

[보도자료]

이 자료는 2012년 8월 17일(금)에 배포되었습니다.

고용상 성차별 관련 판례 분석 포럼 개최

「남녀고용평등과 일가정양립을 위한 법률」 제정 이후의 모든 성차별 관련 판례와
국가인권위원회 결정례 분석하는 제2차 여성노동판례포럼 개최

취재 및 보도를 요청합니다.

배 포 처 : 한국여성정책연구원

배포 날짜 : 2012년 8월 17일(금)

보도 날짜 : 2012년 8월 17일(금)

언론담당 : 한국여성정책연구원 홍보담당 황 애 리

(연락처: 02-3156-7296, 이메일: aeri2008@kwdimail.re.kr)

행사문의 : 한국여성정책연구원 부연구위원 구 미 영

(연락처: 02-3156-7031, 이메일: workright@kwdimail.re.kr)

한국여성정책연구원(원장: 최금숙) 인권·안전정책센터에서는
「여성·가족 관련 판례에 대한 성인지적 분석 및 입법과제(I)-
여성노동 분야」 연구사업의 일환으로 제 2차 여성노동 판례
포럼을 개최한다.

제2차 여성노동판례포럼 개최



□ 일시 2012년 8월 22일(수) 14:00-17:00

□ 장소 한국여성정책연구원 3층 회의실

- 한국여성정책연구원(원장 최금숙) 인권·안전정책센터에서는 「여성·가족 관련 판례에 대한 성인지적 분석 및 입법과제(I)-여성노동 분야」 연구사업의 일환으로 제 2차 여성노동 판례 포럼을 개최한다.

- 우리나라는 일본, 대만 등에 비해 훨씬 더 강력하게 고용 차별을 규율하는 법제를 갖췄음에도 불구하고, 일터에서의 고용상 성차별이 심각하다는 문제가 여전히 지적되고 있다.

- 이번 포럼은 「남녀고용평등과 일·가정양립을 위한 법률」이 제정된 이후의 모든 고용차별 관련 판례와 국가인권위원회 결정례를 분석한 결과를 중심으로, 사법부와 국가인권위원회가 고용차별금지 법제를 어떻게 해석·적용하고 있는지 분석하고, 고용차별금지법의 올바른 해석과 입법적 개선 방향을 모색하고자 마련되었다.

- 포럼 주제발표 1은 구미영 한국여성정책연구원 부연구위원이 "고용상 성차별 관련 판례 분석"을 주제로 발표하며, 전윤구 경기대학교 법학과 교수와 정형옥 경기도가족여성연구원 정책연구실장이 지정토론자로 참여한다.

- 주제발표 2는 양승엽 한국여성정책연구원 위촉연구원이 "고용상 성차별 관련 국가인권위 결정례 분석"을 주제로 발표하며, 박귀천 이화여자대학교 법학전문대학원 교수와 김재석 국가인권위원회 차별조사과 팀장이 지정토론자로 참여한다.

- 최금숙 원장은 “우리나라는 고용차별금지법제를 갖췄음에도 일터에서 느끼는 성차별 문제는 여전히 심각한 상황이다.”고 지적하며, “이번 포럼이 여성 또는 남성이라는 이유로 고용 및 근로 조건에 있어 불이익을 당하지 않기 위해 필요한 입법적 보완책이 마련되는 계기가 되었으면 한다”고 행사의 개최의의를 밝혔다.

붙임 1. 프로그램

2. 발표자료 요약본

붙임 1. 프로그램

사회: 박선영 인권·안전정책센터장

14:00~14:40 주제발표 1

고용상 성차별 관련 판례 분석

구미영 한국여성정책연구원 부연구위원

14:40~15:20 지정토론

전윤구 경기대 법학과 교수

정형옥 경기도가족여성연구원 정책연구실장

15:20~15:40 휴식

15:40~16:20 주제발표 2

고용상 성차별 관련 국가인권위 결정례 분석

양승엽 한국여성정책연구원 위촉연구원

16:20~17:00 지정토론

박귀천 이화여대 법학전문대학원 교수

김재석 국가인권위원회 차별조사과 팀장

발제문 요약1>

고용차별 관련 판결례의 분석

1. 분석대상

데이터베이스를 통해 검색된 고용상 성차별 사건 판결은 30건으로 고평법의 역사에 비해 매우 적은 편임. 이 중 명시적이고 명백한 성차별로 논쟁의 여지가 거의 없는 사건이 6건에 달하였음. 성별과 불리한 처우 사이의 상관관계를 검토하거나 상이한 직무 사이의 가치를 비교해야 하는 한층 복잡한 사건에 대해 성차별을 인정한 경우는 9건에 불과했음.

2. 고용차별금지 법의 낮은 실효성

소송의 건수가 지나치게 작다는 사실 자체가 남녀고용평등법의 실효성에 대한 의문을 뒷받침해줌. 여성근로자가 꽤소한 판결들을 보면 성차별적 분리정책을 명시한 경우가 아니면 한국 법원에서 고용차별을 인정받기란 쉽지 않음을 보여줌.

3. 남녀고용평등법 해석론과 일반적인 노동법 해석론의 조화 부족

고용차별이 주장되는 사건으로서의 특성을 고려하지 않고 일반적인 노동 사건으로 접근하여 차별 성립 여부에 대한 판단 자체를 하지 않는 경향이 보임.

4. 성별 고정관념(gender-based stereotype)과 고용차별의 관계에 대한 이해 부족

사용자는 단지 당시 사회의 통상적인 인식을 따라 업무를 처리했기 때문에 본인이 차별을 하고 있다는 인식조차 없었다 하더라도 (여성을 보호한다는 생각에서나 다른 경제적 목적을 위해서) 특정 성별에 훨씬 더 큰 불이익을 주는 정책이나 기준을 적용했다면 차별로 인정해야 한다는 것이 차별금지법의 역사에서 확인되는 기본 원리임.

한국에서는 임금차별 소송에서 전문가에 의한 분석적 직무평가가 이뤄지지 않기 때문에, 사실상 담당 재판부의 주관적인 판단에 의존할 위험성이 큼. 이런 문제를 해결하기 위하여 임금차별 판단을 위한 직무평가를 인적, 재정적으로 지원하는 제도를 실시함으로써 관련 분야를 활성화 시키고 사법부의 이해도도 높이는 방안 등이 필요함. 또는, 캐나다의 형평임금법처럼 일정 규모 이상 사업장에서 직무평가 및 임금불평등 시정 사업을 실시하도록 하는 것도 큰 도움이 될 수 있음. 이러한 제도적 뒷받침이 이뤄지기 전이라 하더라도 법원의 적극적인 태도만으로도 의미 있는 변화를 이끌 수 있다는 것은 일본의 교가스 사건 판결 사례 등을 통해 확인할 수 있음.

발제문 요약2>

고용차별 관련 인권위 결정례의 분석

1. 분석대상

국가인권위원회가 그동안 결정한 총 24건의 고용상의 성차별 관련 결정문을 분석하여 그 특징과 의의, 그리고 시사점을 도출하는 것을 목적하였음.

2. 영역별 고용차별 사건의 유형과 쟁점

‘교육’에서의 고용상 성차별 영역은 주로 성별에 따른 배타적 모집이 문제가 되었으며, ‘채용’에서는 양성평등채용목표제와 성별에 따른 모집연령차별, 그리고 선발기준점의 차별 등이 부각되었음. ‘근로조건’에서는 성별을 이유로 한 승진차별과 임금차별, 그리고 보건휴가 사용의 방해 등이 쟁점이 되었으며, 산업재해에서는 흉터에 따른 장애등급 판정시 남녀 간에 차별이 있음이 지적되었음. 마지막으로 ‘해고’에서는 연령 및 성희롱 문제 제기를 이유로 한 해고와 임신 등을 이유로 한 재계약 불허가 문제되었음. 이상의 사건들의 사실관계와 결정례를 짧게 요약하고 주요한 시사점과 미흡한 점 등을 각기 평가하였음.

법원과 국가인권위원회가 내리는 고용상 성차별 구제건을 비교하여 국가인권위원회가 법원보다 적극적으로 국제법규 등의 법원(法源)을 다양하게 활용하고, 통계 분석 등 실증적 접근 방식을 취하며, 구제수단으로서 적극적 우대 조치 등을 활용함을 지적하였음.

한국여성정책연구원

한국여성정책연구원(구 한국여성개발원)은 국무총리실 산하 정부출연 국책연구기관이다. 현재 한국의 여성정책에 관한 종합적인 연구를 수행하고 여성정책 및 여성 능력 개발, 여성 연구에 대한 정보 제공을 통하여 여성의 사회참여, 복지 증진과 가족 그리고 국가 발전에 기여하고 있다. 특히 법령, 정부정책 등에 대한 성별영향평가분석을 하고 정부예산에 대한 성인지적 분석을 하고 있다.

한국여성정책연구원은 1983년 개원한 여성정책 전문연구기관으로서 2007년 5월 한국여성개발원에서 한국여성정책연구원으로 기관명을 바꾸고, 양성평등 사회 실현을 위한 여성정책 Think-Tank 역할에 박차를 가하고 있다.