

고용 성차별 시정 제도 개선을 위한 제언*

KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

구미영 한국여성정책연구원 연구위원

고용차별의 근절은 노동시장 내 성평등을 이루기 위해 반드시 달성해야 할 중요한 과제이고 이를 위해 「남녀고용평등법」이 시행된 지도 30년이 넘어서고 있다. 그러나 2018년 드러난 금융권, 공기업 채용 성차별 사건에서 알 수 있듯이 한국의 노동시장이 성평등한가라는 질문에 긍정적인 대답을 하기 어렵다. 한국의 낮은 성격차 지수(GGI)에 성별 임금격차나 경제활동참가율 문제가 큰 영향을 미치는 것도 성평등 노동을 위한 과제가 여전히 남아 있음을 보여준다.

고용차별은 사업장 내 여성 중 특정 개인에 대해서만 발생할 수도 있지만, 많은 경우에는 여성 노동자 집단 전체적으로 차별이 발생하는 중에 개별 여성에게 영향을 미치는 방식으로 발생한다. 특정 관리자의 성차별적 편견에 의해 남성에 비해 여성의 승진이 더 어려울 수도 있지만, 해당 사업장에서는

여성의 승진 소요 기간이 남성에 비해 더 길게 나타나는 반복적인 관행이 있어서 다수의 여성에게 공통적으로 나타나는 것일 수도 있다. 후자와 같은 경우, '사업장에 존재하는 성차별의 승진 관행, 경향이 존재하고, 이 경향이 나의 승진 관련 인사결정에도 영향을 미쳤다'라는 논리로 차별을 주장할 수 있을 것이다. 그런데 한국에서는 이러한 차별적인 관행, 경향의 존재를 차별 판단의 근거로 주장하여 인정받기 어려운 상황이다. 집단적이고 반복적으로 나타나는 성별 격차에서 차별적인 관행, 경향을 추론하고 이를 바탕으로 성차별을 판단하는 법리가 충분히 형성되지 못하였기 때문이다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」)에 간접차별 금지 조항이 도입된 지 20년 가까이 되지만, 이를 명시적으로 적용한 판결례가 아직 나타나지 않고 있다. 2018년 금융권의 채용 성차별이

* 이 원고는 구미영·마경희·김창환·차혜령·정다은(2021), 고용 성차별 시정제도 개선방안 연구:구조적 차별 판단기준과 추진체계를 중심으로, 한국여성정책연구원 보고서 중 필자의 집필 부분을 발췌, 수정한 것임.

확인되었을 때에도 ‘일부’ 관리자나 경영자에 의한 ‘예외적인’ 일탈로 인식, 처리되는 한계를 보였다. 고용차별 관할 부처의 인식과 근로감독 기준은 개별적이고 명시적인 차별의 단계에 머물러 있다. 따라서 차별시정제도가 실효성 있게 작동하기 위해서는 간접증거나 정황증거를 통해 구조적 차별을 판단할 수 있는 판단기준의 모색이 필요하고, 고용 성차별 시정정책의 시행을 담당하는 부처 및 기관이 구조적 고용 성차별 사건을 조사, 판단하고 시정함에 있어 제도적으로 어떤 한계와 어려움이 있는지 개선 필요 사항을 검토할 필요가 있다.

특히 법제도적 개선 필요성이 시급한 배경에는 「남녀고용평등법」 개정으로 인한 구제절차의 변화가 있다. 이제까지 노동위원회는 고용 성차별 사건에 대한 관할이 없고 성차별로 인한 정년 및 해고, 전보 구제신청 사건만 판정할 수 있었다.¹⁾ 그러나 2022년 5월 19일부터는 개정 법이 적용되어 고용 영역에 대한 제약 없이 성차별 사건에 대한 구제를 할 수 있게 되었다. 노동위원회는 국가인권위와 달리 구속력 있는 시정명령을 내릴 수 있고 법원에 비해 노동자의 접근성이 높은 구제절차라는 점에서 중요한 제도적 변화이다. 노동위원회 구제절차가 실효성 있게 고용 성차별 시정 역할을 할 수 있기 위해서

는 구조적인 성격의 차별을 조사, 판단하기 위한 방법론이 갖춰질 필요가 있다.

1. 고용 성차별 분쟁 사례의 검토 - A은행 사례를 중심으로²⁾

1) 사건 개요 및 쟁점

■ **사실관계:** 금융감독원은 검사 결과 A은행은 동일한 직무에 대해 남녀 채용인원을 사전에 달리 정하는 등 남녀 차등채용을 서류전형(계량평가) 단계부터 추진했다고 발표하였다. 2013년 하반기의 경우 사전에 남녀 4:1 비율로 차등하여 채용하기로 한 정황이 나타났을 뿐 아니라 실제 채용된 남녀비율은 5.5:1로서 더 차등적으로 채용하였고, 이에 따라 여성 커트라인이 남성에 비하여 월등하게 높게 나타났다. 하반기 서류전형 시 서울지역 여성 커트라인은 467점으로 남성(419점) 대비 48점이 높았다.

금융감독원 검사단은 남녀 차별이 없이 커트라인을 적용(2013년 하반기 서류전형 계량평가 기준 444점)하였다면 남녀 비율은 1:1에 근접하여, 여성 합격자는 619명 증가하고 남성은 그만큼 감소했을 것으로 추정하였다.

1) 「남녀고용평등법」-남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정 「남녀고용평등법」(법률 제18178호, 2021. 5. 18., 일부개정, 2022. 5. 19. 시행)

2) 이 사건 관련 판결은 모두 「남녀고용평등법」 위반 관련 형사소송만 진행되었고 민사소송은 진행되지 않았다. 현재 2심 계류 중이고, 1심 판결은 서울서부지법 2020.12.9선고 2018고단1160판결이다.

<표 1> 2013년 채용자 남녀비율(R은행)

(단위 : 명)

상반기						하반기					
계획*			실제			계획			실제		
남	여	비율	남	여	비율	남	여	비율	남	여	비율
565	60	9.4:1	97	9	10.8:1	80	20	4:1	104	19	5.5:1

주: 상반기 서류전형상 남녀비율임

출처: 금융감독원 보도자료, 2013년 R은행 채용비리 검사 잠정결과, 2018.4.2.

<표 2> 2013년 R은행 하반기 서류전형 계량평가 남녀비율 추정 결과(검사반 추정)

(단위 : 명)

총 지원자				서류전형 계량평가 (실제, 남녀차별)				서류전형 계량평가 (미차별)			
남	여	계	비율	남	여	계	비율	남	여	계	비율
7,535	5,895	13,430	1.3:1	1,600	399	1,999	4:1	981	1,018	1,999	1:1.04

출처: 금융감독원 보도자료, 2013년 R은행 채용비리 검사 잠정결과, 2018.4.2.

■ **주요 쟁점:** 서류전형 단계에서 여성 지원자에 대한 차별이 있었는가.

■ **관련 증거:** 직접증거로는 성별 등에 따라 서류전형 합격자의 상한선을 정해두고 성별 커트라인을 다르게 책정한 내부 보고자료 등이 존재한다. 정황 증거로는 지원자 대비 합격자 비율에 있어 나타나는 성별 격차가 존재한다.

■ 판결 요지

이 사건 형사소송 1심 판결에서는 업무방해죄와 함께 「남녀고용평등법」 채용차별금지조항 위반의 죄를 인정하였다.³⁾ 법원은 “피고 회사가 지원자를 지역별, 성별로 구분하여 성별, 지역별 각 경쟁그룹에서 합격 여부를 판단하기 위하여 ‘전형별 인원배분안’을 마련했고 경쟁그룹별 합격 인원을 미리 예

상해 두었다”고 판단하였다.⁴⁾ 이렇게 성별 합격자 상한을 정하였기 때문에 서류전형 단계의 커트라인이 여성 지원자에게 상당히 높게 나타났다고 지적하였다. 각 연도별 서류전형 커트라인을 보면 2013년 상반기 남성은 1,060위, 여성은 49위에서 결정되었고, 2015년 수도권 남성 그룹의 커트라인이 2.5, 여성은 3.25였다. 2016년 임원면접 커트라인은 수도권 남성이 3.8, 여성이 4.2인 것으로 나타났다.⁵⁾ 그 결과 “A은행 신입직원 공채에 응시한 지원자의 성비는 대략 남 55:여 45 정도로 지원자 사이에 큰 차이가 없는데, 최종합격자의 비율은 2013년 상반기 9:1, 2013년 하반기 8:2, 2014년도 7:3, 2016년도 4:1로 지원자 성비와 큰 차이”가 있는 점을 지적하였다. 성별에 따라 상이한 커트라인 등의 직접 증거를 근거로 유죄판결을 한 사례인데, 형사소송이라는 절차적 특성상 불가피한 것으로 보인다.

3) 전현직 인사담당자에 대해 「남녀고용평등법」 위반이 유죄로 인정되었다.

4) 1심 판결문 64면.

5) 판결문의 내용을 바탕으로 정리한 합격 기준선임.

2) 평가

■ 판단기준의 측면

A은행 채용 성차별 관련해서는 2013년 상하반기, 2014~2016년의 공채에 대하여 「남녀고용평등법」 위반의 범죄가 인정되었다. 지역별 성별 합격인원 배분안 등의 직접증거가 있었던 사건이기는 하나, 이 사안의 성별 지원자 및 합격자 정보를 바탕으로 분석해 보면 성차별의 통계적 가능성이 크게 나오는 경우임을 확인할 수 있었다.

1심 판결문에 따르면 2016년 하반기 서울지역 인적성검사 전형 결과를 보면 남성은 480명 중 256등, 여성은 344명 중 107등이 합격선이라고 하였다.⁶⁾ 서울지역 인적성검사 전형 결과 남성에 비해 여성의 합격률이 낮은 것을 확인할 수 있는데, 이러한 차이에 대해 통계적으로 검증한 결과 우연일 가능성은 극히 낮은 것으로 나타났다.⁷⁾ 이러한 결과는 통계적 분석방법이 성차별의 가능성이 큰 사안을 탐지하고 판단하는 데 유용한 근거가 될 수 있음을 보여준다.

또한 Fisher의 정확 검정 방법을 통해 성별 합격률(통과율) 차이를 검증한 결과, 여성의 합격률 0.311은 남성의 합격률 0.533의 58%에 불과하여 기준값 80%에 미치지 못할 뿐만 아니라 이 차이에 대한 P-value 값은 0.0001 미만으로 통계적으로도 유의미한 차이를 발견할 수 있다.

<표 3> R은행의 2016년 서울지역 인·적성검사 전형 결과 관련 분석⁸⁾

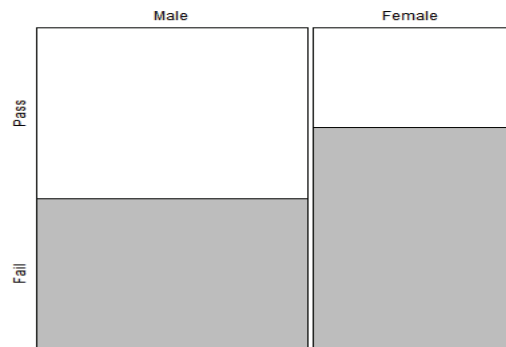
- 성별 합격자 교차표(빈도)

구분	합격	불합격	합계
남성	256	224	480
여성	107	237	344
합계	363	461	824

- 성별 합격자 교차표(비율)

구분	합격	불합격	합계
남성	0.533	0.467	1.000
여성	0.311	0.689	1.000

C은행 2016년 인적성검사



- Fisher 정확검정 방법을 적용하여 성별 합격률 차이를 검증한 결과 p-값이 0.0001 미만으로 확인됨.
- 여성의 합격률 0.311은 남성의 합격률 0.533의 58%(기준값 80%)에 불과하여 현격한 외견상 차이를 보임. 뿐만 아니라 이 차이에 대한 p-값이 0.0001 미만으로 통계적 유의성이 뚜렷함.
- 인적성검사의 통과에 있어 성별 차이가 있었음이 명백하지만, 인적성검사의 구성과 심사에 있어 성별 정보가 식별되지 않았다면 성별 간 차이를 성별에 따른 차이로 해석할 수 없음. 따라서 성별 정보가 식별되었는지 사실 여부가 관건이 될 것임.

6) 이 사건 1심 판결문 20면.

7) 아래 분석결과에서는 인적성검사 단계에서 응시자의 성별 인식 여부가 관건이라고 하였는데, 1심 판결에서는 전형단계별 성별, 지역별 인원배분안을 수립, 적용했다고 하여 인적성검사 단계에서도 응시자의 성별을 회사측이 인식했다고 볼 수 있다.

8) 허명희 성신여대 석좌교수의 분석결과임.

또한 응시자의 성별 인원 정보가 없더라도 차별의 통계적 가능성을 분석하는 방법을 적용해볼 수도 있다.

아래는 매 연도 최종합격자의 성별 인원을 은행별로 비교한 표이다.

<표 4> 주요 은행의 대리, 행원급 신규채용자 중 여성 비율과 인원

(단위: 명, %)

연도	B은행			A은행			C은행			D은행			E은행		
	남	여	여성 비율	남	여	여성 비율	남	여	여성 비율	남	여	여성 비율	남	여	여성 비율
2013				104	19	15.5									
2015	231	56	19.5	93	22	19.1	271	123	31	282	138	32.9	192	100	34.2
2016	175	80	31.4	257	57	18.2	122	66	35	147	88	37.4	192	100	38.8
2017.9	82	36	30.5	68	24	26.1	105	53	34				18	26	59.1

출처: 심상정 국회의원 의원실 작성 자료(2017.10.20.)를 재구성

채용 결과를 보면 A은행은 다른 은행에 비해 여성 합격자의 비율이 낮은 것을 확인할 수 있다. 각 은행별 경영 여건이나 인적 구조에 따라 여성 합격자의 비율이 달라지는 것도 가능하나, 은행권이라는 상당히 좁은 범위의 동종업계이고 요구자격도 비슷하다는 점을 고려하면 여성합격률이 타은행에 비해 상당히 낮게 나타날 가능성을 검토할 필요가 있다.

아래 <표 5>와 같이 타 은행과 비교하여 분석할 결과 유의수준 1% 적용 시 2015년과 2016년의 채용이 성차별일 가능성이 강하게 제기되는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 통계적 증거가 차별의 가능성이 있는 상황을 탐지하는 역할을 할 수 있음을 보여준다.

<표 5> A은행의 2015~2016년 채용 결과 관련 분석(2)⁹⁾

1) 2015년 사례

구분	임용자 수	
	남성	여성
A	93	22
B	231	56
C	271	123
D	282	138
E	192	100

구분	성별 비율	
	남성	여성
A	0.809	0.191
B	0.805	0.195
C	0.688	0.312
D	0.671	0.329
E	0.658	0.342

9) 허명희 성신여대 석좌교수의 분석결과임. 구미영(2020:22)에서 재인용.

- R은행과 타 은행(기업/국민/우리) 비교

구분	임용자 수	
	남성	여성
R	93	22
타 은행	745	361

구분	성별 비율	
	남성	여성
R	0.809	0.191
타 은행	0.674	0.326

- R은행과 타 은행(=기업/국민/우리)의 남성 선호 오즈비 OR(odds ratio) 관측값에 대한 Fisher 정확검정(OR 참값이 1 보다 큰가?) 결과 p-값이 0.0015로 확인됨.
- OR 참값이 1이라는 영가설 하에서 OR의 관측값이 2.05 이상일 확률은 불과 0.15%에 불과함.
- 따라서 R은행 사례를 타 은행(C/D/E은행)과 비교할 때 남성 선호 odds 비가 2.05임. R은행의 남성 선호는 통계적으로 매우 유의함. 남성 선호가 없다는 영가설 하에서 2.0 이상의 odds 비는 오직 0.15%의 확률로만 가능하기 때문임.

2) 2016년 사례

구분	임용자 수	
	남성	여성
A	257	57
B	175	80
C	122	66
D	147	88
E	192	100

구분	성별 비율	
	남성	여성
A	0.818	0.182
B	0.686	0.314
C	0.649	0.351
D	0.626	0.374
E	0.658	0.342

- R은행의 경우 여성 비율이 18.2%로, 타 은행(B/기업/국민/E은행)의 31.4%, 35.1%, 37.4%, 34.2%에 비해 과소한 것을 확인할 수 있음.
- R은행과 타 은행(B/C/D/E) 비교

구분	임용자 수	
	남성	여성
A	257	57
타 은행	636	334

구분	성별 비율	
	남성	여성
A	0.818	0.182
타 은행	0.656	0.344

- R은행과 타 은행(=B/C/D/E)의 남성 선호 오즈비 OR 관측값을 Fisher 정확검정(OR 참값이 1보다 큰가?)을 통해 살펴 본 결과 p-값이 0.000000014로 확인됨. 즉, OR 참값이 1이라는 영가설 하에서 OR의 관측값이 2.37 이상일 확률은 0.01% 미만임.
- R은행을 타 은행(B/C/D/E은행)과 비교할 때 남성 선호 odds 비가 2.37임. R은행의 상대적인 남성 선호는 통계적으로 매우 유의하며 남성 선호가 없다는 영가설 하에서 2.37 이상의 odds 비는 0.01% 미만의 확률로만 가능함.

3) 결론

- 2015년의 경우, OR = 2.05이고 p-값이 0.0015로 나타나 R은행의 성차별이 강하게 의심됨(유의수준 1% 적용).
- 2016년의 경우, OR = 2.37이고 p-값이 0.001 미만으로 확인되어 R은행의 성차별이 강하게 의심됨(유의수준 1% 적용).

■ 구제절차의 측면

이 사건에서는 형사적 구제절차만 진행되었다. 고용노동청이 A은행측에 성차별의 소지가 없는 평등한 채용 절차, 관행으로 개선하기 위한 시정지시나 행정지도 등을 하는 행정적 구제절차는 진행되지 않은 것으로 보인다.

2. 통계증거를 활용한 구조적 성차별 판단의 필요성

위에서 소개한 A은행 사건 등을 포함한 분쟁사례를 검토하고 성차별 사건 관련자에 대한 심층면접을 진행한 결과 여성에게 집단적으로 발생하는 불이익이 얼마나 심각한 문제이고 어떤 맥락에서 비롯된 것인지에 대해 고려되지 않은 채 사건이 처리된 경우가 많다는 점을 확인할 수 있다.¹⁰⁾ 특정 소수집단에 대해서만 더 큰 불이익이 생기는 현상 자체가 성차별을 추정하는 중요한 근거가 될 수 있는데, 이러한 통계증거를 사건 심리 과정에서 중요하게 고려하지 않는 것이다(구미영, 2009:76).

이 연구에서 통계 전문가에게 의뢰하여 분쟁 사례 중 분석 가능한 사례를 통계적 방법으로 검토한 결과를 보면 여성에게 집단적으로 발생한 불리한 결과가 우연일 가능성이 통계적으로 낮은 것으로 확인되었다. 그럼에도 검토대상 분쟁 사례 중 성차별을 인정받은 사례는 적는데, 여성 집단 전체적으로 불

이익이 발생한 경우 또는 비슷한 사례가 누적돼 있는 경우 통계증거를 활용하여 차별을 더 쉽게 인정해주는 외국의 판례 경향과 대비된다.

미국은 판례를 통해 통계적 증거를 바탕으로 성별 등을 이유로 한 차별을 판단하는 기준을 수립해왔다(구미영, 2020:21). ‘구조적·관행적 차별’(pattern or practice discrimination)이란 “패턴이나 관행, 정책, 집단(class)으로 산업, 직종, 사업장 또는 지리적 장소에 광범위한 영향을 주는 것이 관련된 경우”라고 정의된다(EEOC, 2006:1).¹¹⁾ 구조적·관행적 차별은 통계증거를 주로 활용하여 ‘차별적 결과가 이 회사의 “표준적이고 일상적인 운영 절차” 속에서 발생하였음’을 입증해야 한다. 이러한 입증에 성공하면 당해기간 동안 취해진 개별 고용결정은 차별적 정책의 일환인 것으로 추정될 수 있다(Lindemann et al, 2012:2- 115~116). 구조적·관행적 차별 소송에서 원고측은 각각의 노동자들이 어떤 차별 피해를 입었음을 보여주는 증거를 제출할 필요가 없고 여성이라는 집단 전체적으로 차별을 추론할 수 있는 통계증거에 통상 의존한다(Lindemann et al, 2012:2-115~116).

구조적·관행적 차별시정청구에서는 통계증거를 통해 차별의 추정에 성공하면(1단계) 그 후 증거의 생산과 설득의 책임은 모두 사용자에게로 옮겨진다(Morrison, 2013:96). 연방대법원은 International Brotherhood of Teamsters v. United States 사

10) 구미영 외(2021)에서는 구조적 성격의 고용 성차별 사건에 관련한 담당자 및 법률전문가 11명을 대상으로 심층면접을 진행하였다.

11) 미국의 판례에서는 구조적·관행적 차별(pattern or practice discrimination)이라는 표현을 주로 사용하는데, 이는 민권법 상 근거조항에서 이러한 문언을 사용하기 때문인 것으로 보인다. 그런데 EEOC(2006)와 같은 자료나 홈페이지에서는 구조적·관행적 차별을 systemic discrimination이라고 부르기도 한다. 또한 Kim(2015)과 같은 선행연구에서는 이 보고서에 정의한 것과 같은 구조적 차별을 systemic discrimination이라 정의하면서, 이 안에 구조적·관행적 차별(pattern or practice discrimination)과 간접차별(disparate impact)이 둘다 포함되는 것으로 정의하기도 한다.

건에서 구조적, 관행적 차별시정의 판단 단계를 실시하였다. i) 원고는 “표준적이고 일상적인 운영 절차”로서 통계적 불균등성이 발생함으로 보여야 한다. ii) 원고가 i)을 입증할 만큼 충분한 증거를 제시하였을 경우, 입증책임은 사용자측으로 전환되어 원고가 성공한 차별의 추정인 “부정확하거나 (inaccurate) 무의미한(insignificant)” 상황임을 입증하여야 한다.¹²⁾ 만약 사용자가 유리한 사건을 뒤집을 만한(rebut) 증거를 제시하지 못할 경우, 재판부는 원고의 추가적인 증거제출 없이도 구조적, 관행적 차별이 존재하였음을 확정할 수 있다. 예컨대, Teamsters 사건에서 사용자측은 원고측 통계에 대한 반박증거를 제시하였는데, 재판부는 사측의 증거를 “최근에 변화된 고용 및 승진 정책을 제시하고 있으며, 최고의 역량을 갖춘 인재를 선발한다는 일반적인 진술만이 주된 내용이고... ‘인재 고용에 신의성실의무를 다한 것은 구조적·관행적 차별의 추정을 깨트리기에 충분치 않다’고 하였다(Morrison, 2013:94~98). 결국 사용자가 구조적·관행적 차별의 추정을 깨트리려면, 충분히 구체적인 사유를 제시하고 적격의 지원자를 선발하였음을 보여줄 수 있어야 한다. 또한 이 단계에서 사용자측이 “가장 많이 사용하는 두 가지 항변은 원고측 통계적 계산이 잘못된 데이터나 방법 등에 근거했음을 보여주는 등 통계적 불균등성이 잘못됐다거나 더 정확한 대안적인 통계증거를 제시”하는 것이다(Lindemann et al, 2012:2~117).

2018년 금융권 및 공공기관 채용 성차별 사건 관련 관련 부처의 대응은 이러한 한계를 극복할 수 있

는 중요한 계기였다. 같은 해 4월 12~27일 동안 공공기관과 금융기관의 성별 채용 실태를 아래 <표 6>과 같이 조사하였는데, 이 조사에서는 채용 단계별 합격자의 성별 비율에 초점을 맞췄다. 그 결과 공공기관은 지원자 대비 서류전형 합격자 비율에서 여성이 다소 높는데(여성비율 : 100.9%) 서류합격자 대비 면접 합격 비율의 여성이 큰 폭으로 낮고(여성비율 : 68.6%) 지원자 대비 최종합격 비율의 여성도 큰 폭으로 낮은 것으로 나타났다(여성비율 : 70.7%). 기관별 분석결과가 아닌 전체적인 경향이라는 한계가 있기는 하나, 서류전형까지는 여성의 합격 비율이 높는데 면접 단계나 최종합격 단계에서 역전되는 실태를 잘 보여준다는 점에서 의의가 있다. 금융기관의 경우도 조사대상 40개사 중 11개사는 응시자 여성비율 대비 최종합격자 여성비율이 10%p 이상 감소하는 것으로 나타났다(일자리위원회, 2018:16). 채용 성차별 사업장을 탐지할 때 전형 단계별 지원자 대비 합격자의 성별 비율에 초점을 맞췄다는 점에서 중요한 의의가 있는 실태조사라고 할 수 있다. 이 발표자료는 ‘응시자 대비 최종 합격자 중 여성의 비율이 다소 감소하고, 일부 기관은 큰 폭의 감소’로 나타났다는 점을 근거로 「남녀고용평등법」 위반 소지가 있는 “성차별 의심 기관”이라 판단하고 집중 근로감독을 실시하겠다고 하였다(일자리위원회, 2018:16).

12) International Brotherhood of Teamsters v. United States, 431 U.S. 324 (1977)

<표 6> 공공기관 실태조사 및 금융권 실태조사 개요**1) 공공기관 실태조사**

- 대상: '17년 기준 신규채용 10인 이상, 최종합격자 중 여성비율이 30% 미만 91개소
- 조사기간: 2018. 4. 20. ~ 5. 4.
- 조사항목: 채용형태, 채용 시기, 채용공고 및 입사지원시 성별표기 여부, 단계별(지원→서류→필기→면접→최종) 합격자 및 비율, 특이사항 등

2) 금융권 실태조사

- 대상: '17년 기준 은행, 카드, 보험, 증권 등 대졸공채가 있는 40개사
- 조사기간: 2018. 4. 12. ~ 4. 27.
- 조사항목: 응시자, 서류전형 합격자, 최종 합격자 등 성비

출처: 일자리위원회, 2018

그러나 공공 29개소, 금융기관 18개소에 대해 근로감독을 실시한 결과 고용노동부가 채용 성차별이 있었다고 판단한 사례는 한 건도 나오지 않은 것으로 확인되었다. 일부 금융기관이 법령상 보관의무가 있는 채용 관련 자료를 폐기한 것으로 고발조치 되었을 뿐이고, 금융기관 1건에 대해서만 기소의견으로 송치하였으나 검찰은 성차별 범죄의 고의 관련 수사를 보강할 것을 지휘하여 종결되었다.¹³⁾ 조사 결과의 구체적인 내용이 미공개이라는 한계가 있기는 하나, 서류전형 합격 비율은 여성이 다소 높는데 면접 합격자나 최종 합격자 중 여성 비율이 큰 폭으로 낮아졌다는 공공기관 실태조사 결과에도 불구하고 한 건도 성차별 혐의로 시정절차가 진행되지 않은 것은 의문스러운 부분이다. 미국의 판례법리에서는 이러한 통계적 격차에 대해 '규정대로 면접을 진행한 결과일 뿐'이라는 항변으로는 차별의 추정을 깨트릴 수 없고 면접에 응시한 여성지원자가 서류전

형이나 필기전형의 우수한 결과에도 불구하고 평가 결과가 낮게 나온 이유를 설명할 수 있어야 한다.¹⁴⁾ 또한 EEOC나 OFCCP 등의 고용차별 시정기구는 해당 전형에 응시한 지원자들에 대한 인터뷰를 진행하여 전형 진행 과정에서의 성차별적 발언 등에 대한 진술을 수집했을 것이다. 이러한 조사가 근로감독과정에서 실시되었다면 고용 성차별로 볼 수 없다는 판단결과가 합리적이라고 볼 수 있을 것이다. 마지막으로 이 사안처럼 구조적 성격을 보이는 차별 사건에서는 직접증거 없이 성별과 여성에게 불리한 채용 결과 사이의 인과성을 판단해야 하기 때문에 전문성 있는 조사와 검토가 필요하다. 미국의 EEOC 본부는 구조적 성격의 차별 사건에 대한 조사 관련 상세 가이드를 제공하고 관련 내부 전문가의 역량을 키우려는 노력을 한다. 반면에 공공 및 금융권 채용 성차별 관련 2018년의 근로감독은 고용노동부 본부가 통계증거를 활용한 차별 사건 조사 및 판단 관련 구체적이고 통일적인 지침을 제공했다고 보기 어렵다. 처음 시도한 사례이기 때문에 완결된 지침을 제공하기 어려웠을 것이나 담당 근로감독관들과 함께 케이스에 대해 논의하는 자리를 마련하는 등의 노력이 있었다면 보다 의미있는 결과를 끌어낼 수 있었을 것이라는 점에서 아쉬움이 크다.

3. 고용 성차별 구제절차의 개선

성차별은 개인적 분쟁이라기보다는 사업장의 구조 자체가 문제되는 경우가 많기 때문에 개인이 문제제기를 하기 어렵다. 이런 문제에 대해 면접참여

13) 연구자가 감독 결과를 문익하여 확인한 사항임.

14) 구미영 외(2021)의 제3장 제1절을 참고.

자들은 노조 등 제3자가 진정, 구제신청을 제기할 수 있도록 하거나 인권위 등 차별시정기구가 직권으로 조사하는 제도적 보완의 필요성을 언급하였다. 특히 채용차별 이슈는 재직자로 구성된 노동조합에서는 체감도가 더욱 낮아 관심의 대상에서 빠지기 쉽다는 점을 확인할 수 있었다.

또한 시정기구의 구조적 고용차별에 대한 이해와 전문성은 구제절차가 작동하기 위한 기본 조건이다. 구조적 고용차별 사건에서 통계증거의 중요성을 인식·활용하지 못한다면 A은행 사례나 공공기관 실태 조사 및 금융권 실태조사의 사례에서 보이듯이 차별 판단에서 오류를 범할 수 있다. 그런데 성희롱·성차별 전담근로감독관계가 실질적으로 운영되지 못함에 따라 신고, 진정 사건을 조사하는 근로감독관의 역량에 차이가 있는 문제도 확인할 수 있었다. 근로감독관 개인의 역량에 따라 요구자료 및 조사의 내용과 차별 판단 여부가 달라지는 것은 개선해야 할 지점이다.

또한 구조적 차별 사건의 특성상 사용자의 차별 고의를 입증하는 것은 불가능하기 때문에 형사적 구제가 진행될 가능성은 희박하다. 위의 분쟁사례나 전문가 면접 사례를 보면, 검찰의 기소 여부를 중심으로 차별 해당성을 판단하는 경향을 확인할 수 있다. 또한 A은행처럼 형사소송이 진행된 사례에서 이와 별개로 고용노동청이 다른 차별 소지가 있는지, 사업장 내 차별적 기준이나 관행의 개선 관련 행정지도나 시정지시 등이 있었는지는 확인되지 않는다. 즉, 형사 기소에 이르지 못하더라도 통계증거를 바탕으로 차별이 인정되면 차별 시정 및 재발방지 관련 지도, 지시할 수 있는 권한이 활용되지 못하는 것이다. 고용 성차별 사건처리지침이나 판단매뉴

얼 등에 통계증거를 활용하여 차별 사건을 조사, 근로감독행정을 할 경우의 주요 사항들을 반영하면 이러한 문제가 보완될 수 있을 것이다.

A은행처럼 채용 성차별로 기소되어 유죄판결 받은 사건의 경우에도 형사절차만 진행된 결과 해당 사업장의 구조나 관행 자체를 바꿀 수 있는 구제명령은 불가능했고 인사담당자나 경영진에 대한 형사 처벌을 하는 것에 그쳤다. 고용 성차별을 형사적으로만 구제할 경우의 한계를 명확히 보여준다.

마지막으로 구조적 성차별을 실효성 있게 구제하기 위해서는 집단적 구제, 사업장 내 기준, 조건, 관행 자체의 개선을 내용으로 해야 함을 알 수 있다. 사용자가 취한 개별적 처분(예: 정년 퇴직 처리)을 무효화하고 위자료 지급을 명하는 것만으로는 문제된 기준, 조건 자체를 바꾸도록 강제할 수 없다. 반면에 한국의 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 '장애인차별금지법') 위반 사건에 대해서는 적극적이고 다양한 구제명령을 할 수 있고 외국의 고용차별금지법에서도 유사한 사례들이 있다. 이 사례들을 참고하고 한국 사업장에서의 구조적 고용 성차별의 실태를 고려하여 적극적인 구제명령의 구체적 유형을 정리할 필요가 있다. 성차별 관련해서는 인권위의 시정권고나 노동위원회의 구제명령이 가능하고 법원은 손해배상 방식의 구제만 결정할 수 있어서 법원의 구제명령을 신설하는 입법적 개선도 필요하다.

• 참고문헌 •

- 구미영·마경희·김창환·차혜령·정다은(2021), 고용 성차별 시정제도 개선방안 연구:구조적 차별 판단기준과 추진체계를 중심으로, 한국여성정책연구원
- 구미영(2020), “통계를 활용한 채용성차별의 판단 기준”, 『왜 성별은 스펙이 될까?~채용성차별 해소방안 모색을 위한 토론회 자료집』, 2020. 10. 21., 12~31쪽.
- 구미영(2009), 『고용상 성차별의 개념과 판단』, 서울대학교 법과대학원 박사학위 논문.
- EEOC(2006), Systemic Task Force Report To the Chair of the Equal Employment Opportunity Commission. <https://www.eeoc.gov/systemic-task-force-report-chair-equal-employment-opportunity-commission> (검색일: 2021. 10. 31.)
- Kim, P. T. (2015). “Addressing Systemic Discrimination: Public Enforcement and the Role of the EEOC”, *BUL Review* 95(3), 1133-1154.
- Lindemann, T. Barbara & Grossman, Paul & Weirich, Geoff (2012), *Employment Discrimination Law*, fifth edition.
- Morrison, A. D. (2013), “Duke-ing out Pattern or Practice after Wal-Mart: The EEOC as Fist”, *Am, UL Rev.*, 63, 87.
- 심상정 국회의원 의원실 작성 자료, 2017. 10. 20.
- 일자리위원회(2018), 관계부처 합동 채용 성차별 해소방안, 2018. 7. 5.