Korean Women's Development Institute ISSUE PAPER
KWDI 이슈페이퍼
발행처 : 한국여성정책연구원
발행일 : 2022.3.31

수행과제명 고용 성차별 시정제도 개선방안 연구:구조적 차별 판단기준과 추진체계를 중심으로
과제책임자 구미영 연구위원

통계증거를 활용한 구조적 고용 성차별의 판단과 시정

초록

■ 이 연구는 노동시장 내 성차별에도 불구하고 현행 차별시정제도가 작동하지 않는 원인 중 하나로 구조적인 성격의 차별이 규율되지 않는 문제에 주목하고 있음.

■ 차별적인 정책이나 기준, 관행으로 인해 집단적, 반복적으로 발생하는 구조적인 성격의 차별을 규율하기 위해 다양한 법리나 제도가 도입되었으나 한국에서는 실효성 있게 적용되지 못하고 있음.

■ 한 사업장 내 채용, 배치, 승진, 해고, 임금 등에서 성별에 따라 나타나는 통계적 격차는 차별을 추정할 수 있는 중요한 증거임. 차별이 추정됨에 따라 사용자에게 성별이 아닌 다른 합법적 원인이 있음을 설명할 의무가 부여되고 단순히 '정해진 기준에 따라 고용상 결정을 한 결과일 뿐'이라는 주장만으로는 차별 의혹에서 벗어나기 어렵게 되어야 함.

■ 연구에서는 통계증거가 구조적인 차별의 판단, 시정, 예방을 위해 어떻게 활용될 수 있는지를 제시하고자 함. 특히 2022년 5월부터 노동위원회에서 고용 성차별 사건을 담당하게 되었는데 관련 실무에서 활용되거나 고려해야 할 판단기준 및 제도개선 방안을 제안하고자 함.

1. 배경 및 문제점

▶ 세계경제포럼(WEF)의 GGI(Gender Gap Index)나 OECD 성별 임금격차 관련 한국의 순위가 발표되면 '요즘 세상에 무슨 여자라고 차별받는가. 여자들이 힘든 일을 안 하거나 이공계 전공이 적어서이다. 통계가 왜곡됐다' 등과 같은 반응을 쉽게 마주칠 수 있음.

▶ 이러한 반응은 한국 노동시장 전체적인 성별 격차가 주로 언론에 보도될 뿐, 개별 기업 단위에서 차별의 존재 여부와 양태에 대한 사회적 논의와 인식이 거의 없는 한국의 현실을 배경으로 함. 자신의 직장에서 성차별이 의심되는지 논쟁하거나 조사한 경험이 없는 사람들은 '우리 회사에는 성차별이 없다'라고 단언하는 태도를 보이곤 함.

▶ 명시적인 차별(facial discrimination) 유형을 벗어나 구조 자체에 반영되어 있는 성차별에 대해 인식하고 논의할 기회가 매우 드문 한국 직장의 상황에서 흔히 나타날 수 있는 반응임.

KWDI 이슈페이퍼
이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.
구미영·마경희·김창환·차혜령·정다은(2021), 고용 성차별 시정제도 개선방안 연구:구조적 차별 판단기준과 추진체계를 중심으로, 한국여성정책연구원.

- 이러한 배경 속에서 민간 대기업 신규 채용 합격자 중 여성의 비율이 20~30% 수준을 지속적으로 유지했고 여성 취업준비생들에게 일종의 채용 상한선으로 작동하고 있었다는 사실은 이슈가 되지 못하였음. 2018년 금융권 채용 성차별이 적발되고 나서야 신규채용자 중 성별 비율의 격차가 차별의 결과일 수 있다는 사회적 인식이 비로소 형성될 수 있었음.
- 개별 기업 단위에서의 고용 성차별 여부에 대한 검토나 법적 분쟁이 활발하지 않았다는 사실은 관련 소송, 진정 건수에서도 확인할 수 있음.
- 1988년 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법') 시행 이후부터 2014년까지 27년동안 확인한 고용 성차별 판결은 107건에 불과함. 또한 2019년부터 1년간 고용노동부 「직장내 성희롱·성차별익명신고센터」에 접수된 성차별 신고는 189건으로 성희롱 신고(579건)에 비해 적은 숫자임. 국가인권위에 2018년 접수된 고용영역에서의 성차별 진정은 46건으로 장애(76건)나 사회적 신분(151건), 연령(106건) 관련 차별 진정 건수에 비해 적은 상황임.
- 이와 달리 미국 EEOC로의 성차별 진정 건수는 연평균 21,398건이고, 영국의 고용심판소에 접수된 성별 임금차별 진정은 11,955건, 고용 성차별 진정은 5,779건임(2020년). 인구 및 경제규모의 차이를 고려하더라도 한국의 고용상 성차별 관련 신고나 소송 건수가 현저히 적은 상태임.
- 이처럼 개별 기업 단위에서의 성차별 관련 논의가 제기되지 않고 사건화된 고용 성차별 진정이나 판결이 매우 적은 실태는 한국의 고용 성차별 시정제도가 오랫동안 작동하지 않았다는 진단을 내리기에 충분한 근거가 됨. 사실상 작동하지 못한 고용 성차별 시정제도가 그 역할을 회복하기 위해 많은 개선 과제들이 제안될 수 있는데, 이 연구에서는 통계증거를 활용한 구조적 차별의 판단과 구제절차의 개선이 갖는 의의와 실현 방안 등을 제시하고자 함.

2. 조사 및 분석결과, 해외사례

1. 고용 성차별 분쟁 사례 검토 결과

사례로 확인한 구조적 차별의 특성

- 농협중앙회 부부사원 우선해고와 전기공사협회 사건을 제외하고는 채용, 승진, 퇴직에서의 불리한 결과가 어떤 기준, 조건으로 인해 발생했는지 특정하기 어려웠음. 대한제분, 하나은행, 대전MBC, 자동차회사 사건 등은 과거에 하던 방식대로 채용, 승진 처분을 했는데, 각 고용 결정에 고려된 기준, 조건 중 무엇이 격차의 원인인지 특정할 수 없었음.
- 문언 상 간접차별 이론을 적용하기에 어려움이 발생할 수 있는 사건들이고, 오히려 직접차별 이론이 적합할 수 있음. 또한 기준, 조건을 특정할 수 있는 농협중앙회 및 전기공사협회 사건이라고 해서 간접차별로만 구성해야 하는 것은 아님. 즉, 하나의 사건에 대하여 직접차별, 간접차별 이론 모두를 적용할 수 있고 피해 구제에 유리한 것을 선택할 수 있는 것임.

차별의 구조적 성격과 통계증거에 대한 인식 미비

▶ 분쟁사례를 검토하고 성차별 사건 관련자에 대한 심층면접을 진행한 결과 여성에게 집단적으로 발생하는 불이익이 얼마나 심각한 문제이고 어떤 맥락에서 비롯된 건지에 대해 고려되지 않은 채 사건이 처리된 경우가 많다는 점을 확인할 수 있음. 특정 소수집단에 대해서만 더 큰 불이익이 생기는 현상 자체가 성차별을 추정하는 중요한 근거가 될 수 있는데, 이러한 통계증거를 사건 심리 과정에서 중요하게 고려하지 않았음.

해석론의 보완 필요성

▶ 분쟁사례들은 구조적이고 집단적, 누적적으로 나타나는 성별 격차를 고용 성차별로 포섭할 수 있는 해석론의 필요성을 보여줌. 구체적 사실관계에 따라서는 간접차별에 한정하지 않고 직접차별로 포섭할 수 있는 해석 상의 가능성을 확장시켜야 함.

구제절차의 문제

▶ 담당 근로감독관, 조사관의 고용 성차별 사건 관련 전문성을 뒷받침할 수 있는 제도적 개선의 필요성

▶ 형사소송 위주로 진행된 기존의 고용성차별 감독 사건의 한계

▶ 구조 자체를 개선할 수 있는 적극적인 구제명령의 필요성

2. 외국의 구조적 차별 판단 법리 사례 - 미국

구조적·관행적 차별의 법리

▶ 미국은 통계증거를 바탕으로 직접차별을 입증할 수 있도록 하는 구조적·관행적 차별의 판례 법리를 발전시켜 왔음.

통계 방법론

▶ 적절한 자료와 방법론이 사용된다면 통계 증거만으로 차별이 의심되는 추정이 가능함. 차별의 의도에 대한 입증이 되지 않더라도 차별이 없다면 통계적으로 일어나기 어려운 집단 간 격차가 발생했을 때 미국 법원은 차별의 존재를 인정하는 사례가 상당히 있었음. 또한 법적 분쟁으로까지 가지 않더라도 EEOC(고용기회평등위원회)에서 80% 법칙을 사용하여 차별이 의심되는 회사를 특정하고 시정을 권고하여 합의에 이루는 경우도 많음.

▶ 통계적 차별의 입증을 위해서는 자료의 확보가 필수적임. 응시자에 대한 정보는 노동시장 분할에 따라 별도로 수집되어야 하고 직무층화분석(job stratification analysis)이 이루어지지 않는다면 여성은 하위 직급이나 비정규직에 집중되고 남성은 상위 직급이나 정규직에 집중되는 것과 같은 성별 분리 문제를 파악할 수 없음. 블라인드 채용정책을 실시한다면 EEO-1 Voluntary Self-Identificaiton Form과 유사하게 응시자의 성별 지원 현황을 파악하는 양식을 활용해야 함.

구제절차

▶ 미국의 구조적·관행적 차별 시정제도는 EEOC의 강력한 행정적, 법적 구제 권한과 이를 실행할 수 있는 인프라, 그리고 의사결정권자의 정치적 의지에 기반하여 운영되고 있음. EEOC의 구조적·관행적 차별 대응 TF 활동에 기반한 2006년 권고는 이러한 기반 마련을 위한 전환점이 되었음.

- 진정을 제기한 개인 뿐 아니라 그 개인이 속한 집단 전체에 광범위하게 영향을 미치는 구조적·관행적 차별을 시정하기 위해서는 잠재적 차별을 탐지하기 위한 수단으로서 기업의 노동력 정보가 필수적임. 미국의 경우 기업은 채용, 배치, 승진, 임금 등 고용과 관련된 자료를 생산하고 보존할 법적 의무가 있으며, 일정 수준의 기업들은 인종/민족, 성별 등 소수자 및 여성 인력의 수 및 직군별 분포를 파악할 수 있는 법정 서류를 매년 제출해야 함. 기업 노동력 정보에 대한 이러한 높은 접근성과 권한은 의도나 직접적 증거를 통해서 파악하지 못하는 차별을 탐지할 수 있는 출발점이 됨.
- 기업의 노동력 현황과 이력에 대한 데이터가 정보 시스템을 통해 축적되고 관련 기관 사이에서 공유되고 활용됨. 위원회는 자체적으로 매년 데이터를 분석하여 고용 현황을 발표하고, 전문가들의 활용도를 높이기 위해 자료를 공개함. 또한 연방정부와 계약을 맺는 사업체의 고용평등 준수 프로그램을 관리하는 노동부 연방계약준수프로그램국(OFCCP)과 데이터를 공유함으로써 자료 수집 및 활용의 효과성을 높임.
- 구조적·관행적 차별을 탐지할 수 있는 전문인력의 중요성. 2006년 보고서의 권고 이후 고용차별 구제 업무를 직접적으로 담당하는 지방사무소에는 구조적·관행적 차별 전담 인력이 확충되었을 뿐 아니라 기업의 노동력 자료를 통계적으로 분석하여 차별을 탐지할 수 있는 전문성을 갖춘 사회과학자, 노동경제학 전문가를 배치하여 지원함.
- 구조적·관행적 차별 구제에서 위원 진정, 직권 조사 등의 전략적 활용. 개인 피해자의 진정 접수가 없다고 하더라도 다양한 경로를 통해서 획득한 기업의 고용 차별 정보에 기반하여 위원회가 직권으로 차별을 조사함으로써 피해자를 구제할 수 있음. 구조적·관행적 차별 시정에서 위원 진정이나 직권 조사의 활용은 구조적·관행적 차별 개선에 대한 위원회의 적극적 의지를 반영하는 것임.

3. 정책제언

■ 차별의 구조적 성격에 대한 인식의 중요성

구조적 차별이란 '기업의 제도, 정책, 관행 등이 복합적이고 반복적으로 작용한 결과 특정 기업, 직종, 업종, 지역에서 광범위하게 불리한 결과가 나타나는 차별의 양상'임.

- 검토 대상 분쟁사례 중 농협중앙회 사건은 통계 전문가의 분석결과 차별임이 명백한 것으로 나타났음에도 여성노동자가 패소하였음. 신한은행, 하나은행 사례는 통계적으로 차별의 가능성이 유의하게 나타났음에도 직접증거 여부를 중심으로 형사소송이 진행되는 한계가 있었음.
- 성별 간 승진 소요 기간의 차이가 크거나 핵심부서에 여성이 드문 사업장, 정규직은 주로 남성, 비정규직은 주로 여성으로 채용되는 사업장은 성차별적인 조직이라는 일반적인 직관적 판단과 법적 판단의 결과 사이의 어긋남이 지나치게 크게, 오랫동안 유지되어 왔음. 이는 고용 성차별의 구조적 성격보다는 사용자의 차별 의도, 의사를 중심으로 차별을 이해하는 해석론이 적용된 결과임. 차별의 구조적 성격을 중심으로 차별 사건을 판단하여 우연의 수준을 벗어나는 집단적이고, 반복적인 격차를 차별로 포섭하는 방향으로의 변화가 요구됨.
- 통계를 통해 불리한 대우와의 인과성을 판단하는 법리는 이미 부당노동행위 사건에서도 적용된 바 있음.

■ 차별 판단기준의 보완

통계 증거를 바탕으로 차별을 판단하는 단계

▶ 통계적으로 불균등성이 확인되고 여기에 사용자의 차별적인 경영 결정, 발언 등의 정황증거가 함께 한다면 직접차별이 추정될 수 있음(1단계). 직접차별이 추정되면 사용자는 성별이 아닌 다른 합법적인 사유로 인해 통계적 불균등성이 나타남을 설명해서 차별의 추정을 깨트릴 수 있어야 함(2단계). 2단계에서 사용자가 실패할 경우 차별이 인정될 수 있음. 사용자가 자료 제출 등을 하며 설명을 할 부담을 지우는 역할을 하는 단계임. 원고측은 사용자가 제출한 자료나 설명을 검토하여 재반박할 수 있는 기회를 가질 수 있음. 고용차별 소송에서 노동자측이 접근할 수 있는 정보가 제한적임을 생각하면 '사용자측의 설명이 합리적'이라는 정도를 넘어서 '통계증거를 통한 추정을 깰 수 있을 정도의 합리적인 설명인지'를 사용자측 항변의 심사기준으로 삼아야 함. 또한 성별이 아닌 다른 합법적인 사유로 인한 통계적 불균형임을 입증할 부담을 사용자에게 지운다는 의미도 있음.

▶ 통계를 활용해 직접차별을 추정하는 기준선은 제3장 제3절에서 제안하였듯이 2 표준편차 내지는 0.05 p-value를 기준으로 제시하고, 실체적 중요성은 승산비 1.2와 0.8을 기준으로 함. 통계적 유의도를 계산할 수 있는 간편한 웹사이트를 제공하고, EEOC의 80% 법칙을 수용하는 것도 고려할 수 있음. 다만, 통계적 유의도 0.05은 차별 시정을 위한 조사 착수의 기준은 될 수 있지만, 최종적인 차별 판단의 기준이 되기는 어려움. 통계증거를 활용할 때 증명력을 갖기 위해서는 "과학적 확실성의 수준에 이르지 않더라도 법률적 유의성으로 충분"하다는 점은 강조될 필요가 있음.

▶ 실제 지원자의 성별 인원 또는 잠재적 지원자의 성별 인원을 비교대상으로 삼아 분석할 수 있음. 채용 성차별 소송의 경우 아래 5가지 인력풀을 비교대상으로 삼을 수 있음.

- 일반 인구데이터
- 일반 노동시장 데이터
- 해당 직무에 요구되는 최소한의 자격을 보유하고 있는 사람들
- 실제지원자 또는 잠재적 지원자: 좀더 설득력 있는 통계 증거 비교대상으로 인식됨.
- 자격을 보유한 실제 또는 잠재적 지원자

고용 성차별 관련 지침, 매뉴얼, 교육 자료 등에 반영

▶ 성차별을 추정할 수 있는 통계적 판단기준을 정립하는 것 못지 않게 이를 법 집행 기관의 지침, 매뉴얼, 교육자료, 사업주 대상 홍보자료 등에 반영하는 것도 중요한 과제임. 일부 관심 있는 담당자들에 한정되지 않고 고용 성차별 판단 관련하여 기본적으로 숙지해야 할 내용으로 자리매김해야 함. 따라서 남녀고용평등업무처리규정이나 근로감독관 지침, 매뉴얼, 국가인권위 차별사건 조사 매뉴얼과 지침 등에 반영할 필요가 있음.

고용 성차별 자가진단 의무화 및 도구 배포

▶ 고용 성차별의 가능성을 분석하는 통계적 방법론은 기업이 자발적으로 자신의 사업장 내 고용 및 임금 현황에 대해 점검하는 자가진단 기준으로 활용될 수 있음.

■ 구제절차의 측면

차별시정 전문기구의 탐지 및 직권조사 권한

- 미국의 EEOC는 피해자의 진정이 없는 경우라 하더라도 EEO-1 등 사업장의 고용 및 임금 격차 데이터를 검토하여 차별적 관행이나 패턴이 나타나는지를 탐지하는 역할을 함. 반면에 한국은 국가인권위의 직권조사 권한을 제외하고는 차별시정 전문기구가 통계적 분석을 바탕으로 구조적, 집단적 차별을 사전에 탐지할 수 있는 주체가 없음. 남녀고용평등법에 따른 적극적 고용개선조치(AA)제도가 시행되어 기업의 성별 고용 및 임금 현황 정보를 수집하고 있으나 이를 활용하여 개별 기업의 성차별 가능성을 탐지하지는 못함.
- 따라서 EEOC 사례를 참고하여 차별시정 전문기구가 집단적으로 나타나는 구조적 차별 양상을 탐지(identifying)하여 조사나 자체 진정을 개시할 수 있는 권한을 부여할 필요가 있음.
- 노동위원회는 피해를 입은 개인의 신청에 기반하여 작동하는 구제절차이기 때문에 다른 노동분쟁과 달리 성차별 사건에 대해서만 사전적인 탐지를 허용하는 것이 어려울 수 있음. 따라서 개정 남녀고용평등법에서 규정하는 시정통보 제도(개정 법 제29조의5)를 적극 활용할 수 있도록 제도적으로 지원해야 함.
- 또한 이러한 사전적 탐지 기능이 실질적으로 운영되기 위해서는 인권위나 노동위원회가 구조적 성격의 차별을 탐지, 시정하는 것을 사업의 우선순위로 설정하고 이를 달성하기 위한 계획을 수립, 시행해야 함. EEOC의 구조적 차별 관련 사업계획 사례를 참고하여 인권위는 구조적 차별의 탐지 및 직권조사, 위원진정 등과 관련된 단계적 목표를 수립하여 이를 달성해야 할 과제로서 성과와 한계 등을 관리해야 함. 고용노동부는 5년 단위로 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획(법 제6조의2)을 수립 시행할 의무가 있는데, 이 계획안의 과제 중 하나로 시정통보제도를 통한 성차별 시정 계획과 실적 관리가 포함되어야 할 것임.

차별시정 전문기구의 데이터 접근 및 분석 권한 강화

- EEOC사례를 통해 알 수 있듯이 차별시정기구가 구조적 차별을 탐지할 수 있기 위해서는 차별적 관행이 만연한 기업의 실태를 파악할 수 있는 수단이 필요함. 미국 및 캐나다의 사례를 참고하여 AA 데이터를 활용할 수 있도록 국가인권위법이나 남녀고용평등법 등에 법적 근거를 마련할 필요가 있음.
- 현행 AA제도는 고용 현황 관련하여 3개의 직급과 2개의 직종으로 구분하여 데이터를 작성할 것을 요구하는데, 직종 구분을 개선할 필요가 있음.
- 신규채용 관련한 사용자의 정보 작성 및 보관의무를 개선하는 것도 고려할 필요가 있음. 제3장 제1절에서 제안했듯이 미국 사례를 참고하여 신규 채용에 지원한 지원자의 성별 현황 기록을 작성하고 채용 성차별 관련 조사가 진행될 경우 이를 제출할 의무를 부여해야 함. 공공기업과 조달계약을 체결하는 일정 규모 이상의 민간기업을 대상으로 우선 적용하는 방안을 고려할 수 있음.
- 채용 응시자의 성별 인원 정보 작성이 블라인드 채용 추세와 상충된다는 우려가 제기될 수 있는데, 미국의 사례를 보면 개별 지원자의 응시서류에서 성별 및 인종을 체크하는 란을 별도로 마련하여, 블라인드 채용 절차를 준수하면서도 성별 현황을 집단적으로 파악할 수 있도록 함. 따라서 블라인드 채용을 준수하면서도 응시자의 성별 현황을 집단적으로 파악하는 것이 가능함. 이 연구에서 공공기관의 채용 단계별 성별 합격자 현황 정보를 수집하여 분석한 사례 중 A공단은 면접단계에서의 성별 합격률의 차이가 통계적으로 유의미하게 성차별을 의심할 수 있는 수준으로 나타났음. 이러한 경향은 블라인드 채용을 실시한 2018년 이후에도 나타나서 면접단계에서의 성차별 가능성에 대한 지속적인 모니터링의 필요성을 보여줌.

차별적 구조 자체를 개선할 수 있는 구제명령의 활성화

▶ 캐나다 인권재판소는 구조적 차별을 장기적으로 개선하기 위해, 특별임시조치 명령 및 관련 권한을 적극적으로 활용함. 예를 들어, CN 판결에서는 여성 고용률 13%를 달성할 때까지 여성을 일정 비율로 채용하라는 특별임시조치명령을 한 바 있음. 미국의 연방대법원은 "과거 차별로 인한 차별적인 영향 뿐 아니라 미래에 발생할 영향을 가능한 제거하기 위한 판결을 할 의무"가 법원에 있다고 하면서 고용차별 소송에서의 강제명령(injunctive relief)의 중요성을 강조함. 또한 편향적인 고용 관련 테스트 방식의 금지, 관리자 재훈련, 승진 기회의 공고 및 응모 시스템 도입 등을 명할 수 있으며 차별의 과거가 입증되었을 경우에는 성별이나 인종 관련 고용 목표와 이행시한을 명령하고 이를 적극적 구제명령(affirmative relief)이라고 함.

▶ 현재 한국의 고용차별 관련 민사소송에서 법원이 이렇게 적극적인 개선명령을 내릴 수 있는 것은 장애인차별금지법에 근거해서만 가능한 상황으로 성차별 소송 관련해서는 불가능함. 개정 남녀고용평등법은 노동위원회의 성차별 시정명령 내용으로 "차별적 처우 등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함), 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등"을 포함할 수 있다고 규정함. '차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선'이라는 거의 동일한 문언이 장애인차별금지법에서는 적극적 조치 명령의 근거로 해석되는 점, 고용 차별의 구조적인 성격을 고려할 때 구조 자체를 바꾸는 구제명령의 필요성이 크다는 점 등을 고려하면 노동위원회의 현행 해석론이 지나치게 소극적인 것으로 보임.

▶ 국가인권위의 강제력 없는 시정권고 특성을 고려할 때, 다양한 내용의 권고가 상대적으로 잘 시행되고 있음. 그러나 사업장의 구조나 제도 자체를 개선하도록 구체적인 목표나 일정을 부여하는 식의 권고는 드문 편임. 따라서 한국 사업장에서의 구조적 고용 성차별의 실태를 고려하여 적극적인 구제명령을 내릴 수 있는 근거조항을 마련하고(민사소송 관련), 근거조항이 있는 인권위나 노동위의 경우 보다 적극적으로 구제명령을 하기 위한 해석론을 정립할 필요가 있음. 이 규정을 적극 활용하여 '피진정인은 차별이 발생하지 않도록 제도를 개선하라'는 추상적인 시정명령이 아니라 차별행위를 한 사업주가 단계적으로 구조적 차별을 시정할 수 있는 제도 개선, 즉 적극적 조치의 구체적인 내용을 담아 시정명령을 발령할 수 있어야 함.

<요약 표> 정책제언 및 세부과제

정책제언 및 세부과제	접근방법	추진시점		
		단기	중기	장기
[제언 1] 성차별 판단기준의 개선				
- 직접차별 개념의 해석론 정립 - 통계증거를 활용한 차별판단 기준 정립	- 정책사업 - 시행령, 시행규칙에 반영	○		
[제언 2] 성차별 관련 지침, 매뉴얼, 교육자료 개선				
- 근로감독관 및 노동위원회를 위한 고용 성차별 사건 조사 지침 도입 (판단기준 및 사건처리), 고용노동부 예규 개정 - 국가인권위 고용차별사건 조사 매뉴얼 개정 - 사업주를 위한 교육, 홍보자료 내용에 반영 - 블라인드 채용과 병행할 수 있는 지원자 성별 자기기입표 (self-identification form) 홍보 및 배포	- 정책사업 - 지침 등 개정	○		
[제언 3] 통계적 방법을 활용한 자가진단 의무화 및 도구 배포				
- 80% 규칙, 2 표준편차 내지 0.05 p-value를 기준으로 하는 온라인 점검 툴 제공	- 정책사업	○	○	

정책제언 및 세부과제	접근방법	추진시점		
		단기	중기	장기
[제언 4] 차별시정 기구의 차별 탐지 및 직권조사 권한 강화				
- 성별 고용 및 임금 격차 현황 데이터를 바탕으로 차별시정기구가 차별의 가능성을 탐지하고 직권조사할 수 있는 권한 부여	- 법령 개정 - 시행령, 시행규칙에 반영 - 정책사업		○	
- 노동위원회의 차별시정통보제도, 국가인권의의 직권조사 권한 적극 활용 방안 모색 - 구조적 차별 탐지 및 조사 사업을 차별시정기구의 연간 사업계획에 포함		○	○	
[제안 5] 차별시정기구의 데이터 접근 및 분석 권한 강화				
- 노동위, 인권위의 사건 조사 목적 AA데이터 접근, 분석 허용 - 채용 지원자 및 합격자의 성별 인원 정보 작성 및 보관, 공개 의무 - 구조적 고용 성차별 패턴이 나타나는 공공기관에 대한 모니터링 실시	- 법령 개정 - 정책사업		○	○
		○		
[제안 6] 적극적 구제명령의 활성화				
- 노동위원회 및 국가인권회의 적극적 구제명령 권한 관련 해석론 정립 - 관련 지침, 매뉴얼에 적극적 구제명령의 유형, 판단기준 등을 수록	- 정책사업	○		
[제안 7] 효력확장 제도의 활용				
- 노동위원회의 성차별 시정명령 효력확장 제도 시행의 세부기준 마련 - 관련 지침, 매뉴얼에 적극적 구제명령의 유형, 판단기준 등을 수록	- 지침 등 개정	○		

참고자료

김엘림(2015), "여성차별에 관한 사법의 동향", 저스티스, 2015.02.

구미영·김효정·신수정·이영희·정다은(2020), 『직장 내 성희롱 및 성차별 익명신고센터 운영성과 분석 및 개선방안 연구』, 한국여성정책연구원.

김태완·정은희·이주미·강예은·최준영·차미숙·김명중(2020), 『한국사회 격차문제와 포용성장 전략』, 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-34-01.

주관부처: 고용노동부 여성고용정책과, 국가인권위 성차별 시정팀
관계부처: 고용노동부 양성평등정책담당관, 중앙노동위원회 차별시정위원회