보도자료 1

고용노동부	보 도 자 료		다시, 대한민국! 새로운 국민의 나라
보도 일시	2022. 5. 18.(수) 12:00 2022. 5. 19.(목) 조간	배포 일시	2022. 5. 18.(수) 12:00
담당 부서	통합고용정책국 여성고용정책과	책임자	과 장 윤수경 (044-202-7470)
		담당자	서기관 박원아 (044-202-7446)
	중앙노동위원회 심판1과	책임자	과 장 한은숙 (044-202-8321)
		담당자	사무관 장미정 (044-202-8341)

노동위원회에 고용상 성차별에 대한 적극적 시정제도가 신설됩니다

- 5. 19.부터 노동위원회에 고용상 성차별 시정신청 가능 -

□ **고용노동부**(장관 이정식)와 **중앙노동위원회**(위원장 박수근)는 '22. 5. 19.부터 **▲고용상 성차별**, **▲직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치 의무 위반 및 불리한 처우**에 대한 **노동위원회 시정제도**가 시행된다고 밝혔다.

□ **노동위원회를 통한 시정제도**는, 기존 고용상 성차별 등에 대하여 사업주에게 벌칙만을 부과하던 것에서 나아가

○ 차별받은 근로자가 **차별적 처우 등의 중지, 근로조건의 개선, 적절한 배상명령 등의 시정조치**를 받을 수 있게 함으로써 **차별을 적극적으로 시정**하여 **근로자가 실질적으로 구제**받도록 하기 위해 도입된 것이다.

□ 개정 남녀고용평등법에 따라 △**고용상 성차별***을 당한 경우, △사업주가 직장 내 **성희롱 피해근로자 등에 대해 적절한 조치를 하지 아니한 경우**, △사업주가 **직장 내 성희롱 피해근로자 등에게 불리한 처우**를 한 경우에는 **13개 지방노동위원회**에 시정신청을 할 수 있다.

* 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고상 차별

□ 노동위원회는 **시정신청이 접수되면 그로부터 60일 이내에 차별시정위원회의 심문회의**를 개최하고, **차별이 인정될 경우** 사업주에게 **시정명령**을 부과한다.

○ 당사자가 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각·각하결정에 **불복하는 경우 판정서를 송달받은 날부터 10일 이내**에 **중앙노동위원회에 재심**을 신청할 수 있다.

□ **시정명령이 확정**되면 **지방고용노동관서에서 이행상황을 점검**하고, 정당한 이유 없이 **확정된 시정명령을 이행하지 않는 사업주**에 대해서는 **1억원 이하의 과태료**를 부과한다.

□ 한편, **고용노동부 장관**은 개정 남녀고용평등법에 따라 **고용상 성차별 행위**에 대하여 사업주에게 **직권으로 시정요구**를 할 수 있고,

○ **요구에 따르지 않는 경우**에는 이를 **노동위원회에 통보**하여 심리절차가 진행되도록 하여야 한다.

□ **박수근 중앙노동위원회 위원장**은 "**노동위원회를 통한 고용상 성차별 등 시정제도 시행이 일터의 양성평등 실현에 이바지**할 수 있을 것으로 기대한다."라고 하면서,

○ "**고용상 성차별 등을 받은 근로자들에 대한 실효성 있는 구제**가 이루어질 수 있도록 노력하겠다."라고 밝혔다.

붙 임 1. 고용상 성차별 등 시정제도 개요
2. 고용상 성차별 등 시정제도 주요 Q&A

대한민국 정책브리핑
OPEN 출처표시
공공누리 공공저작물 자유이용허락

붙임1 고용상 성차별 등 시정제도 개요

1 시정신청의 요건

□ 당사자 적격

○ (근로자) 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람

○ (사업주) 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장

* 동거 친족만으로 이루어지는 사업(사업장)과 가사사용인 적용 제외

□ 신청기간

○ 차별적 처우 등을 받은 날부터 6개월 이내

- 임금상 차별과 같이 계속되는 차별로 볼 수 있는 경우 차별적 처우 등의 종료일부터 6개월 이내

□ 시정이익

○ 노동위원회의 공권적 판단(시정명령)을 구하기 위할 이익 또는 필요가 있어야 함

2 시정신청의 대상

1. 고용상 성차별

❖ **차별이란,** 사업주가 근로자에게 **성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치**를 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 경우**를 포함)를 말함(남녀고용평등법 제2조 제1호)

○ **(모집·채용)** △특정 성에게 모집·채용의 기회를 주지 않는 경우, △같거나 비슷한 자격을 갖추고 있음에도 불구하고 특정 성을 불리한 고용형태로 채용한 경우 등

○ **(임금)** 동일가치노동에 종사함에도 동일임금을 지급하지 않은 경우

- 동일가치노동이란, 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 △서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일·유사한 성질인 노동 또는 △두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말함

  * **(기술)** 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
    (노력) 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담
    (책임) 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
    (작업조건) 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경

○ **(임금 외의 금품)** △임금 외의 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품 등의 지급대상에서 특정 성만을 배제하는 경우 또는 △특정 성에 대해 지급수준을 달리하여 지급한 경우 등

○ **(교육·배치·승진)** △특정 성에 대해 교육 기회를 배제하거나 △혼인, 임신 등을 이유로 본인의 의사에 반하여 특정 성을 불이익하게 배치하거나 △특정 성에게 승진기회를 전혀 부여하지 않는 경우 등

○ **(정년·퇴직·해고)** △같거나 비슷한 직종·직급 등에서 남녀 간 정년을 달리 정하거나 △특정 성의 근로자를 혼인, 임신, 출산 등의 이유로 퇴직시키거나 △경영상 이유에 의한 해고에 있어 합리적인 이유없이 특정 성을 다른 성보다 앞서 해고하는 경우 등

❖ **다만, 고용상 특정 성별에 대한 불리한 처우가 있었더라도 아래와 같이 합리적 이유가 존재하여 그 불리한 처우가 정당화되는 경우에는 차별이 성립하지 않음**

① 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우(진정직업자격)

② 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치의 경우

③ 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

④ 그 외 해당 사업의 목적과 직무의 성질·형태·작업조건 등을 고려하였을 때 기업 경영상 남녀를 다르게 대우할 필요성이 인정되고 그 방법·정도 등이 적정한 경우 등 합리적 이유를 인정할 수 있는 경우

2. 직장 내 성희롱 관련

❖ **직장 내 성희롱이란,** 사업주·상급자 또는 근로자가 **직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련**하여 다른 근로자에게 **성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감**을 느끼게 하거나 **성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유**로 **근로조건 및 고용에서 불이익**을 주는 것을 말함(남녀고용평등법 제2조 제2호)

○ **(조치의무 위반)** 사업주가 △직장 내 성희롱 사실이 확인되었고 피해근로자가 요청하였음에도 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치를 하지 않은 경우 또는 △고객 등에 의한 성희롱으로 인한 고충 해소를 요청하였음에도 적절한 조치를 하지 않은 경우

○ **(불리한 처우)** △성희롱 사실을 신고한 근로자 또는 피해근로자 등에 대하여 불리한 처우*를 한 경우 또는 △근로자가 고객 등으로 인한 성희롱 피해 등을 주장하였음을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하는 경우

* △파면, 해임, 해고 등의 조치, △징계, 승진 제한 등의 조치, △직무 미부여, 직무 재배치 등의 조치, △성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급, △직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, △집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 등

3 시정명령의 내용

○ 차별적 처우 등에 해당할 경우 차별적 처우 등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함), 적절한 배상 등의 시정명령을 할 수 있음

- 적절한 배상을 명할 경우 그 배상액은 차별적 처우 등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 하고,
- 사업주의 차별적 처우 등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우 등이 반복되는 경우 손해액을 기준으로 3배까지 배상을 명할 수 있음

붙임2 고용상 성차별 등 시정제도 주요 Q&A

1. 고용상 성차별 등이 발생한 뒤 언제까지 시정신청을 해야 하는지?

○ **차별적 처우 등을 받은 날부터 6개월** 이내에 신청하여야 함

- 다만, △임금상 차별, △직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 집단 따돌림 등과 같이 **계속되는 차별의 경우 차별적 처우 등의 종료일부터 6개월 이내**에 신청하여야 함

2. '22. 5. 19. 이전에 발생한 차별에 대해서도 신청할 수 있는지?

○ **개정 남녀고용평등법 시행일('22. 5. 19.) 이후 발생한 차별부터** 신청할 수 있음

- 다만, **계속되는 차별의 경우 법 시행일 전에 발생하였더라도 법 시행 이후까지 계속되고 있다면** 시정신청할 수 있음

* **개정 남녀고용평등법 제2조(차별적 처우등의 시정신청에 관한 적용례)** 제26조의 개정규정은 이 법 시행 이후 발생한 차별적 처우등(이 법 시행 전에 발생하여 이 법 시행 이후에도 계속되는 차별적 처우등을 포함한다)부터 적용한다.

3. 성차별적인 모집공고를 본 경우 그 회사에 취업할 생각은 없지만 해당 모집공고에 대하여 차별시정을 신청하면 차별로 인정받을 수 있는지?

○ **노동위원회를 통한 시정제도**는 **차별적 처우로 인하여 권리를 침해당한 사람**에 대하여 배상명령 등을 통하여 구제하는 절차임

- 따라서 모집·채용상 차별의 경우 **채용절차에 따라 응시원서를 제출하는 등 해당 회사에 취업할 의사가 있는 사람**이 모집·채용 과정에서 성차별을 받은 경우에 차별로 인정받을 수 있음

4. 성차별로 인해 모집·채용, 승진에서 불이익을 입었음이 인정되는 경우 해당 근로자를 채용, 승진시키라는 시정명령을 할 수 있는지?

○ **모집·채용상 차별이나 승진상 차별**의 경우 **해당 차별행위의 중지, 기회부여, 적절한 배상 등에 대한 시정명령** 등이 가능할 것으로 보임

- 해당 근로자를 채용하라거나 승진시키라는 시정명령은 기업의 인사재량권을 침해할 소지가 있고, 이미 채용·승진된 제3자의 권리관계에도 영향을 미칠 수 있어 곤란

* 법원은 채용비리 피해자가 회사를 상대로 고용의무 확인소송을 제기한 사건에 관하여, 직원 채용은 원칙적으로 회사의 자유의사 내지 판단에 달린 점, 채용절차가 공정하게 이루어졌더라도 피해자가 최종합격자로 결정되었을 것이라고 보기는 어려운 점 등을 들어 피해자와 회사 간 당연히 고용관계가 성립한다고 보기는 어렵다고 판시(서울남부지법 2018. 10. 11. 선고 2018가합100190 판결)

5. 성차별로 해고를 당한 경우 부당해고 구제신청과 고용상 성차별 시정 모두 신청할 수 있는지?

○ 근로기준법에 기한 **부당해고 구제신청**과 남녀고용평등법에 기한 **고용상 성차별 등 시정신청**은

- **근거법, 제도의 목적, 요건, 구제(시정)명령의 내용, 효력 등이 달라** 각각의 신청에 독자성과 독립성이 인정되므로 **모두 신청 가능**

6. 직장 내 성희롱을 회사에 신고하여 조사 중에 있음에도 사업주가 적절한 조치를 해주지 않는 경우 시정 신청할 수 있는지?

○ 노동위원회에 시정 신청권이 발생하는 경우는,
사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 확인하였고 **피해근로자가 요청**하였음에도 **적절한 조치를 하지 않은 경우임**

* **남녀고용평등법 제14조** ④ 사업주는 제2항에 따른 **조사 결과 직장 내 성희롱**

발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

○ 성희롱 사실 확인 **조사 기간 동안의 적절한 조치의무**에 관하여는 **남녀고용평등법 제14조 제3항에서 별도로 규정**하고 있으므로

- 이 경우 지방고용노동관서 신고 등을 통하여 구제받을 수 있음

7. 사업주가 시정명령을 받고도 이행하지 않으면 어떠한 조치가 취해지는지?

○ 사업주가 **확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우 1억원 이하의 과태료**가 부과됨(남녀고용평등법 제39조 제1항)

- **고용부장관**은 사업주에게 확정된 **시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구**할 수 있고,

- 시정신청을 한 **근로자는** 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 **고용부장관에게 신고할 수 있음**(남녀고용평등법 제29조 제4항)