

2012 이슈페이퍼 《 연구보고서 2012-14



2012 ISSUE PAPER

여성노동 판례에 대한 성인지적 분석


수행과제명 | 여성가족관련 판례에 대한 성인지적 분석 및 입법과제(Ⅰ)
- 여성노동분야


과제책임자 | 박선영 선임연구위원




한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

여성노동 판례에 대한 성인지적 분석

수행과제명  여성가족관련 판례에 대한 성인지적 분석 및 입법과제(1)
— 여성노동분야

과제책임자  박 선 영 선임연구위원

 Tel: 02-3156-7108

 e-mail: sypark@kwdimail.re.kr

요약

여성노동 관련법이 제정된 이후 현재까지의 고용상의 성차별, 성희롱, 여성근로자보호, 여성근로자의 업무상재해, 비정규직 여성근로자 관련 판례 중 주요하다고 판단되는 399건의 판례에 대해 성인지적으로 분석하였음. 그 후 판례의 해석상 문제점을 검토하고 해석의 개선방향과 이를 극복할 입법과제를 도출하였음.

1 배경 및 문제점

1980년대 이후 여성운동의 발전으로 여성을 위한 많은 입법이 제·개정되어 왔고 여성노동분야 또한 「남녀고용평등법」의 입법 발전과 「근로기준법」의 모성보호 조치 강화, 그리고 비정규직보호법의 제정 등으로

여성 노동 관련 법제 또한 많은 진보를 거듭하여 왔음. 그러나 이러한 법제의 발전에도 불구하고 여전히 여성들은 성별을 이유로 한 고용차별, 성희롱 피해로부터 자유롭지 못하며 출산전후휴가 및 육아 휴직 등의 제도를 온전히 사용하지 못하고 있음.

이러한 법제와 현실 간의 괴리는 여성노동 관련 법제가 현실에서 ‘규범력’을 제대로 발휘하지 못하고 있기 때문임. 여성 근로자의 권리를 최후로 수호해야 할 법원이 여성 노동 관련 사건을 입법 취지에 맞추어 성인지적 관점에서 판단하는지 비판이 제기되어 왔음. 이 연구는 위와 같은 문제의식에서 여성노동 관련 법제의 해석론 및 입법적 측면에서의 한계와 과제를 도출하는 것을 목적으로 함.

2 조사 및 분석결과

여성노동과 관련한 법원의 판결례와 국가인권위원회의 결정례를 분석한 결과, 여성노동 관련법의 실효성 있는 적용을 위해 필요한 해석론상 개선방향은 다음과 같음.

첫째, 남녀고용평등법 등 여성노동 관련 법제의 적극적 해석이 필요함. 「남녀고용평등법」 등에서 직접적인 여성차별에 대한 규제 규정이 있지 않으면 성차별에 대한 법원의 성인지적 해석의 의지가 보이지 않으며, 고용차별 사건이 아니라 일반 노동사건의 법리에 따라 해결한 경우를 발견할 수 있었음. 따라서 여성노동 관련 사건에서는 관련 법제의 입법목적과 성인지적 관점에서 적극적인 법원의 판단이 이루어져야 함.

둘째, 통계 등 객관적 자료의 활용과 ‘4/5규칙’ 등 외국의 해석기준례를 도입할 필요가 있음. 차별이란 것이 직접적으로 표현되기 보다는 간접적으로 이루어지기 때문에 이를 근로자들이 입증하기란 무척 힘들. 따

라서 특정 소수집단에 대한 불이익을 입증하기 위해 통계 등의 객관적 자료를 성차별 판단의 기준으로 삼는 것이 필요하며 통계적 접근만으로는 한계가 있을 경우 미국의 ‘4/5규칙’ 등을 준용해 볼 수 있음.

셋째, 간접차별 조항을 적극적으로 활용하여야 함. 『남녀고용평등법』 제2조 제1호 제1문이 간접차별의 금지를 명문으로 규정하고 있으나 법원은 이를 적극적으로 반영하기를 꺼려함. 법원은 사용자가 의도적으로 여성에게 불리한 조치를 취하는 경우에만 차별을 인정하는 좁은 영역을 설정하고 있는데 이는 동법의 명문상의 규정에 반하는 해석이라 할 수 있음.

넷째, 입증책임 전환 조항이 적극적으로 적용되어야 함. 『남녀고용평등법』은 이미 입증책임 전환의 규정(동법 제30조)을 두고 있지만 성차별을 다루는 많은 판결에서 입증책임에 대한 언급이 없는데, 이는 법관의 내심의 확신에 근거하는 소송법상의 원리에 근거한 것으로 보임. 그러나 우리 법규가 입증책임을 전환시킨 이상 적극적으로 사용주에게 입증책임을 물어야 함.

다섯째, 성희롱에 관해서는 전통적인 주관적 ‘의도’와 ‘고의’를 따지는 해석론을 극복해야 할 것이며 성희롱의 판단기준에 있어서도 ‘선량한 풍속’이라는 객관적 기준보다는 ‘합리적인 피해자’의 기준에서 판단해야 함.

여섯째, 여성근로자의 업무상 재해에 대해서는 성별특성을 고려한 판단이 이루어져야 할 것임. 따라서 전형적인 남성근로자의 기준에서 벗어나 돌봄노동과 감정노동 등의 강도에 대한 재평가가 이루어져야 하고 기준 또한 당해 ‘여성’ 근로자의 구체적인 상황을 감안해야 함.

마지막으로 여성비정규직 근로자 문제에 대해서는 주로 동종·유사한

업무에 종사하는 근로자와의 비교가 문제가 되는 바, 직무가치를 평가할 때에는 남성과 여성의 대체비교에 대해서 성중립적이고도 객관적인 평가를 해야 함.

3 정책제언

제안1) 분석적 직무평가 제도에 대한 법적, 정책적 지원 근거 마련

동일가치 노동 동일임금 원칙이 제대로 적용되기 위해서는 분석적 직무평가 제도의 법적 근거를 마련하여야 함. 우리나라에서는 임금차별 소송에서 전문가에 의한 분석적 직무평가가 이뤄지지 않기 때문에, 사실상 담당 재판부의 주관적인 판단에 의존할 위험성이 큼. 이런 문제를 해결하기 위하여 임금차별 판단을 위한 직무평가를 인적, 재정적으로 지원하는 제도를 실시함으로써 관련 분야를 활성화시키고 사법부의 이해도도 높이는 방안 등이 필요함. 또는, 캐나다의 「형평임금법」처럼 일정 규모 이상 사업장에서 직무평가 및 임금불평등 시정 사업을 실시하도록 하는 것도 큰 도움이 될 수 있음.

제안2) 성희롱 규율대상의 범위 확대

성희롱 관련 당사자 범위의 확대가 필요함. 많은 여성 근로자들이 고객 및 거래처 직원 등 직장 외의 관계에서 성희롱을 당하고 있지만 이들은 직장 내 성희롱의 주체가 되지 못하고 있음. 따라서 「남녀고용평등법」에서 근로자의 업무전환 등 제3자로부터 성희롱을 당하고 있는 여성 근로자의 구제 조치에 대한 사용자의 노력의무를 조치의무로 변경하고 고객 등의 성희롱을 예방할 의무와 고객 등에 대한 경고, 고객에 대한 문제제기에 대한 불이익처분 금지 등을 입법할 필요가 있음.

제안3) 성희롱 관련 법 상 ‘고용상 불이익’ 요건의 개정

성적 언동 등의 요구에 따르지 않을 경우 ‘고용상의 불이익’을 주는 것을 성희롱으로 규정하고 있는 바 이를 그냥 ‘불이익’으로 개정하여야 함. 같은 직장 내에서 근무하고 있는 가해자와 피해자의 특성상 고용상 불이익이라는 것은 한정되어 있으며 많은 경우의 괴롭힘을 예상할 수 있는 바 이를 포괄적인 ‘불이익’ 개념으로 개정할 필요가 있음.

제안4) 성희롱에 대한 사용자책임의 범위 확대

사용자 책임의 범위를 확대하여야 함. 사용자는 조치의무 위반에 대한 책임이 아니라 예방하지 못한 데 책임을 지도록 확대해야 함. 따라서 사용자의 예측가능성을 지나치게 좁게 본다면 실질적인 피해 근로자의 구제에는 한계가 있음. 그리고 사후 사용자의 조치는 직장 내 성희롱 예방에 큰 영향을 발휘함. 그러므로 사용자 책임의 범위를 확대할 필요가 있음.

제안5) 생리휴가보다 더 포괄적인 모성관련 휴가제도 신설

현행법상 생리휴가는 단지 생리통을 겪을 때만 사용할 수 있으나 모성보호에 대한 영역이 단지 생리에만 있는 것은 아니므로 출산기능에 악영향을 미치는 무월경증, 월경전긴장증후군, 폐경기전 갱년기 장애를 겪는 경우까지 포함시켜 단일화된 ‘모성관련 휴가청구권’ 신설을 고려하여야 함.

제안6) 산업재해 업무기인성 판단 시 성별특성 고려 의무 구체화

「산업재해보상보험법」상의 업무기인성 판단에 있어 성별을 구체적으로 고려하여야 함. 동법 시행령에 있어 직업병의 판단 기준에서 성별을

고려할 것을 명시하고 있지만 구체적인 기준이 없음. 이를 구체적으로 명시할 필요가 있음.

제안7) 비정규직에 대해서도 동일가치노동 동일근로조건 원칙 적용

현행법은 기간제 및 단시간, 파견근로자에 대한 차별을 금지하면서 동종·유사한 근로를 수행하는 정규직만을 비교대상으로 설정함. 비교대상의 인정범위가 협소함으로 인해 비정규직 차별시정 제도의 실효성이 낮다는 비판을 고려하여 동일가치노동을 수행하는 정규직으로 확대할 필요가 있음.

4 기대효과

이 연구는 여성·가족 관련 판례에 대한 최초의 성인지적 분석으로서 기존 판례분석 연구에서 볼 수 없는 이 연구만이 갖는 독자성은 다음과 같음. 첫째, 분석대상 판례 및 결정례 범위의 방대함임. 관련 법 제정 이후 현재까지를 대상으로 판례와 결정례를 수집하여 분석하였음. 둘째, 이렇게 입수한 판례 및 결정례를 고용상의 성차별, 성희롱, 여성근로자 보호, 산업재해, 비정규직 등으로 나누어 각각의 실제 사건에서 법원이 어떠한 해석을 하고 있는지를 각 유형별로 검토하였음. 셋째, 이 연구에서 판례분석은 법원판결의 논리를 비판하는 것에 그치지 않고, 법률의 실효성 제고를 위해 필요한 해석상 개선지점과 입법과제를 제언하였다는 것임.

이를 통해 이 연구는 법원이 여성·가족 관련 사건을 판단함에 있어 보다 성인지적으로 접근할 수 있도록 하는데 기여할 것임. 또한 현행 여성노동 관련 법률이 입법적 미비점을 보완하고, 현실에서 규범력을 발휘할

수 있도록 함으로써 여성과 남성 모두가 평등하고 자유로운 조건에서 일
할 수 있는 인프라를 구축하는데 기여할 것임.

주관부처 : 고용노동부 여성고용정책과
관계부처 : 여성가족부 여성인력개발과