

최근 이슈가 되는 주제에 대하여 각 분야 전문가의 분석을 담은 글입니다.

이슈 브리핑

여성차별철폐협약 선택의정서의 개관 및 합의

조형석 | 법학박사, 국가인권위원회 사무관

여성의 비만과 사회환경적 요인

김영택 | 한국여성개발원 연구위원

일본의 남녀고용기회균등법 개정 내용과 의의

박선영 | 한국여성개발원 연구위원

여성차별철폐협약 선택의정서의 개관 및 합의

조 형 석 법학박사, 국가인권위원회 사무관

들어가며

우리 정부는 2006년 9월 29일 국회 본회의의 의결을 거쳐 동년 10월 18일 '모든 형태의 여성차별 철폐에 관한 협약(이하 '여성차별철폐협약' 이라 한다) 선택의정서(Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)' 에 가입하였으며, 동 선택의정서는 가입 후 3개월 후인 2007년 1월 18일 우리나라에 발효되었다.

여성차별철폐협약 선택의정서는 본 협약인 여성차별철폐협약에서 보장하고 있는 권리 및 의무의 효율적인 보장과 여성차별철폐협약의 국내이행을 강화하기 위하여 제정된 별개의 조약으로서 여성차별철폐협약 당사국들은 별도로 동 의정서에 가입하여야 한다.

여성차별철폐협약

여성차별철폐협약은 세계인권선언을 비롯한 여타 국제인권조약들이 모든 권리의 향유에 있어 남녀에게 평등한 권리를 확보하도록 유의해 왔지만 여성에 대한 차별이 여전히 광범위하게 존재하고 있는 것을 우려해 성안된 협약으로 성에 의한 차별철폐를 포괄적·일반적으로 규정하고 있다. 동 협약은 1979년 12월 18일 유엔총회에서 채택되어 1981년 9월에 발효되었으며 2007년 1월 현재 185개국이 당사국으로 있다.¹⁾ 본 협약은 모든 여성이 차별받지 않을 권리를 보장하고 있으며, 그러한 권리의 법적 및 실질적 보호를 위해 회원국들이 준수해야 할 의무들을 규정하고 있다. 실질적 의무는 규약의 1부부터 4부에 걸쳐 제1조부터 제16조까지의 조항들에 규정되어 있다. 이 협약에 의거하여 설립된 위원회를 여성차별철폐위원회라 하며 동 위원회는 정부보고서의 심사, 일반권고(General Recommendation) 작성, 그리고 선택의정서상의 개인통보의 심리 및 조사 절차 개시 등의 역할을 하며 여성차별 문제에 관한 전문지식을 보유하고 있는 23인의 위원들로 구성되어 있다.

1) 한국은 1984년 10월에 가입하였으며 1985년 1월부터 발효되었다. 협약 가입 당시 한국은 제9조, 제16조 제1항(다),(라),(바),(사)에 대하여 유보하였으나, 현재는 제16조 제1항(사) '가족성'에 대하여만 유보하고 있다.

여성차별철폐협약 선택의정서

위에서 언급하였듯이, 동 선택의정서는 여성차별철폐협약과 별개의 조약으로, 협약 당사국들은 여성차별철폐협약과 별도로 선택의정서에 가입할 수 있다. 동 선택의정서는 1999년 11월 제54차 유엔총회에서 채택되어 2000년 12월 발효되었으며 2007년 1월 현재 83개국이 당사국으로 있다. 당사국들은 선택의정서에 가입함으로써 자국의 관할권 내에서 여성차별철폐협약이 보장하고 있는 권리를 침해당했다고 주장하는 자들의 진정을 심리할 여성차별철폐위원회의 권한을 인정하고 있다.

여성차별철폐협약 선택의정서는 협약의 효율적 보장을 위한 것으로 다음의 두 가지 핵심내용을 규정하고 있다. 첫째, ‘여성차별철폐협약’에서 규정하는 권리를 침해당했다고 주장하는 개인이나 집단이 여성차별철폐위원회에 진정(communication)을 제기할 수 있는 개인통보제도와 둘째, ‘여성차별철폐협약’에서 보장하고 있는 권리를 당사국이 심각하고 조직적으로 침해하는 경우에는 여성차별철폐위원회가 이를 조사할 수 있는 위원회의 조사권이다. 다음에서는 이 두 가지 핵심 내용에 대해 보다 자세히 살펴보겠다.

개인통보제도

개관

여성차별철폐협약 선택의정서상의 개인통보(Individual communication)란 여성차별철폐협약이 보장하고 있는 권리에 대하여 당사국에 의하여 침해를 당했다고 주장하는 진정인이 국내권리구제절차를 모두 완료했음에도 불구하고 구제를 받지 못한 경우에 여성차별철폐위원회에 진정을 하고, 여성차별철폐위원회는 당사자의 주장을 심사하여 해당 국가의 여성차별철폐협약 위반여부를 결정하여 당사국에게 배상 및 재발 방지 등 적절한 조치를 취하도록 권고하는 제도이다.

이러한 개인통보제도는 국내구제절차의 완료와 통보제출권의 남용이 아니어야 하며, 청원인의 주장이 구체성을 가지고 있어야 하고 다른 국제적인 조사절차나 해결절차에서 심사되었거나 심사진행중인 사건이 아니어야 한다는 요건 등을 가지고 있다. 또한 여성차별철폐위원회는 통보 접수 후 최종결정 이전에 당사국이 회복할 수 없는 피해로부터 피해자를 보호하기 위한 긴급조치를 당사국에게 요청할 수 있다.

여성차별철폐위원회는 동 협약에서 규정한 개인통보절차에 따라 조사하고, 검토한 내용에 따라 견해(views)와 권고를 당사국에 할 수 있으며, 당사국은 6개월 이내에 위원회의 견해를 검토하고 이에 따라서 취해진 조치를 보고할 의무가 있다.

개인통보의 절차

협약상의 권리를 침해당했다고 주장하는 통보(진정)가 접수되면, 문제의 사안은 당사국에게 해명 기회를 주기 위해 당사국에 통보되며 당사국은 주어진 시한 내에 진술서를 제출하라는 요구를 받는다. 모든 사건은 공통적으로 “심리적격(admissibility)” 심사와 “본안(merits)” 심사를 거쳐야 한다. “심리적격”이란 해당위원회가 ‘본안’ 심사를 하기 전 충족해야 하는 절차적 요건을 말한다. “본안심사”란 조약이 정한 권리가 실제로 침해되었는지 여부를 심리하는 것을 말한다. 이것을 간단하게 정리해 보면 통보의 접수, 심리적격의 검토, 본안심리, 위원회의 견해 제시 순으로 진행된다.²⁾

심리적격의 요건

위에서 언급하였듯이 본안심리가 행하여지기 위해서는 심리적격 요건을 충족시켜야 한다. 이러한 심리적격에 관해서는 선택의정서 제2조 내지 제4조에서 규정하고 있다. 이하에서는 제2조 내지 제4조의 규정들을 살펴보겠다.

통보의 주체

개인통보를 제출할 수 있는 자는 첫째, 당사국의 관할하에 있어야 하고 둘째, 통보(진정)제출권자는 개인 또는 개인의 집단 혹은 이들의 대리인이어야 하며 셋째, 피해자임을 주장하여야 한다.³⁾

‘당사국의 관할하에 있는 이’란 의미는 당사국의 국적을 가지고 있는 국민뿐만이 아니라 당사국의 관할하에 있는 외국인의 경우도 포함한다. 또한 피해를 입은 개인이나 개인의 집단을 대신하여 당사자의 서면동의를 받아 제3자가 진정을 제출할 수 있다. 일정한 경우 이러한 서면 동의가 없어도 제3자가 당사자를 대리하여 진정을 제출할 수 있으나 동의 없는 진정 제출에 대하여 정당화할 수 있는 이유를 명확히 밝혀야 하며, 이러한 진정서의 제출에 있어 진정서가 변호사에 의해서 작성될 필요는 없다.

그리고 피해자임을 주장한다는 의미는 당사국의 작위 내지 부작위로 인하여 협약에서 보장하고 있는 권리가 직접적으로 침해된 자를 의미한다. 그러나 진정인이 실제로 피해자인가의 문제는 본안심리에서 다룰 문제이므로 진정인은 다만 피해자임을 주장하는 것으로 족하다. 피해자임을 주장함에 있어 이미 권리를 침해했거나 현재 침해하고 있다고 주장되는 당사국의 법률, 정책, 관행, 작위 또는 부작위로 인해서 당사자가 직접적으로 피해를 받고 있다는 점을 입증해야 한다. 법률, 국가정책, 또는 관

2) 동 선택의정서 제5조는 회복할 수 없는 피해가 발생할 우려가 있는 경우에는, 위원회가 통보를 심사하기 전에 비상조치를 취할 수 있다고 규정하고 있다. 즉, 위원회가 사건을 심사하기 전 어떠한 단계에서도 주장된 권리 침해의 피해자들에게 발생할 수 있는 복구할 수 없는 불가한 손해를 방지하기 위한 소위 “잠정조치”를 취할 것을 당사국에게 요청할 수 있으며 구타와 폭행과 관련하여 진정인이 생명의 위협을 느꼈을 경우 등을 그 예로 들 수 있다.

3) 선택의정서 제2조 : 통보는 당사국에 의한 협약상 권리의 침해로 피해를 입었다고 주장하는 그 당사국 관할 하의 개인 또는 개인의 집단에 의하거나 그들을 대리하여 제출될 수 있다. 통보가 개인 또는 집단을 대리하여 제출된 경우에는 그들의 동의 없이 대리행위를 하는 것을 정당화할 수 있지 아니하는 한, 그러한 동의를 수반한다.

행의 피해자임을 입증하지 않고, 단순히 법률, 국가정책, 또는 관행의 정당성에 추상적으로 도전하는 행위에 대해서는 심리적격을 인정하지 않는다.⁴⁾

시간적 범위

원칙적으로 통보(진정)의 대상이 동 의정서의 발효 이전에 발생한 경우에는 위원회가 심리하지 않으나, 발효 이전에 발생한 사건이라 하더라도 통보의 대상이 되는 사실이 발효일 이후까지 지속되는 경우에는 위원회가 심리할 수 있다.⁵⁾

· 선택의정서 발효 이후

선택의정서는 가입한 후 3개월 후부터 당사국에 적용되므로 그 시점부터 발생한 권리침해 사건에 대해서만 권리침해를 제기할 수 있다. 한국의 경우 2006년 10월 18일에 가입하였으며 그 후 3개월 뒤인 2007년 1월 18일부터 선택의정서가 발효됨으로 발효일 이후에 발생한 사건에 대하여만 개인통보제도를 사용할 수 있다.

만약 진정인에 대한 사법절차가 선택의정서 가입 이전에 개시되었으나, 그 종국적 판결이 선택의정서 이후에 내려진 경우, 권리침해는 최종판결을 통해서 확정되었다고 보기 때문에 법원의 최종판결일을 기준으로 그 수락여부가 결정된다.⁶⁾

· 계속적 침해상태

위에서 언급하였듯이 통보의 대상이 되는 사실이 발효 이전에 발생하였다 하더라도 발효일 이후까지 지속되는 경우 위원회의 심리가 가능하다. 통보의 대상이 되는 사실이 발효일 이후까지 지속된다는 의미는 과거의 침해 행위(선택의정서 발효 전)가 구제되지 않고 그 침해 상태가 계속해서 선택의정서 발효 후까지 지속되는 경우를 말한다. 그러나 이것만 가지고는 계속적 침해상태라고 단정하기는 힘들다. 이러한 침해상태의 계속과 함께 침해상태를 야기한 법규범의 계속적 적용을 통한 협약 위반의 결과로 선택의정서 발효 이후에도 존재하고 있어야 한다.

국내 구제절차의 완료

동 의정서 제4조⁷⁾는 개인통보를 제출하기 위해서는 국내적 구제절차를 완료해야 한다고 규정하고 있

4) Fact Sheet No.7/Rev.1, Complaints Procedure

5) 선택의정서 제4조 제2항 e호 : 통보의 대상이 되는 사실이 이 의정서가 관련 당사국에게 발효된 후까지 지속되는 경우를 제외하고 동 발효 이전에 발생한 경우

6) Communication No. 628/1995, Tae Hoon Park v. Republic of Korea (Human Rights Committee)

7) 선택의정서 제4조 제1항 : 위원회는 국내구제절차의 이용이 불합리하게 지연되거나 효과적인 구제수단이 되지 못하는 경우가 아닌 한, 이용가능한 모든 국내구제절차가 완료되었음을 확 인할 때까지는 통보를 심리하지 아니한다.

다. 단 국내구제절차의 이용이 불합리하게 지연⁸⁾되거나 효과적인 구제수단⁹⁾이 되지 못한 경우에 이 원칙이 적용되지 않는다. 즉 진정인에게는 국내구제절차 완료의 의무를, 그리고 당사국에게는 효과적인 구제수단의 제공의무를 부여하고 있다고 볼 수 있으며, 국가가 이러한 의무를 성실히 이행하지 않는 경우, 진정인에게 부여된 국내구제절차 완료 의무 역시 소멸되는 것으로 볼 수 있다.

국내적 구제절차에 있어서 ‘구제’란 사법적 성격의 구제에 한정되며 구제의 대상은 침해된 협약상의 권리일 것이다. 협약에서 보장하고 있는 ‘권리’란 당해 권리에 대한 실질적 위반은 물론이며, 협약의 제정 목적에 비추어 여성에 대한 효과적·실질적 보호가 없는 경우에도 협약상의 권리를 침해했다고 볼 수 있다. 국내적 구제절차 완료의 범위는 일반적으로 국내법이 보장하고 있는 최고 법원의 절차를 완료하여야 하며, 만약 제출된 개인통보에 관하여 국내적 구제 미완료를 주장하려면, 당사국이 아직까지 다하지 않은 국내구제절차가 존재함을 입증하여야 한다.

기타 요건 및 제한

기타 요건 및 제한으로 개인통보가 여성차별철폐협약과 양립해야 한다. 이것은 첫째, 협약상 보호되지 못하는 권리나 침해를 대상으로 한 경우 둘째, 당사국이 유보한 조항을 대상으로 하는 경우에는 위원회가 심리하지 않는다는 것이다. 또한 익명의 통보¹⁰⁾와 통보권의 남용¹¹⁾을 금지하고 있으며, 근거 없는 통보¹²⁾와 이중 통보¹³⁾ 역시 금지된다.

본안 심리

위에서 언급한 심리적격의 요건을 충족하였다면 제출된 사안에 대하여 당사국이 협약에서 보장하고 있는 권리 및 의무의 침해 여부를 판단해야 하는 본안심리가 진행된다. 본안심리에 있어서 중요한 부분은 주장된 내용에 대한 입증 책임과 어떠한 기준으로 제출된 사안과 협약과의 위반을 판단하는가이다.

여성차별철폐위원회는 단지 협약의 내용에만 구속될 뿐이며, 다른 국내법이나 국제법에 구속되지 않는다. 그러나 조문의 내용이 추상적인 것이 많으므로 실제 통보 내용의 협약상 권리 침해 여부

8) 국내구제절차가 불합리하게 지연되는 경우에는 그 절차를 완료하지 않아도 된다. 불합리한 지연이란 구체적인 상황을 고려하여 당사국이 권리구제절차를 성실히 이행하지 않는다고 인정되는 경우를 가리킨다. 예를 들어 권리침해를 당한 자가 그 구제를 위하여 법원에 제소하였으나, 소송절차가 이유 없이 장기간 지연되면 피해자는 법원의 최종판결이 내려지기 전이라도 개인통보를 제출할 수 있다. 단지 시간이 많이 소요된다는 것만으로는 부족하며 그 지연이 불합리한 것이어야 한다.

9) 효과적 구제수단이란 구제절차가 침해된 권리를 구제하는데 적합하여야 하며, 진정인의 입장에서 구제절차가 합리적 수준의 성공가능성이 있어야 한다. 이것은 구제절차의 효율성이나 승소가능성에 대한 의심을 의미하는 것이 아니라 구제절차를 받아봐도 전혀 성공가능성이 없는 경우를 말한다.

10) 개인통보의 심리에 있어서 통보자는 국가를 상대로 하는 일반당사자이므로 신원확인이 되어야 한다. 그러나 당사국에 의하여 통보자의 신원에 위협이 가해질 수 있는 경우에 한하여 익명으로 할 수 있지 않느냐는 의문이 제기될 수 있으나 통보자의 신원이 밝혀져야만 당사국이 이에 대하여 항변하거나 혹은 구제조치를 제공할 수 있기 때문이다.

11) 통보권의 남용은 드문 경우이긴 하지만 이미 기각된 사안을 위원회에 반복적으로 제소하는 경우라든지 해당 진정건이 남을 괴롭히기 위한 목적에서 혹은 부적절하게 이용하는 것으로 판단되면 인정 불가능한 것으로 각하하기도 한다. (Fact Sheet No.7/Rev.1, Complaints Procedure)

12) 통보자가 최소한의 증거도 제출하지 못하는 등 내용이 명백히 근거 없는 주장이라고 판단되면, 본안심리 이전에 통보의 수락 여부를 검토하는 단계에서 이를 차단시킬 수 있다. 즉, 전혀 근거 없는 주장이나 주장을 구체화시키기 위한 기본적인 증거의 제출도 하지 못하는 경우에는 심리하지 않는다.

13) 동 선택의정서 제4조 제2항은 통보가 이미 다른 국제적 조사절차나 해결절차에서 심사되었거나 심사중인 경우에 통보를 심리하지 않는다. 여기서 다른 국제적 조사 절차란 유럽인권협약, 미주인권협약, 인종차별금지 협약, 자유권 규약, 고문방지협약 등의 의하여 설치된 개인피해구제절차가 대표적인 예에 해당한다. 이러한 절차에 제출된 사안은 심리전에 철회하지 않는 한 여성차별철폐위원회는 심리하지 않는다.

를 판단하는 것은 쉬운 일이 아니다. 이러한 경우 여성차별철폐위원회가 작성한 일반권고를 통해서 구체적인 권리의 범위 및 의미를 확인할 수 있을 것이다.

위원회의 조사권

여성차별철폐협약 선택의정서 제8조는 협약에 규정된 권리가 당사국에 의하여 심각하게 또는 조직적으로 침해된다고 믿을 만한 정보(reliable information)가 있을 때에는 여성차별철폐위원회가 비공개로 정보를 수집하고 조사할 수 있는 권한을 부여하고 있다.

여성차별철폐위원회는 조사를 실시하기 전 우선 당사국에게 입수된 정보의 확인과 이에 대한 의견을 제출하도록 요청한다. 제출된 당사국의 의견을 포함한 모든 정보를 참조해서 필요한 경우 조사를 실시할 수 있다. 이 경우 1명 이상의 위원들을 지정하여 비공개로 행하여지며, 정당한 사유가 있는 경우 당사국의 영역을 방문하여 조사를 수행할 수 있다. 그러나 이것은 해당국가의 주권 침해 가능성이 있을 수 있으므로 당사국의 동의가 있어야 필요하다. 조사 후에는 조사의 결과에 논평과 권고사항을 포함하여 당사국에 의견을 제시하고, 당사국은 6개월 이내에 이에 대한 의견을 서면으로 제시해야 한다. 이 모든 과정은 비공개로 진행하고, 절차의 모든 과정에서 당사국은 협조하도록 요청된다.

여성차별철폐위원회는 조사가 종료한 후 후속조치로 당사국에게 여성차별철폐위원회의 조사 결과에 대하여 당사국이 취한 조치를 여성차별철폐협약 제18조에서 규정하고 있는 정부보고서에 자세하게 기술하도록 요구할 수 있다. 또한 위원회는 6개월의 기간이 경과한 후에도 당사국이 조사에 대해 취한 조치에 대해 알려달라고 요청할 수 있다.

여성차별철폐협약 선택의정서 가입의 합의

우리나라의 국민이 국제적 차원에서 여성차별철폐협약상의 권리를 주장하고 이를 진정할 수 있으며, 이러한 진정을 통하여 추상적으로 보이는 협약 상의 권리들이 한 개인의 실제상황에 직접 적용됨으로써 개인의 인권뿐만 아니라 우리나라의 양성평등 실현 및 여성차별철폐협약의 국내 이행이 더욱더 강화될 것이다. 물론 개인통보의 법적 효력 여부에 관한 다툼이 있으며, 여성차별철폐위원회의 조사권과 관련하여서도 일정한 제한이 있음에도 불구하고 이것은 커다란 진보임에는 틀림이 없다. 이러한 진보를 통하여 인권은 단순한 추상적 권리가 아닌 점진적으로 진화하는 생명체와도 같이 우리의 현실 속에 자리 잡을 것이다. 마지막으로 구체적인 권리로서 인권과 관련하여 다음과 같은 말을 주지해 주기를 바란다.

“... 인권은 그것이 발생시키는 국가의무로부터 분리되어서는 안 되며, 인권의 침해나 위반을 말할 때는 관련된 국가의무에 대한 명확한 인식이 있어야만 한다...”¹⁴⁾

14) Rolf Kunnemann, "A Coherent Approach to Human Rights", Human Rights Quarterly, Vol. 17, No. 2, 1995, p. 338.

여성의 비만과 사회환경적 요인

김 영 택 한국여성개발원 연구위원

세계보건기구(WHO)에서는 비만을 질병으로 간주하고 있으며 선진국들 또한 비만 관련 정책을 보건 정책의 최우선 목표로 세우고 비만 퇴치를 위해 노력하고 있다. 우리나라에서도 비만 인구의 증가와 비만과 관련된 각종 성인질환들이 계속 보고되어 있어 비만에 대한 사회적 관심이 고조되어 왔다(보건복지부, 2006).

우리나라 여성의 비만 현상은 연령별로 큰 차이를 보인다. 20대 젊은 여성의 10명 중 1.5명 정도만이 비만 체중을 갖고 있고, 오히려 저체중이 증가하고 있다. 이는 체중의 증가나 비만에 대한 부정적인 사회적 낙인으로 인하여 젊은 여성의 지나친 다이어트가 새롭게 드러나는 사회문제임을 보여준다. 반면 60대 여성 10명 중 거의 절반이 비만으로 나타났다(한국여성개발원, 2006). 외국에서는 노년층의 비만이 건강 상태에 부정적으로 영향을 끼치는 것으로 보고하고 있고, 특히 여성의 고령화 현상을 고려했을 때 비만을 줄이기 위한 정부와 보건 당국의 적극적인 개입을 필요로 하고 있다. 이러한 관점에서 본 글은 여성의 비만과 사회적 낙인, 여성의 비만과 사회경제적 지위와의 상관성, 생애사건별 체중의 변화에 관하여 논하고 마지막으로 비만예방에 관한 정부와 보건 당국의 적극적 개입의 필요성을 제기할 것이다. 또한 사회적 문제인 비만 현상에 관한 설명은 생의학적 패러다임을 벗어나 광범위한 정치, 경제, 사회문화적인 상황 속에서 이해되어야 한다는 점을 강조하고자 한다.

여성의 비만과 사회적 낙인

비만과 관련한 문화적 현상으로 요즘 '미녀는 괴로워' 라는 영화가 인기가 높다. 과체중으로 인하여 놀림거리가 되어 오던 한 여성이 성형 수술을 받아 날씬한 미녀로 변하여 생기는 여러 가지 사건들이 이 영화의 주제이다. 이 영화를 통해서도 알 수 있듯이 여성들은 아름다워야 한다는 강박 관념이 우리사회를 지배하고 있고, 대중매체들은 날씬한 몸매를 여성의 아름다움의 기본적 조건으로 가정하고 있어 요즘은 그 어느 때 보다 많은 여성들이 체중 감량을 위해 노력하고 있다. 최근 우리나라 여성 비만 인구비율을 살펴보면, 2005년 20세 이상의 성인 여성 중 20대 여성의 비만 인구 비율(14.3%)이 제일 낮고,

20대 여성과 30대 여성 가운데 저체중이 증가하고 있다는 보도는 이러한 사회문화적인 현상을 잘 나타낸다고 할 수 있다(한국여성개발원, 2006).

심한 비만 체중을 가진 여성들은 가정, 학교, 사회에서 조소거리가 되어 사람들의 입에 자주 오르내리거나 심지어는 게으르고 행동이 민첩하지 못하다는 낙인이 찍혀 직장에서의 승진에 장애가 되거나 신입사원 면접 때 나쁜 인상을 주기도 한다. 이러한 사회적 낙인에 따른 반응으로 여성들은 비만에 대한 두려움을 갖게 되어 저체중임에도 불구하고 체중을 줄이기 위하여 지나친 다이어트를 하게 된다. 그 결과 많은 여성이 거식증과 폭식증에 시달리고 있으며 섭식 장애로 인한 합병증이 발생하여 사망에 이르기도 한다. 섭식 장애 환자 중 대부분이 여성이라는 점은 비만에 대한 사회적 낙인이 여성에게 보다 강력하게 작용하고 있다는 반증이기도 하다. 여성비만은 질병의 증가뿐만 아니라 비만으로 인한 사회적 낙인이라는 문제를 안고 있기 때문에 비만과 관련된 사회적 차별에 관해 연구 조사가 이루어져 왔으며, 이를 통해 용모에 따른 사회적 차별을 해소하기 위한 방안들이 연구되어야 할 것이다.

여성의 비만과 사회경제적 지위

비만인구가 증가하고 있는 시점에서 우리는 비만을 어떻게 이해해야 할까? 비만 연구에서 많이 사용되는 관점은 건강 불평등(Health inequality) 이론으로, 이는 사회계층이 체중상태와 관련이 있다는 것이다. 상대적으로 낮은 사회적 지위에 있는 계층들은 경제적 자원이 부족한 관계로 체중 조절에 실패하는 사례가 상위 계층보다 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 비만이 심각하게 건강에 위협이 된다는 인식의 부족은 교육 정도에 따라 상이하게 나타나고 있다. 이러한 건강 불평등 이론과 실증 분석을 근거로 하여 최근 정부는 고도 비만으로 판정된 저소득층(도시가계 평균 소득 이하) 가정의 초등학교생 5만6천400명에게 월 4만원을 지급하겠다고 발표했다(보건복지부, 2006).

저소득층 여성들은 사회경제적 지위가 낮음으로 인하여 체중 관리에 대한 불리한 사회경제적 환경을 가지고 있기 때문에 고소득층 여성들보다 비만이 되는 경향이 높다. 이러한 연구결과는 비만의 정책대상이 누구인지를 명확하게 밝히는 점에서 중요하며 향후 이러한 연구가 보다 활발히 진행되어야 함을 시사한다.

생애사건별 체중의 변화

정상의 몸무게를 가진 개인들이 사회인구학적 특성을 나타내는 삶의 사건들을 경험하면서 과체중 혹은 비만으로 변화하는 과정을 조사하는 것이 필요하다. 단순히 나이가 들어감에 따라 체중이 증가되어 과체중 혹은 비만으로 발전하기 보다는 사람들이 다양한 삶의 사건들을 경험하면서 체중의 증가를 가져

와 비만으로 발전하게 된다. 예를 들어 청소년기에서 성년으로의 전환기에 학교, 결혼, 직장, 이주 등의 삶의 사건들의 많은 변화를 경험하고 체중도 변화가 생길 수 있다. 단기간의 중요한 삶의 사건 변화에 따른 체중 변화가 있을 수 있고 그에 따른 조사 연구는 체중의 증가와 비만을 막을 수 있는 중요한 방법을 제시할 수 있다고 언급하고 있다(Jakicic, 2002).

그러한 연구와 관련하여 최근 미국에서 청장년층의 패널 자료를 통하여 사회학적 요인들, 즉 결혼상태, 고용상태, 사회경제적 지위 상태 등의 변화와 이주, 종교, 인종, 거주 장소, 직업 기대(Job aspiration) 등과 체중의 변화, 과체중, 비만 등의 연관성에 관해 연구가 이루어졌다(Kim, 2004). 이 연구결과에 따르면, 사회경제적으로 지위가 낮은 여성이 체중의 증가 및 높은 비만율과 연관성이 있으며 여성은 출산 후 자녀를 더 가질수록 체중이 증가하고, 이는 비만과 관련성이 있는 것으로 나타났다.

이 연구에서 사회인구학적 특성들의 변화가 여성과 남성들의 체중 증가 및 비만과 연관되어 있다는 점도 발견되었다. 예를 들어 이주자들이 이주를 경험하는 기간 동안 체중의 증가를 경험할 가능성이 높는데, 이는 생소한 환경에 적응해 나가야만 하는 이주자들의 특성이 체중의 증가를 유발할 수 있다는 것이다. 또한 사회 경제적으로 지위가 낮은 계층들이 이주를 결정하는 데 있어서 건강한 체중을 유지할 수 있는 환경을 가진 지역보다 열악한 거주 환경이 도심 지역에 확산되어 있는 지역으로 이주한 직후, 사회적 접촉이나 사회적 네트워크와 같은 사회 자본(social capital)이 감소하면서 육체적 활동의 빈도를 제약하여 체중의 증가를 가져올 수 있다고 보고하였다. 이는 지역적 환경의 변화가 건강의 기본 척도인 체중의 변화와 관련이 된다는 것으로, 보건 정책에 중요한 시사성을 가진다.

최근 우리사회에 이주노동자 및 결혼이민자가 증가하고 있는 가운데 이 집단의 어떤 사회환경적 요인이 여성과 남성, 또 여성 및 남성 내부집단의 비만과 어떤 관련이 있는지 밝히는 연구가 계속되어야 할 것이다. 최근 많은 외국 연구들이 개인들의 특성들뿐만 아니라 상황(Contextual)적 특성들의 중요성을 인지하고 있다(Frohlich, et al., 2001). 예를 들면 과체중이나 비만이 개인의 특성뿐 아니라 지역 상황의 특성에도 기인한다는 것이다. 미국 내 50개 큰 도시들을 조사한 연구에 따르면 지역에 따른 비만의 발병률과 광범위한 발병 원인들의 변이가 발견되는데, 지역적으로 공기, 기후, 운동시설 및 환경, 음식 문화 등이 다르고 이는 지역적으로 상이한 비만율과 관련이 되어 있기 때문이다(Stunkard, 2004).

체중 증가에 영향을 미치는 또 다른 사회적 요인은 결혼 상태의 변화인 것으로 나타났다. 결혼 상태의 변화가 사회적 역할의 변화로 이어지며 이는 다시 체중 증가에 영향을 줄 수 있다(Sobal, et al., 2002). 결혼하기 전 체중을 줄여 성적 매력을 유지하려고 노력하는 반면에 결혼 직후 그러한 노력이 줄어들면서 체중이 평소보다 급격히 늘어나는 경우는 흔히 볼 수 있는 사회적 현상이다. 불리한 사회경제적 지위의 누적이 요요(yo-yo) 현상과 어떤 관련성이 있는가에 관해 현재 진행 중인 저자의 연구에 따르면, 사회환경의 변화로 인하여 체중이 갑작스럽게 증가된 후 계속적으로 체중이 증가되거나 갑자기 늘어난 체중을 줄인다 하더라도 나중에 원래의 체중으로 돌아가지 못하고 체중이 또 증가되는 요요 현상을 경험하게 되는 것으로 나타났다. 또한 낮은 사회경제적 지위가 오래될수록 이러한 현상이 발생할 빈도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 이유로 선행 연구에서는 신혼의 부부들에게 효과적인 체중 조절

방법을 교육하여 부부간 사회적 도움(social support)으로 결혼 직후 체중 증가를 줄이는데 성공할 수 있다고 보고하고 있다(Burke, et al., 2002).

비만예방을 위한 정부의 적극적 개입 필요

우리나라 여성의 비만 현상은 연령대에 따라 차이가 뚜렷하기 때문에 연령대에 따라 차별화된 보건 당국의 관리 정책이 필요하다. 젊은 미혼의 여성들에게 체중의 증가는 우리사회의 미(美)의 잣대에 거슬리는 것으로 간주되어 저체중인 여성도 체중 감량을 하고 있다. 이러한 결과로 거식증, 섭식 장애라는 부정적인 여성 건강 문제에 직면하고 있다. 정부와 보건 당국은 이러한 질병들에 고생하고 있는 여성들에게 적당한 영양 섭취의 중요성을 강조하는 동시에 올바른 체중 관리 방법에 대한 적극적인 홍보와 교육이 필요하다. 또한 건강에 부작용을 일으킬 수 있는 다이어트용 약물 상품이 범람하고 있어 정부와 보건 당국은 철저한 관리와 법적 규제가 필요하다.

한편 결혼하여 출산을 경험한 여성에게는 점진적 체중 증가(Progressive weight growth)현상을 보이며 고령의 나이에 비만에 이르게 된다. 한번 증가된 체중은 쉽게 줄일 수가 없고 줄이는 데 성공하더라도 요요 현상을 경험하며 비만 체중에 도달하거나 이미 비만 체중에 도달한 여성은 고도 비만으로 발전될 수 있다. 비만이 여러 가지 성인병과 관련이 되어 있고 여성의 고령화 현상을 고려할 때 여성이 나이가 들어감에 따라 체중이 증가하고 비만 체중을 가진다는 것이 사회문화적으로 당연한 것으로 간주되어서는 안 된다. 따라서 여성의 비만을 막기 위하여 정부와 보건당국의 적극적 개입이 필요한데, 특히 낮은 사회계층의 여성에 대한 사회적 지원이 절실하다.

낮은 사회계층에 속한 여성의 비만은 근본적으로 저소득으로 인하여 싼 가격의 지방이 많이 들어 있는 음식을 살 수 밖에 없는 환경, 적당하게 우리 몸에 맞는 음식을 요리하는 시간적 여유 부족, 저소득환경이 발생시키는 각종 스트레스의 결과로 인한 과다 섭취, 교육 및 홍보의 부재 등이 결합된 결과일 수 있다. 따라서 비만과의 싸움은 단순한 해결책, 예를 들어 운동기구의 제공만으로는 해결되기 힘들다. 저소득층의 소득수준을 향상시키고 건강증진을 할 수 있는 환경을 만드는 것이 중요하다.

부차적으로 체중을 줄이는 데 도움이 되는 건강식품과 운동 기구 및 운동 시설이용의 가격을 내리게 되면 체중의 증가를 막을 수 있고 향후 비만과 관련된 성인병 예방에 도움을 주어 정부가 부담하는 의료비 지출을 줄임으로써 재정적 부담을 덜게 된다고 지적되고 있다(French, et al., 2001). 따라서 비만의 원인을 제공하는 식품업체에게 비만세(Obesity tax)를 부과한 세입으로 올바른 체중 조절에 관한 교육의 확대와 건강식품과 운동 기구들 및 운동 시설 관련 사업자에게 세제 혜택을 주어 가격을 내리는 것이 특히 낮은 사회계층의 여성의 비만 예방 대책에 관한 구체적 방법이 될 수 있다.

끝으로 비만자 감소를 위한 효과적인 정책을 마련하기 위하여 생애주기별 연구 방법을 통하여 성(Gender)과 사회환경적인 요인이 어느 정도의 체중의 변화를 가져오며 그러한 체중 변화가 비만에

어떻게 영향을 미치는지를 알아보는 연구가 절실히 필요하다. 이러한 연구 결과를 통해서 여성의 비만을 여성자신에게 돌리는 개인적인 낙인이나 개인을 초점으로 하는 정책을 넘어서 사회환경의 변화를 동반하는 보건정책이 시행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김혜련, 강영호, 윤강재, 김창석. 2004. "건강수준의 사회계층간 차이와 정책 방향." 『한국보건사회연구원 연구보고서』 2004-03.
- 보건복지부 보도자료. 2006.
- 한국여성개발원. 2006. <http://www.kwdi.re.kr/data/analysis/통계분석07-02.pdf>.
- Burke, V., T.A. Mori, N. Giangiulio, H.F. Gillam, L.J. Beilin J.A. Willson, S. Houghton, H.E. Cutt, and H. Mansour. 2002. "An Innovative Program for Changing Health Behaviors." *Asian Pacific Journal of Clinical Nutrition* 11:S586-597.
- French, S.A., R.W. Jeffery, and M. Story. 2001. "Pricing and Promotion Effects on Low-Fat Vending Snack Purchases: The CHIPS Study." *American Journal of Public Health* 91:112-117.
- Jakicic, J.M. 2002. "The Role of Physical Activity in Prevention Treatment of Body Weight Gain in Adults." *The American Society Nutritional Sciences* 132:3826S-3829S.
- Kim, Young Taek. 2004. "A Longitudinal Analysis of Socioeconomic Differences in Obesity and Weight Change during the Early Adult Years". Utah State University. Dissertation.
- Frohlich, K.L., E. Corin, and L. Potvin. 2001. "A Theoretical Proposal for the Relationship between Context and Disease." *Sociology of Health & Illness* 23:776-797.
- Sobal, J., B.S. Rauschenbach, and E.A. Frongillo. 2002. "Marital Status and Fatness Obesity." *Social Science and Medicine* 35:915-923.
- Stunkard, A.J. 2004. "America's Fattest and Fittest Cities." Men's Fitness. <http://www.mensfitness.com/rankings/200>.

일본의 남녀고용기회균등법 개정 내용과 의의

박 선 영 한국여성개발원 연구위원

들어가며

지난 6월 일본에서는 「고용분야에 있어서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보에 관한 법률 및 노동기준법의 일부를 개정하는 법률」(이하 ‘개정 남녀고용기회균등법’이라 함)이 중의원 본회의에서 채택됨으로서 고용상의 성차별 금지 정책은 새로운 국면을 맞이하였다(시행 2007년 4월). 이번 개정은 1985년 제정 이후 두 번째로 이루어진 것으로 급속한 저출산과 고령화의 진전이라는 인구사회학적 변화 속에서 근로자가 성별에 의해 차별받지 않고, 모성이 존중받으면서 그 능력을 충분히 발휘할 수 있는 환경을 정비하는 것을 그 배경으로 한다. 그 결과 1차 개정(1997년 개정, 1999년 시행) 당시, 많은 논란 끝에 도입이 무산된 간접차별 금지가 법제화 되었고, 임신·출산 등을 이유로 하는 불이익 조치의 범위가 확대되는 등 개정 방향과 내용면에서 커다란 진전을 보였다.

이하에서는 앞으로 일본의 남녀근로자, 특히 여성근로자의 근로조건에 커다란 영향을 미칠 것으로 예상되는 남녀고용기회균등법의 개정 내용을 소개하는 것을 통해 그 의의와 한계를 살펴본다.

개정 남녀고용기회균등법의 내용

남녀쌍방에 대한 성차별 금지

‘여성에 대한 차별’을 금지하던 것을 ‘성별에 근거한 차별’을 금지하는 것으로 차별 대상을 확대하였다(제2조).¹⁾ 이처럼 개정 남녀고용기회균등법이 성별에 근거한 차별을 금지함으로써 현행 남녀고용기회균등법이 여성에 대한 적극적 조치를 규정하고 있는 것과의 관계가 주요한 쟁점이 되었다. 그러나 적극적 조치가 역사적·사회적·구조적 차별에 의해 불이익을 받아온 일정 집단에 대해 사실상의 평등을 실

1) ‘이 법에서는 여성근로자가 성별에 의해 차별받지 않고 모성을 존중받으면서 충실한 직업생활을 영유할 수 있도록 하는 것을 그 기본이념으로 한다’는 현행 남녀고용기회균등법의 규정이 ‘이법에서는 노동자가 성별에 의해 차별받지 않고, 또한 여성노동자는 모성을 존중받으면서 충실한 직업생활을 영유할 수 있도록 하는 것을 그 기본이념으로 한다’로 개정되었다.

현하기 위한 잠정적 조치라는 본래의 기능과 고용상의 남녀 차별이 해소되고 있지 않다는 현실 인식을 토대로 이 규정은 그대로 유지되었다(제8조).²⁾

차별 금지의 명확화와 차별 금지 대상의 확대

개정 남녀고용기회균등법은 제5조의 제목을 '모집 및 채용'에서 '성별을 이유로 하는 차별금지'로 하였고, '사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 성별에 관계없이 균등한 기회를 부여해야 한다'고 규정하였다.

또한 현행 제6조 '배치, 승진 및 교육훈련'은 제5조와 같은 제목 밑에 규정되었다. 사업주는 ① 근로자의 배치(업무의 배분 및 권한의 부여 포함), ② 승진, ③ 강등, ④ 교육훈련, ⑤ 주택자금의 대부 그 밖의 이에 준하는 조치로 후생노동성이 정하는 것, ⑥ 근로자의 직종 및 고용형태의 변경, ⑦ 퇴직의 권장, ⑧ 연전, ⑨ 해고, ⑩ 근로계약의 갱신에 대해 근로자의 성별을 이유로 하는 차별대우를 하여서는 안 된다.

그리고 배치의 범위에 '업무의 배분 및 권한의 부여'가 포함된다는 것을 명확하게 하였고, 차별금지 대상으로 ⑥, ⑦, ⑩이 추가되어 차별금지 대상을 확대하였다.

간접차별 금지규정의 신설

이번 개정의 핵심은 간접차별 금지를 명문화했다는 것이다. 제7조는 '성별 이외의 사유를 요건으로 하는 조치'라는 제목으로 "사업주는 모집 및 채용 그리고 전조 각호에 열거된 사안에 관한 조치로 근로자의 성별 이외의 사유를 요건으로 하는 것 중에서 조치의 요건을 충족시키는 남성 및 여성의 비율 그 밖의 사정을 감안하여 실질적으로 성별을 이유로 하는 차별이 될 위험이 있는 조치로서 후생노동성령으로 정하는 것에 대해서는 당해 조치의 대상이 되는 업무의 성질에 비추어 당해 조치의 실시가 당해 업무의 수행 상 특별하게 필요한 경우, 사업의 운영상황에 비추어 당해 조치의 실시가 고용관리상 특별하게 필요한 경우 그 밖의 합리적인 이유가 있을 경우가 아니면 그것을 강구해서는 안 된다"라고 간접차별을 금지하고 있다.

간접차별에 해당되는 것은 이 법에서 금지하고 있는 차별금지 영역에 관한 것이어야 하고, 근로자의 성별 이외의 사유를 근거로 하는 것으로 남성 및 여성의 비율 그 밖의 사정을 감안하여 실질적으로 성별을 이유로 하는 차별이 될 가능성이 있는 조치로서 후생노동성령이 정하는 것이어야 한다.

후생노동성령은 간접차별에 해당되는 사안으로 ① 모집 및 채용에 있어서 신장, 체중 및 체력 요건, ② 코스별 고용관리제도에 있어서 종합직의 모집 및 채용에서 전국 전근요건, ③ 승진에 있어서 전근 경험을 요건으로 하는 경우로 정하고 있다.

2) '사업주가 고용의 분야에 있어서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보의 지장이 되고 있는 사정을 개선하는 것을 목적으로 여성근로자에게 실시하는 조치를 강구하는 것을 방해하지 않는다'라고 여성에 대한 적극적 조치를 실시할 수 있다는 것을 규정하고 있다(제8조).

이처럼 후생노동성령으로 간접차별에 해당되는 사안을 한정적으로 정한 것은 '간접차별은 대단히 넓은 개념으로 대상의 범위를 명확하게 할 필요가 있기 때문이다. 필요에 따라 대상이 되는 조치가 법률을 개정하지 않고도 변경할 수 있도록 하위법령인 성령으로 규정하는 것은 필요에 따라 바꿀 수 있는 구조'로 하기 위함이라고 한다(중의원후생노동위원회, 후생노동성 답변 내용 중).

임신 등을 이유로 하는 불이익 조치의 금지

이번 개정의 또 다른 의의는 간접차별과 함께 임신·출산을 이유로 하는 불이익 조치를 금지한 것이다. 임신·출산을 이유로 하는 차별은 우리나라를 포함해 주요외국에서는 성차별로서 금지하고 있다. 그러나 일본은 그동안 여성인 것을 이유로 하는 차별적 취급에는 여성이 임신·출산한 것을 이유로 하는 경우는 포함되지 않는다고 해석해 왔다. 현행 남녀기회균등법 또한, 임신·출산, 산전후휴가를 사용한 것을 이유로 하는 불이익 조치 중 해고만을 금지하고 있어 실효성 있는 구제를 할 수 없다는 한계를 노정하였다.

이를 해결하기 위해 현행법에서 금지하고 있는 임신, 출산, 및 산전후휴가를 취득한 것을 이유로 하는 해고 이외에 퇴직권장, 정사원인 여성근로자를 일방적으로 단시간근로자로 신분을 변경하는 등의 불이익 조치를 금지하였다.³⁾ 또한 산전후휴가를 취득하려고 한 것, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 사유를 이유로 한 해고 그 밖의 불이익 조치도 금지하였다. 후생노동성령에 의해 다음을 이유로 하는 해고와 불이익 조치는 금지된다. 야간근로의 면제 등 노동기준법상의 모성보호조치와 임신 중의 시차통근 등 남녀고용기회균등법상의 모성건강관리조치를 받는 것 또는 받으려고 하는 것, 임신·출산에 의해 직무의 능률저하와 근로 불능을 발생한 경우이다.

성희롱 대책

성희롱에 대해서는 1차 개정을 통해 사업주의 배려의무를 규정한 이후 기업에서는 성희롱 방지를 위한 조치가 이루어졌지만, 그 효과는 기대에 미치지 못했던 것이 현실이다. 이에 이번 개정에서는 사업주의 배려의무를 조치의무로 하여 사업주에게 구체적인 성희롱 방지를 위한 조치를 취할 것을 의무로 규정하였다. 이와 함께 남성에 대한 성희롱도 보호의 대상으로 하였다.⁴⁾

3) 개정 남녀기회균등법은 임신 등을 이유로 한 불이익 조치 금지를 다음과 같이 규정하고 있다. "1. 사업주는 여성근로자가 결혼하고 임신하고 또는 출산한 것을 퇴직사유로 예정하는 계약을 할 수 없다. 2. 사업주는 여성근로자가 결혼한 것을 이유로 해고할 수 없다. 3. 사업주는 고용하는 여성근로자가 임신한 것, 출산한 것, 노동기준법 제65조 제1항의 규정에 의한 휴가를 청구하고 또는 통행 또는 통조 제2항의 규정에 의한 휴가를 취득한 것 그 밖의 임신 또는 출산에 관한 사유로 후생노동성령으로 정하는 것을 이유로 당해 여성근로자에 대해 해고 그 밖의 불이익 조치를 해서는 안 된다. 4. 임신 중의 여성근로자 및 출산 후 1년을 경과하지 않은 여성근로자에 대해 행해진 해고는 무효이다. 단, 사업주가 당해 해고가 전항에서 규정하는 사유를 이유로 하는 해고가 아니라는 것을 증명할 때는 그러하지 않다"(제9조).

4) 개정 남녀기회균등법은 성희롱에 대해 사업주의 의무를 아래와 같이 규정하고 있다. "사업주는 직장에서 발생하는 성적 언동에 대해 고을하는 근로자의 대응에 의해 당해 근로자가 그 근로조건에 대해 불이익을 받고, 또는 당해 성적 언동에 의해 당해 근로자의 취업환경이 침해되지 않도록 해당근로자로부터의 상담에 응하고, 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제의 정비 그 밖의 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다"(제11조).

개정 남녀고용균등법의 의의와 한계

이상으로 개정 남녀고용균등법의 개정 내용에 대해 간략하게 살펴보았다. 이번 개정의 의의는 현행 남녀고용기회균등법의 한계로 지적되어 오던 여성차별만을 금지하던 양면성을 극복한 점과 간접차별 금지의 명문화, 그리고 임신·출산 등을 이유로 한 불이익 조치를 폭넓게 금지한 것이다. 이는 고용상의 성차별이 직접차별에서 간접차별로 변화되고 있고, 여성이 직장가정을 양립하면서 일할 수 있는 근로환경의 정비를 위해서는 법적 규제가 필요하다는 인식에 의한 것으로 이는 높게 평가된다.

그러나 간접차별 도입과 관련해서는 다음과 같은 문제를 지적할 수 있다. 첫째, 간접차별 개념이 불명확하고 협소하다는 것이다. 우리나라를 비롯하여 간접차별을 금지하고 있는 나라에서는 외견상 중립적인 규정, 기준 또는 관행을 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우를 간접차별로 정의하고 있다. 이에 비해 일본의 간접차별 정의는 협소할 뿐만 아니라 불명확하다.

둘째, 간접차별 유형을 한정해서 도입함으로써 고용상에 발생하는 차별에 효과적으로 대처하기 어렵다는 점이다. 간접차별이 다루어질 수 있는 것은 모집채용에 있어서 신장, 체중 및 체력을 요건으로 하는 경우, 종합직 모집 및 채용에 있어서 전국전근 요건을 부과하는 경우, 승진에 있어서 전근 경험을 요건으로 하는 경우로 한정되어 있다. 그러나 고용상의 차별이 직접차별에서 간접차별로 변화하고 있고 그 대상도 모집·채용에서 정년·퇴직·해고의 전 영역으로 확대되고 있다는 점을 감안하면 간접차별 유형을 위와 같이 한정하는 방식으로는 간접차별을 효과적으로 규제하기 어렵다.

그 밖에 이번 개정을 통해 남녀 모두의 성차별이 금지되었음에도 불구하고 결혼을 이유로 하는 해고금지 대상을 여성근로자로 한정한 것이나 고용상의 차별구제를 위한 효과적인 구제절차를 마련하지 않은 점 등은 문제로 지적할 수 있다.

● 이 글은 후생노동성 홈페이지(<http://www.mhlw.go.jp>)를 통해 입수한 현행 남녀고용기회균등법과 개정 남녀고용기회균등법의 원문, 개정 남녀고용기회균등법에 대한 후생노동성 해설, 그리고 개정 남녀고용기회균등법의 내용을 제공한 보고서 『男女雇用機会均等政策研究會報告書』(후생노동성, 2005)를 토대로 작성되었다.