 「제1차 근로여성복지기본계획」의 수립을 비롯하여 그동안 정부가 추진해 온 일련의 조치들 중 특히 성차별을 시정하기 위한 관계법령의 정비가 두드러졌다 할 수 있다.

1993년부터 지금까지 있었던 관계법규정의 정비내용을 보더라도, 첫째 1993년 12월 초 여성공무원에 대한 부당한 차별금지 및 근무여건 개선을 위한 「여성공무원 인사관리지침」이 마련되었고, 동년 12월말에는 공무원 수당규정이 개정되어 가족수당에 대한 기존의 남녀 차별적 지급요건이 철폐된 점, 둘째 1993년 12월 하순에 제정된 고용정책기본법에서는 근로자의 모집과 채용에 있어서 성차별금지와 균등한 취업기회를 보장하도록 하였고(동법 제19조), 1994년 1월 중순에 전면 개정된 직업안정법에서도 누구든지 성별 등을 이유로 직업소개·직업지도·고용관계의 결정에서의 차별대우를 받지 않도록 한 점(동법 제2조), 셋째 1994년 12월 하순에 개정된 국가공무원법과 지방공무원법, 같은 해 12월말에 개정된 교육공무원법에서는 육아와 가족간호책임 지닌 모든 남녀 공무원에 대하여 육아휴직과 가족간호휴가를 부여한 점, 넷째 1995년 5월초에 노동부 직제규정이 개정되어 중앙과 지방노동관서에 여성노동문제에 관한 행정전담체제를 마련하여 중앙에 근로여성 정책관을 두고, 지방노동관서에 근로여성과를 신설하여 남녀고용평등법의 적용과 위반에 대한 조치, 남녀고용차별 개선 등에 관한 업무를 전담하도록 한 점, 마지막으로 1995년 8월초에 남녀고용평등법을 대폭 개정하여 모집·채용에서 직무수행상 불필요한 신체적 조건이나 미혼조건 등을 제시하지 못하게 하고(제6조 제2항), 임금 이외의 생활보조비 지급이나 자금융자 등에 있어서도 남녀 차별 대우를 하지 못하게 하는 등(제6조의3) 차별의 유형을 확대하는 한편, 차별에 대한 벌칙을 강화했다는 점등을 들 수 있다.

이상에서 보듯이 외견상 성차별 시정을 위한 입법적 조치는 문민정부 출범 이후 그 어느 때보다 두텁게 마련되고 있다 해도 과언이 아니다.

그럼에도 불구하고 그동안 고용상의 차별에 관하여 직접 상담업무를 담당해 온 여성, 노동단체들의 상담자료나 성차별에 관한 각종 실태보고서를 보면 노동현장에서의 차별은 그렇게 시정되고 있지 않음을 보여주고 있다. 이와 같은 현상은 본 연구를 위한 설문 조사에서도 여전히 확인되고 있다.

또한 1995년도 국정감사에서 노동부가 제출한 자료 중 남녀고용평등법 위반조치 현황을 보면 남녀고용평등법 실시 이후 지금까지 범위만 사항이 총 7,960건이고 이중 1993년 1,410건, 1994년 924건, 1995년 6월 말 현재 636건으로 집계되고 있는 데서도 상당부분 뒷받침되고 있다.²⁾

노동부에서 집계한 범위만 사례는 6개 지방노동청과 40개 지방노동사무소가 모집·채용에 대해서는 주로 신문, TV 등에 나온 모집·채용광고 내용을 모니터링해서 찾아낸 것이고, 그 밖의 차별에 대해서는 주로 단체협약이나 취업규칙상에 규정된 내용 중 관계법에 위반하는 사항을 찾아낸 것이란 점을 감안할 때, 실제 범위만 사례는 이보다 훨씬 많을 것으로 추정된다 할 것이다.

게다가 최근에 와서 금융기관을 중심으로 일부 대기업에서 도입하고 있는 소위 신인사제도(코스별 고용관리제도)와 직장 내에서의 성희롱 문제가 새로운 형태의 차별유형이라는 소리가 여성계를 중심으로 강력히 대두되고 있다. 또한 산업구조 조정과 노동시장의 다변화·다양화에 따른 시간제, 파견제, 임시직 등의 증대현상이 고용에 있어서의 여성에 대한 새로운 차별 요인으로 작용한다는 주장도 만만치 않다.

이러한 문제와 관련하여 여협, 여연, 금융노련, 사무금융노련 등 10개 여성 및 노동단체가 남녀고용평등법에 간접차별, 직장 내 성희롱금지조항 신설과 근로자 파견법 제정 반대를 위한 공동대책위원회를 발족시키고 이의 관철을 위한 각종 행동계획을 밝히고 있는 것도 우리나라 여성고용실태의 일면을 드러낸 것이라 할 수 있다.

남녀고용평등법(이하 '고평법'이라 함)이 제정, 실시된 지고 8년이 지났고 1995년 8월초의 법개정과 같은 해 11월초의 시행령 개정 및 1996년 1월 하순의 시행규칙 개정으로 제도적으로나 운영면에 있어서도 이제는 어느 정도 정착단계에 들어왔다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 고평법에

대한 재개정 요구가 끊이지 않는 것은 고평법이 고용상의 각종 차별에 대해서 효과적인 기능을 하지 못하고 있기 때문이 아닌가 보여진다. 이에 본 연구에서는 먼저 고평법 제정 이후 지금까지의 고용상의 성차별 실태와 이의 변화 정도를 설문조사를 통해 재점검해 보고, 아울러 새로운 성차별 유형으로 제기되고 있는 신인사제도나 성희롱 문제에 대해서도 검토해 본 다음, 고평법상의 분쟁 처리제도 전반에 걸친 문제점과 개선방향을 제시해 보고자 하였다.

주석 1) 세계화추진위원회가 1995. 10.9 제12차 회의에서 확정된 여성의 사회참여확대를 위한 10대 중단기 정책과제 중에는 여성차별적인 의식과 관행을 개선하기 위한 가칭 「여성발전기본법」의 제정, 공공부문 여성취업을 늘리기 위해 5, 7급 행정직 공무원 및 공기업 직원 채용시 여성응시자에 대한 가산점 부여, 모성보호비용의 사회적 분담체제 확립 등이 포함되어 있다.
주석 2) 노동부(국감 자료), 「남녀고용평등법 위반조치 현황」(’88~’95. 8), 1995 참조.

II. 고용상의 성차별 개념

고평법에서는 차별에 대하여 "사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것을 말한다"(제2조의 2 제1항)라고 하고, 다만 근로여성에 대한 모성보호(제2조의 2 제3항)와 현존하는 차별을 해소하기 위하여 "국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정성의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것을 성차별로 보지 아니한다"(제2조의 2 제4항)라고 규정하고 있다.

위에서 보듯이 우리나라 고평법에서는 첫째, 차별을 채용 또는 근로조건을 달리하거나 기타 불이익 조치라고 규정한 점, 둘째, 차별의 판단기준을 합리성에 두고 있다는 점, 셋째, 차별행위 주체를 사업주로 한정하고 있다는 점, 넷째, 모성보호와 현존하는 차별을 해소하기 위해 특정성에 대한 잠정적인 우대는 차별로 보지 않는다는 점으로 정리할 수 있다.

ILO의 고용차별에 관한 최초의 국제문서라 할 1958년의 「고용 및 직업에 있어서의 차별에 관한 협약(제 111호)」을 보면, 차별을 성 등을 이유로 행하여지는 모든 구별(distinction), 배제(exclusion) 또는 우대(preferance)로서 고용 또는 직업에 있어서 균등기회나 균등대우를 무효로 하거나 nullifying) 저해하는(impairing) 결과로 되는 것(제1조 제1항 (a))으로 정의하고 여기서의 고용 및 직업이라 함은 "직업상의 훈련을 받는 것, 고용되는 것 및 특정직업에 종사하는 것과 고용조건을 포함한다"라고 하고 있다(제1조 제3항).

차별에 대한 예외로서 ① 고유한 조건에 따른 특정업무에 관한 차별, 배제 또는 우대(제1조 제2항)와 ② ILO 총회가 채택한 다른 협약 또는 권고에서 정한 보호 또는 원조에 관한 특별한 조치(제5조 제1항) ③ 회원국이 노사단체와 협의한 후 성, 연령, 폐질, 부양책임 또는 사회적·문화적 지위로 인하여 일반적으로 특별한 보호와 원조가 필요하다고 인정되는 자의 특정한 요구의 충족을 목적으로 하는 특별한 조치(제5조 제2항)를 인정하고 있다.¹⁾

또한 1979년에 채택한 UN의 여성차별철폐협약(1984년 12월 27일 우리나라에서도 비준)에서는 여성에 대한 차별을 정치, 경제, 사회, 문화, 시민 기타 모든 분야에 있어서 혼인 여부와 관계없이 남녀평등에 기초한 인권과 기본적 자유를 인식·향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 결과가 되거나 그러한 목적을 가지는 행위로서 성에 근거한 모든 구별(distinction), 배제(exclusion) 또는 제한(restriction)을 의미한다(제1조)라고 정의하고, 여성차별의 예외로서 ① 남성과 여성 사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 취한 잠정적 특별조치(제4조 제1항)와 ② 모성을 보호하는 것을 목적으로 하는 특별조치(제4조 제2항) 두 경우만 인정하고 있다.²⁾

위에서 보듯이 ILO협약은 먼저 "성 등을 이유로 고용 또는 직업상의 균등기회나 대우를 무효로 하거나 저해하는 결과가 되는 모든 행위"를 차별로 규정하고 있는가 하면, UN협약은 남녀평등을 기초로 한 모든 인권과 기본적 자유를 인식, 향유, 행사하는 것을 무효화하거나 저해하는 결과로 되는 행위는 물론, 결과는 없더라도 그와 같은 목적을 지닌 행위에 대해서도 성차별의 범주에 포함 시킴으로써 차별에 대한 정의를 구체적이면서도 상당히 넓게 규정하고 있다. 이에 비한다면 우리나라 고평법상의 차별은 "성별 등의 사유로 합리적 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것"이라고만 하여 차별에 대한 정의가 매우 애매하면서도 제한적으로 규정되어 있음을 느낄 수 있다.

또 ILO협약은 성 등을 이유로 행하여지는 모든 형태의 구별·배제 또는 우대를 차별로 규정하고 있고 UN협약도 성에 근거한 모든 형태의 구별, 배제, 제한을 차별로 규정하고 있는 데 비하여 우리나라의 고평법에서는 차별을 단지 합리적인 이유 없이 채용이나 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것이라고만 하고 있다.

이와 같이 우리나라에서는 차별에 대한 정의를 애매하면서도 제한적으로 규정하고 있어 직·간접적으로 이루어지는 다양한 형태의 차별을 포괄하기에는 한계가 있다 할 수밖에 없다.

다음 성차별의 판단기준을 합리성 유무에 둬으로써 합리성 유무를 둘러싸고 사업주의 주관에 개입될 여지를 두고 있다는 점이다. 이 점을 의식하여 고평법에서도 차별로 인한 분쟁이 발생할 경우 차별이 합리적인 이유에 의한 것임을 입증할 책임을 사업주가 부담하도록 하고 있고(제19조), 1992년 4월에 제정된 남녀고용평등 업무처리규정에서도 "고평법 제2조의 2의 규정에 의하여 성에 따라 근로자를 달리 대우함에 합리적 이유가 있다고 하기 위해서는 당해 사업의 목적, 당해 직무의 성질, 태양, 작업조건 등을 구체적·종합적으로 고려하여 기업경영상 남녀를 달리 대우할 필요성이 인정되고, 그 방법·정도 등이 적정하여야 한다"(제3조 제1항)라고 하고 있다. 그러나 이와 같은 규정이 마련되어 있다 하더라도 합리성 유무 판단에 사업주의 주관에 개입될 여지를 완전히 배제하기는 어렵다고 보는 이상 차별의 판단기준을 합리성에 둔다는 것 자체가 문제된다 할 수밖에 없다.

차별의 판단기준을 합리성에 두는 입장은 1960년대까지 세계 각국의 일반적 경향이었으나 합리성 자체가 모호할 뿐만 아니라 합리성 유무가 판단자의 주관적 견해에 좌우될 여지가 많다는 비판이 제기됨에 따라, 1970년대 이후 차별에 대해서는 점차 엄격한 사법심사기준이 적용되거나 성차별의 정의규정을 구체적으로 규정하고 그 예외를 엄격하게 제한하는 것이 국제적인 동향이라 할 수 있다.³⁾우리나라도 이와 같은 국제적인 동향에 부응해야 한다고 본다.

마지막으로 차별의 행위주체를 사업주라고 규정하고 있어 사업주에 대한 해석상의 문제를 야기시킬 수가 있다.

근로기준법상의 균등처우(제5조)나 산전후 유급휴가(제60조)의 의무주체를 사용자로 넓게 규정하고 있으면서 고평법상의 차별행위 주체는 굳이 사업주로 한정된 것은 근기법상의 사용자에게 해당하는 사업경영 담당자나 사업주를 위하여 행위하는 자는 차별행위를 하여도 괜찮다는 의미인지 이해가 되지 않는다. 근기법상으로나 고평법상으로 동일한 성질의 행위에 대하여 법이 다르다고 해서 행위주체를 한쪽에서는 넓게 규정하고 다른 한쪽에서는 좁게 규정하는 것은 있을 수 없다고 볼 때, 고평법에서도 당연히 근기법에서처럼 사용자로 규정해야 한다고 본다.

그럼에도 1995년 8월초의 고평법 개정시에 고용문제조정위원회를 고용평등위원회로 바꾸면서 동위원회의 구성(제17조)에서 종전의 "사용자를 대표하는 위원은 사용자단체에서"를 "사업주를 대표하는 위원은 사업주단체에서" 라고 개정하였다. 이는 현행 고평법에서 사업주와 사용자가 혼용되고 있는 것을 사업주로 통일했다는 의미는 있지만 고평법상의 사업주에 대한 해석상의 문제는 그대로 남겨두고 있다. 외국에서처럼 차별의 행위주체를 사용자뿐만 아니라 국가 또는 지방자치단체, 노동조합⁴⁾에 대해서까지 확대하지는 못하더라도 개정법에서는 '사용자단체'를 '사업주단체'라는 생소한 표현까지 써가면서 사업주를 고집하는 이유가 어디에 있는지 이해가 되지 않는다.

이상에서 볼 때 차별에 대한 정의규정을 새롭게 정비할 필요가 있다. 그 기본방향은 ILO 협약이나 UN협약 내용과 같이, 첫째, 차별의 개념을 명백히 하고 그 요건을 엄격하게 규정하여 주관적 판단 여하에 따라 차별 여부가 인정되지 않도록 하여야 하고, 둘째, 차별행위가 남녀간의 구별에 의한 것인지, 특정 성의 배제나 우대에 의한 것인지, 또는 특정 성에 대한 제한에 의한 것인지를 분명히 할 수 있도록 하여야 하고, 셋째, 차별의 주체는 '사업주'로 한정시킬 것이 아니라 근기법을 비롯하여 여타 노동관계법과 마찬가지로 '사용자'로 통일해야 하고, 마지막으로 차별에 대한 예외는 현재와 같이 엄격하게 제한하는 쪽으로 하여야 한다고 본다. 아울러 고평법 제6조 내지 제8조에 규정된 차별유형 외의 차별에 대해서도 고평법의 차별로 다룰 수 있는 포괄규정을 두는 것도 고려해 볼 수 있다.

주석 1) 고용 및 직업에 있어서의 차별에 관한 ILO 제111호 협약에 관한 상세한 내용은 노동부 ILO협약집(하권), 199~203쪽 참조.

주석 2) 1979년의 UN 여성차별 철폐협약의 상세한 내용에 대해서는 한국여성개발원, 『UN과 ILO의 여성관계조약과 한국여성노동관계법의 비교연구』(94 연구보고서, 200-5), 1994, 37~42쪽 참조.

주석 3) 김엘림, 「남녀고용평등 실현을 위한 여성노동관계법의 정비에 관한 연구」(이화여대 대학원 박사학위 청구논문), 1995, 201~202쪽 참조.

주석 4) 미국, 영국, 캐나다 등에서는 노동조합에 대해서도 '남녀차별행위'를 금지하고 있다.

Ⅲ. 고용상의 차별유형과 차별의 실태

1. 고평법상의 차별유형

고평법은 지금까지 ① 모집·채용(제6조) ② 임금(제6조의 2) ③ 교육·배치·승진(제7조) ④ 정년·퇴직·해고(제8조) 등 크게 다섯 종류의 차별을 규정하고 있었다. 그러다가 1995년 8월초에 법을 개정하면서 여성근로자의 모집·채용에서 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 못하도록 하고(제6조 제2항) 임금 외의 생활보조금품 지급이나 자금유자에 있어서도 차별을 하지 못하도록 하는 규정이 신설되었다(제6조의 3). 또 교육·배치·승진에 있어서 종전 '여성인 것을 이유로'라고 규정되어 있었던 것을 '혼인, 임신, 출산 또는 여성인 것을 이유로'로 개정되었다.

이에 앞서 노동부에서는 노동부 예규(제209호)로 남녀고용평등 업무처리규정(이하 '고용평등업무처리규정')을 제정(1992. 4)하여 고평법상의 차별의 판단기준이 되는 '합리적 이유'에 대한 인정기준을 정하고, 고평법 제6조 내지 제8조에서 정한 각 차별에 대한 개념을 구체화하는 한편 차별을 내용에 따라 유형화시키고 있다. 이하 고평법과 고용평등업무처리규정에서 고용상의 각종 차별을 어떻게 유형화하고 그 실태는 어떠한지 살펴보기로 한다.

가. 모집·채용에서의 차별

고평법은 모집·채용에 있어 남녀 평등한 기회를 부여하도록 규정(제6조 제1항)하고 있고, 남녀고용평등업무처리규정(제4조 제2항)에서는 근로자의 모집·채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주지 아니하는 행위를 ① 여성에게 전적으로 모집·채용의 기회를 주지 아니하는 경우 ② 특정 직종에 여성의 채용 기회를 제한하는 경우 ③ 여성에 대하여만 미혼 등 제한적인 조건을 붙이는 경우 ④ 모집·채용에 있어 남성만을 가리키는 직종의 명칭을 사용하는 경우(단, 여자를 배제하는 것이 아님이 분명한 경우는 제외) ⑤ 학력·경력 등 자격이 같음에도 불구하고 여성을 남성보다 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하는 경우 등 9종의 경우를 예시하고 있다(제6조 제2항). 반면에 모집·채용에 있어 성차별 행위로 보지 않는 경우를 ① 직무의 성질상 남성이 아니면 업무의 정상적인 수행이 곤란하여 남성만을 채용하는 경우로서 ② 예술, 예능분야에서 신체적 특성상 남성을 고용하는 것이 당연한 직업 ③ 근로의 중요한 부문이 특정성에 대한 배려를 필요로 하는 직업 ④ 기타 운동경기상의 필요 등 남성으로 하는 것이 불가피하다고 인정되는 직업, ⑤ 근로기준법령상 여성취업이 금지된 직종에 남성만을 채용하는 경우, ⑥ 야간 또는 시간외 근로가 불가피한 직종으로서 근기법상의 야간금지(제56조)나 시간외 근로의 제한(제57조)과 관련하여 당해 사업의 정상적인 운영에 지장을 가져올 우려가 있어 여성채용 예정인원을 제한하여 모집·채용하는 경우를 예시하고 있다(제6조 제3항).

이상의 예외 중 ③항과 같은 경우는 자칫 여성보호 규정을 구실로 여성취업 제한을 가능하게 할 수 있다는 점에서 문제가 될 수 있다.

그러나 노동부 예규에서 예시한 모집·채용에서의 차별유형은 노동현장에서 실제로 발생하고 있는 차별들을 많이 포괄하고 있지 못하다 하여 이의 보강을 요구하는 소리도 적지 않다.¹⁾

한편 본 연구를 위하여 1995년 7월과 8월에 한국노동연구원이 실시한 「여성인력 고용촉진을 위한 취업실태 조사」를 통해 본 모집·채용에서의 차별 유무 대한 응답을 보면 <표 1>과 같다.

<표 1>에 의하면 응답 근로자의 51.1%(남자 47.8%, 여자 58.5%)가 신입사원 선발에 성차별이 없다고 한 반면에, 25.9%(남자 28.8%, 여자 19.7%)가 그렇지 않다고 답하여 각종 차별 유형 중 그래도 차별이 가장 없는 편에 속하지만 아직

<표 1> 신입사원 선발에 성차별이 없다

(단위 : 개, %)

	남 자	여 자	합 계
전적으로 그렇다	114 (19.4)	70 (25.9)	184 (21.4)
그런 편이다	167 (28.4)	88 (32.6)	255 (29.7)
그저 그렇다	110 (18.7)	49 (18.1)	159 (18.5)
그렇지 않은 편이다	115 (19.5)	38 (14.1)	153 (17.8)
전혀 그렇지 않다	55 (9.3)	15 (5.6)	70 (8.1)
무응답	28 (4.8)	10 (3.7)	38 (4.4)
합 계	589 (68.6)	270 (31.4)	859 (100.0)

도 차별이 적지 않은 것으로 나타나고 있다. 본 조사에서 주목을 끄는 것은 차별에 대하여 당사자인 여성근로자쪽이 오히려 남성근로자쪽보다 덜 느끼고 있다는 점이다. 이와 같은 현상은 다른 차별의 경우에도 거의 비슷하게 나타나고 있다. 이는 본 조사에서 조사대상으로 삼은 남녀근로자들의 직종이나 직위별 구성비율이 일정하지 않은 점을 감안하더라도 흥미있는 결과라 하지 않을 수 없다.

본 조사결과는 1993년 12월 한국노총의 남녀고용평등법 인지도 실태조사에서 나타난 결과(여기에서는 응답자의 78.9%가 차별이 있다고 나타남)와는 많은 차이를 보이고 있다.²⁾

양자간에 이와 같이 차이가 많이 나는 것은 조사시기, 표본근로자 및 표본사업장 추출방법, 질문지의 내용, 질문지 조사방법 등의 차이에서 나온 결과가 아닌가 생각된다. 예컨대, 본 조사에서는 차별 여부에 대해서 5단계 평정식 질문(전적으로 그렇다-그런 편이다-그저 그렇다-그렇지 않은 편이다-전혀 그렇지 않다)를 택한 반면, 고평법 인지도 실태조사에서는 '있다, 없다'로만 답변을 요구함으로써 어떠한 차별도 없다고 확신하지 않는 한 '차별 있다'로 답변할 수밖에 없었던 것이 아닌가 판단된다.

본 조사결과 1993년의 고평법 인지도 실태조사와는 달리 모집·채용에 있어서는 임금 등 다른 차별에 비하여 상대적으로 차별이 적은 것은 그동안 당사자 및 여성관련 단체의 적극적인 법적 대응과 노동부 등의 지속적인 시정노력의 결과가 아닌가 보여진다. 이를테면 1989년 11월 초 서울지역 여대생대표자협의회가 지원자격을 남자로 한정하여 신입사원 모집광고를 신문에 낸 4개회사와 회사 대표를 고평법 제6조 위반으로 검찰에 고발한 것을 비롯, 1990년 5월 전주지역의 모병원에서 인턴과정 전공의 15명을 모집하면서 여성인턴 합격자를 4명으로 제한함에 따라 남성 합격자보다 높은 점수를 받고도 탈락한 여성 응시자가 역시 고평법 제6조 위반을 이유로 병원을 검찰에 고발한 것 등이 그 예라 할 것이다. 특히 1994년 5월 하순 한국여성민우회, 전교조, 대학교수, 현직교사 등 44인이 여사원 채용기준으로 키와 몸무게 등 신체적 조건을 명시한 44개 업체를 검찰에 고발한 것은 모집·채용에서의 성차별을 해소하는 데 새로운 계기가 되었다 할 수 있고, 나아가 1995년 8월의 고평법 개정시에 여성근로자를 모집·채용함에 있어 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 못하도록 하는 규정을 신설하는 데 적지 않은 기여를 하였다고 본다.

또한 노동부에서도 전국 46개 지방노동관서를 통해 방송·신문 등에 나오는 모집광고 내용을 모니터링해서 고평법 위반 사실이 발견될 경우 이의 시정조치를 하고 있는 것도 많은 효과가 있었지 않았나 판단된다.

나. 임금에서의 차별

고평법은 사업주에게 동일사업 내의 동일가치노동에 대하여는 동일임금을 지급하도록 하고 있고(제6조의 2), "동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 한다" 라고 규정하고 있다(동조 제2항). 또 '임금차별을 목적으로 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다'하여(동조 제3항) 법 준수를 회피하기 위한 편법적인 방법도 용납하지 않고 있다.

또한 고용평등업무처리규정은 동일가치노동이라 함은 "노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다" 하고(제5조 제1항) "서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치인가를 판단할 때에는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 외에 당해 근로자의 학력, 경력, 근속년수 등을 종합적으로 고려한다"(동조 제4항)하고 있다. 그리고 임금지급에서의 차별과 차별이 아닌 경우를 다음과 같이 예시하고 있다(동조 제6항, 제7항). 먼저 차별인 경우는 ① 여성의 임금을 일률적으로 동일 직군의 남성보다 적은 임금을 지급하는 경우 ② 생활 보조적·후생적 금품(가족수당, 교육수당, 통근수당, 김장수당등. 단, 임금의 범주에 포함되는 것에 한함)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우 ③ 기본급, 호봉산정, 승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용하는 경우 등을 들고 있다. 그러나 ②항의 경우 임금의 범주에 포함되지 않는 것도 1995년 8월초의 고평법 개정으로 남녀차별을 하지 못하게 하고 있음에 비추어 법규정에 맞게 개정되어야 할 것이다.

다음 차별이 아닌 경우는 ① 비교되는 남녀근로자가 동일하거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 학력, 경력, 근속년수, 직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준으로 정립되어 임금이 차등 지급되는 경우 ② 임금형태를 직무급, 능력급, 능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 능력 또는 업적상의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우를 들고 있다.

위에서 보듯이 고평법은 사업주에게 동일사업내의 동일가치 노동에 대하여는 남녀 동일임금 지급을 의무화하고 이의 위반시 고평법 최고의 벌칙인 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 부과하고 있지만 법규정이 실효성을 갖기에는 여러 가지 현실적인 문제가 따른다 하지 않을 수 없다.

그 첫 번째 문제는 동일가치노동 여부를 어떻게 판단하는가 하는 점이다. 고평법 제6조의 2는 동일가치노동의 기준을 "직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등"으로 규정하고 있고, 고용평등업무처리규정(제5조 제1항)에서는 앞서 본 대로 동일가치노동이 무엇인가를 설명하고 있고, 동일가치노동의 기준이 되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건에 대하여 친절하게 용어 정의까지 해주고 있다. 그러나 엄격한 직무평가제와 직무급 임금체계를 전제로 하고 있는 미국에서의 기준을 연공급이 추가되고 있는 우리나라에서 그대로 기준으로 삼는 것이 적합한 것인지도 의문이지만,³⁾ 이와 같은 기준에 맞춘다 하더라도 동일가치의 노동 여부를 판단한다는 것은 그렇게 용이하다고는 할 수 없다. 고용평등업무처리규정(제6조 제3항)에서도 위의 네 가지 기준 외에 당해 근로자의 학력, 경력, 근속년수 등을 종합적으로 고려하도록 하고 있는 것도 이 때문이 아닌가 생각된다.

두 번째 문제는 동일가치노동을 어떻게 객관적으로 측정하는가 하는 점이다. 구미제국은 동일가치노동의 측정을 위해 직무평가제를 도입하고 있는 것이 일반적이지만 이들 국가에서도 평가방법이나 평가요소를 둘러싸고 논란이 있는데다 평가과정에서 성차별적인 요소가 작용될 우려가 있어 남녀 동일임금의 실현에 어려움이 있다고 지적하고 있다.⁴⁾

그런데 임금이 성, 학력, 연령, 근속년수 등 개인적인 요소에 기초하여 지급되는 연공서열형 임금체제하에서는 직무평가 자체도 쉽지 않을 뿐더러 설사 직무평가를 한다 하더라도 이러한 상태에서의 직무평가로서는 남녀 동일가치노동을 제대로 측정하기보다는 오히려 성차별만 고착화시킬 우려가 있다는 지적에 수긍이 간다 할 것이다.

고용평등업무처리규정(제5조 제5항)에서 "근로감독관 등은 동일가치노동 동일 임금원칙의 정착을 위하여 사업주가 노사교섭 등을 통해 사업장의 임금지급 기준을 마련하는 경우 합리적인 직무평가 절차를 거치도록 권고하여야 하며 직무평가 실시에서는 직무범위와 보수산정의 기준, 직무평가 항목과 평가방법 등에 관하여 노동조합 또는 남녀근로자 대표의 의견을 청취하도록 지도하여야 한다"라고 하고 있는 것이나, 1995년 8월에 고평법을 개정하면서 사업주가 동일가치노동의 기준을 정함에 있어 당해 사업장에 설치하는 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다(제6조)는 내용을 신설한 것도 위와 같은 점을 우려했기 때문이 아닌가 판단된다.

<표 2>는 같은 직무를 수행하는 경우 남녀간의 임금격차 유무에 대한 응답을 묻은 것이다. <표 2>에 의하면 응답 근로자 42.4%(남자40.7%, 여자 46.0%)가 격차를 부인한 반면, 35.6%(남자 36.3%, 여자 34.1%)가 격차를 인정하고 있어 승진 다음으로 차별이 많은 것으로 나타나고 있다. 1993년의 고평법 인지도 실태조사에서는 86.1%가 임금에 있어 차별이 있다고 답변한 것에 비한다면 많은 차이가 있다 하더라도 응답자의 3분의 1 이상이 임금에서의 차별을 느낀다는 것은 아직도 임금차별이 심하다는 것을 의미한다 할 수 있다.

<표 2> 동일직무 남녀간 동일임금

(단위 : 개. %)

	남 자	여 자	합 계
전적으로 그렇다	108 (18.3)	55 (20.4)	163 (19.0)
그런 편이다	132 (22.4)	69 (25.6)	201 (23.4)
그저 그렇다	106 (18.0)	44 (16.3)	150 (17.5)
그렇지 않은 편이다	112 (35.8)	67 (24.8)	219 (25.5)
전혀 그렇지 않다	62 (10.5)	25 (9.3)	87 (10.1)
무응답	29 (4.9)	10 (3.7)	39 (4.5)
합 계	589 (68.6)	270 (31.4)	859 (100.0)

<표 3>은 조사대상 근로자들이 속해 있는 200개 업체의 인사·노무 담당자를 대상으로 동일학력의 남녀 신입사원에게 처음 부여하는 직급, 호봉의 차이 여부를 묻은 것이다. <표 3>에 의하면 직급·호봉 모두 다르다고 응답한 것이 9.5%, 직급은 같고 호

<표 3> 동일학력 남녀 신입사원 직급·호봉

(단위 : 개. %)

항 목	사 례 수	비 율
모두 다르다	19	9.5
직급동일, 호봉 상이	80	40.0
모두 같다	101	50.5
전 체	200	100.0

봉은 다르다고 응답한 것이 49%, 직급·호봉 모두가 같다고 응답한 것이 50.5%로 거의 절반에 가까운 수가 차별을 인정하고 있다. 호봉이 다르다고 한 응답자중에는 호봉의 차이는 임금의 차이로 보지 않고 응답한 경우도 적지 않다고 볼 때, 앞의 근로자들의 경우와 비교하여 큰 차이가 없지 않나 생각된다.

임금의 경우는 앞에서 보았듯이 동일가치노동 동일임금의 판단 여부나 측정방법이 쉽지 않은데다 실제 차별이 있다 하더라도 개별적인 노력으로 시정을 하기에는 여러 가지 난점이 있다고 볼 때 정부, 여성단체, 노동조합 차원에서 차별을 가능케 하는 제반 요인들은 지속적으로 시정해 가는 노력을 기울여야 할 것이다.

다. 임금 이외의 금품에서의 차별

지금까지 고평법은 임금에서만 동일가치노동에서의 남녀동일임금원칙을 규정하고 있었을 뿐 임금 이외의 금품 지급에서의 차별은 차별의 범주에 넣지 않았다. 고용평등업무처리규정(제5조 제6항 제2호)에서도 근로의 질·양 등에 관계없이 근로자에게 생활보호적·복리후생적 금품을 지급함에 있어 임금의 범주에 포함되는 것만을 남녀차별 지급의 대상 속에 넣고 있고, 임금이 포함되지 않는 것은 차별로 보지 않고 있다. 따라서 임금 속에 포함되지 않는 생활보조적·복리후생적 금품(가족수당, 학자금, 주택대부금, 경조비 등)에 대해서는 여성근로자를 차별하는 경우가 적지 않았고, 그렇게 하더라도 고평법상 별문제가 되지 않았다.

그러나 금년 8월초의 고평법 개정으로 임금 이외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 용자에 있어서도 남녀차별대우를 못하게 하는 규정을 신설(제6조의 3)함으로써 임금 이외의 각종 복지관련 금부의 비중이 점차 커지면서 이 부분에서의 차별을 시정할 수 있는 제도적 장치가 마련되었다 할 수 있다.

<표 4>는 근로자를 상대로 가족수당 및 부가금부(대부포함)에 대한 차별 여부를 알아본 것이다. 이 표에 의하면 가족수당 등의 지급에 차별이 없다고 응답한 것이 51.9%(남자 52.6%, 여자 50.4%), 그렇지 않다고 응답한 것이 21.2%(남자 21.4%, 여자 20.8%)로 이에 대해서는 고평법상에 따로 금지하지 않았음에도 불구하고 다른 유형의 차별에 비해 가장 적은 것으로 나타나고 있다. 그러나 가족수당 등의 지급에 있어서만 남성근로자가 여성근로자에 비해 차별이 없다고 응답

<표 4> 가족수당 등 남녀차 없음

(단위 : 개, %)

	남 자	여 자	합 계
전적으로 그렇다	151 (25.6)	57 (21.1)	208 (24.2)
그런 편이다	159 (27.0)	79 (29.3)	238 (27.7)
그저 그렇다	124 (21.1)	68 (25.2)	192 (22.4)
그렇지 않은 편이다	79 (13.4)	41 (15.2)	120 (14.0)
전혀 그렇지 않다	47 (8.0)	15 (5.6)	62 (7.2)
무응답	29 (4.9)	10 (3.7)	39 (4.5)
합 계	589 (68.6)	270 (31.4)	859 (100.0)

한 비율이 더 높게 나타나고 있는 것은 다른 차별의 경우와 비교해 볼 때 의외의 결과라 하겠다. 아무튼 고평법의 개정으로 임금 이외의 금품에서도 차별을 금지함에 따라 이 부분에서의 차별은 앞으로 더욱 시정될 것으로 기대된다.

라. 교육·배치 및 승진에서의 차별

고평법(제7조)은 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 혼인, 임신, 출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니 된다 라고 하여 종전 '여성'으로만 되어 있던 것을 '혼인, 임신, 출산'을 추가로 신설하여 교육 등에 있어 혼인, 임신, 출산을 이유로 한 차별대우도 하지 못하도록 하였다. 이로써 혼인, 임신, 출산을 이유로 배치전환이나 고용형태의 불리한 변경 등은 물론, 같은 여성근로자라 하더라도 미혼 여성근로자와 기혼 여성근로자 또는 임신, 출산 여성근로자간의 차별관행에 대해서도 이를 시정할 수 있는 법적 근거가 마련되었다 할 수 있다.

또 고용평등업무처리규정은 먼저 차별대우가 금지되는 교육에는 신입사원교육, 관리감독자 훈련,

국내외 연구 등 명칭에 관계없이 근로자의 직무수행능력의 배양 또는 향상을 위해 실시하는 모든 교육 및 직업훈련이 포함된다 하고(제6조 제1항), 이러한 교육에 있어서의 성차별 행위로는 ① 해외연수 등 각종 교육대상자 선정에 있어 본인의 의사에 반하여 여성을 제외하거나 불리한 조건을 부과하는 경우 ② 합리적인 이유 없이 성별로 교육과정을 편성·운영하는 등 교육내용을 달리하는 것 등을 들고 있다(동조 제2항). 다음 배치에는 신규채용배치, 기존근로자 배치전환, 파견조치, 대기발령 등이 포함되며, 배치에 있어서의 성차별 행위로서는 ① 일정한 직무의 배치대상에 여성근로자를 전적으로 배제하는 경우 ② 혼인이나 일정한 연령에 달한 것을 이유로 본인의 의사에 반하여 여성근로자에 대해서만 불이익이 되도록 배치하는 경우 ③ 동일학력, 자격으로 채용한 후 남자는 주로 기간업무에 배치하고 여자는 본인의 의사에 반하여 정형적 단순보조업무에 배치하는 경우 ④ 남성근로자는 정기적으로 순환 근무시키면서 여성근로자는 본인의 의사에 반하여 특정 업무에 계속 근무시키는 경우 등을 예시하고 있다(제7조).

마지막으로 승진에 있어서의 성차별 행위로서는 ① 여성근로자에게는 승진기회를 전혀 부여하지 아니하는 경우 ② 승진 조건으로서 남성보다 장기간 근속을 요건으로 하는 등 상대적으로 불리한 조건·절차를 적용하는 경우 ③ 여성근로자에게 일정직급(직위) 이상으로는 승진할 수 없도록 하고 있는 경우 ④ 여성의 직급(직위)을 남성에 비하여 더 많은 단계로 세분화하여 여성의 승진기간을 더 장기화하는 경우 등을 들고 있다.

<표 5>는 남녀간의 교육훈련에 관해서, <표 6>은 남녀간의 배치에 관해서, <표 7>은 남녀간의 승진에 관해서의 차별 여부를 조사한 것이다.

먼저 <표 5>에 의하면 남녀간의 교육훈련에 차별이 없다고 응답한 것이 47.8%(남자 45.8%, 여자 51.9%), 그렇지 않다고 응답한 것이 27.0%(남자 29.4%, 여자 21.9%)로 승진·배치, 임금, 정년에 비해서는 차별이 적은 편이지만 임금 이외의 금품지급이나 모집·채용보다는 많은 것으로 나타나고 있다. 교육에서의 차별은 교육기간, 교과내용, 평가내용과 방법 등 남녀를 구분하는 데서부터 이루어지는 경우가 적지 않다고 볼 때 교육은 처음부터 남녀가 같이 받도록 하는 것이 매우 중요하다고 본다.

다음 <표 6>에 의하면 동일학력의 남녀간에 직무배치에 차별이 없다고 응답한 것이 38.3%(남자 36.1%, 여자 43.0%), 그렇지 않다고 응답한 것이 35.7%(남자 37.5%, 여자 31.8%)로 임금차별과 거의 비슷하게 높은 비율을 보이고 있다.

<표 5> 남녀간 교육훈련기회 균등

(단위 : 개, %)			
	남 자	여 자	합 계
전적으로 그렇다	116 (19.7)	71 (26.3)	187 (21.8)
그런 편이다	154 (26.1)	69 (25.6)	223 (26.0)
그저 그렇다	117 (19.9)	61 (22.6)	178 (20.7)
그렇지 않은 편이다	109 (18.5)	42 (15.6)	151 (17.6)
전혀 그렇지 않다	64 (10.9)	17 (6.3)	81 (9.4)
무응답	29 (4.9)	10 (3.7)	39 (4.5)
합 계	589 (68.6)	270 (31.4)	859 (100.0)

<표 6> 동일학력 남녀간 직무배치 공평

(단위 : 개, %)

	남 자	여 자	합 계
전적으로 그렇다	75 (12.7)	47 (17.4)	122 (14.2)
그런 편이다	138 (23.4)	69 (25.6)	207 (24.1)
그저 그렇다	126 (21.4)	58 (21.5)	184 (21.4)
그렇지 않은 편이다	163 (27.7)	63 (23.3)	226 (26.3)
전혀 그렇지 않다	58 (9.8)	23 (8.5)	81 (9.4)
무응답	29 (4.9)	10 (3.7)	39 (4.5)
합 계	589 (68.6)	270 (31.4)	859 (100.0)

이와 같은 현상은 1993년도의 고평법 인지도 실태조사 결과와 비교해 볼 때 비율의 차이를 제외하고는 같은 결과라 할 수 있다.

<표 7>에 의하면 남녀간의 승진기회에 차별이 없다고 응답한 것이 32.8%(남자 30.6%, 여자 37.7%), 그렇지 않다고 응답한 것이 39.3%(남자 40.2%, 여자 37.0%)로 각종 차별 중 이 부문에서의 차별이 가장 심한 것으로 나타나고 있다.

한편 고평법 중 가장 지키기 어려운 부분에 대한 사용자측의 응답을 보면(표 8 참조) 전체 응답자의 27.5%가 배치전환이라 하고 있고, 21.0%가 승진이라 하고 있는 데서도 볼 수 있듯이 배치전환에서 승진과 더불어 남녀평등대우의 어려움을 보여주고 있는 것과는 상관관계가 있지 않는가 보여진다.

<표 7> 남녀간 승진기회 공평

(단위 : 개, %)

	남 자	여 자	합 계
전적으로 그렇다	66 (11.2)	46 (17.0)	122 (13.0)
그런 편이다	114 (19.4)	56 (20.7)	170 (19.8)
그저 그렇다	143 (24.3)	58 (21.5)	201 (23.4)
그렇지 않은 편이다	161 (27.3)	81 (30.0)	242 (28.2)
전혀 그렇지 않다	76 (12.9)	19 (7.0)	95 (11.1)
무응답	29 (4.9)	10 (3.7)	39 (4.5)
합 계	589 (68.6)	270 (31.4)	859 (100.0)

<표 8> 고평법 중 가장 지키기 어려운 분야

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
모 집 채 용	18	9.0
배 치 전 환	55	27.5
임 금	34	17.0
승 진	42	21.0
교 육 혼 련	6	3.0
모 성 보 호	26	13.0
해 고 정 년	4	2.0
잘 모 름	15	7.5
전 체	200	100.0

1993년대의 고평법 인지도 실태조사시에는 임금(86.1%), 배치(85.4%) 다음의 순으로 차별(81.7%)이 심한 것으로 나타난 데 비해, 이번 조사에서는 승진에서의 남녀차별이 1위로 나타나 승진에서의 남녀차별이 매우 심각한 것으로 풀이된다. 그러나 노동부의 고평법 위반조치 현황을 보면 노동부가 고평법 실시 이후 지금까지 교육·배치·승진 위반에 대한 시정조치를 한 것은 전체의 5%에 불과한 399건밖에 되지 않는다. 이는 배치·승진에서의 차별은 차별을 당한 당사자가 직접 문제를 제기하지 않는 이상 외부로 잘 드러나지 않기 때문이 아닌가 생각된다. 배치·승진에 있어서의 차별 문제를 결국 고용 상에 있어서 여성근로의 직무내용이나 직무 성격과 관련되는 문제이고, 우리 사회 전 분야에 걸쳐 여성근로에서의 구조적 문제 차원에서 개선책을 찾아야 한다고 본다.

마. 정년·퇴직·해고에서의 차별

고평법(제8조)에서는 ① 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니 된다(제1항) 하고 ② 근로여성의 혼인, 임신, 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다(제2항)고 규정하여 근로관계 종료와 관련하여 성차별 행위를 금지하고 있다.

정년·퇴직 및 해고에 있어서의 성차별 행위는 여성근로자의 근로의 권리를 박탈함으로써 여성근로자의 생존권을 위협하는 차별 유형이다. 이의 유형으로서는 노동 의학적 기타 합리적 이유 없이 여성의 정년을 낮게 정하는 여성조기정년제, 결혼, 임신, 출산을 퇴직사유로 하는 결혼, 임신, 출산 퇴직제, 정리해고시 여성이라는 이유로 우선적으로 해고하는 우선 정리 해고등이 대표적이라 할 수 있다.

노동부의 고용평등업무처리규정은 먼저 정년에서의 성차별 행위로 ① 동일 직종에서 남녀간 정년을 정하는 경우 ② 대다수가 여성인 직종의 정년을 합리적인 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하는 경우 등을 예시하고 있다(제9조 제2항). 또 근로감독관 등이 성별 정년 설정의 합리성을 판단함에 있어 일반적으로 여성의 육체적·정신적 능력이 남성보다 부족하다거나 여성근로자의 평균적인 근속년수가 남성근로자에 비해 짧다든가 하는 것을 합리성의 근거로 삼아서는 아니된다고 규정하고 있다(동조 제3항).⁵⁾

다음 퇴직에 관해서는 고용평등업무처리규정에서도 따로이 차별 유형을 예시한 것이 없고 다만 고평법 제8조를 근거로 하여 정년과 같이 묶어 합리적인 이유 없이 남녀차별 정년을 규정하거나, 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 정한 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등은 그 부분에 한하여 무효이며 이들 규정을 근거로 한 퇴직처분은 근거법 제27조 제1항의 규정에 의한 정당한 이유 없는 해고에 해당된다고만 규정하고 있다(제9조 제4항).⁶⁾

마지막으로 고용평등업무처리규정은 해고에 있어서의 성차별 행위로 ① 혼인, 임신, 출산 등을 이유로 여성을 해고하는 경우, ② 정리해고에 있어 합리적인 이유 없이 여성을 우선적으로 해고하는 경우, ③ 징계사유 절차 등에 있어 여성을 남성에 비해 불리하게 대우하여 해고하는 경우 등을 들

고 있다.

<표 9>는 남녀간의 정년에 관하여, <표 10>은 남녀간의 정리해고에 관하여 차별

<표 9> 남녀간의 정년

(단위 : 개. %)

	남 자	여 자	합 계
전적으로 그렇다	126 (21.4)	69 (25.6)	195 (22.7)
그런 편이다	113 (19.2)	58 (21.5)	171 (19.9)
그저 그렇다	111 (18.8)	51 (18.9)	169 (19.7)
그렇지 않은 편이다	138 (23.4)	24 (8.9)	189 (22.2)
전혀 그렇지 않다	76 (12.2)	10 (3.7)	96 (11.2)
무응답	29 (4.9)	10 (3.7)	39 (4.5)
합 계	589 (68.6)	270 (31.4)	859 (100.0)

여부를 조사한 것이다. <표 9>에 의하면 남녀의 정년에 차별이 없다고 응답한 것이 42.6%(남자 40.6%, 여자 47.1%), 그렇지 않다고 응답한 것이 33.2%(남자 35.6%, 여자 27.8%)로 '차별이 있다'가 승진·배치·임금 다음으로 높게 나타나고 있다.

다음 <표 10>에 의하면 인원 감축이나 정리해고시 남녀차별이 없다고 42.2%(남자 40.3%, 여자 46.3%), 그렇지 않다가 27.1%(남자 28.7%, 여자 23.7%)로 앞의 정년에서의 차별에 비해서는 비교적 차별이 적은 편으로 나타나고 있다. 정년과 정리해고는 별개의 문제임에 비추어 정년에서의 차별에 비해 낮게 나타났다는 해서 별로 이상할 것이 없다고 본다.

1993년의 고령법 인지도 실태조사에서는 정년에서의 차별은 다른 차별 유형에 비해 비교가 안될 정도로 가장 낮은 비율(30.6%)을 보이고 있고, <표 11>에서와 같이 사용자측의 응답에서도 남녀 정년에 차이가 없다고 85.5%, 그렇지 않다가 9.5%임에 비하여 현격한 차이를 보이고 있다.

<표 10> 감축·해고시 남녀차 없음

(단위 : 개. %)

	남 자	여 자	합 계
전적으로 그렇다	90 (15.3)	58 (21.5)	148 (17.2)
그런 편이다	148 (25.1)	67 (24.8)	215 (25.0)
그저 그렇다	153 (26.0)	71 (26.3)	224 (26.1)
그렇지 않은 편이다	124 (21.1)	49 (18.1)	173 (20.1)
전혀 그렇지 않다	45 (7.6)	15 (5.6)	60 (7.0)
무응답	29 (4.9)	10 (3.7)	39 (4.5)
합 계	589 (68.6)	270 (31.4)	859 (100.0)

그 동안 노동부에서도 단체협약이나 취업규칙상의 결혼퇴직제나 여성조기정년제를 시정하는 데 있어 매우 적극적이었고, 1983년의 한국통신공사 사건과 현재 대법원에 계류중에 있는 2건의 한국통신 사건을 비롯하여 1989년의 대구Y대학 사건, 1991년의 서울J대학 사건에서 정년과 관련하여 차별을 당한 여성근로자들의 법적 대응도 완강하였던 점에 비추어 다소 의외의 결과가 아닌가 여겨진다.

인원감축, 정리해고에 대한 사용자측의 응답(표 12)을 보면 87.0%가 '차별 없다'로 '그렇지 않다'가 12.0%로 앞의 정년에서처럼 큰 차이는 나지 않지만 이 부문에서도 근로자측과 사용자측 사이에는 상당한 시각 차이를 보이고 있다.(표 12 참조). 이와 같은 시각의 차이는 정리해고에 대한 노사 양측의 인식의 차이에서 온 결과가 아닌가 보여진다.

<표 11> 남녀정년 차이 없음

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
전적으로 그렇다	135	67.5
그런 편이다	36	18.0
그저 그렇다	10	5.0
그렇지 않은 편이다	9	4.5
전혀 그렇지 않다	10	5.0
전 체	200	100.0

<표 12> 인원감축 정리해고 남녀차이 없음

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
전적으로 그렇다	130	65.0
그런 편이다	44	22.0
그저 그렇다	21	10.5
그렇지 않은 편이다	3	1.5
전혀 그렇지 않다	2	1.0
전 체	200	100.0

주석 1) 보강요구 내용은 ① 여성에 대하여만 키와 몸무게 등의 용모제한을 하는 경우 ② 여성에 대하여만 연령의 제한을 두거나 남녀간의 연령제한의 차이가 합리적인 이유 없이 큰 경우 ③ 남녀 별로 학력, 자격, 경력 등에서 다른 조건을 달아 모집하는 경우 ④ 채용시 여성에 대하여만 보호자나 배우자의 취업동의서나 보증을 요구하는 행위 ⑤ 인턴제도의 실시대상자를 남성에 편중하는 경우 ⑥ 남녀가 동일자격임에도 여성을 남성보다 불리한 고용형태(축탁, 시간제 등의 비정규직)로 채용하는 경우 등으로 되어 있다. 이중 용모, 키, 체중 등 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구하지 못하도록 하는 내용은 1995년 8월초의 고령법 개정시 법규정화되었다(한국여성개발원, 『여성고용에 있어 실질적 차별의 개선방안』, 1994, 21~22쪽 참조).

주석 2) 한국노동조합총연맹, 『여성고용차별의 자율개선추진방안』, 1993, 32~33쪽 참조.

주석 3) 우리나라 기업의 임금체계는 90% 이상이 연령과 근속년수를 기준으로 하는 연공급으로 이루어져 있다. 한국여성개발원, 『동일노동 동일임금에 관한 연구』, 1993, 144~149쪽 참조.

주석 4) 조순경, "동일노동 동일임금의 의의와 과제-직무평가제도의 가능성과 한계," 「동일노동

동일임금 실현을 위한 심포지움 자료」, 한국여성민우회, 1991, 1~14쪽 참조.

주석 5) 노동부 예규상의 이와 같은 표현 속에는 여성의 육체적·정신적 능력이 남성보다 부족하고, 여성근로자의 근속년수는 남성근로자에 비해 짧다는 편견이 내포되어 있다는 오해의 소지가 있다. 그러므로 이 규정은 여성의 육체적·정신적 능력이나 여성근로자의 근속년수 등은 합리성의 근거로 삼을 수 없다고 고쳐야 한다고 본다.

주석 6) 고평법 제8조 제2항의 규정이나 위의 고용평등업무처리규정 제9조 제4항은 해석상 다양한 형태의 사유 중 결혼·임신·출산을 퇴직사유로 하는 근로계약체결행위만을 금지하는 것으로 오해할 소지가 있다. 따라서 고평법 제8조 제2항의 규정은 개정될 필요가 있고 고용평등업무처리규정도 이에 맞추어 개정하여야 한다.

2. 신인사제도와 성희롱 문제

이미 앞서서도 언급했듯이 최근에 와서 금융기관을 중심으로 일부 대기업에서도 도입·실시하고 있는 신인사제도(코스별 고용관리제도)와 직장 내에서의 성희롱 문제가 새로운 형태의 여성차별 유형이라는 소리가 여성계를 중심으로 강력히 대두되고 있고, 1995년 10월 중순에는 여협, 여연 등 10여 개 여성 및 노동단체가 고평법 내에 간접 차별, 직장내 성희롱 금지조항 신설 등을 위한 공동 대책위원회를 발족, 앞으로의 행동계획을 발표한 바 있다.

본 연구에서도 현재 논란이 되고 있는 이들 문제들에 대해서 실태조사를 토대로 근로자와 사용자 간의 생각은 어떠한지를 살펴보고, 공대위 주장대로 신인사제도나 성희롱을 고평법상의 직접 규제 대상으로 할 수 있는지의 여부에 대해서도 검토해 보기로 한다.

가. 신인사제도(코스별 고용관리제도)

신인사제도란 직원의 모집, 채용, 배치전환, 임금 지급 등에 있어 종합직과 일반직(사무직)으로 구분하여 근로자를 관리하는 새로운 인사제도를 말한다. 여기서 종합직이란 기업의 핵심적 기간업무를 담당하며, 승진에는 제한이 없되 본인의 의사에 관계없이 전근이 가능한 직무인 반면, 일반직은 정형적·보조적 업무를 담당하고 본인의 의사를 무시한 전근은 없지만 승진에는 제한이 있는 직무를 뜻한다. 말하자면 대우와 승진에서는 유리한 대신 일이 힘들고 자리 이동이 잦은 종합직과, 일은 편하고 자리 이동은 없는 대신 대우와 승진은 불리한 일반직으로 나누어 근로자들에게 둘 중 하나를 선택케 하는 코스별 고용관리제라 할 수 있다.¹⁾

이 제도는 1980년대 중반 이후 일본에서 은행, 보험, 종합상사, 유통업계 등을 중심으로 기업경영 환경의 변화와 치열한 국내외 경쟁 속에서 경쟁력 확보를 위한 기업경영합리화 전략의 일환으로도 도입된 제도라 할 수 있다.

신인사제도를 도입·실시하고 있는 일본의 기업들은 대부분 남녀 모두에게 종합직과 일반직 중 양자 택일을 할 수 있는 선택의 기회를 주고 있다. 그러나 현실적으로는 전근 문제 등으로 인해 대부분의 남자는 종합직을 선택하고 여자는 일반직을 선택하는 경향이 강하고, 사용자측에서도 이러한 선택을 유도하는 경향이 있기 때문에 한편에서는 신인사제도가 여성에 대한 새로운 형태의 차별이라 하는가 하면 다른 한편에서는 차별이 아니라고 주장하고 있다. 이러한 논란 속에 일본 노동성은 코스별 고용관리의 문제점이 제도 자체에 있는 것이 아니라 제도의 운영에 있다는 입장을 보이고 ① 각 코스에 있어서 남녀 공평한 채용·선발 등이 실시되고 ② 각 코스가 남녀 모두에게 열려 있고 ③ 코스간의 전환을 허용하는 제도를 유연하게 설정하도록 각 기업을 지도할 것을 밝히기도 하였다.²⁾

우리나라에서도 1991년의 7월에 노동부가 금융기관에 대하여 남녀행원 분리채용 금지지침을 내림에 따라 같은해 10월에 은행연합회가 여행원 인사관리제도 개편 안을 마련하면서 금융기관을 중심으로 신인사제도의 도입이 시작되었다.³⁾ 그러나 신인사제도가 고평법을 회피하기 위한 편법이라는 비판이 고조되고 노동계에서도 반발이 잇따르자 한때 주춤하기도 하였지만 근간에 와서 다시 확산되는 추세를 보이고 있다.

최근 우리나라에서 도입하고 있는 신인사제도도 종합직과 일반직으로 구분하여 선택은 근로자에게 일임하는 형식을 취하고 있지만, 결과는 일본의 경우와 마찬가지로 여성들은 일반직에 거의 편

중되는 현상을 보이고 있다고 한다. 이와 같은 현상은 거주지의 자유로운 이동에 상대적으로 많은 제약을 받는 여성들이 임금이나 승진에서 불리한 일반직을 선택할 수밖에 없는 구조적 현실 때문에 신인사제도는 새로운 형태의 성차별 문제를 제기한다는 것이다.

이에 대하여 노동부에서는 개인의 의사를 무시한 채 남성근로자는 종합직, 여성근로자는 일반직으로 일률적으로 배치하는 것은 성차별에 해당하나 일률적으로 코스를 배치하는 경우에도 그 배치기준이 성별이 아니라 기존에 수행해 오던 직무의 내용과 같은 상당한 합리성을 가진 것이고, 그 배치도 잠정적인 것이며 코스의 전환을 희망하는 근로자에 대해서는 직무능력 등 객관적인 기준에 따라 코스의 전환을 유연하게 허용하는 경우에는 성차별로 볼 수 없다 라는 입장을 보이고 있다.⁴⁾

그러나 신인사제도의 도입은 종합직(기간업무)과 일반직(보조업무)을 구분하는 기준이 명확하지 않다는 점, 전근승낙 여부를 직군 선택의 요건으로 하고 있다는 점, 성별에 따른 직군 편중 현상을 부인할 수 없다는 점등에 비추어 문제가 있다. 특히 일부 금융기관에서 여행원제를 폐지하는 대신 기존 여행원들은 일률적으로 사무직(일반직)에, 남자행원들은 일반직(종합직)에 배치해 놓고 사무직에서 일반직으로의 직군 변경은 하늘의 별따기식으로 어렵게 해놓음으로써 여행원들 간에는 직군변경시험을 일컬어 '성전환수술'이라고 자조 섞인 이야기까지 하는 것이 신인사제도의 실체라고 한다면 분명 문제가 있다 할 수밖에 없다.

그러나 다른 한편 직군 분류 기준, 직군의 직무내용과 대우, 직군 간의 전형방법, 직군 간의 전환방법 등에 관하여 노사간에 충분한 협의를 거쳐 시행되는 경우까지 일률적으로 반대하는 것은 반드시 옳다고는 보지 않는다.

따라서 신인사제도의 실시와 관련하여 성차별적 요소가 있는 부분(여성근로자의 의사에 반하여 특정 직군에 배치하는 경우, 특정 직군으로의 선택을 강요하거나 유도하는 경우, 직군 간의 전환조건을 남녀별로 달리하는 경우 등)은 고용평등업무처리규정 등에 예시하는 것은 찬성하지만 신인사제도 자체를 고평법상에 남녀차별 유형의 하나로 규정한다는 데는 찬성할 수 없다. 이 문제와는 별도로 고평법상에 규정되어 있지 않는 차별에 대해서도 고평법의 규제를 받을 수 있는 법적 근거를 마련할 필요가 있다는 것은 앞에서 언급한 바와 같다.

<표 13>은 신인사제도의 실시 여부에 대한 근로자 측의 응답이고, <표 14>는 사용자측(인사노무 담당자)의 응답이다. 응답자의 16.2%가 '실시되고 있다'로, 47.5%는 '실시되고 있지 않다'로, 36.3%는 '모르겠다'는 응답을 하였다.

응답을 얻기 전에 상담요원이 먼저 신인사제도가 어떠한 제도인지를 설명하였지만 상당수가 실시 여부 자체를 모르고 있다고 응답한 것은 신인사제도가 근로자들에게는 아직도 생소한 제도가 아닌가 여겨진다.

<표 14>에 의하면 응답자의 18.5%가 '실시하고 있다'로, 61.0%가 '실시되지 않고 있다'로, '잘 모르겠다'가 20.5%로 나타나고 있다. 사용자측에 대해서도 신인사제도에 관해 같은 설명을 해주었고 최근의 신인사제도에 관한 논란을 감안하면 기업의 인사노무 담당자로서 잘 모르겠다는 수치가 생각보다 높다 할 수 있다.

<표 13> 신인사제도 실시 여부(근로자측)

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
실시되고 있다	139	16.2
실시되지 않고 있다	408	47.5
모르겠다	312	36.3
전 체	859	100.0

<표 14> 신인사제도 실시 여부(사용자측)

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
실시되고 있다	37	18.5
실시되지 않고 있다	122	61.0
모르겠다	41	20.5
전 체	200	100.0

실시 여부에 대하여 근로자 측과 사용자측의 응답에 차이가 있는 것은 신인사제도에 대한 인식 정도, 사용자측 기업에 소속되어 있는 근로자수에 따라 차이가 있다고 보아 별의미가 없다고 보여진다.

<표 15>는 신인사제도가 남녀고용평등에 끼친 영향을 묻은 데 대한 근로자 측의 응답이고, <표 16>은 사용자측의 응답이다.

<표 15> 신인사제도가 남녀고용평등에 미치는 영향(근로자측)

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
매우 긍정적 영향	28	20.1
다소 긍정적 영향	69	49.6
전혀 영향 없음	28	20.1
다소 부정적 영향	14	10.1
전 체	200	100.0

<표 15>에 의하면 신인사제도를 실시하고 있다는 근로자측 응답 중 69.7%가 긍정적인 영향을 미쳤다고 본 반면, 10.1%만이 부정적인 영향을 미쳤다고 보고 있어 대부분이 긍정적으로 보고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 사용자측의 응답에서 더욱 분명하게 나타나고 있다(표 16 참조)

<표 16> 신인사제도가 남녀고용평등에 미치는 영향(사용자측)

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
매우 긍정적 영향	28	20.1
다소 긍정적 영향	69	49.6
전혀 영향 없음	28	20.1
다소 부정적 영향	14	10.1
전 체	200	100.0

<표 17>은 신인사제도에 대한 문제점을 묻은 데 대한 근로자측의 1순위 응답이고, <표 18>은 2순위 응답이다.

<표 17> 신인사제도의 문제점 1(근로자측)

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
성별 직무분리 결과	37	26.6
일반직에서 종합직으로	49	35.3
조직 이분화현상 야기	28	20.1
여직원 사기저하	8	5.8
여직원 퇴직현상 심화	2	1.4
무응답	15	10.8
전 체	139	100.0

<표 17>에 의하면 1순위에서는 일반직에서 종합직으로의 전환이 사실상 어렵다가 전체의 35.3%로 가장 높고, 그 다음이 성별 직무분리를 가져왔다가 26.6%, 조직 이분화현상을 가져왔다가 20.1%, 여직원들의 사기가 저하되었다가 5.8%순으로 나타났다. 또 <표 18>에 의하면 2순위에서는 조직의 이분화현상이 36.7%, 일반직에서 종합직으로의 전환이 어렵다가 23.9%, 여직원들의 사기 저하가 15.6% 순으로 나타났다.

<표 18> 신인사제도의 문제점 1(근로자측)

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
성별 직무분리 결과	14	12.8
일반직에서 종합직으로	26	23.9
조직 이분화현상 야기	40	36.7
여직원 사기저하	17	15.6
여직원 퇴직현상 심화	12	11.0
전 체	139	100.0

위에서 보듯이 근로자측은 신인사제도의 문제점에 대해서 일반직에서 종합직으로의 전환이 어렵다고 보거나 성별 직무분리현상을 가져왔거나 조직의 이분화현상을 가져왔다고 느끼는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 앞의 <표 15>에서 보았듯이 근로자의 대부분이 신인사제도가 남녀고용평등에 긍정적인 영향을 끼쳤다고 응답하면서 다른 한편으로는 문제점이 있다고 보는 것은 신인사제도에 대한 반신반의의 뜻을 나타낸 것이 아닌가 여겨진다.

<표 19>는 같은 물음에 대한 사용자측의 1순위 응답이고, <표 20>은 2순위 응답이다.

<표 19>의 1순위 응답을 보면 잘 모르겠다는 응답이 54.1%로 가장 많고, 그 다음이 일반직에서 종합직으로의 전환이 어렵다 29.7%, 조직 이분화현상을 가져왔다가 13.5%로 나타났다. 또 <표 20>의 2순위 응답에서는 조직의 이분화현상 50%, 성별 직무분리 25.0%, 일반직에서 종합직으로의 전환이 어려움 16.7%, 여직원들의 사기저하 8.3% 순으로 나타났다.

사용자측의 1순위 응답 중 과반수 이상이 잘 모르겠다고 응답한 것이 근로자측 응답과는 판이하다. 사용자측에서 잘 모르겠다는 응답이 과반수 이상 나왔다는 것은 사용자측이 신인사제도를 그만큼 긍정적으로 보는 것이 아닌가 생각된다.

이상에서 나타났듯이 신인사제도에 대하여 노사 양측이 모두 긍정적으로 보는 데는 별다른 차이를 보이지 않지만 신인사제도의 문제점에 대한 인식 태도에는 상당한 시각 차이가 있다 할 것이다.

<표 19>신인사제도의 문제점 2(사용자측)

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
잘 모름	20	54.1
성별 직무분리 결과	1	2.7
일반직에서 종합직으로	11	29.7
조직 이분화현상 야기	5	13.5
전 체	37	100.0

<표 20>신인사제도의 문제점 2(사용자측)

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
성별 직무분리 결과	3	25.0
일반직에서 종합직으로	2	16.7
조직 이분화현상 야기	6	50.7
여직원 사기저하	1	8.3
전 체	12	100.0

나. 직장내 성희롱 문제

최근 전 서울대 조교의 성희롱 사건을 계기로 직장내의 성희롱 문제가 심각한 사회문제로 대두됨에 따라 직장내의 성희롱을 고용상의 새로운 남녀차별의 유형으로 다루어야 한다는 소리가 만만치 않다는 것은 앞에서 본 바와 같다.

직장내 성희롱에 대해서는 선진 각국에서는 이미 1970년대부터 고용상의 성차별로 인정, 이에 대한 규제가 이루어지고 있고 UN이나 ILO에서도 근간에 와서 이 문제에 대한 특별한 관심을 가지고 각국이 이에 대한 적절한 조치들을 취할 것을 촉구하는 문서를 채택하거나 자료들을 발간하고 있다.³⁾

우리 나라에서도 1994년 4월부터 시행되고 있는 「성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률」은 "업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 수행한 자는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다"라고 규정하고 있다(제 11조). 이에 따라 감독자의 위치에 있는 상사가 부하직원의 착오나 부지(不知)를 이용하여 목적을 달성하는 행위(위계)나 폭행·협박 또는 사회적·경제적 지위를 이용하여 부하직원의 의사를 제압할 수 있는 유형적·물리적 힘을 행사하는 행위(위력)를 수단으로 하는 성희롱은 일단 규제대상이 될 수 있게 되었다. 또한 현행 근로기준법 제7조의 폭행금지 규정상의 폭행은 반드시 신체상 가해의 결과를 가져오기에 충분한 완력행사에 한정하지 않기 때문에 심한 성적 수치심이나 모욕감을 느끼게 하는 신체접촉이나 폭언 등도 폭행의 개념 속에 넣을 수 있는 해석상의 여지도 있다. 그밖에 성희롱은 민법상의 불법행위 책임에 의한 손해배상 책임이나 경범죄 처벌법의 대상이 될 수도 있다. 그러나 현재와 같은 법규정만으로는 직장내에서 발생하는 각종 유형의 성희롱에 대해서 효과적으로 대처하기는 미흡한 것도 사실이다.

<표 21>은 여성근로자에 대하여 직장상사나 동료 때문에 성적으로 곤란한 일을 겪은 경험이 있는가, 있다면 어떤 유형인가에 대한 응답이다.

<표 21>에 의하면 응답자의 86.7%가 없다고 한 데 비해 13.3%만이 경험한 바

<표 21> 성희롱 유형

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
없다	234	86.7
언어적 희롱	32	11.9
술자리 희롱	2	0.7
신체적 접촉	1	0.4
강간시도 미수	1	0.4
전 체	270	100.0

있다고 답변하였다. 이는 1993년 11월 한국여성민우회가 조사한 결과 87%의 사무직 여성이 성희롱을 경험하였다고 한 것과는 많은 차이가 있다. 양자간에는 조사시기, 표본집단, 조사방법, 질문 내용 등을 감안하더라도 이렇게 많은 차이가 나는 이유를 이해할 수 없다. 경험한 성희롱 유형 중 언어적 희롱이 압도적이고 그밖에 술자리 희롱, 신체적 접촉 등도 일부 보인다.

<표 22>는 사용자측에 대하여 여직원들이 성희롱에 대해서 직·간접적으로 불평한 사례가 있는가에 대한 응답이다.

<표 22> 여직원 성희롱 불평사례

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
없다	149	74.5
언어적 희롱	47	23.5
술자리 희롱	3	1.5
눈짓·몸짓 희롱	1	0.5
전 체	200	100.0

<표 22>에 의하면 그러한 사례가 없다고 응답한 것이 74.5%임에 비하여 25.5%는 사례가 있는 것으로 응답하고 있다. 앞의 근로자에 대한 조사에 비하여 성희롱 사례비율이 거의 2배 가까이 높은 것은 앞서서도 보았듯이 응답 근로자가 반드시 사용자측의 기업에 일정한 비율로 속해 있지 않은 데 따른 결과가 아닌가 보여진다. 성희롱 사례를 보면 역시 언어적 희롱이 압도적으로 높고, 술자리 희롱이나 눈짓·몸짓 희롱도 일부 보이고 있다.

직장내 성희롱 문제는 피해자, 특히 여성근로자의 인격은 물론 근로조건과 근로환경에도 악영향을 미쳐 고용안정을 위협하는 고용문제라고도 할 수 있다. 따라서 직장내 성희롱 문제는 단순히 성폭력만의 문제가 아니라 고용상의 성차별 문제로 직결될 소지도 있다. 따라서 직장내의 성희롱에 대해서는 어떤 형태로든 예방·억제되어야 한다는 데 이론의 여지가 없다.

그러나 직장내 성희롱을 반드시 고평법상의 성차별 유형의 하나로 규정해야 하는가에 대해서는 의문이 있다.

그 이유는 첫째, 다양하고 광범위한 성희롱 중 직장내에서의 성희롱을 어떻게 설정할 것이며, 이를 어떤 경우에 고용상의 성차별로 보도록 할 것인지가 쉽지 않다는 점, 둘째, 성희롱의 문제는 비단 직장내에서만 문제가 되는 것이 아니라 직장 밖의 어느 곳 어느 경우에도 문제가 되는 만큼, 차제에 성희롱에 대해서는 직장 내외를 불문하고 같이 규제할 필요가 있다는 점, 셋째, 직장내의 성

희롱은 직장 내 상사나 동료직원뿐만 아니라 거래회사 관계자나 고객, 기타 제3자에 의해서도 이루어질 수 있다고 볼 때 고평법에는 성희롱 금지의 의무주체를 정하기가 쉽지 않고 이 경우 행위자에 대한 처벌이나 사업주의 책임한계를 정하기가 어렵다는 점, 넷째, 고평법에 규정할 경우 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률(제11조 제1항)에서 다루고 있는 일부 성희롱(업무상의 성폭력)과 중복 규정된다는 점, 마지막으로 이상의 점들을 모두 감안하여 고평법상에 규정한다는 것은 입법 기술상으로도 용이하지 않을 뿐만 아니라 무리하게 규정했을 경우 현재의 고평법의 취지와 목적이 크게 변질 될 수 있다는 점 등 때문이다.

따라서 직장내 성희롱에 대해서만 고평법상에서 다룰 것이 아니라 차라리 현행의 「성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률」을 보완하여 직장 내외에서의 각종 성희롱에 대해서도 이 법에서 규제할 수 있도록 하는 것이 더 바람직한 방법이 아닌가 생각된다.

<표 23>은 직장내 성희롱을 당했을 경우 어떻게 대처했는가에 대한 응답이고, <표 24>는 성희롱에 대하여 적극적으로 대처할 경우 직장생활과 관련하여 어떤 영향이 미칠 것인가라는 질문에 대한 응답이다.

<표 23>에 의하면 개인적으로 항의하고 사과를 요구했다가 41.7%로 가장 높고, 그 다음 당하고만 있었다 25.0%. 동료 앞 공개사과 요구와 상사에게 문책요구가 각각 11.1% 순으로 되어 있고, 고소 시도가 가장 낮은 2.8%로 나타났다. <표 23>에서도 나타나듯이 직장내 성희롱에 대해서는 3분의 2 이상이 개인적으로 문제를 해결하거나 당하고만 있었고 이를 공개적으로 문제삼는다는 매우 소극적인 면을 보이고 있다. 특히 형사 처벌에 대해서는 더욱 그렇다. 이와 같은 현상은 <표 24>의 결과에서 그 이유가 잘 설명되고 있다.

<표 24>에 의하면 전혀 영향이 없다는 19.6%밖에 되지 않고, 나머지는 직장에서의 소외(42.6%), 배치·승진 등에 약간 영향(11.1%), 배치·승진에 매우 영향(10.4%), 해고 위험(5.9%) 등의 순으로 영향이 미칠 것으로 생각하고 있다.

<표 23> 성희롱시 대처방안

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
당하고만 있었다	9	25.0
개인적 항의 사과 요구	15	41.7
동료앞 공개사과 요구	4	11.1
상사에게 문책 요구	4	11.1
고소 시도	1	2.8
기 타	3	8.3
전 체	36	100.0

<표 24> 성희롱에 적극 대처시 예상영향

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
전혀 영향이 없다	53	19.6
소외당할 것임	115	42.6
배치나 승진 등에 약간 영향	30	11.1
배치나 승진 등에 매우 영향	28	10.4
해고의 위험	16	5.9
기 타	17	6.3
무응답	11	4.1
전 체	270	100.0

요컨대 앞의 <표 23>에서 나타난 것과 같이 직장내 성희롱을 당했을 때 적극적 대처를 하지 못하는 것은 적극적으로 대처할 경우 직장생활의 어려움을 의식했기 때문이라고 할 수 있다. 이와 같은 현상은 사용자측에 대한 질문에서도 여실히 나타나고 있다.

<표 25>는 여직원들이 직장 내에서 성희롱을 당하는 경우 어떻게 하는 것이 바람직한가에 대한 응답이고, <표 26>은 앞의 <표 24>와 똑같은 질문에 대한 응답이다.

<표 25>에 의하면 공개적으로 사과를 받고 다시는 그런 일이 일어나지 않도록 함이 응답자의 45.1%, 당사자끼리 개인적으로 해결함이 29.4%, 상사에 알려 문책 받도록 함이 15.7%, 법에 호소하여 해결함이 3.9%, 직장내 분위기를 위해 문제삼지 않음이 2.0%로 앞의 근로자측 응답에 비해 내용적으로 상반된 면을 보이고 있다. 즉 근로자측은 4분의 1 정도만이 적극적으로 대처한 데 비해 사용자측은 3분의 2 가까이가 적극적으로 대처해야 한다는 입장을 보이고 있어 대응방법에 있어 큰 차이를 나타내고 있다. 그러나 양측 모두 사법적인 대응방법에 대해서는 극히 미온적이다.

<표 25>바람직한 성희롱 대처방법

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
분위기 고려하여 덮어둠	1	2.0
당사자끼리 개인적 해결	15	29.4
동료간 해결	23	45.1
상사에 알려 문책받게 함	8	15.7
법에 호소하여 해결함	2	3.9
기 타	2	3.9
전 체	51	100.0

<표 26>성희롱에 적극 대처시 불이익 우려

(단위 : 개, %)

항 목	사 례 수	비 율
전혀 영향이 없음	7	13.7
소외당할 것임	30	58.8
배치나 승진 등에 약간 영향	8	15.7
배치나 승진 등에 매우 영향	4	7.8
해고의 위험	1	2.0
기 타	1	2.0
전 체	51	100.0

또 <표 26>에 의하면 직장내에서 소외당할 것이 58.8%로 압도적으로 많고, 배치 등에 약간 영향 15.7%, 배치 등에 매우 영향 7.8% 등 85% 가까이가 적극적 대처시 좋지 않은 영향이 미칠 것으로 생각하고 있고, 13.7%만 전혀 영향을 없을 것으로 생각하고 있다. 직장내 성희롱에 대해서 대처는 적극적으로 하기를 바라면서 적극적으로 대처할 경우 직장생활에 어려움을 겪을 것이라고 보는 이와 같은 사용자측의 이율배반적인 시각 때문에 오히려 근로자측이 소극적일 수밖에 없지 않는 가라는 생각이 든다.

직장내 성희롱에 대해서 피해를 본 여성근로자가 적극적으로 대처하더라도 직장생활에 아무런 어려움을 주지 않는 분위기 조성이 곧 직장내 성희롱을 예방·억제할 수 있는 가장 확실한 방법이

아닌가 생각된다. 이러한 분위기 조성을 위해서는 무엇보다 사업주와 노동조합의 책임과 역할이 크다고 본다.

주석 1) 신인사제도에 관해서는 大脇雅子, 「コ-ス別人事制度と均等法」, 『季刊労働法』, 144號, 1987, 18쪽 이하; 한국여성개발원, 앞의 책(94 연구보고서, 200-5), 267~269쪽; 김엘림, 앞의 논문, 212~214쪽 참조.

주석 2) 労働省, 「雇用管理の望みあり方」, 『労働法律旬報』, No. 1277, 1991, 24~28쪽;

주석 3) 금융기관에서의 신인사제도의 도입배경에 대해서는, 『계간사무직여성』 1994(봄호), 71~74쪽 참조.

주석 4) 부소 01710-83, 93. 3.18.

주석 5) UN은 1993년 제48차 총회에서 「여성에 대한 폭력철폐선언」을 채택하여, 여성에 대한 폭력을 여성에 대한 육체적·성적·정신적 침해나 고통 및 그와 같은 폭력적 행동에 의한 위협, 자유의 강압적인 억압 등이 초래되거나 초래가 예상되는 성에 근거한 모든 폭력행위로 정의하고, 여성에 대한 폭력을 처벌하고 피해여성을 구제할 국내법적인 조치를 취할 것 등의 다양한 국가의 의무를 규정하고 있다. ILO도 1992년 1월에 성희롱에 대한 보고서를 발간하여 각국의 다양한 법적 규제와 기타 조치들을 제시하였다(ILO, Conditions of Work Digest: Combating Sexual Harassment at Work, Vol. 11, No.1.1992 참조).

IV. 고평법상의 분쟁처리제도의 문제점 및 개선방안

고용상의 각종 차별에 대한 대응방안으로서는 고평법에 의한 분쟁처리절차를 밟는 방법 외에도 차별 유형에 따라서는 근기법 제27조의 3의 규정에 의하여 노동위원회에 구제신청을 하거나 노동부에 차별 시정을 요구하는 진정, 고소, 고발 등을 제기할 수도 있다. 또 경우에 따라서는 앞의 대응방식과는 별도로 법원에 민사소송을 제기하는 방법도 고려해 볼 수 있다. 이와 같이 고용상의 차별에 대해서는 여러 가지 대응방식이 있지만 여기에서는 고평법상의 분쟁처리방식에 초점을 맞추어 이의 문제점과 개선방안을 검토해 보기로 한다.

고평법상의 성차별금지 위반에 대해서는 벌칙과 별도로 분쟁처리제도를 통한 해결절차를 마련해 놓고 있다. 이와 같이 고평법 위반에 대해서는 한편으로는 벌칙을 규정해 놓고 다른 한편으로는 분쟁처리제도를 통한 해결을 시도하고 있는 것은 외국에서는 쉽게 찾아볼 수 없는 입법례라 할 수 있다.¹⁾

원래 고용상의 차별로 인한 분쟁은 당사자간의 이익분쟁이 아니라 권리분쟁이라고 볼 때 이와 같은 권리분쟁은 조정대상으로 볼 것이 아니라 권리구제대상으로 보는 것이 원칙이라고 본다. 그럼에도 고평법에서는 고용상의 차별 문제를 시종일관 분쟁조정외 차원에서만 다루려고 한 것은 당해 여성근로자와 사업주와의 향후의 원만한 관계를 고려한 것이라 하더라도 차별에 대한 법적 대응방안으로서는 적절하다고는 볼 수 없다. 이하 고평법상의 분쟁해결방법과 이의 절차 및 실효성에 관하여 문제점과 개선방안을 중심으로 살펴보기로 한다.

1. 고충처리기관에 의한 분쟁의 자율적 해결

고평법(제14조 제1항)에서는 사업주가 고용상의 성차별에 관하여 당해 근로자로부터 고충 신고를 받은 때에는 고충처리기관에 고충의 처리를 위임하는 등 분쟁의 자율적 해결을 위하여 노력하도록 하고 있고, 동법 시행령(제12조 제2항)에서는 사업주가 고충 신고를 받은 때에는 고충처리기관에 위임하는 등 그 결과를 당해 근로자에게 통보하도록 하고 있다. 이것이 고평법상의 일차적인 분쟁처리방법이다.

위에서 보듯이 고충처리기관에 의하여 분쟁이 해결되기 위해서는 첫째, 고충을 당한 근로자의 신고가 있어야 하고, 둘째, 신고를 받은 사업주는 고충처리기관에 이를 위임해야 하며, 셋째, 고충처리기관에서의 처리가 있어야 하며, 마지막으로 고충처리 결과에 대하여 근로자와 사업주가 받아들여야 한다.

그러나 현행 고평법상의 내용을 보면 고충처리기관에 의한 분쟁의 자율적 해결은 사실상 기대하기 어렵다. 그 이유는 고충 신고에서부터 처리결과에 이르기까지 모두 사업주 위주로 되어 있기 때문이다.

먼저 고충 신고에 대해서 살펴보면 사업주의 고용상의 차별행위로 인하여 발생한 고충을 차별행위를 한 바로 그 사업주에게 신고하도록 하고 있다. 이는 자신의 물건을 훔친 도둑에게 도난신고를 해야 하는 것과 하등 다를 것이 없다. 거기에다 사업주가 고충신고를 받고도 고충처리기관에서의 처리를 위임하지 않고 다른 방법으로 처리하는 것도 인정하고 있어 사업주가 근로자로부터 고충신고를 받았다 해서 반드시 고충처리기관에 고충을 처리하도록 위임한다고는 볼 수 없다. 따라서 고충처리기관에서의 고충처리 여부는 전적으로 고충 신고를 받은 사업주의 의사에 달려 있다고 볼 때, 사업주로부터 차별을 당한 여성근로자가 과연 그 사업주를 믿고 고충을 신고하겠는가 하는 의문이 따를 수밖에 없다.

고용상의 차별로 인한 고충에 대해서는 고충처리기관이 이를 다루도록 하기 위해서는 우선 근로자가 직접 고충처리기관에 고충을 신고할 수 있도록 법을 개정하여야 한다. 그렇지 않고서는 고충처리기관에서 고충을 다루는 것 자체부터 보장되지 않는다고 본다.

다음 고충처리기관의 설치·운영이나 처리절차 등에 있어서도 여러 가지 문제점이 제기된다. 구법에서는 고충처리기관의 구성에 있어 사업주를 대표하는 자와 당해 사업장의 근로자를 대표하는 자, 각 10인 이내의 동수로 구성하도록 되어 있고, 노조가 조직되어 있는 경우에는 그 노조의 여성근로자 대표를 근로자로 대표하도록 하고 있을 뿐(동법 제14조 제2항, 동법 시행령 제12조 제1항). 고충처리기관의 설치범위, 운영방법, 처리절차 등에 대해서는 아무런 규정도 두고 있지 않았다. 때문에 고충처리기관의 설치범위가 어떻게 되는지, 그 운영과 처리절차는 어떻게 이루어지며, 노사협의회법상의 노사협의회나 고충처리위원과의 관계는 어떻게 되는지 모두가 분명치 않았다.

그러다가 1995년 8월초의 법개정과 같은 해 11월초에 개정된 동법 시행령 및 1996년 1월 하순에 개정된 동법 시행규칙에 의해 고충처리기관의 설치범위와 구성방법, 조직운영, 처리절차 및 노사협의회와의 관계 등에 대해서 어느 정도 윤곽이 잡혔다 할 수 있다.

그 내용을 보면 개정법에서는 고충처리기관의 설치범위, 설치방법, 고충처리절차, 기타 필요한 사항을 대통령령으로 정할 수 있도록 위임규정(동법 제14조 제3항)을 신설하였고, 이를 근거로 개정된 시행령에서는 먼저 고충처리기관의 설치 범위를 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로 정하고(제11조 제1항) 하나의 사업에 지역을 달리하는 2 이상의 사업장이 있는 경우에는 각 사업장별로 하되 상시 30인 미만의 근로자를 사용하는 사업장에 대하여는 그 사업의 주된 사업장에 설치하도록 하고 있다(동법 시행령 제11조 제2항).

다음 고충처리기관의 구성방법을 보면 고충처리기관은 사업주를 대표하는 자(사업주위원)와 근로자를 대표하는 자(근로자위원) 각 10인 이내의 동수로 구성하되 상시 사용하는 근로자가 50인 미만의 사업장의 경우에는 각 2인 이내로 하도록 하고 있다(동법 시행령 제11조의 2 제1항).

또 고충처리기관의 노사위원의 구성방법을 보면, 사업주위원은 사업주가 위촉하고, 근로자위원은 그 사업의 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표에서 다수를 득표한 순으로 선출하되, 그 사업에 노조가 있는 경우에는 그 노조의 대표자가 위촉하는 자(근로자위원의 정수에서 그 노조의 여성근로자를 대표하는 근로자의 수를 제외한 수에 한함)를 근로자위원으로 하도록 하고 있다(동조 제2항).

마지막으로 노사협의회와의 관계를 보면, 노사협의회법에 의하여 설치되어 있는 노사협의회가 ① 근로자위원의 대표가 여성인 경우와 ② 근로자위원의 3분의 1 이상이 여성인 경우에는 그 노사협의회를 고충처리기관으로 보도록 하고 있다(동조 제3항).

그밖에 고충처리기관을 설치하는 사업주는 고충처리기관의 조직·운영 등에 관한 규정을 제정하고 규정을 제정 또는 개정하고자 하는 경우에는 미리 고충처리기관의 의견을 듣도록 하고 있다(동조 제4항). 또한 사업주가 고충처리기관의 조직·운영에 관한 규정을 정한 때에는 고충처리기관의 위원의 수, 위원의 임기와 고충의 처리절차 및 방법에 관한 사항도 포함시키도록 하고 있다(동법 시행규칙 제8조).

이상에서 보듯이 1995년 8월초의 법개정과 같은 해 11월초의 시행령의 개정 및 1996년 1월 하순의 시행규칙 개정으로 구법에 비해서는 고충처리기관의 모습이 어느 정도 구체화되었다 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 개정 법령에서도 여전히 적지 않은 문제점을 드러내고 있다. 그 문제점을 보면 첫째, 고평법의 적용범위는 근기법의 적용을 받고 있는 사업 또는 사업장이라 해놓고(동법 제3조),

동법 시행령(제11조 제1항)에서는 고충처리기관의 설치에 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장을 대상으로 하고 있다. 이는 법 체계상으로도 문제가 되지만 우리 나라 사업 또는 사업장의 규모별 실태 및 여성근로자들의 고용실태⁴⁾에 비추어 볼 때 설치범위가 너무 높다 하지 않을 수 없다. 법 규정대로라면 30인 미만의 사업 또는 사업장에서는 고용상의 차별로 인한 분쟁이 발생하더라도 고충처리기관에 의한 분쟁의 자율적 해결방법은 기대할 수 없다고 할 수밖에 없다.

고평법의 적용범위가 상시 5인 이상의 사업 또는 사업장인 점에 비추어 고충처리기관의 설치대상도 법의 적용범위와 일치시키는 것이 원칙이라 할 것이다. 그러나 실제 5인 이상의 사업장까지 설치범위를 확대한다는 것은 현실성이 없는 데다 현재대로 하는 경우에도 노사협의회법상의 노사협의회와 고충처리위원회가 있는데 또 고평법상의 고충처리기관까지 중복설치하는 데 따른 운영상의 번거로움과 혼란도 없지 않다고 볼 때, 차라리 현재의 노사협의회나 고충처리위원회를 보완하여 이를 활용하는 것이 현실적이 아닌가 생각된다. 이에 대해서는 뒤에서 보기로 한다.

둘째, 고충처리기관의 구성방법에 있어 고충처리기관은 각 10인 이내의 노사동수로 구성되 당해 사업장에 노조가 있는 경우에는 그 노조의 여성근로자 대표를 근로자를 대표하는 자로 하여야 한다(법 제14조 제2항, 동법 시행령 제11조의 2 제1항)하고, 근로자위원은 그 사업의 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표에서 다수를 득표한 자 순으로 선출하되 그 사업에 노조가 있는 경우에는 그 노조의 대표자가 위촉하는 자를 근로자위원으로 한다고 규정하고 있다(시행령 제11조의 2 제2항).

고평법상의 고충처리기관은 특별히 고용상의 차별로 인한 분쟁을 자율적으로 처리하기 위한 기구라는 점에 비추어 고충처리기간의 근로자위원의 선출방법도 중요하다고 보지만 근로자위원 중에 여성근로자를 대표하는 여성위원이 일정 비율 이상 선출되도록 하는 것도 매우 중요하다고 본다. 그러기 위해서는 예컨대 사업장 내의 전체 근로자 중 여성근로자가 과반수 이상을 차지하는 경우에는 남녀 동수로, 과반수 미만인 경우에는 3분의 1 이상을 여성이 선출되도록 법령에서 뒷받침해 주는 것도 한 방법이라고 본다.

노동조합이 있는 경우에도 무조건 노동조합의 대표자가 위촉하도록 할 것이 아니라 당해 사업장의 과반수 이상의 근로자를 대표하는 노동조합에 대해서만 위촉하도록 하되, 이 경우에 있어서도 전체 근로자 중 여성근로자의 비율에 따라 여성근로자위원을 위촉하도록 하는 것이 합당하다고 생각된다. 고충처리기관을 노사협의회로 대체할 경우에는 이를 염두에 두고 노사협의회를 보완하여야 함은 물론이다.

셋째, 고충처리기관의 고충처리절차에 대해서 보면 1996년 1월 하순에 개정된 고평법 시행규칙(제8조)에서는 사업주가 고충처리기관의 조직·운영에 관한 규정을 제정할 때에는 고충의 처리절차 및 방법에 관한 사항도 포함시키도록 하고 있다. 따라서 고충처리기관의 조직·운영이나 처리절차 및 방법 등에 대해서는 모두 사업주가 정하도록 하고 있고, 다만 사업주가 이를 정할 때에는 미리 고충처리기관의 의견을 듣도록 하고 있을 뿐이다.

고충처리기관에서의 처리가 고평법상의 분쟁에 대한 유일한 내부 해결절차라는 점에 비추어 볼 때 가능한 이 단계에서 분쟁이 자율적으로 해결되는 것이 가장 바람직함은 두 말할 필요도 없다. 그러기 위해서는 분쟁 원인과 내용에 대한 진상조사와 사실확인작업이 공정하게 이루어질 수 있는 절차와 방법이 마련되어 있어야 하고, 이러한 절차와 방법을 통해 결정된 사항에 대해서는 당사자(특히 사업주)가 이를 존중할 때 고충처리기간에서의 처리가 실질적 의미를 지닌다고 할 것이다.

그러나 현재로서는 사업주의 위임이 있는 경우에만 고충사항을 다룰 수 있는데다 그나마 이를 다룰 절차와 방법마저 사업주가 정하도록 하고 있기 때문에 고충의 처리가 매우 형식적으로 이루어지지 않겠는가 하는 의문이 들 수밖에 없다. 현행대로라면 설사 사업주의 명백한 차별행위가 있다 하더라도 고충처리기관에서 할 수 있는 것은 고작 사업주의 선처를 바라는 정도 이상은 기대할 수 없다고 한다면 구태여 고충처리기관을 법적 기구로 두어야 할 이유가 없다고 본다.

기왕에 고충처리기관을 통해 분쟁의 자율적 해결을 시도한다면 그 절차와 방법에 대해서도 사업주에게 일임할 것이 아니라 고충처리기관에서 자율적으로 정하도록 하는 것이 고충처리절차의 공정성 확보를 위해서도 당연하다고 본다. 아울러 고충처리 결과에 대해서는 관계당사자(특히 사업주)가 이를 존중하도록 법적·행정적 뒷받침이 있어야 한다고 본다. 고충처리기관을 노사협의회로 대체할 경우 이 문제도 현재보다는 훨씬 쉽게 해결될 수 있다고 본다.

마지막으로 고충처리기관과 노사협의회와의 관계를 보면, 개정 시행령(제11조의 2 제3항)에서는 기존의 노사협의회가 ①여성이 근로자위원의 대표를 맡고 있거나 ②근로자위원의 3분의 1 이상이 여성인 경우에는 그 노사협의회를 고충처리기관으로 보도록 하여 노사협의회를 고충처리기관으로 활용할 수 있는 길을 터놓고 있다.

이와 같은 조치는 하나의 사업 또는 사업장 내에 노사협의회법상의 노사협의회와 고충처리위원회 있는데 다시 고평법상의 고충처리기관까지 설치하여야 하는데 따른 기구의 중복과 이로 인한 운영상의 혼란을 줄이기 위한 조치로 보이지만 이것이 오히려 문제를 더욱 복잡하게 만들 수도 있다. 그 이유는 노사협의회의 근로자위원은 한번 구성되면 그 상태로 계속 유지되는 것이 아니라 1년마다 선거나 노동조합의 위촉이 어떻게 되는가에 따라 달라질 수 있다. 그러다 보면 처음에는 노사협의회를 고충처리기관으로 볼 수 있는 요건이 갖추어졌다가도 나중에는 그렇지 못한 때도 있을 수 있고, 그 반대의 경우도 발생할 수도 있다. 이렇게 될 경우 고충처리기관도 노사협의회의 근로자위원이 어떻게 구성되는가에 따라서 그 설치나 존치 여부가 좌우되는 매우 복잡한 상황이 전개될 수 있기 때문이다. 이렇게 문제를 복잡하게 하기보다는 차제에 고평법상의 고충처리기관을 없애는 대신 노사협의회나 고충처리위원회가 맡도록 하는 것이 보다 현실적이라 할 수 있다. 현재 고평법상의 고충처리기관을 노사협의회법상의 노사협의회와 고충처리위원회와 비교해 보면 명칭과 설치범위는 고충처리위원회, 구성방법과 위원의 수는 노사협의회와 같거나 비슷하지만 회의 운영방식이나 처리절차, 이행확보면에서 볼 때 노사협의회가 맡는 것이 더 적합하다고 본다. 그러나 노사협의회가 고충처리기관의 역할까지 맡기 위해서는 현행의 노사협의회에 대해서도 상당부분 보완이 따라야 한다고 본다. 고충처리기관을 노사협의회로 대체할 경우에도 고충신고의 경우와 마찬가지로 해당 근로자는 곧바로 노사협의회에 신고하도록 고평법을 개정해야 함은 물론이다.

주석 1) 프랑스의 노동법전(L. 제152조 제1항)이나 이탈리아의 남녀고용평등법(제16조)에서도 성차별에 대하여 벌칙을 규정하고 있지만, 프랑스나 이탈리아에서는 우리 나라나 미국, 영국과 같이 고용평등위원회와 같은 특별기구에 의하여 차별 문제를 다루고 있지 않다는 데 유의할 필요가 있다.

주석 2) 1994년 현재 여성근로자의 62.7%가 5인 미만의 영세사업장이나 가내수공업에 종사하며 30인 미만의 사업장이 차지하는 비율은 76.2~84.1%로 대다수 여성근로자는 소규모 영세 및 중소기업에 분포하고 있다고 한다.

2. 지방노동행정기관장의 분쟁해결 지원

고충처리기관에 의하여 분쟁이 해결되지 아니한 경우 그 근로자 또는 그 근로자가 속한 사업장의 노동조합과 당해 사업주의 쌍방 또는 일방의 지원요청을 받은 때에는 지방노동행정기관장이 10일 이내에 관계당사자에게 필요한 조언, 지도 또는 권고를 하거나 고용평등위원회로 하여금 조정하도록 하고 있다(고평법 제15조). 이것이 지방노동행정기관장에 의한 분쟁해결의 지원이고 일응 고평법상의 두 번째 분쟁해결방식인 것처럼 보이기도 한다.

이와 같이 지방노동행정기관장에 의한 분쟁해결의 지원이 고충처리기관에 의한 분쟁의 자율적 해결에 이어 고평법상의 두 번째 분쟁처리방식으로 보이는 것은 법규정에서 분쟁해결의 지원은 첫째 고충처리기관에 의하여 분쟁이 해결되지 않은 경우라고 한 점, 둘째 근로자측 뿐만 아니라 사업주도 요청이 가능하다고 한 점, 셋째 지원내용이 관계당사자에게 필요한 조언, 지도 또는 권고라고 하고 있는 점 때문이라고 할 수 있다. 게다가 고용평등위원회의 조정개시 요건 중의 하나로 관계당사자의 쌍방 또는 일방이 지방노동행정기관장의 조언, 지도, 권고에 응하지 아니하는 경우(시행규칙 제10조 제1항)라고 하고 있는 것도 근거가 된다고 할 수 있다.

그러나 우리 나라의 고평법의 고용상의 차별에 대해서는 벌칙으로 이를 금지하고 있기 때문에 지방노동행정기관장은 사업주가 차별행위를 하지 않도록 감시·감독하고 행정지도를 해야 함은 물론 사업주가 법 위반을 했다면 이의 시정조치와 더불어 법 위반에 따른 책임추궁도 해야 하는 것이 책무라고 본다. 따라서 지방노동행정기관장은 분쟁해결제도에 대한 지원 규정이 없다 하더라도, 법의 취지와 목적을 노동행정 차원에서 실현시킨다는 적극적인 자세로 법 위반 방지와 분쟁해결에 임해야 한다고 본다면 지방노동행정기관장의 지원은 고평법상의 별개의 분쟁해결방식으로

볼 것이 아니라 노동행정기관의 통상업무의 일환으로 보는 것이 옳다고 본다.

고용평등업무처리규정(제14조)에서도 고평법 위반사항의 시정을 원하는 민원이 제기된 경우 지방노동관서의 장은 민원의 형식에 관계없이 분쟁해결지원 요청을 받은 것으로 보아 10일 이내에 관할 고용평등위원회에 조정을 의뢰하도록 하고 있고, 다만 사안이 경미하고 법 위반 여부가 명확한 경우에는 조정을 의뢰하지 아니하고 관계당사자에게 필요한 지도, 사법조치 등을 통하여 종결 처리할 수 있도록 하고 있다. 또 근로감독관이 고평법에 관한 고소·고발 사건을 접수한 때에는 즉시 수사에 착수하는 등 범죄 수사의 예에 따라 처리하되, 고소사건의 경우에는 고용평등위원회에 조정을 의뢰하도록 하고 있다.

위의 업무처리규정을 보더라도 지방노동행정기관장의 행정지원은 고충처리기관의 고충처리나 고용평등의 분쟁조정과 같이 고평법상의 별도의 분쟁해결방식이 아님을 분명히 한 것이라 하겠다. 다만, 고평법 제15조의 규정만으로 볼 때에는 지방노동행정기관장의 행정지원도 하나의 분쟁해결방식으로 보일 여지가 있는 만큼 이 부분에 대해서는 법문의 정비가 필요하다고 본다. 법문을 정비할 경우 법 제15조의 규정 전체를 삭제해 버리든지 아니면 고평법상의 두 번째 분쟁해결방식으로 비추어지는 표현은 삭제하되 고평법 위반사항에 관한 민원을 처리하는 근로감독관으로서의 일반적인 책무에 대해서만 규정하더라도 별문제는 없다고 본다.

3. 고용평등위원회에 의한 조정

고평법에 의한 분쟁해결절차 중 가장 중요한 절차가 고용평등위원회에 의한 조정이다.

남녀평등에 관한 법제를 마련하고 있는 국가에서도 대부분 우리나라의 고용평등위원회와 유사한 성격의 특별행정기구를 설치하여 신속·간편한 절차로서 법의 실효성을 확보하려하고 있다. 미국의 공민권법 제7편(Title VII of the Civil Right Law, 1964년 제정)에 의한 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)를 비롯하여 영국의 성차별금지법(Sex Discrimination Act, 1975년 제정)에 의한 기회균등의원회(Equal Opportunity Commission, EOC), 캐나다의 인권법(Canadian Human Rights Act, 1977년 제정)에 의한 캐나다 인권위원회(Canadian Human Rights Commission, CHRC), 일본의 고용기회균등법(1985년 제정)에 의한 기회균등조정위원회 등이 여기에 해당된다.¹⁾

그러나 우리나라의 고용평등위원회는 업무를 개시한 1989년부터 지금까지 분쟁사건을 처리한 것이 불과 10건도 안되는 점에 비추어 사실상 유명무실한 상태에 있다 해도 과언이 아니다. 고용평등위원회의 조정실적이 이렇게 부진한 것은 위원회에 분쟁조정을 의뢰할 책임이 있는 지방노동행정기관장이 조정의뢰 자체를 외면하고 있기 때문이 아닌가 보여진다. 그렇지 않고서는 지방노동행정기관장은 관계당사자의 요청이 있는 경우에는 말할 것도 없고 고평법 위반사항의 시정을 원하는 민원이 제기된 경우에도 위원회에 조정을 의뢰하도록 하고 있음에도 불구하고 위원회의 조정처리 실적이 이처럼 부진할 까닭이 없기 때문이다. 이와 같이 위원회에 조정을 의뢰할 책임이 있는 지방노동행정기관장이 조정의뢰를 외면하고 있다는 것은 현행과 같은 고용평등위원회의 조정으로서는 분쟁의 효과적인 해결을 기대할 수 없다는 것을 누구보다도 잘 알고 있기 때문이 아닌가 보여진다.

이하 고용평등위원회의 조정방식에 어떠한 문제가 있는지를 살펴보고 이의 개선방안에 대해서도 검토해 보기로 한다.

가. 설치상의 문제

고용평등위원회는 서울과 5개 광역시의 지방노동청에만 설치되어 있어 지방노동청 소재지 이외의 타지역 근로자들이 위원회를 이용하기에는 지리적으로 불편한 점이 적지 않다. 이를테면 강원도 지역의 사업장에서 발생한 분쟁은 서울지방노동청에 설치되어 있는 위원회에서, 제주 지역의 사업장에서 발생한 분쟁은 광주지방노동청에 설치되어 있는 위원회에서 조정하도록 되어 있다.

이와 같이 지역에 따라서는 지리적으로 너무 멀리 떨어져 있기 때문에 관계당사자가 위원회에 출석하여 진술하거나 위원회의 상근 전문위원이 현장조사를 하는 데는 여러 가지 불편이 따를 수밖에 없다. 그나마 위원회의 조정에 대해서 아무런 법적 뒷받침도 없는 상태에서 누가 멀리 떨어져 있는 위원회까지 가서 조정을 받으려고 하겠는가 하는 점이다.

따라서 위원회는 현재의 6개 지방노동청 이외에 최소한 각 도의 도청소재지의 지방노동관서에도

설치되어야 한다고 본다. 위원회의 수도 현행과 같이 일률적으로 노·사·공익 각 5인으로 할 것이 아니라 지역별 업무량을 감안하여 차등(각 3인에서 5인까지)을 둘 필요가 있다고 본다.

나. 운영상의 문제

고용평등위원회의 회의는 노사위원 각 2인이 참석한 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다(시행령 제16조 제3항)하여 노사 각 2인을 포함, 최소 8명 이상이 되어야 회의가 열리게 되어 있다. 노동쟁의조정법상의 조정위원회가 노·사·공익 각 1인씩 3인으로 구성되는 것이나 부당해고나 부당노동행위구제신청 사건에서 노동위원회의 심문회의가 노사위원 각 1인예다 공익위원 3인을 포함하여 5인으로 구성되는 것에 비한다면 그 수가 너무 많다 하지 않을 수 없다.

위원회의 조정은 단순히 당사자간의 이해관계를 조정하는 것이라 하기보다는 고용상의 차별 여부를 가려내어 여기에 상응하는 조정안을 작성하는 것이라고 볼 때 회의에 인원이 많이 참여한다고 해서 그 회의의 공정성이나 객관성이 보장된다고는 보지 않는다. 오히려 다수의 노사위원이 참여하여 서로의 입장만을 주장하는 경우에는 회의의원만한 진행은 말할 것 없고 사실의 진위 여부를 가리는데도 별 도움이 되지 않는다고 본다. 또한 출석위원이 많다 보면 지방노동행정기관의 지출도 그만큼 늘어날 수밖에 없다. 위원회가 차별 여부를 가려내어 거기에 합당한 조정안을 작성하기 위해서는 회의에 참여하는 위원들의 수가 많고 적음에 달려 있다고 하기보다는 상근 전문위원이 얼마만큼 사건조사를 정확히 하며 위원회가 얼마나 공정하게 판단하는가에 달려 있다고 본다.

따라서 1995년 8월초의 법 개정시 위원회에 추가로 부가된 근로여성의 취업촉진이나 고용평등에 관한 사항을 협의할 경우에는 전원회의를 하는 것이 당연하다하더라도 조정회의는 노사위원 각 1인과 공익위원 2인으로 개의하고 4분의 3 이상의 찬성으로 의결하도록 하거나 부당해고나 부당노동행위에 대한 심문회의같이 노사위원 각 1인과 공익위원 3인으로 구성하되 결정은 공익위원만이 하도록 하는 것이 합리적이라고 본다.

다. 조정개시 시기와 순서 문제

먼저 위원회의 조정은 관할 지방노동행정기관장의 조정의뢰가 있는 경우에만 개시된다. 위원회의 조정은 관계당사자가 직접 위원회에서 신청해서 개시되는 것이 아니라 지방노동행정기관장이 ① 관계당사자의 쌍방 또는 일방으로부터 조정의뢰의 요청을 받은 경우, ②관계당사자의 쌍방 또는 일방이 지방노동행정기관장의 조언, 지도, 권고에 응하지 아니한 경우, ③기타 고용평등위원회에서 조정함이 필요하다고 인정하는 경우 위원회에 조정을 의뢰한 때에만 개시하게 되어있다(개정 시행규칙 제10조 제1항). 그러나 고용평등업무처리규정(제14조)에서는 고평법 위반사항의 시정을 원하는 민원이 제기된 경우 지방노동관서의 장은 민원의 형식에 관계없이 10일 이내에 관할 고용평등위원회에 조정을 의뢰하도록 하고, 또 근로감독관이 고평법에 관한 고소 사건의 경우에도 위원회에 조정을 의뢰하도록 하고 있는 것은 앞에서 본 바와 같다.

위에서 보듯이 위원회의 조정은 근로자가 지방노동행정기관장에게 요청만 하면 쉽게 조정이 기대된다는 점에서 앞의 고충처리기관에서의 고충처리의 경우와는 다른 면이 있다. 그러나 근로자가 직접 위원회에 조정신청을 할 수 없다는 점에서는 앞의 고충신고와 다를 바 없다고 볼 때, 위원회의 조정은 지방노동행정기관장의 의뢰가 있는 경우에 하도록 할 것이 아니라 근로자 측의 신청이 있는 경우에 하도록 법령의 개정이 필요하다고 본다. 이렇게 하는 것이 지방노동행정기관장이 위원회에 조정을 의뢰하는 데 따른 여러 가지 문제점(지방노동행정기관장의 조정의뢰 외면, 절차의 번잡성, 시간의 지체 등)을 없앤다는 측면에서뿐만 아니라 다음에서 볼 지방노동행정기관장의 분쟁해결 지원과 위원회의 조정과의 관계도 보다 명백히 할 수 있다고 보기 때문이다.

다음 위원회의 조정은 고충처리기관에 의한 분쟁의 자율적 해결과 지방노동행정기관장의 분쟁해결 지원이 있고 난 후에만 가능한 것인지, 앞의 절차를 밟지 않고도 가능한 것인지 분명치 않다.

이 문제와 관련하여 고평법(제15조)에서는 고충처리기관에서 고충이 자율적으로 해결되지 아니한 경우 지방노동행정기관장이 고충의 해결에 대한 지원요청을 받은 때에는 필요한 조언 등을 하거나 고용평등위원회로 하여금 조정하도록 하고 있고, 동법 시행규칙(제10조 제1항)에서는 지방노동행정기관의 장은 고충의 해결에 대한 지원요청을 받은 경우로서 ①관계당사자의 쌍방 또는 일방으로부터 조정의뢰의 요청이 있는 경우, ②관계당사자의 쌍방 또는 일방이 지방노동행정기관장의 조언 등에 응하지 않는 경우, ③기타 고용평등위원회에서 조정함이 필요하다고 인정하는 경우에는 조정을 하도록 하고 있다.

이상에서 볼 때 고충처리기관에 의한 고충처리절차는 일응 먼저 거치도록 하고 있는 것처럼 보이

지만 앞의 고용평등업무처리규정(제14조)에 의하면 반드시 그러한 것이 아님을 알 수 있다. 또한 지방노동행정기관장의 분쟁해결 지원과 고용평등위원회의 조정도 순서가 정해져 있는 것이 아니라 사안에 따라서는 지방노동행정기관장의 분쟁해결 지원을 그치지 않고 곧바로 조정을 하게 할 수도 있고, 조정 대신에 행정지도나 사법처리 등을 통하여 사건을 종결 처리할 수도 있는가 하면, 조정을 거친 사건이 다시 지방노동행정기관장에 의하여 처리될 수도 있다. 이와 같이 지방노동행정기관장의 분쟁해결 지원과 위원회의 조정이 복잡하게 되어 있는 것도 조정의뢰를 지방노동행정기관장이 하도록 되어 있기 때문이라 할 수 있다. 이를 피하기 위해서도 앞에 언급한 바와 같이 위원회의 조정은 근로자 측의 신청이 있는 경우에만 하도록 하여야 한다고 본다.

라. 조정의 실효성 문제

위원회가 조정안을 작성하여 관계당사자에게 수락을 권고하더라도 관계당사자가 수락을 거부하면 위원회의 조정은 실질적으로 아무런 의미가 없게 되어 있다.

이와 관련하여 고용평등업무처리규정(제14조 제5항)에서는 위원회의 위원장은 조정안을 수락하지 않거나 수락을 권고한 지 7일이 경과하여도 수락 여부를 밝히지 아니한 때에는 이 사실을 지방노동관서장에게 통보하여야 하고, 이 경우 지방노동관서장은 담당 근로감독관으로 하여금 위원회의 조정안 등을 참고하여 관련법령 위반 여부를 조사케 한 후 위법행위에 대해서는 즉시 시정지시하고 기한 내에 시정하지 아니할 경우에는 사법처리 하도록 하고 있다. 규정대로라면 위원회에서 조정이 되지 아니할 경우 이번에는 위원회가 이 사실을 지방노동행정관서장에게 통보하도록 되어 있다.

앞에서 보았듯이 근로자 측이 사업주의 차별에 대하여 지방노동행정기관장에게 민원을 제기하거나 위원회에 조정을 의뢰해 줄 것을 요청하면 지방노동행정기관장은 사안에 따라 곧바로 위원회에 조정을 의뢰하든지 조정의뢰를 하기 전에 조언 등의 행정지도를 해서 불응하는 경우에 조정의뢰를 해야 조정을 개시할 수 있도록 해놓고, 위원회에서 조정의뢰가 이루어지지 않으면 이를 다시 지방노동행정기관장에게 통보토록 하여 지방노동행정기관장이 처리하도록 하고 있는 것은 분쟁처리 체계상 앞뒤가 맞지 않는다 할 수밖에 없다. 이렇게 할 바에야 처음부터 지방노동행정기관장이 처리해 버리지 무엇 때문에 시간을 허비하면서까지 위원회에 조정을 의뢰하는 가 하는 의문이 들지 않을 수 없다.

1995년 8월초의 고평법 개정으로 종전의 고용문제조정위원회를 고용평등의원회로 명칭을 바꾸고 그 기능도 확대하여 분쟁조정 외에 근로여성의 취업촉진 및 고용평등에 관한 주요 사항을 협의할 수 있도록 하였지만(제16조 참조) 이렇게 한다 해서 지금까지 휴면상태에 있던 위원회가 갑자기 바빠질 것으로는 보지 않는다. 위원회의 조정에 대해서 지금과 같이 아무런 법적 뒷받침이 없는 상태에서 위원회의 명칭이나 바꾸고 기능을 일부 추가한다 해서 문제가 해결된다고는 보지 않기 때문이다.

위원회를 활성화시키기 위해서는 위원회가 고용상의 차별에 대하여 법적으로는 말할 것 없고 사실상으로도 아무런 구속력도 없는 조정안을 작성·권고하는 데 멈출 것이 아니라 차별행위가 있었다면 노동위원회의 구제명령과 같이 차별행위를 시정할 수 있는 준사법적 권한도 부여해야 하는 것이 원칙이라 할 것이다.

고용상의 차별에 대하여 우리 나라의 고용평등위원회와 같은 특별한 기구를 두고 있는 국가들도 일본을 제외하고는 대체로 차별을 시정하기 위한 필요한 조치를 취할 수 있는 권한을 부여하고 있음을 참고할 필요가 있다. 이를테면 미국의 고용기회평등위원회는 차별에 대한 고발이 있어 이를 조사한 결과 위법한 고용관행이 있다고 판정하면 피고발인으로 하여금 그와 같은 위법한 고용관행을 시정하도록 조정·설득하고 이에 따르지 않을 경우에는 위원회가 직접 피고발인을 상대로 민사소송을 제기할 수 있도록 하고 있다(공민권법 제7편 제706조(f)). 피고발인은 미국 고용평등위원회의 조정이나 설득에 응할 의무는 없다 하더라도 미국 고용평등위원회가 피고발인을 상대로 민사소송을 제기하는 경우 승소하는 확률이 상대적으로 매우 높기 때문에 위원회의 조정·설득도 그만큼 힘이 있다 할 수 있다.²⁾

영국의 기회균등위원회도 성차별금지법 또는 남녀동일임금법 위반에 대한 고발이 있는 경우 엄격한 공식조사(formal investigation)에 의하여 차별이 인정되면 위반자에 대하여 차별금지통고(non-discrimination notice)를 내릴 수 있도록 하고 있다(성차별금지법 제67조(1)~(4)). 차별금지 통고의 내용은 ①위법행위를 정지할 것, ②위법한 관행이나 기타의 조치를 시정하였다는 내용을 기회균등위원회에 보고하고 그 행위와 관련된 사람들에게 알릴 것 등이다. 통고후 일정기간 이내에

위법행위가 시정되지 않는 경우에 위원회는 법원에 금지명령을 청구할 수 있다. 그밖에 영국의 기회균등위원회는 연속적 차별, 차별적 관행, 차별적 광고, 차별행위의 지시, 차별하도록 압력을 가하는 행위와 같은 특정 유형의 차별 행위에 대하여는 직접 원고가 되어 산업심판소(Industrial Tribunal)에 소송을 제기할 수 있다.

캐나다의 인권위원회는 차별행위에 대한 구제신청을 받으면 신청된 사안을 조사하기 위하여 필요한 경우 인권심판소(Human Right Tribunal)를 설치하고 (캐나다 인권법 제39조) 여기에서 차별적 행위가 있었다고 판단하면 ①차별의 중지 및 장애 이와 같은 일이 발생하지 않도록 하기 위한 특별대책의 강구, ②피해자가 피해를 입은 권리, 기회, 특권의 회복 ③임금차액의 일부 또는 전부 및 차별적 행위로 인하여 입은 비용의 보상 등을 포함한 명령을 내릴 수 있다(동법 제41조 (3)). 캐나다 인권심판소의 이와 같은 명령은 원칙적으로 캐나다 연방법원의 명령과 동일한 집행력을 가진다는 점(동법 제43조 (1))에서 강력한 뒷받침을 받고 있다 할 수 있다.

이상에서 보듯이 우리 나라에서도 고용상의 차별행위에 대해서는 고용평등위원회가 직접 시정명령을 내릴 수 있는 권한을 부여하든지 아니면 미국이나 영국의 경우처럼 위원회가 직접 피해 근로자를 대신하여 소송을 제기할 수 있도록 하든지, 어떤 형태로든 고용평등위원회에 일정한 힘을 실어 줄 필요가 있는 것은 틀림없다고 본다.

고용평등위원회에 힘을 주는 방법으로서 ①위원회의 조정에 법적 구속력을 인정하는 방법과 ②위원회에도 노동위원회와 같은 준사법적 구제기능을 부여하는 방법 등을 생각해 볼 수 있다. 먼저 위원회의 조정에 법적 구속력을 인정하는 방법은 위원회의 조정에 관계당사자가 따르도록 한다는 데는 의미가 있지만 고용상의 차별로 인한 분쟁은 이익분쟁이 아니라 권리분쟁이고, 이와 같은 권리분쟁을 조정의 대상으로 삼아 분쟁에 대한 단계별 조정절차도 없이 곧바로 관계당사자로 하여금 강제로 따르게 하는 것은 무리가 있다고 보며, 더욱이 조정에 법적 구속력을 부여할 경우에도 불복에 따른 재심의 기회가 인정되어야 하는데 현재로서는 지방노동청 관할 고용평등위원회의 조정을 재심할 중앙기구도 없기 때문에 이 방법을 택하기는 적절하지 않다고 본다.

다음 고용평등위원회에 대해서도 노동위원회와 같은 준사법적 기능을 부여하는 방법은 고평법의 실효성 확보 측면에서 일반적으로 많이 거론되고 있는 방법이고 일견 타당성이 있는 방법으로 보이지만 이 방법도 입법론적으로나 현실적으로도 그렇게 간단하지 않다고 본다.

그 이유는 첫째 고평법상의 차별유형 중 모집·채용과 임금 등을 제외한 배치, 정년, 퇴직, 해고 등은 곧바로 노동위원회를 통한 구제절차를 밟을 수 있는데도 구태여 고용평등위원회에도 같은 기능을 부여하여 복잡하게 할 필요가 있는가 하는 점, 둘째 고용평등위원회에도 준사법적 구제기능을 부여할 경우 노동위원회와 의 기구중복에 따른 운영상의 혼란을 일으킬 수 있다는 점, 셋째 앞의 조정의 경우와 마찬가지로 지역고용평등위원회의 결정에 불복할 경우 이를 재심할 중앙단위의 기구(예컨대 중앙고용평등위원회)도 새로이 설치해야 하는 것도 간단치 않다는 점 등 때문이다. 이상의 점에 비추어 볼 때, 고용평등위원회에 대해서도 노동위원회와 같이 준사법적 기능을 부여하는 것도 그렇게 간단하다고는 보지 않는다. 그렇다면 현실적으로 개선 가능한 방법은 없는가? 사건으로는 위원회의 분쟁에 대한 조정은 현행과 같이 두되, 위원회의 조정개시는 근로자 측의 신청이 있는 경우에만 하도록 하고, 위원회가 작성한 조정안에 대해서 사업주가 수락을 거부하는 경우에는 위원회가 직접 지방노동행정기관장에게 형사고발을 할 수 있도록 하며, 지방노동행정기관장은 위원회의 고발이 있는 경우에는 즉시 시정을 명함과 함께 필요한 사법조치를 하도록 법률로 정하는 방법이 있지 않나 생각된다.

외국의 경우는 대체로 형사고발 대신에 민사소송을 제기할 수 있도록 하고 있는 데 비하여 우리나라는 외국과는 달리 고용상의 차별에 대해서도 고평법상에 벌칙을 부과해 놓고 있기 때문에 형사고발도 충분히 가능하리라고 본다. 이렇게 할 경우 위원회의 조정권고가 구속력은 없다 하더라도 위원회의 고발이 있을 때에는 지방노동행정기관장이 위원회의 입장을 적극적으로 뒷받침해 준다면 위원회의 조정권고도 그만큼 힘을 발휘할 수 있다고 보기 때문이다.

이와 같이 고용평등위원회에다 무리하게 준사법적 기능을 부여하지 않더라도 위원회의 형사고발과 지방노동행정기관장의 시정명령과 사법경찰권 행사를 적절히 활용할 경우 위원회의 분쟁조정도 훨씬 효과적으로 이루어질 것으로 믿는다.

한편 근로자 측이 위원회에 조정을 신청하지 않고 곧바로 지방노동행정기관장에게 고평법 위반사항을 진정·고소·고발하는 경우도 있을 수 있다. 이 경우에는 현행과 같이 위원회에 조정을 의뢰하도록 할 것이 아니라 지방노동행정기관장이 근로감독 차원에서 관련법령의 위반 여부를 조사하

여 위법행위가 드러날 경우에는 시정지시를 하거나 사법처리하는 것으로 하면 정리가 될 수 있다고 본다.

주석 1) 각국에서의 성차별 시정을 담당하는 특별행정기구에 관해서는, 한국여성개발원, 『성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구』(93연구보고서, 200-1), 1993, 115쪽 이하 참조.

주석 2) 미국의 고용기회평등위원회의 구성, 운영, 처리절차 등에 관해서는 B. J. Taylor and F. Witney, Labor Relations Law, 1979, pp.618 ~646; 한국여성개발원, 앞의 책(93 연구보고서, 200-1), 128-139쪽 참조.

주석 3) 한국여성개발원, 같은 책, 140 ~149쪽 참조.

주석 4) 한국여성개발원, 같은 책, 122 ~127쪽 참조.

V. 요약 및 결론

지금까지 고용상의 차별유형과 실태에 관해서 질문지 조사결과를 중심으로 살펴보고, 고평법상의 분쟁해결방식에 관해서는 제도상의 문제점을 찾아 이의 개선방안을 제시해 보았다. 이를 정리해 보면, 먼저 현행 고평법상의 차별에 대한 정의는 매우 막연하면서도 제한적으로 규정되어 있고, 차별의 행위주체도 사업주로 한정되어 있어 사업 또는 사업장에서 직·간접적으로 이루어지는 다양한 차별을 효과적으로 규제하는 데는 미흡하기 때문에 차별에 대한 정의규정을 새롭게 정의할 필요가 있다.

차별에 대한 정의규정을 새롭게 정비할 경우 첫째 차별의 개념을 명백히 하고 그 요건을 엄격하게 규정하여 차별 여부가 주관적 판단에 좌우되지 않도록 하여야 하고, 둘째 차별의 주체는 '사업주'로 한정시킬 것이 아니라 근기법이나 다른 노동관계법과 마찬가지로 '사용자로 확대해야 하며, 마지막으로 차별에 대한 예외는 현재와 같이 엄격하게 제한하는 쪽으로 정리할 필요가 있다. 아울러 현행 고평법상의 차별유형 외의 차별에 대해서도 고평법상의 차별로 볼 수 있는 포괄 규정을 두는 것도 고려해 볼 필요가 있다고 본다.

또 새로운 형태의 차별문제로 논란이 되고 있는 신인사제도의 경우는 직접 고평법상에 차별유형으로 규정하기보다는 신인사제도의 실시와 관련 성차별적 요소가 있는 부분(예컨대 여성근로자의 의사에 반하여 특정 직군에 배치하는 경우, 특정 직군으로의 선택을 강요하거나 유도하는 경우, 직군간의 전환조건을 남녀별로 달리하는 경우 등)에 대해서는 고용평등업무처리규정 등에 예시하는 정도로 처리하는 것이 바람직하지 않나 하는 생각이 든다.

직장내 성희롱은 피해자, 특히 여성근로자의 인격은 물론 근로조건과 근로환경에도 악영향을 미쳐 고용안정을 위협할 수 있기 때문에 이에 대해서는 어떤 형태로든 예방·억제되어야 한다는 데는 이론의 여지가 있을 수 없다. 다만 직장내 성희롱을 고평법상의 성차별 유형의 하나로 규정하기에는 입법론적으로 다소의 문제가 있다고 보기 때문에 이 문제는 고평법에서 다루기보다는 현행의 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률을 보완하여 이 법에서 다루도록 하는 것이 보다 합리적이 아닌가 생각된다. 다음 고평법상의 분쟁처리제도에 대해서 보면, 첫째 고충처리기관에 의한 고충처리는 고충의 신고, 고충처리의 설치·구성과 운영, 처리절차 등에 모두 문제가 있기 때문에 이의 전반적인 개선보완 없이는 분쟁의 자율적 해결을 기대하기는 어렵다고 본다. 반면에 현행의 고충처리 기관을 대폭 보완하여 제기능을 올바로 수행하도록 할 경우 노사협의회법상의 노사협의회와 고충처리위원이 이미 설치 운영되고 있는데 또 고평법상의 고충처리 기관을 따로 설치해야 하는 문제가 제기된다. 따라서 고평법상에는 따로 고충처리기관을 두기보다는 노사협의회가 고충처리기관의 역할까지 맡도록 하되 현행의 고충처리기관에 대한 개선방안을 감안하여 노사협의회를 보완하는 것이 보다 현실적이 아닌가 보여진다.

둘째, 지방노동행정기관장에 의한 분쟁해결의 지원은 노동행정기관의 통상업무의 일환으로만 한정시키도록 한다. 따라서 지방노동행정기관장이 고용평등위원회에 조정을 의뢰하도록 하는 대신 조정 신청은 근로자측만이 직접 하도록 하고, 위원회의 조정안에 대하여 사업주가 수락을 거부하여 위원회가 관할 지방노동행정기관장에게 형사고발을 해왔을 경우에는 지방노동행정기관장이 곧바로 시정명령과 더불어 사법처리를 하도록 관계법령을 정비한다.

또 근로자측이 위원회에다 조정을 신청하지 않고 지방노동행정기관장에게 고평법 위반사항에 대

해서 민원을 제기하는 경우에도 현재와 같이 사안에 따라 위원회에다 조정을 의뢰할 것이 아니라, 이 경우에는 지방노동행정기관장이 근로감독 차원에서 행정지도나 사법처리를 하도록 한다.

마지막으로 현행의 고용평등위원회에 의한 조정방식은 실적에서 보여주듯이 사실상 유명무실하기 때문에 이를 대폭 개선 보완하지 않고서는 그 실효성을 기대할 수 없다고 본다. 개선방안으로서는 첫째 위원회는 현재의 6개 지방노동청이 외에 각 동의 도청 소재지의 지방노동관서에도 설치되어야 하고 위원의 수도 현행과 같이 일률적으로 노·사·공익 각 5인으로 할 것이 아니라 지역별 업무량을 감안하여 차등(각 3인에서 각 5인까지)을 두어야 한다.

둘째, 조정회의는 노사위원 각 1인과 공익위원 2인으로 개의회고 4분의 3 이상의 찬성으로 의결하거나 부당해고나 부당노동행위에 대한 심문회의 같이 노사위원 각 1인과 공익위원 3인으로 구성하되 결정은 공익위원만이 하도록 한다.

셋째, 조정의 개시는 현행과 같이 지방노동행정기관장이 조정의뢰를 하는 경우에 하도록 할 것이 아니라 근로자 측의 신청이 있는 경우에만 하도록 한다.

마지막으로 위원회의 조정이 실효성을 갖기 위해서는 위원회의 조정에 법적 구속력을 부여하는 방안과 노동위원회와 같이 준사법적 구제기능을 부여하는 방안을 고려해 볼 수 있지만, 두 방법 모두 입법론적으로나 현실적으로 문제가 있다. 따라서 실현 가능한 방법으로는 위원회의 조정안에 대해서 사업주가 이의 수락을 거부하는 경우에는 현행과 같이 지방노동행정기관장에게 이 사실을 통보하게 하는 대신 지방노동행정기관장에게 위원회가 직접 형사고발을 하도록 하고, 위원회의 형사고발이 있는 경우에는 지방노동행정기관장은 즉시 시정명령과 더불어 사법처리를 하도록 법률에 정하도록 한다.

현행 고평법상의 차별과 분쟁처리제도에 대한 개선방안은 이상과 같이 정리해 볼 수 있지만 법제도가 개선되었다 해서 고용상의 차별문제가 저절로 해소되는 것은 아니라고 본다. 차별문제의 근본적인 해소는 우리 사회 전반에 걸쳐 오랫동안 뿌리 박혀 있는 차별의식이 불식되지 않고서는 기대하기 어려운 문제라 할 것이다.

그러나 고용상의 차별은 당해 근로자의 자구노력과 정부의 의지와 노동조합이나 여성단체들의 적극적으로 체계적인 지원활동이 있다면 상당부분 개선될 수 있다고 확신한다. 아울러 현행 고평법의 문제점과 개선방안에 대하여 대대적인 교육을 실시하는 것도 한편으로는 고평법에 대한 인지도를 높이고 다른 한편으로는 법개정 압력의 효과도 얻을 수 있는 좋은 방법이 아닌가 생각된다.

참고문헌

- 김엘림, "남녀고용평등실현을 위한 여성노동관계법의 정비에 관한 연구"(이화여대 대학원 박사학위 논문), 1995
- 노동부, 『ILO협약집』(上,下,) 노동부.
- 여성민우회, 『계간 사무직여성』(봄호), 1994.
- 윤성천, "분쟁조정체계의 활성화 방안 - 주로 실효성 확보의 관점에서", 『남녀고용평등법 정착화를 위한 정책토론회』, 한국여성개발원, 1989.
- 정연앙, 『여성근로자의 관리실태에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1994.
- 조순경, "동노동임의 의의와 과제 - 직장평가제도의 가능성과 한계 -", 『동일노동 동일임금 실현을 위한 심포지움 자료집』, 여성민우회, 1991.
- 한국노총, 『여성고용차별의 자율개선추진방안 - 남녀고용평등법인지도 실태조사를 중심으로 -』, 1993.
- 한국여성개발원, 『고용차별사례집』, 1991.
- _____, 『성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구』, 1993a.
- _____, 『동일노동 동일임금에 관한 연구』, 1993c.
- _____, 『UN과 ILO의 여성관계조약과 한국여성노동관계법의 비교연구』, 1994a.
- _____, 『여성고용에 있어 실질적 차별의 개선방안』, 1994b.
- 大脇雅子, 「코스別 人事制度と均等法」, 『秀刊労働法』, 144號, 1987.
- 森山眞弓, 『各國法制にみる職場の男女平等』, 東京:布井出版, 1979.
- 勞働省, 「雇用管理の望まいあり方」, 『労働法律旬報』, No.1277, 1991.
- ILO, *Conditions of Work Digest : Combating Sexual Haressment at Work*, Vol 11, No.1, Geneva, 1992.
- Taylor B.J. and F.Witney, *Labor Relations Law*, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1979.

附錄

본 조사표는 한국노동연구원이 1996년 7~8월에 걸쳐 실시한 「여성인력 고용촉진을 위한 실태조사」 조사표 중 본 보고서 내용과 관련되는 설문항목만을 발췌한 것임.

취업자용 조사표

가구원 번호 □□□□□-□

주 1시간 이상 임금노동을 하는 경우(상용 및 임시근로자만 응답)

== 고용관행 및 임금·승진 등 근로조건상의 남녀차별 ==

133. 다음 항목들은 직장생활에 관한 내용입니다. 귀하의 의견을 표시해 주십시오.

	전적으로 그렇다	그런 편이다	그저 그렇다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	응답
1. 나는 우리 회사의 발전을 위해서 필요한 노력을 다하겠다	①	②	③	④	⑤	
2. 나는 우리 회사에 입사한 것을 자랑스럽게 생각한다.	①	②	③	④	⑤	
3. 같은 내용의 일이라면 우리 회사가 아닌 다른 직장에서 근무해도 상관없다	①	②	③	④	⑤	
4. 나의 일은 내게 능력 발휘의 기회를 주지 않는다	①	②	③	④	⑤	
5. 나의 일은 지루하고 단조롭다	①	②	③	④	⑤	
6. 나는 직무를 수행하면서 보람(성취감)을 느낀다	①	②	③	④	⑤	

134. 근무시간 이외에 직장 내지 업무관련 회식이나 술자리에 자주 참석하십니까?

- ① 항상 참석 ② 자주 참석 ③ 가끔 참석 ④ 거의 참석 안함

135. 참석하는 경우 얼마나 오래 계십니까?

- ① 끝까지 남는다. ② 중간에 떠난다. ③ 얼굴만 잠깐 비춘다.

136. 귀하가 근무하는 회사의 다음과 같은 관행에 대한 질문에 대답해 주십시오.

	전적으로 그렇다	그런 편이다	그저 그렇다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	응답
1. 신입사원 선발은 성에 관계없이 공정하게 이루어진다	①	②	③	④	⑤	
2. 동일학력 남녀 신입사원은 성에 상관없이 공정하게 일에 배치(전환)된다	①	②	③	④	⑤	
3. 같은 직무를 수행하는 경우 남녀간의 임금 격차는 거의 없다	①	②	③	④	⑤	
4. 남녀 사원은 성에 상관없이 교육훈련을 받는다	①	②	③	④	⑤	
5. 우리 직장에서는 남녀간의 승진 기회가 공정하게 열려 있다	①	②	③	④	⑤	
6. 남녀의 정년은 성에 상관없이 동일하다	①	②	③	④	⑤	
7. 인원 감축이나 정리해고시 남녀의 성별은 중요하지 않게 생각한다	①	②	③	④	⑤	
8. 인사고과는 성별에 상관없이 공정하게 이루어진다	①	②	③	④	⑤	
9. 가족수당 및 부가급부(대부 포함)는 성별에 관계없이 공정하게 부여된다	①	②	③	④	⑤	
10. 모성보호(산전산후휴가, 육아휴직제 등)는 잘 지켜지고 있다	①	②	③	④	⑤	

137. 귀하는 '남녀고용평등법'에 대해 들어 본 적이 있습니까?

① 있다 ② 없다 → 문 140으로 가시오.

138. 그러면 남녀고용평등법의 내용에 대해서 얼마나 알고 계십니까?

- ① 내용까지 잘 알고 있다. ② 내용을 어느 정도는 알고 있다.
- ③ 이름만 들어 본 정도이다.

139. 남녀고용평등법이 여성의 취업에 어떤 영향을 끼쳤다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 되었다. ② 다소 도움이 되었다.
- ③ 영향없음 ④ 다소 부정적 ⑤ 매우 부정적

140. 귀하는 회사에서 성차별로 인한 부당한 일을 당했을 때 어디에 호소하겠습니까?

- ① 노조 ② 회사내 고충 처리 기구 ③ 회사 상사
- ④ 노동부 지방사무소 ⑤ 여성단체 ⑥ 법률상담소, 법원

== 신인사제도 ==

소위 신인사제이란 직군을 종합직과 일반직 또는 관리직과 사무직으로 나누어 채용하고 업무배치·이동·교육·승진을 달리하는 제도로서, 주로 은행 등 금융권에서 실시되고 있는 인사관리제도입니다.

141. 귀하의 회사에서는 신인사제도가 실시되고 있습니까?

- ① 실시되고 있다. ② 실시되지 않고 있다. —————▶ 문 148로 가시오.
- ③ 모르겠다. —————▶ 문 148로 가시오.

142. 실시되고 있다면 이 제도가 남녀고용평등에 어떤 영향을 미치고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 긍정적인 영향을 미쳤다. ② 다소 긍정적인 영향을 미쳤다.
- ③ 전혀 영향이 없다. ④ 다소 부정적 영향을 미쳤다. ⑤ 매우 부정적 영향을 미쳤다.

143. 신인사제도에 문제점이 있다고 생각하시면 다음 중 어떠한 것들을 문제점으로 지적하시겠습니까? (우선순위로 2개 적어주십시오)

- ① 결과적으로 성별 직무분리를 가져왔다.

- ⑤ 고소를 시도했다
- ⑥ 기타 ()

147. 직장 내에서 당하는 성희롱에 대하여 적극적으로 대처할 경우(예: 사과 및 문책요구 또는 고소) 직장생활과 관련하여 어떠한 영향이 미칠 것이라고 생각하십니까?

- ① 전혀 영향이 없다.
- ② 눈에 띄는 불이익을 당하지 않을지라도 직장에서 소외당할 것이다.
- ③ 배치나 승진, 업무 분장 등에 약간 영향이 있다.
- ④ 배치나 승진, 업무 분장 등에 매우 영향이 있다.
- ⑤ 해고의 불이익을 당할 것이다.
- ⑥ 기타()

148. 직장내 성희롱 방지를 위하여 사업주가 어떻게 해야 한다고 생각하십니까?
(우선순위로 2개 적어 주십시오)

- ① 필요 없음
- ② 여성 경시 의식의 변화를 위해 사원연수과정, 월례 조회 등에서 남녀평등의식에 관한 교육을 한다.
- ③ 성희롱에 대한 보고 서식을 만들어 근로자에게 배포하고 신규직원 연수시 교육내용에 포함한다.
- ④ 성희롱에 해당되는 행위의 구체적 유형 및 피해자의 극복 대처를 위한 구체적 행동지침을 게시판 등에 제시한다.
- ⑤ 직장 내에 성희롱 상담센터를 설치하여, 성희롱 사건을 해결하도록 한다.
- ⑥ 여직원회나 노동조합에 성희롱 상담센터를 설치하여 사례를 접수하고 상담하도록 한다.
- ⑦ 취업규칙이나 단체협약 등에 성희롱의 예방과 처벌에 관한 조항을 명기한다.
- ⑧ 기타()

업체용 조사표

업체 번호 □□□□

== 임금 및 수당 ==

19. 동일학력의 남녀 신입사원에 처음 부여하는 직급, 호봉, 임금의 차이가 있습니까?
① 모두 다르다.
② 직급은 다르나 호봉은 같다.
③ 직급은 같으나 호봉이 다르다(군복무 가산점 등의 이유로).
④ 모두 같다.
20. 동일학력을 가진 남녀 신입사원간 초임의 차이는 어떻습니까?
(남자 사원 초임을 100으로 보았을 때, 여자 사원의 초임을 백분비로 표시해 주십시오)
21. 동일학력 동일근속 남녀 사원간에 임금차이가 난다면 다음 어느 항목 때문입니까?
① 기본급 ② 상여금 ———▶ 문 23으로 가시오.
③ 직무관련 수당 ④ 생활 보조 수당 ⑤ 가족 수당
22. 수당에 차이가 있는 이유는 무엇입니까?
(두 가지 이상일 경우는 우선 순위로 응답해 주십시오)
① 남녀간 직무의 내용이 다르므로 ② 여성은 가족부양의 책임이 적으므로
③ 여성은 조기 퇴사하므로 회사에 기여도가 낮아서 ④ 동종업계의 관행상
⑤ 직무수행능력에서의 차이 ⑥ 기타()

== 고용 관행 ==

27. 승진 기회에서 남녀간에 차이가 있다면 그 이유는 무엇입니까?
① 승진 기회에 차이가 없음
① 회사의 승진체계에서 여사원에게 승진 기회의 상한선을 두기 때문

== 성희롱 ==

39. 여직원들이 다음과 같은 성희롱에 대해서 직간접으로 불평한 사례가 있습니까?

(해당되는 번호에 모두 V해 주십시오)

- ① 없다 —————▶문 42로 가시오.
- ② 언어적(성희롱적 언사)
- ③ 술자리를 강제하거나, 술자리에서 강제로 옆에 앉히거나 술따르기를 강요했다.
- ④ 몸짓·눈짓으로 성적 희롱을 당했다.
- ⑤ 음란물(포르노 잡지 등)을 보여주거나 같이 보기를 강요했다.
- ⑥ 가슴, 엉덩이 등을 건드리거나 일부러 몸을 밀착했다.
- ⑦ 강제로 키스하거나 애무를 했다.
- ⑧ 상대가 강간을 시도했으나 미수에 그쳤다.
- ⑨ 강간을 당했다.
- ⑩ 기타()

40. 여직원들이 직장 내에서 성희롱을 당하는 경우 어떻게 하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 직장내 분위기를 위해 덮어두고 문제삼지 않는 것이 좋겠다.
- ② 당사자끼리 개인적으로 해결하는 것이 좋겠다.
- ③ 동료들과 상의하여 다른 동료들 앞에서 당사자에게 공개적으로 사과를 받고 다시는 그런 일이 안 일어나도록 하는 것이 좋겠다.
- ④ 직장 상사에게 말하여 당사자가 문책을 받도록 하는 것이 좋겠다.
- ⑤ 법에 호소하여 해결해야 한다.
- ⑥ 기타()

41. 직장 내에서 당하는 성희롱에 대하여 적극적으로 대처할 경우(예: 사과 및 문책요구 또는 고소) 직장생활과 관련하여 어떠한 영향이 미칠 것이라고 생각하십니까?

- ① 전혀 영향이 없다.
- ② 눈에 띄는 불이익을 당하지 않을지라도 직장에서 소외당할 것이다.

- ③ 배치나 승진, 업무 분장 등에 약간 영향이 있다.
- ④ 배치나 승진, 업무 분장 등에 매우 영향이 있다.
- ⑤ 해고의 불이익을 당할 것이다.
- ⑥ 기타()

42. 직장 내 성희롱 방지를 위하여 사업주가 어떻게 해야 한다고 생각하십니까?

(우선 순위로 두 가지만 응답해 주십시오)

- ① 필요 없음
- ② 여성 경시 의식의 변화를 위해 사원연수과정, 월례 조회 등에서 남녀평등의식에 관한 교육을 한다.
- ③ 성희롱에 대한 보고 서식을 만들어 근로자에게 배포하고 신규직원 연수시 교육내용에 포함한다.
- ④ 성희롱에 해당되는 행위의 구체적 유형 및 피해자의 극복 대처를 위한 구체적 행동지침을 게시판 등에 제시한다.
- ⑤ 직장 내에 성희롱 상담센터를 설치하여, 성희롱 사건을 해결하도록 한다.
- ⑥ 여직원회나 노동조합에 성희롱 상담센터를 설치하여 사례를 접수하고 상담하도록 한다.
- ⑦ 취업규칙이나 단체협약 등에 성희롱의 예방과 처벌에 관한 조항을 명기한다.
- ⑧ 기타()

== 남녀고용평등법 ==

43. 남녀고용평등법이 실시된 이후 귀사에서 변화가 있다면 어떤 분야에서 입니까?

(두 개일 때는 우선순위에 따라 기입해 주십시오)

- ① 변화가 없었다. ① 모집채용 ② 배치전환 ③ 임금
- ④ 승진 ⑤ 교육훈련 ⑥ 정년퇴직 ⑦ 해고, 정년

—▶문 45로 가십시오.

44. (변화가 없다면) 어떤 이유에서 입니까?

- ① 본 회사에서는 원래 남녀차별 규정이 없었으므로
- ② 변화시킬 필요를 느끼지 못해서

—▶문 45로 가십시오.

- ③ 관리자, 사원들의 반대가 있어서
- ④ 회사의 경영 형편상 남자를 주로 필요하므로
- ⑤ 여성 고용이 많은 부가적 비용이 필요하므로
- ⑥ 기타()

45. 남녀고용평등법에서 가장 지키기 어려운 분야는?

- ① 모집채용 ② 배치전환 ③ 임금 ④ 승진
- ⑤ 교육훈련 ⑥ 모성보호 ⑦ 해고, 정년

46. 남녀고용평등법이 잘 지켜지지 않는다는 의견이 많은데, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

(우선 순위대로 두 가지만 응답해 주십시오)

- ① 법 내용에 대한 홍보 부족으로 ② 정부의 관리·감독 소홀로
- ③ 법 자체가 우리 현실에 맞지 않으므로
- ④ 회사의 형편상 이 법을 지키기가 어려우므로
- ⑤ 처벌의 정도가 약해 기업에서 적극성을 보이지 않기 때문에
- ⑥ 모르겠다 ⑦ 기타()

══ 신인사 제도 ══

소위 신인사제이란 직군을 종합직과 일반직 또는 관리직과 사무직으로 나누어 채용하고 업무배치·이동·교육·승진을 달리하는 제도로서, 주로 은행 등 금융권에서 실시되고 있는 인사관리 제도입니다.

47. 귀하의 회사에서는 신인사제도가 실시되고 있습니까?

- ① 실시되고 있다.
- ② 실시되지 않고 있다.
- ③ 모르겠다. —▶문 50으로 가시오.

48. 실시되고 있다면 이 제도가 남녀고용평등에 어떤 영향을 미치고 있다고 생각하십니까?

- ① 모르겠다. ① 매우 긍정적인 영향을 미쳤다.
- ② 다소 긍정적인 영향을 미쳤다. ③ 전혀 영향이 없다.
- ④ 다소 부정적 영향을 미쳤다. ⑤ 매우 부정적 영향을 미쳤다.

49. 신인사제도에 문제점이 있다고 생각하시면 다음 중 어떠한 것들을 문제점으로 지적하시겠습니까?

(두 개일 경우 우선순위에 따라 기입)

- ① 모르겠다.
- ① 결과적으로 성별 직무분리를 가져왔다.
- ② 일반직에서 종합직으로의 전환이 사실상 어렵다.
- ③ 조직의 이분화 현상을 가져왔다.
- ④ 여직원들의 사기가 저하되었다.
- ⑤ 여직원들의 퇴직 현상이 심화되었다.