

노총연구원 연구서 69

여성관련 노동법 및 정책연구

- 고실업시대의 여성고용확대와 고용평등을 위하여 -

이 광 택

한국노총 중앙연구원

● ● ●
발 간 사

제대군인이 6급 이하의 공무원 또는 공사기업체 등 취업보호 실시기관의 채용시험에 응시한 때에 필기시험의 각 과목별 득점에 각 과목별 만점의 5% 내지 3%를 가산하도록 한 “제대군인 지원에 관한 법률” 제8조 제1항 등이 1999년 12월 23일 헌법재판소에서 위헌 결정되었다.

이에 대해 일부 제대군인들이 거센 저항을 하였고 이렇게 되자 정부·여당은 군필자가산점제도를 보완하여 존속시킨다는 방침을 정한 바 있다. 이에 대해 여성단체들은 반대의 의사를 명확히 하였다.

군복무가산점제도를 둘러싼 이와 같은 논쟁이 우리 사회의 남녀 평등에 대한 인식의 현주소이다. 우리는 1948년의 제헌헌법에서부터 남녀평등의 이념을 규정하였다. 그러나 이 이념이 사회적·문화적 그리고 경제적·정치적 영역에서 관철되고 있다고 보는 이는 많지 않다. 그 만큼 농경시대에 고착화되었던 가부장제도의 인습이 뿌리깊게 자리잡고 있는 것이다.

1953년 제정된 근로기준법은 제5조에서 남녀의 차별적 대우를 금지하였고 제5장 “여자와 소년”에서 여성에 대한 특별보호규정을 두었다. 그러나 1987년에 이르기까지 여성근로자가 받는 평균임금은 남성근로자 평균임금의 50%에 불과했다(노동부, 「직종별 임금 실태 보고서」, 각년도).

1987년 12월 4일 남녀고용평등법이 제정되고 1989년 4월 1일에는 남녀 동일가치노동 동일임금 규정이 삽입되기에 이르렀다.

1995년 12월 30일에는 그 해 9월 북경에서 개최된 제4차 세계여성대회에서 채택한 「행동강령」의 실천의지를 담은 여성발전기본법이 제정되었다. 이와 같이 남녀의 실질적 평등을 위한 법제도를 갖추어 가고 있는 도중, 1997년 가을 외환위기가 발생하였다. IMF 관리체제하에서 빠른 속도로 추진된 구조조정과 노동시장 유연화 과정에서 여성노동자가 1차적 희생이 되는 것을 경험하였다.

1999년 2월 28일에는 고용에서의 차별 뿐 아니라 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서도 남녀의 차별을 금지하는 획기적인 내용을 담은 “남녀차별금지 및 구제에 관한 법률”이 제정되어 법제도면에서의 커다란 진전을 보였다.

그럼에도 불구하고 고용현장에서의 남녀차별은 크게 시정되고 있지 않다. 1995년 7월 1일 시행된 고용보험법등의 고용관계법 규정을 활용하여 여성의 고용촉진을 위한 각종 제도를 운영하고 있지만 육아비용의 사회적 부담등의 측면에서 진전을 보지 못하고 있다.

이 연구의 목적은 남녀평등이념의 관점에서 여성관련 노동법과 제도를 종합적으로 소개하여 이와 같은 법제도를 활용하는 한편 그 개선책을 모색하도록 하는데 있다.

아울러 이와 같은 오늘날의 법제도가 정립된 것도 여성노동운동의 성과라는 면에서 IMF 구제금융 이래 전개되고 있는 고실업시대를 맞아 여성의 고용확대와 고용평등을 위해 여성노동운동이 담당할 정책과제를 제시함으로써 노동현장에서 도움이 되었으면 한다.

2000년 1월

한국노동조합총연맹
위원장 박인상

목 차

제1장 서론	1
제2장 여성발전기본법	9
1. 총칙	10
가. 목적	10
나. 기본이념	11
다. 기본개념	12
라. 잠정적 우대 조치(affirmative action)	4
2. 여성정책기본계획 등	15
가. 여성정책기본계획의 수립 및 시행	15
나. 여성관련문제의 조사 등	16
3. 여성정책의 기본시책	16
가. 정책결정과정, 정치 및 공직에의 여성참여 확대	16
나. 공직에의 여성참여 확대를 위한 정책	18
다. 고용정책	22
라. 모성보호, 영유아보육 및 방과후 아동지도	23
마. 남녀평등교육, 여성의 교육기회확대 및 대중매체의 성차별 개선	29
바. 여성의 복지증진 및 성폭력·가정폭력 예방	30
사. 평등한 가족관계, 가족지원 및 가사노동가치 평가	33
아. 국제협력활동지원 및 관련 국제조약의 체결·이행	38
4. 여성발전기금, 여성단체의 지원 등	39
가. 여성발전기금	39

나. 여성단체의 지원 등 41

제3장 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 43

1. 총 설 43

2. 남녀차별의 금지 44

가. 고용에서의 차별금지 44

나. 교육에서의 차별금지 46

다. 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 차별금지 47

라. 법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지 48

마. 성희롱의 금지 48

3. 여성특별위원회 49

4. 적용범위 51

5. 차별구제절차 52

6. 개선방안 54

7. 남녀차별금지기준 55

가. 총 칙 55

나. 고용에서의 남녀차별금지기준 56

다. 교육에서의 남녀차별금지기준 57

라. 재화·시설·용역등의 제공 및 이용에서의 남녀차별금지기준 58

마. 법과 정책집행에서의 남녀차별금지기준 59

바. 성희롱의 금지기준 59

제4장 남녀고용평등법 63

1. 노동시장에서의 여성의 지위 63

2. 남녀고용평등법의 주요내용 64

3. 차별의 정의와 내용	65
가. 모집 및 채용	65
나. 임금	76
다. 임금 외의 금품의 지급	86
라. 교육·배치 및 승진	87
마. 정년·해고 및 퇴직	97
바. 직장내 성희롱	133
4. 모성보호와 육아휴직	140
가. 육아휴직의 의의	140
나. 육아휴직 요건	141
다. 불리한 처우 금지	141
5. 권리의 구제 등	142
가. 사업주에게 시정요구	142
나. 「고용평등위원회」에 조정 신청	142
다. 지방노동사무소에 시정을 요청하거나 사업주 고소·고발	143
라. 지방노동위원회에 부당해고 구제 신청	143
마. 민사소송 제기	143
바. 고용평등이행실태 등 공표제도	143
제5장 근로기준법상의 여성특별보호규정	145
1. 총 설	145
2. 근로기준법상의 여성특별보호규정	146
가. 사용금지	146
나. 야간근로 및 휴일근로 금지	146
다. 시간외 근로	147

라. 갱내근로금지	147
마. 생리휴가	147
바. 산전 산후 휴가	147
사. 육아시간	148
아. 산전·산후 해고의 제한	149
자. 출산·혼인시의 임금선지급	149
차. 임신중의 탄력적 근로시간제 배제	149
카. 연차유급휴가의 특례	150
타. 기숙사 남녀분리수용	150
파. 평균임금 계산시의 특례	150
3. 근로여성 특별보호 규정의 세계적 추세	151
4. 여성 근로감독관과 산업상담원 활동	152
가. 사업장 상담원 지도	152
나. 상담업무종사자 지역협의회 운영	152
제6장 고용관계법상의 여성관련규정 및 정책	155
1. 고용보험법	155
가. 여성고용촉진장려금	155
나. 고용촉진시설의 지원	158
다. 구직급여의 기준기간 연장	162
라. 구직급여의 수급기간 연장	163
마. 상병급여의 지급	163
2. 고용정책기본법 등	164
가. 고용정책기본법	164
나. 직업안정법	165
다. 근로자직업훈련촉진법	167

라. 근로자의 생활향상과 고용안정지원에 관한 법률	170
3. 근로여성정책 및 집행기구의 확대	171
가. 근로여성국 신설	171
나. 6개 지방청 ‘근로여성과’ 신설	171
4. 제1차 근로여성복지기본계획의 추진성과 평가	172
가. 개요	172
나. 취업여건의 개선	173
다. 남녀고용평등의 기반 마련	174
5. 제2차 근로여성복지기본계획(1998년 ~ 2002년)의 주요내용 · ㉠	
제7장 평가와 전망	181
1. 평 가	181
2. 전 망	183
【참 고 문 헌】	187
【부 록】	
I. 여성발전기본법	195
II. 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률	209
III. 남녀고용평등법	233
IV. 근로기준법 중 여성관련 규정	261
V. 고용관계법 중 여성관련 규정	271

표 목 차

<표 1>사회보장제도 형태별 실시 국가 수	26
<표 2> 주요국의 사회보장제도의 도입시기	27
<표 3> 남녀차별사건처리 업무절차 흐름도	52
<표 4> 육아휴직 장려금지급실적	157
<표 5> 업종별 여성재고용장려금 지원액(1997년 ~ 1998년)	158
<표 6> 연도별 보육시설 현황	159
<표 7> 직장보육시설에 대한 정부 지원	160
<표 8> 보육교사 인건비 지원	161
<표 9> 여성취업 알선실적	166
<표 10> 여성직업훈련	168
<표 11> 일하는 여성의 집 설치 현황	169
<표 12> 일하는 여성의 집 운영현황	169

제1장 서론

우리 사회의 현실은 남녀가 동등한 사회적 평등을 누려야 한다는 헌법상의 요청으로부터 크게 동떨어져 있다. 여성은 교육과 직업훈련을 제대로 받았다고 하더라도 남성에 비해 취업, 승진, 소득에 있어 차별을 받음은 물론, 실업의 위험도 남성에 비해 크게 받는다. 뿐만 아니라 가정에서의 분업도 남녀가 균등하게 나누어져 있지 않으며, 그에 따라 직업을 가진 여성은 이중부담을 지고 있다. 정치적 의사결정에 있어서 여성의 참여기회가 크게 부족한 것은 위와 같은 실망스러운 현상을 종합적으로 보여 주고 있다 할 수 있다.

이러한 현실에 비추어 남녀평등을 실현하기 위해서는 많은 과제가 설정될 수 있다. 그러나 남녀평등 실현을 위한 전략을 수립하기에 앞서 불평등의 원인부터 분석할 필요가 있다. 즉 남녀의 사회적·정치적 불평등의 근원이 어디에 있는가 하는 문제에 대한 접근이 선행되어야 한다.

우선 여기서 두 가지 주원인을 들 수 있다: “성에 따른 사회적 분업”과 “일에 따른 성적 역할분담”이 그것이다.

산업화 과정에서 독자적인 경제활동 영역이 생겨났고, 또 이에 따라 생산 및 생활공동체로서의 가족의 기능이 약화되었다. 이와 동시에 남녀 사이에는 분명한 과제분담이 나타나게 되었다. 이른바 공적영역, 즉 가정 바깥에서의 영리적 경제활동은 전적으로 남성의 몫이 되고, 반면 여성은 사적영역에서의 책임, 즉 가족을 위한 가사노동과 양육을 맡게 된 것이다. 나아가 남녀간의 사회적 관계는 문화적 정의에 의해 분명히 규정되었다: “남성은 지배와 명령을, 여성

은 복속과 순종을 하는 것이다.”

이와 같은 성의 임무와 역할 분담은 대한민국 정부수립 이후에도 유지되었고 민법상 여러 조항에 법적 근거까지 규정되어 있었다.¹⁾ 그 동안 관련법이 여러 부분 개정되었고 지난 수십년간 여성의 경제활동이 크게 증가하였음에도 불구하고 이와 같은 관행은 근본적으로 달라지지 않았다. 예전이나 지금이나 가부장적 규범으로 여성은 주로 가사와 사적영역을, 남성은 공적영역을 책임 지우는 관행이 존재하고 있다. 대다수의 가정에서 남성은 가족을 부양하며, 여성의 수입이 있다 하더라도 이는 부수적 성격을 지닌다.

성에 따른 역할과 관련한 의식변화는 매우 느리게 진행되는 한편 사회적 현실에서도 남녀의 분업이 일반적이며 그 모습은 다음과 같다:

1. 직업과 가정의 양립 문제는 전적으로 여성 스스로가 책임진다.

이 문제는 따라서 모성과 직업의 양립문제이지 부성과 직업의 양립문제로 제기되지 않았다. 가정과 직업이 상호 공존할 수 있을까 하는 생각 자체가 젊은 남성이 직업을 선택할 때에는 별 문제가 되지 않는 반면, 젊은 여성의 경우에는 양자의 충돌 여지를 우선적으로 고려하지 않을 수 없고, 그에 따라 입직시에 장차 단시간 근로로 전환이 용이한 직업을 선택하는 경우가 많다. 또한 여성들은 인생을 설계할 때 대부분의 경우 이들 직업이 승진이 아예 없거나 있어도 매우 제한적인 이른바 “막다른 직업”(예컨대 간호조무사, 변호사 사무원, 점원 등)이라는 것도 감내하게 되고 따라서 자발적으로 자기 한계를 설정하게 된다.

1) 독일의 경우도 1953년까지만 해도 민법전에 “복종규정”이 있었고 1977년까지만 해도 가족법상 妻의 가사종사의무가 규정되어 있었다.

2. 아버지들만이 가정책임을 회피하여 직업과 가정의 양립문제에 눈을 감는 것이 아니라 정치도 이 문제에 있어서 여성들을 방치하고 있다.

예를 들면 탁아시설의 확충이 매우 더딘 것은 정치가 남성들의 무대가 되고 주로 남성들의 정치적 관심사를 관철시키고 있는 것과 무관하지 않다. 가족의 부담을 덜어주는 시설이 부족하기 때문에 많은 어머니들이 어쩔 수 없이 단시간 근로밖에 할 수 없고 육아휴직을 하거나 아니면 퇴직을 하면서도 나중에 다시 일자리를 찾을 생각을 버리지 않는 것이다. 이와 같은 여러 가지 모습은 직업에 있어서는 현저한 불이익을 의미한다. 즉 승진을 포기하는 것일 뿐만 아니라 퇴출을 의미하는 것이 된다.

노동법, 사회보장법 및 가족법상의 규정들도 많은 경우 주부/양육인 모델에 기초를 두고 있고 가족상 지위에 관계없이 여성 개인의 생존보장에 관해서는 관심을 두고 있지 않다.

3. 가정에서의 전통적인 분업은 일반적으로 직업에서의 여성의 승진기회를 축소하고 남성의 경제관리는 촉진한다.

직업에서의 승진을 위해서는 지속적인 직업활동 뿐만 아니라 작업장에서의 전적이고도 집중적인 노력이 필요하다. 최고위직은 대체로 사적영역에서의 의무면제를 전제로 한 “1인 2역 이상”의 자리이다. 전통적 이해에 따르면 이와 같은 역할은 남편에게 그러한 반면 여성들은 그 배우자가 여성의 승진에 필요한 조력을 제공하는 것을 기대하기 어렵다.

또한 무엇보다도 경력의 기초는 일정한 시기에 닦여지는 것인데, 그 시기가 여성의 경우 임신과 육아기간에 맞물려 있다는 것도 문제다. 천신만고 끝에 뒤늦게나마 남성처럼 “전력을 다하여” 직업에

매달린다고 하더라도 늦게 출발한 자가 정상에 오르는 것은 하늘의 별따기며 기껏해야 중간 정도까지밖에 오르지 못하는 것이 현실이다.

4. 직업적으로 성공하고자 하는 여성은 가정생활의 희생을 감수하지 않으면 안된다.

독일에서 한 교수가 조사한 바에 의하며 여교수중 미혼자의 수가 미혼 남교수에 비해 10배가 많으며, 기혼 여교수 중 절반이상(57%)이 이혼한 반면 남교수의 이혼율은 18%에 불과하고 여교수의 절반 이상이 출산을 원하지 않았다고 한다.²⁾

정상급 여성정치인들의 경우도 이와 유사하다. 독일연방의회 의원의 가족 상황에 관한 통계를 보면 독신여성정치인의 비율이 현저하게 높은 반면 남성정치인들은 결혼하여 자녀를 두고 있는 경우가 일반적이다.³⁾

5. 여성은 채용과 승진에서 차별을 받고 있다.

가정에서의 분업 이외에도 여성의 능력에 관한 편견과 상사 내지 사용자에 의한 직·간접의 차별이 여성의 직업상의 승진을 어렵게 한다. 또한 남성이 직장에서 여성과의 경쟁을 벌일 때 남성의 세력상실과 체면상실에 대한 같은 우려도 한 몫을 한다.

우리 나라에서는 군필자에 대한 채용시 가산점 제도로 논란을 빚다가 1999년말 헌법재판소⁴⁾가 이 제도에 대하여 위헌결정을 내

2) Rainer Geißler, Sozialstruktur Deutschlands, Opladen 1992, S. 258

3) Beate Hoecker, Politische Partizipation von Frauen, Kontinuität und Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Politik, Opladen 1995, S. 142

4) 헌재 1999. 12. 23. 98헌마363

린 바 있다.

6. 경제적 위기는 불평등을 심화시킨다.

남성은 양육자인 반면 여성은 우선적으로 가족의 화평에 책임이 있고 어떤 경우에도 그것이 마땅하다는 전통적 견해는 특히 경제가 어려운 시기에 더욱 분명히 나타난다. 이렇게 되면 여성들은 일자리로부터 제일 먼저 “부역”으로 돌려 보내지게 된다.

독일 통일후 구동독지역의 경우를 전형적인 예로 들 수 있다. 동독시절에는 여성의 지속적인 경제활동이 이들의 생활계획 중 확고한 부분이었다. 그러나 동서독 통일후 경쟁체제속에서 직업훈련자리는 물론 일자리 자체가 줄어들자 이들은 뒤편길로 치지는 경험을 하게 되었다. 1992년말 구 동독지역의 실업자중 이미 65%가 여성인 것으로 나타났다. 장기실업자중 여성의 비율도 지속적으로 증가하였다. 1995년에는 그 비율은 75%에 달했고 실직자중의 비율은 남성의 경우 11.5%, 여성의 경우 22%에 이르렀다.⁵⁾

우리 나라의 경우도 IMF 관리체제가 들어선 1997년 가을 이후 시작된 구조조정 과정에서 여성이 우선적인 퇴출대상으로 희생된 예가 무수히 많다.

1999년 1월 농업협동조합중앙회에서는 762쌍의 사내부부 중 752쌍의 한 쪽 배우자가 이른바 “명예 퇴직”하였고, 이들 중 91.5%인 688명이 여성노동자라는 사실이 알려지면서 큰 파장이 일어났다. 명예퇴직을 하지 않은 10쌍의 부부 중 남편들은 모두 “순환명령휴직”을 받았다고 한다. 그 후 명예퇴직한 여성 중 66%는 이른바 “계약직”으로 농협에 다시 취직하였다.⁶⁾

5) Bundeszentrale für politische Bildung(Hg.), Frauen in Deutschland. Auf den Weg zur Gleichstellung, Heft Nr. 254 der Information zur politischen Bildung, Bonn 1997, S. 26

이와 같이 IMF체제 이후 빠른 속도로 진행된 노동시장의 유연화에 의해 특히 여성노동자들이 고용불안에 시달리고 있다. 1999년 11월 현재 여성노동자의 70.5%가 정규직이 아닌 임시직 또는 일용직으로 일하고 있다. 이는 남성노동자에 비해 2배에 달하는 것이다. 금융권의 신규채용자 중 90%는 비정규직이며, 그 중 82%는 여성이다. “과견근로자”의 수도 지속적으로 증가하고 있다. 이들 비정형 근로에 종사하는 근로자는 노동법·사회보장법상의 보호에서 배제되어 있는 경우가 많다.⁷⁾

뿐만 아니라 여성의 소득을 “부차적 수입”으로 간주함으로써 여성은 남성에 비해 적은 임금과 급료를 지급 받는 관행을 정당화해 준다. “동일가치노동 동일임금”의 원칙이 그 사이 법률로 규정되었으나 “동일가치노동”에 대하여 명백한 정의가 되어있지 않아 여성의 활동도 남성에 비해 예나 지금이나 평가를 덜 받고 있는 실정이다.

위의 사항들을 종합하면 다음과 같은 것을 발견할 수 있다. 남녀 간의 사회적 지위의 불평등은 비록 여성에게도 형식적으로는 모든 기회가 열려 있음에도 불구하고 이를 활용하지 못하거나 아니면 직업상의 경쟁에서 “나은 자”에게 처지게 되는 여성 개인의 체념에 기인한 것이다. 그리고 불평등한 출발점과 불평등한 입직기회라는 구조적 문제에 기인하는 것이다. 모든 가부장적 사회에 전형적인 계층적 남녀관계는 공적영역과 사적영역의 분리와 성에 따른 역할 분담과 세력분할에 의해 형성되었고 지탱되고 있다. 이와 같은 불평등구조는 사회화 과정에서 전달되고 인수되는 뿌리 깊은 문화적·사회적 규범에 의해 정착되어 온 것이다.

6) 배진경, “1999년 여성노동계 10대 뉴스”, 한국여성노동자협의회 「일하는 여성」 제46호, 1999. 12., 4쪽.

7) 배진경, 앞의 글, 5쪽.

이 글에서는 이와 같은 문화적·사회적 규범을 타파하고 불평등 구조를 시정하기 위한 수단으로 마련된 법제도와 이와 관련된 정책을 법체계에 따라 나누어 살펴보고자 한다.

제2장 여성발전기본법

여성발전기본법은 1995년 12월 30일 제정되어 1996년 7월 1일 시행되었으며, 1998년 2월 28일 일부 개정된 것으로 다른 나라에서도 그 예를 찾아보기 힘든 법이다. 여성 관련 입법중 기본법으로서의 위치를 차지하고 있다.

이 법은 김영삼정부 당시 활동한 세계화추진위원회의 「여성사회참여확대를 위한 10대 과제」, 1995년 9월 중국 북경에서 개최된 제4차 세계여성대회에서 채택한 행동강령(Platform of Action)이 계기가 되어 제정되었다.⁸⁾

또한 1979년 12월 18일 UN에서 채택되어 1981년 9월 3일부터 발효한 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」(Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination against Women)(여성차별철폐협약)의 이행을 위한 국가의 의지가 표명된 것이기도 하다. 이 협약에 대해 우리 정부는 1983년 12월에 비준하여 1985년 1월 26일부터 국내법과 동일한 효력을 갖게 되었다. 여성발전기본법의 제정으로 우리 나라는 제4차 세계여성대회의 행동강령의 실행을 위한 최초의 입법을 한 국가가 되었고, 여성에 관한 다양한 의제를 포괄적이고 종합적으로 규정한 법을 가진 보기 드문 국가가 되었다.

여성발전기본법도 “기본법”이란 명칭을 쓰고 있으므로 다른 기본

8) 이 법의 제정경위와 내용 및 과제에 관하여는 김엘림, 「여성발전기본법의 내용과 과제」, 한국여성개발원, 1996.에 방대한 자료와 함께 상세히 언급되어 있다. 이 장에서는 김엘림박사의 연구를 토대로 여성발전기본법의 핵심적인 내용과 관련사항을 소개하기로 한다.

법과 마찬가지로 관계법령의 제정과 정책수행을 위한 기본방향을 제시하고 있는 만큼, 이 법이 남녀평등의 실현과 여성발전에 관한 다른 법률에 대해 우선적 효력을 가지거나 입법의 기준이 된다고 할 수 있다. 또한 UN의 여성차별철폐협약과는 보완적 관계를 갖고 있다.

1. 총 칙

가. 목 적

법 제1조는 “이 법은 헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 있어서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모함을 목적으로 한다”고 규정하고 있다. 즉 이 법은 그 궁극적인 목적이 모든 영역에 있어서 남녀평등의 촉진과 여성발전의 도모에 있으며, 이를 위하여 “헌법상의 남녀평등이념을 위한 국가와 지방자치단체의 책무에 관한 기본적인 사항을 규정”하는 것임을 밝히고 있다.

헌법과 남녀고용평등법을 비롯한 여성관계법령이 성별에 따른 차별금지와 아울러 모성보호, 여성의 권익 및 복지증진, 여성의 능력개발을 도모하고 있는데 이는 모든 사람의 인권과 기본적 자유의 평등을 실질적으로 보장하기 위한 것이다. 여기에는 모든 사람은 성별에 관계없이 날 때부터 동등하게 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 기본적 인권을 향유한다는 가치관을 전제로 한다. 이것이 곧 헌법상의 남녀평등이념이다.

이러한 관점에서 볼 때, 이 법에서의 남녀평등은 여성에 대한 차

별이 없이 모든 사람이 인권과 기본적 자유를 공유하는 상태를 말하며 여성발전은 여성의 사회참여확대 및 복지증진 등을 통하여 남녀평등을 실질적이고 효과적으로 실현하기 위한 수단이라 할 수 있다.

나. 기본이념

법 제2조에서 “이 법은 개인의 존엄을 기초로 하여 남녀평등의 촉진, 모성의 보호, 성차별적 의식의 해소 및 여성의 능력개발을 통하여 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회의 발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담할 수 있도록 함을 그 기본이념으로 한다”고 규정하고 있다.

이 법의 “가정과 국가, 사회발전의 남녀 공동참여·책임분담”의 기본이념은 1975년 ‘세계여성의 해’ 선포를 계기로 UN, ILO, EC(현 EU) 등 국제기구와 구미제국을 비롯한 많은 국가들이 공통적으로 표방해 온 것이다.

이 기본이념규정은 개인의 의사, 적성과 능력을 무시하고 남성은 취업 및 사회활동, 여성은 육아 및 가사노동을 담당하는 것이 각각의 적성과 능력에 부합하는 것이라 하여 성별에 따라 집단적, 평균적으로 역할과 능력을 정형화하는 전통적 성별역할분업관이나 고정관념을 탈피하고, 남녀가 가정과 국가 및 사회발전에 공동으로 참여하고 책임을 나눈다는 새로운 가치관에 입각해 있다.

기존의 여성관계법령 중 기본이념에 관한 규정을 둔 유일한 법은 남녀고용평등법이다. 그런데 이 고평법은 “근로여성은 출산과 양육에 중요한 역할을 하는 자”로 표현하는 등 전통적 성별역할분업관을 전제로 하고 있다. 이러한 점에서 여성발전기본법은 우리나라 여성관계법의 새로운 전환기를 마련한 것으로 볼 수 있다.

한편, 이 법은 그 동안 남녀차별로 인해 제한되었던 여성의 사회 참여의 확대와 능력개발을 통하여 여성의 개인적·집단적 발전을 도모하는 것은 물론, 국가 및 사회발전에 남녀가 함께 참여하고 각자의 역량을 최대한 발휘하게 함으로써 국가의 경쟁력 강화 및 발전 나아가 세계평화의 증진을 기하고 있다. 그리고 이를 위한 중요한 수단으로서 “개인의 존엄을 기초로 한 남녀평등의 촉진, 모성의 보호, 성차별적 의식의 해소, 여성의 능력개발”을 제시하고 있다.

다. 기본개념

(1) 여성정책

법 제3조 제1호는 “여성정책”을 두 가지 요건 즉 첫째, “남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여확대 및 복지증진”에 관한 정책, 둘째, 대통령령(시행령)으로 정하는 정책으로 규정하고 있다.

그런데 법 제3조 제1호의 “대통령령으로 정하는 정책”으로 이 법 시행령 제2조 제1항에서 12가지 정책을 열거하고 있다. 그 중 11가지는 법 제3장에서 규정한 여성정책의 기본시책 중 일부를 예시한 것이고 제12호는 “기타 여성의 권익증진에 관한 정책”이라 하여 포괄적으로 표현하고 있다. 그러므로 국가와 지방자치단체가 실시하는 남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여확대 및 복지증진에 관한 정책은 모두 이 법 제3조 제1항과 시행령 제2조 제1항에 해당하는 정책이라 할 수 있다.

(2) 여성단체

법 제3조 제2항은 “여성단체”의 정의를 “남녀평등의 촉진, 여성

의 사회참여확대 및 복지증진을 주된 목적으로 설립된 법인 또는 대통령령이 정하는 단체”로 포괄적으로 규정하고 있다. 그러므로 시행령에서 “여성단체”를 어떻게 정하느냐에 따라 이 법에 의한 4가지 지원을 받을 수 있는 여성단체의 범위가 구체화된다.

그러나 시행령 제2조 제2항은 여성단체의 정의로 “남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여확대 및 복지증진을 주된 목적으로 설립된 단체(제1호)”와 “기타 여성발전을 위한 사업을 수행하는 단체로서 여성특별위원회가 인정하는 단체”라고만 규정하고 있다. 즉 이 법과 시행령은 설립목적이나 사업수행목적을 요건으로 하였을 뿐 여성단체 조직형태나 비영리성 여부, 감독관청에의 등록 여부, 일정한 규모이상 등의 제한을 두지 않았다. 여성특별위원회가 여성발전을 위한 사업을 수행하는 단체라고 인정하면 여성발전기본법상의 여성단체가 될 수 있도록 하였다.

여기서 “여성단체”로 인정받는 경우 아래 4가지의 지원을 받을 수 있다.

첫째, 단체가 실시하는 사업을 위한 여성발전기금의 지원(제30조 제2호),

둘째, 국가 및 지방자치단체에 의한 그 조직과 활동에 필요한 행정적 지원과 재정적 지원(제32조 제1항),

셋째, 개인·법인 또는 단체로부터의 재산출연에 의한 지원(제32조 제2항),

넷째, 이 법에 의한 정부 사무일부의 위탁(제35조).

(3) 여성관련시설

이 법은 “여성관련시설”(제3조 제3호)로 “남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여확대 및 복지증진을 위한 대통령령이 정하는 시설”을

규정하고 있다. 법 제33조에서는 국가와 지방자치단체가 설치·운영할 수 있는 “여성의 권익 및 복지증진을 위한 여성과 관련된 시설”로 표현하고 있다.

이러한 여성관련시설은 시행령에서 정함에 따라 기존의 여성관계법령에 규정되어 있는 시설의 포함여부, 시설을 설치·운영할 수 있는 주체 그리고 시설설치에 대한 인·허가 주체가 구체화될 수 있다.

그런데 이 법 시행령 제2조 제3항은 여성관련시설의 설치·운영 목적에 관해서는 “남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여확대 및 복지증진”으로 규정하고 설치·운영주체 등에 관해서는 “국가 및 지방자치단체가 설치·운영하는 시설”과 “개인·법인 또는 단체가 관계법령의 규정에 의하여 설치·운영하는 시설”로서 규정하고 있다.

라. 잠정적 우대 조치(affirmative action)

법 제6조는 “국가 및 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위 안에서 그 참여를 촉진하기 위하여 관계법령이 정하는 바에 따라 잠정적인 우대조치를 취할 수 있다”고 규정하고 있다.

이 조항은 여성은 남성과 동등하게 그 적성과 능력에 따라 사회 모든 분야에 참여할 권리를 가진다는 것, 민주적이고 평등한 사회를 이루고 국가의 발전을 도모하기 위해서는 남녀의 대등한 참여가 보장되어야 한다는 것 그리고 여성들은 역사적으로나 사회구조적으로 차별을 받아 왔고 이에 따라 남녀에게 동일한 기회와 조건을 제공하는 조치만으로는 남녀평등이 효과적으로 이루어지기 힘들기 때문에 효과적이고 실질적으로 남녀평등을 이루기 위한 별도의 조치가 필요하다는 것을 전제로 하여 규정되었다.

이와 관련하여 여성발전기본법이 제정되기 이전인 1995년 12월 12일 공무원임용시험령이 개정되어 “여성의 합격”이란 새로운 규정(제11조의 3)을 신설하여 한시적인 여성채용목표제를 도입하였고, 이에 따라 1996년부터 행정고시, 외무고시, 7급 행정직 시험에서 10%의 여성합격율을 목표로 한 여성우대조치가 실시되었다.

2. 여성정책기본계획 등

가. 여성정책기본계획의 수립 및 시행

법 제7조는 정부에 대하여 매 5년마다 여성정책의 기본방향, 추진목표, 정책추진에 필요한 재원의 조달방법을 골자로 한 여성정책기본계획을 수립할 의무를 부과하고 있다.

기본계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다:

1. 여성정책의 기본방향
2. 여성정책의 추진목표
 - 가. 남녀평등의 촉진
 - 나. 여성의 사회참여 확대
 - 다. 여성의 복지증진
 - 라. 기타 여성정책에 관한 주요시책
3. 여성정책추진과 관련한 재원의 조달방법

법 제8조 제1항은 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장 및 도지사(이하 “시·도지사”)에게 법 제7조에 따라 정부(여성특별위원회)가 수립한 여성정책기본계획에 의한 연도별 시행계획을 수

립·시행할 의무를 부과하고 있다.

법 제8조 제2항은 중앙행정기관의 장과 시·도지사에 의해 수립된 시행계획을 조정하고 그 계획의 이행상황점검을 할 권한과 의무를 정부(여성특별위원회)에 부여하고 있다.

법 제9조 제1항은 제7조와 제8조에 따라 정부, 중앙행정기관의 장 또는 시·도지사가 여성정책기본계획과 연도별 시행계획의 수립·시행을 할 때, 관계중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 기타 법인 또는 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있는 권한을 부여하고 있다.

나. 여성관련문제의 조사 등

법 제13조 제1항은 정부에 대하여 효율적인 여성정책수립을 위하여 여성과 관련된 문제에 관한 조사를 실시하여야 할 의무를 부과하고 여론조사, 성별통계작성 등을 그 방법으로서 예시하고 있다.

그리고 시행령은 여성특별위원회에 대하여 법 제13조 제1항의 규정에 의하여 여성과 관련된 문제에 관한 조사를 실시하여야 하며, 그 조사결과를 여성정책심의위원회에 보고하여야 할 의무를 부과하고 있다.

3. 여성정책의 기본시책

가. 정책결정과정, 정치 및 공직에의 여성참여 확대

법 제15조 제1항은 일반인으로서 여성의 정책결정과정참여가 확대되기 위한 방안에 관해 규정한 것이며 그 방안의 하나로서 각종

위원회에의 참여확대를 예시하고 있다.

이와 같이 여성발전기본법이나 외국의 입법례에서 여성의 정책 결정에의 참여를 강조하고 있는 것은 제4차 세계여성대회(1995년 9월 북경)의 행동강령이 명시한 바와 같이, 인구의 반수를 차지하는 여성의 입장과 관심사를 국정에 반영하여 민주주의를 실현하고 나아가 남녀평등과 여성발전을 촉진하기 위한 것이다.

법 제15조 제2항은 국가와 지방자치단체에게 여성의 정치참여확대를 지원하기 위하여 노력하여야 할 의무를 부과하고 있다. 여기서의 정치참여는 국회의원이거나 지방의회의원, 정당인, 유권자로서 활동하는 것을 말한다. 그런데 이 규정은 그 지원의 방법을 막연하게 “다양한 방법”으로 제시하고 있고 의무를 부과하는 방식도 노력의 의무에 그치고 있어 국가와 지방자치단체의 재량이나 실행의지에 맡기고 있다.

여성이 정치참여를 하여야 하는 근거 및 필요성과 정부의 지원 방법에 관하여는 헌법을 비롯 유엔의 여성차별철폐협약(1979. 12. 18. 채택, 1984. 12. 27. 비준), 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(1966. 12. 16. 채택, 1990. 4. 10. 비준), 부녀자의 정치적 권리에 관한 협약(1953. 3. 31. 채택, 1959. 9. 21. 한국에서 발효), 제4차 세계여성대회의 행동강령 등에서 규정하고 있다.

법 제16조는 국가와 지방자치단체에 대해 공무원의 인사관리체도의 합리적 운영으로 여성의 공무원임용기회를 비롯하여 공직참여가 확대될 수 있는 여건을 조성하여야 할 책임을 부과하였다.

이 규정은 김영삼 정부 당시 활동하였던 세계화추진위원회의 「여성의 참여비율 제고목표설정」이라는 과제(과제4, 단기과제)중 “공무원 공개경쟁채용시 여성임용 촉진방안 도입 방안”과 “공무원 양성교육기관의 기존 여성입학제한제 폐지과제”와 직접적 관련이 있다.⁹⁾

그 외 헌법, 유엔여성차별철폐협약, 국가공무원법, 지방공무원법, 교육공무원법, 공무원임용시험령, 총무처의 「여성공무원 인사관리 지침」 기타 제4차 세계여성대회의 행동강령에서 여성의 공직참여의 근거와 필요성 및 방법을 찾을 수 있다.

나. 공직에의 여성참여 확대를 위한 정책

여성발전기본법이 제정되기 앞서 추진되었던 정책으로 다음과 같은 것들을 들 수 있다.

(1) 총무처의 여성공무원 인사관리지침(1993. 12. 6.)

- 채용

공무원의 채용에 있어 자격과 능력에 따라 남녀 공히 균등한 기회를 부여하고 교정·보조직 등 직무성격상 남녀구분모집이 불가피한 분야를 제외하고 남성만 채용하거나 남녀 구분 채용하는 것을 금함(구분채용시 총무처와 협의).

- 보직관리

공무원의 모든 직급과 직위에 남녀를 차별 없이 보직하는 것을 원칙으로 하되, 남녀구분이 불가피한 경우 최소한의 범위 내에서 부처별로 그 직위를 지정 운영.

9) 김엘립, 「여성발전기본법의 내용과 과제」, 한국여성개발원, 1996, 114쪽.

- 근무평정 및 승진

근무성적평정에 있어 여성이라 하여 불리한 평정을 받지 않도록 하고, 승진심사에 있어서도 남녀차별 없이 능력과 실적에 따라 공정하게 심사 결정함.

- 포상

포상은 실적과 공로 등 객관적 기준에 따라 공정하게 시행하되, 가능한 한 여성공무원이 그 인원구성비율만큼 수상할 수 있도록 함.

- 교육훈련

여성공무원에게도 적시에 교육훈련을 실시하여 평정등에 불이익을 없도록 하고, 해외훈련·위탁교육 등 장·단기 특별훈련대상자 추천에 있어서도 남녀차별 없이 그 기회를 부여함으로써 여성공무원의 능력발전과 전문성증진을 도모하도록 함.

- 복무

시간외근무, 휴일근무, 일직, 지도단속업무 등에 가능한 한 동참할 수 있도록 하는 대책을 수립한 후 이를 반영한 부처별 복무기준을 마련하여 운영함.

- 근무환경 기타

정부청사시설을 운영함에 있어 여성공무원을 위하여 필요한 시설을 적극 배려하고 공직에서의 남녀평등의식을 높이기 위해 직장교육등을 통하여 지속적으로 노력함.

※ 이에 따라 각급 기관의 임용권자 또는 임용제청권자는 여성공무원 인사관리에 관한 사항을 자체 인사규정에 반영, 제도화하고 이에 대한 주기적인 자체점검 및 평가실시를 하여야 한다. 또한 총무처는 향후 인사감사등을 통하여 여성공무원 인사전반에 관한 사항을 중점 관리할 계획을 수립하였다.

(2) 세계화추진위원회의 여성사회참여확대방안의 관련내용

1) 공무원 공개경쟁채용시 여성임용촉진방안 도입(주관부처: 총무처, 협조부처: 내무부)

- 5급 행정직과 외무직, 7급 행정직의 공채에 있어서 여성 합격률이 일정수준까지 높아지도록 채용방식을 탄력적으로 운영

※ 여성합격자 비율제고목표: '94년 6%→'98년 15%→'2000년 20%

※ 채용방식은 여성합격자비율의 목표를 달성할 수 있도록 인센티브제도(예; 3-5점 범위)를 탄력적으로 운영

※ 9급은 여성합격자비율(31.6%)이 30%를 초과하므로 여성임용촉진방안의 적용제외

※ 특별채용시에도 여성임용촉진방안 도입취지를 감안하여 여성임용을 활성화하도록 지침시달

※ 동 제도시행을 위해 공무원 채용관련 법령을 개정

2) 공무원양성교육기관의 여성입학제한폐지방안(주관부처: 재정경제원, 내무부, 건설교통부)

- 방식

- ※ 특수직 공무원의 임용기관의 여성제한 할당비율을 단계적으로 상향조정하고 궁극적으로 이를 폐지해 나감(95. 7. 21. 행정쇄신위원회의 개선방안 의결).
- 철도전문대학: '96년부터 '99년까지 현행 3%에서 50%로 확대
- 경찰대학: '97년부터 현행 4%에서 10%이상 확대

- 추진상황

- ※ 경찰대학 여성입학제한제도 개선('97년 총120명 중 여학생 12명 모집(10%))

(3) 공무원임용시험령의 개정

- 국가공무원시험과 지방공무원시험에서 종래의 성별구분모집을 철폐(1989. 6., 1991. 6.)
- 행정고시, 외무고시, 7급 행정직 시험에 여성공무원 채용목표제 실시
- 96년 국가공무원 임용시험에 여성채용목표 10% 실시공고(1996. 1. 4.)
- ※ 실시근거: 공무원임용시험령(여성의 합격(제11조의 3: 1995. 12. 12. 신설)
- ※ 실시방법(1, 2차 시험 동일)
- 남녀구분 없이 시험실시 후 성적순에 의하여 선발예정인원만큼 합격자 결정
- 여성합격자가 목표비율이상인 경우 현행 제도대로 합격처리

- 여성합격자가 목표비율미만인 경우에는 과락을 면하고 하한 성적 이상인 여성 중 성적순에 의하여 목표미달인원만큼 추가합격처리(추가 합격선에 동점자가 있는 경우 모두 합격처리(하한성적: 5급(합격선-3점), 7급(합격선-5점))

다. 고용정책

법 17조 제1항은 국가와 지방자치단체에 대하여 근로자의 고용 전반 즉 채용기회와 교육훈련·승진·퇴직 등에 있어서 남녀평등을 실현할 의무를 부과하고 있다.

이 규정은 ① 사용자 및 노사단체, 직업훈련기관, 직업안정기관 등에 대해 성에 의한 차별을 금지하는 근거와 ② 남녀평등을 실질적이고 효과적으로 촉진하기 위해 여성의 고용을 촉진하거나 여성 인력양성을 도모하는 근거를 제시한 것으로 해석된다.

국가와 지방자치단체가 고용평등을 실현하는 의무를 “관계법령이 정하는 바에 따라” 이행할 것을 규정하고 있다. 여기서 “관계법령”이라 함은 헌법, 근로기준법 제5조, 남녀고용평등법, 고용정책기본법, 직업안정법, 유엔의 여성차별철폐협약, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(1966. 12. 16. 채택, 1990. 6. 12. 비준), 그 밖에 남녀고용평등에 관하여 규정하고 있는 법령을 말한다.

법 제17조 제2항은 고용평등을 실현하기 위한 방안으로 국가와 지방자치단체에 대하여 근로자의 가정생활과 직장생활을 조화시킬 수 있는 제도를 마련하여야 할 의무를 부과하고 있다. 그 방안의 하나로 육아휴직제 실시를 들고 있다.

근로자의 가정생활과 직장생활을 조화시킬 수 있는 제도에는 육아휴직제도 외에 가족간호휴직제도, 아동보육제도, 탄력적 근무시간 제도, 기혼여성재고용장려제도 등이 있을 것이다. 남녀고용평등법에

서는 육아휴직제도와 직장보육시설을 규정하고 있다. 이들은 제17조 제2항의 실현방법에 포함되는 것으로 볼 수 있다.

법 제17조 제3항은 고용평등을 실현하기 위한 방안으로서 국가·지방자치단체 또는 사업주에 대하여 성희롱의 예방 등 직장내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 할 의무를 부과하고 있다.

이 규정이 갖는 중요한 의미는 이 규정이 성희롱 예방 등 평등한 근무환경조성의 책임을 이례적으로 국가·지방자치단체 뿐만 아니라 사업주에게도 부과하였다. 이로써 우리 나라에서 처음으로 사업주에 대하여 성희롱의 예방을 비롯하여 직장내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 할 새로운 의무를 부과한 것이다. 1999년 2월에는 남녀고용평등법에 사업주의 책임에 관해 보다 구체적인 규정을 신설하게 된다.

한편 이 법 제25조 제1항은 국가와 지방자치단체에 대하여 관계법률 즉 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」이 정하는 바에 의하여 성폭력범죄의 예방과 피해자보호를 하여야 할 의무를 부과하고 있다. 그러므로 제17조 제3항에서의 성희롱은 폭력, 협박, 기망의 수단에 의한 성폭력과는 구별되는 것으로 보아야 한다.

성희롱은 사업주, 사용자, 동료, 부하직원 등이 피해자에게 원하지 않는 성적 접근이나 육체적 접촉을 요구하거나 존엄성을 잃게 하는 모욕적인 발언 또는 그림·문서의 제시 기타 성적인 성격을 띤 언어적, 육체적 행위로서 고용 또는 근로조건의 결정에 영향을 미치거나 피해자의 근무환경이나 근로의욕에 악영향을 미치는 행위 등을 말한다.

라. 모성보호, 영유아보육 및 방과후 아동지도

헌법은 국가에 대하여 모성의 보호를 위하여 노력하여야 할 의무를 부과하고 있다(제36조 제2항). 제18조 제1항은 모성보호의 강화를 위한 조치로서 국가·지방자치단체 또는 사업주에게 여성의 임신, 출산, 수유기간 동안에 이들을 특별히 보호해야 하며 이를 이유로 하여 여성들이 불이익을 받지 아니하도록 할 의무를 부과하고 있다.

이 규정은 국가와 지방자치단체·사업주에 의한 취업여성(공무원 포함)에 대한 모성보호와 국가와 지방자치단체에 의한 미취업여성에 대한 모성보호를 모두 포괄하는 것으로 보아야 한다. 법 제18조 제2항은 특히 국가·지방자치단체로 하여금 취업여성의 임신·출산·수유와 관련한 모성보호비용에 대하여 사회보장기본법에 의한 사회보험 및 재정 등을 통한 사회적 부담을 늘여 가는 노력을 할 것을 요청하고 있다.

이는 모성보호비용을 사업주만이 부담할 경우 사업주에 의한 여성채용기피현상이 초래되는 것을 막고 모성보호의 사회적 책임을 강화하기 위한 것이다.

즉 모성보호비용을 사회가 부담하는 것은 여성에 고유한 임신·출산·수유가 개인의 문제나 책임이 아니라 가정, 사회, 기업, 국가가 필요로 하는 인력을 제공한다는 중요한 의미를 가지는 모성기능의 사회적 중요성을 인정한다는 것을 의미한다.

모성보호의 개념과 의의는 남녀평등의 개념과 여성보호의 타당성에 관한 치열한 논의를 거쳐 1975년 “세계여성의 해”를 계기로 UN과 ILO, EC(현 EU)와 같은 국제기구와 선진각국에서 입법적으로 정돈을 보았다.

이러한 모성보호의 구체적 방안에 관해서는 현행 근로기준법, 남녀고용평등법, 의료보험법, 모자보건법, 아동복지법, 형사법, 공무원복무규정, 교육공무원법, 유엔여성차별철폐협약, 경제적·사회적 및

문화적 권리에 관한 국제규약 등에서 규정하고 있다.

ILO는 1919년 출범하면서부터 「산전산후시 여성의 고용에 관한 협약」을 채택하고 출산휴가기간중의 소득보장을 사회보험이나 국가의 재정에 의해 보장되도록 할 것을 규정하였다. 1952년 「모성보호협약」에서는 보다 강하고 구체적으로 모성보호비용의 사회분담화를 규정하면서 “어떠한 경우에도 사용자는 그 사용하는 여자에게 부여하여야 할 모성보호급부의 비용에 대하여 개인으로서 책임을 지지 아니한다”(제4조 제7항)라는 것을 명시하였다.

또한 유엔의 여성차별철폐협약이나 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 등에서도 사회보장의 혜택이 있는 유급출산휴가의 제공을 국가의 의무로 규정하고 있다. 이에 따라 많은 국가에서 출산휴가중의 소득보장은 의료보험과 같은 국가책임의 사회보험체계에서 맡고 있다.

1997년 현재 대부분 산업국가들은 모성보호를 위해서 취업여성에게 출산휴가를 제공하고 있으며, 출산휴가 이외에도 자녀양육을 지원하기 위해 육아휴직제도와 육아지원제도를 실시하고 있다. 뿐만 아니라 출산이나 육아휴가 기간동안 소득의 공백을 보전해 주기 위해서 대부분의 국가는 소득보전이나 출산비용을 다양한 형태로 지원하고 있다. 각국은 모성보호에 따른 소득보전과 비용지원을 위하여 다양한 재정조달방식을 도입하고 있는데, 이와 같은 소득보전, 비용지원 그리고 재정조달방식은 제1차, 제2차 세계대전을 전후하여 사회적 합의를 통해 나름대로 발전시킨 사회보장체제와 밀접한 관련이 있다.¹⁰⁾

10) 勞動部, 「母性保護費用의 社會的 分擔方案」, 1999, 8쪽

<표 1>사회보장제도 형태별 실시 국가 수¹¹⁾

	1940	1949	1958	1967	1977	1987	1997
한 제도이상 실시	57	53	80	120	129	141	172
연금보험	33	44	58	92	114	130	166
상병 및 모성보호	24	36	59	65	72	84	111
산재보험	57	57	77	117	129	136	164
고용보험	21	22	26	34	38	40	68
가족수당	7	27	38	62	65	63	86

자료: U. S. Social Security Administration(1997).

각국은 의료보험, 국민연금, 고용보험 등 다양한 사회보장제도에 의해서 모성보호를 하고 있다. 1997년 현재 이와 같은 사회보장제도 중에서 하나 이상을 실시하고 있는 국가는 172개국에 달한다. 이들 172개 국가 중에서 사회보장제도로써 취업여성의 출산휴가 기간동안에 소득을 상병 및 현금급여로 지급하고 있는 국가는 166개국으로 사회보장실시 국가의 64.5%에 달하며, 자녀의 양육을 지원하기 위해서 가족수당(family allowance)제도를 실시하는 국가도 86개국으로 50.0%나 된다. 이와 같은 수준은 10년 전에 상병 및 현금급여와 가족수당을 지급하는 국가의 비율보다 각각 4.9%포인트, 5.3%포인트씩 증가된 비율로서, 점점 많은 국가에서 사회보장비용으로 모성보호비용을 지급하고 있음을 보여준다.

사회보장제를 실시하고 있는 국가 중에서 사회보장비용을 국가나 사회가 전적으로 부담하고 있는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 18개국의 사회보장의 부문별 제도의 도입시기를 보면 다음과 같다.

그런데 우리 나라는 근로기준법에서 출산휴가, 생리휴가, 수유시간 등의 유급모성보호제도를 마련하면서 기업에게 전적으로 그 비

11) 이 표는 충분한 정보가 있는 개별국가에 대해서만 집계되어 있다. 따라서 이 표에 나타난 국가의 수는 사회보장제도를 실시하고 있는 모든 국가의 수가 아니다.

용을 전가시켜 왔다. 이로 말미암아 기업이 여성고용에 대해 부담을 느끼는 것이 현실이고 남녀고용평등법이 제정된 후에도 혼인, 임신, 출산을 이유로 하는 차별을 지속하게 하는 요인이라고 지적되어 왔다.

그리하여 1994년 정부는 「제1차 근로여성복지기본계획」을 마련하면서 “모성보호비용의 공공부담화”를 정책과제로 채택하였다. 그 후 이 정책과제는 세계화추진위원회의 여성사회참여확대방안에서 보다 구체화되었다.

<표 2> 주요국의 사회보장제도의 도입시기

국가명	사회보장 도입시기					출산급여
	산재보험	의료보험	연금보험	실업보험	가족수당	
한 국	1963	1977	1988	1995	-	-
스웨덴	1901	1891	1913	1934	1947	1891
노르웨이	1894	1909	1936	1906	1946	1909
덴마크	1898	1892	1891	1907	1952	1892
네덜란드	1901	1929	1913	1916	1940	1913
벨기에	1903	1894	1900	1920	1930	1894
오스트리아	1887	1888	1927	1920	1921	-
스위스	1911	1911	1946	1924	1952	1911
핀란드	1895	1963	1937	1917	1948	1963
독 일	1871	1883	1889	1927	1954	1883
프랑스	1898	1928	1910	1905	1932	1928
일 본	1911	1922	1941	1947	1971	1922
이탈리아	1898	1886	1898	1919	1936	1912
영 국	1897	1911	1908	1911	1945	1911
아일랜드	1897	1911	1908	1911	1944	1911
캐나다	1930	1971	1927	1940	1944	1940
뉴질랜드	1900	1938	1898	1938	1926	-
미 국	1930	-	1935	1935	-	-
오스트레일리아	1902	1945	1909	1945	1941	1944

자료: Pierson, Christopher(1991), 「Beyond the Welfare State?-The New Political Economy of Welfare」, Cambridge: Policy

Press, p. 108.

법 제23조 제1항은 남녀평등과 여성발전을 실현하기 위한 방안의 하나로 국가와 지방자치단체에 대하여 영유아의 보호와 건전한 교육을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다고 규정하였다. 이는 영유아보육이 개인 특히 여성의 책임만이 아니라 국가와 사회전체의 공동책임이라는 것과 영유아보육의 사회화가 아동보호차원과 함께 여성의 사회활동참여촉진을 도모한다는 의미가 담겨 있다는 의미이다.

영유아보육에 관해서는 “관계법령이 정하는 바에 의하여” 필요한 조치를 취할 것을 규정하고 있다. 현행법 중 영유아보육에 관한 국가와 지방자치단체의 의무 및 보육시설에 관해서는 영유아보육법(1991. 1. 4. 제정)과 남녀고용평등법이 규정하고 있다.

국가와 지방자치단체의 영유아의 보호와 건전한 교육에 관한 입법과 정책의 실시는 유엔여성차별철폐협약과 아동의 권리에 관한 협약에서도 요구하고 있다.

법 제23조 제1항이 주로 6세 미만의 영유아의 보육에 관한 국가와 지방자치단체의 의무를 규정한 데 비해, 제23조 제2항은 국가와 지방자치단체에 게 영유아기를 지난 아동의 방과후 보호와 건전한 생활을 위한 시책도 강구하여야 할 의무를 부과하고 있다.

한편 영유아보육법 제16조는 보육시설의 입소대상을 영유아를 원칙으로 하나 12세 미만의 초등학교 취학아동들도 예외적으로 일정한 절차에 따라 입소할 수 있는 근거를 마련하고 있다. 1996년 1월 1일 개정된 같은 법 시행규칙에는 영유아보육에 관한 실무관련 교육과목에 “방과후 아동지도”가 신설되었다.

그러나 방과후 아동지도는 반드시 영유아보육법에서 규정하는 보육시설에의 입소에 의해서만 이루어질 수 있는 것이 아니라 학

교, 종교시설, 사회교육기관 등 다양한 방법으로 실시될 수 있기 때문에 이에 적절한 법적 근거를 마련하는 것이 필요하다.

방과후 아동지도는 최근 중요한 정책과제로 부각되고 있다. 이는 부모의 취업에 중대한 장애요인이 되고 있고 아동들이 각종 안전사고 및 환경에 노출될 위험성이 있다는 현실적 필요성과 함께, 방과후 아동지도의 활성화는 취업모의 요구에 부응할 뿐 아니라 주부들을 활용함으로써 여성고용증진 효과도 달성할 수 있다는 기대가 있기 때문이다.

마. 남녀평등교육, 여성의 교육기회확대 및 대중매체의 성차별 개선

법 제19조에 의해 국가와 지방자치단체는 가정에서부터 남녀평등교육이 이루어지도록 노력하여야 할 의무를 지고 있다.

이는 남녀평등실현을 위한 최초의 교육현장이 가정이라는 인식을 바탕으로 자녀에 대해서 뿐 아니라 그 자녀의 가정교육을 담당하고 자녀의 가치관 형성에 가장 큰 영향을 미치는 부모 또는 가족구성원 모두에 대하여 남녀평등의식을 함양하도록 국가와 지방자치단체가 지원할 것을 노력하도록 요구하고 있는 것이다.

이 조항은 전적으로 부모의 책임이나 권한이며 국가가 개입할 성질의 것이 아니라고 간주되어 왔던 가정교육의 영역에까지도 남녀평등실현에 관한 한, 국가와 지방자치단체의 개입과 지원을 요청하는 데 그 의의가 있다.

법 제20조는 국가와 지방자치단체가 학교교육에 있어서 남녀평등이념을 고취하고 여성의 교육기회를 확대할 것을 요구하고 가정교육에서의 남녀평등에 관한 제19조와 사회교육에서의 남녀평등에 관한 제21조가 국가와 지방자치단체 대하여 노력의무를 규정하고 있는 것과는 달리 국가와 지방자치단체가 관장하는 만큼 제20조상

의 국가·지방자치단체의 의무는 직접적인 규정이다.

학교교육에 있어서 국가가 남녀평등을 위해 취해야 할 정책에 관해서는 유엔여성차별철폐협약과 제4차 세계여성대회의 행동강령이 구체적으로 규정하고 있다. 특히 제4차 세계여성대회의 행동강령은 교육에 있어서 남녀평등과 여성의 교육기회확대의 필요성과 그 이유에 대하여 명시하고 있다.

법 제21조는 국가 및 지방자치단체에 대하여 국·공립 연수기관, 사회교육기관, 기업체에서 실시하는 모든 연수교육과 사회교육에 있어서 남녀평등의식을 제고하는 교육이 실시되도록 노력하여야 할 의무를 규정하고 있다.

법 제28조는 국가 및 지방자치단체에 대하여 방송, 신문, 잡지 등의 대중매체가 성차별적 내용을 방영, 보도, 게재하는 것을 개선하도록 지원하여야 할 의무와 대중매체를 통하여 남녀평등의식을 확산하여야 할 의무를 부과하고 있다.

“대중매체를 통한 성차별의식개선”의 과제는 세계화추진위원회의 여성사회참여확대방안과 제4차 세계여성대회의 행동강령의 주요전략목표의 하나로 설정된 바 있다.

바. 여성의 복지증진 및 성폭력·가정폭력 예방

법 제22조 제1항은 국가 및 지방자치단체에 대하여 “사회구조의 변화에 따른 여성복지수요에 부응하기 위한 시책”을 강구하여야 할 의무를 부과하고 있다.

국가로부터 사회보장을 받을 권리는 헌법에 의해 모든 국민에게 보장되어 있다. 그러나 지금까지 우리 나라에서는 예산의 부족과 사회보장수급권에 대한 인식부족 등으로 인해 저소득 계층 기타 보호자를 중심으로 하는 잔여주의적 복지정책이 시행되어 왔다.

그러나 국가경제가 발달하고 국민소득이 전반적으로 향상되며 가족형태를 포함한 사회구조가 변화함에 따라 국민 전체를 대상으로 하는 복지정책의 강구가 필요하게 되었고 이에 따라 “국민의 삶의 질 향상”은 국정목표가 되기에 이르렀다.

그러므로 이 법 제22조 제1항은 1995년 12월 30일에 제정된 사회보장기본법과 함께 보편주의적 복지정책을 통해 모든 국민의 인간다운 생활을 할 권리(제1항)와 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 국가의 의무(제2항), 여자의 복지와 권익향상을 위하여 노력하여야 할 국가의 의무(제3항)에 관해 규정하고 있는 헌법 제34조를 구체적으로 실현하려는 것이다. 즉 저소득 모자가정, 윤락여성, 가출여성과 같은 요보호여성만을 대상으로 한 종래의 잔여주의적 부녀복지정책에서 진일보하여 모든 여성을 대상으로 하는 보편주의적 복지정책으로 전환하고자 하는 것이다.

법 제22조 제2항은 국가와 지방자치단체는 “관계법률이 정하는 바에 따라” 사회의 보호가 1차적으로 필요한 요보호자의 발생예방과 선도·보호를 하여야 할 의무를 부과하고 있다. 이 보호대상자로 저소득 모자가정, 미혼모, 가출여성, 요보호여성을 규정하고 있다.

그 밖에 저소득 모자가정의 복지와 미혼모, 가출여성에 대한 선도보호는 모자복지법(1989. 4. 1. 제정, 1989. 7. 1. 시행)에서 규정하고 있고, 요보호여성 중 윤락여성 또는 윤락행위를 할 현저한 우려가 있는 여성의 선도과 보호에 대해서는 윤락행위등방지법(1995. 1. 5. 제정, 1996. 1. 6. 시행)에서 규정하고 있다. 그 외 정신대 여성에 대해서는 일제하 일본군 위안부에 대한 생활안정지원법(1993. 6. 11. 제정)에서 규정하고 있다. 생활안정법, 아동복지법에서도 요보호여성에 대한 보호규정을 두고 있다.

법 제18조 제3항은 국가와 지방자치단체에 대하여 특별히 노인

여성과 농어촌 여성의 복지증진에 노력하여야 할 의무를 부과하고 있다.

그 밖에 노인의 복지증진과 농촌의 복지향상을 위한 법으로는 헌법, 노인복지법과 농업기본법 등이 있다.

유엔여성차별철폐협약에서는 국가의 농어촌여성에 대한 복지증진의무는 규정하고 있으나 노인여성에 대한 복지증진에 관해서는 특별한 언급이 없다.

법 제25조 제1항은 국가와 지방자치단체에 대하여 “관계법률이 정한 바에 따라” 성폭력범죄의 예방과 피해자보호를 할 것을 요구하고 있다.

그런데 성폭력범죄의 정의 및 성폭력범죄의 예방과 피해자보호를 위한 국가와 지방자치단체의 의무에 관하여는 1994년 1월 5일에 제정된 성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호등에 관한 법률에서 규정하고 있다. 그리고 성폭력범죄의 일반법이라 할 수 있는 형법은 1995년 12월 29일 개정되어 성폭력범죄에 대한 형벌을 강화하였다(1996. 7. 1. 시행).

성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률의 제정 의의와 주요내용은 다음과 같다:

- 기존의 형법 및 특정범죄가중처벌 등 법률에 규정된 성폭력범죄외의 친족관계에 의한 강간, 장애인에 대한 준강간, 업무상 위력 등에 의한 추행, 공중밀집장소에서의 추행, 통신매체이용음란의 죄를 새롭게 규정하여 다양한 성폭력범죄의 법적 대응이 가능하게 되었다.

- 범죄자가 친족이거나 피해자가 장애인의 경우는 친고죄를 적용하지 않아 제3자의 고발로 처벌이 가능하며 피해자를 보호하기 위한 심리의 비공개, 출판물 등으로부터의 피해자보호 등 각종 특례를 준용하게 되었다.

- 피해자는 정부가 지원하는 상담소나 보호시설에서 심신의 피해를 치유 받을 수 있다.

법 제25조 제2항은 국가와 지방자치단체에 대하여 가정내 폭력에 대해서도 시책을 강구하도록 하였다.

종전에는 부부간의 폭력도 이론적으로는 형법의 상해와 폭행에 관한 죄(제25장: 제257조 내지 제265조)의 규정에 의해 규제될 수 있었고 배우자로부터 학대받은 여성은 모자복지법에 의한 일시보호시설의 보호를 받을 수 있었다. 아동학대에 관해서는 아동복지법과 아동의 권리협약에서 규정하고 있다.

그러나 현실에 있어서 이들 법은 가정폭력문제에 대해 효과적이지 못하였다. 또한 공권력이나 타인이 가정 내에서 발생하는 폭력문제에 개입해서는 안된다는 관념이 가정폭력문제를 방치하는 요인이 되어 왔다.

그리하여 1997년 12월 31일 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률이 제정되어 1998년 7월 1일 시행되었다.

UN의 「여성에 대한 폭력철폐선언」(1993. 12. 12. 채택)에서도 가정폭력문제에 대한 국가의 의무에 관해 규정하고 있고, 제4차 세계여성대회의 행동강령도 이를 포함하고 있다.

사. 평등한 가족관계, 가족지원 및 가사노동가치 평가

법 제24조 제1항은 국가와 지방자치단체에 대해 민주적이고 평등한 가족관계를 확립시키기 위하여 노력할 것을 요구하고 있다.

민주적이고 평등한 가족관계의 확립은 우리 나라 헌법에서 이미 보장되고 있으며 국가의 책무이기도 하다. 즉 헌법 제36조 제1항은 “혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며 국가는 이를 보장하여야 한다”라고 규정하고 있다.

노인복지법의 “국가와 국민은 경로효친의 미풍양속에 따라 건전한 가족제도가 유지·발전되도록 노력하여야 한다”(제3조)는 규정도 헌법의 가족생활에 있어서의 “개인의 존엄과 양성평등의 원칙”이나 이 법 제24조 제1항의 “민주적이고 평등한 가족관계”와 모순되지 않도록 해석하여야 한다.

그런데 1958년 2월 22일 제정된 우리 나라 가족법(민법 제4편제과 제5편)은 유교적 이념과 가부장적 가족제도를 기초로 하여 개인의 인권과 남녀평등보다는 가문과 부계 및 남계혈통의 보존을 중시하였다. 또한 남성(호주, 아버지, 남편)의 권리를 우선하고 족외혼(族外婚)과 출가의인의 관념을 기초로 하여 여성에게 친족이나 상속에 있어서 불이익을 초래하였다. 이에 따라 가족법은 헌법의 기본원리인 인간의 존엄과 남녀평등원칙에 위배된다는 비판을 받아왔고 이러한 비판을 주도한 여성계는 가족법개정운동을 지속적으로 전개하였다. 그 성과로서 1977년 12월 가족법은 일부 남녀평등하게 개정되었다. 그러나 법의 상당부분은 여전히 남녀차별의 문제를 가지고 있었다.

그리하여 여성계는 가족법개정을 촉진하기 위한 전략으로서 1980년 헌법개정시에 “혼인과 가족생활은 존엄과 양성평등원칙을 기초로 성립되고 유지되어야 한다”라는 규정의 삽입을 요구하였고 이는 관철되었다. 그 후 정부가 1983년 5월에 유엔여성차별철폐협약에 서명하자 협약의 비준에 앞서 가족법을 개정할 것을 촉구하였다. 협약의 서명과 비준준비는 1977년 가족법개정후 다소 소강상태에 있었던 가족법 개정운동을 다시 활성화시키는 계기가 되었다.

그러나 정부는 당시 이 법의 개정을 강력히 반대해 온 유림층과 보수층의 입장을 고려하여 가족법개정을 하지 않고 가족법과 크게 상충되는 협약의 제16조 제1항 중 4개의 조항을 유보하고 비준하는 방식을 취하였다.

그후 여성계는 1987년 헌법개정시 제36조 제1항에 “국가는 이를 보장한다”라는 문구를 삽입하여 가족법을 국가가 책임지고 개정할 것을 요구하였고 이 요구도 받아들여졌다. 1989년 12월 가족법은 획기적으로 개선되었고 개정된 법은 1990년 1월 13일 공포되어 1991년 1월부터 시행되었다.

이에 따라 1991년 2월 7일 개최된 국무회의는 협약의 유보조항 중 제16호 제1항의 (사)호를 제외한 3개의 조항((다), (라), (바)호)에 대한 유보를 철회할 것을 의결하였다. 정부는 3월 5일에 UN사무총장에게 유보철회를 통보하고 그 날짜로 유보가 철회되었음을 관보에 게재하였다.

한편, 우리 나라 국적법(1948년 12월 20일 제정, 1976년 12월 22일 개정)은 처와 자녀의 국적은 남편과 아버지의 국적의 취득, 변경, 상실에 따라 자동적으로 변동되도록 규정하였다(제8조, 제13조). 또한 자녀의 국적에 대하여 어머니의 국적은 아버지가 분명하지 않거나 또는 국적이 없는 때에 비로소 인정기준이 된다(제2조 제1항). 또한 외국인의 귀화조건에 있어서 남녀차이를 두고 있다(제6조, 제7조). 이러한 입법태도는 국적에서의 부부, 부모평등권을 규정한 협약 제9조와 충돌된다. 그리하여 정부는 협약 비준시 협약 제9조를 유보하였고 이 유보는 지금까지 지속되고 있다.

그리하여 현재 우리 나라가 유보하고 있는 협약의 조항은 국적에 관한 제9조와 “가족성(家族姓) 및 직업을 선택할 권리를 포함하여 부부로서의 동일한 개인적 권리”를 국가가 보장하도록 규정한 제16조 제1항(사)호이다.

한편 “父의 姓과 本을 따르고 父家에 입적한다”고 규정한 민법 제781조 제1항에 1997년 12월 13일 단서가 신설되어 “다만 父가 외국인인 때에는 母의 姓과 本을 따르고 母家에 입적한다”고 규정하였다. 이 규정은 1998년 6월 14일 시행되었다.

이와 같이 우리 나라의 가족법과 국적법 그리고 섭외사법 등에는 가부장적 가족제도를 기초로 하여 여성에 대한 차별을 초래하는 규정을 여전히 두고 있다.

법 제24조 제2항은 국가와 지방자치단체는 가족구조의 변화에 따라 가정에 대한 필요한 지원책을 강구할 것을 요구하고 있다. 지원의 대상으로는 특히 맞벌이부부와 편부모가정을 예시하였다.

규정이 갖는 중요한 의미는 다음과 같다.

첫째, 종래 우리 나라의 법과 정책에서는 전통적 유형의 가정 즉 1인의 남성부양자와 피부양가족으로 구성되는 가정을 1차적 보호대상으로 하였다. 그런데 이 규정은 여성취업증대와 이혼, 사별 등으로 인하여 맞벌이부부, 편부모가정 등 새로운 가족형태가 증가하고 있다는 인식을 바탕으로 보호의 대상에도 변화가 일어난 것이다.

둘째, 종래 우리 나라의 법과 정책에서는 남성이 없이 자녀를 부양하는 여성세대주와 그 자녀로 구성되는 모자가정만을 보호 대상으로 하였다. 이것은 부모가 함께 자녀와 가족을 돌보는 가정이나 부인이 없이 자녀를 부양하는 편부가정보다 모자가정이 정신적, 경제적 어려움이 더욱 크다는 인식에서 비롯된 것이다. 그런데 이 법 제24조 제2항은 편부가정도 보호대상으로 하고 있다. 이는 여성의 가족부양능력에 대한 인식변화와 함께 편모(모자)가정에 대한 문제는 편부(부자)가정에도 동일하게 나타난다는 인식의 변화를 의미한다.

셋째, 이 규정은 국제적 입법동향과 같이 여성만을 대상으로 하는 모성보호(제18조 제1항)와는 달리 가정에 대한 보호나 지원은 남녀에게 동일하게 제공되어야 한다는 인식의 변화를 나타내고 있다.

법 제26조는 국가 및 지방자치단체로 하여금 가사노동에 대한 경제적 가치를 정당하게 평가하여 이를 법제도나 시책에 반영하도록

록 노력하도록 하였다.

가사노동은 육아, 노인 및 유약자보호, 기타 가정생활을 영위하기 위해 행해지는 노동이라 할 수 있다. 가사노동은 전통적 성별역할 분업관에 의해 주로 여성이 전담하여 왔고 이것이 당연한 것으로 여겨왔다. 그러나 이러한 노동은 사회적으로나 경제적으로 가치가 인정되지 않는 “무상의 노동”, “눈에 보이지 않는 노동”으로 경시되어 온 것이 사실이다.

이러한 가사노동의 경제적 가치평가에 대해 여성들이 법적 투쟁을 전개한 것은 1985년 4월 18일 서울민사지방법원이 내린 미혼여성 사원의 교통사고 손해배상청구판결에서 비롯되었다. 이 판결은 “특별한 사정이 없는 한 원고가 우리 나라 미혼여성의 평균결혼연령인 26세부터는 결혼하여 퇴직하고 가정부인이 되어 가사노동에 전념한다고 보고, 주부의 가사노동의 대가를 합리적으로 평가할 수 있을 만한 다른 자료가 없는 이 사건에서는 원고의 결혼 이후의 일실수입은 일반 도시 일용노동에 종사하는 성인여성의 임금(당시 1일 4,000원)을 기초로 산정할 수 밖에 없다”라고 하였다.

이 판결을 계기로 가사노동의 경제적 가치를 법적으로 인정하는 방안이 강구되어 왔다. 그 일환으로 1990년 1월 13일 가족법이 개정되어 생활비용의 부부공동부담원칙과 이혼시 재산분할청구권의 인정, 기여분제도 신설 등에 의해 가사노동의 경제적 가치를 반영하게 되었고 1990년 이후 3차례에 걸친(1990. 12. 31., 1994. 1. 1., 1996. 1. 1.) 상속세법의 개정으로 배우자의 상속세와 증여세에 대한 공제한도가 대폭상향 조정되었다.

그러나 현행 상속세법상 배우자는 다른 배우자로부터 상속이나 증여를 받은 경우, 무상으로 재산을 이전하였을 경우 상속세와 증여세가 부과된다. 또한 전업주부가 교통사고 등 사고를 당한 경우, 그 손해배상액 산정이나 보험금액산정에 있어서 일실수입의 문제는

여전히 남아 있다.

아. 국제협력활동지원 및 관련 국제조약의 체결·이행

법 제27조 제1항은 국가와 지방자치단체는 국제기구나 국제회의에 있어서 여성의 참여확대와 여성의 국제적 평화증진운동과 국제협력강화를 위한 활동을 지원하도록 규정하고 있다.

유엔여성차별철폐협약과 제4차 세계여성대회의 행동강령도 이 조항과 같은 취지의 규정을 두고 있다.

우리 나라는 1963년 유네스코(국제연합교육과학문화기구)활동에 관한 법률을 제정하고 정부와 국민이 유네스코활동에의 적극적인 참여를 통하여 국제연합헌장·유네스코헌장 및 세계인권선언의 정신을 실현하고자 하였다. 그러나 UN에는 1991년 9월, ILO에는 1991년 12월에 비로소 가입하였다. 그 후 우리 나라는 UN의 안전보장이사회의 비상임이사국, ILO 이사회의 비상임이사국으로 선출되어 국제기구에서의 비중을 높여나가고 있다. 또한 UN산하 여성지위위원회 위원국이며 유엔여성차별철폐협약에 의해 설치된 여성차별철폐위원회 위원국으로서 여성국제협력활동을 활발히 전개해 나가고 있다.

법 제27조 제2항은 국가와 지방자치단체에 대하여 여성관련국제조약의 체결 또는 이행에 노력하여야 할 의무를 부과하고 있다. 그리고 여성관련국제조약의 대표적인 예로서 유엔여성차별철폐협약을 들고 있다.

유엔여성차별철폐협약은 1996년 1월 현재 150개 국가가 비준한 남녀평등에 관한 가장 중요하고 포괄적인 국제조약으로서 우리 나라는 1984년 12월 27일에 비준한 바 있다. 이에 따라 우리 나라 정부는 이 협약을 이행하여야 할 의무를 국내외적으로 지고 있다. 협

약의 이행에 관한 국제보고서는 매4년마다 유엔사무총장에게 제출해야 하며 여성차별철폐위원회의 심의를 받아야 한다.

여기서 여성관련국제조약이란 이 법이 지향하고 있는 바와 같이 남녀평등촉진과 사회참여확대, 여성복지증진, 모성보호, 근로조건보호 기타 여성의 인권보장을 목적으로 하거나 그에 관한 규정을 둔 조약이라고 할 수 있다.

이러한 관점에서 보면, UN과 ILO에서 채택한 국제조약 중에는 여성관련국제조약이라 할 수 있는 조약이 상당수 있다. 그런데 우리나라는 1991년 UN과 ILO에 가입하였음에도 아직 여성관련국제조약의 대부분을 비준하지 않고 있다. 특히 ILO의 여성관련국제조약에는 전혀 가입하지 않고 있다.

4. 여성발전기금, 여성단체의 지원 등

가. 여성발전기금

법 제29조 제1항은 이 법의 목적 즉 남녀평등촉진과 여성발전도모를 실현하기 위한 사업 등을 지원하기 위하여 국가가 여성발전기금을 설치하는 것을 규정하고 있다.

여성발전기금의 설치는 남녀평등과 여성발전을 도모하기 위한 법적·제도적 장치와 재원을 마련할 것을 국가와 지방자치단체에게 의무로 부과하고 있는 법 제5조에 근거하여 이러한 의무의 구체적 실현방안의 하나로 규정된 것이다. 이 규정에 의해 여성발전기금이 법정기금의 하나가 되기 위해 기금관리기본법(제119호) 개정이 이루어 졌다(부칙 제2항 참조).

제29조 제2항은 이 기금의 재원은 국가의 출연금, 국가 외의 자

가 출연하는 현금·물품·기타 재산과 기금의 운영수익금, 기타 대통령령이 정하는 수입금의 3가지로 조성된다는 것을 규정하고 있다. 이에 따라 시행령 제29조는 기타 수입금으로 다른 기금으로부터의 전입금, 금융기관으로부터의 차입금, 기타 여성특별위원회가 인정하는 수입금을 명시하였다.

제3항은 이 기금은 정부에 의해 직접 관리·운용됨을 규정하고 있다. 그런데 기금의 관리·운용 등 이 법에서 규정하고 있는 정부의 사무처리에 관한 제36조의 규정과 시행령 제30조는 그 관리·운용기관이 여성특별위원회임을 명시하고 있다.

법 제30조는 기금의 용도에 관하여 규정하고 있다. 기금은 여성의 권익증진, 여성단체사업의 지원(법 제32조 관련), 여성관련시설의 설치 및 운영의 지원(법 제33조 관련), 여성의 국제협력사업의 지원(법 제27조 관련), 기타 남녀평등실현과 여성발전 등을 위하여 대통령령이 정하는 사업의 지원에 사용된다. 이에 따라 시행령은 여성의 능력개발, 여성의 사회교육(법 제21조 관련) 및 여성지도자 양성, 여성의 자원활동(법 제35조 관련), 여성의 참여확대를 위한 잠정적 여성우대조치(법제6조 관련), 및 여성관련 문제에 대한 조사·연구(법 제12조 및 제13조 관련) 및 홍보, 유공자 포상 및 격려(법 제14조 관련) 기타 여성특별위원장이 여성발전 등을 위하여 필요하다고 인정하는 사업을 기금사용사업으로 열거하고 있다.

법 제31조 제1항은 기금의 수입과 지출에 관한 업무를 담당하기 위하여 정부(여성특별위원회)로 하여금 소속 공무원 중에서 기금의 지출원인행위와 징수에 관한 사무를 담당하는 기금출납명령관과 기금의 지출 및 수입에 관한 사무를 담당하는 기금출납공무원을 임명하도록 하였다.

법 제31조 제2항은 기금출납명령관과 기금출납공무원의 업무와 책임에 관해 회계관계직원 등의 책임에 관한 법률 중 준용하여야

할 규정을 명시하고 있다.

나. 여성단체의 지원 등

법 제32조 제1항은 국가와 지방자치단체는 여성단체에 대하여 행정적·재정적 지원을 할 수 있는 법적 근거를 마련하고 있다. 시행령 제34조는 그 지원 및 보조의 범위를 구체화하고 있는데 이에 따르면, 여성단체는 남녀평등 및 여성발전에 관한 사업비용 뿐 아니라 그 조직운영 기타 발전을 도모하기 위한 비용도 지원 받을 수 있다. 이러한 여성단체의 지원에 소요되는 비용은 이 법 제30조에 의해 여성발전기금에서 충당될 수 있다.

이와 같이 민간자생조직인 여성단체에 대하여 법이 그 지원을 명시하는 외국의 입법례는 보기 어렵다. 이 법이 특별히 여성단체의 지원을 규정한 것은 남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여확대, 복지증진 등을 위하여 자율적으로 활동하고 있는 여성단체의 조직과 활동을 더욱 활성화함과 아울러 이 법의 시행에 정부와 여성단체의 협력을 공고히 하여 이 법의 목적을 효과적으로 실현하고자 함에 있다고 할 수 있다.

한편, 이 법 제32조 제2항은 개인·법인·단체로 하여금 여성단체의 시설 및 운영을 지원하기 위하여 금전 기타 재산을 출연 할 수 있도록 하고 있다.

여성단체는 이러한 규정 외에도 제35조의 규정에 의하여 이 법에 의한 정부의 사무일부도 위탁받을 수 있다.

법 제33조는 국가 및 지방자치단체에 대하여 여성관련시설을 설치·운영할 수 있는 재량을 부여하고 있다.

그런데 법 제3조 제3호가 여성관련시설을 “남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여확대 및 복지증진을 위한 대통령령이 정하는 시설”로

서 정의하고 있는데 비해 이 규정은 여성관련시설을 “여성의 권익 및 복지증진을 위한 여성관 관련된 시설”로서 표현하고 있다. 앞의 제3조 제3호(여성관련시설의 정의)를 해석한 부분과 남녀고용평등법의 직장보육시설, 공공복지시설, 영유아보육법의 보육시설, 모자복지법의 모자복지상담소 및 모자복지시설, 윤락행위등방지법의 선도보호시설 및 여성복지상담소, 성폭력특별법의 성폭력피해상담소 및 성폭력피해자보호시설 등도 이에 포함될 수 있다.

법 제30조는 이러한 여성관련시설의 설치·운영에 소요되는 비용에 대해 여성발전기금을 사용할 수 있다고 규정하고 있다.

법 제34조는 국가 및 지방자치단체에 대해 여성의 자원봉사활동의 활성화에 필요한 지원을 하여야 할 의무를 부과하고 있다. 그리고 시행령 제35조는 지방자치단체의 장은 시·군·구에 여성자원봉사활동을 촉진하기 위하여 여성자원활동센터를 설치·운영한다는 것(제1항)과 센터를 설치·운영하는 기관장은 센터운영계획을 수립, 시행하고 여성특별위원회에 센터의 운영현황 및 운영계획을 보고하도록 하였다.(제2항).

법 시행령 제32조는 이러한 여성자원활동을 지원하기 위한 사업에 여성발전기금을 사용할 수 있음을 규정하고 있다.

이들 규정의 취지는 점차 우리 사회가 고학력화, 핵가족화의 경향이 커지면서 여성 중 전문지식과 경험을 지닌 유희인력이 크게 늘어가고 있어, 이들의 자아실현을 돕는 한편, 국가와 지역사회발전에 참여하여 봉사할 수 있는 기회를 확대하고자 하는 노력의 일환이다.

제3장 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률

1. 총 설

“남녀차별금지 및 구제에 관한 법률”(이하 “차별금지법”)은 1999년 2월 28일에 제정되어 같은 해 7월 1일부터 시행되었다.

이 법은 헌법의 남녀평등이념에 따라 ① 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고 ② 피해자의 권익을 구제하여 ③ 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현할 목적으로 제정되었다(제1조). 여기서 차별은 “정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서 기본적인 자유를 인식·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 행해지는 모든 구분, 배제, 또는 제한”을 의미한다(제2조 제1호).

중전의 남녀고용평등법이 모집·채용시로부터 고용의 전과정에서의 차별을 금지한 데 비해, 차별금지법은 고용현장에서의 차별뿐만 아니라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 그리고 법과 정책의 집행에 있어서의 남녀차별을 금지함으로써 차별금지 영역을 크게 넓혔다.

남녀고용평등법이 1989년 4월 1일부터 시행된 지 10년이 경과하는 시점에서 차별금지법이 제정·시행된 것은 고용현장에서의 차별 금지만으로는 정치적·경제적·사회적·문화적 모든 영역에서의 남녀평등을 실현하는 데에는 충분하지 않다는 인식이 작용한 것이다.

실제에 있어서 교육현장에서의 남녀차별과 상거래 등에서의 남녀차별이 상존하는 한 고용현장에서의 차별도 불식하기 어려운 것

이다. 따라서 차별금지법은 여성이 차별을 받는 영역에 대한 시각을 넓혀 사용자의 차별금지 영역을 확대한 것이다. 또한 남녀고용평등법상의 차별금지 의무가 사용자에게 있는데 비해 차별금지법에서는 차별금지 의무의 주체를 공공기관에까지 확대하였다.

차별금지법은 또한 공공기관이 법과 정책을 집행함에 있어 남녀 차별을 하지 못하도록 하였다(제6조). 또한 성희롱을 남녀차별로 보고 공공기관 종사자, 사용자 및 근로자의 성희롱을 금지하였다(제7조).

2. 남녀차별의 금지

가. 고용에서의 차별금지

법 제3조는 “공공기관 및 사용자는 고용분야에 있어서 남녀의 평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며, 채용, 승진, 전보, 해고, 정년 등에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다”고 규정하였다.

남녀고용평등법이 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우 등을 보장하기 위하여 “모집·채용, 임금 기타 금품지급 및 용자, 교육·배치 및 승진, 정년퇴직 및 해고”에 있어서 “사업주”의 차별대우를 금지하고 있는데 비해 차별금지법은 “공공기관 및 사용자”에 의한 남녀차별을 금지하고 있다. 금지의 대상은 문언상 다소 차이는 있으나 채용에서부터 퇴직까지의 전과정에서 차별을 금지하고 있는 취지는 동일하다. 다만 남녀고용평등법은 나아가 “모집, 임금 기타 금품지급 및 용자, 교육·배치, 퇴직” 등을 열거하고 있어 차별금지법에 비해 구체적이라 할 수 있다.

차별금지법이 1999. 7. 1. 발효한 이래 2000년 1월 현재까지 고용에 있어서의 차별로 결정한 2건을 소개한다:

<사건 1> 여성승진차별 시정권고결정(1999. 10. 13.)

강원도 ○○의료보험조합에 근무하는 김아무개는 1983. 12. 1. 5급 사무원으로 입사하여 현재까지 약 16년간을 5급으로 근무하고 있는 여성으로서, 조합을 승진인사 때마다 경력, 업무능력 등에서 하위인 남자직원만을 승진시킴에 따라 조합내 여직원중 승진한 사람이 한 명도 없으며, 1999. 7. 28.자 조합내 직원의 승진인사에서 경쟁자인 남자직원에게 비해 경력, 업무능력 등에서 우수함에도 여성이라는 이유로 4급 대리 승진에서 탈락되었음을 주장하면서 여성특별위원회에 남녀차별사항으로 시정신청을 한 바 있다.

이에 대해 여성특별위원회는 1999. 10. 13. 이 사안을 차별금지법 제3조 및 남녀차별금지기준 제8조 및 제9조에 의한 남녀차별로 결정하고 다음과 같이 시정조치 권고하기로 의결하였다:

- 강원도 ○○의료보험조합의 1999. 7. 28.자 4급 승진 인사발령은 남녀차별로 인정되므로 이를 시정할 것을 권고한다.
- 강원도 ○○의료보험조합은 본 건과 유사한 남녀차별 사례의 재발방지 계획을 수립하여 시행할 것을 권고한다.

<사건 2> 결혼·임신·출산을 이유로 한 퇴직강요(부당전보발령) 시정권고결정(1999. 12. 21.)

충청남도 ○○군 수협에 근무하는 직원 이 모씨(35세)는 1994년 결혼과 이후 2차례에 걸친 출산휴가 때마다 직속상관으로부터 퇴사를 종용받았고 이에 응하지 않자 다른 직원에 비해 연고가 없는 지역으로의 잦은 전보발령으로 사실상 퇴직을 강요받는 등으로 차별을 받았으며 1999. 11. 1.에는

연고지외 발령을 통해 퇴직을 강요받았으므로 이를 시정하여 줄 것을 여성특별위원회에 시정신청을 한 바 있다.

이에 대해 여성특별위원회는 1999. 12. 21. 이 신청에 대해 차별금지법 제3조 및 남녀차별금지기준 제9조 제10조에 의한 남녀차별로 결정하고 다음과 같이 시정권고하기로 의결하였다:

- 피신청인의 신청인에 대한 1999. 11. 1.자 전보발령은 남녀차별로 인정되므로 이를 시정하도록 권고한다.
- 피신청인은 결혼·임신·출산을 이유로 여성에게 어떠한 불이익한 행위를 하지 아니 할 것을 권고한다.
- 피신청인은 본 건과 유사한 남녀차별 사례의 재발방지 계획을 수립하여 시행할 것을 권고한다.

여성의 채용제한에 대한 조사가 진행되는 도중 시정된 예로 다음의 것이 있다:

<사건 3> 여성에 대한 응모제한(1999년)

경기도 수원시 김 모씨는 ○○○병원이 임상병리사를 채용하면서 직원 가운데 여성이 너무 많고 출산휴가, 생리휴가 때문에 업무공백이 잦다는 사유로 여성채용을 회피하며, 여성에게는 원서를 주지 않는 것은 여성차별이므로 여성에게도 응시기회를 주어야 한다며 1999년 가을 그 시정을 신청하여 합리적 사유 없이 여성에 대해 응시기회를 주지 않는 것은 여성차별이므로 시정토록 조치하여 김 모씨의 원서접수가 이루어졌다.

나. 교육에서의 차별금지

법 제4조는 “공공기관 및 사용자는 교육에 있어서 교육기회·조건·방법 등에서 남녀차별을 하여서는 아니된다”고 하였다.

교육에 있어서의 남녀차별은 특히 대학입시에서 남녀분리모집을

하는 경우가 문제된다. 국공립대학은 이 법에서 말하는 “공공기관”에 해당되기 때문에 이 조항의 적용을 받게 된다. 이 법에서 “공공기관”이라 함은 “국가기관·지방자치단체 기타 대통령령이 정하는 공공단체”를 말한다(제2조 제3호). “기타 대통령령이 정하는 공공단체”라 함은 정부투자기관, 재투자기관 및 특별법에 의하여 설립된 특수법인을 말한다(같은 법 시행령 제2조).

여성특별위원회는 1999년 10월 13일 2000년도 대학입시를 앞두고 대학의 예능계 신입생 모집시 입학정원을 성별로 구분하는 것은 차별금지법 제5조 및 남녀차별금지기준 제12조 제1호에 대한 위반으로 특정 성의 입학에 우대하거나 차별하는 결과를 초래할 수 있으므로 이에 대한 남녀차별여부를 조사하고자 음악분야는 서울대, 연세대, 경희대, 상명대, 장신대를, 미술분야는 서울대, 홍익대, 성균관대, 건국대를 대상으로 직권조사에 착수하기로 하였다.

직권조사에 착수하여 남녀구분 모집에 대한 합리적인 이유가 없으면 남녀차별로 결정하고 이에 대한 시정조치를 권고할 계획임을 밝혔다. 그러나 직권조사에 앞서 여성특별위원회는 대학총장들과의 간담회 등을 통해 사전 협의하여 자율적으로 시정할 기회를 주기로 하였다.

다. 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 차별금지

법 제5조는 “공공기관 및 사용자는 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다”고 하였다.

재화·시설·용역 등의 제공 및 이용이라 함은 예컨대 백화점에서 상품구매, 음식점에서의 매식, 택시 이용 등 일상생활에서 일어나는 일들이다. 아직도 사회 일각에서는 “첫 손님이 여자인 경우 받지 않는다”는 관행이 있다. 이러한 관행이 이 법에 의해 시정되

기를 기대하는 것이다. 그러나 의무의 주체가 “공공기관” 및 “사용자”에 한정되기 때문에 개인 사업자에까지 직접 적용되지는 않는다.

공공기관이 운영하는 수영장에서 여성의 출입을 제한하는 데 대해 차별금지여부를 조사하던 중 시정된 사건으로 다음 건을 들 수 있다:

1999년 가을 전라남도 이 모씨는 ○○군 종합문화회관이 관리운영조례시행규칙에서 아침 6시부터 9시까지 여성의 수영장 출입을 제한하는 것은 여성차별이므로 규칙을 개정하여 출입제한을 폐지하여야 한다며 그 시정을 신청한 바 있다.

여성특별위원회의 조사과정에서 ○○군이 여성에 대한 수영장 출입제한을 폐지하고 관련규칙 개정작업을 추진키로 하였다.

라. 법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지

법 제6조는 “공공기관은 법령에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다”고 하였다.

이 규정은 특히 공공기관의 의무를 정한 것으로써 직무수행과 권한행사과정에서 남녀차별이 이루어지지 않도록 하였다.

마. 성희롱의 금지

법 제7조는 성희롱을 남녀차별로 보고 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자의 성희롱을 금지하였다. 남녀고용평등법이 사업주에 대해 직장내 성희롱의 예방의무를 부과한데 비해, 차별금지법에서는 근로자의 성희롱을 직접 금지하는 규정을 두었다. 뿐만 아니라 공공기관 종사자의 성희롱도 금지하였다.

성희롱의 정의는 “업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”고 하였다(법 제2조 제2호).

공공기관의 장 및 사용자는 성희롱 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하도록 하였다(제7조 제1항). 성희롱 예방교육은 연 1회 실시하되 남녀고용평등법 적용사업장은 고평법이 정하는 바에 의한다(시행령 제4조 제1항). 공공기관의 장과 사용자는 성희롱 피해자에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 강구하여야 한다(시행령 제4조 제3항).

성희롱사건으로 1999년 여성특별위원회에 구제신청된 사건으로 다음과 같은 사건이 있다:

서울 양천구 신월동 이 모씨는 서울 중구 소재 ○○산업(주)에 근무하는 직장동료 서울 강남구 이 모씨가 1년 이상 과도한 신체접촉을 하고 이를 거부할 경우 업무상 괴롭힘을 주어 이로 인해 심한 굴욕감과 혐오감을 느낀 나머지 성희롱 행위자에게 정신적, 육체적 스트레스에 대한 손해배상 3천만원과 함께 사업주의 사내 성희롱 예방조치를 요구하였다.

여성특별위원회가 이 사안을 조사하던 중 성희롱 행위자가 이 모씨에게 공식 사과하고, 사업주가 사내 성희롱 예방교육에 만전을 기함과 아울러 성희롱행위 재발시 행위자를 즉각 인사조치하기로 약속함에 따라 이 모씨가 이를 받아들여 손해배상 요구를 철회하였다.

3. 여성특별위원회

남녀차별사항의 조사·시정권고 기타 남녀차별 개선사무는 정부조직법상의 여성특별위원회가 전담기구로서 그 업무를 수행한다(제9조 제1항).

1995년 제정 당시의 여성발전기본법 제10조는 “여성정책에 관한 주요시책”을 심의하는 여성정책심의위원회(이하 “심의위원회”)를 국무총리 소속 하에 설치한다는 것과 그 심의위원회의 기능, 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다고 규정하고 있었다.

그런데 심의위원회는 이미 “여성문제에 관한 정책을 종합적으로 심의 조정하기 위하여” 1983년 12월 14일 국무총리 소속 하에 발족되었으며 그 기능, 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 1983년 12월 8일 공포되고 1993년 12월 9일 최종 개정된 「여성정책심의위원회규정」(대통령령)에서 이미 규정되어 있었다.

그러나 이 법은 부칙에서 경과조치를 두어 “이 법 시행당시 여성정책심의위원회규정에 의한 여성정책심의위원회는 이 법 제10조의 규정에 의한 여성정책심의위원회로 본다”라고 규정하였던 것이다.

국민의 정부가 발족하며 1998. 2. 28. 개정된 정부조직법은 대통령직속으로 여성특별위원회를 두도록 하고 종전의 여성정책심의위원회 규정을 삭제하였다.

또한 1995년 제정 당시의 여성발전기본법 제11조는 성차별개선위원회(이하 “개선위원회”)라는 새로운 기구의 설치를 규정하고 있었다. 그런데 이 법은 개선위원회의 설치목적은 여성에 대한 차별을 시정하고 여성의 발전을 도모한다는 것만 규정하였고, 개선위원회의 성격이나 기능, 구성, 운영에 관한 모든 사항을 매우 포괄적으로 대통령령에 위임한 바 있다. 그런데 차별금지법이 제정되면서 여성발전기본법 제11조가 삭제되었다. 따라서 “성차별개선위원회”가 처리하기로 예정했던 사무는 여성특별위원회가 처리하게 되었

다.

여성특별위원회로부터 위임을 받은 남녀차별개선사무를 처리하기 위하여 위원회에 실무위원회를 둔다(제9조 제2항).

남녀차별개선사무에 관한 위원회의 기능에는 다음과 같은 것들이 있다:

- 남녀차별사항에 대한 자료요구 등 조사
- 남녀차별 여부의 결정·조정·시정권고·고발
- 남녀차별적 법령·제도나 정책 등의 개선에 대한 권고 또는 의견표명
- 제2호 및 제3호의 사항에 관한 조치결과의 통보 요구
- 남녀차별금지에 대한 기준 및 개선지침의 수립·보급

12인 이내의 위원으로 구성된 남녀차별개선 실무위원회는 남녀차별사항의 합의권고(제25조), 조정에 관한 사전심의(제26조 제1항 및 제2항), 차별적 법령·제도나 정책 등의 개선에 대한 권고 또는 의견표명에 관한 사전심의(제28조 제3항), 소송지원 여부 결정에 관한 사전심의(제35조), 과태료 부과에 대한 사전심의(제39조), 기타 위원회가 특별히 위임하는 개선사무를 처리한다(시행령 제6조).

4. 적용범위

이 법은 ① 고용 ② 교육 ③ 재화, 시설, 용역 등의 제공 및 이용 ④ 법과 정책의 집행에 있어서 차별과 성희롱을 금지하고 있다. 여기서 차별시정대상기관은 “민간업체 뿐만 아니라 국가기관, 교육기관, 지방자치단체 등의 공공기관”을 망라하여, 차별금지대상의 폭을 한층 넓혀 놓았다는 데 중요한 의미가 있다.

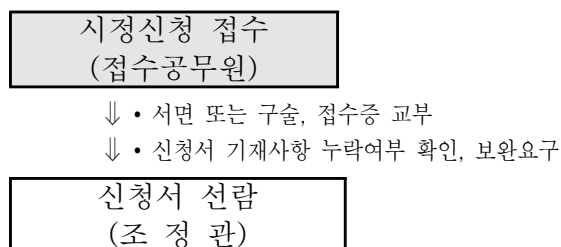
5. 차별구제절차

차별구제절차는 차별피해자의 시정신청(서면 또는 구술로 신청 가능하고 발행한지 1년 이내의 사건에 한함)을 하면 여성특별위원회는 진상을 조사하여 시정권고를 할 수 있다. 특별한 사정이 없는 한 위원회는 차별사례 접수일로부터 90일 이내에 처리해야 하며, 신청사안에 대해 조사, 합의권고, 조정 등을 할 수 있다. 시정권고 대상기관인 국가기관, 지방자치기관, 공공기관, 학교 등은 특별한 사유를 소명하지 않는 한 권고에 따라야 하며, 이들 기관은 시정권고를 받은 날로부터 30일 이내에 처리결과를 위원회에 통보해야 한다.

시정대상기관이 시정하지 않으면 위원회는 사안에 따라 이를 언론에 공표하거나 피해자의 소송액을 일정 지원할 수 있다. 소송지원대상자는 재산 및 월소득이 위원회가 정하는 기준 이하이고, 소송을 수행할 경제력이 없는 사람에 한하고 있다. 시정조치에 불복을 하는 피해자는 30일 이내에 이의신청을 할 수 있으며, 위원회는 30일 이내에 이를 재결해야 한다.

차별구제절차를 도표로 표시하면 아래와 같다:

<표 3> 남녀차별사건처리 업무절차 흐름도



↓ • 조사제의 사항 → 신청인에게 통지, 종결

조사관 지정
(담 당 관)

↓ • 사건부 기재
↓ • 신청내용 확인(전화 등 이용)

사건요약서 작성
(조 사 관)

↓

사건처리방침결정
(상임위원)

↓ • 안내회신, 이송결정 → 신청인에게 통지, 종결
↓ • 조사심의 결정 → 조사개시

사건조사·심의
(조 사 관)

↓ • 조사, 심의절차 수행
↓ (보완요구, 자료제출요구, 실지조사, 출석요구, 진술조사서작성 감정의뢰 등)

사건조사결과보고서 작성
(조 사 관)

↓ • 전문위원의 검토의견서 첨부

↓ → 합의를 원할 경우 →

합의권고
(상임위원)

• 합의서작성→사건 종결

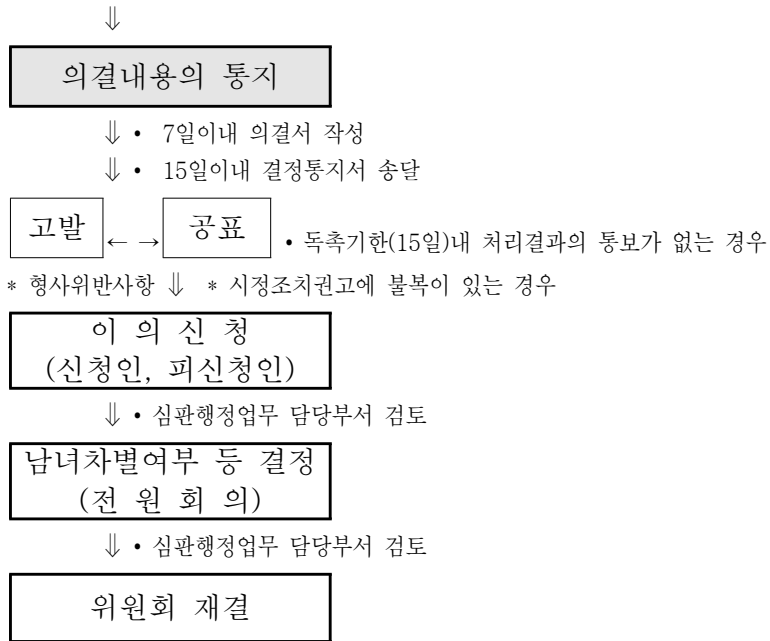
사 전 심 의
(실무위원회)

↓ • 남녀차별여부 결정 등 사전심의 ↓ • 조정신청
↓ • 전원회의 안전상정 ↓ • 직권조정회부

조정안 작성
(실무위원회)

남녀차별여부 등 결정
(전 원 회 의)

안전상정



6. 개선방안

이 법은 모든 영역에서의 남녀차별을 금지하고 차별을 조사하고, 시정권고를 통해 피해자를 구제할 수 있는 권한을 갖고 있다. 따라서 그간 일정하게는 관습상 방치되었던 많은 영역에서의 남녀차별을 법적으로 금지하여 사회적으로 차별에 대한 의식과 해결의지를 높일 수 있는 계기가 마련된 것이다. 나아가 그 동안 특정 영역에서의 차별만을 차별로 보고 오래된 제도나 관행상 그대로 유지, 존속되었던 다영역상의 차별에 대한 사회적 여론화 및 시정의 가능성을 높여 줄 수 있다.

그러나 문제는 이 법에는 여성계가 오랫동안 주장해온 ‘준사법적’

기능이 없으며, 차별시정에 대해서는 시정 ‘명령’이 아닌 시정 ‘권고’에 머물고 있다는 한계는 갖는다. 즉 위원회의 시정권고에 대해 시정대상기관이 불복을 할 경우, 보다 강력하게 시정할 강제적 집행력이 적다는 점이 이 법의 가장 큰 한계라 할 수 있다. ‘법은 최소한의 도덕’이라는 말처럼 법의 한계가 현실운동에서의 가능성을 제한하는 최고의 변수는 아니다. 최소의 것을 보장하는 법보다는 현실의 다양한 운동으로 법을 넘는 평등을 만들어 가는 여성들의 다양한 움직임이 더욱 중요하다고 본다. 이렇게 여성들의 다양한 움직임이 더 중요하다고 본다. 이렇게 여성들의 꾸준한 차별철폐 노력들 자체는 운동의 발전이자, 곧 법을 개선하는 힘으로 전환 가능한 것이다.

7. 남녀차별금지기준

차별금지법 제3조 내지 제7조 및 제10조와 같은 법 시행령 제3조에 의거하여 남녀차별 행위를 예방하고 남녀차별 및 성희롱 여부를 결정하는데 활동하기 위하여 제정된 “남녀차별금지기준”은 1999년 7월 1일 같은 법과 함께 시행되었다.

이 기준은 1999년 2월부터 8차례의 전문가회의와 공청회(1999. 5. 28.)를 거쳐서 수립된 규정으로 남녀차별금지분야에 대한 개념정의 및 대표적 유형을 제시하고 있는데, 그 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

가. 총 칙

남녀차별금지기준의 목적과 운용방침 등을 정하고 있는데, 여성

특별위원회는 남녀차별 여부를 판단함에 있어서 동기준과 관련 사실, 관련 기록 등 전체 상황을 종합하여 심의하도록 규정하고 있다.

나. 고용에서의 남녀차별금지기준

근로계약 개시 이전단계부터 근로관계가 종료되기까지의 모든 과정에서 발생하는 남녀차별의 유형을 채용, 임금, 승진, 배치, 퇴직 등으로 나누어 제시하고 있다.

(1) 남녀차별행위 유형

1) 채용

- 모집·채용에 있어서 성별에 따라 고용기회를 주지 아니하거나 연령, 용모 등의 제한적인 조건을 부과하는 경우
- 동일자격조건임에도 불구하고 성별에 따라 다른 고용형태로 채용하거나 채용 방법·경로를 달리 하는 경우

2) 임금

- 동일가치, 동일노동에도 불구하고 기본급·호봉산정·수당·승급 등에 있어서 성별에 따라 기준을 달리 적용하는 경우
- 근무연수의 증가나 승진에 따른 임금인상에 있어서 특정 성의 인상액·인상률을 다른 성보다 낮게 산정하는 경우

3) 승진

- 특정 성에 대하여는 승진 기회를 주지 아니하거나 객관적 기준 없이 승진대상자를 특정 성에 편중하는 경우
- 특정 성에게만 승진 시험을 통과해야 하는 요건을 부과하는 등의 방법으로 특정 성에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우

4) 배치

- 직무수행상 필요 불가결한 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 아니하고 일정한 직무의 배치 대상에서 특정 성을 배제하거나 특정 성을 편중하여 배치하는 경우
- 동일학력·자격으로 채용하였음에도 특정 성을 본인의 의사에 관계없이 정형적인 단순보조업무에 배치하는 경우
- 혼인·임신·출산·연령 등을 이유로 특정 성을 일정한 직무 배치의 대상에서 배제하는 경우

5) 퇴직 등

- 특정 성에 대하여 혼인·임신·출산 등의 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 경우
- 정리해고의 객관적 기준을 정함에 있어서 동일 직장내 배우자가 근무하는 자를 정리해고대상에 포함시킴으로써 특정 성의 해고를 강요하거나 특정 성이 우선적으로 해고되는 결과를 초래하는 경우

다. 교육에서의 남녀차별금지기준

교육기관에 의한 교육과 직업훈련 등에서 교육대상자 선발과정, 교육내용, 교육과정의 편성과 운영, 교육평가에서의 남녀차별 유형을 제시하고 있다.

(1) 남녀차별행위 유형

- 1) 해외연수·직업훈련 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성을 제외하는 경우
- 2) 교육기관, 직업훈련을 주관하는 기관이나 부서에서 성별에 따라 교육여건 제공과 교육활동에 대한 행정·재정지원 등을 달리하는 경우
- 3) 교육기관에서 성별에 따라 교육내용 및 교과과정편성을 달리하는 경우
- 4) 공공기관 및 사업장에서 실시하는 교육에서 동일한 자격임에도 불구하고 성별에 따라 교육과정편성·운영 및 교육내용을 달리하는 경우

라. 재화·시설·용역등의 제공 및 이용에서의 남녀차별금지기준

공공기관 및 사용자가 복지증진, 재산형성 등을 위하여 제공하는 금품, 건조물 등의 설비, 노무의 제공에서 나타나는 남녀차별유형을 제시하고 있다.

(1) 남녀차별행위 유형

- 1) 근로자에 대한 생활 보조적·후생적 금품의 지급 등 근로자복지제도의 실시에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우

- 2) 제1호의 규정 외의 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입, 자동차 할부판매 등 기타 금융제공에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- 3) 공공기관 및 사용자가 서비스를 제공함에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우

마. 법과 정책집행에서의 남녀차별금지기준

공공기관의 법령이나 정책 등에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사하는데서 발생하는 남녀차별유형을 제시하고 있다.

(1) 남녀차별행위 유형

- 1) 공공사업 수혜자의 선정기준 등을 정함에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- 2) 허가, 신고 등에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우

바. 성희롱의 금지기준

성희롱의 구체적 내용과 성희롱 당사자의 범위 및 성희롱의 대표적 유형에 대하여 규정하고 있다.

(1) 성희롱의 구체적 내용

- 1) “업무, 고용, 기타 관계”: 직업으로써 행하는 직무관계, 임금을 받고 일하는 관계
- 2) “지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여”: 행위장소가 직장

내인지 여부를 불문하고 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 지위를 이용하거나 기타 업무 관련성이 존재하는 경우

- 3) “성적 언동 등”: 상대방이 원하지 아니하는 성적 의미가 내포된 언동으로서 사회통념상 보통 상식적인 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 되는 행위
- 4) “고용상의 불이익”: 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 경우

(2) 성희롱이 금지되는 영역

- 1) 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자가 직장에서 하급자, 동료, 협력업체종사자, 파견종사자 등에 대하여 성희롱을 하는 경우
- 2) 교육 또는 교육훈련기관 등의 종사자, 사용자 및 근로자가 학습자나 교육응시자에 대하여 성희롱을 하는 경우
- 3) 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자가 재화·시설·용역의 제공이나 이를 이용하게 하는 과정에서 이용자 등 상대방이나 관련자에 대하여 성희롱을 하는 경우
- 4) 공공기관의 종사자가 법과 정책의 집행시 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 과정에서 상대방 등 관련자에 대하여 성희롱을 하는 경우

(3) 성희롱의 유형

- 1) 육체적 행위

- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위 등

2) 언어적 행위

- 음란한 농담이나 음담패설
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가
- 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 음란한 내용의 전화통화
- 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등

3) 시각적 행위

- 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림을 보내는 행위
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

4) 기타

- 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동

제4장 남녀고용평등법

1. 노동시장에서의 여성의 지위

헌법상 여성은 “정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 않는다”(제11조)고 되어있고, 이 평등권은 직업선택의 자유(제15조)에 있어서도 마찬가지이다. 여기서 「직업」이라 함은 취업 뿐 아니라 이에 따른 활동도 포함하는 개념이므로 승진의 기회도 법률적 수단으로써 차별되어서는 안된다.

남녀고용평등법은 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여함을 목적으로 한다(제1조).

이 법에서 “차별”이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것을 말한다. 다만, 근로여성에 대한 모성보호와 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것은 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다. 이 경우 사업주가 여성 또는 어느 한 성이 충족하기 어려운 인사에 관한 기준이나 조건을 적용하는 것도 차별로 본다(제2조의 2)고 하여 이른바 일정한 “간접차별”도 금지하였다.

이 법은 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장에 적용한다(제3조). 그리고 근로여성의 지위향상과 복지증진에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 의한다.

2. 남녀고용평등법의 주요내용

1987년 12월 4일 제정되어 1989년 4월 1일 1차 개정된 후 최근 1999년 2월 8일 다시 개정되었다. 제1장 총칙에서는 법의 기본이념으로 근로여성은 경제 및 사회발전에 기여하는 자임과 동시에 다음 세대를 출산·양육하는 모성기능을 가진 사람이므로 모성을 보호받으면서 성별에 의한 차별 없이 그 직업능력을 최대한 발휘할 수 있도록 규정하고 있다.

제2장에서는 고용에 있어서 남녀의 평등을 구체화한 것으로서 사업주는 모집과 채용시 여성에게 평등한 기회를 주어야 하며, 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 제시하거나 요구하여서는 안된다고 규정하였다(제6조). 교육·배치 및 승진에 있어서의 차별대우는 물론, 정년·퇴직·해고에 있어서의 차별도 금지하였다. 나아가 혼인·임신·출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 금지하고 있다.

1989년 4월 1일의 개정시에는 ‘동일가치노동’에 대한 ‘동일임금’의 지급을 의무화하였다.

제3장에서는 여성의 모성기능을 존중하는 조치로서 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성의 청구가 있을 시 1년간의 육아휴직을 허용해야 하며, 사업장내에 계속취업을 돕기 위한 수유, 탁아 등 육아편의시설과 근로여성을 위한 공공복지시설을 설치하도록 규정하고 있다.

제4장에서는 남녀차별 사항이나 모성보호에 관해 노사간에 분쟁이 있는 경우에 일차적으로 사업장내의 고충처리기관에서 자율적으로 해결하도록 하였고, 노사의 요청시 고용평등위원회에서 그 분쟁을 조정할 수 있도록 규정하고 있다. 고용평등위원회는 여성근로자

대표, 사업주 대표, 공익대표 등의 15인으로 구성되며, 각 지방 노동청별로 설치하도록 규정하고 있다.

제5장에서는 남녀고용평등법의 시행을 위하여 노동부장관에게 지도 및 권고권을 부여하였고, 여성의 취업과 관련되는 사업을 수행하는 법인에 대하여 국고보조를 할 수 있도록 규정하고 있다.

제6장 벌칙에서는 동일임금을 지급하지 않거나 정년·해고차별 및 혼인·임신·출산을 퇴직사유로 한 근로계약을 체결한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 과하도록 하였다. 모집·채용, 교육·배치·승진에서의 차별과 육아휴직규정을 위반한 때에는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하였다. 아울러 양벌규정을 두고 있다.

3. 차별의 정의와 내용

가. 모집 및 채용

(1) 모집과 채용에서의 차별금지

근로자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다(제6조).

다음과 같은 행위는 차별로 인정된다(남녀고용평등업무처리규정(이하 “예규”) 제4조 제2항).

- ① 여성에게는 기회를 주지 않는 것
- 「남성사원모집」, 「사무직 남성○명 모집」, 「병역필한 남성
에 한함」 등
- ② 직종별로 남녀를 분리 모집하거나, 성별로 채용예정 인원을

배정함으로써 특정 직종에 여성의 채용기회를 제한하는 것
- 「관리사무직 남성○명, 판매직 여성○명」, 「판매직 남성○
○명, 여성○명」

- ③ 여성에게만 제한적 조건을 부과하는 것
- 「남녀사원모집, 단 남성은 25~35세, 여성은 25세 이하」,
「단, 여성은 미혼에 한함」, 「여성은 용모단정한 자, 또는 부
양가족이 없는 자에 한함」 등
- ④ 남성을 나타내는 직종의 명칭을 사용하거나 「남성환영」, 「남
성에 적합한 직종」 등의 표시를 하는 것 (단, 여성을 배제하
는 것이 아님이 분명한 경우는 제외)
- ⑤ 학력, 경력 등 자격이 같음에도 불구하고 여성을 남성보다 낮
은 직급 또는 직위에 모집·채용하는 것
- 「사무직 5급: 고졸남성, 사무직 6급: 고졸여성」, 「3급 사원: 4
년제 대졸남성, 4급 사원: 4년제 대졸여성 등」
- ⑥ 여성을 남성보다 불리한 고용형태로 채용하는 것
- 남녀 똑같은 조건으로 대졸사원을 모집한 후 일률적으로 남
성은 정규직, 여성은 임시직」으로 발령하거나, 여성의 수습
기간을 남성 보다 길게 하는 것 등
- ⑦ 직무수행상 반드시 필요하지 아니한 채용조건을 부과하는 것
- 사무직 모집에 있어 「신장 170cm, 체중 60kg이상인 자」,
「여성은 신장 160cm이상 체중 50kg 미만인자」 등 신체적 조
건 제시
- ⑧ 객관적인 기준에 의하지 아니하고 여성을 불리하게 대우함으
로써 여성의 채용기회를 제한하는 것
- 구술시험시 여성에게 남성보다 더 어려운 사항을 질문하는
것 등

그러나 다음의 경우는 예외로 인정될수 있다(예규 제4조 제3항).

- ① 직무의 성질상 남성근로자가 아니면 업무의 정상적 수행이 곤란한 경우
 - 예능분야에서 신체적인 특성 등에 따른 표현의 진실성이 요청되어 남성을 고용하는 것이 당연한 직업(남성역할 배우, 모델, 가수 등)
 - 근로의 중요한 부분이 제3자의 사생활에 관련되거나 특정 성에 대한 배려를 필요로 하는 직업(남성목욕탕 근무, 남성기숙사 사감 등)
 - 기타 운동경기상의 필요에 의해 남성으로 하는 것이 불가피하다고 인정되는 직업(운동선수 등)
- ② 근로기준법 등 관계법 상 여성취업이 금지된 경우
 - 근로기준법 제63조(사용금지) 및 같은 법 시행령 제37조(여성의 사용금지 직종) 등
- ③ 야간 또는 시간외 근로가 불가피한 직종으로서 여성을 과도하게 고용할 경우 근로기준법 제68조(여성근로자야업금지), 제69조(여성 근로자 시간외 근로제한)의 규정과 관련하여 당해 사업의 정상적인 운영에 지장을 가져올 우려가 있어 여성 채용 예정 인원을 제한하여 모집·채용하는 경우

(2) 여성모집·채용차별사례(고평법 제6조 위반사건: 8건)¹²⁾

**<사건 1> 여성의 미혼을 요건으로 한 한국전력공사의 사원모집
광고 사건(1989년)**

12) 김엘림, 「남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제」, 한국여성개발원, 1999, 211쪽 이하에서 요약 전재하였으나 부분적으로 수정, 보완하였다.

한국전력공사가 1989. 5. 14. 신문에 사원모집광고를 내면서 여성에게 미혼과 남성보다 낮은 연령의 자격요건을 두자, 한국여성단체협회가 고평법(제6조) 위반이라고 주장하며 노동부에 고발하였다.

서울동부지방노동사무소는 전력공사의 인사규정을 심사한 결과, 그 위법성을 인정하고 공사측에 인사규정 및 취업규칙을 시정할 것을 지시하였다. 이에 공사측이 시정함으로써 사건이 종결되었다.

<사건 2> 남성으로 지원자격을 한정한 8개 회사의 사원모집광고 사건(1989년)

신도리코(주), 동아제약, 대한교육보험(주), 대한생명보험(주) 등 8개 회사가 지원자격을 남자로 한정하여 신문에 사원모집광고를 내자, 서울지역 여대생대표자협회가 고평법(제6조) 위반으로 1989. 11. 4. 서울지방검찰청에 고발하였다.

1990. 3. 24. 서울지방검찰청은 이들 회사가 신규채용하고자 한 직종이 영업직, 사무직, 생산직, 연구직 등으로 일반적으로 여성에게 부적합한 직종이라고 볼 수 없기 때문에 사원모집대상을 남자로 한정한 이들 회사의 조치는 고평법 제6조에 위반하는 성차별조치임을 인정하고, 4개 기업체 법인과 그 대표 4명을 각각 벌금 100만원에 약식기소하였다. 이에 서울형사지방법원은 벌금 100만원의 약식명령을 내림으로써 사건이 종결되었다.

이 사건은 고평법이 시행된 이래는 물론, 우리 나라에서 성차별금지가 법적으로 금지된 이래, 처음으로 사업주가 성차별로 인해 처벌받은 사례이며 또한 처음으로 구직자에 의해 제기된 사건이기도 하다. 또한 검찰과 형사법원이 최초로 고평법 위반사건을 다룬 역사적 의미도 가진다. 그런데 당시 고평법에서 규정된 벌칙이 250만원 이하로 제재수준이 낮은 편이었는데 이 사건의 벌금형이 100만원에 불과하였고, 그 이후의 사건에서도 선례가 되어 동일한 벌금형이 부과되었다. 이에 대해서는 그 정도의 약한 제재가 기업의 차별행위를 예방하는 효과를 가질 수 있을 것인가라는 회의적 반응이 많았다.

<사건 3> 여성합격자수를 제한한 전주예수병원의 인턴채용차별 사건(1990년)

전주예수병원은 1989년 12. 인턴과정 전공의 15명을 모집하면서 여성인턴 합격자를 4명으로 제한하였다. 그 결과 남성합격자보다 높은 점수를 받고도 탈락한 여성응시자가 이 병원을 고평법 제6조 위반으로 1990. 5. 전주지방검찰청에 고소하였다.

전주지검은 전공의 임용시험에서 남녀차별 없이 성적순으로 합격자를 선정해야 함에도 불구하고 응시자 33명 가운데 9위를 차지하여 합격권 안에 든 여성응시자를 불합격 처리한 것은 성차별에 해당하며, 외과등은 여성으로서 감당하기 어렵고 레지던트과정에서 외과인력수급문제가 발생할 수 있다는 병원측의 주장은 여성을 달리 취급해야 할 합리적인 이유가 아니라며 약식기소했다. 이에 전주형사지방법원은 1991. 8. 19. 병원원장에게 100만원의 벌금형을 부과하였다.

<사건 4> 여성에게 미혼자격요건을 둔 전남일보의 기자모집채용 사건(1992)

전남일보는 1992년 기사를 모집하면서 여성인 경우 미혼일 것을 자격요건으로 하였다. 그럼에도 기혼여성이 혼인사실을 숨기고 응시하여 합격하였으나 수습기간 중 기혼임이 밝혀지자, 회사는 그 여성의 발령을 취소하였다. 이에 동료 남성수습기자 9명이 그 무효를 주장하며 전남지방노동청에 지원을 요청하였다.

전남지방노동청은 신문사의 발령취소처분은 남녀차별로서 위법하다고 판단하고, 근로감독관과 고용문제조정위원회¹³⁾ 전문위원이 협력하여 사업

13) “고용문제조정위원회”는 1995. 8. 4. 법 개정시 “고용평등위원회”로 명칭이 바뀌었고 조정기능 외에 여성의 고용촉진등에 관한 협의기능이 추가되었다.

주에게 사실문의를 함께 발령취소의 위법성을 알리고 법적 처리를 시사하였다. 그러자 신문사측이 발령취소를 백지화하였다.

<사건 5> 영남대의 여성사무보조원 채용차별사건 - 소극(1993년)

영남대학교가 사무보조원등 고용직으로 분류된 직원들을 기능직으로 바꾸면서 전원 일괄전환이 아닌 컴퓨터조작 시험 등을 거친 선별전환방침을 세우자 여성사무보조원 38명은 그 동안 채용, 전환, 승진상의 남녀차별, 기혼여성에 대한 가족수당미지급 등의 처우개선을 요구해온 여직원들의 상당수를 감원하려는 처사라며 시험을 거부하고 대구지방노동청에 진정서를 제출하였다.

영남대는 1992년 10월 국회국정감사에서 같은 해 4월 교육부의 '고용직의 기능직 전환계획'에 따라 38명의 여직원들을 기능직으로 전환시켜야 함에도 불구하고 이를 이행치 않고 계속 고용직으로 두고 있다가 이를 전환시키는 과정에서 사표를 강요하고 다시 채용시험을 치도록 한 것은 고평법 위반이라는 지적을 받았다.

그러나 1993. 3. 22. 대구지방노동청 고용문제조정위원회가 진정인등은 고평법 시행 이전에 채용된 자들이므로 채용상의 차별을 인정할 수 없다는 입장을 취하자, 여직원들은 노동부에 재진정하였고 대구남부지방노동사무소도 채용상의 차별을 인정하지 아니하였다.

그러자 학교측은 진정인들 중 일부를 시험거부를 선동한 업무방해, 허위사실을 대내외에 유인물등으로 유포한 명예훼손, 허위사실을 관계기관 등에 진정한 무고 등의 혐의로 대구지방검찰청에 고소하여 1993. 3. 8. 주동여성이 구속되었으며 같은 해 3. 31. 해고되었다. 1994. 1. 24. 형사법원은 위 고소사실 중 명예훼손 부분만을 인정하여 주동여성에게 징역 8월의 선고유예, 그 외 3명의 여성에게 각각 자격정지 1년의 선고유예 판결을 내렸다.

<사건 6> 고졸여사원채용에 용모제한을 한 44개 기업체 고발사

건(1994년)

44개 대기업들이 여자상업고등학교에 1994년도 졸업예정자들에 대한 직원채용추천을 의뢰하면서 추천의뢰서에 '신장 160cm 이상, 체중 50kg 이하' 등의 신체적인 조건을 제시하였다. 이에 한국여성민우회와 전교조, 참교육시민모임, 학계, 여성계인사 등 33명이 1994. 5. 25. 이 회사들을 헌법의 성차별금지조항(제11조 제1항, 제32조 제4항)과 고평법 제6조 위반혐의로 서울지방검찰청에 집단 고발했다.

이 사건은 여사원 모집시 용모제한관행에 대하여 대기업을 무더기로 고발한 첫 번째 사건으로 많은 사회적 관심이 집중되었다.

고발자들은 여고생들의 신체조건을 채용조건으로 내세운 기업들이 크게 증가하고 있는데다 이로 인해 학생들이 학업에 열중하기보다는 헬스클럽이나 성형수술을 받는 등 극도의 외모콤플렉스에 시달려 실업교육이 파행을 거듭하고 있다고 고발경위를 밝혔다. 그리고 검찰측이 이 사건을 직접 조사하지 않고 노동부로 이관해 행정지도로 사건을 종결할 것에 대비해 검찰의 신중한 수사를 촉구하는 서명운동에 착수했다.

그런데 1994. 12. 30. 검찰은 고발된 44개 기업체 가운데 8개 기업만 약식기소하였고, 32개 기업에 대해서는 무혐의처리를, 4개 기업에 대해서는 불기소 처분을 내렸다. 즉 검찰은 동시에 혹은 근접한 시기에 동일직종과 동일학력의 남성에게는 요구하지 않은 신체조건을 여성에게만 부과한 기업들과 면접시기는 다르지만 여성에게만 신체조건을 부과한 기업을 벌금 100만원에 약식기소하였다. 반면, 여성만을 채용하면서 여성에게 특정한 신체적 조건을 요구한 기업체행위는 고평법 위반으로 볼 수 없다며 무혐의 처리하였다. 즉 고평법의 취지는 남녀간에 차별을 막는 것이므로 비교대상인 남녀간에 있어서 여성을 남성과 다르게 대우하여 불리한 결과가 초래되어야 모두에게 동일한 신체조건을 요구한 기업들에 대해서는 "남녀의 평균신장을 비교하여 여성에게 더 불리한 경우는 남녀차별로 볼 수 있으나 그러한 경우도 법을 위반하려는 의도가 없기 때문에 남녀차별은 아니다"라며 불기소처분을 내렸다.

이러한 검찰의 결정에 대해 사무직, 은행원, 판매직 등의 직무수행에 필요하지도 않고 다분히 자의적인 신체기준을 여성에게만 요구함으로써 여성을 성적 대상화하고 그 기준에 맞지 않은 여성들에게 응시기회를 원천적으로 봉쇄하여 여성에게 고용상의 불평등과 불이익을 초래하는 문제의 본질을 직시하지 못하고 형식논리에 빠진 결과라는 등의 다양한 비판들이 제기되었다.

이 사건은 곧 1995. 8. 4. 제2차 고령법 개정시 제6조의 규정에 “여성근로자를 모집·채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 기타 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다”라는 조항(제2항)이 신설되게 된 계기로 작용하였다.

<사건 7> 철도청의 여승무원 모집·채용에 있어서 용모제한에 대한 고발사건(1998년)

철도청은 1998. 5. 14. 여성열차승무원 임용과정에서 필기시험에 앞서 면접을 실시하고, 면접시험시 여성응시자들에게 ‘반팔 상의에 스커트 차림’을 요구하였으며 응시자들에게 한사람씩 ‘일정거리를 걸어 보라, 뒤돌아 보라’ 등을 요구하였다.

이에 한국여성단체협의회와 한국여성단체연합은 이러한 행위는 외모위주의 채용의도를 나타낸 것이며, 응시생들에게 심한 불쾌감과 성적 수치심을 불러일으켰다고 항의하고 시정을 요구했다. 즉 여성 철도승무원은 열차에서 승객이 안전하게 열차여행을 할 수 있도록 좌석안내, 안내방송 등 승객의 안전과 편의를 위한 서비스를 제공하는 업무임에도 이러한 직무를 담당할 여승무원을 채용하는데 있어 마치 미인대회를 연상케하는 행위를 응시생들에게 요구함으로써 면접시험의 본래 취지를 벗어나 여성을 하나의 상품으로 보는 작태를 보여주었다고 판단하고, 철도청에게 이러한 성차별적 고용관행을 드러낸 데 대하여 공식사과하고 국가기관으로서 모범적인 채용제도를 조속히 마련하여 시행할 것을 요구하였다. 또한 건설

교통부장관, 노동부장관, 대통령직속 여성특별위원회 위원장 등에도 이 문제의 조속한 처리를 촉구하였다.

그러나 철도청은 1998. 5. 22. “여자열차승무원은 철도청 직원복제규정에 따라 하의는 연중 스커트 차림, 상의는 동절기에 긴소매, 하절기에 반소매를 착용하고 근무해야 하기 때문에 예년과 같이 근무복에 유사한 평상복장을 하도록 하고 용모등을 면접한 것이다. 일정거리를 걸어 보라, 뒤돌아 보라고 한 것은 근무환경이 평균시속 100km이상 고속으로 운행하는 새마을호열차에 승무하여 승객의 안전한 여행과 승무원 자신의 안전을 확보하기 위한 균형유지를 위해 응시자에게 시행하였다. 면접시행의 선행시행은 특수직무를 수행하는 공무원에 대해 공무원임용시험령의 취지에 따라 여자열차승무원에 대해 선면접을 실시하였다”고 회신하고 시정의지를 보이지 않았다. 이에 여성단체들은 1998. 5. 26. 철도청장을 검찰에 고발했다.

한편, 노동부는 “① 철도청의 여성 열차승무원 채용시험에서 1차 필기 시험에 앞서 2차 면접시험을 먼저 시행함으로써 용모 등 신체조건이 채용의 우선기준이 될 소지가 있도록 한 것은 비록 공무원임용시험령 제6조 및 철도청 기능직 공무원 채용전직 및 전환시험규정 제14조(훈련 제281조)에 근거하여 실시했다 할지라도, 직무수행상 불가피한 합리적인 이유가 없는 한 고령법 제6조 제2항의 취지에 반하며, ② 노동부는 고용상의 여성차별은 문화적인 차별의 문제라는 인식에서 대기업의 면접위원회 여성을 반드시 포함시키도록 권고하는 등 모집·채용상의 여성차별이 발생하지 않도록 적극 노력하고 있으므로 이후 여성계로부터 동 기능직 공무원의 채용방법의 여성차별이라는 문제제기가 발생하지 않도록 채용방법 및 관련규정을 적극 검토하여 합리적이고 적절한 방향으로 개선될 수 있도록 협조하기 바란다”라는 협조요청서를 행정자치부장관, 철도청장에게 보냈다. 또한 여성특별위원회도 철도청이 여승무원 면접시험시 특정복장을 요구하지 말고 아울러 면접시험때 여성면접관 및 근무복장에 바지를 추가하도록 요청하였다.

이에 대해 1998. 9. 18. 철도청은 “철도는 다른 교통수단과 경쟁체제하

에서 고객들에게 보다 나은 서비스를 제공하고자 여자 열차승무원 신규 채용시에 선면접제도를 시행해왔으나 여성단체의 건의를 받아들여 다음 시험부터는 이를 폐지하도록 관계규정을 개정하겠다”는 건의사항 처리결과를 공표하였다. 이에 여협 등 여성단체들이 고발을 취하함으로써 사건이 종결되었다.

<사건 8> 군복무자 가산점제도에 대한 헌법소원심판청구 사건 (1999년)

1997. 12. 31. 제정된 제대군인 지원에 관한 법률과 같은 해 8월 21일에 공포된 같은 법 시행령은 제대군인이 6급 이하 공무원과 기능직 공무원, 국가기관과 지방자치단체, 교육법에 의한 학교, 1일 20인 이상을 고용하는 공사기업(단, 대통령령이 정하는 200인 미만의 제조업체 제외) 또는 공사 단체의 채용시험에 지원하는 경우 5-3%의 가산점을 주도록 하고 있다. 또한 병무청이 1998. 7. 14.에 입법예고한 병역법 개정안은 공익근무요원의 근무기강확립을 위해 공익근무요원에게도 가산점제도를 확대 실시하고 나아가 제대군인과 공익근무요원에게 복무기간을 실제근무기간으로 인정하여 호봉승급과 승진배려를 의무화하고 이에 불응하면 벌칙까지 부과하였다.

이러한 입법조치들은 남녀간의 고용기회와 대우의 차별을 구조화시키고 그 격차를 국가유공자 예우등에 관한 법률에 근거하여 군복무자 가산제도를 실시하던 종전보다 더욱 크게 벌여 놓은 결과를 초래할 수 있다. 이에 따라 점점 경쟁이 심해져 종전 1-2점 차이로 당락이 결정되던 공무원 채용시험에서 여성이나 군면제자들은 군제대자나 공익근무요원보다 총점 800점 중 24-40점의 손해를 감수해야 한다는 우려가 제기되었다.

이 문제에 대해 1998. 9. 16. 한국여성단체협의회, 한국여성단체연합, 경실련, 참여연대는 긴급토론회(“군경력에 대한 3중 혜택 무엇이 문제인가?”)를 개최하고 대책을 논의하였다. 또한 여성특별위원회도 국무회의에서 문제를 제기하였다. 그 결과, 병역법 개정안은 유보되었다¹⁴⁾. 그러나 제대군

인에 대한 가산점제도는 그대로 시행되었다.

이에 1998. 10. 16. 여협과 여연 그리고 장애인권익문제연구소는 공무원 시험을 준비하는 여성과 장애인 6명을 헌법소원 청구인으로 하고 공동번호인을 선임, 제대군인가산점을 규정한 제대군인 지원에 관한 법률 제8조 제1항, 제3항 그리고 같은 법 시행령 제9조에 대해 헌법소원심판청구를 하였다. 이에 대하여 헌법재판소 전원재판부(1999. 12. 23., 98헌마363)는 관련법률이 헌법에 위반된다는 결정을 하였다.

- 헌법재판소 결정요지

1. 제대군인에 대하여 여러 가지 사회정책적 지원을 강구하는 것이 필요하다 할지라도, 그것이 사회공동체의 다른 집단에게 동등하게 보장되어야 할 균등한 기회 자체를 박탈하는 것이어서는 아니되는데, 가산점제도는 공직수행능력과는 아무런 합리적 관련성을 인정할 수 없는 성별 등을 기준으로 여성과 장애인 등의 사회진출기회를 박탈하는 것이므로 정책수단으로서의 적합성과 합리성을 상실한 것이라 하지 아니할 수 없다.

2. 가산점제도가 추구하는 공익은 입법정책적 법익에 불과하다. 그러나 가산점제도로 인하여 침해되는 것은 헌법이 강도 높게 보호하고자 하는 고용상의 남녀평등, 장애인에 대한 차별금지라는 헌법적 가치이다. 그러므로 법익의 일반적, 추상적 비교의 차원에서 보거나, 차별취급 및 이로 인한 부작용의 결과가 위와 같이 심각한 점을 보거나 가산점제도는 법익균형성을 현저히 상실한 제도라는 결론에 이르지 아니할 수 없다.

3. 여성공무원 채용목표제의 존재를 이유로 가산점제도의 위헌성이 제거되거나 감소된다고는 할 수 없다. 가산점제도는 제대군인에 비하여, 여성 및 제대군인이 아닌 남성을 비례성원칙에 반하여 차별하는 것으로서 헌법 제11조에 위배되며, 이로 인하여 청구인들의 평등권이 침해된다.

4. 결론적으로 가산점제도는 능력주의와 무관한 불합리한 기준으로 여성과 장애인 등의 공직취임권을 지나치게 제약하는 것으로서 헌법 제25조

14) 병역법은 그 후 1999. 2. 5. 개정되었다.

에 위배되고, 이로 인하여 청구인들의 공무담임권이 침해된다. 그렇다면 제대군인 지원에 관한 법률 제8조 제1항 및 제3항, 같은 법 시행령 제9조는 청구인들의 평등권과 공무담임권을 침해하는 위헌인 법률조항이므로 관여재판관 전원의 일치된 의견으로 주문과 같이 결정한다.

나. 임금

(1) 동일가치노동 동일임금

동일한 사업내의 동일가치노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다(제6조의 2). 동일가치노동이란 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건, 기타의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동을 말한다. 이 경우 서로 비교되는 남녀의 노동이 다소 다르더라도 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되면 동일한 임금을 지급하여야 한다.

다음과 같은 행위는 차별로 인정된다(예규 제5조 제6항).

- ① 여성의 임금은 보편적으로 가계 보조적이라는 고정관념 등에 기초하여 일률적으로 동일직군 남성보다 적은 임금을 지급하는 경우
- ② 근로의 질·양 등에 관계없이 근로자에게 생활 보조적 임금을 지급함에 있어 여성임을 이유로 차별하는 경우
 - 가족수당 지급대상에서 여성을 제외하거나 남성보다 까다로운 조건·절차를 요구하는 경우 등
- ③ 기본급, 호봉산정, 승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우
 - 남녀간 별도 보수표 적용
 - 경력, 학력 등 객관적 조건이 같음에도 여성에게 남성보다 낮은 호봉을 부여하는 경우 등

그러나 다음의 경우는 예외로 인정될수 있다(예규 제5조 제7항).

- ① 비교되는 남녀근로자가 동일하거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이에 학력, 경력, 근속년수, 직급 등에 차이가 있고 그것이 객관적·합리적인 기준으로 정립되어 있는 경우에 따라 임금을 차등 지급하는 경우
- ② 임금형태가 직무급, 능률급, 능력급 등으로 정하여져 있는 사업장에서 비교되는 남녀사이에 능력 또는 근로자 업적상의 격차가 구체적이고 객관적으로 존재함으로써 이에 따라 임금을 차등지급 하는 경우

(2) 여성임금차별사례(고평법 제6조의 2 위반사건, 11건)¹⁵⁾

<사건 1> 연세대의 여성일용직 임금차별사건(1990년)

연세대에서 일용직 청소업무를 하는 여성근로자들은 학교측이 자신들에 대해 최저임금수준에 못 미치는 임금을 지급하여 왔고, 동일한 경력을 가지고 청소일을 하는 남자방호원(정식 직원) 임금의 1/5 정도에 불과한 임금을 지급한 것은 남녀 동일가치노동 동일임금을 지급하도록 한 고평법 제6조의 2의 규정에 위반한다고 주장하며 서울서부지방노동사무소에 진정서를 제출하였다.

그러나 노동사무소는 최저임금에 대해서만 시정지시를 내렸을 뿐, 인사규정이나 고평법 위반의 진정에 대해서는 노사가 자율적으로 해결할 문제라는 회신을 보냈다. 이에 3인의 여성일용직 용원들은 1990년 9월 동일경력의 동일가치노동에 종사하는 남자근로자와의 3년간 임금차액분을 서울민사지방법원 서부지원에 청구했다. 이 사건은 우리 나라 최초의 남녀 동

15) 김엘림, 「남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제」, 한국여성개발원, 1999, 217쪽 이하에서 요약 전재하였으나 부분적으로 수정, 보완하였다.

일가치노동 동일임금 관련 소송사건이다.

서부지원(1991. 6. 27. 선고, 90가단7848)은 일용직 여성청소원은 임시직으로서 주로 옥내청소업무를 담당하는 반면, 남자방호원은 정식직원으로서 제반 규율을 적용 받고 건물 및 시설의 관리와 청소, 외곽순찰 등의 업무를 주로 담당하고 남자일용직 청소원도 주로 여자들에게 부적합한 옥외청소, 세차, 야간경비, 도서관, 수영장 등의 관리업무에 종사하는 등, 남녀간에 그 담당하는 업무의 성질·내용·책임의 정도·작업조건 등에 비추어 볼 때, 동일가치의 노동에 해당되지 않는다고 원고패소 판결을 내렸다.

이에 이 여성들은 고등법원에 항소하였으나, 그 후 학교측이 이들에 대해 정식직원으로 발령하고 임금을 인상하는 등의 조치를 취하자 항소를 취소하였다.

<사건 2> 두산산업의 여성차별임금 항의로 인한 징계해고사건 (1990년)

두산산업에서 1990년도 노사간 임금교섭회의 중 여직원들에게 장기근속수당을 지급해 줄 것을 제의한 노동조합측 임금교섭안에 대하여 사용자측 대표로 참석했던 이사가 “여직원들은 장기근속을 하더라도 생산성이 오르지 않을 뿐만 아니라 장기근속한 여직원일 수록 나이 어린 여직원을 시키려 한다”라는 요지의 발언을 하였다.

이에 회사 여직원들의 모임인 “원”회에서 회의를 열어 문제의 발언과 차별임금에 대한 여직원들의 공동대처방안을 마련하였다. 이 과정에서 대의원이 아닌 이 여성은 소속 부서 대의원의 권유에 의해 집행부회의에 참석하였는데 회의가 산만해 지자, 시간절약을 위해 안건의 내용을 표결에 부치자고 제의하였다. 이에 공개서면사와 요구안과 여직원 전원 집단월차휴가 실시안에 대하여 거수 표결한 결과, 집단월차휴가 실시안이 다수결로 채택되었다. 이에 따라 여직원 전원 170여명은 집단월차휴가를 내고 회사에 출근하지 않았고, 이로 인해 여직원들이 주로 담당해오던 전표발

행, 예금관리업무 및 전산업무 등이 마비되었다. 회사측은 집단월차휴가 실시에 대한 경위를 조사하고 원회 회장과 대의원들, 이 사건을 주도한 혐의가 있는 여직원 10명에 대해 경위서 및 반성문을 제출케 한 뒤, 상벌 위원회를 개최하여 원회 회장에게 정직 1개월 처분을, 2명에게는 감봉 1개월 처분을 내렸다. 그리고 이 여성에 대하여는 대의원도 아니면서 회의를 주도하고 집단월차휴가 실시에 결정적인 역할을 했다는 이유로 해임 처분하였다.

이에 여직원들은 징계에 대한 대응책을 강구하는 모임을 갖고 탄원서, 모금운동을 벌였다. 이 여성은 집단월차실시에 대한 경위서 및 반성문 제출을 요구받고 이를 제출하여 징계처분의 일종인 견책처분을 이미 받았음에도 동일한 사유로 다시 해임 처분한 것은 이중 징계에 해당하고, 월차유급휴가는 근로기준법상 권리로서 이를 집단적으로 실시하였다 하여 위법한 것이 아니며, 자신이 집단월차실시를 주동한 사실이 없음에도 가장 중한 징계처분을 한 것은 징계권의 남용으로 위 해임처분을 무효라고 주장하며 1990. 8. 24. 서울민사지방법원에 해고무효확인소송을 제기하였다. 한국여성민우회는 '여성의 평생직장확보를 위한 공동변호인단'을 구성하여 지원하였으며 언론과 세미나를 통해 이 문제를 일반에 알렸다.

법원은 제1심판결(1991. 9. 19. 선고, 90가합59490 해고무효확인)에서 원고가 집단월차휴가실시를 결정한 "원"회 집행부회의를 주도하거나 이 사건 집단월차실시를 주동한 사실이 없음에도 원고에 대하여 가장 중한 징계처분을 한 것은 징계권의 남용에 해당하여 위 해임처분은 무효라 하고 원고가 복직할 때까지의 임금지급을 명령하였다. 그러나 근로기준법상 월차유급휴가의 사용은 근로자의 자유의사에 맡겨진 것으로 사용자가 그 시기를 변경할 수 있는 권한은 없지만, 업무방해의 수단으로 사용하기 위해 다수의 근로자가 집단적으로 일시에 월차유급휴가를 사용함으로써 회사업무의 정상적인 운영을 저해한 경우에는 그것이 회사측의 남녀차별대우에 대한 향의라고 할지라도 근로기준법상의 월차유급휴가의 범위를 일탈하여 위법한 행위가 되므로 집단월차휴가실시의 적법성을 전제로 하여 원고의 해고가 무효라고 보지 않는다고 하였다. 이후 회사측은 항소하였으나 고

등법원(1992. 3. 26.)에서도 해고무효 판결을 내렸다.

<사건 3> 국민은행의 여행원 차별임금사건(1991년)

국민은행에서 18년간 근속하여 노조 부위원장에 당선된 원고는, 여행원에 대해 행원과 다른 임금체계를 적용하는 것에 대해 1991. 3. 8. 위 은행을 상대로 남자은행원과의 3년간 임금차액지급청구소송을 서울민사지방법원에 제기했다. 즉 원고는 초급행원과 여행원간에는 학력이나 채용방법의 차이가 없고, 관행상 업무분담영역이 개괄적으로 나누어 있기는 하지만, 업무분담을 분리한 규정도 없고 실제로 많은 부분에서 행원과 여행원이 똑같은 업무를 담당하고 있음에도 은행이 행원과 여행원의 호봉체계를 달리하여 기본급과 제수당을 달리 지급한 것은 헌법 제11조의 평등의 원칙과 제32조 제4항에 위배된다고 주장하였다.

이 사건은 오랜 관행이었던 여행원제도의 남녀차별대우여부를 다룬 소송사건이어서 사회의 주목을 받았다. 그런데 소송이 제기된 후인 1991. 6. 27. 연세대 여성일용직의 동일임금청구사건이 1심에서 패소하자, 여성단체들은 더욱 비상한 관심을 갖고 세미나¹⁶⁾를 개최하며 언론¹⁷⁾에 크게 보도되도록 하는 등 지원을 하였다.

그러나 법원의 5차에 걸친 심리과정 중 노사간의 단체교섭이 이 소송제기를 이유로 지연되고 노동조합내에서도 이 소송제기에 대해 논란이 있는 등 여러 가지 사정으로 인해, 원고가 1992년 5월, 소송을 자진 취하함으로써 이 사건은 종결되었다.

비록 이 사건에서 소송 자체는 취하되었지만, 노동부가 1993년에 여행

16) 이광택, “동등노동·동일임금의 내용과 과제”(한국여성단체협의회 주최 「동일노동·동일임금의 내용과 과제」 세미나 주제강연), 1991. 10. 22.

17) 「한겨레신문」, 1991. 10. 24. 8 면; 「每日經濟新聞」 1991. 10. 24. 10 면; 「勞務法律新聞」, 1991. 10. 28. 4 면; 「勞使新報」, 1991. 11. 6. 20~21 면; 월간 「노동」, 한국산업훈련협회 간, 1991. 12. 7 면(화보) 등

원제도를 고평법위반으로 규정하고 금융권뿐 아니라 대기업에게 이를 철폐하도록 적극적인 행정지도를 펴는 계기가 마련되었다.

<사건 4> 한양대의 여사서 임금·승진차별사건(1993년)

한양대는 1988년 9월 노동조합이 설립되기 전에는 남녀분리호봉제를 실시하였다가 고평법 시행이후 노조의 요구에 따라 단일호봉체제로 바꾸었다. 그러나 그 내용은 여전히 남녀를 부당하게 차별하는 것이었다. 즉 고졸여사원은 1호봉으로 시작하고 남성사원은 7호봉으로 시작하며, 전문대졸여사원은 7호봉으로 시작하나 남성사원은 9호봉으로, 대졸여사원은 9호봉으로 시작하나 남성사원은 12호봉으로 시작했다. 그 결과 도서관에 대졸사서로 입사한 원고는 원고보다 늦게 입사한 동일학력·동일경력·동일성별의 남성보다 훨씬 낮은 호봉에 머무르게 되었다.

또한 원고는 23년 동안 장기근무 해왔고, 남성직원과 동일한 근무조건 하에서 동일한 노동을 제공하였음에도 원고보다 늦게 입사한 같은 대졸학력의 남성직원이 7년만에 계장으로 승진하였고 전문대를 나온 남성직원도 계장으로 승진하였는데도 전혀 승진되지 않았다. 원고가 1991. 12. 21. 이러한 승진의 불이익을 탄원하는 내용의 탄원서를 제출하자, 회사측은 1992. 10. 12. 에 계장대우로 승진 발령하였다.

이에 원고는 위 대학의 여성에 대한 승진·승급, 임금에서의 불이익이 남녀차별에 해당한다고 주장하며 1992년 12월 서울민사지방법원 동부지원에 동일학력·동일경력·동일성별의 남성직원과의 임금차액분을 청구하였다. 한국여성민우회는 기자회견을 개최하는 등의 지원을 하였다. 그러나 1심 심리중 원고는 학교측과의 타협으로 소송을 취하하였다.

<사건 5> 웅진미디어의 차별배치로 인한 남녀임금차별사건 - 소극(1992년)

웅진미디어에 대졸학력으로 입사한 이 여성은 그 동안 고졸학력(5급 사

원)의 직무에 배치되어 근무하여 왔다. 그에 따라 동일한 학력의 남성근로자와의 사이에 임금차별이 생기자, 자신의 학력과 동일한 남성근로자와 달리, 고졸학력자가 수행하는 직무와 직급, 급여를 부여받은 것은 남녀차별에 따른 배치에 해당한다고 주장하며 대졸학력을 인정하여 호봉조정과 3년간의 임금차별에 따른 차별임금분을 지급하라고 서울지방노동청에 진정하였다.

그러나 1992년 서울지방노동청은 입사시 사무직 사원이라는 근로계약서를 체결한 후 지금까지 급여를 지급 받으며 상당기간 근무하고 있는 사실은 취업조건에 묵시적인 동의가 있었다고 볼 수 있으므로 회사측이 부당하게 차별한 것으로 볼 수 없다고 회시하였다.

<사건 6> 영남대의 여성사무보조원 임금차별사건(1993년)

영남대에서 여성사무보조원 채용사건을 제기한 바 있는 동일한 38인의 여성¹⁸⁾들이 일반행정직에 비하여 동일가치노동을 하는 여성사무보조원이 차별적 임금을 지급 받았다고 지방노동관서에 진정하였다.

1993. 3. 22. 대구지방노동청 고용문제조정위원회와 1994년, 대구남부지방노동사무소는 일반행정직과 여성사무보조원은 실제로 임용근거가 다르고 직제상 구분되어 수평비교할 수 없으며, 노동수행에 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등을 고려할 때 동일가치의 노동으로 볼 수 없고 또한 1992년 임금협약시 본봉이 7% 인상되었으나 일반행정직의 일부직종에 대해서는 10-20%까지 차등 인상된 것은 호봉조정 결과 발생한 차이로서 이는 남녀간 차별임금에 해당하지 않는다고 판단하였다. 다만, 기혼 여성들에게 가족수당지급을 하지 않은 학교측 조치에 대해 이 여성들은 영남대 노동조합의 조합원으로서 단체협약상의 권리를 보유하고 있어 학교측에 1991. 3. 1.부터 1994. 3. 24.까지 가족수당의 지급을 지시하였다.

<사건 7> 세종병원의 남녀임금차별사건 - 소극(1993년)

18) 앞의 “여성 모집·채용 차별사례”중 <사건 5>.

부천 세종병원 노동조합의 여성위원장은 병원이 단체협약에서 규정한 “여자조합원이 남자와 동일한 직종에서 근로할 때에는 동일한 임금을 주어야 한다”는 내용을 위반하여 고졸 남녀근로자에게 차별임금을 지급하고 있다고 주장하며 부천지방노동사무소에 진정하고 이에 대한 시정조치에 함께 3년간의 차액임금분의 지급을 요청하였다.

이에 대해 노동사무소는 1993. 3. 10. 고졸 남성 간호조무사는 특정업무수행을 위해 여성간호사와 별도로 채용되며 그 수행업무도 여성간호사가 하기 어려운 업무(환자운반, 산소탱크 점검 등)을 수행하여 왔으며, 고졸 남성사무직의 경우에도 여성사무직 근로자가 하기 어려운 일(물품 운반, 문제환자 처리, 출장 및 섭외업무)을 수행해 왔으므로 이 병원의 경우 고졸 남녀간의 노동을 동일가치 노동으로 볼 수 없어 병원측이 근로기준법과 고평법을 위반하였다고 볼 수 없다는 결정을 하였다.

<사건 8> 금성정보통신의 여성연구원 임금차별사건(1994년)

안양소재 금성정보통신 연구원으로 입사한 이 여성은 대전소재 한국전자통신연구소에 파견근무중 결혼, 임신하였고 이에 안양연구소로의 복귀를 요청하였다. 그러나 회사측이 이를 거절하자 결국 육아휴직을 신청하였다. 그러나 휴직 종료와 동시에 대전으로 복귀할 수 밖에 없어 회사를 퇴사하였다. 이 여성은 사직서 제출과 동시에 그룹공개 채용으로 입사할 때 다른 조건이나 자격이 별도로 없었음에도 동일 소프트웨어 업무를 수행한 동료 남성연구원과 기본급 및 호봉에 있어서 현격한 차이가 있다고 주장하고 이러한 성차별로 인한 임금, 퇴직금, 경조금, 출장비 등에 있어서의 차액분을 회사측에 청구하였으나 거절당하자, 1994년 안양지방노동사무소에 진정하였다.

이에 대해 인천지방노동청 고용문제조정위원회는 동일학력, 동일직급, 동일경력의 남자사원과의 차별임금에 대하여 조사하던 중, 양당사자 합의(진정인의 요구사항 충족)에 의해 진정인이 진정을 취하함으로써 사건이

종결되었다.

<사건 9> 영창악기의 여성에 대한 적용을 배제한 임금인상협약 사건(1995년)

영창악기와 노동조합은 1992년 임금인상협상에서 근속연수별 임금구조의 문제점을 개선하고자 임금구조를 조정하고 조정분도 소급적용하기로 하였다. 그러나 회사는 여성근로자를 배제시킨 채 남성근로자의 임금조정만을 소급 적용하였다. 이에 대해 여성근로자 3인은 이는 고평법 제6조의 2 규정에 위반한 남녀차별에 해당한다고 주장하였다. 이와 함께 회사가 그 동안 신입사원의 초임을 결정할 때 학력, 경력 등이 같으며 동일가치의 노동이 인정됨에도 남녀간의 임금격차를 두고 있다고 주장하며 인천북부지방노동사무소에 임금지급을 청구하였다.

이에 인천지방노동청 고용평등위원회는 1995. 6. 28. 여성에게 임금인상협약을 적용하지 않은 조치는 남녀차별로 인정하고 노사합의로 1995년 말까지 문제를 시정토록 하였다. 그러나 초임차별에 대해서는 생산직 근로자의 작업부서가 대부분이 여성만으로 편성되어 있고 남녀 혼성인 작업부서에서도 노동수행에서 요구되는 기술·노력·책임·작업조건 등이 실질적으로 남녀가 서로 달라 동일가치 노동으로 인정할 수 없어 명백한 남녀차별로 볼 수 없으므로 회사의 합리적인 직무분석을 통하여 차후 노사가 협의하여 시행토록 하며, 향후 남녀근로자가 동일노동 조건하에 동일가치노동을 수행할 때는 동일임금을 지급토록 한다는 조정안을 제시하였다. 이에 대해 양당사자가 수락함으로써 사건이 원만히 해결되었다.

<사건 10> 동서식품의 남녀분리호봉사건(1995년)

동서식품 노동조합장은 남녀의 자리가 포장라인과 공정라인으로 구분되어 여성이라는 이유로 배치를 한정하고 있으나, 여성근로자도 3교대 근무로 야간근무를 하고 있으며, 능력이나 기술 등에서도 여성근로자가 남

성근로자에 비해 자질이 부족하지 않음에도 호봉에 있어서는 남녀를 구분하여 지급하고 있는 회사의 조치는 고평법 위반이라고 주장하며 인천북부 지방노동사무소에 진정하였다.

인천지방노동청 고용평등위원회는 “피진정인 회사의 초임호봉이 객관적 조건이 같음에도 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 것이 인정되므로 향후 남녀근로자의 초임은 성별에 따라 차등 적용하지 않는다. 객관적이고 합리적인 기준이 아닌 단순히 남녀간 성을 기준으로 다른 보수표를 적용하는 것은 남녀차별 임금에 해당되므로 호봉표는 남녀로 구분하여 분리 적용하지 않는다. 업무에 있어서 남녀간 능력 또는 업적의 차이가 구체적·객관적으로 존재하지 않음에도 일방적으로 여자사원의 호봉승급액을 남자사원에 비해 50% 수준으로 산정하는 것은 합리성이 결여되어 남녀차별에 해당하므로 이에 대해 근로자 사이에 능력 또는 업적상 차이가 구체적·객관적으로 존재하는 경우를 제외하고는 남녀에 따라 차등적용하지 않는다”는 조정안을 제시하였다. 이 조정안에 대해 진정인은 수락하였으나 피진정인(회사)은 거부하였다. 그 후 지방노동사무소는 1995년 동서식품에게 시정을 지시하였고 회사측이 이를 수용함으로써 사건이 종결되었다.

<사건 11> 연세대의 남자직원에 대한 일률적 군경력인정에 따른 여성임금차별사건(1995년)

연세대는 노동조합 설립 당시부터 협의대상이었던 군경력 소급인정을 1992년 단체협약에서 조인하고 1993년 10월부터 소급 시행하였다. 그런데 그 동안 교직원 임금체계상 남자직원의 군경력 인정문제는 아무런 규정이나 기준이 없었으며 단지 묵시적으로 남자직원의 군경력을 고려하여 모든 남자직원의 기준호봉을 동일 입사 여직원에게 비해 직종별·학력별로 1호봉 내지 2호봉을 높게 책정하여 시행하였다. 이러한 호봉적용은 군복무기간의 장단을 전혀 고려하지 않은 것이었고, 더구나 군대를 다녀오지 않은 남자직원에게도 동일하게 적용되었다.

여직원 97명의 1994. 7. 7. 진정에 따라 서울서부지방노동사무소는 연세대를 고평법 위반혐의로 입건 수사하여 1995. 3. 17. 서울지방검찰청 서부지청에 송치하였다.

검찰은 수사결과 남녀근로자간에 노동수행에서 요구되는 기술, 노력 책임, 작업조건 등에 비추어 볼 때 본질적으로 동일한 가치를 인정할 수 있으므로 같은 직급에서의 동일가치 노동에 대하여는 동일임금을 지급하여야 함에도 1963. 5. 1.부터 1990. 3. 31. 사이에 입사하여 현재까지 재직하고 있는 여성근로자에 대해 남성근로자와 동일한 임금을 지급하지 아니한 것은 고평법 위반이라며 학교에 대해 약식 기소하였다. 이에 형사법원은 100만원의 벌금형을 부과하였다.

다. 임금 외의 금품의 지급

임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 등에 있어서도 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 안된다(제6조의 3).

“임금 외의 금품 등”이란 제공의 조건이 명확하고 상당정도 경제적인 가치를 갖는 임금 외의 것으로, 생활자금·교육자금 기타 근로자의 복지증진을 위한 자금의 용자, 근로자의 복지증진을 위하여 지급하는 금품(생명보험 등의 일부보조, 장학금의 지급 등) 근로자의 재산형성을 위한 금전의 지급 등을 말한다.

예컨대 다음과 같은 행위는 차별로 인정된다(예규 제5조의 2 제2항).

- ① 여성근로자를 지급대상에서 제외하는 경우
-“배우자가 있는 남성근로자”“배우자가 있는 자. 단 여성근로자는 제외”
- ② 여성에게만 제한적인 조건을 부과하는 경우 (배우자가 있는

자, 단 여성근로자는 배우자가 불구·폐질인 경우에만 해당)

그러나 다음과 같은 경우는 차별에 해당되지 않는다.

객관적이고 합리적인 동일한 기준을 적용하였으며 그러한 기준이 성차별을 목적으로 한다고 인정되지 않는 경우

라. 교육·배치 및 승진

(1) 교육·배치 및 승진에서의 차별금지

근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 혼인·임신·출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우하여서는 안된다(제7조). 교육·배치·승진은 기업내의 인력을 효율적으로 활용하고 책임자 육성을 위해 불가결한 인사관리의 수단이다.

그간 일부 사업주는 “여성은 직업의식이 낮고 근속년수가 짧으며 결혼하면 곧 퇴직할 것이다” “여성은 힘든 일이나 외근을 할 수 없고 섬세하며 단순 반복적인 일에 적합하다”는 등의 고정관념에 따라 여성에 대한 교육훈련과 다양한 경력관리에 큰 관심을 두지 아니하였다.

그러나 차별 없는 교육훈련·업무배치·전환·승진 등은 근로 여성의 직장생활에 활력을 불어넣어 장기근속과 생산성 향상에의 동기를 부여함으로써 기업발전에 중요한 작용을 하게 되는 것이다.

다음과 같은 행위는 차별대우로 인정된다.

① 교육차별(예규 제6조 제2항)

㉠ 교육대상자 선정에서 제외하거나 불리한 조건을 부과하는 경우

- 해외연수 등에 있어 여성을 제외하는 경우

- 여성에게는 남성보다 장기간 근속기간을 요구하는 경우 등

- ㉠ 성별로 교육과정을 구분편성 운영하는 등 교육내용을 달리 하는 경우
 - 남성에게는 직무능력개발·승진에 필 한 내용을 교육시키고 여성에게는 예절·교양교육만을 시키는 경우
 - 관리능력 배양에 관한 교육에 있어 여성을 그 대상에서 제외하는 경우
- ㉡ 배치차별(예규 제7조 제2항)
 - ㉠ 일정한 직무에 여성근로자를 전적으로 배제하는 경우
 - 인사·기획업무 등에 남성만을 배치하는 경우
 - 여성임을 이유로 해외근무 대상에서 제외시키는 경우 등
 - 여성근로자에 대해서만 불이익이 되도록 배치를 한 경우
 - ㉡ 여성근로자에 대해서만 혼인이나 일정한 연령에 달한 것 등을 이유로 통근하기 불편한 장소에 배치하는 경우
 - ㉢ 동일학력·자격으로 채용한 후 남성은 주로 기간업무에 배치하고 여성은 본인의 의사에 반하여 정형적 단순보조업무에 배치하는 경우
 - 같은 조건으로 채용한 후 남성은 기획관리분야에 여성은 그 보조 업무에만 배치하는 것
 - 동일생산직으로 채용한 후 남성은 생산관리, 여성은 제품조립업무에만 배치하는 것 등
 - ㉣ 남성근로자는 정기적으로 순환 근무시키면서 여성근로자는 특정업무에만 계속 근무시키는 경우
 - “코스별고용관리제도” 도입시 성별에 따라 일률적으로 배치하는 것
 - 담당코스에 대한 개인의 희망을 무시한 채 “남성은 모두 우위 코스로, 여성은 모두 열위 코스로”일을 배치하는 것
 - 우위코스에 배치되기를 희망하는 근로자 중 여성근로자에

대해서만 전환고시 등을 치르도록 하면서 시험과목이나 출제 수준을 지나치게 어렵게 하여 여성 근로자를 우위코스에서 사실상 배제하려고 하는 것 등

(2) 여성배치·전직·승진 차별사례(고평법 제7조 위반사건:9건)¹⁹⁾

- 전직

<사건 1> 한국공업표준협회의 결혼으로 인한 여성의 임시직 전환사건(1989년)

한국공업표준협회는 1989년 결혼예정인 여직원에게 대해 결혼후 1년 동안만 임시직으로 근무하면 1년 후에 원직 복귀시켜주겠다는 조건부 사직서를 제출하도록 하였다. 이에 이 여성은 결혼후 신규채용형식으로 1년 이상 임시직으로 근무하였으나 그 후 협회측이 원직복귀의 약속을 이행하지 않자, 그 이행을 요구하며 서울지방노동청에 진정하였다.

지방노동청은 원직복귀지시를 내리고, 협회측은 이 여직원을 정규직으로 복직조치함과 동시에 최초 신규임용일을 기준으로 근속기간을 가산, 승진·승급시킴으로써 사건이 종결되었다.

<사건 2> 대한항공의 여성결혼전보사건 - 소극(1990년)

결혼하면 무조건 퇴직하고 1년 단위로 재계약하는 촉탁직만 허용하는 관례가 있는 대한항공에서 7년간 근무해온 이 여성은 동료들과 함께 촉탁

19) 김엘림, 「남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제」, 한국여성개발원, 1999, 223쪽 이하에서 요약 전재하였으나 부분적으로 수정, 보완하였다.

제와 차별임금 등의 부당함을 해결해 달라는 건의서를 제출했다가 노조가 입에서 제외되는 대외업무팀으로 발령을 받게 되었다. 1989년 4월 결혼일정이 확정되자 결혼후에도 경인지역에서 근무할 수 있도록 배려해 줄 것을 상사에게 요청하자, 촉탁직 아니면 지방발령을 감수하라는 통고를 받았다. 그런데 뜻밖에도 자신의 거주지인 인천(인천기초비행훈련원)으로 발령을 받게 되었으나 결혼휴가를 끝내고 출근해 보니 그 부서(인천기초비행훈련원)가 제주도로 이동될 것을 알게 되었다. 이 문제에 대해 이 여성은 인사부, 직장상사, 노조에게 상담을 요청하였으나 이들은 사직을 하든 촉탁을 받아들이든 선택을 하라고 하였다.

이에 이 여성은 1990. 1. 6. 노동위원회에 부당전직 구제신청을 하고, 1990. 1. 8. 제주비행훈련원으로 부임하여 주말부부로 생활을 해나갔다.

지방노동위원회가 기각 결정을 하자 중앙노동위원회에 재심신청을 하였다. 1990. 9. 28. 중앙노동위원회도 “소속 근로자에 대한 전보는 필요한 범위 내에서는 사용자의 재량행위로 보아야 하고 신청인이 소속한 기초비행훈련원이 이전됨에 따라 소속 근로자 전원을 선별 없이 이전된 장소로 전보조치하였기 때문에 이는 부당전보에 해당하지 않으며 부당해고에 대한 입증자료가 부족하다”라고 하였다.

이에 이 여성은 소송도 고려해봤으나 비용문제로 포기하고, 대한항공에 전례가 없었던 산전후휴가 2개월과 육아휴직 10개월을 신청했다. 그 후 한국여성민우회가 주관한 조기정년제에 관한 토론회에 참석하여 사례 발표를 하였고 한국여성민우회에서는 대한항공 인사부장 앞으로 근거지 발령 요청공문을 발송하였다. 그후 이 여성은 1991. 10. 5. 인천비행훈련원으로 발령을 받았다.

<사건 3> 현대건설 여성사보기자의 결혼전보사건(1990년)

현대건설은 대졸공채로 입사하여 근무해 오던 여성 사보기자를 결혼을 이유로 재입사방식으로 별정직에 배치 전환하려 했으나, 이 여성이 이에 응하지 않자 1990. 2. 15. 부산에 있는 계열사로 전보시켜 담당업무가 없

이 복사 등의 보조업무를 담당하도록 하였다.

이에 이 여성은 1990. 5. 11. 서울지방노동위원회에 부당전직구제신청을 내 원직복직명령을 받았다. 회사측은 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 1991. 3. 8. 중노위는 재심청구를 기각하였다. 그러나 회사측이 이를 받아들이지 않자 서울지방노동청은 위 회사의 대표이사를 1991. 6. 14. 입건조치하였다.

<사건 4> 부산파라다이스호텔의 결혼전직사건(1990년)

부산파라다이스호텔 판촉과에 근무해 오던 이 여성은 1989. 11. 12. 호텔측에 결혼을 통보한 이후부터 사직을 권고 받았으나, 이에 불응하였다. 이에 호텔측은 사전에 본인의 동의를 얻어 전보시키는 관례와 달리 발령일 하루 전에 통보하고 전보하였다. 이에 이 여성은 1990. 5. 18. 부산지방노동위원회에 부당전직 구제신청을 하였으나, 호텔측이 원직복직을 약속해 신청을 취하하였다.

이후 1991. 4. 8. 다시 이 여성은 사실상 하위 직무인 섭외과 안내로 부당하게 전보되어 능력개발면에서나 가정적·경제적으로 불이익 취급을 받았다. 이에 이 여성은 결혼 외에 근무성적이나 업무수행능력면에서 아무런 부족함이 없는데도 전보 조치한 것은 부당전보라고 주장하고 부산지방노동위원회에 다시 부당전직 구제신청을 했다.

지방노동위원회는 1991. 6. 17. 회사측 조치는 부당전직에 해당하므로 신청인을 원직복직시켜야 한다는 판정을 하였다.

• 부산지방노동위원회의 판정요지

기업경영에 있어서 사용자가 기업시설의 소유권과 근로계약에 근거한 노무지휘권을 갖고 기업의 경영목적을 달성하기 위하여 소속 근로자에 대하여, 전직, 전보, 배치전환 등 노동력을 안배하고 활동하는 권한(인사권)을 갖는 것은 지극히 당연하다 할 것이다. 그러나, 이 권한은 무제한적이

아니라 관계법령을 비롯한 인사관리 기본원칙 및 정립된 관행 등에 충실하고 공정하게 운영함으로써 개개근로자가 직무수행에 최대한 정립을 발휘하고 기업목적 달성을 위하여 한다는 계약 속에서 행사되어야 할 것이다.

그런데 신청인이 피신청인 호텔에 입사한 후 10년 6개월 동안 근무하면서 표창을 받고 능란한 외국어 구사 등 업무능력을 인정받았으며 업무능력과 관련하여 징계나 경고, 시달서 한 장 쓴 일이 없었던 사실이 있음에도 그것도 과거 6년 11개월간이나 근무하던 단순한 직무부서인 판촉부 안내원으로 장기근속자를 다시 전보하는 것은 이해하기 어렵다. 또한 개인적으로 섭외과로 옮기면 야간근무가 따르기 때문에 70세가 넘은 시어머니를 모시고 있는 신청인이 감내하기 어렵다는 사정을 설명하면서 전보에 응하기 어렵다는 의사표시를 했음에도 아무런 배려 없이 그대로 전보조치한 것은 판촉과 결원을 보충하기 위해 인사규정에 따라 전력이 있는 신청인을 골라 재발령한 것이라고 할 지라도 업무상 잘못이 없는 신청인을 사전협의 없이 일방적으로 좌천에 준하는 전보를 시킨 것은 정당한 전보라고 할 수 없다. 또한 위 호텔의 '카지노부'에는 신청인 외에는 기혼 여자근로자가 아무도 없으며 신청인이 결혼하자 이후 사직을 강요한 사실이 있고, 위 호텔 노동조합이 "여자근로자가 결혼하면 호텔측이 그 동안 교묘한 수법으로 여러 사람을 퇴직케하여 왔다"고 진술한 사실 등이 인정되므로 위 호텔이 신청인에게 행한 전보조치는 근로기준법 제27조²⁰⁾ 규정의 정당성을 객관적으로 인정받기 어렵다 할 것이고 이는 정당한 인사권 행사라고 볼 수 없다.

<사건 5> 광주 모회사 결혼후 촉탁직 근무사건(1991년)

광주 모회사에 근무하던 여성근로자가 결혼을 하자 회사측은 본인의

20) 1991년 당시 근로기준법 제27조로는 현행 근로기준법 제30조에 해당하며, 정당한 이유 없이 "해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌"을 하지 못한다는 취지이다(제1항).

동의를 얻어 결혼후 촉탁 근무토록 하였다. 촉탁발령 당시는 임금이 높은 편이라 문제삼지 않았으나 점차 정규직과의 임금차이가 커짐에 따라 이 여성근로자는 촉탁자체는 문제삼지 않고 임금차이의 시정을 위해 광주지방노동청에 진정하였다.

이에 광주지방노동청 고용문제조정위원회 전문위원이 노사양측에 결혼으로 인한 촉탁직 전환이 남녀고용평등법 위반임을 주지시키고 시정권유를 하였고, 노사타협으로 촉탁직의 임금만을 인상함으로써 사건이 종결되었다.

<사건 6> MSAS카고인터네셔널코리아의 기혼여성 차별전직사건 (1998년)

이 회사는 20년간 해운 운송업무경력이 있으며 해운부 과장으로 근무한 기혼여성에게 사직을 권유하다가 여의치 않자 1998. 3. 1. 부산으로 전보하였다. 이 여성이 생활상 불이익에 대한 이의제기를 하였으나 취업규칙에 규정된 바 없다고 가재도구 이전비만을 제공할 뿐 거주나 생활근거지 변경에 대한 수당 등의 지급요청을 거절하였다. 그러자 이 여성은 서울지방노동위원회에 부당전직 구제신청을 하였다. 한편, 위 회사에 근무한 다른 여성 2명도 결혼후 다른 부서로 전보되자 곧 퇴사한 바 있어 남녀성차별 문제가 제기되어 왔었다.

이에 1998. 4. 7. 서울지노위는 “신청인의 업무실적이나 능력면에서 결코 부족하다고 볼 수 없음에도 사직을 권유하다 신청인이 이를 거부하자 통근이 불가능한 지방으로 발령한 것은 업무상 필요성을 표면적인 사유로 내세워 가족이 있는 신청인의 사정을 고려하자 아니한 채, 사실상 사직을 기대한 인사권 남용으로 인정된다”라는 이유로 이 사건을 부당전직으로 인정하고, 전직명령 철회와 원직복귀를 명령하였다.

그러나 이 여성은 회사측과의 결고려움 등으로 1998. 4. 23. 사직서를 제출했으며, 1998. 4. 30. 퇴직 처리되었다.

- 승진

<사건 7> 대한생명보험회사의 여성차별적 승진체계 항의사건 - 소극(1990년)

대한생명보험회사는 단체협약상 고졸 여직원의 경우 7년이 지나면 대졸초임 남자직원보다 한 단계 낮은 직급으로 승진할 수 있는 직급제도를 갖고 있으며, 남자직원과는 달리 승진고시를 통과해야만 승진할 수 있도록 하고 있다.

1990. 9. 28. 이 회사 여직원 33명이 이를 고평법 제7조 위반이라고 주장하며 승진고시에 백지를 제출하고 시험을 거부하자, 회사측은 '시험거부 선동 및 질서문란'이라는 이유로 노조설립에 열성적이었던 17명을 징계하고 1명을 해고하였다.

이에 전국보험노련과 한국여성민우회는 회사대표에게 1990. 10. 10. 항의공문을 보내고 복직을 촉구하였고, 해고당한 여성은 해고무효확인 민사소송을 제기하였다. 그러나 노조의 와해로 인해 원고측 증인을 확보하기 어려워 법원으로부터 부당해고에 대한 입증이 미비하다는 지적을 받았고 시험거부를 인사권 침해행위로 보는 1, 2심에서 모두 패소하였다.

<사건 8> 삼천포신용협동조합의 여직원 승진차별사건(1995년)

이 여성은 1981. 6. 19. 신용협동조합에 평사원으로 입사한 뒤 1988. 7. 1. 대리, 1993. 5. 1. 과장으로 각 승진하여 이 사건 정직처분 당시 15년 1개월 동안 근무해 왔다. 그런데 이 여성은 조합측이 1995. 9. 18. 부장승진 발령을 함에 있어서 승진대상자인 자신과 남자과장 중 입사경력, 학력, 근무태도 등을 비교해 볼 때 객관적인 자료는 자신이 우수함에도 단지 여성이라는 이유로 승진에서 제외되었고 주장하며 노동부에 성차별적 대우에 대한 진정서를 제출하였다.

부산지방노동청 고용평등위원회는 1996. 1. 14. "이 사건은 남녀차별로

보기 어려우나 여성의 지위향상을 위해 이 여성을 지소로 전보하고 부장에 상응하는 대우를 하라”는 조정안을 제시하였다. 그러나 노사 당사자가 이를 거부하자 진주지방노동사무소는 이 사건을 승진차별이라고 인정하고 위 조합에 시정시지를 내렸으나, 조합측은 이를 시정하지 않았다.

또한 이 여성은 진정서 제출 이후 조합내에서 온갖 탄압을 받고 있다며 지방노동사무소에 진정하였다. 지방노동사무소는 이 사건에 있어서도 조합측의 탄압혐의를 인정하여 성차별 승진 사건과 함께 창원지방검찰청 진주지청에 송치하였다.

그런데 검찰은 1997. 1. 28. 남녀차별에 대하여 무혐의 처분을 하였다. 이 여성은 이에 불복, 항고하였으나 기각되었다. 또한 검찰은 1996. 2. 1. 서부지소로 이 여성을 전보한 것과 부장으로부터 폭행 당하였다는 고소건, 조합측이 부당하게 무기정직 처분을 하고 자신을 모욕하였다는 이유로 1996. 6. 18. 고소한 건 등에 대해서도 모두 무혐의 처리하였다.

이에 앞서 조합측은 원고가 진정·고소를 계기로 업무를 소홀히 하고 복무질서를 문란케 하였다는 이유로 1996. 5. 10. 무기정직처분을 내렸다. 이에 대해 이 여성은 승진누락과 정직처분 등의 부당성에 대응하기 위해 ‘삼천포신탁 성차별 및 인권유린 해결을 위한 공동대책위원회’에 이 사건을 위임하고 1996년 5월경부터 그 부당성을 알리기 위한 유인물을 배포하였다. 그러자 조합은 이 여성에 대해 업무태만, 위화감 조성 등을 이유로 1997. 5. 26. 제명하고, 복무질서 문란, 근무태도 불성실, 조합의 명예와 위신훼손 등을 이유로 1997. 7. 24. 징계위원회에 회부하여 1997. 8. 5. 원고를 징계해고하였다.

이에 원고는 경남지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 냈으나 1997. 12. 11. 기각 당하고, 1998. 3. 31. 중앙노동위원회의 재심신청도 기각되었다. 그러자 원고는 행정소송을 포기하고, 해고무효확인소송(민사)을 제기하여 1999년 1월 현재 법원에 계류중이다.

- 중앙노동위원회의 판정요지

근로자가 자신의 권리가 침해되었다고 생각할 경우 법적 대응을 하는 것은 법치국가에서 허용되고 그러한 행위를 탓해서는 안될 것이지만, 법률적 판단이 내려지기 전까지는 그로 인해 직장질서가 저해되거나 사업운영에 차질이 생겨서는 안되고 근로자도 자신의 본분을 다하는 등 직장질서가 유지될 수 있도록 하여야 할 것인데, 법률적 다툼이 진행되고 있는 중에는 물론이고 법률적 절차가 일단락된 1997. 1. 28. 이후에도 직장질서가 유지될 수 있도록 노력한 흔적이 보이지 않고 오히려 신청인으로 인해 직장질서가 문란해진 사실을 알 수 있다. 피신청인 조합은 영리만을 목적으로 하는 일반기업과는 달리 지역주민들을 중심으로 상호부조기능을 수행하는 신용협동조합이고 소수의 근로자를 고용하고 있어 이는 근로자의 잘못된 사업운영이나 직장질서유지에 커다란 영향을 미친다 할 것이므로 권리행사나 법률적 대응은 이러한 사정을 감안하여 정상적인 업무수행을 하고 직장질서를 유지하는 상태에서 이루어져야 할 것이다. 따라서 이상의 사정을 종합적으로 고려하여 판단하면 피신청인이 신청인을 징계해직시킨 것은 사회통념상 근로관계를 계속할 수 없는 정당한 이유가 있다고 볼 수밖에 없다.

<사건 9> 에너지관리공단의 여직원 승진임용배제사건(1996년)

에너지관리공단은 1992. 7. 서울지방노동청으로부터 여직원 승진임용에 대한 시정조치를 받은 후 승진소요기간이 경과한 여직원 중 11명을 승진 임용시킨 바 있다. 그러나 1993년 7급으로 승진임용되었던 여직원들이 1995년 정기 승진시 상위직급으로의 승진소요기간이 경과되었음에도 정기 승진 임용대상에서 제외시켰다. 그 후 공단은 노동조합의 동의 없이 일방적으로 인사규정을 개정하여 승진자격시험제도를 채택하였다.

이에 노동조합은 서울지방노동청에 진정서를 제출하였다. 그러나 서울지방노동청은 “승진대상자가 승진최저소요기간이 경과되었다고 하여 승진되는 것은 아님으로 회사가 여성이 것을 이유로 남성과 차별한 것이라고 볼 수 없다”고 회신하였다.

이에 대해 여직원 7인은 남성들의 경우 승진소요년수가 지나 정기승진일이 되면 예외 없이 승진되었던 관행에 비추어, 승진소요년수가 경과한 여직원에게 승진기회를 부여하지 않은 것은 차별대우로서 고평법 제7조 위반이라 주장하며 1996년 검찰에 고발하였다. 또한 한국여성민우회 고용평등추진본부도 공단 이사장과 인사과장을 고평법 제7조, 근로기준법 제5조, 단체협약 제33조를 지속적으로 위반한 혐의로 공동고발하였다. 그러나 검찰은 이는 승진상의 차별이라고 볼 수 없다고 무혐의처리를 내렸으며, 당사자들이 더 이상 문제를 제기하지 않음으로써 사건이 종결되었다.

마. 정년·해고 및 퇴직

(1) 정년·해고 및 퇴직에서의 차별금지

근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별해서는 안된다. 또한 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로 계약을 체결할 수 없다(제8조).

일반적으로 여성의 육체적·정신적 능력이 남성보다 부족하다거나 여성근로자의 평균적인 근속년수가 남성근로자에 비해 짧다든가 하는 것을 이유로 성별로 정년을 달리하는 것은 합리성을 인정받을 수 없다.

합리적 이유 없이 남성차별 정년을 규정하거나, 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 정한 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등은 그 부분에 한하여 무효이며 이들 규정을 근거로 한 퇴직 또는 해고조치는 정당한 이유 없는 해고에 해당되어 무효이다.

다음의 경우는 차별대우로 인정된다.

① 정년차별(예규 제9조 제2항)

㉠ 동일직종에서 남녀 간 정년을 달리 정하는 경우

- 생산직 남성 : 55세, 여성 : 50세
- ㉠ 대다수가 여성인 직종의 정년을 합리적 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하는 경우
 - 병원에서 의사 60세, 간호사 40세
 - 학교 등에서 일반 사무직 55세, 타자원 30세
- ② 해고차별(예규 제10조 제2항)
 - ㉠ 혼인·임신·출산 등을 이유로 여성을 해고하는 경우
 - 채용당시 이를 약정하였다 하더라도 마찬가지임
 - ㉡ 정리해고에 있어 합리적 이유 없이 여성을 우선적으로 해고하는 경우
 - ㉢ 징계사유·절차 등에 있어 여성을 남성에 비해 불리하게 대우하여 해고하는 경우

(2) 여성정년·해고·퇴직 차별사례(고평법 제8조 위반사건: 33건)²¹⁾

- 정년

<사건 1> 한국통신공사의 제1차 교환원 차별정년사건(1988년)

고평법 시행 이전, 여성들이 절대다수로 근무하는 교환원 직종의 정년을 다른 직종보다 12년이나 낮게 정한 한국통신공사의 조치가 성차별이라고 주장하며 1983. 1. 13. 민사지방법원에 제기한 정년무효확인소송에서 제1심 법원(1983. 6. 21. 선고, 83가합221)과 제2심 법원(1985. 2. 15. 선고, 83나3100)은 모두 여성차별이 아니라 교환원 직종의 특수성과 회사의 인

21) 김엘림, 「남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제」, 한국여성개발원, 1999, 229쪽 이하에서 요약 전재하였으나 부분적으로 수정, 보완하였다.

력수급 등을 고려한 합리적 차별이라며 원고패소판결을 내렸다. 원고는 1985. 3. 14. 대법원에 상고하였고, 고평법 시행후 내려진 대법원 판결(1988. 12. 27. 선고, 85다카657)은 원심판결을 파기하고 사건을 고등법원에 환송하였다.

- 대법원의 판결요지

첫째, 1982. 5. 20. 인사규정개정 당시 전체 4,800명 가량의 교환원 중 남성은 단지 3명에 불과하고 그 후 교환원이 7,480명으로 증가하였는데도 남성은 3명에 머물러 있다는 사실과 남성교환원의 근로내용, 계속적 취업 가능성과 필요성 등을 살펴본바, 교환직렬이 실제로 여성전용직종인지 여부 등을 살펴보아야 한다.

둘째, 교환원직렬이 원심에서 인정하는 바와 같이 과거부터 낮은 정년을 정하여 오기는 하였지만, 이와 같은 사실만을 가지고는 그것이 여성에 대한 합리적인 이유 없는 부당한 차별이 아니라는 이유로 삼기는 어렵다고 보여지므로 이들 직종 근로자의 근로 내용과 갖추어야 할 능력, 근로 시간, 인력수급사정 등 이들 근로자와 피고공사에 관한 여러 사정을 종합적으로 고려하여 정년을 낮게 정할 상당한 이유가 있었는지, 아니면 합리적인 이유 없이 부당하게 정년을 낮게 정한 것인지의 여부를 검토해야 할 것이다.

그리하여 모든 사정들을 종합하여 여성전용직종으로 보여지는데도 합리적인 이유 없이 여성근로자들이 조기퇴직토록 부당하게 낮은 정년을 정한 것이라면, 이는 근로기준법의 남녀차별금지규정에 해당되어 무효로 보아야 함에도 원심이 구체적으로 심리판단하지 못하였다.

이에 1989. 4. 19. 사건을 환송 받은 고등법원은 원고승소판결을 내렸고 이에 따라 1989. 6. 14. 원고는 직장에 복귀할 수 있었다. 고등법원의 판결요지는 다음과 같다.

- 고등법원의 판결요지

첫째, 피고공사의 교환직렬직종에는 예외적으로 남성근로자가 취업하였으며 그 업무내용도 여성근로자의 근로내용과 별로 차이가 없어 이 직종에 특별히 남성근로자가 필요하여 취업하였던 것으로 보여지지 아니하며, 이 직종에 앞으로도 남성근로자를 필요로 한다고 볼 만한 사정도 엿보이지 아니하고, 실제로 교환직렬직원이 6,700여명으로 증가되었음에도 남성은 현재 1명만이 남아있고 나머지는 모두 여성임을 볼 때 더욱 그러하다. 결국 교환직렬직종은 사실상 여성전용직종으로 보아야 할 것이다. 따라서 별다른 합리적인 이유 없다면 교환직렬직종은 사실상 여성전용직종으로 보아야 할 것이다. 따라서 별다른 합리적인 이유 없다면 교환직렬직종에 종사하는 여성근로자에 대하여 여성임을 이유로 조기퇴직하도록 차별대우를 한 것으로 볼 수 밖에 없다.

둘째, 나이에 따른 노화현상으로 오는 정신적·육체적 노동능력의 감퇴에 있어서 남녀간의 특별한 차이는 없으며, 교환원의 노화에 따른 업무수행능력의 감퇴에 있어서 남녀간의 차이는 없다고 볼 수 있다. 일반 육체노동자의 가동연한을 최소한 55세로 보고 있을 때 별로 과중하지도 않고 단순한 보통의 정신노동과 육체노동의 복합적인 업무인 교환원의 업무를 만 44세 이상의 교환원이 수행하기에 부적합하다든가 감당할 수 없다고 볼 수 없다. 따라서 교환원의 노화에 따라 서비스의 질이 당연히 떨어진다고는 볼 수 없다.

셋째, 통신기기의 자동화에 따른 교환인력의 감소요인이 발생하게 되었다는 것도 합리적인 근거가 되지 못한다 할 것이며 오히려 위 인사규정 제정 당시 약 4,800명의 교환직렬직원이 1989년 3월 현재 6,700여명으로 증가되어 교환인력에 감소요인이 있다는 피고의 주장을 믿기 어렵다.

그러므로 여성전용직종인 교환직렬의 정년을 다른 일반직렬의 정년보다 12년이나 낮은 43세로 정한 것은 노사간의 단체협약에 의해 추인을 받았다고 하더라도 남녀간의 차별대우를 금지한 근로기준법 제5조에 위배되어 무효이다.

남녀고용평등법이 1987. 12. 4. 제정되어 1988. 4. 1. 시행되었으나 사건

은 그 이전의 시점에 일어난 것이므로 법원은 고평법위반사건으로 다루지 않았고 근로기준법 제5조(균등처우) 위반으로 취급한 것이다. 결론은 교환직렬에서의 남녀간 12년의 정년차별은 위법이라는 것이다.

<사건 2> 한국통신공사의 제2차 교환원 차별정년사건(1992-1999년)

1989년 고등법원의 원고승소확정판결로 이 정년차별사건은 일단락되었지만, 고등법원에서 소송이 진행되는 과정에 공사측은 일반직은 58세, 교환원은 53세로 정년을 연장하였다. 이 정년차이가 제2차 성차별 분쟁사건으로 비화되었다.

1992. 12. 31. 이 여성이 정년규정에 따른 53세로 정년퇴직하게 되자, 이 여성은 차별정년규정에 의한 부당해고를 주장하며 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하였다. 이에 앞서 한국여성단체협의회는 한국전기통신공사에 차별정년 시정촉구공문을 발송하고 서울지방노동청에 고평법 제8조 위반으로 진정하였다.

진정결과 1993. 3. 31. 서울지방노동청은 53세가 넘는 근로자는 교환원 업무를 수행키 어렵다는 노동과학적 입증이 없는 한, 여성전용직종인 교환직렬 직원에 대해서만 정년을 낮게 정한 것은 일단 남녀차별로 추정되므로 1993. 5. 31.까지 인사규정을 개정하도록 시정지시를 내렸다.

그러나 1993. 5. 4. 서울지방노동위원회는 문제의 인사규정이 고평법에 저촉되지 않는다는 상반된 판정을 하고 부당해고(정년퇴직)구제신청을 기각하였다.

원고는 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 중노위는 1993. 9. 7. 초심결정을 취소하고 여성전용직종을 이유로 한 정년차별에 해당한다며 복직결정과 함께 해고기간 중의 임금상당액을 지급하라고 명령하였다.

한국통신공사는 이에 불복하여 고등법원에 제기한 행정소송에서 고등법원은 1994. 4. 29. 다음과 같은 이유로 한국통신에 패소판결을 내렸다.

- 고등법원의 판결요지

남녀평등의 원리는 모든 법률관계에서의 기본원리라고 할 것이고, 사회 실정에 따른 국민일반의 양식상 합리성이 인정되는 경우에 한하여 남녀평등의 차등정년이 인정될 것인데 여성에 대한 차등을 은폐하기 위한 탈법적 의도에서 이루어진 경우는 위법적 평가를 받게 되는 것은 물론이고 성별작업구분이나 근로조건의 구분을 명확하게 하지 아니한 채 결과적으로 남녀를 차별하는 정년규정은 근로기준법 제5조와 고령법 제8조 제1항에 위배되어 무효이다.

인간의 노쇠현상과 이에 따른 업무수행능력의 차이는 남녀의 차이보다 개인의 차이가 더 크다. 실제로 여성교환원들 대다수가 정년보다 조기퇴직하고 있으므로 정년차별이 기업경영부담을 감소하기 위해 필요한 합리적 조치라 할 수 없고 정년이 연장됨에 따라 나타날 수 있는 신규채용인력에의 영향과 조직관리상의 영향, 공사의 비용부담가중은 보수수준의 조정 및 명예제도 등의 활동 등으로 해결해야 할 것이다. 교환직의 설문조사결과를 승진과 교대근무, 신규채용으로 새로운 분위기를 조성하고 신진대사를 가능하게 하는 점이 부족한 현실에 대한 불만의 표시라고 보여진다.

그런데 공사측이 제기한 상고심에서 대법원(1996. 8. 23. 선고, 94누133589)은 교환직을 여성전용직종이라 하더라도 원심이 다른 직종과 비교하여 정년의 차이를 둔 것이 합리적인 이유가 없다고 판단한 것은 선뜻 납득하기 어렵다며 원심을 파기환송하였다. 판결요지는 다음과 같다.

- 대법원의 판결요지

첫째, 현재 총인원수 6,208명 중 30세 이하는 30명에 불과하고 40세 이상은 2,352명에 이르게 되자 교환직렬직원들도 젊은 교환원들의 채용을 원하고 있을 뿐 아니라 오히려 단축해야 한다는 의견이 있다. 또한 1987. 9. 4.부터 1994. 5. 30.까지의 교환직렬직원의 퇴직자 869명 중 53세의 정년으로 퇴직한 자는 1명뿐이고 그 나머지는 모두 정년에 이르기 전에 조

기퇴직한 사실이 인정된다. 53세가 넘는 고령의 여성근로자가 야간근무 등을 수반하는 교환직의 업무를 담당하는 것이 적합한 지도 의문이다.

둘째, 교환직렬에 잉여인력이 발생하여 1982. 11. 26. 이후 신규채용을 중지하고 있을 뿐만 아니라 교환직렬 상당수는 교환직렬 업무가 아닌 고장신고 업무나 전화국창구보조업무 등을 담당하고 있고 이들에 의한 원고의 인건비 증가분도 상당한 사실이 인정된다. 또한 교환직렬의 정년을 다른 직렬의 경우와 같이 58세로 연장하면 교환직렬은 더욱 고령화되고 신규인력의 유입이 더욱 어려워짐에 따라 연공서열제를 채택하고 있는 공사의 고용비용은 더욱 증가되고 생산성은 더욱 낮아질 수 밖에 없다.

위와 같은 사실이 인정된다면 공사가 교환직렬에 대하여 다른 일반직 직원과 비교하여 5년간의 정년차등을 둔 것은 사회통념상 합리성이 없다고 단정하기 어렵다.

이 대법원의 판결은 동일인에 의해 제기된 1988년의 상고심 판결을 8년만에 뒤 집는 것이었다.

이 환송판결에 따라 고등법원은 1997. 5. 13. 부당해고구제 재심판정취소판결을 내렸다.

이에 한국여성단체협의회는 전화교환원 차별정년사건 공동변호인단을 구성하고 1997. 6. 11. 대법원에 상고하였다.

그러나 대법원(1999. 9. 7. 선고 97누9178)은 상고를 기각하였다.

- 대법원의 판결요지

교환직렬 인력의 잉여정도와 연령별 인원구성, 조직의 신진대사가 이루어지지 않는데서 오는 전통의 단절과 조직운영의 타성화 및 승진기회의 봉쇄에 따른 좌절과 불만, 교환직뿐만 아니라 다른 직렬의 생산성까지 저하시키는 점, 정년 차이의 정도, 차등정년 실시에 있어서 노사간의 협의를 거친 점, 신규채용을 하지 못한 기간, 현재의 정년에 대한 교환직렬 직원들의 의견 등에 비추어 한국통신이 교환직렬에 대하여 다른 일반직 직원과 비교하여 5년간의 정년차등을 둔 것이 사회통념상 합리성이 없다고 단

정하기 어렵다.

<사건 3> 영남대의 여성사무보조원 정년차별사건(1990년)

영남대에서 사무보조원으로 근무하는 여성 타자수, 교환수, 조무원들은 1988년부터 학교직원의 채용, 임금, 근무형태에서의 성차별문제를 제기해 왔다. 이후 1989. 6. 9. 노동조합과 학교측이 여성이 대부분을 차지하는(남자 1명, 여자 56명) 사무보조원의 정년을 28세로 하는 단체협약을 체결하자, 이는 협약에서 명시하고 있는 남녀평등규정과 고평법 제8조 위반이라고 주장하며 여직원 38명이 대구남부지방노동사무소, 경산시청 등에 진정서를 제출하였다.

이에 노동사무소는 대학 측이 대다수가 여성으로 구성된 사무보조원 직종에 정년규정을 결혼, 임신, 출산 등 여성의 모성기능이 최대한 발휘되는 시기인 30세 전후로 규정한 것은 고평법에 위배된다고 판단하고, 인사규정의 시정을 요구하였다. 그러나 대학측이 노동관서의 시정요청을 거부하며 관계서류제출을 거부하였다. 이에 대해 노동사무소는 1990. 9. 18. 영남대 총장을 고평법 위반혐의로 대구지방검찰청에 송치하였다.

대구지검은 대학 총장은 남녀정년차별문제와 야근수당 미지급, 근로조건 저하, 근로감독관에 대한 관계서류지연제출과 같은 근로기준법 위반문제를 병합하여 1991. 8. 14. 약식기소하였고, 대구형사지법은 1991. 9. 벌금 300만원의 약식명령을 내림으로써 사건이 종결되었다.

<사건 4> 중앙대의 여성조무원 조기정년제사건(1991년)

중앙대에서 9년째 행정업무를 해오던 여성조무원 4명이 조무원의 정년을 28세로 정한 단체협약에 의해 1991. 8. 30. 재단측으로부터 퇴직발령을 받자, 이는 근로기준법과 고평법 제8조 위반이라고 주장하며 출근투쟁과 함께 노동부, 정무장관(제2)실, 서울관악지방노동사무소 등에 진정서를 제출하고 한국여성민우회와 한국노총 여성국 등에 지원요청을 하였다.

문제의 발단은 1988년 대학측과 노조가 단체협약을 체결하면서 25세 정년을 28세로 하고 단서조항에 서기보를 충원할 때 재직중인 조무원으로 우선 임용하기로 하였음에도 학교측은 단체협약 체결후 한명의 서기보도 충원하지 않고 서기보의 공백을 촉탁, 임시직으로 대체한 데 있었다.

중앙대 총여학생회와 직원들은 조기정년 폐지를 위한 서명과 모금운동을 벌였다. 관악지방노동사무소는 위 사건이 남녀차별임을 인정하고 1991. 9. 26. 단체협약상의 조무원정년조항을 1991. 10. 15.까지 개정할 것과 진정한 모두를 복직발령할 것을 지시하였다. 이에 학교측은 1991. 10. 22. 이들을 복직시키고 조무원의 정년도 58세로 개정함으로써 사건은 종결되었다.

- 노동부의 질의회시

고평법 제8조는 성에 따른 정년의 차별을 금지하고 있는 바, 이는 동일한 직종에서 남녀의 정년을 다르게 한 경우뿐만 아니라 대다수가 여성으로 구성되어 종사하는 직종의 정년을 합리적인 이유 없이 다른 직종의 정년보다 낮게 규정한 경우도 해당되는 것이며 또한 남녀간 정년차별행위는 근로기준법 제5조에 반하는 행위로서 그 부분에 관한 효력을 인정할 수 없다.

위 대학의 조무원 직종 남녀구성비를 살펴보면 비록 현재 1명의 남자 직원이 근무하고 있다 하더라도 이는 32명의 여자중 남자 1명으로서 그 비율이 무시할 만하고 오래 전부터 위 직종에는 대부분 여자가 근로해 왔다는 점, 그 남자 근로자의 실제 근로내용이 통상의 조무원 업무내용과 상당히 차이가 있다는 점 등을 감안할 때 조무원은 여성전용 직종으로 보여진다. 또한 직종간 차등정년의 합리성을 근로내용, 요구되는 신체적·정신적 능력, 특별한 복무규율 등 여러 가지 사정을 복합적으로 고려하여야 하고 이 사건 조무원 직종이 일반사무직의 서기, 서기보 등과 유사한 업무를 그 직무내용으로 하고 있다면 그 합리성을 인정하기 어렵다.

따라서 단체협약상 조무원 직종과 일반사무직 직종과의 차별정년규정

은 직종간 차등규정이라기 보다는 근로자의 정년에 대한 남녀차별규정으로 보여지며 이는 여성인 것을 이유로 남성과의 정년차별을 금지한 고평법 제8조에 위반된다.

<사건 5> 우림산업사의 남녀정년차별사건(1991년)

우림산업사의 단체협약은 조합원의 정년은 남성 55세, 여성 53세로 하되 일반부서에 해당하는 조합원은 제외된다는 규정을 두었다. 신청인은 노조 전임자로 계속 일하였을 뿐 실제로 기계부서에서는 근무하지 않았음에도 기계부서 여성근로자의 정년이 53세라는 이유로 정년퇴직 처리되었다.

이에 신청인은 위 정년규정이 남녀차별조항에 해당한다고 주장하며 1991. 4. 4. 경기도지방노동위원회에 부당노동행위 및 부당해고구제신청을 하였다. 이에 지노위는 1991. 6. 17. 부당노동행위 구제신청은 기각한 반면, 부당해고 구제신청은 받아들여 원직복귀와 함께 그 동안 받을 수 있었던 임금지급 구제명령을 하였다.

이에 우림산업사가 불복하여 신청한 재심에서 중노위는 1991. 9. 3. 기각판정을 하였다. 회사측은 서울고법에 제기한 행정소송에서도 1992. 9. 17. 패소하고 대법원에서도 1993. 4. 6. 기각되었다.

• 고등법원의 판결요지

작업의 특성에 따라 보다 고도의 시력을 요하는 부서의 근로자 정년을 일반부서 근로자의 정년과 차등을 두어 낮추는 것은 합리적인 이유가 있는 것이라고 하겠으나 3차 검사부, 최종검사부, 기계부에 있어서 같은 부서의 근로자가 남녀의 성적 구분에 따라 시력감퇴의 정도에 차이가 있다는 합리적 근거는 발견할 수 없다.

따라서 위 단체협약에서 같은 부서 소속 근로자에게 성별 직업구분이 나 근로조건을 명확히 하지 아니한 채, 남녀를 차별하도록 한 정

년규정은 합리적인 이유없이 남녀의 차별적 대우를 하지 못하도록 한 근로기준법과 근로자의 정년에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별해서는 아니 된다고 한 고평법 등 강행법규에 위배되어 무효이다.

<사건 6> 남녀간 2세의 정년차별사건(1991년)

직원의 정년에 있어 남녀를 차별적으로 규정하는 광주 모회사에서 근무하는 여성근로자가 해고되며 해고예고수당을 받지 못하자 광주지방노동청에 해고수당지급을 위한 진정을 하였다.

근로감독관의 지원요청을 받은 광주지방노동청 고용문제조정위원회의 전문위원은 해고수당 미지급과 정년차별의 부당성을 지적하고 시정을 요구하였고 회사측이 이를 수락함으로써 사건이 종결되었다.

<사건 7> 삼일공사의 남녀간 3세의 정년차별사건(1992년)

이 여성이 지류 제조, 가공 및 판매를 목적으로 하는 삼일공사에서 선별포장직에 근무하다가 회사의 단체협약상 정년규정(기능직 만55세, 선별포장직 만52세)에 따라 정년퇴직하게 되자, 이 규정은 실질적으로 남녀의 차별적 대우를 내용으로 하고 있으므로 근로기준법 및 고평법에 위배되어 무효이므로 정년규정에 의하여 행해진 퇴직조치는 무효라고 주장하며 서울지방법원 동부지원에 퇴직무효확인 소송을 냈다.

이에 대해 위 회사는 문제의 정년규정은 업무내용에 따라 기능직은 만 55세, 선별포장직은 만 52세로 차이를 두고 있을 뿐, 남녀를 차별적으로 대우하고 있지 않고, 선별포장직 정년을 기능직보다 단축한 것은 선별포장직에 제조된 제품의 불량품을 선별하고 남은 합격품을 박스에 넣어 포장하여 운반하는 일을 내용으로 하여 팔과 허리의 사용이 많아 고령의 근로자가 수행하기 어려운 노무의 특성을 고려한 것이라고 주장하였다.

이에 제1심 법원(1992. 10. 28. 선고, 92가합6660)은 위 정년규정이 합리적 이유 없는 차별정년에 해당된다고 인정하고 '퇴직무효'라는 원고승소

판결을 내렸다. 이에 회사측이 불복하여 서울고등법원은 항소했으나 원심과 같은 이유로 기각되었다(1992. 5. 11. 선고, 92나67621).

- 서울지방법원 동부지원과 고등법원의 판결요지

피고회사는 1989. 4. 30.자 단체협약서 제20조에 생산직 근로자의 정년에 관하여 남자는 55세, 여자는 50세로 규정되었을 뿐 직종의 구분이 없었는데 위 규정이 남녀차별이라 하여 문제되자, 1990. 3. 28. 단체협약서를 개정하면서 조합원의 정년을 기능직 만55세, 선별포장직 만52세로 수정한 사실, 그러나 전원이 피고회사의 선별포장직으로 분류된 여자 생산직근로자들은 기능직으로 분류된 남자 생산직근로자들과 같은 작업장에서 콘베이어로부터 성경책, 콘사이스 등에 사용되는 종이들을 선별하여 포장하는 일을 주로 하지만 주로 기계의 가동을 하는 남성근로자들과도 서로 상대방의 일을 대신하여 주는 경우가 있어 업무내용에 뚜렷한 구분이 있지도 않을 뿐만 아니라, 그 업무내용이 구령자가 수행하기 어려워 남성들보다 정년을 단축시킬 정도로 육체적 근력을 필요로 하는 것도 아닌 사실을 인정할 수 있다.

그렇다면 피고회사의 단체협약서 제20조 정년규정 소정의 기능직과 선별포장직의 구별은 실질적으로 남녀의 구별이라고 보여지며 위 기능직과 선별포장직의 정년을 달리해야 할 합리적인 근로조건 및 작업내용의 차이를 발견하기 어려운 이상, 위 단체협약서 제20조 정년규정은 근로기준법 제5조와 고령법 제8조 등 강행법규에 위배되어 무효이고, 따라서 위 정년규정에 의거 원고에 대하여 정년을 이유로 행해진 퇴직조치도 무효이다.

<사건 8> 서울대병원 새마을금고의 남녀정년차별사건(1992년)

이 여성 3인은 서울대학교병원 새마을금고 구판사업과 고용직으로 각각 입사하여 근무하던 중 1992. 6. 30. 정년퇴직한 후 1993. 6. 30.까지 촉탁직으로 각각 근무하였다. 이들은 특수사업과의 염사 및 시체운반업무가

구판사업과 재판기 관리업무보다 정신적·육체적으로 과중함에도 정년을 특수사업과는 58세로, 대부분의 근무자가 여성인 구판사업과는 50세로 규정한 것은 고평법에 반하며 불합리하고 이에 근거하여 정년퇴직시키는 것은 부당해고에 해당한다고 주장하며 서울지방노동위원회에 부당해고구제 신청을 냈다.

그러나 서울지노위는 인사규정에 구판사업과 직원에 대한 정년을 50세로 한 규정이 고평법에 위배된다고 볼 수 없으므로 부당해고에 해당되지 않는다고 판정(1992. 10. 30.)하였다. 이에 불복한 신청인은 중노위에 재심을 청구하였으나 역시 기각(1993. 3. 19.)되었다.

- 지방노동위원회 판정요지

이 사건 신청인들은 정년퇴직에 대한 퇴직금 지급청구를 하여 이를 수령하였고 구매사업과의 고용직 남자직원 3명의 정년 역시 50세로 동일한 점, 그리고 신청인들과 동일직종인 고용직 남자직원 5명이 근무하는 특수사업과의 직종은 고용직으로서는 동일하나, 직무형태는 염사 및 시체운반으로서 다를 뿐만 아니라 특히 여자들이 직무수행하기는 극히 어렵다고 할 수 있다. 또한 특수사업과는 근로자들이 취업을 기피하는 부서이므로 인력난이 뒤따른다는 심증으로 인해 특수사업과 고용직에 대한 정년연장은 불가피한 경영권의 행사임이 인정된다. 따라서 신청인들의 정년퇴직은 고평법 위반으로 인한 부당해고에 해당하지 않는다.

- 중앙노동위원회의 판정요지

신청인 등이 근무하던 구판사업과는 근무하는 남녀가 동일 직무를 수행하고 정년을 50세로 동일하게 규정하고 있으므로, 고평법 제8조를 위반한 정년퇴직이라고 인정할 수 없으며, 신청인들이 특수사업과(정년이 58세로 되어 있는)에서의 근무를 희망하고 전보될 경우 사실상 근무가 연장될 수 있기는 하나, 이는 전보 발령 희망일 뿐 정년연장과 관련한 주장과는

무관하므로 별론으로 한다.

<사건 9> (주)상림의 정년차별사건(1993년)

안산시소재 (주)상림 소속 여성근로자는 요양중 퇴직권고를 받자, 위 회사의 취업규칙 및 단체협약상 명시된 정년규정은 여성차별정년(남 57세, 여 55세)에 해당한다고 주장하며 인천지방법노동청에 진정하였다.

이에 인천지방법노동청 고용평등위원회에서 1993. 5. 3. 분쟁을 조정한 결과 요양기간 종료와 동시에 계속 근무하도록 조정하였고, 당사자가 수락함으로써 종결되었다.

- 해고

<사건 10> 새한상호신용금고의 여성결혼해고사건(1989년)

새한상호신용금고는 비서로 근무하던 여직원에게 대하여 지각을 한다거나 인사를 하지 않는다는 등의 이유로 시말서를 요구하고 2회의 징계조치를 하던 중, 이 여직원의 결혼예정사실을 알고 퇴직을 강요했다. 이에 여직원은 문제를 제기하고자 위 금고의 보수규정, 인사규정이 명시된 취업규칙을 몰래 복사하려고 하였으나 적발되어 금고측으로부터 징계해고 당하자 1989년에 서울지방법노동청에 진정하였다.

서울지방법노동청은 이 사건을 결혼을 이유로 한 해고사건으로 인정하여 사업주에 대해 복직지시를 내렸으나 사업주가 이를 거부하여 고평법 위반으로 입건송치하였다.

<사건 11> 경원대의 여성결혼해고사건(1989년)

경원대학교에서 서무경리로 근무해오던 여직원이 1989. 3. 19. 결혼함에 따라 위 대학의 인사규정("여직원은 결혼과 동시에 퇴직한다. 단 1학기 동

안은 근무할 수 있다”)에 따라 사직을 증용받았으나 이를 거부하자 학교 법인이 1989. 8. 31. 일방적으로 해고하였다. 여직원은 부당해고를 주장하며 1989. 9. 2. 노동부에 고소하였다. 성남지방노동사무소는 대학의 단체협약과 인사규정이 위법임을 지적하고 시정지시를 내렸다. 여직원의 복직 및 금품청산요구 중 대학측이 금품청산요구를 받아들여 당사자 합의로 종결되었다.

<사건 12> 대전대 부속 한방병원의 여성결혼해고사건(1989년)

대전대 부속 한방병원에 물리치료사로 근무하던 이 여성이 1988. 12. 24. 결혼하였고 여직원의 복무는 결혼후 6개월까지 할 수 있도록 한 단체협약 제29조에 의해 1990. 1. 31. 직권면직 당했다. 이에 이 여성은 이 해고가 남녀차별에 의한 것이므로 이를 취소하여 줄 것을 학교측에 요청하고, 내용증명우편으로 고충처리기관을 설치하여 이 사건을 처리해 줄 것을 요구하였다. 학교측이 거부하자, 이 여성은 대전시동구청과 대전지방노동청에 단체협약 제29조에 대하여 변경 또는 취소명령하여 줄 것을 구하는 진정서를 제출하였고, 대전지방노동청장은 고용문제조정위원회에 조정을 의뢰하였다.

대전시 동구청은 충남지방노동위원회의 의결을 얻어 1990. 4. 2. 결혼퇴직규정이 포함된 단체협약 변경명령을 내렸다. 대전지방노동청 고용문제조정위원회는 사건조사 후 조정위원회를 개최하여 진정인의 즉시 원직복직과 해고일로부터 원직복직 전일까지의 임금상당액의 지급을 요구하는 대신 남녀차별 근거가 명확치 않은 승진 및 배치부분은 인정하지 않는 조정안을 제시하여 수락을 권고한 바, 당사자 양측이 수락하여 사건이 종결되었다.

이 사례는 고용문제조정위원회를 활용한 첫 번째 사례이자 조정으로 문제해결이 된 최초의 것이다. 이 사건 조정으로 이 병원의 대전대에서 동일한 내용으로 해고예고된 1명을 포함하여 모두 7명의 기혼여성근로자가 구제되었다.

<사건 13> 목포대의 기혼여성 해고사건(1990년)

목포대학교 기성회에서 임시직으로 4년~10년간 근무하던 기혼여성근로자 5인은 1990. 3. 5. 재임용탈락을 이유로 구두로 해고되었다. 이들은 징계절차나 해고예고 없이 일방적으로 해고한 것은 정당한 이유 없는 해고이며, 근로계약기간이 만료되었다고 하나 임용후 계속 근무해 왔으므로 해고이유가 될 수 없다고 주장했다. 또한 학교는 예산절감을 위해 재고용의 필요성이 없다고 주장하고 있으나 이들이 해고된 후 신규직원을 임용하였으며, 이들을 해고한 것은 기혼여성을 미혼여성으로 대체임용하고자 한 것이라고 주장하며 전남지방노동위원회에 부당해고 구제를 신청하였다. 이 사건에 대해 한국여성단체협의회는 학교를 방문하고 각계에 진정서를 제출하는 등 지원하였다.

이에 대해 학교측은 이들 여성들은 기성회 재원으로 총당하는 임시직원으로 1년 내의 기간을 정하여 고용된 것이기 때문에 1990. 3. 1. 재임용시 누락되었고 기성회 예산의 감액으로 급료지급이 어려워 감원하였으며 신청인들이 감원 우선순위 대상이 된 것은 근무불충실에 그 원인이 있으며 경영상의 사유로 감원했기 때문에 다른 부서로 이동을 고려할 수 없었다고 주장했다.

1990. 5. 28. 전남지방노동위원회는 이 사건을 부당해고로 인정하고 이들을 원직에 복귀시킬 것을 명령하였고 학교측은 중노위에 재심을 신청하지 않음으로써 지노위의 결정은 확정되었다.

그러나 학교측은 지노위의 명령이 부당해고의 인정일 뿐 해고의 무효를 확인한 것은 아니며 소급임금지급명령이 없었다는 이유로 이들을 소급발령하지 않고 신규임용하였고, 당사자들은 이에 불복하였다. 전남지노위와 전남지방노동사무소는 원직복귀에 대한 견해를 밝힘에 있어 소급임금지급은 민사절차에 의해 해결하여야 한다는 입장을 취하였다. 그 후 노사간의 타협으로 이 사건은 종결되었다.

• 전남지방노동위원회의 판정요지

학교측이 신청인들을 비록 1년 기간을 정하여 매년 재고용 형식으로 고용하였다 할지라도 이는 고용형태의 형식여하에 불구하고 사용종속관계의 단절이 없이 계속 근로관계를 유지시켜 왔으므로 계약기간의 종료라는 이유만으로 당연 퇴직되는 것은 아니며, 신청인들이 조퇴 및 결근사실만으로는 해고사유까지 될 수 없을 것이다.

또한 기성회 예산감액으로 인하여 기성회 직원을 감축할 수 밖에 없었다고 하나 피 신청인은 1990. 3. 5. 신청인을 해고한 직후인 1990. 3. 17. 8명의 기성회 직원을 신규채용한 것으로 보아 경영악화로 인해 해고하였다고 판단되지 않는다. 1990. 3. 5. 신청인들을 해고할 당시 기성회 직원 57명 중 기혼자는 신청인들 뿐으로 기혼자는 전원 해고되고 1990. 3. 17. 8명의 신규임용 직원 중 남자 2명을 제외한 6명의 신규채용 여직원이 모두 미혼여성인 사실과 신청인들의 직책이 전문지식과 경험을 요하는 직종이 아니며 신규채용 여자직원의 경력사항과 신청인들의 경력사항을 비교할 때 기혼자와 미혼자라는 차이 이외에 별다른 점이 없으므로 교체 채용하여야 할 타당한 이유를 발견할 수 없다.

또한 피신청인은 정당한 징계절차도 없이 단지 재임용탈락이라는 이유를 들어 구두통보로 해고조치한 것은 명백한 징계절차의 하자라고 할 수 있다.

<사건 14> 신현주공아파트 관리사무소의 여성결혼해고사건(1991년)

신현주공아파트 관리사무소는 경리직의 자격요건을 30세 미만의 용모 단정한 미혼여성으로 제한하고 그 정년 또한 30세로 규정하고 있다. 당시 경리로 4년째 근무하던 이 여성이 결혼하자 인사위원회를 개최하여 사직을 권고하였으나 여직원이 이에 응하지 않자 구두로 해고예고와 함께 출근정지처분을 하였다. 이에 이 여직원은 입주자대표회의를 상대로 1991. 6. 28. 인천지방노동청 고용문제조정위원회에 조정을 신청하였다.

고용문제조정위원회는 1991. 7. 12. 이 해고의 부당성을 인정하고 회사 측에 여직원의 원직복귀와 취업규칙의 시정을 요구하였고, 여직원에게 해고기간의 임금에 대해서는 양보할 것을 내용으로 조정하였고 양당사자가 이를 수락함으로써 사건이 종결되었다.

<사건 15> 인천 미주유치원의 출산해고사건(1993년)

인천소재 미주유치원에 근무하던 여교사가 1개월의 출산휴가 중 1주일의 휴가연장신청을 하였다. 유치원측은 출산 후에 자진사직하는 관례가 있고 경영상의 이유로 다른 교사를 대체발령하였다며 전화로 해고통보하였다. 이에 여교사가 출산을 이유로 한 부당해고임을 주장하며 1992. 4. 7. 인천지방노동청에 조정을 신청하여 지방노동청장이 고용문제조정위원회에 조정을 의뢰하였다.

조정과정에서 유치원측은 이 여교사가 유아교사자격증을 소지하고 있지 않아 자격미달로 해고하였다고 주장하였으나 이 유치원에는 유아교사자격증을 소지하지 않은 교사들이 더 있었다. 그러나 고용문제조정위원회는 이 사건은 출산을 이유로 한 부당해고가 아니라 유아교사자격증을 소지하지 않은 무자격 교사의 해고로 해고의 정당성을 인정하였고, 단지, 유치원측이 해고예고를 문서로 하지 않은 것만을 위법으로 인정해고 퇴직금, 출산휴가 중의 임금, 해고예고수당지급만을 인정하였다. 지급액에 관하여 양당사자가 합의하였고 여교사는 1992. 4. 21. 조정신청을 취하하였다.

<사건 16> 영남대의 촉탁직 간호사 해고사건(1992년)

이 여성은 1985년 영남대학교 부속시설인 보건진료소에 3년 기간의 임시직 간호원으로 채용된 후 1987년 5년 기간의 촉탁직 책임간호원으로 재발령되어 근무하다가 1992년 계약기간 만료를 이유로 해고되었다. 이에 이 여성은 이 보건진료소는 교육법상 대학설치기준령에 의해 설치·운영되고 있으므로 대학교육사업이 수행되는 한 진료사업도 계속되어야 함에

도 기간을 정하여 채용함은 장기근속에 따른 임금상승을 억제하려는 의도에 불과하다고 주장하였다. 또한 매년 상여금, 월차유가를 받은 사실 등으로 보아 영남대와의 사용종속관계에 있는 근로기준법상의 근로자이므로 사업의 중단이나 해고에 해당될 귀책사유가 없는 한 해고될 수 없고, 임의적으로 근로조건을 저하시켜서도 안됨에도 불구하고 간호조무사와 동일 직급인 기능직 10등급 응시를 권유하고 이에 응하지 않았다 하여 계약기간 만료를 구실로 해고한 것은 부당해고라고 주장하며 1992. 10. 9. 경북 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 냈다. 1992. 10. 14. 대구남부지방 노동사무소에도 진정을 하였다.

이에 학교측은 고평법과 관련, 노동부의 시정지시에 의해 촉탁제가 1990. 3. 1. 부로 폐지된 점, 계약기간만료로 학교측과의 고용관계가 단절된 점, 1992. 8. 8. 실시한 기능직 특별채용시험에서 시험면제의 특전을 주었음에도 이에 불응한 점 등을 들어 촉탁직 기간이 만료되는 1992. 9. 25. 해고통보를 하였다.

경북지노위는 1992. 11. 21. 문제의 조치를 부당해고로 인정했다. 대학측은 이에 불복, 중앙노동위원회에 재심을 청구했으나 1993. 2. 24. 기각되었다.

- 중앙노동위원회의 판정요지

피신청인 계약명칭이나 형식에 불구하고, 근로기준법상 근로자임에 달리 의문의 여지가 없으며, 오히려 계속 사업인 보건진료사업에 고용하는 근로자에게 5년의 계약기간을 정한 행위가 근로기준법 위반이라고 판단된다. 또한 기간을 정하여 근로자를 고용하는 경우에는 사용자의 계약기간 갱신거부는 실질적으로 해고와 동일시 된다고 할 때, 신청인은 피신청인에게 계속 고용뿐만 아니고 피신청인의 자격에 상응한 직급으로의 대우를 의결함으로써, 피신청인으로 하여금 계속고용과 상응한 대우를 받을 수 있으리라는 기대와 희망을 갖게 한 후 피신청인을 자격상 동격으로 취급될 수 없는 간호조무사와 같은 직급인 기능직 10등급에 응시를 권유하고,

이를 수용하지 않는다 하여, 계약기간 만료를 이유로 고용관계를 단절하는 것은 신의칙상 허용될 수 없고, 이는 명백한 부당해고로 판단된다.

<사건 17> 신은상호신용금고의 남자상사와의 불화 등을 이유로 한 여사원의 징계해고사건(1993년)

이 여성은 1981년 신은상호신용금고에 입사하여 본사 업무부에서 5급 여사원으로 근무하던 근로자로서 노동조합의 조합원이다. 회사는 단체협약과 취업규칙에 직원의 정년을 만 55세로 규정하고 인사규정에서는 여사원이 결혼하면 의원면직하도록 규정하고 있어 여사원이 결혼하면 사직원을 제출하는 것이 관례화되어 있었다. 여사원의 임금수준도 동급 남성사원보다 낮고 여사원은 4급 대리 이상의 승진이 불가능하게 되어 있다.

이러한 관례에 불만을 품은 이 여성은 상사인 업무부 차장의 지시에 대해 모든 직원이 할 수 있는 작업을 평소에 여사원에게만 시킨다고 생각하고 못들은 척 하였다. 이에 격분한 과장이 이 여성에게 욕설을 하며 면살을 흔들었고 이 여성도 반말로 대들었다. 이에 회사는 그 날로 이 여성에 대해 무보직 발령을 하였으나 이 여성은 출근부와 사무분담 명령부에 10일간 날인하지 아니하는 등 인사발령에 대한 불만을 표시하였다. 그 후 회사는 인사위원회를 개최하여 직원은 상사의 정당한 직무상 명령에 복종해야 하며, 예절과 규율을 존중하고 회사의 신용과 명예를 손상시키는 일이 없어야 함에도 이 여성이 복무규정을 위반했다는 이유로 무기정직 처분을 하였고, 3개월 후 다시 인사위원회를 열어 무기정직 후 3개월 내에 복직명령을 받지 못한 경우 자연면직한다는 규정을 적용하여 이 여성을 해고하였다.

이에 이 여성은 해고무효확인소송을 제기하여 서울민사지방법원(1994. 1. 13. 선고, 93가합53851)과 고등법원(1994. 9. 2. 선고, 94나6347)에서 모두 승소하였다.

- 제1심, 제2심 법원의 판결요지

피고회사의 단체협약상 조합원에 대한 비정상적인 대규모 인사이동, 휴직, 해고 등의 조치를 취하는 경우에 노동조합과 사전합의를 하도록 규정한 것은 조합원에 대한 인사권의 신중한 행사를 위하여 단순히 의견수렴 절차를 거치라는 뜻의 '사전협의'가 아니라 노동조합과 의견을 성실하게 교환하여 노사간에 의견의 합치를 보아야 한다는 뜻에서의 '합의'를 의미한다. 따라서 노동조합과의 합의절차를 거치지 아니한 원고에 대한 무기정직은 그 효력이 없다.

원고가 상사들의 호출에 대꾸하지 않는 것은 장기근속 여사원이 경원시되는 직장내 분위기와 여사원의 업무에 대한 남성사원의 권위적이고 보수적인 태도 및 여사원을 차별하는 피고회사의 관행하에서 축적된 장기근속 여사원으로서의 불만과 피해의식이 감정적·우발적으로 표출된 것으로 여사원과 남성상사간에 예사롭게 일어날 수 있는 마찰에 불과하다고 볼 수 있다. 또한 상사에 대해 대든 것은 상사가 욕설을 하며 원고의 뺨을 때리자 흥분한 나머지 야기된 것으로 상사에게도 원인을 제공한 상당한 잘못이 있다. 따라서 무기정직 후 3개월간 복직명령이 없으면 자연면직 처리되어 무기정직이 사실상 해고와 같은 중징계를 하는 것으로 보아 위와 같은 이유만으로 원고를 무기정직처분한 것은 징계권의 남용으로 무효이다.

<사건 18> 대전전문대의 결혼을 이유로 한 임시직 전환 및 해고 사건(1996년)

이 여성은 1987년 대전전문대학에 입학하여 근무하다가 1989년부터 기능직으로 근무하던 중 1994. 12. 3. 결혼을 이유로 사직을 종용받았다. 그러나 이를 거부하고 계속 근무할 것을 요청하자 1년간 근무계약을 체결함에 있어서 기능직을 사직하고 임시직으로 임용계약하고 공문수발 및 학생민원업무를 수행해 왔다. 이러한 상황에서 이 여성은 위 전문대에 노동조합이 설립되자(1995. 11.) 이에 가입하였다.

1996년 1월 단체교섭 과정에서 노동조합은 이 문제는 결혼을 이유로 한 위법부당한 인사조치로서 원직복직을 요청하였으며, 대학측은 단체교섭과 노사문제의 원만한 해결을 위해 학교법인 신성학원 이사장에게 이 여성의 기능직 원직복직을 제청하였다. 그러나 학원 이사장은 정규채용은 96년 하반기로 계획하고 있음을 대학에 통보하고 이 여성을 계약기간 만료를 이유로 해고하였다. 그런데 이 대학에서는 과거 임시직 근로자 중 계약기간 만료를 이유로 해고된 사실이 없고 임시직 16명중 1년 미만 근속자 3명을 제외한 13명은 전원 1년 이상 계속근무하고 있었으며 오직 이 여성만 임시직에서 해고되었다.

이에 이 여성은 이 학교가 1년간의 임용계약만료를 통지하고 해고한 사실은 노조가 노동쟁의발생을 신고한 것에 대해 노조 및 자신을 혐오하여 행한 조치로 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 충남지방노동위원회에 구제를 신청하였다.

충남지노위는 1996. 4. 26. 부당노동행위 및 부당해고를 인정했다. 그러나 학교측이 이 여성의 복직을 계속 거부하자, 노동조합은 파업을 단행하였다. 결국 이 여성은 복직과 함께 1996년 9월부터 정식직원이 되는 성과를 거두었다.

- 충남지방노동위원회의 판정요지

신청인이 여성이라는 점과 여직원이 결혼하면 사직한다는 것이 관례임을 이유로 사직을 권고한 사실은 헌법 제32조 제4항(여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다)에서 규정하고 있는 헌법정신에 어긋난다.

1년을 기한으로 고용한 임시직의 경우에도 근로기준법 제27조의 2(해고의 예고)²²⁾에 의한 근로자의 권리는 보장하여야 함으로 이를 이행치 않고 임시직 만료일에 기간만료의 통보로 해고 조치한 것은 위법행위로 인정된

22) 1996년 4월 당시의 근로기준법 제27조의 2는 현행 근로기준법 제32조에 해당한다.

다. 또한 신청인이 동 전문대 노동조합 설립후 즉시 노조에 가입하였고 이후 계속 노조활동을 전개하였으며 임시직 중 유일한 노조원이었다. 96년 단체협약이 미타결되어 1996. 2. 28. '노동쟁의 발생신고'를 한 것과 관련해 피신청인이 신청인의 노조활동을 혐오한 나머지 신청인의 임시직 연장을 거부하고 1996. 2. 29.로 임시직 만료를 통보함으로써 해고한 것이 인정되므로 이는 부당노동행위에 해당한다.

<사건 19> 서울신문사의 여기자 해고사건(1997년)

1963년 서울신문사에 기자로 입사한 이 여성은 1996. 2. 3.부터 서울신문 사장실 심의팀 심의위원으로 근무해 왔다. 신문사는 만성적인 경영적자의 원인이 과다한 인건비에 있다는 이유로 정리해고를하기로 결정하고, 심의팀, 교정부, 수송부(총 72명)를 폐지하고 이 여성에게 명예퇴직을 권유하였으나 이에 불응하자, 1997. 4. 19. 해고하였다.

이에 이 여성은 이 해고는 정리해고의 요건을 갖추지 못한 부당해고라고 주장하며 서울지방노동위원회에 구제신청을 하였고 서울지노위(1997. 7. 2. 판정, 97부해170)는 이 여성을 복직시키라는 구제명령을 내렸다. 이에 신문사는 구제명령에 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나 중노위(1997. 10. 22. 판정, 97부해142)는 신문사측이 해고회피노력을 다하지 않은 것을 이유로 부당해고로 인정하고 재심신청을 기각하였다. 신문사는 곧 서울고등법원에 부당해고구제 재심판정취소청구를 하였으나 1997. 7. 16. 패소, 대법원에 상고하였다가 이를 포기했다.

이 사건은 판결문에서 남녀차별에 대한 부분은 거론되지 않았으나 그동안 언론계의 남녀차별 해고문제로 공론화되었다. 여성단체들은 이 여자가 여성이라는 이유로 부당해고 당한 것이라고 판단하고 언론계의 원로급 여직자로 여성의 사회적 지위향상에 많은 역할을 한 이 여성의 해고에 대해 그 동안 정부 각 부처에 부당해고 구제를 요청하고, 국회 여성특별위원회에서도 이 문제가 거론되었다. 이 여성은 일부 언론사를 제외하고는 여성들이 정년 퇴직한 사례가 없는 대중매체에서 여성이 불평등한 상

황에서 '정년불평등' 문제를 공론화하였다는 점이 높이 평가되어 여협이 수여하는 제13회 올해의 여성상을 수상하였다.

- 서울고등법원의 판결요지

기업이 경영상의 필요에 의하여 근로자를 해고하는 정리해고가 정당하려면 긴박한 경영상의 필요에 의한 것인지의 여부, 사용자가 해고회피를 위하여 상당한 노력을 하였는지 여부, 객관적이고 합리적인 기준에 의해 해고대상자를 선정하였는지 여부, 그 밖에 노동조합이나 근로자 측과 성실한 협의를 거쳤는지 여부 등 제반사정을 전체적·종합적으로 고려하여 해고가 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지닌 것으로 인정될 수 있어야 한다.

그러나 원고회사가 정리해고를 해야 할 긴박한 경영상의 필요가 있었다 할 지라도 해고대상자를 선별할 때 일부 부서에 소속된 근로자들만을 정리해고 대상으로 한 것은 객관적이고 합리적인 기준이라고 볼 수 없다. 특히 정년을 불과 9개월 정도 앞두고 있던 근로자에 대해 해고회피노력으로 명예퇴직과 계약직 사원으로의 근무를 권유하였는데 이 때 회사가 얻을 수 있는 인건비 절감의 효과는 거의 없는 점으로 보아 이 사건 해고처분은 원고가 명예퇴직 권유를 받아들이지 않자 해고한 것으로 정리해고로서의 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지닌 것으로 볼 수 없다.

<사건 20> 대교산업의 기혼여성주차관리원 해고사건(1998년)

건물관리용역업을 하는 대교산업 인천사업소에서 주차관리원으로 근무하던 이 여성에게 관리소장은 주차관리 업무가 남성에게도 힘이 드는데 여성에게는 더 힘이 들 것이라고 생각하여 당사자에게 근무의향 여부 등에 대한 의견도 묻지 않고 1998. 3. 9. 일방적으로 해고하였다. 관리소장은 “남성들은 부양가족이 있기 때문에 해고시키기 어렵고 이 여성은 남편이 직장을 갖고 있으니 어쩔 수 없이 해고하게 되니까 이해해 달라”고 하

며 근무태도가 불량하여 시말서를 쓴 경비분야의 다른 직원이 있음에도 단지 이 여성을 해고대상자로 선정하였다.

이에 이 여성은 경인지방노동청에 부당해고에 대해 진정하였다. 지방노동청은 이는 정당한 이유 없는 해고로서 여성이라는 이유로 남성과 차별하여 해고하였음을 인정하였고, 근로자대표와 충분한 협의를 거치지 않았으며 임금삭감 등 해고회피를 위한 노력을 전혀 하지 않은 점 등을 인정하여 근로기준법과 고평법 위반으로 1997. 5. 14. 인천지방검찰청에 송치하였다.

<사건 21> 대우전자연구소의 기혼여직원 집단해고사건(1998년)

대우전자 서울연구소와 광주연구소 여직원 23명이 사전통보나 예고 없이 사직서제출을 강요받았다. 사직을 강요받은 여직원들은 출산휴가중인 여직원과 임신 9개월인 여직원을 포함하여 대다수가 기혼이거나 사내커플이었다. 연구소측은 3개월분의 월급과 보너스 지급을 조건으로 회유하거나 임신중인 여직원에게는 임신중임을 강조하며 회유와 협박을 하기도 하였다. 이에 해당 여직원들은 단체로 항의하고 통신상으로 노동부에 진정하였으나 시정되지 않았다.

이에 이 여직원들은 한국여성노동자회협의회 '평등의 전화'에 상담을 요청하였으며, 상담 후 여직원 23명의 이름으로 노동부에 '성차별적 부당해고'건으로 진정서를 접수시켰다. 그리고 이 사실을 대우전자 인사과에 알리고 항의하자 연구소측에서는 3주간의 장기간 지방교육발령을 내겠으니 교육을 가거나 사직하라고 압력을 넣었고 이에 대해 여직원들은 다시 관할 지방사무소 담당 근로감독관에게 연구소측에 대해 시정지시를 내려줄 것을 요구하였다.

이에 노동부는 사측에 교육발령 철회와 여성차별 부당해고 철회를 지시하였고 연구소측에서 결국 이를 받아들였다. 그러나 이 과정에서 중간에 사직서를 제출한 여직원들은 구제되지 못하였고 결국 7명의 여직원만 원상복직하였다.

<사건 22> 신세계백화점의 여성디자이너 해고사건(1998년)

신세계백화점은 1997. 12. 10. 경영상 사정으로 브랜드를 폐지함에 따라 여성디자이너가 근무할 곳이 없다는 이유로 5명을 대기발령하고 3명의 남성부장을 대기발령하였다. 그러나 그 후 남성부장 2명은 보직을 주어 재발령하였고 1명은 병가중임으로, 사실상 5명의 여성디자이너만이 해고를 전제로 한 대기발령을 받은 것이다(1998. 4. 30.). 이에 당사자들은 회사가 해고회피노력을 하지 않았으며 성차별에 기인된 부당한 처분이라고 주장하며, 서울지방법노동위원회에 부당해고구제신청을 냈다.

그러나 서울지노위(1998. 7. 8. 판정, 98부해448)는 회사측의 경영상 해고를 인정하여 이는 부당해고에 해당하지 않는다고 판정하였다. 이에 여직원들은 중앙노동위원회에 재심을 신청했으나 재심 심리도중, 당사자간의 합의(미복직, 임금으로 타협)로 재심신청을 취하함으로써 사건이 종결되었다.

• 서울지방법노동위원회의 판정요지

첫째, 피신청인 회사의 1997년도 이익은 1996년도 대비 53%가 감소하였고 1998년도 1/4분기 경영실적은 적자를 기록하였으며, 신청인들이 회사의 경영상 어려움을 알고 있다고 진술한 것으로 보아, 피신청인 회사에는 긴박한 경영상의 어려움이 있다고 여겨진다.

둘째, 적자 및 한계사업을 축소정리하였으며, 신규채용을 중단하였고, 임금을 삭감하는 등 해고회피의 노력을 충분히 하였다고 보인다.

셋째, 노사협의회에서 경영상의 긴박함, 인원축소의 불가피성을 설명하고 명예퇴직시 2개월의 위로금 지급 및 정리해고 대상자 선정기준 등을 제시하여 협의한 사실로 볼 때, 근로자 대표와 성실한 협의를 하였다고 보여질 뿐만 아니라 정리해고 대상자 선정기준도 합리적이고 공정하다고 보여진다.

따라서 피신청인 회사는 경영상 이유에 의한 해고요건을 모두 갖춘 것으로 보여지므로 본 건 해고는 정당한 이유가 있는 해고라고 판단한다.

<사건 23> 대우건설의 여성집단 정리해고사건(1998년)

대우건설은 1997년 8월부터 회사경영상 직원정리가 불가피하다는 이유로 대규모 감원계획을 실행하면서, 정리대상을 부장급 53세, 차장급 50세, 과장급 45세라고 정한 반면, 여직원의 경우 '30세 이상 10년 이상 사원·대리급'이라고 못박았다. 이 조건에 해당하는 여직원은 전체 25명이었고 이 가운데 24명이 사직서를 제출하지 않을 경우 대기발령후 구조조정시 1차적으로 해고하겠다는 회사의 압력에 못이겨 어쩔 수 없이 1998. 9. 30. 사직서를 제출하였고, 1명은 사직서를 거부하여 현재 보직대기 상태에 있다.

이에 여직원 17명과 한국여성민우회는 여직원을 30세가 넘는다고 해고하는 것은 명백히 고령법 위반이라며 1998. 12. 18. 대우건설을 노동부에 고발하였다.

여직원들이 이번 고발을 적극 추진한 이유에는 대우건설의 고질적인 성차별인사에 대한 반발도 포함된다. 가령 고졸남자들의 경우 평균 7년이면 대리승진이 가능한데도 고졸 여성의 경우 14년을 근무하고도 대리후보에 끼워주지 않는 등 승진상의 성차별이 심각했다는 것이다. 그리하여 정리해고를 당한 여직원들은 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였으며, 지노위(1999. 1. 28. 판정, 98부해1013, 1051, 1089 병합)로부터 '성차별적 부당해고'임을 판정받았다. 그러나 회사측은 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 청구하였다.

- 서울지방노동위원회의 판정요지

신청인들은 사원, 대리급 여직원들로서, 피신청인 회사가 이들을 희망(명예)퇴직대상자로 선정함에 있어 남성사원, 대리급의 선정기준 40세보다

현격히 낮은 30세를 기준으로 함으로써 근로기준법 제31조 제2항 및 고평법 제8조에 각각 명시된 '성차별 금지'규정에 저촉되고 또 이를 무리하게 시행하는 과정에서 불가피하게 상사의 반복적 사직압력이 있었던 것으로 인정되므로 이에 기한 신청인들의 사직원 제출이 진의의사표시가 아님을 피신청인은 인지하였을 것으로 보임에도 불구하고, 이를 수리하여 의원면직 처리한 것은 '부당해고'로 귀착된다.

<사건 24> 아세아 종합금융의 촉탁직 여성근로자의 지위확인사건 - 소극(1998년)

이 여성은 1993. 6. 30. 아세아종합금융과 기간을 1년으로 하는 촉탁근로계약을 맺고 기획조사부 직원으로 근무하였고, 매년 계약기간이 종료되는 시점에서 동일한 조건의 계약을 재체결하는 방식으로 총무부 및 금융부의 촉탁사원으로 근무해 왔다. 그러나 회사에서 실시된 TOEIC시험에서 이 여성이 부정행위자로 적발되어 퇴실 조치 당하자, 회사는 회사의 명예를 실추시켰다는 이유로 1997. 7. 1. 예정된 재계약 체결을 거부하였다.

이에 이 여성은 금융기관인 회사의 근로자들이 하는 업무에는 그 성격상 남녀를 구별하여 배치해야 할 합리적인 이유가 없음에도 불구하고 1993년 이후 촉탁사원제도를 시행하면서 정규사원으로는 남자만을 채용하고 촉탁사원으로는 여자만을 채용함에 따라, 남자들은 안정된 근로조건과 높은 임금 및 관리직의 지위를 누리는 반면, 여자들은 1년 단위 재계약이라는 열악한 지위와 낮은 임금 및 기계적인 업무에 종사하고 있는 바, 이러한 조치는 남녀근로자의 차별적 대우와 채용상의 차별을 금지한 근로기준법 및 고평법에 위반되는 것이므로 회사가 1년 단위의 촉탁사원으로 채용한 것은 그 부분에 한해 무효라고 주장하며 서울지방법원에 근로자지위확인 소송을 제기하였다.

이 소송에서 이 여성은 “입사 당시부터 정규사원으로 채용되어 정규사원으로서의 지위를 갖고 있었다고 보아야 할 것이므로 재계약 체결 거부 는 정규사원에 대한 해고와 같은 것인데 재계약의 체결을 거부함에 있어

서 노동조합 사이에 체결된 단체협약에서 정해진 절차 및 사유에 따르지 않았으므로 위 재계약 체결의 거부는 무효이다. 또한 위 사실이 인정되지 않는다고 하더라도 촉탁사원제도가 시행된 1993년 이래 현재까지 촉탁사원들은 매년 자동적으로 근로계약을 갱신하여 왔고 승급 및 퇴직금 누진율에 있어서나 노동조합 및 우리사주조합 가입여부에 있어서 정규사원과 동일한 대우를 받아왔으므로 재계약 체결의 거절은 해고와 마찬가지로 정당한 사유가 없는 한 무효이다. TOEIC시험에서 부정행위를 한 것에 대하여서는 이미 경고처분을 받았음에도 이를 이유로 또다시 재계약 체결을 거부한 것은 정당한 사유가 없어 무효이고 따라서 여전히 위 회사의 직원으로서 지위에 있다”고 주장하였다.

그러나 서울지법(1998. 9. 19. 선고, 97가합55091)은 이를 기각하였다. 그러나 이 여성의 항소포기로 사건이 종결되었다.

- 서울지방법원의 판결요지

- 가. 정규사원으로서의 지위 여부에 대하여

아세아종합금융(주)은 경영상의 필요에 의해 근로자가 종사하는 업무의 내용 및 성격에 따라 전문적인 업무는 정규사원에게 맡기는 반면 단순한 업무에는 1년 계약직의 촉탁사원에게 맡기면서 그 근로조건을 달리해 왔다. 이는 업무의 내용 및 성격에 따른 합리적 차별이라 할 것이어서 그와 같은 제도 자체가 근로기준법 등에 위반되어 무효라고 볼 수 없다.

따라서 채용상의 남녀불평등을 내세워 촉탁사원으로 입사한 원고가 근로계약 기간의 정함이 없는 정규사원으로서의 지위를 갖는다는 점은 인정되지 않는다. 또한 회사가 촉탁사원제도를 시행하면서 정규사원으로는 남자만을, 촉탁사원으로는 여자만을 채용한 바 있다 하더라도 이는 위 회사의 제도에 따라 근로자들을 모집·채용하는 과정에서 남녀차별을 둔 것에 불과한 것이므로 위 회사가 그 채용에 있어 불이익을 받은 당사자에 대하여 민사상 불법행위책임을 부담하거나 형사상 처벌의 대상이 될 수는 있

지만, 이를 이유로 하여 촉탁사원으로서의 채용행위 자체가 무효로 된다거나 그로 인해 촉탁사원에 대하여 정해진 근로계약기간이 무효로 되어 근로계약기간의 정함이 없는 정규사원으로 된다고는 할 수 없다.

나. 촉탁사원의 재계약 체결의 거부가 해고에 해당하는지 여부에 대하여

촉탁사원들이 피고회사에 입사하면서 작성한 촉탁근로계약서는 1년의 근로계약기간을 명시하면서 당사자간에 합의에 의하여 근로계약기간을 연장할 수 있으나 근로자 또는 피고 회사가 재계약을 체결치 않을 경우 근로자는 퇴직한 것으로 한다고 규정되어 있다. 촉탁사원들은 위와 같은 규정에 따라 매년 피고회사와의 갱신계약을 체결하면서 위와 같은 내용의 새로운 촉탁근로계약서를 작성해 왔다.

피고회사는 매년 촉탁사원들과 갱신계약을 체결하기에 앞서 촉탁직원들의 평소 근무태도, TOEIC 시험성적 및 컴퓨터 사용능력 등을 포함한 업무수행능력, 인사과과점수, 이 부서장의 의견 등을 종합적으로 고려하여 촉탁사원과의 갱신계약을 결정해왔다. 그러므로 원고에 대한 근로기간의 정함이 단지 형식에 불과하여 원고가 사실상 기간의 정함이 없는 근로자의 지위에 있었다고 볼 수 없다. 또한 호봉승급 및 퇴직금 누진율 등에서 피고회사의 정규사원과 동일한 대우를 받아왔다 하더라도 근로자의 지위에 있었다고 볼 수 없다. 그러므로 근로계약기간이 만료됨에 따라 원고와 피고회사 사이의 근로관계는 당연히 종료되었다 할 것이고 피고회사가 갱신계약의 체결을 거절한 것은 해고라고 볼 수 없다.

그런데 원고는 국제교류진흥회가 주최하는 TOEIC 시험 중 부정행위를 하다 적발되어 국제교류진흥회로부터 피고회사에 정식통보되는 등 회사의 명예를 손상시킨 사실과 기타 근무태도에 있어서도 불성실한 사실이 인정된다.

이러한 사실을 종합해 볼 때, 피고회사가 갱신계약의 체결을 거절한 것은 정당한 사유가 있었다고 할 수 있다.

<사건 25> 신한공업의 기혼여성 집중감원해고사건(1998년)

신한공업은 최근 몇 년간의 누적적자와 금융부채를 모두 상환할 정도로 경영상태가 좋아졌으나, 1998년 9월부터 갑자기 물량이 줄어들어 매주 토요일 휴업을 실시하던 12월 1일에 갑자기 정리해고 예고자 명단을 각 개인에게 통보하고 12월 31일자로 해고하니 내일부터 출근하지 않아도 좋다고 하였다. 해고예고통보를 받은 26명 중 여성은 21명이었고 그 중 특히 기혼여성이 18명이었다.

해고자들은 부당한 정리해고철회를 주장하며 회사내외로 이 사실과 부당성을 알렸고 이에 대응하여 회사측은 해고자들의 현장출입을 막는 등 분쟁이 확대되었다. 회사측은 해고자들에게 한달치 임금을 조건으로 사직서를 쓸 것을 강요하였고 결국 해고예고기간내에 13명이 사직서를 썼다. 그 외 3명은 이력서 허위기재를 이유로 징계해고되었다.

해고자들과 마산·창원 여성노동자회 평등의 전화에서는 1998. 12. 노동부와 마산 지방노동사무소에 진정서를 제출하였다. 이에 1999. 2. 26. 지방노동사무소에서는 근로기준법 위반혐의로 사건을 검찰청에 송치하였고, 해고자들은 1999. 3. 9. 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하였다. 5개월간의 복직투쟁을 지속한 8명의 여성들이 지노위 판정이 있기 전, 1999. 5. 4. 원직복직되었다.

<사건 26> 농협중앙회의 사내부부 집중감원사건(1999년)

1999. 3. 22. 노동부는 같은 해 1월에 끝난 농협중앙회 구조조정결과를 조사한 끝에 농협은 구조조정대상을 '상대적·경제적 생활안정자'로 정하고 가구소득 등은 고려하지 않은 채, 사실상 사내부부 사원만을 겨냥해 감원하여 사내부부중 여성이 명예퇴직 대상에서 벗어나기 어려운 상황을 조성하는 등 여성을 부당하게 차별한 사실이 확인돼 1999. 5. 3. 경고 조치하였다.

농협은 특히 사내부부 사원 중 1명이 명예퇴직 신청을 하지 않을 경우,

이들 중 1명은 명예퇴직 없이 휴직명령조치를 한다고 통보함으로써 762쌍의 사내부부중 19쌍만 남게 되었고, 퇴직한 752쌍 가운데 여성쪽이 퇴직한 경우는 688명이 되었으며, 명예퇴직한 여성근로자 1,932명 중에서 66%인 1,276명이 계약직으로 재고용되었다.

노동부의 이러한 경고조치가 내려지자, 1999. 5. 10. 여성민우회는 농협중앙회를 여성해고차별을 금지한 고평법 제8조 위반혐의로 검찰에 고발하였다.

- 퇴직

<사건 27> 서울 제21지구 의료보험조합의 결혼퇴직사건(1989년)

서울 제21지구 의료보험조합은 사직일자를 명시하지 않은 사직서를 모든 여직원으로부터 일괄 징구하여 보관하였다가 여직원의 결혼과 동시에 사직서를 수리함으로써 퇴직을 강요하여 왔다. 이에 이 여성은 그 철회를 요구하며 1989년에 서울지방노동청에 진정하였다.

서울지방노동청은 여직원에게만 강요에 의해 사직서를 제출하게 한 것은 고평법 제8조에 위반된다고 인정하고 원직복귀 지시를 내렸다. 이에 따라 여직원이 복직되었다.

<사건 28> 대전 상호신용금고의 결혼퇴직사건(1990년)

대전 상호신용금고는 미혼여성만을 고용하고 결혼하는 여직원을 해고하였다. 이에 이 여직원이 대전지방노동청에 남녀차별 사퇴서 제출요구 및 승진조치에 대한 시정을 요구하는 진정서를 제출하고 고용문제조정위원회에 조정을 신청하였다.

이에 대전지방노동청 고용문제조정위원회의 전문위원이 사업주를 면담한 후 조정위원회를 개최하려 하자, 위 금고측이 언론에 보도하지 않을 것과 조정위원회를 개최하지 않을 것을 조건으로 여직원을 보직발령하였

고 여직원이 이를 수락하고 조정신청을 취하함으로써 사건이 종결되었다.

<사건 29> 진주문화방송의 임신, 결혼퇴직사건(1990년)

당해 여성A는 1985년 공채로 진주문화방송 아나운서로 입사해 근무해 오다가 1989년에 결혼했으며 그 직후 총무부로 인사발령이 내려져 음반수발업무등 단순기능직을 수행해 왔다. 다른 이 여성B는 1986년 프로듀서 공채로 입사해 1989년 결혼 후 계속 프로듀서로 근무해 왔다. 그러나 위 회사는 회사측에 불성실, 동료직원과의 불화, 시말서를 한번 쓴 적이 있다는 이유로 이들을 1990년에 해고하였다.

이에 이들은 경남지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하여 1990. 5. 26. 부당해고임을 판정받았다. 방송사측의 재심신청에 대해 중앙노동위원회는 1990. 8. 16. 서울고법(1991. 5. 30. 선고, 90구13941)도 회사측의 청구를 기각하였다.

• 서울고등법원의 판결요지

원고들이 방송사고로 1회씩 징계를 받았으나 그 사유는 다른 사원들도 자주 일으키는 방송사고이며 그 징계도 가벼운 주의각서 제출이나 근신이고 특히 이 여성은 가벼운 과실로 징계를 받았음에 반하여 이들 보다 무거운 징계를 받은 여러 사원들이 그대로 재직하고 있거나 승진까지 한 점으로 보아 이들의 징계는 해고의 직접적인 요인이 될 수 없다.

이들이 근무성적 평정에서 업무능력이 부족하거나 실적이 불량하다고 할 수 없고 근무를 태만히 한다고 볼 수 없다. 또한 단체협약상 징계나 인사고과 등을 이유로 해고는 물론이고 근로자를 승급에서 누락시킬 수도 없는 점, 이들이 받은 모니터의 비판 역시 다른 사원들이 받은 비판보다 중대한 것으로 볼 수 없다. 이 여성 A에게 연봉에 비하여 사소한 업무를 맡긴 것은 그 학력, 능력, 경력, 연봉 등을 고려하지 않고 배치 전환한 것으로 오히려 회사측의 책임이 인정된다. 이 회사의 사규상 '업무상 불필요

한 때'라 함은 사회통념상 고용관계를 유지시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있거나 부득이한 경영상의 필요로 업무상 불필요하게 된 때로 보아야 한다. 그럼에도 위의 사실 등으로 보아 이들의 근무가 업무상 불필요한 때에 해당한다고 볼 수 없다. 따라서 원고들에 대한 각 해고는 사규에도 해당하지 않는 정당한 이유 없는 해고에 해당한다.

<사건 30> 부산 모회사의 결혼퇴직사건(1992년)

부산소재 모회사는 컴퓨터 전공의 대졸 여성근로자에게 혼전임신으로 인한 풍기문란을 이유로 사직을 요구하였다. 그러나 여성근로자가 이에 응하지 않자, 결혼후에는 건설현장에서 근무하도록 배치한 후 8개월 동안 취로시키지 아니한 채 임금만 지급하자 여성근로자가 부산지방노동청에 진정서를 제출하였다.

이에 산업상담원과 고용문제조정위원회의 전문위원이 회사측에 시정을 요구하여 사건이 종결되었다.

<사건 31> 외국어대 결혼퇴직사건(1995년)

이 여성은 1992년 한국외대 사무보조원으로 임용되어 용인캠퍼스 노동조합의 전임자로 근무하던 중 1995. 6. 4. 결혼하였고, “결혼과 동시에 퇴직한다”는 종래의 단체협약과 관례에 따라 1995. 6. 12. 해고되었다. 이에 이 여성은 노동조합을 통해 해결방법을 모색하고 총장에게 탄원서를 보내는 등 여러 방면으로 해결의 노력을 하였으나 학교측으로부터 회신조차 받지 못했다. 이에 1995. 7. 24. 서울지방노동위원회에 부당해고 구제를 신청하였다.

서울지노위는 1995. 8. 25. 여성근로자의 주장을 인정하여 학교측의 부당해고를 인정하고 원직복직과 밀린 임금을 지급할 것을 명령하였다. 이에 학교측이 불복하여 중노위에 재심을 청구하였으나 심리중 이를 취하하고 이 여성을 1995년 11월 원직에 복직시킴으로써 사건이 종결되었다.

- 서울지방노동위원회의 판정요지

신청인은 단체협약의 유효기간이 만료된 이후 사무보조원으로 직접 채용된 자이며 신청인에 채용된 이후 단체협약 등에는 “결혼과 동시에 퇴직한다”는 내용이 전혀 규정되어 있지 않다. 또한 피신청인을 채용할 당시 결혼과 동시에 퇴직해야 한다고 약속한 사실이 없으므로 1990년 단체협약이 신청인에게 적용된다고 보기 어려우며, 설사 단체협약이 적용된다 할지라도 “결혼과 동시에 퇴직한다”는 단체협약 조항은 내용자체가 현행 근로기준법 및 고령법에 위배된다. 또한 신청인이 재직시 수행하였던 노동조합 업무가 결혼을 함으로써 노동능률이 결혼전에 비하여 현저히 저하될 것이라는 노동과학적 근거가 있다거나 결혼으로 인해 사회통념상 고용관계를 유지시킬 수 없을 정도로 부적격성이 발생할 합리적 근거가 없어 동 단체협약의 “결혼과 동시에 퇴직한다”는 조항은 공서양속에도 반하는 규정임을 모면하기 어렵다. 또한 단체협약상 노동조합 간부를 포함하여 전임자 등의 해고는 반드시 사전에 조합의 동의를 얻도록 규정되어 있는 바, 신청인의 해고시 단체협약 등에 의한 소정의 절차를 밟은 사실이 없어 해고절차의 정당성도 결하였다고 할 수 있다.

따라서 합리적인 이유 없이 결혼과 동시에 퇴직한다는 1990년 단체협약 규정은 그 효력을 인정하기 어렵고 동 규정을 근거로 하여 신청인을 퇴직처분한 것은 정당한 이유 없는 해고에 해당되어 피신청인의 인사권 남용으로 부당해고에 해당한다.

<사건 32> 두산건설의 결혼퇴직사건(1999년)

두산건설 주택관리팀에서 근무한 이 여성은 1998. 11. 8. 결혼하고 같은 해 12. 20. 퇴직되었다. 회사측은 강제퇴직임에도 불구하고 이직확인서에 의원면직이라고 하여 실업급여도 받을 수 없도록 하는 등 부당한 행위를 하였다.

이 여성은 결혼은 앞두고 주택관리팀의 과장에 의해 “관습상 여직원들은 결혼하면 자기가 알아서 퇴직한다. 지방오지로 발령이 나면 다니겠느냐”는 말을 듣는 등 퇴직을 강요당하고, “결혼하고도 그만두지 않으면 두산그룹의 다른 계열사에 근무하는 남편의 승진이나 신분상에 불이익을 주겠다”고 협박까지 당하였다. 그러나 이 여성은 법적으로 결혼하면 그만둔다는 규정이 어디 있냐, 입사 때 결혼과 상관없이 대졸직원은 계속 다닐 수 있다고 해서 입사했다고 주장하며 사직서를 쓸 것을 거부했으나 이미 결혼퇴직이 관행으로 되어있고 1월부터 시작된 정리해고 과정에서도 결혼하였거나 장기근속한 여성들이 정리해고의 1차적인 대상이 되어 결국 강압에 못이겨 사직서를 쓰고 회사를 그만두었다.

이에 이 여성의 상담을 의뢰 받은 한국여성민우회 고용평등추진본부는 1999. 2. 9. 노동부에 회사를 고발하였다.

<사건 33> 대한제분회사의 결혼퇴직각서제출로 인한 여성퇴직사건(1998년)

회사는 결혼퇴직을 명시한 사규가 없으나 여성근로자의 입사시 결혼하면 사직한다는 계약서를 작성할 것을 요구해 왔다. 이로 인해 사무직 여성중에는 기혼여성이 한 명도 없었다. 그런데 결혼을 앞둔 당해 여성이 1998. 9. 결혼후에도 계속 근무할 의사가 있음을 밝혔다. 회사측은 입사시의 결혼퇴직계약서를 근거로 사직서를 쓸 것을 요구하여 결국 이 여성은 1998. 11. 사직서를 제출하였다.

그런데 이 여성은 자의에 의한 사직으로 처리되어 실업급여를 받지 못하자 회사측에 수정을 요구하였으나 거부당했다. 이에 이 여성은 여협과 여성노동자회의 평등의 전화에 상담하고 강원지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다. 지방노동위원회의 심리과정에서 노동조합 위원장은 회사측 증인으로 출석하여 결혼과 관련하여 회사측이 사직을 하도록 한 사실이 없다고 증언한 반면 퇴직하였거나 현재 근무중인 여성근로자들은 결혼퇴직계약서의 존재를 확인해 주었다.

1999. 2. 20. 지방노동위원회는 부당해고판정을 내리고 이 여성을 원직에 복직시키고 해고기간중 임금상당액을 지급하라는 구제명령을 내렸다. 회사측은 중앙노동위원회에 재심을 신청하였다.

- 강원지방노동위원회의 판정요지

이 여성의 사직서 제출이 진의에 의한 의사표시라고 볼 수 없다. 현재 근무하는 장소가 다른 여직원들이 같은 내용을 진술하고 있고, 개인에게 불이익한 처분이 있을 수 있다는 것까지 감수하면서 이를 확인한 것으로 볼 때, 이 여성의 주장이 사실과 다르다고 할 수 없다. 그리고 사무직 전원이 미혼인 사실, 따라서 여직원이 결혼시에는 사직하는 것이 관례화되어 있어서 근로계약서, 취업규칙, 단체협약서에는 명문조항이 없음에도 불구하고, 이를 암묵적으로 당연시하여 실시해 왔으므로 혼인을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하고 결혼시 사직서를 제출케 한 후 퇴직하게 한 것은 정당한 이유 없는 해고에 해당한다.

바. 직장내 성희롱

(1) 직장내 성희롱의 금지

사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 이익을 주거나 또는 성적굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 “성희롱”으로 정의하고(제2조의 2 제2항), 사업주에게 성희롱 예방의무를 부여하고 이를 위반시 벌금 등 제재조치를 마련하였다.

사업주는 또한 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 실시하고, 성희롱 행위자에 대해서는 부서 전환, 징계 등 적절한 조치를 취하여

야 한다(제8조의 2). 특히, 성희롱 피해근로자에 대한 고용상의 어떠한 불이익한 조치도 금지하였다.

(2) 직장내 성희롱 사례(고평법 제8조의 2 위반사건)²³⁾

우리 나라에서 처음으로 성희롱에 대한 소송이 제기된 사건은 1992년 5월 서울대학교 자연과학대학 화학과에 실험기기 조작담당자(1년 계약직 유급조교)로 고용된 여성조교가 담당 남자교수로부터 성희롱을 받았다고 문제를 제기하면서 발단되었다.

이 여성조교의 주장에 의하면, 교수로부터 업무상 불필요한 신체 접촉이나 산책제의를 계속 받았으며 이에 대해 불쾌감과 거부의 표현을 하자 교수는 태도를 돌변하여 자신에 대해 비우호적으로 대하거나 직무수행을 곤란하게 하다가 계약기간만료가 임박하자 종전 최소한 2년동안 근무할 것을 요청한 것과는 달리 출근정지명령을 내리고 재임용을 하지 않았다는 것이다. 이에 대해 여성 조교는 전임자들도 이러한 성희롱을 받았다는 사실에 비추어 자신의 실질적 해임사유는 성희롱의 거부에 있다는 내용의 진정서와 탄원서를 서울대 총장에게 보내 학교측이 이 문제를 조사, 해결해 줄 것을 촉구하면서 출근을 계속하였다.

그러나 학교측으로부터는 아무런 조치도 없이 새로운 후임자가 채용되었다. 그리하여 1993년 8월 이 문제에 대한 진상을 규명하고 경각심을 불러일으키고자 여성조교는 대자보를 게재하였다. 그러자 서울대 총학생회와 여성문제동아리협의회, 대학원자치협의회로 구성된 진상조사단이 발족되었다. 조사단은 조사결과 대자보의 내용

23) 김엘림, 「남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제」, 한국여성개발원, 1999, 259쪽 이하 전재하였으나 부분적으로 수정, 보완하였다.

이 사실임을 확인하고 해당교수에게 공개사과와 자진사퇴를 요구하고 학교측의 조사·해결을 촉구하기 위한 활동을 전개하여 심각한 학내문제로 발전하였으며, 이 사태는 언론에 크게 보도되었다.

이에 해당교수는 여성조교를 1993. 9. 16. 명예훼손으로 고소하였다. 그러자 1993. 10. 18. 여성조교는 이 교수와 서울대 총장, 대한민국을 상대로 5천만원의 손해배상소송을 제기하였고 그 다음 날 이 사건의 올바른 해결을 위해 “서울대 조교 성희롱사건 공동대책위원회”와 공동변호인단이 구성되었다.

이 소송에서 원고는, 피고 교수의 일련의 행동은 원고의 인격권과 근로권 등의 인권을 침해하고 그로 인해 원고의 정신적 손해와 실직을 초래하였으므로 불법행위라고 주장하였다. 아울러 서울대 총장은 원고와 피고의 노무지휘감독자이며 또한 원고와 피고(공무원)의 사용자인 대한민국의 대리감독자로서, 성희롱과 같은 불법행위를 충분히 예견할 수 있었고 회피해야 할 의무가 있음에도 이에 대한 적절한 지도감독의무를 성실히 수행하지 아니하고 피고 교수의 행동을 방치하고 사후에 은폐하려 했으므로 민법 제756조가 규정한 사용자의 불법행위책임을 져야 한다고 주장하였다. 또한 대한민국은 원고의 사용자로서, 노동수행과 관련하여 피용자의 인격적 존엄을 침해하고 그 노동제공에 중대한 지장을 초래하는 사유가 발생하는 것을 방지하거나 적절히 대처하여 피용자들이 일하기 쉽고 남녀평등하게 취급되도록 해야 할 근로계약상의 주의의무를 불이행하고, 또한 피고 교수의 사용자로서 직무수행중에 가한 피고교수의 원고에 대한 손해를 배상할 책임이 있다는 이유로, 공동불법행위자로 연대책임을 져야 한다고 주장하였다.

이에 대해 피고 교수는 자신의 행동은 교육과정에서 불가피하게 발생한 것이거나 순수한 친밀감의 표시였으며, 재임용추천을 하지 않은 것은 원고의 불성실하고 원만치 않은 업무처리 때문이었으며,

자신은 원고의 임용에 관해 실질적인 결정권을 가지지 않다고 주장하였다.

서울민사지방법원(1994. 4. 18. 선고, 93가합77840)은 판결문에서 ‘성희롱’이란 용어를 사용하지 않았으나, 원고의 피고교수의 행위에 대한 주장을 인정하고, 피고교수에 대한 3천만원의 손해를 배상할 것을 명령하였다. 이 제1심은 담당 조교의 선발과 재임용여부 결정에 대하여 결정적인 영향력을 행사하는 지위에 있는 피고 교수의 일련의 행동은 원고의 인간으로서의 존엄성과 행복추구권, 성적 자유 및 인간의 존엄성이 보장되는 근로조건에서 근로할 권리를 침해하고 또한 원고가 여성이라는 이유로 또 위 피고의 성적 접근 기타 성적인 성격을 갖는 언동에 대하여 복종하지 아니하였다는 이유로 부당하게 근로조건을 달리하거나 불이익한 조치를 하고 원고의 근무환경을 신체적, 심리적으로 불편하고 열악하게 조성하고 근로능률이나 의욕을 저하시켜 고용과 근로에 있어서 성차별을 한 위법한 행위라고 규정하여 성희롱 문제에 관한 사회적 관심을 촉발시켰다. 그러나 피고 서울대 총장과 대한민국에 대해서는 피고 교수의 개인적 성향이나 연구과정에서 발생한 행동에까지 감독자 또는 사용자로서 책임을 질 필요는 없고, 고용계약상의 구체적인 의무 및 바람직한 근무환경을 조성할 채무를 이행하지 아니한 결과로 원고에게 손해가 있음을 인정할 수 없다며 원고의 주장을 기각하였다. 이에 대해 원고와 피고 교수는 모두 항소하였다.

반면, 서울고등법원(1995. 7. 25. 선고, 94나15358)은 원고패소판결을 내렸다. 이 판결은 피고 교수의 실험기기교육에 즈음한 신체접촉행위, 산책제의, 성적 추문의 존부에 관한 원고의 주장을 증거가 없다는 이유로, 업무간섭 및 보복해고에 관한 주장은 피고의 주장을 받아들여 배척하였고, 다만 의도적으로 신체를 만지거나 몸매를 감상하는 듯한 태도 등의 성적 행위에 관한 주장만을 인정한 후,

이 성적 행위는 우연히 또는 의도적이나 경미한, 호의적인 언동에 불과하다고 판단하였다. 이 판결은 성희롱 대신 ‘성적 괴롭힘’이란 새로운 불법행위유형을 만들어 일반적인 성희롱보다 매우 엄격한 성립요건(“노골적이고 성적인 의도가 분명하며 반복적이고 중대하고 철저한 행동”, “원고개인 뿐 아니라 합리적으로 사교하는 통상의 여성에 대하여 일할 능력을 저해하거나 정신적 건강에 심각한 영향을 준다는 입증” 등)을 만들고, 피고의 성적 행위는 이에 해당되지 않는다고 하였다. 그 판단기준에 대해 “남녀간의 관계를 투쟁적 대립적 관계로 평가하는 여성주의적 관점만을 표준으로 삼을 수는 없고, 사회를 함께 살아가는 남녀의 관계를 공동적 화합적 관계로 이해하는, 건전한 품위와 예의를 지닌 일반 평균적인 입장에서 판단하는 것이 옳을 것이다”라고 하였다. 한편, 서울대 총장과 대한민국에 대한 원고의 청구는 피고의 불법행위가 인정되지 않는다는 이유로 기각하였다.²⁴⁾

원고는 2심 판결에 불복 곧 상고하였다. 그리고 2심 재판과정에서 거짓증언으로 원고의 주장을 사실이 아닌 것으로 재판부를 오인하도록 한 피고교수의 제자인 다른 교수를 위증죄로 고발하였다. 이 교수는 1996년 12월 위증죄가 인정되어 벌금형을 부과받았다.

상고후 약 2년 6개월만인 1999. 2. 10. 대법원(95다39533호 손해배상(가))은 원심판결중 피고교수에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송하는 한편, 피고인 서울대 총장과 대한민국에 대한 상고를 모두 기각하고 상고기각부분에 관한 상고비용을 원고의 부담으로 하라는 판결을 하였다.

• 대법원의 판결요지

24) 이 판례에 대한 평석으로 이광택, “성적 괴롭힘은 심하고 철저해야 하는가”, 月刊「勞動法律」, 1995. 10.(통권 53호), 17~24쪽.

가. 피고의 행위에 관한 원심판결의 환송이유

사실상 피해자에 대하여 지휘·감독관계에 있는 가해자의 언동은 분명한 성적인 동기와 의도를 가진 것으로 보여지고 그러한 성적인 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간 동안만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 오히려 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 피해자의 인격권을 침해한 것이며, 이러한 침해 행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 피해자가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다.

이른바 성희롱의 위법성의 문제는 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니한 채 묵인되거나 당사자간에 해결되었던 것이나 앞으로는 빈번히 문제될 소지가 많다는 점에서는 새로운 유형의 불법행위이기는 하나, 이를 논함에 있어서는 이를 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성부를 가리면 족한 것이지, 원심이 실시하는 바와 같은 불법행위를 구성하는 성희롱의 성립요건에 관한 견해는 채택할 수 없다. 피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였든지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당하였든지 하는 사정은 위자료를 산정하는 데에 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니므로 원심의 견해는 정신적 손해배상에 관한 법리를 오해한 위법을 범한 것이다.

나. 피고의 감독자와 사용자에 대한 원고의 상고기각 이유

피고 교수의 성희롱행위는 그의 직무범위내 또는 직무권한내의 행위로 볼 수 없다. 고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권 관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것이지만, 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 가해자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 피고 대한민국으로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없다.

이 대법원 판결은 우리 나라에서 처음으로 ‘성희롱’의 불법행위성을 인정한 역사적 의의가 있다. 그러나 이 판결은 ‘성희롱’문제를 다루면서도, 제1심, 제2심 판결 또는 외국의 판결과 달리 성희롱의 개념이나 성립요건, 판단기준을 특별히 제시하지 않고, 성희롱을 단순한 일반불법행위유형으로 취급함으로써 성희롱 문제의 특수성을 간과하고, 그 판단기준도 “선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는지의 여부”로 하였다.

주로 여성을 대상으로 직장에서 발생하는 ‘성희롱’은 1976년 미국 법원의 판결(Williams v. Saxbe, 413 F. Cases 1093(DDC 1976))에서 개인적인 성향이 아니라 인권법 위반의 성차별로 인정된 뒤, UN과 ILO, EU의 국제규범이나 여러 산업선진국가의 남녀고용평등

법제와 판례 등에서 고용상의 성차별로 인정되었다. 또한 외국의 판례와 입법례에서는 근로자는 성희롱을 받지 아니하고 안전하고 평등한 환경 속에서 일할 수 있는 권리와 성희롱피해를 받았을 경우 피해를 구제 받을 권리를 가지며, 사용자는 남녀고용평등실현과 근로환경의 정비라는 차원에서 성희롱의 예방과 방지를 도모할 조치를 취할 법적 책임을 가지며 이러한 의무를 위반한 경우, 종업원 및 업무 관련자의 성희롱행위에 대하여 책임을 진다는 것은 근로계약에 내재한 권리의무라는 것이 널리 인정되어 있다. 다만, 종업원의 성희롱에 대하여 사용자가 책임을 지는 구체적 범위를 둘러싼 논쟁이 전개되고 있다. 우리 나라에서는 1995. 12. 30. 제정된 여성발전기본법에서 성희롱의 예방 등 평등한 근무환경조성을 위한 조치를 취할 의무를 사용자에게 부과하였음에도, 대법원이 이 판결에서 사용자책임에 관한 구체적 검토를 하지 않은 것은 앞으로의 판결에 대한 지도원리를 제시하지 않은 점에서도 문제가 있다.

현재 이 소송은 고등법원에 환송되어 계류 중에 있다. 1999. 2. 8. 에 개정된 고평법과 같은 날 제정된 남녀차별금지및구제에관한법률에 의해 성희롱이 남녀차별로 간주되어 금지되고 사용자에게 성희롱을 예방할 조치를 취할 의무를 부과하는 등 법제도적 상황변화가 있었기 때문에 이 소송의 귀추가 주목된다.

4. 모성보호와 육아휴직

가. 육아휴직의 의의

생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자는 그 영아의 양육을 위하여 1년 이내의 기간동안 육아

휴직을 할 수 있다. 육아휴직기간은 근속기간에 포함된다(제11조).

나. 육아휴직 요건

사업주는 근로여성 근로자가 다음의 요건을 갖추어 육아휴직을 신청하면 반드시 이를 허용하여야 한다(예규 제11조 제1항).

- ① 당해 사업장에 고용된 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자일 것
- ② 생후 1년 미만의 영아가 있을 것 (법률상의 양자가 포함되며, 법률상 혼인관계에 의해 태어났음을 따지지 아니함)
- ③ 그 영아를 양육하기 위한 육아휴직을 한 적이 없을 것(부득이한 사유가 있는 경우는 예외로 함)
- ④ 육아휴직의 마지막날이 그 영아가 생후 만1년 되는 날을 경과하지 않을 것

다. 불리한 처우 금지

사업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 해서는 안된다.

다음 경우는 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 인정된다(예규 제11조 제3항).

- ① 육아휴직기간 만료 후 복직을 시키지 않거나 근무지를 불합리하게 변경하는 경우
- ② 육아휴직기간을 퇴직금, 연차휴가일수 산정 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시키지 않는 경우(그러나 휴직기간을 출근으로 인정하지 않는 것을 불리한 처우라고 할 수는 없음)

사업주는 육아휴직기간 동안 임금을 지급할 법적 의무는 없다.

육아휴직은 반드시 산전산후휴가에 이어서 사용하지 않아도

되며, 양육대상인 영아가 출생한 날부터 생후1년이 되는 날(탄생일의 전날까지의 사이에) 신청인이 자유로이 기간을 정할 수 있다(예규 제11조 제2항).

사업주는 사업장 취업규칙 등에 육아휴직의 요건·기간 등을 명확히 규정하여야 한다(예규 제11조 제5항).

5. 권리의 구제 등

가. 사업주에게 시정요구

근로자가 차별대우를 받거나 육아휴직과 관련하여 부당한 조치를 받은 때에는 다음의 여러 가지 방법에 의하여 구제 받을 수 있다.

① 사업주는 근로자의 모집·채용, 임금 등 근로조건, 육아휴직 실시 등에 관하여 근로자로부터 고충의 신고를 받은 때에는 노·사 각 10인 이내로 고충처리기관을 구성·처리케 하는 등 자율적 해결을 위해 노력하여야 한다(제14조).

② 고충처리기관은 노사동수로 구성하되 당해 사업장에 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 여성근로자대표를 근로자를 대표하는 자로 하여야 한다.

나. 「고용평등위원회」에 조정 신청

「고용평등위원회」는 지방노동청(6개)에 설치되어 있으며 노·사·공익 대표로 구성되어 있다.

「고용평등위원회」는 신청사건을 조사하여 30일 이내에 조정안을 작성하고, 양 당사자에게 수락할 것을 권고하며, 수락된 조정서

의 내용은 다른 근로조건에 우선하여 적용된다(제18조).

다. 지방노동사무소에 시정을 요청하거나 사업주 고소·고발

지방노동사무소(근로여성과·근로감독과)에서는 사건을 조사하여 행정지도 또는 시정명령을 통해 차별을 시정한다.

법위반 정도에 따라 사업주를 사법조치 및 과태료 처분을 할 수도 있다.

라. 지방노동위원회에 부당해고 구제 신청

정년·해고에 있어서의 차별대우를 받아 퇴직 또는 해고된 경우에는 해고의 부당성을 주장하며 원직복귀를 청구할 수 있다(근로기준법 제33조).

지방노동위원회는 사건을 심리하여 해고의 정당성이 인정되지 않으면 원직복귀 등 구제명령을 내리게 되며, 사업주는 이에 따라야 한다.

마. 민사소송 제기

차별의 유형에 따라 손해배상, 원직복귀, 차액임금지급 등 적절한 내용을 청구할 수 있으며 다른 민사소송과는 달리 사업주가 불합리한 차별이 아니라는 것을 입증하여야 한다.

바. 고용평등이행실태 등 공표제도

노동부장관은 남녀고용평등을 촉진하고 법시행의 실효성 확보를

위해 필요한 경우 개별사업장의 고용평등 이행실태 및 관련조사 자료 등을 공표할 수 있도록 하였다(제20조의 2).

제5장 근로기준법상의 여성특별보호규정

1. 총 설

근로기준법은 제5조에서 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”고 하여 균등처우의 원칙을 규정하고 있다.

또한 1998. 2. 14. 개정된 근로기준법 제31조 제2항에서는 “경영상 이유에 의한 해고”의 기준과 대상자를 선정함에 있어 남녀의 성을 이유로 한 차별을 금지하였다. 이는 남녀차별금지를 규정한 헌법 제11조의 정신이 고용현장에서도 관철되도록 하는데 그 의의가 있다.

헌법 제32조 제4항은 “여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다”고 하여 여성근로자에 대한 특별한 보호를 규정하고 있다.

그러나 근로기준법상의 보호규정은 근로자와 사용자 사이에 근로계약이 존재하고 있음을 전제로 하고 있다. 근로기준법상의 “근로자”란 “직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”(제14조)이기 때문에 현실적으로 근로계약 하에 있지 않은 자는 근로기준법의 보호대상이 될 수 없다.

이에 비하여 남녀고용평등법은 모집·채용시부터의 차별을 금지하고, 직업안정법은 직업소개·직업지도 또는 고용관계의 결정에 있어서의 차별까지 금지하기 때문에 구체적인 차별금지의 영역은 넓어지고 있다.

2. 근로기준법상의 여성특별보호규정

헌법 제32조 제3항의 “근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”에 근거한 근로기준법은 최저 근로기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 기함을 목적으로 1953년에 제정되었다. 그리고 같은 법 제5장에서는 헌법 제32조 제4항, 제5항의 “여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다”라는 규정을 근거로 하여 여자와 소년의 보호에 관한 사항을 규정하고 있으며 그 중 여성보호규정의 내용은 다음과 같다.

가. 사용금지

여자와 18세 미만자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못하게 하고 있으며(제63조) 18세 미만자의 금지직종은 같은 법 시행령 제37조에 57개 항목을 규정하고 있다. 한편 같은 법 시행령에서는 체력적, 생리적으로 성년 남자와 차이가 있는 여자의 보호를 위해 18세 이상 여자의 취업 금지직종을 과거의 30개 직종에서 1982년 이후 6개 직종으로 대폭 축소시켜 여성의 취업기회 확대를 위한 기반을 마련하였다.

나. 야간근로 및 휴일근로 금지

여자와 18세 미만자는 하오 10시부터 상오 6시까지 사이에 근로시키지 못하며 또한 휴일근로도 하지 못하게 하고 있다(제68조). 다만, 근로자의 동의와 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 예외로 하고 있어 원칙적으로 여성근로자의 야간근로 및 휴일근로를 금지

시키고 있다. 이것은 야간근로 및 휴일근로가 정신적, 육체적 건강을 해치는 것은 물론, 가정이나 사회생활에도 큰 장애가 될 수 있기 때문이다.

다. 시간외 근로

사용자는 18세 이상의 여자에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못하도록 하고 있다(제69조). 이는 장시간 근로를 규제함으로써, 여성근로자의 심신의 피로와 작업능력 저하로 인한 재해발생을 예방하고 노동력의 보전을 도모하고자 마련된 것이다.

라. 갱내근로금지

사용자는 여자와 18세 미만자를 갱내에서 근로시키지 못하도록 하고 있는데(제70조) 이것은 특수한 작업환경으로 인한 여자의 안전, 위생, 도덕상의 위험을 예방하기 위함이다. 각국의 경우도 여자와 연소자의 갱내근로를 입법을 통하여 대체적으로 금지하고 있다.

마. 생리휴가

사용자는 여성근로자에 대하여는 청구에 관계없이 월1일의 유급생리휴가를 주도록 규정하고 있다(제71조).

바. 산전 산후 휴가

사용자는 임신 중의 여성에 대하여는 산전·후를 통하여 60일의

유급휴가를 주도록 하고 있으며, 휴가는 산후에 30일 이상 확보되도록 하여야 한다(제72조)고 규정하고 있다.

특히 “출산”의 범위에는 정상적인 만기출산 뿐만 아니라 임신 8개월 이후(이 때 8개월의 의미는 1개월을 28일로 계산한 197일 이상을 의미함)에 발생하는 조산 또는 사산의 경우에도 산후 30일 한도의 유급보호휴가가 확보되도록 하여야 하며 그 기간은 산모의 상태 등을 고려하여 의사의 진단에 따라 결정하여야 한다.

다만, 임신 4개월 미만의 유산·사산이라 하더라도 모체에 대한 현저한 훼손 등으로 인해 특별한 휴가를 부여하여야 할 필요가 있을 경우에는 의사의 진단에 따라 임신 4개월 이상의 경우에 준하여 취급하여야 한다.

이것은 출산을 전후한 노동의 강요는 모체와 태아에 나쁜 영향을 주므로 국민건강증진 차원에서 마련된 것이라 할 수 있다.

그리고 임신 중에 여성근로자의 청구가 있는 경우에는 경이한 근로에 전환시켜야 하며, 시간외 근로를 시키지 못하도록 하고 있다. 이것은 태아와 모체의 건강을 보전하기 위하여 임산부에게 강도 높은 노동을 피하게 하고 또한 임산부의 노동능력향상과 재해 위험감소를 고려하여 마련된 것이라 이해할 수 있다.

사. 육아시간

생후 1년 미만의 육아를 가진 여성근로자의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주도록 하고 있다(제73조). 다만, 이 규정에는 수유시간에 대한 시간적, 공간적 개념이 결여되어 사업체내에 탁아시설이 턱없이 부족한 실정에서는 그 실효성이 문제가 되어 오고 있다.

아. 산전·산후 해고의 제한

사용자는 근로자에 대하여 “정당한 이유”없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다(제30조 제1항), 정당한 이유가 없는 경우에는 “근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간” 또는 “산전·산후의 여자가 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간”은 해고하지 못한다(제30조 제2항).

임신중인 여성은 산전후를 통하여 60일의 유급보호휴가를 받을 수 있고, 이 유급보호휴가도 산후에 30일 이상 확보되도록 하여야 한다(제72조). 따라서 비록 정당한 해고사유가 있다 하더라도 산전·후 휴가가 종료된 후 30일간은 해고할 수 없다.

자. 출산·혼인시의 임금선지급

근로기준법은 근로자가 “출산, 질병, 재해 기타 대통령령이 정한 비상한 경우”의 비용을 충당하기 위하여 청구하는 경우에는 지급기일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금을 지급 받을 수 있도록 하였다(비상시지불)(제44조).

대통령령은 이 때 “비상한 경우”란 “혼인”의 경우도 포함한다고 하였다(시행령 제20조).

차. 임신중의 탄력적 근로시간제 배제

사용자는 취업규칙이 정하는 바에 따라 2주간 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 44시간을 초과하지 않는 범위에서 특정주에 44시간을 초과하여 48시간을 한도로, 특정일에 8시간을

초과하여 근로시킬 수 있다(2주단위 탄력적 근로시간제)(제50조 제1항).

또한 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 의하여 1월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 44시간을 초과하지 않는 범위에서 특정주에 44시간을 초과하여 56시간을 한도로, 특정일에 8시간을 초과하여 12시간을 한도로 근로시킬 수 있다(1월단위 탄력적 근로시간제)(제50조 제2항).

그러나 이와 같은 탄력적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만의 근로자와 “임신중인 여자근로자”에게는 적용할 수 없다(제50조 제3항).

카. 연차유급휴가의 특례

사용자는 1년간 개근한 근로자에 대하여는 10일, 9할 이상 출근한 자에 대하여는 8일의 유급휴가를 주도록 되어 있고, 2년 이상 계속근로한 근로자에 대하여는 1년을 초과하는 계속근로년수 1년에 대하여 1일씩 가산한 유급휴가를 주도록 되어 있다(제59조). 이 때 산전·산후의 여자가 산전산후휴가에 의해 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다(제59조 제4항).

타. 기숙사 남녀분리수용

근로기준법 시행령은 남자와 여자를 동일한 건물의 기숙사에 수용시켜서는 안된다고 규정하였다. 다만 견고한 차단벽을 설치하고 출입구를 별도로 설치하는 경우에는 예외이다(시행령 제51조).

파. 평균임금 계산시의 특례

평균임금은 그 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액이다(제19조). 이는 퇴직금지급, 재해보상시 그 기초가 된다.

그러나 산전후휴가기간과 남녀고용평등법 제11조에 의한 육아휴직기간은 산정기준에 되는 기간에서 각각 공제한다(시행령 제2조 제1항).

3. 근로여성 특별보호 규정의 세계적 추세

국제기구 및 선진외국에서는 1958년 ILO의 “고용 및 직업에서의 차별대우에 관한 조약”(제111호 조약)을 계기로 여성에 대한 정책이 근로여성의 특별보호문제에서 여성의 근로권 확립이라는 “평등의 실현”으로 정책이 전환되고 있다.

이에 따라 기존의 근로여성의 보호규정 중에서 생리, 임신, 출산, 수유 등과 같이 여성의 신체적, 생리적 특성 또는 여성의 고유한 모성보호규정 이외의 다른 보호규정들 즉, 여성이 자녀양육과 가사의 전담자라는 여성의 전통적 역할이나 일반적으로 정신적, 신체적으로 약한 존재라는 사회인식을 반영한 보호규정이 실질적 평등이념에 부합되는 합리적 차별에 해당하는가에 대하여 진지한 논의가 행해지고 있다.

선진외국을 중심으로 한 세계적 추세는 여성보호규정과 그 외의 일반적인 보호규정으로 나누어 모성보호규정은 점차 강화하되 그 외의 규정들은 완화 내지 금지하는 방향으로 재검토하고 있다.

이러한 세계적 추세를 감안하여 우리 나라에서도 남녀고용평등법 제정을 전후하여 사용자단체와 일부 학자들에 의해 국제적인 추세의 반영과 남녀고용평등의 실현을 도모하기 위해서는 모성보호규

정 이외의 여성보호규정은 완화되어야 한다는 주장이 제기되고 있다.

4. 여성 근로감독관과 산업상담원 활동

경제성장에 따른 근로자수의 증가와 더불어 여성근로자와 연소 근로자의 근로조건개선 및 권익보호를 위하여 노동부에 여성근로감독관이 배치되어 있다.

전국 여성근로자 밀집지역 및 노사분규 다발지역에 배치하여 고충사항을 조기에 해결하고 낮은 근로조건, 임금 차 위법부당한 사항을 사전에 제거하는 예방감독을 하고 있다.

여성 근로감독관은 여성의 입장에서 문제에 접근, 해결함으로써 근로자에 대한 신뢰성을 높여 나가고 있다.

특히 지방노동관서의 노동상담실에 산업상담원을 고정 배치하여 내방상담, 전화상담, 순회상담 등을 통하여 근로자의 민원사항을 해결하고 있다.

가. 사업장 상담원 지도

각 사업장 단위의 자율적인 활동을 통한 여성 및 근로청소년의 제반 고충을 사전에 해소하기 위하여 사업장 자체 상담원 배치를 권장하고 있으며, 이들에 대한 지도를 강화하고 새로운 상담기법 개발 및 고충사항 처리·점검들을 통해 사업장내에서 자체 해결될 수 있도록 지도하고 있다.

나. 상담업무종사자 지역협의회 운영

사업장내의 여성과 청소년근로자 선도업무를 맡고 있는 상담원, 사감, 노조간부, 근로여성지도자 등을 중심으로 지역협의회를 구성하여 운영하고 있다.

각 지역의 고충상담원협의회는 사례발표 및 교육, 상담원간의 친목도모 등 활동을 통해 여성과 근로청소년 보호 및 사업장내 고충의 자체 해결하도록 노력하고 있다.

제6장 고용관계법상의 여성관련규정 및 정책

1. 고용보험법

가. 여성고용촉진장려금

(1) 법적 근거

1993. 12. 27. 제정되어 1995. 7. 1. 시행된 고용보험법(1999. 12. 7. 최종개정) 제18조는 “노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건하에서는 취직이 특히 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자 등을 새로이 고용하거나 기타 이들의 고용안정에 필요한 조치를 취하는 사업주에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다”고 규정하고 있다.

이 고령자 등의 고용촉진제도를 활용하여 노동부장관은 다음 각 호의 사업주에 대하여 6개월을 한도로 “여성고용촉진장려금”을 지급한다(시행령 제23조).

1. 피보험자인 근로자에 대하여 남녀고용평등법 제11조의 규정에 의한 육아휴직을 30일 이상 부여하고 육아휴직 종료 후 30일 이상 피보험자인 근로자로 계속고용한 사업주

2. 임신·출산 또는 육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 퇴직 후 3월 이후 5년 이내에 피보험자로 재고용하고 재고용전후의 각 3월 간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주

3. 직업안정기관에 구직을 신청한 여성실업자중 부양가족이 있는 세대주 기타 가족부양의 책임이 있는 자를 새로이 고용하고 고용전

후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주

여성고용촉진장려금의 액수는 다음과 같다.

1. 육아휴직 수혜자를 계속 고용한 사업주에 대하여는 노동부장관이 매년 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직월수를 곱하여 산정한 금액
2. 임신 등으로 퇴직한 여성근로자를 재고용한 사업주에 대하여는 노동부장관이 매년 고시하는 금액에 재고용된 여성근로자수를 곱하여 산정한 금액
3. 여성가장실업자를 새로이 고용한 사업주에 대하여는 사업주가 지급한 임금액의 2분의 1(대규모기업의 경우에는 3분의 1)에 해당하는 금액

(2) 육아휴직장려금

육아휴직제도는 근로자의 직장생활과 자녀양육 기타 가정생활을 양립할 수 있도록 지원함으로써 근로자의 근로권과 생존권을 동시에 보장하는 근로복지제도이다.

생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위해 휴직을 신청하는 경우 사업주가 이를 허용하도록 남녀고용평등법에 규정하고 있다.

노동부는 육아휴직제도의 조기정착과 여성고용촉진을 위해 1995년 5월부터 고용보험에 의한 여성고용촉진장려금의 하나로 육아휴직장려금 지원제도를 도입하였다.

육아휴직장려금액은 제도도입 초기인 1995년 7월에서 1996년의 경우 1인당 대기업 월 8만원, 중소기업 월 12만원을 지급하였고, 1997년도에는 9만원~13만 5천원, 1998년도에는 11만원~14만원의

로 지원수준을 상향조정하여 육아휴직 실시사업주에게 지급하였고, 1999년에는 12만원 ~ 14만원을 지급하였다.²⁵⁾

<표 4> 육아휴직 장려금지급실적

연도별 구분	지 급 기 준		지 급 실 적	
			사업장	금 액
1995 (95. 7. 1. ~)	1인당	대기업 월 8만원 중소기업 월 12만원	68개소	56백만원
1996	1인당	대기업 월 8만원 중소기업 월 12만원	442개소	1,440백만원
1997	1인당	대기업 월 9만원 중소기업 월 13만 5천원	248개소	2,001백만원
1998	1인당	대기업 월 11만원 중소기업 월 14만원	470개소	2,258백만원
1999 (~ 11. 30.)	1인당	대기업 월 12만원 중소기업 월 14만원	301개소	1,011백만원

(3) 여성재고용장려금

여성재고용장려금제도란 임신·출산·육아를 이유로 자기 사업장에서 퇴직한 여성을 일정기간 내에 다시 고용하는 기업주에 대해 장려금을 지급하는 제도이다.

이 제도는 1997년 5월 처음으로 임신·출산·육아 등으로 인해 퇴직하는 여성의 직장복귀를 촉진하려는 의도에서 도입하였다.

지원대상은 단체협약, 취업규칙 등에 결혼, 출산 등을 이유로 퇴직한 여성의 재고용 보장규정을 두고 퇴직후 5년 이내에 재고용한 사업주로 하고 있다.

지원내용은 재고용된 근로자 1인당 일정액을 1회 지원하는 것으

25) 노동부, 「여성과 취업」, 1999, 211쪽.

로 재고용장려금의 금액은 노동부장관이 매년 고시하도록 하였다. 특히 제조업에서 임신·출산 등의 이유로 퇴직한 여성을 재고용하는 경우에는 지원수준을 우대한다.

<표 5> 업종별 여성재고용장려금 지원액(1997년 ~ 1998년)²⁶⁾

단위: 천원

구 분	여성재고용장려금	
	우선지원 대상기업	대규모기업
제 조 업	1,000	800
비 제 조 업	600	400

나. 고용촉진시설의 지원

(1) 법적 근거

고용보험법 제19조는 “노동부장관은 근로자의 고용을 촉진하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 이동근로자를 위한 숙소, 여성근로자의 고용촉진을 위한 시설, 근로자의 취직·고용문제 등에 대한 상담을 위한 시설 기타 대통령령이 정하는 고용촉진시설의 설치·운영 등에 대한 지원을 할 수 있다”고 규정하고 있다.

노동부장관은 “여성근로자의 고용촉진을 위한 시설”의 설치·운영을 지원할 수 있다는 이 규정에 대하여 고용정책기본법 제21조의 규정에 의한 고용촉진시설의 설치·운영을 위임 또는 위탁받은 지방자치단체의 장, 공공단체 또는 비영리법인에 대하여 그 시설의 설치·운영비용의 일부를 지원할 수 있다(시행령 제24조 제1항).

노동부장관은 법 제19조의 규정에 의하여 사업주가 단독 또는

26) 노동부, 「여성과 취업」, 1999, 216쪽.

공동으로 설치·운영하는 규정에 의한 직장보육시설의 운영비용의 일부를 노동부령이 정하는 바에 따라 지원할 수 있다(시행령 제24조 제3항).

노동부장관은 영 제24조제3항의 규정에 의하여 사업주가 단독으로 또는 다른 사업주와 공동으로 설치·운영하는 영유아보육법 제6조제 3호의 규정에 의한 직장보육시설의 운영비용으로서 보육교사의 임금을 지원할 수 있다. 보육교사임금의 지원금액은 노동부장관이 사업규모별로 정하여 고시한다(시행규칙 제36조).

나아가 노동부장관은 법 제19조의 규정에 의하여 보육시설을 단독 또는 공동으로 설치하고자 하는 사업주 또는 사업주단체에 대하여 노동부장관이 정하는 바에 따라 그 설치비용을 융자하거나 일부 지원할 수 있다(시행령 제24조 제4항).

(2) 직장보육시설의 지원

기혼여성의 육아부담을 완화하여 이들을 산업인력화 함으로써 기업의 인력난을 해소함과 동시에 국가경쟁력을 강화하기 위해서는 보육시설 확충이 선결과제라 할 수 있다. 정부는 1994년 10월 관계부처합동으로 ‘영유아보육시설 확충대책’을 마련하여 1995년부터 1997년 기간 중 1조 3천억원을 투자·융자하여 13,678개소의 보육시설 설치를 목표로 추진한 결과, 1997년말 현재 보육시설은 총 15,375개소가 설치되어 목표대비 112%가 확충되었으며 1998년 현재 보육시설은 17,605개소이고 이중 직장보육시설은 184개소가 설치되었다.

<표 6> 연도별 보육시설 현황

연 도	계	국·공립	민 간	직 장	가 정
1992	4,513	720	1,808	28	1,957
1993	5,490	837	2,419	29	2,205
1994	6,975	983	3,091	37	2,864
1995	9,085	1,029	4,125	87	3,844
1996	12,098	1,079	6,037	117	4,865
1997	15,375	1,158	8,172	158	5,887
1998	17,605	1,258	9,622	184	6,541

자료: 보건복지부

노동부의 보육시설 지원내용을 보면 1997년 중 총 228억원을 투입하여 중소기업이 설치하는 공동보육시설 설치비를 무상지원(1개소당 272백만원 기준)하고, 1998년도에는 253억원을 투입하여 사업장직장보육시설 설치비를 무상지원(1개소당 235백만원 기준)하고, 대기업에 대하여는 1개소당 3억원 한도내에서 장기저리(연리 3.5%)로 설치비를 융자하고 있다.²⁷⁾

직장보육시설이라 함은 남녀고용평등법 제12조와 영유아보육법 제7조의 규정에 의거 사업주가 근로자의 취업을 지원하기 위해 설치한 수유·탁아 등 육아에 필요한 시설로서 상시여성근로자 300인 이상인 사업장은 의무적으로 설치하여야 하며 운영비의 50%이상을 부담하여야 한다. 그러나, 직장보육시설의 설치가 여전히 활성화되고 있지 못하여 1997년부터 관련 예산을 확보하여 직장보육시설을 설치하고자 하는 사업장에 다양한 지원을 하고 있다.

<표 7> 직장보육시설에 대한 정부 지원

27) 노동부, 「여성과 취업」, 1999, 214쪽.

구 분	내 용
건축비 및 부대비	80평기준 1개소당 235백만원 한도
보육교사 인건비	1인당 월 55~60만원
용 자	보육시설 증·개축, 개보수시 3억원까지 용자(연리 3.3.5%, 5년거치 5년균등상환)
세제혜택 등	시설설치비의 10%를 소득세 또는 법인세에서 세액 감면하고 운용비의 전액을 손비인정

1998년도의 경우 직장보육시설을 신규설치하는 15개 사업장에 총 3,452백만원의 설치비를 지원하였고 1999년도에도 1,761백만원의 예산을 확보하여 신규설치 10개소 목표로 7개소를 선정 추진중이다.

아울러, 근로복지공단을 통하여 전국 주요지역에 고용보험기금을 활용하여 공공직장보육시설을 설치하고 있으며 1999년 10월 현재 6개소(안산, 창원, 서울금천, 청주, 인천서구, 천안)을 개원하여 운영중이고 2개소(포항, 광양)는 2000년도 중 개원을 목표로 준비중이며, 대전 등 10개소는 부지를 매입하여 공사 또는 설계 중에 있는 등 보육시설확대에 노력하고 있다.

한편 직장보육시설을 설치·운영하고 있는 사업장에 대하여 1995년부터 고용보험기금 등에서 보육교사 인건비를 지원하고 있다.²⁸⁾

<표 8> 보육교사 인건비 지원

28) 노동부, 「여성과 취업」, 1999, 213쪽.

연도별 구분	지 급 기 준	지 급 실 적	
		사 업 장	금 액
1995 (’95. 7. 1. ~)	월 40만원	22개소	67백만원
1996	월 40만원	136개소	598백만원
1997	월 50만원	189개소	1,187백만원
1998	월 55 ~ 60만원	253개소	1,645백만원
1999. 11.	월 55 ~ 60만원	303개소	1,947백만원

다. 구직급여의 기준기간 연장

고용보험법 제31조는 구직급여의 지급요건으로 ① 원칙적으로 이직일 이전 18월간(기준기간) 피보험단위기간이 통산 180일 이상 일 것을 요구하고 ② 근로의 의사능력을 갖추고 취업하지 못한 상태에 있을 것 ③ 중대한 귀책사유로 해고되거나 자기 사정으로 이직하는 등 제한사유에 해당하지 않을 것 ④ 구직노력을 적극적으로 할 것을 규정하고 있다(제1항).²⁹⁾

그러나 이직일 이전 18월간에 질병·부상 기타 대통령령이 정하는 사유로 인하여 계속하여 30일 이상 임금의 지급을 받을 수 없었던 피보험자의 경우에는 18월에 당해 사유에 의하여 임금의 지급을 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간을 기준기간(3년을 초과할 때에는 3년)으로 한다(제2항).

이와 같은 기준기간은 연장사유 중 하나인 “대통령령이 정하는 사유”에 “임신·출산·육아에 따른 휴직”이 포함되었다(시행령 제 40조).

29) 1999. 12. 7.의 법개정으로 2000.4. 1.부터 시행되는 규정이며, 그 이전까지는 피보험단위기간이 통산하여 “12월” 이상일 것이 요구된다.

라. 구직급여의 지급기간 연장

구직급여는 원칙적으로 이직일의 다음 날부터 기산하여 12월내에 소정급여일수(제41조 제1항)를 한도로 지급한다(법 제39조 제1항).³⁰⁾ 그러나 이 12월의 기간 중 임신·출산·육아 기타 대통령령이 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 취직할 수 없는 자가 그 사실을 직업안정기관에 신고한 경우에는 12월의 기간에 그 취직할 수 없는 기간을 가산한 기간(4년을 넘을 때에는 4년)내에 제41조 제1항의 규정에 의한 소정급여일수를 한도로 하여 구직급여를 지급한다(법 제39조 제2항).³¹⁾

여기서 “대통령령이 정하는 사유”에는 “배우자의 질병 또는 부상”, “본인 및 배우자의 직계비속의 질병 또는 부상”으로 “상시 본인의 간호를 필요로 하는 경우”가 포함된다(시행령 제50조).

마. 상병급여의 지급

구직급여를 받고자 하는 자는 직업안정기관에 출석하여 실업의 신고를 하여야 하며(법 제33조 제1항), 이 날로부터 2주간에 1회씩 직업안정기관의 장이 지정한 날에 출석하여 구직노력을 하였음을 신고하여야 하며, 직업안정기관의 장은 직전 14일간의 각각의 날에 대하여 “실업의 인정”을 한다(법 제34조 제3항).

그런데 수급자격자가 실업의 신고를 한 이후에 질병·부상 또는 “출산으로” 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대하여는 당해 수급자격자의 청구에 의하여 구직급여일액(법 제36조)에

30) 2000. 3. 31.까지는 “이직일의 다음 날부터 기산하여 10월 이내에” 지급한다.

31) 2000. 3. 31.까지 “12”은 “10월”, “4년”은 “3년”으로 읽어야 한다.

상당하는 금액을 “상병급여”로 지급 받을 수 있다(법 제49조 제1항).

상병급여의 지급을 청구하고자 할 때에는 수급자격자가 직접 또는 대리인을 통하여 당해 취업할 수 없는 사유가 없어진 날로부터 14일 이내에 직업안정기관의 장에게 상병급여청구서에 “출산”에 관한 증명서를 첨부하여 제출하여야 한다(시행령 제59조 제1항).

2. 고용정책기본법 등

가. 고용정책기본법

(1) 여성의 고용촉진의 지원

1993. 12. 27. 제정되어 1994. 7. 1. 시행된 고용정책기본법(1998. 2. 20. 최종 개정)은 국가가 고용에 있어서 ① 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 ② 직업에의 적응을 용이하게 하기 위한 직업능력의 개발·향상 ③ 복지시설의 확충 등을 통하여 여성의 취업기회의 확대에 노력할 것을 규정하고 있다(제17조 제1항).

이에 따라 남녀의 고용평등과 여성의 취업기회의 확대에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다고 하였다(제2항). 남녀고용평등에 관하여는 이미 고용정책기본법이 제정되기 이전인 1988년에 시행된 남녀고용평등법이 있으나 여성의 취업확대에 관한 법률은 아직 제정되지 않았다.

(2) 취업기회의 균등한 보장

사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신지역 또는 출신학교 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다(제19조).

근로기준법이 사용자에 의한 남녀의 차별적 대우, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 한 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하고 있는데 비해, 고용정책기본법은 모집·채용에 있어서의 성차별을 금지하여 균등한 취업기회를 보장하도록 하였다. 모집·채용에 있어서의 성차별금지는 남녀고용평등법의 취지와 같다.

(3) 고용촉진훈련의 실시 및 고용촉진시설의 설치·운영

고용정책기본법에 의하면 국가 및 지방자치단체는 실업자·생활보호대상자·비진학청소년 또는 영세농어민 등이 그 능력에 적합한 직업에의 취업을 용이하게 하고, 이를 촉진하기 위한 고용촉진훈련을 실시할 수 있다(제20조 제1항).

시행령 제15조 제2항은 고용촉진훈련실시기간에 관한 규정을 두고 있으며 “영유아보육법 제10조의 규정에 의한 교육훈련시설”은 여기에 해당한다(시행규칙 제3조 제4호)

또한 이 법은 근로자의 원활한 이동 및 고용을 촉진하기 위하여 노동부장관이 “여성근로자의 고용촉진을 위한 시설”을 설치·운영할 수 있도록 하였고, 이 시설의 설치·운영을 지방자치단체의 장에게 위임하거나, 공공단체 또는 비영리법인에게 위탁할 수 있도록 하였다(제21조).

나. 직업안정법

(1) 여성차별금지

1994. 1. 7. 전면개정되어 1994. 7. 1. 시행된 직업안정법(1999. 2. 8. 최종개정)은 “누구든지 성별·종교·사회적 신분 또는 혼인여부 등을 이유로 직업소개·직업지도 또는 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 받지 아니한다”(제2조)고 규정하고 있다.

이 법은 남녀고용평등법이 “모집·채용”시부터의 차별을 금지하고 있는데 비해, 모집·채용의 전단계인 “직업소개·직업지도”에서부터의 남녀차별은 물론 혼인여부에 따른 차별도 금지하고 있는 것이 특징이다.

(2) 취업알선기능보장

노동부 46개 지방노동사무소에 고용보험과를 설치하고 중앙직업안정소를 중앙고용정보관리소로 확대개편하였으며, 취업알선전산망을 고용보험정보시스템으로 전환하는 등 취업알선 기능을 보장하였다. 1997년 이래 공공, 사업내, 인정 취업알선기관을 통하여 951천명의 여성취업을 알선하였다.

<표 9> 여성취업 알선실적

단위: 명			
년도별	취업알선	취업자	취업률
1996	121,864	8,274	17.0%
1997	307,214	18,228	19.2%
1998	951,553	64,585	7.9%

또한 단시간 근로자 보호규정을 법제화하고 선택적 근로시간제를 도입(1997. 3.)하는 등 여성이 가정과 직장을 병존할 수 있는 근

로 형태를 제도화하여 운영하도록 하였다.

다. 근로자직업훈련촉진법

1997. 12. 24. 제정되어 1999. 1. 1. 시행된 근로자직업훈련촉진법은 종전의 직업훈련기본법을 대체한 것이다.

(1) 직업능력개발훈련시설

1) 법적 근거

법 제2조는 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상하게 하기 위하여 실시하는 훈련을 “직업능력개발훈련”이라고 정의하고, “직업능력개발훈련시설”이라 함은 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설치된 직업훈련원·직업전문학교 등의 시설과 직업능력개발훈련교사를 양성하기 위하여 설치된 시설로서 대통령령이 정하는 것이라 하였다.

직업능력개발훈련시설의 범위에는 “노동부령이 정하는 직업능력개발훈련시설”을 포함시켰고(시행령 제3조), 여기에 “여성의 직업능력개발을 위하여 설치된 시설로서 남녀고용평등법 제21조의 규정에 의한 경비보조를 받는 시설”이 있다(시행규칙 제2조 제1항 제1호).

2) 직업능력개발

여성인력이 산업현장에 적극적으로 참여할 수 있도록 직업능력의 개발과 직업안정망을 정비하고 가정과 직장을 병존할 수 있는 근로형태개발을 추진하고 있으며 여학생도 공업고등학교에 진학할

수 있도록 여자공고 신설 등을 촉진한 바 있다.

그리고 1997년도 직업훈련을 받은 여성은 39,388명으로 전체훈련생 245,044명의 16.1%를 차지하였다. 또한 공공직업훈련기관의 여성훈련생비율은 1996년 11.7%에서 1997년에는 18.9%로 증가하였다.

1998년도 직업훈련을 받은 여성은 74,077명으로 전체훈련생 481,595명의 15.4%를 차지하였다. 또한 공공직업훈련기관의 여성훈련생비율은 1997년의 18.9%에서 1998년에는 17.2%로 감소하였다.

<표 10> 여성직업훈련

연 도	계	공 공	사 업 내	인 정
1993	32,682	2,682	22,013	7,988
1994	35,283	2,663	26,100	6,520
1995	37,644	2,555	29,291	5,798
1996	34,077	5,174	22,367	6,536
1997	39,388	9,296	23,112	6,980
1998	74,077	31,409	29,955	12,713

3) '일하는 여성의 집' 설립·운영

가사나 육아로 인하여 정규직업훈련 기관에서 훈련을 받기 어려운 기혼여성들의 직업능력 개발기회를 부여하고, 주부 등 잠재인력의 취업을 지원하는 등 경제활동을 촉진시키기 위하여 '일하는 여성의 집'을 설립·운영하고 있다. 1993년부터 1998년까지 35개소를 설립하였고 1999년에 9개소를 신규 설립하였다.

일하는 여성의 집에서는 컴퓨터, 전자출판, 독서지도사, 조리사, 미용사, 가사종사자 등의 직종을 중심으로 6월 미만의 단기직업훈련을 실시한 후 사업체 등과의 연계를 통하여 취업을 지원하고 있

다. 1993년 설치 이래 1998년까지 42,608명에게 직업능력개발사업을 실시하여 18,109명에게 일자리를 제공하였으며, 100,474명에게 사회문화교육을 실시하였다.

<표 11> 일하는 여성의 집 설치 현황

구분	계	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
개소수	44개소	3개소	3개소	3개소	3개소	5개소	18개소	9개소
지역		서울 노원, 부산동구, 광주	대구, 대전, 인천	마산, 안양, 청주	서울 강서, 군산, 부천	서울 송파, 부산 동래, 구미, 천안, 목포	서울 동작, 은평, 마포, 구로, 관악, 금천, 성북, 용산, 제주, 성남, 음성, 울산, 칠곡, 춘천, 전주, 포항, 인천 남구, 보령	서울 동대문, 강북, 강남, 광진, 서초, 수원, 기해, 논산, 인천 서구

<표 12> 일하는 여성의 집 운영현황

단위: 명

연도별	직업능력개발사업		취업알선	사회교육	탁아시설이용
	교육	취업			
계	38,459	17,278	233,971	88,732	116,178
1993	1,210	358	742	2,419	1,090
1994	2,911	971	9,149	5,308	3,008
1995	4,543	2,269	38,698	8,178	17,482
1996	5,926	3,071	76,863	15,024	19,693
1997	10,012	5,034	64,191	24,454	33,252
1998	18,006	6,406	54,822	45,091	127,445
1999. 6.	15,412	4,178	36,750	22,986	29,207

(2) 직업능력개발훈련의 기본원칙

근로자에 대한 직업능력개발훈련으로서 여성근로자에 대한 것은 중요시되어야 한다(법 제3조 제4항 제3호).

(3) 실업자 등의 고용촉진훈련

법 제16조는 “국가 등은 실업자·비진학청소년·생활보호대상자·전업농어민·군전역자 또는 군전역예정자 등의 고용촉진을 위한 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다”고 규정하였다.

이에 따른 “생활보호대상자”에는 “모자보건법 제5조 규정에 의한 보호대상자”가 포함되어 있다(시행령 제12조 제1항 제5호).

(4) 특별훈련과정 등의 설치

법 제18조는 “공공직업능력개발훈련시설의 장은 비진학청소년·장애인·고령자·주부·군전역자·군전역예정자 등에 대한 직업능력개발훈련의 기회를 확대하기 위하여 특별훈련과정을 설치·운영할 수 있다”고 규정함으로써 “주부”를 위한 특별과정 설치가 가능하도록 하였다.

라. 근로자의 생활향상과 고용안정지원에 관한 법률

1997. 8. 28. 제정되고, 1998. 1. 1.에 시행된 근로자의 생활향상과 고용안정지원에 관한 법률(1998. 2. 20. 최종개정) 제21조는 노동부장관이 단체협약 또는 취업규칙 등에 이직한 고령자 및 “여성”중 대통령령이 정하는 자를 재고용하는 제도를 설정하고, 이직자를 재고용하는 사업주에 대하여 장려금을 지급할 수 있도록 하였다.

3. 근로여성정책 및 집행기구의 확대

21세기에는 미래정보화 사회에서 요구되는 새로운 행정수요에 대응하여 여성의 사회참여 기회를 확대하고 이들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 지원하기 위하여 근로여성정책 및 집행기구를 확대·개편하였다.

가. 근로여성국 신설

여성유휴인력에게 일할 기회와 능력을 부여하는 등 새로운 행정수요에 대비하고 관련 정책개발을 위해 1996년 6월 노동부 본부에 '근로여성국'을 신설하고 '근로여성정책과'와 '부녀소년지원과'를 소속부서로 두었다.

신설된 '근로여성국'에서는 여성근로자들의 근로조건을 보호하는 동시에 재택근로, 시간제근로, 기혼여성 재고용제도 등 새로운 고용형태에서 여성이 안심하고 일할 수 있는 환경을 만들어 지원하는 등 근로여성을 위한 정책을 개발 시행하고 있다. 아울러 여성에 대한 차별의식과 관행을 개선하고 고용평등의식을 함양하는 등 실질적인 남녀고용평등을 실현하게 하고, 근로여성의 모성보호, 육아휴직제, 직장보육시설 및 일하는 여성의 집 설립·운영 등 기혼여성이 계속 취업할 수 있는 종합적인 정책개발을 가능하게 하였다.

나. 6개 지방청 '근로여성과' 신설

새로운 근로여성정책 개발기구 신설과 함께 이를 효율적으로 집행할 수 있도록 하기 위하여 1995년 5월에는 6개의 지방노동청에

‘근로여성과’를 신설하였다.

‘근로여성과’에서는 고용현장에서 발생하는 남녀차별을 개선하고 실질적인 남녀고용평등을 위하여 지도·감독하는 한편 여성이 마음 놓고 직장생활에 전념할 수 있도록 직장보육시설의 설치·지원, 육아휴직 및 여성재고용제도의 활성화 등 정책에 대한 집행 기능을 전담할 수 있게 하였다.

4. 제1차 근로여성복지기본계획의 추진성과 평가³²⁾

가. 개요

1994년부터 1997년간의 근로여성복지기본계획의 추진결과 여성의 직업훈련 기회 및 취업알선 확대, 육아휴직장려금 및 여성재고용장려금의 지급, 보육시설의 확충, 여성공무원 채용목표제 등에 있어서는 그 성과가 큰 것으로 평가된다.

우선, 직장보육시설 확충, 육아휴직장려금 지급 및 여성직업훈련 강화에 힘입어 여성경제활동참가율은 1992년 47.3%에서 1997년 49.5%로 대폭 증가하였다.

특히 연령별 경제활동참가율에서 전통적으로 M자형 구조를 이루며 매우 저조하였던 출산 및 육아기간 25~34세 연령층의 경제활동참가율이 1992년 44.1%에서 1996년 51.5%로 6%포인트나 상승하였다. 그러나 아직 선진국에 비하여 여성경제활동참가율 및 25~34세 여성의 경제활동참가율은 낮은 실정이다.

그리고 지속적인 남녀고용평등법 이행지도 및 여생원제도 폐지

32) 노동부, 「여성과 취업」, 1999, 218쪽.

등에 힘입어 남녀근로자간의 임금격차가 현저히 축소되었다. 즉 1993년 남성임금의 56.7%에 불과하던 여성근로자의 임금이 1997년 62.1%로 상승하였다.

앞으로도 기혼여성근로자의 증가 등 여성근로자의 근속년수가 길어지고 실질적인 남녀고용평등실현에 의한 고임직 여성수의 증가에 따라 남녀간 임금격차는 지속적으로 개선될 것으로 보인다.

그러나 산전후 휴가기간의 연장, 가내근로자 및 파견근로자 보호 대책 수립 등의 추진은 미흡하여 1998년~2002년 실시되는 제2차 근로여성복지기본계획에 포함되어 계속 추진되어야 할 것이다.

나. 취업여건의 개선

직장보육시설 설치지원, 육아휴직장려금 지급 및 여성재고용장려금 지급제도의 도입은 출산과 육아로 인해 취업도중에 퇴직하는 여성수를 감소시키는데 많은 도움이 되었으며 육아휴직장려금을 사업주에게 지급함으로써 사업주가 근로여성의 육아휴직을 쉽게 허용할 수 있는 기반을 마련하여 근로여성이 직장생활을 계속하는데 커다란 도움을 준 것으로 나타났다.

1997년 여성경제활동참가율이 49.5%를 보였으나, 육아휴직장려금 지급, 여성재고용장려금 실시, 직장보육시설 설치확대 등으로 인하여 점차 선진국수준으로 접근할 수 있을 것으로 기대된다.

그러나 여성인력의 효율적 활용을 위하여 보육시설을 크게 늘렸으나 대부분 놀이방 등 영리를 목적으로 하는 지역보육시설이며, 그나마 110만명으로 추산되는 수탁대상 아동수에 비하면 여전히 부족한 상태이다.

특히 직장보육시설은 사업주의 관심부족과 정부지원 미흡 및 이에 대한 홍보미흡 등으로 시설확충이 활발하지 못했으므로 효과를

거두기 위해서는 정부의 지원제도를 획기적으로 개선할 필요가 있는 것으로 평가된다.

직장보육시설은 민간보육시설에 비하여 보육료가 저렴하고 시설이 우수하며, 여성근로자들이 근무시간에 맞춰 편리하게 이용할 수 있어 동 시설이 충분히 확충되면 근로조건 개선과 국가경쟁력 확보에 크게 이바지 할 것으로 기대된다.

다. 남녀고용평등의 기반 마련

남녀고용평등법의 개정보완, 모집·채용광고에 대한 모니터링 및 남녀고용평등법 이행지도와 지속적인 홍보활동은 그 동안 사업장에 만연했던 여성차별적 의식 및 규정을 개선하는 등 많은 성과를 거두었으며, 사회일반의 고용평등의식을 제고하는데도 상당한 기여를 하였다. 그러나 면접, 승진, 배치 등에 있어서의 암묵적인 성차별 의식 및 관행으로 인해 고위직, 전문직 등의 여성비율은 극히 저조하여 실질적인 고용평등의 구현은 아직도 미흡한 것으로 평가된다.

50대 그룹 대졸여성 채용비율은 1990년 4.2%에서 1996년 12.1%로 꾸준히 증가하고 있으나, 1996년도 전체 대졸자 중 여성의 비율이 41.4%로 대폭 상승한 점을 감안하면 매우 미미한 수준에 불과하며(1997., 노동부 「50대그룹 대졸자채용실태조사」) 100대 기업 여성인력관리 실태조사결과 관리직 여성근로자 비율은 겨우 2.8%에 불과하였다(1997. 여성개발원).

특히, 5인 이상 사업체의 여성근로자 중 56%가 근무하는 5인 이상 100인 미만 사업장의 경우 남녀고용평등에 대한 인식 및 이해가 크게 부족한 실정으로 나타났다. 즉 모집·채용광고에 대한 모니터링 결과에 의하면 법위반업체의 80% 이상이 100인 미만 영세사업장으로 나타난 것이다.

따라서 남녀고용평등에 대한 의식과 사회적 분위기가 크게 개선되지 않은 행정환경에서 법위반에 대한 감독 및 처벌만으로 고용평등을 실현하는데에는 일정한 한계가 있으므로 성차별행위에 대한 감독·처벌강화 보다는 사업주의 자발적인 고용평등 실현의지를 유도할 수 있는 시책을 적극 추진할 필요성이 증대되고 있다.

5. 제2차 근로여성복지기본계획(1998년 ~ 2002년)의 주요내용³³⁾

전체 경제활동인구의 41%를 차지하고 있는 여성인력의 적극적인 개발·활용은 우리경제의 고비용 저효율 구조를 개선하고 산업인력 부족을 완화하여 국가경쟁력 제고에 기여함으로써 복지국가의 실현을 앞당길 수 있다.

21세기 정보화, 지식화 사회의 도래로 섬세하고 유연한 감성을 지닌 여성의 능력활용의 폭이 넓어지고, 노동시장에서의 여성의 역할이 더욱 큰 비중을 갖게 될 것이다. 특히 1998년 이후 우리 경제는 기업의 설비투자감소와 산업구조조정으로 실업률이 증가되고 가계의 소득원으로서 여성의 역할이 커질 것으로 예상되며 임금수준의 안정과 중소기업의 인력부족을 해소하여 국가경쟁력을 강화하기 위해서도 여성인력 활용의 필요성이 더욱 증대할 것이므로 여성근로자 고용안정과 여성인력의 산업인력화를 위한 적극적인 대책이 필요하다.

1998년부터 시작된 제2차 근로여성복지기본계획은 여성고용의 활성화를 위한 기반을 확충하고 노동시장에서 여성들이 능력을 충

33) 노동부, 「여성과 취업」, 1999, 220쪽.

분히 발휘할 수 있는 여건을 조성함과 동시에 차세대를 낳고 기르는 여성에 대한 모성보호에 기본목표를 두고 있으며 주요내용은 다음과 같다.

가. 여성이 경쟁력 우위를 갖는 인력을 양성하고, 직업능력개발기회를 확충한다.

- 공공훈련기관의 여성훈련생 비율을 15% → 25%(2000년)로 상향조정하고 정보통신기술, 산업디자인 등 여성적합학과 개설확대
- 이공계 고교와 대학의 진학기회를 확대하고, 경찰대학·사관학교는 10%, 철도전문대는 30% → 50%(2000년)의 입학률 제고
- 정보화 여성전문인력 양성을 위해 한국정보통신대학원대학교에 정원의 일정비율을 여학생으로 선발

나. 주부 등 여성잠재인력의 산업인력화를 촉진한다.

- 직업훈련을 받는 여성의 비율(1996년 15.6%)이 낮고 공공직업훈련기관의 훈련직종, 훈련시간, 편의시설 등의 남성위주로 되어 있어 여성인력양성기능 강화 필요
- 따라서 공공직업훈련기관에 주부를 위한 특별훈련과정을 확충(2000년까지 34개교 62개반 개설)하고 이들이 가사를 돌보면서 직업훈련을 받을 수 있도록 하루 34시간 정도의 탄력시간제 훈련방식을 도입
- 주부 등의 직업능력개발을 지원할 수 있도록 '일하는 여성의 집'을 17개소 → 42개소(2002년)로 확충함

다. 고학력 여성의 취업지원을 강화한다.

- 우리 나라 대졸여성의 취업률(59.3%)이 남학생(77.2%)에 비해 월등히 낮아 고학력 여성의 능력이 사장되고 있어 이들의 취업지원 촉진

※ 50대 그룹 대졸여성 채용비율: 12.1%(1996년)

- 신규 졸업 여대생을 위한 취업지원창구 설치
 - 대도시 지방노동관서, 인력은행 등에 한시적으로 2~3개월 동안 여자대졸자의 취업확대를 위한 취업전담창구를 설치하여 취업정보제공, 채용차별 여부 지도
- 면접위원회에 여성을 포함시키도록 권고
 - 여성이 채용면접에서 불이익을 받지 않도록 우선 50대 그룹의 면접위원회에 여성을 포함시키도록 지방노동관서를 통해 권고

라. 민간기업의 여성고용을 촉진하기 위해 여성고용우수기업을 지원한다.

- 여성고용비율 증가율, 여성채용비율 증가율, 관리직 여성비율 증가율, 직장보육시설 설치유무 등을 '노사협력 우량기업'선정 기준에 반영하여
 - 여성고용 우수기업에게 정부물자 조달시 우선권 부여, 산업기술 연수생 우선배정 등 지원을 강화

마. 여성이 직장과 가사를 병행할 수 있도록 직장보육시설 확충 등 노동공급 인프라를 구축한다.

- ‘영·유아보육사업 확충대책(1995년 ~ 1997년)’ 추진결과 12,098 개소(1996년)의 보육시설을 확보하였으나
 - 사업장 보육시설은 50개소로서 목표 1,200개소 대비 4%로 크게 부족
- 취업여성이 결혼을 할 경우 자녀를 안심하고 맡아줄 탁아제도가 지극히 미비하므로 여성은 자녀로 인해 직장을 그만둘 수밖에 없음
 - ※ 25 ~ 34세 여성의 경제활동참가율은 20 ~ 24세에 비해 16%포인트(약 60만명 추산)나 감소하나 남성은 35%포인트(약 140만명 추산) 증가
- 사업장보육시설 부족은 여성근로자의 계속취업을 어렵게 하는 요인이 되고 있어 이의 확충이 시급한 실정임
- 육아에 따른 비용을 기업에게 떠맡길 경우 이윤극대화를 추구하는 기업은 여성채용을 기피할 것이므로 이를 사회나 국가가 부담하는 것이 여성인력활용을 극대화할 수 있음
 - ※ 지금까지는 정부의 재정지원도 미미하였으며 1997년부터 최초로 국가재정인 일반회계에서 32억원을 확보하여 설치 추진
- 사업장보육시설을 50개소 → 250개소(2002년)로 확충
 - 중소기업의 보육시설 설치활성화를 위하여 5개년간 367억원을 국고에서 지원하고 고용보험기금에서 2,153억원을 투입하여 250개소의 보육시설(총 2,520억원)을 설치해 나갈 계획임
- 보육시설 운영지원 확대
 - 보육교사 인건비 지원수준 연차적으로 확대하고 중소기업우대
 - 6세 미만 아동의 보육비에 대한 소득공제 실시(1998년)
 - 보육시설용 교재와 교구에 대한 특별소비세 면제(1998년)
- 보육비지급 사업주에게 지급보육비의 일부지원
- 단시간 근로와 재택근로의 확대를 위하여 적합직종 개발과

직업훈련기회를 확대하고 인력은행, 백화점 등에 단시간근로 은행(Part-Bank)를 개설 운영

- 근로자가 그 가족의 간호로 인해 취업을 중단해야 할 경우 계속취업이 가능하도록 지원하기 위해 1년 이내의 가족간호 휴직제도 도입

바. 고용기회의 균등실현을 통하여 여성의 사회진출을 촉진하고 직장내외에서 여성이라는 이유로 차별을 받지 않도록 한다.

- 법규와 제도상의 형식적 남녀고용평등은 이룩되었으나 채용, 승진, 배치에 있어서 성차별 인습과 관행이 남아있어 여성의 사회진출에 장애요인이 됨
- ※ 50대 그룹 관리직(과장급 이상) 여성근로자 비율은 0.7%에 불과(1996년)
- 전국 주요신문의 구인광고 내용을 모니터링하여 모집·채용 시 성차별을 시정
- 여성근로자의 56.9%가 집중되고 있는 100인 미만의 업체(17만 7천개소)에 대해 중점적으로 취업규칙의 성차별 내용시정 지도
- ‘성차별기업 공표제도’를 도입하여 성차별 사례를 시정치 않는 기업을 공표함으로써 사업주의 자율적인 남녀고용평등 이행을 유도
- 행정·외무고시 및 7급 공채에서 10%의 여성공무원 채용목표를 2000년까지 20%로 단계적으로 제고
- 공기업 여성고용인센티브제 활성화를 위해 매년 여성채용 계획을 정부에 보고하도록 하고 우수기관 표창·홍보

사. 여성근로자만이 경기침체로 인한 일방적인 희생자가 되지 않

도록 여성근로자의 부당해고 예방을 위한 지도강화 등 여성고용안정을 강화한다.

제7장 평가와 전망

1. 평 가

1948년 제헌헌법에서의 남녀평등 조항과 1953년 제정된 근로기준법 제5조의 남녀균등처우 조항 및 제5장의 여성특별보호규정이 시행되었지만 우리 사회에서의 남녀평등은 요원한 것으로 보였다.

1987년 현재 월 평균급여는 322,446원이었고 남자는 390,139원, 여자는 198,734원으로 여성의 평균임금이 남성 평균임금의 50%에 불과했다.³⁴⁾ 이 시점에서 여성계의 끈질긴 요청에 따라 1987년 10월 28일 헌법개정시 “여자는 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다”(제32조 제4항)는 규정을 삽입하게 되었다. 같은 해 12월 4일에는 남녀고용평등법이 제정되어 1988년 4월 1일 시행되었다. 이듬해에는 여성단체등의 적극적인 요구에 따라 남녀 동일가치노동 동일임금 조항이 삽입되기에 이르렀다.

우리 나라에서는 남녀고용평등법이 시행됨으로부터 전통적인 남녀차별의식에 서서히 변화가 일어나기 시작하였다. 1989년 남성에 계만 지원자격을 부여한 모집광고를 낸 8개 회사를 서울지역 여대생대표자협의회가 고용평등법 위반으로 서울지방검찰청에 고발하고 이들 회사에 대해 각 100만원 벌금을 부과한 것이 고용평등법을 적용한 최초의 사법적 판단이었다.

이 사건에 앞서 한국통신공사의 남녀 12년 차등정년제가 법의 심판대에 올랐다. 1983년에 제기한 정년해고무효확인소송에서 제1심(1983년)과 제2심(1985년)에서 패소하였으나 고용평등법이 시행

34) 노동부, 「직종별 임금실태조사 보고서」, 각년도

된 이후 내려진 대법원판결(1988. 12. 27.)은 “모든 사정들을 종합하여 여성전용직종으로 보여지는데도 합리적인 이유 없이 여성근로자들이 조기퇴직토록 부당하게 낮은 정년을 정한 것이라면, 이는 근로기준법의 남녀차별금지 규정에 해당되어 무효”라고 하였다.

이 사건은 근로기준법상의 균등처우 규정 위반 사건으로서 다루어졌으나 고용평등법 시행 이유에 선고된 상고심판결은 사회적으로 크게 주목을 받았다.

복직된 여성이 다시 53세에 이르러 정년퇴직하게 되자 이 여성은 1992년 그 사이 개정된 정년규정이 여전히 남녀간 5년의 차등을 두고 있다며 새로이 소송을 제기하였다. 이에 대해 대법원(1996. 8. 23.)은 “교환직렬에 대하여 다른 일반직 직원과 비교하여 5년간의 차등정년을 둔 것은 사회통념상 합리성이 없다고 단정하기 어렵다”며 원심을 파기하였다.

1983년부터 1999년 재상고에 이르기까지 무려 16년 이상 진행된 이 사건은 고용현장에서의 남녀평등의식을 제고하는데 매우 중요한 역할을 하였다. 그 사이 남녀고용평등법 위반사건에 관한 판례가 서서히 축적되어 가고 있다. 이 연구에서 고용평등법 관련 사건을 다수 소개한 것도 그와 같은 이유에서이다.

1995년 9월 북경에서 개최된 제4차 세계여성대회는 우리 나라의 남녀평등법제를 강화하는 중요한 계기가 되었다. 같은 해 12월 30일 여성발전기본법이 제정된 것이다. 1996년 7월 1일 시행된 이 법은 여성에 관한 다양한 의제를 종합적으로 규정한 법으로서 다른 나라에서도 그 예를 찾아보기 힘들다. 1999년의 월 평균급여에는 1,131,621원이었고 남자는 1,261,941원, 여자는 789,063원으로서 여성의 평균임금이 남성 평균임금의 62.5%에 달하였다.³⁵⁾ 임금격차를

35) 노동부, 「직종별 임금조사실태 보고서」, 각년도

12.5% 줄이는데 10년의 세월이 걸린 것이다.

그러나 1997년 가을에 들여 닦친 외환위기는 급속한 구조조정과 노동시장의 유연화를 요구하였고 그 과정에서 여성노동자들은 1차적으로 희생되었다. 1995년 7월 1일 시행된 고용보험법등 고용관련 법상의 규정을 활용하여 여성고용촉진장려금, 육아휴직장려금 등을 통하여 여성고용촉진을 도모하고 있으나 미흡한 실정이다. 특히 모성보호비용의 사회적 분담이 이루어지지 않는 현실에서 여성고용의 확대는 한계에 달하고 있다. 출산비용은 의료보험에서, 육아비용은 고용보험에서 부담하게 하는 등 사회보장체계의 과감한 개혁이 요청되고 있다.

1999년 2월 28일 제정되어 같은 해 7월 1일 시행된 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률은 남녀평등이념의 구현을 위한 새로운 전기를 제공해 주고 있다. 이 법은 고용현장에서의 남녀차별 뿐 아니라 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서의 차별을 금지하는 등 사회의 모든 영역에서의 남녀평등의 실현을 목적으로 하고 있다. 차별금지법 시행 이래 여성특별위원회는 2000년 1월 현재까지 2건의 시정 권고를 한 바 있다.

2. 전 망

위와 같이 보면 우리 나라의 경우 남녀평등 법제도는 상당한 정도 갖추어져 있어 다른 나라에 비해 크게 손색이 없다고 할 수 있다. 말하자면 hardware는 그런대로 마련되어 있다. 문제는 software에 있다. 법제도라는 그릇을 활동하여 그 내용을 채워 가는 의식과 노력이 충분한가 하는 것이다.

예컨대 남녀고용평등법상 모집·채용, 임금 등, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고에서의 차별, 직장내 성희롱 예방, 육아휴직, 보육시설 등에 관하여 근로자는 사업주에게 고충의 신고를 할 수 있고, 사업주는 이를 고충처리기관에 그 처리를 위임하는 등 자율적 해결을 위해 노력해야 한다(제14조). 이에 따라 상시근로자 30인 이상의 사업장에는 고충처리기관을 설치해야 한다(시행령 제11조). 사업장내에서 자율적 해결이 되지 아니한 때에는 근로자·노동조합과 사업주 쌍방 또는 일방은 지방노동행정기관장에게 고충해결지원을 요청할 수 있고, 지방노동행정기관장은 관계당사자에게 조언, 지도, 권고를 하거나 고용평등위원회에 조정을 의뢰한다(법 제15조).

고용평등법 시행 이래 이와 같은 고충처리기관과 고용평등위원회를 활용하는 일이 두드러지지 않고 있다. 사회적인 관심을 일으킨 사건은 대부분 여성단체를 통해 제기된 사건들이다. 이렇게 보면 고용평등법 위반사건의 경우 1차적으로 사업장내에서 자율적 해결을 도모하고, 2차적으로는 지방노동행정기관을 활용하도록 한 법률상의 제도가 피해여성들에게는 아직 친숙하지 않다고 할 수 있다.

이에 비해 여성단체의 역할은 더욱 중요시되고 있다. 1999년 12월 제대군인 채용시 가산점을 주도록 규정한 제대군인 지원에 관한 법률 제8호 제1항등에 대한 위헌 결정을 이끌어낸 것도 여성단체들이다. 이는 피해여성들이 문제를 주로 남성들로 구성된 “내부의” 고충처리기관을 통하기보다는 차라리 “외부의” 여성단체를 통하여 해결하려하기 때문이다.

따라서 법제도 운영에 있어서 중시되어야 하는 것은 현실적으로 고충처리기관과 고용평등위원회에 여성위원이 포함되어 있는지 여부이다. 고충처리기관은 노사동수로 구성하되 당해 사업장에 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 여성근로자대표를 근로자를

대표하는 자로 하여야 한다(고평법 제14조 제2항). 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 노사협의회가 설치되어 있는 사업에는 ① 노사협의회의 근로자위원의 대표가 여성인 경우와 ② 노사협의회 근로자위원의 3분의 1이상이 여성인 경우에는 이 노사협의회를 고충처리기관으로 본다(고평법 시행령 제11조의 2 제3항).

그러나 노사협의회와 근로자위원 뿐만 아니라 노동조합의 임원으로 여성이 참여하는 비율은 극히 낮은 것이 현실이다. 따라서 법제도의 형식으로 남녀고용평등을 완비한다고 하더라도 노동조합을 비롯한 각종 사회적 제도에 여성이 참여하는 비율이 낮은 한, 남녀의 실질적 평등을 실현하기 어렵다고 볼 수 밖에 없다.

나아가 고용평등의 영역이 별개로 존재하는 것이 아니라 사회적·문화적·정치적 영역과 불가분의 관련을 갖고 있는 것임을 확인하게 된다. 모성보호비용의 사회적 분담도 고용보험법등의 법개정을 전제로 한다. 입법기관에 여성대표의 비율이 현재와 같이 극히 낮다면 이른 시일내에 법개정을 기대하기는 어려울 것이다.

【참고문헌】

- 금동신·김순희, 「실업방지와 고용안정정책」, 한국노총 중앙연구원, 1999.
- 김경애, 「한국여성의 노동과 섹슈얼리티-여자 팔자 뒤옹박 팔자-」, 풀빛, 1999.
- 김엘림, 「남녀고용평등법 해설」, 노동부, 1991.
- _____, 「여성발전기본법의 내용과 과제」, 한국여성개발원, 1996.
- _____, 「남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제」, 한국여성개발원, 1999.
- 노동부, 「50대그룹 대졸자채용실태조사」, 1997.
- _____, 「母性保護費用의 社會的 分擔方案」, 1999.
- _____, 「여성과 취업」, 1988. 이태 각호
- _____, 「女性親和的인 就業斡旋體系 構築 및 內實化 方案」, 1999.
- _____, 「여성유망직종 70선」, 1999.
- _____, 「일본의 근로여성 관련 자료집」, 1995.
- 노사관계개혁위원회, 「여성 및 비정규 근로/단체교섭과 단체협약」, 1996.
- _____, 「여성 및 비정규 근로」, 1996.
- 대통령직속 여성특별위원회, 「남녀고용평등지표 개발」, 1999.
- _____, 「남녀차별금지및구제에관한법률 시행관련 설명 자료」, 1999.
- _____, 「남녀차별금지기준에 관한 공청회」, 1999.
- _____, 「여성백서」, 1999.

- 문강분, 「성희롱 예방가이드」, 매경인력개발원, 1999.
- 박진영, 「여성의 조직활동 참여 요인에 관한 연구」, 이화여대 대학원 석사학위논문, 1998
- (사)한국여성노동자회협의회, 「여성의 직업교육·훈련 어떻게 확대할 것인가」, 1996.
- 서진영, 「여자는 왜?」, 동녘, 1991.
- 신인령, 「여성·노동·법」, 풀빛, 1988.
- 여수봉, 「한국의 여성노동시장」, 한국노동연구원, 1991.
- 이광택, “근로현장의 고용차별실태와 개선방안”, 「女性研究」, 韓國女性開發院 刊, 제7권 제4호 (통권 제25호) 1989. 겨울.
- _____, “동등노동·동일임금의 내용과 과제” (한국여성단체협의회 주최 「동일노동·동일임금의 내용과 과제」 세미나 주제발표 연) 1991. 10. 22.
- _____, “歐美的 남녀고용평등 관련 법제 및 남녀동일임금 판례연구” (한국가정법률상담소 주최 「남녀고용평등 실현을 위한 토론회」 주제발표) 1991. 11. 29.
- _____, “男女雇用平等法에 비추어 본 女行員人事管理制度 改編案”, 「人權과 正義」大韓辯護士協會誌, 1992. 1.(通券 第185號).
- _____, “비정형근로의 법적보호” (한국여성단체협의회 주최 「여성인력의 불안정고용실태 및 그 대책」 세미나 주제발표) 1992. 6. 9.
- _____, “남녀고용평등법 개정방향” (한국여성단체협의회 주최 「'93 남녀고용평등 실현을 위한 심포지움」 주제발표) 1993. 11. 22.
- _____, “고용정책 및 직업안정 관련법과 여성” (한국노동조합총연맹 주최 <여성위원회 4주년 기념 지도자세미나> 「여성노동자의 법적권리와 의식개발」 주제발표) 1995. 3.

- _____, “성적 괴롭힘은 심하고 철저해야 하는가”, 月刊「勞動法律」, 1995. 10.(통권 53호).
- _____, “施行 10年을 맞은 男女雇傭平等法の 發展方向”, 「法學論叢」, 國民大學校 法學研究所 刊, 第10輯, 1998.
- 이향순, 『미국의 고용평등제도에 관한 연구-적극적 조치를 중심으로-』, 한국노동연구원, 1997.
- 이향순·김경희, 『여성고용 확대와 고용평등을 위한 적극적 조치: 시험적 모델의 모색』, 한국노동연구원, 1996.
- 전문직여성클럽한국연맹, 『여성청년실업, 해결책을 찾는다』, 1998.
- 정무장관(제2)실 정책자료, 『유엔과 여성(I)-유엔주관 세계회의의 주요문서 여성관련 사항-』, 1994.
- _____, 『여성관련 국제협약집』, 1995.
- _____, 『여성잠재인력 고용확대와 평등제고 방안-공단지역 여성노동 수요공급분석을 중심으로-』, 1995.
- _____, 『기업의 여성인력 활용현황과 정책과제』, 1997.
- 정연양, 『여성근로자의 관리실태에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1995.
- 직장보육시설활성화를 위한 연대모임, 『직장보육시설 확대를 위한 정책토론회』, 1997.
- 최강식·정진화, 『여성 잠재인력의 활용방안』, 한국노동연구원, 1997.
- 최정식, 「한국의 여성 노동자 고용정책 결정에 관한 연구-적극적 조치를 중심으로 -」, 고려대학교 노동대학원 노동복지학과 석사학위논문, 1997.
- 한국국제노동재단, 『OECD 고용전략과 경험』, 1999
- 한국노동연구원, 『한국의 여성노동시장』, 1991.
- 한국노동조합총연맹, 『여성노동과 평등』, 1991.

- _____, 『비정규 조직화에 관한 토론회 자료』, 1999.
- 한국노총, 민주노총, 『ILO 여성간부교육자료』, 1999. 6.
- 한국노동정책정보센터, 『'99 노동관계법 - 최신 개정판』, 1999.
- 10.
- 한국여성개발원, 『여성과 성차별』, 1986.
- _____, 『여성의 취업실태조사』, 1992.
- _____, 『21세기와 여성』, 1993.
- _____, 『가족간호휴직제도의 법제화방안 연구』, 1995.
- _____, 『광복이후 여성의 지위변화와 전망』, 1995
- _____, 『고용주지원 보육서비스의 다양화 방안』, 1996.
- 한국여성노동자협의회, 「일하는 여성」, 1991. 5. 이래 각호
- 한국직업능력개발원, 「여성을 위한 효율적 직업훈련체계 구축방안 연구」, 1999.
- 한국여성의전화연합, 『한국여성인권운동사』 1999.
- 황석만, 『여성노동과 노동운동의 과제-여성조합원을 중심으로-』, 한국노총 중앙연구원, 1997.
- 통계청, 『통계로 보는 여성의 삶』, 1999. 7.
- 山田省三, 「雇用機會均等法から性差別禁止法へ」, 『季刊労働法』 178, 1996.
- 桑原昌宏, 「均等法改正, カナダとアメリカからの示唆」, 『季刊労働法』 178, 1996.
- 中野麻美, 「性差別救済手続きに関する提言」, 『季刊労働法』 178, 1996.
- 磯 哲司, 「均等法下の雇用差別の實態: ‘女子學生の就職難’の視点から」, 『季刊労働法』 178, 1996.

- ILO, 『Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations 』 , Geneva, 1998.
- Bundeszentrale für politische Bildung(Hg.), Frauen in Deutschland. Auf den Weg zur Gleichstellung, Heft Nr. 254 der Information zur politischen Bildung, Bonn 1997.
- Geißler Rainer, Sozialstruktur Deutschlands, Opladen 1992.
- Hoecker Beate, Politische Partizipation von Frauen, Kontinuität und Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Politik, Opladen 1995.

[약력 및 주요저서]

서울대학교 법과대학 졸

독일 Bremen대학교 법학박사

Bremen대학교 노동정치연구소 연구위원

한국노동연구원 주임교수

제14차 세계노동법 및 사회보장학술대회 조직위원회 사무총장

(현) 국민대학교 법과대학 교수

(현) 한국노동법학회 부회장

(현) 한국여성단체협의회 자문위원

(현) 여성특별위원회 남녀차별개선실무위원

- 독일근로자공동결정법의 역사적 발전(1848 - 1987년)

(독문, Bremen 1987)

- 단체협약의 내용과 과제(공저) (한국노동연구원, 1989)

- 노동관계법의 회고와 전망(공저) (산업사회연구소, 1993)

- 한국의 노동조합 기본권(International Conference on Trade Union Rights in Korea) (편역서) (후리드리히 에베르트 재단/산업사회연구소, 1994)

- 독일산업노동의 특성과 단체교섭제도(Die deutschen Industriegewerkschaften und Tarifautonomie) (편역서) (후리드리히 에베르트 재단/산업사회연구소, 1994)

- 노동시장론(공저)<직업상담 대학총서4> (박문각, 1999)

노총연구원 연구서 69

여성관련 노동법 및 정책연구

1999년 12월 30일 인쇄
2000년 1월 10일 발행

발행인 朴 仁 相

발행처 한국노동조합총연맹
주 소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등 록 81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄 성 문 사
 (代) 02 - 2268 - 0520

가격 : 7,000원