

2003 연구보고서 210-25

# 남녀차별처리기구의 운영현황과 효율성 제고방안

- 고용상 성차별분쟁을 중심으로 -

연구책임자 : 윤 덕 경 (본원 연구위원)

공동연구자 : 장 영 아 (객원연구원)

# 발 간 사

최근 고용현장에서의 성차별 관행은 관련법 제·개정 및 여성근로자, 기업주의 인식과 더불어 사회전반의 고용차별문제에 대한 인식의 변화로 인하여 점진적으로 개선되어 오고 있는 실정입니다. 그러나 간접차별, 직장내 성희롱, IMF로 인한 구조조정과정에서의 여성근로자에 대한 불이익한 대우 등은 고용차별문제가 양상을 달리하면서 계속되고 있음을 보여 주고 있습니다.

따라서 차별금지관련법상의 법적 권리가 실제로 효과를 가지기 위해서는 실효성있는 분쟁처리절차가 요구되는 것입니다. 이와 관련하여 우리는 사법기관에 의한 권리구제제도에 비해 간이, 신속하고 비용이 들지 않는 행정적 권리구제제도로서 고용평등위원회, 노동위원회, 남녀차별개선위원회, 국가인권위원회를 운영하고 있습니다.

이에 본 연구는 고용상 성차별분쟁을 다루는 각종 위원회의 기능과 운영현황을 살펴 보고, 미국, 캐나다 등 외국제도를 참고함으로써 다원화된 고용상 성차별 분쟁처리기구를 운영하고 있는 현 시점에서 여성근로자들의 실효성있는 권리구제를 가능하게 하기 위해 개선되어야 할 점은 무엇인지를 알아보기 위해 수행되었습니다.

연구과정에서 설문과 면담에 성심껏 응해 주신 관계 전문가 여러분과 본 보고서 초안에 대해 진지하게 자문해 주신 전문가들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

2003년 12월

한 국 여 성 개 발 원  
원 장 장 하 진

## 연구요약

### 1. 연구의 필요성 및 목적

2001년 현재 여성 경제활동인구는 9,169,000명이고, 경제활동참가율은 48.8%로서, 많은 여성들이 고용현장에 임하고 있으며, 또한 그만큼 많은 여성근로자들이 고용차별의 가능성에 직면하고 있다.

고용현장에서의 남녀차별을 금지한 법으로는 헌법, 근로기준법, 남녀고용평등법, 여성발전기본법, 남녀차별금지및구제에관한법률, 국가인권위원회법 등 다양하다.

이와 같이 고용상 성차별 금지에 관한 다양한 법규정이 있음에도 근로자 개인들이 성차별을 당한 경우, 즉 권리를 침해당한 경우 그것을 구제받을 수가 없다면, 이와 같이 다양한 성차별 금지규정들은 한낱 선언적인 의미에 그칠 수 밖에 없는 것이다.

이러한 맥락에서 여성차별금지를 규정한 국제기준들은 여성의 권리행사를 위한 행정 및 사법기관을 이용한 사법제도의 활용을 중요한 하나의 전략으로 설정하고 있다.

그런데 사법기관에 의한 권리구제제도는 시간과 비용이 많이 들고, 절차가 복잡하여 일반국민이 전문가의 조력을 받지 않고는 활용하기 어려운 문제가 있다. 이러한 국민의 권리구제의 불편을 감소하기 위해 전문 행정기관이 간이, 신속하고 비용이 들지 않는 분쟁처리절차에 의해 권리를 구제하는 것이 행정적 권리구제제도이다.

따라서 현행법은 고용상 성차별분쟁에 관한 행정적 권리구제에 관해 어떤 제도를 두고 있고, 일반근로자들이 이용하기에 어떤 문제점이 있는지를 살펴보고, 그 개선방안을 모색해 볼 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 고용상 성차별분쟁을 다루는 각종 위원회의 기능과 운영현황을 살펴보고, 미국, 캐나다 등 외국의 고용상 성차별분쟁 처리제

도를 참고함으로써 현재 운영되고 있는 남녀차별처리기구의 운영상 보완해야 할 사항과 각 기구간의 업무협조사항 등을 제언함으로써 고용상 성차별상황을 겪고 있는 피해자에 대한 실질적인 구제방안을 제시하는데 목적이 있다.

이 연구는 남녀차별처리기구의 기능, 운영현황 및 문제점 파악, 남녀차별처리기구 운영에 관한 전문가 의견조사 결과 분석, 외국의 남녀차별처리기구 운영 현황, 남녀차별처리기구의 효율적 운영방안의 순서로 고찰하였으며, 문헌연구 및 자료수집, 전문가 의견조사, 관계자 면접조사, 전문가 자문 등의 연구방법을 이용하였다.

## 2. 현행법상 남녀차별처리기구의 기능 및 운영현황

### 가. 고용평등위원회

고용평등위원회는 남녀고용평등법상의 고용상 성차별·직장내 성희롱에 관한 다툼을 합리적으로 조정하기 위한 분쟁조정기관이며, 남녀고용평등법 제27조에 그 설치를 명문화하고 있다.

고용평등위원회는 남녀고용평등법에 의한 분쟁의 조정, 남녀고용평등의 실현에 관한 사항 협의 및 지방노동행정기관의 장의 요청이 있는 경우 남녀고용평등법 위반여부에 관한 의견제출의 기능을 담당한다(법 제27조, 제29조).

고용평등위원회의 개최현황을 보면, 1999년에는 위원회가 5회 개최되었으나, 2000년에 15회, 2001년 15회, 2002년 14회, 2003년 9월 현재, 11회로 2000년 이후에는 계속적으로 15회 정도 개최되고 있다. 이와 같이 개최된 회의내용이 모두 조정회의가 아니라 조정이외에 의견청취, 기타 업무협의를 포함한 것이므로 분쟁조정을 위한 조정신청이 다루어지는 건수는 많지 않을 것임을 쉽게 짐작할 수 있다.

고용평등위원회 운영과 관련된 문제점으로는 고용평등위원회 '조정'기능의 한계 및 조정전 합의제도 명문화 필요, 방어권 보장제도가 없다, 고용평등위원회 활성화 방안 마련이 시급하다 등이 지적되고 있다.

#### 나. 노동위원회

노동위원회법은 제2조에서 "중앙노동위원회 및 지방노동위원회는 노동부장관 소속하에 두며"라고 규정하고, 제4조에서는 "노동위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립적으로 수행한다"고 규정함으로써, 노동위원회는 노동부장관에게 소속된 독립적인 행정위원회임을 밝히고 있다.

여기서 고용상 성차별과 관련된 노동위원회의 권리구제제도는 부당해고구제제도이다.

부당해고구제제도는 해고 등 징벌을 당했을 때 근로자를 보호하기 위해 근로기준법 제33조를 통해 근로감독관에 의한 사법(司法)적 구제이외에 노동위원회를 통한 구제제도를 규정한 것으로, 1989년에 처음 도입되었다. 구제신청과 심사절차는 노동조합및노동관계조정법상 부당노동행위에 대한 절차규정을 준용하나 부당노동행위의 성립을 전제로 하지 않는다.

1993년 - 2003년까지 노동위원회에 신청된 부당해고건수를 보면, 1993년 1,608건이던 것이 1998년에는 3,297건, 2001년에는 5,037건으로 계속적으로 증가하고 있다. 그러나 이 중에서 성차별적 해고 등에 관한 사건은 극히 미미한 것으로 알려 지고 있다.

노동위원회 운영과 관련하여 지적되는 문제점으로는 여성 평등노동권에 대한 전문성 부족, 회의시간의 부족, 중앙노동위원회의 송무업무의 전문성이 제고되어야 한다는 것 등이 지적되고 있다.

#### 다. 남녀차별개선위원회

남녀차별개선위원회는 고용, 교육, 재화, 시설, 용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별과 성희롱행위를 금지한 남녀차별금

지밋구제에관한법률을 위반한 사건이 발생한 경우 피해자의 진정이나 위원회의 직권으로 조사, 처리하여 피해자의 권리를 구제하기 위하여 여성부에 설치되어 있는 기구이다.

남녀차별금지법은 제10조에서 남녀차별개선사무에 관한 위원회의 기능을 “1. 남녀차별사항에 대한 자료요구 등 조사, 2. 남녀차별 여부의 결정·조정·시정권고·고발, 3. 남녀차별적 법령·제도나 정책 등의 개선에 대한 권고 또는 의견표명, 4. 제2호 및 제3호의 사항에 관한 조치결과의 통보 요구, 5. 남녀차별금지에 대한 기준 및 개선지침의 수립·보급”으로 규정하고 있다.

2003년(상반기) 사건유형별 접수현황을 보면, 남녀차별사건이 31건(44.3%), 성희롱사건이 39건(55.7%)으로 성희롱 사건의 비율이 다소 높다. 또한 남녀차별사건 중에서는 고용, 교육 등 여러 유형 중에서 고용관련사건이 차지하는 비율이 가장 높다.

남녀차별개선위원회의 운영과 관련하여 지적되는 문제점으로는 시정권고에 불복할 경우 강제력 부족, 업무의 편중해소를 위한 개선이 필요하다, 소송지원 대상 한정의 문제점, 방어권 보장제도가 필요하다, 소송지원 대상 한정의 문제점 등이 있다.

#### 라. 국가인권위원회

국가인권위원회는 2001년 5월 24일 제정되고 2001년 12월 25일부터 시행되고 있는 국가인권위원회법에 근거하여 인권의 보장과 향상을 위한 독립된 국가기관으로서 설치되었다.

따라서 국가인권위원회는 남녀차별에 관한 사항뿐만 아니라 모든 인권 침해사건을 조사하고 조정하는 역할을 비롯하여 인권상황에 대한 실태조사 및 인권에 대한 교육·홍보 등 광범위한 업무를 담당한다(법 제19조).

차별행위사건 사유별 접수현황(409건)을 보면, 위원회가 진정접수를 시작한 2001년 11월 26일부터 2003년 10월 23일까지의 누계건수를 나타낸다.

이것은 국가인권위원회법이 정한 성별, 종교, 장애 등 차별요소 18가지와 기타 사항에 관한 접수현황을 보여 주고 있으며, 차별영역은 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지주거시설의 공급이나 이용, 교육시설·직업훈련기관의 이용 등 고용을 비롯한 일반 생활영역 전반을 대상으로 한다. 따라서 성별 등에 의한 차별이 모두 고용과 관련된 것은 아니며, 이 중에 고용에 있어서의 차별이 포함되어 있는 것이다.

그리고 차별요소 중 성별 이외에 용모, 신체조건, 혼인여부, 임신·출산, 가족상황, 성적 지향 등은 성별에 의한 차별과 밀접한 관계있는 요소로 볼 수 있다.

국가인권위원회 운영과 관련된 문제점으로 진정사건 처리과정에서의 조사권 관련으로 조사방법의 제한, 서류조사 우선원칙, 조사의 실효성 문제가, 구제권 관련으로 조정에 갈음하는 결정에 대한 이행조치 미비 등이 지적되고 있다.

### 3. 남녀차별처리기구 관련 전문가 의견조사

#### 가. 조사개요

본 전문가 의견조사는 고용상 성차별 분쟁처리기구인 남녀차별개선위원회, 고용평등위원회, 노동위원회, 국가인권위원회의 기능과 운영현황에 근거하여 현행 제도의 문제점을 파악하고, 기관간의 바람직한 관계정립과 피해자에 대한 실효성 있는 구제결과를 제공하기 위한 방안은 무엇인지를 수렴하기 위해 실시되었다.

설문지는 위원회 접근용이성, 문제제기 기한의 적절성, 사건처리기간의 적절성, 신청권자, 각종 위원회의 전문성, 결정사항의 실효성, 각종 위원회 보완사항, 각종 위원회 업무조정에 관한 의견 등 8가지 사항에 대한 설문으로 구성되어 있다.

이 조사는 교수, 변호사, 공인노무사, 연구자, 민간단체 고용평등상담실 관계자, 위원회 위원 등 전문가 117명을 대상으로 2003년 10월 1일 - 10월 15일 사이에 실시되었으며, 이 중 47명이 회신하여 40.2%의 회수율을 보이고 있다.

#### 나. 남녀차별처리기구 관련 전문가 의견조사 결과

위원회 접근용이성에 관해서는 4가지 위원회에 대해 응답자의 50% 이상이 이용이 어려울 것 같다는 응답을 하였으며, 그 중에서도 국가인권위원회를 선택한 비율이 가장 높아 접근이 가장 어려운 것으로 보고 있고, 이어서 남녀차별개선위원회, 고용평등위원회, 노동위원회의 순으로 나타났다. 이러한 순서는 위원회 설치장소, 즉 고용평등위원회는 8개곳, 노동위원회는 12개곳, 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회는 서울 1개곳에 설치되어 있는 것과 무관하지 않은 것으로 보인다.

문제제기 기한의 적절성과 관련하여, 4개 위원회의 문제제기 기한에 대해 적당하다는 의견이 모두 가장 많지만, 그 기한을 3개월로 정하고 있는 고용평등위원회와 노동위원회에 대해서는 짧은 의견이, 1년으로 정하고 있는 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회에 대해서는 길다는 의견이 지배적이다.

더구나 그 기한을 3개월로 정하고 있는 고용평등위원회와 노동위원회에 대해서는 짧은 의견은 44.8%, 44.2%로 상대적으로 높은 반면에, 1년으로 정하고 있는 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회에 대해서는 길다는 의견이 23.3%로 나타나 고용평등위원회와 노동위원회의 문제제기 기한이 짧은 것에 대해 더욱 많은 전문가들이 지적하고 있는 것을 볼 수 있다.

이에 따라 문제제기기한으로 사안이 발생한 때로부터 3개월정도로 기한을 제한하는 것은 너무 짧기 때문에 개선을 위한 검토가 필요하다.

사건처리기간의 적절성과 관련하여, 4가지 위원회 모두 사건처리기간에 대해 적당하다고 보는 의견이 가장 많았다. 적당하다는 의견을 제외하고 볼 때, 고용평등위원회의 30일은 짧은 의견이 많고, 노동위원회의 60일



은 적당하다, 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회의 1년은 적당하다와 길다가 비슷하게 나타나고 있다. 이를 볼 때, 전문가들은 대체로 남녀차별처리기구의 사건처리기간을 60일 정도가 적당한 것으로 보고 있는 것 같다.

신청권자와 관련하여, 전문가들은 신청권자로 피해자 개인만이 아니라 노동조합, 제3자 등 피해자 이외의 자를 신청권자로 인정하는 것을 다수가 지지하고 있는 것으로 볼 수 있다.

각종 위원회의 전문성과 관련하여, ‘전문성이 매우 높다’와 ‘전문성이 높다’를 전문성이 있는 것으로, ‘전문성이 부족하다’와 ‘전문성이 전혀 없다’를 전문성이 부족한 것으로 본다면, 남녀차별개선위원회(54.5%), 노동위원회(52.3%)가 고용상 성차별이나 성희롱분쟁의 판단과 관련하여 전문성이 있는 것으로, 고용평등위원회(65.9%), 국가인권위원회(51.2%)가 상대적으로 전문성이 부족한 것으로 나타났다.

또한 성인지적 관점과 관련하여서는, ‘성 인지도 관점이 매우 높다’와 ‘성 인지도 관점이 높다’를 성인지적 관점이 있는 것으로, ‘성 인지도 관점이 부족하다’와 ‘성 인지도 관점이 전혀 없다’를 성 인지도 관점이 부족한 것으로 본다면, 남녀차별개선위원회(64.5%), 국가인권위원회(43.2%)가 고용상 성차별이나 성희롱분쟁의 판단과 관련하여 성 인지도 관점이 있는 것으로, 노동위원회(91.1%), 고용평등위원회(61.3%)가 상대적으로 성인지적 관점이 부족한 것으로 나타났다.

위원회 조치사항의 실효성과 관련하여, ‘매우 도움이 될 것이다’와 ‘약간 도움이 될 것이다’를 도움이 되는 쪽으로, ‘거의 도움이 되지 않을 것이다’와 ‘전혀 도움이 되지 않을 것이다’를 도움이 되지 않는 쪽으로 본다면, 노동위원회(93.6%), 남녀차별개선위원회(91.5%)가 조치사항들이 피해당사자들의 분쟁상황을 해결하는데 도움이 되는 것으로 볼 수 있고, 고용평등위원회(40.4%), 국가인권위원회(29.8%)는 상대적으로 도움이 되지 않는 것으로 보고 있는 것 같다.

각종 위원회 보완사항과 관련하여, 고용평등위원회는 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강, 위원회의 전문성, 접근의 용이성, 집행력 확보가 필요, 노동위원회는 위원회의 남녀위원의 적절한 배치, 위원회의 전문성, 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강이 필요한 것으로 지적되고 있다.

남녀차별개선위원회는 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강, 접근의 용이성, 집행력 확보가, 국가인권위원회는 접근의 용이성, 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강, 집행력 확보가 보완되어야 할 사항으로 지적되고 있다.

각종 위원회 업무조정제에 관한 의견으로는, ‘비슷한 조직끼리는 합치고, 장점이 제일 많은 기관을 기준으로 다시 편제한다’(24명)가 가장 많이 나왔고, ‘위원회간 기능조정, 사건배분에 관한 조정회의를 두고, 그 결정에 따른다’(13명), ‘현행 위원회 체제를 그대로 두되, 각종 위원회의 단점을 보완한다’(9명)의 순서로 의견을 제시하였다. 비슷한 조직끼리는 합치고, 다시 편제한다는 의견이 가장 많이 나온 것을 볼 때, 전문가들은 현행 위원회들의 기능이 유사하고, 다소 중복되는 부분이 있다는 것을 인정하고 있다. 이러한 의견들이 업무조정시 반영되어야 할 것이며, 기준 가이드라인 등의 통합성을 위한 조정기구 설치나 “해피콜 서비스처럼 전화번호 하나로 판단을 요구하면 그 사건을 각 위원회에 배분해 주는 시스템을 구축하고 이의 운영성과를 토대로 위원회간의 기능과 역할을 재정비”하는 의견들도 관련 부처에서 적극 경청하는 것이 필요하다.

여기서 가장 중요한 것은 고용상 성차별이나 성희롱상황을 당한 피해당사자들에게 분쟁처리에 관한 만족에 가까울 만한 해결책이 제시되어야 하고, 그러한 결과에 이르는 과정이 당사자들에게 접근하기 쉬운 방식으로 유도되어야 한다는 점이다. 그러나 실제로는 피해당사자들이 어렵게 결정하여 분쟁처리기구에 사건을 제출하더라도 조정, 합의, 시정권고 등의 결정을 받게 되지만, 결과적으로 뚜렷한 원상회복이나 확실한 구제없이 마냥 진행중이거나 고소, 소송 등의 다른 구제수단을 찾아야 하는 경우가 발생하고 있다. 법에 정치하게 규정되어 있는 분쟁처리기구가 현실에서

제대로 작동하도록 이에 대한 홍보와 교육, 위원회에서의 전향적인 결정과 철저한 이행이 실질적으로 이루어져야 할 것이다.

#### 4. 외국의 남녀차별처리기구

외국의 남녀차별처리기구와 관련하여, 성차별구제기관으로서 실효성있는 구제수단을 가지고 있고 우리에게 주는 시사점이 클 것으로 보이는 4개 국가를 선정하였다. 미국의 고용평등기회위원회, 영국의 고용기회위원회, 캐나다의 인권위원회 등의 선진적인 제도들과 우리와 유사한 일본의 기회균등조정위원회 등을 살펴봄으로써, 우리가 지향해야 할 실효성있는 성차별처리기구의 발전방향을 모색하고자 하였다.

외국입법의 검토를 통하여 각국의 분쟁처리제도의 중요한 특징이나 차이점을 간단히 언급해 보면, 차별분쟁처리기구의 조직과 운영이라는 측면에서 미국은 성차별을 포함한 고용차별분쟁을 다루는 단일한 기구를 운영하고 있고, 캐나다는 고용영역 이외의 다양한 영역에서의 차별문제를 처리하는 통일적 기구를 운영하고 있으며, 영국은 차별사유에 따른 다원적 분쟁처리기구를 조직·운영하고 있는 점을 지적할 수 있다. 또한 행정구제와 사법구제의 관계라는 측면에서, 미국은 행정구제절차를 일정한 경우에 경유하도록 요구하고, 사법구제는 일반법원에서 처리되고 있으며, 영국의 사법구제는 일반법원이 아닌 특별법원인 노동법원에서 처리되고 조정절차를 담당하는 별도의 기관이 있는 점 등을 특징으로 꼽을 수 있겠다.

이상의 외국입법의 검토를 통하여 고용상 성차별 구제를 위해 실효성있는 처리기구로서 기능하고, 효과적인 성차별 구제 효과를 거두기 위해서는 이하와 같은 요소들을 정비해야 할 것으로 생각된다. 그 요소들은, 첫째, 성차별에 대해 구제받을 권리의 보장, 둘째, 강력한 조사권한과 조정기능의 보유, 셋째, 성차별구제명령에 대한 권한 보유, 넷째, 사법적 구제제도 구비, 다섯째, 관련 기관에 대한 자문, 교육 및 기술지원 등이다.

## 5. 남녀차별처리기구의 효율적 운영방안

### 가. 남녀차별처리기구 운영에 관한 종합적인 평가

남녀차별개선위원회는 고용상 성차별 판단의 전문성은 있으나 결정에 대한 강제력의 확보가 미비하다는 점, 노동위원회는 명령의 이행력은 확보할 수 있으나 고용상 성차별 판단의 성 인지적 관점이 떨어진다는 점, 국가인권위원회는 고용상 성차별을 비롯한 사회전반의 차별을 다루기 때문에 고용상 성차별에 관한 집중력은 다소 떨어진다는 점 등이 특징이라고 할 수 있다.

노동위원회는 성차별에 의한 해고 등을 구제하는 기능을 가짐으로써 고용차별 중의 일부를 취급하고 있고, 국가인권위원회는 차별이라는 보다 광범위한 차원에서 그 시정에 관한 기능을 행사함으로써 고용상 성차별 문제의 근접성은 다소 떨어진다.

우리의 경우는 고용상 성차별분쟁을 처리하는 기구가 다양하게 존재하는 다원화된 시스템을 가짐으로써 피해자의 선택의 폭이 넓고 피해당사자에게 보다 우호적이고 희망적인 기구를 선택할 수 있다는 점은 장점으로 작용할 수 있다. 그러나 동일한 업무를 여러 기관에서 처리함으로써 유사한 사안에 대하여 서로 다른 결정을 내릴 위험성을 배제할 수 없다. 따라서 유사한 업무를 수행하는 처리기구간의 업무조정제에 관한 논의가 끊임없이 계속되고 있으며, 그 하나의 예로 직장내 성희롱 및 성차별에 대하여는 고용평등위원회가 처리하도록 하고, 남녀차별개선위원회는 공공기관과 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용과 관련하여 발생하는 성희롱 및 성차별 사건만을 다루도록 하자는 의견 등이 제시되고 있다.

따라서 현 시점에서는 남녀차별처리기구간 업무조정방안을 마련하는 것에 중점을 두어야 할 시기라는 것은 부인할 수 없다. 다만, 어떤 방향으로 업무조정이 이루어지는가에 관한 논의는 피해자의 권리구제에 가장 최선의 방법은 무엇인가를 기준으로 정해져야 한다는 점을 강조하고 싶다.

이와 관련하여서 정부차원에서의 차별시정기구간 협력강화에 관한 계획이 추진되고 있다.

#### 나. 각종 위원회별 보완사항

각종 위원회별 보완사항으로 문제제기 기한의 적절성 확보, 사건처리기간의 적절성 확보, 신청권자 범위 확대, 각종 위원회의 전문성 확보, 위원회 조치사항의 실효성 확보, 남녀차별처리기구간 업무조정방안 마련 등을 제시하였다.

#### 다. 남녀차별처리기구의 효율적 운영을 위한 제언

남녀차별처리기구의 효율적 운영을 위한 제언으로 고용평등위원회 조정전 합의제도 명문화 및 합의에 대한 이행심사제도 마련, 문제제기 당사자에 대한 방어권 보장제도 마련, 분쟁처리기구의 소권행사권한 및 양도제도 마련, 차별시정에 관한 자문, 교육프로그램 및 기술지원체제 확립을 제시하였다.

## 목 차

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	3
2. 선행연구와의 관계 .....	8
3. 연구내용 및 방법 .....	9
가. 연구내용 .....	9
나. 연구방법 .....	10
4. 연구의 범위 .....	11
가. 용어의 정의 .....	11
나. 연구의 범위 .....	11
5. 연구의 제한점 .....	12
II. 현행법상 남녀차별처리기구의 기능 및 운영현황 .....	15
1. 고용평등위원회 .....	17
가. 개관 .....	17
나. 고용평등위원회의 기능 및 구성 .....	19
다. 고용평등위원회의 조정절차 .....	21
라. 고용평등위원회의 운영현황 및 문제점 .....	23
2. 노동위원회 .....	28
가. 개관 .....	28
나. 노동위원회의 기능 및 구성 .....	30
다. 노동위원회의 구제절차 .....	32
라. 노동위원회의 운영현황 및 문제점 .....	34
3. 남녀차별개선위원회 .....	38
가. 개관 .....	38
나. 남녀차별개선위원회의 기능 및 구성 .....	40
다. 남녀차별개선위원회의 사건처리절차 .....	41
라. 남녀차별개선위원회의 운영현황 및 문제점 .....	43

4. 국가인권위원회 .....	48
가. 개관 .....	48
나. 국가인권위원회의 기능 및 구성 .....	49
다. 국가인권위원회의 구제절차 .....	51
라. 국가인권위원회의 운영현황 및 문제점 .....	53
5. 소결 .....	58
 III. 남녀차별처리기구 관련 전문가 의견조사 .....	61
1. 조사개요 .....	63
2. 남녀차별처리기구 관련 전문가 의견조사 결과 .....	64
가. 조사 대상자 인적사항 .....	64
나. 위원회 접근 용이성 .....	65
다. 문제제기 기한의 적절성 .....	69
라. 사건처리기간의 적절성 .....	72
마. 신청권자 .....	75
바. 각종 위원회의 전문성 .....	78
사. 결정사항의 실효성 .....	80
아. 각종 위원회 보완 사항 .....	81
자. 각종 위원회 업무조정에 관한 의견 .....	85
3. 소결 .....	86
 IV. 외국의 남녀차별처리기구 .....	89
1. 미국의 고용평등기회위원회 .....	91
가. 조직과 활동 .....	93
나. 신고 .....	94
다. 접수면담 .....	96
라. 중재 .....	96
마. 조사 .....	97
바. 합리적 근거의 존부 판단 .....	99
사. 조정 .....	99
아. 위원회의 소권의 행사와 양도 .....	101

2. 영국의 평등기회위원회와 노동법원 .....	102
가. 평등기회위원회 .....	102
나. 노동법원 .....	104
3. 캐나다의 인권위원회 .....	105
가. 조직 및 활동 .....	106
나. 신고 .....	107
다. 조사 .....	107
라. 인권심사위원회의 구제명령 .....	107
4. 일본의 여성소년실과 기회균등조정위원회 .....	108
가. 자주적 고충처리제도 .....	109
나. 지방관청의 여성소년실장에 의한 시정지원제도 .....	110
다. 기회균등조정위원회의 조정제도 .....	110
5. 시사점 .....	111
가. 고용상 성차별에 대해 구제를 받을 권리의 보장 .....	112
나. 강력한 조사권한과 조정기능의 보유 .....	112
다. 성차별구제명령에 대한 권한 보유 .....	114
라. 사법상 차별구제제도의 구비 .....	114
 V. 남녀차별처리기구의 효율적 운영방안 .....	119
1. 남녀차별처리기구 운영에 관한 종합적인 평가 .....	121
2. 각종 위원회별 보완사항 .....	123
가. 문제제기 기한의 적절성 확보 .....	123
나. 사건처리기간의 적절성 확보 .....	123
다. 신청권자 범위 확대 .....	123
라. 각종 위원회의 전문성 확보 .....	124
마. 위원회 조치사항의 실효성 확보 .....	124
바. 남녀차별처리기구간 업무조정방안 마련 .....	125
3. 남녀차별처리기구의 효율적 운영을 위한 제언 .....	126
가. 고용평등위원회 조정전 합의제도 명문화 및 합의에 대한 이행심사제도 마련 .....	126
나. 문제제기 당사자에 대한 방어권 보장제도 마련 .....	127



다. 분쟁처리기구의 소권행사권한 및 양도제도 마련 .....	128
라. 차별시정에 관한 자문, 교육프로그램 및 기술지원체제 확립 .....	129
참고문헌 .....	131
부    록 .....	135
부록 1 : 남녀차별처리기구 각종 신청서 양식 .....	137
부록 2 : 전문가 의견 조사 설문지 .....	142

## 표 목 차

<표 II-1>	남녀고용평등법개정에 따른 고용평등위원회 관련 내용변화상황 ...	18
<표 II-2>	고용평등위원회 개최현황(지역별)(1999-2003) .....	23
<표 II-3>	고용평등위원회 개최현황(처리현황별)(1996-2003) .....	24
<표 II-4>	직장내 성희롱 신고사건 처리현황(1999-2003) .....	25
<표 II-5>	노동위원회 위원수 .....	31
<표 II-6>	연도별 노동위원회 부당해고 사건처리건수 .....	35
<표 II-7>	남녀차별사건 접수 및 처리현황(1999.7.1~2003.8.31) .....	44
<표 II-8>	2003년 상반기 사건유형별 접수현황 .....	44
<표 II-9>	남녀차별개선위원회 개최현황(1999.7.1~2003.8.31) .....	46
<표 II-10>	차별행위사건 사유별 접수현황(2001-2003) .....	54
<표 II-11>	차별행위사건 영역별 접수현황(2001-2003) .....	55
<표 II-12>	분쟁처리기구 기능·운영 현황 및 문제점 요약 .....	58
<표 III-1>	조사대상자 인적사항 .....	64
<표 III-2>	위원회 접근 용이성에 대한 의견 .....	66
<표 III-3>	위원회 이용이 쉽다고 생각하는 이유(3명이상 응답) .....	67
<표 III-4>	위원회 이용이 어렵다고 생각하는 이유 .....	67
<표 III-5>	문제제기 기한에 대한 의견 .....	69
<표 III-6>	문제제기 기한이 짧다고 생각하는 이유 .....	70
<표 III-7>	문제제기 기한이 길다고 생각하는 이유 .....	71
<표 III-8>	사건처리기간에 대한 의견 .....	72
<표 III-9>	사건처리기간이 짧다고 생각하는 이유 .....	73
<표 III-10>	사건처리기간이 길다고 생각하는 이유 .....	74
<표 III-11>	신청권자에 대한 의견 .....	75
<표 III-12>	신청권자의 범위를 확대시켜야 하는 이유 .....	76
<표 III-13>	신청권자의 범위를 축소시켜야 하는 이유 .....	77
<표 III-14>	각종 위원회의 전문성에 대한 의견 .....	78

<표 III-15> 각종 위원회의 성 인지적 관점에 대한 의견 .....	79
<표 III-16> 위원회 결정사항의 실효성에 대한 의견 .....	80
<표 III-17> 각종 위원회 보완사항 (1순위) .....	82
<표 III-18> 각종 위원회 보완사항 (복수응답) .....	83
<표 III-19> 각종 위원회 보완사항 (요약) .....	84
<표 III-20> 각종 위원회 업무조정에 관한 의견 .....	85

## 그 림 목 차

<그림 1>	고용평등위원회의 조정절차 .....	22
<그림 2>	노동위원회의 사건처리절차 .....	34
<그림 3>	남녀차별시정신청사건 처리절차 .....	43
<그림 4>	국가인권위원회의 사건처리절차 .....	52



# 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 선행연구와의 관계	8
3. 연구내용 및 방법	9
4. 연구의 범위	11
5. 연구의 제한점	12

## 1. 연구의 필요성 및 목적

2001년 현재 여성 경제활동인구는 9,169,000명이고, 경제활동참가율은 48.8%로서,<sup>1)</sup> 많은 여성들이 고용현장에 임하고 있으며, 또한 그만큼 많은 여성근로자들이 고용차별의 가능성에 직면하고 있다.

고용현장에서의 성차별 관행은 헌법을 비롯한 관련법이 제·개정되면서 관계기관의 노력과 여성근로자, 기업주의 인식변화와 더불어 사회전반의 고용차별문제에 대한 인식의 변화로 인하여 점진적으로 개선되어 오고 있는 실정이다. 그러나 표면상 남녀를 동일하게 대우하나 그 기준이 특정성이 충족하기 현저히 어려워 결과적으로 특정성에게 불이익한 결과를 초래하는 간접차별문제, 직장내 성희롱의 사회적 쟁점화, IMF로 인한 구조조정과정에서의 여성근로자에 대한 불이익한 대우 등은 고용차별문제가 양상을 달리하면서 끊임없이 계속되고 있음을 잘 보여 주고 있다.

따라서 이러한 여성근로자의 고용차별에 관련된 연구, 그 중에서도 고용차별분쟁처리기구에 관한 연구는 여성근로자의 평등권, 근로권과 관련하여 그 중요성이 매우 높다고 할 것이다. 실효성있는 분쟁처리절차는 여성근로자들의 평등하고 안정적인 근로조건 보장에 기여하고, 이를 통해 고용차별 관련법의 실효성을 보다 확보할 수 있을 것이기 때문이다.

고용현장에서의 남녀차별을 금지한 법으로는 헌법, 근로기준법, 남녀고용평등법, 여성발전기본법, 남녀차별금지및구제에관한법률, 국가인권위원회법 등 다양하다.

우선, 1987년 10월 29일 개정된 헌법에서 “모든 국민은 법앞에 평등하며, 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”는 규정(제11조 제1항)과 “여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다”고 규정(제32조 제4항)하였고, 근로기준법은 1953년 제정당시부터 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 대우를 하지

1) 한국여성개발원(2002), 『2001 여성통계연보』, p. 155.

못한다.”라고 하여 남녀균등처우를 규정하고 있다(제5조).

또한 1998년 2월 14일 근로기준법 개정시 경영상 이유에 의한 해고를 제한하는 요건으로 “사용자는 해고를 회피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니된다”는 규정(제31조 제2항)을 신설하였다.

그리고 남녀고용평등법은 1987년 12월 4일 제정되고 2001년 8월 14일까지 4차례 개정되었으며, 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직장과 가정생활의 양립과 여성의 직업능력개발 및 고용촉진을 지원함으로써 남녀고용평등 실현을 목적으로 하고 있다. 이 법은 4차 개정 시 여성차별이라는 편면성을 해소하고 남녀에 대한 차별을 금지하고 남녀고용평등실현을 궁극적 목적으로 하는 법으로 성격과 목적이 변화되었다.<sup>2)</sup>

1995년 12월 30일 제정된 여성발전기본법은 헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무에 관한 기본적인 사항을 규정하고 있는 바, 고용상 성차별 금지와 관련해서는 국가 및 지방자치단체가 근로자의 채용·교육훈련·승진·퇴직 등 고용전반에 걸쳐 남녀평등이 이루어지도록 해야 하고(제17조 제1항), 국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 및 직장내의 근무환경조성을 위한 필요한 조치를 취하도록 하고 있다.(제17조 제3항)

남녀차별금지및구제에관한법률은 1999년 7월 1일부터 시행되었으며, 헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 하고 있다. 이 법에서는 남녀차별에 성희롱을 포함한다.

국가인권위원회법은 2001년 5월 24일 제정되었으며, 성별, 종교, 장애 등 18가지 차별요소에 의한 평등권 침해의 차별행위를 조사, 구제하는 것을 목적으로 하고 있다.

---

2) 김엘립(2003), 『‘남녀차별금지및구제에관한법률’ 해설서』, 여성부, p. 14.

이러한 고용상 성차별 금지에 관한 다양한 법규정이 있음에도 근로자 개인들이 성차별을 당한 경우, 즉 권리를 침해당한 경우 그것을 구제받을 수가 없다면, 이와 같이 다양한 성차별 금지규정들은 한낱 선언적인 의미에 그칠 수 밖에 없는 것이다.

이러한 맥락에서 여성차별금지를 규정한 국제기준들은 여성의 권리행사를 위한 사법제도의 활용을 중요한 하나의 전략으로 설정하고 있다.

우선 1979년 12월 18일 UN총회에서 채택되고, 1981년 9월 3일 발효되었으며, 1984년 12월 27일 우리나라가 비준한 UN여성차별철폐협약은 제2조 (다)호에서 “남성과 동등하게 여성의 권리에 대해 법적 보호를 확립하며, 권한있는 국내법정과 기타 공공기관을 통하여 여성을 여하한 차별행위로부터 효과적으로 보호하도록 확보할 것”을 규정하여 여성에 대한 차별행위의 구제를 위한 법원 기타 차별처리기구 이용의 필요성을 인정하고 있다.

또한 1995년 제4차 세계여성회의에서 채택된 행동강령(Platform for Action)은 ‘여성의 인권’과 관련하여 각국 정부, 비정부기구, 유엔 및 기타 국제기구 등이 행동해야 할 활동으로, “여성의 권리를 행사하기 위해 사법제도를 어떻게 사용하는가에 대한 쉽게 접근할 수 있는 지침을 포함하여 국가법률과 여성에 대한 이의 영향에 대한 정보를 배포한다.”고 규정함으로써 여성의 인권보장을 위한 사법제도의 원활한 이용을 제안하고 있다.

여기서 사법제도란 여성들이 권리를 침해받았을 때 구제받을 수 있는 행정 및 사법기관을 이용한 권리구제제도를 말한다.

고용상 성차별상황에 직면한 근로자들이 권리구제를 위해 이용할 수 있는 방법은 노동조합·노사협의회·고충처리기관·명예고용평등감독관 등에 의한, 노사가 사업장내에서 자율적으로 분쟁을 처리하는 노사자율적 권리구제제도, 지방노동행정기관·고용평등위원회·노동위원회·남녀차별개선위원회와 같은 행정기관에 의한 행정적 권리구제제도, 검찰·법원·헌법재판소와 같은 사법기관에 의한 권리구제제도, 독립된 국가기관인 국가인권위원회에 의한 권리구제제도가 있다. 위에서 노사자율적 권리구제제도를 제외한 3가지 범주의 권리구제제도는 노사자율에 의한 권리구제가 이루어지지 않은 경우 사업장 외부의 기관을 이용하는 제도이다.<sup>3)</sup>



그런데 사법기관에 의한 권리구제제도는 시간과 비용이 많이 들고, 절차가 복잡하여 일반국민이 전문가의 조력을 받지 않고는 활용하기 어려운 문제가 있다. 이러한 국민의 권리구제의 불편을 감소하기 위해 전문 행정기관이 간 이, 신속하고 비용이 들지 않는 분쟁처리절차에 의해 권리를 구제하는 것이 행정적 권리구제제도이다.<sup>4)</sup> 여성근로자들이 시간이나 비용의 제약을 받지 않고 확실한 구제를 받을 수 있고, 또한 구제를 받은 이후에도 본인이 원한다면 계속적으로 근무할 수 있는 분쟁처리절차의 확보가 필요한 것이다. 따라서 행정적 권리구제제도는 이러한 목적에 부응할 수 있다고 보여진다.

다만, 위와 같은 장점에도 불구하고, 이 방법은 행정기관의 결정이나 조정 안에 당사자 일방이 이의를 제기하면, 종국적인 해결책이 될 수 없고, 재심을 하거나 다시 사법기관의 판단과 결정을 구해야 하는 한계가 있다.<sup>5)</sup>

따라서 현행법은 고용상 성차별분쟁에 관한 행정적 권리구제에 관해 어떤 제도를 두고 있고, 일반근로자들이 이용하기에 어떤 문제점이 있는지를 살펴 보고, 그 개선방안을 모색해 볼 필요가 있다.

현재 고용상 성차별금지과 그 피해구제를 위한 행정적 권리구제제도를 두고 있는 법은 남녀고용평등법, 남녀차별금지및구제에관한법률, 국가인권위원회법이다.

고용평등위원회는 1987년 남녀고용평등법 제정당시 고용문제조정위원회로 출발했으나 1995년 법 개정시 고용평등위원회로 명칭을 바꾸었다. 동 위원회 운영실적은 1999년 5회, 2000년 15회, 2001년 15회가 개최되어 운영이 그리 활발하지 못한 실정이다.

노동위원회는 성별을 이유로 한 부당한 해고의 경우 구제절차로 이용되며, 2001년 부당해고 구제신청사건수는 6,117건이다.

3) 김엘립(2002), “여성근로권 구제제도의 문제점과 개선방향”, 『여성의 근로권 침해에 대한 구제제도의 문제점과 그 개선방안』, 2002년 11월, 여성노동법률지원센터 창립 2주년 기념토론회 자료, pp. 51-52.

4) 정당한 이유없는 해고 등의 구제를 노동위원회가 관할할 수 있도록 한 것은 법원에서의 소송이 시간이나 비용면에서 부담을 줄 뿐 아니라 법원의 심리와 판결은 권리·의무의 내용과 법률의 규정들을 엄격히 따져서 요건사실의 충족여부를 가려 판단하기 때문에 정책적 고려는 판단의 기초가 되지 않기 때문이라는 이유를 제시하는 의견도 있다 : 김형배(2002), 『노동법』, 박영사, p. 477.

5) 김엘립(2002), p. 56.

남녀차별개선위원회는 1999년 2월 제정된 남녀차별금지및구제에관한법률에 규정되어 1999년 85건, 2000년에 220건, 2001년 297건이 접수되었다.

국가인권위원회는 2001년 5월에 제정된 국가인권위원회법에 의해 설치된 기구로 성별을 이유로 한 불합리한 대우의 경우 구제를 신청할 수 있다.

남녀차별이나 성희롱 등에 관한 권리의식이 높아진 일반여성들은 차별에 관한 구제를 요청할 가능성이 점점 높아지고, 이에 대해 다양한 구제방법이 있다는 것은 수혜자의 측면에서는 긍정적으로 작용할 수 있다. 그러나 유사한 업무를 담당하는 기관의 존립으로 권리구제가 제대로 이루어지지 않는다면 제도의 목적에 충실하지 못하게 된다. 따라서 현행 제도들의 운영상 문제점을 파악하고 개선점을 보완하여 개인에 대한 확실한 권리구제가 이루어지는 방법이 모색되어야 할 것이다.

현재와 같이 다원화된 구조가 장·단점이 있을 수 있겠지만, 피해자에게 권리구제에 관한 우호적이고 희망을 줄 수 있는 기구를 선택할 수 있도록 선택의 가능성을 넓혀 준다는 점에서는 장점으로 작용할 수 있는 것이다.

그러므로 다원화된 고용상 성차별분쟁처리기구를 운영하고 있는 현 시점에서 여성근로자들의 실효성있는 권리구제를 가능하게 하기 위해 각 기구의 운영상 보완해야 할 사항과 각 기구간 협력해야 할 사항은 무엇인지에 관한 검토가 필요한 것이다.

이에 본 연구에서는 고용상 성차별분쟁을 다루는 각종 위원회의 기능과 운영현황을 살펴보고, 미국, 캐나다 등 외국의 고용상 성차별분쟁 처리제도를 참고함으로써 현재 운영되고 있는 남녀차별처리기구의 운영상 보완해야 할 사항과 각 기구간의 업무협조사항 등을 제언함으로써 고용상 성차별상황을 겪고 있는 피해자에 대한 실질적인 구제방안을 제시하는데 목적이 있다.

이 연구를 통해 효율적인 남녀차별처리기구 운영에 기여할 수 있고, 남녀차별처리기구 관련 정책수립에 기초자료를 제공할 것이며, 고용상 성차별 분쟁의 예방과 권리침해시 구제에 관한 일반인의 인식을 확산시키는데 기여하게 될 것이다.

## 2. 선행연구와의 관계

고용상 성차별분쟁처리기구와 관련된 연구로는, 한국여성개발원(1993년)의 『성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구』, 대통령직속 여성특별위원회(1999년)의 『성차별 분쟁조정기구 및 분쟁처리절차 비교연구』, 노동부(2002년)의 『직장내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구』등이 있다.

「성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구」는 성차별 고용분쟁과 관련하여 고충처리기관, 단체교섭 등 기업내 자주적 분쟁해결제도, 지방노동관서, 고용문제조정위원회, 노동위원회 등 행정적 분쟁해결지원제도, 민사, 형사, 행정소송에 의한 사법적 구제제도와 운영실태를 살펴보고, 자주적 분쟁처리제도, 행정적 분쟁처리제도, 사법적 분쟁처리제도의 개편방향을 제안하고 있다. 성차별 고용분쟁을 위한 행정적 권리구제제도 만이 아닌 자주적·사법적 권리구제제도 등 권리구제제도 전반을 다루고 있다는 점에서 의의가 있으나 시기적으로 10년 전의 상황을 반영하고 있으므로 현실감이 떨어진다.

「성차별 분쟁조정기구 및 분쟁처리절차 비교연구」는 6개 국가의 성차별 분쟁조정기구의 장단점을 분석하여 우리나라 남녀차별사안 시정에 활용하기 위한 목적으로 수행된 비교연구이다. 영미권의 미국, 캐나다, 영국, 아시아권의 홍콩, 일본, 유럽권의 스웨덴의 분쟁조정기구의 조직과 근거법규, 현황, 분쟁처리절차 및 내용, 주요 법제의 최근 변화 동향, 대표적 사례를 제시하고, 우리의 성차별 분쟁조정기구에 대한 향후 발전방향을 위한 정책제언을 하고 있다. 미국, 캐나다를 비롯한 6개국의 성차별 분쟁조정기구의 운영현황을 상세히 소개하고, 우리에게 주는 함의를 제시하고 있다는 점에서 연구의 의의가 있다.

또한 「직장 내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구」는 직장 내 성차별 관련 권리구제절차의 현황 및 문제점을 살펴보고, 유럽연합, 미국, 독일, 일본을 대상으로 비교법적 고찰을 하였으며, 직장 내 성희롱 및 성차별 관련 법제정비방안을 제시하고 있어, 본 연구와 거의 유사한 목적과 내용으로 수행되었다. 그러나 본 연구에서는 남녀차별처리기구에 관한

전문가 의견조사를 실시하였고, 공인노무사, 민간단체 고용평등상담실 상담자, 공무원, 기구 이용경험자 등 관계자 면접조사를 통해 현장의 목소리를 반영하기 위한 노력을 가미했다는 점에서 특색이 있다고 하겠다.

### 3. 연구내용 및 방법

#### 가. 연구내용

##### 1) 남녀차별처리기구의 기능, 운영현황 및 문제점 파악

고용평등위원회, 노동위원회, 남녀차별개선위원회, 국가인권위원회의 기능 및 구성, 사건처리절차, 통계자료를 통해 운영현황을 점검하고 문제점을 파악하였다.

##### 2) 남녀차별처리기구 운영에 관한 전문가 의견

고용상 성차별분쟁 처리기구인 4가지 위원회의 운영현황에 근거하여 전문가들이 제시하는 문제점은 무엇이고, 각종 기관간의 바람직한 관계정립과 피해자에 대한 실효성있는 구제결과를 제공하기 위한 방안은 무엇인지를 알아보기 위해 전문가 조사를 실시, 결과를 분석하였다.

##### 3) 외국의 남녀차별처리기구 운영 현황

고용상 성차별분쟁 처리기구를 운영하고 있는 미국, 영국, 캐나다, 일본의 기구현황과 우리 제도에 주는 시사점은 무엇인지에 관해 검토하였다.

##### 4) 남녀차별처리기구의 효율적 운영방안

고용상 성차별분쟁 처리기구의 운영에 관한 종합적인 평가와 효율적인 운영을 위해 보완되어야 할 사항을 제시하였다.

## 나. 연구방법

### 1) 문헌연구 및 자료수집

남녀차별처리기구와 관련하여 통계자료를 비롯한 국내외 문헌을 조사, 연구하였고, 최근 공식통계자료는 여성부 차별개선국, 노동부 여성고용과, 서울지방노동청 고용평등과, 국가인권위원회 차별조사과 등 관련 부서를 통해 입수하였다.

### 2) 전문가 의견조사

고용상 성차별 분쟁을 처리하기 위한 행정적 권리구제제도인 남녀차별개선위원회, 고용평등위원회, 노동위원회, 국가인권위원회의 기능과 운영현실에 근거하여 현행 제도의 문제점을 파악하고, 기관간의 바람직한 관계정립과 피해자에 대한 실효성있는 구제결과를 제공하기 위해 전문가들의 의견을 수렴하였다.

교수, 변호사, 공인노무사, 연구자, 민간단체 고용평등상담실 관계자, 위원회 위원 등 전문가 117명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 47명이 회신하여 40.2%의 회수율을 보이고 있다.

응답결과는 남녀차별처리기구의 효율적 운영방안을 제시하는데 적극적으로 활용하였다.

### 3) 관계자 면접조사

각종 위원회의 운영실무와 이용과정에서의 문제점, 개선방안 등을 청취하기 위하여 공인노무사, 민간단체 고용평등상담실 상담자, 공무원, 위원회 이용경험자 등 관계자 11명을 대상으로 면접조사를 실시하였다.

여기서 얻은 위원회 운영실무, 이용과정에서의 문제점, 개선방안에 관한 진술, 의견 등은 남녀차별처리기구의 운영현황과 효율적 운영방안을 제시하는데 반영하였다.

#### 4) 전문가 자문

보고서 초안에 대해 교수, 변호사, 공인노무사, 연구원 등 고용상 성차별 분쟁처리에 관련된 업무를 담당하거나 이에 관한 연구경험이 있는 전문가의 자문을 받은 후 내용을 수정, 보완하였다.

이보다 앞서 남녀차별처리기구에 관한 전문가 의견조사 설문지에 대한 전문가 자문이 이루어졌다.

### 4. 연구의 범위

#### 가. 용어의 정의

남녀차별처리기구란 남녀차별행위, 즉 성차별 분쟁이 발생했을 때 이를 구제하기 위한 다양한 처리절차 중 행정기관에 의한 경우를 말한다. 따라서 남녀고용평등법에 의한 고용평등위원회, 노동위원회법에 의한 노동위원회, 남녀차별금지및구제에관한법률에 의한 남녀차별개선위원회와 독립기구인 국가인권위원회법상의 국가인권위원회를 말하는 것이다.

그런데 노동부 지방노동청과 지방노동사무소의 근로감독관이 남녀고용평등법을 관할하는 행정기관으로서 고용상 성차별분쟁처리기구의 기능을 수행하고 있지만, 남녀고용평등법 제정 이후 고용차별로 접수된 사건수가 미미하고, 성차별 판단기구로서의 전문성이 미비하다는 점 등을 감안하여 본 연구에서는 다루지 않기로 하였다.

#### 나. 연구의 범위

현행법이 규정하는 각종 위원회들은 크게는 남녀차별사항을 처리하면서도 세부적으로는 구제대상영역을 조금씩 달리 하고 있다. 그 중 고용평등위원회는 사업장에서 고용과 관련하여 발생하는 남녀차별과 직장내 성희롱을 금지하고 그 피해근로자에 대해 구제한다. 노동위원회는 정당한 이유없는 해고·

휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌 등의 구제에 대한 사항을 관할한다.

남녀차별개선위원회는 사업장 뿐 아니라 국가기관·지방자치단체 기타 공공단체에서 고용 이외에 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에서 발생하는 남녀차별과 성희롱문제를 관할하며, 피해근로자에도 남녀근로자 뿐 아니라 사용자, 학습생, 교육응시자, 민원인, 공무원 기타 모든 국민이 포함된다.

국가인권위원회는 성별을 비롯한 18가지 차별요소에 의한 평등권 침해의 차별행위를 조사, 구제하는 기능을 가지고 있으나 조사, 구제대상에 ‘성희롱’은 명시되어 있지 않다.

이상의 내용을 종합할 때, 본 연구에서는 고용상 성차별문제가 성차별 문제의 핵심적인 부분을 차지한다는 판단하에 각 위원회의 관할영역 중 고용상 성차별분쟁과 관련된 부분으로 연구의 범위를 한정하고자 한다. 따라서 모집·채용에서부터 임금, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고와 직장에서 발생하는 성희롱에 관련된 사항을 연구대상으로 한다. 여기서 직장이라 함은 근무시간 중의 일 뿐만 아니라 업무와의 연관성이 인정되는 시간적, 장소적 범위까지를 포함하는 개념이다.

## 5. 연구의 제한점

1. 고용상 성차별 분쟁발생시 양 당사자를 근로자와 사업주라고 할 때, 분쟁처리기구에 관련된 양 당사자의 의견이 중요하다고 생각한다. 그러나 이 보고서에서는 사업주 또는 기업의 인사담당자, 사용자단체 등 사업주의 범주에 든다고 할 수 있는 담당자들의 의견을 청취하지 못했다. 연구인력 및 시간상의 제약과 대상자 접근의 어려움 등으로 수행하지 못했던 바, 추후 연구과제에서 반드시 다루어져야 할 부분이라고 생각한다.
2. 고용상 성차별분쟁 처리기구를 운영하고 있는 외국의 입법예를 연구하면서 외국제도의 비교, 검토가 단편적인 수준에 그친 한계가 있다. 우리나라와 유사하게 다차원적인 차별구제기구를 가진 국가사례를 선정하여 남

녀차별분쟁처리에 관한 시스템적 접근에 관해서도 검토하는 것이 우리 제도의 개선에 도움을 줄 수 있을 것으로 보이나 자료수집의 한계 등으로 다루지 못한 아쉬움이 있다.



## Ⅱ

# 헌행법상 남녀차별처리기구의 기능 및 운영현황

1. 고용평등위원회	17
2. 노동위원회	28
3. 남녀차별개선위원회	38
4. 국가인권위원회	48
5. 소결	58

## 1. 고용평등위원회

### 가. 개관

고용평등위원회는 남녀고용평등법상의 고용상 성차별·직장내 성희롱에 관한 다툼을 합리적으로 조정하기 위한 분쟁조정기관이며, 남녀고용평등법 제27조에 그 설치를 명문화하고 있다.

이 위원회는 남녀고용평등법 제정당시부터 설치되었으며, 그 이후 법 개정 등에 따라 위원회의 기능, 신청권자의 확대 등 그 내용이 변경되어 오고 있다.

남녀고용평등법은 1987년 12월 4일 제정시부터 ‘고용문제조정위원회’라는 조정에 의한 특별한 행정적 분쟁처리제도를 마련하였다. 고용문제조정위원회는 1995년 8월 4일 2차 법 개정시 ‘고용평등위원회’로 명칭이 변경되고, 협의 기능이 추가되었다.

그리고 고용평등위원회의 조정시 반드시 전치절차로서 고충처리기관을 거치도록 하였던 것을, 2001년 8월 14일 법 개정시 그러한 전치절차를 삭제하여 고충이 있으면 곧바로 조정을 신청할 수 있도록 하였다. 이에 따라 이전에는 위원회의 조정은 지방노동행정기관의 장의 신청이 있어야 개시되었으나, 위원회의 이용을 보다 활성화하기 위해 근로자 또는 근로자가 속한 사업장의 노동조합과 당해 사업주의 쌍방 또는 일방이 직접 조정을 신청할 수 있도록 된 것이다.<sup>6)</sup>

또한 남녀고용평등법상의 분쟁에 관한 조정을 그 기능으로 하던 것을 1995년 8월 4일 개정시 근로여성의 취업촉진, 고용에 있어서의 남·녀의 평등한 기회 및 대우보장, 근로여성의 모성보호, 근로여성을 위한 복지시설 설치 및 운영, 기타 근로여성의 지위향상과 복지증진에 관련된 사항을 협의할 수 있는 기능을 추가하였고(법 제16조 개정), 1999년 2월 8일 개정시에는 지방노동관서의 장은 직장내 성희롱 여부에 관한 판단이 필요한 경우 동 위원회의 의견을 들을 수 있도록 하였다(법 제14조 개정, 시행령 제12조의 2 신설).

또한 동 위원회 회의를 위원 전원으로 구성되는 전체회의와 공익위원으로

6) 김엘립(2002), p. 58.

구성되는 공의회의로 구분하여 개최하도록 개정되었다(1999.3.17 시행령 제16조 개정). 그리고 남녀고용평등법과 관련한 분쟁해결에서의 입증책임은 사업주가 부담한다는 규정을 1989년 4월 1일 개정시 신설하였다.

<표 II-1> 남녀고용평등법개정에 따른 고용평등위원회 관련 내용변화상황

	제정 (‘87.12.4)	1차개정 (‘89.4.1)	2차개정 (‘95.8.4)	3차개정 (‘99.2.8)	4차개정 (‘01.8.14)
위원회 명칭	고용문제 조정위원회		고용평등 위원회로 변경		
전치절차 유무 및 조정 신청권자	· 사내 고충처리 기관 이용이 조정의 전제 조건 · 지방노동행정 기관의 장				· 전치절차 삭제 · 근로자, 노동조합, 사업주로 변경
기능	고평법상 성차별 분쟁의 조정		근로여성의 취업촉진 및 고용평등에 관한협의 기능 추가	· 성희롱여부에 관한 의견 청취 추가 · 전체회의와 공의회의로 구분 개최 신설 (‘99.3.17 시행령 개정)	
입증책임		분쟁해결 입증책임의 사업주부담 신설			

고용평등위원회는 각 지방노동청장 직속으로 설치하도록 하고 있는 바(고용평등의원회운영규정 제2조 제1항), 현재 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전 지방노동청에 설치되어 있으며, 울산과 제주지방사무소에 시범운영하고 있다.<sup>7) 8)</sup>

7) 김순립(2003), “고용상 성차별 유형 및 사례”, 『고용상 성차별의 이해 및 사례발표』, 여성노동법률지원센터 2003년 workshop자료집, 2003년 7월 4일, p. 15.

8) 노동청과 원거리여서 근로자의 조정신청 등이 현저히 불편한 지역에 시범적으로 추가설치하였으며, 이후 실적을 보아 확대 실시할 예정이라고 한다. 울산은 2002년 10월 30일,

## 나. 고용평등위원회의 기능 및 구성

### 1) 기능

고용평등위원회는 남녀고용평등법에 의한 분쟁의 조정, 남녀고용평등의 실현에 관한 사항 협의 및 지방노동행정기관의 장의 요청이 있는 경우 남녀고용평등법 위반여부에 관한 의견제출의 기능을 담당한다(법 제27조, 제29조).

여기서 분쟁조정의 대상이 되는 사건은 남녀고용평등법에 의한 모집·채용(제7조), 임금(제8조), 임금외의 금품 등(제9조), 교육·배치 및 승진(제10조), 정년·퇴직 및 해고(제11조), 직장내 성희롱에 관한 사항(제12조 - 제14조)이다. 그리고 분쟁조정의 대상이 되는 차별에는 직접차별 뿐 아니라 간접차별도 포함된다.<sup>9)</sup>

조정과 관련하여 보면, 사건이 접수되면 사실조사와 조정회의를 거쳐 위원들이 조정안을 작성하고 관계당사자가 조정안을 수락하면 위원회가 조정서를 작성하지만, 관계자가 조정서를 수락하지 않으면 조정은 종결된다.<sup>10)</sup>

---

제주는 2002년 11월 20일에 설치되었다 : 윤자야(2003), “고용상의 차별해소를 위한 구제 제도의 실효성 확보 - 간접차별 분쟁 구제절차상의 문제와 대안을 중심으로 -”, 『고용상의 간접차별, 어떻게 판단하고 대응할 것인가?』, 제8회 여성주간 기념토론회 자료집, 2003년 7월 3일, p. 36.

9) 남녀고용평등법 제2조에 의하면, 이 법에서 “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그밖의 불이익한 조치를 취하는 경우를 말한다. 또한 사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며, 그 기준이 정당함을 입증할 수 없는 경우에도 이를 차별로 보는 것으로 규정하고 있다.

10) 이 경우 관계당사자로부터 별도의 진정서 등을 받지 않았을 경우 조정이 종결되었음을 통보받은 지방노동관서에서 종결 처리된 사건을 반드시 조사할 필요는 없다. 2001년 11월 이후 근로자가 직접 고용평등위원회에 사건을 접수하는 것이 가능하게 되면서 노동부와 별개의 절차로 진행되기 때문이다. 그러므로 경우에 따라서 근로자는 고용평등위원회에 조정신청을 하는 것과는 별도로 해당 사건에 대해 지방노동관서에 진정을 하거나 고소·고발을 하는 것도 필요하게 되었다 : 정형욱(2003), “고용상의 성차별 분쟁절차의 문제점 - 행정적 권리구제기구를 중심으로 -”, 『페미니즘연구』 2003년 제3호, 한국여성연구소, p. 62.

## 2) 구성

위원회는 위원장을 포함한 15인의 위원으로 구성하되, 근로자를 대표하는 자, 사업주를 대표하는 자, 공익을 대표하는 자 각 5인으로 구성한다(법 제28조 제1항).

이 중 공익위원의 자격요건은, ① 일반직 4급 이상 또는 이에 상당하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 자, ② 판사·검사·변호사 또는 공인노무사의 자격이 있는 자, ③ 관련 공익단체에서 임원으로 재직하고 있거나 재직하였던 자, ④ 고등교육법에 의한 학교에서 사회학·심리학·여성학·법학·경제학 등 관련분야의 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 자, ⑤ 그 밖에 남녀고용평등 관련 분야에 대하여 학식과 경험이 풍부하다고 노동부장관이 인정하는 자이다(시행령 제14조).

또한 위원회에 분쟁의 조정에 필요한 사항을 조사 및 그 밖에 위원회의 업무를 지원하게 하기 위하여 2인 이내의 상근전문위원을 둔다.(법 제28조 제2항) 상근전문위원의 자격은 1. 일반직 6급 이상 또는 이에 상당하는 공무원으로서 노동행정에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람, 2. 노사관계, 근로여성관계 그 밖에 이와 관련된 분야의 석사학위 이상을 소지한 사람으로서 대학 또는 관련단체에서 근로여성업무에 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람, 3. 노동행정에 10년 이상 종사한 사람으로서 노동부장관이 자격이 있다고 인정하는 사람이다(시행령 제19조).

그리고 위원회에는 간사 1인을 두되(시행령 제20조), 당해 지방노동청의 근로여성과장으로 한다(고용평등위원회운영규정 제8조).

위원회에는 소속위원 전원으로 구성되는 전체회의와 공익위원으로 구성되는 공익회의가 있으며, 공익회의는 직장내 성희롱에 관한 사항과 위원장이 필요하다고 판단하여 토의에 부치기로 한 사항을 처리한다(시행령 제17조).

전체회의는 근로자위원, 사업주위원 각 2인 이상을 포함하여 재직위원 과반수 출석과 출석위원 과반수로 의결한다.

지방노동청장이 위원을 제청할 때는 여성과 남성이 2인 이상 포함되도록 해야 하고, 공익위원의 경우는 지방노동위원회 상임위원 또는 시·도 여성업무담당국장, 판사·검사·변호사 또는 공인노무사의 자격이 있는 자, 고등교육법에 의한 학교에서 사회학·심리학·여성학·법학·경제학 등 관련분야의

조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 자를 1인씩 포함되도록 하고 있다(고용평등위원회운영규정 제3조).

이에 따라 현재 서울지방노동청 고용평등위원회의 공익위원은 여성 3명, 남성 2명으로 구성되어 있고, 근로자위원은 전원 여성, 사업주위원은 여성 1명, 남성 4명이다.<sup>11)</sup>

#### 다. 고용평등위원회의 조정절차

남녀고용평등법상의 분쟁이 발생한 경우 근로자 또는 근로자가 속한 사업장의 노동조합과 당해 사업주의 쌍방 또는 일방은 고용평등위원회에 조정을 신청할 수 있다(법 제26조). 이 때의 신청은 원인이 되는 행위가 있는 날(계속되는 행위는 그 종료일)로부터 3월 이내에 할 수 있다.

고용평등위원회는 조정신청을 받은 경우에 사실조사와 조정회의를 거쳐 위원들이 조정안을 작성하고 관계당사자가 조정안을 수락하면 위원회가 조정서를 작성하게 된다. 그러나 관계당사자가 조정안을 수락하지 않으면 조정은 종결된다. 즉, 차별이라고 판단된 경우라도 관계당사자가 조정안을 받아 들이지 않으면 조정신청인에 대한 어떠한 구제도 이루어지지 않는 것이다.<sup>12)</sup>

당초 이 법에서는 고용평등위원회의 조정시 반드시 전치절차로서 고충처리기관을 거치도록 하였으나, 2001년 8월 14일 법 개정시 그러한 전치절차를 삭제하여 고충이 있으면 곧바로 조정을 신청할 수 있도록 하였다. 이 조항은 위원회의 활용도를 낮게 하는 주요 요인으로 지적되어 오다가 개정된 것이다.<sup>13)</sup>

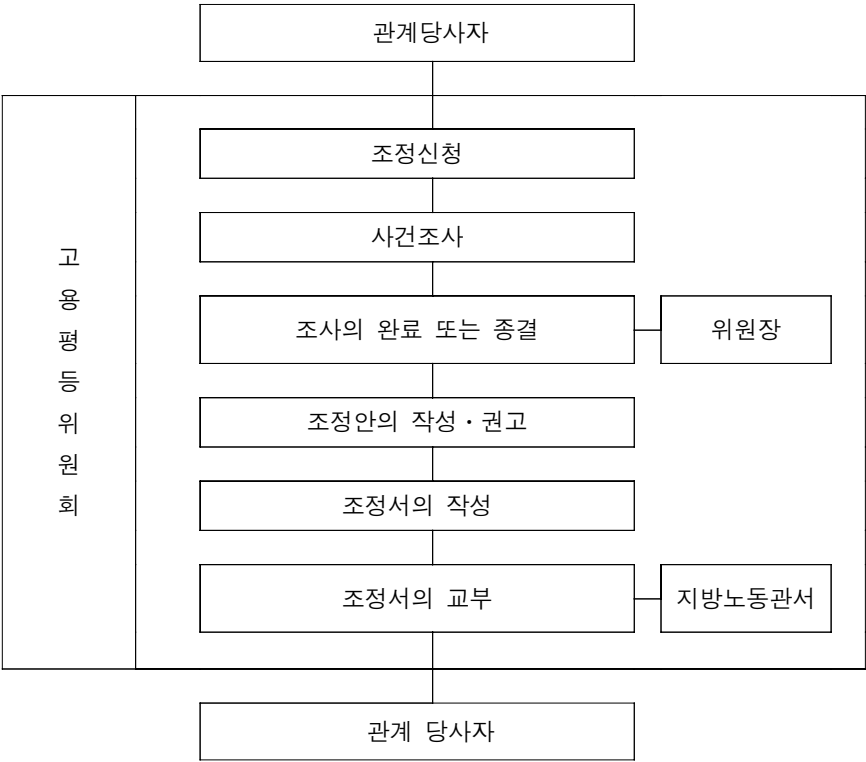
고용평등위원회는 신청을 받은 날로부터 30일 이내에 조정안을 작성하여 관계당사자에게 권고하고, 관계당사자가 수락할 경우에는 조정서에 서명·날인하도록 하고 관계당사자에게 조정서의 사본을 교부하여야 한다(고용평등위원회운영규정 제20조 제1항). 이 때 조정서에 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 조정서에 정한 기준에 의한다(법 제29조 제3항).

11) 윤자야(2003), p. 36.

12) 정형옥(2003), p. 62.

13) 윤자야(2003), p. 36.

이상의 조정절차를 그림으로 나타내면 다음과 같다.



<그림 1> 고용평등위원회의 조정절차<sup>14)</sup>

14) 임중호 외(2002), 『직장내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구』, 노동부, p. 11.

## 라. 고용평등위원회의 운영현황 및 문제점

### 1) 운영현황

다음은 1999년-2003년까지의 고용평등위원회 개최현황을 보여주고 있다.

<표 II-2> 고용평등위원회 개최현황(지역별)(1999-2003)

(단위 : 회)

구 분	총 계	서울청	부산청	대구청	경인청	광주청	대전청
1999년	5	1	1	1	1	-	1
2000년	15	7	6	-	1	-	1
2001년	15	3	3	2	2	2	3
2002년	14	6	-	-	5	2	1
2003년 (9월 기준)	11	3	1	1	1	1	4

\* 자료 : 노동부(2002), 『여성과 취업』, p. 62.  
2003년 통계는 노동부 여성고용과 자료.

고용평등위원회의 개최현황을 보면, 1999년에는 위원회가 5회 개최되었으나, 2000년에 15회, 2001년 15회, 2002년 14회, 2003년 9월 현재, 11회로 2000년 이후에는 계속적으로 15회 정도 개최되고 있다. 이와 같이 개최된 회의내용이 모두 조정회의가 아니라 조정외에 의견청취, 기타 업무협의를 포함한 것이므로 분쟁조정을 위한 조정신청이 다루어지는 건수는 많지 않을 것임을 쉽게 짐작할 수 있다.

그리고 조정회의의 경우는 위원회 1회 개최시 2-3건의 사건이 다루어지기도 하고, 1건으로 2-3회 회의를 개최하기도 한다.

위원회 개최가 1999년 이전에 비해서는 많아졌음에도 절대 건수가 많지 않다는 것은 고용평등위원회의 조정기능을 위한 운영이 활발하지 않음을 보여주는 것이다.

다음 표는 고용평등위원회의 처리현황별 개최현황을 보여주고 있다. 위에서 지적인 대로 조정신청, 의견청취, 기타 업무상 협의로 나누어진다. 조정신청을



다룬 회의는 2001년부터 나타나기 시작하고 있는데, 이것은 이전에는 조정신청자가 지방노동행정기관의 장이었던 것에서 2001.8.14 법 개정시 당사자가 직접 조정신청을 할 수 있는 것으로 바뀐데 따라 이루어진 일로 볼 수 있다.<sup>15)</sup> 이와 같이 근로자가 고용평등위원회에 직접 조정신청을 할 수는 없었고, 지방노동관서를 통해 조정신청을 하는 것만이 가능했던 절차상의 문제가 그동안 고용평등위원회의 활용도를 낮추는 하나의 원인이 되었던 것이다.<sup>16)</sup>

또한 의견청취회의가 2000년부터 보이는 것은 1999.8.14 법 개정시 성희롱 여부에 관한 의견청취가 추가됨에 따른 결과이다.

<표 II-3> 고용평등위원회 개최현황(처리현황별)(1996-2003)

(단위 : 회)

년도	계	조정신청	의견청취	협의
1996	4	-	-	4
1997	2	-	-	2
1998	6	-	-	6
1999	5	-	-	5
2000	15	-	12	3
2001	15	1	1	13
2002	14	3	8	3
2003 (9월기준)	11	2	4	5

\* 자료 : 정형욱(2003), p. 61.

2002, 2003년 통계는 노동부 여성고용과 자료.

15) 이러한 사실은 1988년 4월 남녀고용평등법 시행에 따른 고용평등위원회 가동이후 1999년 5월까지 6개 위원회가 의뢰받은 사건은 13건에 불과하며, 그 중 조정이 성립된 건수는 4건에 불과했던 사실에서도 알 수 있다. 그 당시 활용도가 그렇게 낮았던 이유는 접근의 어려움과 홍보의 부족도 있지만, 특히 사업주와 근로자가 직접 조정을 신청하지 못하고 지방노동행정기관(근로감독관)의 조정신청이 있어야 조정이 개시되도록 한 종전의 제도상의 문제에서 찾을 수 있다 : 김엘림(2001), “여성고용문제에 관한 권리구제제도의 현황과 과제”, 『법원과 권리구제절차, 얼마나 양성평등한가!』, 한국여성단체연합 토론회 자료집, 2001년 11월 21일, p. 66.

16) 정형욱(2003), pp. 61-62,

또한 다음은 1999년-2003년까지의 직장내 성희롱 사건 처리현황을 보여 준다. 특별한 집단민원이 있었던 2000년, 2002년을 제외하면, 1999년 20건, 2001년 48건, 2003년 9월 현재 86건으로 나타나 직장내 성희롱 신고건수가 증가하고 있음을 보여 준다.

신고사건수가 많은 데도 불구하고 고용평등위원회의 조정회의는 2001년 1회, 2002년 3회, 2003년 9월 현재 2회인 것을 보면, 조정신청과 위원회를 통한 조정안 작성건수는 너무 적다는 것을 알 수 있다. 이처럼 위원회 활용실적이 낮은 이유를 점검해 볼 필요가 있다.

<표 II-4> 직장내 성희롱 신고사건 처리현황(1999-2003)

(단위 : 건)

구 분		계	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년 (9월기준)
사업장 수		164개	19개	40개	44개	66개	61개
신고사건 수	계	524	20	370	48	93	86
	진 정	491	16	363	37	80	75
	고소·고발	33	4	7	11	13	11

※ 2000년 경우 L호텔 관련 집단민원 328건(진정 327건, 고발 1건)

※ 2002년 경우 ○○카지노 관련 집단민원 20건(진정 20건)

\* 자료 : 임중호 외(2002), p. 12

2002, 2003년 통계는 노동부 여성고용과 자료.

## 2) 문제점

고용평등위원회에 관해 문제점으로 지적되는 사항들을 알아보면 다음과 같다.

### (가) 고용평등위원회 ‘조정’기능의 한계 및 조정전 합의제도 명문화 필요

권리구제기구로서 고용평등위원회의 실효성 문제는 고용평등위원회가 가지고 있는 기능의 한계에서 찾을 수 있다.<sup>17)</sup> 현재 고용평등위원회는 당사자간

의 분쟁을 ‘조정’하는 기능만을 가지고 있다. 따라서 사건이 접수되면 사실조사와 조정회의를 거쳐 위원들에 의해 조정안이 작성되고 관계당사자가 조정안을 수락하면 위원회는 조정서를 작성하나, 관계당사자가 조정안을 수락하지 않을 경우 조정은 종결된다. 이와 같이 고용평등위원회의 조정은 당사자가 이에 동의하지 않는 경우, 조정 그 자체로는 아무런 법적 효과가 없어 법적 구속력이 발생하지 않는 것이다.<sup>18)</sup>

이러한 문제점에 근거하여 현실에서는 고용평등위원회의 조정안이 작성된 후 조정이 이루어지는 경우보다는 조정전 합의 권고가 주로 사용된다. 즉, 위원들은 공식적인 조정안을 작성하기 이전에 양당사자에게 합의의 의사를 타진하고 적절한 합의가 이루어지도록 알선을 하는 것이다. 그리고 양당사자간에 합의가 이루어지면 조정전 합의취하 형식으로 사건은 종결된다. 서울지방노동청 고용평등위원회의 경우 4건 중 3건이 합의 성립되었으나, 위원회 기능으로서 정식 합의서를 작성하지 않고, 당사자간 합의 취하하는 형식을 갖추고 있다.<sup>19)</sup>

사건에 따라서는 엄격한 법적 판단보다는 양당사자간의 합의가 실질적인 구제효과가 있을 수 있다는 점에서 위원들의 알선은 그 나름대로의 기능을 한다고 볼 수 있다. 그러나 사건이 당사자간에 합의 취하하는 방식을 취함으로써 합의이행에 대한 강제가 어렵다는 문제가 있다.

현재 고용평등위원회는 합의에 대한 이행심사권은 물론 불이행에 대한 제재기능이 따로 마련되어 있지 않다. 그러나 고용평등위원회와 같은 행정위원회가 당사자간에 합의하는 방식으로 사건을 종결지을 경우 근로자에 대한 권리구제의 핵심은 합의내용이 제대로 시행되는지 여부를 감독하는데 있다.

따라서 합의가 성립된 경우 피신청인(사업주)에게 합의사항의 이행결과를 위원회에 통보하도록 제도화하는 방법 등이 마련되어야 하며, 합의내용이 이행되지 않을 경우 이에 대한 제재를 가할 수 있도록 해야 한다. 이와 같은 법

17) 본 연구과정에서 만난 ○씨는 승진차별을 이유로 조정신청한 사건에서 고용평등위원회 전체회의에서 “다음 인사시 고려하겠다”는 조정안을 작성하였으나, 그 후 2년동안 ○씨에 대한 승진인사는 이루어지지 않았다고 한다. 이러한 사실은 고용평등위원회 조정기능의 한계를 보여 주는 예이다.

18) 임중호 외(2002), p. 27.

19) 윤자야(2003), p. 46.

적 권한이 위원회에 부여될 때만이 비로소 권리구제기구로서의 제 기능을 할 수 있을 것이다.<sup>20)</sup>

#### (나) 방어권 보장제도가 없다.

고용평등위원회의 조정신청사건 처리과정에서 나타나는 절차상의 문제점은 분쟁의 양 당사자에게 상대방의 주장을 파악하고 자신을 방어할 수 있는 관련 자료가 주어지지 않는다는 것이다. 차별사건은 대부분 인사제도와 관련된 사건이기 때문에 기업에서 근로자측에 공개를 거부하는 경우가 많다. 따라서 근로자측이 자신의 주장을 입증하고 회사측의 주장을 반박할 만한 자료를 확보하는 것은 쉬운 일이 아니다.

그런데 현재 고용평등위원회는 상대방측 자료를 보내주지 않는데 이는 상대방의 방어권을 제약하는 행위라고 생각된다. 노동위원회와 법원 등 분쟁처리기구의 경우 분쟁의 당사자들에게 자료를 제출받아 송부함으로써 상대방의 주장을 충분히 파악하고 그에 근거해 자신의 주장을 할 수 있도록 하고 있으며, 고용평등위원회가 조정기능을 담당하지만 실질적으로 심판기능이 전제됨을 볼 때 서면제출시 상대방용 서면제출을 의무화하여 방어권을 보장하는 제도적 장치가 마련되어야 할 필요가 있다고 생각된다.<sup>21)</sup>

#### (다) 고용평등위원회 활성화 방안 마련이 시급하다.

고용평등위원회의 운영실적이 저조한 것을 관련통계에서 확인할 수 있었다. 이와 같이 고용평등위원회의 운영실적이 저조한 이유로는 그동안 고용평등위원회에 대한 조정신청은 지방노동행정기관의 장만이 할 수 있고, 근로자가 직접 신청할 수 없었던 점, 일반인에게 고용평등위원회의 존재가 잘 알려지지 않았다는 점 등을 들 수 있다.

따라서 고용평등위원회에 대한 홍보를 강화하여야 한다. 지방노동관서 근로감독과에 접수되는 사건 중 성차별, 성희롱 등 고용평등과 관련된 내용이 포

20) 정형욱(2003), pp. 62-65.

21) 윤자야(2003), p. 46.

함된 사건은 반드시 고용평등위원회에 의견요청하도록 제도화함으로써 사례를 더욱 적극적으로 발굴해야 할 것이다.<sup>22)</sup>

## 2. 노동위원회

### 가. 개관

노동위원회법은 제2조에서 "중앙노동위원회 및 지방노동위원회는 노동부장관 소속하에 두며"라고 규정하고, 제4조에서는 "노동위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립적으로 수행한다"고 규정함으로써, 노동위원회는 노동부장관에게 소속된 독립적인 행정위원회임을 밝히고 있다.

노동위원회는 1953년에 출범하면서 조정업무 뿐만 아니라 권리구제형 판정업무를 수행하였으며, 그 후 일부 권리구제제도가 새로 생기기도 하고 없어지기도 하여 현재는 모두 8가지의 권리구제제도가 운영되고 있다. 부당노동행위제도, 손해배상제도, 재해보상재심제도, 재해보상지급 예외 승인제도, 휴업수당지급 예외 승인제도, 부당해고 구제제도, 단체협약 해석 및 이행방법 판정제도, 노사협의회 결정사항 해석제도가 그것이다.

이 중에서 고용상 성차별과 관련된 노동위원회의 권리구제제도는 부당해고구제제도이다.

부당해고구제제도는 해고 등 징벌을 당했을 때 근로자를 보호하기 위해 근로기준법 제33조를 통해 근로감독관에 의한 사법(司法)적 구제이외에 노동위원회를 통한 구제제도를 규정한 것으로, 1989년에 처음 도입되었다.<sup>23)</sup> 구제신청과 심사절차는 노동조합및노동관계조정법상 부당노동행위에 대한 절차규정

22) 윤자야(2003), p. 46.

23) 부당한 해고 등에 대한 구제를 노동위원회에 부여한 것에 대해, 해고 기타 불이익처분의 유효·무효의 분쟁은 엄격한 의미의 권리분쟁이고, 이에 대한 판단은 법원에서 재판을 통해서 행해져야 한다는 점, 노동위원회가 조정기능이외에 판정적 기능을 보유하고 있기는 하지만, 이 기능을 수행하는 노동위원회가 반드시 권리분쟁을 해결할 수 있는 자질을 갖춘 기관이라고는 할 수 없다는 점, 부당해고에 있어서는 해고처분을 사법(私法)상 무효화하여 근로자를 보호하면 되고, 그 이외에 사용자를 처벌하는 것은 제도의 본래적 성격과 맞지 않는다는 점 등을 문제점으로 지적하는 견해가 있다 : 김형배(2002), 『노동법』, 박영사, pp. 477-480.

을 준용하나 부당노동행위의 성립을 전제로 하지 않는다.<sup>24)</sup>

근로기준법 제33조(정당한 이유없는 해고 등의 구제신청) 제1항은 “사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 한 때에는 당해 근로자는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.”고 규정하고 있다.

근로자의 성별, 혼인, 임신, 출산, 육아를 이유로 한 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타 징벌을 한 때에는 정당한 이유없는 해고 등이 되어 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다. 그러나 같은 사유로 채용 또는 승진, 승급 등에서 차별을 받은 때에는 노동위원회에 구제신청할 수 없다. 근로기준법은 채용이후를 규율하고 있으며, 근로기준법 제33조 규정이 동 법 제30조 해고 등의 제한 규정에 대한 구제절차이기 때문이다.<sup>25)</sup>

또한 노동위원회는 원상회복이 원칙이므로 청구취지가 원직복귀 및 해고(징계)기간 중 임금상당액의 청구에 한정되며, 원직복귀 명령에 대한 불이행은 노동부 근로감독관에 의해 의법처리되나, 임금상당액은 노동법상의 임금성격이 아니어서 사용자가 불이행할 때는 민사청구를 할 수 밖에 없다.<sup>26)</sup>

노동위원회는 중앙노동위원회·지방노동위원회 및 특별노동위원회로 구분되며, 중앙노동위원회 및 지방노동위원회는 노동부장관 소속 하에 두도록 하였다. 사건은 원칙적으로 지방노동위원회가 접수하여 처리하며, 중앙노동위원회는 지방노동위원회의 처분에 대한 재심사건을 처리하게 된다(노동위원회법 제3조 제1항·제2항). 지방노동위원회는 현재 서울, 부산, 경기, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 강원, 인천 및 제주에 설치되어 있다(노동위원회법시행령 제2조).<sup>27)</sup>

24) 대법원 1992.5.22 선고 91누 5884 판결 : “근로기준법 제27조의 3 제1항 소정의 부당해고 등의 구제신청에 있어서의 심사대상은 근로자에 대한 해고 등의 징벌이 정당한 이유가 있는 것인지의 여부일 뿐이라고 할 것이고, 같은 법 제2항이 부당해고 등의 구제신청과 심사절차에 노동조합법 제40조 내지 제44조의 규정을 준용하고 있다고 하더라도, 준용되는 것은 노동위원회에 구제를 신청하고 노동위원회가 이를 심사하는 ‘절차’에 관한 규정이지, 구제대상행위의 ‘실체적 요건’에 관한 것이 아님이 명백하므로, 위와 같은 준용규정이 있다고 하여 위 부당해고 등의 구제신청이 인정되기 위하여 부당노동행위의 성립을 전제로 하고 있다고 할 수는 없다.”

25) 윤자야(2002), p. 77.

26) 윤자야(2002), p. 77.

27) 임중호 외(2002), p. 20.

## 나. 노동위원회의 기능 및 구성

### 1) 기능

노동위원회의 성격은 준사법적 행정기관, 독립성을 갖는 행정기관, 합의제 행정기관이다. 준사법적 행정기관이라 함은 노동위원회의 조정을 당사자가 수락하면 이는 단체협약과 같은 효력을 갖게 되어 계약이나 규범으로 확정되고, 판정결과는 법률행위의 유·무효를 확인하여 공법상의 의무를 부담시킴으로써 법원의 판결에 준하는 준사법적인 효력을 갖는 것을 말한다. 또한 독립성을 갖는 행정기관이란 행정관청의 장으로부터 지휘나 감독을 받거나 정치적 권력에 좌우되는 일이 없이 노사자치를 존중하면서 노사관계의 적정한 형성에 기여하게 하기 위한 독립성이 요구되는 것이다. 합의제 행정기관이란 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 3자로 구성되어 3자 합의제 형식을 취하고 있는 바, 이것은 업무의 성격이 행정집행 기능보다는 준사법적 기능중심으로 구성되어 있기 때문이다.<sup>28)</sup>

노동위원회의 기능은 크게 심판, 조정 및 정책기능으로 나눌 수 있다.

심판기능은 부당노동행위, 부당해고 등 노사간에 발생하는 권리분쟁에 대하여 판정을 하는 권리구제형 판정과, 노동조합 규약의 시정명령 등 집단적 노동관계에 있어 행정관청이 공익을 대표하여 의결을 하는 공익보호형 의결이 있다. 이 둘 사이의 가장 큰 차이는 전자의 경우 권리구제신청자가 노동조합 및노동관계조정법이나 근로기준법에 보장된 권리를 침해받은 근로자측이거나 권리보장의무를 경감받고자 하는 사용자가 되는 반면에, 후자의 경우에는 노동부장관, 지방자치단체 등 행정기관이 신청자가 된다.

조정기능은 노사간에 발생한 이익분쟁에 대해 조정이나 중재서비스를 제공하는 기능이며, 정책기능으로는 행정기관에 대해 근로조건 개선조치의 권고, 노동위원회 규칙제정권 등이 있다.<sup>29)</sup>

노동위원회의 핵심기능은 심판기능과 조정기능이며, 여기서 논의하고 있는 부당해고구제제도는 심판기능을 그 내용으로 한다.

28) 하갑래(2000), pp. 9-10.

29) 하갑래(2000), pp. 13-15.

## 2) 구성

노동위원회 위원 수의 수는 근로자위원·사용자위원 및 공익위원 각 10인 이상 30인 이하의 범위 안에서 각 노동위원회의 업무량을 감안하여 시행령으로 정하고 있는 바, 현재 각 노동위원회의 위원수는 다음과 같다(노동위원회법시행령 제2조 별표1). 이 경우 근로자위원과 사용자위원은 동수로 한다.

<표 II-5> 노동위원회 위원수

(단위 : 명)

명칭	근로자위원	사용자위원	공익위원	
			심판담당 공익위원	조정담당 공익위원
중앙노동위원회	30	30	18	12
서울지방노동위원회	30	30	18	12
부산지방노동위원회	24	24	25	9
경기지방노동위원회	24	24	25	9
충남지방노동위원회	24	24	25	9
전남지방노동위원회	24	24	25	9
경북지방노동위원회	24	24	25	9
경남지방노동위원회	24	24	25	9
인천지방노동위원회	24	24	25	9
강원지방노동위원회	18	18	11	7
충북지방노동위원회	18	18	11	7
전북지방노동위원회	18	18	11	7
제주지방노동위원회	15	15	9	6

\* 자료 : 노동위원회법시행령 제2조 별표1

지방노동위원회 심판담당공익위원은 ① 법학·경영학·경제학 등 노동문제와 관련된 학문을 전공한 자로서 공인된 대학에서 조교수 이상으로 5년 이상 재직한 자, ② 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사의 직에 5년 이상 재직한 자, ③ 노동관계업무에 5년 이상 종사한 자로서 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원으로 재직한 자, ④ 노동관계업무에 15년 이상 종사한 자로서 4



급 또는 4급 상당 이상의 공무원으로 재직한 자 또는 ⑤ 기타 노동관계업무에 10년 이상 종사하여 전문적 지식과 경험을 갖춘 자로서 심판담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 자 중에서 위촉한다.

그리고 조정담당 공익위원은 ① 공인된 대학에서 조교수 이상으로 5년 이상 재직한 자, ② 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사 직에 5년 이상 재직한 자, ③ 노동관계업무에 5년 이상 종사한 자로서 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원으로 재직한 자, ④ 노동관계업무에 15년 이상 종사한 자로서 4급 또는 4급 상당 이상의 공무원으로 재직한 자 또는 ⑤ 기타 노동관계업무에 10년 이상 종사한 자 또는 사회적 덕망이 있는 자로서 조정담당공익위원으로 적합하다고 인정되는 자 중에서 위촉한다(노동위원회법 제8조 제2항).

노동위원회에는 공익위원 자격을 가진 자 중에서 상임위원을 둘 수 있으며(법 제11조), 노동위원회에는 사무국을 둔다(법 제14조).

#### 다. 노동위원회의 구제절차

피해근로자가 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타 징벌을 당한 경우에는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다(노동조합및노동관계조정법 제82조). 구제신청을 받으면 노동위원회는 지체없이 필요한 조사를 행하고 관계 당사자를 심문하여야 한다(동 법 제83조). 조사결과 구제신청의 내용이 성립된다고 판정한 때에는 구제명령을 발하고, 구제신청의 내용이 성립되지 않는다고 판정한 때에는 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 하며, 노동위원회의 판정·명령 및 결정은 사용자와 신청인에게 교부해야 한다(동 법 제84조).

지방노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다. 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 관계 당사자는 그 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있으며, 재심의 신청 또는 행정소송의 제기를 하지 않으면 구제명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다(동 법 제85조).<sup>30)</sup>

30) 임중호 외(2002), pp. 22-23.

여기서 구제신청이 접수되면 심사관이 당사자를 조사하여 심문회의에 부의하게 된다. 심문회의는 공익위원 3인, 노사 각 1인으로 구성되며, 대개 1회 1시간 정도 진행되며, 당일 심판회의에서 노사의 의견을 들은 후 공익위원들이 “기각 또는 인용”결정을 하게 된다. 결정서는 신청인(근로자)과 피신청인(사용자) 및 관할 노동사무소에 송부되어, 구제명령에 대한 원직복귀 등을 행정지도하며, 미이행의 경우 사법처리함으로써 노동위원회의 결정에 대한 실효성을 확보한다.<sup>31)</sup> 근로기준법 제33조 제2항이 “구제신청과 심사절차 등에 관하여 노동조합및노동관계조정법 제82조 내지 제86조의 규정을 준용한다”는 규정이 별척조항의 적용을 배제한다는 해석이 대법원의 입장이다.<sup>32)33)</sup>

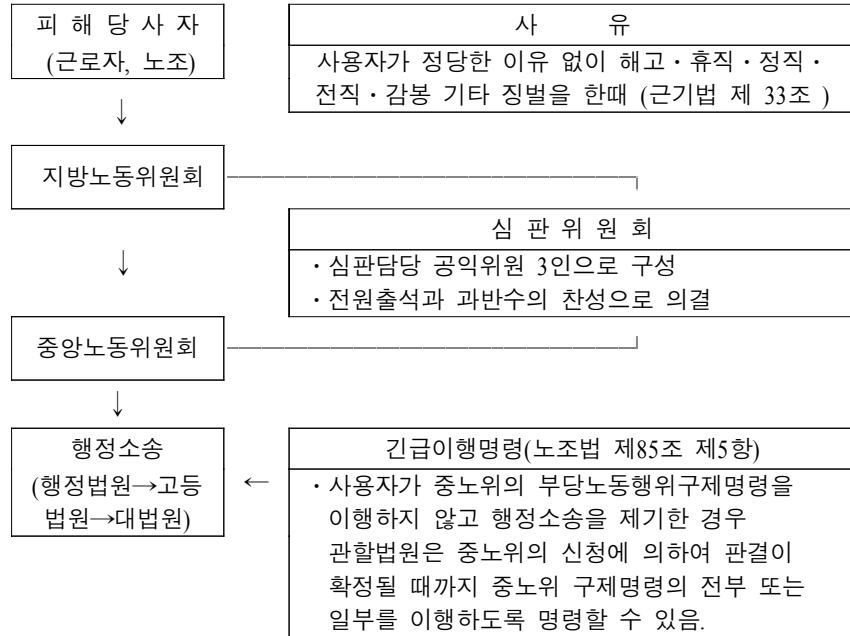
노동위원회의 처리기간은 접수일로부터 60일 이내에 당해 사건을 심판위원회에 회부하여야 한다. 다만, 당사자의 연기신청이 있거나 사건이 중요하여 조사에 상당한 기간이 필요한 경우에는 위원장의 승인을 얻어 그 기간을 연장할 수 있다.(동 규칙 제43조)

이상의 노동위원회 구제절차를 도표화하면 다음과 같다.

31) 윤자야(2002), p. 77.

32) 대법원 1975.7.28 선고 95도497판결 : “형벌법규는 그 규정내용이 명확하여야 할 뿐만 아니라 그 해석에 있어서도 엄격함을 요하고 유추해석은 허용되지 않으므로, 노동조합법 제46조의 규정이 근로기준법 제27조의 3 제1항에 따른 구제신청에 관하여 발하여진 구제명령이 관계당사자를 기속하는 효력을 가진다 하더라도 달리 볼 수 없다.”

33) 따라서 노동위원회의 명령이나 행정소송이 확정되더라도 이것은 권리의무관계의 확인일 뿐 그 자체로 이행력이 확보되지 않기 때문에 노동부는 지침(부당해고 등 관련 민원사건처리지침 : 근기68201-663, 1997.6.20)을 만들어 지방노동위원회의 판정을 통보받아 구제명령 결과대로 검찰에 입건·송치하도록 하고 있다 : 하갑래(2000), p. 51.



<그림 2> 노동위원회의 사건처리절차

## 라. 노동위원회의 운영현황 및 문제점

다음 표는 노동위원회의 연도별 부당해고사건의 신청과 처리건수를 보여준다.

### 1) 운영현황

1993년-2003년까지 노동위원회에 신청된 부당해고건수를 보면, 1993년 1,608건이던 것이 1998년에는 3,297건, 2001년에는 5,037건으로 계속적으로 증가하고 있다. 그러나 이 중에서 성차별적 해고 등에 관한 사건은 극히 미미한 것으로 알려 지고 있다.

그리고 처리건수는 화해·취하가 반이상을 차지하고, 전부인정은 20% 내외이다. 그나마 부당해고 전부인정도 1993년 15.2%에서 2003년 20.1%로 증가한 것을 볼 수 있다.

<표 II-6> 연도별 노동위원회 부당해고 사건처리건수  
(단위 : 건(%))

연도	부당해고						
	신청건수	유형별 처리건수					이월
		계	소계	전부인정	화해,취하	기각	각하
1993	1,608	1,522 (100.0)	231 (15.2)	858 (56.4)	360 (23.6)	73 (4.8)	86
1994	1,566	1,477 (100.0)	249 (16.9)	855 (57.9)	287 (19.4)	86 (5.8)	89
1995	1,578	1,498 (100.0)	237 (15.8)	854 (57.0)	348 (23.2)	59 (4.0)	80
1996	1,632	1,512 (100.0)	213 (14.1)	974 (64.4)	243 (16.1)	82 (5.4)	120
1997	1,928	1,752 (100.0)	283 (16.2)	1,136 (64.8)	263 (15.0)	70 (4.0)	176
1998	3,670	3,297 (100.0)	558 (16.9)	1,962 (59.5)	556 (16.9)	221 (6.7)	373
1999	3,801	3,344 (100.0)	650 (19.4)	1,853 (55.4)	658 (19.7)	183 (5.5)	457
2000	3,918	3,277 (100.0)	577 (17.6)	1,864 (56.9)	643 (19.6)	193 (5.9)	641
2001	5,037	4,436 (100.0)	883 (19.9)	2,511 (56.6)	755 (17.0)	287 (6.5)	601
2002	5,348	4,617 (100.0)	1,028 (22.2)	2,284 (49.5)	1,056 (22.9)	249 (5.4)	731
2003 (~7월)	3,296	2,402 (100.0)	482 (20.1)	1,324 (55.1)	497 (20.7)	99 (4.1)	894

\* 자료 : 노동부, 『노동백서』, 각 년도, <http://www.nlrc.go.kr>

근로자의 성별, 혼인, 임신, 출산, 육아를 이유로 한 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타 징벌을 한 때에는 정당한 이유없는 해고가 될 수 있으며, 여기서의 부당해고사건으로 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다.

이와 같이 노동위원회의 성차별적 해고 등에 관한 사건이 어느 정도 다루어지고 있는지는 공식통계상으로 파악하기는 어렵다. 따라서 한 지방노동위원회에 제기되었던 개별 사례를 통해 노동위원회의 관련 사건처리에 관한 상황을 알아 볼 필요가 있다.<sup>34)</sup>

D제분(주)<sup>35)</sup>에 입사하여 영업소에 근무하던 한 여성이 결혼날짜가 확정되었음을 알리고, 계속 근무하고 싶다는 의사를 표시하였으나 회사는 관례상 불가능하다면서 사직서 제출을 요구하였고, 회사는 곧 신규 여직원 면접을 실시, 후임자를 발령하였고, 이에 사직서를 제출한 사건과 관련하여 이 여성은 결혼퇴직각서를 제출하거나 이를 이유로 결혼퇴직한 경우는 남녀고용평등법 위반이라는 점을 들어 강원지방노동위원회에 구제신청을 하였다.

동 위원회의 조사과정에서 이 여성은 입사당시 근로계약서 외에 결혼하면 사직하는 조건의 여직원계약서를 작성, 제출하였고, 현재까지 시행되고 있는 사실이 발견되었으며, 이에 대해 동 위원회는 “여직원계약서는 사실로 보여지고, 혼인을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하고 결혼시 사직서를 제출한 후 퇴직하게 한 것은 정당한 이유없는 해고에 해당한다.”고 하여 부당해고로 인정하였다.<sup>36)</sup> 그 후 중앙노동위원회<sup>37)</sup>와 서울행정법원<sup>38)</sup>에서도 각각 “기각“되었으나 항소심인 서울고등법원<sup>39)</sup>에서 부당해고가 아니라고 하여 중앙노동위원회의 재결이 ”취소“되었고, 대법원<sup>40)</sup>에서도 역시 패소하였다. 서울고등법원 판결요지에서는 “... 원고 회사 창립이후 이 사건 재심판정 당시까지 결혼 후에도 계속 근무하였던 여직원은 없었으나, 원고회사의 취업규칙과 단체협약에는 여직원이 결혼을 하면 퇴직하여야 한다거나 결혼 이후 불이익을 주는 등의 규정을 두고 있지 아니하며 오히려 유아를 가진 여자에 대한 유급수유시간 부여, 임신 중인 여자에 대한 유급휴가, 유아 양육을 위한 휴직 등의 규정을 두고 있다. 그럼에도 불구하고 위 인정사실 만으로는 원고회사에 여직원이 결혼을 하면 퇴직하는 관행이 있음을 추단하기 부족하다.”고 하고 있다.

34) 이하의 노동위원회 사례는 2003년 7월 한국여성단체협의회가 개최한 토론회 자료집 “고용상의 간접차별, 어떻게 판단하고 대응할 것인가?”에 수록되어 있음.

35) D제분(주)는 서울에 본사를 두고 지방에 공장 1개, 영업소 11개소에서 근로자 약 450여 명을 고용하여 소맥분 제조 및 판매업을 행하는 회사로서, 창사 50년 이래 정규직원으로는 기혼여성이 1명도 없고 노조에 여성조합원이 1명도 없다.

36) 98부해101, 1999년 2월 20일.

37) 99부해115, 1999년 5월 15일.

38) 99구18615 부당해고구제재심판정취소, 서울행법 제13부 2000년 2월 15일.

39) 2000누2817 부당해고구제재심판정취소, 서울고법 제5특별부, 2000년 8월 30일.

40) 2000두7797 부당해고구제재심판정취소, 대법원 제3부, 2001년 12월 27일.

위 사례에서 보듯이, 지방·중앙노동위원회는 회사의 혼인을 퇴직사유로 한 근로계약의 체결과 결혼시 사직서를 제출하고 퇴직하게 한 것에 대해 정당한 이유없는 해고로 올바르게 판단하고 있다. 노동위원회가 성차별적 해고사건을 많이 다루지 않고 있는 상황에서 이 정도의 선진적인 결정을 한 것은 매우 고무적인 일이라 하겠다. 문제는 이러한 결정을 특별한 근거없이 뒤집는 항소 법원이나 대법원의 객관성을 표방한 보수적인 판결에 있으며, 판사들의 의식 전환을 위한 교육 등의 방법이 강구되어야 할 것이다.

## 2) 문제점

노동위원회 운영과 관련하여 지적되는 문제점은 다음과 같다.<sup>41)</sup>

### (가) 여성 평등노동권에 대한 전문성 부족

현행법상 노동위원회의 공익위원의 자격을 볼 때 성차별 사건에 대한 판단 자로서의 전문성을 확보하고 있는지는 의문이다. 고용상의 성차별 사건을 판단하는데 있어서는 일반 노동관계 사건과는 또 다른 전문성이 필요하기 때문이다. 그러나 노동위원회가 다른 행정위원회에 비해 집행력을 가지고 있는 것은 사실이지만 현재로서는 차별여부에 대해서는 전문가라고 보기 어려운 일반 공익위원들이 차별여부를 판단하게 되는 한계가 있다고 보여진다.

노동위원회 심사관과 관련하여, 초임 심사관이 임명된 경우 임명일로부터 2주간 20시간 이상 관계법령 등에 대한 기본교육을 실시한 후 사건을 처리하게 된다. (노동위원회규칙 제2조의 2) 복잡 다양한 개별적, 집단적 노동관계를 다루는 심사관에 대한 기본교육 시간이 부족하고, 남녀고용평등법에 대한 전문성이 특히 부족하므로 간접차별 등 새로운 개념의 차별사건에 대한 이해와 전문성을 제고하여야 한다.

41) 정형욱(2003), pp. 71-72 ; 윤자야(2003), pp. 41-43.

### (나) 회의시간의 부족

신청인, 피신청인 당사자의 신청으로 심문회의를 2회 이상 개최할 수 있도록 결심제도가 필요하다. 승진 등 사안의 복잡성 및 충분한 방어를 위해 1회 1시간 정도의 심문회의로는 쟁점에 대한 파악에 어려움이 있다.

### (다) 중앙노동위원회의 송무업무의 전문성이 제고되어야 한다.

중앙노동위원회의 결정에 대한 행정소송은 다른 행정소송과 달리 소송 당사자가 중앙노동위원회가 된다. 신청인(근로자)이 이긴 사건에서 피신청인(회사)이 중앙노동위원회의 원직복귀명령에 대하여 행정소송을 제기했을 때 피고는 중앙노동위원회가 되고, 직접적으로 소송결과에 영향을 받는 신청인(근로자)은 소송을 바라만 보거나, 대리인(변호사)을 선임하여 보조참가할 수 밖에 없다.

이와 관련하여 지방노동위원회, 중앙노동위원회, 지방행정법원에서 승소한 D제분 사건에서 보조참가 대리인이 없다는 점 외에는 1심과 동일한 고등법원의 소송에서 노동위원회가 패소한 것은 송무업무의 전문성 부족에서 기인한 결과인 것이다.

## 3. 남녀차별개선위원회

### 가. 개관

남녀차별개선위원회는 고용, 교육, 재화, 시설, 용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별과 성희롱행위를 금지한 남녀차별금지및구제에관한법률(이하 ‘남녀차별금지법’이라 함)을 위반한 사건이 발생한 경우 피해자의 진정이나 위원회의 직권으로 조사, 처리하여 피해자의 권리를 구제하기 위하여 여성부에 설치되어 있는 기구이다.<sup>42)</sup>

42) 여성부는 국민들의 신청을 접수하고, 관련 상담에 응하기 위해 남녀차별신고센터(1544-9995)를 운영하고 있다 : 김엘립(2002), p. 61.

남녀차별개선위원회의 설치과정을 보면, 원래 1999년 2월 8일 제정·공포된 남녀차별금지법에서는 당시 여성정책을 총괄·조정하는 대통령 직속기관인 여성특별위원회가 남녀차별사항에 대한 조사 및 시정권고를 내릴 수 있는 권한을 부여받아 남녀차별개선업무를 수행하였다.

그 후 2001년 1월 29일 정부조직 개편으로 여성특별위원회가 폐지되고 여성부가 신설되면서, 남녀차별개선사무를 전담하는 남녀차별개선위원회를 여성부에 설치하였다.

2001년 8월에는 간접차별과 시정명령제를 도입하는 법 개정을 추진하기도 하였으나 관계 부처의 반대로 시정명령제가 삭제된 상태에서 개정법률안이 국회에 제출되었다.<sup>43)</sup>

최근의 2003년 5월 29일 법 개정에서는 간접차별 개념 도입 등 중요한 내용의 개정이 이루어졌다. 우선 간접차별 개념의 도입을 통해 고용, 교육, 법과 정책의 집행, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에 있어서 적용조건이 중립적이더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 특정 성이 다른 성에 비해 현저히 적어 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우에는 남녀차별로 보도록 하였다(법 제2조 개정).

또한 남녀차별개선위원회 위원구성과 관련하여, 동 위원회 위원수를 현행 10인에서 11인으로 증원하고, 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 6/10을 초과할 수 없도록 규정하였다(법 제10조의 2 제1항 개정).

그 밖에도 공공기관의 장의 성희롱 방지조치 이행의무 강화를 통해, 공공기관의 장은 매년 성희롱 예방교육 실시, 고충전담창구 설치, 고충상담원 지정 등 성희롱 방지조치 결과를 여성부장관에게 제출하도록 하였으며(법 제7조 제2항 개정), 성희롱 피해자 및 사실조사에 협조한 자에게 불이익조치를 할 수 없도록 금지하고, 남녀차별개선위원회가 성희롱 행위자 징계를 권고할 수 있는 규정을 신설하였다(법 제7조 제3항 신설).

43) 여성부(2003), 『남녀차별 개선활동과 향후과제(1999.7-2002.12)』, 여성부 차별개선국.



## 나. 남녀차별개선위원회의 기능 및 구성

### 1) 기능

남녀차별금지법은 제10조에서 남녀차별개선사무에 관한 위원회의 기능을 “1. 남녀차별사항에 대한 자료요구 등 조사, 2. 남녀차별 여부의 결정·조정·시정권고·고발, 3. 남녀차별적 법령·제도나 정책 등의 개선에 대한 권고 또는 의견표명, 4. 제2호 및 제3호의 사항에 관한 조치결과의 통보 요구, 5. 남녀차별금지에 대한 기준 및 개선지침의 수립·보급”으로 규정하고 있다.

시행령은 위원회가 “법 제3조 내지 제7조의 규정에 위반되는 남녀차별을 예방하기 위하여 법 제10조 제5호의 규정에 의한 남녀차별금지에 대한 기준을 정한 경우에는 이를 고시할 수 있다.”라고 규정하고 있으며(법 제3조), 이에 따라 제정된 것이 ‘남녀차별금지기준’이다.

또한 남녀차별금지법 제20조에 의하여 규정된 남녀차별개선사무운영및처리절차등에관한규칙은 제34조에서 “위원회는 법 제10조에 정한 위원회의 기능 중 제1호 및 제4호의 업무를 위원회의 결정으로 위원장으로 하여금 단독으로 처리하게 할 수 있다.”(제1항)와 “위원장은 필요한 경우 제1항의 수임업무 가운데 일부를 상임위원 또는 조사관에게 위임하여 처리하게 할 수 있다.”는 것(제2항)을 규정하고 있다.

### 2) 구성

위원회는 위원장과 상임위원 1인을 포함한 11인 이내의 위원으로 구성하되, 위원(위원장을 제외한다)중 남성 또는 여성의 비율이 10분의 6을 초과하여서는 안 된다(법 제10조의 2 제1항).

위원장은 여성부장관이 되고, 상임위원은 여성부 차별개선국장이 겸임한다. 위원의 자격은 다음에 정한 자격을 갖춘 자 중에서 여성부장관의 제청으로 대통령이 임명하도록 하고 있으며, 위원 중 2인이상은 변호사 자격을 가진 자로 하도록 하고 있다(법 제10조의2 제4항). 위원 중 2인 이상을 변호사 자격이 있는 자로 한 것은 위원회 결정 기타 남녀차별개선업무에 관한 법률적 판단을 하고, 공정성과 전문성을 높이기 위한 것이다.<sup>44)</sup>

위원의 자격은 1. 대학이나 공인된 연구기관에서 15년 이상 여성관련 학문을 강의하거나 연구한 경력이 있고 부교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 5년 이상 근무한 자, 2. 2급 이상 또는 이에 상당하는 공무원의 직에 있던 자로서 남녀평등 또는 여성관련 업무에 3년 이상 근무한 자, 3. 판사·검사 또는 변호사로서 10년 이상 근무한 자, 4. 그밖에 남녀평등 관련분야에서 15년 이상 활동한 경력이 있고 식견과 덕망이 있는 자로 하고 있다.

위원회의 회의는 위원 전원으로 구성되는 전원회의와 위원장 또는 상임위원 1인과 비상임위원 4인 이내로 구성되는 소회의가 있다(법 제11조).

전원회의에서는 1. 위원회의 운영에 관한 일반적인 사항, 2. 남녀차별금지에 대한 기준 및 개선지침의 수립, 3. 위원회에서 종전에 의결한 결정·의견 등을 변경할 필요가 있는 사항, 4. 소회의에서 의결되지 아니하거나 소회의가 전원회의에서 처리하도록 결정한 사항, 5. 제32조의 규정에 의한 이의신청에 대한 재결, 6. 기타 전원회의에서 스스로 처리하는 것이 필요하다고 인정하는 사항에 대하여 심의·의결한다(법 제12조).

또한 소회의는 그 관장사항을 처리하기 위하여 부문별로 두는데, 성희롱을 제외한 남녀차별사항은 제1소회의에서, 성희롱사항은 제2소회의에서 담당하고, 소회의에서는 전원회의에서 심의·의결하기로 한 사항 이외의 사항에 대하여 심의·의결하고 있다.

그리고 위원회는 남녀차별개선의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1인을 둔다. 간사는 여성부 소속 공무원 중에서 위원장이 지명하는 자가 된다(법 제16조). 또한 위원장은 위원회의 남녀차별개선사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 담당하기 위하여 필요한 경우에는 위원회에 2인 이내의 전문요원을 둘 수 있다(법 제18조).

#### 다. 남녀차별개선위원회의 사건처리절차

위원회는 남녀차별사항의 시정신청을 접수하거나 남녀차별이 있다고 믿을 만한 근거가 있는 때에는 직권으로 그 사실에 관하여 필요한 조사를 하여야 한다.

---

44) 김엘립(2003), p. 139.

다만, 당해 남녀차별사항의 원인이 되는 사실이 발생한 날부터 1년이 경과하거나 남녀차별사항의 내용이 그 자체로서 허위임이 명백하거나 정당한 이유가 없다고 인정되는 사항, 다른 법령에 의하여 처리되었거나 그 처리를 위한 절차가 진행 중인 사항, 기타 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정하는 사항 등에 대해서는 조사하지 않을 수 있다(법 제22조).

또한 위원회는 그 업무수행을 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 여성부 소속 직원 또는 전문요원으로 하여금 공공기관 또는 사용자에게 대하여 실지조사를 하게 하거나 지정된 장소에서 신청인·이해관계인 또는 참고인의 진술을 듣게 할 수 있다(법 제23조 제2항). 그리고 조사는 원칙적으로 시정신청을 접수한 날로부터 90일 이내에 완료하여야 한다(제22조 제6항).

위원회의 실지조사를 정당한 이유없이 방해한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 부과받게 되고(법 제38조), 위원회가 요구하는 자료의 제출을 거부하는 등 일정한 경우에 대한 과태료 부과규정도 두고 있다(법 제39조).

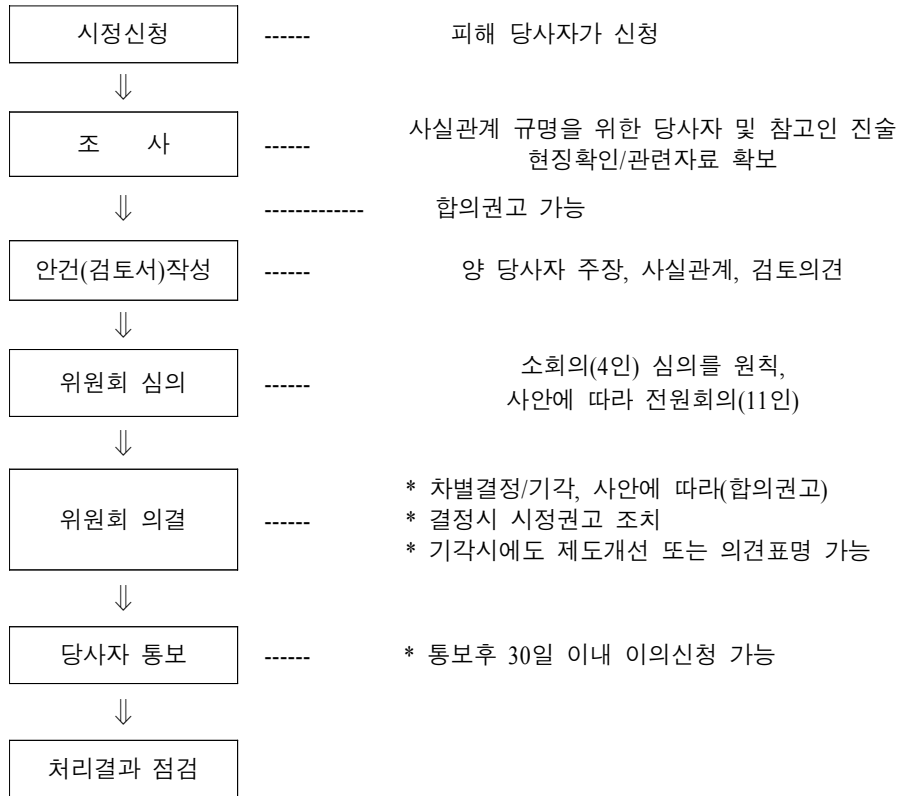
위원회의 사건처리는 사안의 경중 등에 따라 합의권고(법 제25조), 조정(법 제26,27조) 또는 시정조치 권고(제28조 - 제33조), 차별적 제도의 개선에 관한 의견표명(제28조 제3항), 수사기관에 고발(제34조), 소송지원(제35조)에 의해 이루어진다.

이 중 시정조치 권고는 위원회의 조사결과 남녀차별사항(성희롱 포함)에 해당한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있을 때 남녀차별임을 결정하고 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 시정을 위하여 필요한 조치를 권고하는 것인데, 남녀차별행위의 중지, 원상회복·손해배상 기타 필요한 구제조치, 재발방지를 위한 교육 및 대책수립 등을 위한 조치, 일간신문의 광고란을 통한 공표 등이 포함된다.

공공기관의 장 또는 사용자는 시정조치의 권고나 개선권고 또는 의견을 통보받은 날로부터 30일 이내에 그 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

남녀차별로 결정된 사항에 대하여 피신청인이 시정조치 권고에 불응하는 경우 신청인이 이를 민사소송으로 다투고자 할 때 일정한 요건을 갖춘 경우 여성발전기금으로 소송을 지원할 수 있다(법 제35조).

이상의 위원회의 시정신청사건 처리절차를 도표화하면 다음과 같다.



<그림 3> 남녀차별시정신청사건 처리절차

## 라. 남녀차별개선위원회의 운영현황 및 문제점

### 1) 운영현황

다음은 남녀차별개선위원회가 1999년 7월 1일 - 2003년 8월 31일까지 처리한 시정신청건수와 처리건수를 보여 주고 있다. 이 건수에는 남녀차별건수와 성희롱 건수가 모두 포함되어 있다.

동 기간 동안 834건의 남녀차별사건이 접수되어 807건이 처리됨으로써 96.7%의 처리율을 보여 준다.

44 남녀차별처리기구의 운영현황과 효율성 제고방안

<표 II-7> 남녀차별사건 접수 및 처리현황(1999.7.1~2003.8.31)

(단위 : 건)

구분	처리대상건수			처리건수		
	소계	전년도 이월	시정신청 접수	소계	처리완료	처리중 (차년도이월)
1999 (상반기)	85	-	<b>85</b>	85	<b>72</b>	13
2000	233	13	<b>220</b>	233	<b>199</b>	34
2001	331	34	<b>297</b>	331	<b>286</b>	45
2002	181	45	<b>136</b>	181	<b>145</b>	36
2003 (상반기)	132	36	<b>96</b>	132	<b>105</b>	27
합 계			<b>834</b>		<b>807</b>	27

\* 자료 : 여성부 차별개선국

다음에서 2003년(상반기) 사건유형별 접수현황을 보면, 남녀차별사건이 31건(44.3%), 성희롱사건이 39건(55.7%)으로 성희롱 사건의 비율이 다소 높다. 또한 남녀차별사건 중에서는 고용, 교육 등 여러 유형 중에서 고용관련사건이 차지하는 비율이 가장 높다.

<표 II-8> 2003년 상반기 사건유형별 접수현황

(단위 : 건, %)

접수사건 유형별		접수건수	전체 접수건수 대비 비율(%)
합계		<b>70</b>	<b>100.0</b>
남녀차별	소계	<b>31</b>	<b>44.3</b>
	고용	<b>15</b>	<b>21.4</b>
	교육	1	1.4
	재화·시설·용역 등의 제공 및 이용	5	7.1
	법과 정책의 집행	3	4.3
	기타	7	10.0
성희롱		<b>39</b>	<b>55.7</b>

\* 자료 : 여성부, 『2003년 상반기 남녀차별사건 통계분석 결과보고』.

또한 피신청기관 유형별 접수현황을 보면, 2003년(상반기)의 경우 공공기관 17건(24%), 민간조직 53건(76%)으로 민간조직에서의 남녀차별 및 성희롱사건 접수건수가 월등히 높은 것으로 나타났다. 지역별로는 2003년 상반기에 접수된 70건 중 서울 34건(48.6%), 경기 9건(12.9%), 충남 6건(8.6%)의 순으로 서울, 경기지역 신청사건이 많은 것으로 나타났다.

여기서 동 위원회의 접수사건 유형 중 남녀차별사건에 비해 성희롱사건이 상대적으로 많이 접수되고 있는 것을 볼 수 있다. 그 이유를 추측해 보건대, 성희롱사건에 비해 고용상 성차별 사건은 입증이 어렵거나, 고용상성차별 사건은 인정받은 사례가 적었거나 또는 성차별사건의 특성상 개별적으로 문제 제기하기 어렵거나, 결과적으로 남녀차별개선위원회가 성희롱 사건을 주로 다룬다는 인식에 기인한 것으로 볼 수 있다. 따라서 고용상 성차별분쟁처리기구는 남녀차별사건의 인정을 위한 논리나 기준개발에 힘써야 할 것이다. 또한 동 위원회의 기능 중의 하나인 직권조사를 적극적으로 활용하여 차별사건을 발굴하고 개선하도록 해야 할 것이다.

그리고 위 남녀차별사건 처리건수(표 II-7)와 위원회 개최실적(표 II-9) 중 소회의 상정안건수를 비교해 보면, 1999년(하반기)은 72건 처리에 11건 상정(15.3%), 2000년은 199건 처리에 40건 상정(20.1%), 2001년은 286건 처리에 30건 상정(10.5%), 2002년은 145건 처리에 48건 상정(33.1%), 2003년(상반기)은 105건 처리에 28건 상정(26.7%)으로 처리건수에 비해 소회의 상정안건수는 30%정도로 높지 않은 것을 알 수 있다. 상정안건 중에도 남녀차별로 결정되는 것은 반 정도이므로<sup>45)</sup> 엄격한 의미의 분쟁해결이라는 부분은 다소 희석되는 느낌이 든다.

45) 여성부가 발표한 '2003년도 상반기 남녀차별사건 통계분석 결과'의 내용 중 남녀차별사건의 처리결과를 보면, 2003년 상반기에 남녀차별개선위원회에 상정된 사건은 25건으로, 이 중 52%(13건)가 남녀차별 또는 성희롱으로 결정되었다 : 여성부 보도자료, 2003.7.21.

&lt;표 II-9&gt; 남녀차별개선위원회 개최현황(1999.7.1~2003.8.31)

구 분	개최횟수	상정안건수	비 고
합 계	68회	224건	
1999	2회	11건	여성특별위원회
2000	6회	40건	
2001	15회 (전원회의 7회, 소회의 8회)	53건 (전원회의 23건, 소회의 30건)	남녀차별개선위원회
2002	28회 (전원회의 10회, 소회의 18회)	75건 (전원회의 27건, 소회의 48건)	
2003	17회 (전원회의 5회, 소회의 12회)	45건 (전원회의 17건, 소회의 28건)	

## 2) 문제점

남녀차별개선위원회의 운영과 관련하여 지적되는 문제점은 다음과 같다.

## (가) 시정권고에 불복할 경우 강제력 부족

남녀차별개선위원회가 가지고 있는 권한인 ‘시정권고’는 지도·요망과 함께 단순한 행정지도에 해당하는데, 행정지도란 “행정주체가 스스로 의도하는 바를 실현하기 위하여 상대방의 임의적 협력을 기대하여 행하는 비권력적인 사실행위”에 불과하다. 따라서 시정권고를 포함한 행정지도는 상대방에 대한 구속력 및 강제력이 없는 비권력적 작용으로, 그 자체로는 아무런 법적 효과를 수반하지 않는다.<sup>46)</sup> 이로 인해 남녀차별개선위원회가 차별이라고 결정하여 당사자에게 시정권고를 하더라도 이에 따르지 않을 경우 어떠한 법적 제재도 가할 수 없어 피해구제가 어렵게 된다.

남녀차별개선위원회는 현행 시정권고만으로는 피신청인이 불응하더라도 이행을 강제할 방법이 없어 법의 실효성에 한계가 있다고 지적하면서 시정명령

46) 임중호 외(2002), p. 26.

권을 확보하고자 시도한 바 있으나 실패하였다. 이때 주장한 ‘시정명령권’이라는 것은 피신청인이 시정권고에 불응할 경우 제한적으로 사용할 수 있으며, 시정명령 불이행자에 대해서는 1천만원 이하의 과태료를 부과하는 것이었다.

현행 노동위원회나 국가인권위원회의 결정에 대한 구속력과 비교해 보더라도 상당히 미약한 수준이다. 이러한 정도의 시정명령권의 도입이 남녀차별개선위원회의 강제력을 얼마나 확보해 줄 수 있는지는 미지수이지만 현재의 문제는 이 정도의 시정명령권도 부재하다는 것에 있다.<sup>47)</sup>

#### (나) 업무의 편중해소를 위한 개선이 필요하다.

남녀차별개선위원회의 활동현황을 보면, 대부분의 사건이 고용상의 차별과 성희롱이다. 이 때문에 여성부의 또 다른 기능인 차별실태조사, 모니터링 기능을 통한 정책기능이 상대적으로 활성화되고 있지 못하다.

또한 2002년 남녀차별사건 47건 중에 민간기업이 30건, 공공기관이 17건이다. 여성부 고유의 공공기관에 대한 차별시정 기능이 강화되어야 할 것이다.<sup>48)</sup>

#### (다) 소송지원 대상 한정 문제점

1999년 7월 이래 소송지원 실적이 1건도 없었다. 이것은 소송지원요건이 너무 제한적인데 원인이 있는 것으로 생각된다.

이와 관련하여 법률조력을 받지 못해 여성사건의 가장 큰 장벽인 “비진의 의사표시”와 관련한 유의미한 판례를 놓친 사례가 있었던 바, 이 사건은 남녀차별개선위원회를 거친 사건이 아니어서 지원요건이 아니라는 이유로 지원을 받지 못하였다. 다른 절차를 거친 사건이라 하더라도 차별개선위원회에 지원 요청할 수 있는 제도적 보완이 필요하다.

소송지원대상의 개인적 요건도 너무 제한적이어서 요건에 맞는 소송지원 수혜자로서 요건에 맞는 경우가 드물었다. 소송지원제도의 활성화를 위해 개인적 요건을 완화할 필요가 있다.

47) 정형옥(2003), pp. 68-70.

48) 윤자야(2003), pp. 49-50.



### (라) 방어권 보장제도가 필요하다.

남녀차별사건 처리과정에서 상대측 자료를 신청인에게도 줄 수 있도록 상대방측 자료의 제출을 의무화하는 것이 필요하다. 본 연구진행 과정에서 만난 한 여성근로자는 승진차별로 여성부 남녀차별개선위원회에 시정신청을 했는데, “회사측에서 어떤 자료를 냈는지 궁금했다. 조사관말로는 회사측에서 낸 자료대로라면 승진차별의 문제점은 없는 것으로 보인다고 했는데... 내 나름대로 회사에서 비슷한 시기에 입사한 남자직원의 월급명세서도 복사해 놓고, 회사규정도 복사해 두긴 했지만, 회사에서 정식으로 받을 수 있는 것도 아니고 해서...”라는 말을 들었다. 회사를 상대로 문제제기해야 하는 근로자의 입장으로는 절대 불리한 위치에 놓여 있는 것을 여실히 보여 준다. 따라서 상대방측 자료를 신청인에게도 교부하여 방어권을 확보하도록 해야 한다.

### (마) 소송지원 대상 한정 문제점

남녀차별개선위원회의 직권조사의 요건인 “중대한 남녀차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있다고 있는 때”를 완화하여 직권조사를 활성화할 필요가 있다.<sup>49)</sup>

## 4. 국가인권위원회

### 가. 개관

국가인권위원회는 2001년 5월 24일 제정되고 2001년 12월 25일부터 시행되고 있는 국가인권위원회법에 근거하여 인권의 보장과 향상을 위한 독립된 국가기관으로서 설치되었다.

따라서 국가인권위원회는 남녀차별에 관한 사항뿐만 아니라 모든 인권침해 사건을 조사하고 조정하는 역할을 비롯하여 인권상황에 대한 실태조사 및 인권에 대한 교육·홍보 등 광범위한 업무를 담당한다(법 제19조).

49) 김엘립(2002), p. 63.

국가인권위원회는 ① 국가기관, 지방자치단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판을 제외한다)과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권의 침해사안과 ② 법인, 단체 또는 사인에 의하여 평등권침해의 차별행위를 다룬다(법 제30조 제1항). 이때 ‘평등권 침해의 차별행위’라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 병력을 이유로 한 ① 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위와 ② 재화·용역·교통수단·상업시설·토지주거시설의 공급이나 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 및 ③ 교육 시설이나 직업훈련기관의 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다(법 제30조 제2항). 따라서 직장내 성차별도 원칙적으로 국가인권위원회의 조사 및 조정대상이 될 수 있다.<sup>50)</sup>

## 나. 국가인권위원회의 기능 및 구성

### 1) 기능

국가인권위원회법 제19조에 의하면, 위원회는 ‘1. 인권에 관한 법령(입법과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명, 2. 인권침해행위에 대한 조사와 구제, 3. 차별행위에 대한 조사와 구제, 4. 인권상황에 대한 실태조사, 5. 인권에 관한 교육 및 홍보, 6. 인권침해의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고, 7. 국제인권조약에의 가입 및 그 조약의 이행에 관한 연구와 권고 또는 의견의 표명, 8. 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력, 10. 그밖에 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항’의 업무를 수행한다.

50) 임중호 외(2002), p. 24.

차별행위진정사건에 대한 구제는 합의의 권고, 조정, 구제조치 등의 권고, 고발 및 징계권고, 피해자를 위한 법률구조요청, 긴급구제조치의 권고에 의해 이루어진다.

구제조치 등의 권고는 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해가 일어났다고 판단하는 때에 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 조사대상 인권침해행위의 중지, 원상회복·손해배상 그밖의 필요한 구제조치, 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치의 이행과 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고하는 것을 말한다.

피해자를 위한 법률구조요청은 진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청하는 것인데, 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수는 없다. 위원회는 진정의 조사 및 조정의 내용과 처리결과, 관계기관 등에 대한 권고와 관계기관 등이 한 조치 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 의하여 공표가 제한되거나 개인의 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.<sup>51)</sup>

## 2) 구성

위원회는 전원위원회와 소위원회로 나누어진다. 전원위원회는 위원장 1인과 3인의 상임위원을 포함한 11인의 위원으로 구성되고, 소위원회는 3인의 위원으로 구성된다(법 제5조 및 제12조).

현재 정책 및 대외협력 소위원회, 인권침해조사 소위원회, 차별행위조사 소위원회 및 상임위원회와 조정위원회가 운영되고 있다. 위원회의 업무를 효율적으로 지원하고 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정되는 때에는 전문위원을 둘 수 있도록 하고 있다(국가인권위원회법시행령 제17조).

위원은 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 자 중에서 국회가 선출하는 4인(상임위원 2인을 포함한다), 대통령이 지명하는 4인, 대법원장이 지명하는 3인을 대통령이 임명한다.<sup>52)</sup>

51) 김엘립(2003), pp. 160-161.

#### 다. 국가인권위원회의 구제절차

국가인권위원회가 진정을 접수하면 사건의 조사·심의·조정 및 의결을 거쳐 처리함을 원칙으로 한다(인권침해및차별행위조사구제규칙 제20조). 위원회는 진정이 없는 경우에도 인권침해가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다(법 제30조 제3항).

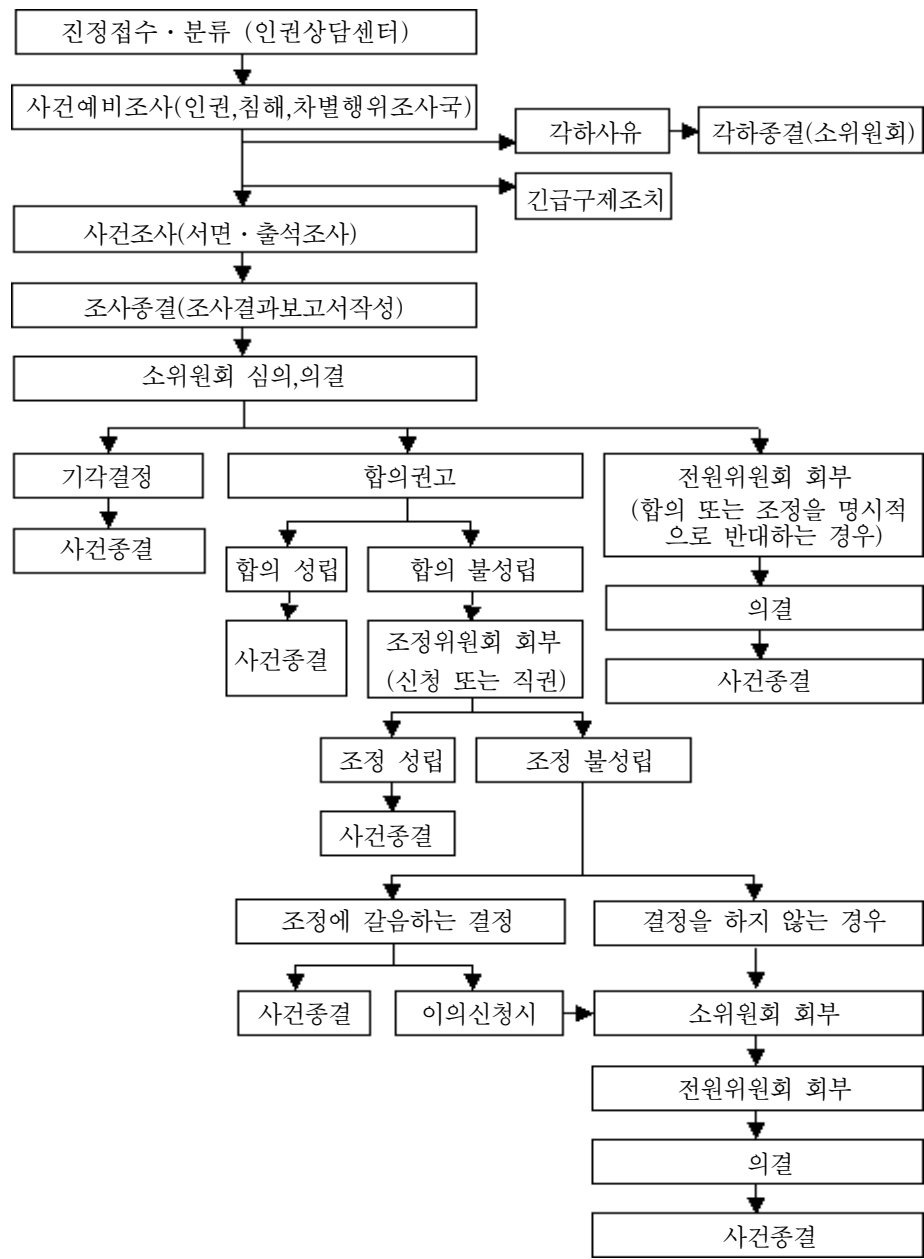
위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다(법 제40조). 위원회는 진정에 대하여 인권침해가 있다고 인정하고 제40조에 의한 합의가 이루어지지 않은 경우에 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 진정을 조정위원회에 회부하여 조정절차를 시작할 수 있다(법 제42조).

국가인권위원회에 의한 조정 또는 조정에 갈음하는 결정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있어 강제집행이 가능하다(법 제43조).<sup>53)</sup>

국가인권위원회의 사건처리절차를 도표화하면 다음과 같다.

52) 임중호 외(2002), p. 24.

53) 임중호 외(2002), p. 24.



<그림 4> 국가인권위원회의 사건처리절차<sup>54)</sup>

54) 임중호 외(2002), p. 25.

## 라. 국가인권위원회의 운영현황 및 문제점

### 1) 운영현황

<표 II-10>은 차별행위사건 사유별 접수현황이며, 위원회가 진정접수를 시작한 2001년 11월 26일부터 2003년 10월 23일까지의 누계건수를 나타낸다.

이것은 국가인권위원회법이 정한 성별, 종교, 장애 등 차별요소 18가지와 기타 사항에 관한 접수현황을 보여 주고 있으며, 차별영역은 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지주거시설의 공급이나 이용, 교육시설·직업훈련기관의 이용 등 고용을 비롯한 일반 생활영역 전반을 대상으로 한다. 따라서 성별 등에 의한 차별이 모두 고용과 관련된 것은 아니며, 이 중에 고용에 있어서의 차별이 포함되어 있는 것이다.

그리고 차별요소 중 성별 이외에 용모, 신체조건, 혼인여부, 임신·출산, 가족상황, 성적 지향 등은 성별에 의한 차별과 밀접한 관계있는 요소로 볼 수 있다.

또한 <표 II-11>은 위와 같은 기간동안의 차별영역별 현황으로, 고용에 있어서 특정한 사람을 우대하는 등의 차별은 188건(46.0%), 재화 등 공급이나 이용에 있어서의 차별은 67건(16.4%), 교육시설 등 이용에 있어서의 차별은 20건(4.9%)인 것으로 나타났다. 여기서 고용에 있어서의 차별이 가장 높은 비율을 차지하고 있음을 볼 수 있다.

그런데 고용에 있어서의 차별건수는 성별에 의한 경우를 비롯한 차별요소 18가지 사유가 모두 포함되어 있는 수치로서, 성별이나 성별과 직접 관련이 있는 용모, 신체조건, 혼인여부, 임신·출산, 가족상황, 성적 지향 등에 의한 차별도 포함되어 있을 것으로 추측할 수 있을 뿐이다.

&lt;표 II-10&gt; 차별행위사건 사유별 접수현황(2001-2003)

(단위 : 건)

구분	접수 (A)	사건종결						조사 진행 (A-B)	처리율 (%) (B/A)	구성비 (%)
		소계 (B)	권고	각하	이송	기각	합의 종결			
계 (%)	409	26.5	32	191	1	37	4	144	64.8	100.0
	-	100.0	12.1	72.1	0.4	14.0	1.5	-	-	-
성 별	16	10	4	4	-	2	-	6	62.5	3.9
종 교	10	10	1	7	-	2	-	-	100.0	2.4
장 애	41	32	5	24	-	1	2	9	78.0	10.0
나 이	14	12	1	10	-	-	1	2	85.7	3.4
사회적신분	64	42	6	27	-	8	1	22	65.6	15.6
출신 지역	6	5	-	2	-	3	-	1	83.3	1.5
출신 국가	24	21	3	14	-	4	-	3	87.5	5.9
출신 민족	1	1	-	1	-	-	-	-	100.0	0.2
용모, 신체조건	5	2	-	2	-	-	-	3	40.0	1.2
혼인 여부	3	3	-	2	-	1	-	-	100.0	0.7
임신,출산	2	1	-	1	-	-	-	1	50.0	0.5
가족 상황	3	1	-	1	-	-	-	2	33.3	0.7
인 종	1	1	-	-	1	-	-	-	100.0	0.2
피부색	1	1	1	-	-	-	-	-	100.0	0.2
사상, 정치적의견	8	7	-	6	-	1	-	1	87.5	2.0
전 과	8	8	1	6	-	1	-	-	100.0	2.0
성적지향	5	4	2	1	-	1	-	1	80.0	1.2
병 력	18	14	-	10	-	4	-	4	77.8	4.4
평등권침해	149	75	8	58	-	9	-	74	50.3	36.4
기 타	30	15	-	15	-	-	-	15	50.0	7.3

\* 자료 : 국가인권위원회 차별조사국 자료.

<표 II-11> 차별행위사건 영역별 접수현황(2001-2003)

(단위 : 건)

구분		접수 (A)	사건종결						조사 진행 (A-B)	처리율 (%) (B/A)	구성비 (%)
			소계 (B)	권고	각하	이송	기각	합의 종결			
계 (%)		409	265	32	191	1	37	4	144	64.8	100.0
		-	100.0			0.4		1.5	-	-	-
고용에 있어서의 차별 (188건) [46.0%]	모집	19	12	1	11	-	-	-	7	63.2	4.6
	채용	41	27	2	19	-	4	2	14	65.9	10.0
	교육	1	1	-	1	-	-	-	-	100.0	0.2
	배치	10	4	-	4	-	-	-	6	40.0	2.4
	승진	18	7	2	3	-	2	-	11	38.9	4.4
	임금지급	42	22	2	17	1	2	-	20	52.4	10.3
	임금 외 금품	10	6	-	6	-	-	-	4	60.0	2.4
	정년	1	1	-	1	-	-	-	-	100.0	0.2
	퇴직	4	3	1	2	-	-	-	1	75.0	1.0
	해고	28	18	-	16	-	2	-	10	64.3	6.8
	기타	14	11	2	9	-	-	-	3	78.6	3.4
재화 등 공급이나 용역에 있어서의 차별 (67건) [16.4%]	재화	55	43	14	19	-	9	1	12	78.2	13.4
	용역	5	4	-	3	-	1	-	1	80.0	1.2
	교통수단	2	2	-	2	-	-	-	-	100.0	0.5
	상업시설	3	1	-	1	-	-	-	2	33.3	0.7
	토지	1	1	-	1	-	-	-	-	100.0	0.2
	주거시설	1	1	-	1	-	-	-	-	100.0	0.2
교육시설 등 이용차별 (20건) [4.9%]	교육시설	15	10	2	6	-	2	-	5	66.7	3.7
	직업훈련 기관	5	3	2	1	-	-	-	2	60.0	1.2
기타		134	88	4	68	-	15	1	46	65.7	32.8

\* 자료 : 국가인권위원회 차별조사국 자료.



## 2) 문제점

국가인권위원회의 진정사건 처리과정에서의 조사권, 구제권과 관련하여 지적되는 문제점은 다음과 같다.

### (가) 조사권 관련

#### ① 방법의 제한

국가인권위원회법은 고용차별에 관한 위원회의 조사방법을 출석요구 및 진술청취 또는 진술서 제출요구, 자료 등의 제출요구, 실지조사 또는 감정, 사실 또는 정보에 대한 조회로 한정한다(법 제36조).

그러나 고용차별에 관한 조사방법을 위와 같이 한정하는 것은 이 법에 정하지 않은 조사방법을 사안별로 그때 그때 필요에 따라 채택하는 것을 불가능하게 한다. 따라서 조사방법을 사안별로 필요에 따라 채택할 수 있도록 하여야 한다.

#### ② 서류조사 우선원칙

국가인권위원회법은 피진정인에 대한 출석요구는 인권침해행위나 차별행위를 행한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해행위와 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에 한하여 할 수 있다(법 제30조 제4항)고 하여 서류조사 우선원칙을 규정하고 있다.

그러나 이것은 진술서 등을 제출함에 있어서 그 진실성을 확보할 장치를 마련하지 않고 있어서 조사의 실효성에 지장을 초래할 것으로 보인다. 따라서 서류조사 우선원칙을 개정하여 신속·간이한 구제가 이루어지도록 해야 한다.

#### ③ 조사의 실효성

출석요구나 자료 또는 물건의 제출요구에 응하지 않거나 실지조사를 거부, 방해, 기피하는 경우에 사후적으로 과태료를 과하게 되어 있을 뿐이므로 일단 조사를 거부하면 위원회는 조사를 관철할 방법이 전혀 없다(법 제63조). 즉, 조사거부나 방해에 직면하여 조사를 관철할 강제수단이 없는 상태에서 사후

에 과태료를 부과하는 방법만으로는 조사의 실효성을 담보하기는 힘들다. 이 경우 조사대상자가 과태료 납부를 감수하고 조사를 거부할 경우 위원회의 조사가 처음부터 불가능하기 때문이다.

따라서 인권위원회가 고용차별에 대해 제대로 조사할 수 있게 하려면 자료 제출 요구권, 관련자 출석요구권, 증인신문권 등 충분한 조사권이 보장되어야 한다. 그리고 정당한 이유없이 인권위원회의 조사를 방해 또는 거부하는 자는 형사처벌의 대상이 될 수 있도록 해야 한다.

#### (나) 구제권 관련

고용차별행위가 인정될 경우 위원회가 할 수 있는 구제조치는 ‘합의권고’, ‘조정’, ‘조정에 갈음하는 결정’이다(법 제40조, 제42조).

그런데 조정에 갈음하는 결정에 관하여 당사자가 이의를 신청하면 그 결정은 아무 효력이 없다(제43조). 이 경우 인권위원회가 고용차별을 밝혔는데도 불구하고 가해자가 화해나 조정을 거부할 경우 피해자가 자기의 부담으로 소를 제기할 수 밖에 없다면 시간, 비용면에서 낭비가 심하며, 효율적이고 신속하며 저렴한 구제절차를 제공한다는 인권위원회의 취지에도 맞지 않게 된다.

따라서 인권위원회에 조정에 갈음하는 결정에 대한 ‘시정명령권’을 인정하는 것이 필요하다. 인권위원회가 가해자에게 시정명령을 하면, 이에 불복하는 가해자는 자기의 부담으로 인권위원회를 상대로 법원에 소를 제기해야 한다. 이렇게 되면 법원을 통한 권리구제절차의 부담을 가해자에게 전가할 수 있고, 인권위원회가 소송의 당사자가 되기 때문에 피해자의 부담은 경감될 수 있다는 장점이 있다. 그러나 시정명령권을 부여하는 데에는 이론적, 현실적 난점이 있으므로 이에 대한 보완책이 마련되어야 할 것이다.

또한 위원회의 구제명령에 따르지 않을 경우, 개인에 대해서는 형벌을 부과하고, 국가기관에 대해서는 그 기관의 장에 대한 징계를 요구할 수 있도록 해야 한다.<sup>55)</sup>

55) 김한석(2002), 『고용차별금지에 관한 연구 - 국가인권위원회의 구제를 중심으로 -』, 숭실대학교 대학원 법학과 석사학위논문, pp. 107-111.

## 5. 소결

이상에서 고용평등위원회, 노동위원회, 남녀차별개선위원회, 국가인권위원회의 기능과 운영현황 및 관련 문제점 등을 살펴 보았다. 이를 요약하면 다음과 같다.<sup>56)</sup>

<표 II-12> 분쟁처리기구 기능·운영 현황 및 문제점 요약

구분	고용평등위원회	노동위원회	남녀차별개선위원회	국가인권위원회
신청자격	근로자, 노동조합, 사업주	근로자, 노동조합	피해자(자연인)	피해자, 제3자
신청대상	고평법 관련 고충(채용, 승진 등 차별 포함)	해고, 휴직, 정직, 전직, 감급 등 징계	차별, 성희롱 피해	18개 차별요소
신청내용	원상회복 조정	원상회복(원직복귀, 손실 임금상당액 지급) 명령	원상회복, 손해배상, 공개사과 조정	합의권고, 조정, 구제조치 등 권고
위원장	공익위원 중 호선	중노위: 장관급	여성부장관	위원 중 대통령 임명
위원구성	노·사 공익위원 각 5인	노·사 공익위원	당연직(장관, 차별개선국장), 일반위원 9인	위원장 1인과 3인의 상임위원을 포함한 11인
임명 (위촉)권자	노동부장관	중노위: 대통령 지노위: 중노위위원장	대통령	대통령
회의종류	전체회의: 직장내 성희롱 외의 고용평등 관련 공익회의: 직장내 성희롱	심판회의: 부당노동행위, 부당해고 공익위원 3인, 노사위원 각 1인	전원회의 소회의: 제1소회의: 차별사건 제2소회의: 성희롱사건	전원위원회, 소위원회
담당	근로감독관	심사관	조사관	조사관

56) 윤자야(2003), p. 50 참조.

구분	고용평등위원회	노동위원회	남녀차별개선위원회	국가인권위원회
처리기간	신청일로부터 30일 이내 통보	접수일로부터 60일 이내 회의회부	접수일로부터 90일 이내 조사완료	접수일로부터 3개월 이내
처리방법	조정, 견해의 제시	화해, 결정	합의권고, 조정, 시정조치권고, 개선권고, 의견표명	합의의 권고, 조정, 구제조치 등의 권고, 고발 및 징계권고, 피해자를 위한 법률구조 요청, 긴급구제조치의 권고
실효성 확보	지방노동사무소장에게 통보	화해는 확정판결과 동일한 효력, 결정은 지방노동사무소장에 통보	공표(언론기관등), 고발소송지원	공표, 조정은 재판상 화해와 동일한 효력
문제제기 기한	3개월	90일	1년 이하	1년 이하

이 4가지 남녀차별처리기구 모두 고용상 성차별이나 성희롱분쟁처리가 가능하다. 이 중 특히 노동위원회의 부당해고구제신청은 성별 등에 의한 해고 등의 경우에만 신청이 가능하기 때문에 범위가 해고의 경우로 제한되는 것 이외에는 한계가 없다.

고용현장에서의 차별이나 성희롱 문제의 발생가능성이 높기 때문에 구제기구가 다양하다는 것은 그만큼 피해당사자들에게는 선택의 가능성이 많다는 것을 뜻한다. 따라서 이 기구들 중 어느 것을 선택할 것인지는 당사자들의 요구에 달려 있으며, 그에 대한 정확한 정보의 제공이 필요한 것이다.

그리고 이러한 기구들을 이용하여 당사자들은 결과적으로 차별을 인정받고, 구제를 받는 것이 중요하다. 그러나 이상의 처리기구들의 공통된 특징은 결정사항의 이행에 대한 구속력에 한계가 있다는 점을 지적할 수 있다.

고용평등위원회의 조정은 당사자가 이에 동의하지 않는 경우, 조정 그 자체로는 아무런 법적 효과가 없어 법적 구속력이 발생하지 않으며, 남녀차별개선

위원회의 시정권고를 이행하지 않은 경우에 대한 구속력이 약하다.

이에 비해 노동위원회의 확정된 구제명령은 그것을 위반할 경우에는 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으며, 국가인권위원회의 조정에 대하여 재판상 화해와 동일한 효력을 인정함으로써 강제집행이 가능하도록 하고 있다. 그러므로 4가지 기구 중에서는 노동위원회나 국가인권위원회의 결정사항에 대한 이행확보가 비교적 높다고 할 수 있으나 노동위원회는 고용문제 중에서 부당해고의 경우로 한정되고, 국가인권위원회는 고용문제에만 집중하지 않는 점이 있다.

따라서 처리기구의 결정사항에 대한 이행의 확보방안을 마련하는 것이 가장 중요하다고 할 것이다.

### Ⅲ



## 남녀차별처리기구 관련 전문가 의견조사

---

1. 조사개요	63
2. 남녀차별처리기구 관련 전문가 의견조사 결과	64
3. 소결	86

## 1. 조사개요

본 전문가 의견조사는 고용상 성차별 분쟁처리기구인 남녀차별개선위원회, 고용평등위원회, 노동위원회, 국가인권위원회의 기능과 운영현황에 근거하여 현행 제도의 문제점을 파악하고, 기관간의 바람직한 관계정립과 피해자에 대한 실효성 있는 구제결과를 제공하기 위한 방안은 무엇인지를 수렴하기 위해 실시되었다.

설문지는 위원회 접근용이성, 문제제기 기한의 적절성, 사건처리기간의 적절성, 신청권자, 각종 위원회의 전문성, 결정사항의 실효성, 각종 위원회 보완사항, 각종 위원회 업무조정제에 관한 의견 등 8가지 사항에 대한 설문으로 구성되어 있으며(부록2 참조), 교수 등 전문가 3명에 의한 설문지검토 자문이 있었다.

이 조사는 교수, 변호사, 공인노무사, 연구자, 민간단체 고용평등상담실 관계자, 위원회 위원 등 전문가 117명을 대상으로 2003년 10월 1일 - 10월 15일 사이에 실시되었으며, 이 중 47명이 회신하여 40.2%의 회수율을 보이고 있다.

여기서 전문가 조사대상자는 실제 고용상 성차별 분쟁상황에 직면한 여성 근로자를 위한 상담의 경험이 있거나 공인노무사, 변호사 등 근로자들의 행정적, 사법적 구제절차에 참여하였거나 각 기구의 위원으로 활동하였거나 학자, 연구원 등 여성·노동문제에 관한 연구경험이 있는 사람들을 선정기준으로 하였다. 그리고 전문가대상의 의견조사를 실시한 이유는 현재와 같이 다원화된 분쟁처리기구를 운영하고 있는 우리의 현실에서 피해자의 권리구제를 위해 현재의 분쟁처리구조가 타당한 지를 객관적으로 검증해 보려는데 있다. 그러나 의견조사에 응답한 전문가들이 모두 고용상 성차별 분쟁에 관한 행정적 구제절차에 대한 이해가 높은 사람들로만 이루어졌다고 보기 어려우며, 따라서 전문가 의견조사의 결과를 본 연구에서 참고할 수 있을 뿐 절대적인 기준으로 사용하기에는 무리가 있다. 또한 그나마 응답한 전문가의 숫자도 제한적이어서 응답결과의 신뢰성이 그리 높지 않다고 보여지며, 따라서 그 응답결과도 참고자료 이상의 의미부여는 어려울 것으로 보인다.

본 연구의 현실적인 정책대안을 도출하기 위해서는 차별처리기구 이용자나

노동조합 등의 경험사례를 이용하거나 그들에 대한 만족도 조사를 실시하는 것이 필요하다고 보여지며, 향후 새로운 연구에서 시도되어야 할 것이다.

## 2. 남녀차별처리기구 관련 전문가 의견조사 결과

### 가. 조사 대상자 인적사항

설문지에 응답한 조사대상자 47명의 인적사항을 보면, 성별로는 여성 32명(68.1%), 남성 15명(31.9%)이었고, 연령별로는 20대 3명(여성 3명), 30대 16명(여성 14명, 남성 2명), 40대 15명(여성 7명, 남성 8명), 50대 11명(여성 7명, 남성 4명), 60대 2명(여성 1명, 남성 1명)이었다.

직업별로는 공인노무사 8명(여성 7명, 남성 1명), 교수 12명(여성 5명, 남성 7명), 변호사 8명(여성 5명, 남성 3명), 민간단체 고용평등상담실 상담자 5명(여성 5명), 연구원 5명(여성 5명), 여성·시민단체대표 2명(여성 2명), 위원회 위원 7명(여성 3명, 남성 4명)이었다.

<표 III-1> 조사대상자 인적사항

(단위 : 명(%))

구분	계	여성	남성
계	47(100.0)	32(68.1)	15(31.9)
연령별			
20대	3(100.0)	3(100.0)	—
30대	16(100.0)	14(87.5)	2(12.5)
40대	15(100.0)	7(46.7)	8(53.3)
50대	11(100.0)	7(63.6)	4(36.4)
60대	2(100.0)	1(50.0)	1(50.0)
직업별			
공인노무사	8(100.0)	7(87.5)	1(12.5)
교수	12(100.0)	5(41.7)	7(58.3)
변호사	8(100.0)	5(62.5)	3(37.5)
상담자	5(100.0)	5(100.0)	—
연구원	5(100.0)	5(100.0)	—
여성·시민단체대표	2(100.0)	2(100.0)	—
위원	7(100.0)	3(42.9)	4(57.1)



## 나. 위원회 접근 용이성

### 1) 위원회 접근 용이성에 대한 의견

고용상 성차별이나 성희롱분쟁 발생시 일반근로자들이 위원회를 이용하기가 쉬운지 또는 어려운 지를 질문한 결과, 고용평등위원회에 대해서는 응답자 총 46명 중 위원회 이용이 쉬운 것 같다는 의견이 15명(32.6%), 위원회 이용이 어려울 것 같다는 의견이 31명(67.4%)이었다.

노동위원회에 대해서는 응답자 총 47명 중 위원회 이용이 쉬운 것 같다는 의견이 22명(46.8%), 위원회 이용이 어려울 것 같다는 의견이 25명(53.2%)이었고, 남녀차별개선위원회에 대해서는 응답자 총 47명 중 위원회 이용이 쉬운 것 같다는 의견이 10명(21.3%), 위원회 이용이 어려울 것 같다는 의견이 37명(78.7%)이었다. 국가인권위원회에 대해서는 응답자 총 47명 중 위원회 이용이 쉬운 것 같다는 의견이 9명(19.1%), 위원회 이용이 어려울 것 같다는 의견이 38명(80.9%)이었다.

4가지 위원회에 대해 응답자의 50%이상이 이용이 어려울 것 같다는 응답을 하였으며, 그 중에서도 국가인권위원회를 선택한 비율이 가장 높아 접근이 가장 어려운 것으로 보고 있고, 이어서 남녀차별개선위원회, 고용평등위원회, 노동위원회의 순으로 나타났다. 이러한 순서는 위원회 설치장소를 설문지에 제시해 준 것, 즉 고용평등위원회는 8개 곳, 노동위원회는 12개 곳, 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회는 서울 1개 곳으로 제시한 것이 하나의 요인으로 작용한 것으로 볼 수 있다. 그러나 이유로 제시한 것을 보면, 지리적 접근성 이외에도 그 기구의 이미지 등을 고려해서 판단한 것을 보면, 전문가들이 장소적인 것 뿐 아니라 기구의 이미지 등을 종합적으로 판단하고 있음을 알 수 있다.

&lt;표 III-2&gt; 위원회 접근 용이성에 대한 의견

(단위 : 명(%))

구 분	계	위원회 이용이 쉬울 것 같다	위원회 이용이 어려울 것 같다
고용평등위원회	46(100.0)	15(32.6)	31(67.4)
노동위원회	47(100.0)	22(46.8)	25(53.2)
남녀차별개선위원회	47(100.0)	10(21.3)	37(78.7)
국가인권위원회	47(100.0)	9(19.1)	38(80.9)

## 2) 위원회 이용이 쉽다고 생각하는 이유

다음에는 위원회 이용이 쉬울 것 같다고 생각하는 경우 그 이유가 무엇인지에 대해 질문한 결과 고용평등위원회에 대해서는 지리적 접근성을 가장 많은 이유로 들었고(7명), 그 다음으로는 “사실조사 가능인력을 보유하고 있다”, “수년간 유경험기관이다”, “인지도가 나은 편이다”, “인터넷과 전화상담이 가능하다”, “위원회의 여성비율이 높다” 등의 이유를 제시하고 있다.

노동위원회에 대해서는 지리적 접근성(11명), 인지도가 높아서(3명)의 순으로 이유를 제시하였고, 기타의견으로 “인터넷과 전화상담이 가능하므로”, “일반 노사문제와 연계처리가능” 등의 이유를 제시하고 있다.

남녀차별개선위원회에 대해서는 여성전담 정부부처라는 이미지(4명)를 가장 많이 제시하였고, 기타의견으로 “성희롱에 대해서 많이 이용하는 기관으로 알려져 있어서”, “인터넷과 전화상담이 가능하므로” 등의 이유를 제시하였다.

국가인권위원회에 대해서는 종합적인 차별판단기관 이미지 때문이라는 이유(3명)를 가장 많이 제시하였고, 그밖에 “인터넷과 전화상담이 가능하므로”, “일반인들이 이용하기 쉬운 위치이다” 등의 이유를 제시하였다.

<표 Ⅲ-3> 위원회 이용이 쉽다고 생각하는 이유(3명이상 응답)

(단위 : 명)

구 분	쉽다고 생각하는 이유	응답자수
고용평등위원회	지리적 접근성	7
노동위원회	① 지리적 접근성	11
	② 인지도 높다	3
남녀차별개선위원회	여성전담 정부부처 이미지	4
국가인권위원회	종합적인 차별판단기관 이미지	3

3) 위원회 이용이 어렵다고 생각하는 이유

<표 Ⅲ-4> 위원회 이용이 어렵다고 생각하는 이유

(단위 : 명)

구 분	어렵다고 생각하는 이유	응답자수
고용평등위원회	①홍보부족 등으로 위원회를 잘 모른다	15
	②지리적으로 접근하기 어렵다	8
	③구제권한의 미흡	3
	④기타	3
노동위원회	①성차별 판단에 관한 전문성 부족	5
	②홍보부족 등으로 위원회를 잘 모른다	5
	③업무영역이 부당해고 등에 한정되므로	3
	④기능·역할에 대한 인식 부족	3
	⑤기타	5
남녀차별개선위원회	①지리적으로 접근하기 어렵다	22
	②홍보부족 등으로 위원회를 잘 모른다	7
	③기능·역할에 대한 신뢰감 부족	3
	④기타	3
국가인권위원회	①지리적으로 접근하기 어렵다	19
	②기능·역할에 대한 인식 부족	6
	③홍보부족 등으로 위원회를 잘 모른다	5
	④기타	5

다음에는 위원회 이용이 어려울 것 같다고 생각하는 경우 그 이유가 무엇인지에 대해 질문한 결과, 고용평등위원회에 대해서는 홍보부족 등으로 위원회를 잘 모른다(15명)는 의견이 가장 많았고, 그 다음으로 지리적으로 접근하기 어렵기 때문(8명), 실질적 사건해결을 위한 구제권한의 미흡성(3명)을 이유로 들고 있다. 기타 의견으로는 “성희롱 등 여성관련문제는 다룰 것처럼 느껴지지 않는다”, “위원회 자체가 사용자 쪽에 기운 입장이라고 생각된다”, “인터넷 사용방법을 모를 수 있다” 등을 제시하고 있다.

노동위원회에 대해서는 성차별 판단에 관한 전문성이 부족하다(5명), 홍보부족 등으로 위원회를 잘 모른다(5명), 업무영역이 부당해고 등에 한정되기 때문(3명), “노동위원회에서 차별문제를 다루는 것을 잘 모른다”, “성희롱 등 여성관련문제는 다룰 것처럼 느껴지지 않는다” 등 노동위원회 기능·역할에 대한 인식 부족(3명)을 제시하였고, 기타의견으로 “인터넷 사용방법 모를 수 있다”, “위원회 자체가 사용자 쪽에 기운 입장이라고 생각된다”, “위원회 구성이 주로 남성으로 구성되기 쉽다” 등의 의견을 제시하였다.

남녀차별개선위원회에 대해서는 지리적으로 접근하기 어렵기 때문(22명)이 가장 많고, 그 다음으로 홍보부족 등으로 위원회를 잘 모른다(7명), “고용문제에 대한 전문성은 부족할 것으로 생각된다”, “성희롱 문제라면 접근하기 용이하겠지만 그 외의 차별문제는 쉽지 않을 것 같다”, “일상적인 고용생활 속에서의 문제발생에 대응하기는 어려울 것 같다” 등 기능·역할에 대한 신뢰감 부족(3명)을 제시하였다. 기타의견으로는 “정부중앙청사는 일반인들의 접근이 어렵다”, “위원회 자체가 사용자 쪽에 기운 입장이라고 생각한다”, “인터넷 사용방법 모를 수 있다” 등의 의견을 제시하였다.

국가인권위원회에 대해서는 지리적 접근이 어렵기 때문(19명)이 가장 많았고, “해당업무라는 인식부족”, “성차별문제는 인권문제라기 보다 여성부 소관으로 흔히 이해된다” 등 기능·역할에 대한 인식 부족(6명), 홍보부족 등으로 위원회를 잘 모른다(5명)의 순으로 의견을 제시하였다. 기타의견으로는 “인터넷 사용방법을 모를 수 있다”, “심각한 경우 아니면 취급하지 않을 것 같다”, “시민단체 등을 통하지 않고는 힘들 것이다”, “위원회 자체가 사용자 쪽에 기운 입장이라고 생각한다” 등의 의견을 제시하였다.

## 다. 문제제기 기한의 적절성

### 1) 문제제기 기한에 대한 의견

<표 Ⅲ-5> 문제제기 기한에 대한 의견

(단위 : 명(%))

구 분	문제제기 기한	계	짧다	적당하다	길다
고용평등위원회	3개월	43(100.0)	21(48.8)	21(48.8)	1(2.4)
노동위원회	90일	43(100.0)	19(44.2)	22(51.2)	2(4.6)
남녀차별개선 위원회	1년이하	43(100.0)	6(13.9)	27(62.8)	10(23.3)
국가인권위원회	원칙적으로 1년이하	43(100.0)	5(11.6)	28(65.1)	10(23.3)

여기서는 각 위원회가 정하고 있는 사건발생으로부터 일정기간까지로 문제제기기한을 정하고 있는 것에 대해 어떻게 생각하는지 질문하였다.

고용평등위원회의 문제제기 기한인 3개월에 대해, 응답자 총 43명 중 짧은 의견은 21명(48.4%), 적당하다는 의견도 21명(48.8%)으로 같았고, 길다는 의견은 1명(2.4%)이었다.

노동위원회의 문제제기 기한인 90일에 대해, 응답자 총 43명 중 짧은 의견은 19명(44.2%), 적당하다는 의견은 22명(51.2%), 길다는 의견은 2명(4.6%)이었다.

남녀차별개선위원회의 문제제기기한인 1년 이하에 대해, 짧은 의견은 6명(13.9%), 적당하다는 의견은 27명(62.8%), 길다는 의견은 10명(23.3%)이었다.

국가인권위원회의 문제제기기한인 원칙적으로 1년 이하에 대해, 짧은 의견은 5명(11.6%), 적당하다는 의견은 27명(62.8%), 길다는 의견은 10명(23.3%)이었다.

여기서 4개 위원회 문제제기 기한에 대해 적당하다는 의견이 모두 가장 많지만, 적당하다는 의견을 제외하고 볼 때, 그 기한을 3개월로 정하고 있는 고용평등위원회와 노동위원회에 대해서는 짧다는 의견이, 1년으로 정하고 있는 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회에 대해서는 길다는 의견이 많은 것으로 나타났다.

더구나 그 기한을 3개월로 정하고 있는 고용평등위원회와 노동위원회에 대해서는 짧다는 의견은 44.8%, 44.2%로 상대적으로 높은 반면에, 1년으로 정하고 있는 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회에 대해서는 길다는 의견이 23.3%로 나타나 고용평등위원회와 노동위원회의 문제제기 기한이 짧은 것에 대해 더 많이 지적하고 있음을 볼 수 있다.

이에 따라 문제제기기한으로 사안이 발생한 때로부터 3개월정도로 기한을 제한하는 것은 너무 짧기 때문에 개선을 위한 검토가 필요한 부분이라고 하겠다.

## 2) 문제제기 기한이 짧다고 생각하는 이유

<표 III-6> 문제제기 기한이 짧다고 생각하는 이유

(단위 : 명)

구 분	짧다고 생각하는 이유	응답자수
고용평등위원회	①성차별사안 문제제기 하기엔 기간 촉박	8
	②6개월 또는 6개월 이상 1년 이내	3
	③기타	4
노동위원회	①성차별사안 문제제기 하기엔 기간 촉박	4
	②6개월 또는 6개월 이상 1년 이내	3
	③기타	4

각 위원회가 정한 문제제기 기한이 짧다고 생각하는 이유에 대해 질문하였다. 그 기한이 짧다고 전문가들이 많이 지적한 고용평등위원회와 노동위원회에 대한 의견을 보면 다음과 같다.

고용평등위원회의 문제제기 기한(3개월)이 짧다고 생각하는 이유로는, “문제의 중요성에 비추어 시기 촉박”, “사건의 성격 규명 및 신청 여부 결정 시간이 걸릴 듯”, “사건의 특성상 분쟁이 공론화, 표면화되기까지 시간이 걸린다”, “해결이 어렵다고 하더라도 기한을 정해 신고 자체를 막는 것은 부당하다”, “즉각적 고발이 어려운 사정이 있을 수 있다”, “당사자들이 문제 해결을 위하여 숙고하는 시간이 필요한 데 부족한 것 같다”, “신청을 결심하는데 시간이 걸릴 수 있으므로”, “근로기준법은 임금채권소멸시효를 3년으로 하고 있으므로 적어도 1년으로 하고 특별한 사정이 있는 경우 예외를 허용하는 것이 필요하다” 등 성차별사안을 문제제기 하기에 기간이 촉박하다는 의견(8명)을 제시하였고, 그 기간으로 6개월 또는 6개월 이상 1년 이내가 적당하다는 의견(3명)을 제시하기도 하였다.

노동위원회의 문제제기 기한이 짧다고 생각하는 이유는 위 고용평등위원회의 경우와 같은 이유로 성차별사안을 문제제기 하기에 기간이 촉박하다(4명), 6개월 또는 6개월 이상 1년 이내가 적당하다(3명)는 의견이 제시되었다.

### 3) 문제제기 기한이 길다고 생각하는 이유

<표 Ⅲ-7> 문제제기 기한이 길다고 생각하는 이유

(단위 : 명)

구 분	길다고 생각하는 이유	응답자수
남녀차별개선위원회	①문제제기 기한 길어지면 혼란 초래	3
	②증거소멸	3
	③기타	2
국가인권위원회	①문제제기 기한 길어지면 혼란 초래	3
	②증거소멸	3
	③기타	2

남녀차별개선위원회와 국가인권위원회의 문제제기 기한이 길다고 생각하는 이유로, 두 위원회에 대해 동일한 이유를 제시하고 있다. 즉, “고용상

분쟁은 신속히 처리하는 것이 노사당사자에게 모두 이익이 된다”, “지난 사건에 대해 기간이 너무 길면 사건의 본질이 왜곡될 수 있으므로”, “법적 안정성, 사실규명곤란“ 등의 문제제기 기한이 길어지면 혼란 초래 가능성이 있다는 의견과, “증거 확보가 어렵다”, “사실정황·증거 등 확보가 신속하게 이루어져야 될 것이나 처리기한이 장기간일 경우 행위자가 증거를 없애거나 은폐할 기회를 줄 수 있음이 우려된다”로 증거가 소멸될 수 있다는 의견을 제시하고 있다. 그리고 그 기한으로 “노동위원회와 같은 기간으로 하는 것이 적당함”, “6개월에서 1년 사이, 1년 이하로 통일하는 것이 바람직“ 등의 의견을 제시하였다.

## 라. 사건처리기간의 적절성

### 1) 사건처리기간에 대한 의견

<표 III-8> 사건처리기간에 대한 의견

(단위 : 명(%))

구 분	사건처리 기간	계	짧다	적당하다	길다
고용평등위원회	30일	44(100.0)	18(40.9)	25(56.8)	1(2.3)
노동위원회	60일	44(100.0)	5(11.4)	31(70.4)	8(18.2)
남녀차별개선 위원회	90일	47(100.0)	—	24(51.1)	23(48.9)
국가인권위원회	3개월	47(100.0)	1(2.2)	23(48.9)	23(48.9)

각 위원회의 사건처리기간에 대해 어떤 의견을 가지고 있는지 질문하였다.

고용평등위원회의 사건처리기간(30일)에 대해서는 응답자 총 44명 중 짧다는 의견이 18명(40.9%), 적당하다는 의견이 25명(56.8%), 길다는 의견이 1명(2.3%)이었다.



노동위원회의 사건처리기간(60일)에 대해서는 응답자 총 44명 중 짧은 의견은 5명(11.4%)이었고, 적당하다는 의견은 31명(70.4%)으로 가장 많았으며, 길다는 의견은 8명(18.2%)이었다.

남녀차별개선위원회의 사건처리기간(90일)에 대해, 응답자 총 47명 중 짧은 의견은 없었고, 적당하다는 의견은 24명(50.1%), 길다는 의견이 23명(48.9%)으로 비슷하게 나타났다.

국가인권위원회의 사건처리기간(3개월)에 대해, 응답자 총 47명 중 짧은 의견은 1명(2.2%)이었고, 적당하다는 의견이 23명(48.9%), 길다는 의견도 23명(48.9%)으로 같았다.

4가지 위원회 모두 사건처리기간에 대해 적당하다고 보는 의견이 가장 많았다. 적당하다는 의견을 제외하고 볼 때, 고용평등위원회의 30일은 짧은 의견이 많고, 노동위원회의 60일은 적당하다, 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회의 1년은 적당하다와 길다가 비슷하게 나타나고 있다. 이를 볼 때, 전문가들은 대체로 남녀차별처리기구의 사건처리기간을 60일 정도가 적당한 것으로 보고 있는 것 같다.

## 2) 사건처리기간이 짧다고 생각하는 이유

<표 Ⅲ-9> 사건처리기간이 짧다고 생각하는 이유

(단위 : 명)

구 분	짧다고 생각하는 이유	응답자수
고용평등위원회	①필요한 조사를 위해 상당기간 소요	12
	②기타	3

사건처리기간이 짧다는 의견을 많이 낸 고용평등위원회의 경우 그 이유에 대해서는 필요한 조사, 증거수집을 위해 상당기간이 소요된다는 의견이 12명으로 가장 많았고, 그 외 기타의견으로는 “위원회가 30일내에 처리할 수 있을 만큼 자주 열릴 수 있는지가 의문이다”, “노동위원회와 같은 수준으로 하는 것이 적당하다” 등의 의견이 있었다.

## 3) 사건처리기간이 길다고 생각하는 이유

&lt;표 III-10&gt; 사건처리기간이 길다고 생각하는 이유

(단위 : 명)

구 분	길다고 생각하는 이유	응답자수
노동위원회	사건처리는 신속하게	4
남녀차별개선위원회	①신속한 문제해결 미흡	9
	②기간 지연으로 당사자 고통 커짐	6
국가인권위원회	①신속한 문제해결 미흡	10
	②기간 지연으로 당사자 고통 커짐	4

사건처리기간이 길다고 한 응답자들이 제시한 이유는 다음과 같다.

노동위원회의 사건처리기간이 길다고 생각하는 이유로는 사건처리는 신속하게 이뤄져야 한다는 의견을 제시하였다(4명).

남녀차별개선위원회의 사건처리기간이 길다고 생각하는 이유로는 “신속한 문제해결 미흡”, “조사기간이 더 길어지기도 하고 결과까지 기일이 오래 걸려 힘들다”, “될 수 있으면 처리기간은 짧게 해야 하며 필요시 적정요건을 정하여 연기가 가능하도록 하는 것이 바람직하다”, “최종판결이 아닌 권고 수준의 판정을 내리는데 너무 길다”, “보다 조속한 처리와 복직이 필요”, “90일이나 3개월이라면 성차별이 이미 실행되어 노사 모두 익숙해질 수 있는 시기이므로 성차별 발생시 신속한 처리가 다음의 성차별을 예방하는 구실도 할 것으로 판단됨” 등 신속한 문제해결이 필요하다는 의견(9명)을 제시하였다.

그 다음으로는 “사건처리기간의 지연은 분쟁당사자간의 관계를 불안정하게 만들기 때문”, “지나치게 장기화되면 인권보장에 미흡”, “조사가 진행 중인 기간 동안 진정인은 큰 정신적 고통을 겪는다”, “당사자들에게 고통의 기간이 길다”, “3달까지 가면 시정, 진정 요구자의 피해가 더 커질 수 있다”, “당사자가 처한 상황의 급박성” 등 기간지연으로 당사자의 고통이 커지기 때문이란 의견(6명)을 제시하였다.

국가인권위원회도 남녀차별개선위원회의 경우와 유사하게 신속한 문제해결이 필요하다(10명), 기간지연으로 당사자의 고통이 커지기 때문(6명)의 순으로 의견을 제시하였다.

## 마. 신청권자

### 1) 신청권자에 대한 의견

<표 Ⅲ-11> 신청권자에 대한 의견

(단위 : 명(%))

구 분	신청권자	계	신청권자의 범위를 확대시켜야 한다	적절하다	신청권자의 범위를 축소시켜야 한다
고용평등위원회	근로자, 노동조합, 사업주	46(100.0)	11(23.9)	33(71.7)	2(4.4)
노동위원회	근로자, 노동조합	46(100.0)	11(23.9)	33(71.7)	2(4.4)
남녀차별개선 위원회	피해자 (자연인)	47(100.0)	33(70.2)	14(29.8)	—
국가인권위원회	피해자, 제3자	47(100.0)	8(17.0)	34(72.4)	5(10.6)

고용상 성차별이나 성희롱분쟁 발생시 각 위원회에 조정 등의 신청을 할 수 있는 신청권자에 대한 의견을 물어 보았다.

고용평등위원회의 신청권자(근로자, 노동조합, 사업주)에 대한 의견을 보면, 응답자 총 46명 중 신청권자의 범위를 확대시켜야 한다는 의견이 11명(23.9%), 적절하다는 의견이 33명(71.7%), 신청권자의 범위를 축소시켜야 한다는 의견이 2명(4.4%)이었다.

노동위원회의 신청권자(근로자, 노동조합)에 대한 의견도 응답자 총 46명 중 ‘신청권자의 범위를 확대해야 한다’가 11명(23.9%), ‘적절하다’가 33명(71.7%), ‘신청권자의 범위를 축소시켜야 한다’가 2명(4.4%)이었다.

남녀차별개선위원회의 신청권자(피해자)에 대한 의견은 응답자 총 47명 중 ‘신청권자의 범위를 확대시켜야 한다’가 33명(70.2%), ‘적절하다’가 14명(29.8%), ‘신청권자의 범위를 축소시켜야 한다’는 없었다.

국가인권위원회의 신청권자(피해자, 제3자)에 대한 의견은 응답자 총 47명 중 ‘신청권자의 범위를 확대시켜야 한다’가 8명(17.0%), ‘적절하다’가 34명(72.4%), ‘신청권자의 범위를 축소시켜야 한다’가 5명(10.6%)이었다.

이를 통해 전문가들은 신청권자로 피해자 개인만이 아니라 노동조합, 제3자 등 피해자 이외의 자를 신청권자로 인정하는 것을 다수가 지지하고 있다.

## 2) 신청권자의 범위를 확대시켜야 하는 이유

<표 III-12> 신청권자의 범위를 확대시켜야 하는 이유

(단위 : 명)

구 분	확대시켜야 하는 이유	응답자수
노동위원회	①제 3자 가능 필요	4
	②사용자의 구제부분도 반영필요	2
남녀차별개선위원회	①제 3자 가능 필요	22
	②사용자의 구제부분도 반영필요	1

신청권자의 범위를 확대시켜야 하는 의견을 제시한 경우를 보면, 노동위원회에 대해서는 “노조가 없는 사업장의 경우 피해신고자는 본인만 가능하다는 한계가 있다” 등의 제3자를 포함해야 한다는 의견(4명)이 있었고, “앞으로 사용자의 구제적 차원도 고려해서 반영할 필요가 있다는 의견(2명)을 제시한 경우도 있다.

남녀차별개선위원회에 대해서는 “위원회 권한범위나 고용계속 중 피해자 본인이 문제제기하기 어렵다는 점을 고려하면 이해관계인의 신청도 허용해야 한다”, “피해자 개인이 신청하기 곤란한 경우가 많다”, “피해자가 직접 신청할 경우, 심각한 피해를 당할 우려가 있으므로 제3자 포함해야 함”, “노동조합 등 근로자 대표기구 인정 필요”, “제3자가 가능해야 한다, 특히 여성들의 경

우 노조가 없는 사업장에 많이 있는데 여성근로자 혼자 진행하기 어렵다”, “법인도 포함시키고 제3자도 가능하게 해야 함”, “여성단체 등 제3자가 사건을 인지하는 경우가 많고 당사자는 회피하는 경우가 많다”, “시민단체 등의 적극적인 역할이 기대됨”등의 의견(22명)을 가장 많이 제시하였다. 여기에서도 사용자의 구체적 차원도 고려, 반영해야 할 것이라는 의견(1명)을 제시하기도 하였다.

### 3) 신청권자의 범위를 축소시켜야하는 이유

<표 Ⅲ-13> 신청권자의 범위를 축소시켜야 하는 이유

(단위 : 명)

구 분	축소시켜야하는 이유	응답자수
고용평등위원회	①사업주·노조는 관여할 문제아님	1
	②사생활보호의 필요성	1
노동위원회	①사업주·노조는 관여할 문제아님	1
	②사생활보호의 필요성	1
국가인권위원회	제3자의 신청남발 가능성 있음	4

신청권자의 범위를 축소시켜야 하는 의견을 제시한 경우를 보면, 고용평등위원회와 노동위원회의 경우 신청권자의 범위를 축소시켜야하는 이유로 “사업주·노조는 관여할 문제가 아니다”, “개인의 인격권과 관련있고, 사생활보호의 필요성이 있음” 등의 의견을 제시하였다.

국가인권위원회의 경우 “신청이 남발할 수 있다”, “제 3자가 본인의 의사와 관계없이 신청권자가 되는 것은 문제이다”, “피해자로 국한시켜야 고발남용이 줄어들 것 같다” 등의 의견을 제시하고 있다.

이상에서 신청권자 축소에 대한 의견은 많지 않음을 볼 수 있다.

## 바. 각종 위원회의 전문성

### 1) 각종 위원회의 전문성에 대한 의견

<표 Ⅲ-14> 각종 위원회의 전문성에 대한 의견

(단위 : 명(%))

구 분	계	전문성이 매우 높다	전문성이 높다	전문성이 부족하다	전문성이 전혀 없다
고용평등위원회	44(100.0)	3(6.8)	12(27.3)	29(65.9)	—
노동위원회	44(100.0)	3(6.8)	20(45.5)	18(40.9)	3(6.8)
남녀차별개선 위원회	44(100.0)	3(6.8)	21(47.7)	20(45.5)	—
국가인권위원회	43(100.0)	1(2.3)	20(46.5)	19(44.2)	3(7.0)

고용평등위원회, 노동위원회의 한 지방위원회, 그리고 남녀차별개선위원회, 국가인권위원회의 2003년 8월 현재 위원들의 직업, 성별을 제시한 후 당해 위원회의 고용상 성차별이나 성희롱 분쟁을 판단하기 위한 전문성이나 여성과 남성의 관점을 고려한 성인지적 관점은 어느 정도라고 생각하는지를 질문하였다.

다만, 위원들의 직업, 성별을 제시한 것만으로 위원들의 고용상 성차별분쟁 해결에 관한 전문성이나 성인지적 관점의 유무를 판단하는 것의 한계는 있다. 여기서 실제 기구경험여부가 응답결과의 신뢰도를 높이는 관건이라 할 것인데, 대상자의 경험율이 실제로 그다지 높지 않다면, 이 응답결과는 참고하는 정도로 받아 들여야 할 것이다.

각종 위원회의 전문성과 관련하여, 고용평등위원회에 대해서는 응답자 총 44명 중 ‘전문성이 매우 높다’가 3명(6.8%), ‘전문성이 높다’가 12명(27.3%), ‘전문성이 부족하다’가 29명(65.9%)이었다.

노동위원회에 대해서는 응답자 총 44명 중 ‘전문성이 매우 높다’가 3명(6.8%), ‘전문성이 높다’가 20명(45.5%), ‘전문성이 부족하다’가 18명(40.9%), ‘전문성이 전혀 없다’가 3명(6.8%)이었다.

남녀차별개선위원회에 대해서는 응답자 총 44명 중 ‘전문성이 매우 높다’가 3명(6.8%), ‘전문성이 높다’는 21명(47.7%)이었고 ‘전문성이 부족하다’는 20명(45.5%)이었다.

국가인권위원회에 대해서는 응답자 총 43명 중 ‘전문성이 매우 높다’가 1명(2.3%), ‘전문성이 높다’가 20명(46.5%), ‘전문성이 부족하다’가 19명(44.2%), ‘전문성이 전혀 없다’가 3명(7.0%)이었다.

여기서 ‘전문성이 매우 높다’와 ‘전문성이 높다’를 전문성이 있는 것으로, ‘전문성이 부족하다’와 ‘전문성이 전혀 없다’를 전문성이 부족한 것으로 본다면, 남녀차별개선위원회(54.5%), 노동위원회(52.3%)가 고용상 성차별이나 성희롱분쟁의 판단과 관련하여 전문성이 있는 것으로, 고용평등위원회(65.9%), 국가인권위원회(51.2%)가 상대적으로 전문성이 부족한 것으로 나타났다.

## 2) 각종 위원회의 성 인지적 관점에 대한 의견

<표 III-15> 각종 위원회의 성 인지적 관점에 대한 의견

(단위 : 명(%))

구 분	계	성 인지적 관점이 매우 높다	성 인지적 관점이 높다	성 인지적 관점이 부족하다	성 인지적 관점이 전혀 없다
고용평등위원회	44(100.0)	4(9.1)	13(29.6)	25(56.8)	2(4.5)
노동위원회	45(100.0)	—	4(8.9)	30(66.7)	11(24.4)
남녀차별개선 위원회	45(100.0)	3(6.7)	26(57.8)	16(35.5)	—
국가인권위원회	44(100.0)	1(2.3)	18(40.9)	24(54.5)	1(2.3)

각종 위원회의 성 인지적 관점에 대한 의견을 살펴보면, 고용평등위원회의 경우 응답자 총 44명 중 ‘성 인지적 관점이 매우 높다’가 4명(9.1%), ‘성 인지적 관점이 높다’가 13명(29.6%), ‘성 인지적 관점이 부족하다’가 25명(56.8%), ‘성 인지적 관점이 전혀 없다’가 2명(4.5%)인 것으로 나타났다.

노동위원회에 대해서는 총 45명이 응답하였는데, 이 중 ‘성 인지적 관점이

매우 높다'는 없었고, '성 인지적 관점이 높다'는 4명(8.9%), '성 인지적 관점이 부족하다'는 30명(66.7%), '성 인지적 관점이 전혀 없다'는 11명(24.4%)이었다.

남녀차별개선위원회에 대해서는 응답자 총 45명 중 '성인지적 관점이 매우 높다'가 3명(6.7%), '성 인지적 관점이 높다'가 26명(57.8%), '성 인지적 관점이 부족하다'가 16명(35.5%)이었다.

국가인권위원회에 대해서는 응답자 총 44명 중 '성 인지적 관점이 매우 높다'가 1명(2.3%), '성 인지적 관점이 높다'가 18명(40.9%), '성 인지적 관점이 부족하다'가 24명(54.5%), '성 인지적 관점이 전혀 없다'가 1명(2.3%)이었다.

여기서 '성 인지적 관점이 매우 높다'와 '성 인지적 관점이 높다'를 성인지적 관점이 있는 것으로, '성 인지적 관점이 부족하다'와 '성 인지적 관점이 전혀 없다'를 성 인지적 관점이 부족한 것으로 본다면, 남녀차별개선위원회(64.5%), 국가인권위원회(43.2%)가 고용상 성차별이나 성희롱분쟁의 판단과 관련하여 성 인지적 관점이 있는 것으로, 노동위원회(91.1%), 고용평등위원회(61.3%)가 상대적으로 성인지적 관점이 부족한 것으로 나타났다.

## 사. 결정사항의 실효성

<표 III-16> 위원회 결정사항의 실효성에 대한 의견

(단위 : 명(%))

구 분	위원회 조치	계	매우 도움이 될 것이다	약간 도움이 될 것이다	거의 도움이 되지 않을 것이다	전혀 도움이 되지 않을 것이다
고용평등위원회	원상회복적 조정	47(100.0)	5(10.7)	23(48.9)	19(40.4)	—
노동위원회	원상회복적 구제명령	47(100.0)	22(46.8)	22(46.8)	3(6.4)	—
남녀차별개선 위원회	원상회복, 손해배상, 조정	47(100.0)	20(42.6)	23(48.9)	4(8.5)	—
국가인권위원회	합의권고, 조정, 구제조치 등 권고	47(100.0)	8(17.0)	25(53.2)	12(25.5)	2(4.3)



고용상 성차별, 성희롱 분쟁처리 신청에 대하여 각 위원회가 조사, 심의를 통해 내리는 조치사항들이 피해당사자들의 분쟁상황을 해결하는데 얼마나 도움이 되는지에 대한 의견을 물었다.

그 중 고용평등위원회의 조치(원상회복적 조정)에 대해서는 응답자 총 47명 중 ‘매우 도움이 될 것이다’가 5명(10.7%), ‘약간 도움이 될 것이다’가 23명(48.9%), ‘거의 도움이 되지 않을 것이다’가 19명(40.4%)이었다.

노동위원회의 조치(원상회복적 구제명령)에 대해서는 ‘매우 도움이 될 것이다’가 22명(46.8%), ‘약간 도움이 될 것이다’가 22명(46.8%), ‘거의 도움이 되지 않을 것이다’가 3명(6.4%)이었다.

남녀차별개선위원회의 조치(원상회복, 손해배상, 조정)에 대해서는 ‘매우 도움이 될 것이다’가 20명(42.6%), ‘약간 도움이 될 것이다’가 23명(48.9%), ‘거의 도움이 되지 않을 것이다’가 4명(8.5%)이었다.

국가인권위원회의 조치(합의권고, 조정, 구제조치 등 권고)에 대해서는 ‘매우 도움이 될 것이다’가 8명(17.0%), ‘약간 도움이 될 것이다’가 25명(53.2%), ‘거의 도움이 되지 않을 것이다’가 12명(25.5%), ‘전혀 도움이 되지 않을 것이다’가 2명(4.3%)이었다.

여기서 ‘매우 도움이 될 것이다’와 ‘약간 도움이 될 것이다’를 도움이 되는 쪽으로, ‘거의 도움이 되지 않을 것이다’와 ‘전혀 도움이 되지 않을 것이다’를 도움이 되지 않는 쪽으로 본다면, 노동위원회(93.6%), 남녀차별개선위원회(91.5%)가 조치사항들이 피해당사자들의 분쟁상황을 해결하는데 도움이 되는 것으로 볼 수 있고, 고용평등위원회(40.4%), 국가인권위원회(29.8%)는 상대적으로 도움이 되지 않는 것으로 보고 있는 것 같다.

#### 아. 각종 위원회 보완 사항

피해당사자에 대한 보다 실효성 있는 권리구제를 위해 각 위원회에 보완되어야 할 사항은 무엇인지 중요하다고 생각되는 3가지를 순서대로 고르도록 질문하였다. 답변의 편의를 위해 다음 9가지 사항을 제시하였다. ① 접근의 용이성 ② 사건의 신속한 처리 ③ 비용문제 ④ 결정사항에 대한 이행의 강제

력 보강 ⑤ 집행력 확보 ⑥ 위원회의 전문성 ⑦ 위원회의 남녀위원의 적절한 배치 ⑧ 위원회의 근로자, 사용자위원의 적절한 배치 ⑨ 사건접수에 따른 회사로부터의 불이익 배제가 그것이다.

#### 1) 1순위만 결과분석

<표 Ⅲ-17> 각종 위원회 보완사항 (1순위)

(단위 : 명(%))

구 분	고용평등 위원회	노동위원회	남녀차별 개선위원회	국가인권 위원회
계	47(100.0)	47(100.0)	47(100.0)	47(100.0)
① 접근의 용이성	<b>12(25.5)</b>	5(10.6)	<b>17(36.2)</b>	<b>14(29.8)</b>
② 사건의 신속한 처리	3(6.4)	3(6.4)	1(2.1)	2(4.3)
③ 비용문제	—	—	—	1(2.1)
④ 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강	<b>17(36.2)</b>	5(10.6)	<b>19(40.4)</b>	<b>17(36.2)</b>
⑤ 집행력 확보	4(8.5)	2(4.3)	5(10.6)	7(14.9)
⑥ 위원회의 전문성	5(10.6)	<b>13(27.7)</b>	2(4.3)	4(8.5)
⑦ 위원회의 남녀위원의 적절한 배치	2(4.3)	<b>11(23.4)</b>	—	—
⑧ 위원회의 근로자, 사용자위원의 적절한 배치	1(2.1)	5(10.6)	1(2.1)	1(2.1)
⑨ 사건접수에 따른 회사로 부터의 불이익 배제	3(6.4)	3(6.4)	1(2.1)	1(2.1)

각종 위원회의 보완사항에 대해 1순위로만 비교한 결과를 보면, 응답자 총 47명 중 고용평등위원회의 경우 결정사항에 대한 이행의 강제력을 보강해야 한다는 의견이 17명(36.2%)으로 가장 많았고, 접근의 용이성 문제가 12명(25.5%)으로 두 번째였다.

노동위원회는 위원회의 전문성 문제가 13명(27.7%)으로 가장 많았고, 위원회의 남녀위원의 적절한 배치가 필요하다는 의견이 11명(23.4%)으로 뒤를 이었다.

남녀차별개선위원회의 경우엔 결정사항에 대한 이행의 강제력을 보장해야 한다는 의견이 19명(40.4%)으로 가장 많았으며 접근의 용이성 문제가 17명(36.2%)으로 두 번째였다.

국가인권위원회의 경우도 고용평등위원회, 남녀차별 개선위원회와 같이 결정사항에 대한 이행의 강제력을 보장해야 한단 의견이 17명(36.2%)으로 가장 많았고 접근의 용이성 문제가 14명(29.8%)으로 뒤를 이었다.

## 2) 복수응답 결과분석

<표 Ⅲ-18> 각종 위원회 보완사항 (복수응답)

(단위 : 명)

구 분	고용평등 위원회	노동위원회	남녀차별 개선위원회	국가인권 위원회
① 접근의 용이성	20	8	31	33
② 사건의 신속한 처리	9	10	19	18
③ 비용문제	1	6	3	2
④ 결정사항에 대한 이행의 강제력 보장	30	20	32	30
⑤ 집행력 확보	20	13	22	24
⑥ 위원회의 전문성	27	22	13	14
⑦ 위원회의 남녀위원의 적절한 배치	8	32	4	8
⑧ 위원회의 근로자, 사용자 위원의 적절한 배치	7	4	4	2
⑨ 사건접수에 따른 회사로 부터의 불이익 배제	15	8	8	5

각종 위원회의 보완사항에 대해 복수응답을 비교한 결과를 살펴보면, 고용평등위원회의 경우 결정사항에 대한 이행의 강제력이 보장되어야 한다(30명), 위원회의 전문성 보완(27명), 접근의 용이성과 집행력 확보(각 20명)의 순서로 나타났다.

노동위원회의 경우 위원회 남녀위원의 적절한 배치(32명), 위원회의 전문성 보완 (22명), 결정사항에 대한 이행의 강제력이 보장(20명)의 순서로 나타났다.

남녀차별개선위원회는 결정사항에 대한 이행의 강제력 보장(32명), 접근의 용이성(31명), 집행력 확보(22명)의 순으로 제시되었다.

이상의 복수응답결과를 일목요연하게 표로 처리하면 다음과 같다.

<표 III-19> 각종 위원회 보완사항 (요약)

구 분	순위	보완사항
고용평등위원회	1	④ 결정사항에 대한 이행의 강제력 보장
	2	⑥ 위원회의 전문성
	3	① 접근의 용이성 ⑤ 집행력 확보
노동위원회	1	⑦ 위원회의 남녀위원의 적절한 배치
	2	⑥ 위원회의 전문성
	3	④ 결정사항에 대한 이행의 강제력 보장
남녀차별개선위원회	1	④ 결정사항에 대한 이행의 강제력 보장
	2	① 접근의 용이성
	3	⑤ 집행력 확보
국가인권위원회	1	① 접근의 용이성
	2	④ 결정사항에 대한 이행의 강제력 보장
	3	⑤ 집행력 확보

그밖에 각 위원회 보완사항에 대한 기타의견으로 제시한 내용 중 중요한 몇 가지를 적어보면 다음과 같다.

노동위원회의 경우 “차별사건처리 관할권의 확대”, “공익위원 선정 과정 개선”, “노동위 명령 미이행시 처벌 및 손해청구가 가능토록 특히 중노위 명령 미이행시 제재방안 확보”, “성인지적 관점 보완” 등이 지적되었다.

남녀차별개선위원회의 경우 “노사관계에 관한 전문성 있는 위원으로 보강할 필요 있음”, “구제 명령 미이행시 제재방안 마련” 등을 지적하였다.

국가인권위원회의 경우 “노사관계에 관한 전문성 있는 위원으로 보강할 필요 있음”, “위원구성의 편중 배제” 등이 지적되었다.

#### 자. 각종 위원회 업무조정에 관한 의견

이상의 4가지 위원회에 의한 권리구제절차에 대해 향후 업무조정에 대한 의견을 물었다.

이에 대해 총 46명이 응답하였으며, ‘비슷한 조직끼리는 합치고, 장점이 제일 많은 기관을 기준으로 다시 편제한다’가 24명(52.2%)으로 가장 많고, ‘위원회간 기능조정, 사건배분에 관한 조정회의를 두고, 그 결정에 따른다’가 13명(28.2%), ‘현행 위원회 체제를 그대로 두되, 각종 위원회의 단점을 보완한다’가 9명(19.6%)의 순으로 나타났다.

<표 Ⅲ-20> 각종 위원회 업무조정에 관한 의견

(단위 : 명(%))

순 위	개선방안	명(%)
1	비슷한 조직끼리는 합치고, 장점이 제일 많은 기관을 기준으로 다시 편제한다.	24(52.2)
2	위원회간 기능조정, 사건배분에 관한 조정회의를 두고, 그 결정에 따른다.	13(28.2)
3	현행 위원회 체제를 그대로 두되, 각종 위원회의 단점을 보완한다.	9(19.6)

기타의견으로는 “고용평등위원회를 특별노동위원회로 지위 부여하여 처분에 강제력 부여”, “우선 각 위원회 자체가 처리하는 부분이 상이한 면이 있는 것 같다”, “해피콜 서비스처럼 전화번호 하나로 판단을 요구하면 그 사건을

각 위원회에 배분해 주는 시스템을 구축하고 이의 운영성과를 토대로 위원회 간의 기능과 역할을 재정비 한다”, “기능 및 일괄해결을 중요하게 고려하여 조직 재편”, “고용평등위원회 같은 경우는 전문가들조차도 이용의 필요성을 느끼지 못하고 있다”, “장기적으로는 조직재정비가 좋을 것이나 쉽지 않으므로 당분간 기능조정에 의한 원만한 해결을 도모한다”, “부분 조직통합, 조정 기구 설치 : 사건배분 기능이 아니라 기준 가이드라인 등의 통합성을 위한 기구여야 함’ 등의 의견이 제시되었다.

### 3. 소결

이상에서 고용상 성차별 및 성희롱분쟁 처리기구에 관하여 접근용이성, 문제제기 기한의 적절성 등 크게 8가지 사항에 대한 전문가 의견조사 결과를 살펴 보았다.

우선, 위원회 접근용이성에 관해서는 4가지 위원회에 대해 응답자의 50%이상이 이용이 어려울 것 같다는 응답을 하였으며, 그 중에서도 국가인권위원회를 선택한 비율이 가장 높아 접근이 가장 어려운 것으로 보고 있고, 이어서 남녀차별개선위원회, 고용평등위원회, 노동위원회의 순으로 나타났다. 이러한 순서는 위원회 설치장소, 즉 고용평등위원회는 8개곳, 노동위원회는 12개곳, 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회는 서울 1개곳에 설치되어 있는 것과 무관하지 않은 것으로 보인다.

문제제기 기한의 적절성과 관련하여, 4개 위원회의 문제제기 기한에 대해 적당하다는 의견이 모두 가장 많지만, 그 기한을 3개월로 정하고 있는 고용평등위원회와 노동위원회에 대해서는 짧다는 의견이, 1년으로 정하고 있는 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회에 대해서는 길다는 의견이 지배적이다.

더구나 그 기한을 3개월로 정하고 있는 고용평등위원회와 노동위원회에 대해서는 짧다는 의견은 44.8%, 44.2%로 상대적으로 높은 반면에, 1년으로 정하고 있는 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회에 대해서는 길다는 의견이 23.3%로 나타나 고용평등위원회와 노동위원회의 문제제기 기한이 짧은 것에 대해 더욱 많은 전문가들이 지적하고 있는 것을 볼 수 있다.

이에 따라 문제제기기한으로 사안이 발생한 때로부터 3개월정도로 기한을 제한하는 것은 너무 짧기 때문에 개선을 위한 검토가 필요하다.

사건처리기간의 적절성과 관련하여, 4가지 위원회 모두 사건처리기간에 대해 적당하다고 보는 의견이 가장 많았다. 적당하다는 의견을 제외하고 볼 때, 고용평등위원회의 30일은 짧다는 의견이 많고, 노동위원회의 60일은 적당하다, 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회의 1년은 적당하다와 길다가 비슷하게 나타나고 있다. 이를 볼 때, 전문가들은 대체로 남녀차별처리기구의 사건처리기간을 60일 정도가 적당한 것으로 보고 있는 것 같다.

신청권자와 관련하여, 전문가들은 신청권자로 피해자 개인만이 아니라 노동조합, 제3자 등 피해자 이외의 자를 신청권자로 인정하는 것을 다수가 지지하고 있는 것으로 볼 수 있다.

각종 위원회의 전문성과 관련하여, ‘전문성이 매우 높다’와 ‘전문성이 높다’를 전문성이 있는 것으로, ‘전문성이 부족하다’와 ‘전문성이 전혀 없다’를 전문성이 부족한 것으로 본다면, 남녀차별개선위원회(54.5%), 노동위원회(52.3%)가 고용상 성차별이나 성희롱분쟁의 판단과 관련하여 전문성이 있는 것으로, 고용평등위원회(65.9%), 국가인권위원회(51.2%)가 상대적으로 전문성이 부족한 것으로 나타났다.

또한 성인지적 관점과 관련하여서는, ‘성 인지적 관점이 매우 높다’와 ‘성 인지적 관점이 높다’를 성인지적 관점이 있는 것으로, ‘성 인지적 관점이 부족하다’와 ‘성 인지적 관점이 전혀 없다’를 성 인지적 관점이 부족한 것으로 본다면, 남녀차별개선위원회(64.5%), 국가인권위원회(43.2%)가 고용상 성차별이나 성희롱분쟁의 판단과 관련하여 성 인지적 관점이 있는 것으로, 노동위원회(91.1%), 고용평등위원회(61.3%)가 상대적으로 성인지적 관점이 부족한 것으로 나타났다.

위원회 조치사항의 실효성과 관련하여, ‘매우 도움이 될 것이다’와 ‘약간 도움이 될 것이다’를 도움이 되는 쪽으로, ‘거의 도움이 되지 않을 것이다’와 ‘전혀 도움이 되지 않을 것이다’를 도움이 되지 않는 쪽으로 본다면, 노동위원회(93.6%), 남녀차별개선위원회(91.5%)가 조치사항들이 피해당사자들의 분쟁상황을 해결하는데 도움이 되는 것으로 볼 수 있고, 고용평등위원회(40.4%), 국가인권위원회(29.8%)는 상대적으로 도움이 되지 않는 것으로 보고 있는 것 같다.

각종 위원회 보완사항과 관련하여서, 고용평등위원회는 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강, 위원회의 전문성, 접근의 용이성, 집행력 확보가 필요하다. 노동위원회는 위원회의 남녀위원의 적절한 배치, 위원회의 전문성, 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강이 필요하다.

남녀차별개선위원회는 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강, 접근의 용이성, 집행력 확보가, 국가인권위원회는 접근의 용이성, 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강, 집행력 확보가 보완되어야 할 사항으로 지적되고 있다.

각종 위원회 업무조정제에 관한 의견으로는, ‘비슷한 조직끼리는 합치고, 장점이 제일 많은 기관을 기준으로 다시 편제한다’(24명)가 가장 많이 나왔고, ‘위원회간 기능조정, 사건배분에 관한 조정회의를 두고, 그 결정에 따른다’(13명), ‘현행 위원회 체제를 그대로 두되, 각종 위원회의 단점을 보완한다’(9명)의 순서로 의견을 제시하였다. 비슷한 조직끼리는 합치고, 다시 편제한다는 의견이 가장 많이 나온 것을 볼 때, 전문가들은 현행 위원회들의 기능이 유사하고, 다소 중복되는 부분이 있다는 것을 인정하고 있다. 이러한 의견들이 업무조정시 반영되어야 할 것이며, 기준 가이드라인 등의 통합성을 위한 조정기구 설치나 “해피콜 서비스처럼 전화번호 하나로 판단을 요구하면 그 사건을 각 위원회에 배분해 주는 시스템을 구축하고 이의 운영성과를 토대로 위원회간의 기능과 역할을 재정비”하는 의견들도 관련 부처에서 적극 경청하는 것이 필요하다.

여기서 가장 중요한 것은 고용상 성차별이나 성희롱상황을 당한 피해당사자들에게 분쟁처리에 관한 만족에 가까울 만한 해결책이 제시되어야 하고, 그러한 결과에 이르는 과정이 당사자들에게 접근하기 쉬운 방식으로 유도되어야 한다는 점이다. 그러나 실제로는 피해당사자들이 어렵게 결정하여 분쟁처리기구에 사건을 제출하더라도 조정, 합의, 시정권고 등의 결정을 받게 되지만, 결과적으로 뚜렷한 원상회복이나 확실한 구제없이 마냥 진행중이거나 고소, 소송 등의 다른 구제수단을 찾아야 하는 경우가 발생하고 있다. 법에 정치하게 규정되어 있는 분쟁처리기구가 현실에서 제대로 작동하도록 이에 대한 홍보와 교육, 위원회에서의 전향적인 결정과 철저한 이행이 실질적으로 이루어져야 할 것이다.



## IV

# 외국의 남녀차별처리기구

---

1. 미국의 고용평등기회위원회	91
2. 영국의 평등기회위원회와 노동법원	102
3. 캐나다의 인권위원회	105
4. 일본의 여성소년실과 기회균등조정위원회	108
5. 시사점	111

---

이 장에서는 외국의 남녀차별처리기구에 대해 검토한다. 성차별구제기관으로서 실효성있는 구제수단을 가지고 있고 우리에게 주는 시사점이 클 것으로 보이는 4개 국가를 선정하였다. 미국의 고용평등기회위원회, 영국의 고용기회위원회, 캐나다의 인권위원회 등의 선진적인 제도들과 우리와 유사한 일본의 기회균등조정위원회 등을 살펴봄으로써, 우리가 지향해야 할 실효성있는 성차별처리기구의 발전방향을 모색하고자 한다.

### 1. 미국의 고용평등기회위원회<sup>57)</sup>

미국은 1941년 대통령령 8802호에 의해 처음으로 인종, 신조, 피부색, 국적을 이유로 고용상 차별하지 않는다는 뜻의 계약조항을 정부와 군수품생산계약을 맺는 민간기업에게 부과했다. 이것은 10만명 이상 규모의 흑인노동자의 항의 데모의 결과였다고 한다. 이 명령으로 공정고용관행위원회인 행정위원회를 설치하였는데, 대통령에 대한 권고권만을 부여하였다. 이후 1954년의 연방대법원이 흑인과 백인의 대우를 분리하는 것은 그들을 평등하게 대우하고 있어도 위헌이라고 판결하였다. 이 판결이 1961년 처음으로 고용상 차별을 한 사업자에 대한 제재를 정한 케네디 대통령령 10925호를 발생하게 하였다. 이 대통령령은 고용차별을 한 사업주에 대해 그 성명을 공표하거나 정부와 계약을 파기하거나 신규 계약체결을 금지한다고 하는 제재의 권한을 가진 고용평등대통령위원회를 설치하였다. 이외에도, 강력한 조사권한, 즉 위반 소지가 발견되면 직권으로 조사를 개시할 수 있는 권한을 이 위원회에 부여하였으며, 정부와 계약관계에 있는 사업자에 대하여 정기적인 보고를 의무로 하였다. 그러나 이 대통령령에는 성차별을 금지하는 규정은 없었다.

1964년 제정된 시민권법은 성차별금지를 규정하였다. 동법안의 성립시에는 성차별금지는 포함되지 않았다. 동법안을 반대하는 한 의원이 차별이유를 확대하고 성차별금지조항을 법안에 추가하고, 이에 대한 충분한 논의없이 법안은 통과되었다. 그러나 동법의 시행과 함께 성차별에 관한 사건은 증가하고

57) 미국의 연방고용평등기회위원회에 관해서는 <http://www.eeoc.gov> ; 대통령직속여성특별위원회(2000), 『미국 EEOC 개요 및 성희롱업무처리지침』, 노동부(2002), 『직장내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구』등 참조.

여성차별뿐만 아니라 남성차별 사건도 많지는 않지만 신고되고 있다. 동법은 1994년에 개정되었다.

시민권법은 성차별뿐만 아니라 사용자가 노동자를 어떠한 이유에 의해서든 차별하는 것을 금지하고 있다. 즉 사용자는 개인에 대하여 인종, 피부색, 종교, 성 또는 국적을 이유로 하여, 고용에서의 보수, 고용기간, 고용조건, 또는 특권에 관하여 차별하는 것을 금지한다. 이 규정의 적용을 통하여 포괄적으로 고용상의 차별이 금지되고 있다. 이 규정에서 말하는 ‘성’의 정의에서 남성차별은 보호되지만, 동성에 차별은 보호되지 않는다.

또한, 1964년 시민권법은 고용차별을 시정하기 위한 행정기관으로 고용평등 기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission)(이하 ‘위원회’ 라 함)를 설치하였다. 위원회는 공민권법을 행정 및 사법적으로 집행함으로써, 또 교육과 기술지원을 함으로써 평등한 고용기회를 증진할 임무를 맡고 있다. 위원회는 1965년 7월에 업무를 시작하였고, 고용차별을 금지하는 주요 연방법을 집행하는 기관으로서 1964년의 시민권법(Title VII of the Civil Rights Act of 1964), 1967년의 고용에서의 연령차별금지법(the Age Discrimination in Employment Act (ADEA) of 1967),<sup>58)</sup> 1963년의 임금평등법(the Equal Pay Act (EPA) of 1963),<sup>59)</sup> 1990년의 장애인보호법(Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act (ADA) of 1990),<sup>60)</sup> 1991년의 시민권법(the Civil Rights Act of 1991),<sup>61)</sup> 1973년의 재활법(Section 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973)<sup>62)</sup>을 집행한다. 성차별 구제를 위하여 위원회가 할 수 있는 구제조치 중 특징적인 것은 법원에 위원회가 원고로서 소를 제기할 수 있는 점이다. 기타 위원회에 신고하는 외에 법원에 개인적으로도 소를 제기할 수 있다.

58) 40세 이상 피고용인에 대한 차별을 금지한다.

59) 유사한 상황의 유사업종에서 종사하는 남녀에 대한 임금차별을 금지한다.

60) 연방정부를 제외한 공공부문 및 민간부문에서 고용상 장애인 차별을 금지한다.

61) 의도적인 차별의 경우에 금전적으로 손해를 입은 것으로 인정한다.

62) 장애인이 연방공무원에 대한 고용차별을 금지한다.

### 가. 조직과 활동

고용평등기회위원회는 대통령이 임명하고 상원에서 인준을 받도록 되어 있는 한 명의 법률고문과 5명의 위원으로 구성된다. 위원의 임기는 5년이고, 법률고문의 임기는 4년이다. 위원회의 위원장과 부위원장은 대통령이 지명한다. 위원장은 위원회의 행정대표책임자이기도 하다. 5인 위원의 임무는 고용평등 기회와 관련된 정책을 수립하는 것과 소송을 승인하는 것이며, 법률고문은 1964년 시민권법, 임금평등법, 고용에서의 연령차별금지법, 장애인보호법을 집행하기 위해 위원회가 진행하고 있는 소송을 총괄 지휘한다.

위원회는 워싱턴에 있는 연방고용기회평등위원회를 본부로 하고 50개의 지역위원회를 두고 있다. 고용에서 차별을 당했다고 생각하는 근로자가 위원회에 신고하면 위원회는 행정절차를 개시한다. 법을 어긴 사례가 발견되면 개별 위원이 직접 신고할 수도 있다. 신고사안에 대한 조사에서 차별이 있었던 것으로 믿을 만한 이유가 있으면 위원회는 신고자와 신고된 기관사이에 자발적인 해결을 하도록 조정해야 한다. 조정에 실패하면 위원회는 연방법원에 고소할 수 있다. 신고사안에 대한 조사가 끝났을 때, 또는 조사가 끝나기 전이라도 신고인의 요구가 있으면 위원회는 소송할 수 있는 권리를 신고인에게 양도하는 안내장을 발급할 수 있고, 신고인은 그 안내장을 가지고 개인적으로 법원에 소를 제기할 있다.

또한, 위원회는 위원회가 집행하는 법령의 해석에 관한 여러 지침 및 규정 지침을 발급하고, 연방부문에서의 고용차별 프로그램을 실시하고, 각 주와 지자체의 공정고용관행위원회를 후원하고 그 재정을 지원하며, 광범위한 대민지원 및 기술지원 프로그램을 실시한다.

1996년 2월에는 위원회 활동에 대한 전국집행방안(NEP)이 위원회의 승인을 받음으로써, 위원회는 교육과 홍보활동을 통해 차별을 방지하도록 노력하고, 가능하면 분쟁을 자발적으로 해결하도록 유도하고, 자발적 해결노력이 실패했을 때에는 강력하면서도 공정한 집행을 실시한다는 세 가지 정책 틀을 마련하였다.

## 나. 신고

자신이 고용권리가 침해되었다고 생각하는 사람이면 누구나 위원회에 차별 사실을 신고할 수 있다. 또한 권리를 침해당한 사람의 신분이 노출되는 것을 피하기 위하여 그 사람을 대신할 수 있는 개인, 조직, 기관이 신고할 수도 있다. 또한 연방위원회 위원<sup>63)</sup>과 시험신고인(testers)<sup>64)</sup>에 의한 신고도 인정하고 있다. 신고할 때에는 불만을 신고하는 사람의 이름, 주소, 전화번호, 차별을 한 것으로 추정되어 고발에 응해야 하는 고용주나 고용알선기관이나 조합의 이름, 주소, 전화번호, 그리고 가능하면 피고용인 수(또는 조합원 수), 위반으로 추정되는 사항(즉 불만신고자가 자신의 권리가 침해당했다고 믿게 된 사건)에 대한 간략한 설명,<sup>65)</sup> 위반으로 추정되는 사건이 있었던 날짜 등의 사항을 제시해야 한다. 신고는 우편이나 전화로 또는 직접 전국 각지에 있는 위원회의 사무국 어디에나 할 수 있다. 통상적으로는 신고인의 거주지에 가까운 곳에 신청하면 된다. 신고인은 위원회가 신고사실을 심리하는 중에 필요한 경우 신고인의 위치를 파악할 수 있도록 하기 위하여 주소변경이나 장기 부재의 사실을 위원회에 통지해야 한다. 통지하지 않아 신고인의 위치를 파악할 수 없거나 그로 인해 절차가 상당한 정도로 지연되는 경우에는 그 신고가 기각될 수도 있다.

이미 제출된 신고서는 기술적인 오류를 시정하거나 새로운 주장을 하기 위해서 변경될 수 있다. 신고의 취하는 위원회의 허가를 받아야 한다. 신고가 법원의 소송으로 발전하지 않는 한, 신고의 내용에 대한 비밀은 유지된다.

임금평등법을 제외하고 위원회가 집행하는 모든 법령들은 개인 자격으로

63) 연방고용평등기회위원회의 위원이 신고하는 경우에는 주 또는 지방의 공정고용관행위원회가 그 신고의 통지를 받은 날부터 10일이내에 서면으로 요청하게 되면, 그 때에는 공정고용관행위원회에 회부된다. 다만 주법률 또는 지방조례에 따라서는 공정고용관행위원회가 연방고용평등위원회 위원에 의한 고소를 처리할 수 있는 관할권을 갖지 못하는 경우도 있다.

64) 시험신고인이란 민권옹호단체나 집행기관이 대리인으로 활동하는 자로서 오직 불법적인 차별행위를 밝혀내기 위한 목적에서 신고하는 자를 의미한다.

65) 연방고용기회평등위원회의 위원이 신고하는 경우 또는 피해를 입은 본인을 대신해서 제3자가 신고하는 경우에는 고용차별행위로 인하여 “일정한 피해”를 입었음을 증명하지 않아도 된다.

법원에 소를 제기하기 전에 위원회에 신고해줄 것을 요구한다. 그러나 그 신고할 수 있는 시기는 엄격하게 제한된다. 피해자를 대신해 위원회가 제대로 활동하려면 적절한 시간이 필요하고, 동시에 필요할 지도 모를 개인적 소송에 대비하기 위해서도 필요하기 때문에 신고할 수 있는 시간을 엄격하게 제한한다. 즉, 고발하는 사람이 자신의 권리를 보호받기 위해서는, 위반이 있었다고 주장하는 날부터 180일 이내에 위원회에 신고해야 한다. 신고하려는 사건이 주정부 및 지방정부의 차별금지법에도 저촉되면 180일 신고기간이 300일로 연장된다. 고용에서의 연령차별금지법 위반의 경우에는 300일로의 기간연장은 주법에만 적용된다. 이러한 기한 제한은 임금평등법 관련 신고에는 적용되지 않는다. 임금평등법 위반의 경우에는 위원회를 거치지 않고 법원에 소를 제기할 권리가 부여된다. 그러나 대다수의 임금평등법관련 배상 청구가 시민권법 성차별금지조항에도 해당하기 때문에 법이 제시한 기일 내에 두 법 모두를 위반한 것으로 신고하는 것이 바람직하다.

고용차별사안이 연방법, 주법, 지방법 등에 동시에 저촉되는 경우가 발생할 수 있다. 많은 주와 지방은 차별금지법과 그 법을 집행하는 기관을 가지고 있는데, 위원회는 이러한 기관을 “고용공정관행감시기구(FEPS)”로 지정하고, 업무분담협정을 통하여 활동이 중복되는 것을 피하면서 신고인의 권리가 연방법, 주법, 지방법 모두에서 보장받도록 하고 있다. 즉, 고용공정관행감시기구에 신고된 사안이 연방법에도 저촉되는 사안이면, 고용공정관행감시기구는 위원회에도 동시 신고하여 “이중 고발” 하여 연방법에 보장된 권리도 보장한다. 행정적 처리를 위해 이중으로 신고된 사안은 보통 고용공정관행감시기구가 보유한다. 위원회에 신고된 사안이 주법이나 지방법에도 저촉되는 사안이면 위원회가 고용공정관행감시기구에도 동시에 신고한다. 그러나 대부분 행정적 처리를 위해 위원회가 신고 사안을 보유한다.

위원회에 차별사실을 신고하면 위원회는 신고된 사실을 고용주에게 알린다. 알린 다음에는 신고 사안은 접수면담, 중재, 조사, 조정, 소송 등의 방법을 거쳐 처리된다.

### 다. 접수면담

신고가 있으면, 평등기회전문가(Equal Opportunity Specialist : EOS)라고 하는 연방위원회의 직원이 신고인과 접수면담(intake interview)을 한다. 이 면담은 평등기회전문가가 위원회의 운영 및 활동에 관한 질문들에 답하는 상담부터 시작해서 위원회의 관할범위에 대해 설명한다. 신고사실이 다른 연방 기관이나 주 또는 지방의 관할에 명백히 속하는 경우에는 신고를 해당 기관에게로 이송한다.

신고가 적법요건을 갖추었다고 판단되면, 면담절차는 적절한 추가적 상담으로 이어진다. 신고인에게 그의 책임과 민사소송을 제기할 수 있는 권리, 위원회의 절차 등을 알려주는 고소인용 안내책자를 제공한다.

신고인에게는 변호인의 조력을 받을 권리 및 신고사실에 대해 인정하고 있는 구제에 관한 정보를 제공한다. 이 경우에 구제를 받을 수 있는 지 여부는 전적으로 조사후에 결정되는 것이며, 또한 신고사실이 범위반행위임이 인정된다 하더라도 그 법적 구제를 명령하는 것은 전적으로 법원이기 때문에 신고인이 구제를 받게 될 것인지에 대해서는 위원회가 보장해 줄 수 없다는 사실이 강조된다.

신고가 접수되면, 위원회는 가해자나 고용주에게 신고사실을 통지한다. 이 통지는 신고가 접수된 후 10일 이내에 이루어진다. 피신고인은 통상 위원회에 이에 대한 답변서를 제출하게 된다.

### 라. 중재

중재는 대부분 진상조사에 착수하기 전, 초기단계에서 이루어진다. 중재로 해결이 가능한 사건은 중재로 해결하는 것이 조사과정을 피할 수 있고, 위원회의 재원을 절약하게 된다. 그러므로 위원회는 조사에 착수하기 전에 양쪽에 중재를 제시한다. 중재는 비공식적인 절차로 신고된 차별 사안을 협상을 통해 자율적으로 합의에 도달할 수 있도록 중립적인 입장의 제삼자를 통해 양쪽을 돕는다. 중재가 적절한 처사인지를 결정하기 위해 위원회는 신고 사안의 성격, 신고인과 피신고인의 관계, 사안의 규모, 사안의 복잡성, 신고인이 원하는

구제내용 등 여러 요인을 고려한다. 중재할 만한 가치가 없는 사안이라고 판단되면 위원회는 그 사안을 중재대상에서 제외한다.

중재의 도움을 받을 것인가 하는 결정은 신고인과 고용주의 자유회사에 맡겨져 있다. 중재는 다투고 있는 양쪽이 신고에서 제기한 사항에 대해 토론할 수 있는 기회도 제공하고, 오해를 풀 수 있는 기회도 제공하고, 정말 쟁점이 되는 사안이 어떤 것인지 서로 분명히 볼 수 있는 기회도 제공하고, 합의할 수 있는 분야는 어떤 것인지 알 수 있도록 도와주고, 궁극적으로 합의된 사항을 최종 해결책에 수용될 수 있도록 도와준다. 중재자는 고발을 해결해주는 사람이 아니고 당사자들에게 결정을 강요하지도 않는다. 중재자는 당사자들 스스로가 서로 수용할 수 있는 해결책이 무엇인지 찾아내도록 도와준다. 중재과정은 비밀이 철저히 지켜지는 가운데 진행된다. 중재과정에 드러난 사안에 대해서는 그 누구에게도 누설해서는 안된다.

중재는 위원회를 대표하는 실무자가 중재프로그램에 참여할지 여부를 알아보기 위하여 신고인과 고용주를 접촉한다. 양 쪽이 중재에 동의하면 훈련되고 경험이 있는 중재자가 중재 일정을 잡는다. 중재에 참여하는데 원한다면 변호사를 대동할 수 있다. 중재에서 합의된 사항은 법원을 통해 강제집행할 수 있다. 상대방이 중재에서 합의한 대로 해결할 의지가 없다고 생각되면 중재담당자에게 연락한다.

#### 마. 조사

신고된 사안이 법을 위반하였다는 심증이 있으면 우선 순위를 결정하기 위한 조사에 착수하게 되며, 증거가 불충분하면 실제 위법이 있었는지의 여부를 결정하기 위하여 추가 조사가 이루어진다. 위원회는 접수된 신고사실에 대해 광범위한 조사권한을 가지고 있다. 법원 또한 위원회의 조사권한을 매우 넓게 해석하기 때문에, 위원회는 신고서에 기재된 차별행위와 유사한 또는 관련된 모든 고용관행을 조사할 수 있다. 사건 조사를 위해 위원회는 서신으로 자료를 요청할 수 있고, 면담을 할 수도 있고, 서류 검토도 할 수 있으며, 필요하면 차별이 있었던 것으로 신고된 현장을 답사할 수도 있다. 현장검증의 경우



에 신고사실외에 다른 고용차별법의 위반가능성이 있는 행위를 별도의 보고서에 기재해야 하고, 그 사실들에 대해서는 나중에 별도로 조사하게 된다. 이러한 위원회의 조사권한에 고용주가 응하지 않는 경우에는 그 실시를 위해 위원회는 법원에 집행명령을 구하는 소를 제기할 수 있다. 이 경우에 고용주는 법원에 대해 위원회의 요구사항이 고용주에 대해 지나치게 광범위한 범위에 걸친 정보와 자료를 구하고 있으므로 위법이라는 주장, 소환명령에 대해 그 거부이유로서 자료작성 시간 등에 소요된 시간 등 때문에 그 소환으로 인해 사업의 정당한 운영에 장애가 발생하므로 소환은 부당하게 고용주에게 부담을 지우는 것이므로 거부한다는 주장, 차별이 있다는 개연성만 있다는 주장 등을 할 수 없다. 위원회의 요구사항은 대부분 고용주에게 부담을 주는 것이기 때문에 위원회의 요구에 따르는 것이 사업의 정당한 운영을 저해할 우려가 있는 것을 증명하지 않으면 거부할 수 없고 단지 부당한 부담을 준다고 하는 변명일 뿐이어서는 사업자는 이것을 거부할 수 없다는 것이 판례상 지지되고 있다.

조사절차의 마지막 단계로 결정전 면담을 해야 한다. 이는 조사에 필요한 모든 정보가 획득되었는지 확인하기 위해서 양당사자를 면담하는 절차이다. 피신고인인 고용주와의 면담은 주로 전화, 사업장, 위원회 사무실에서 이루어지는데, 이 면담에서 조사관은 피신고인에게 조사범위에 대한 정보 제공, 고소사실에 대한 결정의 근거가 될 증거요지 설명, 추가적 정보를 제공할 수 있는 기회를 부여해야 한다. 또한 신고인과의 면담에서도 조사관은 신고사실에 대한 결정의 근거가 될 증거요지의 설명, 추가적 정보를 제공할 수 있는 기회 부여, 신고인이 민사소송을 제기할 수 있는 권리가 있음을 고지하며, 만약 “근거 없음” 결정이 내려지는 경우에는 제소허가의 통지가 결정서에 포함될 것이라는 사실을 알려주어야 한다.

이처럼, 위원회에 부여된 조사권한은 넓고도 강력하다. 이는 법원에 의한 집행명령으로 담보되고 있기 때문이라고 할 수 있다. 게다가 이 조사목적은 신고된 차별이 있는지 그 개연성을 조사하는 것이므로, 이러한 조사권의 행사 과정에서 사실이 분명하게 파악되면, 결과보고서가 제출된다. 조사보고서가 위원회에 수리되면 신청된 차별이 있었을 개연성을 위원회는 인정하는 것이다.

한편으로 차별을 주장하는 근로자는 위원회가 신고한 사안에 대해 조사권을 행사하지 않는 경우에, 조사권 불행사를 이유로 위원회를 피고로 하여 법원에 소를 제기할 수 없다. 소를 제기하기 위해서는 법에 의해 소권이 부여되어 있어야 하는데 그 근거가 없기 때문이기도 하지만, 이러한 소송을 인정하는 경우에는 위원회의 정책 수행에 지장을 주기 때문이다.

#### 바. 합리적 근거의 존부 판단

사실조사가 끝나면 위원회는 가능한 한 120일 이내에 신고내용의 사실 여부에 대해 결정해야 한다. 이러한 결정권한은 위원회에 의해 각 지방사무국의 국장에게 위임되고 있다. 특정의 신고에 대해 “근거 없음” 결정과 “근거 있음” 결정이 내려지는데, 근거 없음 결정은 차별행위가 없었다고 판단한 것으로 신고는 기각된다. 그러나 이 결정에 대해 신고인은 14일 이내에 이의신청을 할 수 있고, 근거 있음 결정은 화해가 성립되지 않더라도 소송의 제기를 보증할 만큼 충분한 근거가 있음을 인정한 것을 의미한다. 이 결정의 경우에 위원회는 조정에 들어가야 하고, 조정이 실패하면 재량에 따라 연방법원에 제소함으로써 불법적인 고용차별행위를 제거하도록 노력할 의무를 진다.

#### 사. 조정

위원회는 조사관에 의한 조사보고서에 의해, 근거 있음 결정을 내리는 경우에는 다음의 단계로서 조정에 들어간다.<sup>66)</sup> 이 절차에서는 위원회는 분쟁조정관을 임명하고, ‘협의, 알선, 설득 등의 비공식적인 방법에 의해 신고된 차별적 고용관행을 제거하도록 노력해야 한다(2000e-5(b)조). 즉, 조정절차의 목적은 불법적인 고용차별행위를 없애고 적절한 구체조치를 할 것을 내용으로 하

66) Clark v. Kraft Foods(5th Cir.), [66FEP Cases 576)에서는 여성근로자가 성희롱을 이유로 고용주에게 보직변경을 신청하자, 임금이 낮은 직종으로 변경받아 결국 퇴직하였다. 이 여성근로자는 위원회에 성차별로 신고하였으므로, 위원회는 조사를 하고, 보고서를 제출하였다. 이 보고서는 전반에서 신고인이 주장하는 대로 성희롱이 있었다고 인정하고, 다만 후반에서는 피신고인의 주장대로 여성인 것을 이유로 해고했다고 하는 증거는 발견할 수 없었다고 하였지만, 조사결과에 근거해 조정절차가 개시되었다.

는 서면합의를 이끌어내는 것이다. 조정은 통상적으로 각 지방사무국 차원에서 이루어지고, 위원회는 지방사무국의 국장에게 조정협정을 체결하고 승인할 권한을 위임하고 있다.

우선, 분쟁조정관은 신고인과 면담을 통해 소송을 통해 승소하는 경우에 법원으로부터 받게 될 것과 같은 구제를 받게 해주겠다고 설득하고, 대신에 신고인의 소제기권을 포기하도록 유도하고, 조정이 실패하면 위원회나 신고인 본인이 피신고인을 상대로 민사소송을 제기할 수 있다는 점을 설명한다.

위원회와 피신고인이 모두 수용할 수 있는 조정안을 분쟁조정관이 제시하고 위원회, 신고인, 피신고인의 3자 사이에 서면에 의한 화해서가 서명된다. 이 때 분쟁조정관은 신고인에게 원래 원했던 구제내용과 조정안의 차이점에 대하여 특별히 강조하여 설명하여야 한다. 신고인이 수정을 요구하면 피신고인에게 제시하여 재서명을 받게 된다.

분쟁조정관은 서명된 조정안을 상급자에게 제출하여 승인을 권고한다. 상급자는 이를 검토하여 타당하다고 판단되면, 지방사무국의 국장에게 제시하여 승인을 받는다. 승인된 조정협정은 그 정보가 양 당사자에게 전달되고, 사본은 연방위원회 본부로 발송되고, 사건은 취하된다.

또한, 이 조정절차는 피신고인이 “지적한 행위는 위법행위는 아니라고 믿는다”고 하거나, “그것이 위법인지 여부에 대해서는 법원의 판단을 구한다”고 한 때에 종료되며, 위원회가 당사자에 대해 조정절차에 대한 서면을 발송했는데도 당사자가 그것에 반응하지 않는 때도 위원회로서의 분쟁조정절차는 완료한 것으로 된다.

한편으로는 위원회가 관여한 자주적 해결이라 해도, 예컨대 성차별을 신청한 여성노동자의 차별을 구제하는 해결책이 다른 남성노동자에게 불이익을 초래하는 경우와 같은 사건에 대해서는 최근의 판결은 분명하게 소수자로서 “과거에 차별당한 근로자에 대한 차별시정의 화해가 ‘선의’로 성립되었다면, 그것은 정당하고 법이 금지하는 차별에는 해당하지 않는다”고 판시하고 있다. 화해로 해결한다고 하더라도, 그 화해내용에 의해 다른 노동자집단에게 차별로 비치는 경우가 있는데, 그 조정안이 그러한 노동자 집단을 해칠 의도로 합의에 도달한 것은 아닌 것을 조건으로 유효하다고 하는 것이다.

### 아. 위원회의 소권의 행사와 양도

위원회가 시민권법 위반 사실을 조사를 통해 발견하고, 고용주에 대해 조정을 시도했음에도 고용주가 대응하지 않는 경우에는 법적 방법으로서 고용주를 피고로 하여, 연방법원에 소를 제기할 수 있다. 또한, 그 소송권을 신고인에게 양도할 수도 있다. 신고인은 위원회로부터 “소송할 수 있는 권리” 안내장을 받은 날부터 90일 이내에 소를 제기할 수 있다. 시민권법 및 장애인보호법에 따라 위원회에 차별을 신고한 날부터 180일이 된 후 신고인은 위원회에 “소송할 수 있는 권리” 안내장 발급을 요구할 수 있다. 연령차별금지법 위반의 경우에는 위원회에 신고한 날부터 60일이 지난 이후에는 언제라도 소를 제기할 수 있지만, 위원회가 신고에 대한 조사를 완료했다는 안내장을 발급하면 안내장 발급 이후 90일 이내에 소를 제기해야 한다.

위원회에 의한 소송이든 소송권을 양도받은 신고자가 제소한 소송이든 법원의 판결내용은 사안에 따라서 다양하지만 일반적으로는 일반손해배상, 제도의 손해배상,<sup>67)</sup> 적극적 시정조치 등이 있다.

한편으로는, 법원에서 다투어지고 있는 사이에, 위원회를 포함하여 당사자 사이에서 합의를 도출하고, 그 합의내용을 법원이 판결의 형태로 내고, 사건이 종료되는 경우가 있다. 이러한 경우에 이 판결은 판결에 합의한 당사자만을 구속한다. 따라서 이 판결로 인하여 이익을 얻지 못하고 합의도 하지 않은 당사자는 구속되지 않기 때문에, 자신에 대한 구제를 구하는 소를 제기할 권리를 유보한 것으로 된다.<sup>68)</sup>

67) 시민권법 위반의 사업자에 대한 손해배상청구의 소권이 인종차별사건에 대해서 인정되어왔는데, 이것이 성차별 사건에도 확대적용되었다. 부여된 제한이 ‘의도적인 차별’이라는 입증에 성공하면 이 제한에 관한 배상을 추가한 손해배상을 가해자로부터 얻을 수 있다. 이것이 제재적 손해배상이다. 이 청구권은 손해를 주장하는 자가 피고가 악의로 또는 시민권법에 의해 보호되고 있는 권리를 부주의하게 묵과하고 피해자를 차별대우에 한 것을 입증하면 제재적 손해배상을 취할 수 있다(1981 a(b)). 여기에서 말하는 ‘부주의’에 의한 묵과란 ‘성희롱방지의 회사지침을 가지고 있어도 그것은 단순한 장식물로서, 현재 발생한 성희롱을 묵과하고 있는 경우’가 포함된다. 1991년 법개정에서 성차별에 대한 제재적 손해배상청구권이 부여되었는데, 이것은 통상의 손해배상청구권에 부가되는 것으로 추가적인 손해배상을 청구하는 독립한 소권이 생긴 것은 아니다.

68) *Loveridge v. Fred Meyer Inc.*, Washington S.Ct.[66 FEP Cases 1755] 사건에 대한 1995년 워싱턴주 대법원 판결이다. 동 사건은 수년간에 걸쳐 상사로부터 성희롱을 받

## 2. 영국의 평등기회위원회와 노동법원<sup>69)</sup>

영국은 고용상 성차별과 관련하여 처음으로 여성의 임금 차별 문제를 해결하기 위하여 ‘1970년 동일임금법’(Equal Pay Act)을 제정하였다. 이 후, 1975년에는 남성과 여성의 동등한 기회 제공을 위해서 ‘1975년 성차별금지법’(Sex Discrimination Act)을 제정하였다. 이 법은 북아일랜드를 제외한 전 영국에 적용되며 고용분야 뿐만 아니라 그 밖의 분야, 즉 교육, 물품·시설·서비스의 제공, 광고에 관한 차별도 금지하는 포괄적인 성차별금지법이다. 동 법이 정하는 성차별의 철폐를 실현하고 그 실효성을 확보하기 위하여 행정적인 구제기관으로서 ‘평등기회위원회’(Equal Opportunities Commission, EOC)를 설립하고, 사법적 구제기관으로 노동법원의 분쟁해결절차를 두었다.

### 가. 평등기회위원회

#### 1) 조직과 활동

평등기회위원회(이하 ‘위원회’ 라고 함)는 차별을 배제하고, 남녀간의 기회 균등을 널리 촉진하고, 성차별금지법과 동일임금법의 실시상황을 감독하고, 동 법들의 개정안을 제출하는 의무를 갖고 있다(성차별금지법 제53조 제1항). 위원회는 8명에서 15명사이의 상근, 또는 비상근 위원으로 구성된 내무부 부속기관으로서 사무처를 두고 있으며, 지방사무소를 두고 있다. 위원의 자격은

---

있다고 하여 고용평등기회위원회에 신고한 여성근로자와 관계없이 위원회와 고용주가 연방지방법원에서 동의판결을 낸 것에 합의한 것이다. 위원회는 이 성희롱의 신고에 대해 근거 있음의 조사결과를 얻은 후, 신고회사를 피고로 하여 연방지방법원에 소를 제기하였다. 이 심리중에 원고인 위원회는 피고인 고용주와 협의를 거듭하여 자주적인 해결을 도모하기로 합의하였다. 그 합의내용은 고용주는 이후 차별금지의 시민권법을 포함하여 연방법을 준수할 것과 종업원으로부터 고충이 제기되면 그것을 공정하게 처리한다는 안내문을 사내에 게시한다는 것이었다. 이에 따라, 지방법원은 그 취지의 동의판결을 내렸는데, 동의판결에는 성희롱을 받은 여성근로자에게는 아무런 구제내용이 없기 때문에 여성근로자는 따로 이 회사를 상대로 개인에 대한 법적 구제를 구하는 소를 제기할 권리가 유보되고 있는 것이라고 판결한 것이다.

69) 영국의 평등고용위원회에 대해서는 <http://www.eoc.org.uk> ; 노동부(1999), 『외국의 고용평등제도 비교 분석』 참조.

법으로 규정되어 있지는 않지만 일반적으로 기업가, 관계전문직, 교육계, 여성 단체, 기타 분야에서 학식과 경험이 충분한 자로 임명하여 남녀근로자 모두의 대표역할을 담당하도록 선정한다.

위원회는 주로 다음과 같은 활동을 하고 있다. 첫째, 개인, 조직에게 조언, 지도활동을 한다. 개인은 위원회에 자신의 차별사례의 해결방법 등에 대해 질의하고 그에 대해 위원회는 적절한 조언, 지도를 제공한다. 둘째, 개인이 노동 법원에 분쟁해결을 위한 신청을 하는 경우에는 위원회는 그 사건이 기본적인 문제를 제기하고 있는 경우나 원조없이 신청인이 사건을 처리할 수 없을 정도의 복잡한 사건이 경우에는 소송을 원조한다. 이 원조에는 조언, 분쟁사항 해결의 촉진, 변호사에 의한 조언, 원조의 제공 등이 포함된다. 셋째, 위원회 자체의 공식조사를 하고 차별정지를 통지한다. 넷째, 특정한 유형의 차별행위, 즉 연속적 차별, 차별적 관행, 차별적 광고, 차별의 지시행위, 차별을 향한 압력 등에 대해서는 위원회 스스로 법원에 불복신청을 한다. 다섯째, 행위준칙(Code of Practice) 작성의무를 진다. 이외에도 교육활동(제54조), 관련법규에 관한 조사·보고(제55조), 연차보고(제56조) 등 차별철폐와 관련된 활동을 수행하고 있다.

위원회는 고용상 차별의 시정과 관련해서는 특징적인 2가지 강제수단을 가지고 있는데, 즉 공식조사를 실시하거나 법원에 제소할 권한을 가지고 있다.

## 2) 공식조사권과 차별정지통지권

위원회가 가진 공식조사권과 차별정지통지권은 강제력을 가진 것이다. 위원회는 직권으로 또는 내무부 장관의 요청에 의해 공식조사(formal investigation)를 실시한다(제57조 제1항). 조사개시에서 위원회는 소명사항(terms of reference)을 작성하고(제58조 제2항), 그 수신인에게 그에 대해 구두나 서면으로 항변 기회를 제공한다(제58조 3A). 위원회는 당사자 등을 소환하거나 서면에 의한 정보제공을 명령할 권한을 가진다(제59조 제1항 (a)(b)). 이 명령에 따르지 않는 자나 고의로 허위진술을 한 자에게는 벌금을 부과한다(제59조 제6항 (a)(b)).

공식조사결과 필요하다고 인정되는 경우에는 위원회는 당사자에게 방침이나 절차의 변경을 권고하거나, 필요하다면 내무부 장관에게 법개정을 권고할

수 있다(제60조 제1항 (a)(b)). 공식조사 결과는 공개되고 열람된다(제60조 제4항 내지 제7항).

공식조사결과, 위법한 차별행위로 판명된 경우에 위원회는 차별정지통지(non-discrimination notice)를 할 수 있다. 그 통지내용은, 첫째 위법행위의 정지, 둘째 관행이나 기타 변경한 조처를 위원회에 보고하고 관계자에게 주지시키는 것이다(제67조 제2항 (a)(b)). 그러나 이러한 통지는, 첫째 수신인에게 이유를 명시하여 차별정지통지를 하는 의도를 사전에 통지한 경우, 둘째 28일간의 항변 기회를 제공한 경우, 셋째 이러한 항변을 고려했을 경우에만 인정된다(제67조 제5항 (a) 내지 (c)).

차별정지통지에 대한 불복신청은 통지한 지 6주 이내에 노동법원이나 일반 법원에 한다. 노동법원 및 일반법원은 차별정지통지의 취소, 내용변경, 또는 신청기각을 명령한다(제68조). 차별정지통지가 확정된 후 5년이내에 위반행위가 시정되지 않는 경우에 위원회는 지방법원에 그 행위를 정지하는 명령을 요구할 수 있다(제71조 제1항).

### 3) 노동법원에 대한 소송권

특정한 유형의 성차별행위에 관한 절차는 개인이 아니라 위원회가 신청절차를 수행한다(제72조). 위원회가 직접 소송을 제기할 수 있는 사안은 특정유형의 차별행위로서 연속적 차별, 차별적 관행, 차별적 광고, 차별행위의 지시, 차별하도록 압력을 가하는 행위 등에 관한 것이다. 이러한 사안에 관하여는 위원회가 직접 원고가 되어 노동법원이나 지방법원에 소를 제기할 수 있다.

## 나. 노동법원

고용분야에서의 차별행위의 피해자는 노동법원에 분쟁해결을 신청할 권리를 가진다(제63조). 노동법원은 1964년 직업훈련법(the Industrial Training Act)에 근거하여 창설된 행정법원의 하나이며, 넓게 노동사건의 영역에서 법률상 분쟁을 신속하고도 유연하게 저렴한 가격으로 처리하는 것을 목적으로 하고 있다. 노동법원의 창설후 담당영역이 서서히 확대되어 성차별금지법, 동

일임금법에 관한 분쟁도 그 관할로 되었다. 고용상 차별 사안으로서 조정으로도 해결되지 않고 철회되지도 않은 사건은 노동법원의 심문절차에 회부된다.

노동법원은 주심판관 1명, 심판관 2명의 총 3명으로 구성되고, 주심판관은 법조인으로서의 자격이 있는 자가 되며, 심판관은 사용자쪽과 노동자쪽에서 각각 추천된 자로 노사관계에 대해 전문적 지식이 있는 자이다.

고용상 차별을 당했다는 사실을 신고하는 자는 원칙적으로 차별이 있을 날부터 3개월 이내에 신고서를 노동법원에 제출하여야 한다(제76조). 이 때 신고인은 신고에 앞서 차별에 대한 정보를 고용주로부터 얻기 위하여 질문지(a question-and-answer form)을 사용할 수 있고, 이에 대한 고용주의 회답은 노동법원의 심문증거로 채택된다. 이 질문지에 회답하지 않으면 고용주에게 불리한 사실이 추정된다. 신고서는 노동법원 사무국에서 “조언·조정·중재국(advisory, conciliation and arbitration service)으로 송달된다. 조언조정중재국의 조정관은 당사자들의 합의를 이끌어내는 역할을 담당한다(제64조). 당사자가 합의하면 신고는 취하되고, 합의에 도달하지 못하면 노동법원의 심문은 개시된다. 심문은 원칙으로 공개한다. 증인심문에 관해서는 법원 구성원도 직권으로 참가한다. 심문뒤에는 결정이 선고되며, 그 종류는 권리확인명령, 보상금 지급명령, 작위권고명령의 3종류이다(제6조 제1항).

노동법원의 결정에 대해 불복하는 경우에는 고용항소법원(Employment Appeal Tribunal), 항소법원(the Court of Tribunal), 귀족원(House of Lord)에 상소할 수 있다.

### 3. 캐나다의 인권위원회<sup>70)</sup>

캐나다는 다민족국가라는 조건외에 제2차세계대전 이전의 흑인차별의 판결, 제2차세계대전중 유대인, 일본인에 대한 차별정책 등, 국내에 각종 차별을 발생시키는 사정이 존재했다. 1944년 온타리오주가 처음으로 공공시설의 이용에 서의 인종·신조를 이유로 하는 차별을 금지하는 인종차별금지법을 제정하였

70) 캐나다의 인권위원회에 관해서는 <http://www.labour-travail.hrdc-dthc.gc.ca>, [www.swc-cfc.gc.ca](http://www.swc-cfc.gc.ca) ; 노동부(1999), 『외국의 고용평등제도 비교 분석』 참조.



다. 이 연장선상에서 1951년 온타리오주는 국적, 인종과 신조를 이유로 하는 고용상 차별을 금지하는 공공노동실무법을 제정하고, 다른 각주 입법의 최초의 예가 되었다. 그러나 여성차별에 대해서는 정하고 있지 않았다.

고용상 성차별이 사회적 문제로 대두된 것은 여성단체의 운동과 함께, 1970년에 설치된 왕위위원회가 낸 여성의 지위에 관한 권고안이 계기가 되었다. 1970년 온타리오주가 인권법을 제정하고 다른 주들이 뒤따랐다. 연방인권법은 1976년에 제정되었다. 각 주(州)와 준주(準州)에서 법령명은 다소 다르지만 인권법이 제정되고 있다.

인권법(the Human Rights Act)은 인종, 성별, 종교, 연령, 피부색, 혼인에 의한 신분 등에 대한 차별을 포함한 광범위한 부분에서 차별을 금지하고 있지만, 주로 고용상 성차별을 금지하고 있다.

인권법은 성차별에 관한 분쟁에 대해 노사간의 자주적 해결을 원칙으로 하고 행정기관의 조력절차를 정하고 있고, 이에 근거하여 행정기관으로서 인권위원회의 설치를 규정하고 있다. 고용상의 차별은 성차별을 포함하여 인권위원회가 담당할 관할권을 가지고 있다. 이 위원회는 원상회복의 구제명령을 발할 수 있는 제도를 채용하고 있는 것이 특징이다.

### 가. 조직 및 활동

위원회는 상근직인 위원장, 부위원장과 상근 또는 비상근인 3인 이상 6인 이하의 위원으로 구성되며, 총독이 임명한다(제21조 제1항). 위원회에는 그 업무를 적절히 수행하는 데 필요한 임원 및 직원을 공무원임용법에 따라 임명한다(제32조 제1항). 위원회의 중앙사무실은 수도권지역에 두며 12개 이내의 지역사무실을 설치할 수 있다(제34조 제2항). 위원회의 업무상 필요한 경우에는 분과위원회를 둔다(제36조 제1항).

위원회는 차별행위에 대한 신고와 관련한 업무외에 전반적인 인권법의 집행, 인권법 및 그에 의한 위원회의 역할, 활동에 대한 일반인들의 이해와 법제기회평등원칙에 대한 일반인들의 인지를 촉진시키기 위한 정보프로그램의 개발·실행, 연구프로그램의 수행, 지원, 인권 및 자유에 관한 연구수행 및 지

원, 활동보고서 제출, 차별행위 감소를 위한 홍보활동, 인권법의 시행방식에 관한 지침 제정, 연례보고서 제출 등의 업무를 수행한다.

위원회의 권고에 따라 총독은 캐나다 공직이외의 민간기업에서의 차별행위에 대해서는 위원회의 임무 및 역할을 노동부에 위임하도록 명령할 수 있다.

#### 나. 신고

고용상 성차별을 당했다고 생각하는 개인 또는 개인으로 이루어진 집단은 인권위원회에 그 차별행위를 신고할 수 있다. 신고는 차별행위의 피해자가 아니어도 할 수 있지만, 피해자의 동의가 없는 경우에는 위원회는 신고를 거부할 수 있다(제40조). 또한, 위원회는 직권으로 위원회 스스로 신고할 수 있다. 신고에 의해 조사가 개시된다.

#### 다. 조사

고용상 차별행위에 대한 신고가 접수되면, 위원회는 그 신고에 관하여 조사할 조사관을 지명하고(제43조) 조사는 개시된다. 조사는 신고인 본인이나 관계자로부터 증거조사에 의해 이루어지며, 그 결과는 신속히 인권위원회에 보고된다. 위원회는 조사관의 조사로 신고사건이 해결되지 않는 경우나 양 당사자가 화해하지 않는 경우에는 고소사건의 화해와 합의도출을 위해 조정관을 임명하여 신고사건을 처리할 수 있다(제47조).

#### 라. 인권심사위원회의 구제명령

위원회는 고용상 차별행위에 대한 신고가 접수된 이후 언제든지 신고사건의 모든 상황을 고려한 후, 그 사건에 가장 적합한 사건처리방법을 검토한다. 따라서 다른 법률에 의해 처리하는 것이 합리적이라고 판단되면 관계당국에 사건을 이송하거나 기각하기도 한다. 그러나 대부분 사건심사를 위해 인권심사위원회(Human Rights Tribunal Panel)를 구성한다.

인권심사위원회는 인권법에 의해 총독이 임명하는 위원 및 의장으로 구성된다. 심사위원회는 3인 이내의 위원으로 구성된다. 인권위원회 위원, 임직원, 관련된 사건에 대하여 조사관이나 조정관으로 활동했던 자는 위원이 될 수 없다(제48.4조).

심사위원회는 소관사건에 대해 조사하고 모든 당사자나 변호인이 재판부에 출석하여 진술 및 증거제시를 할 수 있도록 한다. 심리를 위하여 심사위원회는 증인의 강제소환, 선서증언, 증거채택 등을 실시한다. 심사위원회는 공개적으로 심리하며, 공익상 필요한 경우 일반인의 출석을 금지시킬 수 있다(제52조).

심사위원회는 조사결과에 따라 해당사건에 대해 신고가 성립하지 않는다고 판단되면 기각한다. 신고가 이유있다고 인정하는 때에는 구제명령을 내리게 된다. 인권심사위원회가 현실에서 발하고 있는 구제명령중 성차별사건에는 차별중지명령에 의한 원상회복명령을 내리게 되는데, 이 원상회복명령은 채용차별사건에서는 고용명령, 승진차별에서는 승진명령, 임금을 지급하지 않은 경우에는 back pay 등의 명령을 내리고 있다. 또한, 차별사실이 인정된 사건에서 존엄이나 자존심이 상했다고 하여 특별한 배상이 인정되고 있다. 그뿐만 아니라 사건에 따라서는 피해자에게 서면으로 사죄하라는 사죄명령, 구제명령을 준수하고 있다는 것을 정기적으로 위원회에 보고시키는 명령 등이 있다.

신고인이나 피신고인은 결정이나 명령이 통보된 날부터 30일 이내에 항소할 수 있다. 이 경우 인권심사위원회 의장은 해당 사건의 결정이나 명령을 내린 위원을 제외한 인권심사위원회 소속의 위원들로서 3인의 재심심사위원회를 구성한다(제56조). 재심심사위원회는 항소를 기각하거나 제1심에서 했어야 할 결정 또는 명령을 내린다.

#### 4. 일본의 여성소년실과 기회균등조정위원회<sup>71)</sup>

일본의 고용분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률은 국제연합의 여성차별철폐협약의 비준에 맞추어, 1985년에 제정되고 1997년에 전부

71) 일본의 성차별처리제도에 관해서는 <http://www.sorif.go.jp> [www.mol.go.jp](http://www.mol.go.jp) ; 노동부(2002), 『직장내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구』 등 참조.

개정하였다. 제정법률은 남성노동자가 여성노동자로부터 고용상 균등하게 대우받지 않는 경우에 대해서는 전혀 고려하지 않았고, 성차별이외의 이유에 의한 차별금지 또한 고려되지 않았다. 즉, 고용상 성차별 금지보다는 일하는 여성의 복지 향상의 일환으로 성립한 법이라는 평가를 받아왔기 때문에, 이에 일본은 동법률 시행 10년을 계기로 국제적인 입법동향에 부응하기 위해 그 명칭과 목적, 기본이념까지 바꾸는 전부개정을 하였다.

동 법률에서는 고용상 성차별과 관련하여 1985년 제정될 때부터 성차별분쟁에 관한 자주적 고충처리제도와 지방관청(都道府縣)의 여성소년실장에 의한 분쟁해결지원제도, 기회균등위원회에 의한 조정제도의 3단계 방법을 성차별분쟁처리제도로 규정하였다.

그러나 이 조정제도는 당사자 쌍방이 조정에 의한 분쟁해결에 동의해야 하고 지방관청에서 조정이 필요하다고 인정하는 경우에만 개시되는 등의 문제로 인해 거의 실효성이 없었으므로, 1997년 법률개정으로 당사자 일방의 조정신청도 가능하게 하고 지방관청의 조정회부에 대한 재량권도 강화시킴으로써 조정제도를 활성화하고자 하였다. 그러나 일본의 기회균등조정위원회는 조정에 의한 분쟁처리기능밖에 없어 거의 활용되지 않고 있다.

#### 가. 자주적 고충처리제도

법률은 배치, 승진 및 교육훈련, 복리후생, 정년, 퇴직 및 해고에 관한 차별금지규정(제6조 내지 제8조)에서 정한 사항에 관하여 여성근로자들이 사업주에게 고충을 신청할 수 있도록 하고 있다. 모집·채용상의 차별금지규정은 포함되지 않는다. 신청을 받은 사업주는 사업주를 대표하는 자 및 사업장의 근로자를 대표하는 자를 구성원으로 하는 근로자 고충처리를 위한 고충처리기관에 고충처리를 위임하는 등 자주적인 해결을 도모하도록 노력해야 할 의무를 지고 있다(제11조).

### 나. 지방관청의 여성소년실장에 의한 시정지원제도

우리나라의 도·시·구 등에 해당되는 지방관청(都道府縣)의 여성소년실장이 고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우에 관한 사업주의 조치중 노동부령으로 정한 것에 대하여 여성근로자와 사업주와의 분쟁에 관하여 관계당사자의 쌍방 또는 일방이 그 해결의 원조를 구할 경우에 관계당사자에 대하여 필요한 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다(제12조 제1항). 이 때 사업주는 여성노동자가 이러한 원조를 구한 것을 이유로 그 여성근로자에 대하여 고용, 기타 불이익한 대우를 하여서는 안 된다(제12조 제2항).

고용상 차별행위가 소관 도도부현의 여성소년실장관할 노사분쟁상담으로 접수되면, 실장은 우선 당사자를 출석시켜 사정을 청취하는 등 조사를 실시하고, 그 결과 법률위반이 있는 경우에는 그 시정을 구하는 행정지도를 하게 된다. 이처럼 고용차별사건에서 범위반의 사업주에 대해 여성소년실장의 행정지도가 이루어지는 것으로 그치기 때문에, 예컨대 문서로 드러난 분명한 위반이 있어도 이를 개정시키기 위해서는 사업주를 설득하는 방법뿐이며, 사업주가 자발적으로 개정하기까지 그 위반상태는 지속되고 그 기간동안에는 그 사실을 방지하는 결과가 된다.

한편으로 지방관청의 여성소년실장은 모집, 채용을 제외한 고용분야에서의 남녀차별금지규정에 대하여 관계당사자의 쌍방 또는 일방이 조정신청을 한 경우에 그 분쟁의 해결을 위해 필요하다고 인정될 경우에는 기회균등조정위원회에 조정을 하게 한다(제13조 제1항).

### 다. 기회균등조정위원회의 조정제도

기회균등조정위원회는 도도부현 여성소년실에 설치되고, 위원은 3인 이내로서 학식경험을 갖춘 자 중에서 노동부장관이 임명한다. 위원회는 고용분야에서의 모집, 채용을 제외한 남녀차별금지규정에 대하여 조정에 의해 분쟁해결을 도모한다(제14조, 제15조).

위원회는 관계당사자의 신청에 따라 필요하다고 인정될 경우에는 그 위원회가 설치한 도도부현 여성소년실의 관할구역의 주요한 근로자단체 또는 사업주단체가 지명하는 관계근로자를 대표하는 자 또는 관계사업주를 대표하는 자로부터 사건에 대하여 의견을 듣는다(제16조). 위원회는 조정안을 작성하여 관계당사자에게 그 수락을 권고할 수 있다(제17조). 위원회는 위원회에 계류 중인 사건의 해결을 위해 필요하다고 인정한 경우에는 관계행정처에 대하여 자료의 제공, 그 외 필요한 협력을 요구할 수 있다(제18조).

## 5. 시사점

이상의 외국입법의 검토를 통하여 각국의 분쟁처리제도의 중요한 특징이나 차이점을 간단히 언급해 보면, 차별분쟁처리기구의 조직과 운영이라는 측면에서 미국은 성차별을 포함한 고용차별분쟁을 다루는 단일한 기구를 운영하고 있고, 캐나다는 고용영역 이외의 다양한 영역에서의 차별문제를 처리하는 통일적 기구를 운영하고 있으며, 영국은 차별사유에 따른 다원적 분쟁처리기구를 조직·운영하고 있는 점을 지적할 수 있다. 또한 행정구제와 사법구제의 관계라는 측면에서, 미국은 행정구제절차를 일정한 경우에 경유하도록 요구하고, 사법구제는 일반법원에서 처리되고 있으며, 영국의 사법구제는 일반법원이 아닌 특별법원인 노동법원에서 처리되고 조정절차를 담당하는 별도의 기관이 있는 점 등을 특징으로 꼽을 수 있겠다.

이상의 외국입법의 검토를 통하여 고용상 성차별 구제를 위해 실효성있는 고용상 성차별 구제를 위해 실효성있는 처리기구로서 기능하고, 효과적인 성차별 구제 효과를 거두기 위해서는 이하와 같은 요소들을 정비해야 할 것으로 생각된다. 그 요소들은, 첫째, 성차별에 대해 구제받을 권리의 보장, 둘째, 강력한 조사권한과 조정기능의 보유, 셋째, 성차별구제명령에 대한 권한 보유, 넷째, 사법적 구제제도 구비, 다섯째, 관련 기관에 대한 자문, 교육 및 기술지원 등이다.

### 가. 고용상 성차별에 대해 구제를 받을 권리의 보장

미국, 영국, 캐나다 등의 국가에서는 성차별을 ‘금지’ 사항으로 하고 있지만, 형사벌은 부과하고 있지 않다. 그러나 미국에서는 시민권법에 근거해 연방고용평등기회위원회(EEOC)가 캐나다에서는 연방인권위원회가, 영국에서는 평등위원회(EOC)가 특별한 행정구제기관으로서 중요한 기능을 수행하고 있다.

성차별을 당했다고 생각하는 사람은 누구든지, 구제를 요구하여 신고인으로 될 권리가 보장되어야 한다. 이를 위하여 이러한 행정위원회에 신청에 의한 불이익 대우는 법률로 금지되고 있다. 신고인이 되는 것뿐만 아니라 증인이 되거나 서포터가 되거나, 차별구제에 어떠한 형태로 어떻게든 관여한 사람에 대한 불이익 대우는 허용되지 않는다(미국시민권법, 캐나다인권법)고 하고, 캐나다에서는 이러한 이유로 차별하고, 위협하고, 불안하게 하는 것을 금지하고, 이에 위반한 자는 5만불 이하의 벌금에 처하고 있다.

신고권은 차별을 받은 사람 자신의 권리이지만, 캐나다에서는 제3자도 인권위원회에 구제신청을 할 수 있다. 물론 본인의 동의가 전제이다. 신고권이 보장된 제3자는 여성운동단체나 노동조합이어도 좋고, 이러한 단체가 중심으로 되어 차별구제를 신청할 수 있다고 하는 것은 가장 심리적으로 강력한 것이다.

### 나. 강력한 조사권한과 조정기능의 보유

미국의 고용평등기회위원회와 캐나다의 인권위원회 등의 행정위원회는 그 기능도 역할도, 우수하다고 할 수 있다.

미국에서는 신청이 있는 때로부터 10일이내에 사용자들에게 통지를 보내고, 조사를 개시해야 한다. 조사절차는 강력하고, 고용평등기회위원회에서는 관계자에게 면회하여 증언을 서면으로 하고, 관계서류 등의 열람, 관계자의 소환을 할 권한이 있다. 따르지 않는 자에 대해 대하여 법원에 이를 따르도록 명령을 구할 수 있고, 법원의 명령에 따르지 않으면 법정모독죄로 처벌된다. 이러한 강력한 조사를 통하여 고용평등기회위원회는 ‘차별의 의심이 있다’ 고 하는 심증을 형성시켜 가는 것으로, 이것이 사용자에 대해 차별을 시정시키는

사실상의 압력으로 작용하고 있는 것이다.

캐나다에서도 연방인권위원회가 임명한 조사관이 조사하지만, 조사를 방해한 자에게는 5000불이하의 벌금을 부과한다. 그 과정에서 차별이 있다고 의심되는 것으로 된 때는 심사위원을 임명하여 그 재결을 구한다고 하는 준사법적인 기능도 있다. ‘재결이 나온다’라는 압력이 작용하여 조사진행 중 해결되는 예가 많다.

또, 영국의 평등기회위원회에서도 강력한 공식조사권한이 있다. 그 결과, 성차별금지법이나 동일임금법에 위반한다고 인정되는 때는 차별조정통고를 할 권한도 가지고 있다. 이 조정통고에 따르지 않고 계속 차별을 할 가능성이 있는 때, 평등고용위원회는 법원에 대해 금지명령(injunction)이나 명령(order)을 구할 수 있다.

이러한 행정위원회에서는 알선 등의 조정작업을 통하여 당사자가 자주적으로 해결을 도모할 수 있는 것으로서 주목된다. 캐나다에서는 알선조정이 합의에 이르지 못하고 종료되면 심사위원회의 재결이 이루어지는 것이, 특히 고용주측에서 알선단계에서의 해결을 촉진하고 있다. 미국의 고용평등기회위원회는 이러한 재결권은 없지만 위원회는 신청에 상당한 이유가 있다고 판단하는 때, 그 것을 당사자에게 통지한 후 비공식의 화해, 조정, 설득을 통하여 위법한 성차별을 배제할 것을 요구하고 있다. 조정절차를 통해 합의에 이르지 못하면 고용평등기회위원회 자신이 원고가 되어 위반자를 연방지방법원에 제소할 수 있고, 구제를 구하는 당사자에 대해 제소권의 위임통지를 수행하게 되어 있다. 이러한 과정이 전술한 강력한 조사권한과 함께 해결을 위한 압력으로 작용하고 있다.

알선 등의 조정절차는 자주적인 분쟁해결을 향하는 것이므로, 성차별을 실질적으로 해결하는 중에 중요하다. 그러나 그것이 유효하게 기능하는지 여부는 제도의 대처와 운영에 달려 있다. 캐나다와 같은 재결권한, 미국과 같은 제소권은 차별시정의 실효성과 관련하여 그 시사하는 바가 크다.



#### 다. 성차별구제명령에 대한 권한 보유

캐나다의 인권위원회에서는 성차별구제명령을 낼 권한이 있다. 조사관의 보고로부터 차별의 의심이 있다고 판단될 수 있는 때는 심사위원회가 구성되고 심사위원의 지휘하에서 조사관이 차별이 있는 사실을 입증하고, 이것에 대해 피신고인쪽이 그러한 대우는 합리적으로서 차별은 아니라는 것을 반증한다. 반증이 성립하지 않으면, 성차별이라는 것이 인정되는 것이므로, 입증에 대해서는 고용주쪽의 부담은 무겁다. 명령의 내용은 차별의 금지, 장애의 특정시 정조치, 소급임금지급, 위자료 등 손해배상의 지급 등이다. 위자료는 차별에 의해 입은 자존심의 회복을 위한 보상이다. 그 지급을 행정위원회인 인권위원회가 명한다고 하는 것이다.

#### 라. 사법상 차별구제제도의 구비

행정위원회의 구제절차로도 해결되지 않을 경우에, 또는 동시에 법원에 의한 성차별의 구제를 신청할 수 있어야 한다.

노동법원과 같은 특별법원을 설치하지 않고, 통상법원이 성차별구제를 담당하는 미국 등의 국가가 있다. 행정위원회에 의한 차별구제제도를 가진 국가는 사법적 구제절차에 대해서 권리회복을 도모할 뿐만 아니라 행정위원회의 신청에 의해 증거자료제출명령을 발하는 등, 그 기능을 실질적으로 확보하는 중요한 역할을 수행하고 있다.

##### 1) 입증책임의 전환

소송으로써 차별의 구제를 구하기 위해서는 차별이 있다는 것을 증명해야 한다. 차별을 받았다고 주장하는 쪽이 일과 능력의 차이에 의한 것이 아니고, 성이 이유로 되고 있는 것을 입증하는 것은 곤란하다. 차별행위를 한 사용자가 그 이유를 가장 잘 알고 있기 때문에, 정보를 개방하여 자신의 정당성을 주장해야 하고, 그것이 충분히 설명될 수 없을 때는 성차별이 있다고 되어야

하므로, 성차별이라는 의심이 있는 경우에는 사용자가 차별이 아니라 다른 정당한 이유가 있다는 것을 주장하고 입증할 책임을 부담하도록 하는 것이 성차별의 구조에서 보아 합리적이고, 또 소송하는 쪽의 부담을 경감하고, 성차별을 효과적으로 해소하기 위해서도 불가결하다. 서구각국의 법제도는 법률의 명문 혹은 판례에 의해 성차별의 입증책임을 권리를 주장하는 노동자쪽에서 사용자쪽으로 전환시키고 있다.

미국의 경우와 마찬가지로 우리의 남녀고용평등법 제30조에서도 “이 법과 관련한 분쟁해결에서의 입증책임은 사업주가 부담한다.”라는 규정을 두고 있다. 따라서 이러한 입증책임을 전환문제는 피고가 사업주인 경우 뿐만 아니라 근로자인 경우에도 적용되도록 입법화할 필요가 있다.

## 2) 차별을 시정하는 실효적인 구제내용의 판결

법원은 차별이 인정되면 그에 따른 구제판결을 낸다. 이 경우에 장래에 걸쳐 효과적으로 차별을 시정하는 다양한 형태를 인정한다. 즉, 외국에서는 장래에 차별이 이어지지 않는다고 하는 구제를 구하는 쪽으로 구제가 이루어진다.

미국에서는 법원은 피고가 성차별을 하는 것을 금지하고, 종업원의 복직, 채용을 명하는 외에 이것에 한정되지 않는 적절한 적극적 조치 혹은 법원이 적절하다고 생각하는 다른 구제를 명할 수 있다고 규정하고 있다. 또, 선의에 근거하여 차별을 원고가 입증한 때는 징벌적 손해배상을, 나아가 장래의 금전적 손실, 정신적 고통, 생활향수의 상실, 기타 비금전적 손실이 있는 때는 보상적 손해배상을 받을 수 있다. 그리고 그 상한액은 종업원수에 따라서 5만불에서 30만불의 범위에서 정해지고 있다. 배상액의 액수는 효과적인 법적 보호나 제재적 효과가 문제로 되기 때문에 당사자는 배심심리를 구할 수 있는 것도 주목된다. 형사벌을 배경으로 한 차별시정을 가지지 않는 미국의 제도는 이와 같은 다양한 사법구제명령을 통해 장래에 걸친 차별의 시정을 가능하게 하고 있고 있다.

### 3) 대표자 소송의 인정

차별을 신속하게 효과적으로 구제하는데는 제도의 적용을 받는 전원에게 판결의 효력을 미치게 하는 특별한 대처가 필요하다. 미국에서는 대표자 소송(the Class Action)을 제기하여 피차별집단전체에게 구제명령의 효력을 미칠 수 있다. 이러한 소송은 1. 전형적인 청구내용일 것, 2. 전원에게 공통하는 사실문제 및 법률문제를 포함하고 있을 것, 3. 전원의 이익을 대표하고 있을 것, 4. 전원을 소송당사자로 하는 것은 곤란한 경우 등에서 인정된다.

법원이 적절하다고 인정한 다양한 구제명령과 함께 대표자 소송도 최종적인 차별구제에 큰 역할을 수행하고 있다.

### 4) 위원회의 소권의 행사와 양도

미국의 고용평등기회위원회는 시민권법 위반 사실을 조사를 통해 발견하고, 고용주에 대해 조정을 시도했음에도 고용주가 대응하지 않는 경우에는 법적 방법으로서 고용주를 피고로 하여, 연방법원에 소를 제기할 수 있다. 또한, 그 소송권을 신고인에게 양도할 수도 있다.

신고인은 위원회로부터 “소송할 수 있는 권리” 안내장을 받은 날부터 90일 이내에 소를 제기할 수 있고, 시민권법 및 장애인보호법에 따라 위원회에 차별을 신고한 날부터 180일이 된 후 신고인은 위원회에 “소송할 수 있는 권리” 안내장 발급을 요구할 수 있다.

이러한 위원회의 소권의 행사와 양도에 관한 제도는 우리의 기구들이 가져야 할 권한 중의 하나이며, 이를 통해 기구들의 분쟁에 관한 결정의 실효성을 담보해 줄 수 있다.

### 5) 관련 기관에 대한 자문, 교육 및 기술지원

미국의 고용평등기회위원회는 위원회가 집행하는 법령의 해석에 관한 여러 지침 및 규정지침을 발급하고, 연방부문에서의 고용차별 프로그램을 실시하고, 각 주와 지자체의 공정고용관행위원회를 후원하고 그 재정을 지원하며,

광범위한 대민지원 및 기술지원 프로그램을 실시하는 것으로 나타났다.

우리의 경우도 여성부 남녀차별개선위원회가 다양한 홍보와 교육프로그램을 개발하여 관련 기관에 자문과 교육 및 기술지원을 하는 것이 필요하다.



# 남녀차별처리기구의 효율적 운영방안

---

1. 남녀차별처리기구 운영에 관한 종합적인 평가	121
2. 각종 위원회별 보완사항	123
3. 남녀차별처리기구의 효율적 운영을 위한 제언	126

## 1. 남녀차별처리기구 운영에 관한 종합적인 평가

이상에서 고용상 성차별분쟁을 위한 처리기구인 고용평등위원회, 노동위원회, 남녀차별개선위원회, 국가인권위원회의 운영현황을 살펴보고, 전문가 의견조사 결과와 외국의 사례를 검토하였다.

남녀차별개선위원회는 고용상 성차별 판단의 전문성은 있으나 결정에 대한 강제력의 확보가 미비하다는 점, 노동위원회는 명령의 이행력은 확보할 수 있으나 고용상 성차별 판단의 성 인지적 관점이 떨어진다는 점, 국가인권위원회는 고용상 성차별을 비롯한 사회전반의 차별을 다루기 때문에 고용상 성차별에 관한 집중력은 다소 떨어진다는 점 등이 특징이라고 할 수 있다.

노동위원회는 성차별에 의한 해고 등을 구제하는 기능을 가짐으로써 고용차별 중의 일부를 취급하고 있고, 국가인권위원회는 차별이라는 보다 광범위한 차원에서 그 시정에 관한 기능을 행사함으로써 고용상 성차별 문제의 근접성은 다소 떨어진다. 따라서 피해자인 여성근로자의 시각에서 본다면, 고용상 성차별의 문제를 온전하게 다루고 있는 노동부의 고용평등위원회와 여성부의 남녀차별개선위원회의 차별시정기능에 관심을 가지는 것이 어찌보면 당연하다 할 것이다.

고용평등위원회는 법 개정으로 이전과 달리 근로자 개인이 조정을 신청할 수 있다는 점, 지방조직을 갖고 있어 지역민들의 청구역할을 할 수 있다는 점 등은 장점으로 꼽힌다. 그러나 그동안 동 위원회의 활용실적은 미미한 수준에 머물러 있고, 홍보 등의 부족으로 위원회의 존재와 기능에 대해 잘 알지 못하는 것이 사실이다.

이에 비해 후발적으로 생겨 난 여성부의 남녀차별개선위원회는 성차별 문제를 보다 깊이있고 진지하게 접근하려 하며, 적극적인 홍보 등으로 일반근로자들의 인지도가 높은 편이다. 반면에 시정권고라는 결정사항은 이행력의 미흡으로 시정명령권의 확보를 과제로 안고 있다.

우리의 경우는 이상의 검토에서와 같이 고용상 성차별분쟁을 처리하는 기구가 다양하게 존재하는 다원화된 시스템을 가짐으로써 피해자의 선택의 폭이 넓고 피해당사자에게 보다 우호적이고 희망적인 기구를 선택할 수 있다는

점은 장점으로 작용할 수 있다. 그러나 동일한 업무를 여러 기관에서 처리함으로써 유사한 사안에 대하여 서로 다른 결정을 내릴 위험성을 배제할 수 없다. 따라서 유사한 업무를 수행하는 처리기구간의 업무조정제에 관한 논의가 끊임없이 계속되고 있으며, 그 하나의 예로 직장내 성희롱 및 성차별에 대하여는 고용평등위원회가 처리하도록 하고, 남녀차별개선위원회는 공공기관과 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용과 관련하여 발생하는 성희롱 및 성차별 사건만을 다루도록 하자는 의견 등이 제시되고 있다.<sup>72)</sup>

따라서 현 시점에서는 남녀차별처리기구간 업무조정방안을 마련하는 것에 중점을 두어야 할 시기라는 것은 부인할 수 없다. 다만, 어떤 방향으로 업무조정이 이루어지는가에 관한 논의는 피해자의 권리구제에 가장 최선의 방법은 무엇인가를 기준으로 정해져야 한다는 점을 강조하고 싶다.

이와 관련하여서는 정부차원에서의 추진계획이 진행되고 있는 것 같다. 그 논의의 일면을 보면, 차별시정기구간 협력강화를 위하여 국가인권위원회는 차별금지기본법을 제정하고, 국가인권위원회 주관으로 관계부처로 구성된 정책협의기구를 설치한다는 것이다. 노동부는 차별구제기능의 실효성 강화를 위해 노동위원회에 고용차별구제위원회를 설치·운영한다는 계획 하에, 남녀고용평등위원회와 노동위원회의 차별구제기능을 일원화하고 부당해고 심판절차를 준용하여 구제의 실효성을 강화한다는 계획을 가지고 있다.

또한 여성부에서는 남녀차별 피해자 구제강화를 위해 시정기능을 강화하고, 지역에서 발생하는 남녀차별 피해상담을 용이하게 하기 위하여 지역별 남녀차별신고센터를 설치하며, 사회적 파급효과가 큰 사안에 대한 직권조사의 적극 실시, 남녀차별개선위원회 위원장을 민간전문가로 위촉하여 위원회 결정의 전문성을 제고한다는 계획 등이 추진되고 있다. <sup>73)</sup>

72) 임중호 외(2002), p. 100.

73) 보건복지부 · 노동부 · 여성부 · 국가인권위원회(2003), “참여정부 차별시정정책 추진방향”, 제26회 국정과제회의 자료, 2003.11.5.

## 2. 각종 위원회별 보완사항

### 가. 문제제기 기한의 적절성 확보

앞에서 4개 위원회의 문제제기 기한과 관련하여, 위 전문가의견조사에서는 그 기한을 3개월로 정하고 있는 고용평등위원회와 노동위원회에 대해서는 짧은 의견이, 1년으로 정하고 있는 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회에 대해서는 길다는 의견이 많은 것으로 나타났다.

이와 같이 문제제기기한을 사안이 발생한 때로부터 3개월 정도로 기한을 제한하는 것은 성차별사건의 특성상 문제제기에 어느 정도 시간을 필요로 한다는 점 등에서 너무 짧다고 보여진다.

따라서 문제제기 기한을 3개월로 정하고 있는 고용평등위원회와 노동위원회는 그 기간을 늘여야 할 필요성이 있다.

### 나. 사건처리기간의 적절성 확보

사건처리기관과 관련하여, 고용평등위원회의 30일, 노동위원회 60일, 남녀차별개선위원회 90일, 국가인권위원회가 90일인데, 이에 대해 전문가들은 고용평등위원회의 30일은 짧은 의견이 많고, 노동위원회의 60일은 적당하다, 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회의 1년은 적당하다와 길다가 비슷하게 나타나고 있다.

이를 볼 때, 전문가들은 대체로 남녀차별처리기구의 사건처리기간을 60일 정도가 적당한 것으로 보고 있는 것 같으며, 60일 정도를 기준으로 그보다 짧은 고용평등위원회의 사건처리기간은 개선되어야 할 것으로 보인다.

### 다. 신청권자 범위 확대

남녀차별처리기구에 분쟁해결의 신청할 수 있는 주체에 대해 각 기구들이 다르게 규정하고 있다. 이에 대해 전문가들은 신청권자로 피해자 개인만이 아



니라 노동조합, 제3자 등 피해자 이외의 자를 신청권자로 인정하는 것을 다수가 지지하고 있었다.

현실적으로 여성근로자 개인이 문제제기한다는 것은 여러 가지 어려움이 예상되기 때문에 노동조합이나 여성단체 등 피해자 본인만이 아닌 제3자로 신청권자의 범위를 확대하는 것이 필요하다. 따라서 피해자 본인으로 한정하고 있는 남녀차별개선위원회는 신청권자를 확대하는 것으로 개선해야 할 것이다.

#### 라. 각종 위원회의 전문성 확보

남녀차별처리기구의 전문성과 성인지적 관점의 보유는 성차별과 성희롱이라는 가치판단적 개념과 관련된 영역의 판단을 위해서는 무엇보다도 필요한 사항이다.

따라서 위 전문가 의견조사 결과 상대적으로 전문성이 부족한 것으로 나타난 고용평등위원회나 국가인권위원회, 성인지적 관점이 부족한 것으로 나타난 노동위원회나 고용평등위원회의 경우는 이를 보완하기 위한 노력이 이루어져야 할 것이다.

이를 위해 위원회 선정과 관련하여 다양한 전문가 집단의 발굴이 있어야 하고, 위원들에 대한 전문성 강화나 성 인지적 관점의 향상을 위한 교육이 병행되어야 할 것이다.

#### 마. 위원회 조치사항의 실효성 확보

위 전문가 의견조사에서 각 위원회의 조치사항 중 노동위원회, 남녀차별개선위원회가 조치사항들이 피해당사자들의 분쟁상황을 해결하는데 도움이 되는 것으로 보는 것으로 나타났다.

특히 고용평등위원회의 조정과 관련하여서는 그 법적 구속력의 한계를 많이 지적하고 있다. 따라서 이 경우의 조정이 실제에서는 조정전 합의로 많이 이루어지고 있음을 볼 때 조정전 합의에 대한 이행심사를 지방노동행정기관,

즉 근로감독관이 적극적으로 하고, 이를 위배했을 때에 대한 강력한 제재수단을 확보하는 것이 필요하다.

#### 바. 남녀차별처리기구간 업무조정방안 마련

각종 위원회 업무조정에 관하여 전문가들은 ‘비슷한 조직끼리는 합치고, 장점이 제일 많은 기관을 기준으로 다시 편제한다’(24명)가 가장 많이 나왔고, ‘위원회간 기능조정, 사건배분에 관한 조정회의를 두고, 그 결정에 따른다’(13명), ‘현행 위원회 체제를 그대로 두되, 각종 위원회의 단점을 보완한다’(9명)의 순서로 의견을 제시하였다.

비슷한 조직끼리는 합치고, 다시 편제한다는 의견이 가장 많이 나온 것을 볼 때, 전문가들은 현행 위원회들의 기능이 유사하고, 다소 중복되는 부분이 있다는 것을 지적하고 있는 것이다.

고용상 성차별분쟁에 직면한 피해근로자의 입장에서 볼 때, 현재의 다원화된 기구의 존립이 자신의 분쟁사안에 더 효과적인 기구를 선택하거나 지리적으로 가까운 곳을 선택하는 등 선택의 가능성을 넓힐 수 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있다. 그러나 기구가 달라짐으로써 그 결과가 달라지는 일은 바람직하지 않기 때문에 기구간 중복기능을 수행하는 부분은 최소화해야 하고, 따라서 기구간 협조나 조정의 필요성은 있는 것이다. 위 전문가 의견조사에서 나온 것처럼 유사조직의 결합이나 조직 재정비, 위원회간 조정회의 등이 하나의 방법이 될 수 있을 것이다.

이러한 맥락에서 현재 정부차원에서 논의되고 있는 차별시정기구간 협력강화를 위한 계획은 정부차원의 의미있는 작업이라고 하겠다. 노동부, 여성부, 보건복지부 등 각 부처의 차별시정기능을 강화하고, 국가인권위원회가 주관하는 관계부처로 구성된 정책협의기구를 설치한다는 계획에 의하면, 정책협의기구를 통한 업무협조와 차별판단을 위한 기준의 통합성을 추구할 수 있을 것으로 보인다.

### 3. 남녀차별처리기구의 효율적 운영을 위한 제언

이상의 각 위원회별로 보완해야 할 사항이외에 남녀차별처리기구의 효율적 운영을 위하여 정비되어야 할 사항을 제언해 보면 다음과 같다.

#### 가. 고용평등위원회 조정전 합의제도 명문화 및 합의에 대한 이행심사 제도 마련

현재 고용평등위원회는 당사자간의 분쟁을 ‘조정’하는 기능만을 가지고 있다. 따라서 사건이 접수되면 사실조사와 조정회의를 거쳐 위원들에 의해 조정안이 작성되고 관계당사자가 조정안을 수락하면 위원회는 조정서를 작성하나, 관계당사자가 조정안을 수락하지 않은 경우 조정은 종결된다. 이와 같이 고용평등위원회의 조정은 당사자가 이에 동의하지 않는 경우, 조정 그 자체로는 아무런 법적 효과가 없어 법적 구속력이 발생하지 않는 것이다.<sup>74)</sup>

실무에서는 고용평등위원회의 조정안이 작성된 후 조정이 이루어지는 경우 보다는 조정전 합의권고가 주로 사용되며, 위원들이 공식적인 조정안을 작성하기 이전에 양당사자에게 합의의 의사를 타진하고 적절한 합의가 이루어지도록 알선을 하게 된다. 그리고 양당사자간에 합의가 이루어지면 조정전 합의취하 형식으로 사건은 종결된다. 사건에 따라서는 엄격한 법적 판단보다는 양당사자간의 합의가 실질적인 구제효과를 발휘하는 경우가 있으며, 이 때의 위원들의 알선은 그 나름대로의 기능을 하는 것이다. 그러나 사건이 당사자간에 합의취하하는 방식을 취하게 되면, 합의이행에 대한 강제가 어렵게 된다. 따라서 조정전 합의제도의 도입이 필요하며, 이에 관한 법 개정이 이루어져야 한다.

또한 현재 고용평등위원회는 합의에 대한 이행심사권이나 조정의 불이행에 대한 제재기능이 따로 마련되어 있지 않다. 따라서 합의가 성립된 경우 피신청인(사업주)에게 합의사항의 이행결과를 위원회에 통보하도록 제도화하는 방법 등이 마련되어야 하며, 합의내용이 이행되지 않을 경우 이에 대한 제재를

74) 임중호 외(2002), p. 27.

가할 수 있도록 해야 한다. 이와 같은 법적 권한이 위원회에 부여될 때만이 비로소 권리구제기구로서의 제 기능을 할 수 있을 것이다.<sup>75)</sup>

이러한 합의에 관한 이행심사의 방식은 미국의 화해협정에 관한 규정을 참고할 수 있는데, 화해협정에 따라 민권법 제7편이 준수되고 있다는 증거가 확보되어야만, 그 때 연방고용기회평등위원회는 그 사건을 비로소 종결할 수 있게 된다. 화해협정의 이행여부를 심사하는 방식은 3가지가 있다. 화해협정에서 제시된 일정에 따라 피고소인이 제출한 서면보고서를 사무실에서 심사하거나, 명시된 구제조치들이 이행되고 있는지를 고소인에게 전화 또는 우편에 의해 확인하거나, 또는 심사관(reviewing official)이 직접 직장을 방문하여 확인하는 현장심사를 할 수 있다.<sup>76)</sup>

우리의 경우도 고용평등위원회에 합의에 대한 이행심사권이 부여되어야 조정이나 합의를 하고도 피해근로자는 아무런 원상회복 등의 구제가 되지 않는 경우를 방지할 수 있는 것이다. 현재의 제도대로라면, 회의를 개최되고, 서면상으로 아무리 합의를 하더라도 상대방(사업주)이 합의내용을 이행하지 않는 경우, 약자인 근로자는 아무런 구제도 받지 못하고, 어떤 항변도 하기 어려운 상황에서 불이익을 고스란히 감수해야 하는 실정이기 때문이다.

#### 나. 문제제기 당사자에 대한 방어권 보장제도 마련

고용평등위원회의 조정신청사건이나 남녀차별개선위원회의 시정신청사건 처리과정에서 나타나는 절차상의 문제점은 분쟁의 양 당사자에게 상대방의 주장을 파악하고 자신을 방어할 수 있는 관련 자료가 주어지지 않는다는 것이다. 차별사건은 대부분 인사제도와 관련된 사건이기 때문에 기업에서 근로자측에 공개를 거부하는 경우가 많다. 따라서 근로자측이 자신의 주장을 입증하고 회사측의 주장을 반박할 만한 자료를 확보하는 것은 쉬운 일이 아니다.

본 연구진행 과정에서 만난 한 여성근로자는 여성부 남녀차별개선위원회에 승진차별시정을 신청하는 과정에서 근로자의 인사자료 접근가능성이 제한되

75) 정형욱(2003), pp. 62-65.

76) 임중호 외(2002), p. 56에서 재인용.

어 있어 회사측에서 어떤 자료를 제출하였는지 굉장히 궁금하고, 또 대답했다는 심경을 토로하는 것을 본 적이 있다. 이를 통해 회사를 상대로 문제제기해야 하는 근로자의 입장으로는 절대 불리한 위치에 놓여 있는 것을 잘 알 수 있었다.

노동위원회와 법원 등의 경우 분쟁의 당사자들에게 자료를 제출받아 송부함으로써 상대방의 주장을 충분히 파악하고 그에 근거해 자신의 주장을 피력하도록 하고 있는 바, 행정적 분쟁처리기구인 고용평등위원회나 남녀차별개선위원회가 당사자의 방어권 보장을 위해 자료를 제공하도록 하는 것이 특별히 금지될 이유는 없다.

따라서 고용평등위원회나 남녀차별개선위원회의 분쟁처리과정에서 서면 제출시 상대방용 제출을 의무화함으로써 피해당사자의 방어권을 보장할 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 할 것이다.

#### 다. 분쟁처리기구의 소권행사권한 및 양도제도 마련

미국의 고용평등기회위원회(EEOC)의 특징 중의 하나는 고용주가 조정내용을 이행하지 않을 경우 위원회가 고용주를 피고로 하여 연방법원에 소송을 제기할 수 있다는 것이다.

동 위원회는 시민권법 위반 사실을 조사를 통해 발견하고, 고용주에 대해 조정을 시도했음에도 고용주가 대응하지 않는 경우에는 법적 방법으로서 고용주를 피고로 하여, 연방법원에 소를 제기할 수 있다. 또한, 그 소송권을 신고인에게 양도할 수도 있다.

신고인은 위원회로부터 “소송할 수 있는 권리” 안내장을 받은 날부터 90일 이내에 소를 제기할 수 있고, 시민권법 및 장애인보호법에 따라 위원회에 차별을 신고한 날부터 180일이 된 후 신고인은 위원회에 “소송할 수 있는 권리” 안내장 발급을 요구할 수 있다.

이러한 위원회의 소권의 행사와 양도에 관한 제도는 우리의 기구들이 가져야 할 권한 중의 하나이며, 이를 통해 조정이나 시정권고의 실효성을 담보해 줄 수 있을 것이다.

### 라. 차별시정에 관한 자문, 교육프로그램 및 기술지원체제 확립

차별시정기구간 협력체제 구축방안의 하나로 각종 차별에 관련된 판단기준의 마련과 기구의 위원들이나 일반국민에 대한 교육프로그램을 개발·보급하며, 관련 기술을 지원하는 등의 체제가 마련되는 것이 필요하다.

특히 성차별에 관해서는 여성부 남녀차별개선위원회가 많은 사례들을 축적하였고, 관련성이 크므로 이를 담당하여 타 기구들에 대한 지원이나 여성부 자체로 지방조직을 갖는 경우 이에 대한 지원업무를 수행할 수 있을 것이다.

이와 관련하여 미국의 고용평등기회위원회(EEOC)는 위원회가 집행하는 법령의 해석에 관한 여러 지침 및 규정지침을 만들어 내고, 연방부문에서의 고용차별 프로그램을 실시하며, 각 주와 지자체의 공정고용관행위원회를 후원하고 그 재정을 지원하며, 광범위한 대민지원 및 기술지원 프로그램을 실시하는 것으로 나타났는데, 우리에게 주는 시사점이 많다고 생각한다.

## 참고문헌

- 강동욱(2002) “직장내 성희롱에 대한 법적 대책에 관한 고찰”, 『사회과학논총 제7집』, 관동대학교 사회과학연구소.
- 김민규(1993), “미국의 남녀차별관례의 동향”, 『동아법학 제 17호』.
- 김엘림(1999), 『남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제』, 한국여성개발원.
- \_\_\_\_\_(1999), 『외국의 고용평등제도의 비교·분석』, 노동부.
- 김엘림·박현미(1993), 『성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구』, 한국여성개발원.
- 김영환(1991), 『적극적 평등실현조치에 관한 연구』, 영남대학교대학원 박사학위논문.
- 김유환(1994), “행정위원회제도에 관한 연구-미국의 독립규제위원회에 관한 논의를 배경으로-”, 『미국헌법연구』, 미국헌법학회.
- 김재훈·김홍영(1997), 『노동위원회 구제명령의 실효성 확보방안-긴급이행명령제도의 효율적 운영 및 개선방안을 중심으로』, 한국노동연구원.
- 김주덕(2002), “성희롱 피해자의 3 重苦”.
- 김준한(1996), “행정부와 대체적 분쟁해결제도”, 『한국행정학보』, 한국행정학회.
- 김한석(2002), 『고용차별금지에 관한 연구-국가인권위원회의 구제를 중심으로-』, 숭실대학교 대학원.
- 김형배(2002), 『노동법』, 박영사.
- 노동부(1995~2001), 『노동백서』, 노동부.
- \_\_\_\_\_(1999), 『외국의 고용평등법제 비교 분석』.
- \_\_\_\_\_(2000), 『여성과 취업』, 노동부.
- \_\_\_\_\_(2001), 『여성과 취업』, 노동부.
- \_\_\_\_\_(2002), 『여성과 취업』, 노동부.
- \_\_\_\_\_(2002), “제2차 남녀고용평등 기본계획”, 노동부.
- 대통령직속 여성특별위원회(1999), 『남녀차별개선사무운영관련 규정』.
- \_\_\_\_\_(2000), 『남녀차별개선사무에 관한 연차보고서』.
- \_\_\_\_\_(2000), 『미국 EEOC 개요 및 성희롱 업무처리지침』.

- 박민영(1994), “미국의 고용차별 Class Action에 관한 연구”, 『미국헌법연구』.
- 부산여성회 고용평등상담실(2001), 『상담사례집』, 부산여성회 고용평등상담실.
- 손창희(2000), “노동위원회 명령과 사법심사의 한계,” 『조정과 심판』, 중앙노동위원회.
- 신봉근(2001), 『집단분쟁의 해결을 위한 소송제도』, 전북대학교 대학원.
- 신용자·김영신(2000), 『주요 선진국의 여성정책과 남녀평등법제도』, 노문사.
- 엄판호(1998), 『남녀고용평등권에 관한 연구』, 경남대학교 대학원.
- 여성노동법률지원센터(2002), 『여성의 노동권 침해에 대한 구제제도의 문제점과 그 개선방안』, 여성노동법률지원센터 창립2주년 기념토론회 자료집.
- \_\_\_\_\_ (2003), “고용상 성차별의 이해 및 사례발표”, 여성노동법률지원센터 2003년 Workshop자료집, 2003년 7월.
- 여성부(2002), 『여성백서』, 여성부.
- \_\_\_\_\_ (2002), “남녀차별금지기준에 대한 규제순응도 조사”, 여성부.
- \_\_\_\_\_ (2002), “북유럽 남녀차별개선제도 시찰방문 결과 보고서”, 여성부.
- \_\_\_\_\_ (2003), 『‘남녀차별금지및구제에관한법률’ 해설서』, 여성부.
- \_\_\_\_\_ (2003), “남녀가 함께 하는 건강한 사회”, 여성부.
- \_\_\_\_\_ (2003), “남녀차별 개선활동과 향후과제”, 여성부.
- 여성특별위원회(2000), “남녀차별개선사무에 관한 연차보고서”, 여성특별위원회.
- 이원희(2002), “남녀차별금지 및 구제제도의 현황과 발전방향”, 남녀차별금지법 시행 3주년 기념세미나자료집, 여성부.
- 이종범, 윤건수(1999), “정부의 딜레마에 대한 제도적 해결장치의 연구 - 노동위원회의 분쟁조정제도 변천을 중심으로”, 한국행정학회 1999년도 동계학술대회발표논문집.
- 이주희(1999), 『성차별 분쟁조정기구 및 분쟁처리절차 비교연구』, 대통령직속 여성특별위원회.
- \_\_\_\_\_ (2000), “성차별 분쟁조정기구의 국제비교:미국 동등고용기회위원회(EEOC)와 캐나다 인권위원회를 중심으로”, 한국행정학회 발표논문.
- 임중호 외(2002), 『직장내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구』, 노동부.



- 정형옥(2003), “고용상의 성차별 분쟁처리절차의 문제점 - 행정적 권리구제기구를 중심으로 -”, 『페미니즘연구』 제3호, 한국여성연구소 편.
- 조순경 외(2002) 『간접차별 판단 기준을 위한 연구』, 노동부.
- 최윤희(1995), 『고용차별규제에 관한 법리』, 서울대학교 대학원 .
- 하갑래(2000), 『노동위원회 권리구제제도의 운용실태와 개선방안 연구』, 서울대학교 행정대학원.
- 한국여성개발원(2001) 『여성통계연보』, 한국여성개발원.
- \_\_\_\_\_ (2002) 『여성통계연보』, 한국여성개발원.
- 한국여성노동자협의회(1997), 『평등의 전화 상담사례집』, 한국여성노동자협의회.
- \_\_\_\_\_ (2003), 『평등의 전화 상담사례집』, 한국여성노동자협의회.
- 한국여성단체협의회(2003) 『고용상의 간접차별, 어떻게 판단하고 대응할 것인가?』, 제8회 여성주간 기념 토론회 자료집.
- 한승희(1999), 『고용상의 간접차별 판단 기준에 관한 연구』, 이화여자대학교 대학원.
- \_\_\_\_\_ (2001), “간접차별이란 무엇인가”, 『여성과 사회』.
- 함영주(1997), 『집단소송에 관한 연구-우리나라의 집단소송법 시안에 대한 검토를 겸하여』, 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 허영호(1997), “남녀차별금지및구제에관한법률-제정경과와 내용-”, 『국회보』.
- 角田邦中(1999), “労働基準法の改正と今後の課題,” 『労働法律旬報』, No. 1450.
- 労働省婦人局(編)(1996), 『男女雇用機会均等法の課題と諸外國の法制度 -男女雇用機会均等問題研究會報告-』, 新日本法規株式會社.
- 桑原 昌宏(1991), 『男女雇用平等と均等法-日本・カナダ・アメリカの比較』, 総合労働研究所.
- 桑原 昌宏(1996), “均等法改正, カナダとアメリカからの示唆,” 『季刊労働法』, 第178号.
- 日本國立國會圖書館 調査立法考査局(1995), 『外國の立法』(特輯:女性), 第33卷 4・5・6 合併號.
- 浅倉むつ子(1991), 『男女雇用平等法論-イギリスと日本』, ドメス出版.

미국 고용평등기회위원회, <http://www.eeoc.gov>

미국 여성국, <http://www.dol.gov>

영국 교육·고용부, <http://www.dfes.gov.uk>

영국 평등기회위원회, <http://www.eoc.org.uk>

일본 남녀공동참획추진본부, <http://www.sorifu.go.jp>

일본 노동성 여성국, <http://www.mol.go.jp>

캐나다 노동부, <http://labour-travail.hrdc-drh.gc.ca>

캐나다 여성지위청, <http://www.swc-cfc.gc.ca>



## 부 록

---

부록 1 : 남녀차별처리기구 각종 신청서 양식	137
부록 2 : 전문가 의견 조사 설문지	142

## 부록 1 : 남녀차별처리기구 각종 신청서 양식

## &lt;고용평등위원회 조정신청서&gt;

고 용 평 등 위 원 회 조 정 신 청 서					처 리 기 간
					30 일
당사 자	근 로 자	성 명		주민등록번호	
		직 위 (소속부서)		성 별	
		주 소	(전화 : )		
	사 업 주	사업체명		업 종	
		대 표 자 성 명		상시근로자수	명(여 : 명)
		사 업 장 소 재 지	(전화 : )		
조 정 신 청 내 용		남녀고용평등법 제 조에 따라			
<p>남녀고용평등법 제26조제1항 및 동법시행규칙 제15조제1항의 규정에 의하여 위와같이 조정을 신청합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">조정신청인 (서명 또는 날인)</p> <p style="text-align: center;">○○○○고용평등위원회위원장 귀하</p>					
※ 구체적인 사실을 증명할 수 있는 자료가 있을 경우 제출					

### <지방노동위원회 해고등의 구제신청서>

해고등의구제신청서				처리기간
				30일
신청인	①성명		②주민등록번호	
	③주소	(전화: )		
	④사업장명		⑤근무부서	
피신청인	⑥사업장명		⑦사업의종류	
	⑧직위및성명		⑨주민등록번호	
	⑩주소또는소재지	(전화: )		
⑪신청이유(별지 기재 가능)  <div> <div>근로기준법 제33조제1항 및 동법시행규칙 제6조의 규정에 의하여 위와 같이</div> <div>정당한 이유 없는 해고 등에 대한 구제를 신청합니다.</div> </div> <div> <div>년 월 일</div> <div>신청인 (서명 또는 인)</div> <div>대리인 (서명 또는 인)</div> <div>지방노동위원회 위원장 귀하</div> </div>				

<남녀차별개선위원회 시정신청서>

시 정 신 청 서(서면)					
① 신청인 (본 인)	성명		전 화		
	주소				
② 대리인 (있는 경우)	성명		전 화		
	주소				
	신청인과의 관계				
③ 피신청인 (상대방)	행위자	성명		전화	
		주소			
	사용자 또는 공공기관장	기관명			
		소재지			
		대표자			
④ 사건명					
⑤ 신청취지 (결론적 요구사항)					

국가인권위원회 규칙 제7호

접수번호	날짜 200    년    월    일    시    분
진 정 서	
1. 진정인 (단체의 경우 단체 및 대표자를 함께 써 주시기 바랍니다.)	
① 이름	② 주민등록번호*                      ③ 국적
④ 주소	
⑤ 전화	⑥ 팩스                      ⑦ 이메일
2-1. 피해자 (진정인과 피해자가 다른 경우에 써 주시기 바랍니다.)	
① 이름	② 주민등록번호*                      ③ 국적
④ 주소	
⑤ 전화	⑥ 팩스                      ⑦ 이메일
⑧ 진정인과의 관계	⑨ 기타
2-2. 진정인과 피해자가 다른 경우, 피해자는 진정을 하는 사실을 알고 있습니까?	
①알고 있으며 조사를 원한다 (     )    ②알고 있지만 조사를 원하지 않는다 (     ) ③모르고 있다 (     )    ④알고는 있으나 조사를 원하는지 여부는 모르겠다 (     )	
3. 피해자의 인권을 침해하거나 차별행위를 한 당사자는 누구입니까?	
① 이름	② 소속
③ 연락처	
4. 피해자가 당한 인권침해 또는 차별행위에 관하여	
① 수사기관의 고소·고발·진정을 제기하신 일이 있습니까? <input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음 ② 법원·헌법재판소 등 권리구제기관의 구제절차를 제기하신 일이 있습니까? <input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음 있다면 언제, 누구의 이름으로 하였습니까? <input type="checkbox"/> 언제 (                      ) <input type="checkbox"/> 기관 및 사건번호 (                      ) ③ 국가인권위원회에 동일한 사안에 대하여 진정을 하신 일이 있습니까? <input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음 있다면 언제, 누구의 이름으로 하였습니까? <input type="checkbox"/> 언제 (                      ) <input type="checkbox"/> 누구 (                      )	
5. 피해자가 당한 인권침해 또는 차별행위를 보거나 잘 알고 있는 사람 또는 그 사실을 증명하는 데 도움이 되는 증거나 자료가 있으면 써 주시기 바랍니다.	

6. 첨부서류: <input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음	
7. 피해자가 어떤 내용의 인권침해 또는 차별행위를 당하였습니까?	
① 때	② 장소
③ 내용(쓸 자리가 부족한 경우 별지에 계속 써주시기 바랍니다)	

위 사건에 대해서 ☐ 상담 후 종결로 처리하기 원합니다.

☐ 진정 접수를 원합니다.

수사기관 등에 진정·고소하면 조사 종결된다는 사실을 안내하였음	
<input type="checkbox"/> 긴급구제조치	<input type="checkbox"/> 필요 <input type="checkbox"/> 불필요
200    년    월    일	
담당자:    직급	성명                      (서명 또는 날인)

진정인 \_\_\_\_\_ (서명 또는 날인)



## 부록 2 : 전문가 의견 조사 설문지

\* 다음 문항들을 읽고, 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 V 표시하여 주십시오.

이하의 설문에서 다루게 될 노동부의 고용평등위원회·노동위원회, 여성부의 남녀차별개선위원회, 국가인권위원회는 고용상 성차별(성희롱 포함)에 관한 판단을 할 수 있다고 관련법들은 규정하고 있습니다.

1. 다음은 각 위원회가 설치된 곳을 제시하고 있습니다. 일반근로자가 고용상 성차별이나 성희롱 분쟁 발생시 각 위원회를 이용하기에 어떻다고 생각하십니까?

	위원회 설치장소	①위원회 이용이 쉬울 것 같다.	②위원회 이용이 어려울 것 같다.	①쉽다 또는 ②어렵다고 생각하는 이유는?
고용평등 위원회	8개곳(서울,부산, 대구,인천,광주, 대전,울산,제주)			
노동 위원회	12개곳(서울,부 산,경기,충북,충 남,전북,전남,경 북,경남,강원,인 천,제주)			
남녀차별 개선 위원회	서울 (여성부)			
국가인권 위원회	서울 (국가인권 위원회)			

※ 네 위원회 모두 인터넷상담, 전화상담, 서신상담 등을 운영하고 있습니다.

2. 각 위원회는 고용상 분쟁발생시 일정 기간 이내의 사건에 대해서만 각 위원회에 시정신청서, 진정서 등을 제출할 수 있도록 기한을 명시하고 있습니다. 이 기한에 대해 어떻게 생각하십니까?

	문제제기 기한	①짧다.	②적당하다.	③길다.	①짧다 또는 ③길다고 생각하는 이유는?
고용평등 위원회	3개월				
노동 위원회	90일				
남녀차별 개선위원회	1년이하				
국가인권 위원회	원칙적으로 1년이하				

3. 다음은 각 위원회가 사건을 처리하는 기간을 명시하고 있습니다. 각 위원회의 사건처리기간에 대해 어떻게 생각하십니까?

	사건처리 기간	①짧다.	②적당하다.	③길다.	①짧다 또는 ③길다고 생각하는 이유는?
고용평등 위원회	30일				
노동위원회	60일				
남녀차별 개선위원회	90일				
국가인권 위원회	3개월				

4. 다음은 고용상 성차별이나 성희롱 분쟁 발생시 각 위원회에 조정·시정·구제 신청이나 진정할 수 있는 신청권자를 명시하고 있습니다. 각 위원회의 신청권자에 대해 어떻게 생각하십니까?

	신청권자	①신청권자의 범위를 확대시켜야 한다.	②적절하다.	③신청권자의 범위를 축소시켜야 한다.	신청권자의 범위를 ①확대 또는 ③축소시켜야 하는 이유는?
고용평등 위원회	근로자, 노동조합, 사업주				
노동 위원회	근로자, 노동조합				
남녀차별 개선 위원회	피해자 (자연인)				
국가인권 위원회	피해자, 제3자				

5. 다음은 각종 위원회의 일부 지방위원회(고용평등위원회, 노동위원회), 또는 전체 위원회(남녀차별개선위원회, 국가인권위원회)의 2003년 8월 현재, 위원들의 직업, 성별을 제시하고 있습니다.

	위원의 직업 · 성별
고용평등위원회	<p>* K지방노동청 고용평등위원회 공익위원(5명)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신문사 논설위원 (여)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 지자체 공무원 (여)</li> <li>- 법학과 교수 (남)</li> <li>- 여성단체장 (여)</li> </ul>
노동위원회	<p>* K지방노동위원회 심판담당 공익위원(15명)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구소 연구원 (여)</li> <li>- 경영회계학부 교수 (남)</li> <li>- 변호사 (여)</li> <li>- 사회과학부 교수 (남)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 경제학과 교수 (남)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 심판 공익위원 (남)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 법률사무소 노동상담실장(남)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 노무법인 대표사원 (남)</li> <li>- 법학과 교수 (남)</li> <li>- 산업인력관리공단 이사 (남)</li> <li>- 법학과 교수 (남)</li> </ul>
남녀차별개선위원회	<p>* 11명</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성부장관 (여)</li> <li>- 여성부 차별개선국장 (남)</li> <li>- 사회학과 교수 (여)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 판사 (여)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 간호대학 교수 (여)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 사학과 교수 (여)</li> <li>- 검사 (남)</li> <li>- 법학과 교수 (남)</li> </ul>
국가인권위원회	<p>* 10명</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 변호사 (여)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 법대 교수 (여)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 소설가 (여)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 여성단체 대표 (여)</li> <li>- 변호사 (남)</li> <li>- 법대 교수 (남)</li> <li>- 연구소 소장 (남)</li> </ul>

5-1. 위의 표에서 보여주고 있는 각 위원회의 구성원을 볼 때, 고용상 성차별이나 성희롱 분쟁의 판단에 관한 각종 위원회의 전문성에 대해 어떻게 생각하십니까?

---

5-2. 위의 표에서 보여주고 있는 각 위원회의 구성원을 볼 때, 고용상 성차별이나 성희롱 분쟁발생시 남성과 여성을 고려한 관점(성 인지적 관점)에서 판단하거나 간접차별 등의 새로운 차별을 판단할 수 있는 위원회의 역량에 대해 어떻게 생각하십니까?

	5-1(전문성)				5-2(성 인지적 관점)			
	①전문성이 매우 높다.	②전문성이 높다.	③전문성이 부족하다.	④전문성이 전혀 없다.	①성 인지적 관점이 매우 높다.	②성 인지적 관점이 높다.	③성 인지적 관점이 부족하다.	④성 인지적 관점이 전혀 없다.
고용평등위원회								
노동위원회								
남녀차별개선위원회								
국가인권위원회								

6. 다음은 각 위원회의 고용상 성차별, 성희롱분쟁 발생시 조사, 심의를 통한 조치 결과를 제시하고 있습니다. 이러한 조치결과들이 피해당사자들의 분쟁해결에 얼마나 도움이 되리라고 생각하십니까?

	위원회 조치	①매우 도움이 될 것이다.	②약간 도움이 될 것이다.	③거의 도움이 되지 않을 것이다.	④전혀 도움이 되지 않을 것이다.
고용평등 위원회	원상회복적 조정				
노동 위원회	원상회복적 구제명령				
남녀차별 개선 위원회	원상회복, 손해배상,조정				
국가인권 위원회	합의권고,조정, 구제조치 등 권고				

7. 피해당사자에 대한 보다 실효성있는 권리구제를 위해 각 위원회에 보완되어야 할 부분은 무엇입니까? (아래표에서 중요하다고 생각되는 3가지를 골라 순서대로 번호를 기록해 주시고, 기타 의견이 있으면 써 주세요.)

7-1. 고용평등위원회 : 1순위 \_\_\_\_ 2순위 \_\_\_\_ 3순위 \_\_\_\_  
기타의견( )

7-2. 노동위원회 : 1순위 \_\_\_\_ 2순위 \_\_\_\_ 3순위 \_\_\_\_  
기타의견( )

7-3. 남녀차별개선위원회 : 1순위 \_\_\_\_ 2순위 \_\_\_\_ 3순위 \_\_\_\_  
기타의견( )

7-4. 국가인권위원회 : 1순위 \_\_\_\_ 2순위 \_\_\_\_ 3순위 \_\_\_\_  
기타의견( )

- ① 접근의 용이성
- ② 사건의 신속한 처리
- ③ 비용문제
- ④ 결정사항에 대한 이행의 강제력 보강
- ⑤ 집행력 확보
- ⑥ 위원회의 전문성
- ⑦ 위원회의 남녀위원의 적절한 배치
- ⑧ 위원회의 근로자, 사용자 위원의 적절한 배치
- ⑨ 사건접수에 따른 회사로부터의 불이익 배제

8. 이 상에서 살펴 본 현재의 4가지 권리구제절차의 향후 개선방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

- \_\_\_ ① 현행 위원회 체제를 그대로 두되, 각종 위원회의 단점을 보완한다.
- \_\_\_ ② 비슷한 조직끼리는 합치고, 장점이 제일 많은 기관을 기준으로 다시 편제한다.
- \_\_\_ ③ 위원회간 기능조정, 사건배분에 관한 조정회의를 두고, 그 결정에 따른다.
- \_\_\_ ④ 기타 \_\_\_\_\_

**\* 다음은 응답자 사항에 대한 몇가지 질문입니다. 해당되는 곳에 V표 해 주십시오.**

- 1. 귀하의 성별은? \_\_\_ 1) 여성 \_\_\_ 2) 남성
- 2. 귀하의 연령은?  
\_\_\_ 1) 20대 \_\_\_ 2) 30대 \_\_\_ 3) 40대 \_\_\_ 4) 50대 \_\_\_ 5) 60대 이상
- 3. 귀하의 직업은?  
\_\_\_ 1) 공인노무사 \_\_\_ 2) 교수 3) \_\_\_ 변호사 4) \_\_\_ 상담자  
\_\_\_ 5) 연구원 \_\_\_ 6) 기업가 \_\_\_ 7) 여성·시민단체대표 8) \_\_\_ 기타

**\* 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다 \***

2003 연구보고서 210-25

남녀차별처리기구의 운영현황과 효율성 제고방안

---

2003년 12월 27일 인쇄  
2003년 12월 31일 발행

발행인 : 장 하 진

발행처 : 한국여성개발원  
서울시 은평구 불광동 1-363  
전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화  
전화 / 02-313-7593 (代)

---

<정가 5,000원>

ISBN 89-8491-071-6 93330