

모두가 소중한 사.람.들.

인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등 서로 다른 모습을 하고 있지만, 그 모습에 비취진 그림자를 보면 어떠한 차별도 보이지 않습니다. 서로의 다름을 인정하고 함께 어우러져 가는 것, 우리 모두는 소중한 사람들입니다.



발간등록번호
11-1620000-000287-01

차별없는 사회 만들기 두번째 이야기 | 고용차별 예방가이드

국가인권위원회



차별없는 사회 만들기 두번째 이야기

고용차별 예방가이드



국가인권위원회







contents



Chapter 1. 국가인권위원회에서 다루는 고용차별

- 12 고용차별의 이해
- 14 국가인권위원회에서 다루는 고용차별
- 16 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률
- 18 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률

Chapter 2. 진정을 통해서 본 고용차별

- 22 연도별 고용차별 진정 접수와 처리
- 24 여기서 잠깐: 진정 당사자, 조사대상
- 26 인권위의 진정사건 조사와 심의·의결
- 27 합의와 조정
- 28 Q&A로 알아보는 고용차별

Chapter 3. 차별 사유로 알아보는 고용차별

- 32 성별을 이유로 한 고용차별
- 36 임신·출산, 혼인 여부, 가족형태·가족상황을 이유로 한 고용차별
- 38 옹모 등 신체조건을 이유로 한 고용차별
- 40 장애, 병력을 이유로 한 고용차별
- 42 나이를 이유로 한 고용차별
- 46 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색을 이유로 한 고용차별
- 48 학력, 출신지역을 이유로 한 고용차별
- 50 사상·정치적 의견, 전과, 종교를 이유로 한 고용차별
- 52 사회적 신분, 기타를 이유로 한 고용차별
- 54 적극적 우대조치에 따른 차별의 예외

Chapter 4. 부록

- 58 그밖에 고용차별에 관한 국내 법률과 권리구제절차
- 66 고용차별을 금지하는 국제규약
- 70 고용차별 관련 사이트

Chapter 1

국가인권위원회에서 다루는 고용차별

고용차별은 정규직 비정규직 등 모든 형태의 근로관계를 포함하는 고용에서, 모집채용 등 근로계약 체결 이전 단계와 근로계약 유지종료 및 파생된 절차가 완료되기까지 고용의 모든 과정과 관련하여 발생하는 불합리한 차별을 의미합니다. 여기에서는 국가인권위원회에서 다루는 고용차별과 그 구제 방안을 정한 법률들을 살펴보겠습니다.



고용차별의 이해

고용차별 예방책자 제1권에서 살펴본 모집·채용 이외 고용차별에 대해 살펴봅니다.

교육, 배치·승진과 관련한 고용차별

• 교육

교육은 사용자가 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 각종 교육, 훈련을 말합니다. 인권위법에서는 고용상 교육과 관련하여 합리적인 이유 없이 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있습니다. 「근로자직업능력 개발법」에 따르면 근로자(고용된 사람과 취업할 의사가 있는 사람)를 대상으로 하는 직업능력개발훈련은 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따라 차별하여 실시되어서는 안 되며, 모든 근로자에게 균등한 기회가 보장되도록 해야 합니다.

• 배치·승진

근로자를 채용·선발한 후에 각 직무에 근로자를 배속시키는 것을 배치라고 합니다. 배치는 조직 내의 부서나 근무지의 변경을 포함합니다. 승진이란 근로자에게 상위 자격에 해당하는 직책 또는 그에 준하는 자격을 부여하는 것입니다. 통상 수평적인 인사이동에 전보, 파견 등이 포함되고 수직적인 인사이동은 승진을 의미합니다. 위원회법에서는 고용상 배치, 승진과 관련하여 합리적인 이유 없이 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별행위로 규정하고 있습니다. 「근로기준법」에 따르면 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하는 것이 금지됩니다.



임금 및 임금 외의 금품, 자금의 용자와 관련한 고용차별

• 임금

「근로기준법」에 따르면 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다. 어떤 금품이 근로의 대가로 지급된 임금인지를 판단함에 있어서는 사용자가 지급한 것이어야 하고, 그 금품지급의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 합니다.

고용노동부의 행정해석에 따르면, 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 지급조건·금액·지급시기가 정해져 있거나 또는 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급받을 수 있다는 기대를 갖게 된 경우라면 임금에 포함됩니다. (2002. 2. 5. 임금 68207-78)

• 임금 외의 금품

은혜적·호의적으로 지급하는 금품(경조금, 상병위로금 등), 실비반상적 금품(출장비, 해외체제비, 여비, 판공비 등), 복리후생적 금품(차량유지비, 현물급식, 장학금 등), 성과변동적 금품(성과급이나 이윤분배금 등), 개별근로자의 특수하고 우연적인 사정에 의하여 좌우되는 금품(특별교통비, 벽지수당 등) 등은 임금 외의 금품으로 볼 수 있습니다.

• 자금의 용자

근로복지와 복리후생 차원에서 사용자가 근로자에게 생활자금, 학자금대여금, 주택구입을 위한 대금 등을 용자하는 경우를 의미하며, 용자 대상의 선정, 용자기간 및 대어이율의 적용 등을 포함합니다.

퇴직, 정년, 해고, 기타와 관련한 고용차별

• 퇴직, 정년, 해고

퇴직이 일반적으로 근로관계의 종료를 의미한다면, 정년은 근로자가 일정한 연령에 도달했을 때 근로자의 의사나 능력과 무관하게 근로계약관계를 종료시키는 제도로서 기간의 정함이 없는 근로계약에 있어서 그 기간의 최대한도를 정한 것입니다. 정년의 도래로 인한 퇴직은 근로계약기간이 만료됨에 따라 근로관계가 종료한 것으로 봅니다. (2001. 5. 16. 고용노동부 행정해석 68207-1571)

반면, 해고는 사용자의 일방적인 의사표시에 의해 근로자의 의사에 반하여 근로관계를 종료시키는 것입니다. 인권위는 5급 이상은 60세, 6급 이하는 57세로 규정한 국가공무원 차등 정년에 대하여 평등권침해의 차별행위로 판단하여 개선 권고를 한 바 있습니다. (2005. 3. 28.)

1.1

국가인권위원회에서 다루는 고용차별

「국가인권위원회법」(이하 '인권위법')

제정 목적

- 국가인권위원회(이하 '인권위')를 설립하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 합니다. (제1조)

적용 대상

- 대한민국 국민과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인에 대하여 적용합니다. (제4조)

차별 사유

- 인권위법은 차별의 이유에 대하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신 국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷), 등 19가지 차별 사유와 기타 차별을 정하고 있습니다. (제2조)

차별 발생 영역

- 합리적인 이유 없이 차별 사유를 근거로 다음 영역과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위와 성희롱 행위는 '평등권침해의 차별행위'입니다. (제2조)
 - 고용(모집·채용·교육·배치·승진·임금 및 임금 외의 금품 지급·자금의 융자·정년·퇴직·해고 등)
 - 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용
 - 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용

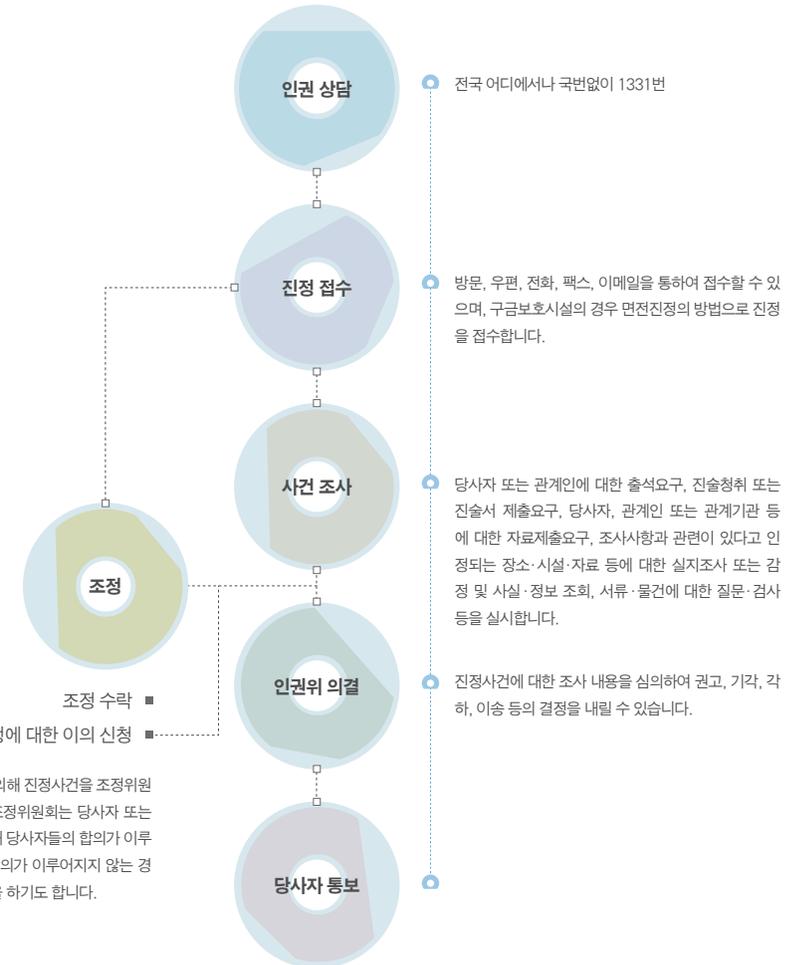


조사 대상

- 국가기관·지방자치단체 또는 구금·보호시설의 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법 재판소의 재판은 제외)과 관련하여 차별행위를 당하거나, 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권위에 그 내용을 진정할 수 있습니다. (제30조 제1조 제1항)
- 법인, 단체 또는 사인(私人)에 의하여 차별행위를 당한 경우 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권위에 그 내용을 진정할 수 있습니다. (제30조 제1조 제2항)

권리구제 흐름

진정은 인권 상담 → 진정 접수 → 사건 조사 → 인권위 의결 → 당사자 통보의 절차에 따릅니다.



1.2

장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 (이하 '장애인차별금지법')

제정 목적

- 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 합니다. (제1조)

적용 대상

- 이 법에서 금지하는 차별행위의 사유가 되는 장애라 함은 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말합니다. (제2조 제1항)
- 장애인이라 함은 제1항에 따른 장애가 있는 사람을 말합니다. (제2조 제2항)

차별 사유: 장애를 이유로 한 장애인에 대한 차별

- 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우, 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우(간접 차별), 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우 등을 차별행위로 봅니다. 다만, 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우나 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우, 장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 차별로 보지 않습니다. (제4조)

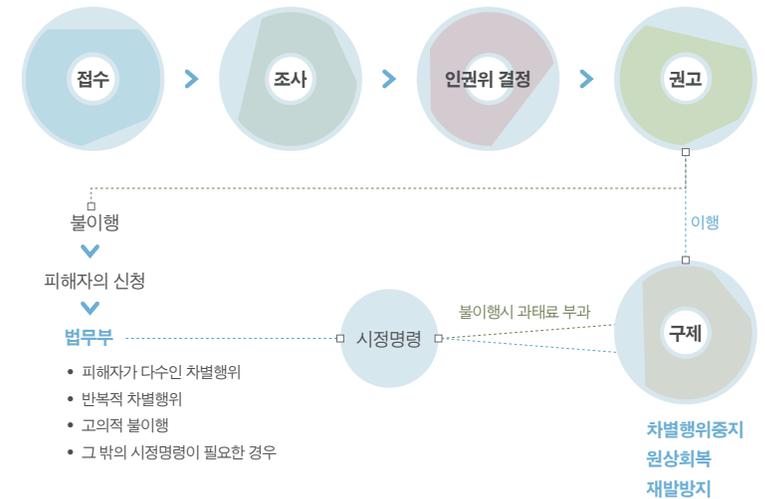
차별 금지 영역

- 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고 (제10조 제2항)
- 노동조합 가입이나 조합원의 권리 및 활동 (제10조 제2항)
- 근로조건 상 직무 수행을 위한 정당한 편의 제공 (제11조)
- 채용 이전 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사 (제12조)



권리 구제

- 이 법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권에 그 내용을 진정할 수 있습니다. (제38조 진정)
- 제38조 및 제39조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및 직권에 따른 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 인권위의 규정을 준용합니다. (제41조 준용규정)
- 인권위법 제40조부터 제50조까지의 규정은 이 법에 따른 진정 및 직권조사의 경우에 준용합니다.



▶▶ 더 살펴봅시다

고용상의 정당한 편의제공 (장애인차별금지법 제11조)

적용시기	적용 사업장
2009년 4월 11일 이후	국가, 지방자치단체, 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장
2011년 4월 11일 이후	상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업장
2013년 4월 11일 이후	상시 30명 이상 근로자를 사용하는 사업장

1.3

고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 (이하 '연령차별금지법')

제정 목적

- 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써, 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 합니다. (제1조)

적용 대상

- '사업주'란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말합니다. (제2조)
- '근로자'란 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호에 따른 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말합니다. (제2조)

차별 사유

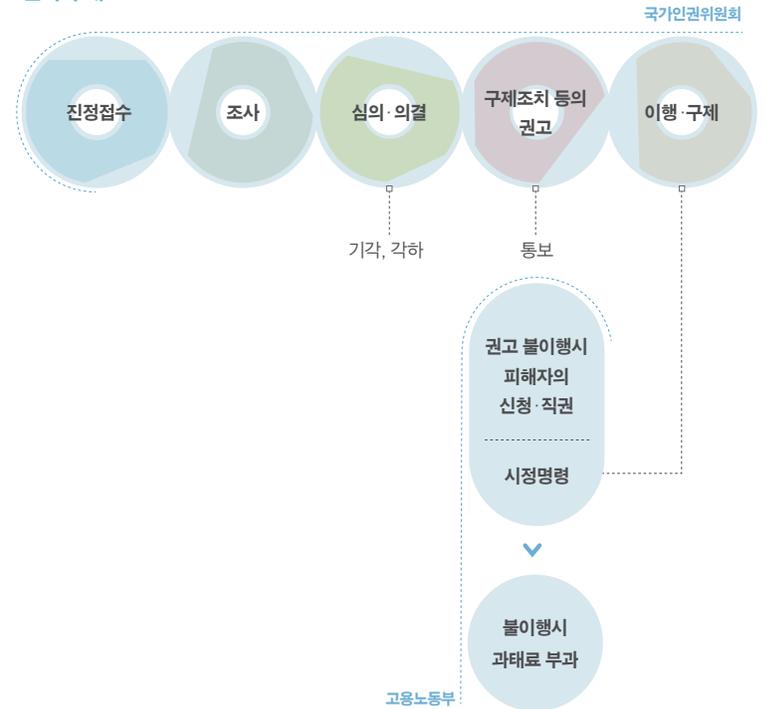
- 사업주는 고용에서 합리적인 이유없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별해서는 안됩니다. (제4조의 4)
- 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에도 연령차별로 봅니다(간접 차별). 다만, 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우나, 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우, 이 법이나 다른 법률에 따라 근로 계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우 또는 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우에는 차별로 보지 않습니다. (제4조의 5)



차별 금지 영역

- 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고

권리 구제



▶▶ 더 살펴봅시다

연령차별금지법에서 연령을 이유로 한 차별이 허용되는 합리적인 이유란 무엇입니까?

차별을 허용하는 일반적 판단 기준으로서의 '합리적' 개념은 엄격하게 해석해야 합니다. 헌법재판소는 '제대군인 공무원채용시험 가산제도 사건'(1999.12.23. 98헌마363)에서 평등권 심사 기준으로 입법 목적의 정당성, 수단의 불가피성 및 차별취급의 비례성 등 세 가지 기준을 제시한 바 있습니다. 연령에 근거한 차별취급은 '정당한 목적'을 달성하기 위한 것이어야 하고(목적의 정당성, 해당 상황에서 중요한 것이어야 '정당한' 목적으로 해석할 수 있음.), 연령을 이유로 한 차등 취급은 '불가피한' 것이어야 하며(수단의 불가피성, 연령 이외의 합리적 수단을 사용하여 목적을 달성할 수 있는 경우 다시 말해 합리적 대안이 존재하는 경우에는 수단의 불가피성을 인정하기 어려움), 또한 목적과 수단 간 비례원칙에 따라 수단으로 채택된 연령기준의 정도 및 그에 따른 불이익의 정도가 적정하여야 합니다.

- 2009. 3. 고용노동부 연령차별금지법 시행지침

진정을 통해서 본 고용차별

고용차별은 고용 상 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등과 관련하여 발생하는 불합리한 차별을 의미합니다. 여기에서는 국가인권위원회에서 고용차별을 다루는 절차에 대해 살펴보겠습니다.



2.0

연도별 고용차별 진정 접수와 처리

인권위는 2001년 11월 25일 시행된 인권위법에 의하여 고용과 관련한 불합리한 차별에 대하여 진정을 접수받아 구제해 왔습니다. 2001년 11월 26일부터 2010년 11월 30일까지 고용과 관련하여 인권위에 접수된 차별 진정사건의 현황은 다음과 같습니다.

1. 차별사유에 따른 연도별 고용차별 진정사건 접수현황

차별사유	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	합계
성별	0	4	26	8	26	14	26	21	50	21	196
성희롱	0	0	2	0	23	6	16	66	70	49	232
임신, 출산	0	0	15	4	4	8	11	9	13	22	98
혼인여부	0	1	3	1	9	19	2	2	3	4	44
용모, 신체조건	0	2	3	5	21	8	16	13	15	12	95
가족상황	0	0	1	1	4	2	3	1	4	2	18
장애	3	5	9	18	34	29	40	66	85	81	370
병력	2	7	14	3	16	21	20	9	14	9	115
나이	1	3	18	43	62	57	81	45	100	131	541
출신국가	4	4	5	2	4	20	19	5	3	7	73
출신민족	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
인종	0	1	0	0	0	1	2	1	5	8	18
피부색	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
출신지역	1	0	2	1	9	4	3	1	5	2	28
학벌·학력	0	0	26	7	31	17	16	13	17	9	136
전과	0	3	2	2	13	10	6	11	7	7	61
사상, 정치적 의견	0	1	4	0	2	0	1	2	1	0	11
종교	1	2	2	2	7	3	6	7	3	2	35
사회적신분	7	21	44	42	160	122	90	75	55	50	666
기타	0	1	32	36	78	46	140	120	81	97	631
합계	19	55	209	175	503	387	498	467	532	526	3371

2. 차별내용에 따른 연도별 고용차별 진정사건 접수현황

차별내용	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	합계
모집	0	6	21	51	90	101	124	106	163	113	775
채용	4	14	54	22	148	97	98	54	90	92	673
배치	0	1	14	18	17	21	27	30	15	29	172
교육	0	1	0	0	6	2	6	11	7	5	38
승진	2	7	11	9	36	14	20	15	12	15	141
임금지급	6	11	26	12	50	52	51	66	45	60	379
임금외 금품지급	3	3	4	4	12	8	13	17	13	7	84
자금용자	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
정년	0	0	3	3	3	13	17	4	27	30	100
퇴직	1	0	6	5	10	18	12	12	21	18	103
해고	2	8	61	17	45	26	58	50	41	37	345
기타	1	4	9	34	86	35	71	102	98	119	559
합계	19	55	209	175	503	387	498	467	532	526	3371

고용과 관련하여 2001년 11월 26일부터 2010년 11월 30일까지 인권위에 접수된 차별진정사건의 처리 결과는 다음과 같습니다.

3. 연도별 고용차별 진정사건 처리결과

처리 결과	상세 처리결과	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	합계
인용	권고	1	4	16	19	51	64	44	36	40	25	300
	조정	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	6
	합의종결	0	1	2	1	9	7	11	11	38	22	102
조사중해결		0	0	5	3	60	69	78	78	83	58	434
합계		1	5	23	23	121	142	134	126	161	106	842

전체 3,371건 중에서 인용되거나 조사중 해결된 사건 842건을 제외하고, 466건이 기각되고 1,945건이 각하 등 처리되었으며, 2010. 12. 현재 118건이 조사중입니다.





여기서 잠깐



진정의 '당사자'란 누구입니까?

인권위법 제36조는 진정인과 피해자, 피진정인을 '당사자'로 정하고 있습니다. 고용차별행위를 직접 당한 사람이 피해자인데, 피해자 본인이 진정인이 될 수 있는 것은 물론입니다. 이에 더하여 인권위 법은 고용차별 사실을 알고 있는 사람이나 단체도 진정인이 될 수 있다고 정하고 있습니다. 결국 제3자(사람 및 단체) 진정을 넓게 규정하고 있는 것입니다. 한편, 외국인이나 외국인 단체가 진정인이 될 수 있는지에 대해서는 인권위법 제4조에서 '이 법은 대한민국 국민과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인에 대하여 적용한다.'라고 규정하고 있으므로, 피해 사실을 알고 있는 경우에 외국인이나 외국인 단체라도 진정인이 될 수 있습니다. 그리고 인권위법 제30조에 의하면 국가기관, 지방자치단체, 구금보호시설의 업무수행과 관련한 차별행위 뿐만 아니라, 법인, 단체, 사인(私人)에 의한 차별행위를 당한 경우에 진정할 수 있다고 규정되어 있으므로, 여기에서 거론한 모든 기관과 개인이 진정 사건의 '피진정인'이 될 수 있습니다.

진정을 조사할 수 없는 경우가 있습니까?

인권위법에서 정한 요건을 갖추지 못하여 조사 대상이 될 수 없는 진정은 인권위법 제32조에서 10가지 각하사유로 정해져 있습니다.



인권위의 업무 범위와 관련된 각하사유

- 1. 진정의 내용이 조사대상에 해당하지 않는 경우(제1호 각하)**
예를 들어, '국회의 입법'은 인권위법 제30조 제1항에 따라 조사대상에서 제외됩니다. 입법권은 국민의 대표기관인 국회의 권한이기 때문입니다. 따라서 국회에서 법률이 제·개정되어야 하는 사안에 대한 진정은 각하합니다.
- 2. 법률에 따른 권리구제절차가 진행 중이거나 종결된 경우(제5호 각하)**
진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원, 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 진행중이거나 종결된 경우에는, 인권위의 조사 결과가 다른 구제절차의 결과와 충돌되거나 다른 절차의 재심처럼 활용되는 것을 방지하기 위해 각하합니다.
- 3. 조사하는 것이 적절하지 않다고 인정되는 경우(제7호 각하)**
인권위가 판단 재량권을 가지고 있는 부분으로, 예를 들어 법령 개정이나 제도 개선 등 전국적으로 시행되어야 할 사항이나 정부정책의 신중한 접근이 요구되는 경우, 제도나 정책에 대한 종합적 접근이 필요해서 진정사건 조사로 접근하기에는 한계가 있는 경우 각하합니다.
- 4. 진정의 취지가 당해 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우(제10호 각하)**
제5호 각하가 진정의 원인이 된 사실(소송에서 청구원인)에 관하여 법원, 헌법재판소 등의 권리구제절차가 진행중이거나 종결된 경우에 적용되는 것과 달리, 제10호 각하는 진정의 취지(소송에서 청구취지)가 당해 진정 원인이 된 사실에 관한 법원과 헌법재판소의 결정에 반하는 경우에 적용됩니다.

법리 구제의 이익과 관련된 각하사유

- 1. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우(제2호 각하)**
예를 들어 누가 보기에 명백한 거짓이라고 확신할 수 있는 경우, 진정 내용 자체에 일관성이 없어 그 내용의 파악조차 어려운 경우 각하합니다.
- 2. 제3자 진정에서 피해자가 조사를 원치 않는 것이 명백한 경우(제3호 각하)**
피해 당사자의 반대 의사가 명백히 확인되는 경우에는 각하해야 합니다.
- 3. 진정이 익명 또는 가명으로 제출된 경우(제6호 각하)**
이름을 밝히지 않은 채 혹은 가명으로 접수된 진정은 각하합니다.
- 4. 진정인이 진정을 취하한 경우(제8호 각하)**
진정 사건은 진정인의 조사 요구에서 비롯된 것이므로, 본인이 진정 취하의 의사를 밝히면 조사·구제 절차를 진행할 수가 없습니다.
- 5. 기각된 진정과 동일한 사실에 관하여 다시 진정한 경우**
인권위의 기각 결정에 대해서 다시 진정한 경우에는 각하합니다.

기간과 관련한 각하 사유

- 1. 진정원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우(제4호 각하)**
공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 않은 사건으로서 인권위가 조사하기로 결정한 경우가 아닌 한, 진정원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우에는 각하합니다.

2.1

위원회의 진정사건 조사와 심의·의결

진정사건 조사방법

진정에 대하여 조사하는 방법은 1) 관련자들에 대한 출석·진술 요구, 2) 관련 자료 제출 요구, 3) 실지 조사 또는 감정, 4) 사실·정보의 조회로 나눌 수 있습니다. 한 사건을 조사 하면서 여러가지 조사방법이 사용될 수 있습니다.

인권위 의결

- 차별행위가 있다고 판단하는 때 인권위는 권고를 할 수 있습니다.
- 권고는 피진정인, 소속기관·단체 또는 감독기관에게 할 수 있습니다. 피진정인이 개인 인 경우 개인에 대한 권고만으로는 구제의 실효성을 확보하기 어려울 수 있으므로, 필요한 경우 그 소속기관이나 감독기관에게 권고를 할 수 있도록 한 것입니다.
- 인권위는 특정 사안에 대해서 권고를 할 수도 있고, 차별행위가 재발되지 않도록 하기 위하여 보다 광범위한 차원에서 권고를 할 수도 있습니다.
- 한편, 인권위가 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 진정내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우, 차별행위에 해당하지 아니하는 경우, 이미 피해 회복이 이루어지는 등으로 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우에는 진정을 기각합니다.

▶▶ 더 살펴봅시다

진정했지만, 결정을 기다리기에는 상황이 너무 위급합니다.

- 인권위는 진정을 접수한 후 조사대상 차별행위가 계속 중에는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해 발생의 우려가 있다고 인정될 때에는 그 진정에 대한 결정 이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 긴급구제조치를 권고할 수 있습니다. (제48조)
- 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 차별행위의 중지, 차별행위를 일으키고 있다고 판단되는 공무원 등의 그 직무로부터의 배제 등을 하도록 권고할 수 있고, 필요하다고 인정하는 때에는 당사자 또는 관계인의 생명 및 신체의 안전과 명예의 보호 또는 증거의 확보나 인멸의 방지를 위하여 필요한 조치를 하거나 관계인 및 그 소속기관 등의 장에게 그 조치를 권고할 수 있습니다.

2.2

합의와 조정



합의와 조정

- 인권위는 조사중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 진행하기도 합니다.
- 인권위는 당사자가 쉽게 협상할 수 있도록 도와주는 분쟁해결 방식인 조정제도도 운영하고 있습니다. 인권위는 조정의 신속하고 공정한 처리를 위해 3인으로 구성된 별도의 조정위원회를 구성합니다. 조정위원회는 차별행위와 관련하여 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 사건에 대하여 조정절차를 시작할 수 있으며, 당사자가 이의를 제기하지 않은 조정이나 조정에 갈음하는 결정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있습니다.

직권조사 및 정책권고

- 인권위는 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있습니다.
- 인권위는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 대하여 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있습니다.

인권위 조사와 과태료·벌칙

- 인권위법에 따르면 정당한 이유없이 방문조사 또는 실지조사를 거부·방해 또는 기피한 자, 정당한 이유없이 인권위의 진술서 제출 요구 또는 출석 요구에 응하지 아니한 자, 정당한 이유없이 자료 등의 제출 요구 및 사실 조회에 응하지 아니하거나 거짓의 자료 등을 제출한 자에게는 1천만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

2.3

Q&A로 알아보는 고용차별



고용차별에 대한 시정권고에는 어떤 것이 있습니까?

- 인권위가 진정을 조사·심의한 결과 인권침해나 차별행위가 있었다고 판단하는 때에는 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 조사대상 차별행위의 중지, 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치, 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치의 이행을 권고하거나 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있습니다.

인권위 권고를 이행해야 할 의무가 있습니까?

- 권고를 받은 기관의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 합니다.
- 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 인권위에 문서로 설명하여야 하고, 필요하다고 인정하는 경우 인권위는 권고를 이행하지 않은 기관장이 설명한 내용을 공표할 수 있습니다.

인권위에 진정했다는 이유로 불이익을 겪게 된다면?

- 누구든지 인권위에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받아서는 안 됩니다.

인권위 진정은 당사자를 공개합니까?

- 진정에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 진행합니다. 다만, 조사 과정에서 사실관계를 분명히 하기 위해 피해자나 진정인·피진정인이 누구인지, 어떤 차별을 받았는지 밝혀야 하는 경우가 있습니다. 또 인권위는 다른 법률에 의하여 공표가 제한되거나 개인의 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 경우를 제외하고는 진정의 조사 및 조정의 내용과 처리결과, 관계기관 등에 대한 권고와 관계기관 등이 한 조치 등을 공표할 수 있습니다.
- 인권위의 위원·자문위원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자 및 인권위에 파견되거나 인권위의 위촉에 의하여 인권위의 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 업무처리 중 알게 된 비밀을 누설하는 것이 금지됩니다(2년 이하의 징역이나 금고 또는 5년 이하의 자격정지).

진정과 관련해서 법률적인 도움을 받을 수 있습니까?

- 진정에 관한 인권위의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 인권위는 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있습니다.

차별 사유로 알아보는 고용차별

인권위법은 차별의 원인에 대하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷), 기타 등 19가지 차별 사유를 정하고 있습니다. 여기에서는 고용차별의 사유의 구체적인 내용과 인권위 결정례들을 살펴보겠습니다.



3.0

성별을 이유로 한 고용차별

성별에 의한 고용차별의 정의

- 인권위법에서 '성별'은 젠더(gender, 사회문화적으로 구성되고 학습되는, 여성·남성에 대한 태도·기회·관계)를 의미합니다. 여성다움, 남성다움을 강조하지만 생물학적 성(sex)을 배제하는 것은 아니어서, 성역할 고정관념을 근거로 하는 차별은 물론, 생물학적 성을 근거로 하는 차별도 성별에 의한 차별에 해당합니다.
- 인권위법에서 차별의 방식을 '특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위'로 규정하고 있으므로, '우대·배제·구별'과 같이 특정한 사람을 다르게 대우하여 불이익을 주는 '직접차별' 뿐만 아니라, 동일하게 대우하더라도 그 적용조건이 합리적이지 않아 특정 성에게 결과적으로 불리하게 대우하는 '간접차별'도 성차별에 포함하는 것으로 해석합니다.

Q. OO전자에서 생산 업무를 담당했던 계약직 여성 근로자들입니다. 생산 부서는 조립, 검사, 포장 등의 공정으로 이루어졌는데, 힘이 필요한 상차 및 포장 등은 주로 남성들이, 섬세함이 필요한 조립 등은 주로 여성들이 맡기는 했지만, 포장 및 조립 업무를 맡은 남성들도 있었고, 작업 배치 시 남녀를 구분하여 업무를 지정한 것도 아니었습니다. 그런데도 여성 근로자들보다 남성 근로자들이 더 많은 기본급을 받은 것은 성별을 이유로 한 불합리한 차별입니다.

진정일 2007. 3. 5.

A. 인권위 조사 결과, 제품의 생산 단계에서 여성 또는 남성만이 할 수 있는 업무의 특성이 발견되지 아니하였고, OO전자는 제품의 생산 및 반품 정도, 결원 등 상황에 따라 성별이나 고용형태의 구분 없이 자유롭게 근로자를 배치해 왔음이 인정되었습니다.

이에 대해 OO전자는 남성근로자가 담당하는 상차 업무가 조립 업무에 비해 노동 강도가 높아 여성근로자보다 많은 임금을 지급했다고 주장했지만, 비교대상 계약직 남성근로자들은 주로 조립 업무나, 포장 업무를 담당했기 때문에 남성 근로자들이 상차업무만을 주로 전담했다는 것은 사실이 아니었습니다. 설사 OO전자의 주장대로 여성 근로자들은 주로 조립 업무를, 남성 근로자들은 주로 상차 업무를 담당하였다 하더라도, 남녀 근로자가 하나의 라인에서 연속된 작업공정에 배치되어 근무하는데 작업조건이 본질적으로 다르다고 할 수 있는 지 의문이고, 단순한 근력을 필요로 하는 상차 업무가 섬세함과 집중력, 숙련된 경험을 필요로 하는 조립 업무에 비해 더 높은 임금을 지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술을 요한다고 보기도 어려웠습니다.

인권위는 진정인을 비롯한 생산 계약직 여성 근로자들과 남성 근로자들이 동일한 업무를 수행한 것으로 인정하고, 달리 그 임금격차를 정당화할 만한 실질적 차이가 없었다고 판단하여, OO전자에 진정인들에 대하여 남성근로자에 비해 불리한 차별대우를 한 것에 대한 손해를 배상할 것을 권고하였습니다.

2007. 10. 8. 전원위원회 결정, 사건번호 07진처232



Q. 3년 이상 홍보팀장으로 근무하다 약 6개월 간 육아휴직했습니다. 복직 후 회사는 '남자팀장을 선호한다.'라는 등의 이유로 저를 팀장에서 강등시키고, 1) '홍보업무와 관련하여 회사의 별도 지시가 없는 한 대내 업무에 한정하여 수행한다. 2) 1항에 따라 회사의 별도 지시가 없는 한 업무와 관련한 언론사 기자와의 접근을 금하며, 회사에 대한 어떠한 정보도 언론 기자에게 제공하지 않는다.'라는 등의 업무를 제한하는 직무서약서 작성까지 강요했습니다. 회사의 성장에 공이 크다면서 저에게 해외여행 포상도 주었던 회사가 이렇게 하는 것은, 육아를 하는 여성은 일을 제대로 할 수 없다는 편견 때문이라고 생각합니다.

진정일 2007. 10. 17.

A. 인권위는 피진정인이 복직 전 진정인을 만나 복직 여부를 재확인하면서 팀장으로 복귀가 어렵다며 타 부서 업무 수행을 종용하거나, 복직 후 진정인에게 직무서약서를 작성하라고 한 행위는 결과적으로 진정인에 대한 사직 압력으로 보기에 충분하다고 판단했습니다. 인권위는 이러한 피진정인의 행위가 남자인 기자들을 상대해야 하는 홍보팀장으로 여성이 적합하지 않고, 특히 출산한 여성의 경우 육아 등으로 시간상 제약이 있거나 업무에 집중하기 어려울 것이라는 아이를 키우는 기혼 여성에 대한 편견에서 비롯된 것이며, 성별 또는 출산을 이유로 한 고용상 차별행위에 해당한다고 판단하였습니다. 이에 피진정인에게 진정인에 대한 손해배상금 지급과 관리자들을 경고 조치할 것, 출산 및 육아휴직자들이 유사한 피해를 입지 않도록 재발방지대책을 수립할 것을 권고했습니다.

2008. 5. 19. 차별시정위원회 결정, 사건번호 07진차953

Q. 섬유 등을 생산하는 OO공장에서 생산직 여성 근로자로 일했습니다. 생산직은 모두 여성이고, 기능직은 모두 남성인데, 둘 다 채용자격은 같습니다. 가장 위험한 업무는 기능직 중에서도 근무경력이 높은 기능직이 담당하므로, 모든 기능직의 작업조건이 다 위험한 것도 아니고, 조원들 간에 업무 책임의 정도가 다른 것도 아닙니다. 기능직 근로자들이 육체적인 노력을 더 기울일 때는 있지만, 생산직 여성 근로자들이 오전 오후 각 20분의 휴식시간을 제외하고 하루 종일 서서 일을 하는데, 여성 생산직 호봉표의 기본급은 남성 기능직 호봉표의 기본급보다 현저히 적습니다.

진정일 2007. 10. 23.

A. 인권위는 여성 생산직과 남성 기능직 사이에 전보와 배치전환이 없고, 생산직의 경우 가장으로서의 급여수준이 아닌 저임금이 책정되었다는 진술 등을 살펴 사실상 생산직이 여성전용직종으로 취급되었다고 보았습니다. 인권위는 생산직과 기능직 간, 기능직들 간 직무 난이도에 따라 기본급이 변동되지 않았으므로, 생산직과 기능직의 임금형태가 연공급에 가깝다고 판단하여, 생산직 근로자들을 동일 유사한 근속연수의 기능직 근로자와 비교하였습니다. 비교 결과, 피해자들의 임금이 동일 유사한 근속연수의 기능직에 비해 20%~45%의 차이가 나타났고, 피해자들이 교육 및 훈련에서도 배제되어 임금차별이 더욱 견고해졌음을 알 수 있었습니다. 기능직 업무를 함에 있어서 반드시 남성이어야 한다는 증거는 없었고, 임금수준이 노사합의에 따른 것이라 하더라도 차별을 합리화할 수는 없다고 보아, 피진정인에게 생산직·기능직에 따라 분리한 호봉제에 대하여 성차별이 해소될 수 있는 방향으로 개선할 것 등을 권고했습니다.

2008. 10. 27. 차별시정위원회 결정, 사건번호 07진차981



3.1

임신·출산, 혼인 여부, 가족형태·가족상황을 이유로 한 고용차별

임신·출산, 혼인 여부, 가족형태·가족상황에 의한 고용차별의 정의

- 임신 또는 출산이란 실제 임신을 하거나 출산을 하는 것과 관련된 것뿐만 아니라 잠재적인 임신가능성까지 포함합니다. 인권위법은 임신 또는 출산을 하거나 할 가능성이 있는 여성에 대한 차별 금지와 여성의 고유한 임신 또는 출산기능에 대한 사회적 보호를 전제로 하고 있습니다. 이는 모성 기능이 남녀가 본질적으로 다른 특성이고, 모성 기능에 관하여 남녀를 다르게 대우해야 상대적, 실질적 평등 이념에 부합되며, 모성 기능은 가정과 사회에 인력을 창출하는 사회적 기능이 있으므로 사회적 보호가 필요하다는 입장에 기초한 것입니다.
- ‘기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등의 혼인여부’는 현재의 혼인 상태에 국한하지 않고 과거와 미래의 혼인 여부 또는 상태도 포함합니다. 혼인 여부에 의한 차별은 남녀 간에 발생하는 것에 국한하지 않고, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등의 혼인 상태에 있는 사람과 그렇지 않은 상태에 있는 사람 사이에 발생하는 차별도 포함합니다.
- 가족형태 또는 가족상황이란 일반적으로 ‘가족구성의 형태, 가족의 구성과정, 가족의 구성원, 가족에 대한 책임과 관련한 상황’을 말합니다. 즉, 한부모 가족, 재혼가족 등의 가족형태와 부모, 남편, 아내, 또는 자녀라는 가족 내의 위치와 가족 구성원에 대한 책임 등으로 정의할 수 있습니다. 가족의 범위와 관련하여, 민법은 ‘1) 배우자, 직계혈족 및 형제자매, 2) 직계혈족의 배우자, 배우자의 직계혈족, 배우자의 형제자매로서 생계를 같이하는 자’로, 건강가정기본법은 ‘가족’을 ‘혼인·혈연·입양으로 이루어진 사회의 기본단위’라고 정의합니다. 그러나 법률혼, 사실혼에 의한 배우자, 형제자매 등의 친족관계 뿐만 아니라 인척 관계, 입양을 통한 비혈연 관계 등 다양한 가족을 포함하는 것으로 해석할 수 있습니다.

Q. 지방의 민영방송국에서 계약직 아나운서로 근무했습니다. 결혼을 앞두고 방송국 인사담당자로부터 ‘계약직 여직원이 결혼을 하면 회사를 그만둬야하는 회사의 관행이 있다.’라는 말을 들은 후에 어쩔 수 없이 사직서를 제출하고 프리랜서 아나운서로 재계약했습니다. 결혼한다고 해서 아나운서 일에 지장이 생기는 것도 아닌데, 본의 아니게 사직서를 제출한 것이 억울합니다.

진정일 2006. 9. 15.

A. 인권위 조사 결과, 계약직을 포기하고 고용이 더 불안정한 프리랜서를 선택하기 위해서는 출퇴근의 자유로움 외에도 경제적인 이익이 커야 하나 진정인의 경우 전속 프리랜서가 된 후 오히려 급여가 줄어들었음이 확인되었습니다. 결혼 후 주택마련·양육 등 불안정한 미래를 대비하기 위해 저축 등 재테크를 준비해야 할 입장인 진정인이 자발적인 의사로 경제적 이익을 포기하고 출퇴근의 자유로움만 향유하기 위해 프리랜서를 선택하였다고 보기는 어렵습니다. 또한, 계약직 여성 근로자중 기혼자가 한 명도 없는 고용 현황, 결혼하면 퇴사하는 관행이 있다는 참고인들의 진술을 종합하여 보면, 진정인이 자신의 자유롭고 자발적인 의사로 퇴직했다기보다 피진정 회사의 결혼 퇴직 관행에 의한 비자발적인 퇴사로 판단했습니다. 인권위는 혼인 여부를 이유로 한 불합리한 차별이라고 판단하여, 피진정인에게 계약직 여직원의 결혼 퇴사 관행을 개선하고 그 재발방지대책을 수립하여 시행할 것과 국가인권위원회의 결정 내용을 전 직원에게 알릴 것을 권고했습니다.

2006. 12. 22. 차별시정위원회 결정, 사건번호 06진차81

Q. 보건복지가족부장관의 「수련병원(기관) 지정 및 전공의 정원 책정 방침」에 따르면 임신 중인 여성전공의는 수련 중 1회의 산전후휴가 사용 시 추가 수련을 받지 않고, 2회 사용 시 6개월, 3회 사용 시 9개월을 추가 수련을 해야 합니다. 부득이하게 2회 이상 산전후휴가를 사용해야 하는 입장에서 이것은 불합리한 차별입니다.

진정일 2008. 7. 23.

A. 인권위는 피진정인들이 국민에게 양질의 의료를 제공하기 위해 전문성을 갖춘 전문의를 양성하고자 하는 목적이 정당하고, 전공의는 국민의 생명과 건강에 직결된 의료분야에서 전문의가 되기 위해 필요한 전문지식을 습득하는 피교육자의 신분을 갖고 있으므로 전공의의 수련교과과정을 습득하는 것이 필수적으로 요구된다고 보았습니다. 그러나 수련의 목적이 전문 의로서 필수적으로 요구되는 전문성을 갖추기 위한 것이라면 출산휴가를 사용한 여성 전공의들의 개별적 역량, 필수 교과과정 이수 정도, 실습 실적 등을 종합적으로 고려해 추가수련기간을 정하는 것이 타당하며, 일률적으로 6개월 또는 9개월의 추가수련을 요구하는 것은 합리적이지 않다고 판단했습니다. 특히 출산휴가를 1회 사용한 자의 경우는 추가수련이 없는 반면, 출산휴가를 2회 이상 사용한 자의 경우 출산휴가 1회 사용 시 가산되지 않았던 기간까지 포함하여 추가수련을 받도록 하는 것은 출산휴가를 1회 사용한 자와의 형평성 면에서도 문제가 된다고 판단하여, 인권위는 피진정인에게 2회 이상 출산휴가를 사용한 전공의에 대한 추가수련 기간을 정함에 있어 일률적이기보다 전공의의 수련 정도 등을 감안해 탄력적으로 산정할 것을 권고했습니다.

2009. 5. 20. 차별시정위원회 결정, 사건번호 08진차818



3.2

용모 등 신체조건을 이유로 한 고용차별

용모 등 신체조건에 의한 고용차별의 정의

용모 등 신체 조건이란 일반적으로 '키, 몸무게, 체형, 외모, 인상, 모반, 흉터, 왼손잡이 등과 같은 신체적 특징과 체력 등의 신체적 능력'을 의미합니다. 시각적 요소, 즉 눈에 보이는 것에 근거한 눈에 보이지 않는 차별 중 대표적인 것이 바로 용모·신체적 조건을 이유로 한 차별입니다. 사람의 외모나 인상을 판단할 때 전형화된 암묵의 기준이 존재한다는 점을 감안하면 복장, 머리모양, 스타일 등도 신체적 조건에 포함되는 것으로 해석됩니다. 용모 등 신체적 조건에 의한 차별은 합리적 이유 없이 신체적 특징, 조건, 능력 등의 신체적 능력 등을 이유로 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말합니다.

Q. 이동통신장비, 방산장비 등을 생산하는 업체에 연구원으로 입사했는데, 저를 비롯해 체격이 크거나 체중이 많이 나가는 직원들은 회사 담당자로부터 '하루 3회 운동할 것(본사 06:00 까지 출근하여 운동 바람), 운동 후에는 항시 보고바랍니다.' 등의 체중감량 지시를 계속 받아야 했습니다. 정신적으로 스트레스를 많이 받았고, 결국 두 달 정도 근무하다 예정에 없이 퇴사하여 세 달 동안 구직 활동을 해야 했습니다.

진정일 2010. 7. 16.

A. 인권위는 피진정인이 직원의 건강과 복리후생 차원에서 건강증진을 위한 다양한 프로그램을 제공하고 권장하는 것은 인력관리 방안의 하나로 볼 수도 있으나, 직원들에게 체중감량을 지시하고 목표 미달성 시 사직서를 제출하도록 하는 것은 직원들의 건강증진을 위한 다양한 지원의 수준을 넘어서는 것으로서 직원 개인에 대한 전인적 구속에 이른 것으로 보았습니다. 직원의 체중 감량과 피진정인 회사의 업무, 특히 진정인의 업무 수행과의 직접적인 관련성을 찾아보기 힘들어 피진정인의 행위에 합리적 이유가 있다고 볼 수 없었습니다. 인권위는 피진정인의 행위가 용모 등 신체조건을 이유로 한 고용상 차별행위에 해당한다고 판단하여, 피진정인에게 재발 방지를 위한 대책을 수립·시행하고 진정인에게 정신적 피해에 대한 손해배상금을 지급할 것을 권고했습니다.

2010. 12. 20. 차별시정위원회 결정, 사건번호 10진정43600



3.3

장애, 병력을 이유로 한 고용차별

장애인에 의한 고용차별의 정의

- '장애'란 대해서 신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말합니다. 장애인이란 이러한 장애가 있는 사람을 말합니다. 등록된 장애인이 아니더라도, 「장애인복지법」상의 장애인이 명백하다면 차별 구제의 대상이 됩니다.

병력에 의한 고용차별의 정의

- 사전적 의미에서 병력(病歷)은 이제까지 걸렸던 병의 경력 또는 어떤 병이 발생하고 진행된 경과 내지 치료과정을 의미합니다. 현재 정상적인 직업생활 및 일상생활이 가능함에도 불구하고 지난 날의 병의 이력을 이유로 하여 차별하는 것은 원칙적으로 정당화될 수 없습니다. 이러한 점에서 병력은 일차적으로 질병의 이력을 뜻하는 것으로 해석할 수 있습니다. 그런데 현재의 질병 역시 그 진행경과에 따라 건강상태에 미치는 영향이 다르고, 현재의 질병을 이유로 하는 여러 가지 불합리한 불이익 내지 제한 역시 차별 관점에서 규율될 필요가 있기 때문에 현재의 질병상태 내지 건강상태를 포괄하는 것으로 해석하기도 합니다.

Q. 대학에서 애니메이션 강의를 담당하는 선천성 청각 장애인(청각장애 4급)입니다. 저는 강의 시작부터 학생들에게 청각장애인임을 밝히고, 학생들이 질문하면 여러 차례 질문과 답변을 반복하여 대화를 진행했고, 대화가 힘든 경우에는 질문지나 메일을 이용하여 수업에 지장이 없도록 해왔으며 강의 평가 결과도 다른 교수들과 비교하여 뒤쳐지지 않았습니다. 그런데 학과장과 동료 교수들은 학과 행사 정보를 적극적으로 알려주지 않았고, 심지어는 강의전담교원 재계약 체결 과정에서 '학교행사와 학과행사에 참석하지 않아도 된다'와 '교수들과의 화합, 인화단결을 통해 학과 발전을 위해 노력한다.'라는 단서조항에 동의할 것을 요구했습니다.

진정일 2007. 7. 10.

A. 인권위 조사 결과, 진정인이 선천성 청각장애인으로서 사람들과 소통하는 것에 일정한 장애가 있다는 점에 대해서 동료교수들이 이를 이해하거나 배려하지 않았습니다. 오히려 진정인에 대한 사회적 평가에서 부정적인 견해를 드러내고, 그로 인해 진정인이 스스로 노력하는 것과는 별개로 위축되거나 비사교적인 태도를 드러낼 수 밖에 없었으며, 학교의 공식행사 등에서 배제되는 일이 일어났던 점, 그와 같은 일들이 다시 진정인에 대해 인화력 부족이라는 평가로 귀결된 점 등이 인정되었습니다. 진정인은 청각장애인으로서 그 특성 이해를 받지 못한 채 동료교수들이나 학교당국으로부터 비우호적인 대우를 받았을 것으로 판단되었으며, 이러한 비우호적 대우가 재계약 시 첨부조건으로 발현되었다고 볼 수 있었습니다. 피진정인이 진정인에게 '학과에서 다른 교수들과의 화합과 인화'를 강조하면서 다른 한편으로는 '학교행사와 학과행사에 참석하지 아니하여도 된다'라는 조건을 제시한 것은 장애인권리협약이나 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 입법정신으로 삼고 있는 '다른 사람들과의 동등한 기초 위에서(on equal basis with others)', '완전하고 효과적인 사회참여(full and effective participation)'가 가능하게 하는 기회를 차단하는 것으로 불리하게 대우한 것이며, 인권위법 제2조에 따른 합리적인 이유가 없는 평등권 침해의 차별행위에 해당한다고 판단하여 인권위는 이 사건이 진정인의 장애에 대한 이해부족에서 출발하였다고 보아, 피진정인과 소속 보직교수들에게 장애인차별 관련 특별인권교육을 받을 것을 권고했습니다.

2008. 8. 18. 장애차별시정위원회 결정, 사건번호 07진차647



3.4

나이를 이유로 한 고용차별

나이에 의한 고용차별의 정의

- 사전적 의미에서 나이는 사람이 태어나서 현재까지 경과한 기간을 연단위로 계산한 수치입니다. 생물학적으로 나이는 정신적·심리적·육체적 성장과 변화를 반영합니다. 예를 들어, 유아기, 아동기, 성년기, 중·장년기, 노년기라고 하는 생애 구분은 생물학적 나이에 기초하여 사람들을 일정한 연령집단으로 분류한 것이라고 볼 수 있습니다. 나이는 성별, 장애, 인종 등과 달리 모든 사람과 관련된 인적 특성이고, 시간의 경과에 따라 증가하기 때문에 모든 사람이 잠재적인 차별대상자라고 할 수 있습니다.
- 나이를 이유로 한 차별은 이익 내지 불이익을 부과하는 기준으로 특정의 나이를 설정하거나(예: 채용연령 상한) 상대적 나이 차이를 고려하는 것(예: 연소자 내지 연장자 우선)을 의미합니다. 또 다른 연령층과 구별되는 고유한 특성에 근거하여 특정 연령층 내지 그에 속하는 자에 대한 고정관념이나 편견에 따라 불리한 대우를 한다면 나이 차별에 해당합니다.

Q. 건물 청소 용역 회사에 근로하고 있습니다. 0000회와 건물청소용역 계약을 쓸 때 청소원의 나이가 '만 25세부터 만 50세 이하인 자'로 정해졌는데, 0000회는 50세 이상인 청소원 3명이 몇 달 간 청소 업무를 했기 때문에 그 기간에 대해서는 청소원 3명에 대한 용역 비용을 지급할 수 없다고 합니다. 그뿐만 아니라, 계약 불이행으로 인한 지체상금이 발생하면서 지체상금에 해당하는 금액을 용역비용에서 제외했습니다.

진정일 2009. 9. 7.

A. 인권위 조사에서 피진정인은 용역업체 청소원의 나이를 50세 이하로 제한한 이유에 대해 청소 업무의 수혜자인 직원들의 만족도가 더 높기 때문이라고 주장하였습니다. 그러나 직원 만족도의 실체에 관한 근거 자료를 볼 수 없었고, 실령 용역업체 청소원 나이를 50세 이하로 제한함으로써 직원 만족도가 높아졌다 하더라도 청소용역 서비스를 받고 있는 이들의 만족도가 차별을 합리화하는 근거가 될 수 없다고 보았습니다. 또 인권위가 2006년 실시한 「청소용역 노동자의 인권상황 실태조사」에 따르면, 청소 업무는 일반적으로 50세가 넘어도 충분히 수행 가능한 업무입니다.

인권위는 피진정인이 청소원의 나이를 제한하는 내용으로 계약을 맺음으로써 용역업체가 청소원을 고용할 때 나이를 제한하게 하거나, 혹은 나이가 많은 사람보다는 나이가 적은 사람을 우선적으로 고용하도록 강제하는 효과가 있고 0000회와 용역업체의 관계가 대등하지 않은 상황에서 나이 차별의 효과가 강화될 수 있다는 점에 주목했습니다. 비록 계약과 같이 사적 자치가 인정되는 영역이라 하더라도 불합리한 차별까지 용인된다고 볼 수는 없고 그 내용이 인권위법에 규정된 불합리한 차별행위에 해당될 경우 인권위는 피진정인에게 원상회복·손해배상 또는 그 밖에 필요한 구제조치를 권고할 수 있다고 판단했습니다. 이에 피진정인에게 청소원의 나이를 50세 이하로 제한하는 관행을 시정할 것과 관행을 어겼다는 이유로 지급하지 않은 청소원 3명분의 청소용역비용을 지급하고 지체상금으로 수령한 금액을 반환할 것을 권고하였습니다.

2010. 2. 22. 전원위원회 결정, 사건번호 09진차1170



Q. 00시는 상·하수도 계량기 검침업무를 수도 검침원들에게 위탁하고 있습니다. 검침원으로서 계량기 검침·검침부 관리·수도요금 고지서 전달·미납 요금 납부 독려 등을 수행하는 저의 담당 계량기는 약 1,500개인데, 이중 약 450개는 반자동 검침 대상(계량기 근처 벽의 검침 단자에 단말기를 연결하여 검침)이고, 나머지는 약 1킬로그램 이하의 계량기 보호함 뚜껑을 손으로 열고 눈으로 숫자를 확인하는 수동 검침 대상입니다. 크게 힘에 부치거나 나이가 들면 하기 곤란한 일도 아닌데, 00시가 검침업무 재계약 대상자로 만 52세 이하인 사람으로 제한하는 것은 나이를 이유로 한 불합리한 차별입니다.

진정일 2010. 9. 6.

A. 수도 계량기 검침업무의 경우, 노동 강도가 과중하거나 강한 신체적, 체력적 능력을 필요로 하지 않으므로 반드시 만 52세 이하인 자만이 수행할 수 있다고 볼 수는 없었습니다. 노안 증상 및 시력은 개인 편차가 크므로 특정 나이를 기준으로 삼기 어려울 뿐만 아니라, 보정이 가능하며 매월 주기적으로 검침이 이루어지는 계량기 보호함 위에 치우기 어려운 정도의 물건이 적재되어 있는 경우도 사실상 거의 없었기 때문입니다.

한편 동일한 수도 검침 업무임에도 불구하고 지방자치단체에 따라 검침원의 연령 제한을 두지 않거나, 직접 검침을 실시하는 공무원의 경우 정년이 만 60세인 점, 0000시의 경우 만 65세까지도 업무 위탁이 가능한 점, 업무에 있어 높은 수준의 체력과 신체적 능력이 필요한 경찰 및 소방공무원의 경우에도 정년이 만 60세인 점 등을 종합해 볼 때, 인권위는 피진정인이 수도 검침원 재계약 대상을 만 52세 이하로 제한한 것은 합리적 이유가 없는 나이 차별이라고 판단하여 피진정인에게 수도 계량기 검침원 재계약 대상을 만 52세 이하로 제한하고 있는 「상·하수도 계량기 검침 등의 위·수탁 사무 관리 규정」을 개정할 것을 권고했습니다.

2010. 11. 19. 차별시정위원회 결정, 사건번호 10진정570900

Q. 간호단위 관리자(수간호사)로 병동 간호 및 관리업무를 담당하다가 평간호사로 배치되어 현재 외래 간호업무를 맡고 있습니다. 저를 포함하여 상대적으로 나이가 많은 기존의 수간호사들은 고과에서 낮은 평점을 받아 평간호사로 배치되었고, 오히려 젊은 평간호사 7인이 높은 평점을 받아 수간호사 보직을 받았습니다. 평점에는 경력평정, 연수성적 및 가점 등이 전혀 반영되지 않았습니다. 나이를 이유로 불합리하게 보직이 변경된 것에 대한 시정을 바랍니다.

진정일 2010. 1. 27.

A. 인권위 조사 결과, 피진정인이 근무성적을 평정하지 않은 것 때문에 관할 지방자치단체로부터 인사담당자에 대한 훈계처분요구를 받은 것이 확인되었기 때문에 진정인에 대한 근무성적 평정자료를 보직변경의 근거로 삼았다는 피진정인의 주장은 신빙성이 없었습니다. 진정인을 포함한 기존 간호단위관리자 6인이 평간호사로 배치되고 높은 평점을 받아 새로 간호단위관리자 보직을 받은 7인은 모두 상대적으로 젊은 자들을 고려할 때, 피진정인의 근무성적평정이 대상자의 나이와 무관하게 객관적이고 합리적으로 이루어졌다고 보기도 어려웠습니다.

인권위는 피진정인에게 공정하고 합리적인 기준에 따라 진정인을 포함한 소속 간호사들에 대한 보직 배치를 다시 실시할 것과, 앞으로 간호단위관리자에게 보직을 부여할 때 나이를 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 재발방지대책을 마련할 것을 권고하였습니다.

2010. 9. 14. 차별시정위원회 결정, 사건번호 10진차159



3.5

출신국가, 출신민족 인종, 피부색을 이유로 한 고용차별

출신국가, 출신민족, 인종, 피부색에 의한 고용차별의 정의

- 출신국가에 따른 차별은 동일한 국적을 가진 자 상호 간에서 출신국적을 이유로 한 차별행위를 대상으로 하는 것입니다. 예를 들어 대한민국 국민 중 외국에서 귀화한 자와 그렇지 않은 자 사이 또는 대한민국 국적을 가진 국민 중 예컨대 A국가에서 귀화한 자와 B국가에서 귀화한 자 사이에서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 의미합니다.
- 인종, 피부색, 출신민족을 이유로 한 차별은 일반적으로 함께 다루어집니다.
 - 「인종차별철폐에 관한 국제협약」
인종차별이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 모든 구별·배제·제한·우대를 말합니다. (제1조 1항)
- 피부색의 차이는 인종의 차이를 전형적으로 보여주는 경우가 많고 민족이나 종족적 출신 역시 인종과 동일한 범주에 포함되는 경우가 많습니다. 그러나 동일한 인종 사이에도 피부색의 차이가 존재할 수 있기 때문에 인종과 피부색이 항상 동일하게 취급되는 것은 아닙니다.
- 출신민족 차별은 민족적 배경(ethnic background 또는 ethnic origin)을 이유로 차별하는 것을 말합니다. 민족은 의식의 동질성 내지 정체성, 언어공동체 등 문화적 성격이 강한 반면, 인종 내지 피부색은 혈연 등 신체적 특징과 결부되어 후천적으로 변경할 수 없는 속성이라는 점에서 차이가 있습니다.

Q. 한국에서 출생하여 18개월 후 미국으로 입양되었으며 현재 미국 국적자입니다. 통학형 영어학습공간(영어마을)에서 영어 강사로 약 8개월 가량 근무했습니다. 진정한 외에 외국인 강사는 미국인 14명, 캐나다인 5명, 남아프리카공화국인 1명이 있었는데, 그들의 연간 총 급여는 27,600,000원~28,800,000원이었습니다. 원어민 강사임에도, 한국에서 태어나 외모가 한국 사람으로 보인다고 해서 다른 원어민 강사보다 적은 급여를 지급한 것은 불합리한 차별입니다.

진정일 2010. 5. 27.

A. 인권위는 진정인이 원어민에 해당하지 여부를 먼저 살펴보았습니다. 원어민(原語民)의 사전적 정의는 '해당 국어를 모국어로 사용하는 사람'으로 성장 과정에서 해당 언어를 자연스럽게 습득하여 구사하는 사람인데, 진정인이 한국에서 태어났지만 생후 18개월에 미국으로 입양되어 성장하였고 영어를 모국어로 사용하고 있어 사실상 미국에서 태어나서 자란 사람과 다를 바 없다고 볼 수 있었습니다.

인권위는 같은 원어민 강사라 하더라도 개인별로 임금차이가 있을 수 있으므로 국내에서 외국의 문화와 환경을 체험하게 한다는 영어마을의 취지를 감안했을 때 진정인을 원어민 강사로 대우하되, 그 임금 수준에 대해서는 원어민 강사 최저 임금 이상을 지급하는 것이 타당하다고 판단하여, 피진정인에게 진정인이 원어민 강사로서 받을 수 있었던 임금과 진정인에게 지급한 임금과의 차액을 진정인이 실제 근무한 기간에 월할 계산하여 진정인에게 추가 지급해야 할 것 등을 권고했습니다.

2010. 11. 19. 차별시정위원회 결정, 사건번호 10진정288400



3.6

학력, 출신지역을 이유로 한 고용차별

학력에 의한 고용차별의 정의

- 학력(學歷)은 졸업장이나 학위 등에 의해 표상되는 제도교육에서 일정한 교육과정을 이수한 이력을 의미합니다. 이에 비해 학력(學力)은 학습이나 경험으로 통해 실제로 획득된 지적 능력 내지 실력을 뜻합니다.
- 학력차별은 초등, 중등, 고등교육으로 구분되는 교육체계에서 어느 단계까지의 교육과정을 마쳤는가에 따라 사람을 구별, 배제, 분류하는 것이기 때문에 교육이력을 이유로 하는 '수직적 차별'이라고 할 수 있는 반면, 학벌차별은 동일한 수준의 교육과정을 마쳤더라도 어느 학교 출신인가에 따라 사람을 구별, 배제, 분류하는 것이기 때문에 교육이력을 이유로 하는 '수평적 차별'이라고 할 수 있습니다. 교육 이력을 이유로 하는 차별이라는 면에서 학벌차별은 넓은 의미의 학력차별에 포함시킬 수 있습니다. 결국, 학력차별은 교육수준(저학력 내지 고학력), 교육과정(4년제 대학, 2년제 대학, 원격대학 등), 출신학교(동창학교, 명문학교, 수도권학교 내지 지방학교, 외국학교 내지 국내학교 등) 등을 이유로 불이익하게 대우하거나 불이익한 상황에 처하게 하는 것으로, 이를 정당화하는 합리적 목적이나 사유가 없는 경우를 말합니다.

출신지역에 의한 고용차별의 정의

- 출신지역은 사람이 태어난 지역 또는 성장한 지역을 뜻합니다. 인권위법은 출신지역을 출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말하는 것으로 명시하고 있습니다. 우리 사회에서 출신지역은 지역갈등으로 이어져 사회통합에 역행할 뿐만 아니라 개인의 자유롭고 창의적인 능력발휘를 봉쇄하므로 엄격히 금지되어야 할 필요가 있습니다.

Q. 항공사 국제선 승무원 근무를 희망하는 취업 준비생입니다. 국내선 승무원의 응시자격이 2년제 대학 이상 학력소지자인 것과 달리, 국제선 승무원에 대하여는 4년제 대학 이상의 학력을 소지한 자로 제한하고 있어 응시가 어렵습니다. 국제선 승무원은 임원면접 과정에서 영어 구두시험을 실시하고 국내선 승무원은 임원면접 전에 영어시험을 거치는 정도의 차이만 있을 뿐, 채용 과정에서 큰 차이가 있지 않은 것으로 알고 있습니다. 2년제 대학을 졸업했다는 이유로 국제선 승무원으로 근무할 수 없다는 것은 불합리한 차별입니다.

진정일 2007. 1. 29.

A. 인권위 조사 결과 피진정인의 「객실 승무원 업무교범」에 의하면, 승무원의 업무는 '승객탑승 전, 승객탑승 중, 지상이동 이전, 이륙을 위한 지상이동 중, 비행 중, 착륙 전, 도착 후 지상이동 중, 도착 후' 등의 업무 흐름 속에서 수행되며, 국내선 및 국제선 노선별로 구분되어 있지는 않았으나, 4년제 대학 이상의 학력이 국제선 승무원 업무 수행에 필수적인 자격 요건인지를 살펴본 결과, 피진정인 회사의 국제선 승무원은 국제노선에서의 기내안전 및 대고객 서비스 업무를, 국내선 승무원은 국내노선에서의 동일 업무를 담당하고 있었습니다. 피진정인은 당해 학력 제한이 기업 경영상의 전략이라고 주장했지만, 국제선 승무원의 응시 자격을 4년제 대학 이상 학력 소지자로 제한함으로써 경영상 어떠한 이득이 있었는지에 대한 구체적인 설명이 없었고, 피진정인 스스로 이러한 학력 제한이 인건비 등 인력운영의 효율성 측면에서 기업에 불리할 수 있다는 점을 인정하고 있었습니다. 인권위는 피진정인에게 국제선 승무원 모집 시 불합리한 학력 차별이 해소될 수 있도록 채용제도를 개선할 것을 권고하였습니다.

2007. 10. 9. 차별시정위원회 결정, 사건번호 07진차97



3.7

사상·정치적 의견, 전과, 종교를 이유로 한 고용차별

사상·정치적 의견에 의한 고용차별의 정의

- 명확한 체계적 질서를 지닌 이론이나 학설, 인간이 살고 있는 세계나 인생을 바라보는 관점이나 견해, 일상 생활에서 일을 처리할 때 필요한 사물에 대한 견해나 사고방식 등을 일컫는 사상은 세계관, 인생관, 가치관, 사고방식, 주의, 신조, 이념, 이데올로기, 사고방식 등을 뜻합니다. 한편 정치적 의견은 단순히 국가의 기능과 연계된 공적인 의사 결정과정에 관한 의견 뿐만 아니라 일반 사회 활동에서의 의견 표명도 포함하는 것으로 볼 수 있습니다. 이와 같은 사상·정치적 의견을 이유로 불합리하게 차별을 해서는 안 됩니다.

전과에 의한 고용차별의 정의

- 「형의실효 등에 관한 법률」에 의하면 '전과기록'은 수형인명부, 수형인명표 및 범죄경력자료로 이루어져 있습니다. 이와 같은 전과기록 가운데에서 수형인명표와 수형인명부는 일정한 사유가 있는 경우에는 이를 폐기 또는 삭제하여야 합니다. 삭제되지 않은 범죄경력자료와 수사경력자료를 담은 수사자료표는 그 공개를 엄격히 제한하며, 원칙적으로 범죄의 수사나 재판, 형의 집행을 위해서만 활용되어야 하는 것입니다. '실효된' 것이든, 아니면 아직 '실효되기 이전'의 것이든 전과를 이유로 하는 차별행위는 그 합리성이 인정되지 아니하는 한 금지되는 것으로 보아야 할 것입니다. 전과자는 이미 자신의 잘못에 대해 충분한 대가를 치루었고, 이제 다시 우리 공동체에 정상적으로 재통합되어야 할 사람으로 바라보아야 하기 때문입니다.

종교에 의한 고용차별의 정의

- 종교에는 신앙, 종교행사, 종교집회나 결사, 선교활동을 강요받지 아니할 소극적인 자유까지 그 내용에 포함됩니다. 종교를 이유로 한 차별은 종교가 차별의 동기가 되어 다른 종교에 속하는 자에 비하여 특별한 종교 또는 무종교에 속하는 자에 대해 고용상 불이익 등 불리하게 대우하거나 다르게 대우하는 행위를 의미합니다.

Q. 0000공단 행정사무 담당 계약직 직원으로 근무했었는데, 0000공단 인사규정에 따르면, '정당 기타 정치단체에 가입하거나 정치운동에 참여하여서는 아니 된다'라고 정해져 있습니다. 재직 중 0000당에 입당하여 정당 활동을 시작했는데, 정규직 전환 및 별정직 특별 채용 시 정당에 가입하고 활동했다는 이유로 제외되었고, 규정 위반을 이유로 계약도 해지되었습니다. 노동위원회에 구제 신청한 결과, 원칙으로 복직은 되었지만 당초에 별정직 전환에서 배제된 것은 정당 가입 등 저의 정치적 의견을 이유로 한 불합리한 차별입니다.

진정일 2008. 5. 8.

A. 인권위는 진정인의 정당 활동이 담당 업무에 어떤 영향을 미칠 수 있는지, 진정인이 정당 활동을 수행하기 위해 업무를 공정하게 처리하지 못한 사실이 있거나 성실 의무를 위반한 적이 있었는지 여부에 대해서 구체적인 사례를 제시하지 못한 피진정인의 주장이 합리적이지 않다고 판단하였습니다. 게다가 피진정인이 제출한 인사위원회 회의록에는 '진정인의 업무 수행에 별다른 문제가 없어 보인다.'라고 기록되어 있었습니다. 인권위는 진정인의 업무 내용에 비추어 정당 가입 자체만으로 업무 수행에 방해가 된다고 볼 수 없고, 정당 활동을 하기 위해 업무를 소홀히 한 적이 없음에도 불구하고, 피진정인이 진정인에 대하여 「헌법」과 「정당법」에 비추어 무효인 인사규정을 위반했다는 이유로 별정직 전환심사대상에서 배제한 것은 합리적 이유 없는 차별행위라고 판단했습니다. 이에 인권위는 피진정인에게 인사규정을 「헌법」 제8조 제1항 및 「정당법」 제22조 제1항에 어긋나지 않도록 개정할 것과 진정인에 대한 별정직 전환심사 절차를 재개할 것을 권고했습니다.

2008. 8. 25. 전원위원회 결정, 사건번호 08진처527



3.8

사회적 신분, 기타를 이유로 한 고용차별

사회적 신분에 의한 고용차별의 정의

- 신분의 개념은 나라와 시대에 따라 다릅니다. 역사적 개념으로서의 신분은 중세 봉건사회에서 볼 수 있듯이 세습에 의해 고정화된 사회적 지위를 말하고, 넓은 의미에서의 신분은 특정한 사회나 그 내부집단에서 개인이 차지하는 지위를 말합니다. 헌법재판소는 사회적 신분을 '사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것'으로 해석하였습니다. 이 때 사회적 신분은 선천적 신분(출생에 의해 고정된 생래의 신분) 뿐만 아니라, 후천적으로 취득한 신분까지 포함하는 것으로 볼 수 있습니다. 사회적 신분은 사회에서 일정 기간에 걸쳐 지속되면서 위계적인 사회적 평가가 수반되는 모든 지위(예: 기간제 근로자 등)를 말하는 것으로, 일시적인 것은 제외됩니다.

Q. 00초등학교에서 3월부터 8월 말까지, 그리고 9월부터 다음 해 2월 말까지까지 기간을 정하여 기간제 교사로서 일했습니다. 사실상 1년을 근무하고 퇴직했는데도, 학교는 퇴직금을 줄 수 없다고 합니다. 그 이유를 물어보니, 처음에 근로계약서의 날짜는 3월 1일이었지만, 관할 교육청에서 국경일인 3월 1일과 일요일인 3월 2일을 경과하고 3월 3일부터 계약 일자를 수정하도록 요청했기 때문이라는 겁니다. 사실상 1년 근무한 것인데, 기간제 교사라는 이유로 법에서 정한 퇴직금을 지급하지 않은 것은 불합리한 차별입니다.

진정일 2006. 12. 5.

A. 인권위는 02진차64 사건 등에서, 형식상 계속근무연수가 1년을 초과하지 않는 경우에도 계약기간에서 제외된 기간이 새로 학기가 시작되는 각 첫날에 불과하거나 방학과 같이 교재 연구 및 학생 지도준비 등 다음 학기를 위한 재충전의 기회로 이용되는 경우에는 실질적인 근로관계는 단절없이 계속되었다고 할 것이므로, 이러한 경우 기간제 교사에게 퇴직금을 지급하지 않는 것은 합리적인 이유없는 차별행위라고 판단한 바 있었습니다.

이 사건의 경우 3월 1일과 3월 2일이 각각 국경일과 일요일에 해당되어 근무일은 아니지만, 통상적으로 담임 배정 등 학교의 교무일정은 매년 3월 1일을 기준으로 하여 시작되고, 정규직 교원의 경우 해당일은 유급으로 휴무를 보장받는데, 국경일 또는 일요일 등 정규 교원에게 근무의무가 없는 날을 기간제 교사라는 이유로 임의로 제외된 후 근로계약기간을 정하여 실질적으로 1년을 근무하였음에도 불구하고 퇴직금을 지급하지 않은 것은 기간제 교사에 대한 차별행위라고 판단하여 인권위는 피진정인에게 진정인의 퇴직금을 지급할 것을 권고하였습니다.

2007. 5. 29. 차별시정위원회 결정, 사건번호 06진차773

Q. 국가기관 5급 직원입니다. 기관에서 15년 이상 근속하고 4급 이상으로 퇴직하는 직원만을 대상으로 '연구비제도'가 운영되고 있는데, 당초 연구비제도의 취지가 자문 및 과제 연구 독려 등이었지만, 사실상 연구비를 받은 퇴직자들이 과제를 제출하는 것도 아닙니다.

진정일 2006. 5. 11.

A. 인권위는 상위직과 하위직을 구분하여 일부에게만 연구비제도를 적용하는 것이 합리적인 이유가 있는지 여부를 조사했습니다. 연구비제도가 퇴직 후 직원의 생활 안정과 복리증진을 목적으로 설계된 복리후생성 급여이고, 계급정년제도가 갖는 불이익을 일정하게 감소시켜 직원들의 만족도를 높이려는 목적을 갖고 있음에도 불구하고, 동일하게 계급정년제도를 적용받고 있는 5급 직원들을 연구비제도에서 배제하는 합리적인 이유가 없다고 판단하여, 인권위는 이와 같은 불이익이 해소될 수 있도록 피진정인에게 연구비제도를 개선할 것을 권고했습니다.

2006. 11. 28. 차별시정위원회 결정, 사건번호 06진차252



3.9

적극적 우대조치에 따른 차별의 예외

적극적 우대조치에 따른 차별의 예외

- 인권위법은 '현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위로 보지 않는다.'라고 규정하고 있습니다. 이른바 '적극적 조치'(적극적 우대조치 또는 적극적 평등실현조치)로 일컬어지는 행위는 차별의 예외로 본다는 의미입니다.
- 적극적 조치는 역사적으로 사회로부터 차별을 받아 온 특정 집단에 대하여 차별로 인한 불이익을 보상해 주기 위하여 그 집단의 구성원에게 취업 등 사회적 이익을 직접 또는 간접적으로 부여함으로써 상대적, 실질적 평등을 실현하려는 조치입니다. 이는 기회의 평등보다는 결과의 평등·실질적 평등을 추구하는 정책이고, 개인보다는 집단에 초점을 맞춘 개념이며, 항구적 정책이 아니라 구제목적 달성을 위해 종료하게 되는 잠정적 조치입니다.

Q. 교장·교감의 승진은 승진후보자명부에 등재된 순으로 임용되는데, 여성의 경우 승진후보자명부에 등재되어 있으면서 승진예정 인원의 3배수 범위 내에 있으면 우선 임용하고 있습니다. 이처럼 남성이 승진에서 불리한 것은 것은 불합리한 차별입니다.

진정일 2006. 1. 5.

A. 인권위 조사 결과 OO교육청 소속 교육공무원 중 초·중등학교 전체 교사의 남녀 비율을 보면 초등학교 및 중학교의 경우 여성이 남성보다 많았으나, 초·중등학교 교감·교장의 여성 비율은 현저히 적었습니다. 이러한 통계적 불균형을 통해 교감·교장의 승진에서 여성에 대한 구조적 차별, 즉 유리 천장(Glass Ceiling)이 존재한다고 볼 수 있어, 인권위는 피진정인이 초등학교 및 중학교 교감·교장의 승진 시 여성을 우선 임용하는 것은 교직 사회에서 성별 불균형을 해소하고 여성의 고용구조를 개선하기 위한 적극적 조치(Affirmative Action)의 하나라고 판단하였습니다.

인권위는 교직 사회에서 여성의 대표성을 강화하고 교감·교장의 승진에서 과거의 누적된 차별로 인한 현재적 결과의 시정을 통해 실질적·결과적 평등을 실현하기 위한 방안으로 그동안 불이익을 당해온 여성을 우선 임용하도록 한 피진정인의 조치가 남녀 공히 공개경쟁 및 기회균등을 통해 승진후보자명부에 등재된 자 중 승진예정인원의 3배수 범위 내에 있는 여성 교원을 우선적으로 승진시키는 잠정적 우대 행위이고, 2004년~2005년 교감·교장 승진 인원에서 우선 임용 여성 비율이 0%~26%에 불과하며, 우선승진 임용 여성 교원이 30% 이상인 경우에는 OO교육공무원 인사위원회에서 그 비율을 정할 수 있도록 하고 있어, 동 조치로 인한 남성 교원에 대한 승진 제한이 지나치다고 보기 어렵다고 판단하여, 합리적 이유가 있는 차별이라고 보아 진정을 기각했습니다.

2006. 5. 29. 차별시정위원회 결정, 사건번호 06진차14





4.0

그밖에 고용차별에 관한 국내 법률과 권리구제절차

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (이하 '남녀고용평등법')

- | | |
|-----------------|---|
| 제정 목적 | <ul style="list-style-type: none"> 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 합니다. (제1조) |
| 적용 대상 | <ul style="list-style-type: none"> 근로자(사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자)를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다. 다만, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 않을 수 있습니다. (제3조) 남녀고용평등의 실현과 일·가정의 양립에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따릅니다. (제3조) |
| 차별 사유 | <ul style="list-style-type: none"> 남녀고용평등법은 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 차별 사유를 정하고 있습니다. (제2조) 사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우에도 차별로 봅니다(간접 차별). 다만, 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우, 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우는 제외됩니다. (제3조) |
| 차별 금지 영역 | <ul style="list-style-type: none"> 고용에서 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우. (제2조) 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품, 자금의 융자 등 복리후생, 교육·배치 및 승진 정년·퇴직 및 해고. (제7조~제11조) |



권리 구제

- 사업주는 이 법에 따른 차별에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 합니다. (제25조)
- 이 법과 관련한 분쟁 해결에서 입증책임은 사업주가 부담합니다. (제30조)



▶▶ 더 살펴봅시다

공민하역업종인 ○○○○○주식회사가 사무직과 전산직의 직급과 호봉을 학력과 성별에 의해 차등을 두고 있어 고용노동부에서 시정 지시를 받았습니니다. 시정 지시를 받은 이후의 호봉에 대해서는 시정을 해야 할 것이나, 시정 지시를 받은 이전 기간의 임금 차액분을 어떻게 계산해야 합니까?

남녀고용평등법 제6조의 2 규정에 대한 위반이 없을 경우 지급받을 수 있었던 금액과의 차액은, 해당 근로자가 이미 재공한 근로에 대한 것으로 사업주의 위반이 없었다라면 정당하게 받을 수 있었던 임금이라고 보아야 합니다. 남녀차별에 기인한 임금차액에 대한 청구권 문제는 남녀고용평등법 제6조의 2에 의거하여 규율되어야 할 것입니다. 다만, 임금차액청구권은 그 채무를 구체적으로 확정할 수 있을 것이 요구되므로, 취업규칙 등에 명확한 지급기준이 객관적으로 있을 경우에 있다고 볼 것입니다.

• 2001. 2. 27. 고용노동부 행정해석, 근거 68207-639

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률과 파견근로자 보호 등에 관한 법률

- 제정 목적**
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 합니다. (제1조)
 - 「파견근로자보호 등에 관한 법률」은 근로자파견사업의 적절한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 합니다. (제1조)
- 적용 대상**
- '기간제근로자'라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말합니다. (제2조)
 - '단시간근로자'라 함은 「근로기준법」 제2조에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말합니다. (제2조)
 - 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 기사사용인에 대하여는 적용하지 않습니다. 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있습니다. (제3조)
 - 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 차별 금지 규정은 사용사업주가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 않습니다. (제21조)
- 차별 사유**
- 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안 됩니다. (제8조)
 - 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 하여서는 안 됩니다. (제8조)
 - 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 안 됩니다. (제21조)
- 차별 금지 영역**
- 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 차별이 금지됩니다. (제2조)
 - 다만, 법률에서 사용자에게 이행의무를 부과한 영역은 '임금 그 밖의 근로조건 등'에 포함되지 않습니다. 예를 들어 법정연차휴가 부여 등의 의무를 이행하지 않는 것은 차별문제 이전에 해당 법률 위반으로 처리될 사안입니다.

권리 구제



▶▶ 더 살펴봅시다

비정규직근로자가 회사에서 정하는 시험을 거쳐 또는 기간제법에서 정하는 2년 계약 후 무기계약 근로자로 전환되었을 때, 전환되고 나서 기존의 정규직 근로자의 임금이 크게 차이가 나는 것도 비정규직 차별이라고 볼 수 있습니까?

이런 경우, 정규직(예컨대 무기계약자)은 기간제법 등 비정규직법 상의 차별시정 규정의 적용대상이 아니므로 기간제법 등에 의한 차별시정 신청을 할 수 없습니다. 다만, 회사의 취업규칙 등에서 남녀 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 관한 차별적 처우가 이루어지는 경우에는 「근로기준법」 제6조(균등한 처우) 또는 남녀고용평등법 등에 반하는 것으로 해석될 수 있을 것으로 사료됩니다.

• 2007. 6. 26. 고용노동부 행정해석, 비정규직대책팀-2420

고용정책기본법

- 제정 목적**
- 국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 국민 개인이 평생에 걸쳐 직업능력을 개발하고 더 많은 취업기회를 가질 수 있도록 하는 한편, 근로자의 고용안정, 기업의 일자리 창출과 원활한 인력 확보를 지원하고 노동시장의 효율성과 인력수급의 균형을 도모함으로써 국민의 삶의 질 향상과 지속가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합에 이바지함을 목적으로 합니다. (제1조)
- 적용 대상**
- ‘근로자’란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말합니다. (제2조)
- 차별 금지 규정**
- 취업기회의 균등한 보장 (제7조)
 - 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 ‘성별등’이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 안 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 합니다. (제1항)
 - 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 안 됩니다. (제2항)
 - 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 안 됩니다. (제3항)

청년고용촉진 특별법

- 제정 목적**
- 청년 미취업자에 대한 국내외 직업능력개발훈련 등의 지원을 통하여 청년고용을 촉진하고 지속적인 경제발전과 사회안정에 이바지함을 목적으로 합니다. (제1조)
- 적용 대상**
- ‘청년’이란 취업을 원하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 나이(15세 이상 29세 이하)에 해당하는 사람을 말합니다. (제2조)
- 차별 금지 규정**
- 청년 미취업자 등에 대한 직업능력개발훈련의 기본원칙 (제9조)
 - 직업능력개발훈련계획을 수립할 때에는 근로 취약계층·취약지역 또는 취약분야 출신자가 차별적인 대우를 받지 아니하도록 할 것 (제4호)

근로기준법

- 제정 목적**
- 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 합니다. (제1조)
- 적용 대상**
- ‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말합니다. (제2조)
 - ‘사용자’란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말합니다. (제2조)
 - 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 않습니다. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있습니다. (제11조)
 - 이 법과 이 법에 따른 대통령령은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용됩니다. (제12조)
- 차별 금지 규정**
- 균등한 처우 (제6조)
 - 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못합니다. (제24조)

근로자직업능력 개발법

- 제정 목적**
- 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능 인력을 양성하며 산학협력 등에 관한 사업을 수행함으로써 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 합니다. (제1조)
- 적용 대상**
- ‘근로자’란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사가 있는 사람을 말합니다. (제2조)
- 차별 금지 규정**
- 직업능력개발훈련의 기본원칙 (제3조)
 - 직업능력개발훈련은 근로자의 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따라 차별하여 실시되어서는 아니 되며, 모든 근로자에게 균등한 기회가 보장되도록 하여야 합니다. (제3항)

근로자복지기본법

- 제정 목적**
- 근로복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 합니다. (제1조)
- 적용 대상**
- '근로자'란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말합니다. (제2조)
 - '사용자'란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말합니다. (제2조)
- 차별 금지 규정**
- 근로복지정책의 기본원칙 (제3조)
 - 근로복지정책을 수립·시행할 때에는 근로자가 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따른 차별을 받지 아니하도록 배려하고 지원하여야 합니다. (제2

직업안정법

- 제정 목적**
- 모든 근로자가 각자의 능력을 개발·발휘할 수 있는 직업에 취업할 기회를 제공하고, 정부와 민간부문이 협력하여 각 산업에서 필요한 노동력이 원활하게 공급되도록 지원함으로써 근로자의 직업안정을 도모하고 국민경제의 균형있는 발전에 이바지함을 목적으로 합니다. (제1조)
- 적용 대상**
- '직업소개'란 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자(求人者)를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것을 말합니다. (제2조)
 - '직업지도'란 취업하려는 사람이 그 능력과 소질에 알맞은 직업을 쉽게 선택할 수 있도록 하기 위한 직업적성검사, 직업정보의 제공, 직업상담, 실습, 권유 또는 조언, 그 밖에 직업에 관한 지도를 말합니다. (제2조)
- 차별 금지 규정**
- 균등처우(제2조)
 - 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 않습니다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률

- 제정 목적**
- 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 합니다. (제1조)
- 적용대상**
- 이 법은 외국인근로자 및 외국인근로자를 고용하고 있거나 고용하려는 사업 또는 사업장에 적용합니다. 다만, 「선원법」의 적용을 받는 선박에 승무하는 선원 중 대한민국 국적을 가지지 아니한 선원 및 그 선원을 고용하고 있거나 고용하려는 선박의 소유자에 대하여는 적용하지 않습니다. (제3조)
 - '외국인근로자'란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말합니다. 다만, 「출입국관리법」 제18조 제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업 분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외합니다. (제2조)
- 차별 금지 규정**
- 차별 금지 (제22조)
 - 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 안 됩니다.

노동조합 및 노동관계조정법

- 제정 목적**
- 「헌법」에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 합니다. (제1조)
- 적용대상**
- '근로자'라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말합니다. (제2조)
 - 사용자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말합니다. (제3조)
- 차별 금지 규정**
- 차별대우의 금지 (제9조)
 - 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니합니다.

4.1

고용차별을 금지하는 국제규약

우리 나라가 가입한 국제인권협약 중에서 고용차별을 금지하는 국제규약을 살펴보면 다음과 같습니다.
(2009. 1. 기준)

협약명	협약채택(발효)	당사국수	한국가입(발효)
경제적 사회적 문화적 권리규약 Int'l Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (A규약)	1966. 12. 16 [1976. 3. 23]	162	1990. 4. 10 [1990. 7. 10]
인종차별철폐협약 Int'l Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination	1965. 12. 21 [1969. 1. 4]	173	1978. 12. 5 [1979. 1. 4]
여성차별철폐협약 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women	1979. 12. 18 [1981. 9. 3]	185	1984. 12. 27 [1985. 1. 26]
장애인권리협약 Convention on the Rights of Persons with Disabilities	2006. 12. 13 [2008. 5. 30]	45	2007. 3. 30 [2009. 1. 10]
국제노동기구 핵심협약 ILO Fundamental Convention	1951. 6. 29 [1953. 5. 23]	156	1997. 12. 8 [1998. 12. 8]

경제적·사회적·문화적 권리규약 Int'l Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (A규약)

(제2조)

2. 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.

(제3조)

이 규약의 당사국은 이 규약에 규정된 모든 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 향유함에 있어서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 약속한다.

(제7조)

이 규약의 당사국은 특히 다음 사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

- (a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수
 - (i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건
 - (ii) 이 규약의 규정에 따른 근로자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활

- (b) 안전하고 건강한 근로조건
- (c) 연공서열 및 능력 이외의 다른 고려에 의하지 아니하고, 모든 사람이 자기의 직장에서 적절한 상위직으로 승진할 수 있는 동등한 기회
- (d) 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한, 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급휴일



인종차별철폐협약 Int'l Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination

(제2조)

제2조에 규정된 기본적 의무에 따라 체약국은 특히 아래의 제 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다.

- (e) 경제적, 사회적 및 문화적 권리 특히
 - (i) 근로, 직업 선택의 자유, 공정하고 알맞는 근로조건, 실업에 대한 보호, 동일노동, 동일임금, 정당하고 알맞는 보수 등에 대한 권리

- (ii) 노동조합 결성 및 가입권
- (iii) 주거에 대한 권리
- (iv) 공중보건, 의료, 사회보장 및 사회봉사에 대한 권리
- (v) 교육과 훈련에 대한 권리
- (vi) 문화적 활동에의 균등 참여에 대한 권리

여성차별철폐협약 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

(제11조)

1. 당사국은 고용분야에서 남녀 평등의 기초위에 동일한 권리 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 모든 인간의 불가침의 권리로서의 근로의 권리
 - (나) 동일한 채용기준의 적용을 포함한 동일한 고용기회를 보장받을 권리
 - (다) 직업과 고용의 자유로운 선택권, 승진, 직장안정 및 의무에 관련된 모든 혜택과 조건을 누릴 권리, 그리고 견습, 고등직업훈련 및 반복훈련을 포함한 직업훈련 및 재훈련을 받을 권리
 - (라) 수당을 포함하여 동등한 보수를 받을 권리 및 노동의 질의 평가에 있어 동등한 처우와 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 처우를 받을 권리
 - (마) 유급휴가를 받을 권리 및 사회보장, 특히 퇴직, 실업, 질병, 병약, 노령 및 기타 노동 무능력의 경우에 사회보장에 대한 권리
 - (바) 건강보호에 대한 권리 및 생식기능의 보호조치를 포함한 노동조건에 대한 안전에 대한 권리

2. 당사국은 결혼 또는 모성을 이유로 한 여성에 대한 차별을 방지하며 여성의 근로에 대한 유효한 권리를 확보하기 위하여 다음을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 임신 또는 출산휴가를 이유로 한 해고 및 혼인여부를 근거로 한 해고에 있어서의 차별을 금지하고 위반시 제재를 가하도록 하는 것
 - (나) 종전의 직업, 선임순위 또는 사회보장 수당을 상실함이 없이 유급 또는 이에 상당하는 사회보장급부를 포함하는 출산휴가제를 도입하는 것
 - (다) 특히 아동보육 시설망의 확립과 발전의 촉진을 통하여 부모가 직장에서의 책임 및 사회생활에의 참여를 가사의 의무와 병행시키는데 도움이 될 필요한 사회보장 혜택의 제공을 장려하는 것
 - (라) 임신중의 여성에게 유해한 것이 증명된 유형의 작업에는 동 여성에 대한 특별한 보호를 제공하는 것

장애인권리협약 Convention on the Rights of Persons with Disabilities

(제27조)

근로 및 고용

1. 당사국은 다른 사람과 동등하게 장애인의 노동권을 인정한다. 이는 장애인이 장애인에게 개방적이고 통합적이며 접근 가능한 노동시장과 근로환경 내에서 자유로이 선택하거나 수용한 직업을 통하여 삶을 영위할 기회를 가질 권리를 포함한다. 당사국은 고용기간동안 장애를 입은 사람을 포함하여, 특히 다음의 사항을 위하여 입법을 포함한 적절한 조치를 취하여 노동권의 실현을 보호하고 증진한다.
 - (가) 모집, 채용 및 고용, 고용연장, 승진, 안전하고 위생적인 근로환경의 조건을 포함하여 고용관련 제반 사항에 관하여 장애를 이유로 한 차별을 금지한다.
 - (나) 동등한 가치를 갖는 업무에 대하여 동등한 기회와 보수를 인정하는 등, 공정하고 우호적인 근무 환경 및 괴롭힘으로부터의 보호 및 불편사항의 시정을 포함하여 안전하고 위생적인 근무환경에 대하여 다른 사람과 동등하게 장애인의 권리를 보호한다.
 - (다) 다른 사람과 동등하게 장애인이 단결권을 행사할 수 있도록 보장한다.
 - (라) 일반적인 기술과 직업지도 프로그램, 직업소개 서비스, 직업훈련 및 지속적인 훈련에 대하여 장애인이 효과적으로 접근할 수 있도록 한다.

- (마) 구직, 취업, 직업유지 및 복직에 대하여 지원할 뿐만 아니라, 근로시장에서 장애인의 고용기회와 승진을 촉진한다.
- (바) 자영업, 기업경영, 협동조합의 개발 및 창업의 기회를 촉진한다.
- (사) 공공부문에 장애인을 고용한다.
- (아) 적극적 고용개선조치 프로그램, 장려금 및 그 밖의 조치를 포함한 적절한 정책과 조치를 통하여 민간 부문에서 장애인의 고용을 촉진한다.
- (자) 작업장에서 장애인에게 합리적인 편의가 제공되도록 보장한다.
- (차) 공개 노동시장에서 장애인이 직장경력을 습득하도록 촉진한다.
- (카) 장애인을 위한 직업훈련 및 전문교육, 직업유지 및 복직 프로그램을 촉진한다.

2. 당사국은 장애인이 노예상태 또는 강제노역에 처하지 아니하고, 다른 사람과 동등하게 강요되거나 강제된 노동으로부터 보호되도록 보장한다.

국제노동기구 핵심협약 ILO Fundamental Convention

동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약 [1951. 156개 국가 비준]

(제2조)

1. 회원국은 보수를 결정에 사용되는 방법에 적합한 수단으로 동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙을 모든 근로자에게 적용하도록 촉진하고 이 방법과 양립하는 한 그 적용을 보장하여야 한다.
2. 이 원칙은 다음 각호의 방법으로 적용할 수 있다.
 - (가) 국내법령
 - (나) 합법적으로 수립되거나 인정된 임금결정제도
 - (다) 사용자와 근로자간의 단체협약
 - (라) 위의 각종 수단의 결합

(제3조)

1. 수행되는 근로에 기초한 객관적인 직무평가를 촉진하는 조치가 이 협약 규정의 실시에도 효과적인 경우에는 그러한 조치를 취하여야 한다.
2. 이러한 평가를 위하여 채택하는 방법은 보수를 결정을 담당하는 기관 또는 보수율이 단체협약에 의하여 결정되는 경우에는 그 당사자가 결정할 수 있다.
3. 성별과 무관하게 이러한 객관적 평가에서 발생하는 근로 수행상의 차이에 따른 근로자간의 보수율의 차이는 동일가치의 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙에 반하는 것으로 보아서는 아니된다.



고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약 [1958. 154개 국가 비준]

(제1조)

1. 이 협약 적용상, '차별대우'라 함은 다음 사항을 말한다.
 - (가) 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적견해, 출신국 또는 사회적 출신에 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 것.
 - (나) 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 다른 차별, 배제 또는 우대로서, 당해회원국이 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우에 그 단체 및 기타 적합한 단체와 협의한 후 결정하는 것.
2. 특정 업무와 관련하여 그 업무의 고유한 요건에 의한 차별, 배제 또는 우대는 차별대우로 간주하지 아니한다.
3. 이 협약에서, '고용' 및 '직업'이라 함은 직업훈련을 받는 것, 고용되는 것 및 개개의 직업에 종사하는 것과 고용조건을 말한다.

(제2조)

이 협약의 적용을 받는 회원국은 고용 및 직업에 관한 차별대우를 철폐하기 위하여, 국내 사정 및 관행에 적합한 방법으로 고용 또는 직업에 관한 기회 및 대우의 균등을 촉진할 것을 목적으로 하는 국가의 방침을 명확히 하여야 하며, 이에 따를 것을 약속한다.

(제3조)

이 협약의 적용을 받는 회원국은 국내의 사정 및 관행에 적합한 방법으로 다음 사항을 행할 것을 약속한다.

- (가) 앞의 방침의 인정 및 준수를 촉진함에 있어 사용자 단체, 근로자단체 및 기타 적합한 단체의 협력을 얻을 것.
- (나) 앞의 방침의 인정 및 준수를 확보하기 위한 적절한 법령을 제정하고, 교육프로그램을 촉진할 것.
- (다) 앞의 방침과 양립하지 아니하는 모든 법령의 규정을 폐지하고, 행정상의 모든 명령 또는 관행을 수정할 것.
- (라) 국가기관의 직접 관리하에 있는 고용에 있어서, 앞의 방침에 따를 것.
- (마) 국가기관의 감독하에 있는 직업지도, 직업훈련 및 직업소개소의 활동에 있어서, 앞의 방침의 준수를 확보할 것.
- (바) 이 협약의 적용에 관한 연차보고에 앞의 방침에 따라 취한 조치 및 그 결과를 기재할 것.

(제4조)

국가의 안전을 해치는 활동에 관하여 정당하게 혐의를 받고 있는 자 또는 그 활동에 종사하고 있는 자에게 영향을 미치는 어떠한 조치도 차별대우로 간주하여서는 아니된다. 다만, 당해 개인은 국내의 관행에 따라 설치되는 권한있는 기관에 이의를 제기할 권리를 가진다.

(제5조)

1. 국제노동기구의 총회가 채택한 다른 협약 또는 권고에서 정한 보호 또는 원조에 관한 특별한 조치는 차별대우로 간주하여서는 아니된다.
2. 모든 회원국은 대표적인 사용자 및 근로자 단체가 있는 경우에는 그들 단체와 협의한 후 성별, 연령, 신체장애, 부양책임 또는 사회적·문화적 지위로 인하여 특별한 보호 또는 원조가 필요하다고 일반적으로 인정되는 자의 특정한 필요를 충족할 것을 목적으로 하는 다른 특별한 조치를 차별대우로 간주하지 아니한다고 결정할 수 있다.

4.2

고용차별 관련 사이트

고용차별의 성격에 따라 방문해 보세요.

- 고용노동부** (<http://www.moel.go.kr>)
고용정책 총괄, 고용평등과 일·가정 양립 지원 등에 관한 사무 및 민원
- 보건복지부** (<http://www.mw.go.kr>)
보건위생, 장애인 및 가족 등에 관한 사무 및 민원
- 여성가족부** (<http://www.mogef.go.kr>)
여성정책 종합, 여성인력의 개발·활용 등에 관한 사무 및 민원
- 중앙노동위원회** (<http://www.nlrc.go.kr>)
노동위원회 제도 및 업무소개, 사건 진행정보 제공, 비정규직 차별 판정 사례 등 제공
- 노사발전재단 고용평등포럼** (<http://www.fairworkplace.or.kr>)
여성·고령자·장애인·비정규직 차별 예방 교육, 상담, 캠페인
- 전국민주노동조합총연맹** (<http://www.nodong.org>)
노동자의 권익을 도모하기 위해 설립된 노동조합 연맹체. 법률 상담 등
- 한국노동조합총연맹** (<http://www.inochong.org>)
각 기관·산업체에 조직되어 있는 노동조합의 연합단체. 법률 상담 등
- 여성노동법률지원센터** (<http://www.yeong.or>)
여성노동자 법률지원, 직장내 성희롱예방교육 등 온라인 상담
- 전국여성노동조합** (<http://www.kwunion.or.kr>)
직장내 성차별, 고용 상담
- 한국여성노동자회협의회** (<http://www.kwwnet.org>)
여성노동정보, 여성노동계 주요 소식, 직장내 성차별, 평등의 전화 상담
- 한국노동연구원** (<http://www.kli.re.kr>)
노동관계, 노사문제 연구·분석, 정보 제공

기억하세요.
'1331' 인권을 지켜주는 번호입니다.

누구나 상담 신청할 수 있습니다.
진정인은 본인의 의사에 따라 상담만 받을 수도 있고, 사건에 대한 조사를 요청할 수도 있습니다.
또한 본인이 아니더라도 차별행위에 대한 사실을 아시는 분은 누구나 진정하실 수 있습니다.

부산 광주 대구인권사무소를 이용하세요.
국가인권위원회는 진정인의 접근성을 높이기 위해 부산권, 광주권, 대구권에 지역사무소를 두고 있습니다. 지역사무소를 통해 보다 빠르고 편리하게 국가인권위원회를 만나시길 바랍니다.

- **부산인권사무소** 국번없이 1331, (051)710-9710-6
- **광주인권사무소** 국번없이 1331, (062)710-9710-6
- **대구인권사무소** 국번없이 1331, (053)212-7000-8

다양한 방법으로 상담, 진정할 수 있습니다.
국가인권위원회로 찾아오시면 인권전문상담원과 대면 상담을하실 수 있습니다.

- **전화 상담** 국번없이 1331, (02)2125-9813-6
- **팩스상담** (02)2125-9811-2
- **상담시간** 평일 오전 9시~오후 6시
- **홈페이지** www.humanrights.go.kr

(* 진정서양식은 홈페이지에서 내려받으실 수 있습니다.)



발행처 국가인권위원회 차별조사과
발행일 2010년 12월
주소 서울시 중구 무교동길 41. 금세기빌딩 9층 100-842
전화 02.2125.9829
팩스 02.2125.9928
홈페이지 www.humanrights.go.kr
디자인 (주)디자인사이 www.designsai.com