

왜 · 성 별 은 · 스펙 이 · 될 까 ?

# 채용성차별 해소방안 모색을 위한 토론회

| 2020년 10월 21일 수요일 오후 3시 |  
| 온 라 인 유 튜 브 생 중 계 |

| 주 최 | 한국여성노동자회 | 후 원 | 고용노동부



왜 · 성 별 은 · 스펙 이 · 될 까 ?

# 채용성차별 해소방안 모색을 위한 토론회

| 2020년 10월 21일 수요일 오후 3시 |

| 온 라인 유 튜 브 생 중 계 |

(한국여성노동자회 유튜브 채널에서 진행합니다)

## 사회

배진경 한국여성노동자회 대표

## 발제

| 채용성차별이 야기하는 노동시장에서의 성차별 |  
- 윤자영 충남대 경제학과 교수

| 통계를 활용한 채용성차별의 판단기준 |  
- 구미영 한국여성정책연구원 연구위원

| 채용성차별 근절을 위한 주요 법제도 개선 과제 |  
- 이영희 노무사

## 토론

이정아 한국고용정보원 부연구위원

문유진 복지국가청년네트워크 대표

이현옥 고용노동부 여성정책과장

| 주최 | 한국여성노동자회

| 후원 | 고용노동부

| 문의 | [kwwa@daum.net](mailto:kwwa@daum.net)



## | 사회

배진경 한국여성노동자회 대표

## | 발 제

- 채용성차별이 야기하는 노동시장에서의 성차별 p01  
\_ 윤자영 충남대 경제학과 교수
- 
- 통계를 활용한 채용성차별의 판단 기준 p12  
\_ 구미영 한국여성정책연구원 연구위원
- 
- 채용성차별 근절을 위한 주요 법제도 개선 과제 p33  
\_ 이영희 노무사

## | 토 론

- 
- \_ 이정아 한국고용정보원 부연구위원 p57
- 
- \_ 문유진 복지국가청년네트워크 대표 p61
- 
- \_ 이현옥 고용노동부 여성정책과장 p67

## | 토론과 질의응답



왜 성별은 스펙이 될까?  
채용성차별 해소방안 모색을 위한 토론회

## | 발 제 1 |

# 채용성차별이 이야기하는 노동시장에서의 성차별

윤자영 충남대 경제학과 교수

## 노동시장 성차별을 유지·재생산 하는 채용성차별

윤자영 충남대 경제학과 교수

한국 사회에서 여성의 노동시장 진출은 양적으로, 그리고 질적으로 상당한 변모를 겪었다. 2019년 현재 15-64세 여성 경제활동참가율은 약 60%로 1963년의 37%에 비해 23%p 상승했다. 같은 기간 남성은 1963년 약 78%에서 2019년 약 79%로 큰 변화가 없었다. 남성의 경제활동참가율은 여성 보다 18.8%p나 높아 한국 노동 시장에서의 성 격차는 여전히 유효한 것을 드러낸다. 여성 임금근로자의 비중은 1980년 39.5%에서 2018년 77.3%로 대폭 증가하여 여성 노동 시장 참여가 가족 기반의 비공식적 무급 노동에서 공식적인 유급 노동 영역의 지시·감독을 받는 고용 형태로 이동하였다. 그러나 여성은 남성에 비해 지위와 보상 수준이 떨어지는 일자리를 접하고 있어, 남성 대비 여성의 임금 비중은 2018년 기준 65.2%이며 30년 전과 비교하면 꾸준히 성별 임금격차는 감소했지만 여전히 OECD 국가 중 유일하게 성별임금격차가 30%가 넘는 불명예를 안고 있다.

여성들의 노동시장 참여 열망과 진입만큼 노동시장에서 기회와 결과의 평등이 확보되고 있지 못하다. 노동시장과 기업 조직에서 여성의 양적 비중과 역할이 증가했지만 노동시장의 진입, 경력 형성, 승진과 보상에서 남성과 여성은 공정한 기회와 처우를 향유하고 있지 못하고 있다는 실증적 증거는 많다. 남녀 노동시장 성과 격차는 채용부터 업무배치, 보상, 교육훈련, 승진, 해고 등 노동 시장 준비와 최초 입직 단계와 경력 형성, 일자리 이동 과정을 거쳐 누적된 인적자본의 격차와 성차별의 영향이 결합된 결과이다. 남녀의 인적자본 격차는 1990년대 이후 상당히 감소했지만 여성의 직무 수행 태도와 능력에 대한 고정관념과 편견은 여성이 놓인 지역과 학벌 등 다른 차원의 취약 요소와 결합하여 성차별로 이어지고 있다. 특히 고용주의 여성에 대한 차별적 고용 관행이 취업, 승진, 교육훈련, 해고 등에서 광범위하게 존재하고 있다<sup>1)</sup>.

우리나라 노동관련법은 이러한 차별 또는 차별적 처우를 금지하고 있다. 노동시장에서의 차별은 채용, 승진, 근로조건, 교육훈련기회, 해고 등에서 나타나는 차별적 대우를 포함한다. 근로기준법 제5조(균등처우)와 남녀고용평등법 제2조(정의) 제1항은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가

1) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정. 2014. 『직장 내 성차별 성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구 고용노동부 연구용역』. 이화여자대학교 산학협력단.



죽상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불이익한 조치를 취하는 경우를 차별로 정의한다. 남녀고용평등법이 시행되고 있음에도 불구하고 그 법적 실효성의 한계로 어떤 사안이 성차별로 판단될 여지는 여전히 협소하다<sup>2)</sup>. 적극적인 고용조치 제도 도입이 공공기관과 대규모 민간 사업장의 채용과 승진 인사 결정에서 고용 상 성차별 관행을 규제하는 역할을 하여 명시적이고 직접적 형태의 차별 관행은 일정 정도 사라졌을 거라는 기대를 배신하는 듯, 여성에 대한 성차별은 남성 중심적인 조직 문화에서 더욱 미묘하고 은밀하고 간접적인 방식으로 자행되고 있다(박귀천 외, 2014). 여성의 노동시장 참여가 활발해지면서 직장 내 성차별은 노동시장에서의 성평등을 이룩하는 데 걸림돌이 되고 있다.

## 최근의 채용 상 성차별

남녀고용평등법은 명시적인 채용 상 성차별을 규제하고 있다. 남녀고용평등법에 의하면 사업주는 특정 성을 배제하는 구인 광고를 낼 수 없으며, 또한 특정 성에 한정해서 채용할 수 없다. 즉 채용에서는 성별에 관계없이 학력, 자격, 기능, 성품 등을 평가하는 공정한 평가 기준이 마련되어 공개되어야 한다는 것이 전제되고 있다. 만약 여성이 차별적인 이유로 채용되지 않았다고 주장할 경우, 사용자는 자기 회사의 채용 기준이 성차별적이지 않고 합리적이었음을 증명할 의무가 있다.

성별 분리 모집은 남녀의 공정한 채용의 기회를 제한한다. ‘남성에게 적합한 직종’ 내지는 ‘여성에게 적합한 직종’이라는 직업에서의 성역할 고정관념을 고착시킬 우려가 있다. 성별 분리 모집은 채용 이후의 임금, 승진, 정년에서 여성 집단에 대한 차별적 대우로 이어질 수 있다. 이런 점에서 성별 구분 모집 제도를 성차별로 판결한 2007년도 인권위의 판례는 매우 의미가 있다.<sup>3)</sup> 일정 규모가 있는 기업이 공식적인 채용 절차를 진행할 때 더 이상 ‘남성 우대’, ‘용모 단정’이라는 구인 광고를 보기는 쉽지 않다. 그러나 여전히 아르바이트나 계약직 등 비공식적 채용이 진행되는 영역에서는 법 위반 사례가 심심치 않게 발견된다. 2016년 생과일주스전문점 ‘쥬씨(JUICY)’ 서강대점 매장에서 낸 여성 아르바이트 채용 공고는 카운터에서 일할 여성을 모집하며 ‘외모에 자신 있는 분만 지원하라’는 공고를 인터넷 커뮤니티에 게재했다. 2020년 7월에도 국립 한국방송통신대학교 컴퓨터과학과가 근로장학생을 채용하며 ‘남학생 우대’를 자격요건으로 내세웠다.

채용 상 성차별 규제에도 불구하고 우리나라 여성 근로자는 여전히 주관적으로 체감하는 직장 내 성차별이 존재한다고 보고하고 있다. 최유진·이택면·황정임·마경희·주재선·김은지·이현재·문희영(2016)가 실시한 양성평등 실태조사에 따르면, 임금근로자 가운데 상당 비중이 직장 내 성차별이 존재한다고 응답했다. 49.3%의 임금근로자가 성별 직종 분리가 있다고 응답했으며, 38.6%는 채용상 차별, 33.1%는 임금격차, 29.6%는 암묵적인 승진 차별(29.6%)이 있다고 보고했다. 여직원이 음료나 다과준비를 주로 하는 관행이 있다고 평가한 비중도 44.3%이다. 사업장 규모별로 성차별 양상에 다소 차이가 있었는데, 기업 규모별로 100인 이상 사업장에서는 채용 상 차별과 성별 업무 분리가 있다고 응답한 비중이 상대적으로 높았고, 5인-100인 미만 사업장에서는 성별 업

2) 이수연. 2012. “남녀고용평등법상 차별규정의 한계와 개선과제”. 『이화젠더법학』, 4(2):59-85.

3) 조용만, 국가인권위원회 고용차별시정 10년 사례의 분석, 노동정책연구 12(1), 2012.

무 분리와 여직원의 음료 및 다과준비 관행이 있다고 응답한 비중이 상대적으로 높았다. 5인 미만 사업장에서는 성별 업무 분리가 있다는 응답이 상대적으로 더 많았다.

여성가족패널 조사에 따르면 2006~2016년 기간 평균적으로 여성 임금 근로자의 직장 내 성차별 인식은 채용 19.0%, 승진 21%, 보수 21%, 업무 25%, 훈련 16%, 해고 18%로 나타났다. 업무 배치 영역에서 직장 내 성차별 정도가 가장 높게 나타났는데, 채용 상 성차별, 유리천장, 성별 임금 격차 등 사회적으로 공론화되어 있는 영역에서보다 업무 배치 영역에서 직장 내 성차별이 만연하고 있다. 설문 문항이 ‘남자직원이 하는 일과 여자직원이 하는 업무가 고정되어 있거나, 관례적으로 구분되어 있다’로 업무 배치 영역에서 성차별을 정의하고 있어, 여성 근로자가 성차별 여부를 판단하고 인식하기 용이하기 때문이기도 할 것이다. 채용, 승진, 보수, 훈련, 해고 등은 인사노무 차원의 의사결정을 통해 이루어지고 그 과정이나 결과가 가시적으로 드러나지 않은 반면, 업무 배치는 여성 근로자 스스로 담당하고 있는 업무 영역일 뿐만 아니라 가시적으로 드러나는 부분이다. 공식적이고 공개적인 채용 절차나 성별임금공시제와 같은 제도가 도입되면 다른 영역에서의 직장 내 성차별 인식이 향후 더 높아질 수도 있음을 시사한다<sup>4)</sup>.

과거에 두드러졌던 성별분리 채용 모집과 같은 낡은 방식의 성차별이 사라지면서 채용 상 성차별을 피부로 느끼는 것이 더 어려울 때도 있다. 여성이 소수자인 업종이나 직종에서 일하는 여성 근로자들은 같은 업무를 수행하고 있는 근로자가 있는지, 있다면 어떻게 대우받고 있는지 알 수 없기 때문에, 자신이 겪는 지위와 평가, 보상이 성차별에 기인하고 있는지 아니면 개인적 속성에 기인하고 있는지 판단할 수가 없다는 것이다. 근로자들이 개인주의나 능력주의적 관점에서 생각하도록 하는 사회적 맥락도 근로자들로 하여금 차별을 차별로 인식하기 힘들게 만드는 요인이다. 개인주의나 능력주의에 높은 가치를 부여하고 정당화하는 문화 이데올로기와 조직 문화는 개인이 겪는 다른 대우를 차별로 보지 못하게 만들 수 있다.

최근의 금융권 성차별 채용 비리를 통해 밝혀진 점수 조작 사건은 채용 상 성차별이 은밀하면서도 공공연하게 진행되고 있음을 보여주었다. 채용 상 성차별이 ‘실재’한다는 현실 인식을 가져온 것이다. 신한금융은 2016년 상반기 신입행원 채용 서류 심사 시 연령별로 배점을 조정하였고, 서류지원자의 남녀 비율은 59대 41이었으나, 서류전형 단계부터 남녀 채용비율을 7:3으로 정한 뒤 면접전형 및 최종 선발 시 이 비율이 유지되도록 관리해서 채용했다. KB국민은행은 2015년 상반기 채용과정에서 은행 측이 남성 지원자 100여명의 서류 전형 점수를 비정상적으로 여성보다 높게 부여했고, 그 결과 상대적으로 점수가 낮아진 여성지원자 일부가 서류 전형에서 탈락했다. 이들은 ‘신입 행원 가운데 여자가 너무 많으면 곤란해 남자를 배려하는 차원에서 올려준 것으로 조작이 아니라 조정이다’, ‘출산과 육아휴직 등 여성의 특수성을 감안할 때 전체 인력운용 차원에서 채용 비율을 고려할 수밖에 없다’, ‘은행에서 여직원 텔러 뽑을 때 남자 안 뽑는 건 성차별 아니냐’라며 잘못을 인정하지 않는 태도를 보였다<sup>5)</sup>.

4) 윤자영, 여성 임금 근로자의 직장 내 성차별 인식에 관한 연구: 기업 특성과 고용형태를 중심으로, 페미니즘 연구, 2020

5) 한국노동조합총연맹·이용득 더불어민주당 국회의원, ‘금융권 성차별 채용 비리를 통해 본 남녀고용차별 개선과제’, 금융권 성차별 채용 비리를 통해 본 남녀고용차별 개선과제 토론회, 2018년 7월 17일 (화) 오후 2시국회의원회관

모성보호 제도가 강화되면서 채용 상 성차별의 주된 요소로 등장한 것은 가족 책임이다. 고용 노동부가 직장 내 성차별을 뿌리 뽑기 위해 2018년부터 온라인 익명신고센터를 운영한 이후 2018년 9월~12월까지 100건이 넘는 성차별 사례들이 접수되었다. 익명신고 센터에 접수된 차별의 유형에는 결혼과 출산을 이유로 여성 채용을 기피 한 사례가 많았고 면접에 응시한 여성 지원자에게 ‘결혼과 임신 계획’을 여전히 묻는 사례가 많다.<sup>6)</sup>

마이라 스트로버(Myra Strober)는 그의 회고록<sup>7)</sup>에서 비서 업무와 은행 출납원이라는 직종이 어떻게 남성 직종에서 여성 직종으로 바뀌는지에 관한 자신의 연구를 소개하고 있다. 남성이 관심을 보이지 않았기 때문에 여성 직종으로 변한다는 상대적 매력도 이론을 전개했다. 남성이 어떤 직종이 똑같은 교육 수준을 요구하는 다른 직종보다 덜 매력적이라고 여길 때, 남성이 빠져나가고 여성이 그 빈자리를 채우려고 지원하기 시작한다는 것이다. 반면, 고용주는 왜 남성에게 어떤 직종을 장악할지 결정할 권한을 주는 것일까? 어쩌서 고용주는 가장 낮은 임금으로 그 일을 가장 잘할 노동자를 고용하지 않을까? 사회가 남성에게 가족 부양을 맡기기 때문에 고용주는 여성보다 돈을 많이 줘야 하더라도 남성에게 직업을 먼저 선택할 권리를 준다.

은행 출납원(창구 직원)이 2차 세계대전 동안 어떻게 여성의 직업이 되었는지 역사적 사례는 상대적 매력도 이론의 설명력을 증명했다. 1936년 미국의 은행 고용 현황에 대한 조사는 여성이 은행 내의 다른 사무 보조 자리에 고용되었지만 출납원으로는 전혀 채용되지 않았음을 보여주었다. ‘제정신인 사람이라면 은행에 들어와 여성에게 돈을 맡기겠어요? 은행 출납원은 1930년대 고등학교 졸업자에게 훌륭한 일자리였다. 급여는 고졸 평균 급여보다 40 퍼센트 높았고, 승진 가능성도 꽤 많았다고 한다. 하지만 전쟁 이후 남성이 징집되자 은행은 남성 대신 여성을 출납원으로 고용할 수밖에 없었고 고객은 여성 출납원에게 어쩔 수 없이 돈을 맡기게 되었다. 전쟁이 끝나자 은행은 다시 이 자리에 남성을 고용하려고 했지만, 제대군인원호법 때문에 출납원 자리에 다시 들어왔을 남성들이 대학에 진학했다. 대학을 졸업한 남성들이 다시 은행에 들어왔을 때는 출납원이 아니라 지점 관리자로 들어갔다. 1970년대에 은행 출납원의 90퍼센트는 여성이 되었고 더는 매력적인 직종이 아니었다. 승진 가능성도 사라졌고, 급여도 고등학교 졸업자의 평균보다 적어졌다. 어떤 직종이 여성 직종이 되는 현상을 여성이 해당 직종에 유입되는 것에만 집중하지만 움직이는 사람은 남성이라는 사실도 주목할 필요가 있다고 강조한다.

직종의 성별 구성 변화에 관한 상대적 매력도 이론은 왜 최근 한국 사회에서 소위 좋은 일자리에서 채용 상 성차별이 노골화되고 있는지 설명해주는 듯하다. 이 일자리들에서 남성은 떠날 생각이 없으며, 여성 성역할에 대한 기대의 변화와 생산성 향상은 이 일자리의 입직 경쟁을 심화시키고 있다. 적극적 고용개선조치가 한 성이 일정 비율을 넘지 않도록 성별 구성 비율을 조정하여 비합리적인 성별 직종 분리로 인한 차별의 효과를 줄이는 것을 목표로 하고 있지만, 다른 한편에서는 다양한 방식의 채용 상 성차별로 남성의 비중을 유지하고자 한다.

---

제 9 간담회의실.

6) 한국여성노동자회, 2018년 평등의 전화 상담사례집

7) 마이라 스트로버 지음 제현주 옮김, 뒤에 올 여성들에게, 동녘

## 채용 상 성차별의 원인

이러한 채용 상 성차별을 단순한 '차이'로 볼 것인가 아니면 체계적이고 반복적으로 일어나는 부당한 '차별'로 볼 것인가에 대해 다양한 이론적 설명이 제기되어 왔다. 게리 베커는 차별을 개인적인 편견, 즉 특정 집단과 접촉하고 싶지 않은 선호를 가진 차별주의자가 그러한 취향을 가지고 있기 때문에 생기는 심리적 비효율을 그 집단으로부터 보상받고자 하는 메커니즘으로 설명했다. 즉, 사용자, 동료, 고객 등이 특정그룹에 대한 선호나 편견을 갖고 있을 때, 그로 인해 특정 그룹과 같이 일함으로써 받게 되는 비효율을 보상해주어야 한다는 것이다. 따라서 노동시장이 경쟁적이고 개인 간에 생산성 차이가 전혀 없다고 하더라도 비효율에 대한 보상프리미엄을 주어야 채용할 수 있으므로 편견 선호의 정도에 따라 어느 한쪽 집단만 채용하게 된다. 노동시장이 충분히 경쟁적이라면, 선호차별이 없는 기업에 비해 차별적 기업은 이윤에서 손실을 보게 되어 시장에서 경쟁력을 상실하게 된다. 시장에서 경쟁적이라면 중장기적으로 차별적인 기업은 도태되고 비차별적인 기업이 시장을 지배할 것이라고 낙관적으로 전망했다.<sup>8)</sup>

그러나 현실에서 차별은 소멸되지 않고 지속성을 가지고 있는 것처럼 보였기 때문에 비주류 집단 구성원의 숙련이나 행동에 대한 불완전한 정보의 존재로 인해 고용주들이 가지는 통계적 차별 이론이 영향력을 획득하게 되었다. 기업이 특정 그룹을 선호하는 것처럼 보이는 것이 단지 효율 때문이 아니라 생산성과 연관되었을 수 있다는 것이고, 둘째는 기업이 의사결정을 해야 하는 상황에서 정보의 제약이 존재할 수밖에 없다는 것임에 주목했다. 사용자는 개인이 채용되어 실제로 직무를 수행하기 이전까지는 그 개인에 대한 정확한 정보를 얻지 못하기 때문에 사용자는 불완전한 정보를 이용해 개인의 실제 능력을 대신할 수 있는 선택적 지식이나 정보를 근거로 개인의 생산성을 예측할 수밖에 없다. 근로자에 대해 충분한 정보를 갖고 있지 못한 상황에서 고용주는 성이나 인종과 같이 생산성이나 이직성향과 일정한 상관관계를 갖는 그룹특성을 이용해 근로자 개인의 성과를 예측하게 되는데, 이처럼 그룹특성이 채용 및 임금 결정의 요소가 된다면, 고용주가 개별 근로자에 대해 특별한 편견이나 선호가 없다 하더라도 통계적 차별의 결과가 나타날 수 있게 된다. 학력이나 학벌, 자격 및 훈련이수 여부 등에 관한 정보가 이용되기도 하고 개인이 속한 그룹의 평균적 특성을 판단근거로 사용하기도 한다. 결국 이러한 통계적 차별에 의해 평균적으로 열등한 그룹에 속한 개인은 아무리 우수하다 하더라도 채용과정에서 차별을 받게 된다. 그리고 이러한 통계적 차별은 불완전 정보 하에서 기업의 이윤 추구 행동이 만들어낸 결과이므로 현재 존재하는 차별(또는 차이)은 사라지기보다는 지속될 가능성이 크다. 고용주가 '평균적으로' 여성의 생산성이 낮고 쉽게 그만둔다고 믿으면 '개별' 여성에 대한 통계적 차별이 발생하게 되며 개별 여성은 자신의 실제 생산성과 행동과 유리된 보상과 대우를 받는 불이익을 겪게 된다<sup>9)</sup>. 통계적 차별은 불완전 정보 하에서 '효율성'을 제고하기 위한 불가피한 선택으로 여겨지지만, 통계적 차별이 정확한 정보에 기반을 둘 때에도 기업이 정보를 무시할 때보다 반드시 더 효율적으로 자원을 배분하는 결과를 가져오는 것은 아니다<sup>10)</sup>.

8) Becker, G. 1971. *The Economics of Discrimination*, the 2th edition, The University of Chicago Press.

9) Blau, F., M. Ferber and A. Winkler. 2013. *The Economics of Women, Men, and Work*, the 4th edition. Pearson.

10) Schwab. 2001, "Is Statistical Discrimination Efficient?", *The American Economic Review*, 76(1)

블라인드 채용은 채용 상 차별에 대응하도록 도입된 제도이다. 편견 요소를 갖는 변수들이 진정한 잠재적 생산성(능력)을 왜곡하여 분배적 효율성을 저해할 수 있다는 믿음은 블라인드 채용 도입과 확산을 정당화한다. 우리나라 블라인드 채용은 차별을 일으키는 편견 요소로서 협소한 의미의 특정 '집단'을 지칭하기 보다는 광범위한 차원의 편견 요소들을 모두 아우른다. 블라인드 채용 도입에서 가장 방점을 두었던 편견 요소는 학벌 혹은 학력과 지역이었다. 우리나라 블라인드 채용 제도가 도입된 데는 학벌주의와 과도한 사교육 비용을 유발하고 취업 준비 기간을 연장하는 스펙쌓기 문제가 있었기 때문이다. 높은 대학 진학률은 개인에게는 과도한 스펙경쟁이라는 비용발생을, 사회적으로는 노동시장 진입 지연으로 발생하는 각종 사회적 비용을 발생시키는 원인을 제공하고 있는 것으로 평가되었다.

2014년 1월 개정된 고용정책 기본법은 학력이 대졸이나 고졸이나, 혹은 출신학교가 어디냐에 따른, 합리적인 이유 없는 채용 과정의 차별이 없어야 한다는 점을 명시하면서, 2017년 대통령 지시사항(6.22일)에 따라 이력서에 성별, 학벌이나 학력·출신지·신체조건 등 차별적 요인은 일체 기재하지 않도록 추진함과 동시에 당해년도 하반기부터 공공부문(공무원·공공기관) 블라인드 선발 시행하고 민간 기업에도 블라인드 채용 확산을 지원하였다. 능력 중심 채용 제도의 중요성이 강조된 결과 공공기관에서 블라인드 채용제도의 전면 도입이 이루어지게 된 것이다.

해외 사례를 보면, 주요 국가 중 블라인드 채용을 도입하면서 지원자의 출신 학교, 전공, 학점까지 정보의 수집을 원칙적으로 금지하는 사례는 사실상 거의 없다. 입사지원서 기재 항목을 제한하는 목적은 지원자가 인종차별, 성차별, 연령차별, 외모차별 등에 노출되지 않게 하려는 것이다. 인종, 성, 연령은 차별을 야기하는 전통적인 범주의 정체성에 해당한다. 육체적으로나 정신적 능력에서 동일한 생산성을 가지고 있으나, 외견상 구별되는 특성(성, 인종, 민족)으로 인해 불공평하게 대우받는 경우를 노동시장 차별로 정의하며 이때의 특정 그룹을 경제적 소수자(economic minority)라고 하며, 해외 블라인드 채용의 주요 타겟팅은 이러한 경제적 소수자를 겨누고 있다<sup>11)</sup>. 일본의 경우도<sup>12)</sup> 크게 세 가지 사항(지원자 본인에게 책임이 없는 사항, 사상과 신념에 관한 사항, 채용 전형과 관련된 사항)으로 구분하여 차별로 이어질 수 있는 사항들을 포괄적으로 규정하고 있다. 우리나라에서 제한하고 있는 인적 정보는 일본의 '본인에게 책임이 없는 사항'에 해당된다. 해외 국가 사례에 비해 우리나라에서 추진되고 있는 블라인드 채용은 채용 차별에서 성별의 문제를 주변화하는 효과를 가져오고 있다.

## 채용 상 성차별이 노동시장의 성차별을 유지·재생산

생물학적으로 남녀는 신장과, 체중, 근력 등 신체적 '차이'를 가진다. 이러한 차이에 기반하여 어느 한 성을 특정 직종이나 업무에서 배제하거나 다른 대우를 한다면 이것을 '차별'이라고 한다.

11) Rinne. 2018. "Anonymous Job Applications and Hiring Discrimination", IZA World of Labor 2018: 48v2

12) 이상준·김지경. 2018. 블라인드 채용 청년 구직자 인식 실태 조사, 한국직업능력개발원, 고용노동부 학술연구용역 사업.

노동시장에서 성평등은 오랫동안 남성 노동자를 표준, 이상적 규범으로 삼아왔다. 언제라도 회사의 부름이 있으면 일하러 달려갈 수 있는, 시간과 공간을 불문하고 매여 있는 노동자, 자녀나 부모를 돌볼 책임을 방기하고 하루 8시간 이상 일을 할 수 있는 노동자를 ‘이상적 노동자(ideal worker)’로 보고 있다. 이 이상적 노동자 상에 견주면 임신, 출산을 해야 하는 생물학적 조건에 처하여 출산휴가와 육아휴직을 필요로 하는 여성은 기업이 원하는 노동자 상에서 거리가 있을 수밖에 없다. 남성이 가족의 생계를 꾸리기 위해 돈을 벌고 여성이 가사노동과 돌봄 노동을 전담하는 젠더 체제는 남녀의 불평등한 역할 분담을 전제로 하고 있고, 노동시장의 입직 단계의 차별을 가져온다. 여성들의 취업이 증가하고, 맞벌이 가구가 점차 보편적인 가족 형태가 되면서 ‘이상적 노동자’ 기준에 부합할 수 있는 남성이나 여성 노동자는 더 이상 존재할 수 없다. ‘이상적 노동자’ 기준에 부합하기 위해서는 결혼과 출산을 포기해야만 가능하다. 남녀를 불문하고 일자리 상실 위험이 상존하는 신자유주의 시대에, 남녀의 ‘차이’에 따라 여성은 가정을 돌보고 남성은 돈을 버는 것이 가족 전체의 복지를 최대화한다는 비교 우위에 근거한 합리적 자원 배분은 더 이상 가능하지 않다. 그런데도 ‘차이’는 ‘차별’로 이어지고 있다.

채용 상 성차별은 여성의 경제적 지위에 ‘직접적으로’ 부정적인 영향을 미친다. 노동 생애를 거쳐 축적하게 되는 인적 자본의 차이로는 설명할 수 없는 남녀의 경제적 지위와 성과의 격차를 야기시킨다. 차별이 없었다면 똑같이 생산적인 노동자가 되었을 것이고 똑같은 직종이나 보상을 받을 수 있는 남성과 여성의 임금과 평생 소득은 달라진다. 채용 상 차별은 여성의 임금과 평생 소득을 낮출 뿐만 아니라 생산성조차도 ‘직접적으로’ 낮추는 역할을 한다. 초기 경력을 쌓을 수 있는 회사에 상용직으로 들어가지 못한 여성은 쌓인 경력을 바탕으로 몸값을 올리기 위해 일자리를 알아보거나 스카우트당할 가능성이 줄어든다. 일생활 균형이 가능하도록 정시퇴근과 휴가 사용이 자유로운 공기업과 은행 신입사원 공채에 탈락한 청년은 자기 계발 프로그램이나 훈련에 참여하여 생산성을 향상시킬 기회를 박탈당하게 된다. 은행 여신 업무 담당직이 아닌 창구직으로 진입할 수밖에 없는 여성은 은행 핵심 업무를 익히지 못하여 승진 대상에서 제외될 수밖에 없다.

과거에 존재했던 ‘결혼 장벽(marriage bar)’과 같은 채용 상 성차별이 노동시장 진입을 원천적으로 막았다면, 오늘날은 여성의 권위와 보상이 따르는 일부 직무나 직종 진입을 가로막는다. 여성주의 경제학자 하이드 하트만은 자본주의적 가부장제가 여성 노동력에 대한 남성의 통제 위에 유지, 재생된다고 보았다<sup>13)</sup>. 여성 노동력에 대한 통제는 가정에서의 가사노동과 사회에서의 생산 노동, 양 측면에서 존재한다. 여성의 가사노동의 혜택은 가정 안에서 남성 노동자에게 무급으로 주어지고, 자본이 부담해야 할 노동력 재생산 비용을 지불하지 않게 함으로써 결과적으로 자본가 계급에도 이익을 준다. 이러한 가사노동의 부담으로 인해 여성은 사회적 영역에서 직업을 갖더라도 남성에 비해 열등한 노동력으로 여겨진다. 하트만은 가부장제가 자본주의 노동시장에서 작용하고 있는 대표적인 현상의 하나가 성별 직업 분리라고 주장했다. 성별 직업 분리로 인해 노동시장에서 여성은 낮은 임금을 받게 되며 결과적으로 미혼 여성은 결혼을 통해 남성에게 의존하라는 압력을, 기혼 여성은 가사노동을 전담하라는 압력을 받게 된다. 여성은 임금이 낮기 때문에 결혼

13) Hartmann, Heidi I. (Spring 1976). "Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex". *Signs*. 1 (3): 137-169.

을 선호하며 남성에게 의존하게 되고, 기혼 여성은 남편을 위해 가사노동을 당연시한다. 가부장적 구조에 의한 성별 직업분리와 가사노동 전담이 여성의 노동시장 지위를 낮게 만드는 근본적 요인이라고 지적한다.

노동시장에서 여성이 경험하는 전형적인 차별은 성별 직종 분리이다. 성별 직종 분리는 뚜렷한 이유 없이 관행적으로 남성의 일과 여성의 일이 구분되어 있는 것을 지칭한다. 이 같은 직종이나 직무 분리는 남녀 간 임금이나 다른 노동조건의 차이를 가져올 수 있다. 성별 직종 분리는 수직적 분리와 수평적 분리로 구분된다. 수직적 직종 분리는 보수가 높고 권위가 있는 직종에서 여성이 배제되고 보수가 낮고 권위가 낮은 부문에 여성이 집중 채용되는 것을 말한다. 일자리 위계에서 상위 직종이라고 할 수 있는 행정 관리직의 여성 비중은 낮지만, 저임금을 받는 생산직이나 서비스직의 여성 비율은 높다. 대학교수 중 여성 교수 비중은 낮은 데 비해 고등학교, 중학교, 초등학교로 내려갈수록 여성 교원 비중이 늘어나는 현상도 수직적 분리의 단면이다.

수평적 분리는 동일 직종이나 업종 내에서도 남녀의 업무가 분리되어 있는 것을 가리킨다. 같은 생산직일 경우라도 여성은 경공업 부문에 남성은 중화학 부문에 집중된다. 여성은 남성보다 서비스와 돌봄 업무에 적합하다고 간주되어 그 분야에 집중되어 있는 것도 수평적 분리 현상이다. 수직적 분리나 수평적 분리 모두 임금이나 고용조건의 격차와 결부되어 여성들이 집중적으로 담당하는 업무일수록 저임금이자 불안정한 노동의 가능성이 높다. 이러한 직종 분리는 업무 능력이나 기술의 차이보다는 일반적으로 전통적인 성별 분업 관념에 의해 유지되고 강화되며, 직종 분리는 다시 전통적인 성역할 관념과 채용 상 성차별을 부추긴다.

채용 상 차별은 직접적으로 부정적인 영향뿐만 아니라 소위 간접적인 ‘피드백’효과를 발생시키기도 한다. 여성의 행동 자체에 부정적인 영향을 미치는 것이다. 우리는 어떤 전공을 선택할지, 어떤 훈련 프로그램을 선택할지, 어떤 직종을 선택할지 끊임없이 의사 결정을 해야 한다. 염두에 두고 있는 분야에서의 채용 상 성차별을 직·간접적으로 듣거나 경험한 여성은 자신이 내린 투자에 대한 보상이 제대로 주어지지 못할 것이라는 예상을 하게 되고, 진입이 어렵지만 직업적 지위와 보상 수준은 높을 수 있는 도전과 선택을 회피할 것이다.

남녀 직종 분리와 일자리의 질의 차이는 노동시장 밖에서 시작된다. 고등교육 단계에서 남녀의 전공 선택은 전적으로 학생의 의사 결정의 결과만은 아니다. 대학의 학생 선발 자율권을 강화하고, 내신이나 수능 등의 시험 성적 위주의 선발 방식에서 탈피해 학생의 잠재력과 소질, 대학의 설립 이념 등을 반영해 학생을 선발한다는 취지로 도입된 입학사정관제도는 전공 선택에서 학생이 아닌, 면접자나 심사자의 평가와 주관이 개입될 여지를 크게 만들었다. 2015년 중앙대에서 있었던 입시 부정 사건은 채용 상 성차별이 남녀 전공 선택의 결과에도 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 박용성 전 중앙대 재단이사장은 지식경영학부 재직자전형에서 ‘남성을 우대’하라는 지시를 내려 ‘합격자 성비 조정’을 의도했다. 남성 합격자 비율이 높아지지 않았다는 사실을 들면서 입시사정관이 공정한 입시를 진행했다고 주장했으나, 지식경영학부 수시모집 남성 지원자 합격률은 2014학년도 51.4%(35명 지원 18명 합격)에서 2015학년도에는 55.3%(38명 지원 21명 합격)

로 상승한 반면, 여성 지원자 합격률은 61.1%(216명 지원 132명 합격)에서 52.8%(369명 지원 195명 합격)로 하락하여, 당락에 영향을 미쳤음을 시사했다<sup>14</sup>. “분 바르는 여학생들 잔뜩 입학하면 뭐하느냐. 졸업 뒤에 기부금도 내고 재단에 도움이 될 남학생을 더 뽑는 게 당연하다”는 인식은 같은 조건이라면 남성이 여성보다 취업에 유리하다는 현실에서 비롯된 것이다. 2018년 1월에는 지방의 국립특성화대 한 학과가 “여학생은 뽑지 마라”는 내부 지침을 면접관에게 전달했다는 사실도 있었다. 여학생 16명이 지원했지만 한 명도 합격하지 못했다. 이 학과 졸업생들의 진로인 ‘공군장학생’ 합격률 100%를 담보하기 위해 남성만 뽑은 것이다. 물론 공군 장학생 선발 요건을 ‘건강한 대한민국 남자’로 규정한 것부터가 성차별이다<sup>15</sup>. 취업난이 심각해지면서 입학과 동시에 취업까지 보장되는 채용형 계약학과가 많아지고 있는데, 이러한 학과의 입시 전형이 성차별적 고용 관행을 답습하지 않도록 관심을 가질 필요가 있다.

채용 상 성차별은 그 자체로 직접적으로 여성에게 일자리 기회를 박탈하고 생산성을 낮추는 결과를 가져온다. 그 결과 발생하는 성별 직종 분리와 나쁜 일자리 집중 현상은 여성에게 평생에 걸쳐 소득, 승진, 연금 차원에서 불이익을 경험하게 만든다. 이러한 현실 앞에서 여성은 차별을 회피하고자 꿈보다 쉬운 선택을 한다. 여성이 피드백 효과 때문에 최선의 인적 자본 투자를 안하는 것은 결국 여성 개인의 문제만이 아니라 자원 배분의 왜곡이나 소중한 자원 상실을 의미한다. 채용 상 성차별 해소는 형평성과 효율성 모두를 제고하기 위한 것이다. 채용 상 성차별의 증거가 없다고 믿는다면 정부의 개입과 이에 순응해야 하는 기업의 노력은 비용으로 치부되겠지만, 채용 상 성차별은 우리 사회에 엄연히 존재하고 있다. 다만 보다 체계적이고 적극적으로 수면 위로 드러내기 위해 입증을 위한 노력이 필요한 때이다.

---

14) ‘중앙대 교수·입학사정관들 “박용성, 입시 부정 지시 분명 있었다”, 한겨레신문, 2015년 5월 21일자.

15) 입시 성차별, 중앙일보 오피니언. 2018년 8월 10일



왜 성별은 스펙이 될까?  
채용성차별 해소방안 모색을 위한 토론회

## | 발 제 2 |

# 통계를 활용한 채용성차별의 판단 기준

구미영 한국여성정책연구원 연구위원

## 통계적 격차를 활용한 (채용)차별의 판단 기준<sup>16)</sup>

구미영 한국여성정책연구원 연구위원

### 1. 검토 배경 및 논의 필요성

- 채용 성차별 사건은 소위 “괜찮은 일자리”이고 사회적 책임이 더욱 큰 대기업, 공공부문에서 여성을 배제한 사실을 드러냈고, 이에 대한 사회적 공분이 크게 일어나게 되었음. 그러나 국민, 신한, 하나, 우리은행, 가스안전공사 등의 채용 성차별은 “채용 비리”의 일환으로 다뤄지면서 채용 성차별의 특성과 맥락을 반영한 조사, 판단, 재발방지 대책 등이 적절하게 이루어졌는지 아쉬운 부분들이 있음.
- 우선 지적해야 할 것은 형사처벌 가능 여부가 채용성차별 의심 사업장을 조사, 판단하는 유일한 기준으로 작동하는 경향임. 채용 비리 사건의 일부로 채용 성차별 문제가 다뤄짐에 따라 검찰과 법원은 형법 상 업무방해죄가 성립할 수 있는 경우에 대해서만 기소하거나 유죄로 인정하는 경향을 보임.<sup>17)</sup> 은행권, 공공기관 채용 성차별 사건의 형사재판 진행 경과를 보면, 업무방해죄 위반으로 기소되었으나 청탁에 따른 채용비리에 대해서만 업무방해죄 위반을 인정하고 성차별을 이유로 한 업무방해죄 위반에 대해서는 기각한 경우(A은행), 성차별에 대해서는 업무방해죄 기소조차 되지 않은 경우(E은행) 등이 있음.<sup>18)</sup> 범죄의 고의가 입증되어야 하는 형사절차의 특성 상 법원은 채용 성차별 범죄의 성립 판단에는 다소 소극적이고 청탁인사에 따른 업무방해죄 성립 여부를 중심으로 소송이 진행된 것으로 보임.
- 업무방해죄 성립 여부를 다투는 소송에서는 ‘채용 전형에서의 성적이 부족함에도 인사청탁의 힘으로 누가 최종 합격자 명단에 올랐는가’가 쟁점이 될 수밖에 없음. 따라서 서류전형 결과에 대한 점수 조작보다는 1차 및 2차 면접단계에서의 점수 조작에 더 많은 관심을 쏟는 경향을 보임. 그러나 A은행, D은행, E은행 판결문을 통해 확인한 사실을 보면 여성 합격자 비율의 조

16) 이 발표문의 내용은 발표자 개인의 의견이며 한국여성정책연구원의 공식 입장과 무관함을 밝힙니다.

17) 형사소송의 특성 상 채용차별(또는 업무방해)의 고의가 확인된 경우에 기소하기에 불가피한 결과로 보임.

18) 반면에 국민은행 판결은 남녀고용평등법 및 업무방해죄 위반 모두 기소되어 인정된 사례로 검찰의 기소에서부터 서류전형결과 조작 사실을 주장, 입증하였기에 가능한 결과로 추측됨. 서울 남부지법 2018.10.22.선고, 2018고단 1148, 1705(병합), 2151(병합)판결.

정은 서류전형 결과 단계에서 이미 완료되고,<sup>19)</sup> 모집단의 규모가 작아지는 면접시험 단계에서는 남성에 비해 여성 합격자의 비율을 더 큰 비율로 낮추는 현상이 벌어지지 않음.<sup>20)</sup> 그러나 '누가 최종합격자 선정 단계에서 불공정한 조작의 수혜자인가', '성적 조작을 통해 피고인이 면접관의 업무를 방해하였는가'를 중심으로 살펴보는 업무방해죄의 논리에서는 서류전형 단계의 성비 조정은 관심의 대상이 되기 어려운 것임. 이러한 실태는 채용 성차별에 대한 범죄 성립 판단은 업무방해죄와 어떻게 다르게 구성할 것인가, 또는 채용 성차별에 대해 업무방해죄가 아니라 고평법 상의 채용차별 금지조항 위반의 죄로 별도의 구성요건으로 판단해야 하는 것은 아닌지 등의 고민을 던져줌.<sup>21)</sup>

○ 이에 더해 더 근본적으로 제기해야 할 쟁점은, 채용 성차별 피해의 구제가 오로지 형사소송 절차에 집중되고 민사적, 행정적 구제가 진행되지 않는 문제임. 형사소송 절차에서는 채용차별의 고의가 합리적 의심이 없을 정도로 입증되어야 하고 입증책임도 검사에 있기 때문에 민사적, 행정적 절차에 비해 차별의 범죄를 입증하기가 한층 더 어려움. 채용 성차별의 입증과 판단이 더욱 수월함에도 이번 사례에서는 민사적, 행정적 구제절차가 거의 작동하지 못하였다는 문제점이 확인됨. 구직자가 피해자라는 특성 상 민사소송이 아예 제기되기 어렵다는 점을 고려하면, 채용 성차별에 대해서는 인권위가 소송을 제기할 수 있는 권한을 부여하는 등의 대안이 필요할 것임.<sup>22)</sup> 또한 행정적 구제 관련해서는 '고용차별 금지 규정에는 과태료 조항이 없다'는 이유로 기소의견으로 송치할 수 있을 정도로 차별 범죄의 고의가 인정되는 사안만을 고용차별로 판단하는 관행이 근로감독행정에서 작동하는 것은 아닌지 점검이 필요함.<sup>23)</sup>

○ 이처럼 은행 및 공공기관의 성차별 사건은 채용비리 프레임 아래에서 성차별 사건이 조사됨에 따라 발생한 한계, 형사구제 외에 민사적, 행정적 구제의 작동 필요성에 대한 과제를 제기하고 있음. 그런데 형사적 구제이외의 방식으로 차별 피해를 구제할 경우, 성차별 채용의 직접증거(담당자의 메모나 임원의 지시 메일, 증언 등)가 없는 상황에서 통계 등의 간접증거를 통해 차

19) 우리은행 사건(서울북부지법 2019.1.10.선고, 2018고단329 판결) 신한은행 사건(서울동부지법 2020.1.22. 선고, 2018고합258, 308(병합))판결문에 따르면, 서류전형 합격자에서 여성의 비율이 지원자에 비해 크게 낮아짐

20) A은행의 2015년 상반기 일반직 공채 시험의 지원자 중 남성은 6364명 여성은 4872명임. 이 중 서류전형 합격자는 남성 459명, 여성 150명으로 서류전형 합격자 비율에서 성별 격차가 가장 크게 나타남. 서류전형 합격자 중 1차면접 참여자는 남성 397명, 여성 134명임. 1차면접 합격자 283명 중 2차 면접 참여자는 남성 166명, 여성 59명임. 2차 면접 참여자 225명 중 최종 합격자는 남성 110명, 여성 34명임. 서류전형 단계에서 정해진 성비인 약 3:1의 비율이 면접단계에서는 거의 유지되는 것을 알 수 있음. D은행의 경우, 서류에 대한 1차 평가결과가 나온 후 "채용팀 직원들이 우선 지역별로 지원자들을 분류하여 지역별 풀(pool)을 만들고, 그 지역별 풀 내에서 지원자들을 점수 순으로 분류한 다음 채용팀장, 인사부장 등이 인력수급 상황 등을 고려하여 매년 달리 정한 대학별, 남녀별 비율 그리고 주거래대학 합격자 비율, 보훈대상자나 이공계 비율 등을 고려하여 지역별로 여러 차례 수정하고 조정하게 된다. 그리고 이와 같은 작업은 1차 면접을 마치고 지원자들의 1차 면접 점수가 합산된 이후 1차 면접 합격자를 결정하는 과정에서도 유사하게 실시" 되었음(1심 판결문에서 발췌). D은행에 대해서는 채용 성차별 금지 위반에 대해 기소도 되지 않았음.

21) 고평법의 채용차별 위반에 대한 형량이 업무방해죄보다 낮은 문제가 개선될 필요가 있음.

22) 인권위의 평등법 제정안에서는 인권위가 소송을 대리할 수 있는 권한을 부여하는 것으로 알려져 있음.

23) 이와 관련하여 고용노동부가 2018년부터 진행한 18개 금융기관 대상 채용 성차별 특별근로감독의 판단기준과 결과에 대한 검토가 필요함. 이 특별감독은 신규채용자의 성비에서 격차가 큰 금융기관을 대상으로 한 것으로 알려져 있는데, 점검 완료 여부 및 결과는 미확인 상태임. 일자리위원회의 채용 성차별 대책 보도자료에 따르면, 긴급실태 조사 결과 응시자-합격자 성비 또는 최종 합격자 성비 격차 등이 현격한 47개 기관(공공 29개소, 금융 18개소)에 대해 실시할 계획이었음.

별을 어떻게 입증, 판단할 것인가가 핵심적 쟁점으로 등장함.

## 2. 질문: 직접증거가 없으면 차별이 성립하지 않는가

- 아래의 [표. 주요은행의 대리, 행원급 신규채용자 중 여성 비율]은 주요은행의 대리 행원급 신규채용자 중 여성의 비율을 정리한 것임. 아래 표에서 진하게 표시된 이탤릭체 처리는 채용 성차별로 기소된 년도를 표시한 것임. 아래 은행들 중 채용 성차별에 대해 기소된 경우는 A, D은행만 확인되고 그 중 D은행의 2015년도 상반기 채용에 대해서만 성차별이 범죄로 인정되었음. E은행의 경우 성차별 관련해서는 기소되지 않은 것으로 보임.
- 기소되어 형사소송이 진행중인 A, B, C B은행의 2013년도와 2015, 2016년도 여성 비율을 비교해보면 큰 차이가 없이 낮은 비율이라는 사실을 확인할 수 있음. 그럼에도 금융감독원 검사 결과에서는 2013년 채용 성차별 사실만 확인하였고, 15~16년도에 대한 언급이 없음.<sup>24)</sup> 또한 A은행, D은행의 경우 성비 조절을 위해 서류전형 결과를 조작한 것이 사실로 확인된 년도와 그렇지 않은 년도를 비교했을 때 그 차이가 -1~ 4.5%p에 불과함(A은행의 2016년도와 2017년 9월/ D은행의 2015년도와 2016년 비교) B은행의 2017년도 9월 기준 신규채용자 중 여성 비율은 그전에 비해 상승한 편이나, 타은행에 비해서 여전히 낮은 20% 후반대임에도 조사대상에 포함되지 않았음. 이러한 실태는 검찰이 기소하지 않았거나 금융감독원이 조사대상에 포함하지 않았던 년도에도 채용 차별이 존재하지 않았는가라는 의심을 갖게 함.

[표. 주요은행의 대리,행원급 신규채용자 중 여성 비율 (단위: %)25]

	A은행	B은행	C은행	D은행	E은행
2013		15.5 (재판 진행중)			
2015	19.5 (청탁 채용비리에 대해 서만 예방죄 유죄)	19.1	31	32.9 (청탁채용 비리 관련 업 방지 유죄. 고평법 위반 유죄는 2015년 상반기 채용 관련해서만 인정됨)	34.2
2016	31.4 (청탁 채용비리에 대해 서만 예방죄 유죄)	18.2	35	37.4 (청탁채용 비리 관련 업 방지 유죄)	38.8
2017.9월	30.5	26.1	34		59.1

※ 기울인 굵은 글씨가 조작 확인되어 기소된 년도

- 채용차별 관련 기소 현황을 보면 구체적인 채용 조작 행위를 보여주는 증거(관련 진술, 메모, 이메일 등)가 없는 한 사법당국이나 금융감독원, 고용노동부에 차별로 인식되지 않는 것으로 보임. 유일하게 채용 성차별이 유죄로 인정된 D은행 사례의 경우, 15년 상반기 채용 관련 여

24) 검찰 기소내용은 추후 확인 필요.

25) 출처: 금융노조 (심상정 의원실 2018년 보도자료를 일부 수정 보완한 것)

성 비율을 조절하라는 지시가 있었다는 담당 실무자의 증언이 유력한 근거로 활용되었던 것으로 보임.<sup>26)</sup> 이번 사례는 채용비리를 금감원과 검찰이 검사 내지 수사하는 과정에서 서류전형 결과 조작의 구체적인 증거를 확보할 수 있었다는 점에서 예외적임. 반면에 통상적으로 실무자의 증언 등 직접증거의 확보가 어려운 채용차별 사건에서 이를 어떻게 입증, 판단할 것인가에 대한 연구와 고민이 필요함.

### 3. 간접증거를 활용한 차별 판단

#### 가. 직접차별과 간접차별에서 통계의 활용

고평법 제2조. 1. "차별"이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우(사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다)를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

- 직접차별/간접차별의 구별: 하나의 사건에 대해 두 법리가 모두 주장될 수 있는 등 두 개념은 일정 부분 겹치는 부분이 있음.<sup>27)</sup> 거칠게 구분하자면 아래와 같음. 미국의 판례 법리를 참고하면, 직접차별과 간접차별 소송 모두 통계를 활용하여 차별을 입증하는 것이 가능함.

	직접차별	간접차별
판건이 되는 지점	성별을 사유로 합리적 이유없이	그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우
통계증거의 활용	직접차별을 인정받기 위해 4/5를보다 높은 수준의 통계적 격차를 요구	4/5를 정도의 통계적 격차로 충분
차별에 대한 면책 항변의 인정	극히 좁게 인정함(진정직업자격)	경영상 필요성, 객관적 정당화 사유 등 상대적으로 넓게 인정됨("그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우")

#### 나. 직접차별에서의 통계 증거 - 미국의 구조적, 관행적 차별 법리

- 미국의 판례에서 직접차별을 인정받으려면 성별이 불리한 처우의 원인이었음을 입증할 수 있을 정도의 강력한 증거를 제출할 수 있어야 함. 다만, 상당 기간 동안 고용 관련 격차가 크게 유지된 경우 '구조적 차별'(systemic discrimination) 또는 '관행적 차별'(patter or practice discrimination)이 인정될 수 있도록 관련 판례 법리가 발전해왔음.

26) 실무자의 증언이 있었다는 사실은 1심 판결문을 통해 확인되는데, 채용비리로 기소된 다른 년도에 대해서는 왜 성차별로 기소하지 않았는지 추후 확인이 필요함.

27) 이러한 점을 고려하여 캐나다의 경우 직접/간접 차별을 구분하지 않고 동일한 요건으로 심사함.

○ 개념

- ‘관행적 차별(patter or practice discrimination) 또는 구조적 차별(systemic discrimination)’ : “패턴이나 관행, 정책과(또는) class로 산업, 직업, 회사 또는 지리적 장소에 광범위한 영향을 주는 것이 관련된 경우”라고 정의(EEOC, 2006)<sup>28)</sup>
- 연방대법원의 판례 법리에 의해 형성되고 EEOC가 적극적으로 적용하는 개념임. 여성과 남성 간의 통계적 불균등성을 주요 증거로 하여 성차별 여부를 인정할 수 있도록 하는 법리임. 미국 사회에 큰 영향을 미친 주요 결정례나 판결의 상당수가 관행적, 구조적 차별이 다뤄진 사건임.

○ 연혁

- 체계적 차별에 대해 EEOC가 주목하게 된 시작은 1972년 민권법 제7편의 개정임(amendments). 이 개정을 통해 eeoc는 소송권한을 부여받았고, 이는 민권법 제7편 제707조조에서의 “패턴이나 관행” 사건의 관할을 연방법무부에서 eeoc로 이전하였음. 이 새로운 권한을 바탕으로, 1973년 eeoc는 전국적인 구조적 차별 조사를 위한 태스크포스를 꾸림. 이 태스크포스는 최대 규모의 기업들을 대상으로 하였음(GE, GM, Ford, Sears).
- EEOC가 “공격적으로” 구조적 차별을 조사, 제고하기 위하여 사용한 전략 중 하나로는 다른 연방기관과의 정보 공유가 있음. EEOC, 연방계약준수국(ofccp), 연방상업위원회(federal trade commission)는 사용자의 범죄이력 정보 사용에 초점을 맞춘 바 있음. EEOC는 펄시의 범죄경력 조치가 흑인을 체계적으로 차별했다고 주장하였고 화해에 이룸(2012).

[표. EEOC의 구조적, 관행적 차별 사건 처리 결과]

회계 연도	사건 수 (개)	금전구제 받는 인원 (명)	금전 구제액
2006	15	271	\$ 5,990,000
2007	83	1,225	\$22,210,000
2008	137	13,568	\$81,810,000
2009	162	3,333	\$59,030,000
2010	193	9,662	\$71,430,000
2011	265	4,389	\$76,760,000
2012	263	4,440	\$52,700,000
2013	330	16,224	\$59,610,000
2014	277	2,241	\$22,960,000
2015	296	16,003	\$80,280,000
Total	2,021	71,356	\$532,780,000

○ 근거조항

- ‘민권법 제7편 제707조는 정부가 “이 법률에서 보장하는 권리의 완전한 향유에 저항하는

28) 이 표의 내용은 EEOC(2006)의 내용을 발췌한 것임.

패턴 또는 관행에 관련된 사용자에게” 소송을 제기할 수 있는 권한을 규정함. 최초에는 707 조에 근거한 소송 권한이 범무부였으나 EEOC로 이관됨.

## ○ 판단기준

- 미국의 법원과 EEOC는 조작행위 증거가 없더라도 통계적 불균등성 및 일화적(anecdotal) 증거를 수집하여 관행적, 구조적 차별을 판단하는 기준을 발전시켜 왔음.
- 가장 중요한 판결로 팀스터즈 사건 판결이 있음. 이 사건 흑인과 라틴 근로자가 회사의 가장 저임금 일자리에 제한되었음을 보여주는 통계증거에 설득됨. 약 80%의 흑인 및 라틴계가 운행(operation), 서비스맨 직위의 저임금 직무에 있었고, 이는 백인근로자의 경우에 비해 40% 수준이었음. 당해 회사의 인력 중 9%가 흑인과 라틴계였음에도, 정기노선 운전사의 1%만이 흑인 및 라틴계였음. 한 명을 제외하고는 흑인 정기노선 운전사는 소송 제기 후 채용된 것이었음.
- Teamsters 사건 판결에서는, 두 단계의 입증 방법을 제시하였는데 이는 맥도넬 더글라스 분석틀과 세 지점에서 달랐음.<sup>29)</sup> 첫째, 구조적 차별을 통계 증거로 충분히 입증할 수 있음.<sup>30)</sup> 큰 규모의 불균등함이 존재한다면, 통계적 증거만으로 충분할 수 있음. 리치몬드 사건 대법원 판결 등(1989)“큰 통계적 불균등성은 적절한 경우에는 그것만으로 패턴 차별을 일응 입증할 수 있음이 확실”(Hazlewood 판결 인용)이 대표적인 사례임. 둘째, 차별 관행이 사실로 인정되면 개별적 피해도 성립될 수 있음. 셋째, 개별적 차별 관련 결론이 나오기 전에 향후의 구제조치(prospective relief)를 법원이 명할 수 있음. ==> 맥도넬 더글라스 분석틀에서 최종적인 설득의 책임은 원고에게 남아있게 되는 됨. 원고는 성차별을 일응 입증할 책임을 모두 질 뿐만 아니라, 사용자의 설명이 핑계임을 입증할 추가적인 증거를 제시, 설득할 책임도 지속적으로 지게 되는 것임. 반면에 구조적, 관행적 차별 소송에서는 특정 집단이 차별에 대한 일응 입증을 통계 증거를 통해 한 경우, 입증 부담이 모두 사용자에게로 옮겨진다는 점에서 차이가 있음.<sup>31)</sup>
- 구조적 차별 소송에서는 통계적 격차를 초래했던 회사의 조치들이 “standard operating procedure” 였는지를 원고가 입증할 수 있어야 함. 팀스터 판결에서는 “우연적이거나 산발적으로 차별행위가 발생한 것 이상임을 우월한 증거로 입증해야 함. 인종차별이 특이한 관행이기 보다는 표준적, 정규적 운영 절차임을 보여줘야” “이러한 입증이 되면 당해기간 동안 취해진 개별 고용결정은 차별적 정책을 추구한 것으로 추정됨”
- 채용사건에서는, 현 직원 중 해당 소수자의 비율을 지원자 또는 지원자 풀과 비교하는 방식

29) 맥도넬 더글라스 분석틀은 직접차별 사건을 판단하는 기본적인 판단틀이다. ‘소수집단에 속한 원고가 특정 자리의 채용 등에 지원하였다 -> 원고는 해당 자리에 채용될 수 있는 자격, 조건을 갖추었음에도 거절당하였다 -> 그 후 해당 자리는 계속 공석이고 구인을 진행 중이다’라는 것을 원고측에서 입증하면 성별 등을 이유로 한 차별이라는 점이 일응 입증된 것이고, 사용자측에서 성별 등을 이유로 한 것이 아님을 소명할 부담을 지는 단계로 전환된다.

30) 물론 팀스터 판결은 “정부가 통계적 증거만에 의존할 때에는 이것이 적용될 수 없다. 40명 정도 근로자의 증언이 이 숫자에 생명력을 불어넣었다”라고 판시하였으나, 결정에서는 진술을 구체적으로 다루지는 않았음.

31) Angela D. Morrison, “Duking out Pattern or Practice after Wal-Mart”, American University Law Review 63, no.1(2013), 96면.

을 통상적으로 사용. 지원자풀은 차별 없었을 경우 예상되는 채용결과에 대한 벤치마크 역할을 함. 비교대상의 선정이 중요하기 때문이. 비교 결과 그 차이가 클수록 우연일 가능성이 낮아짐.

- 그 다음 단계에서 “왜 문제된 패턴이 차별의 결과가 아닌지” 설명해야 할 부담이 피고에게로 전환됨. 원고측 주장이 “부정확하고 무의미함”을 보이기 위하여, 피고는 “원고측 증거의 출처, 정확성, 증거력”에 대해 문제제기 할 것임. 또는 자신의 통계나 진술 증거를 제출할 것임.<sup>32)</sup>
- 원고가 차별의 추정(presumption of discrimination)에 성공하면, 특정한 근로자에 대한 피해를 입증할 증거가 없더라도, 책임 단계에서의 성공은 prospective relief의 명령을 가능하게 한다. 여기에는 차별적 관행의 중지 명령, 향후 고용결정 관련 기록 보관 명령, 법원에의 정기적 보고, 다른 명령 등이 포함됨.
- 구제 단계에서는 원고는 소급임금이나 원상회복 같은 개인적 구제를 청구하는 원고는 자신이 차별의 피해자임을 입증해야 함. 각 개별 원고는 “어떤 특정한 고용결정이 차별적 정책이 추진된 기간 동안 진행된 것이라면 해당 정책을 따라 진행된 것이라고 추정”할 수 있는 혜택이 있음. 피고는 이에 대해 적극적 항변을 제기하고 고용결정의 정당한 이유를 입증할 부담을 짐.

## ○ 사례

- G&K Services에 대한 계약준수국의 준수 평가(ofccp compliance evaluation) 과정에서 문제가 돼서 화해로 종결된 사례를 EEOC(2006)에서 설명하고 있음. 이 사건에서 회사는 성별에 따라 각기 다른 임금률이 있는 직무로 노동자를 몰아서 배치(steering)하였음. 화해 결정으로 인해 회사는 265,893달러의 소급임금(back wages)을 저임금 직무로 배정된 여성 노동자들에게, 23,968달러를 저임금 직무를 두고 경쟁할 기회를 거부당한 남성 구직자에게 주기로 하였음.
- “EEOC는 Target Corporation이 여성, 장애인, 흑인 등에 대한 관행적 구조적 채용차별을 하였다고 판단하고, 해당 회사는 모집, 채용 관행을 개선하기로 재판상 화해에 이르렀음. 대부분의 사용자는 선발 과정에서 차별을 명백히 드러내지 않았기에 대부분의 지원자들은 차별 피해를 입었음을 인식하지 못하였음. 조사를 통해 EEOC는 구조적 모집, 채용차별의 문제를 확인하고 조정과 소송에서 잠재적으로 차별적인 고용관행을 해결할 수 있는 유일한 위치에 있었음.
- EEOC의 조사 결과 인종, 성, 장애에 근거하여 차별하는 채용스크리닝 절차, 기준에 변화를 가져옴. EEOC는 회사가 기존에 사용하던 4가지 평가가 직무와 관련되지 않고, Title VII 및 ADA에서 요구되는 경영상 필요성(business necessity)과 일치하지 않음을 확인하였음. Target은 수천 명의 지원자에게 (불리한)영향을 미쳤다고 EEOC가 주장하는 차별 혐의를

32) Angela D. Morrison, 앞의 논문, 97면.



해결하기 위해 280만 달러를 지불하기로 합의했고, 향후 채용스크리닝이 차별적 요소가 없도록 개선하는데 동의했음”<sup>33)</sup>

#### 다. 은행권 채용차별 사건에서의 활용 가능성

- 통계적 증거에 더하여 A, D은행은 의도적인 조작행위도 입증되었기에 추가 증거로 활용될 수 있음. 한국에서 유사하게 통계적 증거를 활용하여 차별을 인정한 사례로 F외항사 사건이 있음.

- 2014년 채용절차에는 총 2,855명이 지원하여 최종적으로 32명이 합격하였음. 지원자의 연령은 1972년생(만42세)부터 1995년생(만19세)까지 분포하였고, 최종합격자의 연령은 1984년생(만30세)부터 1992년생(만22세)까지 분포하였음.
- 2011년 채용절차에는 총 1,884명이 지원하여 최종적으로 11명이 합격. 이 때 지원자의 연령은 1967년생(만44세)부터 1991년생(만20세)까지 분포하였고, 최종합격자의 연령은 1982년생(만29세)부터 1988(만23세)년생까지 분포하였음.
- 인권위는 고려대학교 통계학과 000 교수에게 000의 2011.과 2014. 채용 시의 각 지원자 및 합격자 연령데이터에 대한 통계분석을 의뢰. 이에 위 000는 Fisher 정확검정을 사용하여 2011.집계표와 2014.집계표를 검토하고, 연령(30세 이하 대 31세 이상)에 의한 차별이 전혀 없었다는 영가설(귀무가설) 하에서 임용의 실제 결과 또는 그 이상의 불균형적인 결과가 발생할 확률, 즉  $p$  - 값이 0.66%에 불과하므로 채용에서 연령차별이 의심된다는 결과를 위원회에 제출.
- 이에 인권위는 만30세 이하 지원자와 만31세 이상 지원자 사이에 연령차별이 없었을 경우 합격자 연령분포가 실제 최종 합격자들의 연령 분포대로 나타날 확률이 0.66%에 불과한 것으로 나타난바, 연령에 따른 차별이 있었다는 점이 강하게 추정된다고 판단. 이렇게 통계자료를 통해 차별사실을 추정하는 판단을 하면서 유럽인권재판소의 판결을 참고하였음. 유럽인권재판소는 D. H. and Others v. 체코공화국 사건(Application no. 57325/00)에서 전체 학생인구 중 약 2%에 불과한 집시인들이 특수학교 재학생의 50%에서 56%를 차지하고, 전국적으로 50% 내지 90%의 집시인들이 특수학교에 다니고 있다는 통계자료를 근거로, 전체 인구에서의 구성비에 비해 ‘불비례적으로 많은’ 수의 집시 아동들이 특수학교에 배치된 것이 민족을 이유로 한 차별이라는 사실을 인정한 바 있음.<sup>34)</sup>

#### 1) 채용차별을 확인하기 위해서는 지원자의 성비에 대한 정보가 있어야 함

- EEOC의 조사 절차가 시작되면 해당 기업에 대해 지원자의 성별, 연락처 등 개인정보를 요구할 수 있음. 기업은 “과도한 부담”이라는 항변을 하며 이를 거절할 수 있으나, 미국 법원은 이러한 항변을 기각하는 경향을 보임<sup>35)</sup>

33) III. The Impact of EEOC's Systemic Program in Changing Employer Practices and Policies 19~22면

34) 국가인권위 2016.8.31. 15진정0045900.15진정0320700 결정문

35)

- 한국에서 인권위나 법원에서 이러한 정보를 요구할 수 있는지 검토 필요함. 채용 관련 정보를 보관할 의무가 고평법 상 있으나 위반 시 과태료 부과에 불과하고 보관기한도 제한적이기 때문임.

## 2) 비교대상의 선정

- 채용사건에서는, 현 직원 중 해당 소수자의 비율을 지원자 또는 지원자 풀과 비교하는 방식을 통상적으로 사용. 지원자풀은 차별 없었을 경우 예상되는 채용결과에 대한 벤치마크 역할을 함. 비교대상의 선정이 중요하기 때문임. 비교 결과 그 차이가 클수록 우연일 가능성이 낮아짐(EEOC, 2006:4).
- 적절한 인력풀(채용가능했던 관련 있는 외부인력)을 찾는 것이 어려운 단계임. 인력 풀은 아래의 5가지 유형으로 구성할 수 있는데 원고측은 더 넓은 인력풀이 채택되는 것을 선호함(격차가 커질 가능성이 크므로)<sup>36)</sup>
- 일반 인구데이터(관련된 지역적 범위에서의 모든 거주자의 인구학적 구성을 반영하는 인구데이터): 저숙련이고 요구 자격이 낮은 직무일수록 활용도 높을 것으로 보임. Teamsters사건 판결에서 활용
- 일반 노동시장 데이터 (18-55세 사이의 성인처럼 근로를 할 것으로 추정되는 사람들의 규모)
- 해당 직무에 요구되는 최소한의 자격을 보유하고 있는 사람들; Hazelwood사건 판결에서 해당 지역의 교사 자격증 보유자 그룹을 비교대상으로 선정하여 활용
- 실제지원자 또는 잠재적 지원자: 좀더 설득력 있는 통계 증거 비교대상으로 인식됨. 이 데이터에는 실제 지원자 뿐 아니라 해당 잡에의 지원의사를 표명한 자도 포함함. 이 데이터의 사용이 부적합하면, 잠재적 지원자 데이터를 사용하기도 함. 실제 지원자 데이터는 고용차별 관행으로 인해 지원자가 스스로 포기하거나 자기검열하는 경향이 없을 경우에 유효하다는 한계가 있기 때문임.
- 자격을 보유한 실제 또는 잠재적 지원자

※ 실제 지원자에 대한 정보가 없을 경우, 잠재적 지원자의 풀을 비교대상으로 할 수 있다는 것이 미국 판례의 입장임. 따라서 해당 기업의 채용 사이트에 가입한 자, 정보를 신청한 자 등도 잠재적 지원자 풀로 볼 수 있을 것임. 또는 각 대학의 은행권 취업실적 정보를 활용해서

36) 김영미교수는 “비교집단을 동종산업으로 잡아서 여성채용비율이 동일산업 내 기준에 비해 80% 미만일 경우 채용 차별을 추정해볼 수 있다는 식으로 판단할 수 있으나, 이것은 이미 AA 대상기업 선정할 때 쓰는 방법과 유사하며, 그 방법이 가지고 있는 문제점을 고스란히 갖고 있을 가능성이 있다”고 지적함. “AA기준이 산업 내 여성비율(여성 관리자비율) 평균인데, 평균 자체가 너무 낮은 산업들의 경우에는 평균의 80%까지는 용인해주는 격이 되어 적극적 조치의 의미가 반감된다는 점, 여성비율의 표준편차가 작은 산업들의 경우에도 마찬가지로 효과를 갖게 된다는 점” 등의 문맥 있다는 것임(서면자문의견).

몇 년간 은행권 취업자의 전공분포를 확인하고 이를 바탕으로 잠재적 지원자풀을 산정하는 방식을 고려할 수 있을 것임.<sup>37)</sup> 또 다른 방식으로는, 은행에 취업한 학생의 실제 전공(및 기타 정보) 분포가 제1금융권으로부터 확보된 경우에는 GOMS 자료를 이용하여 여성 고용의 기댓값을 계산하고 “2-표준편차법”을 적용하여 여성이 과소가용(under-utilized)되고 있는지 여부를 판별할 일견(prima facie) 증거를 추정할 수 있음. 그러나 제1금융권 은행으로부터 실제 취업자에 대한 정보를 확보하지 못하면 GOMS 자료로 일견 증거를 추정하기는 어려울 것이라는 한계가 있는 방식임.<sup>38)</sup>

### 3) 구체적인 기준, 처분의 특정 필요 여부

- 미국의 구조적 관행적 차별 개념은 성별 격차가 발생한 원인이 된 구체적인 기준, 처분 등을 특정할 것을 요구하지 않음.<sup>39)</sup>

### 4) 대상 기간의 선정

- 비교에 있어 대상 기간의 선정은 중요한 과제임.
- 헤이즐우드 사건 판결에서는, 민권법 개정 이전에 흑인 교사 채용 비율이 낮았던 것은 비교 대상에 포함하지 않았고 그 이후 시기부터의 통계를 비교함.<sup>40)</sup>

### 5) 통계적 격차를 분석하는 방식

- “통계적 유의미함을 요구하는 것은, 해당 불균등함이 우연의 결과일 가능성을 줄이기 위함. 통계 신뢰성 자체에 대한 다툼이 없다면 통상 2가지 심사방식 사용함. 하나는 5% 통계적 유의미성, 다른 하나는 2 또는 3 표준편차 심사방식임. 성차별이 없었다고 가정할 경우 여성의 고용비율 예상치와 실제 비율을 비교하여 표준편차가 2나 3을 초과하면 차별을 추정할 수 있음. 5% 심사는, 우연에 의하여 이러한 차이가 발생할 가능성이 5% 이하여야 함.”<sup>41)</sup>
- 대법원은 Hazelwood School District v. United States 사건에서 또한 이 “2-3 표준편차”기준을 참조하였음. Hazelwood는 당해 학군이 아프리카계 미국인 교사 고용에 대한 구조적, 관행적 차별에 대하여 제기된 소임. 재판부는 실제 고용된 아프리카계 미국인 교사의 비율과 관련 노동시장내 인구비율을 비교하였음. 그 결과, 특정 연도에 그 격차는 6 표준편차를 초과하였으며, 그 다음해에는 5 표준편차를 초과함을 확인하였고 재판부는 이러한 통계적 증거는 구조적, 관행적 차별을 입증하는 “중대한” 격차를 반영하는 것이라 보았음. 재판부는 이러한 논리를 일부 인용하며, 원심에 (차별) 금지에 대한 명령(injunctive) 및 기타 합당한 보상을 포함한 적절한 개선책(acceptable remedy)을 강구할 것을 실시, 사건을

37) 허명희 교수의 자문의견.

38) 김창환 교수의 자문의견.

39) Pauline Kim Addressing Systemic Discrimination: Public Enforcement and the Role of the EEOC, Boston University Law Review, Vol. 95, No. 3, 2015, 1150면.

40) STATISTICAL EVIDENCE IN PATTERN AND PRACTICE LITIGATION(2009)

41) STATISTICAL EVIDENCE IN PATTERN AND PRACTICE LITIGATION(2009)

환송하였음. 42)

- → 지원자의 성별 인원 데이터가 밝혀진 금융기관을 중심으로 해서 5% 통계적 유의미성, 또는 2 또는 3 표준편차 심사방식을 적용해볼 수 있을 것임. 이러한 분석의 목적은, 인위적인 채용비리를 통해 얼마나 큰 편차가 발생하는가. 또한 채용비리가 밝혀지지 않은 해와 다른 경향을 보이는지를 확인하기 위함임.
- 아래 분석은 신규채용자의 성별 인원수 정보를 바탕으로 은행들 중 특히 여성 비율이 낮게 나오는 은행(B은행)이 우연에 의한 상황일 뿐인지 검토하는 분석례임.

〈B은행의 신규채용자 성비 관련 분석43〉

	2015년 임용자수 (명)		2015년 성별비율 (%)	
	남성	여성	남성	여성
B	93	22	0.809	0.191
A	231	56	0.805	0.195
C	271	123	0.688	0.312
D	282	138	0.671	0.329
E	192	100	0.658	0.342

- B은행과 A은행의 여성 비율이 19.1%과 19.5%로, C은행/D은행/E은행의 31.2%, 32.9%, 34.2%에 비해 과소한 것을 볼 수 있다.

- B은행 vs (C/D/E)

	임용자수 (명)		성별비율 (%)	
	남성	여성	남성	여성
B	93	22	0.809	0.191
대조	745	361	0.674	0.326

- B vs 대조 (=C/D/E)의 남성 선호 오즈 비 OR (odds ratio) 관측값

$$OR = 2.05 (= \frac{0.809/0.191}{0.674/0.326})$$

-- Fisher 정확검정: OR 참값이 1보다 큰가?

p-값 0.0015

해석: OR 참값이 1이라는 영가설 하에서 OR의 관측값이 2.05이상일 확률은 불과 0.15%.

◆ 2015년도 채용 관련 결론: B은행을 동급은행인 C/D/E은행과 비교할 때 남성 선호

42) Gross Statistical Disparities" as Evidence of a Pattern and Practice of Discrimination: Statistical versus Legal Significance, Allan G. King.

odds 비가 2.05이다. B은행의 남성 선호는 통계적으로 매우 유의하다. 남성 선호가 없다는 영가설 하에서 2.0 이상의 odds 비는 오직 0.15%의 확률로만 가능하다.

◆ 동일한 방식으로 2015년, 2016년, 2017년의 신규 임용에서 B은행을 동급의 A/C/D/E은행과 비교하여 볼 때 남성 비율이 현저히 높다 (오즈 비가 각각 2.05, 2.37, 1.59). 특히 2015년과 2016년에서 그런 경향은 유의성이 매우 특이하므로 이는 성 차별에 대한 통계적 증거로 볼 수 있다.

- 아래는 판결문이나 금융감독권 검사결과 등을 통해 실제지원자의 성별 인원과 최종 합격자의 성별 인원 정보를 확인한 결과임. 이 정보를 신규채용에서의 성차별이 통계적으로 유의한 수준인지 확인을 시도할 수 있을 것임.

〈A 은행의 연도별 실제지원자 및 합격자의 성비〉

◆ 2015년 상반기

	남성		여성	
지원자	6364명	56.6%	4872명	43.4%
서류전형 합격자	459명	통과율 7.2%	150명	통과율 3.1%
1차 면접 참여자	397명		134명	
1차 면접 합격자	283-73 =210명	74.2%	73명(추정)	25.8%
2차 면접 참여자 225명 중 최종 합격자	110명	76.4%	34명	23.6%
	남성 지원자 대비 최종합격자의 비율로 본 합격률 = 1.7%		여성 지원자 대비 최종합격자의 비율로 본 합격률 = 0.7%	

◆ 2016년 상반기

	남성		여성	
지원자	7467명	59.4%	5101명	40.6%
서류전형 합격자(총 500명)				
1차 면접 참여자	292명		126명	
최종 합격자	73명	70.9%	30명	29.1%
	남성 지원자 대비 최종합격자의 비율로 본 합격률 = 0.98%		여성 지원자 대비 최종합격자의 비율로 본 합격률 = 0.59%	

▶▶ 지원자 중 여성 비율에 비하여 합격자 중 여성 비율이 크게 낮아지는 것은 A은행만의 현상으로 보기 어려움. 고용노동부가 채용성차별 대응의 일환으로 '17년 기준 은행, 카드, 보험, 증권 등 대출 공채가 있는 40개사를 조사한 결과에 따르면, 이중 11개사는 응시자

여성비율 대비 최종합격자 여성비율이 10%p 이상 감소하는 등 감소폭이 상당한 것으로 나타났다.

6) 격차의 합리적인 이유 입증(사용자측)

- 위와 같은 단계를 거쳐 채용차별이 일응 추정되면 사용자측은 이러한 격차가 발생한 합리적인 이유가 있음을 입증해야 함.

7) 기타 쟁점

- EEOC는 매년 100인 이상 기업으로부터 수집하는 EEO-1 정보(성별, 인종별 고용 인원)를 인구센서스 데이터 등과 비교하여, 채용 격차가 크게 유지되는 후보기업을 선별함. 한국의 국가인권위원회나 고용노동부가 기업별 임금 및 고용현황 데이터를 이런 방식으로 활용하도록 관련 법령을 개정할 수 있을지 검토 필요.<sup>44)</sup>
- 채용차별 대책의 일환으로 각 은행이 신규채용자의 성별 인원을 2018년부터 공개하고 있음. 그러나 경영공시에 포함된 신규채용 인원은 일반직과 LO나 RS 직군을 합하여 공개하는 것이라는 점에서 채용 차별 모니터링 취지에 맞지 않아서 개선이 필요 지점임.

[표. 2019년 우리은행 경영공시 내용 중 신규채용 성별 인권 현황]

	2018년도			2017년도		
	여성 (명)	전체 (명)	비율 (%)	여성 (명)	전체 (명)	비율 (%)
신규채용	400	706	56.7	177	318	55.7

※ 비율(%) = 여성(명수) / 전체(명수) \*100

라. 간접차별 판단에서의 통계 증거

- 금융권 사건의 경우, 어떤 고용관행이나 기준이 여성에게 불리하게 영향을 미쳤는지 특정해야 하는 것이 관건으로 보임. 통계적 불균등성 관련 간접차별은 직접차별에 비해 덜 엄격한 기준인 4/5률을 적용하는 경향을 보임.
- A은행의 2015년 상반기, 2016년 상반기 정보를 기준으로 4/5률 미달 여부를 확인해볼 수 있음.
  - 2015년 상반기: 남성 합격률은 0.98%, 여성은 0.59%로 여성 합격률/남성 합격률 = 0.602 < 0.8

44) AA정보에는 신규채용자 성별 인원 정보는 없기 때문에 채용차별 관련 활용도는 상대적으로 낮을 것으로 예상됨.

- 2016년 상반기: 남성 합격률은 1.45%, 여성은 0.65%로 여성 합격률/남성 합격률 = 0.448 < 0.8

- → 두 경우 모두 4/5에 미달하므로 간접차별이 일음 입증되었다고 볼 수 있음.

○ 이에 대해 사용자측에서는 각 전형 단계별로 보면 여성의 합격률이 더 높은 수치이나 그 다음 단계 전형에의 참석률이 낮아서 발생한 오해라거나 여성 지원자 중 상당 수가 필요한 자격을 갖추지 못했기 때문이라는 등을 주장하여 간접차별에 해당하지 않는다고 입증해야 함. 또는 면접전형에서 여성이 더 많이 떨어졌다면, 해당 면접 방식이나 평가기준이 이러한 성별 불균 등한 영향에도 불구하고 기업 경영에 꼭 필요한 것인지를 사용자측에서 입증해야 할 것임.

#### 4. 정책적 시사점과 과제

가. 실제 지원자의 성별 인원 정보를 알면 최종 합격자의 성비와 비교하여 차별 가능성을 추측할 수 있음.

나. 실제 지원자 관련 데이터 확보가 어려울 경우, 관련 업계 취업자의 전공분포 등을 반영한 데이터를 활용하여 잠재적 지원자풀을 비교대상으로 분석할 수 있음. 이를 위해서는 현재 취업자의 전공분포에 대한 정보를 GOMS 데이터 등과 연계해야 하는데, 전공분포 관련 정보를 구할 방안에 대한 고민이 필요함.

다. 위와 같은 통계증거를 활용하여 차별을 의심할 경우, 실제 차별적 점수 조작이 사실로 확인된 사업장의 경우 이러한 이력도 정황증거로 활용될 수 있음.

라. 은행의 신규채용자 성별 인원 공시 등 정보의 정확성과 구체성이 차별 추정 방법론의 활용에 중요한 영향을 끼침

마. 통계적 차별분석 방법론은 고용노동부의 고용평등업무처리규정이나 관련 업무매뉴얼, 기업의 자가진단용 체크리스트 등에 소개되어 활용될 필요성이 있음. 명시적으로 차별 의사를 밝히는 직접증거만 있어야 채용차별을 입증할 수 있다는 인식을 개선할 필요 있음. 우리 고평법은 간접차별까지 포함하는 것으로 고용 성차별을 규정하고 있음. 따라서 간접차별 여부를 추론하는 기초적인 기준인 4/5률을 근로감독관 매뉴얼에 반영하고, 관련 사례에 대한 교육이 필요함.

바. 민간 대기업뿐 아니라 공기업(특히 임금 수준이 높은 영역일수록)에서도 지속적으로 여성의 신규채용 비율이 낮게 나오는 그룹이 있음. SOC, 에너지 분야 기업의 특성으로 인한 전공제약, 지방근무를 꺼리는 여성들의 선호 등이 그 원인으로 제시되어 오곤 했으나, 이렇게 큰 성별격차가 오랫동안 지속되는 원인이 이러한 전공 및 선호 차이 때문인지 검토가 필요함. 가스안전

공사 채용성차별 사건 이후로 공기업 내 성별 채용 격차에 대한 충분한 검토가 있었는지 우려됨. 고임금 공기업에서의 성별 채용 격차 실태는 [별첨.1] 참고.

- 일자리위가 2018.8. 발표한 채용성차별 해소방안에서는 ‘공공기관 채용 성비 등 모니터링을 통한 근로감독, 인사감사 연계 추진’(소관부처: 기재부, 행안부, 노동부) 계획을 밝히고 있음. 위에서 필자가 제안한 것과 유사한 내용이 2018년 대책에 이미 포함되어 있던 것임. 신규 채용자 성비 공개 정보(알리오, 클린아이) 모니터링 실시 후 지원자 대비 합격자 비율이 4/5 미만일 경우 간접차별 혐의가 있는 것으로 판단하겠다는 것임. 「공기업·준정부기관 감사 직무수행 매뉴얼」에 채용 성차별 금지와 직장 내 성희롱 점검 사항 등을 포함하겠다는 계획도 있었음. 이러한 계획이 어떻게 실현되었는지에 대한 점검이 필요함.

사. A, D,E은행 관련 소송 사례를 보았을 때, 형사절차를 통해 채용 성차별에 대한 법적 책임을 묻는 것은 매우 어려운 과정임을 확인할 수 있음. 채용 성차별 관련 민사적, 행정적 구제가 활성화되도록 하기 위한 개선이 요청됨.

- 채용 단계에서의 차별이 갖는 특성을 고려하여 인권위, 노동위 또는 노조 등의 제3자가 채용 성차별 관련 구제신청이나 소송 등을 제기할 권한을 보장하는 방안
- 미국의 구조적, 관행적 차별 소송처럼 차별적인 관행의 중지, 개선계획의 제출 및 보고 등 다양한 구제명령을 법원, 노동위 등이 할 수 있도록 입법하는 방안
- 통계증거의 활용을 위해서는 실제 지원자의 성별 인원 정보가 가장 중요하고, 어려울 경우 잠재적 지원자 풀에서의 성비를 구해야 할 것임. 공공기관이나 금융권을 중심으로 지원자의 성별 인원을 공개하도록 하는 방안, 잠재적 지원자 풀을 한국의 노동통계를 활용하여 산출하는 방안 등에 대한 검토와 연구가 필요함.



[별첨.1] 공기업 신규채용에서의 성별 격차 현황<sup>45)</sup>

1. 각 공공기관별 전체 직원 규모 / 총 신규 채용자 인원 / 그 중 여성 인원 / 여성의 비율을 매년도로 분석

1) SOC 기관 리스트

		2015	2016	2017	2018	2019	2020 1/4분기
인천국제공항공사	전체 직원 규모	1,154	1,261	1,460	1,637	1,641	1,700
	총 신규 채용자	66.75	77.75	116.25	131	149	1
	여성 인원	20.75	27.75	28.25	42	46	0
	여성의 비율	30.82	35.69	24.30	32.06	30.87	0
울산항만공사	전체 직원 규모	93	94	101	110	113	118
	총 신규 채용자	14	7	6.5	10	7	0
	여성 인원	2	5	4.5	1	3	0
	여성의 비율	14.29	71.43	69.23	10	42.86	-
한국국토정보공사	전체 직원 규모	3,703	3,993	4,331	4,408	4,513	4,538
	총 신규 채용자	8	183	176	359	320	76
	여성 인원	2	40	39	79	57	6
	여성의 비율	25	21.86	22.16	22.01	17.81	7.89
한국감정원	전체 직원 규모	748	799	903	983	1,031	1,042
	총 신규 채용자	49	43	49	51	74.5	0
	여성 인원	28	18	23	15.5	27	0
	여성의 비율	57.14	41.86	46.94	30.39	36.24	-
한국시설안전공단	전체 직원 규모	442	482	541.7	578.7	660.7	784.7
	총 신규 채용자	48	20	39	55	92	0
	여성 인원	7	1	5	12	9	0
	여성의 비율	14.58	5	12.82	21.82	9.78	-
한국교통안전공단	전체 직원 규모	1,311	1,371	1,430	1667.3	1,762.3	1,793.3
	총 신규 채용자	69	123	67	122.5	174.5	0
	여성 인원	17	23	13	16.5	28.5	0
	여성의 비율	24.64	18.70	19.40	13.39	16.33	-
한국철도시설공단	전체 직원 규모	1,384	1,443	1,466	1,842	2,015	2,030
	총 신규 채용자	53	114	47.5	100	235.5	75
	여성 인원	18	31	9.5	21	36	24
	여성의 비율	33.96	27.19	20	21	15.29	32
한국수자원공사	전체 직원 규모	4,893	5,091	5,438	5,878	6,112	6,329
	총 신규 채용자	220.5	308.75	326.5	365.5	477	116
	여성 인원	41.75	87.25	92.5	90.5	168	41
	여성의 비율	18.93	28.26	28.33	24.76	35.22	35.34
인천항만공사	전체 직원 규모	216	221	238	251	270	277
	총 신규 채용자	17	5	26.5	12	23	2
	여성 인원	5	1	5.5	6	5	1
	여성의 비율	29.41	20	20.75	50	21.74	50
한국공항공사	전체 직원 규모	1,888	2,088	2,186	2,541	2,617	2,675.

45) 알리오시스템에 공시된 내용을 정리한 것임.

							75
	총 신규 채용자	78.25	172.25	197	212	421	25
	여성 인원	21.75	32.75	45	55	41	0
	여성의 비율	27.80	19.01	22.84	25.94	9.74	0
한국도로공사	전체 직원 규모	5,826	6,003	6,076	6,324	7,961	8,632
	총 신규 채용자	175	182	187	258	283	1
	여성 인원	31	27	36	80	65	1
	여성의 비율	17.71	14.84	19.25	31	22.97	100
주식회사 에스알	전체 직원 규모	437	526	572	624	668	671
	총 신규 채용자	213	293	45	62	71	2
	여성 인원	17	32	9	13	41	1
	여성의 비율	7.87	10.92	20	20.97	57.75	50
부산항만공사	전체 직원 규모	185	200	223	235	245	255
	총 신규 채용자	0	12	26	18	21	1
	여성 인원	0	2	4	4	7	0
	여성의 비율	-	16.67	15.38	22.22	33.33	0
한국철도공사	전체 직원 규모	27,981	28,441	28,773	29,821	32,280	32,278
	총 신규 채용자	319	599	1,059	2,180	3,963.5	138
	여성 인원	55	98	218	402.5	594.5	29
	여성의 비율	17.24	16.36	20.59	18.46	15	21.01
도로교통공단	전체 직원 규모	2,534	2,595	2,609	2,934	2,996	3,021
	총 신규 채용자	41	116	80	79	137	3
	여성 인원	13	67.5	29.5	32	56	1
	여성의 비율	17.24	58.19	36.88	40.51	40.88	33.33
코레일유통(주)	전체 직원 규모	338	377	401	478	488	504
	총 신규 채용자	42	29	57	40	17	1
	여성 인원	9	8	21	13	4	0
	여성의 비율	21.43	27.59	36.84	32.5	23.53	0
여수광양항만공사	전체 직원 규모	118	119	134	154	155	164
	총 신규 채용자	8	7	16	17	18	1
	여성 인원	2	3	6	3	6	0
	여성의 비율	25	42.86	37.5	17.65	33.33	0
한국토지주택공사	전체 직원 규모	6,418	6,589	8,251	9,111	9,673	9,559
	총 신규 채용자	6	137	529	428	664	15
	여성 인원	1	54	186	175	233	3
	여성의 비율	16.67	39.42	35.16	40.89	35.09	20
코레일테크(주)	전체 직원 규모	59	59	582	662	5,008	5,257
	총 신규 채용자	0	2	1	23	52	0
	여성 인원	0	0	1	7	18	0
	여성의 비율	-	0	100	30.43	34.62	-
코레일네트웍스(주)	전체 직원 규모	1,325	1,286	1,621.8	1,886.8	1,913.8	1,913.8
	총 신규 채용자	2	5	21	27	13	4
	여성 인원	0	0	5	14	8	1
	여성의 비율	0	0	23.81	51.85	61.84	25
새만금개발공사	전체 직원 규모	0	0	0	80	90	96
	총 신규 채용자	0	0	0	24	52	0
	여성 인원	0	0	0	3	10	0
	여성의 비율	-	-	-	12.5	19.23	-

2) 에너지 기관 리스트

		2015	2016	2017	2018	2019	2020 1/4분기
한국서부발전(주)	전체 직원 규모	2,166	2,296	2,425	2,486	2,545	2,592
	총 신규 채용자	97	131	198.75	140.75	161.25	1
	여성 인원	15	25.5	32.5	16.25	20.5	0
	여성의 비율	15.46	19.47	16.35	11.55	12.71	0
한국가스공사	전체 직원 규모	3,521	3,735	3,853	4,121	4,272	4,273
	총 신규 채용자	86	213	150	367.5	291	3
	여성 인원	13	52	32	61	40	0
	여성의 비율	15.12	24.41	21.33	16.60	13.75	0
한국남부발전(주)	전체 직원 규모	2,065	2,164	2,277	2,322	2,470	2,537
	총 신규 채용자	78.5	96	174	130.5	268.5	2
	여성 인원	13.75	21.25	38	29.5	61	0
	여성의 비율	17.52	22.14	21.84	22.61	22.72	0
한국전력거래소	전체 직원 규모	360	372	386	484	511	521
	총 신규 채용자	16	18.5	20	87	55	0
	여성 인원	5	6	4	24	7	0
	여성의 비율	31.25	32.43	20	27.59	12.73	-
한국남동발전(주)	전체 직원 규모	2,189	2,284	2,349	2,418	2,545	2,748
	총 신규 채용자	97.5	97.5	98.5	98	135	0
	여성 인원	14.5	13.5	12.5	16	33	0
	여성의 비율	14.87	13.85	12.69	16.33	24.44	-
한국동서발전(주)	전체 직원 규모	2,300	2,360	2,498	2,569	2,576	2,605
	총 신규 채용자	15.75	153.25	98	147.25	90	1
	여성 인원	0	31.25	28.25	26.25	19.25	1
	여성의 비율	0	20.39	28.83	17.83	21.39	100
한국중부발전(주)	전체 직원 규모	2,309	2,514	2,633	2,694	2,774	2,803
	총 신규 채용자	118.75	206.5	147.5	161.25	207	1
	여성 인원	16.5	32.75	32	32	33	1
	여성의 비율	13.89	15.86	21.69	19.84	15.94	100
한국석유관리원	전체 직원 규모	338	345	414	420	434	451
	총 신규 채용자	21	16	18	21	23	0
	여성 인원	5	3	6.5	10	9.5	0
	여성의 비율	23.81	18.75	36.11	47.62	41.3	-
한국수력원자력(주)	전체 직원 규모	11,153	11,769	12,306	12,317	12,584	12,494
	총 신규 채용자	1,369	819.5	599.5	424	413.5	11
	여성 인원	260	139.5	133.5	90	90	5
	여성의 비율	18.99	17.02	22.27	21.23	21.77	45.45
한국원자력환경공단	전체 직원 규모	273	284	291	364	405	409
	총 신규 채용자	13	21	16	17	33.625	7
	여성 인원	3	4	5	3	6.625	1
	여성의 비율	23.08	19.05	31.25	17.65	19.7	14.29
한국석유공사	전체 직원 규모	1,561	1,586	1,451	1,468	1,472	1,427
	총 신규 채용자	3	0	1	51	21	0
	여성 인원	2	0	0	10	3	0
	여성의 비율	66.67	-	0	19.61	14.29	-
한전KPS주식회사	전체 직원 규모	5,464	5,718	6,300	6,249	6,601	6,604
	총 신규 채용자	556	210	283	477	713	0

	여성 인원	61	11	25	65	280	0
	여성의 비율	10.97	5.24	8.83	13.63	39.27	-
한국가스안전공사	전체 직원 규모	1,261	1,327	1,373	1,413	1,545.5	1,554.5
	총 신규 채용자	63.25	96	65	78	158.5	0
	여성 인원	10.25	16	13	26	49.5	0
	여성의 비율	16.21	16.67	20	33.33	31.23	-
한국전력공사	전체 직원 규모	20,705	21,449	22,125	22,706	23,331	23,480
	총 신규 채용자	1,014	1,411.5	1,573	1,780	1,772	98
	여성 인원	251	301	396	415	512	11
	여성의 비율	23.77	21.32	25.17	23.31	28.89	11.22
한국전기안전공사	전체 직원 규모	2,743	2,848	3,002	3,063	3,078	3,129
	총 신규 채용자	205	224	203	317.5	235	27
	여성 인원	19	14	13	34.5	21	2
	여성의 비율	9.27	6.25	6.4	10.87	8.94	7.41
한국전력기술주식회사	전체 직원 규모	2,336	2,336	2,370	2,360	2,371	2,382
	총 신규 채용자	86	71	55	86	84	1
	여성 인원	18	11	16	19	20	0
	여성의 비율	20.93	15.49	29.09	22.09	23.81	0
한국가스기술공사	전체 직원 규모	1,359	1,423	1,478	1,618	1,713	1,746
	총 신규 채용자	83	80	84	109	150	0.5
	여성 인원	1	3	8	10	5	0.5
	여성의 비율	1.2	3.75	9.52	9.17	3.33	100
한전원자력연료	전체 직원 규모	1,111	1,166	1,178	1,196	1,189	1,189
	총 신규 채용자	63	110	38	22	35	1
	여성 인원	3	7	2	2	8	0
	여성의 비율	4.76	6.36	5.26	9.09	22.86	0
한국지역난방공사	전체 직원 규모	1,634	1,737	1,834	2,030	2,129	2,148
	총 신규 채용자	161	146	101	220	157	0
	여성 인원	38	32	26	52	44	0
	여성의 비율	23.6	21.92	25.74	23.64	28.03	-
한전KDN(주)	전체 직원 규모	2,267	2,408	2,534	2,699	2,865	2,888
	총 신규 채용자	75	82	104	192.5	146.5	0
	여성 인원	18	24	23	60.5	41	0
	여성의 비율	24	29.27	22.12	31.43	27.99	-

## 2. 각 그룹별로 여성 비율이 가장 낮은 top 5 공공기관의 목록(매년도)

### 1) SOC 기관 리스트 (단위 %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	코레일네트웍스 0	코레일테크 코레일네트웍스 0	한국시설안전공단 12.82	울산항만공사 10	한국공항공사 9.74	인천국제공항공사 한국공항공사 부산항만공사 코레일유통 여수광양항만공사 0
2	주식회사 에스알 7.87	한국시설안전공단 5	부산항만공사 15.38	새만금개발공사 12.5	한국시설안전공단 9.78	한국국토정보공사 7.89
3	울산항만공사 14.29	주식회사 에스알 10.92	한국도로공사 19.25	한국교통안전공단 13.39	한국철도공사 15	한국토지주택공사 20
4	한국시설안전공단 14.58	한국도로공사 14.84	한국교통안전공단 19.4	여수광양항만공사 17.65	한국철도시설공단 15.29	한국철도공사 21.01
5	한국토지주택공사 16.67	한국철도공사 16.36	-한국철도시설공단 -주식회사 에스알 20	한국철도공사 18.46	한국교통안전공단 16.33	코레일네트웍스 25

### 2) 에너지 기관 리스트 (단위 %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	한국동서발전(주) 0	한국가스기술공사 3.75	한국석유공사 0	한전원자력연료 9.09	한국가스기술공사 3.33	한국서부발전(주) 한국가스공사 한국남부발전(주) 한국전력기술(주) 한전원자력연료 0
2	한국가스기술공사 1.2	한전KPS주식회사 5.24	한전원자력연료 5.26	한국가스기술공사 9.17	한국전기안전공사 8.94	한국전기안전공사 7.41
3	한국원자력연료 4.76	한국전기안전공사 6.25	한국전기안전공사 6.4	한국전기안전공사 10.87	한국서부발전(주) 12.71	한국전력공사 11.22
4	한국전기안전공사 9.27	한전원자력연료 6.36	한전KPS주식회사 8.83	한국서부발전(주) 11.55	한국전력거래소 12.73	한국원자력 환경공단 14.29
5	한전KPS주식회사 10.97	한국남동발전(주) 13.85	한국가스기술공사 9.52	한전KPS주식회사 13.63	한국가스공사 13.75	한국수력원자력(주) 45.45



왜 성별은 스펙이 될까?  
채용성차별 해소방안 모색을 위한 토론회

## | 발 제 3 |

# 채용성차별 근절을 위한 주요 법제도 개선 과제

이영희 노무사 / (사)여성노동법률지원센터 이사

## 채용성차별 근절을 위한 주요 법제도 개선 과제<sup>46)</sup> - 최근 공공기관 및 금융권 채용성차별 사건을 중심으로

이영희 노무사 / (사)여성노동법률지원센터 이사

### I. 검토 배경

- 2017년 이후 드러난 공공기관과 금융권의 채용성차별 및 채용 비리 사건의 공통적 특징은 1) 감사원과 금융감독원 등의 공공기관의 조직과 인력운영에 대한 감사라는 법제도에 의해 드러났다는 점, 2)사업주와 인사관리자가 깊이 관여된 인사권 전횡의 형태를 띤다는 점, 3)여성지원자를 상대로 고의적·악의적으로 채용조작행위를 하였다는 점, 4)주로 채용 성차별과 채용비리에 대한 현행법 위반의 형사사건으로 다루어졌다는 점의 특징을 가진.
- 이 사건들은 업무방해 혐의와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”이라 한다) 제7조(모집·채용상의 성차별 금지)<sup>47)</sup> 위반 혐의로 기소되었음. 그러나 채용성차별이 심각하게 발생했던 금융권 채용 성차별에 대한 KB국민은행 사건<sup>48)</sup>은 1심 법원에서 업무방해·남녀고용평등법 위반으로 관련자(전 부행장, HR부서 임직원)에게 집행유예를 선고하고,<sup>49)</sup> 양벌규정에 따라 국민은행(법인)에 벌금 500만원을 선고하는데 그쳤음.<sup>50)</sup> 2020. 1. 22. 신한은행 채용 성차별 사건에서는 고평법 위반 혐의에 대해 무죄로 판결함.<sup>51)</sup>

46) 이 글은 2020년 일자리위원회 내 가칭 채용성차별 근절 작업반에서 이영희와 한지영이 최근 문제된 금융권 및 공공기관의 채용성차별 사건을 중심으로 작성한 글을 중심으로 이영희가 한지영의 동의하에 재정리한 내용임.

47) 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

48) 서울남부지방법원 2018. 10. 26 선고 2018고단1148·1705·2151(병합) 판결

49) 업무방해·남녀고용평등법 위반으로 채용팀장, 전 부행장, HR총괄상무 등 3명에게 각각 징역 1년에 집행유예 2년, 전 HR본부장에게는 징역 10월에 집행유예 2년을 선고하고, 양벌규정에 따라 국민은행(법인)에 벌금 500만원을 선고함.

50) 남녀고용평등법 제37조(벌칙) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조를 위반하여 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우

51) 서울동부지방법원 2020. 1. 22 선고(판례번호 미확인)



- 이 글은 이 사건들의 경과와 처리 방식에서 드러난 채용성차별 사건의 특징과 문제점을 살펴보고 개선과제를 제시하였음.

## II. 주요 사건 경과 및 시사점

### 1. 주요 금융기관 채용비리(채용성차별 포함) 사건 재판 경과 개요

회사명	우리은행	부산은행	대구은행	하나은행	신한은행	국민은행	IBK투자증권	삼성생명보험 등 금융계열사 6개 기업
주요 피의자	이광구 전 은행장	성세환 전 BNK 부산은행장	박인규 전 대구은행장	함영주 전 하나은행장	조용병 현 회장	부행장, HR부서 임직원 3명		
혐의	업무방해	업무방해, 뇌물공여	업무방해, 증거인멸 교사	업무방해, 고평법 위반	업무방해, 고평법 위반	업무방해, 고평법 위반	업무방해, 고평법 위반	고평법상 채용서류 미보존
1심	징역 1년 6개월	징역 1년	징역 1년 6개월	진행중	징역 6월, 집행유예 2년, 고평법 위반 무죄	집행유예 2년, 법인 벌금 500만원	기소 중	300만원 과태료 처분
2심	2심 징역 8개월		징역 1년 6개월					
상고심			원심 확정					
기타 임직원	부행장 무죄, 4명 벌금 500~2000만원	경영지원 본부장 징역 1년 확정, 나머지 임직원은 벌금, 집행유예	7명 임직원 벌금형					
내부 징계				현 하나금융그룹 부회장	회장 연임			
비고								채용성차별 혐의 피하기 위한 자료 폐기로 의심됨.

## 2. 한국가스안전공사

- 2015.6년 신입사원 공개채용 과정에서 남성 군필자와 지역인재를 뽑는다는 명목으로 여성의 면접점수를 낮추고, 남성은 높여 실제 합격대상 여성을 대거 탈락시키고 불합격 대상 남성들을 합격시킴. 전 공사 사장이 “여성은 출산·육아휴직으로 업무 연속성이 단절될 수 있으니 조정해서 탈락시키라”고 발언하고 인사담당자에게 성차별적 점수조작을 지시하고 인사담당자는 면접위원을 찾아가 이미 작성된 면접 평가표를 조작하도록 함. 법원은 합리적 이유 없이 여성을 차별하여 최종합격자에서 배제한 것은 유죄이며, 채용업무 담당자 등에게 점수조작에 위력 행사, 인사위원회 위원의 업무를 위계로서 방해하여 성차별 금지 규정 위반과 업무방해죄 해당한다며 징역 4년을 확정함<sup>52)</sup>. 공사는 이후 2018년 블라인드 채용 실시 결과 여성합격률이 2.1배 증가함(약 33% 수준).

## 3. 대한석탄공사

- 2014년 청년인턴채용 과정에서 여성지원자에게 고의로 낮은 점수를 주어 서류전형에서 여성 응시자 142명 중 3명 통과, 면접전형에서 전원 탈락시키고<sup>53)</sup> 남성만 최종 합격시킴. 사장과 인사부서 임직원등이 업무방해와 「남녀고용평등법」 위반 혐의로 징역 10개월~집행유예 선고받음<sup>54)</sup>. 판결문에 나타난 죄책은 “권한을 남용해 면접위원들의 면접 업무의 공정성을 침해”한 것임. 사장은 채용비리로 해임됨.

## 4. 킨텍스

- 2016.7년 신입사원 채용 과정에서 성적 조작 및 남녀 합격자수 임의의 조작을 통해 합격할 성적의 여성응시자를 탈락시킴<sup>55)</sup>. 킨텍스는 남녀합격자 비율 조정은 양성평등 채용목표제 때문이라고 주장함<sup>56)</sup>. 경기도가 감사하여 최종적으로 부당합격자 중 최종합격자 발생하지 않은 것으로 발표하고, 킨텍스 인사 담당자를 경찰에 고발하고 킨텍스에 중징계를 요청함. 이후 경기도는 도청과 산하 22개 공공기관 전체 대상 특혜 채용실태 전수감사 실시를 결정하였음.

## 5. 서울메트로(현 서울교통공사)

52) 대전고등법원 2018. 7. 26 선고 2018노13, 대법원 2018. 10. 25 선고 2018도12691

53) 해당 여성지원자에게 비정상적으로 면접점수를 부여한 면접위원을 제외한 다른 면접위원들의 여성지원자들에 대한 면접점수의 평균은 지원자들 가운데 1~3등으로 합격권에 해당하는 수준이었음.

54) 춘천지방법원 원주지원 2018. 11. 10. 선고

55) 성적 순으로 할 경우 남성 37명, 여성 163명임에도 성적 조작을 통해 남성 80명, 여성 120명을 선발하여 여성 응시자 43명 부당하게 탈락시키고 남성을 합격시킴(남성 성비 40% 사전 할당)

56) 양성평등 채용목표제는 「지방공무원 균형인사 운영지침」(행정안전부)에 따라 채용 시 한쪽 성비가 30%를 유지하도록 한 것으로 최종합격자의 특정 성비 30% 이하일 경우 추가 합격시키는 방식임. 그러나 킨텍스는 남성을 추가 선발하는 방식이 아닌 1차 서류전형 및 면접과정에서 여성합격자를 탈락시키는 방식으로 남성에게 40%를 할당한 것으로 양성평등 채용 목표제의 적용이 아니라 채용 조작행위임.

- 2016년 무기계약직 공개채용 면접에서 해당 분야 팀장이 “여자가 하긴 힘든 일이다. 여성용 축소도 없다.”고 언급하자 면접위원장이 면접위원들에게 여성 응시자 점수를 과락 미만으로 수정하자고 제안하여 최종 합격권이던 여성 지원자 6명을 불합격시킴.
- 감사원은 면접위원 정직 처분 요구, 사장에게 주의 조치, 검찰에 「남녀고용평등법」 위반 혐의로 수사 요청함. 검찰조사 중.
- 서울시 관계자는 “당시 서울메트로의 심사위원은 해당 업무가 신체적인 능력이 중요하다는 현실적 사항을 고려해 자체 평가 기준을 마련했으며, 이는 심사위원의 재량이다.”라고 주장하였고, 징계 처분은 내려지지 않고 있음(2019.10.30. 현재).
- 서울교통공사는 피해를 입은 6명의 여성 지원자를 대상으로 입사 희망 여부를 조사해 희망자 4명 현재 재직 중임.

## 6. 시사점

- 우리 법원에서는 고용상 성차별은 주로 근로관계 성립 이후, 근로관계 종료 과정에서의 차별인 임금차별(동일가치노동 동일임금원칙), 승진차별, 해고차별 등을 다루었음. 모집·채용상 성차별은 사원모집 채용광고 시 지원자격을 남자로 제한한 사건<sup>57)</sup>과 여자상업고등학교 직원채용 의뢰 시 신체용모기준 제시한 사건<sup>58)</sup>의 고평법 위반으로 각각 벌금 100만원에 처별된 사건 정도가 있을 뿐으로 현행법 상 모집·채용상 성차별 금지 규정이 있으나 법적 문제제기 및 법실무적 적용은 거의 없었음. 이런 상황에서 국가기관의 감사에 의해 공기업과 금융기업의 고의적 악의적인 채용 성차별이 드러난 것으로서 채용성차별 문제의 심각성과 공공기관의 채용 공정성 강화를 위한 정부 대책 마련 계기가 되었음.
- 채용 성차별에 대한 법원의 판단 자체가 거의 없는 상황에서 이 사건들에서 채용과정에서 여성을 배제한 것은 “합리적 이유 없는 차별”로 인정(한국가스안전공사 사건)하고, 공공기관의 채용 성차별 비리는 사회적 신뢰를 훼손시켰다는 점에서 공적 책임(공공성)이 있음을 지적하였음.
- 그러나 채용상 성차별이라는 고평법 위반의 혐의는 500만원 벌금이 전부이며 징역형까지 나온 것은 대부분 업무방해 혐의로 인한 것임. 금융기관의 경우 채용성차별로서 고평법 위반 혐의에 대해서는 대부분 무죄 판결이거나 집행유예이며, 내부 징계는 없음. 특히 이후 고용노동부 근로감독시 채용성차별 의심 사업장으로 근로감독 받은 삼성생명보험 등 금융계열사 6개 기업은 자료폐기로 의심되는 자료미보존으로 대응하였으며 자료보존 의무 위반으로 300만원

57) 서울형사지방법원 1990. 5. 26 선고(약식명령)

58) 서울형사지방법원 1995. 선고(약식명령)

과태료 처분에 그침.

### Ⅲ. 문제 및 개선 방향

#### 1. 현행 고용상 성차별 문제는 금지와 처벌 중심으로 구제와 예방이 결여되어 있음.

- 현재 채용성차별을 포함한 고용상 성차별은 [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률] (이하 '고평법')에 의해 고용의 전단계에서의 성차별을 금지하고 금지 위반에 대해 처벌하는 방식으로 규율하고 있음.
- 그러나 형사법적 처벌 제도를 다루는 고용노동부(조사 및 수사), 검찰, 법원의 소극적인 태도로 인하여 법 제정 이후 형사처벌되는 사건은 거의 없으며, 1988년 고평법 시행 이후 지금까지 고용상 성차별 소송은 30건 미만인 것으로 파악됨.(박선영, 2018)
- 고평법상 형사법적 규율 외에 고용상 성차별에 대하여 전문성을 가지고 이를 조사 또는 수사, 판단, 구제하는 제도 및 기관은 없음. (비사법기관으로서 고용상 성차별 사건처리를 하는 기관은 현재로서는 국가인권위원회가 유일하나 인권위의 결정은 권고에 불과하여 강제성이 없고 고용상 성차별 외에 사회생활 전반의 차별과 인권침해를 다루기 때문에 고용상 성차별에 집중하기 어려운 한계가 있음.) 기본적으로 차별 문제는 소수집단에 대한 구조적, 누적적 불리한 대우의 집적으로서 차별이 있는 조직의 제도와 문화가 변하고 개별 피차별자에 대한 구제가 이루어지지 않는 한 지속적으로 피해가 발생, 유지되기 때문에 사전적 예방과 사후적 구제가 핵심임. 그러나 우리나라 고용상 성차별 제도는 이 두가지 모두를 충족시킬 수 없는 형사처벌만이 존재하고 있는 것임.
- 다만 현재 채용성차별 해소를 위해 정부는 다음과 같은 방안을 발표하였음.
  - 사후 구제 : 노동위원회 제도 개선 (현행 부당징계와 비정규직 차별을 다루고 있는 노동위원회가 고용상 성차별 시정, 구제를 다룰 수 있도록 하는 제도개선안)
  - 사전 예방 : 공공기관과 금융기관 등에 대하여 자체적인 가이드라인, 매뉴얼 등 자체규범을 만들어 스스로 자정하거나 감독하는 기능을 강화하는 방식임.

#### 2. 사후구제의 측면에서 채용성차별의 경우 차별의 인식과 입증이 대단히 어려움.

##### (1) 차별 인식의 어려움

- 피해자가 구제신청을 할 수 있다 해도 스스로 자신이 차별받고 있다는 사실을 아는 것 자체가 어려움. 이번 금융기관 등의 채용성차별도 감사원과 금융감독원 등 감사기관의 감사활동 등 법제도적 모니터링으로 인해 채용성차별 행위를 적발한 것으로서 피해자의 문제제기로 이루어진 것이 아님.

## (2) 차별 입증의 어려움

- 차별인지 여부를 판단하려면 특정 기준의 정당성 여부를 판단해야 하는데 그 기준에 대한 정보를 사용자가 독점하고 있으며 이 정보의 공개가 용이치 않은 상황에서 정보공개 의무 또는 입증책임 둘 중 하나 이상의 의무를 사용자에게 부여하지 않는다면 피차별자 입장에서 차별문제를 제기하고 입증하는 것이 거의 불가능함. 특히 채용차별의 경우 현재 재직자보다 정보접근성이 더 떨어짐. 채용관련 서류와 증거의 인멸이나 조작은 어렵지 않고 이미 채용관련 서류 미보존 등이 발생하고 있음.

## (3) 채용차별의 경우 구제 자체가 어려움

- 노동법의 일반적인 법리상 취업청구권이 인정되기 어렵다는 해석이 지배적이어서 구제에 한계가 있음.

## 3. 사전 예방의 측면에서 기업에 가이드를 주어야 함

- 기업의 입장에서도 무엇이 차별인지를 미리 인지하고 스스로 개선하여 쟁송비용을 줄이고 자체적으로 차별 없는 조직을 만들기 위한 방향을 모색할 수 있도록 하는 제도적 여건을 마련할 필요가 있음.
- 고용상 구조적 누적적 성차별은 노동시장의 통계적 불균형을 통해 확인할 수 있으며 이를 시정하기 위한 적극적 조치로서 고평법상 적극적고용개선조치(Affirmative Action 제도)를 시행중임. 그러나 통계상 산업별 직종별 성별 분리와 격차 현상을 곧바로 차별로 판단하기는 어렵기 때문에 채용단계별 응시자와 합격자 성별 비율 등 구체적인 정보에 접근할 수 없다면 차별 문제제기와 판단 방법이 거의 없음.

## 4. 사업주의 채용 성차별에 따른 처벌의 한계

- 여타 채용비리와 함께 경합기소되어 업무방해 혐의로 징역형이 선고되었으나 「남녀고용평등법」 위반 사항에 대해서는 최대 벌금 500만원에 불과함. 「남녀고용평등법」 위반에 따른 형의 가중이 양형에 미치는 영향 검토. 독자적 형사기소가 가능하도록 수사/기소 환경 조성 필요
- 고의적·악의적 수법으로 여성을 채용배제 시킨 행위에 대한 현행 처벌 규정(남녀고용평등법 제

7조)로는 한계가 있음.

## 5. 고평법상 채용 자료 보존 의무 위반시 제재 미흡

- 현행 고평법은 사업주에게 3년간 채용자료 보존 의무를 부과하고 있고 위반시 과태료 300만원 임. 채용 자료를 폐기하면 채용상 성차별을 확인할 근거가 없으므로 기업은 처벌보다 저렴한 과태료를 내고 얼마든지 혐의를 벗어날 수 있으므로 자료폐기 동기가 강해짐. 뿐만 아니라 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 채용 여부가 확정된 날 이후 180일이 지나면 「개인정보보호법」 제21조에 따라 채용서류를 파기하도록 하고 있어(법 제11조, 시행령 제3조) 두 법률이 내용상 상충하며 개인정보보호법상 개인정보 파기 의무 위반에 대해 3천만원 이하의 과태료를 부과하고 있으므로 역시 위반시 과태료 300만원의 고평법상 자료보존 의무는 지키기 어렵게 됨. 따라서 고평법상 보관해야 하는 채용 관련 서류를 개인정보보호법상 폐기해야 하는 자료와 구분하여 규율하도록 법내용을 구체적으로 정비함과 동시에 자료보존의무 위반에 대해 현행 과태료에서 형사처벌로 제재를 강화해야 함.

## 6. 소결

- 사후적 구제 제도가 실효적으로 운영되기 위해서는 차별 피해자가 쟁송을 제기하고 차별로 판단받을 수 있도록 정보접근권 보장 및 입증책임전환 제도가 마련되어야 함. 또한 최근 사건들 대부분이 감사제도를 통한 모니터링을 통해 적발된 바와 같이 법제도적으로 모니터링 및 근로감독이 강화되어야 함.
- 사전적 예방을 위해서는 기업이 고용 전과정에서 자체적으로 차별을 스스로 점점 개선할 수 있도록 하는 제도를 마련하고 현행 기업정보보고제도인 적극적 고용개선조치 제도와 정보공시제도인 고용형태 공시제도를 보완 강화한 종합적인 성별 정보공시제도가 모색되어야 함.
- 정보공개제도를 토대로 하여 법률집행부처인 고용노동부가 근로감독을 통해 실질적인 법집행을 할 수 있도록 하는 제도가 마련되어야 함. 즉 정보공개(정보접근) -> 공개된 정보 모니터링을 통해 성차별 의심 지표를 기준으로 일응 차별 판단 -> 조사 및 수사 실시의 절차가 제도화되어야 함.
- 2018년 이후 정부의 채용성차별 해소 방안과 이후 이행상황은 필요한 많은 것들이 망라되어 있으나, 정보공개제도는 각종 매뉴얼과 가이드에 권고되어 있을 뿐 위반시 제재나 직접적인 조사, 수사로의 연계가 제도화되어 있지 않고, 채용성차별 규율 법률인 고평법 집행기관인 고용노동부의 근로감독의 중요성에 대한 인식과 제도화가 매우 미흡함.

## IV. 채용 성차별 개선 방안

### 1. 채용 성차별 발생 사업장에 대한 제재 및 근로감독 강화

#### (1) 기관장/사업주의 채용 성차별 행위에 대한 처벌 강화

##### ■ 현황

- 현재 「남녀고용평등법」 상 모집·채용 성차별에 대한 사업주 처벌은 벌금 500만원 이하임. (동법 제7조)
- 「공공기관운영법」 개정으로 기획재정부장관 또는 주무기관장의 공공기관의 채용비리 임원에 대한 조치 사항 규정 신설 (2018.3.27. 개정, 2018.9.28. 시행)
  - \* 공공기관 임원의 채용비리 시 수사·감사의뢰 및 직무정지, 수사·감사 결과에 따른 임원 해임 또는 해임 건의(제54조의3 신설)
  - \* 채용비리 유죄 확정 시 명단 공개<sup>59)</sup>
  - \* 채용비위 관련자의 합격 취소<sup>60)</sup>
  - \* 인사 감사 및 시정조치 요구 : 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 공공기관의 인사운영의 적정 여부를 감사할 수 있도록 하고, 감사결과에 따른 시정조치를 요구하도록 함 (제54조의6 신설)
- 「지방공기업법」, 「지방자치단체 출자·출연기관에 관한 법률」 상 채용비리 관련 조치 규정 개정(2019.12.3. 개정, 2020.6.4. 시행)
  - \* 지방자치단체의 장의 채용비리 관련 해당 지방공사의 임원에 대해서 수사·감사 의뢰, 수사·감사 결과에 따른 해당 임원에 대한 해임요구 권한 또는 해임 권한 규정(제63조의7 신설).
  - \* 지방자치단체의 장의 채용비위 근절을 위한 인사감사 및 시정조치 요구권한 규정(제63조의8 신설).
- <채용 성차별 해소 방안>(2018.7.5.) : 현행 500만원 이하 벌금 → “고의·반복적 채용 성차별” 시 ‘5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금’으로 강화(법률 개정 추진)

59) 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 공공기관의 임원이 비위행위 중 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우로서 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」에 따라 가중처벌되는 경우 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 그 인적사항 및 비위행위 사실 등을 공개할 수 있도록 함(제54조의4 신설).

60) 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 채용비리로 유죄판결이 확정된 경우 채용비리로 채용시험에 합격한 자 등에 대해서 합격취소등의 조치를 공공기관의 장에게 요청할 수 있도록 함(제54조의5 신설).

## ■ 문제점

- 공공기관장과 인사관리자에 의한 공공기관 채용과정의 대규모 채용비리 및 채용단계 성차별 행위는 행위의 위법성에 비해 처벌 규정이 미약하고, 제재의 실효성이 낮음.
- 「공공기관운영법」 상 규정은 기획재정부가 해당 공공기관의 채용비리자가 속한 공공기관의 장에게 기준 등을 정해 합격 취소 등 인사상 조치를 요구할 수 있는 근거 규정이지, 직접적인 인사상 조치를 취할 수 있는 근거 규정이 아님.
- 사기업의 경우 채용비리 행위자와 관련자에 대한 조치, 피해자 구제에 대해 적용되지 않음.

## ■ 개선방안

- 기관장의 채용 성차별의 처벌 강화 및 채용 자료 보존 의무 위반시 제재 강화를 위해 「남녀고용평등법」의 조속한 개정 추진, 처벌 규정 마련
  - \* 정년·퇴직·해고 성차별 : 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제11조, 제37조제1항)
  - \* 거짓 채용광고 행위 : 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(채용공정화법 제4조제1항, 제16조)<sup>61)</sup>
  - \* 채용강요(부당한 청탁, 압력, 강요행위)·채용 관련 금품 수수 등 행위(채용공정화법 제4조의2, 제17조제1항) : 3천만원 이하의 과태료(형사처벌 시 취소)(2019.4.16. 신설)<sup>62)</sup>

### 61) 채용절차의 공정화에 관한 법률

제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내서는 아니 된다.

② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

④ 구인자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하여서는 아니 된다.

제16조(벌칙) 제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

62) 채용절차의 공정화에 관한 법률 제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

제17조(과태료) ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사



- 「공무원 징계령 시행규칙」, 「공공기관 채용비리 징계기준」 등에 채용 성차별 항목 세분화 하여 중징계
- 사업주의 채용 성차별 행위자 징계 등 조치의무 규정 신설

## (2) 채용 성차별 의심 사업장 및 피해에 대한 근로감독 강화(신설)

### ■ 현황

- 고용상 성차별 익명신고센터 운영
  - 직장 내 고용 전반(모집·채용, 교육·배치 및 승진, 임금 및 임금 외 금품, 정년·퇴직 및 해고 등)에 있어 성별을 이유로 차별을 받은 경우 피해사실을 익명으로 신고
  - 2018.9.10.~2019.1.9. 총 122건 신고 중 모집·채용 성차별 63건(중복 포함)
  - (유형) △채용공고에서의 차별(공고문에서 남성으로 제한하거나 남성우대 조건) △채용과정에서의 차별(결혼·출산·육아 등을 이유로 여성채용 거부) △면접에서의 부적절한 질문(결혼·임신 계획 질문, 외모 지적) 등
  - (조치) 사업장 방문 → 신고내용의 사실관계 확인 → 시정지시(공고문 즉시 수정 등), 개선계획서 제출 및 채용담당자에 대한 재발 방지 교육 등
- 「근로감독관집무규정」 상 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 고용에서의 남녀평등, 성별에 따른 근로조건 차별 시정 등과 관련한 업무 신설(제2조 제1항 제11호, 2019. 8. 30. 신설)
  - 현행 규정 상 노동관계법령 위반 가능성이 있거나 중대한 사회적 물의를 일으킨 사업장의 경우 수시·특별감독 실시(제12조)<sup>63)</sup>

처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다. <신설 2019. 4. 16.>

63) 근로감독관집무규정 제12조(사업장감독의 종류) 사업장감독의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정기감독: 제13조의 사업장근로감독종합(세부)시행계획에 따라 실시하는 근로감독 <개정 2013. 10. 15.>
2. 수시감독: 사업장근로감독종합(세부)시행계획이 확정된 이후 정기감독계획에 반영하지 못한 사항 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장 또는 업종을 대상으로 별도의 계획을 수립하여 실시하는 근로감독 <개정 2019. 8. 30.>
  - 가. 동향, 제보, 언론보도 등을 통하여 노동관계법령 위반 가능성이 있다고 판단되는 사업장
  - 나. 근로감독 청원 등이 접수되어 사업장 감독이 필요하다고 인정되는 사업장
  - 다. 제3장에 따른 신고사건을 처리하는 과정에서 해당 사업장의 다수의 근로자에 대한 노동관계법령 위반의 가능성이 있다고 판단되는 사업장
  - 라. 위 각 목의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 있는 사업장 또는 업종에 대하여 본부에서 수시감독

- <채용 성차별 해소 방안>(2018.7.5.) : 공공기관 채용 성비 등 모니터링을 통한 성차별 의심 기관(4/5 규칙) 근로감독 실시
- 고용평등상담실 상담과 근로감독 연계 도모

## ■ 문제점

- 채용성차별 해소방안의 많은 부분이 공공기관과 금융기관에 대하여 자체적인 가이드, 매뉴얼 등을 통해 채용성차별을 해소하고자 하는 방식에 초점이 맞추어져 있음.
- 그러나 이 방안들은 매뉴얼이나 가이드에 불과하여 위반시 제재나 위반시 직접적인 조사, 수사로의 연계가 제도화되지 않아 그다지 실효성이 없음.
- 공공기관에 대한 집중근로감독이나 채용 성비 등 모니터링 실시 후 성차별 의심 시 근로감독 실시 등은 모니터링 및 근로감독 실시 근거가 되는 차별 의심 판단 기준, 지침, 계획, 담당부서가 없어 2018년 단발적 집중근로감독 이후로는 실제 추진실적도 없고 향후 계획도 없음.
- 고용평등상담실 상담과 근로감독 연계방안 또한 고평실이 생긴 이래 20여년간 매년 제시된 차별해소방안이지만 역시 구체적인 방법 및 지침이 없음.
- 고용노동부 익명신고센터를 통한 성차별 신고 시 해당 사건에 대한 사건 처리뿐만 아니라 해당 조직의 성차별적 관행에 대한 점검 등 예방적 모니터링을 위해 법령 위반 여부와 상관없이 근로감독이 실시될 필요가 있음.
- 사업장 내 성차별 신고는 채용단계부터 정년·해고 등 관련 근로자수가 관련되어 있고, 사업장 전체의 성차별적 조직문화와 관행 전반에 문제가 발생한 것으로 판단하여 현장 근로감독이 취해질 필요가 있음.

---

계획을 시달한 경우

3. 특별감독: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 노동관계법령 위반사실을 수사하기 위해 실시하는 근로감독 <개정 2013. 10. 15.>
  - 가. 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장 <개정 2016. 3. 8.>
  - 나. 임금 등 금품을 지급기일 내에 지급하지 아니하여 다수인 관련 민원이 발생하거나 상습체불 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장 <개정 2011. 12. 23.>
  - 다. 불법파견 또는 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별적 처우 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장 <신설 2013. 10. 15.>
  - 라. 폭언, 폭행, 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 근로자에 대한 부당한 대우로 사회적 물의를 일으킨 사업장 <신설 2019. 8. 30.>
  - 마. 위 각 목의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 발생할 우려가 있는 사업장에 대하여 본부에서 특별감독계획을 시달한 경우 <신설 2019. 8. 30.>

\* “고용노동부는 익명신고만으로도 행정지도 및 사업장 근로감독에 착수하고 있으며, 피 신고 사업장에 대해서는 법 위반 여부와 상관없이 고용평등 취약사업장으로 분류하여 집중 근로감독을 실시하는 등 지속해서 관리할 예정.”(고용노동부 보도자료, 2019. 2. 14.)

- 이에 기업의 채용 정보 공개 자료 모니터링을 통해 성차별 의심 사업장에 대한 정기 근로 감독을 제도화하고, 고용노동부 성차별·성희롱 신고센터를 통한 신고(익명/실명) 사건의 경우 법 위반 여부와 상관없이 현장 근로감독이 실시되도록 근거 규정 필요

## ■ 개선방안

- 성차별 의심 사업장 판단지표 마련
  - 공공기관 및 기업의 채용 전 과정에 대한 정보공개 자료(채용 전 과정에 대한 성비 공시 등 의무화) 분석을 통한 성차별 의심 사업장 판단 지표 마련(추가 연구 필요)
- 성차별 의심 사업장\* 및 고용 상 성차별 신고 사건에 대한 특별감독 강화를 위한 「근로감독관집무규정」 개정(근로감독 대상 사업장\* 규정 명시)
  - \* 공공기관 및 기업의 채용 정보 공개 자료 모니터링을 통해 채용성비 불균형(응시 대비 채용자 비율) 등 성차별 채용이 의심되는 사업장
- 「근로감독관 집무규정(고용평등)」 제정
  - 「남녀고용평등법」을 담당하는 근로감독관의 직무집행에 필요한 사항(직무교육, 차별발생상황 파악·조사·보고 등 조치, 신고사건 조사·처리 시 원칙 등 규정)(cf. 근로감독관 집무규정(산업안전보건), 고용노동부훈령)
  - 고용평등상담실의 지방고용노동관서에 근로감독 신청 제도 마련 : 고용평등상담실이 근로감독 신청을 하고 요건 충족시 즉시 근로감독할 수 있도록 고용평등과와 고용평등상담실의 업무 협조에 관한 사항을 규정함.
- 고용평등 관련 근로감독 행정 강화를 위한 직제 개편 : 지방노동관서 고용평등과 (재)설치
  - 각 지방관서에 고용평등과를 설치하여 성차별 업무에 대한 근로감독관 교육, 고평법 위반 사항 사전 모니터링, 예방 지침, 의심사업장 근로감독 근거 마련, 사전예방적 근로감독 등을 수행할 수 있도록 하는 구조 마련

## 2. 노동위원회 성차별 권리구제 절차 마련 : 제3자 진정 관련

### ■ 현황

#### ○ 현행법 상 차별행위에 대한 진정권자(신고자자격)

- 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람(제3자), 단체로 확대하여 제3자 진정/신고제도를 도입한 경우(국가인권위원회법, 장애인차별금지법), 피해자에 한해 신고자적격을 부여한 경우(연령차별금지법)으로 구분됨.<sup>64)</sup>
- 채용 성차별 관련 고평법 위반에 대한 지방노동관서에 제3자 신고가 가능함. 채용불공정 신고의 경우 공익신고자로 보호되도록 규정하고 있음.<sup>65)</sup>

#### ○ 노동위원회 성차별 구제절차 관련 법안 입법예고 중

- 종전 발의된 개정안(남녀고용평등법 개정안, 의안번호 2007762)에 의하면, 성차별 신고권자를 근로자 한정하여 제3자 신고/진정 규정 미포함

### ■ 개선방안

#### ○ 노동위원회 소관사무에 성차별 시정 업무 절차 마련(노동위원회법/남녀고용평등법 개정)

- 차별피해근로자가 노동위원회 시정 신청 시 피해 당사자뿐만 아니라 제3자 신고/진정이 가능하도록 규정을 포함(ex. 장애인차별 금지법)
- 기간제법 상의 절차를 준용하여 고용상 성차별시정 신청 시 노동위원회의 조사심문 후 성차별 행위를 한 사업주에 대해 시정명령을 할 수 있도록 규정
- 고용노동부장관은 노동위원회에서 확정된 시정명령에 대한 이행상황 제출 요구 및 차별시정 명령을 확대할 권한 부여

---

64) 국가인권위원회법 : 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람(제3자), 단체(제30조 제1항)

연령차별금지법 : 연령차별을 당한 사람(피해자)(제4조의6 제1항)

장애인차별금지법 : 차별행위로 인하여 피해를 입은 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체(제39조)

65)근로감독관 직무규정 : 권익침해자, 제3자 신고(고용평등 위반 사업에 대한 제3자 신고 가능)(제33조)

공익신고자 보호법 : 공익침해행위 발생/발행 우려 인정 시 누구든지 신고 가능 (공익침해행위 대상 법률(제2조제1호 관련) : 채용공정화법 포함)

### 3. 정보공개제도 강화 방안

#### (1) 적극적 고용개선조치 제도

##### 1) 적극적 조치의 의의

- ‘적극적 조치 (affirmative action, 이하 ‘AA제도’)’란 성평등을 효과적으로 실현하기 위해 사회참여의 기회나 대우에 있어 열세에 있는 특정성을 잠정적으로 우대하여 적극적으로 차별을 개선하는 조치를 말함. 이 조치는 차별을 금지하거나 기회의 평등을 제공하는 것만으로는 오랫동안 고정관념과 편견으로 인해 사회구조적으로 누적된 차별로 인해 현재 발생된 남녀간의 현저한 지위상의 차이나 특정성의 과소대표성을 해소하기 어렵기 때문에 실질적 평등을 효과적으로 실현하기 위해 잠정적으로 고용의 기회나 대우 등에 있어 사회적 소수자를 우대하는 조치임. UN여성차별철폐협약 등 국제규범은 적극적 조치는 차별로 보지 않는다고 규정하여 실질적 평등의 원칙을 적극 반영하고 있음.
- 이 조치는 각 국가에서 대체로 세가지 유형으로 실시되고 있음. 첫째, 적극적 남녀차별시정 조치를 차별로 보지 아니한다는 취지의 규정을 두는 방식, 둘째, 일정 비율 여성을 고용, 승진시키도록 하는 방식, 셋째, 사업장 내 남녀차별시정계획의 수립, 이행을 관계기관에 보고하게 하는 방식 등임.

##### 2) 현행 우리나라 적극적고용개선조치 제도의 구체적 내용

- 우리나라의 적극적 고용개선조치 제도라 함은 셋째 방식으로서 고품법에 의거하여 다음 3단계 과정으로 구분되어 진행됨.
- 1단계 : 적극적 고용개선조치 대상사업장 (상시근로자수 300인 이상 사업장 민간 공공 불문)이 매년 남녀근로자 현황(사업장 기본 현황, 직종별·직급별 남녀근로자 규모)을 스스로 작성, 제출하도록 함. (미제출 시 300만 원 이하의 과태료)
- 2단계 : 제출된 자료를 토대로 여성고용률이 규모별 및 동종업종 평균 70%에 미달한 기업에 대해 시행계획서를 제출하도록 함. 시행계획서는 남녀인력 활용수준의 적정성 분석, 여성근로자 및 여성관리자의 고용목표, 고용관리 개선계획, 특이사항 등 여성고용율을 높이기 위한 세부계획을 자율적으로 작성하는 것임. 시행계획서는 평가 후 내용이 부실하다고 판단될 경우 재작성해야 함.
- 3단계 : 기제출 시행계획의 이행실적을 제출하며 이를 토대로 시행계획의 이행여부를 평가함. (보고 및 이행이 미비한 경우 명단 공표함)
- 요컨대 우리나라의 적극적 고용개선조치는 ‘동종산업 유사규모 기업들을 비교·평가하여 여성 및 여성관리자를 현저히 적게 고용한 기업에 대하여 간접차별의 징후가 있다고 보고, 스스로 개선방안을 찾아 시행할 것을 요구하는 제도’임.(고용노동부, 2015).

### 3) 평가

○ 제재 없는 자율 보고 의무가 허위불성실 신고 등 제도의 형식화를 초래함.

- 이 제도는 기본적으로 적용대상 기업의 자발적이며 단순한 보고 의무이며 의무 해태에 대한 제재조치가 없고 자율성과 인센티브를 강조하는 방식임.
- 적극적 고용개선조치 우수기업에게는 인증마크 부여, 기업홍보, 공공조달 상의 가산점, 정책자금 우선지원 등 인센티브가 부여되는 반면 제재조치로는 2015년부터 시행하는 여성고용미달사업장에 대한 명단공개가 유일함. 반면 적극적 고용개선조치를 성공적으로 운영하고 있는 미국, 캐나다, 호주 등에서는 조달권 박탈 및 이행강제금 부과 등 실질적인 행정처분이 제도적 강제조치로 시행되고 있음. (국가인권위원회, 2008;곽선화 외,2015).
- 이러한 자발적 보고 의무는 필연적으로 허위불성실신고와 제도의 형식화를 유발함. 핵심 보고항목인 남녀근로자 현황 및 관리자수에 대한 부정확한 이해로 인한 오기 및 오류가 상당수 존재함(여성노동법률지원센터, 2011)(이주희, 2012). 대상 사업체 제출 자료와 고용보험 DB를 비교한 결과, 두 자료 간 상시근로자 수 차이 25%, 여성근로자 수 차이 32%에 달함(이주희 외, 2012).
- 즉 허술한 제도로 인한 허위 불성실 신고와 관리감독 부실로 인한 제도의 형식적 운영(성재민 · 최효미, 2015: 97- 110), 기업의 관심과 수용도 저하 및 불만을 초래하는 등(곽선화 외, 2015) 총체적 문제를 가지고 있음.
- 보다 근본적으로 정책형성과정에서 친기업적 담론을 지나치게 의식하여 제도의 영향력과 구속력이 취약한 형태로 설계되었기 때문에 제도의 전면적 재설계가 불가피함(유정미(2012a; 2012b)).

○ 성차별 개선 필요성 기준의 타당성

- 현재 산업분류별 동종산업 평균을 기준으로 하여 성평등 저조 기업을 선정하는 방식의 정당성 내지 효과성이 문제됨. 산업별 직종별 성별 분리가 성별고용 및 임금격차의 중요한 원인으로 다수 지적되는 현실에서 산별 동종산업 평균 기준은 이미 산별 성별 분리를 수용한 기준으로 볼 수 있음. 따라서 상대적이고 주관적인 산업분류 및 동종산업 평균이라는 기준을 배제하고, 개별 기업 단위로 성별 고용율을 비교하는 단순화된 방식의 타당성을 검토할 필요가 있음.
- 또한 성평등 판단 기준으로 현행 정량적 지표의 타당성이 문제됨. 여성고용의 총량은 증가하지만 실질적으로 여성의 고용지위가 향상되지 않는 문제가 지속됨. 이를 개선하기 위해 다양한 비정규 고용형태를 고용핵심지수에 포함시켜 여성고용의 정량적 변화가 주로 어떤 고용형태에서 발생하고 있는지 파악할 수 있어야 함. 직종별 성별분리, 승진이 제한되는 직종 집중, 유리천장, 경력단절 등 여성의 고용상 지위 향상 저해 요인을 고려한 지표를 개발, 포함할 필요가 있음.

○ 보고 방식에서 공시 방식으로의 전환 필요성

- 현행 단순 보고 제도는 남녀차별개선의 실효성이 별로 없음. 피해자와 법률집행정정부처가 차별임을 인지하고 신고, 조사, 수사할 수 있도록 하고 기업 스스로 차별문제가 외부화할 수 있음을 자각하고 조심하도록 하기 위해서는 보고가 아닌 공시가 의무화되어야 함. 외국 의 성별임금공시제도 사례에 비추어 현행 보고의무를 공시의무로 바꿀 필요가 있음.

(2) 고용형태 공시제도 (고용정책기본법)

- AA제도는 성차별시정을 위해 고평법에 의거 고용노동부에 각종 정보를 보고하는 제도인 반면, 고용형태 공시제도는 고용형태 차별 시정이라는 유사한 취지의 제도로서 고용정책기본 법에 의거 각종 정보를 대중에 공시하는 제도임.
- ① 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주가 ②매년 ③해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자의 고용형태 현황을 ④고용안정정보망에 공개적으로 게시
- 직접 고용 근로자 뿐 만아니라, 공시의무 해당 사업체(법인)에서 사용하는 소속 외 근로자 (파견, 하도급, 용역)도 공시함.<sup>66)</sup>
- 공공기관의 경우 「공공기관의 운영에 관한 법률」제12조에 따른 공시로 고용정책기본법상의 고용형태 현황 공시를 갈음할 수 있음(고용정책기본법 시행규칙 제1조의2제3항) (최근 5년 간의 자료를 알리오(www.alio.go.kr)에 공시
- 공시내용 : 일반현황, 임직원수, 임원현황, 신규채용 및 유연근무 현황, 임원 연봉, 직원평균 보수, 기관장 업무추진비, 복리후생비, 임원 국외출장 내역, 노동조합 관련 현황, 내부규정, 징계현황, 소송 및 법률자문 현황, 일가정양립 지원제도 운영현황 등.
- 직원현황과 신규채용현황에 여성 항목 있으나 고용형태별로는 남녀현황 없음.
- 지방공기업법에 의해 설립된 지방공기업의 경우 지방공공기관 경영정보공개시스템(클린아이)에 공개. 고용관련 정보는 임원 현황, 직원 현황(분야별, 직급별 직원 현황), 신규채용현황, 정규직 전환실적, 간접고용 전환 실적 등임. 이 중 직급별 직군별 직원현황은 남녀 구분되

66) 고용정책기본법 시행규칙 제4조에 의해 다음 각호의 근로자 수를 공시해야 함.

1. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자
2. 사업주가 고용한 근로자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호 의 기간제근로자
3. 제1호 또는 제2호의 근로자 중 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자
4. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 법 제15조의6제1항에 따른 사업주가 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자

어 있으나 고용형태별 남녀 현황은 없음.

### (3) 외국의 성별임금감사·보고·개선·공시제도

- 2013년부터 대다수의 OECD 국가들은 성별임금격차 해소를 위해 임금 공개 및 임금 정보 투명화 도구를 통해 근로자 스스로 임금 차별을 확인할 수 있는 정보접근권을 강화하고 기업에게 성별임금격차를 분석, 공개하도록 의무화하는 다양한 성별임금감사·보고·개선·공시제도 및 이를 입증책임과 연계한 제도들을 도입하고 있음.

#### ○ 프랑스

- 2001년 입법을 통해 회사 수준에서 매년 감사를 실시하여 남녀 보수를 비교하고 정당화할 수 있는 차이가 있을 때에는 그 기준을 정하거나 그렇지 않으면 2010년까지 남녀가 동일한 임금을 받도록 하고 있음.

#### ○ 캘리포니아 (Equal Pay Act, SB358)<sup>67)</sup>

- 근로자의 차별 입증의 어려움을 완화하기 위해 다른 동료 직원의 임금을 물은 것에 대해 사업주가 보복할 수 없도록 명시함.
- 사업주의 차별 입증 책임을 강화함. 사업주는 남녀 직원의 임금 차이가 연공서열제 (seniority system), 실적제(merit system), 생산 수량 또는 생산 품질에 따라 임금을 측정하는 시스템이나 교육, 직업훈련, 경력 이외의 다른 실제 이유가 존재하는지를 입증해야 함.

#### ○ 매사추세츠 (Act to establish pay equity)<sup>68)</sup>

- 캘리포니아와 같이 “비밀유지(pay secrecy)” 금지 규칙을 제정하여 사업주가 근로자가 자신의 임금정보를 다른 근로자들에게 밝히는 것을 막지 못하게 하였고, 지원자들에게 이전 일 자리에서 받았던 임금을 물어보는 것을 금지하였음.

#### ○ 아이슬란드 (Mandate Equal Pay)<sup>69)</sup>

- 25인 이상 기업은 매년 회계감사 보고서를 제출할 때 함께 동일임금을 증명하는 동등-급여 프로그램(equal-pay programmes) 인증을 받아야 함. 관련 서류미제출 또는 성별 임금 차별이 발생할 시, 즉시 벌금을 부과함.

#### ○ 벨기에 (Law on reducing the gender pay gap)<sup>70)</sup>

67) State of California department of industrial relations. “California Equal Pay Act”.  
[https://www.dir.ca.gov/dlse/California\\_Equal\\_Pay\\_Act.htm](https://www.dir.ca.gov/dlse/California_Equal_Pay_Act.htm)

68) The 190th General Court of the Commonwealth of Massachusetts. “Section 105A”.  
<https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXXI/Chapter149/Section105A>

69) 2017 Guardian News and Media Limited or its affiliated companies “Iceland to enshrine equal pay for women and men in law”.(2017.4.5.)  
<https://www.theguardian.com/world/2017/apr/05/iceland-equal-pay-women-men-law>

70) Dr. Hildegard Van Hove(2015). “Some Facts about the Gender Pay Gap in Belgium”.



- 2015년부터 시행한 성별 임금 격차 해소법에 의해 50명 이상 기업은 2년마다 남녀직원의 임금 분석 보고서를 작성해야 함. 분석시 성 중립성(gender neutrality)을 견지하고 지식, 책임, 기술, 근로조건 등으로 등급(scale)을 매긴 직업분류체계에 의하여야 하며 특별히 개발된 측정도구에 의해 직업분류가 성 중립적으로 이행되고 있는지 모니터링되어야 함. 보고서를 통해 임금격차가 확인되면 회사는 이를 시정하기 위해 구체적 목표, 목표달성 방법, 달성기한, 모니터링 방법 등을 명시한 행동 계획을 마련해야 함. 임금 차별이 의심되는 경우, 피차별자는 중재자를 고용할 수 있음.

○ 영국 (the equality act 2010)

- 2017년 성별임금격차 공개정책을 도입함. 250인 이상 사업장은 평등법 78조 시행규정에 따라 해당 사업장의 평균 시간급, 중위 시간급, 평균 보너스, 중위 보너스의 성별임금격차를 공개하도록 하고 있음.

○ 스위스

- 2018년 통과된 동등임금법에 따라 50인 이상 사업장은 4년마다 임금분석을 통해 성별임금 격차를 줄이도록 하고, 외부 감사기관이나 정부 승인기관에서 검토해야 함.

○ 독일 (Act on Transparency of Pay)<sup>71)</sup>

- 2017년 '임금구조 투명성 증진'을 위한 '임금공개법'(Entgelt Transparenz Gesetz)을 통과 시켰음.
- 이 법의 주요 내용은 크게 세가지임. 첫째, 200인 이상 사업장에서 근로자는 동일 또는 동일가치 노동을 하는 동료의 임금평균액수와 2명 이내의 개별 근로자에 대한 구체적인 임금 구성항목과 내용에 관한 정보 공개를 요구할 수 있고, 기업은 3개월 이내에 이 임금정보를 제공할 의무가 있음. 둘째, 500인 이상 사업장은 동일노동동일임금이 준수되고 있는지 여부를 자체적으로 조사평가해야 하며, 이 결과 성별 임금차별이 존재하면 제거조치를 해야 할 의무가 있음. 셋째, 500인 이상 사업장의 사용자는 남녀 동등대우를 촉진하기 위한 조치, 남녀 동일임금 지급을 위해 필요한 조치, 성별 평균인원, 성별 단시간 및 전일제 근로자 평균 인원을 공시해야 함. 즉 개별 근로자에 대한 임금정보공개청구권, 성별임금차별에 대한 기업의 자체 조사 및 제거 조치 의무, 동등임금 촉진을 위한 조치 공시 의무를 규정하고 있음.

(4) 과제

정부가 내놓은 채용성차별 개선 대책 중 정보공개 관련 제도는 다음과 같다.

European Commission. [http://www.genderpaygap.eu/documents/Factsheet\\_Belgium.pdf](http://www.genderpaygap.eu/documents/Factsheet_Belgium.pdf)

71) 2017 Baker McKenzie. "The Transparency of Pay Act at a Glance". (2017.5.12.). <http://www.bakermckenzie.com/en/insight/publications/2017/05/transparency-pay-act/>

- 공공기관 면접시험 응시자 성비의 기록 관리 추진
- 「은행업감독규정 시행세칙」 현행 은행 경영공시의 내용인 임직원수와 직원현황에 신규 채용자 성비 현황 추가 (은행업감독규정 시행세칙 개정, 2018.8.)

이러한 대책은 ①공공기관에만 적용되고 민간의 채용성차별은 적용이 안된다는 점, ② 최종 신규채용자 성비 공개만으로는 이번 채용성차별 범죄와 같이 최종 합격자 성별 비율을 미리 정하여 서류, 면접 점수를 조작하거나 성별 커트라인을 달리하는 등의 성차별적 채용을 적발하거나 관행을 개선할 수 없다는 점에서 한계가 있음.

- 채용 단계별 성비 공개가 되지 않으면 고의 반복적인 여성채용 배제 여부를 판단할 근거가 없음.
- 공공기관 금융기관 채용 단계별 지원자 합격자 최종합격자에 대한 성별 비율 전면 공개 의무화, 고용노동부, 기획재정부, 금융감독원의 모니터링, 근로감독, 감사 제도화
- 공공부문 뿐 아니라 민간사업장에 적용되는 보편적 법률로서 적극적조치제도와 공시제도를 종합 강화한 성차별 예방, 사전적 시정을 위한 근로자의 정보공개청구권, 사업주의 정보공개의무, 자체 감사/보고/개선 시행 의무, 정보 공시 의무를 포함하는 정보공개제도 및 입증책임을 연계한 제도의 강화

## 〈참고문헌〉

- 고용노동부 일자리정책평가과, 고용형태 공시제도, 2018
- 김난주 외, 남녀 임금격차 실태 조사, 2017, 국가인권위원회
- 박귀천, 고용상 성차별 시정 강화를 위한 방안, [성차별 해소에서 여성노동정책의 답을 구하다] 토론회 자료집, 2018, 한국여성정책연구원
- 이승협, 적극적 고용개선조치 제도효율성 개선방안 연구, 2016, 여성연구
- 김영미(2015), “분절노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성 : 중심부와 주변부에서 나타나는 여성 차별의 차이”, 경제와 사회
- 성재민(2018), “임금불평등의 최근 추세와 원인”, 노동리뷰
- 금재호(2011), “성별임금격차의 현상과 원인에 관한 연구”, 국제경제연구
- 신광영(2011), “한국의 성별임금격차 : 차이와 차별”, 한국사회학
- 안태현(2012), “임금분포에 따른 한국의 성별임금격차 분석” 응용경제 14(1), pp.127-149.
- 이동선, 원숙연(2013), “노동시장 내 남녀 임금격차의 영향요인 : 일-가정 양립지원정책을 중심으로”, 행정논총 제51권 제2호.
- 이재성, 백원영(2016), “관리자의 성별 임금격차는 존재하는가” 「한국여성정책연구원 패널조사 학술대회」(2016.9.9.) 논문집.
- 오세미, 안준기(2017), “청년층의 성별 임금격차에 관한 연구”, 2017 고용패널조사 학술대회 논문집.
- 장지연, 오선영(2017), “성별임금격차 해소의 철학과 정책”, 이화젠더법학 9(1)
- 한주희(2016), “미국 매사추세츠주의 공정임금법 내용과 도입배경”, 「국제노동브리프」, pp.41~50. 한국노동연구원.
- 황수옥(2017), “독일 공정임금법에 관한 고찰”, 「젠더법학연구」, 제9권 제1호.
- 채혜원(2017), “독일의 ‘남녀 동일임금지급’을 위한 법안 발표와 남은과제”, 한국여성정책연구원 국제동향.
- 박선영, “고용상 성차별 시정을 위한 구제 시스템 강화 방안” 2018 여성노동대토론회 - 문재인 정부, 여성노동정책에 없는 것! 자료집, 2018
- 곽선화 외(2015). AA 사업평가 및 증장기 발전방안. 서울 : 노사발전재단.
- 권태희·조준모(2007). “한국의 적극적 조치 제도평가와 개선과제: 기업인터넷서베이를 활용한 이행도 실증분석.” 여성연구. 제73권 제2호. 5~51.
- 김기선 외(2014). 고용형태 공시결과 실태분석 및 제도개선 연구. 서울 : 고용노동부.
- 김종숙 외(2013). 적극적 고용개선조치 산업별 여성고용기준 개선방안 연구. 고용노동부.

- 김태홍 외(2010a). 적극적고용조치제도의 성과평가와 실효성 제고 방안. 한국노동연구원 부설 고성과작업장혁신센터.
- 김태홍 외(2010b). 적극적 고용개선조치제도의 산업별 기준을 산정방식 개발. 노사발전재단 정책 보고서.
- 여성노동법률지원센터(2011). AA 적용 사업장 관리자 실태조사. 노사발전재단 정책보고서. 서울 : 노사발전재단
- 유정미(2012a). “적극적 고용개선조치(AA제도) 정책형성과정에 나타난 성평등 가치의 희석.” 젠더와 문화. 제5권 2호. 147-184.
- 유정미(2012b). “고용분야 적극적 조치의 정책논리에 대한 담론 분석 : 실질적 평등 정책과 평등의 정치의 굴절.” 한국여성학. 제28권 제2호. 185-223.
- 유계숙 외(2009). 적극적 고용개선조치 시행계획서 서식 개선에 관한 연구. 서울 : 한국노동연구원 부설 뉴패러다임 센터.
- 윤미경(2011). “여성고용 개선을 위한 적극적 조치: 인센티브제와 사회적 협약제의 비교분석.” 여성경제연구. 제8권 제1호. 49-73.
- 이강성(2010). 적극적 고용개선조치 시행계획서 평가기준 및 운영방법 개선 방안 연구. 서울 : 노사발전재단.
- 이주희(2003). 고용차별 개선을 위한 적극적 시정조치 도입방안. 노동부 정책 보고서. 서울 : 노동부.
- 이주희(2004). “적극적 조치와 여성노동 : 사회경제적 효과를 중심으로,” 한국여성학. 제20권3호. 139-170.
- 이주희(2011). “적극적 고용개선조치 추진현황과 개선방향.” 적극적고용개선조치 추진현황과 개선방향. 서울 : 노사발전재단.
- 이주희 외(2009). “적극적 고용개선조치의 차별개선 효과에 대한 연구.” 여성관리자패널 학술포럼 : 기업경쟁력의 조건과 과제. 서울 : 한국여성정책연구원.
- 이주희 외(2010). 여성 고용률 제고를 위한 선진국 시간제 근로자 실태 연구. 서울 : 노사발전재단.
- 이주희 외(2012). 적극적 고용개선조치 제도개선 방안. 서울 : 노사발전재단.
- 이재룡(2008). 미국의 적극적 조치(Affirmative Action) 집행절차 및 제도. 서울 : 한국노동연구원 부설 뉴패러다임 센터.
- 장지연(2006). "미국의 적극적 고용개선조치." 국제노동브리프. 제4권 제1호. 3-9.
- 전명숙(2008). “적극적 고용개선조치 : 제도정착을 위한 해외 사례와 기업의 사회적 책임.” 국제노동브리프. 제6권 제6호. 1-3.
- 전명숙·김향아(2008). “적극적 고용개선조치 : 제도 도입 3년간의 여성 고용 현황 비교분석.” 노동리뷰. 제12호. 3-19.

- 전재식 외(2012). 직업훈련정책 평가 체계연구. 서울 : 한국직업능력개발원.
- 정진화 외(2011a). AA 제도의 경제적 의의와 성과. 서울 : 노사발전재단.
- 정진화 외(2011b). 적극적 고용개선조치 관련 제도의 해외사례. 노사발전재단 정책보고서. 서울 : 노사발전재단
- 정형옥(2015). 이슈분석 : 양성평등과 적극적 조치. 제11호. 서울 : 경기도가족여성연구원.
- 조준모 ·권태희(2008). 한국 적극적 조치 제도의 성과 결정요인. 서울 : 한국노동연구원 부설 뉴패러다임 센터.
- 최형재(2010). 기업의 여성근로자에 대한 인식 및 여성고용이 기업의 성과에 미치는 영향. 서울 : 한국노동연구원 부설 뉴패러다임 센터



왜 성별은 스펙이 될까?  
채용성차별 해소방안 모색을 위한 토론회

## | 토 론 1 |

# ‘통계적 격차를 활용한 (채용) 차별의 판단기준’에 대한 토론

이정아 한국고용정보원 부연구위원

## ‘통계적 격차를 활용한 (채용)차별의 판단기준’에 대한 토론

이정아 한국고용정보원 부연구위원

### ○ ‘통계적 격차를 활용한 (채용)차별의 판단기준’ 검토

- 구미영 연구위원의 ‘통계적 격차를 활용한 (채용)차별의 판단기준’ 발표문은 채용 성차별 사례에서 간접증거로서 통계 정보의 활용 가능성에 관해 법학적 관점에서 논의를 전개
- ‘사건’의 구체적인 직접증거 확보가 어려울 때 간접증거인 통계증거를 활용하여 ‘구조적 차별’ 또는 ‘관행적 차별’을 인정한 사례를 소개하고 국내에서 활용 가능성을 검토
- 통계증거의 활용 가능성과 관련하여 저자가 제시한 쟁점은 다음과 같음
  - 1) 지원자의 성비 정보
  - 2) (지원자 정보 부재시) 비교집단 선정
  - 3) 구체적인 기준, 처분의 특정 필요 여부(?)
  - 4) 비교 대상 기간의 선정
  - 5) 통계적 격차의 분석 방식
  - 6) 격차 발생의 합리적 이유 입증
  - 7) 기타 쟁점(자료 공개 등)
- 지원자 성별 정보를 활용할 수 있을 때 채용차별을 추정할 수 있으며 데이터 확보가 어려울 때 잠재적 지원자풀과 비교하여 분석이 가능하다는 결론

### ○ 명시적으로 드러나지 않는 채용성차별의 존재와 정도를 통계적 방식으로 확인할 수 있는지 여부가 관건이라고 할 수 있음

- 직접증거 대신 간접증거인 통계 정보를 활용하고 채택하는 문제는 법리의 영역
- 이하의 내용은 경제학적 관점에서 활용 가능한 통계 정보의 산출과 관련한 토론자의 주관적 의



전임

○ '채용성차별'의 두 차원을 구분할 필요가 있음

- 채용성차별의 개념을 묻는 두 질문:

가. 여성과 남성은 채용 여부에 관한 동일한 기회를 가졌는가?

나. 여성과 남성은 동일한 일자리에 채용될 기회를 가졌는가?

- 위 질문은 채용성차별이 두 차원으로 구성됨을 의미하며 따라서 통계 정보의 산출도 두 수준에서 가능함

\* 발표문에서 팀스터즈 사건, G&K 서비스 사건 등은 후자에 속하지만 체코공화국 사건과 한국의 F외항사 사건은 전자에 속함

- 채용 여부에 관한 기회를 분석하려면 미채용 지원자의 정보가 필요

- 동일한 일자리에 채용될 기회를 분석하기 위해서 적절한 비교 대상 선정이 요구

○ 채용 여부에 관한 기회에서 차별(가)을 확인하기 위해서는 미채용 지원자 정보의 보유와 제출 가능성을 높여야 함

- 일정 규모 이상의 기업은 대개 채용 과정에서 디지털 매체나 플랫폼을 활용하므로 성별과 전공 등의 익명화 데이터 보유 및 활용 가능

- 로짓, 프로빗 등 단순한 분석 방식을 활용하여 성별에 따라 채용 기회에 차이가 있었는지 여부를 확인할 수 있음

- 학력 등 분석에 활용 가능한 변수가 충분할 때 비선형 분해 방식으로 채용 기회의 차이에서 '설명할 수 있는 부분'과 '설명할 수 없는 부분'의 비중을 계산할 수 있음

\* 성별 임금격차 분석에 활용되는 분해 방식의 일종

\* 일반적으로 분해에 활용된 변수로 설명되는 부분을 합리적 차이로 보고 설명되지 않는 나머지 부분을 차별로 해석

○ 동일한 일자리에 채용될 기회에서 차별(나) 확인에 채용된 지원자 정보만으로도 분석 가능

- 고용형태, 임금 등 실제 일자리에서 차이가 차별의 결과인지 확인

- 채용된 지원자가 모두 고용보험에 가입하는 경우 고용보험 데이터 활용 가능

\* 고용보험 데이터에는 성별, 연령, 입직일, 입직 시점의 월평균 임금 수준 정보가 있으므로 입직시 임금을 대리 변수로 활용하여 분석할 수 있음

\* 고용보험 데이터의 직업 정보는 불완전하지만 보완 작업을 통해 보충적으로 활용할 수 있음

○ 특정 기업이 아닌 전체 경제 수준(national-wide)에서는 조사 데이터를 활용할 수 있음

- 통계청의 경제활동인구조사에서 실업자와 비경제활동인구 중 잠재경제활동인구가 구분되는 데 이를 취업자의 특성과 비교

\* 취업 여부로 성별 차이 존재를 확인하고 기타 변수를 활용하여 비선형 분해 방식으로 설명할 수 없는 부분의 비중을 계산

- 고용형태, 임금 등 일자리에서 차이도 차별의 결과인지 여부를 확인

- 발표문에 언급된 GOMS 자료는 특정 연도별 졸업자를 대상으로 조사하므로 비교집단 선정이 상대적으로 용이

\* 전공 분포는 GOMS가 모집단으로 하는 전수 행정자료로 확인 가능

- 그러나 전체 경제 수준의 조사 데이터 분석 결과를 개별 기업 사례에 활용시에는 매우 정교한 분석이 요구되며 보조적 정보로만 활용

○ 익명화된 지원자 정보의 보유와 활용이 가능하도록 하는 법제도 마련을 고민해야 함

- 과거와 달리 최근에는 채용 과정에서 디지털 매체를 활용하며 채용 과정을 돕는 플랫폼도 존재

- 환경이 달라졌으므로, 지금까지의 정보 환경 제약 속에서 추구했던 방안 고민에서 더 나아가 차별을 확인하고 방지하는 정보 환경의 마련을 고민해야 할 시점임

\* 미채용 지원자의 성별 등 정보를 보유하도록 하고 장기적으로 필요가 인정되면 공시하도록 하는 방안을 고민

○ 정보가 충분할 때 분석의 결과를 '설명할 수 있는 부분'과 '설명할 수 없는 부분'을 분해하면 각각에 대한 다른 접근과 대안이 제시될 것

- 설명할 수 있는 성별 차이가 반드시 합리적인 차이라고 할 수 없으나 '구조적으로' 존재하므로 장기적 관점에서 해결해야 할 정책의 영역

- 설명할 수 없는 성별 차이는 당장 해결해야 할 법 집행의 영역

왜 성별은 스펙이 될까?  
채용성차별 해소방안 모색을 위한 토론회

## | 토 론 2 |

# 채용성차별 근절을 위한 제언

문유진 복지국가청년네트워크 대표

## 채용성차별 근절을 위한 제언

문유진 복지국가청년네트워크 대표

- 2018년, 금융권 채용 성차별은 청년들에게 큰 충격을 주었음. 차별이 존재할지도 모른다는 생각이 증명이 된 순간이었음.
  - 청년들의 평균 구직기간이 11개월에 달하는 상황에서 여성이라는 이유만으로 감점이 되고, 탈락으로 이어졌다는 조사 결과는 좌절감과 절망감을 주는 사건이었음.
- 채용과정에서의 성차별은 임의로 점수를 조작하여 여성을 탈락시키는 행위가 있는 한편, 면접 과정에서 질문을 통한 성차별이 이루어지기도 함.
  - ‘결·남·출’을 선택하는 여성은 ‘책임감이 없는 사람’, ‘일보다 다른 것을 더 가치있게 여기는 사람’으로 치부되고, ‘결·남·출’을 선택하지 않는 여성은 ‘이기적인 사람’으로 여겨짐에 따라 진퇴양난의 상황에 놓이게 됨. 이러한 여성혐오적 시각은 여성들을 끊임없이 자기검열하게 하고 여성들로 하여금 노동가치를 폄하당했다는 느낌을 주고, 여성 지원자들을 위축시키는 효과를 가져옴.
  - 실제로 면접 과정에서 이러한 질문을 받는 일이 비일비재하기에, 취업을 준비하는 여성 청년들은 이에 대한 답변을 미리 고민하기도 하고, 결혼을 한 경우 혼인신고를 미루는 등 개인적 차원의 대응을 하고 있음.
- 채용성차별의 큰 문제 중 하나는 이것이 ‘범죄’라는 인식이 약하다는 것임.
  - 채용성차별 관련 기사나 게시글의 댓글 반응을 보면 “그럼 그만큼 똑같이 일을 하던가~~”, “우리나라가 요즘 여성에 대한 성차별이 존재한다고 생각하나? 요즘은 남성부 만들어야할 판이다. 남자가 더 피해보는 대한민국. 여자가 더 살기 좋음.”<sup>72)</sup> 과 같은 반응이 대부분임.
  - 유사한 은행권 채용비리 관련 기사의 댓글은 “이은행들을 불매하자죄의식과 기본적 양심도 없는 조직들 더럽다양심이”, “이사회 구성구석 안 썩은데있나 방망이질 하는 놈부터..오늘 같은

72) 일다, 아나운서 성차별 고용 사태, 재발방지책은 있는가?, 박주연 기자, 2020년 10월 7일자, <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=001&cid=007&aid=0000006606>. 기사의 네이버 댓글.

kbs 보도 대학진학 관련 병폐부터가 뿌리다”<sup>73)</sup>와 같은 경향이 나타남.

- 언급한 바와 같이 범죄라는 인식이 약함과 동시에 처벌 강도 또한 높지 않아 사회 전반적으로 경각심을 주기 위한 조치가 시급한 상황임.
- 이에 일자리위원회는 고의·반복적으로 채용성차별시 ‘5년이하 징역 또는 3000만원 이하 벌금’을 부과할 수 있는 ‘채용 성차별 해소 방안’을 발표하였고 채용성차별에 대한 처벌을 강화하는 법률개정을 하고자 노력하고 있음.
  
- 그러나 구미영 박사님의 발제문에서 언급되었듯 성차별 사건이 형사구제에 국한됨에 따라 형사절차가 갖는 한계를 어떻게 극복할 것인가가 쟁점이 될 수 있다고 생각함.
- 남녀고용평등법과 노동위원회법 개정을 통해 “차별적 처우로 노동자에게 발생한 손해액을 기준으로 하되, 사업주에 명백한 고의가 인정되거나 차별이 반복된 경우에는 손해액 기준으로 3배 이내에서 배상액을 결정”할 수 있도록 추진 중.<sup>74)</sup>
- 그러나 채용성차별의 경우, 손해액의 산정과 입증책임의 문제는 여전히 남아있는 문제임.
  
- 채용성차별은 내부자에 의해 이루어지는 경우가 많고, 구직자가 파악하기 어렵기 때문에 입증 책임을 구직자가 질 경우 입증하는 것이 쉽지 않음.
- 이에 차별행위를 밝혀내고, 피해자를 구제하기 위해 입증이 가능하도록 하거나, 입증책임이 전환될 수 있도록 하는 장치를 마련할 필요가 있음.
  
- 이에 채용 단계별 성비 공개 및 면접 과정 녹취 의무 부과를 제안하고자 함.
- 채용 단계별 성비 공개는 오랜 기간 요청되어온 바 있는 제안사항임. 그러나 블라인드채용과 충돌한다는 측면에서 어려움이 있다는 것도 알려진 사항임. 그러나 필기시험장에서 본인확인시, 면접과정에서 대면시 성별을 확인할 수 있으므로, 가능한 한도 내에서 단계별 성비 공개를 의무화할 수 있다고 봄.
- 또한 면접과정 녹취 의무화를 통해 면접 과정에서 구직자가 성차별적 질문을 받을 경우, 이를 근거로 진정을 제기하거나 고소할 수 있도록 해야 함. 면접과정 녹취의무 부과는 통계적 차별의 입증에도 유용할 수 있음.
- 개인정보동의, 녹음파일 보관 등의 문제가 발생한다면 해당 기업과 무관한 심사위원을 배석하도록 하여, 면접과정에서의 성차별을 방지할 수 있도록 보다 적극적인 노력이 필요.

73) KBS, ‘은행 채용비리’ 그 후 관련자들은?...우리의 현실, 김민철 기자, 2019년 12월 23일자, <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=001&oid=056&aid=0010775666>. 기사 의 네이버 댓글.

74) 매일노동뉴스, 고용상 성차별·성희롱, 노동위원회 구제제도 마련된다, 김미영 기자, 2020년 7월 28일자, <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=165761>.

- 또한 이영희 노무사님의 발제 내용과 같이 성차별 시정을 위해 제3자 신고·진정이 가능한 방안을 마련할 필요가 있음.

「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.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」  
 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구직자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.  
 1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건  
 2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산  
 3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

- 위와 같이 남녀고용평등법 제7조, 채용절차법 제4조의3에 해당하는 행위 발생시, 제3자 신고를 가능하게 할 뿐 아니라 성차별채용 증거를 제출함으로써 차별행위를 신고한 신고자에 대한 포상제도 마련을 제안하고자 함.
  - 선거범죄의 신고 및 포상 규정에 따르면 “선거범죄에 대해 선거관리위원회 또는 검찰이 인지(認知)하기 전에 그 범죄행위의 신고를 한 사람에게 포상금을 지급할 수 있”다고 명시하고 있음.
  - 채용성차별 또한 상급자의 지시 또는 내부자의 행위에 따라 이루어지고 있는 구조를 볼 때, 포상제도를 통해 상호 신뢰를 무너뜨리는 데 실익이 있다고 생각됨.
  - 신고 포상금 제도는 교묘해지는 위법행위를 적발하고, 정부가 직접 해결하는 데 어려움이 있을 때 금전적 인센티브를 제공함으로써 문제를 해결하고자 도입된 것임.<sup>75)</sup>
  - 석사학위 논문, 7;김나리(2019), 신고포상금제도의 유형과 특성에 따른 시민참여 및 정책효과성 분석, 연세대학교 석사학위 논문에서 재인용.
  - 앞서 언급했듯이 채용성차별은 입증이 매우 어렵다는 문제가 있다는 점을 고려할 때, 성차별을 입증하는 데 제보자가 정보를 제공하도록 유도하는 것이 중요한 상황임.<sup>76)</sup>
- 채용성차별은 노동시장 진입에서부터 좌절을 경험하게 하고 여성의 경제활동 참여를 위축시킨다는 점에서 해악이 크다고 볼 수 있음. 또한 윤자영 교수님의 발제문을 통해 알 수 있듯 채용성차별은 노동시장 성차별을 유지·재생산한다는 점에서 강력한 규제를 통해 반드시 근절되어야 할 문제임.

75) 김강현(2007), 규제순응 체고 수단으로서의 신고포상금제도에 관한 연구. 연세대학교

76) Kim, E. K(2014), 비리제보제도의 활성화, 법학논집, 19(2), 280-281.

- 코로나로 인해 여성이 남성보다 노동시장에서 훨씬 더 큰 타격을 받고 있음이 드러나고 있음. 이는 노동시장에서 여성의 지위와 무관하지 않으며, 노동시장에서의 지위는 가정에서의 지위, 다른 사회적 관계에서의 지위에도 영향을 미친다는 점을 고려할 때 입직과정에서 평등한 대우를 받고, 공정하게 평가받을 수 있도록 각고의 노력을 기울여야 함.
- 성차별채용은 가치의 문제가 아니라 법 준수의 문제라는 것을 견지하고, 단호한 대응과 다양한 방식의 구제방안을 갖추어나갈 때, 국민들의 인식도 함께 변화해나갈 것이라고 생각함.
- 토론회를 통해 나온 의견들이 제도로 정착되고, 법제화됨으로써 차별로 인해 노동시장 진입 과정에서 분노와 좌절을 경험하는 여성들이 더 이상 생기지 않기를 기대함.





왜 성별은 스펙이 될까?  
채용성차별 해소방안 모색을 위한 토론회

## | 토 론 3 |

# 구제절차 도입을 통한 고용상 성차별의 개선

박교영 고용노동부 여성고용정책과 사무관

## 구제절차 도입을 통한 고용상 성차별의 개선

박교영 고용노동부 여성고용정책과 사무관

### [ 개선 필요성 ]

- 현행법상 사업장 내 고용상 성차별 발생 시 사업주는 형사처벌되나, 피해 근로자가 그에 대한 시정을 신청할 수 있는 적극적 구제수단은 마련되어 있지 않음
- 반면, 기간제·단시간·파견근로자 등에 대해서는 근로조건 등에 차별이 있을 경우 노동위원회에 차별적 처우에 대한 시정을 신청할 수 있는 절차가 마련되어 있음('07년~)
- 고용상 성차별에 대해 근로자의 민·형사소송을 통한 시정·구제는 입증의 어려움, 절차상 부담이 크며 국가인권위에 진정을 할 수 있으나 권고 조치는 법적 강제력은 없음
- 이에 원상회복 등에 기초한 적극적, 실질적인 피해자 구제가 이루어질 수 있도록 절차를 마련하여 피해 근로자의 고용 안정, 적정 배상 등 평등한 근로환경 조성에 기여

### [ 개선방안 및 주요내용 ]

- 기간제법상 차별시정절차를 선행 입법례로 하여 노동위원회에 남녀고용평등법상 고용상 성차별뿐만 아니라 직장 내 성희롱, 고객 등에 의한 성희롱 피해 근로자에 대한 사업주 조치 의무 위반을 대상으로 한 시정 등 구제 절차를 신설

#### <1> 차별적 처우등의 시정신청 및 조사·심문

- (신청 대상) 사업주가 남녀고용평등법상 고용상 성차별\*을 하였거나 근로자가 직장 내 성희롱 피해를 입었음에도 조치의무 등\*\*을 위반(9개 조항)한 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 함

\* (성차별) 모집·채용, 임금, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등에서 차별금지(제7조~

제11조)

「고용상 성차별」 관련 위반 행위	처벌
• (§7) 모집·채용	영사처벌 500만원 이하 벌금
• (§8) 임금(동일가치노동 동일임금)	영사처벌 3년 이하 징역·3천만원 이하 벌금
• (§9) 임금 외 금품	영사처벌 500만원 이하 벌금
• (§10) 교육·배치 및 승진	영사처벌 500만원 이하 벌금
• (§11) 정년·퇴직 및 해고	영사처벌 5년 이하 징역·3천만원 이하 벌금

\*\*\* (성희롱) 피해근로자에 대한 적절한 조치 의무(제14조제4항·제14조의2제1항), 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 금지(제14조제6항·제14조의2제2항)

- (입증책임) 관련 자료의 상당 부분이 사업주의 관리 하에 있는 점을 고려하여 사업주가 입증 책임을 부담하도록 함
- (전문위원) 차별 판단에 대한 전문성, 성인지 감수성 등 사건의 특성에 입각한 전문적인 사건 조사·심문 등을 위해 전문위원을 둘 수 있도록 함

〈2〉 노동위원회의 시정명령 및 그 확정

- (시정명령) 조사심문 절차 이후 차별이 확인된 경우 사업주에게 시정명령을 하고 차별이 확인되지 않은 경우는 기각 결정
  - 시정명령 내용에는 근로조건의 개선 또는 피해 내용을 살펴 적절한 시정 조치가 포함되고 이는 근로의 지속, 원상회복에 초점을 맞추어 배상뿐만 아니라 피해자 구제와 차별 개선에 적합한 다양한 내용이 포함되도록 함
  - 악의, 반복적인 차별에 대해서는 손해액의 3배 이내 징벌적 손해배상이 가능
- (확정) 지방노동위의 시정명령 또는 기각결정에 대해서 중앙노동위에 재심 신청, 행정소송 제기 등 시정명령 등의 확정 절차를 규정

〈3〉 확정된 시정명령의 이행 관리

- (이행상황의 확인) 시정명령의 집행력 강화를 위해서 근로감독관이 사업주에게 확정된 시정명령의 이행상황 제출을 요구할 수 있고 사업주의 미이행 시 1억원 이하의 과태료가 부과됨

〈4〉 차별에 대한 고용노동부 장관의 직권 시정요구

- (시정요구) 근로감독관이 사업장 지도·감독, 차별 관련 진정 사건 조사 등에 따라 차별이 확인된 경우에는 이에 대한 시정을 요구할 수 있고 사업주가 이에 따르지 아니할 경우 노동위원회에 통보하여 차별 판단을 통해 시정이 이루어질 수 있음

〈5〉 차별에 대해 확정된 시정명령의 효력 확대

- (시정의 확대) 고용상 성차별은 집단적으로 발생할 가능성이 큰 성격을 고려, 확정된 시정명령의 효력을 당사자 이외에 차별을 받은 근로자까지 확대하도록 하는 시정요구를 할 수 있도록 함

[ 향후 계획 ]

- 노동위원회 구제절차 마련을 위한 남녀고용평등법, 노동위원회법 개정 추진
  - \* 정부입법 추진증으로 '20년 7월 입법예고, 10월 국회 제출(예정)
- 고용상 성차별에 대한 노동위원회 시정절차의 원활한 운영을 위한 준비 지속

-