

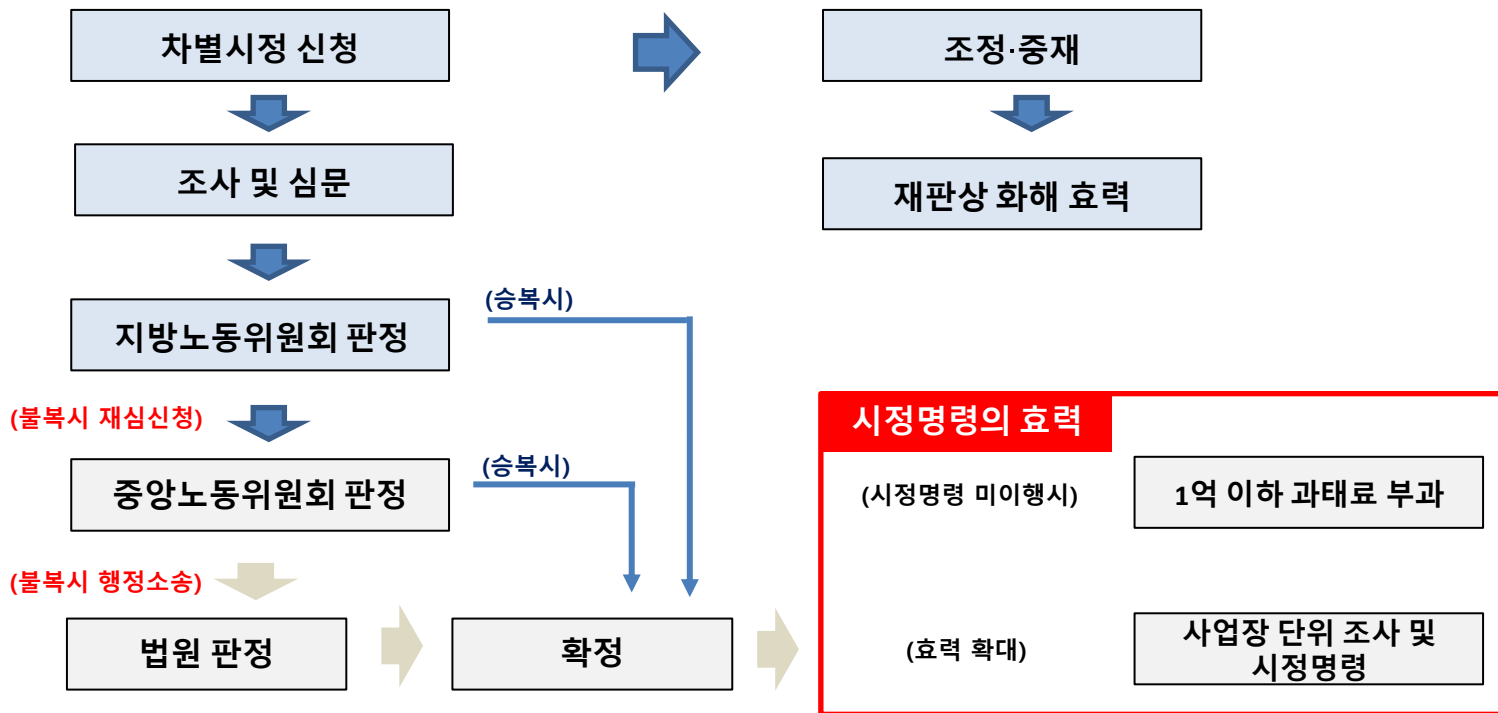
고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 조치의무 미이행 및 불이익 처우에 대한 노동위원회 구제절차 도입 (2022.05.19 시행)

□ Intro

- 2022년 5월 19일부터 남녀고용평등법에서 정한 차별적 처우* 등에 대한 노동위원회 구제절차가 시행됨에 따른 사업장의 관리사항

*차별적 처우 등이란 '모집과 채용, 임금과 복리후생, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀 차별' 과, '직장 내 성희롱 발생시 조치의무 미이행 및 피해 근로자 등에 대한 불이익 처우를 말함' (남녀고용평등법 제 26조)

□ 노동위원회 구제절차 프로세스



- 기존에는 직장 내 성희롱에 대한 민형사상 구제에 대한 입증책임은 근로자에게 있어 분쟁발생률이 적었지만, 노동위원회 사건에서는 고용상 성차별 또는 직장 내 성희롱에 대한 조치의무 미이행 및 불이익 처우 등이 없었다는 사실에 대한 입증책임은 **사용자에게 있음**
- 차별적 처우가 인정되면, **대상근로자 외의 사업장 내 다른 근로자에 대해서도 차별적 처우 여부를 조사하여 시정명령이 효력이 확대될 수 있음**
- 부당해고 구제신청과 동일하게 지방 노동위원회의 판정에 불복하는 경우, **재심을 제기할 수 있고, 더 나아가 재심 결과에 불복하는 경우 행정소송을 제기할 수 있음**
- 시정명령은 차별적 처우의 중지, 근로조건의 개선, 근로자에 대한 적절한 배상 등이 있고 배상액은 근로자의 손해액을 기준으로 산정하되, 최대 3배까지 배상 명령이 가능함
- 근로감독 또는 진정 처리과정에서 차별적 처우 등을 인지하고 시정지시를 하였으나 미이행한 경우 **노동위원회에 통보하여 구제절차 진행할 수 있음**

□ 고용상 성차별 시정명령

남녀고용평등법 제2조(정의)

1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 **합리적인 이유** 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[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 경우를 포함한다]를 말한다.

- 남녀 간 근로조건 등에 차이가 반드시 차별에 해당하는 것은 아니고, 근로조건을 다르게 설정하더라도 그 차이에 **합리적인 이유**가 없는 경우에만 차별이라고 볼 수 있음
- ‘합리적인 이유가 없는 경우’란 근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 않거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법이나 정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미함(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045 판결)
- 따라서, 사업장에서는 고용형태, 업무의 내용과 범위, 임금 등 제반사정 등을 종합적으로 고려하여 고용상 성차별 요소 유무를 판단해야 하며 이를 바탕으로 **채용부터 퇴직까지의 차별요소를 점검할 필요가 있음**

○ 모집과 채용(제 7조)

사례1. 채용광고에서의 남녀 차별 문제

채용광고에서의 군필자 우대 → **미필 직원의 채용을 방지하기 위한 내용이라면 차별에 해당하지 않으나, 남성 근로자를 우대하는 목적이라면 합리적 이유가 없는 것으로 차별일 수 있음**

사례2. 면접과정에서의 남녀 차별 문제

면접 중 지원자에게 혼인 여부를 물어보고 미혼자에게는 합격을 기혼자에게 불합격 통보 → 직무와 관계 없는 미혼조건을 채용과정에서 제시하는 것은 **남녀고용평등법에서 금지하는 차별적 처우에 해당하므로, 미혼조건이 직무수행에 필요하지 않다면 차별일 수 있음**

사례3. 채용과정에서의 남녀 차별 문제

채용 후 합격자의 성별이 전부 남성이고, 여성지원자들은 전부 떨어진 경우 → **채용과정에서 점수 차이가 성이 다를 이유를 달라졌다면 차별일 수 있음**

사례4. 성할당제와 남녀 차별 문제

성비를 맞추기 위해 할당 비율에 따라 그 비율만 채용하는 경우 → **성비를 맞추기 위한 할당제는 차별로 보기 어렵고, 할당 비율을 최소한의 의미로만 활용한다면 합리적으로 볼 수 있으나, 채용기준과 무관하게 의도적으로 할당비율만 채용한다면 이는 차별에 해당함 (여성고용팀-554)**

○ 임금 과 그 밖의 금품(제 8조~제9조)

사례1. 임금체계에서의 남녀 차별

특별한 이유 없이 단순히 성별을 이유로 임금체계를 구분하여 설정하고 있는 사업장 → **차별일 수 있음**

사례2. 군경력 호봉 산입과 관련에서의 남녀 차별

군경력을 호봉으로 인정하여 남녀 간의 임금 차이가 발생 → **합리적인 이유가 인정되지 않는다면 차별에 해당할 수 있음**

사례3. 직무수당과 관련한 남녀 차별 문제

특정 직무를 수행하는 근로자들에게 직무수당을 매월 100만원씩 지급하는데 해당 직무를 한쪽 성별로만 구성되고 있어, 다른 성별은 직무수당을 지급받지 못하는 경우 → **직무의 차이이므로 합리적인 이유는 있을 수 있으나, 지급의 정도가 적정하지 않는다면 차별일 수 있음**

사례4. 가족수당과 관련한 남녀 차별 문제

남성 근로자들에 비해 여성 근로자의 육아 부담 비중이 더 높다는 이유로 여성 근로자에게 더 많은 가족수당을 지급 → **지급 차이에 있어 합리적 이유가 없다면 차별일 수 있음**

○ 교육·배치 및 승진(제 10조)

사례1. 승진대상자와 관련한 남녀 차별 문제

승진에 있어 성별을 이유로 승진이 달라지는 경우 → **승진기준에 있어 성이 다름을 이유로 한 기준이 존재한다면 차별일 수 있음**

사례2. 교육과 남녀차별 문제

리더십 교육 및 직무관련 교육을 특정 성별에게만 기회를 부여하는 경우 → **교육의 내용과 대상자들을 종합적으로 고려하여 합리적 이유가 없다면 차별일 수 있음**

○ 정년·퇴직 및 해고(제 11조)

사례1. 계약직 근로자의 재계약과 관련한 남녀 차별 문제

계약만료시 특정 성의 근로관계는 재계약을 하였으나, 다른 성별의 근로자에게는 재계약 대상에서 배제하는 경우 → **계약만료 사유에 따라 차별일 수 있음**

사례2. 정년에서의 남녀 차별 문제

담당 업무 및 직급과 무관하게 단지 성별을 이유로 다른 정년을 다르게 설정 → **차별일 수 있음**

□ 직장 내 성희롱 시정대상

피해근로자에 대한 적절한 조치 의무 미이행	신고자 및 피해근로자에 대한 불이익 처우 금지
- 근무장소 변경 - 배치전환 - 유급휴가 명령 등	- 해고 등 부당한 인사 조치 - 성과급등의 차별 조치 - 집단 따돌림 등

- 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치의무 미이행 또는 성희롱 신고를 이유로 한 불리한 처우가 인정되는 경우 **적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령이 나옴**
- 만약, 사업장에서 조사결과 직장내 성희롱에 해당하지 않는다고 판단하여 조치의무를 미이행한 경우에도 피해근로자등이 노동위원회 차별시정시에는 노동위원회에서 **직장내 성희롱에 해당하는지 여부를 판단할 수 있음**
- 피해근로자등에 대한 불리한 처우는 형사처벌 규정(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)도 존재하므로, 불리한 처우에 대한 시정명령이 내려지면 형사처벌도 피하기 어려움

○ 사업주의 조치의무 미이행

사례1. 직장 내 성희롱 사실 여부 판단

사내 조사결과 직장내 성희롱이 아니라고 판단하여 아무런 조치를 하지 않음 → **피해근로자가 노동위원회에 구제 신청을 한 경우 직장 내 성희롱이 존재하는지 여부를 사내 조사기관의 조사보고서 및 피해근로자와의 주장등 근거로 직장내 성희롱 인정 여부가 달라질 수 있으며, 직장 내 성희롱이 존재한다고 인정된다면 조치의무 미이행에 해당함**

사례2. 직장 내 성희롱 행위자에 대한 미이행과 사업주 조치의무 미이행

행위자에 대한 경징계로 직장 내 성희롱을 당한 피해근로자와 행위자가 분리가 되지 않는 경우 → **행위자에 대한 조치의 적절성과 피해근로자의 요청사항등을 고려하여 사업주의 조치의무 미이행으로 볼 수 있음**

사례3. 직장 내 성희롱 피해자에 대한 사업주 조치의무 미이행 여부

성희롱 피해자의 직무내용과 인력운영상 적절한 전환배치가 어려운 경우 → **사업주의 다른 조치 사항(유급휴가 명령 및 행위자 징계)과 피해근로자의 요청사항등을 고려하여 이행여부를 판단함**

○ 성희롱 신고에 대한 불리한 처우

사례1. 정당한 이유 없이 신고자에 대한 전보명령

직장 내 성희롱 조사 결과 후, 신고자의 존재가 팀워크에 부정적인 영향을 미친다는 이유로 다른 부서 및 타 지점으로 발령 → 성희롱 신고를 이유로 하는 불리한 처우에 해당함

사례2. 피해를 입었다고 주장하는 근로자에 대한 징계 조치

직장 내 성희롱 조사결과 해당 없음으로 결론 낸 뒤 피해를 입었다고 주장한 근로자에 대한 징계 조치 → 피해를 입었다고 주장한 근로자에게도 불리한 처우 금지됨

사례3. 피해 근로자에 대한 조직 내 고립 지시

성희롱 피해근로자를 집단 따돌림 시키는 행위 → 성희롱 피해 근로자에 대한 불리한 처우에 해당함

□ 사업장 체크포인트

- 고용상 성차별과 관련하여 채용공고의 점검, 면접자 교육등의 관리활동이 필요함
- 채용/승진/계약만료등과 관련하여 정량적 기준을 통한 객관적인 인사운영이 필요하며, 기준근거 및 기록이 보존되어야 함
- 임금 및 복리후생에서 성차별 요소가 존재하는지, 차이가 있다면 어떠한 근거로 차이가 발생하는지 점검하여야 함
- 직장내 성희롱 조치의무 미이행은 직장 내 성희롱에 대한 객관적인 조사가 전제되므로 남녀 동수로 구성된 성희롱 전담 기구 설치를 통한 객관적이고 정확한 조사가 필요함
- 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해근로자의 요청사항을 최대한 반영하여 조치하되, 사업장 여건이 적절하지 않은 경우 다른 조치사항등을 이행해야하며 그에 대한 충분한 협의 내지 합의가 있어야 함
- 직장 내 성희롱 피해근로자등에 대한 불리한 처우는 형사처벌 규정도 존재하므로, 충분한 보호조치가 필요함