

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 성인지적 근로감독행정 강화방안 - 고용상 성차별·성희롱 예방·시정을 중심으로
과제책임자 박선영 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7108 / E-mail: sypark@kwidimail.re.kr)

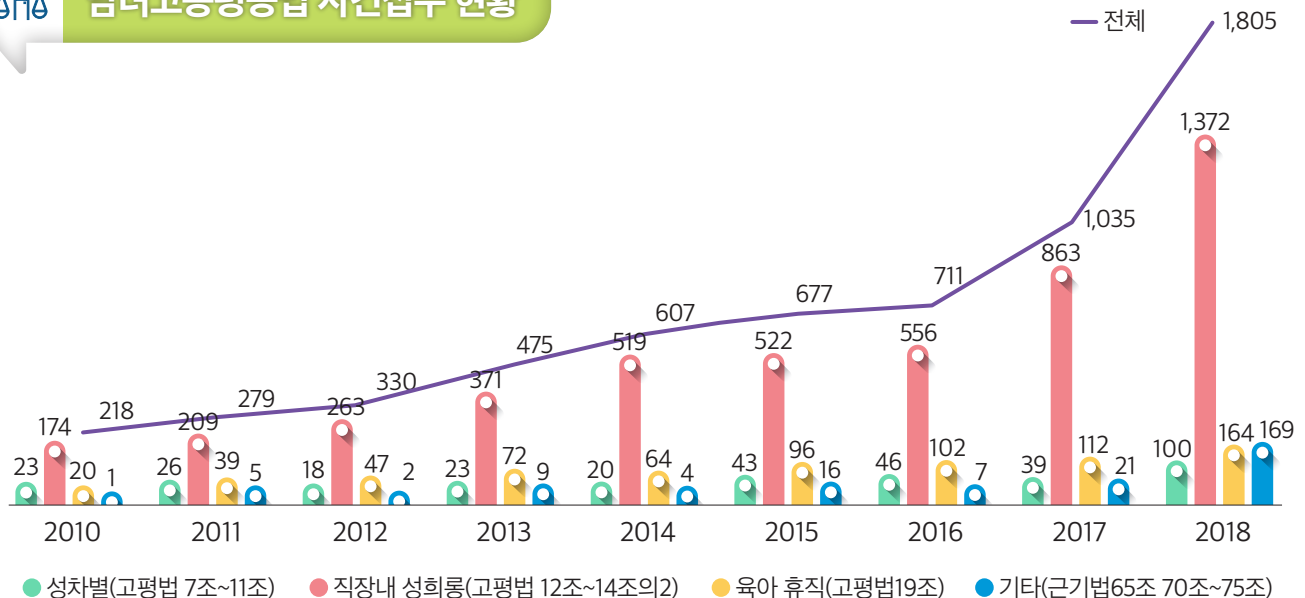
고용상 성차별·성희롱 예방 및 시정을 위한 근로감독행정의 성인지적 강화방안

초록

- 고용상의 성차별·성희롱 예방 및 시정을 위해서는 근로감독행정의 실질화가 필수적이다.
- 그러나 현행 근로감독시스템은 성차별·성희롱 사건의 특수성을 고려한 별도의 체계를 가지고 있지 않음. 또한 근로감독관은 사건의 처리에 요구되는 성인지적 감수성을 직무교육 등을 통해 습득하고 강화시킬 수 있는 구조가 충분히 마련되어있지 않음.
- 이에 이 연구에서는 고용상의 성차별·성희롱 근로감독제도의 문제점과 과제 도출을 위해 근로감독관, 진정유경험자, 명예고용평등감독관, 고용평등상담실 관계자들을 대상으로 심층면접조사를 실시하여 분석하였고, 이를 토대로 근로감독행정의 성인지적 강화방안을 제안하였음. 성인지적 근로감독행정 강화방안으로 근로감독행정조직, 근로감독제도, 근로감독관 업무 역량 및 전문성 강화, 자율적 지원제도 및 협력체계 방안으로 구분하여 제안하였음.



남녀고용평등법 사건접수 현황



KWDI 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

이슈페이퍼 자료출처: 고용노동부(2011), 「여성고용취업」, 61~63쪽; 고용노동부(2012), 「여성고용취업」, 60쪽, 「(고용)노동백서」

각 연도(2010~2016년) 참고하여 재작성함. 정춘숙의원(2017~2018년) 제공.

박선영·김복태·송치선·심선희·임윤옥(2019), 성인지적 근로감독행정 강화방안-고용상 성차별·성희롱 예방·시정을 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원

1. 배경 및 문제점

- ① 그동안 우리 사회는 고용상의 성차별·성희롱 개선을 위한 법제도적 노력을 기울여 왔음에도 불구하고, 여성의 고용 상황과 고용상의 성차별·성희롱이 발생하는 조직문화에는 별다른 변화가 보이지 않고 있음. 그 원인 중 하나는 법 준수 여부 등에 대한 근로감독행정이 실효적으로 작동하고 있지 않기 때문임.
- ② 지방노동관서에 의한 지도·점검과 진정, 고소·고발 사건의 사법처리 결과가 저조한 이유는 성차별·성희롱 사건이 갖는 특성에 기인함. 즉, 성차별의 경우는 직접차별보다는 구조적 차별 즉 간접차별로 그 양상이 변화되어 있어 입증이 어렵고 성희롱은 구체적인 물적 증거가 없는 경우가 많아 피해자의 진술에 의존하여 사건을 판단하게 되는 어려움이 있음.
- ③ 이처럼 성차별·성희롱 사건에서는 임금체불과 같은 일반 노동사건과는 다른 전문성, 즉 성인지 감수성이 요구됨. 그러나 현행 근로감독시스템은 성차별·성희롱 사건의 특수성을 고려한 별도의 체계를 가지고 있지 않음. 또한 근로감독관은 사건의 처리에 요구되는 성인지적 감수성을 직무교육 등을 통해 습득하고 강화시킬 수 있는 구조가 충분히 마련되어있지 않음.
- ④ 이와 같은 상황에서 정부는 2017년 12월 27일 ‘여성일자리 대책’을 발표하였음. 이 대책에는 2018년부터 47개 지방관서별로 고용평등 전담 근로감독관 1~2명 단계적 배치, 성차별 근로감독 강화 등이 포함되어 있음. 또한 2018년 7월 3일에 국무회의에 보고 된 ‘성희롱·성폭력 근절 보완 대책’에는 ① 민간 사업장에 근로감독관을 늘리고 남녀고용평등 전담 근로감독관 단계적 배치 확대, ② 소규모 사업장은 노무사 등 외부전문가가 명예고용평등감독관으로 활동할 수 있도록 위촉대상 범위 확대, 여성위원 위촉 비율 상향, ③ 근로기준법 개정하여 직장내 성희롱 예방과 발생 시 조치사항을 취업규칙에 기재, 임금체불 외에도 직장내 성희롱으로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대한 특별 근로감독 제도화를 위한 근로감독관 직무규정 개정, ④ 지방고용노동관서에 외부전문가가 참여하는 ‘성희롱·성차별 전문위원회’ 운영, ⑤ 민간 고용평등상담실의 심층상담 지원 등 상담 기능을 강화, 2차 피해에 대한 근로감독관 사후행정지도 강화 등의 내용이 포함됨.
- ⑤ 이 대책에 따라 현재, 전국 47개 지방노동관서에 고용평등전담 근로감독관이 배치되었고, 성희롱·성차별 전문위원회가 구성되었음. 그러나 차별시정, 고용평등 업무를 다루는 고용평등전담 근로감독관의 직무 내용이 구체화되어 있지 않고, 업무 수행에 필요한 성인지력 향상을 위한 교육시스템도 구축되어있지 않음. 또한 전국 47개에 성희롱·성차별전문위원회가 구성되었지만, 2019년 9월 현재 서울청과 울산지청 등을 제외한 대다수의 지방노동관서에서 개최 실적이 전무한 상황임.

2. 조사 및 분석결과

- 성인지적 관점에서 고용상의 성차별·성희롱 근로감독제도의 문제점과 과제를 도출하기 위해 근로감독관, 진정유경험자, 명예고용평등감독관, 고용평등상담실 관계자들을 대상으로 실시한 심층면접 조사를 실시하였고 결과를 분석하면 아래와 같음.

1 증가하는 성희롱·성차별 사건과 사건 처리 과정

성희롱 사건의 증가와 사건 배정

- 성희롱·성폭력 사건 신고 및 상담 사례가 급증함. 사건을 처리하는데 소요되는 인력, 전문성 문제가 대두되고, 근로감독관들이 느끼는 부담감도 만만치 않음. 근로감독관들이 선뜻 사건을 맡기를 꺼려하기 때문에 증가하는 성희롱 신고 사건들이 별다른 원칙 없이 순번제로 배정되거나 경력자에게 맡겨지고 있는 상황임.

<표 1> 연도별 고용평등 지도·점검 현황

(단위: %)

연도	대상 사업장수	위반 사업장수	총 위반 건수	위반내용 (건수)				조치내용 (건수)			
				성차별	근로시간 제한	성희롱 관련	기타	계	시정 조치	과태료	사법 처리
2010	1,095	1,069	6,626	20	229	533	5,830	6,626	6,615	2	11
2011	985	854	4,397	4	146	374	3,873	4,397	4,394	2	1
2012	1,132	1,111	6,458	5	196	455	5,802	6,458	6,448	3	7
2013	920	900	4,679	10	0	376	4,293	4,679	4,659	8	12
2014	843	697	2,227	8	62	237	1,920	2,279	2,192	22	13
2015	506	394	1,150	0	36	144	1,011	1,150	1,137	7	6
2016	535	436	1,162	1	52	179	930	1,162	1,099	55	8
2017	555	492	1,689	2	61	225	1,401	1,689	1,617	54	18
2018	659	555	2,121	2	68	387	1,664	2,121	2,024	83	14

* 성차별(남녀고용평등법 제7조~제11조), 근로시간제한(근로기준법 제70조~제71조), 성희롱(남녀고용평등법 제12조~제14조의2), 기타(모성보호(남녀고용평등법 제19조, 근로기준법 제74조), 이외 각 법조항.

자료출처: 고용노동부 양성평등정책담당관(2019.9.30.)

<표 2> 남녀고용평등법 사건접수 현황

(단위: %)

연도	유형별 접수(건수)				
	계	성차별 (고평법 7조~11조)	직장내 성희롱 (고평법 12조~14조 의2)	육아휴직 (고평법19조)	기타 (근기법65조 70조~75조)
2010	218	23	174	20	1
2011	279	26	209	39	5
2012	330	18	263	47	2
2013	475	23	371	72	9
2014	607	20	519	64	4
2015	677	43	522	96	16
2016	711	46	556	102	7
2017	1,035	39	863	112	21
2018	1,805	100	1,372	164	169

자료출처: 고용노동부(2011), 「여성과 취업」, 61~63쪽; 고용노동부(2012), 「여성과 취업」, 60쪽, 「(고용)노동백서」 각 연도(2010~2016년) 참고하여 재작성함, 정춘숙의원(2017~2018년) 제공.



고용노동부 성차별·성희롱 익명신고센터 설치와 사건 처리

- ▶ 익명신고센터의 설치는 신고의 장벽을 낮추는 역할을 함.
- ▶ 익명신고센터에 접수된 사건이 진정, 고소·고발로 이어져 사건의 공식적 해결절차를 진행하지 않더라도 근로감독관의 사업장 관리감독을 시행하는 계기가 되어 해당 사업장에 성희롱·성차별 시정 및 예방 조치를 취할 수 있다는 점에서 의미가 있음.



증원된 근로감독관, 준비가 덜 된 인력과 근로환경

- ▶ 근로감독업무의 증가로 증원된 근로감독관들은 충분한 교육·훈련 기간을 갖지 못한 채 급하게 업무에 배치됨.
- ▶ 충분한 예산이나 공간 확보가 이루어지지 않은 상황에서 급하게 인력을 증원하면서 근무환경은 열악해짐.
- ▶ 조직 개편이나 업무 조정이 신속하게 이루어지지 못하면 증원된 인력을 적절하게 활용하기 어려움. 현장에서 일하는 근로감독관들이 인력 증원의 효과를 충분히 체감하지 못하는 것도 이러한 상황과 무관하지 않음.



성희롱 사건의 특성과 사건 처리에 필요한 전문성



고용평등전담 근로감독관 지정과 운영의 편차

- ▶ 지방고용노동관서마다 신고사건의 수, 조직의 규모나 인력 상황, 전담 인력 배치의 필요성의 정도가 차이가 있기 때문에 전담 근로감독관 지정이나 운영방식은 다르게 나타남. 전담인력을 배치하기도 하지만, 사건의 수가 상대적으로 적고, 인력이 불충분한 지방고용노동관서에서는 전담의 의미가 명목에 불과한 경우가 많음. 명목상 전담자로 지정되어 있긴 하지만, 실질적으로는 성희롱·성차별 사건만을 전담하기보다는 다른 근로감독관보다 좀 더 많은 성희롱·성차별 사건을 처리하는 것으로서 ‘전담’ 인력이라고 할 수 없음.



성희롱 사건 판단 시 고려해야 할 점

▶ 성인지 감수성

- 근로감독관들은 ‘성인지 감수성’이 필요하고 성희롱·성차별 사건을 다룰 때 성인지 감수성을 갖춘 근로감독관이 배치되어야 한다는 이야기를 많이 들어왔지만, 여전히 성인지 감수성이라는 단어는 낯설고 정확한 의미와 닿지 않는다고 말함. 이 단어가 어떠한 의미이며, 성희롱·성차별 사건을 성인지적 관점에서 접근한다는 것이 어떠한 의미인지 정확하게 포착되지 않는 것임.
- 성인지 감수성이 업무 과정에서 자연스럽게 습득되고 훈련될 수 있도록 근로감독관을 대상으로 관련 교육 및 자료 등의 지속적 제공이 필요함.

▶ 피해자 관점

- 근로감독관들은 피해자 관점을 고려하면서도 피해자와 가해자 사이에서 중립성을 유지해야한다는 생각을 가지고 있음. 억울한 피해자가 생기는 것을 경계하는 만큼 억울한 가해자가 생기는 것도 경계해야한다고 말함. 그러나 피해자와 가해자 모두가 만족하는 결과를 얻기는 쉽지 않기 때문에 근로감독관들은 피해자와 가해자 모두에게 늘 불만과 항의를 마주하게 될 위험이 있는 것임.
- 근로감독관의 조사과정은 상담을 받는 것과는 다름. 근로감독관이라는 조사자 위치에서 신고인의 이야기에만 전적으로 공감하고 지지하는 태도를 보일 수는 없을 것임. 그럼에도 신고인들이 편안하게 조사에 임할 수 있는 분위기를 제공해야할 필요가 있음. 객관성과 중립성을 유지하면서도 신고인들이 자신의 사건에 대해 설명하고 조사에 응하는데 불편함이 없도록 배려하고 주의할 필요가 있음.



적절한 조사 기법과 사건 처리 경험

- ▶ 성희롱 사건의 경우, 명확한 물적 증거가 없어 관련자의 진술이 유일한 증거인 경우가 많음. 피해자와 가해자의 진술이 불일치하거나 대립되어 사실관계를 파악하는데 어려움이 따르기도 함. 진술의 신빙성을 판단하고, 정확하고 객관적인 조사를 위해서는 적절한 조사기법이나 방식이 동원될 필요가 있음. 근로감독관들은 당사자뿐 아니라 참고인 조사를 활용해서 사실관계를 파악하는 단서를 찾기도 함.
- ▶ 근로감독관들의 경험과 전문성이 사건 처리 과정에서 중요한 영향을 미친다는 점은 부인할 수 없는 사실임. 사건의 올바른 해결과 판단을 위해서는 근로감독관 개인의 역량을 강화하고 지원할 수 있도록 조직적 차원에서 근로감독관의 업무 역량 강화를 고민할 필요가 있음. 근로감독관 개인의 경험과 노하우를 공유하고, 업무 수행에 필요한 역량을 지속적으로 개발해나갈 수 있는 방법에 대한 고민이 필요함.



자문위원 구성과 활용: 성희롱·성차별 전문위원회

- ▶ 근로감독관의 부담을 덜어주고 사건 판단에 필요한 자문을 얻을 수 있는 구조로서 성희롱·성차별 전문위원회 있지만 실질적인 권위나 위상이 불분명하고, 예산 등 운영을 위한 물적 조건도 제대로 갖추어져있지 않아서 근로감독관들에게는 별다른 의미 있는 기구로서 여겨지지 않음.
- ▶ 고용평등은 장기적인 기획과 원칙을 가지고, 지속적으로 고민하고 실천해갈 때 실현될 수 있음. 고용평등 실현을 위한 정책, 제도, 실행방안들을 지속적으로 논의할 수 있는 구조로서 성희롱·성차별 전문위원회가 일정한 역할을 할 수 있음. 민간단체의 고용평등상담실, 관련 전문가와 소통하는 창구로서 협의체의 역할을 할 수도 있음. 성희롱·성차별 전문위원회의 역할과 기능에 대한 실질적인 논의가 필요함.



근로감독관의 선발, 배치, 교육 및 훈련



업무 특성을 배제한 근로감독관 선발 방식

- ▶ 근로감독관의 업무가 사법경찰관 직무와 유사한 특성이 있고, 신고사건 조사 및 처리 업무에 대한 부담이 더해지면서 근로감독관 업무에 대한 기본적 이해와 사명감을 바탕으로 근로감독관직 수행이 요구됨.
- ▶ 행정직으로 들어와서 사법경찰관과 같은 업무를 수행하기에는 많은 한계가 있을 수 있음.
- ▶ 최근에는 근로감독관 인력 수요가 급증하면서 9급 공채로 선발된 인력을 근로감독업무에 배치하는 경우도 있음. 대민업무에 대한 경험이 부재하고, 근로감독관 업무가 갖는 특수성을 미리 숙지하지 못한 상황에서 근로감독관직을 맡게 되면 업무에 대한 부담감이 배가되어 공무원직 자체를 그만두는 경우도 있음.
- ▶ 신규 근로감독관이 근로감독관 업무 가운데에서도 가장 어렵다고 여겨지는 성희롱 사건을 맡게 될 경우, 그 부담은 더 클 수 있음. 사건의 원활한 처리를 위해서도 성희롱 사건의 경우 숙련된 근로감독관이 필요함.



불충분한 근로감독 업무에 대한 교육 및 훈련

- ▶ 근로감독관직 수행에 필요한 교육이 과거에 비해 증가했다고 할 수 있는데, 성희롱 사건, 고용평등업무에 대한 교육은 여전히 부족한 실정임.
- ▶ 근로감독관들은 성희롱 사건 조사 및 판단과정에서 본부에서 발간하는 업무처리 매뉴얼이나 성희롱 예방대응 매뉴얼을 참고하고 있는데, 관련법이 자주 제·개정되면서 업데이트된 매뉴얼이 발간되는데 시간이 소요돼서 참고할 자료도 불충분한 상황임.
- ▶ 교육 내용 전반에 대해서는 좀 더 실질적인 교육이 필요하다는 목소리가 높음. 성인지 감수성을 높이는 교육, 성희롱 사건의 특성이나 조사과정에서 주의할 점 등에 대한 교육, 성희롱 사건 조사과정에서 필요한 질문이나 조사 기법 등 실질적으로 업무 수행에 도움이 되는 교육이 필요함.



여성 근로감독관에게만 집중되는 성희롱 사건

- ▶ 성희롱 피해의 신고인의 비중이 여성이 많이 때문에 성희롱 사건은 주로 여성 근로감독관에게 배정되어왔음. 성희롱 피해를 진술하는 과정에서 동일한 성별의 조사관이 좀 더 편안함을 줄 수 있다는 가정 때문임.
- ▶ 그러나 이러한 성별 배치나 성별 고려가 성희롱·성차별 사안을 여성문제로 인식하는 것으로 고착화되지 않도록 주의할 필요가 있음. 또한 성희롱·성차별 사건, 그리고 고용평등업무 전반이 여성 전담 업무로 인식될 때 성희롱·성차별이 발생하는 구조를 간과하게 하고 성희롱·성차별 문제는 여성‘만’의 문제로 인식될 우려가 있음.



근로감독관의 고충



결과에 대한 불만족으로 지속되는 민원

- ▶ 근로감독관들은 동일 사안에 대해 재신고 되고, 탄원서가 제출되는 등 사건을 다시 마주할 때 지치고 힘들다고 함. 진정 결과에 대해 불만족으로 다시 진정이 제기될 수 있지만, 근로감독관의 권한을 넘어서는 범위에서 사건이 다시 시작되면 근로감독관들도 난감해질 수밖에 없음.
- ▶ 빈번하지는 않지만 근로감독관들이 민원인들로부터 고소·고발을 당하는 사례도 있음. 사건 조사 과정에서의 불만, 처리결과에 대한 불만족이 근로감독관 개인에 대한 불만으로 이어지고, 근로감독관을 상대로 고소·고발을 제기하는 것임.

근로감독관의 주관적 판단이 개입될 수 있지만, 근로감독관으로서 업무를 처리하는 것임. 개인의 잘못 여부를 떠나 조직의 구성원으로서 근로감독관이 민원인으로부터 고소·고발을 당할 경우 조직적 차원에서의 이에 대한 대처 방안을 고민할 필요가 있음.



여성 근로감독관의 성희롱에의 노출

- ▶ 성희롱 신고사건은 대부분 여성 근로감독관에게 배정되면서 여성 근로감독관이 성희롱 사건의 조사를 일임하게 됨. 그런데 성희롱 사건의 조사과정에서 여성 근로감독관이 오히려 성희롱에 노출되기도 함.



상담, 조사 과정에서의 감정적 소진(burnout)

- ▶ 성희롱 사건을 처리하면서 근로감독관 자신도 신고인들의 상황과 감정에 이입되어 극도의 스트레스와 우울감을 경험하기도 함. 성희롱·성폭력 상담원들이 상담과정에서 감정적 소진과 우울감을 경험하는 것과 유사함.
- ▶ 특히 성희롱 사건의 경우 사건 처리과정에 소요되는 시간, 집중도, 에너지를 더 많이 요구하기 때문에, 다른 사건에 비해 감정적 소모나 피로감이 큼.



불확실한 결과와 성희롱 사건 결정에 대한 부담

- ▶ 상담이나 진정과정에서 피해자들이 원하는 결과나 가해자 징계를 이끌어내기 쉽지 않다는 점을 설명하는 것도 근로감독관의 업무에 대한 부담을 높이는 요인으로 작용함. 성희롱 사건의 처리 과정에서 피해자가 기대하는 가해자 처벌의 가능성도 매우 제한적임. 이러한 현실에 대해 진정인은 결과에 대해 만족하지 못하고 낙담하게 되고, 이러한 진정인을 대면해야하는 근로감독관 입장도 편치 않음. 동시에 사업주에게 과태료나 벌금을 부과하는 것 또한 근로감독관에게는 부담이 됨.
- ▶ 근로감독관이 검찰로 송치한 사건이 검찰에서 불기소판단이 내려지는 경우, 가해자들이 사건 처리 결과에 불복해 이의를 제기하는 경우도 근로감독관에게 부담이 됨.



진정처리 절차에서의 한계



더딘 진행, 처리과정에 대한 불충분한 안내

- ▶ 사건을 접수한 진정인의 입장에서 사건처리 절차는 매우 더디게 느껴지고, 진정 결과에 대한 초조감과 불안감이 뒤따름.
- ▶ 사건의 처리 과정이나 현재의 진행상황 등을 확인할 수 없을 때 불안감과 초조감은 배가됨.
- ▶ 특히 성희롱 사건의 경우 많은 고민 끝에 사건을 신고하는 경우가 많고, 피해 사실을 드러내고 사건의 공식적 해결을 시도하는 과정에서 직·간접적인 불이익에 노출되기도 함.



처리 결과 이행에 대한 강제력의 부재: 가해자 처벌의 한계

- ▶ 고용노동부 차원에서 징계 수위나 징계 집행을 강제할 수 있는 권한이 없음. 사업주의 성희롱 예방교육 이행여부, 피해자에 대한 적절한 조치 여부에 대한 책임을 이유로 과태료 처분을 내릴 수는 있지만, 가해자에 대한 실질적 징계권은 해당 조직/회사에 있음.



비표준화된 근로감독행정: 근로감독관의 편차

- ▶ 근로감독관 개인의 역량과 태도의 차이가 성희롱 사건의 조사 및 판단과정에 중요한 변수가 됨. 이러한 점에서 근로감독관의 성인지 감수성이나 태도 등의 문제가 지속적으로 제기되어왔음.
- ▶ 조직차원에서 근로감독관 역량을 강화하고 표준화할 수 있는 방법을 고민할 필요가 있음.



열악한 조사 환경과 진정인에 대한 배려

- ▶ 성폭력 사건의 경우 수사과정에서의 피해자 인권보호의 문제가 제기되면서 피해자 조사과정에서 독립된 공간의 확보, 신뢰관계인 동석, 사건과 무관한 질문의 제한 등 피해자 보호 장치들이 마련되어왔음. 그러나 고용노동부 조사과정에서 이러한 보호조치가 제대로 이루어지지 못하고 있음.

3. 정책제언



지방노동관서의 고용평등과 설치

- ▶ 고용상 성차별, 성희롱 업무가 근로개선과로 통합되어 있기 때문에 사건의 특성을 반영한 업무 처리 및 사건 배치의 어려움이 존재할 뿐 아니라 근로감독관이 성희롱 사건 판단 및 처리의 어려움 등으로 인해 이 업무의 처리를 기피하고 있는 것이 현실임. 따라서 성희롱 사건 등의 증가는 사건의 특성을 이해하고 사건을 처리하는데 필요한 지식, 경험, 관점 등의 전문성 확보가 시급하게 요구됨.
- ▶ 지방노동관서에 고용평등전담 근로감독관이 배치·운영되고 있지만 이를 직제에는 반영하고 있지 않음. 직제란 관련 업무의 추진체계를 뜻하고, 전체 업무 중에서 우선 순위를 직제에 반영하는 것이 일반적인 방식임. 고용평등 전담 근로감독관제도의 실질화, 즉 고용평등 업무가 갖는 특성에 따른 전문성과 이를 토대로 효과적인 근로감독을 위해서는 6개 지방노동청에 고용평등업무를 전담하는 행정조직을 설치하여 종합적이고 체계적인 추진체계를 마련하는 것이 필요함.
- ▶ 현행 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙을 개정해서 근로개선지도과가 담당하는 업무 중 ① 남녀고용차별의 개선, ② 사업장의 육아휴직 및 직장보육시설의 설치·지도, ③ 여성 및 연소근로자를 위한 복지시설의 운영 지도, ④ 여성 및 연소근로자의 보호·지도, ⑤ 남녀고용평등 우수기업 발굴·지원, ⑥ 명예고용평등감독관의 위촉·운영에 더해 ⑦ 성희롱·성차별 전문위원회 운영 등의 업무를 포함하여 지방노동관서에 별도의 직제인 고용평등과를 설치하여 여기에서 남녀고용차별 업무 등을 담당하게 하는 것이 고용평등업무의 실질화를 위한 기반으로 작동할 것임.



성차별·성희롱 전문위원회 기능 확대 및 강화

- ▶ 전문위원회 구성은 현행과 같이 노사가 아닌 지방관서장을 포함하여 전원 관련 외부전문가로 구성하고, 이때 지역의 고용평등상담실 관계자를 포함함. 기능과 관련해서는 현행 성희롱·성차별 관련 신고사건 중 자문이 필요한 사건 뿐 아니라 성희롱·성차별 관련 신고사건의 조정 기능과 지방노동관서장의 의견요청에 의견 제출 기능을 포함하는 것으로 확대하는 것이 필요함. 조정은 일방 또는 쌍방의 조정신청에 의해 조정회의를 거쳐 관계 당사자에게 권고하도록 할 수 있음. 단 조정이 가지는 한계, 즉 이행 여부를 구속할 수 없다는 문제를 해결하기 위해서는 합의된 내용의 이행 여부를 지방노동관서에서 관리 감독하고, 합의 이행이 되지 않는 경우 제재할 수 있도록 하는 것이 필요함. 마지막으로 전문위원회의 상설화를 위해 상하반기로 나누어 전문위원회를 개최하도록 하는 것이 필요함.



고용상 성차별·성희롱 사건에 대한 신고감독제 도입

- ▶ 익명신고센터에 접수된 사건 중에는 진정, 고소·고발로 이어져 사건의 공식적 해결절차를 진행하지 않더라도 사업장 관리감독을 시행하는 계기가 되어 해당 사업장에 성희롱·성차별 시정 및 예방 조치를 취할 수 있게 했다는 점에서 의미가 있음. 이와 같은 익명신고센터의 운영 현황은 신고 감독제도 도입의 필요성을 보여줌.
- ▶ 신고감독제는 신고사건 중 위반혐의가 높은 사업장에 대해 즉시 현장 근로감독을 병행하는 것으로 신고사건 처리뿐 아니라 사업장 근로감독을 동시에 해 사전·사후조치를 강화할 수 있다는 데에 의미가 있음.
- ▶ 현행 근로감독관집무규정에 의하면 신고사건을 처리하는 과정에서 해당 사업장의 다수의 근로자에 대한 노동관계 법령 위반의 가능성이 있다고 판단되는 사업장에 대해서는 수시감독을 할 수 있게 되어있음(제12조). 신고사건의 경우 다수 피해자 발생이라는 일정요건을 전제로 사업장 감독을 할 수 있게 되어있음. 그러나 임금체불 사건과 달리 성희롱·성차별은 다수의 피해자라는 요건에 해당하는 경우가 많지 않고, 피해자에 대한 구제와 2차 피해 방지, 성평등한 조직 문화 조성의 필요성 등을 고려할 때 신고 접수된 사업장을 대상으로 근로감독을 실시하는 것이 필요함.
- ▶ 고용상 성차별, 직장내 성희롱 신고에 대해서는 익명신고의 경우에도 신고감독제 대상에 포함되도록 설계되어야 함. 익명신고가 갖는 익명성으로 인해 익명신고 전체를 신고감독의 대상으로 하는 것은 익명신고를 남발하게 할 수 있다는 점에서 문제가 있음. 익명신고센터에 신고 된 사건 전체를 대상으로 신고내용에 대한 1차적 판단, 즉 피해 유형, 피해자 수, 피해 내용, 사업장 규모 등을 종합적으로 고려하여 사업장 근로감독을 하는 것이 바람직함.



고용상 성차별·성희롱 사건 근로감독결과 공표제 도입

- ▶ 남녀고용평등법은 모집채용, 임금 외, 교육·배치 및 승진에서의 성차별은 500만원 이하의 벌금에, 임금차별은 3년 이하의 징역 2천 만원 이하의 벌금으로 정년·퇴직·해고 등에서의 차별은 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해짐. 그러나 이와 같은 형사처벌 중심의 남녀고용평등법은 제대로 작동되고 있지 않을 뿐 아니라 사법적 판단에 의존하게 되는 문제가 있음. 뿐만 아니라 채용·모집에서의 성차별 등에 5백만 원 이하의 벌금은 관련 법률 미 준수에 대한 제재로서의 성격도 약함.
- ▶ 이런 상황에서 사업장의 채용 성차별 같은 법 위반 사실 등이 드러날 경우에는 근로감독의 결과를 공표하는 것을 통해 사회적 제재를 강화하여 근로감독의 실효성을 제고하는 것은 물론 법 위반 예방을 위해 근로감독결과 공표제 도입을 적극적으로 고민할 필요가 있음.



차별시정, 고용평등 관련 근로감독관 집무규정 제정

- ▶ 현행 근로감독관 집무규정에 의하면 근로감독관 직무에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무, 남녀고용평등법에 따른 고용에서의 남녀 평등, 성별에 따른 근로조건 차별 시정 등과 관련한 업무, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 기간제 및 단시간근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제1장의2(고용상 연령차별금지)의 적용과 위반사항 조치에 관한 업무 등 차별시정업무가 포함되어있음.
- ▶ 그러나 위의 차별시정 관련 법률을 담당하는 근로감독관의 직무집행에 필요한 사항에 대해서는 별도의 규정이 마련되어 있지 않음. 차별시정업무는 임금체불 등의 업무와는 달리 차별감수성과 차별판단을 위한 전문성 등이 별도로 요구됨. 현재, 「산업안전보건법」 및 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」을 담당하는 근로감독관의 직무집행에 필요한 사항을 규정한 근로감독관직무규정(산업안전보건)과 같이 근로감독관직무규정(차별시정, 고용평등)을 제정할 필요가 있음.



근로감독관 업무 역량 및 전문성 강화: 성인지력 향상을 위한 교육시스템 구축

- ▶ 고용평등 업무 역량 및 전문성 강화를 위한 별도의 교육 체계가 필요함. 성인지 감수성 향상과 성희롱 사건의 특성을 반영한 조사 기법 등을 중심으로 한 교육프로그램을 개발·운영해야 함. 주요 내용으로는 우선, 성인지 감수성을 높이고, 성희롱 사건의 특성이나 조사과정에서 주의할 점 등에 대한 교육, 성희롱 사건 조사과정에서 필요한 질문이나 조사 기법 등 실질적으로 업무 수행에 도움이 되는 교육이 이루어져야 함.
- ▶ 근로감독관의 고용상 성차별·성차별 사건 조사와 판단의 전문성 강화를 위해서는 관련 내용이 포함된 체계적인 교육프로그램을 개발하여, 신규 근로감독관 교육과정에 포함시켜, 이 교육과정을 이수하지 않으면 근로감독관 업무를 수행하지 못하도록 하는 것이 필요함. 또한 재직자 대상으로는 재직자 대상 교육과정에 '성희롱·성차별 교육과정'을 개설하여 운영해야 함.

주관부처: 고용노동부

관계부처: 고용노동부, 행정안전부, 여성가족부