

성평등 일자리를 위한 적극적 고용개선조치 제도 개선방안 연구

정경윤 민주노총 정책연구원 정책연구위원

박주영 민주노총 법률원 부원장

정책연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는
민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

발간사/ 5

요약/ 9

제1장 들어가며 (정경운)/ 21

제2장 채용·승진 과정을 통한 남녀차별 실태 (정경운)/ 27

1. 노동시장에서의 불안정한 여성 지위와 적극적 고용개선조치/ 28
2. 사례 분석 결과/ 37
 - 가. (주)케이이씨(KEC)/ 37
 - 나. (주)KB손해보험/ 49
 - 다. 울산대학교병원/ 60
 - 라. 공영방송사/ 71
3. 소결/ 79

제3장 고용상 누적적 차별 개선을 위한 실효적 방안 (박주영)/ 85

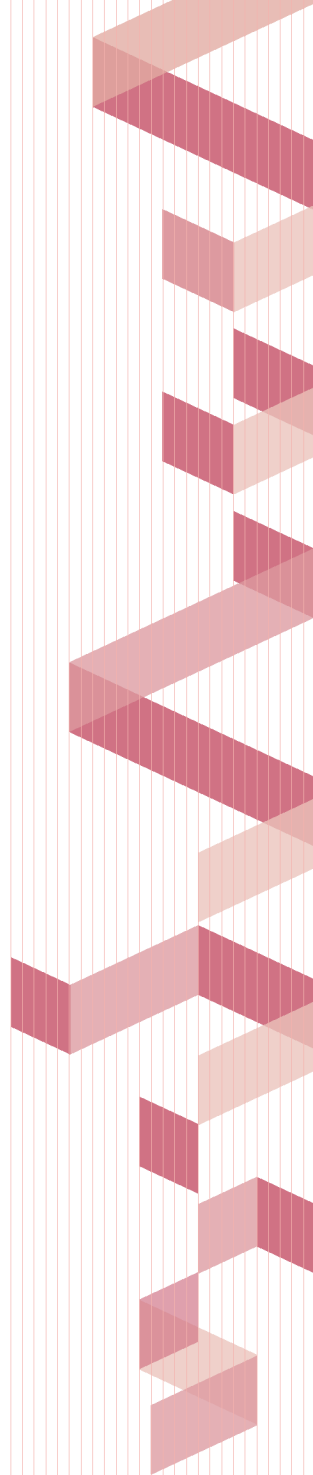
1. 과거로부터 누적된 결과적 차별의 법적 판단과 구제의 한계/ 86
 - 가. 누적적 차별에 대한 차별 판단 법리/ 86
 - 나. 누적적 차별 사례와 법적 규율의 한계/ 89
 - 다. 누적적 차별에 대한 적극적 고용개선조치의 의의/ 101
2. 적극적 고용개선조치 제도 개괄/ 104
 - 가. 적극적 고용개선조치 제도의 목적과 특징/104
 - 나. 적극적 고용개선조치 제도의 운영절차와 기준/ 106
 - 다. 적극적 고용개선조치 제도의 특성과 운영실태/ 115
3. 적극적 고용개선조치 제도에 대한 법적 쟁점/ 121
 - 가. 적극적 고용개선조치 제도 운영상 문제점/ 121
 - 나. 적극적 고용개선조치 제도의 남녀임금격차 활용의 제도적 한계/ 127

- 4. 적극적 고용개선조치의 실효성 확보를 위한 기본원칙/ 139
 - 가. 성별고용격차의 결과평준화만이 아닌 원인 제거를 위한
‘차별고용개선조치’/ 139
 - 나. 운영효율화를 위한 제도개선방안/ 141
 - 다. 제도적 한계를 해소하기 위한 제도개선방안/ 143
 - 라. 노동자 참여를 활용한 고용개선 향상방안/ 147

제4장 마치며 (정경운 박주영)/ 153

참고문헌 / 159

발간사



발간사

미투 운동 이후 성평등 사회를 만들기 위한 요구가 높아지고 있다. 일자리에서의 성평등도 이루어져야 한다. 대한민국에서 벌어지고 있는 OECD 최고 수준의 성별임금격차는 여성 노동자들이 일의 세계에서 겪는 모든 차별이 농축된 결과이다. 여성에게는 생애 첫 일자리부터 남정보다 임금이 낮은 일자리가 주어진다. 대다수 산업에서 남성과 여성의 일이 너무 뚜렷하게 구별되고 여성이 하는 일에는 가치가 낮게 매겨져 있다. 양육 책임은 여성에게 전가되어 취업을 하고 나서도 승진 차별을 겪고 경력단절에 직면한다.

민주노총 정책연구원이 수행한 「성평등 일자리를 위한 적극적 고용개선조치 제도 개선방안 연구」는 여성들이 채용과 승진에서 어떻게 차별을 받고 있는지 조사하고 이 문제를 개선하기 위한 제도 개선 방안을 제시하고 있다. 채용, 승진에서 진행되는 성차별은 겉으로 드러나지 않고 은밀하게 이루어지기 때문에 그 실태를 밝혀내기 힘들다. 그런 점에서 이 연구는 그 실태를 드러내고 정부 정책의 개선 과제를 제시했다는 점에서 큰 의미가 있다.

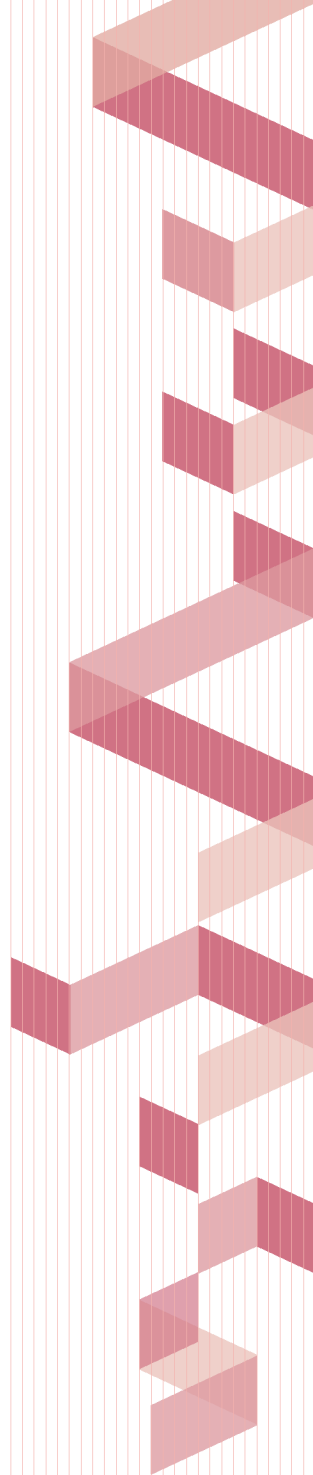
일자리에서의 성차별 문제와 이에 대한 저항은 역사성이 깊다. 이것은 여성 노동자만의 과제가 아니다. 성평등 일자리를 만들기 위한, 이후 세대들이 살아갈 성평등 사회를 만들기 위해 우리 민주노총이 앞장서야 한다. 본 연구는 이를 위한 작은 밑거름이 되리라 확신한다. 이 과제를 수행한 연구진의 노고에 감사드린다. 또한 연구 결과가 나오기까지

현장 조사와 함께 현장의 생생한 경험을 공유하고 보고서의 의견을 내 주신 전국금속노조 구미지부 KEC지회, 전국사무금융서비스노조 KB손해보험지부, 공공운수노조 의료연대본부 울산대병원분회 동지들, 적극적 고용개선조치 제도 운영 현황 파악에 도움을 주신 노사발전재단 관계자 분들, 전문가 워크숍 및 토론회에서 생산적인 의견을 제시해주신 전문가 들께도 감사드립니다.

2019년 12월

전국민주노동조합총연맹 위원장 김명환

요약



요약

OECD 국가 중 한국의 여성 고용률과 성별 임금 격차 수준이 최하위인 것을 매년 재확인할 정도로 고용의 성차별 문제는 심각한 사회 문제다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하고 있지만 채용·승진 등에서의 성차별 문제는 개선되지 않고 있다. 정부는 이런 문제를 해결하기 위해 2006년 3월부터 적극적 고용개선조치 제도를 시행하고 있지만 10년 이상 흐른 지금도 제도의 효과와 파급력에 대해 비판 받고 있다. 또한 적극적 고용개선조치 제도 대상 기업의 경우 채용·승진의 성차별 개선을 위한 적극적인 노력보다 자료 제출을 위한 실무적 대응으로 응하고 있어 이 제도의 실효성에 대한 의문은 여전히 존재하고 있다. 게다가 적극적 고용개선조치 적용 사업장의 노동자의 경우 이 제도가 있는지조차 모르거나 알더라도 기업이 고용노동부에 제출하는 여성 고용 관련 자료에 대해 접근성도 가지고 있지 않다.

성차별적인 노동시장구조 변화를 유도하기 위해 시행하고 있는 적극적 고용개선조치는 기업 규모와 산업별로 비교하여 정해진 여성 고용률기준과 여성 관리자율기준을 중심으로 기업들의 여성 고용률과 관리자율의 증가에 중점을 두고 있지만 미달 사업장이 증가하고 있고, 실제 채용과 승진이 어떻게 운영되고 있는지 구체적인 실태도 알려진 바 없다. 본 연구는 사례 연구를 통해 여성 노동자들이 채용과 승진에서 겪는 성차별 문제를 분석하고, 고용상 누적적 차별의 법적 판단과 구제의 한계, 그리고 적극적 고용개선조치 제도 개선 방안을 제시한다. 본 연구의

핵심 결과를 각 장별로 요약하면 다음과 같다.

제2장 - 채용·승진 과정을 통한 남녀차별 실태

경제활동을 하는 우리나라 여성들은 2018년 기준 52.9%로 지속적으로 증가하고 있고, 경제활동을 하는 여성 중 고졸 이상 학력을 가진 여성이 81.4%(고졸 37.4%, 대졸이상 44.0%)나 되지만 노동시장에서의 불안정한 지위는 변함없이 지속되고 있다. 여성 노동자 87.6%가 1~299명 규모의 중소기업에 종사하고 있고, 여성 정규직과 여성 비정규직의 비율이 55.0%와 45.0%로 나타나 비정규직 문제가 심각하다. 성별 임금 불평등도 심각하다. 이렇듯 노동시장에서 여성의 지위가 불안정하다는 것은 여성에게 열려있는 노동시장에 불안정한 일자리가 많다는 것을 의미한다.

성차별적인 노동시장구조 변화를 유도하기 위해 산업별, 규모별로 기업의 상시근로자 중 여성 고용률과 관리자율을 점검하고 평가하는 제도인 적극적 고용개선조치 제도는 매년 2,000여개의 기업을 대상으로 시행하고 있는데, 2006년부터 2018년까지 12년 동안 여성 고용률은 30.77%에서 38.18%로, 여성 관리자율은 10.22%에서 20.56%로 미세한 증가 변화 추이를 가진다. 주요 특징을 살펴보면, 민간기업보다 공공기관에서 긍정적인 변화가 나타나고 있고, 고용노동부가 제시한 여성 고용률과 여성 관리자율 기준에 미달하는 사업장이 늘어나고 있다는 것이다. 한편 10년 이상 여성 고용률과 여성 관리자율이 큰 변화 없이 유지되고, 여성 고용률에 비해 여성 관리자율이 낮은 것은 성별 고용률과 관리자율이 유지되는 인력운영원리가 작동하고 있다고 볼 수 있다. 그리고 케이이씨(KEC), KB손해보험, 울산대학교병원, 공영방송사 사례 연구 결

과 성별 고정관념과 선입견에 근거하여 성별분리채용-직무분리-승진-임금 차별의 지속적인 차별패턴으로 나타나 구조적인 차별로 이어지고 있는 것으로 나타났다.

사례 연구 결과의 핵심 내용은 다음과 같다.

첫째, 케이이씨는 대표적인 남성 집약적 산업인 전자산업으로 500~999인 규모의 기업에 속한다. 이 규모의 전자산업 여성 고용율평균과 관리자율평균은 2018년 기준 28.1%, 6.5%로 여성 관리자율이 고용된 여성 비율에 비해 턱없이 낮게 나타난다. 케이이씨의 경우 여성 관리자가 한 명도 없어 2017년 적극적 고용개선조치 미달 사업장으로 꼽히고, 2019년 국가인권위원회로부터 승격에 대한 남녀차별 결정을 받았으나 현재까지 개선을 위한 조치를 하지 않고 있다. 성차별이 있는 생산직군의 경우 채용에서부터 “생산직 여사원 모집”으로 성별 분리 채용을 하고, 동일학력에도 불구하고 채용 후 최초 직급을 여성은 최하위 J1, 남성은 J2 직급으로 부여하고 있다. 승진의 경우 승격 기준이 있어도 여성에 대해서는 성별 고정관념과 선입견을 기반으로 운영하고 있다. 생산직군 외에도 여성 비율이 늘어날수록 하위 직급에 여성이 분포되어 있는 것을 통해 승진에서의 불공정한 원리가 작동하고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 원리가 유지되는 한 여성 고용률과 관리자율은 증가하기 힘들다. 채용·승진의 남녀차별은 남녀 임금 격차로 나타난다. J1→J2→J3→S4→S5→M→L 직급에서 S급 이상 승진 불가능한 생산직 여성은 근속년수가 오래될수록 S급 이상 승진한 남성 노동자와 임금격차가 발생하고 있는 것이다.

둘째, KB손해보험은 남·녀 혼합형 산업인 금융 및 보험업으로 1,000인 이상 규모의 기업에 속한다. 이 규모와 동일산업의 여성 고용

를평균과 관리자율평균은 2018년 기준 47.7%, 17.4%로 여성 관리자율이 고용된 여성 비율에 비해 낮은 비율을 차지하고 있다. KB손해보험은 5·6급 하위직급에 고졸·전문대졸 여성을 100%로 분리채용하고 있고, 이들은 채용 이후 직무순환제도도 제대로 적용되지 않는 등 주변 업무 담당으로 직무 분리되어 있다. 승진의 경우 승진 기준과 절차에 대한 승진 규정도 없다. 승진은 단위조직 책임자 권한에 맡겨진 채, 6급→5급→4급→3급 대리→3급 과장직대→2급 과장→1급을 차장→1급을 부장직대→1급급 부장 직급 중 4급에서부터 여성 비율이 급격히 감소해 1급을 부장직대와 1급급 부장에는 여성이 한 명도 없다. 여성 고용률이 증가해도 여성 관리자율은 낮을 수 밖에 없는 구조이다. 채용과 승진에서의 남·녀 차별은 성별 임금 격차로 나타난다. 2017년 기준 남성 1인 평균급여액은 1급을 부장직대와 1급급 부장 사이, 여성 1인 평균급여액은 4급과 3급 대리 사이의 연급여 수준으로 나타나 성별 분리 채용과 승진의 누적적인 남·녀 차별이 임금 격차로 나타나는 결과로 볼 수 있다.

셋째, 울산대학교병원은 대표적인 여성 집약적 산업인 보건업 및 사회복지 서비스업으로 1,000인 이상 규모의 기업에 속한다. 이 규모와 동일산업의 여성 고용률평균과 관리자평균은 2018년 기준 72.3%, 52.1%로, 이 결과만 볼 경우 심각한 문제가 없는 것으로 지나칠 수 있다. 그러나 직군(직종)을 살펴보면 사정이 달라진다. 행정직과 같이 남·녀 ‘혼합형’ 직군의 경우 채용부터 제일 하위 직급에 여성이 집중되는 성별 분리 채용 문제와 7급→6급→5급→4급을→4급급→3급→2급→1급병→1급을→1급급 직급 중 2급 이상 직급에는 여성이 한 명도 없는 승진 성차별 문제가 나타난다. 그리고 수납접수로 대표되는 원무팀은 주로 여성으로 구성되어 있어 직무분리 문제도 나타나고 있다. 울산대학교병원은 다른 사례 기업보다 승진 기준과 절차에 대해 구체적인 내용이 담

겨있는 규정이 별도로 있지만 성별 고정관념과 선입견에 근거한 운영은 다른 사례와 큰 차이가 없었다.

넷째, KBS, MBC, EBS로 구성된 공영방송사는 남성 집약적 산업인 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업으로 KBS·MBC는 1,000인 이상 규모, EBS는 500~999인 규모의 기업에 속한다. 이 산업의 여성 고용률 평균은 지속적으로 증가하고 있지만 공영방송사 고용현황 분석을 통해 전체 여성 고용률 증가에서 비정규직 여성 증가가 주요하게 작용하고 있는 것을 확인하였다. 이것은 단순히 양적 변화에만 집중한 결과로 고용형태에서 불안정한 여성 노동자의 지위를 반영하지 못한 적극적 고용개선조치 제도의 한계를 여실히 보여준다.

기업의 인력 운영에서 성차별 패턴은 단시간에 형성된 것이 아니라 역사성을 가진다. 구조적 차별을 생산하는 패턴에 제동을 걸지 않으면 이는 장래에도 지속적인 차별을 생산하게 될 것이다. 이 틀을 보장한 채 적극적 고용개선조치가 유지되는 한 제도 목적을 달성하기 힘들다. 또한 적극적 고용개선조치에 미달하는 사업장에 대한 강제성도 없는 조건에서 기업은 현실에 안주하려 할 것이다. 과거로부터 지속적인 차별이 재생산하는 현재의 불평등을 해소하기 위해 도입하려 했던 적극적 고용개선조치의 실제 목적을 강화시키고 구조적 차별을 개선할 수 있는 제도 개선을 해야 한다.

제3장 - 고용상 누적적 차별 개선을 위한 실효적 방안

본 연구의 제3장은 고용관계 전반에 걸쳐 차별적 관행과 제도가 중첩되면서 성차별이 첩첩히 공고화되는 누적적 차별을 해결하기 위해,

먼저 사법적 구제절차를 통한 차별을 인지하고 개선하는데 어떠한 판단 기준과 구제방법을 두고 있는지 차별판단의 가능성과 한계에 대해 검토한다. 특히 앞 장에서 살펴본 4개 사업장의 실태는 채용-배치-승진에서의 성차별적 관행과 사업장 정책들이 어떻게 구조화되면서 여성노동자들에게 좌절과 체념을 재생산하고 성차별구조를 더욱 공고히 다지는지 알 수 있다. 채용-배치-승진-임금-정년으로 이어지는 고용과정 전반에 걸친 차별의 연쇄적, 누적적 양상은 하루아침에 형성된 차별 구조가 아니기 때문에, 이러한 누적적 차별을 해소하기 위해서는 구조적·제도적 차별개선조치가 요구된다. 따라서 본 연구에서는 차별해소를 위한 적극적인 방안으로서 고평법상 도입된 지 10년이 된 적극적 고용개선조치 제도가 이러한 구조적 차별을 해소하는데 실효적인 제도로서 작동하고 있는지 제도의 운영 및 설계상의 특징을 개괄하고 제도의 본래목적에 충실하게 기능하도록 재점검하는 것을 목적으로 한다.

제3장은 우선 4개 사업장의 누적적 차별이 현행 고평법상 차별판단기준에 따를 때 간접차별법리에 의해 차별로 인정될 수 있는 가능성에 대해 검토한다. 그러나 현재 법원은 여전히 간접차별법리의 적용에 소극적인 태도를 유지하고 있다. 누적적 차별의 경우 과거의 차별의 입증과 현재의 차별적 결과뿐 아니라 과거 차별이 누적된 결과간의 상당인과관계의 입증까지 요구하기 때문에, 개별 노동자가 차별구제절차를 통해 오랫동안 누적되어 온 각각의 차별을 입증하기란 상당히 어려운 문제일 수밖에 없다. 특히 법원은 누적적 차별의 시작이라 할 수 있는 채용차별이나 배치차별에 대해 사용자의 인사재량권을 폭넓게 인정하는 경향이 있어서 엄격하게 처벌하지 않았었고 개별 노동자도 채용-배치차별 그 자체만으로 불이익을 구체화하기 어렵기 때문에, 개별적인 차별구제절차로는 초기 차별을 효과적으로 제거하여 누적적 차별을 예방하기

에 한계가 있다. 또한 개별적으로 소를 제기할 경우 예상되는 인사상 불이익 등으로 인해 차별의 피해자들이 실제 구제절차로 나아가기 쉽지 않다. 따라서 개별적인 차별소송을 통해 대응하는 것만으로는 구조적으로 중첩되어 온 누적적 차별의 근본적인 원인을 해소하기 어렵고, 차별의 누적된 결과들을 해소하기 위해서는 적극적 고용개선조치가 구조적 차별개선의 방안으로서 함께 작동하는 것이 중요하다.

적극적 고용개선조치 제도가 차별시정이라는 본래적 목적에 부합하는 제도인지 살피기 위해, 먼저 고용개선조치 제도의 운영상 특성과 문제점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 적극적 고용개선조치의 1단계 절차로서 남녀 근로자 고용현황을 제출해야 하는 대상사업장의 현황보고는 기업의 자율성에 기반하고 있다. 따라서 현황자료의 부정확성, 현황자료의 정확성을 점검하는 실질적 방안도 제대로 마련되지 않다.

둘째, 2단계 절차로서 고용개선 대상사업장으로 선정된 기업은 시행계획을 제출하는 경우에도 기업의 재량에 맡겨져 있어서 인사담당자의 차별감수성에 따라 계획의 내용에 편차가 심하고 경영진이 차별문제에 무관심할 경우 형식적으로 내용만 채울 뿐 차별개선에 필요한 핵심적인 시행계획 없이 부실화될 수 있다.

셋째, 3단계 절차에서도 시행계획에 대한 이행실적보고는 채용목표량 달성여부만을 고려하기 때문에 차별개선의 원인 제거와는 무관하고 이행실적은 오로지 기업의 자발성에 의해서만 이행된다.

넷째, 시행계획 및 이행실적 평가에서도 업종 특수성에 대한 상당한 고려가 반영된다. 따라서 미이행할 수밖에 없었던 다양한 예외들을 허용해주고 있어서 차별에 대한 엄격한 합리성이 적용되지 않고 있다.

다섯째, 미이행 사업장의 공표대상 선정은 실제 시행계획의 채용목표를 전혀 이행하지 못하였다 하더라도 경영자 교육, 컨설팅 참여 등 공통이행권고사항을 이행하기만 해도 공표대상에서 제외해줌으로써 사실상 기업에게 시행계획의 이행을 해야만 하는 필요성·강제력이 없다.

한편 적극적 고용개선조치 제도의 제도설계상의 특성과 문제점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 1단계절차로 남녀 근로자 고용현황을 취합할 때 3개 직급별 남녀현황, 관리자와 기타 2개 직종별 남녀현황을 기재하도록 하지만 실제 현황자료에서 직급 구분 없이 전체 남녀근로자비율, 전체 남녀근로자수 중 관리직종의 남녀비율만을 고용개선조치 시행대상 사업장 선정기준으로 사용하고 있다. 나머지 현황정보만으로는 채용차별 또는 승진차별에 대한 적절한 통계지표로 사용하는데 한계가 있다.

둘째, 현황정보에서 고용개선조치 시행대상 사업장을 선정할 때 20개 산업, 2개 규모로 총 40개 부문별로 남녀고용율, 관리자율 평균을 나누어 산정하고 70% 미달사업장을 중심으로 대상으로 선정한다. 따라서 산업규모별 부문 내에 고착화된 남녀고용격차의 문제는 해소시킬 수 없다는 한계를 가지고 있다.

셋째, 2단계의 시행계획에서 검토한 5가지 원인분석은 3단계에서는 오직 채용목표를 달성여부만을 중심으로 평가하기 때문에, 시행계획에서 점검한 차별 원인분석을 이행실적에 연계시키지 못한다.

넷째, 고령법에 따르면 2단계 시행계획서를 사업장에 게시할 의무를 정하고 있으나 시행계획을 수립해야 하는 대상사업장인지 여부를 노동자들이 알 수 없기 때문에, 사용자가 시행계획서를 게시하지 않아도 게시의무 위반 여부를 알 길이 없고, 처벌이나 과태료규정이 없다는 이

유로 노동부가 이를 관리감독하지 않고 있어서, 사실상 게시의무가 형해화되어 있다.

다섯째, 2019년 법개정으로 도입된 임금현황 제출의무는 1단계 현황자료에 추가되었지만 이러한 임금격차의 차별적 요소들을 해소하기 위한 고용개선조치의 기준이나 대상에는 반영되지 않았다. 오히려 2단계 시행계획에서 임금격차 원인분석을 하던 사항이 현황자료로 옮겨지고 시행계획에서는 제외됨으로써 남녀임금차별을 해소하기 위한 적극적 고용개선조치 제도로서의 성격은 더욱 약화되었다.

여섯째, 1단계 현황자료에 남녀 근로자수/관리자수만이 아니라 남녀임금격차도 포함시키면서 고평법 시행규칙 별표의 현황표는 지나치게 복잡하게 변경되었다. 고용현황에 임금현황을 겹쳐놓았을 뿐 임금차별의 규모와 원인이 잘 드러나도록 지표를 설계하지 못하였다. 남녀임금격차는 업무 및 업종에 비추어봐야 차별을 보여줄 수 있지만 현재의 관리직 종과 기타직종, 임원/관리직/사원으로 구분된 남녀임금 현황은 합리성이 결여된 임금차별을 볼 수 있는 적절한 지표가 아니다.

적극적 고용개선조치 제도는 여성들에 대한 고용상 혜택을 주기 위한 ‘적극적’ 제도가 아니라 누적적 차별에 대한 공정하고 합리적인 차별시정조치로서 제도가 정비되어야 한다. 이를 위해서는 다음과 같은 적극적 고용개선조치 제도 및 운영상 개선이 요구된다.

첫째, 누적적 차별에 대한 공정하고 합리적인 차별시정조치 제도로써 목적에 상응한 명칭과 운영절차로 정비할 필요가 있다. 적극적 고용개선조치의 개념은 ‘남녀차별을 없애고 남녀고용 평등을 촉진’하는 것을 목적으로 함에도, 고평법 제2조의 차별의 예외들 중 하나로 열거되면서 마치 여성에 대한 우대, 혜택으로 오인되는 측면이 있다. 제도 명칭도

공정하고 합리적인 남녀차별시정조치 제도라는 점이 분명히 드러날 수 있도록 정비할 필요가 있다.

둘째, 특정 산업·규모별 부문 내에 은폐되고 고착화된 성차별을 개선하기 위해 전체 산업·규모에서의 성차별적 현황을 기준으로 고용개선조치 대상이 선정될 필요가 있다.

셋째, 남녀 고용 및 임금현황은 정확성과 통계분석의 통일성과 효율성을 갖추기 위해서 궁극적으로 다른 고용·노동통계와 연계된 성인 지지표를 개발하는 것이 필요하다.

넷째, 고용·노동통계와의 연계를 통한 성차별적 현황을 인지할 수 있는 지표개발이 정비되기 전이라면 적어도 남녀고용현황과 남녀임금현황은 각각 누적적 차별로서 채용-배치-승진-임금에서 합리적 이유없는 차별의 실태를 보여주기에 적합한 지표를 반영해야 한다. 즉 고용현황에서 배치-승진 차별은 관리직종인지 여부가 아니라 임원-관리직급-사원으로 구분되는 직급체계에서의 남녀격차, 특히 채용-배치-승진 과정에 응시한 남녀비율을 고려할 때 각 직급별 비합리적인 남녀차별을 확인할 수 있도록 해야 한다. 반면 임금현황은 동종유사업무들에서의 남녀임금격차를 확인할 필요가 있기 때문에 세분화된 직종별 남녀임금현황을 통해 비합리적인 남녀임금차별을 확인하는 것이 필요하다.

마지막으로 현행 적극적 고용개선조치 제도가 사업장 자율개선제도로써 강제성보다는 자율성과 자발성에 기반하는 제도라면, 이러한 자율성과 자발성을 발휘하려면 사용자만이 아닌 사업장의 노사 양 당사자의 자율성과 자발성이 함께 발현되어야 한다. 따라서 노사자치의 핵심이라고 할 수 있는 집단적 노사관계를 적극적으로 활용하는 제도로써 개선이 필요하다. 사업장 자율개선을 위해서는 경영자 1인의 결단만이 아니라 노동자들 스스로 성평등한 정책 및 제도의 필요성과 중요성을 토

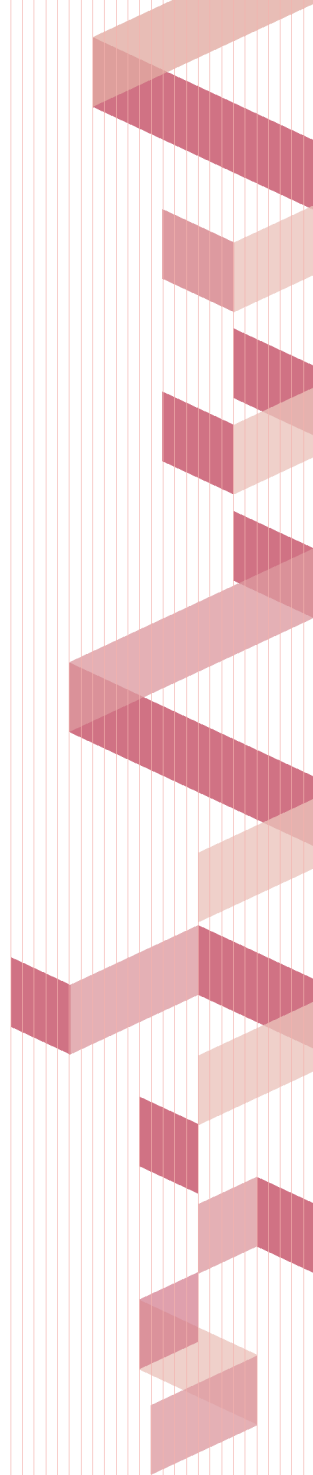
론하고 민주적으로 소통할 수 있는 사업장 환경이 조성되어야 실질적이고 지속적인 차별 개선이 가능하기 때문이다. 이를 위해서는 고용개선대상 사업장 선정결과부터 사업장 게시의무를 준수하도록 하고, 시행계획 및 이행을 위해 노동자와 노동조합이 참여하는 노사공동기구를 구성하도록 촉진하고 남녀동수 구성을 하도록 하며, 컨설팅 프로그램에서도 집단적 노사관계를 활용하도록 하는 등 노동자와 노동조합의 참여방안을 마련해야 한다. 또한 이러한 노동자·노동조합의 참여를 보장하기 위해서는 현황제출의무 사업장목록, 고용개선조치 대상사업장 목록을 공개하고, 적어도 노동자·노동조합이 자신의 사업장에 대한 시행계획 및 이행 실적과 관련한 자료에 대해 정보공개청구권 보장 및 차별개선을 위해 필요한 자료제출신청절차를 마련하는 등 노동자의 알권리가 보장되어야 한다.

본 연구는 민주노총 정책연구원이 민주노총 가맹노조-전국금속노조 구미지부 KEC지회, 전국사무금융서비스노조 KB손해보험지부, 공공운수노조 의료연대본부 울산대병원분회-와 협력하여 고용에서의 성차별 문제를 밝혀낸 최초의 연구이다. 특히 분석 대상 범위에 정규직뿐만 아니라 비정규직 문제도 포함하고 있다는 점에서, 본 보고서는 성평등 일자리에 대한 향후 정책적·학술적 논의에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

제1장

들어가며

정경운



제1장

들어가며

OECD 국가 중 한국의 여성 고용률과 성별 임금 격차 수준이 최하위인 것을 매년 재확인할 정도로 고용의 젠더 불평등 문제는 심각한 사회 문제이다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하고 있지만 채용·승진 등에서의 성차별 문제는 개선되지 않고 있다. 정부는 이런 문제를 해결하기 위해 2006년 3월 1일부터 적극적 고용개선조치(Affirmative Action: AA) 제도를 시행하고 있지만 10년 이상 흐른 지금도 제도의 효과와 파급력에 대해 비판받고 있다. 또한 적극적 고용개선조치 제도 대상 기업의 경우 채용·승진의 성차별 개선을 위한 적극적인 노력보다 자료 제출을 위한 실무적 대응으로 응하고 있어 이 제도의 실효성에 대한 의문은 여전히 존재하고 있다.

2018년 기준 적극적 고용개선조치 대상인 2,146개 기업과 28개 산업의 여성고용률평균과 여성관리자율평균이 각각 39.3%, 21.9%로 나타나지만 정규직·비정규직 현황과 실제 채용과 승진이 어떻게 운영되어 이런 결과가 나타나는지 그 실태도 제대로 알려지지 않고 있다. 이 중 82.2%에 해당하는 민간기업의 경우 채용과 승진 운영에 관해 더더욱 잘 알려지지 않고 있다. 그리고 매년 2,000여개 정도 500인 이상 규모의 기업을 대상으로 적극적 고용개선조치를 적용하고 있어도 정보가 공개되지 않아 해당 기업의 노동자의 경우 이 제도가 있는지조차 모르거나 자신이 일하고 있는 사업장이 적용 대상인지도 잘 모르고 있는 것이

현실이다.¹⁾

적극적 고용개선조치 적용 대상 기업은 상시근로자 500인 이상 기업 및 공공기관으로, 이들 기업에서 여성 인력의 활용과 육성을 위해 어떤 노력을 하고 있는가는 우리나라에서 여성인력 활용에 대한 현황을 파악해 볼 수 있을 뿐만 아니라 향후 여성 고용의 양적·질적 변화를 가늠하는데 큰 의미를 가질 수 있다.²⁾ 그러나 현재와 같이 단순히 여성고용률과 여성관리자율 파악을 위한 제도 운영은 여성 고용의 양적·질적 변화를 가져오기 힘들다. 이에 본 연구는 기업의 채용과 승진 운영 실태에 관해 구체적인 사례 분석을 통해 살펴보고 여성 노동자들이 채용과 승진에서 겪는 성차별 문제를 파악하여 적극적 고용개선조치 제도 개선 방안을 제시하고자 한다.

채용·승진의 실태분석을 위한 연구방법은 사례연구이다. 사례연구는 첫째, 조사 대상의 독특한 성질을 구체적이고 상세하게 연구하는데 유용하며, 둘째, 대상의 특성을 포괄적으로 파악하여 전면적인 인과관계를 파악할 수 있고, 셋째, 조사대상에 대한 문제의 원인을 밝혀줄 수 있다.³⁾ 사례연구 방법은 정부기관의 통계자료로 파악할 수 없는 기업 내부의 은밀한 채용·승진 운영 원리를 분석할 수 있는 유용한 연구 방법이라 할 수 있다.

1) 2019년 10월 민주노총 여성위원회가 민주노총 가맹조직 249개 사업장 노동조합을 대상으로 조사한 결과 20개 사업장(8%)만이 적극적 고용개선조치 정보공개협약이 있는 것으로 나타났다.

- 전국민주노동조합총연맹, 2019.10.15., “민주노총 25년, 여성대표성의 현황과 과제”.

2) 박선화(2015) “적극적 고용개선조치의 여성고용 효과와 개선방안에 관한 연구-AA적용 사업장을 중심으로-”, 한국인적자원관리학회, 인적자원관리연구 제22권 제5호, 82쪽.

3) 이지훈(2000) 「사례연구방법」, 대전:대경, 6~10쪽.

본 연구에서 선택한 사례는 적극적 고용개선조치 적용대상인 (주)케이이씨(KEC), (주)KB손해보험, 울산대학교병원과 공영방송사(KBS·MBC·EBS)이다. 케이이씨는 ‘전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비제조업’, KB손해보험은 ‘금융 및 보험업’, 울산대학교병원은 ‘보건업 및 사회 복지복지 서비스업’, 공영방송사는 ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업’에 속하는 기업이다. 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비제조업과 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업은 여성이 소수이고 남성이 다수인 남성 집약적인 산업, 금융 및 보험업은 여성과 남성이 혼합형인 산업, 보건업 및 사회복지 서비스업은 여성 집약적인 산업 특성을 가진다. 케이이씨, KB손해보험, 울산대학교병원 분석 대상은 정규직 중심이고, 공영방송사 분석 대상은 비정규직 중심이다. 네 가지 사례를 통해 채용과 승진에서 나타나는 성차별 문제와 적극적 고용개선조치의 한계점을 살펴본다.

본 연구는 사례분석과 적극적 고용개선조치 제도 개선 방안 연구를 위해 문헌자료, 사례 기업 노동조합의 조사자료, 언론기사 자료, 여성운동단체 자료, 그리고 심층면접 자료를 분석하였다. 우선 문헌자료의 경우 정부기관 문헌과 통계자료, 적극적 고용개선조치 관련 학술 자료, 전자공시시스템의 기업 사업보고서 자료, 사례 기업의 인사운영 관련 자료 등을 분석했다. 노동조합 조사자료는 사례 기업 노동조합이 기업의 채용과 승진의 운영 현황을 파악한 자료를 말한다. 심층면접은 사례 기업 노동조합 간부와 노동자를 대상으로 진행되었다. 공영방송사 사례 분석은 노동조합의 조사자료 없이 문헌자료, 언론기사 자료, 여성운동단체 자료를 중심으로 진행했다.

사례분석을 위해 진행한 심층면접 대상은 다음과 같다.

[표 1] 심층면접 대상

성명	소속	경력
가(이미옥)	케이이씨	노동조합 수석부지회장 근속년수 31년
나	케이이씨	근속년수 19년
다(김대성)	KB손해보험	노동조합 지부장 근속년수 31년
라	KB손해보험	근속년수 24년
마	KB손해보험	근속년수 22년
바	KB손해보험	근속년수 20년
사(김태우)	울산대학교병원	노동조합 분회장 근속년수 23년
아	울산대학교병원	근속년수 25년
자	울산대학교병원	근속년수 22년
차	울산대학교병원	근속년수 12년

본 연구는 세 개의 장으로 구성된다. 제1장에서는 연구목적과 연구방법을 설명한다. 제2장에서는 노동시장에서의 불안정한 여성 지위와 적극적 고용개선조치 적용 결과에 관해 거시적으로 접근해 문헌 자료를 분석한다. 그리고 케이이씨, KB손해보험, 울산대학교병원, 공영방송사의 네 가지 사례를 분석하고 현 적극적 고용개선조치 제도의 한계점과 여성 고용의 질적 변화를 위한 시사점을 제시한다. 제3장에서는 적극적 고용개선조치 제도 개괄과 특성 및 운영 실태를 살펴본 후 제도의 문제점과 한계를 분석하고, 제도 개선방안을 제시한다.

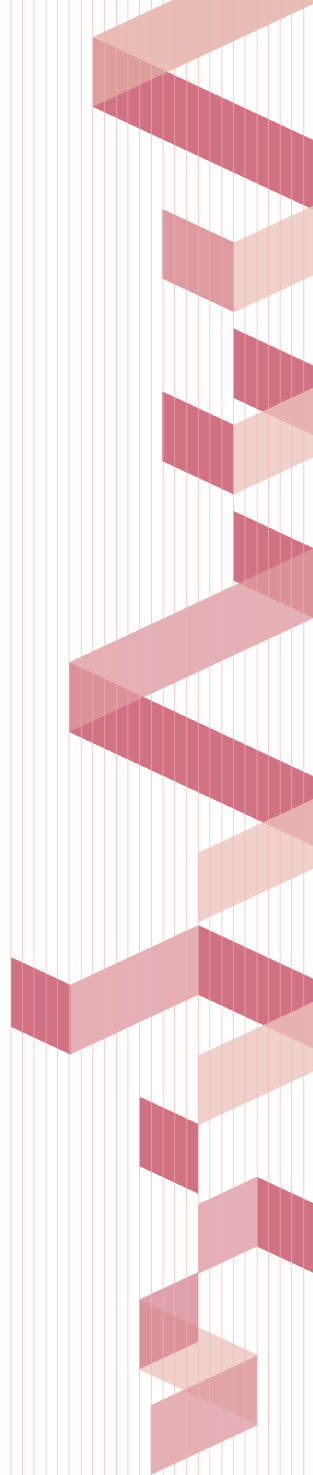
본 연구는 민주노총 가맹노조들과 협력하여 진행했다는 점에서 큰 의미를 가진다. 이번 연구과정에서 연구기획과 사례 연구 대상 선정을 함께 해주신 민주노총 여성위원회 김수경 여성국장 및 사업장의 채용·승

진의 남녀 차별 실태 조사와 심층면접에 적극적으로 협조해주신 전국금속노조 구미지부 KEC지회, 전국사무금융서비스노조 KB손해보험지부, 공공운수노조 의료연대본부 울산대병원분회 간부들, 적극적 고용개선조치 제도 운영 현황 파악에 도움을 주신 노사발전재단 노사상생혁신본부 일터개선팀 권지현 선임컨설턴트과 정상수 선임전문위원, 연구 내용에 대해 전문적인 검토 의견을 주신 이화여대 사회학과 이주희 교수, 한국여성정책연구원 김원정 연구위원, 서울대학교여성연구소 류임량 객원연구원에게 감사의 말씀을 전한다. 그리고 전자공시시스템의 기업 사업보고서 자료 정리를 위해 애써주신 정운석, 김동윤님께도 감사드린다.

제2장

채용·승진 과정을 통한 남녀차별 실태

정경윤



제2장

채용·승진 과정을 통한 남녀차별 실태

1. 노동시장에서의 불안정한 여성 지위와 적극적 고용개선조치

경제활동을 하는 우리나라 여성들은 2018년 기준 52.9%로 지속적으로 증가하고 있고, 경제활동을 하는 여성 중 고졸 이상 학력을 가진 여성이 81.4%(고졸 37.4%, 대졸이상 44.0%)나 되지만 노동시장에서의 불안정한 지위는 변함없이 지속되고 있다.

[표 2] 2006~2018 여성 경제활동참가율(단위: %)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
여성	50.5	50.5	50.2	49.3	49.6	49.8	50.1	50.3	51.5	51.9	52.2	52.7	52.9

- 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

2017년 종사자 규모별 여성 노동자 분포를 살펴보면, 여성 노동자 87.6%가 1~299인 규모 기업, 3.1%가 300~499인 규모 기업, 9.36%가 500인 이상 규모 기업에서 일하고 있는 것으로 나타나 여성 노동자의 절대 비율이 중소기업에 종사하고 있는 것으로 나타난다. 상용근로

자 현황은 84.0%가 1~299인 규모, 3.8%가 300~499인 규모, 12.1%가 500인 이상 규모 기업에, 임시 및 일용근로자의 91.5%가 1~299인 규모, 2.4%가 300~499인 규모, 6.2%가 500인 이상 규모 기업에 분포되어 있다.

[표 3] 2017년 기업 규모별 여성 노동자 분포 현황(단위: %)

	총 종사자	상용근로자	임시 및 일용근로자	자영업자	무급가족 및 기타종사자
1~4인	22.23	14.35	32.97	73.77	21.38
5~9인	18.46	18.01	24.32	21.25	9.45
10~29인	19.77	22.12	15.27	4.57	21.71
30~99인	17.18	17.76	12.12	0.4	33.84
100~299인	9.92	11.8	6.82	0.01	9.33
300~499인	3.11	3.82	2.35		1.75
500~999인	3.42	4.28	2.71		1.21
1000인이상	5.91	7.8	3.44		1.32

- 자료 : 고용노동부, 「사업체노동실태현황」

2019년 8월 기준 종사자 규모별 근로형태 현황을 살펴보면, 남성 정규직 대 비정규직 비율은 70.6% 대 29.4%인데 반해 여성은 55.0% 대 45.0%로 여성 비정규직 비율이 남성 비정규직 비율보다 1.5배 많다. 종사자 규모별 비정규직 현황을 살펴보면 전체 비정규직 7,481천명 중 55.1%가 여성이고, 여성 비정규직 중 30.2%가 1~4인 규모에, 65.3%가 5~299인 규모의 기업에 종사하고 있어 여성 비정규직 중 95.4%가 300인 미만 기업에 종사하고 있는 것으로 나타난다. 또한 300인 이상 기업에 종사하는 2,661천명 중 여성 노동자는 793천명으로 29.8%에 해당하고 그 외 70.2%의 8,371천명은 300인 미만의 기업에 종사하고 있다.

[표 4] 2019년 8월 기준 기업 규모별 남녀 정규직 비정규직 현황

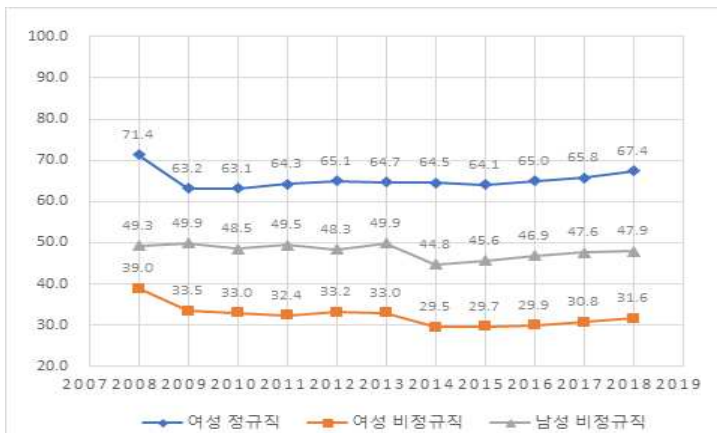
(단위: 천명)

	합 계			남성			여성		
	합계	정규직	비정규직	합계	정규직	비정규직	합계	정규직	비정규직
합계	20,559	13,078	7,481	11,396	8,040	3,356	9,163	5,038	4,125
1~4인	3,784	1,760	2,024	1,704	924	780	2,080	836	1,244
5~299인	14,115	9,077	5,038	7,824	5,478	2,346	6,291	3,599	2,692
300인 이상	2,661	2,241	420	1,868	1,638	230	793	603	190

- 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

성별 임금 불평등도 심각하다. 2018년 기준 월 임금총액 격차를 살펴보면, 남성 정규직 노동자 월 임금총액 기준 여성 정규직 노동자의 월임금총액은 67.4%, 남성 비정규직 노동자의 월임금총액은 47.9%, 여성 비정규직 노동자의 월임금총액은 31.6%로 성별과 고용형태에 따른 임금 차별이 여성에게 집중되고 있다.

[그림 1] 남성 정규직 노동자 월 임금총액 기준 임금 격차(단위: %)



- 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」

종사자 규모별 여성 노동자 분포와 고용형태, 성별 임금 불평등을 통해 알 수 있는 것처럼 노동시장에서 여성들의 불안정한 지위가 고착화되고 있는 것은 다른 의미로 여성에게 열려있는 노동시장이 비정규직, 저임금, 중소기업 등 불안정한 일자리가 절대적으로 많다는 것을 말해준다.

그렇다면 성차별적인 노동시장구조 변화를 유도하기 위해 시행하고 있는 적극적 고용개선조치 현황은 어떠한지 살펴보자. 적극적 고용개선조치는 동종산업과 1,000인 이상/500~999인 규모별 기업을 비교하여 상시근로자 중 여성 고용률기준과 관리자율 기준(업종별·규모별 평균의 70%)을 선정하여 제시하고 점검과 평가를 하는 제도이다. 적극적 고용개선조치 적용 대상 사업장은 500인 이상 기업 및 공공기관으로 2018년 기준 적용 대상 기업은 2,146개사이고 노동자 수는 3,799,487명(여성 노동자 수 1,440,685명)이다. 2017년 기준 우리나라 총 사업체 수는 2,017,707 개수, 17,736,224명 노동자 수로 적극적 고용개선조치 적용 대상 기업은 0.1%에 노동자 비율은 21.4%에 해당해 소수에 불과하다. 여성 노동자가 중소기업 사업장에 집중되어 있는 것을 고려했을 때 적극적 고용개선조치 적용 대상이 향후 확대되어야 하는 이유이다.

적극적 고용개선조치가 시행된 2006년부터 2018년까지 적극적 고용개선조치 적용 대상 기업의 여성 고용률과 여성 관리자율 변화 추이를 살펴보면 큰 변화없이 점진적으로 증가하고 있는 것으로 나타난다. 구체적으로, 500~999인 기업의 경우 민간보다 공공이 더 크게 증가했고 1,000인 이상의 경우도 민간보다 공공이 더 많이 증가했다. 여성 관

리자율평균은 500~999인 기업의 경우 공공이 민간보다 증가했고 1,000인 이상 이상의 경우 민간이 공공보다 큰 차이 없이 증가한 것으로 나타난다. 전체적으로 민간보다 공공이 긍정적인 변화가 있는 것으로 나타나고 있다.

[그림 2] AA 적용 대상 기업 여성고용률 및 여성관리자율(단위: %)



[표 5] AA 적용 대상 기업 여성 고용률평균(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
공공(1000인이상)	23.9	28.6	29.0	30.0	30.5	30.7	30.8	32.4	33.5	34.4	34.9
공공(1000인미만)	26.1	28.5	30.6	31.6	33.0	34.6	37.2	37.6	38.5	39.5	39.7
민간(1000인이상)	35.6	35.8	36.3	37.1	37.5	37.5	38.8	38.8	39.3	39.9	39.9
민간(1000인미만)	33.2	34.4	33.7	34.2	34.1	35.6	36.2	36.7	36.8	35.9	37.2

[표 6] AA 적용 대상 기업 여성 관리자율평균(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
공공(1000인이상)	5.2	9.9	11.0	11.3	11.9	11.6	11.6	14.2	14.5	15.8	16.4
공공(1000인미만)	6.9	7.9	9.6	10.3	10.7	11.5	14.7	16.4	17.0	16.7	17.6
민간(1000인이상)	13.6	15.4	16.7	17.6	18.3	18.7	20.4	20.8	21.7	22.7	22.6
민간(1000인미만)	12.6	15.0	15.6	16.8	16.9	17.3	18.2	19.4	20.0	19.8	20.6

그리고 미달 사업장 명단을 최초로 발표한 2017년부터 2019년까지 미달 사업장의 현황을 살펴보면 2017년 27개, 2018년 42개, 2019년 50개로 증가하고 있다. 미달 사업장 중 민간기업은 2017년 26개, 2018년 42개, 2019년 45개이고 민간기업 비율은 95.0%에 해당한다. 성별 집약적 특성으로 산업을 분류하면 여성 집약적 산업은 산업별 내 여성 임금 노동자가 58% 이상, 남성 집약형 산업은 남성 노동자가 57% 이상 분포한 산업으로 분류할 수 있는데⁴⁾, 미달 사업장 119개 중 여성 집약적 산업이 3개 2.5%, 남성 집약적 산업이 77개 64.7%, 혼합형 산업이 39개 32.8%로 남성 집약적 산업과 혼합형 산업이 미달 기업 중 97.5%에 해당한다. 이와 같이 적극적 고용개선조치가 민간에 여전히 영향력이 약한 것은 제도의 강제성이 없고 패널티가 강하지 않은 문제와 연결된다. 여성 노동자가 중소영세기업에 집중되어 있는 점과 이 제도 방향이 적용 기업 확대와 효과를 가지려면 실질적인 효과를 가지기 위한 방법이 필요하다.

[표 7] AA 적용 기업 중 미달 사업장 현황

	2017		2018		2019	
총 미달 수	27개		42개		50개	
- 공공	- 1개		- 0		- 5개	
- 민간	- 26개		- 42개		- 45개	
산업	건설업	4개	건설업	3개	건설업	3개
	중공업	2개	중공업	6개	중공업	11개
	화학공업	3개	화학공업	3개	화학공업	5개
	사업시설관리 관련업	3개	사업시설관리 관련업	2개	사업시설관리 관련업	5개

4) 김영택 외(2018) 「여성의 생애주기별 안전강화를 위한 정책과제(Ⅲ): 작업장에서의 여성안전을 중심으로」, 한국여성정책연구원, 49쪽.

	사업지원서비스업	6개	사업지원서비스업	9개	사업지원서비스업	7개
	금융및보험업	2개	금융및보험업	2개	금융및보험업	2개
	교육서비스업	1개	교육서비스업	2개	교육서비스업	1개
	연구개발 및 전문서비스관련업	1개	연구개발 및 전문서비스관련업	3개	연구개발 및 전문서비스관련업	1개
	기술서비스관련업	2개	기술서비스관련업	1개	협화및단체수리및 기타개인서비스업	1개
	전자산업	2개	전자산업	1개	경공업	3개
	협화및단체수리및 기타개인서비스업	1개	경공업	2개	도매및소매업	3개
			도매및소매업	1개	음식점업	1개
			음식점업	1개	육상운송 및 수상운송관련업	4개
			육상운송 및 수상운송관련업	3개	전기·가스 및 수도사업	2개
			출판영상방송통신 및정보서비스업	2개	보건업및사회복지 서비스업	1개
여성집약성 산업	-	1개	2개			
남성집약성 산업	17개	26개	34개			
혼 합 형 산업	10개	15개	14개			

- 자료 : 고용노동부, “적극적 고용개선조치 위반사업장 명단 최초공표” 보도자료 (2017.3.3.), “적극적 고용개선조치 위반사업장 명단 공표”보도자료(2018.3.8.), “2019년도 적극적 고용개선조치 부진 사업장 명단 공표”보도자료(2019.3.8.)

한편 2018년 적극적 고용개선조치 적용 기업을 고용노동부 기준의 산업별로 분류하여 여성 고용률평균과 여성 관리자율평균을 살펴보면, 여성 고용률평균 상위 5순위는 △보건업및사회복지서비스업(72.0%) △음식점업(64.2%) △경공업2(55.4%) △사업지원서비스업(53.2%) △도매 및소매업(52.4%) 순이고, 여성 관리자율평균 상위 5순위는 △보건업및사회복지서비스업(53.1%) △음식점업(48.3%) △사업지원서비스업(34.3%) △항공운수업(30.9%) △교육서비스업(29.2%) 순이다. 산업별 내 여성 노동자가 58% 이상인 여성 집약적 산업일수록 여성 고용률과 여성 관리자율은 비례하여 높지만 여성 노동자가 43% 초과 58% 미만 인 혼합형 산업은 업종별로 여성 고용률평균과 관리자율평균이 다르게

나타나고, 여성 노동자가 43% 이하인 남성 집약적 산업의 경우 여성 고용률평균과 관리자율평균은 낮게 나타난다.

[표 8] 산업별 AA 적용 기업 여성 고용률평균과 여성 관리자율평균 현황(단위: %)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
농업임업어업광업	14.9 2.8	15.9 2.9	18.2 4.4	17.9 3.3	19.0 3.9	20.5 4.4	21.2 4.8	20.8 4.1	20.5 5.2	22.1 4.8
경공업1	41.9	40.7	41.1	42.6	37.5 5.6	38.0 7.0	37.3 6.5	37.0 7.1	35.3 7.6	35.9 9.7
경공업2	8.2	6.7	9.3	10.0	56.8 20.3	56.6 20.9	55.1 22.1	55.0 23.4	56.1 27.0	55.4 27.9
경공업3	21.1 3.7	19.0 3.2	22.7 4.6	18.9 6.9	19.3 6.1	21.8 6.5	20.7 5.8	21.8 6.9	23.1 8.1	13.3 5.8
화학공업1	18.4 3.8	17.2 4.6	18.3 4.5	19.3 4.9	19.2 4.6	19.1 5.3	19.1 5.7	27.5 11.9	28.7 12.5	28.4 13.3
화학공업2중공업1								16.1 3.8	16.8 4.4	16.6 4.5
중공업2	9.7 1.9	8.7 1.7	8.7 2.0	8.8 1.4	9.4 2.0	9.3 1.6	9.8 1.6	8.4 2.4	5.9 1.5	5.8 1.2
전자산업	29.5 5.2	27.1 5.4	29.3 6.2	27.5 6.2	29.6 6.8	27.8 6.9	27.7 8.2	26.7 9.0	27.3 8.0	27.6 8.3
전기가스및수도사업	7.8 1.1	8.5 1.3	8.7 1.8	8.9 1.8	10.5 1.9	10.8 2.4	11.4 2.7	11.6 2.8	12.4 3.2	12.8 3.7
하수폐기물처리원료재생 및환경복원업	8.8 0.3	9.7 0.3	11.3 0.2	9.5 1.2	11.5 0.9	12.5 2.1	12.5 1.8	13.0 2.2	13.8 2.4	14.5 4.5
종합건설업	8.7	8.5	8.1	8.1	8.2	8.9	9.5	11.3 1.6	11.4 2.2	12.6 3.1
전문직건설업	4.9	4.0	3.8	3.7	4.1	3.8	3.4	6.4 6.0	6.4 4.9	6.8 4.7
도매및소매업	49.9 18.7	49.5 19.5	48.8 21.0	51.3 24.3	52.5 26.4	52.9 28.6	52.7 25.6	53.1 28.1	53.1 28.6	52.4 28.3
숙박업	55.0	55.9	53.4	50.9	52.0	50.1	51.6 34.8	38.7 19.0	40.3 18.3	40.0 19.5
음식점업	35.8	34.3	33.6	34.8	34.4	34.2	7	59.1 46.8	61.6 51.7	64.2 48.3
육상운송및수상운송관련	10.1	9.4	8.7	8.1	9.1	10.7	10.8	11.6	12.3	14.2

업	3.1	3.8	5.1	5.8	5.3	5.6	6.9	6.7	7.4	7.6
항공운수업	44.7 1.4	44.2 3.4	46.3 2.1	56.4 38.6	56.4 35.2	50.0 28.3	49.5 25.1	50.3 28.5	50.2 35.4	50.2 30.9
출판영상방송통신및정보 서비스업	27.6 11.0	29.2 13.8	29.8 12.0	30.3 12.6	30.0 13.1	31.2 13.8	32.1 14.8	33.5 17.0	32.8 16.6	33.1 16.1
금융및보험업	39.8 8.8	39.7 9.8	40.3 10.3	42.1 10.8	42.1 11.6	42.4 11.4	42.9 12.2	42.8 12.7	43.7 13.4	43.8 14.7
부동산및임대업	23.6 5.4	23.4 5.3	22.7 5.8	25.0 7.2	27.7 9.3	27.0 8.2	29.0 12.0	29.2 14.1	30.3 14.4	33.2 16.9
연구개발및전문서비스관 련업	24.0 7.6	24.3 8.5	24.5 9.1	25.8 8.7	31.3 10.5	35.1 14.2	35.8 15.0	36.8 15.9	37.3 15.1	37.7 16.4
기술서비스관련업					13.8 4.9	13.4 4.4	14.2 5.2	13.9 6.0	14.4 5.2	15.0 5.0
사업시설관련업	48.4 23.8	48.8 25.3	50.0 29.0	48.9 27.6	36.6 14.5	38.2 14.1	38.7 18.1	40.3 18.0	39.6 20.8	40.8 20.7
사업지원서비스업					51.5 29.6	53.0 32.9	53.6 34.9	53.9 34.6	52.5 34.6	53.2 34.3
교육서비스업	40.8 20.2	41.3 21.2	41.6 21.4	43.1 22.4	43.4 22.3	45.6 25.4	46.4 24.6	46.3 25.5	47.1 27.5	47.6 29.2
보건업및사회복지서비스 업	66.9 41.2	67.8 43.7	68.6 43.3	69.4 46.0	69.8 46.4	70.5 49.8	70.5 51.9	70.9 52.3	71.3 52.3	72.0 53.1
예술스포츠및여가관련서 비스업	40.7 13.5	41.1 16.3	43.2 13.8	42.3 13.1	43.0 12.7	44.0 13.4	45.0 16.6	45.7 18.1	46.4 19.4	45.8 17.2
협회및단체수리및기타개 인서비스업	33.2 11.8	38.5 15.1	34.9 12.0	38.9 13.7	41.4 16.4	41.9 16.5	39.5 20.5	41.2 23.4	44.2 22.1	45.6 22.6

2009년부터 2018년까지 산업별 여성 고용률평균과 여성 관리자율 평균을 살펴보면 큰 변화 없이 비율을 유지하고 있는 것을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 동종산업(30개 산업분류), 유사규모(1,000인 이상 /500~999인) 기업을 비교하여 여성 고용률과 여성 관리자율 기준을 업종별·규모별 평균의 70%로 제시하고 있는 제도의 효과일 수 있다. 이것은 한편으로 기업의 반발을 고려한 조치일수도 있지만 다른 한편으로 기존의 기업 인력 운영 틀을 보장해주는 것이기도 하다. 이 비율이 지속적으로 유지되는 것은 채용과 승진에서 성별로 다른 기제가 작동하고

있다고 볼 수 있다. 단순히 여성 고용률과 여성 관리자율로 파악할 수 없는, 이러한 현상이 나타나는 원인에 대해 알아야 고용에서의 성차별 문제를 풀 수 있을 것이다.

2. 사례 분석 결과

가. (주)케이이씨(KEC) : 채용과 승진 문제

1) 일반 현황

케이이씨는 500~999인 규모 범위와 ‘전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비제조업’(이하 ‘전자산업’이라 한다)에 속하는 기업이다. 우선 이 산업의 특징을 살펴보면, 2017년 기준 여성 노동자 비율은 32.9%로 남성 집약적 산업에 해당하고 2008년에 비해 점차 여성 노동자 비율이 감소하고 있다. 종사자 규모별 여성 노동자 분포는 1~499인 규모에 48.0%, 500~999인 규모에 7.1%, 1,000인 이상 규모에 44.9%로 나타난다.

[표 9] 전자부품 컴퓨터 영상 음향 및 통신장비제조업 여성 고용 현황(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
여성비율	37.6	37.7	38.0	37.2	36.5	35.7	34.5	33.3	32.5	32.9
1~499인	49.6	47.0	45.5	45.2	48.0	49.0	49.1	48.9	48.9	48.0
500~999인	5.9	7.1	5.8	6.3	6.7	5.8	7.5	6.7	7.4	7.1
1000인이상	45.5	45.9	48.7	48.5	45.3	45.2	43.4	44.4	43.7	44.9

- 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

전자산업의 전체 종사자 수 대비 상용 노동자와 임시·일용직 노동자 현황을 살펴보면, 2017년 기준 여성 상용 노동자는 31.6%로 남성 상용 노동자의 절반에도 미치지 못한다. 반면 여성 임시·일용직 노동자 비율은 2008년보다 감소하는데 이는 이 산업에 종사하는 여성 노동자 전체 수가 감소하는 것과 연관되어있는 것으로 보인다.

[표 10] 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비제조업 남녀 고용형태별 현황(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
여성상용직	35.3	35.2	35.6	35.0	34.2	33.8	32.8	31.9	31.1	31.6
남성상용직	61.2	60.3	60.7	61.7	62.2	63.1	64.4	64.7	66.4	65.6
여성임시·일용직	2.3	2.5	2.4	2.2	2.3	1.9	1.8	1.4	1.4	1.3
남성임시·일용직	1.2	2.0	1.3	1.2	1.3	1.2	1.0	2.0	1.1	1.5

- 자료 : 고용노동부, 「사업체노동실태현황」

적극적 고용개선조치에 적용되는 전자산업 기업의 여성 고용률평균을 보더라도 여성 고용률이 감소하고 있는 것을 재확인할 수 있다. 2018년 기준 여성 관리자율은 고용된 여성 비율의 30.1%로 턱없이 낮은 비율을 차지하고 있다. 구체적으로 여성 관리자율평균은 500~999인 규모의 경우 한 자리 수 비율을 유지하고 있고, 1,000인 이상 규모의 경우 2014년에 두 자리 수 비율로 상승하여 2018년까지 두 자리 수 초반의 비율을 유지하고 있다. 이 중 케이이씨는 2017년 3월에 발표한 적극적 고용개선조치 제도 여성 관리자고용기준을 미달 사업장으로 선정되어 여성 관리자가 한 명도 없는 기업으로 꼽히기도 했다.

[표 11] AA적용 대상 기업 중 전자산업 여성 고용률평균과 관리자
율평균 현황(단위: %)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
계	여성고용률	33.8	29.5	27.1	29.4	27.5	29.6	27.8	27.7	26.7	27.3	27.6
	여성관리자율	5.0	5.2	5.4	6.2	6.2	6.8	6.9	8.2	9.0	8.0	8.3
500인 이상	여성고용률	34.5	27.9	24.3	25.7	24.5	27.0	23.4	25.1	25.3	26.4	28.1
	여성관리자율	4.0	3.6	3.3	3.9	3.9	6.2	4.0	5.3	6.5	5.1	6.5
1000인 이상	여성고용률	32.9	32.0	30.6	33.7	31.8	33.3	34.8	32.5	29.3	28.7	26.7
	여성관리자율	6.1	7.6	8.3	8.9	9.5	7.7	11.5	13.3	13.4	12.6	11.1

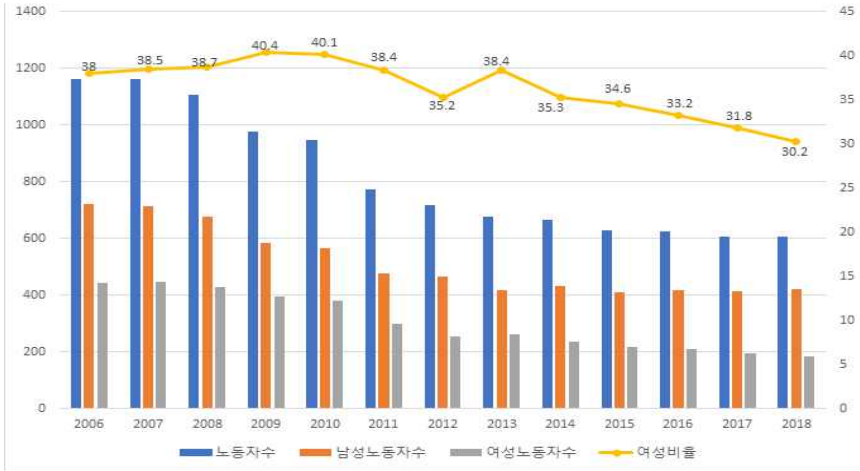
[표 12] 2017년 케이이씨 여성 노동자 고용비율과 관리자비율 현
황(단위: %)

	전체 노동자	여성 노동 자수	여성 고용 비율	여성 고용 기준율	전체 관리 자수	여성 관리 자수	여성 관리 자율	여성 관리자 기준율
㈜케이이씨	634	217	34.2	17.7	52	0	0.0	4.6

- 자료 : 고용노동부, “적극적 고용개선조치 위반사업장 명단 최초공표” 보도자료
(2017.3.3.)

케이이씨는 1969년 한국도시바주식회사로 설립하여 TV와 전자부품을 제조하다가 1990년대에 반도체 제조로 확대하고, 1974년 한국전자주식회사, 2000년 5월 KEC로 회사명칭을 변경했다. 2018년 12월 기준 케이이씨 사업보고서에 명시된 노동자 수는 605명이고, 여성 노동자 수는 183명으로 30.2%에 해당한다. 여성 노동자 비율은 2006~2009년 사이에는 증가했지만 그 이후 2013년 정도를 제외하고 지속적으로 감소하고 있다.

[그림 3] 케이이씨 여성 노동자 수와 여성 비율 현황(단위: 명, %)



- 자료 : 케이이씨 사업보고서(2006~2018)

케이이씨 노동자는 기술직, 생산직, 영업직, 업무직 등 4개의 직군으로 나뉘고, J1, J2, J3, S4, S5, M, L 등급으로 구분되어 있다. 4개의 직군 중 채용·승진에서의 성차별 문제가 있는 것으로 꼽히는 ‘생산직’은 제조, 출하, 정비, 품질관리 등 4개의 직렬로 구성되고, 생산직 노동자 총 353명 중 여성은 151명으로 42.8%를 차지한다.

[표 13] 케이이씨 생산직 직렬별 성별 현황(단위 : 명)

	제조	출하	정비	품질관리	계
남성	168	10	19	5	202
여성	132	8	-	11	151
계	300	18	19	16	353

- 자료 : 국가인권위원회, “18진정0107300 성별을 위유로 한 승격 등 고용차별 결정”(2019.9.10)

채용에서 전자부품 조립 및 품질 검사를 하는 생산직 고용 대

상은 여성으로 제한하고, 만 25세 이하, 고졸 이상의 자격조건과 보훈대상자 우대조건을 두고 있다.⁵⁾ 그 외 다른 직군의 신입사원 채용에는 성별 제한을 두지 않고 있어 생산직의 경우에만 성별을 구분해 채용하고 있음을 알 수 있다.

〈채용절차〉

모집공고 또는 추천의뢰-서류심사-면접-신체검사-채용합격

케이이씨는 「인사규정」에서 “승격의 원칙”과 승격의 종류들을 규정하고 있다. 승격 종류는 “정기승격”과 “특별 승격”으로 구분되어 있고, 이 중 정기승격은 매년 1월 1일에 1회 실시하고, 승격 원칙은 승격 등급에 따라 능력고과, 성적고과, 면접, 교육, 시험, 기준년한의 승격기준을 적용하도록 되어 있다.

2) 채용과 승진의 실제 운영 현황과 노동조합 대응

케이이씨는 홈페이지 채용공고를 통해 구미공장 생산직 노동자를 채용하고 있다. 채용 조건은 만25세 이하의 고졸(혹은 동등 학력) 이상 여성이었다. 채용된 여성들은 제일 낮은 J1 등급에서 시작한다. 반면 생산직 내 제조 직렬 노동자 채용에서 공고 출신으로 채용된 남성 노동자의 경우 최초등급을 J2로 부여하였다.

5) 케이이씨 홈페이지 채용정보에 마지막 “KEC 구미공장 생산직 여사원 모집”은 2011년 4월 25일부터 5월 14일까지 진행한 것으로 되어 있다.

“회사 논리에 의하면 남자들은 설비 능력, 정정비 능력이 있어서 뭔가 여성과 다른 능력이 있어 J2부터 시작한다고 이야기를 해요. 공고 출신을 채용했고, 이 사람들의 설비 능력이 여자보다 더 뛰어나기 때문에 그렇다라고 얘기하는데 전혀 상관이 없는 거죠. 2010년 이후에 채용했던 명단을 보면 공고가 아니고 인문계, 상업고등학교를 졸업해도 남자는 모두 J2, 여사원들은 공고 출신이어도 J1, 공고 출신 아니어도 J1으로 시작해요.”(가, 근속년수 31년)

성별 분리 채용과 최초로 부여된 등급 차이는 성별에 따른 승진 문제로 이어진다. 케이이씨의 승격에 대한 규정은 인사규정에 있다. 승격 기준에 적용되는 고과의 종류는 ‘정기고과’와 ‘수시고과’로 구분되어 있고, 정기고과 종류는 성적고과와 능력고과로, 수시고과 종류는 성적과 태도로 나뉘어져 있다. 고과권은 조직의 장에게 주어져 있으며 고과등급 결정은 등급결정지수(S, A, B, C, D)와 가중치(5, 4, 3, 2, 1)로 한다.

그렇다면 이 승격 규정대로 여성도 남성과 동등하게 승격되고 있을까? [표 14] 생산직군 노동자 등급 현황을 살펴보면 여성 노동자는 J1에서 J3까지 집중되어 있고 그 위 S 이상 등급에는 여성 노동자가 전혀 없는 반면 남성 노동자는 J2에서 S까지 있어 남성은 꾸준히 승격되고 있음을 알 수 있다.

[표 14] 케이이씨 직군별 등급별 남녀 노동자 분포 현황

(단위: 명, %)

등급	기술직군			영업직군			업무직군			생산직군				
	남	여	소	남	여	소	남	여	소	남	A/ 여	B/ 여	소	소

			계			계			계	(A)	D	(B)	D	계
L	43	-	43	22	-	22	18	-	18	5	2.4	-	0	5
M	36	5	41	9	-	9	10	-	10	23	11.4	-	0	23
S5	21	-	21	2	-	2	13	2	15	102	50.5	-	0	102
S4	14	-	14	-	-	-	17	-	17	52	25.7	-	0	52
J3	3	1	4	-	1	1	3	9	12	16	7.9	51	33.8	67
J2	-	-	-	-	-	-	1	5	6	4	2.0	59	39.1	63
J1	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-	0	41	27.2	41
소계 (D)	117	6	123	33	2	35	62	18	80	202		151		353

- 자료 : 국가인권위원회 자료를 재구성한 것임

여성 노동자에게 강력한 유리천장으로 작용하고 있는 ‘J3→S4’ 승격단계는 능력고과(BA), 성적고과(AABB), 면접, 논문·학점, 시험, 기준
 년한 2년을 모두 통과해야만 승격할 수 있다. 승격기준 중 제일 많은
 승격단계에 해당하고, 능력고과 성적고과에서 C이하의 승격대상에서 탈
 락한다. 그렇다면 이 승격기준이 성별 상관없이 공정하게 이루어지고 있
 을까?

[표 15] 케이이씨 승격 기준

승격등급	능력고과	성적고과	면접	논문·학점	시험	기준년 한
S5→연봉대상자진입	BA	AABB	○	○		3(2)
S4→S5	BA	AABB	○	○		3(2)
J3→S4	BA	AABB	○	○	○	2
J2→J3	BA	AABB		교육 (간접부서)		2
J1→J2	BA	AABB		교육		3
비고	최근 능력고과 “A” MUST	최근 2년간	면접 확인자	승격기준년 한동안 논문 1편이상	60점 이상	‘()’ S등급 : 최단승격

				제출 평가결과 “B”이상		년한
--	--	--	--	---------------------	--	----

- 자료 : 케이이씨 「인사규정」

“제 업무는 업체에 제품을 내보내기 위해 전산으로 출고 지시하는 일을 해요. 그런데 제가 이 업무를 한지 거의 30년 가까이 돼요. 이 업무에 여성이 3명 있고, 남자 직원이 지금 1명 있는데, 남자 여자 구분 없이 같은 일을 하고 있어요. … 저랑 같이 일하는 여성 직원들도 다 출하관리에서 20년 이상이 되었어요. 그런데 이 남성 직원은 2012년에 출하관리로 와서 이제 7년차인데 S4예요. 저희는 J3인데. 이 친구는 2004년에 입사해서 딴 곳에서 업무를 하다가 2012년 6월에 이 곳으로 옮겨와서 2013년 1월달에 승급을 했어요.”(가, 근속년수 31년)

이와 같은 문제는 국가인권위 결정문에서도 발견된다. 케이이씨 측에서는 생산직 제조직렬의 경우 승격의 핵심 요소로 경정비능력(설비능력)이 요구된다고 주장하지만 실제 인사규정에서 관련한 내용이 없고, 경정비 능력이 없어 J1으로 입사한 남성 노동자는 현재 모두 S등급 이상으로 승격한데 반해 여성 노동자는 S등급으로 승격한 사람이 한 명도 없다는 것이다.⁶⁾

“저희 제안 등급이 6등급이나 5등급을 받으면 표창을 받아요. 그런데 제가 고가 C급을 받았던 2004년, 2006년, 2008년에도 6등급을 받았

6) 국가인권위, 2019.9.10. “18진정0107300 성별을 위유로 한 승격 등 고용차별 결정”, 15~16쪽.

더라고요. ... 2007년, 2008년에는 제가 A를 받거든요. 그런데 뒤에는 C를 받았어요. C를 하나라도 받으면 승급을 못하거든요. ... 회사쪽에 너무나 것 아니냐고 했을 때 ”이해해달라, 정책상 어쩔 수 없는 것 알지 않느냐“라고 해요. 회사 여직원들은 무조건 S등급 받으면 안된다는 거예요. ... 2대 6대 2, 이런 식으로 20%는 고가, 60%는 B, 20%는 C 이런 식으로 회사가 규정해놓은 비율이 있더라고요. 그리고 C에 여성이 많아요.“(가, 근속년수 31년)

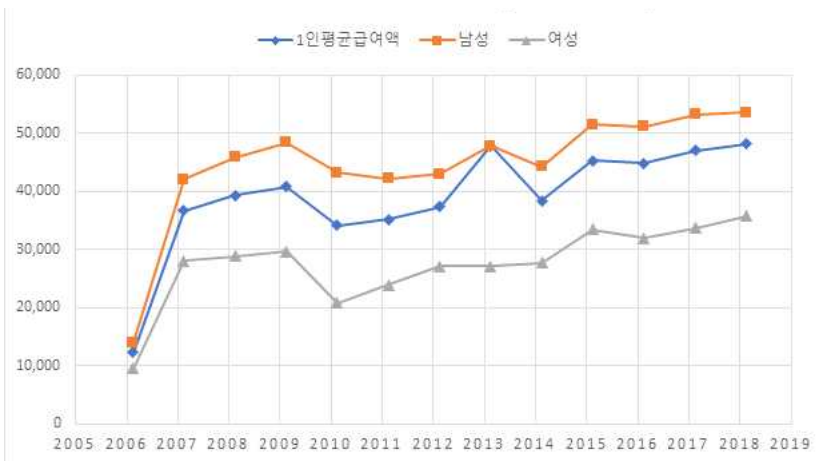
이것은 기업 내부에 여성과 남성을 구분해 승진 운영 원리가 작동하고 있는 것을 말해준다. 지난 7월 24일 케이이씨 성차별 승격 문제를 결정한 국가인권위는 생산직 작업조건이 남녀별로 본질적으로 다르다고 할 수 없다는 점, 업무의 책임이나 노력 정도 또한 실질적 차이가 없다는 점에 있어 케이이씨 회사는 ‘숙련도가 필요하지 않는 단순반복 작업에 적합’하거나 ‘위험하고 무거운 부품을 관리하는 업무는 담당하기 어렵다’는 성별 고정관념 및 선입견에 기인하여 여성 노동자에 대해 합리적 이유 없이 차별했다고 결정한 바 있다.⁷⁾ 그러나 케이이씨는 어떠한 시정 조치도 취하지 않고 있다.

성별로 다른 승격 차별은 성별 임금 격차 문제를 가진다. 케이이씨 사업보고서 자료에 의하면 2018년 남성 1인 평균급여액은 53,511천원, 여성 1인 평균급여액은 35,662천원으로 성별임금격차가 66.6%에 해당한다. 생산직 월급여는 기본급(직능급별 호봉+연령급)과 그 외 기타 수

7) 국가인권위, 2019.9.10. “18진정0107300 성별을 위유로 한 승격 등 고용차별 결정”, 15~16쪽.

당을 합한 것이다. S급 이상일 경우 고정OT 수당으로 기본급의 25%가 더 주어진다. 근속년수가 오래될수록 성별 임금 격차가 발생하는 주요 요인은 직능급에 있다. 남성은 S급 이상으로 승격이 가능하지만 여성은 불가능하기 때문이다.

[그림 4] 케이이씨 1인 평균급여액 추이(단위: 천원)



- 자료 : 케이이씨 사업보고서(2006~2018)

[표 16] 2019년 케이이씨 월급여 기본급 조정 기준(단위: 원)

직능급 급호	J1 1~51	J2 1~51	J3 1~51	S4 1~51	S5 1~51	연령급 15~56
금액	705,430~ 735,430	765,430~ 795,430	825,430~ 862,430	882,500~ 1,012,500	1,031,710~ 1,191,710	427,070~ 606,330

- 자료 : 케이이씨 노동조합

현재 케이이씨의 승진과 임금의 성차별 문제에 대해 민주노총 전국금속노조 구미지부 KEC지회가 대응하고 있다. KEC지회는 2017년 12월부터 지속적으로 기업의 성차별 문제를 제기하고, 2018년 상반기

대구·경북지역 노정협의를 통해 지방고용노동청에게 케이이씨에 대한 근로감독을 요구했다. 그리고 적극적 고용개선조치에 대해 기업이 제출한 시행계획 내용과 이행에 대한 근로감독 또한 요구했다. 2018년 6월, 고용노동부 대구지방고용노동청의 대구서구지청과 구미지청의 특별근로감독이 진행되었으나 고용노동부는 노조에게 ‘성차별이 있는 것을 확인할 방법이 없다’는 답변을 하는 한편 특별근로감독 과정에서 승진차별 허위 자료를 제출한 케이이씨에 대해 ‘회사는 자신들에게 유리한 자료를 제출할 수 있다’는 발언을 해 논란이 되었다.⁸⁾

한편 KEC지회는 2월 7일 국가인권위원회에 승격·승진 성차별에 대해 진정서를 접수하고, 9월 10일 국가인권위원회는 "피진정인(주식회사 케이이씨 대표이사)에게 오랜 기간 누적된 생산직 여성근로자들의 승격에서의 성차별을 해소하기 위하여 적극적 조치 계획을 수립하여 시행할 것을 권고한다"는 결정을 내린다. 2019년 국회 환경노동위원회 국정감사에서 참고인으로 출석한 케이이씨 대표이사 황창섭은 국가인권위원회 권고를 수용하고 적극적으로 시정조치를 하라는 국회의원의 지적을 받았으나 현재까지 시정되고 있는 것이 없다.⁹⁾ 이후 KEC지회는 고용노동부 대구지방고용노동청 구미지청에 ‘근로기준법’ 제6조(균등한 처우) 위반, ‘남녀고용평등법’ 제10조(교육·배치 및 승진) 위반 건으로 케이이씨를 고소한 상태이다.

3) 특징

8) 매일노동뉴스, 2018.8.7, "노동부 '노조파괴 사업장 특별조사팀' 꾸려야"

9) 2019년 국회 환경노동위원회 국정감사에서 신보라 국회의원은 케이이씨 대표이사를 참고인으로 선택해 인권위 권고에 대해 수용하고 적극적인 시정 조치를 할 것을 요구하였다.

케이이씨 사례의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, [표 14] 케이이씨의 직군별 여성 고용 현황을 살펴보면 기술직군, 영업직군, 업무직군, 생산직군 모두 여성 비율이 현저히 낮은 것을 알 수 있다. 기술직군은 123명 중 6명(4.9%), 영업직군은 35명 중 2명(5.7%), 업무직군은 80명 중 18명(22.5%), 생산직군은 353명 중 151명(42.8%)이다. 기술직군·영업직군·업무직군은 여성 채용률 자체가 낮고 그 중 여성 비율이 많은 직군이 생산직군이다. 그리고 직군별로 여성 비율이 많아질수록 하위 직급에 있는 여성 수가 많아지는 것을 알 수 있다. 이것은 케이이씨에 대한 국가인권위원회 고용차별 결정문에서도 지적된 것처럼 생산직 여성 노동자에 대한 성별 고정관념과 선입견이 기인한 직급 부여와 인사운영이 전 직군에 작동하고 있다고 보여진다.

둘째, 대표적으로 성별 고정관념과 선입견이 작동하는 구조는 생산직군에 나타나는 성별 분리 채용이다. 실제 노동현장에서는 생산직 제조직렬의 경우 남녀 구분 없이 3조 3교대로 운영되고 있고 출하 및 품질관리 직렬 노동자들도 제조 직렬에서 순환 근무를 하고 있는데도,¹⁰⁾ 케이이씨는 여성 노동자에 대해 ‘숙련도가 필요하지 않는 단순반복 작업에 적합하고 위험하고 무거운 부품을 관리하는 업무는 담당하기 어려운’ 존재로 낙인찍어 채용에서부터 “여사원”으로 분리하여 채용하고 최초 직급 부여와 승격 과정에서 성차별을 하고 있다. 동일노동을 하고 있지만 기업이 채용부터 분리하여 차별 대우를 하는 것이다.

셋째, 성별에 따른 차별적 직급 부여와 승격 인사 운영은 당연히

10) 국가인권위, 2019.9.10. “18진정0107300 성별을 위유로 한 승격 등 고용차별 결정”, 15쪽.

성별 임금 격차 결과를 가진다. 케이이씨는 10년 이상 남녀 임금 격차가 줄어들지 않고 격차가 유지되고 있다. 또한 여성이 승격하지 못하는 S급 이상은 고정OT 수당을 부여하고 있어 근속년수가 오래된 남녀 노동자들의 성별 임금 격차를 더 크게 만든다. 성별 임금 격차 문제를 해결하기 위해서는 채용과 승진에서의 성차별 인사운영 문제를 해결해야만 한다.

넷째, 케이이씨는 2017년 적극적 고용개선조치 위반사업장으로 공표된 바 있다. 여성 고용률은 전자사업 고용기준율보다 높지만 여성 관리자는 한 명도 없었던 것이다. 게다가 케이이씨는 2019년 국가인권위원회로부터 승격에 대해 고용차별 결정을 받은 적도 있다. 그러나 케이이씨는 현재까지도 개선을 위해 아무런 조치를 하지 않고 있다. 적극적 고용개선조치에 대한 강제성이 없는 한 케이이씨와 같은 사례는 계속 발생할 것이다. 2017년부터 2019년까지 적극적 고용개선조치 미달사업장 수가 증가하고 있는 현황을 보더라도 적극적 고용개선조치 제도가 활성화되기 위해서는 강제성을 가지기 위한 방법이 필요하다.

나. (주)KB손해보험 : 채용과 승진 문제

1) 일반 현황

KB손해보험은 1,000인 이상 규모와 ‘금융 및 보험업’에 속하는 기업이다. 우선 이 산업의 특징을 살펴보면, 2017년 기준 여성 노동자 비율은 45.6%로 혼합형 산업에 해당하고 2008년이 비해 점차 여성 노동자 비율이 증가하고 있다. 종사자 규모별 여성 노동자 분포는 1~400인 규모에 85.3%, 500~999인 규모에 6.4%, 1,000인 이상 규모에 8.3%로

나타나 절대적으로 높은 비율이 500인 미만 사업장에서 일하고 있는 것으로 나타난다.

[표 17] 금융 및 보험업 여성 고용 현황(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
여성비율	42.0	41.9	44.6	44.7	44.4	43.7	44.3	44.7	44.9	45.6
1~499인	87.4	87.9	83.5	87.1	86.1	88.3	88.8	81.5	86.3	85.3
500~999인	5.8	4.5	4.2	4.9	5.7	4.1	5.3	6.7	4.9	6.4
1000인이상	6.8	7.6	12.3	8.0	8.2	7.6	7.9	11.8	8.8	8.3

- 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

금융 및 보험업의 전체 종사자 수 대비 상용 노동자와 임시·일용직 노동자 현황을 살펴보면, 2017년 기준 여성 상용 노동자는 43.6%로 2008년에 비해 지속적으로 증가하고 있고, 여성 임시·일용직 노동자 비율은 남성 임시·일용직보다 높게 나타난다.

[표 18] 금융 및 보험업 남녀 고용형태별 현황(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
여성상용직	39.1	39.1	41.5	41.5	40.9	41.2	41.6	41.5	42.2	43.6
남성상용직	56.1	56.4	53.8	53.7	53.9	54.7	54.1	53.6	53.7	53.1
여성임시·일용직	2.9	2.8	3.1	3.2	3.5	2.5	2.6	3.1	2.6	2.1
남성임시·일용직	2.0	3.0	1.6	1.6	1.7	1.5	1.6	1.7	1.4	1.3

- 자료 : 고용노동부, 「사업체노동실태현황」

적극적 고용개선조치에 적용되는 금융 및 보험업 기업의 여성 고용률평균을 보더라도 여성 고용률이 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 하지만 2018년 기준 여성 관리자율은 고용된 여성 비율의 33.6%에 해당되어 낮은 비율을 차지하고 있다.

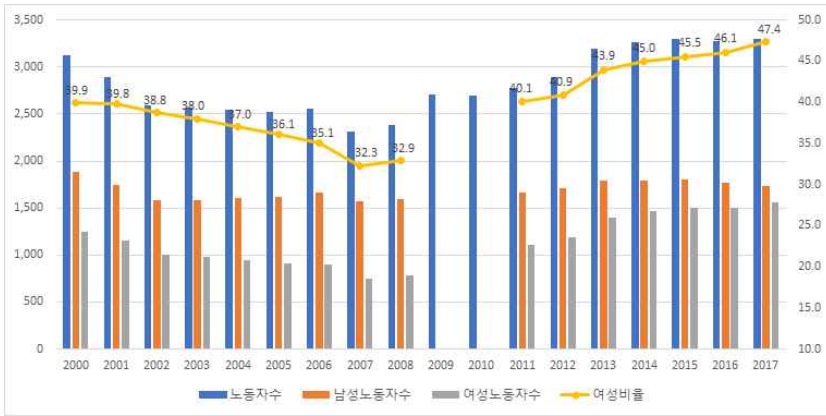
[표 19] AA적용 대상 기업 중 금융및보험업 여성 고용률평균과 관리
자율평균 현황(단위: %)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
계	여성고용률	37.8	39.8	39.7	40.3	42.1	42.1	42.4	42.9	42.8	43.7	43.8
	여성관리자율	6.4	8.8	9.8	10.3	10.8	11.6	11.4	12.2	12.7	13.4	14.7
500인 이상	여성고용률	31.6	35.7	34.9	36.4	38.3	37.1	37.1	38.4	37.5	39.7	39.9
	여성관리자율	3.6	6.9	8.3	8.9	7.8	7.9	7.8	9.5	10.3	10.5	12.0
1000인 이상	여성고용률	42.7	43.3	43.6	43.3	44.8	45.6	47.2	47.3	47.3	47.4	47.7
	여성관리자율	8.7	10.3	10.9	11.4	12.9	14.2	14.7	14.7	14.8	16.0	17.4

KB손해보험은 1959년 범한해상으로 국내 12번째 손해보험회사로 출범하여 1962년 범한해상화재, 1982년 범한화재해상, 1988년 럭키화재, 1995년 LG화재, 2006년 LIG손해보험 사명 변경을 거쳐 2015년 6월 KB금융그룹의 핵심 계열사가 되며 KB손해보험으로 회사명칭을 변경했다. 2017년 12월 기준 KB손해보험 기업공시자료에 명시된 노동자수는 3,296명이고, 여성 노동자수는 1,561명으로 47.4%에 해당한다. 여성 노동자 비율은 2000년대 초반에는 감소하다가 2011년부터 증가하여 성별 비율 격차가 좁아지고 있다.

[그림 5] KB손해보험 여성 노동자 수와 여성 비율 현황(단위: 명, %)

- 자료 : KB손해보험 사업보고서(2000~2017)



KB손해보험 노동자는 영업관리, 보상실무, 법인영업, 경영지원으로 4개의 부서와 사무직으로 분리되어 있고, 사원(6, 5, 4급), 대리, 과장직 대, 과장, 차장, 부장직대, 부장 직급으로 나누어진다. 대졸이상의 4급 신입사원 채용과 고졸 또는 전문대졸의 6급 신입사원 채용은 정해진 기간에 KB손해보험 채용 공고를 통해 채용하고 있다. 모집은 대학 홍보("KB손해보험 대졸 공채 신입사원 모집")와 잡코리아(www.jobkorea.co.kr) 등을 통해 이루어진다. 우대사항으로는 직무자격 보유자로 두고 있다. 4급과 6급 신입사원의 전형절차는 다음과 같다.

〈채용절차〉

4급 : 서류전형 → 직무역량검사 → 실무면접 → 임원면접 → 합격
→ 채용검진

6급 : 서류전형 → 면접전형(임원 인터뷰) → 합격 → 신체검사

4급의 모집부문은 개인영업관리, 법인영업, 자동차보험대인보상, 경영지원으로 되어 있고, 6급의 모집부문은 '정규직 6급 신입사원'으로 직군이 분리되어 있다. 6급의 신입사원 모집부문은 과거 "사무지원직군",

“사무직”을 거쳐 현재 “정규직 6급 신입사원”으로 채용되고 있다.

승진에서 직원의 직급은 진급기준호봉, 소요경력년수, 근무성적, 기 타능력을 참작하여 매년 1월 1일에 실시한다(단체협약 제6장 제57조). 취업규칙 제2절 임면에 따르면 4급 사원의 임용기준 중 1년 이상 근속 한 5급 사원으로서 근무성적이 우수하며 소정의 전형을 거친 자, 3급 사원의 임용기준 중 1년 이상 근속한 4급 이상의 사원 중에서 근무 성적이 우수하여 중견사원으로 인정되는 자로서 소정의 전형을 거친 자가 포함되어 있어 진급의 기준으로 경력이 주요하게 차지함을 알 수 있다. 또한 KB손해보험은 단체협약 제37조에서 “회사는 여직원이라는 이유로 근로기준법 및 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 반한 불 이익을 주지 아니한다”고 밝히고 있다.

취업규칙 제6조(직급구분)에 따라 사원의 직급과 직책은 다음과 같다.

- 1급갑 : 부장
- 1급을 : 부장직무대리, 차장
- 2급 : 과장
- 3급 : 과장직무대리, 대리
- 4급 : 주임
- 5급 : 주임
- 6급 : 주임

2) 채용과 승진의 실제 운영 현황

KB손해보험은 고졸, 전문대졸 출신의 6·5급과 대졸이상의 4급을 분리하여 신입을 채용하고 있다. 이 회사의 인사 관련 규정에서 직급과

관련한 성별 구분은 되어 있지 않다. 그러나 실제 인사 운영에서는 하위 직급인 5·6급을 여성 100%로 채용하고 있다. KB손해보험 노동조합이 조사한 2016년 직급별 성별 노동자 현황을 살펴보면 5급과 6급에 남성 노동자는 전혀 없는 반면 여성 노동자 수는 5급 223명, 6급 190명, 모두 413명으로 나타나 여성 노동자 중 37.6%로 가장 많이 차지하고 있다. 이와 같은 성별 분리 채용은 5·6급이 만들어진 이후 현재까지 지속되고 있다.

[표 20] 2016년 KB손해보험 직급별 성별 노동자 현황(단위: 명, %)

		계(C)	남성(A)	A/D	여성(B)	B/D
1급갑	부장	53	53	3.2	0	0
1급을	부장직대	74	74	4.4	0	0
	차장	475	470	28.2	5	0.5
2급	과장	560	502	30.1	58	5.3
3급	과장직대	174	126	7.5	48	4.4
	대리	433	268	16.1	165	15.0
4급		588	176	10.5	412	37.4
5급		223	0	0	223	20.3
6급		190	0	0	190	17.3
계(D)		2,770	1,669	100.0	1,101	100.0

- 자료 : KB손해보험 노동조합 조사 자료를 재구성함

그렇다면 대졸 이상인 4급의 여성 채용 현황은 어떠한가? [표 20]을 보면 직급이 올라갈수록 여성 노동자수가 급감하고 1급을 부장직대 이상 직급에는 여성이 전혀 없는 것을 알 수 있다. 반대로 남성은 4급에서 1급을까지 직급이 올라갈수록 인원수가 높아지고 있고 1급갑에도 53명이 있다. 이것은 대졸이상인 4급으로 입사한 여성들의 승진 문제 뿐만 아니라 채용에서부터 수적으로 부족한 문제가 있다고 추측할 수 있다.

“4급에는 여성 인원이 워낙 작아요. 대졸에 사실은 여성을 채용 안 하다가 제가 알기로 94년인가 95년도에 대졸 여성을 처음 채용했는데. … 기본적으로 전체 채용 규모에서 4급에서 여성 비중은 굉장히 낮습니다. 약 3~40명 중에 2~3명 정도 그래요”(라, 근속년수 24년)

“4급 채용 결과만 보면 남자들이 많아요. … 남녀 구별이 어떻게 되는지는 모르겠지만, 입사지원서를 낼 때 경쟁률이 10대 1, 7대 1 그렇다고 하니까요. 그런데 결론적으로 통과한 사람들은 남자들이 많지요.”(바, 근속년수 20년)

그렇다면 5·6급 노동자들의 주된 업무는 무엇인지 살펴보자. “사무 지원직군”, “사무직”으로 분리되는 5·6급의 직무는 ‘매니저’의 업무로 주된 업무는 다음과 같다.

“LC(보험전문 컨설턴트)들이 영업한 것에 대한 관리, 사고 관리, 계약 들어오기 전에 입구 관리, 계약이 될지 아닌지 확인하는 것, 실제적으로 모든 자동이체에서부터 계약이 하나 들어오면 향후 관리를 매니저가 하는 거예요. LC들 감성 터치, 모든 것을 매니저가 하고 있는 거죠.”(바, 근속년수 20년)

인사제도에서 주요하게 꼽히는 직무순환제도가 4급 이상 직급에 적용되는 반면 5·6급에 적용되는지는 명확히 규정되어 있지 않다. 그리고 기업의 채용정보, 인사제도, 부서 및 직무 정보를 알리는 홈페이지에 5·6급은 명시조차 되어 있지 않다. 이는 기업이 5·6급에 대해 핵심업무가 아닌 주변 업무 담당 직급으로서 대우하고 있음을 알 수 있다.

KB손해보험의 승진에 대한 규정은 별도로 없다. 단체협약과 취업 규칙에 “인사원칙”, “승급, 진급”, “임면” 등의 규정은 있으나 승진 절차에 대해서 구체적으로 명시되어 있지 않다. 기업 규정들을 통해 승진과 관련한 내용을 살펴보면 승진에 대한 인사담당은 단위조직의 책임자라 할 수 있다. 취업규칙 제31조의2 단위조직 책임자의 권한 및 책무는 1. 직원의 근태관리 2. 부하직원 지도 및 육성관리 3. 공정한 인사고과 등 직원 인사관리 4. 목표관리 및 리더십 개발 5. 각종 경영지표 관리로 규정되어 있다. 앞에서 언급한 것과 같이 3·4급의 임용기준으로 1년 이상 근속, 근무성적 우수, 소정의 전형을 거치는 것이었을 때 승진에서 단위 조직 책임자 권한은 클 수밖에 없다.

그러나 승진절차에서의 ‘공정성’에 대한 내용은 단위조직 책임자의 책무에 맡겨져 있을 뿐 구체적으로 명시되어 있지 않다. 근속년수가 오래되어도 직무순환제도가 적용되지 않는 5·6급 입사 노동자의 경우 여성, 학력 등 여러 가지 이유로 승진대상자에서 배제될 수 있는 것이다. 이 기업의 승진에서의 성차별 문제가 있다는 것은 [그림 6]을 통해서도 알 수 있다. 2016년 기준 직급별 성별 노동자 비율을 보면 하위직급인 6급에서 4급까지 여성 비율은 각각 100%, 100%, 70.1%를 차지하는 반면 남성은 3급 64.9%, 2급 89.6%, 1급을 99.1%, 1급갑 100%를 차지하고 있다.

[그림 6] 2016년 KB손해보험 직급별 성별 노동자 비율 현황
(단위: %)



2015년에서 2017년 사이 3년 동안 6급에서 1급을 차장까지 성별 승진대상자와 그 중 승진이 된 인원현황을 보더라도 남성은 4급에서 시작해 직급별로 올라갈수록 승진대상자가 꾸준히 유지되고 있고 ‘2급 과장→1급을 차장’ 승진대상자는 995명으로 가장 많은 인원수가 속해 있다. 반면 여성은 ‘4급→3급 대리’에서 915명으로 가장 많은 인원수가 속해있고 승진율도 9.2%로 크게 감소한다. 강력한 ‘유리천장’이 존재함을 보여주는 것이다.

[표 21] 2015~2017년 KB손해보험 남녀 승진 현황

	남성 승진대상자	남성 승진인원	남성 승진율	여성 승진대상자	여성 승진인원	여성 승진율
과장>차장	995	122	12.3	57	6	10.5
과장>과장	386	109	28.2	137	36	26.3
대리>과장	328	122	37.2	281	53	18.9
4급>대리	457	145	31.8	915	84	9.2
5급>4급	0	0	0	200	86	43
6급>5급	0	0	0	210	100	47.6

- 자료 : KB손해보험 노동조합

이와 같은 성별로 다른 승진 격차는 큰 임금 격차 결과를 가진다. KB손해보험 사업보고서에 의하면 2017년 남성 1인 평균급여액은 112,000백만원, 여성 1인 평균급여액은 64,000백만원으로 성별임금격차가 57.1%에 해당한다. 2017년 기준 남성 1인 평균급여액은 2016년 급여조정표 1급을 부장직대에서 1급갑 부장 사이의 연급여 범위에 해당하고, 같은 해 여성 1인 평균급여액은 2016년 급여조정표 4급 사원에서 3급 대리 사이의 연급여 범위에 해당한다.

[그림 7] KB손해보험 1인 평균급여액 추이(단위: 백만원)



- 자료 : KB손해보험 사업보고서(1998~2017)

[표 22] 2016년 KB손해보험 급여조정표-직급별 연급여 기준

(단위: 천원)

직급	6급	5급	4급	대리	과직	과장	차장	부직	부장
급호	40-35	44-39	42-28	30-21	24-18	29-23	29-21	21-16	27-21
연 급 여 범 위	27,460 ~ 28,105	39,350 ~ 39,995	52,443 ~ 56,227	71,006 ~ 72,941	77,061 ~ 78,351	86,758 ~ 88,951	98,138 ~ 101,062	102,307 ~ 103,489	113,487 ~ 115,852

- 자료 : KB손해보험 노동조합, 「보수에관한협약」

3) 특징

KB손해보험 사례의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 적극적 고용개선조치에 따른 금융 및 보험업의 여성 고용률평균과 여성 관리자율평균은 2008년 이후 증가하고 있어 심각한 문제가 없는 것으로 보이지만 실제 직급별 채용과 승진 현황을 살펴보면 심각한 성차별 문제를 가지고 있다. [표 19]와 같이 여성관리자율평균이 고용된 여성 비율에 비해 낮은 이유도 KB손해보험과 같이 1급을 부장직대 이상은 승진이 되지 않고 3·4급에서 승진이 정체되는 것으로 설명될 수 있다. 결국, 직급별 여성 분포에 관한 구체적인 파악없이 단순히 전체 여성 노동자 수와 관리자 수만 파악해서는 채용과 승진에서의 성차별 문제를 해결하기 힘들다.

둘째, 고졸·전문대졸 여성 100%로 구성된 5·6급 사무직은 성별 분리 채용으로 영업관리, 보상실무, 법인영업, 경영지원의 핵심업무에 대한 주변 업무로 분리 되어 있다. 채용에서부터 직무분리되어 배치, 임금, 지위의 차이까지 나타나고 있는 것이다. 4급으로 입사한 대졸이상 여성도 큰 차이가 없을 것으로 추측된다. 대기업의 관리직 여성에 대해 연구한 박기남에 따르면 대기업내 성별 직무 분리 경향은 관리직 여성들에게 다양한 경력개발의 경험을 박탈함으로서 고위직으로의 승진 가능성을 제약하고, 업무 배치에서부터 특정 부서들에 한정될 뿐만 아니라 남성들에 비해 직무 순환의 기회가 상대적으로 적어서 매우 불리한 위치에 있다고 한다.¹¹⁾ 이와 같은 문제는 1급을 부장직대와 1급갑 부장에서 여성이 한 명도 없는 것을 통해서도 알 수 있다.

셋째, KB손해보험은 승진에 대한 별도 규정이 없는 문제가 있다. 승진 기준과 절차에 대한 내용도 명확하지 않은 채 단위조직 책임자에게 그 책무가 맡겨져 있어, 성차별 없는 공정한 기준과 절차에 대한 승진 규정을 마련해야하는 과제가 있다.

다. 울산대학교병원 : 채용과 승진 문제

1) 일반 현황

울산대학교병원은 1,000인 이상 규모와 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’에 속하는 기업이다. 우선 이 산업의 특성을 살펴보면, 2017년 기준 여성 노동자 비율은 83.5%로 대표적인 여성 집약적 산업에 해당하고 2008년에 비해 점차 여성 노동자 비율이 증가하고 있다. 종사자 규모별 여성 노동자 분포는 1~499인 규모에 93.2%, 500~999인 규모에 2.4%, 1000인 이상 규모에 2.4%로 나타나 절대적으로 많은 여성 노동자가 500인 미만 규모 기업에 종사하고 있는 것으로 나타난다.

[표 23] 보건업 및 사회복지 서비스업 여성 고용 현황(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
여성비율	79.5	80.3	81.4	81.0	81.7	81.9	82.1	83.0	82.6	83.5
1~499인	87.8	88.4	89.0	89.0	89.2	89.6	89.9	89.8	89.8	93.2
500~999인	3.4	3.3	2.5	2.7	2.6	2.5	2.2	2.2	2.3	2.4
1000인이상	8.8	8.3	8.5	8.3	8.2	7.9	7.9	8.0	7.9	2.4

11) 박기남(2002) “관리직 여성의 사회적 자본과 성별 직무 분리”, 한국사회학회, 한국사회학 36(6), 118쪽.

- 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

보건업 및 사회복지서비스업의 전체 종사자 수 대비 상용 노동자와 임시·일용직 노동자 현황을 살펴보면, 2017년 기준 여성 상용 노동자 비율은 74.4%로 남성 상용 노동자보다 4.9배 많다. 여성 상용직과 마찬가지로 여성 임시·일용직도 증가하고 있는데 남성 임시·일용직에 비해 6.9배나 많은 것으로 나타나고 있다. 이는 여성 비율이 높은 산업일수록 여성 임시·일용직 비율도 높게 나타나 비정규직 집중과 임금수준이 낮아 고용의 불안정성이 심한 문제를 가진다고 볼 수 있다.¹²⁾

[표 24] 보건업 및 사회복지 서비스업 남녀 고용형태별 현황

(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
여성상용직	73.5	73.7	73.8	74.8	75.1	75.0	75.6	74.9	74.7	74.4
남성상용직	19.3	18.5	17.2	17.8	17.0	16.8	16.7	15.8	16.0	15.2
여성임사·일용직	6.0	6.7	7.6	6.2	6.7	6.9	6.5	8.1	7.9	9.0
남성임사·일용직	1.2	1.2	1.3	1.2	1.3	1.4	1.2	1.2	1.3	1.3

- 자료 : 고용노동부, 「사업체노동실태현황」

적극적 고용개선조치에 적용되는 보건업 및 사회복지 서비스업 기업의 여성 고용률평균을 보더라도 여성 고용률은 지속적으로 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 여성 관리자율평균은 500~999인 규모보다 1,000인 이상 규모에서 더디게 증가하고 있는 것으로 나타난다.

12) 정경운(2019) "여성 노동자의 노동환경은 안전한가? -2017.05-2019.06 언론보도 내용 분석 결과", 민주노총 정책연구원, 11쪽

[표 25] AA적용 대상 기업 중 보건업및사회복지서비스업 여성 고용률과 관리자율평균 현황(단위: %)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
계	여성고용률	68.3	66.9	67.7	68.6	69.4	69.8	70.5	70.5	70.9	71.3	72.0
	여성관리자율	42.3	41.2	43.7	43.3	46.0	46.4	49.8	51.9	52.3	52.3	53.1
500인 이상	여성고용률	68.5	35.2	67.0	68.0	68.7	70.0	70.7	70.9	71.1	70.5	71.7
	여성관리자율	43.8	39.2	42.7	44.0	45.3	48.0	51.3	52.8	53.8	52.5	54.0
1000인 이상	여성고용률	68.2	68.4	68.3	69.1	70.0	69.6	70.3	70.1	70.7	72.0	72.3
	여성관리자율	41.1	43.0	44.6	42.7	46.6	44.9	48.1	50.9	50.6	52.1	52.1

울산대학교병원은 1975년 해성병원으로 개원하여 1976년 종합병원으로 승격했다. 1979년 현대조선(주) 부속병원에서 현대중공업(주) 부속병원으로 변경, 1987년 아산재단에서 인수하여 아산재단부속병원으로 개설하고, 1997년 울산대학교병원으로 변경되었다. 울산대학교병원 노동조합 자료에 따르면 전체 노동자수는 2,090명이고, 여성 노동자수는 1,660명으로 79.4%에 해당한다. 직원은 의사직, 간호직, 진료지원직, 행정직, 기술직, 기능직, 특별직 등으로 구분되고, 7급, 6급, 5급, 4급(을), 4급(갑), 3급, 2급, 1급(병), 1급(을), 1급(갑) 직급으로 나누어진다.

[표 26] 울산대학교병원 직군과 직급 현황

구분	간호직			진료 지원직	행정직	기술직	기능직	특별직
	간호사	조무사	보조원					
1급(갑)	부장	부장	부장	부장	부장	부장	직원	부장
1급(을)	부장 대우	부장 대우	부장 대우	부장 대우	부장 대우	부장 대우	직원	부장 대우
1급(병)	차장	차장	차장	차장	차장	차장	직원	차장
2급	과장	과장	과장	과장	과장	과장	직원	과장
3급	대리	대리	대리	대리	대리	대리	직원	대리, 직원

4급(갑)~5급	직원	직원	직원	직원	직원	직원	직원	직원
6급~7급	-	직원	직원	-	직원	직원	직원	직원

- 자료 : 울산대학교병원 「인사관리규정」

이 중 행정직은 신규임용 자격요건으로 학력 차이를 두고, 이를 기준으로 고졸이상은 7급, 전문대졸 이상은 5급으로 최초 직급 차이를 부여하고 있다. 행정직의 학력 차이 외 모집과 채용에서 큰 차이는 없다. 회사 홈페이지 채용 공고, 채용관련 인터넷 사이트와 학교 홍보 등을 통해 모집이 이루어지고, ‘서류전형→필기시험→면접→신체검사’의 전형을 거치도록 되어 있으나 일반적으로 서류전형, 면접, 신체검사를 거쳐 발령이 난다.

울산대학교병원은 윤리규범 제4장 “직원에 대한 자세”에서 “병원은 학벌, 지역, 성, 연령, 종교 등을 이유로 부당한 차별대우를 하지 않”고, “제반 인사직무를 투명하고 공정하게 처리한다”고 되어 있다. 즉 승진에서의 성차별 금지가 윤리규범에 포함되어 있다고 할 수 있다. 승진은 정기승진, 특별승진, 숙련승진, 자동승진으로 구분된다. 이 중 정기승진은 매년 3월 1일 부로 실시하고 승진심사 기준에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 이사장의 승인을 받고 1직급 승격을 발령한다. 그리고 별도의 승진심사 기준과 직급별 승진자격 기준으로 소요 연한을 두고 있다. 6급→5급 이하의 경우 특별한 하자가 없는 한 승진 소요연한 경과시 자동 승진된다. 승진대상 자격 평가요소는 △승진 연한 초과 △승진시험 △교육 △직책과 보임점수 △포상 △징계 △근태 등을 적용하고 있다.

2) 채용과 승진의 실제 운영 현황과 노동조합 대응

울산대학교병원은 채용에서 고졸/전문대졸이상의 학력을 기준으로 최초 직급을 부여하고 성별에 대한 구분은 없다. 그러나 실제 행정직의 인사 운영을 살펴보면 최하위 직급에 여성이 절대적으로 많이 채용되고 있는 것으로 나타난다. 현재 행정직원의 입사 당시 학력을 조사한 결과, 남성 41명 중 전문대졸/대졸은 각각 10명/26명으로 최초직급 5급인 남성은 36명인 것에 반해 최초직급이 7급인 고졸 남성은 5명에 불과하다. 반면 여성 56명 중 전문대졸/대졸은 각각 5명/4명으로 최초 직급 5급인 여성은 9명인 것에 반해 최초 직급 7급인 고졸 여성은 47명에 달한다. 채용에서 최초 직급 부여 기준은 학력임에도 불구하고 7급 중 여성이 90.4%를 차지하고, 5급 중 여성이 20% 정도만 채용하는 것은 성별로 다른 채용 운영 원리가 작동하고 있다고 볼 수 있다.

[표 27] 울산대학교병원 행정직원 입사 학력과 최초 직급 현황

(단위 : 명)

	여성	남성
5급(전문대졸/대졸)	9(5/4)	36(10/26)
7급(고졸)	47(47)	5(5)
합계	56	41

- 자료 : 울산대학교병원 노동조합 조사자료를 재구성함.

- 주 : 울산대학교병원노동조합이 조사한 행정직원 100명 중 입사 학력 조사에 응한 대상자는 97명임.

성별에 따라 직급 부여를 다르게 운영한다면 승진도 다르게 운영할 수 있다. 구체적인 사례를 살펴보면, 행정직원 중 최초 직급 7급으로 시작한 근속년수 35년인 고졸 남성의 현 직급은 ‘1급(을) 부장대우’ 인 반면 동일 조건인 여성의 현 직급은 ‘3급 대리’로 나타난다. 근속년수가 29~34년인 고졸 남녀를 비교하면, 남성은 ‘1급(을) 부장대우’ 1명, ‘1급

(병) 차장’ 2명, ‘2급 과장’ 1명인데 반해, 여성은 8명 모두 ‘2급 과장’이다. 그리고 최초 직급 5급으로 시작한 근속년수 13년인 대졸 남성의 현 직급은 ‘2급 과장’ 인 반면 동일 조건인 여성의 현 직급은 ‘3급 대리’로 나타난다. 이와 같은 결과가 과연 합리적인 것인지 의문을 제기할 수 있다. 그렇다면 울산대학교병원의 승진규정과 운영에 관련해서 구체적으로 살펴보도록 하자.

울산대학교병원은 직원승진규정에서 승진심사기준을 기본심사요소 100점을 기준으로 포상, 징계, 근태 심사요소 점수를 부가하고 있다. 기본심사요소는 현직위재임기간, 인사평가, 승진시험, 직책자보임점수 4가지 요소로 나누어지고 각 요소들의 점수기준도 다르다. 이 중 큰 점수를 차지하는 것은 현직위재임기간과 인사평가로 이는 승진소요연안, 근속년수가 주요한 평가기준이 된다. 즉 이 승진심사기준에는 학력에 대한 기준은 보이지 않는다.

[표 28] 울산대학교병원 승진심사기준

구분		A그룹	B그룹	비고
기본심사 요소	현직위재임기간	30점	30점	승진소요연안 이상자 대상 승진누락누진제 적용 근속년수누진제 적용
	인사평가	55점	65점	승진직위소요연한 인사평가 적용
	승진시험	10점	0점	A그룹: 4급갑->3급, 3급->2급 적용 B그룹: 4급을->4급갑, 4급갑->3급, 3급->2급 적용
	직책자보임점수	5점	5점	직책보임자에 대한 인센티브부여
	계	100점	100점	
부가심사 요소	포상	+5	+5	현직위 재임기간 중 포상건
	징계	-10	-10	최근 2년간 징계건
	근태	-10	-10	최근 2년간 근태사항

- 자료 : 울산대학교병원 「직원승진규정」

직원승진규정에서 승진에 대한 소요연한기준을 다음과 같이 규정하고 있다. 행정직의 7급 출신의 노동자를 기준으로 보면 1급(갑) 부장까지 걸리는 승진소요연한은 27년, 5급 출신의 노동자를 기준으로 보면 23년 또는 24년이 걸린다.

[표 29] 울산대병원 승진소요연한(단위: 년)

승진승급	대졸	전문대졸		고졸	조무사보조원 (고졸)
		3년	2년		
계	22	23	24	27	27
1급을→1급갑	2	2	2	2	2
1급병→1급을	5	5	5	5	5
2급→1급병	5	5	5	5	5
3급→2급	4	4	4	4	4
4급갑→3급	2	2	2	2	2
4급을→4급갑	3	3	3	3	3
5급→4급을	1	2	3	3	3
6급→5급	-	-	-	2	2
7급→6급	-	-	-	1	1

- 자료 : 울산대학교병원 「직원승진규정」

그렇다면 실제 행정직 여성 노동자에게도 이 직원승진규정대로 적용되고 있을까? 울산대학교병원 노동조합이 행정직의 대리급 이상 노동자 분포에 대해 조사한 결과 남성은 1급(갑) 부장까지 있는 반면 여성은 2급 과장까지만 있고 그 이상의 직급에는 없는 것으로 나타났다.

[표 30] 2019년 4월 울산대학교병원 행정직 대리급 이상 성별 노동자 분포(단위: 명)

구분		남	여성	합계
1급(갑)	부장	2	0	2
1급(을)	부장대우	6	0	6
1급(병)	차장	16	0	16
2급	과장	11	20	31
3급	대리	8	37	45
합계		43	57	100

- 자료 : 울산대학교병원 노동조합 조사자료를 재구성함.

7급으로 입사한 노동자가 1급(갑) 부장으로 승진하는 소요연한 기준이 27년이라 했을 때 현재 27년 이상 재직한 24명 행정직군 노동자들의 현재 직급 현황을 살펴보면 [표 31]과 같다. 27년 이상 재직한 9명의 남성은 2급 과장부터 1급(갑) 부장까지 분포되어 있고, 이 중 입사학력이 고졸인 경우 2급 과장, 1급(병) 차장, 1급(을) 부장대우 직급에 존재한다. 반면 여성 15명은 3급 대리와 2급 과장에만 있고 입사학력이 모두 고졸이다. 근속년수가 27년 이상인 여성들이 승진소요연한 15년이(고졸)이 걸리는 2급 과장에 제일 많은 것은 그 이상 진급하지 못한 여성들이 이 직급에서 누적되고 있음을 알 수 있다.

[표 31] 27년 이상 재직한 행정직군 현재 직급 현황(단위: 명)

성별(1급갑 승진소요연한)	최초 직급	현재 직급				
		3급 대리	2급 과장	1급(병) 차장	1급(을) 부장대우	1급(갑) 부장
전문대졸남성(23·24년이상)	5급	0	1	4	3	1
고졸남성(27년이상)	7급					
전문대졸여성(23·24년이상)	5급	1	14	0	0	0
고졸여성(27년이상)	7급					
합계	24	1	15	4	3	1

- 자료 : 울산대학교병원 노동조합 조사자료를 재구성함.

그렇다면 왜 이런 결과가 나타나고 있는 것일까? 우선 기업 내의 전반적인 운영이나 대내외 조직 관리와는 일정한 거리가 있고 제한된 영역에서 전문적인 업무를 담당하는, ‘핵심’ 업무에 대한 ‘지원’ 업무를 분리한 직무 분리를 주요한 요인으로 꼽을 수 있다.

“여성이 병원 내에서 행정직에 가장 많이 포진되어 있는데, 대표적인 것이 원무 업무입니다. 원무 업무 중에서는 수납 접수 업무, 그 쪽에는 여성들이 대부분이죠. 간혹 남성들이 있긴 하나 그 남성들은 사실 고정적으로 있는 것이 아니라 한번 거쳐 가는 수준이고요. 그리고 여성들은 보면 상대적으로 남성들에 비해 원무 업무에 많이 배치됩니다. 수납 접수대 말고 원무 사무실에 들어가면 남자들이 다 앉아있어요. 바깥에서는 진료비용을 받고 그것을 정산하는 작업을 하고 있고요. 안에서는 그것을 다 정리해서 통계를 내거나 아니면 공단에 청구를 하거나, 자동차 보험이면 자동차 보험 청구를 하거나 건강 보험이면 건강 보험 쪽에 청구할 자료를 만들죠. 그런 자료들을 만들어서 이른바 행정적인 업무를 하죠. 수납접수와 전체적으로 관리 둘 다 합쳐서 원무팀이라고 합니다. 관리 업무를 하고 있는 남성의 나이대나 경력을 비추어 볼 때, 바깥에서 접수하는 여직원들이 나이와 경력이 훨씬 많은 경우가 있죠.”(사, 근속년수 23년)

“승진 잘 되는 곳은 인사, 재무경영, 기획 부서가 잘되고, 승진이 안되는 데는 여직원이 많은 곳을 꼽을 수 있어요. 그게 원무예요.”(라, 근속년수 25년)

성별 고정관념과 선입견에 근거한 승진 운영으로 인해 여성이 승

진에서 배제되는 결과도 가진다.

“노조에서 승진 차별을 해소하자는 요구안을 걸었었어요. 그런데 그 때 사측이 아주 원론적인 답변을 했어요. 승진 차별 없다. 회사 원칙 대로 하고 있다. 이렇게 얘기하면서 그들이 교섭 중에 이런 이야기를 합니다. 남성에 비해 여성이 책임감이 떨어진다고. 남성들은 야간 근무나 아니면 여성들이 회피하는 어려운 업무에도 시키면 책임감을 다 한다. ... 남성들이 그런 어려움을 많이 잘 감수하고 회사 기여도가 높으니 당연히 그런 것들이 결과로 드러나지 않겠느냐가 사측의 주장이었거든요. 여성을 터부시하는 문화가 생길 수 밖에 없다는 그런 생각이 들더라고요.”(사, 근속년수 23년)

“마이너스 되고 플러스 되는 승진심사기준이라는 것이 있는데요. 현 직위의 재임기간동안 인사평가, 승진시험, 직책자보임점수, 그리고 부가적으로는 포상, 징계, 근태 이런 것들을 보고 있습니다. 그런데 이렇게 되어 있기는 하지만 실제 평가하는 내용을 살펴보면 대단히 모호하게 되어 있습니다. 예컨대 병원에 대한 기여도가 높은가? 이렇게 질문이 되어 있습니다. 높다, 낮다 점수를 주는 거지요. 질문이 대단히 포괄적이고 거기에 따른 답변을 주관적으로 내리 수 있도록 구성되어 있습니다. 그러니까 자기 사람 챙기기, 남자 챙기기 이런 것들이 이루어져도 전혀 규정상으로는 문제가 되지 않습니다.”(사, 근속년수 23년)

현재 울산대학교병원 행정직의 승진 성차별 문제에 대해 울산대학교병원노동조합이 대응 중이다. 울산대학교병원노동조합은 민주노총 공공운수노조 산하 의료연대본부 분회 노조로 조합원 규모는 1,600명에

달한다. 노조는 올해 1~2월 행정직원의 남녀 승진차별 조사를 진행한 후, 3월 21일 임시대의원대회에서 “여성행정직원 승진 차별 해소” 문제를 2019년 임단협 요구안으로 선정하고 현재까지 울산대학교병원을 대상으로 투쟁하고 있다. 이와 관련한 구체적인 임단협 요구안은 △남녀직원 승진차별 금지 및 해소 △공정한 배치전환 시행 △블라인드 면접제도 도입 △경영진에 대한 공정한 평가제도 도입하고 경영책임성 강화 등이다.¹³⁾

지난 8월 13일 울산대학교병원과의 교섭에서 임단협 요구안에 대해 심의했지만 병원은 ‘승진차별한 적 없다’, ‘원칙에 따라서 배치전환하고 있다’는 주장만 반복한 채 더 이상 심의가 이루어지지 않았다.¹⁴⁾ 이에 노동조합은 9월 5일 울산대학교병원 여성행정직원 승진차별에 대해 국가인권위원회에 진정서를 접수하였다.

3) 특징

울산대학교병원 사례의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 울산대학교병원 산업인 보건업 및 사회복지 서비스업은 대표적인 여성 집약적 산업으로 여성 고용률이 높다. 적극적 고용개선조치에 따른 보건업 및 사회복지서비스업의 여성 고용률평균과 여성 관리자율평균을 보더라도 여성 고용률평균 72.0%, 여성 관리자율평균 53.1%이다. 그러나 동일산업 내 직종별로 살펴보면 행정직과 같이 남성·여성 ‘혼합형’ 직군의 경우 성차별적인 승진 문제가 나타나고 있다. 이것은 현재 적용하고 있

13) 공공운수노조 울산대학교병원분회 투쟁속보 11호

14) 공공운수노조 울산대학교병원분회 투쟁속보 36호

는 적극적 고용개선조치 업종별·규모별 기준을 직군(종)별로도 확대해야 하는 이유를 말해준다.

둘째, 채용부터 하위 직급에 여성이 집중되는 성별 분리 채용 문제와 2급 과장 이상은 승진이 되지 않는 문제가 있어 직급별 여성 분포에 관한 구체적인 파악없이 단순히 전체 여성 노동자 수와 관리자 수 파악만으로 채용과 승진에서의 성차별 문제를 해결하기 힘들다.

셋째, 행정직 원무팀의 수납 접수 업무로 대표되는 성별 직무 분리는 행정직 내 승진에서 성별 격차가 발생하는 주요 요인으로 나타나고 있다.

넷째, 울산대학교병원은 승진에 대한 구체적인 규정은 있지만 성별 고정관념과 선입견에 근거한 운영으로 인해 성차별 문제가 계속 발생하고 있다. 이와 같은 문제를 근절하기 위해 감시 시스템 도입 등 방법이 필요하다.

라. 공영방송사 : 비정규직 문제

1) 일반 현황

최근 MBC의 여성 아나운서 채용 성차별 문제가 이슈화되고 있다. MBC가 아나운서를 채용할 때 남성은 정규직으로 채용하면서 여성은 계약직이나 특수고용직으로 채용한다는 것이다.¹⁵⁾ 공영방송사인 MBC는 적극적 고용개선조치 적용 대상 기업이기도 하다. 그렇다면 이 산업

15) 채용성차별철폐공동행동 기자회견문, 2019.10.1., “성별 분리 채용도 성차별이다. 여성을 차별하는 문화방송 규탄한다!”

의 여성 고용 현황과 적극적 고용개선조치 제도 연관성을 살펴보도록 하자.

우선 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업의 특징을 살펴보면, 2017년 기준 여성 노동자 비율은 29.9%로 남성 집약적 산업에 해당하고 지난 10년 동안 여성 노동자 비율은 정체되고 있다. 종사자 규모별 여성 노동자 분포는 1~499인 규모에 97.1%, 500~999인 규모에 1.4%, 1,000인 이상 규모에 1.4%로 나타나 절대 다수가 500인 미만 규모 기업에 일하고 있는 것을 알 수 있다.

[표 32] 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 여성 고용 현황

(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
여성비율	28.5	27.8	27.9	28.0	28.9	29.6	29.1	29.4	30.1	29.9
1~499인	95.8	96.3	95.4	96.1	95.4	95.3	96.1	95.9	95.7	97.1
500~999인	2.1	1.9	2.1	1.8	2.0	1.8	1.6	1.3	1.6	1.4
1000인이상	2.1	1.8	2.5	2.1	2.6	2.9	2.3	2.8	2.7	1.4

- 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

이 산업의 전체 종사자 대비 상용 노동자와 임시·일용직 노동자 현황을 살펴보면, 2017년 기준 여성 상용 노동자는 27.2%로 남성 상용 노동자의 절반에도 미치지 못한다. 반면 여성 임시·일용직 노동자는 2.7%로 남성 임시·일용직 노동자 비율과 큰 차이가 없다.

[표 33] 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 남녀 고용형태별 현황(단위: %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
여성상용직	25.7	24.4	24.6	25.5	26.0	26.9	26.6	26.7	26.9	27.2
남성상용직	68.3	68.6	68.5	69.0	68.1	67.6	68.3	67.6	66.0	66.8
여성임사·일용직	2.8	3.5	3.3	2.5	2.9	2.7	2.5	2.7	3.2	2.7
남성임사·일용직	3.3	3.5	3.6	3.0	3.0	2.8	2.6	3.0	3.9	3.3

- 자료 : 고용노동부, 「사업체노동실태현황」

적극적 고용개선조치에 적용되는 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업의 여성 고용률평균과 관리자율평균을 살펴보면 2008년 이후 2018년까지 지속적으로 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

[표 34] AA적용 대상 중 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 여성 고용률평균과 관리자율평균 현황(단위: %)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
계	여성고용률	10.5	27.6	29.2	29.8	30.3	30.0	31.2	32.1	33.5	32.8	33.1
	여성관리자율	1.7	11.0	13.8	12.0	12.6	13.1	13.8	14.8	17.0	16.6	16.1
500인 이상	여성고용률	7.7	26.0	26.3	26.4	26.8	25.8	30.6	30.9	32.9	32.1	32.5
	여성관리자율	0.7	9.1	11.6	9.3	9.3	10.5	11.7	13.3	15.3	15.3	14.4
1000인 이상	여성고용률	13.7	30.8	34.8	35.5	35.2	37.1	32.5	34.2	34.4	33.9	33.9
	여성관리자율	2.8	14.7	17.9	16.5	17.3	17.5	17.9	17.6	17.0	18.8	18.3

2) 실제 여성 고용 현황

그렇다면 적극적 고용개선조치 적용 대상인 공용방송사-KBS(한국방송공사), MBC((주)문화방송), EBS(한국교육방송공사)-의 여성 고용현황이 어떠한지 살펴보자.

KBS는 본사와 18개 지역총국을 합쳐, MBC는 본사와 16개 지역 MBC(계열사)로 구성되어 1,000인 이상 규모에 속하고, EBS는 500~999인 규모의 적극적 고용개선조치 적용 기업이다. KBS, MBC, EBS 전체 종사자 현황을 살펴보면, 2013년에서 2017년까지 KBS는 4,692명에서 4,602명으로 감소, MBC본사는 2,187명에서 2,323명으로 증가, 지역 MBC는 1,650명에서 1,387명으로 감소, EBS는 849명에서 838명으로 감소하는 추세이다.

[표 35] 2013~2017년 KBS, MBC, EBS 노동자 수(단위: 명)

		2013	2014	2015	2016	2017
KBS		4,692	4,613	4,539	4,613	4,602
MBC	본사	2,187	2,147	2,059	2,338	2,323
	지역	1,650	1,566	1,490	1,413	1,387
EBS		849	821	846	858	838

- 자료 : 과학기술정보통신부·방송통신위원회, 「방송산업실태조사보고서」(2014~2018)

2017년 기준 KBS, MBC, EBS 노동자의 세부 현황을 살펴보면, 노동자 수가 많은 직종으로 KBS는 PD-제작관련-기자-기술직-기타-경영직-아나운서-영업/홍보직-연구직-방송직기타-임원 순, MBC는 기자-제작관련-PD-경영직-기술직-방송직기타-영업/홍보직-기타-아나운서-연구직-임원 순, EBS는 제작관련-기타-PD-경영직-기술직-영업/홍보직-기타-기자-연구직-임원 순이다.

[표 36] 2017년 KBS, MBC, EBS 노동자 세부 현황(단위: 명)

		합계	임원	경영직	방송직					기술직	연구직	정년 / 휴면직	기타
					기자	PD	아나운서	제작관련	기타				
KBS		4,602	11	359	866	886	184	880	32	790	60	110	424
MBC	본사	2,323	13	296	470	415	46	440	278	116	41	163	45
	지역	1,387	22	169	286	169	62	193	28	223	0	137	98
EBS		838	3	107	12	140	0	235	49	79	11	56	146

- 자료 : 과학기술정보통신부·방송통신위원회, 「2018 방송산업실태조사보고서」

2009년에서 2017년까지 KBS, MBC, EBS를 합친 공영방송사의 남녀 노동자와 고용형태 현황을 살펴보면, 여성 노동자 비율은 점진적으로 증가하고 있고, 전체 정규직은 감소, 비정규직은 증가하고 있다.

[표 37] 2009~2017년 공영방송사 성별 노동자 수와 고용형태별 현황(단위: 명, %)

	합계	여성	남성	정규직	비정규직
2009	9,088 (100.0)	1,416 (15.6)	7,672 (84.4)	8,537 (93.9)	551 (6.1)
2010	9,102 (100.0)	1,536 (16.9)	7,566 (83.1)	8,579 (94.3)	523 (5.7)
2011	9,285 (100.0)	1,757 (18.9)	7,528 (81.1)	8,476 (91.3)	809 (8.7)
2012	9,188 (100.0)	1,799 (19.6)	7,389 (80.4)	8,396 (91.4)	792 (8.6)
2013	9,378 (100.0)	1,817 (19.4)	7,561 (80.6)	8,120 (86.6)	1,258 (13.4)
2014	9,147 (100.0)	1,987 (21.7)	7,160 (78.3)	8,069 (88.2)	1,078 (11.8)
2015	8,934	1,990	6,944	8,168	766

	(100.0)	(22.3)	(77.7)	(91.4)	(8.6)
2016	9,222 (100.0)	2,146 (23.3)	7,076 (76.7)	8,358 (90.6)	864 (9.4)
2017	9,150 (100.0)	2,127 (23.2)	7,023 (76.8)	8,274 (90.4)	876 (9.6)

- 자료 : 한국언론진흥재단, 「한국언론연감」 (2010~2018)

2009년에서 2017년까지 공영방송사의 남녀 고용형태 현황을 살펴 보면, 정규직 여성은 증가, 정규직 남성은 감소하고 있지만 고용률 격차가 심해 남성 집약적 산업의 특성을 그대로 보여준다. 반면 비정규직 여성은 비정규직 남성보다 증가율이 높고 2015년부터 비정규직 여성이 비정규직 남성보다 노동자 수와 비율이 모두 많아진다. 2009년에서 2017년까지 증가하는 여성 고용률의 주요 요인에 비정규직 여성 증가가 주요하게 작용하고 있는 것이다.

[표 38] 2009~2017년 공영방송사 남녀 고용형태별 현황

(단위: 명, %)

	정규직 여성	정규직 남성	비정규직 여성	비정규직 남성
2009	1,234 (13.6)	7,303 (80.4)	182 (2.0)	369 (4.1)
2010	1,332 (14.6)	7,247 (79.6)	204 (2.2)	319 (3.5)
2011	1,377 (14.8)	7,099 (76.5)	380 (4.1)	429 (4.6)
2012	1,426 (15.5)	6,970 (75.9)	373 (4.1)	419 (4.6)
2013	1,280 (13.6)	6,840 (72.9)	537 (5.7)	721 (7.7)
2014	1,458 (15.9)	6,611 (72.3)	529 (5.8)	549 (6.0)
2015	1,605 (18.0)	6,563 (73.5)	385 (4.3)	381 (4.3)
2016	1,698	6,660	448	416

	(18.4)	(72.2)	(4.9)	(4.5)
2017	1,682 (18.4)	6,592 (72.0)	445 (4.9)	431 (4.7)

- 자료 : 한국언론진흥재단, 「한국언론연감」 (2010~2018)

여성 아나운서 채용 성차별로 이슈화된 MBC의 경우 2015년에서 2018년까지 여성 고용 비율은 증가하고 있지만 구체적으로 고용형태별 현황을 살펴보면 정규직 여성보다 비정규직 여성 비율이 더 높다. 2016년에서 2018년까지 여성 신규 고용 현황을 보더라도 계약직 중 여성 신규 고용 비율이 2016년 48.9%, 2017년 47.3%, 2018년 60.6%로 증가하고 있다. MBC도 여성 고용률 증가에 비정규직 여성 증가가 주요하게 작용하고 있다.

[표 39] 2015~2018년 MBC 남녀 고용형태별 현황(단위: 명, %)

		2015	2016	2017	2018
정규직	여성	269 (17.8)	280 (18.0)	285 (18.0)	345 (20.8)
	남성	1,241 (82.2)	1,273 (82.0)	1,298 (82.0)	1,316 (79.2)
비정규직	여성	331 (49.0)	392 (50.3)	362 (48.8)	342 (55.0)
	남성	345 (51.0)	388 (49.7)	380 (51.2)	280 (45.0)

- 자료 : 방송문화진흥회, 「2018년도 문화방송경영평가보고서」

[표 40] 2016~2018년 MBC 여성 고용 인력 현황(단위 : 명, %)

		2016	2017	2018
정규직	계	1,553 (100.0)	1,583 (100.0)	1,670 (100.0)
	여성	280 (18.0)	285 (18.0)	345 (20.7)
	남성	1,273	1,298	1,325

		(82.0)	(82.0)	(79.3)
계약직	계	305 (100.0)	294 (100.0)	160 (100.0)
	여성	149 (48.9)	139 (47.3)	97 (60.6)
	남성	156 (51.1)	165 (52.7)	63 (39.4)

- 자료 : 방송문화진흥회, 「2018년도 문화방송경영평가보고서」

이와 같은 문제는 ‘채용성차별철폐공동행동’의 기자회견문에서 밝힌 지역MBC 아나운서 고용 현황에서도 확인할 수 있다. 지역MBC의 전체 고용 수는 남성 수(36명)보다 여성 수(40명)가 많게 나타나지만 구체적인 고용형태를 살펴보면 정규직 남성은 31명이고 나머지 계약직은 5명인데 반해 여성은 정규직(11명)보다 계약직과 프리랜서가 2.6배인 29명에 달한다. 이 결과는 여성 고용의 질적 변화를 위해 인력 운영 평가에서 성별 고용형태에 대한 평가가 필요하다는 것을 보여준다.¹⁶⁾

[표 41] 지역MBC 아나운서 고용 현황(2019년 8월 기준)

	여성	남성
정규직	11명	31명
연봉계약	5명	1명
무기계약	4명	1명
계약직	6명	1명

16) MBC 여성 아나운서 채용성차별 규탄 기자회견에서 발언한 대전MBC 김지원 아나운서에 따르면, 2017년에 프리랜서로 입사 후 정규직 남성과 동일한 업무를 수행했고 근무 형태도 본질적으로 다르지 않았다고 한다. 그러나 대전MBC에는 정규직 여성 아나운서가 없고, 성별 제한 없는 신규사원 정규직 공채에서는 ‘남자 아나운서 자리’ 인 것을 누설하지 말라는 내부 지시가 있을 정도였다고 한다.

- 채용성차별철폐공동행동 기자회견문, 2019.10.1., “성별 분리 채용도 성차별이다. 여성을 차별하는 문화방송 규탄한다!”

전문계약	1명	1명
프리랜서	13명	1명
합계	40명	36명

- 자료 : 채용성차별철폐공동행동 기자회견문(2019.10.1.)

- 주 : 지역MBC는 대전, 춘천, 충북, 제주, 원주, 울산, 부산, 대구, 포항, 전주, 목포, 강원영동, 광주, 안동, 경남, 여수를 포함한 것임.

단순히 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업의 여성 고용률평균과 관리자율평균 증가 추세를 보면 전체 여성 고용률 증가가 비정규직 여성 고용률 증가와 밀접히 연관되어 있는 것을 알 수 없다. 이것은 여성 고용의 질적 변화보다 양적 변화만 추구한 것으로 노동시장에서 여성의 불안정한 지위 문제를 반영하지 못한 결과이다. 적극적 고용개선조치가 고용형태 내용을 반영하여 여성 고용의 질적 변화를 가질 수 있도록 제도 개선이 필요하다.

3. 소결

본 연구는 여성 노동자가 채용과 승진에서 겪는 성차별 문제를 파악하기 위해 네 가지 사례에서 채용과 승진의 실제 운영 현황과 특징을 분석했다. 사례별 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 케이이씨는 대표적인 남성 집약적 산업인 전자산업으로 500~999인 규모의 기업에 속한다. 이 규모의 전자산업 여성 고용률평균과 관리자율평균은 2018년 기준 28.1%, 6.5%로 여성 관리자율이 고용된 여성 비율에 비해 턱없이 낮게 나타난다. 케이이씨의 경우 여성 관리자가 한 명도 없어 2017년 적극적 고용개선조치 미달 사업장으로 꼽히고, 2019년 국가인권위원회로부터 승격에 대한 남녀차별 결정을 받았

으나 현재까지 개선을 위한 조치를 하지 않고 있다. 성차별이 있는 생산 직군의 경우 채용에서부터 “생산직 여사원 모집”으로 성별 분리 채용을 하고, 동일학력에도 불구하고 채용 후 최초 직급을 여성은 최하위 J1, 남성은 J2 직급으로 부여하고 있다. 승진의 경우 승격 기준이 있어도 여성에 대해서는 성별 고정관념과 선입견을 기반으로 운영하고 있다. 생산 직군 외에도 여성 비율이 늘어날수록 하위 직급에 여성이 분포되어 있는 것을 통해 승진에서의 불공정한 원리가 작동하고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 원리가 유지되는 한 여성 고용률과 관리자율은 증가하기 힘들다. 채용·승진의 남녀차별은 남녀 임금 격차로 나타난다. J1→J2→J3→S4→S5→M→L 직급에서 S급 이상 승진 불가능한 생산직 여성은 근속년수가 오래될수록 S급 이상 승진한 남성 노동자와 임금격차가 발생하고 있는 것이다.

둘째, KB손해보험은 남·녀 혼합형 산업인 금융 및 보험업으로 1,000인 이상 규모의 기업에 속한다. 이 규모와 동일산업의 여성 고용률평균과 관리자율평균은 2018년 기준 47.7%, 17.4%로 여성 관리자율이 고용된 여성 비율에 비해 낮은 비율을 차지하고 있다. KB손해보험은 5·6급 하위직급에 고졸·전문대졸 여성을 100%로 분리채용하고 있고, 이들은 채용 이후 직무순환제도도 제대로 적용되지 않는 등 주변 업무 담당으로 직무 분리되어 있다. 승진의 경우 승진 기준과 절차에 대한 승진 규정도 없다. 승진은 단위조직 책임자 권한에 맡겨진 채, 6급→5급→4급→3급 대리→3급 과장직대→2급 과장→1급을 차장→1급을 부장직대→1급갑 부장 직급 중 4급에서부터 여성 비율이 급격히 감소해 1급을 부장직대와 1급갑 부장에는 여성이 한 명도 없다. 여성 고용률이 증가해도 여성 관리자율은 낮을 수 밖에 없는 구조이다. 채용과 승진에서의 남·녀 차별은 성별 임금 격차로 나타난다. 2017년 기준 남성 1인 평균급여액

은 1급을 부장직대와 1급갑 부장 사이, 여성 1인 평균급여액은 4급과 3급 대리 사이의 연급여 수준으로 나타나 성별 분리 채용과 승진의 누적적인 남·녀 차별이 임금 격차로 나타나는 결과로 볼 수 있다.

셋째, 울산대학교병원은 대표적인 여성 집약적 산업인 보건업 및 사회복지 서비스업으로 1,000인 이상 규모의 기업에 속한다. 이 규모와 동일산업의 여성 고용률평균과 관리자평균은 2018년 기준 72.3%, 52.1%로, 이 결과만 볼 경우 심각한 문제가 없는 것으로 지나칠 수 있다. 그러나 직군(직종)을 살펴보면 사정이 달라진다. 행정직과 같이 남·녀 ‘혼합형’ 직군의 경우 채용부터 제일 하위 직급에 여성이 집중되는 성별 분리 채용 문제와 7급→6급→5급→4급을→4급갑→3급→2급→1급 병→1급을→1급갑 직급 중 2급 이상 직급에는 여성이 한 명도 없는 승진 성차별 문제가 나타난다. 그리고 수납접수로 대표되는 원무팀은 주로 여성으로 구성되어 있어 직무분리 문제도 나타나고 있다. 울산대학교병원은 다른 사례 기업보다 승진 기준과 절차에 대해 구체적인 내용이 담겨있는 규정이 별도로 있지만 성별 고정관념과 선입견에 근거한 운영은 다른 사례와 큰 차이가 없었다.

넷째, KBS, MBC, EBS로 구성된 공영방송사는 남성 집약적 산업인 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업으로 KBS·MBC는 1,000인 이상 규모, EBS는 500~999인 규모의 기업에 속한다. 이 산업의 여성 고용률 평균은 지속적으로 증가하고 있지만 공영방송사 고용현황 분석을 통해 전체 여성 고용률 증가에서 비정규직 여성 증가가 주요하게 작용하고 있는 것을 확인하였다. 이것은 단순히 양적 변화에만 집중한 결과로 고용형태에서 불안정한 여성 노동자의 지위를 반영하지 못한 적극적 고용개선조치 제도의 한계를 여실히 보여준다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 규정되어 있는 적극적 고용개선조치 목적은 “현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진”하는 것으로 되어 있다. 그러나 현재와 같이 기업의 자율성에만 맡긴 채 제도의 목적을 달성할 수 있을지 의문이다. 성별 분리 채용, 직무 분리, 승진 차별, 임금 차별은 성별 고정관념과 선입견에 근거하여 지속적인 차별패턴으로 나타나 구조적인 차별로 이어지고 있다. 구조적 차별을 생산하는 패턴에 제동을 걸지 않으면 이는 장래에도 지속적인 차별을 생산하게 된다. 사례 분석에서 확인한 것처럼 기업의 인력 운영에서 성차별 패턴은 단시간에 형성된 것이 아니라 역사성을 가진다. 이 틀을 보장해주면서 적극적 고용개선조치가 유지되는 한 제도 목적을 달성하기 힘들다. 또한 미달 사업장에 대한 강제성도 없는 조건에서 기업은 현실에 안주하려 할 것이다. 적극적 고용개선조치 도입의 실질적인 목적을 회복하기 위해 던지는 주요한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 성을 이유로 한 차별은 대부분 여성에 대한 선입견이나 성 고정관념 등에 근거한 경우가 많고, 이는 장래에도 지속적인 차별패턴을 형성하여 특정 성에게 불리하게 영향을 미칠 수 있는 구조적인 양상을 더욱 공고히 하는 요인이 된다.¹⁷⁾ 이와 같은 구조적 차별은 사례 분석에서 확인한 것처럼 성별 분리 채용, 직무 분리, 승진, 임금 차별 등으로 나타난다. 과거로부터 지속적인 차별이 재생산하는 현재의 불평등을 해소하기 위해 도입하려 했던 적극적 고용개선조치의 실제 목적을 강화시키고 구조적 차별을 개선 할 수 있는 제도 개선을 해야 한다.

17) 이수연, 2015.12, “여전히 계속되는 기회의 제한: 채용 시 성차별과 개선방안 모색”, 이화젠더법학 제7권 제3호, 126쪽.

둘째, 현재와 같이 단순히 여성 고용률, 관리자율 파악은 구체적인 여성 고용 현황을 파악하기 힘들다. 고용의 양적 변화뿐만 아니라 질적 변화를 위해 세부적인 직종별·직급별 채용·승진과 고용형태에서 나타나는 문제를 파악할 수 있도록 해야 한다.

셋째, 사례 분석에서 확인한 것처럼 남녀 임금 격차는 채용과 승진의 성차별적 운영 결과로 나타난다. 적극적 고용개선조치 제도에서 임금 격차의 구조적 원인을 분석할 수 있도록 내용을 반영하여야 한다.

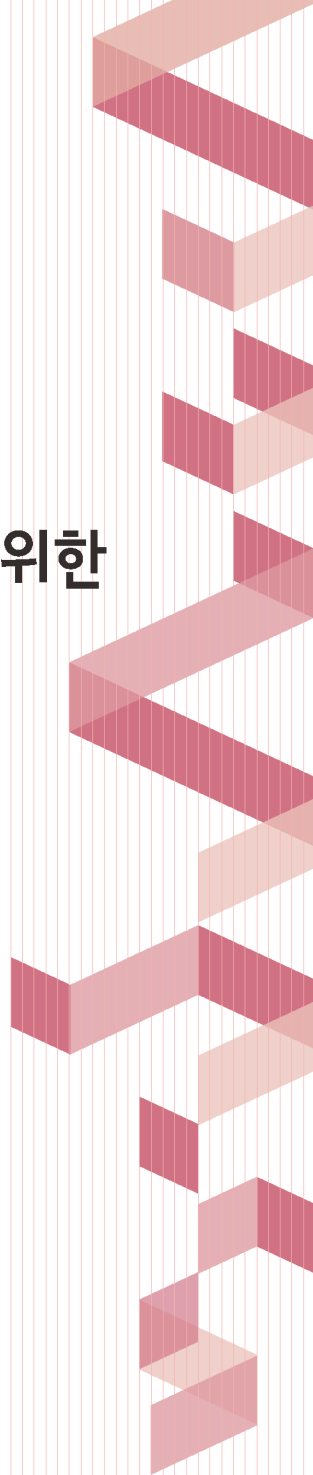
넷째, 사례 분석을 위해 해당 기업의 노동조합과 심층면접을 진행한 결과 자신의 사업장이 적극적 고용개선조치 대상인지 모르는 경우도 있었고, 알더라도 기업이 고용노동부에 제출한 시행계획, 이행실적 등의 내용에 대해 전혀 알지 못하고 있었다. 이 제도의 적용 대상은 기업이지만 이 제도가 미치는 직접적인 당사자는 바로 노동자다. 노동자가 자신이 일하는 사업장의 실제 상황을 파악하고 성차별 없는 사업장으로 만들어 나갈 수 있도록 적극적 고용개선조치 정보에 대한 노동자의 알 권리를 강화시켜야 한다.

다섯째, 적극적 고용개선조치에 대한 기업의 강제성을 강화해야 한다. 적극적 고용개선조치 미달 사업장이 매년 증가하고, 미달 사업장 중 민간기업 비중이 높아 강제성이 없는 한 적극적 고용개선조치 효과를 가지기 힘들다. 이것은 사업장에 대한 감시시스템을 가지는 것과 연결이 된다. 고용노동부의 관리감독 강화와 더불어 고용노동부에 제출하는 기업 자료의 정보 공개를 통해 노동조합의 모니터링과 적극적 고용개선조치 시행 협약 체결 등 여러 시도들을 통해 감시시스템을 작동할 수 있을 것이다.

제3장

고용상 누적적 차별 개선을 위한 실효적 방안

박주영



제3장

고용상 누적적 차별 개선을 위한 실효적 방안

1. 과거로부터 누적된 결과적 차별의 법적 판단과 구제의 한계

가. 누적적 차별에 대한 차별 판단 법리

1) 채용-배치-승진 차별의 연쇄성과 누적성

고용상 성차별은 채용에서부터 시작해서 배치와 교육훈련, 인사고과평가와 승진, 임금 등 고용관계가 유지되는 과정에서 발생되며, 고용관계에서의 성차별적 요소는 채용차별, 배치차별, 승진차별이 분절적으로 발생하는 것이 아니라 연속적인 과정을 통해 누적적으로 나타난다. 모집채용에서의 차별이 배치차별을 만들고, 배치차별의 누적된 결과 승진차별과 임금상 불이익을 초래하는 연쇄적인 결과로 나타나는 경우, 그 격차는 무시할 수 없는 차별을 만들게 된다.

채용-배치-승진 과정에서 차별이 누적된 결과로 나타나기 전에,

일반적으로 채용차별, 배치차별, 승진차별 등은 개별 사안이 발생한 당시에 차별시정이 이루어지기 어려운 사정이 있다. 통상 개별근로자가 채용차별이나 배치차별을 주장할 수 있는 경우란 명시적으로 성차별적인 기준을 요구한 경우가 아니면 차별의 존재를 정확히 확인하기 어렵다. 가령 채용시 직접적인 비교대상이 확인되는 경우에도 응시자 정보나 채용심사기준 등을 정확히 알기 어렵고 특히 채용경로가 다양하고 채용절차가 임의적일수록 남녀간 차별을 입증하기 어렵다. 한편 집단적인 공채 방식에서는 모집공고상의 요건이나 채용된 근로자들의 성비격차 등을 통해 성차별적 관행을 확인할 수밖에 없는데, 노동조합 등 조직된 노동자단체가 구조적·제도적인 개선을 요구하는 것이 아니면 개별 응시자가 다른 응시자 정보에 접근할 수 없고 합격된 이후라도 합격되지 못한 응시자 정보는 확인할 수 없기 때문에 개별적으로 이를 문제제기할 것을 기대하기 어렵다. 따라서 대부분은 채용 및 최초 배치시 차별이 발생하더라도 문제제기 없이 오랜 시간이 경과될 수밖에 없고, 채용·배치차별에 의한 불이익이 누적되고 인사고과평가나 승진, 임금책정의 과정을 거치면서 개인에게 차별이 구체화될 때 비로소 이를 문제 삼게 되는 특성이 있다. 즉 누적적인 성차별을 해소하기 위해 이를 차별로서 인정하려면 집단적 차별효과를 입증방법으로 삼는 간접차별의 법리가 적극적으로 검토되어야 한다. 그러나 한국의 법원은 간접차별 법리에 소극적인 태도를 취하고 있어, 누적적인 성별격차의 효과가 과거의 격차 또는 과거의 차별가능성만으로는 차별을 인정하고 있지 않으며, 누적적 성별 격차가 과거의 차별로 인한 차별적 결과라는 상당인과관계의 입증을 요구하고 있어서 사실상 차별의 고의를 입증하라는 것에 상당한 입증의 어려움을 초래하고 있다.

2) 과거로부터 누적된 차별의 판단기준

고평법에서 정의규정에 차별의 개념을 통해 차별의 판단기준을 정하고 있으나 각 조문에서 모집·채용, 임금, 교육훈련과 배치·승진, 정년·해고 등 각 처분행위별로 차별금지를 열거하고 있고, 차별의 판단도 행위별로 구분하여 판단하도록 하고 있다. 이는 각 차별행위에 대한 직접적인 차별을 밝히기 위해 차별적 요소를 확인하기 위해 불가피한 법적 판단기준이기도 하지만, 간접차별 법리에 따라 과거의 각 차별적 원인들을 고려하지 않더라도 현재의 누적된 차별적 효과가 존재한다면 차별을 일응 추정하고 차별의 합리적 이유를 사용자가 제시하지 못하면 차별로서 판단할 수 있어야 한다. 하지만 누적적 성별 격차의 결과를 차별로 인정받기 위해서는 차별을 주장하는 근로자는 여전히, 각 행위에 대해 차별 성립을 주장해야 하고, 그러한 과거의 차별들이 현재의 차별적 결과에 상당한 영향을 미쳤다, 즉 과거의 차별이 아니라면 현재의 차별적 결과가 발생되지 않았으리라는 상당한 정도의 입증을 해야만 하는 상황이다. 그러나 과거부터 현재까지 오랜 시간이 지날수록 격차 발생에 영향을 미칠 수 있는 내적·외적 요인들이 많아지고, 특히 누적된 기간이 길수록 사용자가 제시하는 변수는 더욱 증가하기 때문에 이를 반박하는데 훨씬 더 어려움이 클 수밖에 없다. 즉 과거의 차별행위가 각각 차별로서 판단받기에 오래된 차별의 입증이 용이하지 않을 뿐만 아니라, 과거의 차별들이 현재의 격차 발생에 주된 원인이 되어야 하나 과거의 차별에 의한 누적적 결과라는 인과관계까지 인정받기란 쉽지 않다.

나. 누적적 차별 사례와 법적 규율의 한계

1) KEC의 성별분리 배치차별과 승진차별의 결과에 대한 차별판단

KEC에서는 2010년 이전 모집단계에서 구체적으로 자격이나 기술을 요구하지 않으면서 채용 후 배치시 여성은 J1으로, 남성은 J2으로 차별적으로 배치하였다. 남성은 공고출신으로 설비운영이나 경정비 운전이 가능하기 때문에 성별간 자격이나 기술의 차이가 존재한다고 주장하나 실제 남성 입사자 중에는 공고 학력과 무관하게 인문계나 상업고 졸업자인 경우에도 J2로 배치되었고, 여성은 공고 학력에도 불구하고 J1으로 배치되었다. 2010년 이후 신규채용자에 대한 남녀분리 채용-배치 문제는 사라졌지만 최초 배치차별은 승진차별에 누적적인 영향을 미쳤다.

국가인권위원회는 “성별 분리채용과 최초등급의 차이는 승격에 상당한 영향을 미쳐 20년 이상 재직한 생산직군 근로자 가운데 J등급으로 입사한 남성근로자는 모두 S등급 이상으로 승격하였으나 여성 근로자는 전원 J등급에 머물러 있다. 아울러 평균 승격 소요기간 또한 남성근로자는 3.95년, 여성근로자는 7.12년으로 3년 이상의 차이가 있다. 이처럼 성별을 분리하여 채용하거나 통합 채용하더라도 비슷한 조건의 신규 남녀근로자에게 다른 등급을 부여한 점, 승격 소요기간 및 현 승격현황에 남녀 간 격차가 극심한 점 등을 볼 때, 피진정회사는 승격에서 남녀간 차별적 처우가 있었다고 판단된다.”고 채용차별에 의한 승진차별의 효과를 인정하였다.

또한 국가인권위원회는 “생산직 제조직렬의 경우 남녀근로자가 남녀구분 없이 3조3교대로 운영되고 있고, 출하 및 품질관리 직렬 근로자들도 제조직렬에서 순환 근무를 한 것으로 볼 때, 생산직 근로자들은 남

녀근로자의 작업조건이 본질적으로 다르다고 할 수 없으며, 그 책임이나 노력의 정도 또한 실질적 차이가 있다고 보기 어렵다”고 차별의 합리적 이유를 인정하지 않았다.¹⁸⁾

즉 채용시 성차별적 배치관행이 있었고 승진의 차별적 결과가 발생하였다는 점에서 채용차별의 누적적 결과로서 승진에서의 간접차별이 일응 추정된다고 보았다. 사용자의 합리적 이유 주장에 대해서는 남녀간 입사시 자격요건의 차이도 없고, 근무시 남녀 혼재근무가 이루어지며, 업무순환도 남녀 모두 동일하였다는 점을 들어 받아들이지 않았다. 결국 남녀간 차별적인 직급을 부여하였고 누적적인 결과로 승진차별을 초래하였다는 사실이 인정되었다.

그러나 법원에서 이러한 간접차별 법리가 그대로 유지될지는 미지수다. 전통적인 직접차별 법리에 따르면, 과거의 채용차별이 인정된다고 해서 곧 승진차별이 되는 것은 아니어서, 채용시 성차별적 배치관행의 불이익한 결과가 승진시 남녀간 격차에 상당한 영향을 미쳤다는 점이 인정될 수 있어야 한다는 점은 개별사건에서 입증의 어려움을 여전히 보여준다.

과거 유사사례를 보면, 화학섬유업체인 효성에서 남성은 기능직으로 여성은 생산직으로 분리채용하고 임금격차를 두고 생산직에 대한 승진을 제한하였던 사건에서, 국가인권위원회는 성별을 이유로 한 직접적인 차별을 인정하였다. 그러나 법원은 남녀간 임금차별을 인정하지 않았다. 여성은 5개 작업공정 중에 작업 난이도가 높은 중합, 방사공정에는 여성이 배치되지 않고, 남성은 5개 공정에 배치된다는 점을 이유로 남

18) 국가인권위원회 2019. 7. 24.자 18진정0107300 결정

성과 여성은 동일가치노동으로 비교가능하지 않다는 점을 들어 임금차별을 부인했다.

당해 사건은 임금차별에 관한 것이었기 때문에 차별을 문제제기한 시기의 남녀의 업무가치만을 비교하다보니 여성이 특정 공정에 배치되지 않은 배치차별의 문제는 제대로 드러나지 않았다. KEC사건의 경우 동일가치노동 동일임금인지 여부와는 별도로 배치 및 교육훈련 등에서의 기회를 여성에게는 부여하지 아니한 사용자의 차별적 행위는 승진차별을 정당화해줄 수 없다. 특히 생산직렬과 별도로 정비직렬이 존재하여 생산직 내에서의 남성만 있는 정비부서와 남녀가 혼재하여 근무하는 제조·출하·품질부서와 업무가치에서 질적인 차이가 있다고 볼 수 없으며, 실제 여성과 마찬가지로 정비부서 근무경력이 없는 남성도 여성과는 달리 관리직 승진이 이루어졌다는 점에서 남녀간 승진시 차별의 합리적 이유가 존재한다고 보기 어렵다.

다만 차별판단을 위해서는 남녀간 비교를 통한 격차가 인정되어야 하는 것은 배치차별이나 승진차별에서도 마찬가지이다. 사용자가 채용시 성별분리배치 후 남성과 여성 직군간 업무내용과 범위에 차이를 둘 경우, 법원이 간접차별 법리를 적용하지 않고 남녀간 배치되는 업무의 범위가 서로 다르다는 점만으로 승진차별의 비교가 불가능하다고 판단하게 된다면, 별도로 배치상의 성차별이 존재한다는 점과 배치차별의 누적적 결과로 인사고과평가에서의 차별 또는 승진차별이 초래된 것이라는 인과관계까지 입증해야 할 수 있어서 차별 인정에 어려움이 발생할 수 있다.

2) KB손해보험의 남녀차별적 채용관행과 승진차별판단

KB손보의 신규채용절차는 대졸이상을 대상으로 한 4급채용과 고졸 또는 전문대졸을 대상으로 한 6급채용으로 구분하여 모집한다. 그러나 채용결과를 보면 4급 채용은 3~40명 중 여성은 2~3명에 불과하고 대부분 남성이, 6급은 100% 여성으로 채용된다. 이러한 채용에서의 성별격차는 실제 채용응시자의 성별비율, 채용자격요건을 갖춘 응시자의 성별비율 등과 비교할 때 채용결과상 성비와 현저한 격차가 발생한다면 이는 차별적 결과로 인정될 수 있다. 그러나 현재 노동조합이나 노동자들은 채용과정에 관한 응시자의 성비나 채용심사 내용을 확인할 수 있는 자료에 접근할 수 없다. 따라서 모집공고 자체에 남녀의 성별에 따른 분리채용이 명시되어 있지 않지만, 고졸 학력을 요구하는 6급의 신규채용자는 모두 여성이고, 대졸 이상의 4급은 대부분 남성이라는 채용결과를 그 자체로 간접차별, 즉 차별적 결과라고 추정되어야 한다.

최근 국가정보원 차등정년제사건에서, 여성만을 채용하는 전산사식 직렬과 남성만으로 채용하는 영선, 원예직렬 간에는 1999년 직렬 폐지 전이나 계약직 공무원으로 재채용 이후에도 차등적인 정년규정을 적용해왔다. 대법원은 “직렬 폐지 당시 전산사식 직렬은 사실상 여성 전용 직렬이었고, 영선, 원예 직렬은 사실상 남성 전용 직렬이었다.”는 점에서 양 직렬간 정년을 달리 정한 것은 일용 남녀고용평등법에 위반한 차별적 기준으로, “사실상 여성 전용 직렬로 운영되어 온 전산사식 분야의 근무상한연령을 사실상 남성 전용 직렬로 운영되어 온 다른 분야의 근무상한연령보다 낮게 정한 데에 합리적인 이유가 있는지는 국가정보원장이 증명하여야 하고, 이를 증명하지 못한 경우에는 이 사건 연령 규정은 강행규정인 남녀고용평등법 제11조 제1항과 근로기준법 제6조에 위반되어 당연무효”라고 판단하였다.¹⁹⁾

당해사건의 경우 직렬 폐지 전후 전산사식의 채용공고에는 “고졸 이상의 학력을 소지한 여성”으로 응시자격을 부여하는 등 채용상 성별 분리기준이 명시적인 사례에 속한다. 즉 당해사건은 여성전용직렬과 남성전용직렬 간 차등적인 정년규정을 적용한 것은 남녀간 차별적 기준을 적용한 것으로 사실상 직접차별로 평가한 것으로 볼 수 있다. 하지만 채용차별의 경우 명시적인 채용기준에서 성차별적 기준을 두지 않고 외형상 중립적 기준을 두고 있는 경우에도 결과적으로는 성차별적으로 남녀간 분리하여 채용하는 관행이 있다면 간접차별로서 사법기관의 적극적인 판단과 차별적 관행에 대한 사용자의 정당성 입증에 대해 엄격한 심사기준을 적용하는 것이 요구된다.

채용과 배치시 성차별적인 분리관행이 남녀간 차별적 결과로서 인정되더라도 채용-배치차별에 대한 법원의 인식이 사용자의 인사상 상당한 재량을 전제로 개별 근로자간의 차이에 귀착하기 시작하면 차별에 대한 합리성 심사가 약화될 우려가 있다.

과거 고평법 위반사례에서도 성차별적 채용기준을 명시하지 않더

19) 대법원 2019. 10. 31. 선고, 2013두20011 판결. 서울행정법원은 폐지된 직렬이 아닌 공무원의 경우 안전직렬 만30세, 간호사·영양사의 경우 만 57세, 의사 만 65세 등 직종에 따라 달리 규정할 수 있다는 점, 과거부터 전산사식, 입력, 안내 등 직렬은 직렬 폐지 전부터 계속 정년이 만 43세였다는 점, 입력직렬에 남성도 근무한 적이 있다는 점 등을 들어 국가정보원의 근무상한연령 규정이 성별을 이유로 합리적 이유 없이 차별하였다고 볼 수 없다고 판단하였고(서울행정법원 2012. 10. 11. 선고 2012구합16824 판결), 서울고등법원은 애당초 계약기간만료의 문제일뿐 근무상한연령 규정으로 인한 고용관계 종료에 해당되지 않으므로 근무상한연령 규정의 차별여부를 판단하지 않았으며, 2년의 기간제 예외에 해당되고 갱신기대권도 인정되지 않는다는 이유로 항소를 기각하였다(서울고등법원 2013. 8. 23. 선 2012누34206 판결).

라도 성차별적 채용관행이 인정된다면 고평법 위반이라고 판단한 바 있다. 따라서 과거 사례에 비춰보더라도 KB사례는 채용상의 성차별적 관행이 인정될 수 있다. 대표적으로 택시사업조합에서 사무직을 채용하면서 모집조건에서 자격이나 기술 등의 실질적인 차이가 없음에도 남성은 6급으로 여성은 7급으로 채용하여 배치한 경우, 고평법 위반으로 형사 처벌한 사례가 있다. 다만 채용상 성차별에 대해 원심판결은 100만원의 벌금형을 선고하였으나 항소심에서는 “여성근로자와 달리 외근업무를 맡고 채용되기 전부터 이 사업장과 관련된 업무를 수행하면서 고객과 원만한 대인관계를 유지해왔으며, 여성근로자와 달리 수습시간 없이 업무에 투입된 점 등에 비추어 차별의 합리적 이유에 이르지 않더라도 어느 정도 차별의 근거가 일부 인정될 수 있다”는 실시하면서 양형과다로 벌금 50만원 선고유예를 판결하였다.²⁰⁾

즉 차별이 아니라고 볼 정도에 이르지 않더라도 개별 노동자의 특성상 차이가 일부 인정된다면 사용자가 개별 근로자의 채용이나 배치에 있어 인사권자로서의 일정한 차별적 고려를 반영하는 것을 사실상 허용해준 셈이다. 이는 법원이 사용자의 채용의 자유, 채용시 배치에 있어서 사용자의 인사재량을 폭넓게 허용해줄 수 있다는 생각이 저변에 깔려있다. 결국 법원은 채용차별이나 배치차별 그 자체만으로 곧바로 상당한 불이익이 발생한다고 인식하지 않기 때문에, 채용이나 배치에서의 남녀간 차별적 결과를 등안시하고, 이는 누적적인 결과로서 승진차별 문제에 대해서는 채용-배치차별와의 상당한 영향을 미칠 수 있다는 점에 대해서도 소극적인 태도를 취할 수 있음을 잘 보여준다.

한편 채용차별로 인정되더라도 남녀간 직급격차가 승진차별에 해

20) 부산지방법원 2008. 5. 22. 선고 2007노4889 판결

당되려면 승진절차 및 평가기준 등 승진처분 자체에서 차별임을 입증해야 하는데, 채용차별의 누적적 결과로 승진차별이 발생하였다는 점을 입증하기 쉽지 않다. 남성은 모두 4급이고, 여성은 대부분이 6급인 상태에서 수행하게 되는 업무와 인사평가의 내용이 달라질 수밖에 없기 때문에 고위직에 여성이 없거나 극히 적은 결과가 발생하더라도 개별적인 차별사건을 통해 현실적인 시정을 기대하기 어렵다.

물론 KB손보의 사례에서 4급 이상 남녀가 공존하는 직군에서 각 직급별 승진대상자의 성비와 상위직급 승진자 성비간 불균형, 승진평가 기준과 승진자 선정기준 등에서 성차별적 요소가 있다면 승진에서의 간접차별로 평가될 수 있다. 그러나 앞서 살펴본 것처럼 현재 법원의 차별 판단기준에 비춰볼 때 남녀간 간접차별을 입증하는데 과거의 채용 및 배치차별의 누적적 결과 이외에 남녀가 수행한 업무내용이나 책임의 차이, 승진대상자들의 학력이나 능력 등 개별적 변수들이 승진처분의 불가피한 결과로서 정당화될 수 없다는 점을 반박하지 못하면 승진차별을 인정받기 쉽지 않은 것이 현실이다.

3) 울산대병원의 남녀 배치차별 및 승진차별적 결과와 차별판단

울산대병원 행정직군의 경우에도 모집공고에는 고졸 7급, 전문대졸 이상 5급으로 채용하면서 성별에 따른 명시적인 구분은 없지만, 울산대병원의 행정직 97명 중 남성 41명 중 전문대졸 이상은 36명, 고졸은 5명인 반면, 여성 56명 중 전문대졸 이상은 9명, 고졸은 47명인 것을 보면, 채용결과 7급은 주로 여성을, 5급은 주로 남성을 뽑는 채용시 차별적 관행이 형성되어 있다고 볼 수 있다.

문제는 채용시 성별을 명시한 직접적인 차별사례에서도 고평법상

규제가 제대로 이루어지기 어렵기 때문에, 차별적 채용관행만으로 고평법상 규제가 제대로 작동되기 쉽지 않다는 점이다. 법원은 병원이 채용공고를 냄에 있어 ‘원무행정 여 대졸이상’으로 명시하여 근로자 모집에 차별적인 기준을 적용한 것과 관련하여 의료법인의 대표자에 대한 형사기소사건에서 사업주 아닌 행위자의 차별행위가 사업주의 형사책임이 되려면 사업주의 행위로 볼 수 있어야 하나, 사업주에게는 차별의 범의 고의가 없다는 이유로 무죄판결하였다.²¹⁾ 채용차별이나 배치차별은 차별이 인정되더라도 곧바로 근로자에 대한 구체내용이 가시적이지 않기 때문에, 사업주에 대한 엄격한 처벌과 재발방지가 규율의 핵심이 되어야 하나 사업주의 직접 책임을 회피할 수 있도록 하여 고평법 위반 등 법 적용을 통해 사업장 내의 차별개선조치를 기대하기 쉽지 않다. 따라서 채용시 성차별적 배치관행이 존재하고, 승진에서의 남녀간 현격한 격차가 확인된다면 간접차별의 일응 추정이 인정될 필요가 있다.

특히 업무 배치시 승진이 주로 이루어지는 인사, 재무경영, 기획부서는 대부분 남성직원이 배치되고, 여성은 주로 승진과 거리가 먼 원무부서로 배치하는 성차별적 관행이 존재하는 경우, 채용-배치-승진에서의 차별이 연쇄적으로 나타나는 결과로서 간접차별이 일응 추정되어야 한다. 배치차별이 여성에게 업무상 기회를 제한하고, 인사평가나 연봉산정에서 불리하게 작용되는 원인이 되며, 결과적으로 승진에서 남녀성비의 차별적 격차를 만들게 되기 때문이다. 그러나 법원은 채용차별과 배치차별 각각의 차별 여부를 입증할 것을 요구하고, 이러한 차별로 인한 불이익이 잔존하여 승진에서의 남녀가 현격한 격차의 직접적인 원인이 되었다는 점을 입증할 것을 요구하게 된다면, 고평법 제2조 정의에 간

21) 청주지방법원 2010. 12. 30. 선고 2010노1035 판결

접차별 개념을 반영하여 남녀간 집단적인 차별적 결과에 대해 사용자에게 정당성을 입증하도록 한 법리가 반영하지 못하여 누적적 차별의 문제를 제대로 드러내기 어렵게 된다.

4) MBC 아나운서 남녀채용시 고용형태 차별과 차별판단

16개 지역MBC에 근무하는 여성 아나운서 40명 중 정규직은 11명인 27.5%에 불과한 반면, 남성 아나운서는 36명 중 31명 86.1%가 정규직으로, 여성 아나운서의 대부분은 프리랜서나 계약직으로 고용되고 있다. 이러한 고용형태에서의 성별격차는 여성 아나운서에 대한 연령 차별과도 맞닿아 있다. 50~60대 남성 아나운서와 20~30대 여성 아나운서의 구성을 아무런 문제도 없는 것처럼 생각하는 사회적 풍토 자체가 성차별적 관행의 근거가 된다. 이러한 결과적 차별은 그 자체로 채용상 간접차별에 해당된다고 볼 수 있다. 최근 대전MBC에서는 2019년 5월 신입사원 정규직 공채에서 아나운서직에 남성을 내정하고 있었고 실제 남성이 채용되었다는 폭로도 있었다. 이러한 사실이 인정된다면 채용에 대한 간접차별뿐만 아니라 채용에 대한 직접적 차별도 존재한다고 볼 수 있다. 또한 실제 여성 프리랜서 아나운서와 남성 정규직 아나운서 간에는 수행하는 업무의 내용이나 행사참여, 당직근무 등 업무상 차이가 없어 동일가치노동에 해당된다고 볼 가능성도 있다.

그러나 과거 법원은 채용경로상의 구분을 두는 것은 사용자의 인사재량으로 보고 채용절차에 따라 고용형태를 달리 정하는 것을 허용한다는 전제에서, 사업 또는 사업장 단위에서 비교대상이 소규모일 경우 간접차별 인정에 소극적이었다. 한편 프리랜서 아나운서의 노동자성 여부에 대한 인정을 받아야 하는 문제와 별도로 여성 아나운서의 경우 고

용형태의 차이를 들어 남성 정규직과 업무상 책임 등에서 동일하지 않다는 이유로 임금차별도 회피할 가능성도 있다.

이처럼 남녀차별에 고용형태에 의한 차별이 복합되는 경우에는 차별을 인정받는데 이중의 어려움이 발생한다. 과거 연세대에서 정규직 방호원은 남성으로, 기간제 청소원은 여성으로 채용하는 성별분리채용과 관련한 임금차별사건에서 법원은 채용경로의 차이를 합리적 전제로 삼아 남녀간 임금차별을 부인했다. 법원은 남성방호원의 경우 총장임명을 거치는 것과 달리, 여성 청소원은 “특별한 임용절차를 거침이 없이 결원이 생기는 경우 대학교 총무처 관리과에서 학교 주변의 가정주부들에게 일자리를 주는 형태로 고용”하였다²²⁾는 점에서 고용형태의 차이를 인정, 책임의 정도를 달리하므로 동일가치노동으로서 볼 수 없다고 판단하였다.

또한 한국TDK사건에서도 주부사원인 여성은 계약직으로 뽑아 포장부에 배치하고, 남성은 공고출신이라는 이유로 정규직으로 소성부에 배치하였으나 법원은 채용경로의 차이 자체는 동일가치노동을 판단하는 기술의 차이로 인정하지 않았지만 책임의 차이를 들어 동일가치노동에 해당되지 않는다고 판단하였다.²³⁾ 이 사건에서는 채용경로상 주부사원 모집시 남성 정규직과 달리 계약직으로 뽑는 모집행위 자체가 고평법 위반인지 여부에 대해서는 제대로 다투지 않았기 때문에, 채용시 별다른 모집공고상의 차이가 없음에도 남녀간 고용형태를 달리하여 채용절차를 구분하거나 성별적 배치를 한다면 차별로 판단될 가능성이 있으나 그러

22) 서울지방법원 서부지원 1991. 6. 27. 선고, 90가단7848 판결.

23) 서울고등법원 2010. 10. 29. 선고 2009나41184 판결.

한 차별의 누적적인 결과로서 임금차별까지 시정의 대상으로 인정할 가능성은 낮아 보인다.

금융회사의 시간제 근로자였던 여성이 재계약이 거부되자 정규직은 대부분 남성으로 채용하고 기간제는 여성만을 채용하는 차별적 관행의 위법을 전제로 재계약 거부의 무효를 주장한 사건에서, 법원은 업무의 내용과 성격에 따라 정규직 업무와 기간제 업무를 구분하여 운영하는 것은 가능하므로 기간제로 채용된 계약관계 자체의 효력을 부인할 수 없다고 판단하는 한편, “설령 위법한 채용 및 배치차별로 무효라 하더라도 민사상 불법행위 책임을 과하거나 형사처벌의 대상이 될 수 있을지언정 기간제로서의 채용행위 자체가 무효로 되어 기간의 정함이 없는 근로계약으로 볼 수 없다”고 판시하여,²⁴⁾ 과거의 채용이나 배치차별은 그 차별행위 자체로만 판단하고, 해당 차별의 누적적 결과로서의 계약 자체의 효력을 부인하거나 임금차액지급의 문제에 대해서는 소극적이라는 점을 알 수 있다.

한편 전기공사사건에서는 채용 및 배치차별의 결과 직급정년에서의 불합리한 결과를 차별로 인정하였다. 고졸은 6급, 대졸 이상은 5급으로 채용하면서 6급은 모두 여성, 5급은 대부분 남성으로 차별적 관행이 존재해왔는데 1986년 6급을 폐지하고 상용직으로 변경하여 5급으로 직군이동(승진)을 차단하였다. 10년만인 1996년 상용직을 폐지하고 다시 6급으로 환원하면서 전원이 여성인 상용직에 승진의 기회가 생겼으나 2000년 5급 승진 직후 5급 직급정년인 40세에 해당되어 정년퇴직 처리된 사안에서, 법원은 10여년간 승진의 기회를 박탈당하였다가 6급으로

24) 서울중앙지방법원 1998. 9. 18. 선고, 97가합55091 판결.

환원되었지만 승진규정과 직급정년규정을 그대로 적용받게 되면서 승진 차별의 불이익은 여전히 잔존하게 되었다는 점에서 직급정년에 의한 근로관계 단절에 대해 정년차별을 인정²⁵⁾하였다. 그러나 당해사건의 경우 정년차별은 배치차별의 직접적인 결과인 직급정년이 문제된 사안이라서 통상 과거 차별에 의한 승진이나 임금차별에 대한 인정여부는 여전히 불명확하다.

다만 1차 전기공사사건에서 법원은 직급정년제도 자체는 유효하다고 전제하였던 것에서 나아가 2차 전기공사사건에서는 과거의 차별에 의해 불이익이 제거되지 않은 누적적 차별과 관련하여 집단적인 고용개선조치가 필요하다는 점을 구제의 내용으로 하고 있는 점은 시사하는 바가 크다.

1차 전기공사사건에서 대법원의 최종 확정판결 이후 전기공사는 2006년 2002. 1. 1.자로 소급하여 원고 여성을 4직급으로 승진발령하였다. 그러나 곧바로 4직급 정년인 45세에 도달하였음을 이유로 2006년 다시 정년퇴직 처분되었다. 법원은 승진상의 불이익을 시정하기 위한 적절한 조치를 취하지 않은 상태에서의 조기의 직급정년은 현저히 합리성을 잃은 것이라고 보았을 뿐 아니라, 4직급 직급정년을 4개월 앞둔 시점에 4직급으로 승진시킨 조치도 차별의 불이익을 해소할 수 있는 합리적 대안으로 보기 어렵다는 점, 원고에게 2007년과 2008년 간부직원 승진고시 응시기회를 부여하여 합격시 재임용하기로 하는 조치는 상용직 여성에 대한 일괄적이고 통일적 조치가 아니라 원고 개인에 대한 것에 국한되어 있는 점, 복직 소송으로 4직급 업무를 수행하지 못한 원고에게 2회의 간부직원 승진고시 기회를 주는 것만으로는 충분하고 합리적

25) 서울고등법원 2006. 1. 12. 선고, 2004누8851 판결.

인 차별해소조치라고 보기 어렵다는 점, 상용직출신 여성 모두에게 직급 정년상 예외규정을 두어 불이익을 극복할 수 있는 합리적으로 시정조치가 필요하다는 점을 실시²⁶⁾함으로써, 과거의 차별로부터 누적된 차별적 결과를 시정하기 위해서는 별도의 근본적인 고용개선조치가 요구된다는 점을 보여준다.

다. 누적적 차별에 대한 적극적 고용개선조치의 의의

앞서 사례들을 통해 법원의 차별판단기준을 살펴보면, 누적적 차별에 대한 판단기준과 관련하여 성차별적 관행에 대해, 간접차별의 일응 추정을 인정하고 사용자에게 차별의 합리적 이유를 입증하도록 입증책임을 전환하는 판단심사단계를 명확히 확립하기까지 아직 갈길이 멀다. 또한 차별의 비교대상의 범위를 어떻게 정할 것인지에 대해서도 법원들 간 정리된 원칙이 정립되었다고 보기 어렵다. 특히 비교대상의 범위의 문제는 결국 합리적 이유에 대한 심사기준을 어떻게 설정할 것인지에 대한 문제와 얽히면서, 합리적 심사기준의 내용과 정도에 대해서는 여전히 논란이 되고 있다.

과거 차별의 누적적인 결과가 차별로 인정받기 위해 법원은 ① 각 단계별 행위에 대한 차별이 인정되어야 하고, ② 각 차별행위로 인한 불이익이 해소되지 않고 잔존하면서 다음 단계의 고용관계에서 누적적으로 적용하여 차별적인 결과에 상당한 영향을 미쳐야 하며, ③ 누적된 결과가 차별로서 합리적 이유가 인정되지 않아야 함을 요건으로 하는 것으로 보인다. 그러나 이러한 차별판단기준은 상당한 시간이 경과한 이후

26) 서울고등법원 2008. 12. 5. 선고 2008나52699 판결.

에 개별 사건에서 누적된 차별의 결과를 주장하여 차별을 인정받는다라는 것은 최초 차별로 인한 불이익 입증뿐 아니라 누적적 결과의 입증, 양자간의 상당한 인과관계 인정까지 사실상 과거 차별부터 누적된 차별의 결과에 대해 차별의 고의를 밝히라고 하는 것과 다를 바 없어서 간접차별의 본래적 취지를 반영하지 못한다.

채용-배치-승진 등의 인사상 연쇄성을 전제로 과거의 채용 또는 배치에서의 성차별적 관행과 승진 등 현재의 차별적 결과가 확인된다면 직접 상당인과관계를 입증해야 할 필요 없이 일응 차별로 추단하고, 이를 전제로 사용자에게 승진 등 차별적 결과에 과거의 성차별적 관행이 영향을 미치지 않았다는 점을 정당화할 것을 요구하여야 한다. 합리적 심사는 사용자에게 차별을 회피하는 수단이 되지 않도록 엄격한 심사기준이 확립될 필요가 있다. 따라서 개별적인 차별사건에서의 법원의 판단기준이 변화되기 위해서는 법원의 차별감수성과 성차별에 대한 사회적인 인식 개선도 중요한 과제가 된다.

한편 개별차별사건을 통한 성평등의 실현은 법원의 판단기준과 별개로 현실적인 한계를 가지고 있다. 차별 당사자가 차별을 주장하는 과정에서 겪게 되는 고용상의 불이익과 성차별적 편견에 노출될 위험으로 인해, 개별적으로 차별을 문제제기하는 것은 꺼려하는 문제, 차별피해자를 비공개하더라도 차별 입증을 위한 정보에서의 노사간 불균형 문제, 조사기관을 통한 차별 입증 자료의 확보 역시 조사기관의 조사권한의 실효성 문제와 조사 담당자의 개별적인 역량, 업무부하 등의 문제 등이다. 특히 개별사건의 경우 피해당사자만의 금전적 배상 등에 국한되기 때문에, 직접적으로 사건화된 차별대응만으로는 장기간에 걸쳐 누적된 고용상 성차별을 체계적으로 개선하기 어렵다. 고평법상 적극적 고용개선조치를 통해 채용-배치차별의 누적적인 결과로서 승진 차별을 개선하

기 위한 구조적·제도적 개선이 요구되는 이유이다.

사회적인 인식개선의 문제는 단순히 교육만으로 가능한 것은 아니고, 차별적 결과들이 어떻게 현실화되고 있는지 다양한 사례와 경험을 확장시키는 것이 중요하다. 즉 채용-배치-승진 등 다양한 고용과정에서 성차별 사례들이 문제제기되고 사건화를 통해 차별판단법리를 쟁점화하는 것이 필요하다. 그러나 개별 근로자들이 차별사건을 스스로 제기할 것만을 요구하는 것으로는 한계가 있다. 미국의 EEOC와 같이 차별적 관행을 바꾸기 위한 기획소송을 대리하는 전문기관의 설립에 대한 논의가 있으나 입법개선에 앞서 고평법상 적극적 고용개선조치 제도의 활용을 통해서도 개별적인 사건화를 촉진할 수 있는 도구로서 기능할 수 있다. 적극적 고용개선조치 제도에서 일정 규모 이상의 사업장에서 의무적으로 제출해야 하는 남녀 고용 현황은 단순히 고용개선조치 대상사업장을 선정하는 임의적 기준이 아니라 집단적·구조적 차별의 실태를 가장 잘 가시화할 수 있는 지표로서 기능할 수 있다면, 채용-배치-승진-임금 등 고용상 성차별적 관행에 의한 차별적 결과들을 보여주는 직접적인 증거자료로서 활용할 수 있다. 본 연구는 이러한 목적에서도 적극적 고용개선조치 제도가 간접차별 판단을 위해 필요한 집단적·구조적 차별의 결과를 구체적이고 실질적으로 보여주는 증거로서 현황지표가 재검토되어야 할 필요성을 제기하고자 한다.

채용에서의 비합리적인 성비 불균형과 차별적 채용관행, 학력이라는 외관을 쓰고 성차별적인 직급배치의 관행은 차별적 효과를 누적하면서 승진에 있어서 남녀간 불균형을 초래하기 때문에 이러한 성비불균형 자체가 차별적 결과로서 간접차별에 해당된다. 적극적 고용개선조치도 이러한 대전제 하에서 고용상 성차별의 누적적인 결과들을 해소하고 공정한 채용-배치-승진 관행을 만들기 위해 성평등한 구조적·제도적 개선

조치로서 그 목적과 방향을 분명히 해야 한다. 아래에서는 적극적 고용개선조치 제도를 통해 ‘과거 차별로 누적된 결과적 차별’의 해법으로서 실효적 제도개선방안이 무엇인지 검토해보고자 한다.

2. 적극적 고용개선조치 제도 개괄

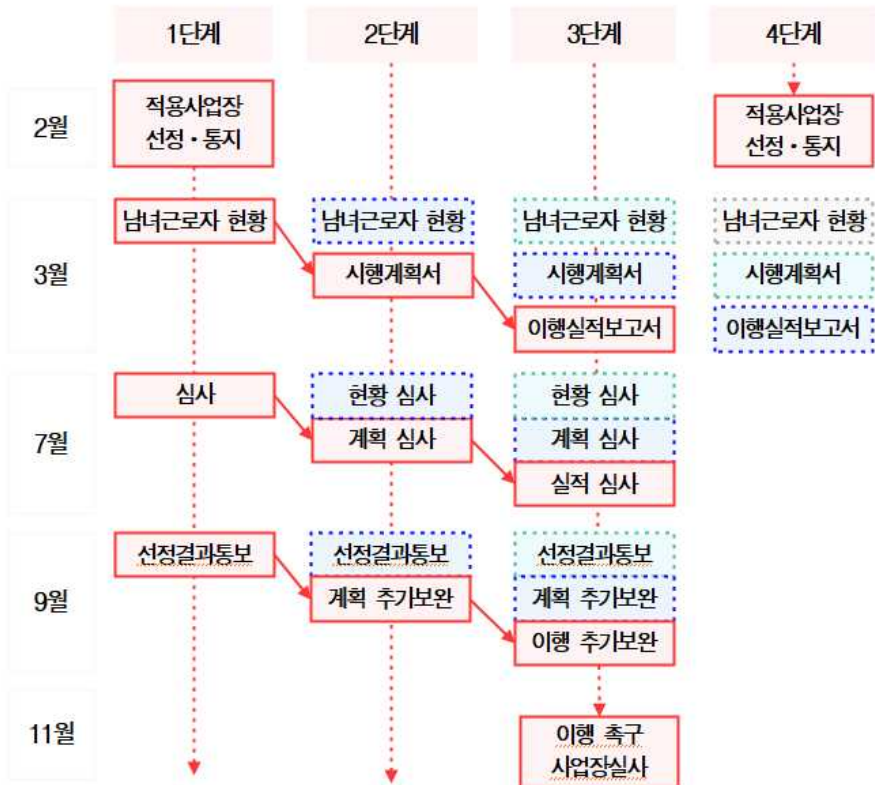
가. 적극적 고용개선조치 제도의 목적과 특징

2005년 「남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」에 적극적 고용개선조치를 처음으로 도입되어 2006년부터 공공기관과 상시근로자 1,000인 이상 기업을 대상으로 남녀근로자 현황을 조사하고 여성근로자 고용기준에 미달하는 기업에게 시행계획서 및 실적보고서를 요구하여 여성고용율을 개선하기 위한 제도를 시행하였다. ‘저출산·고령화 사회로의 진전에 따라 여성인력의 적극적 활용이 중요한 정책과제로 대두되고 있으나 각종 성차별적 인식과 관행으로 여성의 경제활동참가율이 저조한 실정을 개선하기 위하여’ 적극적 고용개선조치를 도입하게 되었다고 입법취지를 밝히고 있다.

적극적 고용개선조치의 운영절차는 크게 3개년 과정으로 나누어진 다. △ 1년차에는 전년도의 남녀근로자 고용현황을 3월말까지 제출하고, 고용현황을 통해 여성고용율과 여성관리자 고용율이 산업별·규모별 평균의 일정비율에 미달하는 사업체를 선별하여 통지하면, △ 2년차에 해당사업체는 3월말까지 전년도 남녀근로자 고용현황뿐 아니라 남녀고용격차를 해소하기 위한 시행계획서를 제출하도록 하며, 심사위원회가 이를 검토하여 추가보완요구 등을 하게 되며, △ 3년차에는 3월말까지 시

행계획서에 따른 이행실적보고서를 제출하도록 하여 이를 심사하여 이
행보완 또는 미이행 사업체에 이행촉구 등 남녀고용격차 개선을 독려한
다. △ 4년차에는 제출자료 및 실사자료를 바탕으로 개선우수기업에 대
한 시상 및 사례집을 제작하여 소개하고, 2016년부터는 미이행 사업주
에 대한 명단공표를 실시하기 위해 2월까지 전문위원회에서 최종 명단
공표 사업장을 선정, 공표하고 있다.

[그림 8] 적극적 고용개선조치의 단계별 운영절차



나. 적극적 고용개선조치 제도의 운영절차와 기준

적극적 고용개선조치는 <1단계>로 남녀근로자 고용현황을 제출해야 하는 적용대상 사업장을 특정하여 해당 사업장에 대상 여부 및 고용현황 자료를 3월말까지 제출할 것을 통지한다. 남녀근로자 고용현황을 제출해야 하는 적용대상 사업장은 공공기관 및 지방공사·공단과 민간기업의 경우, 법 시행초기 상시 1,000인 이상 근로자를 고용하는 사업장을 대상으로 하였다가 2008년부터 500인 이상으로 확대되었다. 또한 자산총액 5조원이상인 대규모 기업집단에 속하는 기업이라면 상시 500인 사업장에 해당되지 않더라도 여성일자리 확대 및 여성고용율 제고를 위해 기여해야 할 책임을 확대할 필요가 있다는 점에서, 2018년 시행령 개정을 통하여 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」에 따라 지정된 공시대상기업집단은 상시 300인 이상인 경우에도 적극적 고용개선조치 대상 사업장에 포함하도록 하였다.

당해년 2월경 적용대상 사업장이 확정·통지되면 대상사업장은 3월말까지 전년도의‘직종별·직급별 남녀근로자 현황 보고서’를 고용노동부에 제출하여야 한다. 시행규칙 별표 5는 다음과 같이 직급은 I. 임원 이상 관리자, II. 과장급 이상 임원 미만 관리자, III. 비관리자의 3직급과 직급 전체로 구분하고, 직종은 관리직종과 기타직종, 직종 전체로 구분하여 각 직종 및 직급별로 대상근로자 총수와 여성근로자수를 기재하도록 하고 있다.

시행규칙 <별표 5> (2016. 12. 26. 개정 후)

직종별·직급별 남녀 근로자 현황(년도)

1. 관리번호 :

2. 사업장 등록번호:

3. 사업장 명칭:

4. 산업분류:

직급별 직종별	계		Ⅰ 직급		Ⅱ 직급		Ⅲ 직급	
	계	여성	계	여성	계	여성	계	여성
전 직종	②	①						
1. 관리자 직종	④	③						
2. 그 밖의 직종								

원래 적극적 고용개선조치가 시행되었던 2006년부터 2016년까지 10여년간 직종별·직급별 남녀근로자 현황에서 직종별 지표는 총 7개 직종에 따라 구분하여 운영되어 왔다. 그러나 2016년 규제완화의 일환으로 직종은 관리직종과 기타로 단순화되면서 직종특성에 따른 여성고용을 현황을 세부적으로 분석할 수 있는 직종지표가 사실상 사라지게 되었다.

제출된 남녀근로자 현황을 산업별, 규모별로 여성근로자와 여성관리자 평균 고용율을 산정하여 시행규칙 별표2에서 정한 여성근로자 고용기준에 미달하는 경우 시행계획서 및 이행실적보고서를 제출해야 할 사업장으로 선정하게 된다. 규모별 구분은 상시근로자 1,000인을 기준으로 1,000인 미만인 사업장과 1,000인 이상 사업장을 구분하고, 산업별 구분은 (1) 농업, 임업, 어업, 광업 통합, (2) 제조업은 경공업 1·2·3, 화학공업 1·2, 중공업 1·2, 전자산업 총 8개 분류, (3) 건설업은 종합건설과 전문건설 2개, (4) 숙박업과 음식 및 주점업 2개, (5) 운수업은

육상과 수상운송, 항공운송 2개, (6) 과학기술분야는 연구개발 전문서비스와 기술서비스 2개, (7) 사업시설관리와 사업지원서비스 2개, (8) 공공행정, 국방·사회보장 행정, 자가소비 생산활동, 국제·외국기관은 통합하여 총 20개 산업으로 구분하도록 하였다. 시행규칙 별표는 여성근로자 고용기준은 산업·규모별 평균 여성/여성관리자 고용율의 70% 미달여부를 기준으로 정하고 있으므로,²⁷⁾ △ 우선 각 사업체별로 각 규모별(1,000인 기준)로 분류한 후 다시 20개 산업별로 재분류하여 총 40개의 산업·규모별 부문으로 구분한다. 하고, 40개의 각 부문별 여성근로자 고용율, 여성관리자 고용율을 산출한다. △ 각 사업체별로 여성근로자 고용율과 여성관리자 고용율을 산출하는데, 이는 각 사업체에서 제출한 남녀근로자 현황 중 다음의 항목으로 산정하게 된다.

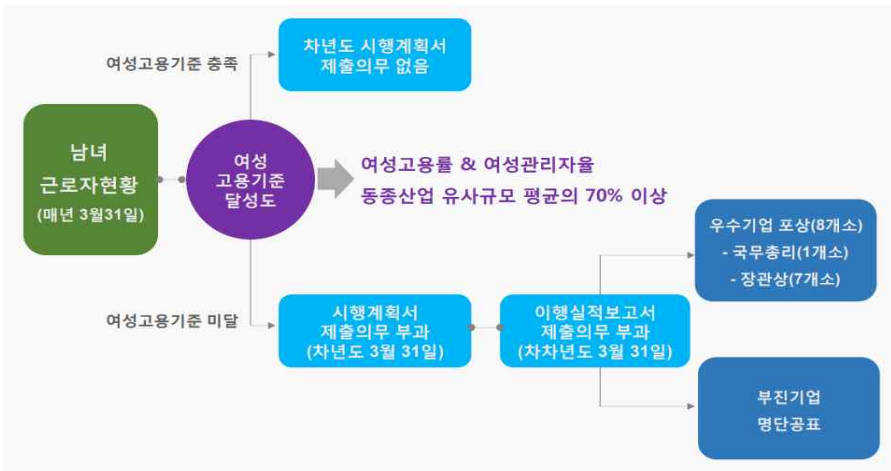
여성근로자의 고용비율 = 여성 근로자 수(①)/근로자 수(②)
 여성관리자의 고용비율 = 여성 관리자 수(③)/관리자 수(④)
 ※ 시행규칙 별표 5의 남녀근로자 현황 중 표시된 항목(①~④)

△ 해당 사업체가 40개의 산업·규모별 부문 중 어디에 속하는지 확인한 다음, △ 40개의 각 부문별 사업체들의 여성근로자, 여성관리자의 평균 고용율을 산출한다.

이렇게 산출된 40개의 산업·규모별 부문 평균 고용율을 전제로, 여성근로자 고용기준을 적용하면, 첫째, 여성근로자 고용율이 50% 미만인 사업체 중에서 해당 사업체가 속한 산업·규모별 부문의 평균 여성근로자 고용율의 70%를 미달하는지 여부를 확인한다. 둘째, 해당 산업

27) 2006년 도입시점에는 여성근로자 고용기준은 산업·규모별 평균 고용율의 60%였다가 2008년부터 70%로 강화되었다.

체가 속한 산업·규모별 부문의 평균 여성관리자 고용율의 70%를 미달하는지 여부를 확인한다. 첫 번째 요건과 두 번째 요건 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 시행계획서 등을 제출해야 하는 대상 사업장에서 해당된다.



매년 3월말 각 사업체별로 제출받은 남녀근로자 현황을 상기와 같이 각 사업체의 여성/여성관리자 고용율, 40개 산업·규모별 부문의 여성/여성관리자 평균 고용율을 산출하여, 1년차 9월말까지 고용기준에 미달하는지 심사하여, 적극적 고용개선조치를 위한 시행계획서 및 이행실적보고서를 제출해야 할 사업체를 선정하게 되며, 10월경 심사결과를 통보하고, 차년도 3월말까지 시행계획서를 제출하도록 안내받게 된다.

〈2단계〉에서 적극적 고용개선조치가 필요한 대상사업장은 2년차 3월말까지 매년 제출하는 전년도(1년차) 직종별·직급별 남녀근로자 현황과 별도로, 1년차에 통보받은 시행계획서도 제출해야 한다. 시행계획서

는 시행규칙 제11조에 정하고 있는 아래와 같은 세부 시행계획을 반영하도록 하고 있다.

[표 42] 적극적 고용개선조치 세부 시행계획

작성 항목	내용
1. 남녀인력 활용 수준의 적정성 분석	가. 사업별 남녀인력 활용의 적정성 분석 나. 남녀인력 활용의 불균형이 심한 경우에는 모집·채용·승진·배치 등 고용관리의 단계별 문제점 분석
2. 남녀 근로자간 임금격차 분석	사업별 남녀 근로자간 임금격차 분석
3. 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표	해당 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 달성할 전(全) 직종 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표(장기계획이 필요한 경우에는 그 기간 및 최종목표 설정) * 사업장별로 사업의 종류(업종)가 다른 경우 사업장별로 특성에 적합한 목표 설정이 가능
4. 고용관리개선 계획	가. 다음의 내용을 포함하여 사업주가 추진하여야 하는 각종 남녀 차별적 제도·관행의 개선 계획 1) 여성 근로자 고용목표를 달성하기 위한 취업규칙*의 개선 2) 각종 홍보물 등**에 나타난 차별적 요인의 개선 3) 여성 인력 활용에 관한 인사정책의 고지*** 방안 4) 남녀 근로자 간 임금격차의 개선 * 취업규칙에는 인사위원회 구성, 채용기준, 승진기준, 전보기준, 근무평정 기준, 직무능력 및 교육훈련계획, 여성 근로자 이직 예방대책, 일과 가정 양립 지원제도 등이 포함 가능 ** 각종 홍보물 등이란 각종 홍보물, 언론기관, 채용전문 포털사이트 또는 학교 등 공공기관에서 진행하는 해당 사업체에 대한 채용광고 *** 인사정책의 고지란 여성 근무만족도 조사 및 그 결과에 따른 개선방안 안내, 여성 근로자와 최고 경영자의 의사소통 강화 등 여성 인력 활용을 위한 인사 정책의 고지 나. 개선 과제별 실행방안 및 연차별 추진 일정 * 연차별 추진일정에는 시작연도, 목표완료 시한 등을 포함
5. 특이 사항	가. 여성 근로자 고용비율이 현저하게 낮음에도 불구하고 단기간에 여성 근로자 고용비율을 개선하기 어려운 경우에는 그 사유 나. 「근로기준법」제65조에 따라 임신부 등의 사용이 금지된 직종이 대다수를 차지하여 여성 인력을 활용하기 어려운 경우에는 그 내용 다. 특정 직종에 여성 전공자가 없어 여성 고용목표를 설정하기 곤란한 경우에는 그 내용
6. 기타	사업주가 여성 고용 확대를 위하여 필요하다고 판단하는 사항

첫째, 남녀인력활용 수준의 적정성 분석은 우선 남녀인력활용현황을 기재한다. 이는 1년차 3월에 제출한 시행규칙 별표5 남녀근로자 현황 중 별표2 여성근로자 고용기준 미달여부를 확인하는데 필요한 상기 표시항목(①~④)과 해당 사업체가 속한 산업·규모별 부문의 평균 여성/여성관리자 고용을 대비 비율을 고용율을 표기하도록 한다. 1년차(제출한 남녀근로자 현황년도) 이전 3개년 동안 (1) 신규채용, (2) 관리직 승진, (3) 이직을 및 근속연수에서 여성이 차지하는 규모와 비율에 대한 현황을 기재하고, 각 남녀격차가 나타나는 원인을 분석하도록 하였다.

둘째, 남녀근로자간 임금격차 분석은 남녀근로자 현황을 제출했던 1년차의 12월말 기준으로 재직 중인 남녀근로자 및 남녀관리자 수와 이들에게 지급된 임금총액으로 전체 남성근로자/여성근로자, 남성관리자/여성관리자, 전체 근로자와 관리자의 평균 임금액을 각각 산출하고, 남녀근로자, 남녀관리자간 임금격차의 원인을 분석하고, 성과, 직군, 근속 등의 원인분석에 따른 세부 데이터를 추가하도록 하고 있다.

셋째, 여성근로자와 여성관리자 고용목표는 남녀인력활동현황에서 기재한 여성인력현황 대비, 전체근로자수 및 관리자수에서 여성고용을 확보할 것인지 근로자 현황을 제출했던 1년차(단기)부터 향후 각 3년간(중장기)의 목표인원수와 각 목표설정의 합리적 근거를 밝히도록 한다. 이때 목표인원은 새로 충원하는 인원수가 아닌 총 인원수를 기재하여 목표 및 달성에 대한 분석기준이 변경되거나 왜곡되지 않도록 하였다.

넷째, 고용관리 개선계획은 앞서 신규채용-승진-근속-임금수준 등 근로관계의 전반에서 남녀임금격차의 현황과 원인을 파악하고, 그러한 현황을 고려하여 여성고용을 개선하기 위한 목표를 수립하도록 한 뒤, 이러한 목표 달성을 실현하는데 필요한 사업장의 성평등한 제도와 정책

개선을 위해 개선계획을 제출하도록 하는 것이다. 따라서 고용관리 개선 계획은 크게 (1) 전반적인 인사관리분야와 (2) 일가정 양립분야로 구분하여 계획을 수립하도록 하고 인사관리분야는 모집·채용-인사평가·승진-임금격차-교육훈련·배치전환-장기근속·이퇴직 등 인사관리 전반에서, 일가정양립분야는 유연근무 활성화와 육아돌봄지원, 임신출산근로자 보호로 나누어 각 제도 및 정책 운영상의 문제점을 분석하고 새로운 제도를 도입하거나 제도 개선을 하는 등 개선계획을 마련하도록 하며 컨설팅이나 교육 등을 통해 개선제도에 대한 다양한 모델들을 제시해주고 있다. 또한 개선제도는 실질적으로 도입 기한을 명기하도록 하고, 당해연도 분기별로 세분화하고 1년차를 넘길 경우 중장기계획으로 표기하게 하여 도입시기에 따른 차등평가를 통해 제도 시행을 독려하고 있다.

인사관리분야 고용개선 시행계획 예시

모집 및 채용 개선계획

여성지원자 수 확보를 위한 여대대상의 캠퍼스 리크루팅, 면접자의 성평등 인식수준 함양을 위한 교육 실시, 여성채용목표제 실시, 채용 시 여성면접관 배치 등

인사평가 및 승진 개선계획

육아휴직자에 대한 인사평가 불이익 방지를 위한 평가개선, 다면평가 실시 및 소속근로자 인식개선 교육을 통한 성차별 방지, 여성인력 승진 할당제 실시 등

남녀근로자간 임금격차 개선계획

성과급 격차가 큰 기업: 성과 평가자에 대한 성 평등 인식개선 교육, KPI(핵심성과지표) 도입 등 직무간 격차가 큰 기업: 직군전환제, 직군별 채용 할당제, 사내 공모제, 직군 전환 교육 실시 등

교육훈련과 배치전환 개선계획

여성 중간관리자 대상 리더십 강화 교육, 전체 근로자 대상 다양성관리·양성평등 의식 교육 실시, 여성 근로자 대상 멘토링 제도 실시 등

장기근속 및 이·퇴직 개선계획

퇴직자 면담 프로그램 실시, 휴직자 복귀지원 프로그램 실시, 계약직 근로자 정규직 전환 실시, 퇴사자 대상 퇴직원인 분석 등

일자정양립분야 고용개선 시행계획 예시

유연근무 활성화

전환형 시간선택제 활용, 시차출퇴근제 활용, 재택근무 활용 등

육아돌봄 지원 개선계획

직장어린이집 운영, 가족의 날, 아빠의 날 시행, 남성육아휴직 활용, 보육수당 등

임신·출산근로자 보호 개선계획

산전후 휴가 부여, 임신기 근로시간 단축 활용, 수유실 운영 등

대상 사업체가 2년차에 제출한 시행계획서를 당해 7월까지 심사위원회에서 이행계획의 실현가능성 및 적절성을 평가한다. 8월경 적극적 고용개선 전문위원회는 심사위원회의 심사결과와 업종별 특이사항을 고려하여 기업별 평가등급을 확정하는데, 등급분류는 적정(또는 보통, 보완제출 면제)/부분보완/재작성으로 구분하고, 9월 부분보완 또는 재작성 등급을 받은 해당 사업장에는 미흡한 점을 기재하여 공문으로 추가보완을 통지하게 된다. 추가보완을 요구받은 사업체는 10월부터 약 3개월동안 추가보완계획서에 대한 심사를 받게 된다.

〈3단계〉에서는 2년차에 시행계획서를 제출했던 사업체는 3년차 3월말에 전년도(2년차) 남녀근로자 현황을 제출하는 것(2년차에 제출한 남녀근로자 현황이 산업·규모별 부문 평균 여성/여성관리자 고용율의 70%를 미달하였다면 시행계획서도 제출해야 함)과 별도로 2년차에 제출한 시행계획서의 이행실적을 보고해야 한다. 시행규칙 별표 6의 이행실적보고서는 여성고용목표의 이행실적만이 아니라 실질적인 성평등 인

사관리를 위한 사업장 제도와 정책 개선을 위해 고용관리 개선계획의 추진실적도 보고하도록 하고 있다.

여성고용목표는 2년차에 제출한 시행계획서에 따라 수립한 목표가 자동 연동되어 여성근로자 고용기준 미달의 유형(여성고용비율/여성관리자비율/여성고용 및 관리자 비율)에 따라 각 이행실적인원을 기재하면 목표달성율(실적인원/목표인원)이 시행계획에서 기재한 단기/중장기 목표유형에 따라 정량평가된다. 고용관리개선계획도 전년도에 제출한계획에 연계되어 각 개선과제명과 목표수준, 완료기한이 표기되며, 달성수준을 백분율로 표기하고, 실적에 대해서는 시행계획을 미달성하게 된 경우 원인과 후속계획 등을 기재하고 시행계획 미달성에 고려할 특별히 고려할 만한 사정이 있는 경우 증빙자료를 구비하여 특이사항에 별도 기재하도록 하고 있다.

이행실적보고서도 3년차 7월까지 심사위원회에서 심사하고, 8월 전문위원회에서 평가등급(적정/보통 또는 보완제출면제, 이행촉구)을 부여받게 되며 특히 3개년 연속으로 여성고용기준이 미달되었음에도 평가결과 점수가 미달되는 경우에는 이행촉구 등급을 받게 된다. 이행촉구등급을 받은 사업체는 11월 이해보완계획서 제출을 요구받게 되는데, 이행보완계획서를 제출하지 않거나 평가결과 점수가 최하위인 경우, 사업장 실사나 미제출소명서를 검토하여 4년차 2월까지 최종적으로 명단공표 후보사업장 심사를 받는다.

〈4단계〉로 명단공표사업장은 (1) 명단 공개 기준일 이전 1년차부터 3년차까지 3개년간 전년도 여성근로자/관리자 현황에서 3회 연속으로 여성고용기준율이 해당 산업·규모별 분야의 평균 고용율의 70%에 미달되었고, (2) 이행실적에 대한 이행촉구등급을 받고도 이에 성실히

따르지 않은 사업체를 대상으로 심사하여 선정하게 된다.

다. 적극적 고용개선조치 제도의 특성과 운영실태

1) 기업의 자율적 현황보고

적극적 고용개선조치는 남녀근로자 현황제출과 시행계획서 등의 제출에 대해서는 의무사항으로 정하고 제출하지 않거나 허위로 제출하는 경우 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있다. 처음 제도 도입당시에는 500만원 이하의 과태료 부과대상이었으나 시행 2년만에 과태료 부과기준을 낮추었다.

대상기업이 AA-net에 입력하지 않으면 과태료가 부과되는 것은 행정적으로 어려운 과정이 아니므로 대상기업의 현황 제출의무는 대체로 이행된다고 볼 수 있겠으나 대상기업이 작성해야 하는 직종별·직급별 남녀근로자 현황 내용은 기업의 자율적인 기재만을 기초로 하고, 이에 대한 별다른 검증체계 없이 운영되는 바, 허위제출에 대해서는 실질적인 점검은 거의 이루어지지 않는다.

2) 기업의 고용개선에 대한 시행계획 수립의 재량성

적극적 고용개선조치를 위한 시행계획과 이행실적을 보고할 대상기업으로 선정되는 경우에도 대상기업의 자발적인 현황보고에 기초하며, 남녀고용격차에 대한 개선의 방향을 설계하고 이행방법에 대해서도 기업 스스로 원인분석을 통해 현실가능하다고 판단하는 목표설정을 하도록 하는 상당한 재량성을 보장하고 있다. 특히 시행목표와 계획에 대한

심사평가를 하고 적절하고 현실가능한 시행계획과 목표를 설정하도록 보완계획을 요구하기도 하지만 시행계획서에 대한 보완요구를 성실히 따르지 않더라도 강제적인 조치나 형사적 제재를 할 법적 근거는 없다. 다만 최종적으로 3단계 이행실적에 대한 평가시 이행실적의 전제가 되는 시행목표의 적절성이 함께 고려된다.

심사위원회가 시행계획을 심사하여 추가보완하도록 통보하는 경우에도 전문성을 가진 심사위원 확보가 쉽지 않다. 심사위원회에는 현재 연구자 20명이 2인1조로 10개 팀을 구성하여 심사를 진행하고 있다. 1개 팀당 약 100개 업체의 시행계획을 약 2~3개월 내에 심사해야 하므로, 기업의 고용개선의 방향에 대한 최소한의 방향성을 제시해주거나 목표설정이 지나치게 형식적이거나 개선계획이 유명무실한 경우에 한하여 제한적으로 이루어질 수밖에 없고, 근본적으로는 대상기업 스스로 점진적이거나 고용개선할 수 있는 제도를 도입하도록 컨설팅을 하는 수준에 그치는 것으로 보인다. 이러한 사정으로 인해 대상기업이 제출하는 서술형 계획서 작성은 대체로 피상적인 목표와 형식적인 개선방안을 기술하는 문제가 반복되고 있다.

기업의 자기재량으로 개선계획을 작성하도록 하는 제도적 특성으로 인하여 대상기업이 제시하는 시행계획의 질은 기업 내 담당자의 성평등 감수성이나 역량에 따라 편차가 크다. 따라서 시행계획과 목표설정을 하는 초기 지원과 컨설팅이 중요한 문제가 된다. 적극적 고용개선조치 사업을 위탁받아 수행하고 있는 노사발전재단의 경우, 시행계획 작성 기업지원으로 연간 4회 정도의 인사담당자 설명회를 하고 있고, 시행계획 코칭프로그램이나 컨설팅사업, 경영자 및 인사담당자 교육 등을 진행하고 있다. 그러나 2,000여개 대상기업 중 미달기업으로 시행계획을 제출해야 하는 기업이 연간 약 1,000여개에 달하나 기업지원 예산은 시행

계획서 코칭프로그램은 20개 업체, 컨설팅프로그램은 30개 업체, 동종업종 간에 상호 소통하는 방식의 그룹별 자문서비스도 30개 업체를 지원하는 수준의 예산이 편성되어 있어, 시행계획 작성업체의 10% 수준도 관련지원을 받지 못하고 있다. 제한적인 예산 상황 때문에,²⁸⁾ 현재 기업 지원 프로그램을 신청한 기업들 중에서 주로 여성고용기준이 여러 차례 미달하는 경우나 처음으로 시행계획 작성대상이 된 기업들을 중심으로 선정하여 지원하고 있는 실정이다.

3) 기업의 자발성에 기반한 시행계획의 이행

적극적 고용개선조치의 이행실적에 따라 불이행이나 불성실 이행에 대해서는 이행촉구를 하도록 하고 있으나 주로 적극적 고용개선조치의 평가결과 우수기업에 대한 표창이나 행정적·재정적 지원을 통해 고용개선조치를 유도하는 구조이다. 따라서 적극적 고용개선조치 이행실적인 상위 10%내에 속하는 기업은 남녀고용평등 우수기업 포함 대상이 된다. 적극적 고용개선조치 우수기업은 인증마크를 부여하거나 기업홍보를 통한 기업이미지를 제고할 수 있으며, 법인세 감면, 여성친화적 시설 개선비용을 지원받을 수 있으며, 공공기관의 경우 경영평가에 반영되는 등의 혜택을 부여한다. 또한 3년간 노동관서의 노동관련법령 위반에 대

28) 고용노동부로부터 적극적 고용개선조치 사업을 위탁 수행하는 노사발전재단은 적극적 고용개선조치 사업을 위해 인건비를 포함하여 7억9천300만원의 예산으로 사업을 수행하고 있다. 따라서 사업수행 인력은 총 5.5명만을 배치하고 있는 실정이다(6명 중 1명 시간제근로, 2명 대체인력으로 지속적 사업운영은 3~4명에 불과함). 이 중 대상기업에 대한 코칭프로그램, 컨설팅 프로그램 운영을 담당하는 2명을 제외하면, 실질적으로 적극적 고용개선조치의 3단계 심사 등 제도운영업무를 수행하는 인원은 2.5명에 불과하다.

한 예방점검에서 면제되고 고용보험법상 근로자 능력개발비용에 대한 자금대여시 우선순위를 부여받을 수 있다. 정부조달계약상 물품구매 적격심사나 중소기업자간 경쟁물품 계약이행능력심사시 2년간 가산점을 부여받는다.²⁹⁾

반면 미이행기업에 대해서는 2014년 이전까지는 이행 촉구 이외에 별다른 제재를 하지 않았고 2014년 법개정으로 미이행 사업주 명단공표를 할 수 있도록 한 것이 거의 유일하다(법 제17조의5). 따라서 기업의 적극적 고용개선은 기업 스스로의 시행계획 수립과 자발적인 개선활동을 독려하고 유도하는 것을 기초로 제도가 운영되도록 설계되어 있다.

고용노동부가 관장하는 적극적 고용개선조치 사업은 여성가족부의 가족친화기업 인증제와는 별도로 운영되고 있어서, 가족친화인증기업에 부여되는 중앙정부, 지자체, 은행 등에서 제공하는 180여개의 다양한 혜택이 주어지고 다양한 기관들과의 협의를 통해 혜택을 지속적으로 확대해나가고 있는 점에 비추어보면, 적극적 고용개선조치 우수기업의 유인요소가 그리 크지 않다. 가족친화인증기업의 경우 표창이나 인증마크 부여외에도 한국건강가족진흥원의 컨설팅이나 교육을 무상지원받을 수 있고, 중소기업의 경우 중소기업 경쟁제품 조달물품 구매계약에서 이행능력심사 가산점 뿐 아니라, 병무청 산업기능요원 인력지원, 국방 절충교역사업, 청년인턴지원, 해외진출 지원, 수출역량강화, 해외규격 인증지원이나 중소기업 기술혁신개발사업 등에서 가산점을 받을 수 있다. 금융거래에 있어서도 중소기업은행 신용평가에서 사회기여항목 평가점수를 반영해주고, 중소기업 정책자금 지원시 융자한도나 대출금리에서 우대를 받을 수 있고, 보증심사에서도 가산점을 받을 수 있다. 지자체에서 시행

29) 고용노동부, “2019년도 남녀고용평등 유공자 및 우수기업 선정계획”, 2019년 1월

하는 여성고용 우수기업 특별자금, 청년희망적금지원, 중소기업 자금이 차보전, 육성자금, 경영안정자금 등 각종 정부지원금에서 가산점을 주거나 우대혜택을 주며, 해외마케팅 및 수출인프라 확충지원, 수용자맞춤형 기업지원사업, 신용보증수수료감면, 지자체 테크노파크·벤처프라자, 국내 축제나 전시·박람회 참가, 소셜커머스 입점 등의 업체선정시 우대 등도 제공된다. 또한 인증기업의 노동자와 그 가족에게도 여행상품, 숙박시설이나 문화·예술 등 여가시설을 이용할 때 할인혜택 등 제공되기도 한다. 그러나 적극적 고용개선조치 우수기업의 경우 가족친화인증기업에 부여되는 혜택과 연동되는 것은 아니라서 인센티브로서의 효과가 약하다고 볼 수 있다.

4) 업종 특수성을 감안한 대상기업 선정 및 개선계획의 평가

시행규칙에서는 적극적 고용개선조치를 시행해야 할 고용기준 미달사업장 선정단위가 산업별 20개, 규모별 2개로 총 40개 부문별 평균 고용율을 기준으로 삼고 있어서, 선정기준이 지나치게 세분화된 경향이 있다. 선정기준을 세분화하면 할수록 단위별 기준이 상이하여 지나치게 선정기준의 격차가 커지고 전체 평균 고용율 기준에 충족하지 못하는 경우에도 고용개선조치의 선정대상에서 제외될 수 있다.

한편 해당기업이 속하는 산업·규모별 부문의 평균 여성근로자/관리자 고용율 70% 기준의 미달여부는 정량적 평가기준이지만, 전문위원회가 해당 고용기준 미달에 따라 시행계획의 제출 및 이행실적을 보고해야 할 대상기업을 선정하는 것은 단순히 해당 산업·규모별 평균 고용율 70%만을 요건으로 하고 있지 않다. 특정 산업·규모별 부문에 속하는 기업들의 여성근로자/관리자 고용율 분포가 골고루 퍼져있지 않고

해당 부문 기업들의 고용율이 서로 근접하게 집중되어 있는 경우에는 평균 고용율 70% 미달 업체가 형식적으로는 존재하더라도 시행계획 및 이행의무 대상기업에서는 제외된다. 따라서 실제 특정 산업·규모별 부문 내의 고용율 분포에 따라 시행계획 및 이행의무 대상기업이 없는 부문도 존재하게 된다.

그 외에도 기업이 작성하는 시행계획, 개선목표에 대해 심사위원회가 평가하고 전문위원회의 심의를 거쳐 추가보완등급을 결정하게 되는데, 심사를 할 때에는 30개 업종특성에 따른 평가지표를 반영하여 심사가 이루어진다. 즉 심사위원들은 비정규직 분포경향, 생산직과 관리직에서의 남녀 고용특성 등 각 업종별 심사평가지표에 대한 워크숍을 통해, 대상기업의 고용현황이나 남녀고용격차와 관련한 업종상의 특이사항들을 고려하여 평가하도록 하고 시행계획 보완을 요구하는 경우에도 동종 업종에서 수용할 수 있을 수준을 전제로 과도하지 않은 점진적이고 실현가능한 개선방안을 중심으로 도입가능 제안제도를 표시하여 보완요구가 이루어진다.

5) 미이행 명단공표에 대한 최소한의 성실성 요구

적극적 고용개선조치는 대상기업 내 남녀고용격차에 대한 개선을 검토하도록 이행실적보고에 대해서도 제출의무를 두고 미이행시 300만 원 이상의 과태료를 부과하도록 하고 있다. 다만 이행촉구에 대해서도 평가점수에 반영되지만 이행실적의 보완 등 이행촉구에 대해서도 이행을 거절할 경우, 명단공표는 (1) 3년 연속 여성근로자 고용기준에 미달하여야 하고, (2) 이행촉구를 받고도 이행을 거부한 사업체에 대해 할 수 있도록 정하고 있으나(법 제17조의5) 실제 명단공표 대상으로 선정

되는 것은 훨씬 제한적인 범위에서만 이루어진다. 가령 1년차에 해당기업이 속하는 산업·규모별 부문의 평균 여성근로자/관리자 고용율 70% 기준에 미달하여 3년차 이행실적에 대한 미비를 이유로 이행촉구를 받고도 이를 이행하지 않은 경우라도, 2년차에 고용기준 미달에 해당되지 않으면, 2년차에 제출해야 하는 시행계획 수립이나 3년차에 제출할 이행실적을 제대로 시행하지 않는다고 하더라도 아무런 제재를 받지 않고, 명단공표의 대상이 되지도 않는다. 특히 해당기업이 속하는 산업·규모별 부문 내에 고용율 분포가 넓게 흩어져 있는 경우가 아니라면 1년차 현황을 기준으로 시행계획 및 이행의무 대상기업에 선정된 기업이 2~3년차 남녀근로자 고용현황에 큰 변화가 없는 경우에도 대상기업에서 제외될 수 있다.

한편 3년 연속 고용기준 미달인 기업이 이행촉구사항을 모두 이행하지 않았다 하더라도, 적극적 고용개선조치 지원사업으로 수행하는 (1) 기업별 맞춤형 시행계획서 코칭을 받았거나 (2) 기업대상 교육 중 경영자 성평등교육 참여 등 모든 미이행업체에 통지되는 ‘공통이행촉구사항’의 이행여부를 최종적·실질적 명단공표대상의 제외기준으로 삼는다. 따라서 기업이 시행계획을 이행하지 않고 미달된 고용기준에 대한 개선실적이 없어도 경영자 교육참여 정도로도 개선을 위한 노력을 했다고 보고 명단공표 대상에서는 제외해주고 있다.

3. 적극적 고용개선조치 제도에 대한 법적 쟁점

가. 적극적 고용개선조치 제도 운영상 문제점

1) 기업 고용현황의 임의기재와 정확성 검증절차의 부재

500인 이상 기업이 제출해야 하는 직종별·직급별 남녀근로자 고용현황은 기업의 자율적 기재사항으로 기업 내 담당자가 임의로 기재하면서 이해부족 등으로 인한 오기, 여성근로자수에 대한 과대포장 등이 문제로 지적되어왔다. 기존문헌에서도 적극적 고용개선조치 대상업체가 임의로 기입한 고용현황과 고용보험 DB를 비교할 때, 보험가입되지 않은 근로자수를 감안하더라도 상시근로자수 및 여성근로자수가 20~30% 이상의 불일치가 발생하고 있는 점(이주희 외, 2012), 이러한 기업의 자기 기입식 현황자료의 부정확성이 제도에 대한 기업의 수용도를 떨어뜨리는 악영향을 미친다는 점(이승협, 2016)을 지적하고 있다.

적극적 고용개선조치는 1단계에서 기업이 기재한 고용현황을 기초로 고용개선을 위한 계획과 이행방안이 수립되도록 단계적으로 제도를 설계하고 있기 때문에, 1단계의 고용현황 자체가 부정확하고 왜곡되어 있다면, 적극적 고용개선 제도의 목적을 달성하는데 근본적인 오류를 내포할 수밖에 없다. 기업의 남녀근로자 현황자료에 따라 남녀고용격차의 원인을 분석하고 적절한 대책을 찾으려면, 제대로 원인을 파악할 수 있는 현황 지표가 전제되어야 한다는 점에서 기업의 부정확한 고용현황통계는 제도적 한계가 있다. 특히 검증절차가 부재한 조건에서 기업의 임의기재방식에 따른 여성고용현황은 정부가 고용상 성평등 실태를 점검하고 정책을 수립하는 기초통계자료로서도 부적절하다.

한편 기업이 기재한 남녀근로자 고용현황의 정확도를 높이기 위해 증빙자료를 강화하거나 검증절차를 추가할 경우, 기업이 부담해야 하는 부담이 더욱 늘어나게 되어 적극적 고용개선조치 제도 자체에 대한 저항이 커질 수 있고, 자발적 개선이라는 적극적 고용개선조치 제도의 본래 목적에 반하는 효과가 더 커질 수 있다.

2) 산업·규모별 부문 내의 남녀고용격차 해소 부재

현행 적극적 고용개선조치 제도는 고용개선을 위한 시행계획과 이행을 해야 할 대상기업을 선정할 때, 산업별·규모별 부문 내의 평균 여성노동자/관리자 고용율을 기준으로 미달기업을 선정하도록 하고 있다. 따라서 특정한 산업의 경우 평균적으로 남녀고용격차가 심각한 수준임에도 해당산업·규모별 부문의 평균 고용율의 70%에만 미달하지 않으면, 적극적 고용개선조치의 대상에서 제외된다. 가령 2019년 여성고용현황을 살펴보면 중공업2부문(1차금속, 운송장비)의 경우 1,000인 이상 사업장에서 여성근로자 평균 고용율은 3.99% 여성관리자 평균고용율은 2.07%이고, 1,000인 미만 사업장은 여성근로자 6.13% 여성관리자 1.66% 수준에 불과하다.

전체 산업의 평균 여성고용율 37.38%, 여성관리자율 19.76%의 50% 수준에 미달하는 산업부문을 살펴보면(여성고용율 18.7%과 여성관리자율 9.9% 미달), 남녀임금격차가 현격한 산업부문은 경공업3(목재·펄프·가구 제조업), 화학공업2(의료용물질외 기타), 중공업1(비금속광물·금속 가공, 기계·장비·자동차 등), 중공업2, 전기분야(전기·가스·증기 및 공기조절 공급업), 수도분야(수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업), 건설업1·2(종합, 전문), 육상운송 및 수상운송, 기술서비스업 부문 총 10개 분야가 규모와 상관없이 전체 평균의 50%를 미달하는 것으로 나타났다.

산업·규모별 부문의 평균고용율만을 기준으로 삼게 되면, 특정 산업 내에 만연한 남녀고용격차를 해소하는 문제는 적극적 고용개선 제도를 통해 오히려 고질적인 남녀고용상 격차를 해소할 길이 없게 된다.

물론 특정 산업 내의 남녀고용격차의 원인은 직업교육이나 훈련의 단계에서부터 사회적 성역할이나 성별에 따른 접근 기회의 차이 등 다양한 요인이 작용하므로 산업 내 남녀고용격차를 해소하는데 기업에게만 책임을 지울 수는 없다. 따라서 산업분야에 따른 성평등한 직업교육과 훈련시스템 등에서 여성노동자의 유인을 위한 적극적 조치가 함께 검토되어야 한다. 그럼에도 적극적 고용개선조치를 통해 해당 산업분야에 여성이 일할 수 있는 다각도의 환경을 만드는데 함께 해야 할 기업의 역할과 책임도 요구된다.

3) 적극적 고용개선조치 시행계획 등에 대한 사업장 게시 불이행

적극적 고용개선조치는 본질적으로 사업장의 자율적이고 자발적인 고용개선을 독려하고 촉진하는 것을 제도의 기본설계로 하고 있다. 따라서 사업장이 스스로 고용개선의 목표를 정하도록 하고, 사업장 내부적인 노력을 어떻게 할 것인지 계획을 수립하도록 도와주고 실현가능한 제도와 효용성이 있는 방안을 자문해주면서 남녀고용격차를 줄일 수 있도록 이끌어주는 제도이다. 따라서 적극적 고용개선조치의 성패는 바로 사업장 내에서 스스로 변화하고자 하는 자치적인 환경을 만들어주고, 자발적인 시도들을 이어갈 수 있는 역량을 키워주는 것이 무엇보다 중요하다.

이를 위해 법 제17조의 6에 따르면, 고용기준에 미달하여 시행계획 및 이행실적을 보고해야 할 대상사업주는 고용노동부에 제출한 시행계획서와 이행실적보고서를 ‘근로자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다’고 정하여 사업장 내에 시행계획과 이행실적을 알리고 사업장내의 구성원들과 함께 개선하기 위한 노력을 다하도록 하

고 있다. 그런데 이러한 사업장 게시의무를 이행하지 않더라도 아무런 제재규정(과태료, 형사처벌 등)도 두고 있지 않다. 심지어 감독책임이 있는 노동부도 적극적 고용개선조치 대상사업장에 대해 시행계획 및 이행 실적보고에 대한 사업장 게시의무 이행여부에 대해서는 어떠한 근로감독을 하고 있지 않아, 사실상 해당조항은 유명무실하다.

적극적 고용개선조치 시행계획 및 이행실적관련 사업장게시 감독 현황 정보공개청구

접수번호	6073579	접수일자	2019.10.11
처리기관	고용노동부	통지일자	2019.11.08
청구내용	1. '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 제17조의3, 제17조의4, 제17조의6에 따르면 적극적 고용개선조치 대상 중 고용 기준에 미달하는 사업주는 시행계획 제출과 그 이행실적을 고용노동부장관에게 제출해야 하고, 그 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하도록 되어 있음. -이에 제17조의6(시행계획 등의 게시)에 관한 고용노동부의 감독관리 현황 제출바람. -2014년, 2015년, 2016년, 2017년, 2018년 2. '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙' (별표 2)에 따라 여성 근로자의 고용 기준에 미달하는 사업(기업) 현황 -산업별, 규모별로 작성바람 -2014년, 2015년, 2016년, 2017년, 2018년		
공개내용	□ 청구내용 가. 남녀고용평법 제17조의6 (시행계획 등의 게시)에 관한 고용노동부의 관리감독 현황. 나. 산업별·규모별 여성근로자 고용기준 미달기업 현황(2014~2018) □ 답변내용 가. 동 조항(남녀고용평법 제17조6)의 관리감독 현황은 관리하고 있지 않음 나. 불임 참조		

특히 현재의 재도운영상황 하에서 적극적 고용개선조치 대상사업장의 노동자들은 자신의 사업장이 적극적 고용개선조치 대상인지를 알 길이 없다. 우선 500인 이상 사업장이 제출한 남녀근로자 고용현황 자

체를 공개하고 있지 않기 때문에,³⁰⁾ 노동자나 노동조합이 여성근로자나 여성관리자 고용비율을 알지 못하고 사업장에 남녀고용격차가 얼마나 심각한지 알 기회가 전혀 없다. 또한 노동자로서는 해당 사업장이 고용 기준을 미달하였는지 알 수 없기 때문에, 적극적 고용개선조치의 시행계획 및 이행실적을 제출해야 할 대상사업장인지도 알 수 없어서, 사용자가 이를 사업장에 제시하지 않는다 하더라도 사용자나 노동부에 문제제기하여 이를 개선하게 한다는 것도 전혀 기대할 수 없는 일이다.

한편 노동자나 노동조합이 500인 이상 사업장이라는 것을 알고, 직급별·직종별 여성관리자 고용비율 등을 확인하기 위해 사용자에게 고용노동부에 제출한 고용현황 자료를 공개해달라고 요구할 법적 근거가 없어서, 애초부터 노동자나 노동조합이 자신의 사업장의 남녀고용격차에 대한 문제를 해소하기 위한 적극적 고용개선조치 제도의 운영과정에 접근하거나 참여할 기회 자체가 막혀있다.

4) 대상사업체의 고용개선에 대한 지속적 점검체계 부재

적극적 고용개선조치는 매년 500인 이상 사업장이 제출한 고용현황을 기초로 여성/관리자 고용기준에 미달하는 사업장만을 3개년간 심사·관리를 하는 방식으로, 3개년 관리 이후 고용효과를 점검하지 않기 때문에 연속 미달사업장인 경우가 아니면 해당 사업장의 지속적인 파악

30) 상기 정보공개청구에서 고용기준 미달사업장에 대한 현황을 요구하였으나 사업장 목록은 공개하지 않고 각 산업별·규모별 부문에 따른 미달사업장 수만을 공개하였다. 고용기준 미달사업장 목록에 대한 비공개뿐 아니라 대상사업장에 대한 목록도 철저히 비공개되고 있고, 심지어 적극적 고용개선조치에 관한 고용노동부 연구보고서도 전체 비공개되고 있다.

과 관리가 불가능하다. 즉 시행계획 및 이행실적 제출 대상기업은 매년 선정되고, 3년차 이행실적을 기준으로 우수기업 표창과 미이행기업 공표만을 할 뿐, 전년도 대상기업 중 올해 선정에서 제외된 기업, 선정에서 제외되었다가 다시 미달기업이 된 경우 이전에 시행했던 고용개선제도의 지속여부 등 해당 기업의 적극적 고용개선조치로 인한 장기적인 효과나 변화에 대해 기업별 사례관리를 하지 않는다. 따라서 3개년 여성/관리자 고용기준만 미달하지 않으면 여성고용을 목표를 달성하지 못하였더라도 개선제도 도입 등 여성고용 개선노력을 했다는 형식적인 외형만을 갖추어 미이행기업 명단공개만을 회피할 수 있고, 그러고 나면 시행계획을 통해 도입된 제도의 유지·운영 실태 등은 전혀 파악하지 않는다. 따라서 성평등 고용개선 제도들이 폐지되거나 형식적인 규정으로만 남아있을 뿐 실제 시행되지 않는 등 근본적인 원인이 개선되지 않을 가능성이 크다. 현재의 운영시스템으로는 지속적인 컨설팅과 모니터링을 통해 사업장 스스로 발전적인 제도설계와 이행실적을 확대해나갈 수 있는 자생력을 키워주지 못한다. 보여주기식으로 급한 비만 피할 수 있게 해준다면 제도의 효용성에 대한 기업의 부정적 인식만을 더욱 키우게 될 수 있다.

나. 적극적 고용개선조치 제도의 남녀임금격차 활용의 제도적 한계

1) 적극적 고용개선조치의 대상으로서 남녀임금격차 해소방안 부재

지난 2018년 UN 여성차별철폐위원회는 한국정부의 여성차별철폐 협약에 대한 이행상황을 점검하면서 남녀임금격차의 심각성에 대해 지

적하였고 특히 정규직/비정규직 노동시장에서 여성의 위치를 파악하기 위한 성별분리통계를 마련하라는 지난 7차 권고가 제대로 이행되지 않은 점을 지적하였다. 위원회는 제8차 권고에서 남녀임금격차의 사례 조사 등 사례관리방안을 확대하고, 동일가치노동 동일임금원칙 위반에 대한 제재 등 준수방안을 시행할 것, 공공 및 민간기업의 임금공개시스템을 도입할 것 등을 권고하였다. 정부도 기업임금분포 공시제를 도입하고 남녀 임금정보를 포함하여 관리하겠다는 입장(성평등 임금공시제)을 밝혔으며, 그 일환으로 2019년 고평법을 개정하였는데, 법 개정이유에서 밝힌 바와 같이 “한국의 남녀임금격차가 OECD 회원국 중 최고수준이고, 특히 전체 고용에서 비정규직 비율은 큰 변화가 없음에도 여성고용 중 비정규직 비율은 41%로 더 증가하는 등 고용형태에 따른 남녀간 임금격차의 심화요인이 커지고 있다는 점”을 인식하고, “실질적인 고용평등을 촉진”하기 위해서 적극적 고용개선조치 대상 사업장에게 직급별·직종별 남녀근로자 현황뿐 아니라 남녀임금현황도 제출하도록 개정하였다.

법 개정이유만을 보면, 적극적 고용개선조치의 일환으로서 남녀근로자 고용현황뿐 아니라 남녀임금현황을 제출하도록 하여 남녀고용율에 대한 적극적 개선조치에서 남녀임금격차에 대한 적극적 개선조치를 포함하는 것으로 이해할 수 있다. 그러나 개정법 조문은 법 제17조의 3 제2항에 따라 공공기관과 500인 이상 사업장(공시대상기업집단의 경우 300인 이상)에게 직종별·직급별 남녀근로자현황 및 남녀근로자 임금현황을 제출하도록 개정하였을 뿐, 법 제17조의3 제1항을 개정한 것이 아니다. 고용노동부는 남녀근로자 현황 및 남녀임금현황을 제출하는 것과 적극적 고용개선조치를 위한 시행계획 및 이행실적을 제출해야 하는 대상사업장 선정기준을 완전히 분리하여, 시행계획 및 이행실적을 제출해

야 하는 사업장 선정기준인 “고용노동부령으로 정한 고용기준”은 종전과 같이 여성근로자/관리자 고용율만을 기준으로 삼았다.³¹⁾ 이럴 경우 적극적 고용개선조치 대상인 500인 이상 사업장에서는 새롭게 남녀임금격차 현황을 제출하지만, 사실상 적극적 고용개선조치를 위한 고용기준에는 남녀임금격차에 대한 기준이 반영되지 않기 때문에 남녀임금격차에 관한 개선계획이나 이행을 해야 할 의무는 인정하지 않게 된다. 이는 곧 적극적 고용개선조치로서 시행계획 및 목표설정에 남녀임금격차의 해소에 관한 개선계획을 포함하지 않게 된다는 것을 의미한다.

그러나 적극적 고용개선조치에 대한 고용노동부의 이러한 해석은 타당한가? 법문의 구조적 관계에 비추어볼 때, 고평법 제17조의3 제2항의 개정은 제17조의3 내지 제17조의9에 이르는 고평법 제4절의 적극적 고용개선조치 제도의 일부로서, 현황자료를 기초로 적극적 고용개선조치를 위한 시행계획과 이행을 추진해야 할 사업장 선정의 기준과 방향을 정하는 것이라고 보아야 한다. 즉 현황자료를 남녀근로자 현황만이 아니라 남녀임금현황을 포함하였다면, 이는 적극적 고용개선조치 제도의 목적과 방향에 있어서도 과거의 여성노동자율 및 여성관리자율을 관리목표로 삼는 것이 아니라 여성임금(남녀임금격차)문제도 적극적 고용개선

31) 지난 2019. 8. 28. 시행규칙 개정안 입법예고에서도 법 제17조의3 제1항의 고용기준에 대한 시행규칙 별표2 “여성 근로자의 고용 기준에 미달하는 사업”은 개정안에 포함되어 있지 않다. 즉 법 제17조의3 제1항의 고용기준에는 여성 임금 격차에 관한 지표는 전혀 반영하지 않았다(고용노동부 공고 제2019-336호, “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정령안 입법예고” 참조). 고용노동부는 고평법 제17조의3 제1항에서 대상사업장에게 남녀임금현황을 제출할 의무를 부과할 뿐, 동조 제3항에서 미달 사업장에서 임금격차 기준을 명시하고 있지 않기 때문에 법개정사항이라는 입장이다.

조치의 관리목표로 설정하고 개선하고자 하는 개정목적이 반영되었다고 보는 것이 합리적이다.

또한 법 제17조의3 제1항의 “고용기준”이란 적극적 고용개선조치의 시행계획 수립 및 이행실적 관리를 위한 고용기준을 의미하는 것이지 오로지 여성 근로자의 ‘수’에 대한 고용기준만을 의미하는 것으로 제한하여 보는 것을 적절하지 않다. 과거 남녀 근로자의 인원수 현황만을 보고받아 적극적 고용개선조치의 방향이 여성근로자/관리자의 수를 개선하는 것을 목표로 시행했던 것이라면, 이제 남녀 근로자의 임금 현황을 보고받아 남녀근로자의 수 개선만이 아니라 남녀근로자의 임금 개선을 실질적인 고용평등의 목표로 삼아 적극적 고용개선조치를 시행하는 것이므로, 법 제17조의3 제1항의 고용기준을 더 이상 고용인원‘수’의 기준만이 아니라 고용조건인 ‘임금’격차의 기준을 포함하는 것으로 해석하는 것이 타당하다. 따라서 “고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율”의 의미에는 ‘근로자/관리자 전체 인원수 중 여성근로자/관리자의 인원수 비중’(양적 고용기준)만이 아니라 ‘근로자/관리자 전체 임금평균액 중 여성근로자/관리자의 임금 비중’(질적 고용기준)도 반영되도록 해야 한다.

따라서 법개정의 취지에 부합하게 남녀임금격차 해소를 통해 실질적 고용평등을 실현하기 위한 적극적 고용개선조치 제도가 운영될 수 있도록 하려면, 시행규칙 별표2의 고용기준은 산업별·규모별로 직종별 여성근로자 수와 임금 비중을 구체화한 고용기준을 제시하여 여성근로자 임금격차해소가 개선목표에 반영되도록 할 필요가 있다.

2) 남녀임금격차 원인분석을 위한 직종별 분류기준의 한계

개정법상 남녀임금현황도 남녀근로자 현황과 마찬가지로 직종별·직급별 임금현황을 제출하도록 하는데, 문제는 법 제17조의3 제2항의 직종별·직급별 남녀근로자 현황지표를 현행 시행규칙 별표 5에서 매우 제한적으로 작성하도록 하고 있어서 남녀고용격차 해소를 위한 원인분석과 개선방안 마련을 하는데 실효적인 자료가 되기 어렵다는 문제가 제기되어왔다. 앞서 언급하였던 바와 같이 적극적 고용개선조치가 도입된 2006년부터 2016년까지 10여년동안 직종별 구분을 관리자, 전문종사자, 사무종사자, 서비스종사자, 농림어업숙련종사자, 기계조작조립 기능직종사자, 단순노무종사자로 총 7개 직종으로 구분하여 직종별 여성근로자비율을 파악해왔다가, 2016년 말 시행규칙 별표5를 개정하여, 관리자와 기타직종으로만 구분을 단순화해버렸다.

시행규칙 <별표 5> (2016. 12. 26. 개정 전)

직종별·직급별 남녀 근로자 현황(년도)										
1. 관리번호 :										
2. 사업장 등록번호:			사업장 명칭:			산업분류:				
직종별	직급별		계		I 직급		II 직급		III 직급	
	계	여성	계	여성	계	여성	계	여성		
전 직종										
1. 관리자										
2. 전문가 및 관련 종사자										
3. 사무종사자										
4. 서비스종사자 및 판매종사자										
5. 농림어업 숙련 종사자										

6. 기능원 및 관련 기능종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자								
7. 단순노무종사자								

이로 인해 사실상 남녀근로자의 고용격차가 두드러지게 나타나는 직종별 특성과 원인에 대한 적극적인 고용개선계획과 이행에서 섬세한 접근은 어려워지게 되었다. 특히 남녀근로자의 임금격차는 동일가치노동 동일임금원칙의 실현과 관련하여 원인분석이 필요하고, 산업이나 규모보다 직종에 따른 임금 편차가 훨씬 선명하기 때문에 직종별 임금현황이 세분화될수록 더 정확하고 설득력있는 임금격차 개선방안이 구체화될 수 있다. 따라서 금번 법개정을 통해 남녀임금격차 현황을 확인하고 임금격차를 해소하기 위한 원인을 분석하고 실효성있는 개선방안을 마련하려면, 직종별 임금결정 원인과 조건에 따른 구체적인 접근이 가능하도록 세분화된 직종별 임금격차현황을 반영할 필요가 있다. 그럼에도 직종별 특성에 따라 상당한 격차가 있는 임금수준 및 임금체계 등을 관리직종 외 기타직종으로 묶어버려면 직종별로 나타나는 성별 임금 실태를 정확히 확인하기 어렵게 되기 때문에 이를 개선하기 위한 실질적인 원인분석도 사실상 불가능하게 되는 바, 관리직종만으로 구분된 임금현황은 적극적 고용개선조치의 실효성을 담보하기 어렵게 된다.

한편 직종별 구분을 기존과 같이 7개 직종으로 구분하더라도 실질적으로 이를 보고해야 하는 사업주에게 미치는 부담은 그리 크지 않다. 왜냐하면 하나의 사업의 목적과 성격상 하나의 사업 내에 존재하는 직종은 제한적일 수밖에 없기 때문이다. 한 사업주가 7개 직종 모두를 기재하는 경우란 거의 발생하지 않으며, 전문가나 사무종사자를 필요로 하는 상업분야이거나 제조업, 서비스업, 농림어업 등 각 영위하는 사업에

따라 실제 보고해야 할 직종은 3~4개를 넘지 않는다. 반면 7개 직종별 구분은 남녀 근로자의 고용을 및 임금격차를 비교하여 원인을 분석하고 이를 개선하기 위한 사업주의 시행계획뿐 아니라 정부의 관련 정책수립 시 실패를 정확히 파악하고 대책을 마련할 수 있는 중요한 국가적 정보가 되는 바, 그 실익이 매우 크다. 그러나 법 개정 이후 지난 2019. 8. 28. 고용노동부가 입법예고한 시행규칙 별표 5의 현황에는 여전히 관리 직종과 기타직종 2개 직종 구분을 그대로 유지하였다.³²⁾

시행규칙 별표5 개정안 입법예고

직종별 · 직급별 남녀 근로자 및 임금 현황(년도)

1. 관리번호 :
2. 사업장 등록번호:
3. 사업장 명칭:
4. 산업분류:

직종별	계		Ⅰ 직급		Ⅱ 직급		Ⅲ 직급	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전 직종	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수
	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금
	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원

32) 고용노동부는 해당 법률개정안과 관련하여 국회에서 기업부담이 된다는 이유로 국회 법안심사제2소위에서 논의되면서, 기업부담을 이유로 관리자직종과 그 밖의 직종 등 기존의 2개 직종으로 임금현황을 제출받는 것을 전제로 법률개정안이 통과되었기 때문에 시행규칙에서 직종을 확대할 수 없다는 입장이다.

	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수																											
1. 관리자 직종	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수																											
	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금																											
	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원																											
	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수																											
2. 그 밖의 직종	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수	근로자 수																											
	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금																											
	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원																											
	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수	근속 연수																											
<table border="1"> <tr> <th>구분</th><th colspan="2">1분위 (하위 25%)</th><th colspan="2">2분위 (25~50%)</th><th colspan="2">3분위 (하위 50~75%)</th><th colspan="2">4분위 (상위 75~100%)</th></tr> <tr> <td>임금분위별</td><td>남</td><td>여</td><td>남</td><td>여</td><td>남</td><td>여</td><td>남</td><td>여</td></tr> <tr> <td>성별 비율</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>									구분	1분위 (하위 25%)		2분위 (25~50%)		3분위 (하위 50~75%)		4분위 (상위 75~100%)		임금분위별	남	여	남	여	남	여	남	여	성별 비율								
구분	1분위 (하위 25%)		2분위 (25~50%)		3분위 (하위 50~75%)		4분위 (상위 75~100%)																												
임금분위별	남	여	남	여	남	여	남	여																											
성별 비율																																			
원인분석 (선택 기재 사항)																																			

입법예고된 시행규칙 별표5의 남녀임금현황표는 기존 남녀근로자 및 관리자수에 관한 현황표에 임금을 집어넣고, 각 직급 및 직종별로 임금평균액과 임금평균 산출기준 인원수, 평균 근속연수 등을 기재하도록 하였다. 그러나 임금현황은 반드시 남녀고용현황에 얹을 이유가 없다. 심지어 임금평균액을 산정하는 인원수와 남녀고용현황의 근로자수도 일치하는 것이 아니라서 고용현황과 임금현황을 연계한 분석 가능성도 낮아 보인다.

이미 기존의 직종별·직급별 남녀근로자 고용현황은 업종특성이 반영되지 않은 직종구분(관리직과 기타)과 직급구분(임원-관리자-기타) 간

에 실질적인 차이가 없어서 복잡하기만 하고 쓸모는 없는 작업이 너무 많다. 그런데 여기에 다시 직종별, 직급별 임금과 임금평균기준 인원수, 근속연수를 추가로 기재하게 하는 것은 적극적 고용개선조치 제도에 대한 사업장 불만을 더욱 가중시킬 우려가 큰 반면 이런 현황을 차별판단에 활용할 실익은 낮다. 또한 임금분위별 성별비율도 직종특성이 구분되지 않으면, 단순히 여성관리자가 적기 때문에 임금수준도 낮다는 식으로 귀결되어 관리자수 늘리기 외에는 근본적인 구조적 고용개선방안에 대한 실질적 근거로 활용되기 어렵다. 오히려 기술 또는 자격에서 차이가 있는 업종에서의 남녀성비를 근거로 사용자에게 차별을 합리화하는 핑계만을 강화할 위험도 있다.

현재의 남녀근로자 현황은 궁극적으로는 고용·노동 기초통계와 연계시켜 정비하는 것을 중장기적으로 검토하는 한편, 현행의 현황 취합 방식(1단계)을 유지한다면, 별표의 현황지표를 과감하게 개선할 필요가 있다. 남녀 근로자수와 관리자수 현황은 관리자 직종과 기타 직종의 구분보다는 직급별 구분 현황을 활용하는 것이 적절하다. 애초에 관리직종 인지는 중요하지 않고 하나의 사업 또는 사업장에서 승진절차에서 여성이 배제되는 현황을 확인하고 그 원인을 분석하는 것이 적절하며, 법원의 승진차별의 판단기준도 부합한다. 또한 채용차별의 현황을 확인하기 위해서는 전년도 각 직급별 응시자수를 점검할 필요가 있다. 한편 한 사업 또는 사업장 내에 여성집중직종, 남성집중직종의 특성이 강한 부서와 그렇지 않은 부서가 혼재하여 승진에서의 성차별적 결과가 드러나지 않을 가능성이 있으므로, 직급별 남녀 근로자수는 의무적으로 기재하도록 하되, 별도로 각 사업 또는 사업장의 조직편제상 직렬별 구분에 따라 임의기재하도록 하거나 대상사업장 선정시 조직편제에 따른 직렬별 남녀 근로자수 현황을 추가제출하도록 하는 방안을 함께 고려해볼 필요가 있

다.

직급별 남녀 근로자 현황

성별 직급별	계		Ⅰ 직급		Ⅱ 직급		Ⅲ 직급	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
응시자 수								
근로자 수								

반면 남녀 임금현황은 직급별 구분보다는 업종을 세분화한 직종별 현황을 확인하는 것이 타당하다. 사업장 사례들을 살펴보면, 어차피 동일직급인 경우 남녀간의 현저한 격차가 나타나는 것은 드물고, 여성집중 직종과 남성집중직종간의 임금격차가 훨씬 두드러지게 나타나는 구조적 문제가 남녀임금격차의 핵심이기 때문이다.

직종별 남녀 임금 현황

직종별		성별	계	여성	남성
전 직종	임금				
	근속				
1. 관리자	임금				
	근속				
2. 전문직	임금				
	근속				
3. 사무종사자	임금				
	근속				
4. 서비스판매	임금				
	근속				
5. 농림어업	임금				
	근속				
6. 기능직종사자	임금				
	근속				
7. 단순노무종사자	임금				
	근속				

앞서 언급하였듯이 적극적 고용개선조치 제도에서 요구되는 현황 취합은 단순히 남녀 고용 및 임금현황을 확인하는 단순한 통계자료가 아니다. 적극적 고용개선조치 제도가 과거차별의 누적된 결과로서 쌓인 결과적 차별들을 구조적으로 개선하기 위한 제도로서, 남녀차별의 원인을 근본적으로 해소하기 위해서는 차별의 원인이 드러나도록 남녀 고용 및 임금에서의 현황을 설계해야 한다. 차별 원인에 대한 근본적인 고민 없이 기존의 현황표에 임금현황을 얹어놓아 복잡한 정보만을 요구하는 것으로는 남녀차별의 구조적 개선을 요구할 수 있는 원인을 확인할 수 없다. 따라서 차별적 결과를 볼 수 있는 현황을 파악하고 노동자의 알권리를 보장하여 사업장의 차별개선에 실질적으로 활용할 수 있는 지표가 되어야 한다.

3) 시행계획에서 남녀임금격차 분석과 개선방안 삭제의 문제

고용노동부는 법률개정으로 직종별·직급별 남녀근로자의 임금현황을 보고받도록 하고, 시행규칙 별표5와 같이 임금분위별 성별분석 및 원인분석을 기재하도록 하였으므로, 시행규칙 제11조의 적극적 고용개선조치 시행계획 제출 항목 중에 1의2 목에 정한 “남녀 근로자간 임금격차 분석”을 삭제하겠다고 입법예고하였다.

법개정 이전 적극적 고용개선조치가 남녀근로자의 고용율만을 기준으로 운영되어왔을 당시에도 시행규칙 제11조 1의2목은 시행계획을 제출해야 하는 사업주에게 여성 근로자의 고용율을 개선하기 위한 시행계획뿐만 아니라 남녀임금격차 현황분석을 시행계획에 반영하게 함으로써 남녀임금격차 해소를 위한 컨설팅 및 개선계획을 마련할 수 있는 계

기가 되었다. 법개정을 통해 남녀임금현황을 제출하도록 하고, 이를 기초로 한 임금격차해소방안을 시행계획에 반영하도록 하는 것이 필요함에도, 현재는 적극적 고용개선 시행계획 대상인 미달 사업장기준에 남녀임금격차에 대한 기준을 반영하고 있지 않은 상황이다. 나아가 고용노동부의 시행규칙 개정안 입법예고에 따르면, 적극적 고용개선조치 시행계획의 내용에서도 남녀임금격차에 대한 원인분석(시행규칙 제11조의 1의 2)을 제외시키는 것이기 때문에, 고용기준 미달기업들이 시행계획을 작성할 때에는 임금개선에 대해서는 고용개선조치와 연계하지 않을 우려가 있다.

시행규칙 별표5에서 남녀임금격차 현황 보고는 고용기준 미달사업장만이 아니라 법 제17조의3 제1항 각목에 따른 현황 제출 의무 있는 모든 사업장이 임금현황 및 원인분석을 작성하게 한다는 점에서 임금원인분석에 대한 의미 있는 통계자료를 확보할 수 있겠지만 현재로서는 보고에 그칠 뿐 공시되거나 사업장에 게시되어 사업장 개선을 위한 자치적 방안에 활용되는 것도 아니고, 구체적인 통계활용방안도 계획된 바 없다. 오히려 시정계획을 제출해야 할 대상사업장에게는 임금격차에 대한 원인분석과 개선방안과 연계하도록 하는 시행계획은 삭제되는 것이어서, 법개정 이전보다 사업장의 자발적인 남녀임금격차 개선노력을 후퇴시킬 위험이 있다. 따라서 시행규칙 제11조 1의2목에 적극적 고용개선조치 시행계획상 남녀임금격차분석은 삭제될 사항이 아니라, 첫째 직종별 임금현황을 검토하여 원인분석을 하도록 하고, 둘째, 고용형태공시제 등 비정규직 국가통계와 연동하여 비정규직 고용형태로 인한 임금격차 효과를 검토하게 하는 등 성별임금격차 개선계획을 세부 시행계획에 명시할 필요가 있다.

4. 적극적 고용개선조치의 실효성 확보를 위한 기본원칙

가. 성별고용격차의 결과평준화만이 아닌 원인 제거를 위한 ‘차별고용개선조치’

고평법 제2조 제1호 ‘차별’의 정의에 따르면, “성별 ... 등의 사유로 합리적 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”를 의미하며, 다만 다음 각목에 해당하는 경우 차별로 보지 아니한다고 차별의 예외를 정하고 있는데, 각 목은 ‘직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, 여성 근로자의 임금·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우, 그밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 “적극적 고용개선조치”를 하는 경우’라고 기술하고 있다. 따라서 차별의 예외로서 열거된 각목의 사항은 법 제2조의 본문에 따라 성별 등에 따라 달리 대우하거나 특정 성에 ‘혜택’을 주어 다른 성에게 ‘불리한 조치’를 하는 경우를 의미하는 것처럼 보일 수 있다. 그러나 고평법 제2조 제3호에서 밝힌 바와 같이 ‘적극적 고용개선조치’는 “현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위”한 목적으로 행하여지는 합리적인 차별개선조치의 일환이다. 하지만 “적극적” 고용개선조치 제도가 실제 운영과정에서 남녀간 누적적 차별의 원인과 실질을 제대로 드러내지 못하면서 단순한 여성에 대한 혜택이나 우대로 읽힐 우려가 커지고 있다.

법 제17조의3에 따른 적극적 고용개선조치 중 여성할당제를 포함하는 경우에는 특정 성에 대한 역사적·사회적 차별에 대한 직접적인 평등화를 위해 여성에게 더 유리한 기준이나 조건을 적용하는(그래서 사실상 역차별의 문제가 발생되는) 방식을 염두에 둔 의미도 포함하지

만 현행 제17조의3에 따른 적극적 고용개선조치 제도는 명시적으로 특정 성별에게만 고용상 특별한 혜택을 주기 위한 제도가 아니다. 오히려 비정상적인 성별고용격차를 정상화시키기 위한 공정한 고용정책과 기준을 도입하도록 하고, 결과적으로 여성고용비율을 높이는 효과를 달성할 수 있도록 촉진·유도하는 제도이다.

앞서 살펴보았던 사례들과 같이 채용-배치-승진의 전 과정에서 과거 차별의 불이익은 누적적으로 영향을 주면서 성별 분리 배치와 승진에서의 남녀 격차를 강화시켜왔다. 고평법 제17조의3 적극적 고용개선조치는 ‘과거 차별이 누적된 결과적 차별’을 개선하기 위해 시정조치로서 본래의 제도적 목적과 역할을 분명히 해야 한다. 따라서 고평법 제2조의 차별 예외로서 결과적으로 여성에 대한 우대나 혜택으로 정의하는 것은 제도의 본래적 의미를 약화시킨다. 따라서 “적극적”인 고용개선조치라는 표현이 마치 여성에 대한 고용상 혜택이나 특별한 대우로 곡해되면서, 고용개선조치의 본래적 목적과 효용에 부정적인 역효과도 촉진하는 문제를 확인할 수 있었다.

우선 고평법상 제17조의3 고용개선조치제도가 여성에 대한 부당한 우대나 남성에 대한 역차별로 곡해되지 않도록, 이 제도의 목적이 남녀간 비합리적인 채용-배치-승진-임금격차의 원인을 제거하고 공정하고 합리적인 성평등 고용제도와 기준이 실질적으로 적용하도록 하는데 있음을 분명히 해야 한다.³³⁾ 또한 마치 차별의 예외처럼 “적극적” 고용개선조치가 아니라 과거 차별이 누적된 결과적 차별의 구조적·제도적 개선

33) 사업장 내 자치적 해결과정에서 오히려 노노갈등이나 성대결·성별간 혐오의 문제로 왜곡되지 않도록 모든 성별에 있어 공정하고 지속가능한 고용개선조치, 공정사회를 위한 성평등조치라는 제도의 주된 목적에 부합하게 명칭을 변경하는 것도 검토해볼만 하다.

방안으로서 ‘차별적 고용 개선조치’ 또는 ‘공정고용을 위한 개선조치’로서 명칭을 분명하게 하는 방식으로 본래의 목적과 의미가 퇴색되지 않도록 해야 한다. 그리고 이러한 목적에 부합되도록 이행실적에 대한 평가와 지속적인 후속관리감독 역시 양적 고용목표만이 아닌 질적 목표를 균형있게 반영하고 현실화할 수 있도록 제도설계가 보완될 필요가 있다.

나. 운영효율화를 위한 제도개선방안

1) 적극적 고용개선조치 2단계 단순화

적극적 고용개선조치에서 기업은 3단계 과정을 거치게 되는데, 1단계 현황제출은 500인 이상 기업 모두가 일괄 기재해야 하는 업무이고, 고용개선조치를 위한 실질적인 과정은 사실상 2·3단계에 해당되는 업무라고 할 수 있다. 1단계 현황자료가 성평등지표를 점검하고 정책을 정비하는 국가통계로서의 기능을 담당하기에는 기업부담을 줄이고 규제를 완화한다는 명분으로 지표가 지나치게 단순화되면서 사실상 제출된 자료를 기반으로 다각도의 성별고용원인을 분석하는데 한계를 가지고 있다. 또한 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하고 이행해야 할 대상 사업장을 선정하는데 오직 500인 이상 기업이 제출하는 현황자료 중 일부(전체 근로자수, 여성근로자수, 전체 관리자수, 여성관리자수)만을 활용하기 때문에, 적극적 고용개선조치의 1단계로서 현황자료를 제출하게 하는 실익이 상당한지 의문이며, 기업의 자기기업에만 의존하고 있어 현황자료의 정확도가 떨어지고, 여타 다른 통계에서 활용하는 자료의 기준이 불일치하기 때문에 분석기초자료로서의 활용도와 신뢰성에 한계를 가지고 있다.

특히 해외의 적극적 고용개선 제도가 100인 이상 사업장을 기준으로 하고 있는 점, 적극적 고용개선조치는 대기업보다는 규모가 더 작은 단위의 사업장에서 훨씬 효과성이 높다는 점에 비추어볼 때, 한국의 적극적 고용개선조치 대상 사업장 범위를 좀 더 단계적으로 확대해나가야 하는 시점에서, 적극적 고용개선조치의 1단계 현황제출이 기업의 피로도를 높일 수 있다는 점, 중소기업 사업장의 경우 고용현황 등 관련사무가 체계적으로 관리되지 않는 경향이 큰 점 등을 감안해보면, 1단계 현황제출업무를 기존의 4대보험의 고용정보(DB)를 활용하거나 고용형태공시제 등 기존 사업장통계지표에 성평등지표도 체계적으로 반영하여 적극적 고용개선조치 대상사업장 선정에 적용할 수 있도록 하는 방향이 바람직할 것으로 보인다.

중장기적으로는 공공기관 알리오, 민간기업 공사에서 기재하는 근로자수, 임금 현황에 대한 성별지표를 체계적으로 작성되도록 법정화하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다. 즉 기존 고용정보 취합체계에 성별 고용 및 임금현황 등을 점검할 수 있도록 정부취합 항목을 정비하여 적극적 고용개선조치 시행계획 및 이행실적을 보고해야 할 대상사업장은 별도의 현황제출 없이 기존 DB를 통해 선정해낼 수 있도록 한다면 적극적 고용개선조치는 사실상 2단계로 단축될 수 있다. 또한 적극적 고용개선조치 사업을 수행하는 예산과 인력을 실질적으로 성평등 고용개선을 현실화하는 과정에 보다 집중하도록 할 수 있다.

2) 남녀고용격차의 원인을 파악할 수 있는 성인지지표 개발

적극적 고용개선조치의 시행계획은 모두 서술형 기입방식으로 기업 담당자의 재량에 맡겨져 있다보니 원인분석이나 개선목표가 피상적

이고 형식적으로 작성되거나 목표설정이 지나치게 낮게 설정되고 중장기 이행사항은 공란으로 비워두는 등 실질적인 개선방안으로 이어지지 못한다는 점이 고질적으로 지적되어왔다.

적극적 고용개선조치 제도의 1단계 현황정보를 기존의 고용정보나 국가통계데이터를 통해 보강하여 1단계 현황정보로 대체한다면, 고용기준 미달기업 선정절차를 생략할 수 있지만 고용기준 미달기업이 시행계획을 수립하기 위한 세부적인 통계지표들이 적극적 고용개선조치에 부합하게 개발될 필요가 있다. 즉 1단계 현황정보를 제출하지 않아도 기존 국가통계데이터를 가지고 해당 사업장의 성별고용 및 임금격차가 발생하는 대표적이고 정형화된 원인들에 대해서 점검할 수 있는 성평등지표들을 개발하는 것이 중요하다. 국가통계데이터 중 일정한 정보들을 통합·연계하여 채용-승진-근속-직종-직급-퇴직연령 등 인사전반에서의 성평등지표, 채용연령-고용형태-임금 등 출산휴가-육아휴직사용-가족돌봄휴가-모성보호 고용보험급여 수급여부 등 모성보호와 일가정양립에서의 성평등지표 등 각 사업장의 실태를 확인할 수 있는 성평등지표가 개발된다면 시행계획에 반영해야 할 사업장 원인분석 및 개선방향의 설계가 훨씬 신속하게 이루어질 수 있다. 적극적 고용개선을 위한 원인분석과 개선과제 선별이 국가통계 및 공시자료들을 종합·연계하여 효과적으로 이루어질 수 있다면, 세부적인 사업장제도 설계와 컨설팅, 사후관리를 통해 적극적 고용개선조치의 내용을 좀 더 풍부화할 수 있을 것이다.

다. 제도적 한계를 해소하기 위한 제도개선방안

1) 전체 산업 평균고용율의 일정비율 미달사업장도 개선제도 대상

에 포함

현행 적극적 고용개선조치 제도는 산업·규모별 부문에 따른 상대적인 고용기준을 사용하여 고용개선 대상사업장을 선정하도록 설계하고 있기 때문에, 남녀고용격차가 심각한 산업·업종의 고질적 특성을 개선하는 제도로는 작동하지 못하고 있다.

현행 제도는 1,000인 규모를 기준으로, 20개 산업분류를 기준으로 각 40개로 산업·규모별 부문을 나누어, 산업·규모별 부문의 평균 여성근로자율·여성관리자율 70% 미달을 기준으로 적극적 고용개선 대상사업장을 선정하므로, 특정 직종과 산업에서 남녀고용격차가 매우 심각하더라도 해당 산업·규모부문 평균 70%를 미달하지만 않으면 고용개선대상에서 제외된다. 적극적 고용개선조치가 13년을 경과하면서 점진적이거나 개선효과를 보여왔으나 최근 증가폭이 현저히 줄어들고, 2019년에는 오히려 남녀고용격차가 더 늘어나면서 적극적 고용개선의 지속적 효과에 대해 회의적인 평가가 제기되고 있다. 산업·규모별 부문 내의 상대적인 수준의 개선목표만으로는 사회적 성역할에 대한 편견, 성별 편중이 심각한 산업·직종의 작업환경에 대한 근본적인 개선에 대해 적극적 개선조치 없이는 남녀고용격차에 대한 변화를 기대하기 어려울 것으로 보인다.

산업·규모별 평균 고용율 70%를 넘거나 변별력이 크지 않아 시행계획서 및 이행실적보고서 작성 대상 사업장에서 제외되었다 하더라도 전체 산업 여성근로자/관리자 평균 고용율의 일정비율 미만인 사업체에 대해서도 적극적 고용개선조치 제도를 도입할 수 있도록 강화해나갈 필요가 있다. 이 경우 1,000인 이상과 미만 규모별로 전체 산업 평균 고용율의 일정비율을 차등하여 설정하거나 산업적 특수성을 감안하

여 단계적으로 미달기준이 되는 고용율을 조정해가더라도 남녀고용격차가 심각한 수준으로 만성화된 특정 산업들의 점진적인 고용개선을 만들어가기 위해서라도 시행규칙 별표의 고용기준을 특정 산업의 상대평가치만이 아닌 전체 산업 평균 고용율에 따른 절대평가치도 반영되어야 한다. 따라서 산업·규모별 부문 내 평균 고용율에 대한 미달기준만이 아니라 전체 사업 평균 고용율 기준도 포함할 필요가 있다. 즉 기존 고용기준과 별도로, 산업·규모별 부문 내 평균 고용율을 미달하지 않더라도 전체 산업 평균 고용율을 기준으로 여성근로자/관리자의 일정 비율(가령 평균 여성근로자/관리자율의 50%)에 미달하는 기업을 고용개선조치대상으로 선정하여 성평등 고용개선을 위한 시행계획과 이행을 하도록 할 필요가 있다.

2) 남녀임금격차 해소를 위한 적극적 고용개선방안

개정법이 적극적 고용개선조치의 시행계획 및 이행 대상인 사업장 선정기준에 남녀임금격차에 대한 비중을 반영하지 않고, 적극적 고용개선조치의 개선목표에 남녀임금격차 해소를 포함하지 않는다면, 남녀임금격차가 심각한 사업장이라도 여성근로자율과 여성관리자율이 해당 산업·규모별 부문 평균의 70%에 미달하지만 않으면, 해당 산업 또는 해당 사업장에서 여성에 대한 낮은 평가와 비정규직 활용, 질 낮은 여성 일자리 등에 대한 개선은 불가능하게 된다.

실질적인 성평등한 고용환경을 마련하기 위해서는 여성근로자수를 늘리는 것만으로 해결되지 않는다. 또한 산업·규모별 평균고용율의 일정비율만을 개선목표로 삼는 이러한 산업·규모 내의 상대적 개선시도는 실질적으로 제도 초기 일시적 효과를 얻었을지 모르지만 장기적이고

지속적인 개선으로 이어지지 않는다. 특히 노동시장에서 여성노동에 대한 저평가문제, 비정규직 문제, 저임금 일자리에 여성 집중 현상 등은 성별 근로자수 및 임금이 상관관계 하에서 작동한다는 점을 이해한다면, 적극적 고용개선의 목표에 이리한 남녀임금격차의 원인을 해소하기 위한 구체적인 목표설정이 없이는 현행 적극적 고용개선조치 제도의 효과를 기대하기 어렵다.

적극적 고용개선조치 제도상에 남녀임금격차 현황을 포함한다고 하더라도 고용개선조치의 목표설정에 반영하여 이를 직접적으로 개선하기 위한 대상으로 삼지 않는다면, 남녀근로자수나 임금격차에 역효과를 낼 수 있다. 가령 단순히 여성근로자/관리자수를 높이려는 시도는 질 낮은 여성일 자리를 만들어내면서 남녀임금격차를 더욱 악화시키는 결과로 이어질 수 있다. 반면에 비정규직 문제의 해소방안을 검토하면서 남녀고용효과를 함께 검토하지 않으면 비정규직 개선과정에서 좋은 일자리의 증가가 남성근로자로 우선 채워지면서 남녀근로자수 격차가 더 커질 수도 있다. 적극적 고용개선조치는 근로자수라는 양적 지표와 임금이라는 질적 지표의 개선목표를 함께 달성할 수 있도록 제도설계를 재검토할 필요가 있다.

3) 3개년 고용개선조치제도 종료 후 후속이행상황 관리감독 체계화

현행 적극적 고용개선조치는 시행계획 작성은 거창하지만 이행실적보고는 공표대상 선정만으로 귀결되면서, 여성고용목표 달성 여부로 제도적 설계와 방향이 축소된다. 결국 구미에 맞게 시행계획을 작성해주고 실질적으로 성차별적 인사제도나 임금격차 원인 제거 등의 개선계획

은 이행실적보고서 제대로 이행되지 않아도 미이행사업장 공표에서만 제외되면 3개년 고용개선조치제도는 마무리되고, 그 이후에 고용개선제도가 시행되지 않거나 중단되어도 다시 해당 업종·규모 부문의 평균 고용을 70%로 미달하지 않으면 과거부터 지속되어 온 차별들은 채용-배치-승진의 과정을 거치면서 근본적인 체질 개선 없이 누적되고 더욱 은밀하게 강화된다. 따라서 적어도 적극적 고용개선조치 제도를 통해 사업장의 자율적인 개선을 유도하고 촉진하고자 한다면, 3개년 고용개선조치제도 종료 이후에도 노동부의 고용개선조치계획의 후속 이행점검이 가능하도록 근로감독제도를 활용하는 방안이 마련될 필요가 있다. 이러한 후속 점검을 위한 근로감독제도는 후술하는 바와 같이 노동자와 노동조합(근로자단체)을 활용하는 고용개선 향상방안과 연계하여, 명예감독관 제도 등을 적극적으로 활용해볼 수 있다.

라. 노동자 참여를 활용한 고용개선 향상방안

1) 집단적 노사관계를 활용한 적극적 고용개선조치 제도

적극적 고용개선조치 제도를 담당하는 담당자와의 인터뷰에서 제도 및 운영상의 여러 한계에도 불구하고 대상사업장을 만나는 과정에서 인식의 개선이나 제안제도의 이행과정에서 사업장의 변화를 감지할 수 있었고, 사업장과의 접점을 늘린다면 좀 더 사업장에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 평가하고 있다. 구체적으로 사업장의 고용개선 효과는 시행계획 작성을 하는 실무담당자의 인식변화만으로는 실질적인 개선으로 이어지기 어렵다는 점, 사업장 제도를 도입하고 근로조건을 결정하는 경영자의 인식이 변화되는 것이 개선효과에 훨씬 영향을 미친다

는 점을 언급한 바 있다. 그러나 적극적 고용개선조치 제도에서 사업장 고용개선제도 및 정책을 마련하는데 중요한 주체인 노동조합, 집단적 노사관계의 활용을 전혀 고려하지 못하고 있다.

적극적 고용개선조치 제도에 대해 고용노동부가 사업장 정보 일체를 비공개하는 입장을 고수해온 점을 보면, 노동자와 노동조합을 적극적 고용개선조치 제도가 실효성을 확보하는데 중요한 파트너라는 인식이 완전히 배제되어 있음을 알 수 있다.

시행계획 심사단계에서 남녀근로자 현황에서 심각한 격차가 존재함에도 기업이 제시한 자료만으로는 원인분석과정을 통해 구체적인 차별을 확인하기 어렵다. 또한 심사위원들은 사용자가 도입하겠다는 제도에 대한 일반적인 효과를 피상적으로 심사할 수 있을 뿐이다. 왜냐하면 사용자가 제시하는 자료, 사용자가 노출하고자 하는 자료에 근거해서만 고용개선계획을 검토할 수밖에 없기 때문이다. 그러나 사업장의 실제 상황과 도입제도가 실제 사업장에 어떻게 작동될지에 대한 정보를 가진 당사자(노동자, 노동조합)이 누락된 자료 등을 보완하고 자료의 진위여부, 제출된 자료와 다른 사실 등을 모니터링한다면 사업장 실태에 보다 풍부하고 구체적인 원인에 접근할 수 있다.

적극적 고용개선조치 제도가 형식적으로 이루어지고 실효성에 제기되는 한계를 보완할 수 있는 방안으로서 노사가 공동으로 참여하여 시행계획수립 및 이행을 위한 절차를 구성할 필요가 있다.

따라서 (1) 고용개선조치 시행계획 등을 제출해야 할 대상사업장에 선정되면, 다음연도 시행계획서 제출만이 아니라 △해당 사업장에 대상사업장인 사실, △남녀고용 및 임금격차 현황을 게시하도록 이행사항공문을 통지하고, △다음연도 시행계획서 제출시 사업장 게시 사실을 증빙할 자료를 제출하도록 안내할 필요가 있다. (2) 대상 사업장에 노동조합

이나 여성노동자들을 대표할 수 있는 조직이 있는 경우, △시행계획 수립 전 노동조합 등과 남녀근로자수 및 임금격차를 개선하기 위한 노사 공동기구를 구성하거나 시행계획에 대한 노동조합 등의 의견서를 제출하도록 하여 시행계획에 대한 균형있는 의견과 사업장 실태를 파악할 필요가 있다. 특히 △사용자에 의해 노동조합 등의 의견이 왜곡되거나 누락되지 않도록 사업장 게시 내용에 노동조합 등이 직접 의견서를 제출할 수 있도록 의견제출절차를 명시할 것을 반영하도록 하는 방안, △사용자가 제출한 시행계획과 이행실적보고서에 대해 노동자와 노동조합이 제출자료의 사실여부를 확인하거나 평가를 위해 필요한 추가자료가 있다면 이를 고용노동부에 제출하도록 자료제출명령신청을 하는 절차도 검토할 필요가 있다. (3) 시행계획 수립 및 이행을 위한 노사공동기구를 구성할 때에는 노사 각각 여성위원의 일정비율을 반드시 포함하도록 하고, (4) 이러한 노사공동기구를 구성하는 경우 가산점을 부여하는 등 사업장의 자율적이고 민주적인 개선방안을 찾을 수 있도록 유도하는 방안을 반영하다. 또한 (5) 컨설팅이나 교육프로그램에는 인사담당자나 경영자만이 아니라 사업장의 집단적 규율을 함께 만들어가야 하는 노동조합과 노동자들이 참여할 수 있는 프로그램이 제공되어 노동자와 노동조합의 성평등 감수성을 키우고 다양한 고용개선제도에 대한 정보와 전문성을 키울 수 있도록 해야 한다.

2) 성평등 고용환경을 위한 노동자 알권리 보장

직종별·직급별 남녀근로자의 고용율 및 임금격차를 해소하기 위해서는 그 실태를 해당 사업장 소속 근로자들만이 아니라 노동조합과 일반시민들이 쉽게 알 수 있어야 고용상 차별에 대한 전사회적인 감수

성을 높일 수 있으며, 이러한 의식개선이야말로 실질적인 고용평등을 위한 가장 효과적이고 자발적인 적극적 고용개선조치가 될 것이다. 고용노동부가 보고받은 직종별·직급별 남녀근로자의 고용 및 임금현황을 공개하고 다각도로 원인을 분석하고 개선해나갈 수 있는 다양한 해법을 모색할 수 있도록 관련 현황에 대한 공개가 보장되어야 한다.

고용노동부는 적극적 고용개선조치는 일반공시제도가 아니라 기업에게 자율개선을 유도하는 제도이므로 현황공개를 할 수 없다는 입장이다. 그러나 공시제도가 아니라도 일반적으로 정보공개청구의 대상이 될 수 있음에도 현재에는 현황보고대상 사업장목록이나 적극적 고용개선조치 대상사업장의 목록조차도 정보공개를 불허하고 있다. 심지어 고용노동부는 현황자료를 공개하려면 법률개정을 해야 한다는 입장이나 개인정보가 노출되는 것이 아니라면 사업장에서 제출한 현황표의 정보공개를 법령상 금지하고 있다고 볼 수 없다. 오히려 고평법상 시행계획에 대한 사업장 게시의무가 법령상 명시되어 있음에도 고용노동부는 이에 대한 관리감독을 하고 있지 않다는 점을 상기해보면, 공시제도가 도입되지 않더라도 적어도 노동자들이 자신의 사업장에서 남녀간 고용차별과 임금차별의 실태에 대해 알권리를 적극적으로 보장하고 노동자가 스스로 사업장 자율개선에 적극적으로 참여할 수 있는 환경을 만들어주는 것이 적극적 고용개선조치의 시작임을 분명히 해야 할 것이다.

고용노동부 입법예고에 대한 민원 답변³⁴⁾

- **AA 제도는 일반 공시 제도가 아니라**, 기업으로 하여금 남녀근로자 현황 및 시행계획서·이행실적보고서 등을 작성·제출토록 함으로써 여성 근로자 및 관리자, 성별임금격차의 자율 개선을 유도하는 제도입니다.

- 따라서, 각 개별 사업장의 현황을 공개하는 것은 적정치 않습니다.
- 마지막으로 제안하신 바와 같이 남녀 근로자 비율 및 임금 현황을 공개 하려면 시행규칙 개정이 아닌 법률 개정이 필요한 사항임을 알려드립니다.

따라서 우선 (1) 남녀고용·임금현황을 제출할 의무가 있는 법 제 17조의 3 제1항 각목의 대상사업장 목록은 일반에 공개할 필요가 있다. 노동자 입장에서는 자신의 사업장의 정확한 규모를 모르는 경우가 많고, 직접적으로 남녀고용·임금현황을 제출할 의무가 있는 사업장에 소속사업장이 포함되는지 한눈에 확인할 수 있도록 알권리를 보장해주는 것이 바람직하기 때문이다.

또한 대상사업장 목록 공개에 따라 (2) 노동자는 해당 사업장목록에 근거하여 사업주 또는 고용노동부에 소속사업장의 남녀고용 및 임금 현황에 대한 정보공개청구권을 명시적으로 보장해야 한다. 현재의 남녀고용 및 임금 현황은 개인정보를 포함하고 있지 않으므로 사용자의 의견과 상관없이 바로 소속 노동자에게 공개될 수 있도록 명시적인 근거를 정하는 것이 필요하다.

금번 입법예고와 같이 직종별·직급별 남녀근로자 임금 현황을 고용노동부에 보고하도록 정하고서도 시행계획 등을 제출해야 할 사업장 선정기준에서는 남녀임금격차를 전혀 반영하지 않고, 남녀임금격차 현황을 사업장 내에서 자발적인 개선을 위해 활용할 수도 없다면, 이러한 현

34) 고용노동부 2019. 10. 28.자 공문(남녀고평법 시행규칙 일부개정령안 제출의견에 대한 회신) 발췌.

황 보고는 실질적인 고용상 성평등의 실현에 아무런 영향을 미치지 못한다.

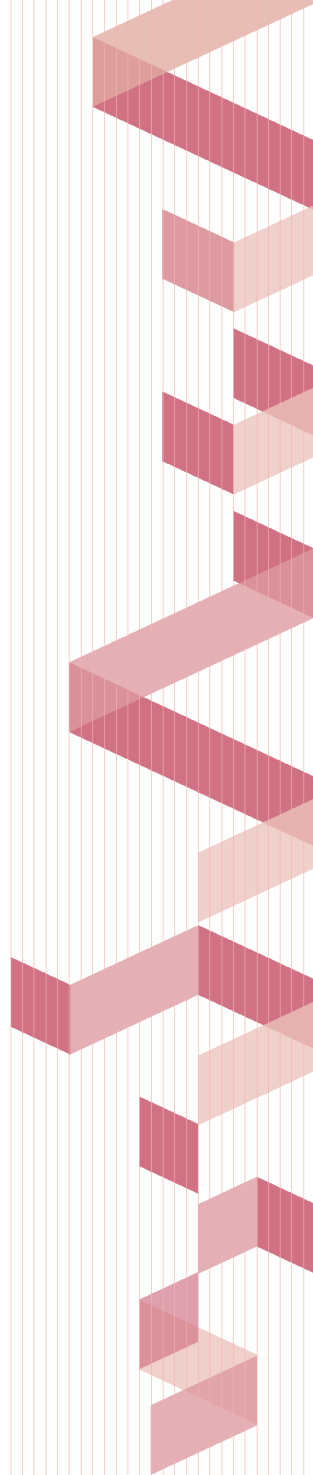
특히 사업주가 보고한 남녀고용 및 임금 현황 자료가 허위이거나 잘못 기재된 사항이 있어도 이를 최소한 사업장의 구성원들에게 공개하지 않으면 이를 바로잡을 수 없기 때문에, 왜곡된 남녀고용 및 임금현황 실태가 정부가 관련정책을 수립하는데 잘못된 시그널을 제공할 수도 있다. 이러한 현황보고가 실제 사업장의 남녀격차해소에 아무런 역할을 하지 못하는데 사업장의 상당한 인력과 시간을 낭비하는 결과만 초래한다면 오히려 고용개선조치 제도 자체에 대한 불만과 저항만 키울 수 있다.

(3) 현행법상 시행계획 등을 제출해야 할 대상사업장에 선정되면 해당 사업주는 시행계획 및 이행실적을 사업장에 게시할 의무가 있다. 그러나 사업장 게시의무를 불이행하더라도 아무런 제재를 받지 않기 때문에, 남녀고용·임금현황을 제출해야 할 대상사업장 공개된 목록에 근거하여 노동조합과 노동자가 소속사업장이 시행계획 등 제출대상 사업장에 선정되었는지 고용노동부에 확인을 구할 수 있는 절차를 마련하고, 시행계획 등 제출 대상사업장이라면 고용노동부가 직접 노동조합과 노동자에게 이를 제공해줄 의무를 분명히 규정할 필요가 있다. 고용노동부는 사업주에게 적극적으로 게시를 요구하는 등 관리감독을 하고 적극적 고용개선 3개년 이후에도 시행계획 이행보고에서 밝힌대로 개선제도가 실질적으로 유지되고 있는지 사업장 내 집단적 노사관계에 따른 모니터링을 관리감독하고, 제대로 이행하도록 요구하는 등 사업장 내 자율적 개선을 촉진할 필요가 있다.

제4장

마치며

정경운 박주영



제4장

마치며

본 연구는 고용에서의 성차별 문제가 심각한데도 불구하고 정부의 적극적 고용개선조치 제도가 시행된지 10년이 지난 지금에도 제도의 효과나 실효성에 대한 비판이 강하게 존재하고 있어, 현재 제도 속에서는 채용과 승진에서 성차별 문제가 해결되기 힘들다는 문제의식에서 출발했다. 고용노동부는 매년 적극적 고용개선조치 적용 대상 기업의 여성 고용률평균과 여성 관리자율평균을 산업별·규모별로 점검하고 발표하지만 실제 채용과 승진이 어떻게 운영되어 나타난 결과인지 실태도 알려져 있지 않다. 사업장에서 일하는 노동자와 노동조합은 이 제도가 있는지 모르거나, 알아도 여성 고용 현황 정보에 대한 접근성도 없다.

본 연구의 목적은 두 가지다. 하나는 구체적인 사례 연구를 통해 기업이 채용과 승진에서 여성 노동자를 주변화하거나 배제하는 성차별 인력 운영 실태를 밝히고자 했다. 다른 하나는 고용상 누적적 차별개선을 위한 실효적 방안으로 적극적 고용개선조치 제도 개선방안을 제시한다.

본 연구의 핵심 결과를 다시 요약하면 다음과 같다.

첫째, 경제활동을 하는 우리나라 여성들은 2018년 기준 52.9%로 지속적으로 증가하고 있고, 경제활동을 하는 여성 중 고졸 이상 학력을

가진 여성이 81.4%(고졸 37.4%, 대졸이상 44.0%)나 되지만 노동시장에서의 불안정한 지위는 변함없이 지속되고 있다. 성차별적인 노동시장구조 변화를 유도하기 위해 산업별, 규모별로 기업의 상시근로자 중 여성 고용률과 관리자율을 점검하고 평가하는 제도인 적극적 고용개선조치 제도는 매년 2,000여개의 기업을 대상으로 시행하고 있는데, 2006년부터 2018년까지 12년 동안 여성 고용률은 30.77%에서 38.18%로, 여성 관리자율은 10.22%에서 20.56%로 미세한 증가 변화 추이를 가진다. 주요 특징을 살펴보면, 민간기업보다 공공기관에서 긍정적인 변화가 나타나고 있고, 고용노동부가 제시한 여성 고용률과 여성 관리자율 기준에 미달하는 사업장이 늘어나고 있다는 것이다. 한편 10년 이상 여성 고용률과 여성 관리자율이 큰 변화 없이 유지되고, 여성 고용률에 비해 여성 관리자율이 낮은 것은 성별 고용률과 관리자율이 유지되는 인력운영원리가 작동하고 있다고 볼 수 있다. 그리고 구체적으로 케이이씨(KEC), KB손해보험, 울산대학교병원, 공영방송사 사례를 연구한 결과, 성별분리 채용-직무분리-승진-임금 차별의 지속적인 차별패턴이 성별 고정관념과 선입견에 근거하여 구조적인 차별로 이어지고 있는 것으로 나타났다. 고용 관계에서 성차별은 채용에서부터 시작하여 직무 배치, 승진, 임금 등 연속적인 과정을 통해 분절적으로 발생하는 것이 아니라 누적적으로 나타나고 있는 것이다.

둘째, 기업의 인력 운영에서 성차별 패턴은 단시간에 형성된 것이 아니라 역사성을 가진다. 구조적 차별을 생산하는 패턴에 제동을 걸지 않으면 이는 장래에도 지속적인 차별을 생산하게 될 것이다. 이 틀을 보장한 채 적극적 고용개선조치가 유지되는 한 제도 목적을 달성하기 힘들다. 또한 적극적 고용개선조치에 미달하는 사업장에 대한 강제성도 없는 조건에서 기업은 현실에 안주하려 할 것이다. 과거로부터 지속적인

차별이 재생산하는 현재의 불평등을 해소하기 위해 도입하려 했던 적극적인 고용개선조치의 실제 목적을 강화시키고 구조적 차별을 개선할 수 있는 제도 개선을 해야 한다.

셋째, 적극적 고용개선조치 제도는 그 자체로 고용상 성차별에 대한 개별적 판단기준과 구제절차를 대체할 수 있는 것은 아니다. 오히려 고용상 성차별에 대한 판단원칙과 기준에 기초하여, 고용과정 전반에 걸쳐 장기간 누적되면서 심화되고 고착된 고용상 성차별을 구조적·체계적으로 차별을 개선하기 위한 조치로서 본래의 의미가 있다. 그러나 현재 채용-배치-승진-임금차별로 누적된 차별을 판단하는데 사법기관의 소극적인 태도는 적극적 고용개선조치 절차와 고용상 성차별 법적 구제 절차의 역할과 기능에서 균형을 깨뜨리고 있다. 고용상 성차별에 대한 법적 구제절차를 통해 성차별적 현실이 드러나고 이를 개선하기 위해 적극적 고용개선조치가 구조적·체계적으로 작동하는 상호관계가 이루어져야 하나, 성차별에 대한 보수적인 판단들은 적극적 고용개선조치가 누적적 차별에 대한 합리적인 고용개선조치라기보다는 여성에 대한 단순 우대나 혜택으로 왜곡되거나 성차별의 합리적 이유를 뒷받침해주는 근거로 악용된다. 따라서 적극적 고용개선조치 제도는 여성들에 대한 고용상 혜택을 주기 위한 ‘적극적’ 제도가 아니라 누적적 차별에 대한 공정하고 합리적인 차별시정조치로서 본래적인 목적이 분명히 드러나도록 남녀고용 및 임금현황의 취합 지표 역시 비합리적인 채용-배치-승진 차별의 실태를 드러나도록 지표를 재정비해야 하며, 시행계획 및 이행제도의 운영 역시 이러한 누적적 차별의 원인을 분석하고 차별을 제거하기 위한 구체적인 근거와 직접적인 개선으로 연계시킬 수 있도록 제도 설계 및 운영 시스템을 정비해야 한다. 이러한 제도 설계 및 운영의 정비는 현행 적극적 고용개선조치를 더 복잡하고 어렵게 만드는 것이 아

니라 누적적 차별이 가장 극각적이고 가시적으로 드러나도록 남녀 고용 및 임금현황을 단순화하고, 형식적인 시행계획과 이행실적보고가 아니라 사업장 내에 채용-배치-승진 차별을 만드는 가장 핵심적인 차별원인들을 찾아내야 하며, 이를 개선하기 위한 단순히 수치화된 채용목표 달성만이 아니라 핵심적인 차별원인을 궁극적으로 제거하기 위한 직접적인 방안을 제출하도록 하는데 집중해야 한다.

넷째, 이를 위해 본 연구에서는 최우선적인 개선방안으로 사용자와 고용노동부만의 밀실 제도가 아니라 진정한 사업장 자율개선제도로 거듭나도록 사업장의 노사 양 당사자 주체가 참여하는 제도로써 운영절차를 재편할 것을 제시한다. 사업장에서 성평등한 제도가 실질적으로 유지·운영되려면 사용자의 일방적인 제도변경만으로는 정상적으로 작동될 수 없다. 사업장의 모든 남녀 노동자, 관리자들이 성평등한 사업장을 만들기 위해 민주적인 소통과 토론을 통해 정책 및 제도를 이해하고 결정할 때 비로소 사업장의 자율개선이 가능하다. 따라서 사업장의 집단적 노사관계를 활용하여 노동자·노동조합이 적극적 고용개선조치 제도의 주체로서 참여권을 보장하고, 이를 위해서는 고용개선조치 제도와 관련한 정보접근권과 알권리를 보장해주는 것이 전제되어야 한다.

본 연구는 민주노총 정책연구원이 민주노총 가맹노조-전국금속노조 구미지부 KEC지회, 전국사무금융서비스노조 KB손해보험지부, 공공운수노조 의료연대본부 울산대병원분회-와 협력하여 채용과 승진에서의 여성 고용 문제를 밝혀낸 최초의 연구이다. 특히 분석 대상 범위에 정규직뿐만 아니라 비정규직 문제도 포함하고 있다는 점에서, 본 연구는 성평등 일자리에 대한 향후 정책적·학술적 논의에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구는 적극적 고용개선조치 제도 개선방안 중 주요하게 노동자 참여를 활용한 고용개선 향상방안을 제시하고 있다. 이것이 가능하기 위해서는 고용의 젠더 의제가 민주노총 총연맹 뿐만 아니라 산별 노조나 연맹 조직, 그리고 가맹 노조의 자기 과제가 되어야 한다. 노동조합이 고용에서의 성차별 문제를 해결하기 위해 적극적 고용개선조치 등 관련 제도에 대해서 인지하고 적극적으로 나서야 할 것이다.

참고문헌

- 강창현, 허수연(2016), “적극적 고용개선조치의 이행과정에 대한 연구—공공기관을 중심으로”, 경북대학교 사회과학연구원, 사회과학담론과 정책 제9권 제1호
- 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」
- 고용노동부, 「사업체노동실태현황」
- 고용노동부(2017) “적극적 고용개선조치 위반사업장 명단 최초공표”
2017. 3. 3.자 보도자료
- 고용노동부(2018) “적극적 고용개선조치 위반사업장 명단 공표”,
2018. 3. 8.자 보도자료
- 고용노동부(2019) “2019년도 적극적 고용개선조치 부진 사업장 명단 공표”, 2019. 3. 8.자 보도자료
- 고용노동부(2019), “2019년도 남녀고용평등 유공자 및 우수기업 선정계획”, 2019. 11. 6.자 보도자료
- 공공운수노조 울산대학교병원분회 투쟁속보 11호
- 공공운수노조 울산대학교병원분회 투쟁속보 36호
- 국가인권위(2019) “18진정0107300 성별을 위유로 한 승격 등 고용차별 결정”
- 과학기술정보통신부·방송통신위원회, 「방송산업실태조사보고서」
(2014~2018)
- 곽선화(2015) “적극적 고용개선조치의 여성고용 효과와 개선방안에

- 관한 연구-AA적용 사업장을 중심으로-”, 한국인적자원관리학회,
인적자원관리연구 제22권 제5호
- 금재호(2012), “적극적 고용개선조치의 강화가 필요하다”, 월간 노동
리뷰 2012년 11월호
- 김영택외(2018) 「여성의 생애주기별 안전강화를 위한 정책과제(Ⅲ):
작업장에서의 여성안전을 중심으로」, 한국여성정책연구원
- 김종숙외(2018), 「노동시장 성 격차 해소를 위한 전략개발(I) : 채
용을 중심으로」, 한국여성정책연구원
- 노사발전재단(2019), 「적극적 고용개선조치 사업설명회」 자료집.
- 매일노동뉴스, "노동부 '노조파괴 사업장 특별조사팀' 꾸려야", 2018.
8. 7.자 기사
- 박기남(2002) “관리직 여성의 사회적 자본과 성별 직무 분리”, 한국
사회학회, 한국사회학 제36권 제6호
- 박귀천(2015), 「채용상 차별에 관한 해외사례 및 실태조사 연구」,
고용노동부
- 박선영외(2013), 「여성·가족 관련 판례에 대한 성인지적 분석 및
입법과제(I) - 여성노동분야」, 한국여성정책연구원
- 방송문화진흥회, 「2018년도 문화방송경영평가보고서」
- 이수연(2015), “여전히 계속되는 기회의 제한: 채용 시 성차별과 개
선방안 모색”, 이화젠더법학 제7권 제3호
- 이승협(2016), “적극적 고용개선조치 제도효율성 개선방안 연구”, 여
성연구 제90권 제1호
- 이지훈(2000), 「사례연구방법」, 대전:대경
- 이주희외(2012), “적극적 고용개선조치 제도개선 방안”, 노사발전재
단

울산대학교병원, 「인사관리규정」

울산대학교병원, 「직원승진규정」

유정미(2012), “적극적 고용개선조치 정책형성과정에 나타난 성평등
가치의 희석”, 계명대학교 여성학연구소, 젠더와 문화 제5권 제2
호

장지연외(2006), 「노동시장 차별과 적극적 고용개선조치 I」, 고용
노동부

전국민주노동조합총연맹(2019), “민주노총 25년, 여성대표성의 현황
과 과제”

전면숙, 김향아(2008), “적극적 고용개선조치 : 제도 도입 3년간의
여성 고용현황 비교분석”, 한국노동연구원 노동리뷰, 2008년 12
월호

정경운(2019), “여성 노동자의 노동환경은 안전한가? -
2017.05-2019.06 언론보도 내용 분석 결과”, 민주노총 정책연구
원

채용성차별철폐공동행동, “성별 분리 채용도 성차별이다. 여성을 차
별하는 문화방송 규탄한다!” 2019. 10. 1.자 기자회견문

통계청, 「경제활동인구조사」

한국언론진흥재단, 「한국언론연감」(2010~2018)

KB손해보험, 「사업보고서」(1998~2017)

KB손해보험, 「사업보고서」(1998~2017)

KB손해보험노동조합, 「보수에관한협약」

KEC, 「사업보고서」(2006~2018)

KEC, 「인사규정」