

(배포용)

평등의전화

2024년 상담사례집

 서울여성노동자회

02-3141-9090 / 1670-1611
www.equaline.or.kr

서울여성노동자회 평등의전화
2024년 상담사례집
일하는 여성의 권리찾기 이야기

I. 상담 통계 분석		
① 2024년 상담 현황	3
② 내담자 일반적 특징	7
③ 상담경향 분석	13
④ 상담 유형별 현황	18
II. 집중 상담 유형별 사례 분석		
① 직장 내 성희롱	33
② 성차별	41
③ 직장 내 괴롭힘	46
III. 유형별 대응 방법	49
IV. 내 권리 이렇게 찾았어요!	55
부록1	2024년 상담 통계표 67
부록2	남녀고용평등법상 승진차별 사례와 쟁점 93

◆ 월별 신규상담 및 유형별 통계

(단위 : 건)

상담유형		1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
남녀 고용 평등 법 관련 상담	모집채용													0
	임금등차별							1	1	1	1	1	1	6
	교육배치승진	1	2	2						1	1			7
	퇴직정년해고													0
	직장내성희롱	13	9	13	12	17	18	13	13	8	13	12	15	156
	육아휴직		1	4	1		2	2		1	1	2		14
	기타					1	1		1	1		1		5
소계	14	12	19	13	18	21	16	15	12	16	16	16	188	
근로 기준 법 제5 장 관련 상담	산전후휴가							1						1
	생리휴가													0
	시간외근로 (야업)													0
	기타													0
	소계	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
임금체불	4	1			2					1	1		1	10
부당해고		1	1	3	1	1	4				1	1	1	14
직장내괴롭힘	5	4	2	3	3	3	3	3	5	6	5	5	5	47
기타		4	2	2	5	2	4		5	5	4	3		36
합계	23	22	24	21	29	27	28	18	23	29	26	26		296
2024년 신규상담건수 296건, 총상담 건수 709건 전화 249(479)건 / 인터넷 43(184)건 / 내방 4(44)건 / 우편 2(0) ※ () 안은 총상담건수														

I. 상담 통계 분석

1 2024년 상담 현황

2024년 서울여성노동자회 평등의전화 상담실의 총 상담건수(재상담 포함)는 709건, 초기 상담 296건이었다.

지난해와 비교하여 총 상담 건수 기준으로 22.2% 감소, 초기 상담 기준으로 34.9% 감소하였다. 직장 내 성희롱 상담은 391건(신규 156건)으로 전체 상담의 55.1%(신규상담 기준 62.7%)로 전체 상담에서 차지하는 비중이 감소했다. 정부의 고용평등상담실 폐지로 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원이 어려워지면서 밀착상담이 줄어든 것이 원인으로 보인다. 직장 내 괴롭힘이 11.8%로 지난해보다 6.5% 증가하였고, 교육배치승진 및 임금 등 성차별이 전체상담의 4.5%를 차지하며 지난해보다 1.8% 증가한 것은 의미가 있다고 할 수 있다.

평등의전화 상담은 초기상담 이후 내담자의 상황이나 조건에 따라 재상담이 이루어진다. 비교적 간단한 사안일 경우 관련 법령에 의거하여 조치 절차를 안내하고 상담을 종료한다. 내담자가 조치를 취하는 데 결심이 필요하거나 법률 검토가 필요한 경우는 재상담이 이루어지는데 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘 상담의 경우 재상담 비율이 다른 상담에 비해 높다.

재상담은 초기 상담 이후 면접 상담, 전문가(변호사 및 노무사) 상담, 관할 지청이나 행정기관 조서 시 동행 등 밀접상담으로 진행된다. 이 과정에서 회사 또는 행정기관 등에 상담확인서 발급이나 의견서를 제출하기도 한다.

2024년 무료법률상담은 정기와 비정기 상담이 17회, 24건이 진행되었으며 상담 확인서 및 의견서 발급은 총 10건, 내담자 밀착지원상담은 19명 총 353회가 진행되었다.

직장 내 성희롱 및 괴롭힘 피해 내담자는 심리정서치유프로그램을 통하여

대응력을 높이고 사건 종료 후에도 심리적 치유를 돕고 있다. 하지만 2024년에는 정부의 민간 고용평등상담실 폐지로 심리상담이 원활치 않았다. 본회는 민간 재단(한국여성재단) 프로젝트 지원비로 내담자 5명에게 총 50회의 심리상담을 진행하였다. 예년에 비하면 절반에도 못미치는 상담이 진행되었다.

직장 내 성희롱으로 사내 대응 또는 고용노동부 진정을 하고자 하는 피해 노동자를 법률 전문가와 연계·지원하는 법률동행지원사업도 2024년에는 진행하지 못했다. 다만 2023년 지원한 회사(대한항공)를 상대로 한 직장 내 성희롱 피해자 민사손해배상 소송 건이 승소하였고 서울지방변호사회 법률 지원, 민주사회를 위한 변호사 모임 노동인권 소송 변론기금 지원 등 협력기관의 지원을 받아 내담자 법률동행 지원사업을 이어나갔다.

2024년 총상담 : 709건

2024년 총 상담(재상담 포함)은 709건이며 지난해 총 상담(911건)에 비하여 202건(22.1%) 감소하여 최근 5년간 감소폭이 가장 컸다. 5년간 상담 건수 추이는 <표1>과 같다.

<표 1> 상담 방법별 상담 건수 추이

단위 : 건, %

연도	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
총상담(건)	940	978	1,140	911	709
전년대비증감률(%)		▲4	▲16	▼20	▼22
초기상담(건)	513	561	564	455	296
전년대비증감률(%)		▲9	▲3	▼19	▼35

총 상담 709건 중 내담자가 여성인 상담은 705건으로 총 상담의 99.4%이며, 초기 상담 296건 중 내담자가 여성인 상담은 292건으로 초기 상담의 98.6%였다.

<표 2> 성별 상담건수

단위 : 건, %

		합계	여성	남성
총상담	빈도	709	705	4
	%	100.0	99.4	0.6
초기상담	빈도	296	292	4
	%	100.0	98.6	1.4

본 사례집에는 여성노동자의 상담 경향과 흐름을 파악하기 위하여 총 상담에서 재상담과 남성 상담을 제외한 여성 초기 상담 292건을 분석하였다. 대상 기간은 2024년 1월부터 12월이다. 상담 경로를 살펴보면 전화상담 245건(83.9%), 인터넷(홈페이지 및 이메일) 상담 43건(14.7%), 방문상담 4건(1.4%)이었다.

<표 3> 상담 방법별 상담 건수

단위 : 건, %

상담방법	2024		2023	
	빈도(건)	백분율(%)	빈도(건)	백분율(%)
전화	245	83.9	381	86.0
인터넷	43	14.7	52	11.7
방문	4	1.4	9	2.0
우편	0	0.0	1	0.2
합계	292	100.0	443	100

상담 당시 내담자의 재직 여부를 살펴보면 재직 81.7%, 퇴사 18.0%, 구직과정 0.3% 순이다. 상담 당시 재직 중(236건)이라고 답한 내담자 중 6.8%(16건)는 퇴사 예정

이라고 답하였다.

<표 4> 재직 여부별 상담건수

단위 : 건, %

		재직	퇴사	구직과정	합계
2024년	빈도	236	52	1	289
	%	81.7	18.0	0.3	100

② 내담자 일반적 특징

1. 연령별 분포

내담자의 연령별 분포를 살펴보면 40-49세의 상담이 35.3%(76건)로 가장 많고 35-39세 상담이 16.7%(40건)로 그 다음으로 많았다. 10년 세대별로 구분하여 보면, 30대 상담(30-34세와 35-39세를 합함)와 40대 상담이 각각 35.3%(76건)를 차지하여 하였다. 20대 상담은 18.1%로 지난해 대비 5.1%p 줄었고, 20% 이하의 비율을 차지한 것은 처음이었다. 20대 상담비율이 줄어든 것은 그 만큼 청년여성들의 취업이 힘들다는 방증으로 보인다.

<표 5> 연령별 분포

단위 : 건, %

	연령(세)							합계
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
빈도	11	28	36	40	76	20	4	215
%	5.1	13.0	16.7	18.6	35.3	9.3	1.9	100

2. 사업장 규모, 업종, 직종별 분포

내담자가 현재 근무하는 사업장 규모를 살펴보면 '300인 이상' 사업장이 29.2%로 가장 많았고, '10-29인' 18.7%, '5-9인' 16.3%, '100-299인' 12.8% 순으로 나타났다. 30인 미만 소규모 사업장은 40.9%로 지난해 (48.0%) 대비 다소 줄었다. 이는 100인 이상 사업장에서 근무하는 내담자들의 지속상담이 늘었기 때문인 것으로 보인다. 한편 본인이 근무하는 사업장의 규모를 '모른다'고 내담한 비율이 2.7%(7건)였는데 모두 비정규직이었다. 특수고용이나 파견직 근로자의 경우 회사의 정확한 정보를 모르는 경우

가 있기 때문이다.

<표 6> 사업장 규모

단위 : 건, %

	사업장 규모								합계
	모름	4인 이하	5-9인	10-29	30-49	50-99	100-299	300 이상	
빈도	7	15	42	48	15	22	33	75	257
%	2.7	5.8	16.3	18.7	5.8	8.6	12.8	29.2	100

업종별 분포를 살펴보면 '제조업'이 15.0%로 가장 많았고 '정보통신업'과 '보건업 및 사회복지 서비스업' 각각 13.4%, '교육서비스업' 8.1% 순이었다.

<표 7> 업종별 분포

단위 : 건, %

업종별	빈도	비율
제조업	37	15.0
건설업	12	4.9
도매 및 소매업	14	5.7
운수 및 창고업	13	5.3
숙박 및 음식점업	5	2.0
정보통신업	33	13.4
금융 및 보험업	8	3.3
부동산업	1	0.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	14	5.7
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	15	6.1
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	19	7.7
교육 서비스업	20	8.1
보건업 및 사회복지 서비스업	33	13.4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4	1.6
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	18	7.3
합 계	246	100

직종별 분포를 대분류로 살펴보면 '사무종사자'가 59.8%로 가장 높았고, '전문가 및 관련종사자' 31.1%, '서비스 종사자' 4.1% 순이었다.

<표 8> 직종별 분포 : 대분류

단위 : 건, %

직종 대분류	빈도	%
관리직	1	0.4
전문가 및 관련종사자	76	31.1
사무종사자	146	59.8
서비스 종사자	10	4.1
판매 종사자	6	2.5
기능원 및 관련기능 종사자	1	0.4
장치·기계조작 및 조립종사자	1	0.4
단순노무종사자	3	1.2
합계	244	100

직종별 분포를 중분류로 살펴보면 '경영 및 회계 관련 사무직'이 48.3%로 가장 높았고, '상담·안내·통계 및 기타 사무직'과 '보건·사회복지 및 종교 관련직'이 각각 12.3%로 나타났다. 전문가 및 관련종사자 중 특히 보건·사회복지 및 종교 관련직에 여성들의 비중이 늘어나고 있는 현상을 읽을 수 있다.

<표 9> 직종별 분포 : 중분류

단위 : 건, %

직종 중분류		빈도	%
관리자	전문 서비스 관리직	1	0.3
전문가 및 관련종사자	과학 전문가 및 관련직	2	0.8
	정보 통신 전문가 및 기술직	3	1.3
	보건·사회복지 및 종교 관련직	29	12.3
	교육 전문가 및 관련직	11	4.7
	법률 및 행정 전문직	1	0.4
	경영·금융전문가 및 관련직	2	0.8
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	20	8.5

사무종사자	경영 및 회계 관련 사무직	114	48.3
	금융 사무직	3	1.3
서비스종사자	상담·안내·통계 및 기타 사무직	29	12.3
	경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	1	0.4
	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	3	1.3
	운송 및 여가 서비스직	1	0.4
판매종사자	조리 및 음식 서비스직	5	2.1
	영업직	2	0.8
가능원 및 관련기능 종사자	매장 판매 및 상품 대여직	4	1.7
	섬유·의복 및 가족 관련 기능직	1	0.4
장치·기계조작 및 조립종사자	섬유·의복 및 가족 관련 기능직	1	0.4
	운송 관련 단순 노무직	1	0.4
단순노무종사자	제조 관련 단순 노무직	2	0.8
	합계	236	100

3. 재직기간

내담자의 현재 사업장에서 재직 기간은 '3년 이상'이 46.7%로 가장 높았고 '1년 미만'이 27.0%, '1~3년' 26.3%로 순이었다. 내담자의 53.33가 3년 미만의 재직기간이었는데 이는 전년도(67.6%)보다 10% 이상 줄어든 수치다. 3년 이상 근무한 비교적 장기근속자들의 상담이 늘어난 것이 특징이라고 할 수 있다.

<표 10> 재직기간 분포

단위 : 건, %

	재직 기간			합계
	1년 미만	1-3년	3년 이상	
빈도	70	68	121	259
%	27.0	26.3	46.7	100

재직 기간 '1년 미만(70건)'인 경우 재직 개월은 '3개월 초과'는 58.6%(41건), '3개월 이하'는 41.4%(29건)였다.

<표 11> 재직 1년 미만의 재직 개월

단위 : 건, %

	1년 미만 근무 월		합계
	3개월 이하	3개월 초과	
빈도	29	41	70
비율	41.4	58.6	100

4. 노조가입 여부

노동조합이 '없다'는 응답 비율은 67.9%였고 '있다'는 응답 비율은 32.1%로 2023년에 비해서 노동조합이 있다고 응답한 비율이 7.0%p 높아졌다. 노동조합이 '있다'고 답한 내담자 중 '노동조합에 가입했다'는 응답은 78.1%로 전년대비 18.9%p 증가하였다. 사업장 규모가 '300인 이상'의 내담자 비율이 증가한 것이 원인으로 보인다.

<표 12> 노조유무와 가입 여부

단위 : 건, %

	노조유무		합계	노조가 있는 경우 가입 여부		합계
	있다	없다		가입	미가입	
	빈도	70	148	218	50	14
%	32.1	67.9	100	78.1	21.9	100

5. 고용유형별 분포

내담자 중 정규직 72.3%, 비정규직 21.2%, 무기계약직 6.5%로 2023년에 비해 정규직이 6.9%p 증가했다.

<표 13> 고용유형별 분포

단위 : 건, %

	고용유형			합계
	정규직	무기계약직	비정규직	
빈도	188	17	55	260
%	72.3	6.5	21.2	100

비정규직을 세분화하여 살펴보면 비정규직 중 계약직이 54.5%로 가장 많고 그 다음이 파견직 20.0%, 특수고용 10.9% 순이었다.

<표 14> 비정규직 유형별 분포

단위 : 건, %

	비정규직						합계
	시간제	파견직	용역직	계약직	일용직	특수고용	
빈도	3	11	1	30	4	6	55
%	5.5	20.0	1.8	54.5	7.3	10.9	100

③ 상담경향 분석

상담유형별 분포를 살펴보면 직장 내 성희롱(53.1%), 근로조건(18.5%), 직장 내 괴롭힘(16.1%), 모성권(4.8%), 성차별 (4.5%), 고용평등 기타(1.7%), 기타(1.4%) 순으로 나타났다.

최근 3년 간 연도별 상담유형 추이를 살펴보면, 매년 직장 내 성희롱이 가장 많았는데 2024년에는 전년도 대비 16.4%P 감소하였다. 직장 내 성희롱 유형이 감소하기는 최근 5년간 처음이다. 정부의 고용평등상담실 폐지로 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원이 어려워지면서 밀착상담이 줄어든 것이 원인으로 보인다. 두 번째 유형은 근로조건으로 전년대비 3.4%P 증가하였다. 직장 내 괴롭힘은 16.1%로 전년대비 8.7%P 증가하고 모성권은 4.8%로 2.5%P 증가하였다. 성차별은 4.5%로 지난해 대비 1.8%P 증가하였고 고용평등 기타는 1.0%P 감소, 기타(노동권 외 문의)는 1.29%P 증가하였다.

<표 15> 상담유형 분포 연도별 추이

단위 : 건, %

상담 유형	상담내용	연도			
		2022	2023	2024	
근로 조건	임금체불, 부당해고, 실업급여, 휴가 및 휴게시간 등	빈도	97	67	54
		%	17.6	15.1	18.5
모성권	임신·출산·육아휴직 불이익, 배우자출산휴가 등	빈도	19	10	14
		%	3.5	2.3	4.8
직장내 성희롱	성적 불쾌함을 유발한 언동 등	빈도	338	308	155
		%	61.5	69.5	53.1
직장내 괴롭힘	폭언, 폭행, 기타 괴롭힘	빈도	64	33	47
		%	11.6	7.4	16.1
성차별	성차별적인 모집·채용, 승진, 임금, 퇴직 등	빈도	7	12	13
		%	1.3	2.7	4.5
고용평등 기타	가족돌봄휴가, 직장 내 성희롱 고충처리 성희롱예방교육 등	빈도	19	12	5
		%	3.5	2.7	1.7
기타	노동권 외 문의	빈도	6	1	4
		%	1.1	0.2	1.4
합계		빈도	550	443	292
		%	100	100	100

연령별 상담유형을 살펴보면 20대에서 40대까지는 직장 내 성희롱 상담이 가장 많았고, 50대는 직장 내 괴롭힘 비중이 높았다. '20-24세' 90.9%(10건), '25-29세' 64.3%(18건)이고, '30-34세' 58.3%(21건)로, '40-49세' 65.8%로 직장 내 성희롱 상담 비율이 50% 이상으로 나타났다.

모성권 상담은 30대에 7건, 40대에 2건이었고, 성차별은 30대 7건, 40대에 6건이 있었다. 근로조건과 직장 내 괴롭힘 상담은 대부분의 연령대에서 확인되었다.

<표 16> 연령별 상담유형

단위 : 건, %

나이	빈도	근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	합계
		빈도	빈도	빈도	빈도	빈도	빈도	빈도	빈도
20-24	빈도	0	0	10	0	1	0	0	11
	%	.0	.0	90.9	.0	9.1	.0	.0	100.0
25-29	빈도	4	0	18	0	6	0	0	28
	%	14.3	.0	64.3	.0	21.4	.0	.0	100.0
30-34	빈도	5	2	21	1	4	1	2	36
	%	13.9	5.6	58.3	2.8	11.1	2.8	5.6	100.0
35-39	빈도	4	5	17	6	8	0	0	40
	%	10.0	12.5	42.5	15.0	20.0	.0	.0	100.0
40-49	빈도	13	2	50	6	5	0	0	76
	%	17.1	2.6	65.8	7.9	6.6	.0	.0	100.0
50-59	빈도	6	0	6	0	8	0	0	20
	%	30.0	.0	30.0	.0	40.0	.0	.0	100.0
60세 이상	빈도	1	0	1	0	1	1	0	4
	%	25.0	.0	25.0	.0	25.0	25.0	.0	100.0
전체	빈도	33	9	123	13	33	2	2	215
	%	15.3	4.2	57.2	6.0	15.3	.9	.9	100.0

고용유형별 상담 유형을 살펴보면 정규직은 직장 내 성희롱(58.5%), 근로조

건(17.6%), 직장 내 괴롭힘(12.8%) 순이었고, 비정규직은 직장 내 성희롱(40.0%), 직장 내 괴롭힘(29.1%), 근로조건(25.5)1%) 순으로 나타났다. 정규직과 비정규직 모두 지난해에 비해 직장 내 성희롱 상담이 줄고 직장 내 괴롭힘 상담 비율이 높아졌다. 무기계약직은 직장 내 성희롱 9건, 모성권 4건, 직장 내 괴롭힘 3건, 근로조건 상담이 1건 있었다.

<표 17> 고용유형별 상담유형

단위 : 건, %

고용유형		근로조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	합계
정규직	빈도	33	6	110	13	24	2	188
	%	17.6	3.2	58.5	6.9	12.8	1.1	100.0
무기계약직	빈도	1	4	9	0	3	0	17
	%	5.9	23.5	52.9	.0	17.6	.0	100.0
비정규직	빈도	14	3	22	0	16	0	55
	%	25.5	5.5	40.0	.0	29.1	.0	100.0
합계	빈도	48	13	141	13	43	2	260
	%	18.5	5.0	54.2	5.0	16.5	.8	100.0

근속연수별 상담유형을 살펴보면, 연수와 상관없이 직장 내 성희롱 상담이 50% 이상을 차지했다. 1년 미만은 직장 내 성희롱 58.6%, 근로조건 20.0%, 직장 내 괴롭힘 18.6%였고, 1년-3년은 직장 내 성희롱 55.9%, 직장 내 괴롭힘 26.5% 근로조건 14.7%, 이었으며, 3년 이상은 직장 내 성희롱 52.1%, 근로조건 18.2%, 직장 내 괴롭힘 9.9%로 나타났다.

<표 18> 근속연수별 상담유형

단위 : 건, %

근속연수		근로조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	합계
1년 미만	빈도	14	2	41	0	13	0	70
	%	20.0	2.9	58.6	.0	18.6	.0	100.0

		%	30.4	15.4	28.9	.0	30.2	.0	27.0
1년 - 3년	빈도	10	1	38	0	18	1	68	
	%	14.7	1.5	55.9	.0	26.5	1.5	100.0	
	%	21.7	7.7	26.8	.0	41.9	50.0	26.3	
3년 이상	빈도	22	10	63	13	12	1	121	
	%	18.2	8.3	52.1	10.7	9.9	.8	100.0	
	%	47.8	76.9	44.4	100.0	27.9	50.0	46.7	
전체	빈도	46	13	142	13	43	2	259	
	%	17.8	5.0	54.8	5.0	16.6	.8	100.0	
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

내담자가 상담을 한 당시 재직 여부를 물었을 때 재직 중이라고 답한 경우는 71.7%(236건)였고 퇴사하였다고 답한 경우는 18.0%(52건), 구직과정에 발생한 것으로 상담한 경우는 0.3%(1건)였다.

상담유형별로 살펴보면 직장 내 성희롱 상담의 경우 퇴사한 경우가 42.3%로 가장 많았고, 근로조건이 34.6%, 직장 내 괴롭힘이 21.2%였다.

상담 당시 재직 중(236건)이라고 답한 내담자 중 퇴사 예정이라고 답한 경우가 6.8%(16건)였다. 퇴사 예정이라고 답한 경우의 상담유형을 살펴보면 근로조건이 43.8%(7건), 직장 내 괴롭힘이 37.5%(6건), 모성권 12.5%(2건), 직장 내 성희롱 6.3%(1건) 이었다.

<표 19> 재직 여부별 상담유형

단위 : 건, %

		근로조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	합계
재직	빈도	35	13	133	13	36	5	1	236
	%	14.8	5.5	56.4	5.5	15.3	2.1	0.4	100.0
	%	64.8	92.9	85.8	100.0	76.6	100.0	100.0	81.7
퇴사	빈도	18	1	22	0	11	0	0	52
	%	34.6	1.9	42.3	.0	21.2	.0	.0	100.0
	%	33.3	7.1	14.2	.0	23.4	.0	.0	18.0
구	빈도	1	0	0	0	0	0	0	1

직과정	%	100.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	100.0
	%	1.9	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.3
전체	빈도	54	14	155	13	47	5	1	289
	%	18.7	4.8	53.6	4.5	16.3	1.7	.3	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2024년 본회 평등의전화 상담 경향을 종합하면, 총 상담 709건, 초기 상담 296건으로 전년 대비 22%p 가량 감소하였다. 직장 내 성희롱 상담이 16.4%p 감소하고, 직장 내 괴롭힘과 근로조건, 성차별 상담이 다소 증가하였다.

2024년은 본회가 23년간 운영한 민간 고용평등상담실이 폐지된 첫해였다. 상담실 운영비로 상담원 일부 인건비와 직장 내 성희롱 피해여성에 대한 심리정서상담 프로그램을 진행하였기 때문에 상담실 운영에 타격을 받을 수밖에 없었다. 이로 인해 상담활동가의 활동일수가 주5일에서 4일로 축소되고 성희롱 피해여성의 심리상담 지원도 크게 줄었다. 이러한 요인으로 인해 전체 상담이 줄어든 것으로 보인다.

그러나 어려운 재정 여건 속에서도 본회는 카카오톡이 가치 모금활동과 민간 재단사업 공모, 외부 법률지원 사업 등을 통해 총 353회 밀착상담을 진행하고 지난해에 이어 제조업 승진차별사건, C사 남녀 임금차별사건, 성희롱 피해자 민사소송 건 등을 지원하였다.

4) 상담 유형별 현황

1. 근로조건

근로조건은 전체 상담의 18.5%였다. 세부 내용을 살펴보면 부당해고 25.9%, 직업병 및 4대 보험 22.2%, 임금체불 16.7%, 부당행위 14.8%, 휴가 및 휴게시간 11.1%, 최저임금 1.19, 기타 7.4%로 나타났다. 경제불황의 여파로 부당해고와 실업급여 등에 대한 상담이 증가한 것으로 보인다.

근로조건 기타에는 근로계약 종료 관련, 탄력근무제 도입 등의 문의가 있었다.

평등의전화는 근로조건 상담 세부 내용 중 '부당행위'를 분류하고 있는데 이는 법적 용어는 아니다. '근로기준법 위반'으로 단정할 수는 없지만 노동자가 정당한 사유가 없는 부당한 처우라고 판단하는 사례를 '부당행위'라고 구분하고 있다.

<표 20> 근로조건 상담 분포

단위 : 건, %

		근로조건							합계
		임금체불	부당해고	직업병 및 4대보험	휴가 및 휴게시간	부당행위	최저임금	기타	
2024	빈도	9	14	12	6	8	1	4	54
	%	16.7	25.9	22.2	11.1	14.8	1.9	7.4	100
2023	빈도	18	15	10	1	10	1	12	67
	%	26.9	22.4	14.9	1.5	14.9	1.5	17.9	100

근속연수별 근로조건 상담분포를 살펴보면, '3년 이상'이 47.8%(6건)로 가장 많았고 '1년 미만'이 30.4%(14건), '1-3년' 21.7%(10건)이었다. 예년에

는 '1년 미만' 내담자 비율이 높았으나 2024년에는 3년 이상 비교적 장기 근로 내담자의 비율이 높았다. 최근 경제불황의 여파가 장기근로 내담자의 고용불안으로 나타나고 있는 것으로 보인다.

<표 21> 근속연수별 근로조건 상담분포

단위 : 건, %

	1년 미만	1-3년	3년 이상	합계
빈도	14	10	22	46
%	30.4	21.7	47.8	100

사업장 규모별 근로조건 상담분포를 살펴보면, '10-29인'이 26.8%, '50-99인' 14.6%, '30-49인'과 '100-299인', '300인 이상'이 각각 12.2%였다. '10인 미만' 소규모 사업장은 17.1%였다.

<표 22> 사업장 규모별 근로조건 상담분포

단위 : 건, %

	4인이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	모름	합계
빈도	3	4	11	5	6	5	5	2	41
%	7.3	9.8	26.8	12.2	14.6	12.2	12.2	4.9	100

고용유형별 근로조건 상담은 '정규직'이 68.8%(33건), '비정규직'이 29.2%(14건)로 지난해에 비해 정규직이 29.1%p 증가하였다. 비정규직 중에는 '파견직'이 42.9%(6건)로 가장 많았고 계약직이 35.7%(5건)였다. 정규직은 '산업재해, 사회보험' 상담이 24.2%(8건)로 가장 많았고, 비정규직은 '부당해고'가 57.1%(8건)으로 가장 많았다.

<표 23> 고용유형별 근로조건 상담분포

단위 : 건, %

	정규직	무기계약직	비정규직	합계
빈도	33	1	14	48
%	68.8	2.1	29.2	100

<표 24> 비정규직 유형별 근로조건 상담내용 분포

단위 : 건, %

	계약직	시간제	특수고용	파견직	합계
빈도	5	1	2	6	14
%	35.7	7.1	14.3	42.9	100

2. 모성권

전체 상담 중 모성권 상담은 4.8%로 지난해에 비해 2.5%p 증가했다. 모성권 세부 내용을 살펴보면 '육아휴직 복귀 후 불이익'이 7건이었고, '육아휴직'이 3건, '임신출산 불이익 및 해고', '육아휴직 불이익'이 각각 1건, 기타가 2건이었다.

<표 25> 모성권 상담 분포

단위 : 건, %

		출사전후 휴가	임신출산 불이익 및 해고	육아 휴직	육아 휴직 불이익	육아휴직 복귀 후 불이익	기타	합계
		2024년	빈도	-	1	3		
	%	-	7.1	21.4	7.1	50.0	14.3	100
2023년	빈도	3	-	3	-	1	3	10
	%	30.0	-	30.3	-	10.0	30.0	100

3. 직장 내 성희롱

초기 상담(292건) 중 직장 내 성희롱 상담이 155건(53.1%)으로 가장 많았다. 직장 내 성희롱의 유형을 살펴보면 ‘신체+언어’, ‘언어+시각’, ‘신체+시각’과 같이 성희롱의 유형이 복합적인 경우가 43.1%로 가장 많고, 언어적 성희롱이 28.1%, 신체적 성희롱이 26.1%, 시각적 성희롱 1.3% 순이었다. 신체적 성희롱은 사내 대응으로 끝나지 않고 형사·민사적 대응으로 이어져 피해자에게 고통을 가중시킬 수 있다. 또한 복합적 성희롱 비율이 높다는 것은 그만큼 지속적으로 성희롱이 발생하고 있다고 해석할 수 있다. 기타에는 CCTV 감시, 2차 피해 등이 있었다.

<표 26> 직장 내 성희롱 유형

단위 : 건, %

성희롱 유형	빈도	%
신체적 성희롱	40	26.1
시각적 성희롱	2	1.3
언어적 성희롱	43	28.1
복합적 성희롱	66	43.1
기타	2	1.3
합계	153	100

재상담 비율을 살펴보면, 전체 상담은 재상담 비율이 58.3%인데 직장 내 성희롱 상담의 재상담 비율은 60.1%로 1.2%p 더 높았다. 직장 내 성희롱 내담자의 경우 단순 문의가 아닌 지속적인 대응 문의로 이어진다는 것을 알 수 있으며 직장 내 성희롱의 경우 한 번의 문의로 해결되지 않는다는 점 또한 예상할 수 있다.

<표 27> 직장 내 성희롱 재상담 비율

단위 : 건, %

	직장 내 성희롱			전체 상담		
	총상담	재상담	초기상담	총상담	재상담	초기상담
빈도	391	235	156	709	413	296
비율	100	60.1	39.9	100	58.3	41.7

직장 내 성희롱 상담을 연령별로 살펴보면 ‘40-49세’가 40.7%(50건)으로 가장 많았다. ‘30-34세’가 17.1%(21건), ‘25-29세’가 14.6%(18건), ‘35-39세’가 13.8%(17건) 순이었다.

모든 연령대에서 직장 내 성희롱 피해가 발생하는 가운데 처음으로 40대의 직장 내 성희롱 발생률이 가장 높게 나타났다. 직장 내 성희롱 내담자의 연령대가 높아지는 것은 취업시기가 늦어지고, 결혼 및 출산시기가 전반적으로 늦어지면서 나타나는 현상으로 보인다.

<표 28> 연령별 직장 내 성희롱 상담

단위 : 건, %

연령	2024		2023	
	빈도	%	빈도	%
20-24세	10	8.1	11	5.0
25-29세	18	14.6	49	22.3
30-34세	21	17.1	33	15.0
35-39세	17	13.8	54	24.5
40-49세	50	40.7	46	20.9
50-59세	6	4.9	20	9.1
60세 이상	1	0.8	7	3.2
합계	123	100	220	100

직장 내 성희롱 행위자는 상사가 56.7%로 가장 높은 비중을 차지했고 법인 대표 14.6%, 동료 11.0%, 사장(사업주) 8.3%, 고객 3.8%, 기타 4.5% 순으로 나타났다.

<표 29> 직장 내 성희롱 행위자 (복수응답)

단위 : 건, %

행위자	2024		2023	
	빈도	%	빈도	%
사장	13	8.3	25	8.1
법인대표	23	14.6	46	14.9
상사	89	56.7	170	55.0
동료	19	12.1	34	11.0
부하직원			2	0.6
고객	6	3.8	17	5.5
기타	7	4.5	15	4.9
합계	157	100	309	100

사업장 규모별 행위자 유형을 살펴보면, '4인 이하' 규모 사업장의 성희롱 행위자는 사장이 44.4%로 가장 많고, 상사와 기타가 각각 22.2%였다. '5-9인' 규모는 상사가 40.6%로 가장 많고, 법인대표가 25.0%, 사장 21.9% 순이었다.

'10-29인' 규모는 상사가 52.4%, 동료가 23.8%, 법인대표가 19.0%였다. 30인 이상 규모의 사업장은 대체로 직장 내 성희롱 행위자로 '상사'가 가장 많았다.

사업장의 법인대표는 '실질적'인 사업주임에도 불구하고 '형식상 상사'에 해당하기 때문에 행정기관의 조사대상에서 제외된다. 그 결과 법인대표는 셀프 징계를 하고 과태료 부과 대상에서도 제외된다. 본회는 법의 사각지대에 있는 법인대표에 의한 직장 내 성희롱 문제를 해결하기 위해 국회에 관련 법 개정운동을 벌였으나 매년 국회 문턱을 넘지 못하고 고용노동부가 행정 입법으로 관련조항을 넣어도 마지막 처리 단계에서 '법인대표' 조항만 빠지고 있다. 2025년 새로운 정부에서는 관련법을 통과시켜 직장 내 성희롱 피해 여성노동자의 고통을 줄이고 안전한 일터에서 일할 수 있게 되길 바란다.

<표 30> 사업장 규모별 행위자 유형

단위 : 건, %

		사장	법인대표	상사	동료	고객	기타	합계
		빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도
4인이하	빈도	4	0	2	1	0	2	9
	%	44.4%	.0%	22.2%	11.1%	.0%	22.2%	100.0%
5-9인	빈도	7	8	13	1	1	2	32
	%	21.9%	25.0%	40.6%	3.1%	3.1%	6.3%	100.0%
10-29인	빈도	0	4	11	5	1	0	21
	%	.0%	19.0%	52.4%	23.8%	4.8%	.0%	100.0%
30-49인	빈도	0	0	6	0	0	0	6
	%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
50-99인	빈도	0	2	8	1	0	1	12
	%	.0%	16.7%	66.7%	8.3%	.0%	8.3%	100.0%
100-299인	빈도	0	4	10	2	0	0	16
	%	.0%	25.0%	62.5%	12.5%	.0%	.0%	100.0%
300인이상	빈도	0	5	30	7	4	1	47
	%	.0%	10.6%	63.8%	14.9%	8.5%	2.1%	100.0%
모름	빈도	0	0	3	0	0	0	3
	%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
합계	빈도	11	23	83	17	6	6	146
	%	7.5%	15.8%	56.8%	11.6%	4.1%	4.1%	100.0%

직장 내 성희롱 피해 내담자에게 해당 직장에서 '직장 내 성희롱 예방 교육'을 받은 적이 있는지를 물었다. 직장 내 성희롱 예방교육을 '했다(실시)'고 답한 경우는 73.5%로 지난해에 비해 6.7%p 증가하였다. '하지 않았다(미실시)'는 17.1%, '모름'도 9.4%였다. 재직기간이 1년 미만으로 짧거나 비정규직의 경우 '모름' 응답 비율이 높게 나타났다.

<표 31> 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

단위 : 건, %

	2024		2023	
	빈도	%	빈도	%
실시	86	73.5	147	66.8
미실시	20	17.1	73	33.2
모름	11	9.4		-
합계	117	100	220	100

사업장 규모별로 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부를 살펴보면 '4인 이하' 사업장은 28.6%, '5-9인' 66.7%, '10-29인' 53.3%, '30-49인' 66.7%, '50-99인' 70.0% '100-299인' 92.3%, '300인 이상' 92.1%가 교육을 실시했다. 교육 실시율이 지난해와 비슷하게 전반적으로 높아졌고 규모가 커질수록 예방교육 실시 비율이 높아지고 있는 것을 알 수 있다. '4인 이하' 사업장의 42.9%가 미실시로 응답하여 근로기준법 미적용 사업장의 직장 내 성희롱 예방교육 실시율이 낮은 것으로 나타났다.

<표 32> 사업 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

단위 : 건, %

		4인 이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상
실시	빈도	2	18	8	4	7	12	35
	%	28.6%	66.7%	53.3%	66.7%	70.0%	92.3%	92.1%
미실시	빈도	3	8	3	2	0	1	2
	%	42.9%	29.6%	20.0%	33.3%	.0%	7.7%	5.3%
모름	빈도	2	1	4	0	3	0	1
	%	28.6%	3.7%	26.7%	.0%	30.0%	.0%	2.6%
합계	빈도	7	27	15	6	10	13	38
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

직장 내 성희롱 발생 시 회사 내부 대응 여부를 살펴보면, 고충신고를 한 경우가 62.3%로 지난해 대비 2.0%p 증가하였다. 상급자에게 이야기한 경우는 15.1%로 응답자의 77.4%가 회사에 직장 내 성희롱 사실을 알리고 대응해 나간다는 것을 알 수 있다. 아직 대응하지 않고 본회에 상담한 경우는 17.1%였다.

<표 33> 성희롱 발생 시 회사 내부 대응

단위 : 건, %

	2024		2023	
	빈도	%	빈도	%
고충신고(내부 신고 절차 진행, 사업주에 이야기 등)	91	62.3	167	60.3
상급자에게 이야기	22	15.1	39	14.1

외부기관에 문의 (본회 제외)	1	0.7	2	0.7
안함	25	17.1	59	21.3
당사자간 직접 대응	3	2.1		
기타	4	2.7	10	3.6
합계	146	100	267	100

2023년부터는 직장 내 성희롱 발생 시간과 장소 등에 대한 보다 세부적인 내용을 분석하였다.

직장 내 성희롱 발생 시간은 근무시간이 53.5%로 가장 많았고 근무 외 시간(회사에서 요구하는 회식 등)이 28.2%, 퇴근 이후가 16.5% 순으로 나타났다.

직장 내 성희롱 발생 장소는 사무실 내 53.3%, 회식장소 13.6%, 출장지 및 외부미팅 8.3% 등이었다.

노동자가 가장 안전하게 일해야 하는 근무시간 내에 사무실이나 근무지에서 직장 내 성희롱이 발생하고 있다는 것을 확인할 수 있었다.

또한 근무 외 시간이지만 회사에서 요구하는 회식이나 야유회, 워크숍 등에서 성희롱이 발생하고 있음을 알 수 있다.

이밖에 성희롱 행위자가 요청한 식사자리와 그 이후에 성희롱이 발생하는 경우가 있다. 행위자가 사장이나 상사의 비율이 높은 것으로 보아 피해자가 식사 자리를 거절하기 어려웠을 것으로 보인다.

<표 34> 직장 내 성희롱 발생 시간 (중복응답)

단위 : 건, %

	빈도	%
근무시간	91	53.5
근무 외 시간 (회사에서 요구하는 회식 등)	48	28.2
퇴근 이후	28	16.5
휴직 중	1	0.6
기타	2	1.2
합계	170	100

<표 35> 직장 내 성희롱 발생 장소

단위 : 건, %

	빈도	%
사무실 내	90	53.3
출장지 및 외부미팅	14	8.3
회식장소	23	13.6
회식 이후 장소	9	5.3
아우회 및 워크숍	2	1.2
온라인(단체 채팅방, SNS 등)	2	1.2
이동중(자동차, 택시 안 등)	16	9.5
행위자와 식사 장소 등	10	5.9
거래처	1	0.6
재택근무	10	0.6
모름	1	0.6
합계	178	100

직장 내 성희롱 피해 내담자 중 직장 내 불리한 처우 경험이 있다고 답변한 비율이 85.7%으로 꾸준히 증가하고 있다. 직장 내 성희롱 예방교육을 증가 하면서 사내 고충신고가 늘어나고 있지만 신고 후 피해자가 원하는 조치가 취해지지 않거나 오히려 불이익을 경험한 경우가 해당된다.

<표 36> 불리한 처우 경험 여부

단위 : 건, %

	2024		2023	
	빈도	%	빈도	%
예	78	85.7	127	80.9
아니요	13	14.3	30	19.1
아직 모름*	-	-	-	-
합계	91	100	157	100

직장 내 성희롱 피해 내담자가 겪은 불리한 처우 경험을 살펴보았다. 이 질문은 아래 <표 35>에서 보는 바와 같이 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 제14조 6항에서 금지하고 있는 7가지를 기준으로 분류했다.

<표 37> 불리한 처우 경험(복수응답)

단위 : 건, %

	항목	빈도	%
1	파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치	19	16.5
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치	-	
3	직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	16	13.9
4	성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	-	
5	직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	-	
6	집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위	36	31.3
7	그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	44	38.3
	합계	115	100

* 본 항목은 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 제14조 6항에서 금지하고 있는 7가지임.

불리한 처우의 유형은 ‘그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우’가 38.3%(44건)로 가장 많았는데 가해자와 분리 요구 등 피해자의 요구사항이 반영되지 않는 경우가 대부분이었다. 다음으로

'집단 따돌림, 폭행, 폭언과 같은 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치는 행위'가 31.3%(36건)로 나타났다. 직장 내 성희롱 신고를 이유로 괴롭히는 행위에 해당한다. 이밖에 '파면, 해임, 해고, 그밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치'가 16.5%(19건), '직무 미부여, 직무 재배치 13.9%(16건)가 있었다. 직장 내 성희롱 신고를 이유로 인사상 불이익을 직접적으로 주는 행위로 이로 인해 피해자들은 또 다른 고통을 받게 된다.

4. 성차별

성차별 관련 상담은 13건(2.7%)이 있었다. 성차별 상담 세부 유형을 살펴보면 '승진차별: 7건, '임금차별' 6건이었다.

<표 38> 성차별 상담유형

단위 : 건, %

상담유형	빈도	%
승진차별	7	53.8
임금차별	6	46.2
합계	13	100

평등의 전화 상담유형 중 임신, 출산, 육아휴직 불이익, 직장 내 성희롱 등도 넓은 의미의 성차별 유형에 해당하지만 현행 '남녀고용평등 일·가정 양립 지원에 관한 법률'에서 규정하는 '남녀의 평등한 기회보장 및 대우'에 해당하는 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육, 배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등을 '성차별'로 분류하였다.

재직 중 성차별을 문제제기하고 차별을 노동자가 입증하기 어렵기 때문에 성차별에 대한 판례도 찾기 힘든 것이 현실이다. 2024년에는 2023년에 이어 진행된 중앙노동위원회 고용상 성차별 승소 후 재심사와 이후 신청인

불이익조치 대응과 A사의 남녀 임금차별 사건을 지원하였다.

5. 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 상담은 47건으로 전체 상담의 16.1%였다. 2023년 대비 8.7%p 증가한 것으로 나타났다. 세부 내용을 살펴보면 '업무적 괴롭힘'이 35.3%, 업무외 괴롭힘'이 33.8%, '폭언(언어)'이 25.0, '폭행(신체)'이 2.9%, '집단적 괴롭힘'과 '기타'가 각각 1.5%였다. 폭언(언어)과 폭행(신체)을 포함한 이중적 괴롭힘이 26.5%로 직장 내 괴롭힘의 심각한 양상을 확인할 수 있다.

<표 39> 직장 내 괴롭힘 상세 (중복응답)

단위 : 건, %

상담유형	빈도	%
업무적 괴롭힘	24	35.3
업무 외 괴롭힘	23	33.8
폭언(언어)	17	25.0
폭행(신체)	2	2.9
집단적 괴롭힘	1	1.5
기타	1	1.5
합계	68	100

직장 내 괴롭힘 피해 내담자의 고용유형은 정규직이 55.8%, 비정규직이 37.2%, 무기계약직이 7.0%이었다.

<표 40> 고용유형별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

단위 : 건, %

	빈도	%
정규직	24	55.8
무기계약직	3	7.0
비정규직	16	37.2
합계	43	100

연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포를 살펴보면, 30대가 35.4%로 가장 많았고, 50대가 24.2%, 20대가 21.2%, 40대가 15.2%, 60세 이상이 3.0%로 전 연령층에서 나타나고 있었다.

<표 40> 연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

단위 : 건, %

연령	빈도	%
20-29	7	21.2
30-39	12	36.4
40-49	5	15.2
50-59	8	24.2
60세 이상	1	3.0
합계	33	100

재직여부별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포는 재직이 76.6%(36건), 퇴사가 23.4%(11건)로 재직 비율이 높았지만 퇴사 비율이 지난해에 비해 8.2%p 증가했다.

<표 41> 재직여부별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

단위 : 건, %

재직여부	빈도	%
재직	36	76.6
퇴사	11	23.4
합계	47	100

직장 내 괴롭힘 행위자는 상사(75.0%)가 가장 많았고, 그 다음이 동료(15.4%), 법인대표(5.8%), 사장(3.8%)로 나타났다. 직장 상사가 업무적으로 밀접하게 연관되어 있기 때문에 상사가 행위자인 비율이 높은 것으로 보인다.

<표 42> 직장 내 괴롭힘 행위자 분포(복수응답)

단위 : 건, %

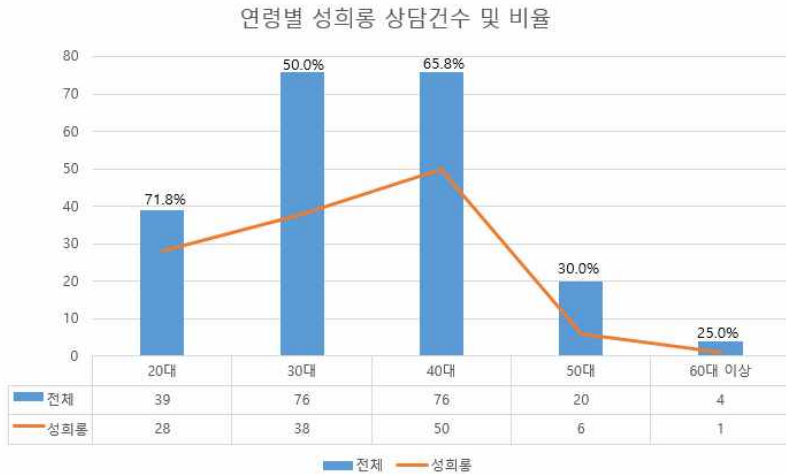
행위자	빈도	%
사장	2	3.8
법인대표	3	5.8
상사	39	75.0
동료	8	15.4
합계	52	100

II. 집중 상담사례 분석

2024년 평등의 전화 상담유형 중 직장 내 성희롱과 성차별, 직장 내 괴롭힘 상담 사례를 집중 분석하였다.

1 직장 내 성희롱

직장 내 성희롱 상담은 53.1%(155건)로 가장 많은 비중을 차지했고 재상담 비율도 가장 높았다. 초기 상담 이후 사안에 따라 방문상담, 전문가 상담, 심리정서 상담 등 밀착상담으로 이어진다. 2024년에 진행된 내담자 밀착상담은 총 353건으로 대부분 직장 내 성희롱 상담이었다.



직장 내 성희롱 상담을 연령별로 살펴보면 '40-49세'가 40.7%(50건)으로 가장 많았다. '30-34세'가 17.1%(21건), '25-29세'가 14.6%(18건), '35-39세'가 13.8%(17건) 순이었다.

모든 연령대에서 직장 내 성희롱 피해가 발생하는 가운데 처음으로 40대의 직장 내 성희롱 발생률이 가장 높게 나타났다. 직장 내 성희롱 내담자의 연령대가 높아지는 것은 취업시기가 늦어지고, 결혼 및 출산시기가 전반적으로 늦어지면서 나타나는 현상으로 보인다. 20대 여성 상담비율이 낮아지는 것은 그만큼 청년취업이 힘들어지고 있다는 방증으로 보인다.

성희롱 유형은 신체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱 등으로 나뉘는데 가장 많은 성희롱 유형은 '복합적 성희롱'으로 43.1%에 달한다. 유형이 다른 두 가지 이상의 성희롱 피해가 발생하는 것으로 반복적이고 지속적으로 나타나는 것으로 보인다.

(신체적 성희롱) 옆자리에 앉아서 목과 팔을 만지는 등 / 내 엉덩이를 치고 가거나 '수고한다'고 말하며 내 어깨를 주무르는 / 상사가 내 코트 주머니에 손을 넣어 내 손을 만졌다 / 차 안에서 일상적으로 허벅지 등을 만졌다 / 내 엉덩이를 움켜잡았다

(언어적 성희롱) "고무장갑 끼지 않아 임신했다" / "나랑 키스할 수 있어? 나랑 00할 수 있어? 그게 신뢰야" / "결혼 안해서 아픈거", "안아줄까" / '예쁘다'며 관심을 표하고 '오피스 와이프'라는 이야기를 / 내가 너를 성추행이라도 할까봐 무섭냐

(시각적 성희롱) 내 자리 휴지통에 물티슈가 수북히 쌓여있었다. 내 PC 방문기록을 확인해보니 음란물 사이트가 나왔다

(복합적 성희롱) 나를 달래준다는 명분으로 껴안았다. 그 일이 있은 후 밤에 전화를 해서 "사랑한다, 보보해달라"고 / 상사가 손박지를 띠고 허리를 만지려했다. 이후 성적 의미가 담긴 노래 가사에 내 이름을 넣어서 부르는 것을 들었다 / 대표가 수시로 손을 잡으며 "나를 따먹어라"고 /

○ 성적 언동 거부하면 괴롭힘 심해져

성적 언동 자체뿐만 아니라 그러한 성적 언동에 불편해 하거나 거부를 이유로 근로조건이나 고용상 불이익을 주는 경우도 명백히 직장 내 성희롱이다. 직장 내 성희롱의 행위자는 상대적으로 높은 직급에 있기 때문에 피해자가 성적 언동을 거부한 이후 업무상 협조를 하지 않거나 괴롭히는 경우가 많았다.

거부하면 회의자리 배제 등 노골적으로 괴롭힌다 / ‘기분 나쁘니 하지 말라’고 한 후 업무적으로 괴롭히는데 / 나에게 신경써준다면 보직업무를 주더니 지원인력 없이 많은 업무를 부과해서 괴롭혔다 /

○ 직장 내 성희롱, 이제 참지만은 않는다. 사내신고 늘어나

직장 내 성희롱이 발생하여 회사에 사내 고충 신고한 경우가 62.3%로 사내 신고 비율이 꾸준히 증가하고 있다. 상급자에게 이야기한 경우를 포함하면 77.4%가 회사에 직장 내 성희롱 사실을 알리고 어떻게 하든 회사 내에서 대응해 나간다는 것을 알 수 있다. 실제로 사내 신고 후 대응방법을 문의하는 경우가 많아졌다.

사내신고 했는데 조사 시 어떤 점을 유의해야 할까? / 관리자에게 상담을 요청해 놓은 상태인데 어떻게 대응하면 좋을까? / 신고 했는데 이후 절차가 궁금하다. 무엇을 준비해야 할까? / 사건 후 고충위원에게 이야기했으나 그냥 넘어가서 정식으로 신고하였다 /

○ 사내신고 이유는 행위자와의 분리와 징계 원하기 때문

이렇게 직장 내 성희롱 피해에 대해 참거나 퇴사하지 않고 법의 보호를 요구하는 경우가 늘어나는 것은 긍정적인 변화이다. 피해자가 직장 내 성희롱

피해를 알리는 이유는 성희롱에 대한 ‘중지’와 가해자에 대한 ‘분리 및 징계’를 원하기 때문이다.

행위자를 다른 부서로 발령하여 분리되기를 원하는데 가능할까? / 행위자가 타부서이긴 하지만 업무상 협업할 일이 많아 분리가 가능할지 의문이다 / 가해자를 처벌하고 싶다는 감정이 올라온다 / 본부장이 처벌받을 수 있는 방법은 없을까?

○ 직장 내 성희롱 사내 대응 늘어났지만 피해자 보호조치 등 회사는 의무 다하지 않아

참지 않고 용기를 내어 사내 신고했지만 직장 내 성희롱 피해자들은 사건 조사과정부터 ‘커다란 벽’에 부딪히고 만다. 직장 내 성희롱 사실을 인지하면 ‘즉시’ 조사해야 함에도 불구하고 사건 처리 경험이 없다고 하거나 사적인 일이니 당사자들끼리 알아서 해결하라고 하는 경우뿐 아니라 조사과정에서 ‘행위자가 짓궂어서 그렇다’며 행위자 편을 드는 경우도 많다. 또한 법에서 보장한 피해자 보호조치에도 매우 인색하다. 작은 회사라서 행위자와 분리해줄 수 없다고 하거나 유급휴가 조치나 피해자 심리상담을 위한 시간 확보도 거부한다. 대표이사의 성추행으로 출근을 못하고 있는 피해자에게 무단결근하면 해고처리 한다고 협박까지 한다.

인사팀에서 직장 내 성희롱에 대한 처리 경험이 없다며 난감해해 / (병원에서) 가해자의 인적사항 알고도 다른 조치를 취하지 않아 / “당사자끼리 해결하라”고 / 사건에 연루되고 싶지 않은 눈치다 / 회사에 병원 진료 지원과 가해자 분리를 요청했으나 어렵다고 한다 / 나에게 ‘일을 크게 만든다는 말을 하는데 / 인사담당가 전화해서 무단결근하면 해고처리 한다는데 /

○ 사내 조사 미흡, 징계조치 없고 오히려 불이익 심해져

사건처리 과정에서 피해자의 의견을 청취할 의무가 있지만 객관적 조사를

한다며 조사과정뿐 아니라 결과도 알려주지 않는 경우도 있다. 피해자는 행위자가 징계처분을 받았다고 알고 있었는데 나중에 확인해 보니 분리하는 것으로 종결하는 경우도 있었다. 행위자가 직위해제되었다고 했지만 피해자에게 여전히 업무지시를 내리고 있고, 성희롱 인정 후 피해자에게 근무지를 옮기게 하여 마무리를 하거나 피해자와 행위자 둘 다 그만두라고 해고하는 경우까지 있었다. 신고 이후 업무를 주지 않아 성과를 내지 못했다며 사직을 종용하기도 한다.

임원의 성추행 사내 신고했으나 처리 결과도 알려주지 않아 / 징계받았다고 들었는데 여전히 업무지시를 내리고 있다 / 피해자인 내가 근무장소를 옮기고 / 둘 다 그만두라고 /

○ 고객에 의한 성희롱, 조직적 은폐로 피해자 고립

현행법에서는 고객 등에 의한 성희롱 방지 규정을 두고 있다. 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성희롱 피해가 있을 경우 피해자 보호조치를 취하도록 하고 있다. 그러나 고객 등은 사업주와 근로관계에 있는 자가 아니기 때문에 사업주는 사건을 조사하거나 행위자를 징계할 수 없다. 피해 근로자가 요구하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등의 보호조치를 취해야 한다. 그런데 행위자가 일회적 방문 고객이 아니고 거래처 사장, 그것도 회사 매출액에 큰 영향을 미치는 경우에는 어떨까? 개인이 알아서 하라거나 사건을 목격한 직원도 증언을 꺼려한다. 이런 경우 피해자는 동료들에게 큰 배신감을 느끼고 투명인간으로 고립되어 회사생활을 할 수 밖에 없다.

외부에서 일어난 일이니 개인이 알아서 하라는 / 목격한 직원이 있지만 사건에 연루되기 싫어하며 불리한 증언을 한 듯 하고 / 이제 회식도 자기들끼리 하며 나의 눈치를 보는 듯 /

○ 피해자는 불쾌감, 두려움, 불안해 급기야 자해 사고로 이어져

직장 내 성희롱을 경험하고 사건을 대응하면서 피해자는 불편함, 불쾌감, 분노와 걱정, 회피, 무기력, 트라우마 등을 경험한다. 성적 언동 그 자체뿐만 아니라 사건 대응과정에서 행위자의 태도, 조사과정에서의 상처, 소문, 불이익 등이 더해지기 때문이다. 심리적으로 취약하거나 주변에 자원이 부족한 20-30대 피해자의 경우 그 증세가 심해져 자해충동이나 실제 자해 사고까지 발생하고 있다.

너무나 불쾌하다 / 수치심이 들었다 / 감정통제가 되지 않고 불안 / 패닉에 빠졌다 / 행위자와 마주칠까봐 두렵다 / 대면해야 해야 하는 것이 너무나 두렵다 / 너무 억울하고 대응하자니 두렵다 / 사건 이후 출근을 못하고 있어 / 큰 상처를 입어 / 추행장면이 계속 생각나서 / 공항발작이 일어날 정도로 큰 스트레스를 받고 / 자해까지 하고

○ 행위자의 허위 맞신고, 사직 후 사건 종료, 사직 후 더 좋은 조건으로 계약까지

사측이 직장 내 성희롱 조사 회피나 지연을 하면서 행위자가 허위로 피해자를 신고하거나 조사과정에서 주변에 소문이 퍼져 피해자가 고통을 당하고 심지어 명예훼손으로 피소되는 경우도 발생한다. 또한 행위자가 조사 과정이나 징계 직후 사직하면 회사측은 모든 것이 해결되었다며 피해자 보호조치는 등안시하고 행위자의 퇴사로 인한 업무공백으로 인해 피해자는 오히려 동료들에게 비난을 받게 된다. 행위자가 팀의 중요한 업무를 수행하는 경우, 징계회사 한 후 프로젝트로 계약해서 더 좋은 급여나 조건으로 일하는 경우도 있었다.

행위자가 허위로 맞신고를 해 큰 충격을 받아 / 억고소 당하고 매당당할까봐 / 오히려 나에게 나쁜 이야기를 / 이상한 이야기가 퍼지고 / 소문이 났는지 나에게 '일을 크게 만든다고 / 성희롱 인정하여도 사직서 내면 그뿐인지? 아무런 징계 없이 그만둔 행위자는 동료들에게 나를 비방한다고 / 해고된 상사와 프로젝트 계약을 했다는데 /

○ 직장 내 성희롱 사내 자율적 해결 조치 미흡이 사법사건으로 이어져

직장 내 성희롱 관련 규정을 법제화하고 사업주에게 예방 및 처리절차 의무를 준지 20여년이 흘렀다. 그동안 피해 여성노동자의 용기와 여성단체의 상담, 사례발굴, 직장 내 성희롱 예방교육 의무화 등 관련 조치가 이어지면서 사내 신고하고 해결하려는 사례가 늘어가고 있다. 하지만 사업주의 조사전문성 부족, 피해자 보호조치에 대한 대책 미흡, 상급자인 행위자에 대한 온정, 피해자 심리에 대한 인식 부족, 무엇보다 직장 내 성희롱을 엄정하게 대처하여 근절시키겠다는 의지 부족 등으로 입법 취지를 현실적으로 반영하고 있지 못하다. 이로 인해 피해여성노동자들은 지속적으로 피해를 호소하며 형사고소, 민사소송 등 사법구제절차를 이용할 수밖에 없다. 하지만 직장 내 성희롱 사건의 특성상 증거확보가 쉽지 않아 피해를 입증하는 것이 매우 어렵다. 이로 인해 피해여성들은 이중, 삼중 고통을 감내해야 한다.

사건 이후 대면해야 하는 것이 너무나 괴롭다. 증거 없이 고소했다가 역고소를 당할까봐 / 형사고소하였으나 증거불충분으로 / 가해자를 처벌하고 싶다는 감정이 올라와 지금이라도 성추행으로 고소할 수 있을까 / 아무런 조치를 취해주지 않은 회사가 원망스러운데 / 무슨 일이 생길 지도 모른다는 공포가 생겼다. 성추행으로 고소할 수 있을까 ?

○ 소규모 사업장 직장 내 성희롱 조사 지원, 행위자 분리, 유급휴가 등 피해자 보호조치 의무규정화, 작업중지권 발동 등 정부의 적극적 의지 필요

직장 내 성희롱 피해 연령이 전연령으로 확대되고 있다. 나이가 어릴수록, 근무연수가 짧을수록 비정규직일수록 피해가 많았던 현상에서 점점 연령, 고용유형, 사업장 규모를 막론하고 일반화되고 있는 경향이다. 관련법에서는 피해자를 보호하기 위해 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야한다고 규정하고 있지만 의무규정은 아니다. 소규모 사업장일수록 피해자는 행위자와의 분리 및 유급휴가 등의 보호조치를 받을 수 없는 것이 현실이다. 더군다나 고충처리담당관 등 관련 제도가 전무한 소규모 사업장에서 피해자에 대한 보호조치나 비밀유지, 2차 피해 방지 등은 요원한 것이 현실이다. 따라서 피해자 보호조치 규정을 지키지 않은 사업주에게 과태료 등 행

정조치를 취하고 피해상황 및 행위자와의 분리 가능 여부에 따라 산업안전보건법에서 정한 '작업중지권' 발동 등을 적극적으로 검토해서 적용해야 할 것이다. 또한 서울시가 시범운영하다가 폐지한 '30인 미만 소규모 사업장 지업사업'을 명문화하여 직장 내 성희롱 예방교육과 성희롱 발생 시 전문적인 조사, 행위자 징계절차, 피해자 보호조치 및 사후관리 등에 대한 전반적인 지원체계를 마련해야 할 것이다.

○ 직장 내 성희롱 피해자 심리정서지원 프로그램 부활 시급

직장 내 성희롱 피해자들의 고통이 매우 심각하다. 회사를 믿고 사내신고 하지만 회사의 미온적 태도, 우월적 권력을 이용한 행위자의 무도한 대응, 주변 동료들의 시선과 2차 피해 등으로 형사고소 등 사법적 구제절차를 밟으며 또 다시 상처를 입게 된다. 불쾌함과 수치심, 불안, 분노 등 심한 스트레스는 불면과 우울, 공황상태로 피해자를 몰아넣는다. 직장 내 성희롱 피해로 산재신청을 하거나 휴직을 하고 회사에 돌아와도 정상적으로 일을 할 수 있을지 확인할 수 없다.

정부는 2024년 민간 고용평등상담실을 폐지하면서 민간단체에서 운영한 직장 내 성희롱 피해자 심리정서상담 프로그램도 지방노동관청에서 직접 연계하고 있다. 민간 상담실에서도 피해자를 연계할 수 있다고는 하지만 그러려면 해당 관청에 피해자가 초기상담을 다시 하고 심리상담을 신청해야 한다. 그나마 예산이 축소되어 하반기에 갈수록 상담연계가 불투명한 것이 현실이다.

직장 내 성희롱 피해를 최소화 하고 피해자가 회복하여 안전하게 업무에 복귀할 수 있도록 민간 상담실의 피해자 심리지원 프로그램 지원 부활이 시급하다.

② 성차별

성차별 관련 상담은 13건으로 전체 상담 중 4.5%였다. 전체 상담 중 성차별 관련 상담이 적은 것으로 보이는 이유는 임신, 출산, 양육 등으로 인한 차별을 모성권으로, 여성 노동자를 성적 대상화하는 직장 내 성희롱을 별도 항목으로 분류하기 때문이다.

‘남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률’에서 규정하는 ‘고용상 성차별’은 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등 6개 영역이다.

성차별 상담 내용을 살펴보면, 육아휴직을 이유로 승진심사에서 탈락한 경우, 고용상 성차별 인정됐지만 승진심사에서 재탈락하고 보복인사를 당한 경우, 동일가치노동 남녀 임금차별 상담 등이었다.

○ 중앙노동위원회 고용상 성차별 인정받았지만 재심에서 다시 탈락, 원거리 발령 불이익까지 받아

2023년 본회의 지원으로 중앙노동위원회(이하 ‘중노위’)에서 고용상 성차별 시정명령을 받아낸 사건이 있었다. 중노위는 ‘여성에게 달성 불가능한 기준 제시는 승진 차별’이라며 “승진 심사를 다시하라”는 시정명령을 내렸다. 차별시정 구제 제도가 생기고 내려진 두 번째 차별 인정 사례로 대부분의 언론사에서 보도될 정도로 화제가 된 사건이었다. 그러나 내담인은 2024년 다시 본회 평등의전화에 상담을 해왔다.

중앙노동위원회에서 고용상 성차별로 인정되어 승진 재심사를 받았다. 2023년 3월에 실시한 승진심사에 대해 2024년 3월에 재심사를 하면서 차별적 기준을 제외하고 새로운 심사기준을 적용하였다고 한다. 회사측에 승진대상자와 심사기준 등에 대해 정보공개를 청구했으나 경영상 이유로 불응했다. 다시 성차별을 다뤄야 할까?

성차별이 발생해도 재직 중에 있는 여성들이 회사를 상대로 소송을 하기는 매우 어렵다. 그래서 성차별 관련 판례가 극히 적은 것이 현실이다. 이러한 구조적 성차별을 해결하기 위해 정부의 정책적 노력이 필요한 것이다.

본회를 비롯한 전국 12개 여성노동자회는 이번 중앙노동위원회 승진차별 판정에 대해 환영논평을 발표하고 T사에 공문을 보내 중노위의 시정명령대로 여성들을 승진 임용할 것을 촉구하였다.

그러나 T사는 1년만에 실시한 승진 재심사에서 또다시 탈락 결정을 내렸다. 이 사건을 법률동행한 법무법인 지향은 사측에 승진심사 기준 등을 요구하는 내용증명을 발송했으나 경영상 비밀임을 이유로 세부기준을 밝히지 않았다. 다행히 함께 차별시정 신청 한 동료는 과장으로 승진하였고, 다시 회사와 다투면 다시는 이 회사에서 일할 수 없을 것 같아 내담인은 차별시정 재신청은 하지 않기로 하였다.

승진심사 재탈락 후 편도 4시간 원거리 공장 발령

그런데 내담인은 육아휴직 복직을 10일 앞두고 중부영업팀에서 대중교통으로 편도 4시간 거리의 공장 발령 통보를 받았다. 회사에 이번 발령을 받아드릴 수 없다고 구두 답변 한 후 곧바로 본회에 상담을 요청하였다.

내담인은 회사가 최근 경영상 이유로 지역 사무소를 통합하고 있어, 사정을 감안하여 복직을 포기할 생각도 있었다. 그런데 당사자에게 단 한번의 협의도 없이 일방적으로 타지사 발령을 내린 처사에 너무나도 화가 났다. 내담인을 비롯한 여성노동자의 업무를 ‘단순업무’로 치부하고 모욕한 지방노동위원회 심문회의 과정에서 회사의 처사가 악몽처럼 떠올랐다. 그래서 정말 어렵지만 다시 대응하기로 마음 먹었다.

부당정보 대응, 출근투쟁 감행

본회는 중앙노동위원회 차별시정에서 법률동행 했던 법률법인 지향 노동팀과 급하게 소통하고 내담인의 00공장 출근 부동의 사유 매일 전달, 부당정보 중지 가처분 신청, 고용노동부 민원 및 언론보도 등 조치를 예고하며 사

측을 압박하고 국회의원 00의원실 국정감사 질의를 타진하고 행정부와 사측을 압박하기로 하였다. 내담인은 발령받은 00공장이 아닌 원직인 00영업팀으로 출근투쟁을 하였다. 일주일간 내담자의 '용감한 출근투쟁' 후 사측은 내담인에 대한 00영업팀 복귀 전보를 결정하고 통보하였다. 하지만 이번 전보 결정은 '개인의 고충을 고려한' 결정임을 명시하고 향후 인사발령 또는 조직개편이 발생할 경우 충분히 재검토 할 수 있다는 단서를 달았다. 육아휴직과 고용상 성차별 구제 신청자에 대한 불이익 조치가 분명함에도 사측은 여성노동자에게 '시혜성' 복직을 해준다는 발상이었다.

노동위원회 구제명령에 대한 실효성 확보하는 제도마련 시급해

'남성의 일은 영업과 연관된 중요한 업무, 여성의 일은 누구나 할 수 있는 경리, 사무보조 업무'라는 인식이 아직도 우리 사회에 만연해 있다는 '엄연한' 현실을 직시하게 하는 사례였다.

중앙노동위원회가 고용상 차별시정제도 도입 후 두 번째 성차별 인정 사례로 언론사를 대상으로 설명회를 가질 정도로 상징적인 사건이었지만 용기 있게 문제제기 한 내담인은 또다시 승진에서 탈락되었다. 노동위원회가 '성차별이니 승진임용하라는 적극적인 구제명령' 대신 '재심사 하라'고 내린 소극적 구제방식 때문에 내담인은 또 한 번 실망할 수밖에 없었다.

재심사 탈락에 그치지 않고 사측이 내담인을 원거리 발령하는 보복인사를 단행한 것이다. 다행히 본회와 법률전문가의 신속한 대응으로 내담인이 원직복귀하게 되었다. 그러나 회사가 향후 인사발령 또는 조직개편이 발생할 경우 부당발령의 위험을 배제할 수 없다. 본회는 사측이 다시 부당발령 할 경우 차별시정 신청자에 대한 불이익 조치로 고용노동부 직권조사를 강력히 요청할 계획이다. 더불어 행정당국은 노동위원회 차별시정 명령의 실효성을 담보할 수 있도록 차별시정 불이행 시 이행강제금제도 도입 등의 제도개선 방안을 마련을 해야 할 것이다.

○ 동일 사업본부에서 근무한 직원들, 입사부터 남녀 임금이 달랐다

최근 회사의 인사정책이 변경되면서 직원들의 직책과 연봉이 조정되었다. 확인해 보

니 비슷한 시기에 입사한 남성 동료는 대리5호봉인데 나를 포함한 여성들은 일괄적으로 대리1호봉을 적용했다. 인사팀에 문의하니 남성은 영업지원직, 여성은 사무보조 직이라서 차이가 날 수밖에 없다고 한다. 하지만 동일 본부 일부팀을 제외하고 남녀 모두 같은 행정 업무를 하고 있다. 대리6호봉이 되면 과장 승진 자격이 되기 때문에 연봉에서뿐만 아니라 승진에서도 차별을 감내해야 한다. 어떻게 해야 할까?

사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대해서는 동일한 임금을 지급해야 한다. 즉 '동일가치 노동, 동일임금 원칙'이다. C사에 2017년~2018년에 입사하여 같은 사업본부에서 일하고 있는 여성들은 남성들과 함께 영업지원 업무를 하고 있었다. 그런데 2024년 사내 인사조직 개편을 하면서 이상한 통보를 받았다. 비슷한 시기에 입사한 매니저들이 급여에 따라 직책을 재부여 받았는데 남성은 대리5~6단계로 여성은 일괄 대리1단계로 분류된 것이다.

몇몇 직원들의 변경된 직급을 확인해 보니 아래와 같았다. 입사 후 7~8년이 지나니 근속연수와 개인평가 결과에 따라 연봉이나 직책의 차이가 있을 수는 있지만 한결 같이 여성들은 대리 1호봉이었다.

	소속	성별	기존호칭	변경호칭	비고
	팀				
1	A팀	남	매니저	대리	2018년 입사, 대리6
2	B팀	남	매니저	대리	2018. 8 입사, 대리5
3	B팀	여	매니저	대리	2018년 입사, 대리1
4	C팀	여	매니저	대리	2018년 입사, 대리1
5	D팀	여	매니저	대리	2016년 입사, 대리1
6	D팀	여	매니저	대리	2017년 입사, 대리1
7	E팀	남	매니저	대리	2018년 입사, 대리6
8	F팀	남	매니저	대리	2018년 입사 대리6
9	G팀	여	매니저	대리	2018.8 입사, 대리1

그래서 일부 직원들의 2018년 임금명세서를 확인해보니 기본급과 고정수당에서 40만원 가까이 남녀 임금차이가 난다는 것을 확인했다. 회사에 확인하니, 남성은 영업지원직, 여성은 사무지원직으로 애초부터 다른 직군이었

기 때문에 임금차이가 난다는 것이었다. 여성뿐만 아니라 남성들도 같은 팀에서 일하는 남녀직원이 '다른' 직군이라는 사실 자체를 몰랐다.

본회는 임금차별적 요소가 있다고 판단하고 자문위원들과 논의하고 방문상담을 통해 C사의 채용방식, 최초 근로계약 내용, 현재 수행업무, 비교대상 근로자 여부 등을 점검하였다. C사가 여러 차례 유사기업가 통합되고 수시로 조직개편이 되어 업무변경 내용 등을 파악하는데 시간이 소요되었다.

본회는 공익인권변호사모임 희망을만드는법과 협력하여 이번 사건을 지방노동위원회 차별시정 구제신청하기로 결정하고 대응하였다. 5차례 이유서를 제출하여 C사 A본부의 업무가 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등에 있어서 차이가 없는 동일가치노동임을 설명했지만 지방노동위원회에서 사건은 기각되고 현재 중앙노동위원회 재심을 청구한 상태이다.

윤석열 정부가 대선 후보 시절부터 구조적 성차별은 없다고 주장하지만 한국은 남녀임금격차, 여성관리직 비율, 임원급 여성비율 이 세 가지 항목에서 OECD 국가 중 최하위를 기록하고 있다.

특히 남녀임금격차는 한국정부가 OECD에 가입한 1996년 이래 한번도 최하위라는 오명을 벗어난 적이 없다. 이러한 기록을 보이는 이유를 이번 승진차별과 임금차별 상담 사례에서 쉽게 찾아볼 수 있다.

2024년 12월 3일, 불법계엄과 대통령 탄핵과 파면 국면에 광장에 모인 사람들, 특히 여성노동자들은 내란세력의 척결만이 아니고 우리 사회가 성평등하고 일터에서 안전한 사회를 염원하며 빛의 행진을 이어갔다.

새로운 정부는 출범 즉시 성별임금공시제 시행, 모집채용 과정의 성차별 요소 배제, 승진차별, 임금차별 기업 직권 조사 등을 통해 숨어 있는 성차별을 찾아내고 해소하려는 노력에 박차를 가해야 할 것이다.

③ 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 상담은 47건으로 전체 상담의 16.1%였으며 2023년 대비 8.7%p 증가한 것으로 나타났다. 세부 내용을 살펴보면 '업무적 괴롭힘'이 35.3%, 업무외 괴롭힘이 33.8%, '폭언(언어)'이 25.0, '폭행(신체)'이 2.9%, '집단적 괴롭힘'과 '기타'가 각각 1.5%였다. 폭언(언어)과 폭행(신체)을 포함한 이중적 괴롭힘이 26.5%로 직장 내 괴롭힘의 심각한 양상을 확인할 수 있다.

'직장 내 괴롭힘'은 직장에서 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

○ 사내 폭언·폭행이 불법행위라는 인식이 없어

'폭언·폭행'의 경우 일터에서 발생할 수 없는 행위임에도 불구하고 근절되지 않는 이유는 조직문화 때문이다. 욕설을 해도 '개인성향'으로 취급하며 불법행위라는 인식이 없기 때문에 반복되고 있다.

팀장이 늘 고압적으로 업무를 지시하고 평소에도 반말을 사용하고 때리는 시늉까지 한다 / 직원들을 이름 대신에 사원1, 2, 3, 대리 1,2,3으로 호칭하고 화를 주체할 수 없을 때면 소리를 지르거나 머리를 손가락으로 밀치는 행위를 일삼는다 / 다른 직원들 앞에서 언성을 높이며 인격모독을 한다 / 장난식으로 툭툭치거나 팔뚝을 꼬집는다 / 얼마전에는 상사가 가방을 뒤지는 일이 있었다 /

○ 관리자의 역할이 통제라고 생각하는 인식이 문제

사소한 일로 사유서를 쓰게 하거나 노동자의 권리인 연차휴가, 회사에서도 제도로 인정한 시차근무제 신청 등을 이유 없이 거부하거나 직원들을 감시

하는 경우도 있었다.

사소한 일로 사유서를 쓰게 해서 거부하니 사직을 종용한다 / 평소에도 연차휴가를 못 쓰게 해서 너무 괴롭다 / 화장실에 다녀오니 왜 말 안했냐고 / 항의하니 “네 부모한테도 그러냐”며 막말을 한다 / 일하는 모습을 CCTV로 감시하고 / 나를 뺀히 주시해서 감시하는 것 같다 /

○ 신규 직원들은 기존 직원의 텃세도 괴롭힘으로 느껴

신입 직원의 경우는 기존 직원의 텃세를 직장 내 괴롭힘으로 인식하는 경향이 있었다.

단톡방에서 나만 빠진 것을 발견했다. / 텃세를 부리며 도와주지 않는 분위기가 되었다 /

○ 지위와 상관없는 성차별적 괴롭힘

성차별적 괴롭힘도 이어진다. 급식시설에서 업무지시를 받아야하는 여성 영양사에게 남성 조리사가 지속적으로 폭언을 하거나 페미니스트가 아닌지 지속적으로 검열을 당하는 경우도 있다.

남자조리사가 지속적으로 폭언을 한다. “남자 같으면 한 대 치고 싶다”고 하며 손을 부들부들 떨었다 / 짧은 머리스타일 때문에 메피니스트가 아닌지 지속적으로 검열을 당해서 너무나 괴로웠다 /

○ 지속되는 괴롭힘으로 일상생활 힘든 피해 발생하기도

피해자들은 일터에서 발생하는 괴롭힘으로 일상이 지옥 같고 괴롭다. 좁은 공간에서 화를 낼 때면 심한 공포감을 느끼고 일상화 되어버린 괴롭힘 때문에 자존감이 떨어지고 업무 실수가 잦아지면서 사직을 조용 받게 된다. 심리적 압박감은 불면증이나 공황장애로까지 이어져 일상생활이 어려워지

기도 한다.

늘 긴장상태에 있다 / 자존감이 떨어지자 급기야 일을 잘 못한다고 / 불안이 커져서 출근을 못하고 있다 / 정신과 치료까지 받았다 / 자존감이 낮아지는 것을 느낀다 / 심리적 압박감이 불면증, 공황장애로까지 이어져 / 다른 회사에 들어갔는데도 트라우마가 올라온다 / 가슴이 두근거리고 통증까지 생겼다 / 가스라이팅 당했다는 생각이 떠나지 않아 정신과 약을 복용할 정도로 상태가 악화됐는데 /

○ 신고해도 제대로 된 조치없이 퇴사할 수밖에 없는 현실

어렵게 사내 신고를 한 피해자들이 가장 원하는 것은 가해자와의 분리다. 그러나 회사측은 늘 지위가 높은 가해자 편인 것 같다. 제대로 조사조차 하지 않고 관리자에게 이야기해도 “알고 있다”고 하면서도 조치를 취하지 않아 퇴사를 할 수밖에 없는 경우도 있었다.

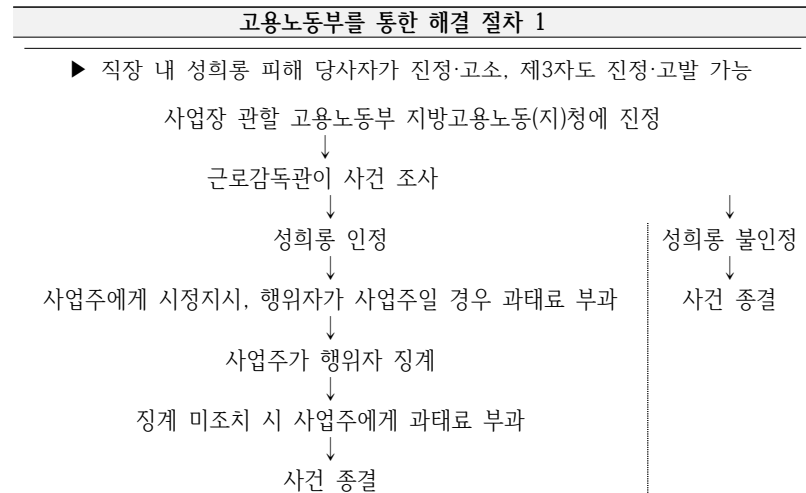
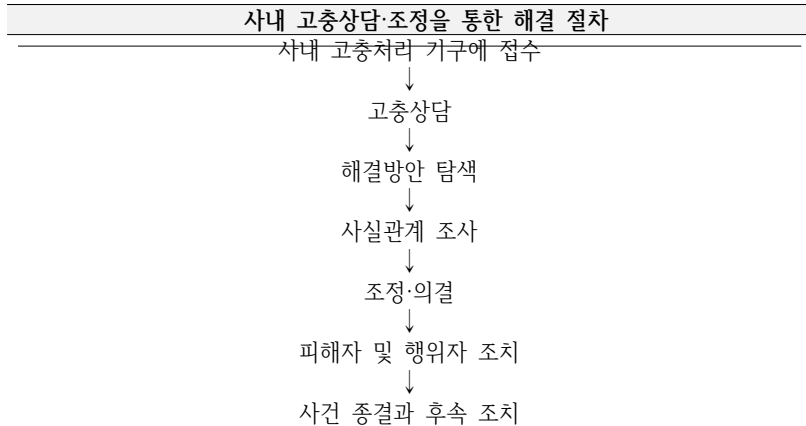
신고하여 분리는 되었지만 제대로 조사도 안지 않는다 / 사내신고 했지만 제대로 처리가 되지 않아 퇴사하고 / 관리팀장에게 이야기했지만 “알고 있다”고 하여 더욱 어의가 없었다. 더 이상 일할 수 없어 퇴사를 결심했다 /

○ 직장 내 괴롭힘 예방교육 강화해야

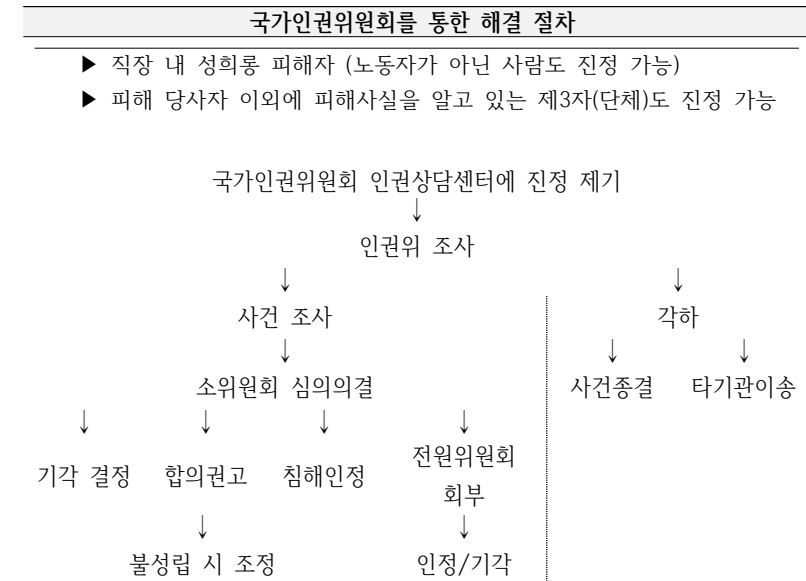
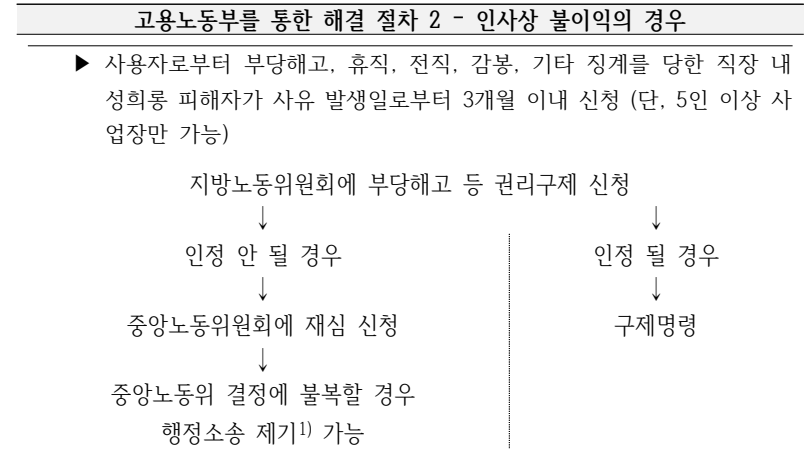
관리자를 포함한 사용자는 직원들이 안전한 환경에서 일하게 할 의무가 있다. 10인 이상 사업장에서는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘을 예방하고 처리 절차를 명시할 의무가 있으나 아직 이러한 내용을 알지 못하는 경우가 많다. 직장 내 괴롭힘이 발생하면 즉시 사건을 조사하고 피해자가 요청하면 가해자와 업무 분리를 해주는 것이 기본이다. 당국은 직장 내 괴롭힘 관련 교육이 더 잘 시행될 수 있도록 홍보, 지원해야 한다.

III. 유형별 대응 방법

< 대응방법 1 : 직장 내 성희롱 비사법적 구제절차 >



* 진정·고소·고발은 고용노동부 홈페이지 온라인 접수, 방문, 우편 접수 가능



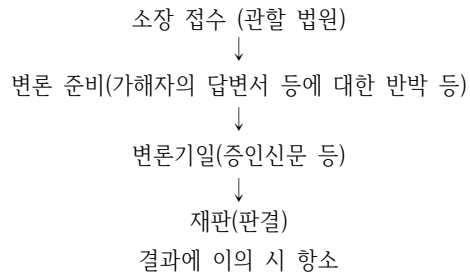
1) 국가기관의 위법한 행정처분이나 권리침해, 공법상의 권리관계를 다루는 소송절차

< 대응방법 2 : 직장 내 성희롱 사법적 구제절차 >

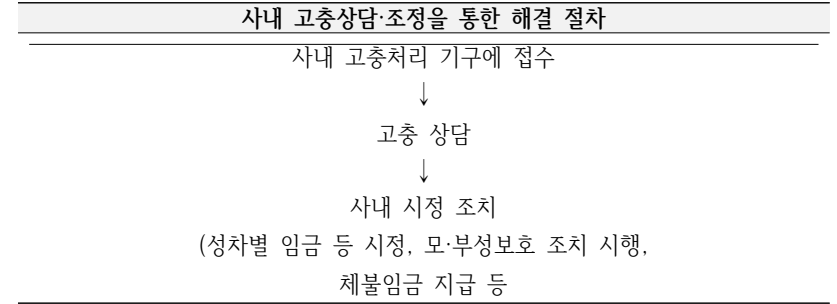
사법적 해결 절차 1 - 형사 소송 ²⁾	
형사 고소 (성추행 이상 피해 고소·고발)	
경찰 수사	
검찰 송치(혐의 인정)	불송치 결정(혐의 불인정)
	불송치 위법부당 시 검찰의 재수사 요청 (고소인의) 이의 신청
	경찰 재수사
검찰 송치	
검찰 수사	
공소제기(기소)	불기소
공판절차(1,2,3심)	항고
판결	재정신청/재항고

사법적 해결 절차 2 - 민사소송

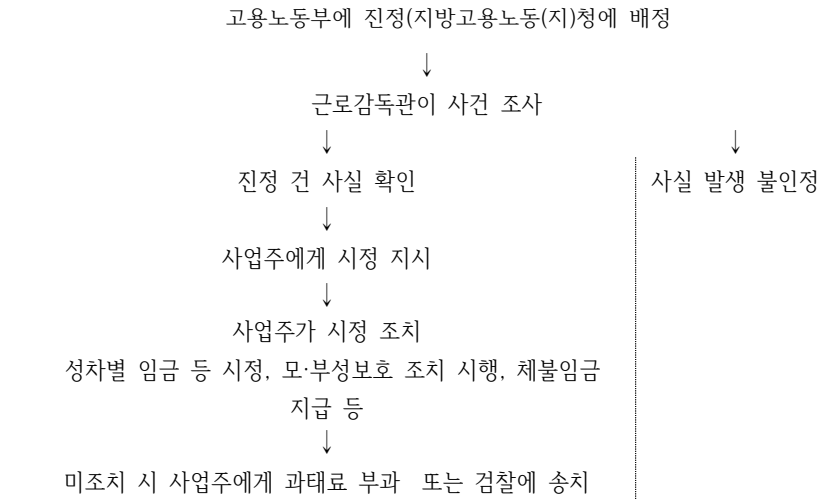
▶ 정신적 피해 등 금전 배상



< 대응방법 3 : 성차별, 모·부성권, 근로조건 등 >



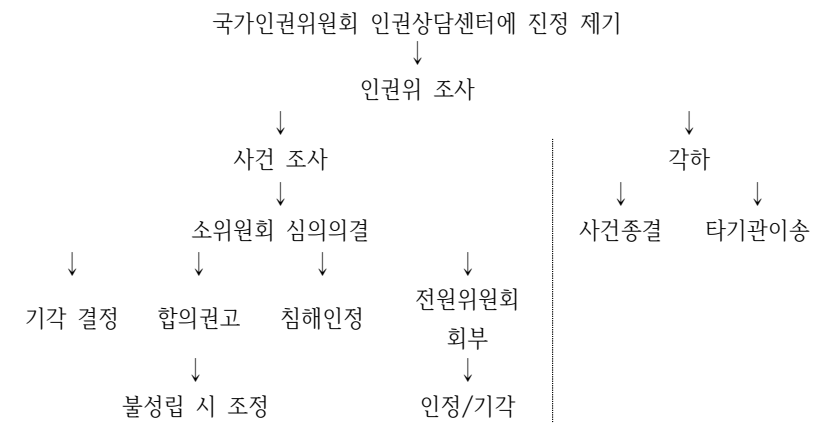
고용노동부를 통한 해결 절차 1



2) 2021.1.1.1 검경수사권 조정 시행으로 형사소송 수사절차의 변경이 있었음. 절차 수정함

고용노동부(노동위원회)를 통한 해결 절차 2 - 징계·해고 등의 경우	
▶ 사용자 등으로부터 부당한 해고, 휴직, 전직, 감봉, 기타 징계를 당한 경우, 사유 발생이로부터 3개월 이내 신청 (단, 5인 이상 사업장 가능)	
지방노동위원회에 구제 신청	
↓	↓
인정 안 될 경우	인정될 경우
↓	↓
중앙노동위원회에 재심 신청	구제명령
중앙노동위 결정에 불복할 경우 행정소송 제기 가능	

국가인권위원회를 통한 해결 절차
▶ 합리적 이유없이 성별, 혼인여부, 임신·출산 등을 이유로, 고용(모집·채용·교육·배치·승진·임금 및 임금외 금품, 정년·퇴직·해고 등) 관련한 차별을 받는 경우



사법적 해결 절차 1 - 형사 소송 ³⁾	
▶ 사용자, 사업주 등 고소·고발 -> 처벌	
형사 고소	
경찰 수사	
검찰 송치(혐의 인정)	불송치 결정(혐의 불인정)
	불송치 위법부당 시 검찰의 재수사 요청 (고소인의) 이의 신청
	경찰 재수사
검찰 송치	
검찰 수사	
공소제기(기소)	불기소
공판절차(1,2,3심)	항고
판결	재정신청/재항고

사법적 해결 절차 2 - 민사소송
▶ 재산상(해고무효 확인, 차별임금 등), 정신적 피해 등 금전 배상
소장 접수 (관할 법원)
↓
변론 준비(가해자의 답변서 등에 대한 반박 등)
↓
변론기일(증인신문 등)
↓
재판(판결)
↓
결과에 이의 시 항소

3) 2021.1.1 검경수사권 조정 시행으로 형사소송 수사절차의 변경이 있었음. 절차 수정함

IV. 내 권리 이렇게 찾았어요!

[사례 1] 동료에 의한 직장 내 성희롱 및 괴롭힘, 행위자의 맞신고로 피신고인 조사까지 받아야 하는 상황에서 조사 동행 및 지원으로 혐의 벗고 성희롱 인정 받아

<사건요약>

대학 부설 센터에서 무기계약직으로 일하고 있는 내담자는 정규직으로 들어온 남성 사무원의 언어적 성희롱을 감내했다. 교수인 센터장이 수업, 출장 등으로 행위자와 단 둘이 근무하는 시간이 많아지면서 성희롱의 수위가 점점 높아졌다. 회식 자리에서 내담자를 무시하는 언행과 고함까지 지르는 일까지 생겨 내담자는 대학 인권센터에 직장 내 성희롱과 괴롭힘으로 신고하였다. 사건 조사 전 행위자와 분리되어 근무하던 중 행위자가 다수의 언어적 성희롱과 개인정보 침해 등으로 내담자를 맞신고하였다는 통지서를 받았다. 극도의 스트레스를 받아 임신초기 유산한 내담자가 상담실에 도움을 요청해왔다.

<세부내용>

□ 상담개요

- 내담자는 8년째 대학 부설 센터에서 매니저(무기계약)로 일하고 있다. 센터에 신입 사원(정규직)이 들어와 대학 행정과 센터 업무를 설명하고 인수인계하느라 옆에서 하나하나 설명해야 했다. 둘 다 기혼이라 결혼생활에 대해서 대화하는 일도 있었는데 행위자가 부부관계에 대해 물어보는 등 언어적 성희롱에 해당하는 발언을 자주 했다. 불편했지만 계속 가까이서 일해야 하는 동료라 대충 응대하며 지나갔다. 그런데 **리스 부부다. 캠퍼스에서 옛애인과 **했다 등 성희롱의 발언이 과해져 행위자에게 거리를 둘 수밖에 없었다. 그러자 중요한 업무를 공유하지 않고 비이성적으로 대하는 일이 잦았다. 무기계약직에 대한 은근한 차별이라는

생각이 들어 스트레스가 심했지만 내담자도 정규직에 응시할 생각이 있어 대응하지 못했다.

- 그러다 회식 중 행위자가 내담자를 무시하며 소리치는 행위를 하고 정규직 입사 동기들에게 내담자를 헐담하는 상황까지 발생하면서 더 이상 참을 수 없어 센터장에게 보고하고 대학 인권위원회에 신고하게 되었다. 사건이 접수되고 피신고인과 분리되어 행위자가 타 장소에서 업무를 수행하여 조금 안심할 수 있었다. 그런데 인권위원회에서 행위자가 언어적 성희롱과 개인정보 침해 등으로 내담자를 신고했다는 통지를 받았다. 이제 내담자도 피신고인이 되어 행위자와 들어가면서 사무실 근무를 하게 되는 처지가 되었다. 내담자는 극도의 스트레스로 인해 불안, 불면증이 생기면서 결국 임신 초기에 유산의 아픔을 겪게 되었다.
- 내담자는 유산으로 인한 병가 중 본회와 상담을 하였다. 상담 첫날, 내담자는 행위자의 성희롱과 괴롭힘 피해보다 행위자가 본인을 맞신고한 사실에 더 분노하고 있었다. 신고 내용이 다수의 언어적 성희롱 등으로만 기재되어 있어 어떤 내용으로 피신고되었는지도 분명하지 않았다. 불안해 하는 내담자에게 직장 내 성희롱 처리 절차에 대해 설명하고 무료법률상담을 제안하였다. 대학 인권센터에 제출한 신고서를 검토하고 집중해야 할 부분과 대응 방안에 대해서 논의하고 참고인 진술서를 준비하기로 하였다.
- 본회 자문위원(변호사)의 무료법률상담을 진행하고 사내 조사 시 주의사항, 민·형사적 절차와 대응방안에 대해 상담하였다. 대응 방향이 정해지자 내담자는 점차 안정되어 사건조사를 대응할 수 있었다.
- 이후 조사심의위원회 신고인 대면조사에 본회 상담 활동가가 신뢰관계인으로 참여하고 대학측이 행위자의 수습기간 종료 후 본 계약 체결하여 행위자에 대한 중징계 촉구 의견서를 대학 징계위원장에게 제출하여 내담자를 지원하였다.

□ 상담진행과정

- 내방·전화·온라인 상담 30회 진행
- 변호사 무료상담 1회 진행
- 상담확인서 발급 (조사심위원회 제출용)
- 대학 조사심의위원회 신고인 및 피신고인 조사 동행
- 대학 징계위원회 행위자에 대한 중징계 촉구 의견서 제출

□ 상담결과

- 내담자 직장 내 성희롱 및 개인정보 위반 신고 무혐의 결정
- 행위자 직장 내 성희롱 인정, 감봉3개월 징계 확정
- 행위자 사직으로 사건 종료

**[사례 2] 직장 내 성희롱 피해 이후 업무 재배치 등 2차 피해,
노동위원회 시정 신청하여 불리한 처우 인정받다**

〈사건요약〉

직장 내 성희롱으로 휴직한 후 복귀를 하였는데 피해노동자의 요청에 반하여 업무재배치가 발생했다. 회사에 불리한 처우를 중지해달라고 요청을 하였으나 묵묵부답으로 일관하여 노동위원회에 고용상 성차별 시정 신청을 하였다. 그 결과 직장 내 성희롱 피해노동자에 대한 불리한 처우임이 인정되었고, 이에 불복하여 회사는 중앙노동위원회에 재심을 신청하였지만 중앙노동위원회 역시 이를 기각하며 피해노동자의 손을 들어주었다.

〈세부내용〉

□ 상담개요

- 직장 내 성희롱 피해가 발생하여 피해 신고 이후 휴직을 하였다. 이후 복직을 하였는데 회사는 피해자의 요청에 반하여 원래의 업무가 아닌 다른 업무로 배치하였다. 업무장소가 달라졌고 내담자가 복직 전에 하던 업무와도 다른, 허드렛일이었다.
- 이에 회사에 문제제기하고, 원직복직을 요청하였으나 오히려 괴롭힘이 발생했다. 이에 피해자는 본회 평등의전화의 조력을 받아 남녀고용평등법 위반으로 고용노동부에 고소하였고 법원은 회사를 남녀고용평등법 제14조 제6항 위반으로 벌금형을 약식 명령 하였다.
- 약식명령이 확정되었지만 회사는 불리한 처우를 시정하지 않았고, 노동위원회에 고용상 성차별 등 시정 신청을 하였다. 본회 평등의전화는 서울지방노동위원회 시정 신청과 관련한 자료 등 검토, 의견서 제출, 차별시정 심의 동행을 하였다. 결과 원직 복직 요청을 거부한 것이 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우임이 인정되었고 원직에 상응하는 업무를 부여하라는 판정을 받았다.

○ 회사는 이에 재심 신청을 하였고 본회 평등의전화는 중앙노동위원회 시정 신청과 관련한 자료 등 검토, 의견서 제출, 차별시정 심의 동행을 하였다. 결과 중앙노동위원회는 재심신청을 기각하며 피해노동자의 손을 들어주었다.

○ 하지만 회사는 중노위의 재심 판정을 취소하는 행정소송을 한다. 1년에 걸친 행정소송 결과, 회사의 청구는 기각. 직장 내 성희롱 피해노동자에 대한 불리한 처우를 한 것이 명백해졌다. 불행 중 다행으로 회사는 항소하지 않았고 본회는 회사에 노동위원회의 시정명령을 이행하라는 공문 발송하고 회사의 변화를 기대하고 있다.

□ 상담진행과정

○ 내방·전화·온라인 상담 : 고용상 성차별 등 시정 신청 이후 160회 이상

○ 법률전문가 대응 논의

- 직장 내 성희롱 피해자에게 불리한 처우 등을 지속하여 회사에 면담 요청 공문 발송 및 방문을 하기도 하는 등 다각도의 해결 방법을 모색하였음. 그러나 시정이 이루어지지 않아 고용상 성차별 등 시정 신청을 하기로 결정함

○ 고용상 성차별 등 시정 신청 과정

- 2022.11. 지방노동위원회 고용상 성차별 등 시정 신청

- 2022.12. 본회 의견서 제출 및 차별시정 심문 동행 참석

- 2022.12. 지방노동위원회 차별시정 처리 결과, 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 처우로서 차별적 처우 등에 해당한다는 판정

- 2023. 2. 회사의 재심신청으로 중앙노동위원회 사건 접수

- 2023. 4. 본회 의견서 제출 및 차별시정 심문 동행 참석

- 2023. 5. 중앙노동위 차별시정사건 처리 결과, 사업주의 재심신청 기각. 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 처우로서 차별적 추우 등에 해당한다는 판정 유지

- 2023. 7. 회사측, 중앙노동위 재심판정에 대한 취소를 구하는 행정소송 제기

- 2024. 5. 차별시정 재심 판정 취소 행정 소송 결과, 원고(회사) 청구 기각. 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 처우로서 차별적 추우 등에 해당한다는 판정

유지

○ 회사에서 항소하지 않아 행정소송 판결이 확정됨. 본회는 노동위원회의 시정명령을 이행하라는 공문 발송함

□ 상담결과

○ 중앙노동위 차별시정 재심 판정 결과,

○ 차별시정 재심 판정 취소 행정 소송 결과, 원고(회사) 청구 기각. 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우임이 인정됨.

[사례 3] 회사 착오로 인한 임금 계산 오류를 용역직 노동자를 해고함으로써 해결하려고 한 사업주에 부당해고 구제신청으로 맞서다.

<사건요약>

내담자는 A용역서비스 업체의 채용공고를 보고 최저임금보다 높은 급여조건이라 입사 지원을 해 채용되었다. 6개월 단기 계약이었지만 최저임금보다 높은 급여에 어려운 일도 아니어서 당장 경제적 어려움을 해결하기에는 좋은 일자리라 생각했다. 내담자와 비슷한 처지의 여성노동자 14명이 채용되었다. 근로계약을 작성하고 B사에 파견되어 일하기 시작한지 채 보름도 되지 않아 사장이 면담을 요청했다. 요지는 “채용공고 급여 표기 오류로 급여 산정이 잘못 되었으니, 최저임금 기준의 급여로 다시 근로계약을 맺고 일하던지 아니면 그만 두라”는 것이었다. 당장 경제활동을 해야 하는데 왜 회사의 잘못을 노동자가 책임을 지고 그만둬야 하는지 모르겠다. 어떻게 대응하면 좋을지 도움을 받고 싶다.

<세부내용>

□ 상담개요

- 처음 상담 요청은 내담자가 채용되고 2주가 채 지나기도 전에 아웃소싱업체 A사가 채용공고 상의 급여표기에 오류가 있었다며 기존 계약을 일방적으로 파기할 목적으로 재계약 혹은 퇴사를 종용하고 통보받았는데 이를 여론화하고 싶으며, 여론화할 내용을 검토하며 상담을 요청함
- 전화 등 상담을 통해 내담자 상황을 검토한 결과 원청업체인 B사까지 거론해야 하는 문제가 있어 다른 법적 문제도 고려해야 하며, 언론의 호의적인 반응을 기대하기도 어렵다고 판단하여 사내 대응에 집중하기로 함
- A사와 두 차례의 협상을 진행함. 1차 협상에서 회사는 최저임금보다 10만 원만 인상하는 것으로 조정하려고 함. 내담자는 억울했지만 일을 해야 하는 입장이니 협상안을 받을 용의가 있었음. 그러나 2차 협상에서는 급여 조정은 하지 않을 것

이고, 퇴사하는 직원에게 20만원 위로금만 지급할 것을 통보. 일을 하고자 한다면 최저임금을 받고 일하라고 함.

- 상담실은 회사가 권고사직 처리하면 실업급여 자격에 미달하는 내담자는 구제받을 길이 없으니 반드시 해고통지서를 요구하도록 안내
- 마지막 퇴사 일에 대표는 1시간 동안이나 회사가 어려우니 해고가 아닌 권고사직으로 해 줄 것을 강요하고 해고통지서를 안 주려고 함. 하지만 내담자는 끝까지 해고통지서를 요구해 받아 냄. 대표는 기존 일하던 14명은 해고하면서 새로운 사람들을 채용하고 있었음
- 본회 자문위원(변호사)의 무료법률상담을 진행하고 구제방안에 대한 상담을 진행
- 내담자는 회사의 잘못을 노동자에게만 책임을 전가시키는 사업주에게 반드시 책임을 묻기로 결심하고 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하게 됨

□ 상담진행과정

- 내방·전화·온라인 상담 19회 진행
- 변호사 무료상담 1회 진행
- 현재 지방노동위원회 부당해고 구제절차 진행 중
- 지방노동위원회 이유서 자문 노무사 검토 및 의견 전달

□ 상담 시사점

- 현재 내담자는 지방노동위원회 부당해고 구제절차를 진행 중에 있음. 이유서 작성 과정에서 파악한 결과 A사는 용역서비스 업체임이 확인 됨. 용역서비스 업체는 도급사에 담당자가 파견되어 용역 관리를 해야 함. 그러나 중요한 ‘지휘명령권 행사’는 도급사(B사)에서 행사한 것으로 파악 됨. A사는 도급사에 담당자도 파견하지 않았고, 업무도 지시하지 않았음. 노동자들은 업무지시를 도급사에서 받음. 파견은 사용업체가 노동자에게 업무지시를 할 수 있는 반면, 도급은 사용업체가 노동자에게 업무지시를 하면 불법임. 제조업에서는 법적으로 파견이 금지돼 있음. 내담자의 경우를 통해 소규모의 불법 파견이나 위장 도급이 정부의 관리·감시 사각지대에 놓

여있을 가능성을 확인함

- A사는 자신들의 잘못으로 임금 산정 오류가 있었음을 인정했음. 그러나 그 오류 정정이 정당함을 인정받기 위해서는 이 건으로 인해 긴박한 경영상의 위기가 있어야 함. 그러나 새로운 채용을 즉각 실시하는 등 긴박한 경영상의 위기가 있다고 보기 어렵고, 해고 해피 노력 또한 충분히 이루어졌다고 보기 어려워 해고가 정당화 될 수 없음
- 계약직, 용역직 등 비정규직 불안정 노동자들을 너무 쉽게 해고의 위험에 노출되어 있음. 따라서 계약의 해지 또는 해고에 대해서는 더 엄격한 기준이 적용되어야 할 필요가 있음

[사례 4] 포기하지 않았기 때문에 승리했다. 직장 내 성희롱 가해자 ‘사직’ 처리는 ‘징계’가 아니라는 확정 판결을 이끌어 내다

<사건요약>

피해자는 대한민국을 대표하는 항공사의 정규직 직원으로 인천공항 탑승수속 파트에서 근무함. 1달 휴가를 사용 중이었으나 상사로부터 회사의 심각한 항공 사고 관련 논의 때문에 외부 회의에 참석할 것을 요청받음. 휴가 중이었으나 사안이 중대했고 팀장의 명령이라 거절하지 못하고 저녁 시간이지만 회의에 참석하였음. 이 자리에서 팀장이 강제로 추행을 했고 피해자는 필사적으로 그 자리를 벗어났음. 이후 얼마간은 문제제기 하지 못하고 참고 견뎠으나 가해자인 팀장의 2차 가해 피해를 입으며 회사에 문제제기하게 됨
그러나 회사는 가해자를 징계하지 않고 사직 처리하는 것으로 사건을 마무리함

<세부내용>

□ 상담개요

- 피해자가 본회를 상담을 진행한 것은 사건 발생 후 회사를 상대로 한 민사손해배상 청구 소송 1심이 끝나고 2심이 진행 중인 2022년 9월이었음. 이미 피해자는 다양한 대응을 거쳐 사건이 상당히 진행 중이었음

- 참고 : 피해자 대응 경과
 - '19년 인천에서 대한항공 직원이 직장 내 성폭력을 당한 이후 조직 내 2차 가해에 대하여 사내 신고를 함. 대한항공은 사내 매뉴얼을 위반을 사유로 가해자를 불러 사직서를 받았으나 이후 가해자에 대한 조사와 조치 없었음(징계 조치 없이 사직 처리)
 - 이에 피해자는 2020년 7월 가해자와 회사를 상대로 손해배상청구소송을 진행하는 한편, 2020년 9월 '남녀고용평등법'상 사업주 조치 의무 위반 등으로 고용노동부 중부지방고용노동청에 진정을 제기하였음.
 - 2020년 12월, 서울중앙지방법원으로부터 피해자의 주장에 근거한 '대한항공 내 성희롱, 성폭력 전수 실태 조사 실시하라'는 내용의 조정 결정이 되었으나 대한항공은

조정 결정을 수용하지 않음.

- 2021년 5월, 중부고용노동청은 대한항공에 가해자 조치 없는 퇴사처리에 과태료를 부과 하였으나 성희롱 가해자에 시정명령을 함. 대한항공은 과태료 부과에 이의를 하고 시정명령에는 경징계(감봉1개월)을 함.
- 2021년 8월, 직장 내 성폭력 2차 피해(직장 내 괴롭힘, 부당한 인사이동, 조직적 2차 가해)에 대하여 고용노동부 중부지방고용노동청에 2차 진정을 제기하였으나 무혐의 처분을 받음.
- 2022. 5. 10. (주)대한항공이 법원에 제출한 서면에서 2022. 4. 20. 인천지방법원의 결정으로 중부노동청의 과태료 부과처분이 취소된 것을 알게됨.
- 직장 내 성희롱 사건의 진정인의 권리 보호를 위해 '법령·제도·정책'의 시정 또는 개선 등 권고 조치를 위해 국가 인권 위원회에 진정함.

- 민사손해배상 소송의 쟁점은 두 가지였음. 하나는 외부에서 팀장과 만나 것에 대한 업무관련성, 다른 하나는 사직이 징계로 볼 수 있는지에 대한 쟁점이었음. 민사 1심 재판부는 업무관련성은 인정하였으나 사직도 징계로 볼 수 있다고 판시함
- 본회 상담실은 가해자 징계 없이 사직 처리하는 상담을 받으며 문제점을 인식하고 있던 상황으로 피해자를 적극 지원하고자 했음
- 이에 본회 상담실은 2심 재판부에 징계 없는 사직 처리로 인해 어떤 문제점이 발생할 수 있는지에 대한 탄원서를 제출하고, 일반 시민을 대상으로 서명을 받아 재판부에 제출함
- 또한 피해자의 심리 안정을 위해 13회 심리상담, 무료법률상담 및 재판 동행에 함께 함
- 2023. 8. 10 2심 재판부가 업무관련성, 사직 처리는 징계로 볼 수 없다는 판결과 함께 손해배상액도 1심보다 높게 판결 함. 이에 여성노동자회 공동 환영 논평을 배포함
- 2023. 9 대한항공이 상고함에 따라 본회 상담실은 오랜 기간 산재로 수입이 감소한 상태에서 행정적, 사법적 대응으로 경제적 어려움에 있는 피해자의 상황을 고려하여 법률동행지원을 함
- 2024. 11 대법원은 2심의 판결에 문제가 없다고 판시
'비공식절차를 통한 분쟁해결에 있어서도 직장 내 성희롱 사건 해결을 위해 마련된 다양한 법제도 및 직장 내 제도와 절차에 대한 객관적이 정보를 제공하고, 신고인이 처한 상황에서 선택할 수 있는 다양한 문제 해결 방식에 대한

선택지를 제공하여 신고인 스스로 문제를 어떤 방식으로 처리할 것인지에 대해 가장 만족할 수 있는 방식을 생각하여 선택할 수 있도록 도와야 한다.'고 사업주의 책임과 의무를 판시하며, 대한항공이 사직을 유도한 측면이 있다는 것을 인정했다.

- 직장 내 성희롱 관련 법제도와 사내 규정을 무시하고 회사의 편의대로 가해자를 '사직'으로 처리한 것은 징계로 볼 수 없고 따라서 사업주의 의무와 책임을 다하지 않았다는 것을 인정한 판례로 앞으로도 중요하게 인용될 근거가 마련됨
- 2024.11.15. 환영 논평 배포

□ 상담진행과정

- 2022년부터 내방·전화·온라인 상담 78회 진행
- 변호사 무료상담 2회 진행
- 13회 심리상담 진행
- 재판동행 출석 3회
- 민사 2심 재판부 탄원서 제출
- 민사 2심 재판부 제출할 서명전 진행
- 환영 논평 2회 (2심 재판 판결, 대법원 판결)
- 법률동행지원 2회
- 여성단체 집회에 피해자 발언 조직 및 대독

□ 상담결과

- 대한항공이라는 거대 기업을 상대로 피해자가 끈질기게 포기하지 않음으로써 사직은 징계로 볼 수 없다는 중요한 판결을 이끌어 냄
- 심리적, 신체적으로 상당히 위축되고 아픔이 가중되어 2년 간 산재요양을 함
- 복직을 앞두고 안전하게 복귀할 수 있는 방안이 마련되어야 함

<부록1> 2024년 상담 통계표

* 총 여성 초기 상담 292건

○ 초기 상담 기준, 무응답 제외, 남성(4건) 제외

○ 2024년 총 상담 709건 초기상담 296건

(남성 총 4건, 신규 4건 / 여성 총 705건, 신규 292건)

상담방법

	상담 방법				합계
	전화	방문	인터넷	우편	
빈도	245	4	43	-	292
비율	83.9	1.4	14.7	0.0	100

근무연수

	근무연수			합계
	1년미만	1년-3년	3년이상	
빈도	70	68	121	259
비율	27.0	26.3	46.7	100

근무월수 : 근무연수가 1년 미만인 경우

	근무월수		합계
	3개월이하	3개월초과	
빈도	29	41	70
비율	41.4	58.6	100

혼인여부

	혼인여부		합계
	비혼	기혼	
빈도	29	41	70
비율	41.4	58.6	100

빈도	44	48	92
비율	47.8	52.2	100

재직여부

	재직여부			합계
	재직중	퇴사	구직과정	
빈도	236	52	1	289
비율	81.7	18.0	0.3	100

고용유형별 분포

	고용유형			합계
	정규직	무기계약직	비정규직	
빈도	188	17	55	260
비율	72.3	6.5	21.2	100

비정규직 유형별 분포

	비정규직							합계
	시간제	파견직	용역직	계약직	일용직	특수고용	기타	
빈도	3	11	1	30	4	6		55
비율	5.5	20.0	1.8	54.5	7.3	10.9		100

업종별 분포

업종별	빈도	비율
제조업	37	15.0
건설업	12	4.9
도매 및 소매업	14	5.7
운수 및 창고업	13	5.3
숙박 및 음식점업	5	2.0
정보통신업	33	13.4
금융 및 보험업	8	3.3
부동산업	1	0.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	14	5.7
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	15	6.1
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	19	7.7
교육 서비스업	20	8.1
보건업 및 사회복지 서비스업	33	13.4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4	1.6

협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	18	7.3
합 계	246	100

직종별 분포 : 대분류

직종 대분류	빈도	%
관리직	1	0.4
전문가 및 관련종사자	76	31.1
사무종사자	146	59.8
서비스 종사자	10	4.1
판매 종사자	6	2.5
기능원 및 관련기능 종사자	1	0.4
장치·기계조작 및 조립종사자	1	0.4
단순노무종사자	3	1.2
합계	244	100

직종별 분포 : 중분류

직종 중분류		빈도	%
관리자	전문 서비스 관리직	1	0.4
전문가 및 관련종사자	과학 전문가 및 관련직	2	0.8
	정보 통신 전문가 및 기술직	3	1.3
	보건·사회복지 및 종교 관련직	29	12.3
	교육 전문가 및 관련직	11	4.7
	법률 및 행정 전문직	1	0.4
	경영·금융전문가 및 관련직	2	0.8
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	20	8.5
사무종사자	경영 및 회계 관련 사무직	114	48.3
	금융 사무직	3	1.3
서비스종사자	상담·안내·통계 및 기타 사무직	29	12.3
	경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	1	0.4
	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	3	1.3
	운송 및 여가 서비스직	1	0.4
판매종사자	조리 및 음식 서비스직	5	2.1
	영업직	2	0.8
기능원 및 관련기능 종사자	매장 판매 및 상품 대여직	4	1.7
장치·기계조작 및 조립종사자	섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	1	0.4
단순노무종사자	운전 및 운송 관련직	1	0.4
	운송 관련 단순 노무직	1	0.4
	제조 관련 단순 노무직	2	0.8

합계	236	100
----	-----	-----

사업장 규모별 분포

	사업장 규모								합계
	4인이하	5-9인	10-29	30-49	50-99	100-299	300이상	모름	
빈도	15	42	48	15	22	33	75	7	257
비율	5.8	16.3	18.7	5.8	8.6	12.8	29.2	2.7	100

노조 유무 및 가입 여부

	노조유무		합계	노조가 있을 시 가입여부		합계
	있다	없다		가입	미가입	
빈도	70	148	218	50	14	64
비율	32.1	67.9	100	78.1	21.9	100

연령별 분포

	나이							합계
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
빈도	11	28	36	40	76	20	4	215
비율	5.1	13.0	16.7	18.6	35.3	9.3	1.9	100

연령별 상담유형

나이		상담유형							합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	
20-24	빈도	0	0	10	0	1	0	0	11
	%	.0%	.0%	90.9%	.0%	9.1%	.0%	.0%	100.0%
	%	.0%	.0%	8.1%	.0%	3.0%	.0%	.0%	5.1%
25-29	빈도	4	0	18	0	6	0	0	28
	%	14.3%	.0%	64.3%	.0%	21.4%	.0%	.0%	100.0%
	%	12.1%	.0%	14.6%	.0%	18.2%	.0%	.0%	13.0%
30-34	빈도	5	2	21	1	4	1	2	36
	%	13.9%	5.6%	58.3%	2.8%	11.1%	2.8%	5.6%	100.0%
	%	15.2%	22.2%	17.1%	7.7%	12.1%	50.0%	100.0%	16.7%
35-39	빈도	4	5	17	6	8	0	0	40
	%	10.0%	12.5%	42.5%	15.0%	20.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	12.1%	55.6%	13.8%	46.2%	24.2%	.0%	.0%	18.6%
40-49	빈도	13	2	50	6	5	0	0	76
	%	17.1%	2.6%	65.8%	7.9%	6.6%	.0%	.0%	100.0%
	%	39.4%	22.2%	40.7%	46.2%	15.2%	.0%	.0%	35.3%
50-59	빈도	6	0	6	0	8	0	0	20
	%	30.0%	.0%	30.0%	.0%	40.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	18.2%	.0%	4.9%	.0%	24.2%	.0%	.0%	9.3%
60세 이상	빈도	1	0	1	0	1	1	0	4
	%	25.0%	.0%	25.0%	.0%	25.0%	25.0%	.0%	100.0%
	%	3.0%	.0%	.8%	.0%	3.0%	50.0%	.0%	1.9%
전체	빈도	33	9	123	13	33	2	2	215
	%	15.3%	4.2%	57.2%	6.0%	15.3%	.9%	.9%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

연령별 고용유형 분포

고용유형		나이							합계
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
정규직	빈도	8	17	25	25	66	9	4	154
	%	5.2%	11.0%	16.2%	16.2%	42.9%	5.8%	2.6%	100.0%
	%	80.0%	63.0%	73.5%	62.5%	88.0%	50.0%	100.0%	74.0%
무기 계약직	빈도	0	0	1	9	6	0	0	16
	%	.0%	.0%	6.3%	56.3%	37.5%	.0%	.0%	100.0%
	%	.0%	.0%	2.9%	22.5%	8.0%	.0%	.0%	7.7%
비정규직	빈도	2	10	8	6	3	9	0	38
	%	5.3%	26.3%	21.1%	15.8%	7.9%	23.7%	.0%	100.0%
	%	20.0%	37.0%	23.5%	15.0%	4.0%	50.0%	.0%	18.3%
합계	빈도	10	27	34	40	75	18	4	208
	%	4.8%	13.0%	16.3%	19.2%	36.1%	8.7%	1.9%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
계약직	빈도	1	6	4	5	2	6		24
	%	4.2%	25.0%	16.7%	20.8%	8.3%	25.0%		100.0%
	%	50.0%	60.0%	50.0%	83.3%	66.7%	66.7%		63.2%
시간제	빈도	1	1	0	0	0	0		2
	%	50.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%		100.0%
	%	50.0%	10.0%	.0%	.0%	.0%	.0%		5.3%
일용직	빈도	0	0	0	0	0	3		3
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%		100.0%
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	33.3%		7.9%
특수 고용	빈도	0	1	0	1	0	0		2
	%	.0%	50.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%		100.0%
	%	.0%	10.0%	.0%	16.7%	.0%	.0%		5.3%
파견직	빈도	0	2	4	0	1	0		7
	%	.0%	28.6%	57.1%	.0%	14.3%	.0%		100.0%
	%	.0%	20.0%	50.0%	.0%	33.3%	.0%		18.4%
합계	빈도	2	10	8	6	3	9		38
	%	5.3%	26.3%	21.1%	15.8%	7.9%	23.7%		100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%

연령별 직종

		나 이							전체
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
관리직	빈도	0	0	0	0	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100%	100%
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	25.0%	.5%
전문가 및 종사자	빈도	2	14	10	7	25	5	0	63
	%	3.2%	22.2%	15.9%	11.1%	39.7%	7.9%	.0%	100%
	%	18.2%	51.9%	30.3%	18.4%	33.8%	26.3%	.0%	30.6%
사무 종사자	빈도	5	12	20	30	47	8	2	124
	%	4.0%	9.7%	16.1%	24.2%	37.9%	6.5%	1.6%	100%
	%	45.5%	44.4%	60.6%	78.9%	63.5%	42.1%	50.0%	60.2%
서비스 종사자	빈도	3	1	2	0	0	3	0	9
	%	33.3%	11.1%	22.2%	.0%	.0%	33.3%	.0%	100%
	%	27.3%	3.7%	6.1%	.0%	.0%	15.8%	.0%	4.4%
판매 종사자	빈도	1	0	0	1	1	1	0	4
	%	25.0%	.0%	.0%	25.0%	25.0%	25.0%	.0%	100%
	%	9.1%	.0%	.0%	2.6%	1.4%	5.3%	.0%	1.9%
기능원 및 종사자	빈도	0	0	0	0	0	1	0	1
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100%	.0%	100%
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	5.3%	.0%	.5%
장차기계 조작 및 종사자	빈도	0	0	0	0	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100%	100%
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	25.0%	.5%
단순노무 종사자	빈도	0	0	1	0	1	1	0	3
	%	.0%	.0%	33.3%	.0%	33.3%	33.3%	.0%	100%
	%	.0%	.0%	3.0%	.0%	1.4%	5.3%	.0%	1.5%
합계	빈도	11	27	33	38	74	19	4	206
	%	5.3%	13.1%	16.0%	18.4%	35.9%	9.2%	1.9%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

연령별 사업장 규모

		나 이							전체
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
4인 이하	빈도	0	3	3	1	2	1	1	11
	%	.0%	27.3%	27.3%	9.1%	18.2%	9.1%	9.1%	100%
	%	.0%	10.7%	8.8%	2.6%	2.7%	5.3%	25.0%	5.3%
5-9인	빈도	3	4	1	4	20	2	1	35
	%	8.6%	11.4%	2.9%	11.4%	57.1%	5.7%	2.9%	100%
	%	27.3%	14.3%	2.9%	10.3%	27.4%	10.5%	25.0%	16.8%
10-29인	빈도	4	8	6	8	6	7	0	39
	%	10.3%	20.5%	15.4%	20.5%	15.4%	17.9%	.0%	100%
	%	36.4%	28.6%	17.6%	20.5%	8.2%	36.8%	.0%	18.8%
30-49인	빈도	1	2	6	0	0	2	0	11
	%	9.1%	18.2%	54.5%	.0%	.0%	18.2%	.0%	100%
	%	9.1%	7.1%	17.6%	.0%	.0%	10.5%	.0%	5.3%
50-99인	빈도	1	3	7	2	4	0	0	17
	%	5.9%	17.6%	41.2%	11.8%	23.5%	.0%	.0%	100%
	%	9.1%	10.7%	20.6%	5.1%	5.5%	.0%	.0%	8.2%
100-299인	빈도	0	1	4	12	13	0	1	31
	%	.0%	3.2%	12.9%	38.7%	41.9%	.0%	3.2%	100%
	%	.0%	3.6%	11.8%	30.8%	17.8%	.0%	25.0%	14.9%
300인 이상	빈도	2	5	7	12	28	7	1	62
	%	3.2%	8.1%	11.3%	19.4%	45.2%	11.3%	1.6%	100%
	%	18.2%	17.9%	20.6%	30.8%	38.4%	36.8%	25.0%	29.8%
모름	빈도	0	2	0	0	0	0	0	2
	%	.0%	100%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100%
	%	.0%	7.1%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	1.0%
합계	빈도	11	28	34	39	73	19	4	208
	%	5.3%	13.5%	16.3%	18.8%	35.1%	9.1%	1.9%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

상담유형별 분포

상담 유형	상담내용		2024
근로 조건	임금체불, 부당해고, 실업급여 휴가 및 휴게시간 등	빈도	54
		%	18.5
모성권	임신·출산·육아휴직 불이익, 배우자출산휴가 등	빈도	14
		%	4.8
직장내 성희롱	성적 불쾌함을 유발한 언동 등	빈도	155
		%	53.1
성차별	성차별적인 모집·채용, 승진, 임금, 퇴직 등	빈도	13
		%	4.5
직장내 괴롭힘	폭언, 폭행, 기타 괴롭힘	빈도	47
		%	16.1
고용평등 기타	가족돌봄휴가, 직장 내 성희롱 고충처리 등 기타 고용평등 문의	빈도	5
		%	1.7
기타	노동권 외 문의	빈도	4
		%	1.4
합계		빈도	292
		%	100

고용유형별 상담유형

고용유형		상담유형						합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	
정규직	빈도	33	6	110	13	24	2	188
	%	17.6%	3.2%	58.5%	6.9%	12.8%	1.1%	100.0%
	%	68.8%	46.2%	78.0%	100.0%	55.8%	100.0%	72.3%
무기 계약직	빈도	1	4	9	0	3	0	17
	%	5.9%	23.5%	52.9%	.0%	17.6%	.0%	100.0%
	%	2.1%	30.8%	6.4%	.0%	7.0%	.0%	6.5%
비정규직	빈도	14	3	22	0	16	0	55
	%	25.5%	5.5%	40.0%	.0%	29.1%	.0%	100.0%
	%	29.2%	23.1%	15.6%	.0%	37.2%	.0%	21.2%
합계	빈도	48	13	141	13	43	2	260
	%	18.5%	5.0%	54.2%	5.0%	16.5%	.8%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

업종별 상담유형

고용 유형		상담유형							합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	
제조업	빈도	10	2	15	6	4	0	0	37
	%	27.0%	5.4%	40.5%	16.2%	10.8%	.0%	.0%	100.0%
	%	23.8%	18.2%	11.3%	46.2%	9.1%	.0%	.0%	15.0%
건설업	빈도	3	0	6	0	3	0	0	12
	%	25.0%	.0%	50.0%	.0%	25.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	7.1%	.0%	4.5%	.0%	6.8%	.0%	.0%	4.9%
도매 및 소매업	빈도	2	0	9	0	3	0	0	14
	%	14.3%	.0%	64.3%	.0%	21.4%	.0%	.0%	100.0%
	%	4.8%	.0%	6.8%	.0%	6.8%	.0%	.0%	5.7%
운수 및 창고업	빈도	0	1	10	0	2	0	0	13
	%	.0%	7.7%	76.9%	.0%	15.4%	.0%	.0%	100.0%
	%	.0%	9.1%	7.5%	.0%	4.5%	.0%	.0%	5.3%
숙박 및 음식점업	빈도	0	0	4	0	1	0	0	5
	%	.0%	.0%	80.0%	.0%	20.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	.0%	.0%	3.0%	.0%	2.3%	.0%	.0%	2.0%
정보통신업	빈도	6	1	24	0	2	0	0	33
	%	18.2%	3.0%	72.7%	.0%	6.1%	.0%	.0%	100.0%
	%	14.3%	9.1%	18.0%	.0%	4.5%	.0%	.0%	13.4%
금융 및 보험업	빈도	0	1	5	1	0	1	0	8
	%	.0%	12.5%	62.5%	12.5%	.0%	12.5%	.0%	100.0%
	%	.0%	9.1%	3.8%	7.7%	.0%	50.0%	.0%	3.3%
부동산업	빈도	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	.0%	.0%	.8%	.0%	.0%	.0%	.0%	.4%
전문, 과학 및 기술 서비스업	빈도	2	0	9	0	3	0	0	14
	%	14.3%	.0%	64.3%	.0%	21.4%	.0%	.0%	100.0%
	%	4.8%	.0%	6.8%	.0%	6.8%	.0%	.0%	5.7%
사업시설 관리, 사업 지원	빈도	2	0	7	6	0	0	0	15
	%	13.3%	.0%	46.7%	40.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	4.8%	.0%	5.3%	46.2%	.0%	.0%	.0%	6.1%
공공행정, 국방 및 사회보장행정	빈도	3	0	9	0	7	0	0	19
	%	15.8%	.0%	47.4%	.0%	36.8%	.0%	.0%	100.0%
	%	7.1%	.0%	6.8%	.0%	15.9%	.0%	.0%	7.7%
교육 서비스업	빈도	2	2	9	0	7	0	0	20
	%	10.0%	10.0%	45.0%	.0%	35.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	4.8%	18.2%	6.8%	.0%	15.9%	.0%	.0%	8.1%

보건업 및 사회복지서비스업	빈도	10	2	13	0	8	0	0	33
	%	30.3%	6.1%	39.4%	.0%	24.2%	.0%	.0%	100.0%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	빈도	0	0	2	0	2	0	0	4
	%	.0%	.0%	50.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%	100.0%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	빈도	2	2	10	0	2	1	1	18
	%	11.1%	11.1%	55.6%	.0%	11.1%	5.6%	5.6%	100.0%
합계	빈도	42	11	133	13	44	2	1	246
	%	17.1%	4.5%	54.1%	5.3%	17.9%	.8%	.4%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

재직 여부별 상담유형

		상담유형							합계
		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	
재직	빈도	35	13	133	13	36	5	1	236
	%	14.8%	5.5%	56.4%	5.5%	15.3%	2.1%	.4%	100.0%
	%	64.8%	92.9%	85.8%	100.0%	76.6%	100.0%	100.0%	81.7%
퇴사	빈도	18	1	22	0	11	0	0	52
	%	34.6%	1.9%	42.3%	.0%	21.2%	.0%	.0%	100.0%
	%	33.3%	7.1%	14.2%	.0%	23.4%	.0%	.0%	18.0%
구직과정	빈도	1	0	0	0	0	0	0	1
	%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	1.9%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.3%
전체	빈도	54	14	155	13	47	5	1	289
	%	18.7%	4.8%	53.6%	4.5%	16.3%	1.7%	.3%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

직종별 상담유형

고용유형		상담유형						합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	
관리자	빈도	0	0	0	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
전문가및관련종사자	빈도	14	4	40	0	18	0	76
	%	18.4%	5.3%	52.6%	.0%	23.7%	.0%	100.0%
사무종사자	빈도	24	6	81	13	21	1	146
	%	33.3%	40.0%	29.9%	.0%	41.9%	.0%	31.1%
서비스종사자	빈도	24	6	81	13	21	1	146
	%	16.4%	4.1%	55.5%	8.9%	14.4%	.7%	100.0%
판매종사자	빈도	1	0	8	0	1	0	10
	%	10.0%	.0%	80.0%	.0%	10.0%	.0%	100.0%
기능원및관련기능조사자	빈도	2	0	3	0	2	0	6
	%	2.4%	.0%	6.0%	.0%	2.3%	.0%	4.1%
장치·기계조작 및조종사자	빈도	1	0	3	0	2	0	6
	%	16.7%	.0%	50.0%	.0%	33.3%	.0%	100.0%
단순노무종사자	빈도	0	0	1	0	0	0	1
	%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
합계	빈도	0	0	1	0	0	0	1
	%	.0%	.0%	.7%	.0%	.0%	.0%	.4%
합계	빈도	0	0	1	0	0	0	1
	%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
합계	빈도	0	0	1	0	0	0	1
	%	.0%	.0%	.7%	.0%	.0%	.0%	.4%
합계	빈도	2	0	0	0	1	0	3
	%	66.7%	.0%	.0%	.0%	33.3%	.0%	100.0%
합계	빈도	42	10	134	13	43	2	244
	%	4.8%	.0%	.0%	.0%	2.3%	.0%	1.2%
합계	빈도	42	10	134	13	43	2	244
	%	17.2%	4.1%	54.9%	5.3%	17.6%	.8%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

근속연수별 상담유형

근속연수		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	합계
1년	빈도	14	2	41	0	13	0	70

미만	%	20.0%	2.9%	58.6%	.0%	18.6%	.0%	100.0%
	%	30.4%	15.4%	28.9%	.0%	30.2%	.0%	27.0%
1년 - 3년	빈도	10	1	38	0	18	1	68
	%	14.7%	1.5%	55.9%	.0%	26.5%	1.5%	100.0%
	%	21.7%	7.7%	26.8%	.0%	41.9%	50.0%	26.3%
3년 이상	빈도	22	10	63	13	12	1	121
	%	18.2%	8.3%	52.1%	10.7%	9.9%	.8%	100.0%
	%	47.8%	76.9%	44.4%	100.0%	27.9%	50.0%	46.7%
	%	17.8%	5.0%	54.8%	5.0%	16.6%	.8%	100.0%
전체	빈도	46	13	142	13	43	2	259
	%	17.8%	5.0%	54.8%	5.0%	16.6%	.8%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

사업장 규모별 상담유형

사업장 규모	상담유형						합계	
	근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타		
4인 이하	빈도	11	2	21	0	14	0	48
	%	22.9%	4.2%	43.8%	.0%	29.2%	.0%	100.0%
	%	26.8%	18.2%	14.5%	.0%	31.8%	.0%	18.7%
5-9인	빈도	5	2	16	7	3	0	33
	%	15.2%	6.1%	48.5%	21.2%	9.1%	.0%	100.0%
	%	12.2%	18.2%	11.0%	53.8%	6.8%	.0%	12.8%
10-29인	빈도	5	0	6	0	3	1	15
	%	33.3%	.0%	40.0%	.0%	20.0%	6.7%	100.0%
	%	12.2%	.0%	4.1%	.0%	6.8%	33.3%	5.8%
30-49인	빈도	5	3	47	6	13	1	75
	%	6.7%	4.0%	62.7%	8.0%	17.3%	1.3%	100.0%
	%	12.2%	27.3%	32.4%	46.2%	29.5%	33.3%	29.2%
50-99인	빈도	3	1	9	0	1	1	15
	%	20.0%	6.7%	60.0%	.0%	6.7%	6.7%	100.0%
	%	7.3%	9.1%	6.2%	.0%	2.3%	33.3%	5.8%
100-299인	빈도	4	1	31	0	6	0	42
	%	9.5%	2.4%	73.8%	.0%	14.3%	.0%	100.0%
	%	9.8%	9.1%	21.4%	.0%	13.6%	.0%	16.3%
300인 이상	빈도	6	1	12	0	3	0	22
	%	27.3%	4.5%	54.5%	.0%	13.6%	.0%	100.0%
	%	14.6%	9.1%	8.3%	.0%	6.8%	.0%	8.6%
300인 이상	빈도	2	1	3	0	1	0	7
	%	28.6%	14.3%	42.9%	.0%	14.3%	.0%	100.0%
	%	4.9%	9.1%	2.1%	.0%	2.3%	.0%	2.7%
전체	빈도	41	11	145	13	44	3	257
	%	16.0%	4.3%	56.4%	5.1%	17.1%	1.2%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

근로조건 상담 분포

	빈도	%
임금체불	9	16.7
부당해고	14	25.9
직업병, 4대보험	12	22.2
휴가 및 휴게시간	6	11.1
부당행위	8	14.8
최저임금	1	1.9
근로조건 기타	4	7.4
합계	54	100

비정규직 유형별 근로조건 상담내용 분포

		근로조건						합계
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	휴가 및 휴게시간	부당 행위	기타	
계 약 직	빈도	0	3	0	1	0	1	5
	%	.0%	60.0%	.0%	20.0%	.0%	20.0%	100.0%
	%	.0%	37.5%	.0%	50.0%	.0%	100.0%	35.7%
시 간 제	빈도	0	0	0	1	0	0	1
	%	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%	7.1%
특 수 고 용	빈도	1	0	0	0	1	0	2
	%	50.0%	.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%	100.0%
	%	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	14.3%
파 견 직	빈도	0	5	1	0	0	0	6
	%	.0%	83.3%	16.7%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	.0%	62.5%	100.0%	.0%	.0%	.0%	42.9%
전 체	빈도	1	8	1	2	1	1	14
	%	7.1%	57.1%	7.1%	14.3%	7.1%	7.1%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

연령별 근로조건 상담내용 분포

나이(세)		근로조건							합계
		임금 체불	부당 해고	직업 병 4대보 험	휴가 및 휴게 시간	부당 행위	최저 임금	기타	
25-29	빈도	2	1	0	1	0	0	0	4
	%	50.0%	25.0%	.0%	25.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	28.6%	12.5%	.0%	33.3%	.0%	.0%	.0%	12.1%
30-34	빈도	1	3	0	0	1	0	0	5
	%	20.0%	60.0%	.0%	.0%	20.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	14.3%	37.5%	.0%	.0%	20.0%	.0%	.0%	15.2%
35-39	빈도	0	0	1	1	1	0	1	4
	%	.0%	.0%	25.0%	25.0%	25.0%	.0%	25.0%	100.0%
	%	.0%	.0%	12.5%	33.3%	20.0%	.0%	100.0%	12.1%
40-49	빈도	1	3	5	0	3	1	0	13
	%	7.7%	23.1%	38.5%	.0%	23.1%	7.7%	.0%	100.0%
	%	14.3%	37.5%	62.5%	.0%	60.0%	100.0%	.0%	39.4%
50-59	빈도	3	1	1	1	0	0	0	6
	%	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	42.9%	12.5%	12.5%	33.3%	.0%	.0%	.0%	18.2%
60세 이상	빈도	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	.0%	.0%	12.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	3.0%
합계	빈도	7	8	8	3	5	1	1	33
	%	21.2%	24.2%	24.2%	9.1%	15.2%	3.0%	3.0%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

근속연수별 근로조건 상담내용 분포

근속연수		근로조건						합계
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	휴가및 휴게시간	부당행위	기타	
1년 미만	빈도	3	7	0	1	2	1	14
	%	21.4%	50.0%	.0%	7.1%	14.3%	7.1%	100.0%
	%	33.3%	53.8%	.0%	20.0%	28.6%	25.0%	30.4%
1년- 3년	빈도	3	5	1	0	1	0	10
	%	30.0%	50.0%	10.0%	.0%	10.0%	.0%	100.0%
	%	33.3%	38.5%	12.5%	.0%	14.3%	.0%	21.7%
3년 이상	빈도	3	1	7	4	4	3	22
	%	13.6%	4.5%	31.8%	18.2%	18.2%	13.6%	100.0%
	%	33.3%	7.7%	87.5%	80.0%	57.1%	75.0%	47.8%
합계	빈도	9	13	8	5	7	4	46
	%	19.6%	28.3%	17.4%	10.9%	15.2%	8.7%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

사업장규모별 근로조건 상담내용 분포

사업장규모		근로조건							합계
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	휴가및 휴게시간	부당행위	최저임금	기타	
4인 이하	빈도	2	1	0	0	0	0	0	3
	%	66.7%	33.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	28.6%	8.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	7.3%
5-9 인	빈도	0	0	0	2	1	0	1	4
	%	.0%	.0%	.0%	50.0%	25.0%	.0%	25.0%	100.0%
	%	.0%	.0%	.0%	40.0%	16.7%	.0%	25.0%	9.8%
10-2 9인	빈도	1	3	3	3	0	1	0	11
	%	9.1%	27.3%	27.3%	27.3%	.0%	9.1%	.0%	100.0%
	%	14.3%	25.0%	50.0%	60.0%	.0%	100.0%	.0%	26.8%
30-4 9인	빈도	3	0	0	0	1	0	1	5
	%	60.0%	.0%	.0%	.0%	20.0%	.0%	20.0%	100.0%
	%	42.9%	.0%	.0%	.0%	16.7%	.0%	25.0%	12.2%
50-9 9인	빈도	0	4	1	0	0	0	1	6
	%	.0%	66.7%	16.7%	.0%	.0%	.0%	16.7%	100.0%
	%	.0%	33.3%	16.7%	.0%	.0%	.0%	25.0%	14.6%
100- 299 인	빈도	0	3	0	0	2	0	0	5
	%	.0%	60.0%	.0%	.0%	40.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	.0%	25.0%	.0%	.0%	33.3%	.0%	.0%	12.2%
300 인 이상	빈도	0	0	2	0	2	0	1	5
	%	.0%	.0%	40.0%	.0%	40.0%	.0%	20.0%	100.0%
	%	.0%	.0%	33.3%	.0%	33.3%	.0%	25.0%	12.2%
모름	빈도	1	1	0	0	0	0	0	2
	%	50.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	%	14.3%	8.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	4.9%
합계	빈도	7	12	6	5	6	1	4	41
	%	17.1%	29.3%	14.6%	12.2%	14.6%	2.4%	9.8%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

직장 내 괴롭힘 상담분포

	빈도	%
업무적 괴롭힘	24	35.3
업무 외 괴롭힘	23	33.8
폭언(언어)	17	25.0
폭행(신체)	2	2.9
집단적 괴롭힘	1	1.5
기타	1	1.5
합계	68	100

고용유형별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

	빈도	%
정규직	24	55.8
무기계약직	3	7.0
비정규직	16	37.2
합계	43	100

연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

	빈도	%
20-29	7	21.2
30-39	12	36.4
40-49	5	15.2
50-59	8	24.2
60세 이상	1	3.0
합 계	33	100

직장 내 괴롭힘 행위자 분포 (복수응답)

	빈도	%
사장	2	3.8
법인대표	3	5.8
상사	39	75.0

동료	8	15.4
합계	52	100
합계	104	100

성차별 상담 분포

	빈도	%
승진차별	7	53.8
임금차별	6	46.2
합계	13	100

모성권 상담 분포

	빈도	%
출산전후휴가	0	0.0
임신출산 불이익 및 해고	1	7.1
육아휴직	3	21.4
육아휴직 불이익	1	7.1
육아휴직 복귀 후 불이익	7	50.0
모성권 기타	2	14.3
합계	14	100

직장 내 성희롱 재상담 비율

	직장 내 성희롱			전체 상담		
	총상담	재상담	초기상담	총상담	재상담	초기상담
빈도	391	235	156	709	413	296
비율	100	60.1	39.9	100	58.3	41.7

성희롱 유형

성희롱 유형	빈도	%
신체적 성희롱	40	26.1
시각적 성희롱	2	1.3
언어적 성희롱	43	28.1
복합적 성희롱	66	43.1
기타	2	1.3
합계	153	100

성희롱 행위자 분포 (복수응답)

행위자	빈도	%
사장	13	8.3
법인대표	23	14.6
상사	89	56.7
동료	19	12.1
부하직원	-	-
고객	6	3.8
기타	7	4.5
합계	157	100

직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

		사장	법인대표	상사	동료	고객	기타	합계
4人以下	빈도	4	0	2	1	0	2	9
	%	44.4%	.0%	22.2%	11.1%	.0%	22.2%	100.0%
5-9인	빈도	7	8	13	1	1	2	32
	%	21.9%	25.0%	40.6%	3.1%	3.1%	6.3%	100.0%
10-29인	빈도	0	4	11	5	1	0	21
	%	.0%	19.0%	52.4%	23.8%	4.8%	.0%	100.0%
30-49인	빈도	0	0	6	0	0	0	6
	%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
50-99인	빈도	0	2	8	1	0	1	12
	%	.0%	16.7%	66.7%	8.3%	.0%	8.3%	100.0%
100-299인	빈도	0	4	10	2	0	0	16
	%	.0%	25.0%	62.5%	12.5%	.0%	.0%	100.0%
300인 이상	빈도	0	5	30	7	4	1	47
	%	.0%	10.6%	63.8%	14.9%	8.5%	2.1%	100.0%
모름	빈도	0	0	3	0	0	0	3
	%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
합계	빈도	11	23	83	17	6	6	146
	%	7.5%	15.8%	56.8%	11.6%	4.1%	4.1%	100.0%

직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	빈도	%
실시	86	73.5
미실시	20	17.1
모름	11	9.4
합계	117	100

사업장 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	4인이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인이상
실시	2	18	8	4	7	12	35
	28.6%	66.7%	53.3%	66.7%	70.0%	92.3%	92.1%
미실시	3	8	3	2	0	1	2
	42.9%	29.6%	20.0%	33.3%	.0%	7.7%	5.3%
모름	2	1	4	0	3	0	1
	28.6%	3.7%	26.7%	.0%	30.0%	.0%	2.6%
합계	7	27	15	6	10	13	38
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

성희롱 발생 시 회사 내부 대응 여부

내용	빈도	%
고충신고(내부 신고 절차 진행, 사업주에 이야기 등)	91	62.3
상급자에게 이야기	22	15.1
외부기관에 문의 (본회 제외)	1	0.7
안함	25	17.1
당사자간 대응	3	2.1
기타	4	2.7
합계	146	100

성희롱 불이익 조치 여부

	2024		2023	
	빈도(건)	%	빈도(건)	%
예	78	85.7	127	80.9
아니요	13	14.3	30	19.1
아직모름	-	-	-	-
합계	91	100	157	100

불리한 처우 경험 (복수응답)

	항목	빈도	비율 (%)
1	파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치	19	16.5
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치	-	
3	직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	16	13.9
4	성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	-	
5	직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	-	
6	집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위	36	31.3
7	그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	44	38.3
	합계	115	100

성희롱 발생 시간

	빈도	%
근무시간	91	53.5
근무 외 시간(회식등)	48	28.2
퇴근 이후	28	16.5
휴직 중	1	0.6
기타	2	1.2
합계	170	100

고용평등 기타

	빈도	%
직장 내 고충처리절차 문의	2	40.0
직장 내 성희롱 판단 기준	1	20.0
직장 내 성희롱 예방교육 문의	1	20.0
국가인권위원회 처리절차 문의	1	20.0
합계	5	100

성희롱 발생 장소

	빈도	%
사무실 내	90	53.3
출장지 및 외부미팅	14	8.3
회식장소	23	13.6
회식 이후 장소	9	5.3
아유회 및 워크숍	2	1.2
온라인(단체 채팅방, SNS 등)	2	1.2
이동중(자동차, 택시 안 등)	16	9.5
행위자와 식사 장소 등	10	5.9
거래처	1	0.6
재택근무	10	0.6
모름	1	0.6
합계	178	100

<부록2>

※ 아래 글은 본회가 2024년 3월 6일 개최한 3.8 세계여성의 날 기념 토론회 '유리 천장을 깨는 작은 공'의 발제문으로 본회 평등의전화 상담실에서 지원한 승진 차별 사례를 소송에 참여한 법률전문가가 작성하였음.

남녀고용평등법상 승진 차별 사례와 쟁점

- 중앙노동위원회 2023. 12. 5.자 중앙2023차별25, 26 판정을 중심으로 -

전다운 변호사 (법무법인 지향)

I. 들어가며

2022. 5. 19.부터 시행된 개정 남녀고용평등법은 고용에서의 성차별에 대해 노동위원회가 차별적 처우 등의 중지, 근로조건의 개선 등의 조치를 할 수 있는 제도를 도입했다. 당초 근로자가 남녀고용평등법상 차별에 대해 시정을 신청할 수 있는 구제수단이 마련되어 있지 않아 실질적인 구제에 어려움이 있다는 점을 반영한 개정으로 의미가 있다. 그러나 법 시행 이후 1년이 지나도록 유의미한 시정 명령이 내려지지 않았고, 그러던 중 중앙노동위원회에서 제도 신설 후 겨우 두 번째로, 2023. 12. 5.자 중앙 2023차별25, 16 판정(이하 '대상 판정' 이라고도 합니다)에서 남녀고용평등법상 간접 차별 형태로 이루어진 승진 차별임을 인정하였다.

아래에서 소개한 이 사건의 구체적인 사업장의 현실을 보면 우리가 쉽게 주변에서 목격하거나 경험하여 알고 사업장들과 많은 공통점을 발견하리라고 생각한다. 또한 대상 판정과 달리 차별임을 모두 부인했던 각 2건의 초심 판정의 판단 근거

와 논증 과정을 살펴보면, 남녀고용평등법상 차별 법리를 좀 더 비판적으로 살펴볼 수 있는 단초를 제공한다고 생각했다. 대상 판정의 결과를 긍정하면서도, 남녀고용평등법상 승진 차별의 특성과 이를 사업장내 통계적 성별 분포를 통해 입증하는 과정에서 나타나는 간접 차별 법리의 한계, 합리적인 이유의 판단 방법, 승진차별에서 적절한 시정명령의 형태 등에 대해서 개인적인 의문사항들을 나누어 보고자 한다.

II. 대상 판정의 내용

1. 초심 판정의 요지

가. 기초 사실관계

이 사건 신청인인 여성 근로자들은 이 사건 사업장에 각 1999년(신입), 2006년(경력직) 입사하여 국내사업본부의 영업지원 업무를 담당하였다. 이 사건 회사는 농기계 제조 및 판매를 행하는 법인으로, 총 11개 본부로 구성되어 있으며, 그 중 국내사업본부에는 중부(경기, 강원), 충청(충북, 충남), 호남(전북, 전남), 영남(경북, 경남)의 4개의 지역사업부로 구성되어 있다.

이 사건 사업주는 2022. 7. 6. K주식회사와 흡수 합병하였는데, 서로 다른 조직체계를 통합하기 위하여 기존의 5단계 직급구조(사원, 대리, 과장, 차장, 부장)를 4단계(주임, 선임, 책임, 수석)으로 변경하였고, 이에 따라 2023. 3. 이 사건 근로자들을 포함한 관리직 직원 217명에 대한 직급 구간 변경심사(이하 '이 사건 승진심사')를 실시하였다. 이 사건 승진심사 절차는 ① 인사관리팀에서 승진심사 대상자를 선별한 후 ② 각 사업부서의 본부장이 최근 3년간 인사평가 점수, 정성평가

(업무확장성, 부가가치 창출 가능성 등)을 통해 부서원의 승진 여부를 결정하였다. 국내사업본부에서 이 사건 근로자들과 같이 ‘2급을(대리)→2급갑(과장)’ 승진대상자는 총 6명이었고, 그 중 남성 근로자가 4명이고 여성 근로자가 2명이며, 남성 근로자 4명 중 3명이 승진하였고, 여성 근로자 2명은 모두 탈락하였다.

대상자	성별	직무	직급소요기간	3개년 평가	본부장 의견(순위)	결과
유○○	남	영업관리	1.58(경력)	90	일반 심사 대상	3 승진
변○○	남	영업관리	1.58(경력)	90		2 승진
김○○	남	영업관리	4.08(경력)	90		1 승진
안○○	남	영업관리	13.08	88		4 탈락
근로자1	여	영업지원	7	90		X 탈락
근로자2	여	영업지원	12.08	93	우선 심사 대상	X 탈락

이 사건 초심의 조사절차에서, 사실상 위 승진심사를 결정했던 국내사업본부장은 자신의 심사기준에 대해서 다음과 같은 진술서를 제출했다.

‘23년 승진 인사 심사를 함에 있어 사업본부장인 본인이 주관점으로 생각했던 점은 영업 성과에 있어서 기여할 수 있는 업무의 난이도 및 성과요인을 주된 평가 요소로 삼았습니다. (...) HR팀을 통해 전달받은 인사평가 자료는 한 공간에서 일하는 동료 직원들의 평가로 객관화되기 힘들다고 생각되었기 때문입니다.

(중략)

금년 승진인사 평가에 있어서도 대상자 6명에 대해 일하는 방식, 동료와의 협업 관계, 업무의 확장성, 기획 및 관리능력, 판매 및 영업관리 능력 등을 고려하여 나름 심사숙고하여 내린 결정사항이었습니다.

(중략)

우선 피평가자인 직원분들의 ‘22년 정량적 사업 성과에 기술해 보자면

피평가자	김○○	변○○	유○○	안○○	근로자1	근로자2
매출점유	15.1%	13.2%	22.3%	9.6%	N/A	N/A
채권점유	19.2%	10.9%	29.4%	20.8%	N/A	N/A

상기와 같은 결과값을 얻을 수가 있었으며, 근로자1, 근로자2는 정량적 평가를 도출할

수 없었으며, 이에 동료 및 직책자 세평, 딜러점 세평까지 두루 의견을 수렴하였으며 향후 조직이 가고자 하는 현장 영업 확장 차원에서는 그 업무의 한계를 확인하였고, 이는 고급관리자로 가는 2급갑의 역할로서는 부족하다는 정무적 판단을 하였습니다.

나. 판단

경기지방노동위원회의 이 사건 초심판정(경기2023차별14 판정; 공익위원 류호상, 이공희, 이영직)은 이 사건 사업장내 직무에 따른 남녀 성비의 불균형이 존재한다는 점은 인정하면서도, “근로자를 승진임용하거나 승진임용에서 탈락시키는 것은 원칙적으로 인사권자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량을 인정하여야 할 것이므로, 승진임용에서 탈락시키는 조치가 노동조합법 제39조 제1호, 제4호 또는 근로기준법 제27조 제1항 등에 위반하거나 재량권 남용이나 일탈에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 위법하다고 할 수 없을 것이며” 라고 한 뒤, “이 사건 사업주는 직급 소요기간이나 성별이 아닌 업무 확장성, 부가가치 창출 가능성, 판매 및 영업관리 성과 등 여러 가지 평가 요소를 근거로 이 사건 근로자에 대한 승급 여부를 결정하였다고 주장하고 있고, 이를 달리 불만한 사정은 확인되지 않으므로 이 사건 승급탈락이 성별에 근거한 불리한 처우의 차별적 행위라고는 단정하기 어렵다.”, “사실상 이 사건 승급탈락은 성별이 아닌 영업관리와 영업지원 분야로 구분되는 직무상 차이에 근거하는 것으로 판단된다. (...) 이 사건 사업주가 직원들의 승급심사에서 업무별 난이도 및 중요도 등을 평가 기준으로 삼는 것을 비합리적이라고 보기 어렵다.” 라고 하면서 구제신청을 기각했다. 즉, 사업주가 주장한 승진 기준이 차별적 처우의 정당한 사유가 된다고 판단한 것이다.

한편, 다른 근로자가 제기한 전북지방노동위원회의 이 사건 초심판정(전북2023차별3 판정; 공익위원 정원호, 문현주, 백연옥)도 유사한 사실인정을 하면서도, 애초

에 이 사건 승진에서 성에 따른 차이가 존재하지 않는다고 보아, 나아가 합리적인 이유가 존재하는지 등 나머지 쟁점에 대해서는 판단하지도 않았다.

다만 위 초심 판정에서 실시되는 구체적인 판단이유를 살펴보면 “주된 승진 판단 기준이 영업 실적 기여도 등을 창출하기 힘든 영업지원직에게 불리한 면이 있는 것은 사실이나, 승진이 기본적으로 사업주의 재량이고 일반적으로 정량적인 수치 외 정성적인 면도 기준이 될 수 있음을 고려할 때, 국내사업본부장의 승진 판단 기준이 불합리하였다고 보기 어렵다.” 라고 하면서, 결론적으로 “이 사건 승진의 결과는 성에 따른 차이라기보다 직무에 따른 차이라고 볼 수 있어 이 사건 승진은 남녀고용평등법상 차별에 해당하지 않는다.” 는 판단에 나아간 것으로, 사실상 합리적인 이유가 인정되므로 남녀고용평등법상 차별임을 부인한 것으로 선택된다. 즉, 성별에 따른 차이가 존재한다는 점을 인정한다는 데에 있어서는 경기 지방노동위원회 초심 판정과 다르지 않다. 즉 ‘성에 따른 차이가 존재하지 않는다’ 라는 부분은 법리 판단 또는 기재상의 오류인 것으로 보인다.

2. 재심 신청의 요지

이 사건 승진심사에서 여성 근로자들의 직급 근무기간이 더 오래되었음에도 불구하고 정당한 사유 없이 당해 직급 근무기간이 더 짧은 남성 근로자들만을 승진대상으로 결정한 것은 성별에 의한 차별적 행위이며, 이는 과거 차별의 누적으로 인하여 두 성별 집단 간에 나타나는 통계적인 불균형만으로도 인정될 수 있고, 이에 정당한 이유가 없다. 예비적으로, 이 사건 사업주의 승진심사가 성별에 의한 차별에 해당하지 않는다고 하더라도, 위 사업주는 성차별적으로 직무를 배치하였고, 그 직무의 가치를 성차별적으로 평가하였다. 그러한 직무의 차이만으로 승진에 차등을 두는 것이 합리적인 이유에도 해당하지 않는다.

3. 대상 판정의 판단

가. 동일 기준 적용 여부 및 그 기준을 충족할 수 있는 여성이 남성에 비해 현저히 적은지

이 사건 사업주의 취업규칙 및 인사규정은 남녀에게 동일하게 적용되어 외관상 성차별적 규정이라는 점이 명백히 드러나지 않으나, 국내사업본부에서 적용된 매출점유율·채권점유율 등의 승진기준은 직접적인 영업활동을 하지 않는 영업지원직 여성은 사실상 충족하기 어렵다.

나. 승진에 있어 여성에게 불리한 결과 초래 여부

사업주는 이 사건에서 성(性)과 무관하게 승진심사를 진행하였다고 하지만, 국내사업본부 영업관리직의 경우 전원 남성으로 구성되어 있고, 국내사업본부 영업지원직의 경우 전원 여성으로 구성되어 있는 상황에서 영업관리직 남성 근로자보다 3년간 인사평가 평균이 동일하거나 높은 영업지원직 여성 근로자 2명은 모두 승진에서 탈락한 반면, 영업지원직의 여성 근로자와 동일하거나 더 낮은 점수의 영업관리직의 남성 근로자들 4명 중 3명이 승진하여 승진에 있어 여성에게 불리한 결과가 초래되었다.

가) 근로자들의 직급별(관리직) 인원수 분포도에 의하면, 남녀 성비는 남성 297명(88.13%), 여성 40명(11.86%)으로 남성이 여성보다 월등히 많기는 하나, 2급급 이상의 남성은 150명(96.7%)인 반면, 여성은 5명(3.2%)에 불과하다.

나) 2019년부터 2023년까지 2급을에서 2급급으로 승진한 53명 중 여성은 3명에 불과하고, 2023. 3. 22. 승진 시 2급급 이상으로 승진한 46명 중 여성은 전혀 없

었다.

- 다) 2019년부터 2023년까지 국내사업본부에서 승진한 12명 중 여성은 한 명도 없다. 이 사건 근로자1과 비슷한 시기인 1999년과 2000년에 고졸로 입사한 남성 직원들은 모두 2급급 이상으로 승진하였다.
- 라) 국내사업본부에서 영업지원직은 모두 여성 근로자이고 영업관리직은 모두 남성 근로자이다.
- 마) 국내사업본부 승진 대상자들에 대한 평가를 실시한 국내사업본부장의 진술서에 의하면 “22년 정량적 사업 성과”를 평가하면서, 영업지원직은 충족할 수 없는 ‘매출점유율’과 ‘채권점유율’을 승진기준으로 사용하였다.
- 바) 그에 따라 2023. 3. 22. 승진 시 국내사업본부에서 영업관리직 남성 근로자보다 3년간 평가 평균이 동일하거나 높은 영업지원직 여성 근로자 2명은 모두 승진에서 탈락한 반면, 영업지원직의 여성 근로자와 동일하거나 더 낮은 점수의 영업관리직의 남성 근로자들 4명 중 3명이 승진하였다.

다. 승진 평가기준의 정당성

1) 사업주 주장

영업지원직의 경우 영업관리직과 학력 등 입직경로가 다르고, 업무확장성의 차이가 있고, 고급관리자로 가는 2급급의 역량에 미치지 못하여 승진결과에 차이가 발생하였다.

2) 구체적 판단

국내사업본부 영업관리직의 경우 전원 남성으로 구성되어 있고, 국내사업본부 영

업지원직의 경우 전원 여성으로 구성되어 있는 상황에서 이 사건 사업주가 이 사건 승진심사 시 여성직원으로 이루어진 영업지원직은 충족할 수 없는 매출점유율 등을 평가 기준으로 사용한 것은 정당하다고 볼 수 없다.

- 가) 국내사업본부에서 영업지원직은 모두 여성 근로자이고 영업관리직은 모두 남성 근로자이다.
- 나) 이 사건 근로자들의 근로계약서상 직종은 관리직으로 되어 있고, 담당업무는 직종의 범위 내에서 회사가 정하는 바에 따라 변경할 수 있다고 기재되어 있다.
- 다) 이 사건 사업주는 국내사업본부의 각 지역본부별로 여성 직원들을 한 명씩 배치하였고, 여성 직원들은 각 지역본부의 재무, 세무, 회계, 영업관리의 일반 관리 업무를 담당하였다.
- 라) 이 사건 사업주는 이 사건 승진 이전에 직급별 시험제도를 운영하였고, 대리(2급을)에서 과장(2급급)으로 승진할 때 외국어 점수 등을 요구하였으나, 2021년부터 직급별 시험제도를 폐지하였고, 2급급 이상 승진한 남성 중 승진 시험을 통과하지 않아도 승진한 특진도 있었다.
- 마) 2급을에서 2급급으로 승진할 경우 반드시 필드 영업을 하여야 하는 것은 아니다.
- 바) 2급급으로 승진하여 현재 맡고 있는 업무를 계속 수행할 수 있고, 책임자(장)직을 담당하지 않는 2급급 남성들도 많이 있다.
- 사) 이 사건 사업주는 매년 근로자의 업적을 평가하여 ‘탁월(S) - 우수(EE 또는 A) - 충족(ME 또는 B) - 미흡(BE 또는 C)’의 다섯 단계 등급을 매기고 있다. 이 사건 사업주는 이 사건 근로자1에 대하여 2020년에 C, 2021년에 B, 2022년에는 A로 등급을 결정하였고, 이 사건 근로자2에 대하여 2020년에 B, 2021년에 B, 2022년에는 B로 등급을 결정하여 이 사건 승진 관련한 3개년 평가 평균이

이 사건 근로자1은 93점이고, 이 사건 근로자2는 90점으로 승진한 남성 근로자 3명보다 높거나 같다.

- 아) 국내사업본부 승진 대상자들에 대한 평가를 실시한 국내사업본부장의 진술서에 의하면 “22년 정량적 사업 성과”를 평가하면서, 이 사건 근로자들과 같은 영업지원직은 충족시킬 수 없는 ‘매출점유율’과 ‘채권점유율’을 승진 기준으로 사용하였다. 한편, 이 사건 회사의 취업규칙 등에는 매출 점유율, 채권 점유율을 평가 기준으로 한다는 규정이 없다.
- 자) 이 사건 승진은 인사규정에 규정된 인사위원회의 심의를 거치지 않은 것으로 판단된다.
- 차) 위와 같이 이 사건 사업주는 외관상 성중립적으로 보이는 지표들을 기준으로 승진 여부를 결정하였다고 하나 승진 평가기준의 객관성 및 정당성을 수증하기 어렵다.

Ⅲ. 성별을 이유로 하는 승진차별

1. 관련 규정

우리 노동법에서는 근로기준법상 균등처우 조항(제6조)와 더불어 남녀고용평등법 제10조에서 사업주에게 근로자에 대한 교육, 배치, 승진에서 나타나는 차별 금지를 의무화하고, 비교적 낮은 법정형이기는 하나 위반에 따른 벌칙조항을 두고 있다(제37조 제4항 제3호, 벌금 500만원 이하). 위 조항은 동 법 제정시부터 존재했던 조항으로, 1995. 8. 4. 제2차 개정에서 ‘혼인, 임신, 출산 등’을 차별사유로 구체화하였다가, 차별에 대한 정의 규정을 정비하면서 2001. 8. 14. 제4차 개정에서 지금과 같은 문언을 가지게 되었다.

남녀고용평등법
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.</p> <p>가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우</p> <p>나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우</p> <p>다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우</p> <p>제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>제30조 (입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결에서의 입증책임은 사업주가 부담한다.</p> <p>제37조(벌칙)</p> <p>④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>3. 제10조를 위반하여 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별한 경우</p>

특징적인 점은 남녀고용평등법 제2조 제1호는 이 법이 금지하는 ‘차별’의 개념에, “사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 **그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고** 그에 따라 **특정 성에게 불리한 결과를 초래하며** 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다.” 라고 하여, 이른바 ‘간접차별’을 정의에 포함시키고 있다는 것이다. 이 사건과 같이 각종 규정 등 겉으로는 차별의 의도가 드러나지 않고, 외견상 중립적인 규칙이나 기준이 모두에게 동등하게 적용됨에도 불구하고, 그것이 특정 집단에게 불평

등한 효과(adverse effect)를 가져오고 다른 근로자들에게는 그러한 효과가 발생하지 않았을 때, 사업주가 진정한 사업상의 이유, 필요성, 직무연관성(genuine business reasons, necessity, job relatedness)을 입증하지 못한다면 이를 차별로 보아야 한다는 것이다.

차별이 금지되는 ‘승진’의 의미 및 범위에 관해서는 남녀고용평등법이 아닌 「**남녀고용평등 업무처리 규정**」에서 구체화하고 있는데, ‘승진’이란 사업주가 근로자를 현재의 직급 또는 직위로부터 상위의 직급 또는 직위에 임명하는 것을 말하며(제8조 제1항), 구체적으로는 ① 특정 성에게 승진 기회를 전혀 부여하지 않거나 특정 성은 일정 직급(위) 이상으로는 승진할 수 없도록 하는 경우, ② 특정 성에게 승진기회는 부여하고 있지만, 상대적으로 불리한 조건, 절차 등을 적용하는 경우, ③ 특정 성의 직급(위)을 다른 성에 비하여 더 많은 단계로 세분화하여 일정 직급에의 승진시까지 다른 성보다 장기간 소요되게 함으로써 결과적으로 특정 성을 불리하게 대우하는 경우, ④ 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 승진기회 등을 부여하는 경우라고 규정하고 있다. 이 사건의 경우는 여성 근로자에게 상대적으로 불리한 조건을 두어 일정 직급 이상으로의 승진을 제한하는 경우이므로, 위 유형 중 ① 또는 ②에 해당한다고 볼 수 있다.

2. 승진 차별의 특징

승진에는 권한과 책임 뿐만 아니라 사기 증진, 임금 등 주요 근로조건과 연동되는 것이 보통이며, 자아실현의 기회, 동기부여라는 측면에 있어서 직업인에게는 무엇보다 중요한 것이므로, 승진 및 승급 기회의 차별은 엄격하게 금지될 필요가 있다.⁴⁾

4) 신명·윤자야·이원희, 여성노동관련법실무-남녀고용평등법을 중심으로, 중앙경제, 2006, 114면 참조

그러나 승진 차별을 인식, 식별하는 것은 쉽지 않다. 사업장 내 명문의 규정이나 취업규칙 등으로 성별을 이유로 하는 승진상 우대, 배제, 구별 또는 불이익을 노골적으로 명시하는 경우는 드물다. 따라서 승진 선발기준이 외관상 모든 성별에게 동일하게 적용된다고 하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하는 ‘간접차별’의 경우에 해당하는지를 판단하여야 하는 경우가 많고, 이러한 유형의 차별이 이 법의 주된 규율의 대상이 되어야 한다는 점을 보여준다. 따라서 현실적으로는 (i) 외관상 성별이 아닌 동일하거나 중립적인 기준이 있으며, (ii) 그 기준을 적용한 결과 특정 성별 집단에게 불리한 효과를 가져오고, (iii) 그 기준이 정당하지 못하여 특정 성별의 구성원에게 불리한 효과를 초래하는 ‘차별적 결과’가 발생한다는 점을 입증해야 하는 과제를 안게 된다.

이처럼 ‘간접차별’을 입증하는 방식으로 승진차별을 주장하기 위해서는, 차별의 피해를 입었다고 추정되는 당사자 ‘개인’의 개별적인 승진 자료만을 가지고는 해낼 수 없고, 성별이 다른 근로자 ‘집단’ 간에 통계적 차이를 입증할 수 있는 자료가 필요하다. 이 때에는 주로 성별에 따른 직급별 분포, 승진소요연수 등을 통계적으로 분석하는 것이 필요한데, 성별간의 차이가 현저한 경우 차별이 존재한다고 판단할 유력한 근거가 된다. 그러나 이러한 통계적 자료는 사실상 근로자 개인이 확보하는 것이 불가능하며, 사업주 일방이 보유하는 자료이므로, 노동위원회나 국가인권위원회의 조사 권한을 이용하여 입수하는 방법을 이용하게 된다. 한편, 이처럼 통계적 조사를 통한 간접차별을 규명하는 방식에 있어서는, 여성 집단 전체가 아니라 특정한 여성 근로자 개인이 성별을 이유로 하는 차별 피해를 입은 경우를 식별해내는 것은 불가능해진다라는 문제가 있다. ‘집단적 차별’을 전제로 하는 경우에만 ‘개인의 차별’ 피해를 입증해낼 수 있다. 사업주가 장기간 동안

여성 근로자 집단 전체를 일관되어 불리하게 처우해온 결과가 누적되어야만이 비로소 차별로서 규명될 수 있다는 것이므로, 이를 통해 규명할 수 있는 차별은 그 정도가 극심한 경우에 한정되므로 인정 범위가 극히 좁다. 현재 사법적으로 차별이 인정된 경우들이 모두 그 차별의 정도가 극단적으로 극심한 경우로 한정되고 있는 이유 중 하나가 이러한 법리적 한계에 있다.

대표적으로 국가인권위원회의 ○○자동차 사건(2006. 11. 6.자 06진차42 결정)을 보면, 5급에서 4급으로 승진한 근로자의 승진소요연수가 여성의 경우 평균 11년인데 남성은 평균 6.5년이고, 입사 10~15년차 남성직원들은 모두 대리 이상으로 승진했으나 여성직원들의 59%는 최하위직에 머물러 있는 등 통계적 자료에 기초하여 승진에서의 성차별을 인정한 사례가 있다. 이 사건에서 나타나는 승진비용 및 직급별 성별 불균형의 결과는 성차별적인 평가항목이나 성적편견의 개입, 주관적 판단에 근거한 인사과과가 이루어졌음을 보여주는 것이고, 그 통계적 자료가 성차별이 오랜 기간 심각하게 진행되었음을 보여주는 직접적이고 명백한 증거라고 보았다.

다른 한편, 국가인권위원회 2008. 3. 10.자 07진차225 결정에서는 성별이 아니라 개인별 격차에 따른 승진 차이로 차별임을 부인하였는데, 이는 간접차별의 판단기준을 전제로 하는 경우 집단별 격차에 비해 개인별 격차가 더 큰 경우 차별로 인정받기 어렵다는 점을 보여주는 선례이다. 이는 간접차별의 틀만으로는 현실적으로 일어나고 있는 차별을 모두 포착하고 있지 못하다는 한계를 암시한다.

3. 차별의 합리적인 이유

성별을 이유로 한 불리한 대우가 정당화되지 않는 경우에 차별이 성립하고, 반대로 합리적인 이유가 존재하여 불리한 대우가 정당화되는 경우에는 차별이 성립하

지 않는다. 사업주가 승진 차별의 정당한 이유가 있음을 입증하려면, ① 해당 사업의 목적과 직무의 성질·형태·작업조건 등을 구체적·종합적으로 고려하여 기업경영상 남녀를 다르게 대우할 필요성이 인정되고, ② 설령 그러한 필요성이 인정된다고 하더라도 그 방법·정도 등이 적정하다는 점을 사업주가 입증하여야 한다[남녀고용평등 업무처리 규정 제2조(합리적인이유 판단기준) 제1항]. 이는 자의 금지 원칙과 같이 목적의 합리성만을 보는 것이 아니라, 수단·방법 및 정도의 적정성까지 요구하는 것으로 일정한 수준의 비례성을 요구하는 것이나, 수단의 최소성까지 요구하는 엄격한 의미의 비례성 심사라고 보기는 어렵다.

이러한 기준은 기간제법상 차별이 문제된 국민은행 사건에서 법원이 합리적인 이유가 인정되지 안한 것으로 ‘달리 처우할 필요성이 인정되지 않는 경우’ 뿐만 아니라 ‘달리 처우할 필요성이 인정된다고 하더라도 그 방법, 정도 등이 적정하지 아니한 경우’ 까지 포함한다고 법리를 제시한 것을 그대로 따르는 것이다.⁵⁾ 그러나 고용상 차별에 있어서 성별, 장애유무 등과 같은 인적 속성을 이유로 하는 차별이 고용형태를 이유로 하는 차별보다 더 엄격하게 금지되어야 한다는 견지에서 본다면, 성별을 이유로 하는 고용상 차별에서 ‘합리적인 이유’는 보다 엄격한 비례성 심사를 따라야 한다는 주장이 타당하다고 볼 수도 있다.

한편, 정당한 이유가 입증되지 않는 경우에도, 남녀고용평등법에 따라 차별로 보지 않는 (i) 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우(진정직업자격), (ii) 모성보호 조치, (iii) 현존하는 차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위한 적극적 고용개선조치에 해당한다는 경우에는, 법률에 의하여 이를 차별로 보지 않는다. 이러한 예외에 해당한다는 점은 사업주가 입증해야 한다(제2조 제1호 단서). 그러나 예외에 해당하는지 여부는 엄격히 판단해야 한다. 예컨대 진정직업자

5) 대법원 2012. 3. 29. 선고 2011두2132 판결; 대법원 2012. 11. 15. 선고 2011두11792 판결

격의 경우, 특정한 성별의 근로자가 수행한 핵심적 직무를 기준으로, 계획된 업무가 아니라 실제로 수행된 업무가 진정직업자격에 해당하는지 보아야 하고, 이 때 양성의 상대적인 근무특성에 관한 가정이나 고정관념 및 선호에 근거한 선입견은 정당한 이유가 될 수 없다.

IV. 대상판정에 대한 평가

1. 인사재량권의 한계

근로자에 대한 인사평가는 원칙적으로 인사권자인 사업주의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량을 가진다. 그러나 이러한 사업주의 인사권한은 아무런 제한이 없는 자유재량이라 볼 수 없고, 사업주는 인사평가의 본래 목적에 부합하도록 근로자의 근무실적이나 업무능력 등을 중심으로 객관적이고 공정한 평정의 기준에 따라 이루어지도록 노력하여야 하고 그것이 강행규정을 위반하여 차별의 수단으로 악용되는 경우에는 인사권의 남용으로 그 효력이 부인될 수 있다.

대법원 역시 이와 같은 취지에서 ‘인사평가는 업무수행능력을 중심으로 객관적이고 공정한 평정의 기준에 따라 이루어져야 하고, 이를 통해 해고 등 법적 규제를 회피하는 수단으로 악용되는 등의 불순한 동기로 남용되는 경우에는 정당한 인사권을 벗어난 것으로서 효력이 부인된다’ 고 실시하고(대법원 2015. 6. 24. 선고 2013다 22195 판결 등 참조), 이를 인용하는 하급심에서도 사업주의 “인사고과가 헌법, 근로기준법 등에 위반되거나 객관적이고 공정한 평정의 기준을 현저하게 위반하여 정당한 인사권의 범위를 벗어난 때, 즉 재량의 범위를 이탈·남용한 때에는 인사고과의 평가 결과는 사법심사의 대상이 되어 그 효력을 부인할 수 있다.” 라고 하면서 “이때 인사평가가 재량을 이탈·남용하였다고 함은 그 평가가 다른 근로자에 대한

인사평가와 비교하여 균형을 잃음으로써 비례의 원칙에 위반하거나 또는 합리적인 사유없이 일반적으로 적용하여 온 기준과 어긋나게 공평을 잃은 결과 평등의 원칙에 위반한 경우 등을 말하고, 이는 구체적인 사례에 따라 부정적 인사평가의 내용과 성질, 그것이 인사평가기준에 부합하는 정도 등 여러 요소를 종합적으로 판단하여야 할 것이다.” 라고 판시한 바 있다(서울서부지방법원 2022. 11. 16. 선고 2021가단 216042 판결 참조).

참고로 고용형태에 따른 임금 차별이 문제된 대표적 사건인 안동대 시간강사 판결(대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결)에서 대법원은 남녀고용평등법 제8조 제1항을 차별금지의 근거로 들면서 차별의 정당성을 판단할 때 ‘근로의 내용과 무관한 사정’ 을 이유로 임금을 달리 지급하는 것은 차별의 합리적인 이유가 될 수 없다는 원칙을 실시했다. 하급심이기도 하나, 근로자의 임금에 영향을 주는 인사처분의 경우에는, 그로 인해 근로자에게 미치는 불이익이 크기 때문에 그와 같은 인사평가의 엄격성과 공정성 및 객관성이 강하게 요구되며, 엄격한 심사를 위한 합리적인 기준이 필요하다고 판시한 것도 있다(서울중앙지방법원 2020. 11. 19. 선고 2019가합 587866 판결 등 참조). 이에 비추어 본다면, 임금 등 근로조건과 직결되어 있는 ‘승진’ 여부를 결정하는 인사평가에는 보다 엄격한 기준에 의한 객관성 및 공정성이 요구된다고 볼 수 있다.

한편, 인사평가제도는 본질적으로 근로자의 업적, 능력, 직무태도 등을 평가하여 그에 따른 인사관리를 하기 위한 기본적 토대이므로, 직무수행능력 이외의 요소를 이유로 인사평가를 낮게하는 것은 인사평가제도의 취지에 반하는 것이므로, 사업주의 재량권을 이탈 또는 남용한 것으로 평가되어야 마땅하다. 이 사건에서 사업주가 근로자들을 판단한 평가기준들에 있어서도 대부분이 근로자들의 직무수행능력을 적절하게 반영하지 않는 지표들에 해당하여 문제가 됐다. 이처럼 이 사건 초심은 승진에

관한 사업주의 재량권을 강조하였으나, 이 사건의 쟁점은 사업주의 승진 심사가 강행규정인 남녀고용평등법상 차별금지 규정을 위반하였는가 하는 것이고, 강행규정을 위반한 사업주의 행위는 그 자체로 효력이 없어 재량권 범위에 속할 여지가 없으므로, 재량권을 들어 차별적 처우를 정당화하는 것은 논리상 정합적이라고 보기도 어렵다. 이를 바로잡은 대상 판정의 법리 설시는 타당하다.

2. 합리적인 이유의 부존재

가. 승진심사 절차의 위법성

1) 평가자, 평가기준에 대한 기준 부존재

이 사건 사업주의 인사규정은 승진심사를 ‘인사위원회’에 일임하고 있을 뿐, 인사규정, 취업규칙, 단체협약 등 어디에도 구체적인 평가방식이나 평가기준에 대해서는 아무런 규정을 두고 있지 않다. 이러한 사정만으로도 사업주는 근로자들이 알 수 없는 사업주만의 자의적인 기준에 따른 평가를 허용하는 것으로서, 그 평가결과의 객관성과 공정성을 담보하기가 거의 불가능한 조건이 된다. 실제로 이 사건의 경우, 승진심사 평가기준에 대한 기준의 부재로 인해 본부장 1인이 사실상 자신이 임의로 수립한 기준 - 본인이 주관적으로 생각하는 ‘업무의 난이도 및 성과요인’ - 에 따라 승진 여부를 단독 평가·판단하였으며, 인사팀이 당초 대상자 선정의 기준으로 내세운 인사평가 자료조차 반영되지 않았다. 이 사건 근로자2는 승진 대상자 중 유일하게 과거 3년 인사평가 점수가 90점을 초과하는 우선심사대상자였음에도 불구하고, 본부장은 승진 순위조차 부여하지 않았다. 이처럼 본부장이 우선심사대상자인 근로자에게 승진 순위조차 부여하지 않고 승진 대상에서 임의로 배제해버린 것은, 아무런 근거가 없는 완전히 자의적 결정이다. 두 명의 여성 근로자들 모두 심사 대

상자들 중 가장 높은 인사평가 점수를 가지고 있었음에도 불구하고 본부장에 의해 승진대상에서 아예 배제되었고, 승진심사대상자들의 인사평가 결과와 승진 우선순위 사이에는 어떠한 상관관계도 발견되지 않는다. 이러한 승진심사는 어떠한 객관성도 담보하지 못한 것이며, 오히려 사업주가 여성 근로자들을 의도적으로 배제하는 수단으로 활용되었음을 노골적으로 보여주고 있을 뿐이다.

사업주는 기본적으로 객관성과 타당성, 신뢰성을 담보할 수 있는 평가절차를 마련해야 함은 물론, 가능한 객관적이고 정량적 평가기준을 의무화하거나, 복수의 평가자에 의한 다면평가 및 평가단계를 두어야 하고, 그 평가기준에 대한 의견청취 내지 이의절차를 두어 절차적 정당성을 확보하여야 한다. 그러나 사안과 같이, 상급자인 평가자 한 명의 주관적이고 자의적인 평가 결과를 그대로 채용하는 방식을 택하면서도, 이러한 주관성을 보정 또는 보완할 수 있는 아무런 조치도 마련하지 않았다는 점은 그것이 성별을 이유로 하는 것인지 여부를 따져보지 않더라도 승진심사 절차상 위법성을 방증하는 것으로, 효력이 부인되어야 마땅하다. 대상 판정 역시 이 사건 승진심사가 초래한 결과와 더불어 그 승진심사 절차 및 기준이 공정성 및 합리성을 결여하였음을 판단하였다는 점에서 타당하다.

2) 성차별적 심사기준

이 사건 승진심사의 실질적인 결정권자인 본부장이 진술서를 통해 제시한 평가기준인 ‘2022년 정량적 사업 성과’의 내용에 비추어 보면, 이는 단지 완전히 자의적이거나 주관적인 것이어서 문제일 뿐만 아니라, 여성 근로자들의 업무능력이나 업무성과와는 무관하게, 남성 근로자들에 비해 여성 근로자들에게 명백히 불리한 평가기준을 상정한 것이라는 점이 지적되어야 한다. 이러한 심사기준 또한 외관적으로 객관적 평가기준인 것처럼 보일지라도, 실질적으로는 명백히 성차별적인 평가기준을 사

용했고, 이를 통해 여성 근로자를 승진에서 제외하려는 분명한 의도가 있었다는 증거가 된다.

첫째로, 본부장이 승진심사 기준으로 사용한 유일한 정량평가 항목인 ‘매출점유·채권점유’는 애초에 그 어떠한 영업부 직원들의 업무능력을 평가하는 지표가 될 수 없으므로 부당하다. 이 사건 사업장 영업부서 소속 직원들(‘영업관리직’, ‘영업지원직’을 불문)은 직접 농기계 등을 판매하는 등의 영업활동을 하지 않았기에, 매출(채권) 관련 지표가 직원들의 업무수행능력을 반영한다고 볼 수 없다. 사업주는 자신이 제작하는 농기계 등을 모두 ‘딜러점(대리점)’을 통해 판매하는 방식으로 제품을 유통시켰는데, 사업주는 영업부서 소속 남성 직원들에게 사업주가 계약을 맺은 딜러점을 각 배정시켜서 ‘딜러점의 매출실적을 수집·관리’하도록 하였기 때문이다. 무엇보다도 어떤 직원이 어떤 딜러점을 담당할 것인지(또는 애초에 딜러점을 배정받을 것인지 여부)는, 오로지 본부장의 자의적 결정에 의존하는 것이고, 업무능력과 무관하게 일방적으로 배정된 것이다. 이러한 사정에 비추어 본다면, 애초에 사업주 영업팀 소속 어떠한 직원도 직접적인 영업활동을 통해 매출이나 채권을 창출한 것이라고 보기 어렵고, 그렇다면 담당직원의 매출실적은 대부분 ‘본부장으로부터 어떠한 대리점을 배정받았는가’ 하는 우연한 사정에 의해 좌우되는 것 뿐이므로, 이러한 평가항목은 영업부서 소속 어떠한 직원에게도 공정하게 업무능력을 평가하는 기준이 될 수 없다.

둘째로, ‘매출점유·채권점유’는 여성인 직원들을 업무수행능력과 무관하게 언제나 낮게 평가할 수 있도록 고안된 성차별적 평가기준이다. 사업주는 ‘여성은 대외적인 업무에 적합하지 않다’라는 지극히 성차별적 편견 등에 기초하여, 오랫동안 여성인 근로자들에게 담당딜러점을 배정하지 않았다. 여성 근로자들이 담당 딜러점 배정을 거부한 사실도 없으며, 딜러점 관리 업무가 특별 성별만이 수행할 수 있는

경우(진정직업자격)가 아님은 물론이다.

그럼에도 사업주는 여성인 근로자들에게는 담당 딜러점을 배치하지도 않은 채(즉, 귀속시킬 딜러점 매출이 없다고 정한 뒤), 담당 딜러점의 매출실적을 평가항목으로 삼고나서 여성 근로자들에 대해서는 ‘정량적 평가를 도출할 수 없다’라는 식으로 여성 근로자들을 낮게 평가했다. 이러한 평가방식은 여성인 근로자들로서는 애초에 자신이 수행할 기회조차 부여되지 않은 업무(배정받지 못한 업무)를 평가항목으로 구성하여, 여성인 근로자들로 하여금 업무능력과 관계없이 필연적으로 ‘0점’을 받도록 한 것어서 그 자체로 성차별적 평가지표인 것이다. 여성 근로자들이 수행한 업무가 근로자들의 자의적 선택이 아니라, 사업주가 일방적으로 정한 것이라는 점에서도 그러하다. 이러한 평가체제 하에서는, 여성인 근로자들은 아무리 뛰어난 업무수행능력을 가지고 있다고 하더라도, 자신들이 수행하지 않은 업무 실적에 따라 평가를 받게 되므로, 결코 어떠한 평가점수를 획득하는 것이 불가능하기 때문이다.

이 사건 사업주가 ‘매출점유/채권점유’라는 정량적 평가항목을 들어서 마치 이 사건 근로자들의 객관적인 업무성과가 없는 것처럼 주장한 것은 오로지 여성인 근로자들의 승진심사를 빙자하여 여성을 승진에서 배제하기 위한 의도가 있음을 분명히 드러낸다. 사업주는 여성 근로자들이 수행하는 직무가치를 노골적으로 평가절하하여 애초에 평가항목에 포함시키지 않은 것은 물론, 담당딜러점을 배정받지 못한 여성 근로자들로서는 원천적으로 평가받을 수 없는 항목을 승진 기준으로 삼은 것이다. 예컨대, 만일 여성 근로자들이 수행한 ‘회계/세무’ 관련 업무처리량을 평가 기준으로 삼았다면, 반대로 남성인 근로자들은 아무런 평가실적이 없었을 것이고, 오로지 여성 근로자만이 승진할 수 있었을 것이다. 그럼에도 사업주가 오로지 남성만이 수행할 수 있도록 한 직무에서만 측정할 수 있는 ‘매출점유/채권점유’라는 평가항목만을 승진 심사의 평가항목으로 삼은 것은, 그 자체로 여성 근로자들을 승

진에서 배제하기 위한 차별적 조치라고 평가될 수 밖에 없다.

초심 역시도 “주된 승진 판단 기준이 영업 실적 기여도 등을 창출하기 힘든 영업지원직에게 불리한 면이 있는 것은 사실” 이라고 하면서도, 이것이 성별에 따른 차별이라고 볼 수 없다고 하는 모순된 판단을 내렸다. 그러나 앞서 본 바와 같이, 사업주가 자신이 성별에 따라 업무를 달리 배정한 뒤, 이에 따라 여성인 근로자들이 절대 달성할 수 없는 기준으로 근로자들을 평가하는 방법으로 승진 여부를 결정한 것은, 여성 근로자들을 차별하였다는 명백한 증거이다. 이러한 승진 평가 및 심사는 오로지 여성을 고위 관리직으로부터 배제하기 위한 목적에서 이루어진 것으로서 인사권한을 현저히 일탈하여 효력이 없다.

나. 차별적 처우의 필요성 및 직무가치평가

사업주는 여성 근로자와 남성 근로자의 업무가 동일하지 않다는 점을 반복하여 강조하였으나, 이러한 사업주의 태도는 성별간 직무 분리 시도를 정확히 반증하는 것이다. 또한 오로지 영업관리직을 수행한 남성 근로자만이 ‘2급갑(과장)’ 직급에 승급시켜야 할 어떠한 경영상 필요도 상정하기 어렵다. 업무의 차이가 승진에서 배제되어야 하는 이유가 된다는 사업주의 주장은 성차별적 편견일 뿐, 인사정책상 필요성이라고 볼 여지가 없다.

이 사건에서 승진상 차별 행위가 인정되기 위해서 여성 근로자들과 남성 근로자들의 업무내용이 완벽히 동일할 필요도 없다. 오히려 성차별이 존재하는 대다수의 사업장에서는 남성과 여성이 수행하는 업무는 이 사건과 같이 구분되어 있는 경우가 많다. 만일 사업주의 주장처럼 남성과 여성의 직무가 정확히 동일한 경우에만 차별이 인정될 수 있다면, 성별 직무분리가 발생한 사업장에서는 남녀고용평등법상 어떠한

한 차별도 인정될 수 없는 부당한 결과에 이르게 될 것이다.

한편, 이 사건 사업주 소속 여성과 남성 근로자들의 수행 업무 사이에는 서로 대체하여 수행이 가능하거나, 하나의 작업집단으로 업무가 수행되는 방식 등에 비추어 본질적인 차이가 존재하지 않는다. 그리고 설령 업무 내용의 차이가 있다고 하더라도, 그러한 직무 ‘가치’ 에 있어서는 차이가 있다고 볼 수 없다.

초심은 특별한 이유 없이 ‘영업 기획·판매 촉진’ 이 ‘판매 및 채권 회수 자료 관리, 미수금 등 전산관리, 문서업무, 각종 세금 납부’ 등의 보다 더 직무가치가 높고, ‘외부근무’ 가 ‘내부 근무’ 보다 더 직무가치가 높다고 전제한 뒤, 앞선 남성 근로자들의 수행 업무를 우선 승진토록 하는 것이 합리적이라고 판단하였다. 그러나 그와 같은 직무가치 판단에는 아무런 근거가 없으며, 오히려 ‘남성적’ 이라고 여겨지는 대외 접촉 활동 등에 대한 평가절상 및 ‘여성적’ 이라고 여겨지는 전산 및 회계 업무 등에 대한 평가절하와 같은 성차별적 태도를 재생산하고 있을 뿐이다.

그러나 직무가치는 해당 근로자의 인적 속성을 고려하는 것이 아니라 해당 직무에 ‘요구되는’ 기술 등을 중심으로 판단하는 것이 타당하다. 이 사건에서 근로자와 같은 여성 근로자들이 수행한 업무는, ① 각 지점에서 오로지 여성 근로자만이 처리할 수 있는 업무로, 다른 근로자들이 이를 대신 처리할 수 없을 정도로 전문성이 요구되는 것(여성 근로자는 남성 근로자 업무를 대체할 수 있으나, 남성 근로자는 여성 근로자 업무를 대체하지 못함)으로서, ② 전산 시스템의 활용능력이 기본이 되어야 하고, ③ 회계 및 세무 관련 전문 지식이 필수적으로 요구되는 업무이다. 뿐만 아니라, ④ 다수의 남성 영업관리직 직원들이 수집해오는 매출 및 채권자료들을 종합하여 분석하는 대량의 데이터 처리 능력이 요구되며, ⑤ 다수의 영업관리직 직원들과 내부적인 의사소통, 협업 능력이 필요(남성 근로자는 주로 단독으로 수행하며, 대내적 협력을 요하는 정도가 낮음)하며, ⑥ 세무, 회계처리 및 신고업무의 특성상 수

시로 변경되는 각종 법률규정 및 규칙들을 숙지해야 하며, 담당 지방자치단체 또는 행정청과의 대외적 소통도 요구되며, ⑦ 항상 시간적 처리기한을 준수해야 하고, ⑧ 업무처리가 미숙할 경우 회사에 큰 손실을 야기할 수 있는 리스크 및 민감성이 높은 업무이고, ⑨ 신체적으로도 장시간 고정된 자세로 집중력을 발휘해야 하는 점 등을 고려되었어야 한다.

한편, 오히려 초심이 ‘영업관리직’ 직무 수행에 필요한 능력이라고 제시한 ‘농기계 조작 및 사용방법’, ‘운행 중 안전사고 예방’, ‘구매 자금 융자 관련’ 지식은, 특별한 학력이나 자격이 요구되는 것이 아니라, 실무교육 및 훈련을 통해 단기 간내에 습득할 수 있는 내용으로, 회계·세무와 같이 전문적인 교육이나 장기간의 교육훈련이 필요한 지식이 아니라는 점에서 여성 근로자들의 수행업무와는 차이가 있다.

또한 이러한 직무평가를 함에 있어서는 성중립적인 판단기준을 수립하여 평가하는 것이 무엇보다 중요하다. 우리나라도 회원국으로서 준수의무가 있는 국제노동기구(ILO)가 2008년 발간한 「성인지적인 직무평가 가이드」에 의하면, 직무평가의 단계별로 세부적으로 거쳐야 할 절차, 고려사항 등에 대해서 자세히 설명하고 있는데, 특히 그 중에서 직무평가 4요소를 적용함에 있어서 여성에게 불리한, 차별적인 고정관념에 영향을 받을 위험성을 예방할 것을 다음과 같이 강조하고 있다. 특히 이 사건 근로자들과 마찬가지로, 특정 직무에 대한 성별 고정관념의 역사와 맥락도 함께 고려하여, 역사적으로 여성집중 직무라고 판단될 수 있는 경우에 대한 특별한 주의를 요구하고 있다.⁶⁾ 이러한 성중립적 판단기준까지 고려한다면, 초심에서 ‘업무별 난이도 및 중요도’라고 언급하는 이 사건 직무내용의 차이에 대한 평가는 여성들이 주로 수행하는 업무에 대한 성차별적 고정관념을 드러내는 것일뿐, 실제로 여성 근로자들의 직무가치를 낮게 평가하는 요인이 될 수 없다는 점은 분명하다.

6) 한국여성정책연구원, 「성별 임금격차 해소를 위한 동일가치노동 동일임금 원칙 판단기준 연구」, 2022, 150 내지 154면 참조

(참고) 직무평가 4요소의 성중립적인 평가 관련 ILO의 가이드(ILO, 2008:29-35)

■ 자격

- 대인관계 기술, 의사소통 기술, 미세한 손재주 등 여성 중심 직무에 요구되는 기술은 타고난 것이며 직업적인 자격보다는 개인적인 자질에 해당한다는 고정관념이 있을 수 있다. 이러한 자격요건을 어떻게 취득했는가에 관계없이 평가대상 직무에 필요한 자격에 포함시켜 평가해야 함.
- 예시: 간호에는 환자와 가족과의 관계에 있어 많은 공감과 노하우, 인내심이 필요하다. 이 기술이 선천적인지 후천적인지는 직무평가와 관련된 문제가 아니다. 관련된 업무를 수행하기 위해 기술이 필요한 경우 직무 자격으로 간주해야 한다.

■ 노력

- 과거의 전통적인 방법은 특히 제조업 또는 건설 분야의 블루칼라 일자리와 관련된 육체적 노력에 초점을 맞추었다. 신체적인 노력을 중심으로 보는 관점은 많은 여성 일자리에서 요구하는 노력을 보이지 않게 만드는 효과를 가져온다.
- 이러한 정형화된 관점으로 인해 정신적, 정서적 노력과 같은 요인의 중요성을 무시하는 결과가 초래될 수 있다.
- 예시: 비서직은 다음과 같은 신체적 노력을 수반한다:
 - 파일 더미 혹은 문서 상자 들고 옮기기;
 - 문서를 정리하거나 찾기 위해서 파일링 캐비닛을 구부리는 것;
 - 오랫동안 앉아서 문서작업을 하는 것

■ 책임

- 여성집중 직무는 책임이 없는 것으로 인식되곤 하는데, 유리 천장 때문에 제한된 수의 직원만 감독하고, 재정적 측면에서 제한된 재량권을 포함하는 등 직장 내 계층에서 낮은 위치인 경향 때문이다. 그러나 이러한 업무에는 기존의 책임 개념에서 벗어난 많은 다른 책임이 수반된다. 그들이 수반하는 책임을 자세히 살펴보면 여성집중 직무는 기업의 목표에 중요하고 종종 간과되는 영향력을 갖고 있음을 알 수 있다.
- 예시:
 - 중요한 정보의 기밀성을 보호하는 것은 급여 부서 또는 고객 서비스 부서의 직원에게 요구되는 업무임

- 주로 여성 관리직인 인사부의 관리직은 직원의 생산성과 건강, 안전에 대해 중요한 책임을 지고 있으며, 이는 기업의 수익성에 영향을 미침
- 초등학교 교사들은 부분적으로 학생들의 지적 발달과 안전에 책임이 있음

■ 작업조건

- 여성집중 직주는 먼지, 소음, 잠재적으로 유해한 화학제품과 불편한 온도가 없는 환경에서 수행되는 것으로 인식된다. 직장 내 심리적인 환경은 일반적으로 심각하지 않은 어려움으로 여겨진다. 그러나 여성 집중 직무에서 발견되는 작업 조건을 살펴보면 일반적으로 간과되는 많은 신체적 상황을 확인할 수 있다.
- 예시:
 - 슈퍼마켓 계산원은 지속적인 소음과 잠재적으로 유해한 스캐너 광선에 노출되어 있음
 - 심리 상태 관련한 작업조건으로는, 비서업무에 대한 잦은 방해, 소속 상사의 긴급하고 예기치 않은 요청, 특정 유형의 비즈니스에서 계산원 또는 판매원의 작업 일정을 지속적으로 변경하는 것

이상의 점들까지 종합하여 본다면, 성별이 다른 근로자간의 업무상 차이가 존재한다고 하더라도, 남성 근로자들이 주로 수행한 업무의 가치나 난이도의 차이가 우월하다는 점을 입증할 직무평가 자료가 없으므로, 여성 근로자들이 수행했던 업무(‘영업지원직’)가 남성 근로자들의 수행 업무보다 직무가치가 현저히 떨어져서 승진차별을 합리화할 수 있는 사유가 될 수 없다는 점은 분명하다. 오히려 여성 근로자들이 수행하던 전산 및 회계·세무 관련 업무는 다른 근로자가 대체할 수 없을 정도로 전문성, 고유성이 분명한 업무이고, 사업 경영에 있어서도 그 중요성이 날로 강조되고 있음에도 불구하고, 여성들이 주로 수행한다는 이유만으로 ‘경리’, ‘사무보조’라는 이름으로 부당하게 평가절하되어 왔는바, 구체적 업무 내용에 비추어 볼 때 오히려 여성 근로자들의 수행 업무가치가 적어도 대등하거나 월등하다고 인정하는 것도 가능할 것이다.

다. 누적적·복합차별로서의 특성

초심은 남성과 여성 근로자들이 각 분리배치된 ‘영업관리직’ 과 ‘영업지원직’의 업무내용의 차이가 승진 차별을 합리화할 수 있는 사유가 된다고 인정하고 있다. 그러나 설령 초심과 같이 남성과 여성 근로자들의 수행 업무 또는 업무가치의 내용이 다르다고 하더라도, 초심은 그러한 직무상 차이는 선행적인 사업주의 배치차별에서 기인한 ‘차별의 결과’임을 간과한 잘못이 있다.

특히 사업주가 주장하는 업무내용상의 차이가 업무에 반드시 필요한 진정직업자격에 해당되지 않는 이상, 이처럼 특정 성별에 따라 지나치게 편중된 직무 배치는 차별임이 강하게 추정된다. 이 사건 사업주는 ‘단순 행정업무만을 하면서 년차에 승진을 바라다면 향후에도 승진을 고려하기 힘들다’라고 하거나, 사업주 대리인 역시도 ‘특근계획’을 내세우며 이를 여성 근로자들이 수행하지 않은 것을 탓하기도 했다. 그러나 이처럼 사업주가 여성 근로자에게 그러한 직무를 부여하지도 않았으면서 이를 수행하지 않았다고 하여 승진탈락의 사유로 삼는 것은, 최초로 애초에 승진상 차별을 예정하여 직무 배치를 하였다고 볼 만한 강력한 반증이라고 볼 수 밖에 없다. 이와 같이 누적된 차별을 이해하기 위해서는 애초에 왜 사업주 사업장에서 여성들만이 소위 ‘단순 행정업무’와 같은 구별되는 업무를 담당하고 있었는가를 질문해야 할 것이지, 그러한 차별적 배치가 또 다른 층위에서 승진 차별을 정당화하는 사유가 될 수 없음은 물론이다.

즉, 초심은 ‘차별의 결과’에 불과한 업무상 차이점을 또 다시 후행적인 ‘차별의 이유’로 삼은 것이어서, 그 역시도 위법하여 시정대상이 되어야 할 선행차별(배치)을 후속 차별(승진)을 정당화하는 근거로 사용한 것이어서 부당하다. 이는 누적적·연쇄적 차별이 발생하는 양태를 간과한 것이어서 논리적으로 모순될 뿐 아니라, 사실상 승진상 차별이 누적된 차별의 또 다른 결과일 뿐 그와 달리 합리적 이유가 없

다는 점을 스스로 드러내는 것이다.

유사한 사례로, 국가인권위원회 2008. 12. 29.자 08진차325 결정에서, 선박회사에서 승진대상자를 정함에 있어 학력과 병역, 근무연수를 심사 기준으로 삼는 것은 병역을 이행하지 못하거나 고등학교 졸업 조건으로 채용된 여성을 불리하게 대우하는 차별행위라고 인정한 사례가 있다. 위원회는 (1) 여성은 6년이상 재직해도 사원으로 있거나 10년 정도 재직하고 주임으로 승진한 반면, 남성은 주임을 거치지 않고 대리로 승진하는데 평균 5.6년이 소요되고, 성별간 격차는 상위직급으로 갈수록 커져서 전체직원 중 대리 이상 여직원은 5%도 되지 않는 성별 불균형이 있고 이러한 통계는 승진에서의 차별이 오래되었음을 보여준다고 하면서, (2) 승진 대상자를 정하는 학력, 병역, 근무연수 등 기준이 병역을 이행하지 못한 여성에 대한 차별이고, 학력 또한 여성은 고등학교 졸업자, 남성은 무역학과 졸업자를 채용한 관행이 승진에서 여성에게 불이익으로 작용하는 결과를 초래하였고, (3) 직원에 대한 공정하고 객관적인 인사평과와 직무분석 없이 병역과 학력을 승진기준으로 삼는 것은 여성을 차별하는 행위라고 판단하였다. 이는 승진으로 나타난 차별이 채용, 인사평가, 보상제도 등 전반에 걸친 성차별적 인사관행의 결과임을 정확히 인지하고 있는 것이다.

3. 차별적 직무 분리(배치)의 문제

이 사건 초심판정은 이 사건 사업주가 성차별적으로 직무를 배치하였고 나아가 그 직무의 가치를 성차별적으로 평가하고 있으며, 이것이 승진차별의 원인이 되었다는 사실을 간과하였다. 즉, 이 사건 사업주는 채용시 성중립적인 근로조건을 동일하게 제시하여 동일한 직군, 직종, 직무의 근로자들을 채용한 이후, 임의로 성별에 따라 구별되는 업무를 부여한 뒤 특정 업무를 수행하는 근로자 집단을 승진에

서 불이익하게 처우하였다. 따라서 이 사건은 직접적으로 승진상 차별의 시정을 구하는 것이나, 승진 결과의 기초가 된 성차별적 업무 배치가 함께 심리되어야 하고, 만약 그것이 확인된다면 그 결과로서 나타나는 승진상 차별의 위법성도 추정된다고 볼 수 있다. 참고로 「남녀고용평등 업무처리 규정」에서는 남녀고용평등법에서 금지하는 배치 차별은 직무 수행에 필수적인 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 않고 일정한 직무 배치대상에서 특정 성을 배제하거나 편중하여 배치하는 등 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 것이라고 규정하면서, 구체적으로 “같거나 비슷한 학력·자격으로 채용한 후 특정 성은 주로 주요업무에 배치하고 다른 성은 본인의 의사에 반하여 보조업무에 배치하는 경우”를 배치 차별의 한 유형으로 예시하고 있다(제7조 제2항 제3호).

앞서 살펴본 국가인권위원회는 2006.11.6.자 06진차42 결정에서도, “직무 배치 시 남성은 채권과 연체업무를, 여성은 계약 및 출고, 수납회계, 선급 업무를 담당하도록 하였는데 이는 당시의 성별 고정 관념 및 선입견에 의한 것으로 각각의 업무가 반드시 특정성을 필요로 하는 진정직업자격에 해당된다고 보기 어렵고, 이러한 차이를 승진심의를 반영하였다면 이는 성차별적 직무배치로 이러한 배치상의 차별이 결과적으로 승진차별의 한 요인으로 작용한 것이라 할 것”이라고 판단한 바 있고, 이는 이 사건에도 그대로 적용된다. 이 사건 사업주는 ‘농기계 영업 시장의 특성상 자연스럽게 남성 직원들이 영업을 담당하게 되었고 여성 직원들은 이를 기피하였다’라고 주장하나, 고객의 선호 나아가 근로자의 선호가 진정직업자격은 물론 차별의 정당한 이유가 될 수 없음은 분명하다. 오히려 위 사업주의 항변에 비추어 보면, 이 사건 승진차별은 ‘여성도 남성 고객을 상대로 하는 영업에 부적절하다’라는 성차별적 고정관념에 따라 암묵적으로 유지해온 직무 분리로부터 초래된 것이고, 그러한 직무 구분의 결과가 또 다시 여성이 수행하는 ‘영업직원’ 직무의 가치가 열등하다는 차별적 관념으로까지 이어져 승진 차별에 이

르게 된 것임을 부인하기 어렵다.

4. 통계적 자료의 해석

남녀고용평등법상 차별을 정당화할 수 있는 ‘합리적인 이유’의 판단에 대해서, (i) 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니한 것 뿐만 아니라, (ii) 필요성이 인정된다고 하더라도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 것까지 인정되어야 한다는 2단계 심사 기준이 적용됨에 따라, 비교대상 집단과 어느 정도의 차이가 존재해야 차별로 볼 수 있는가의 문제, 즉 ‘정도차별’ 또는 ‘비례차별’은 이후 여러 차별 판결에서도 지속적으로 문제되어 왔다.⁷⁾ 이는 합리적인 이유 판단에 있어서 ‘자의금지의 원칙’을 넘어서 비교적 엄격한 기준(예컨대, 비례성)을 판단적으로 삼아야 함을 시사하고 있는 것이다. 노동위원회는 여러 차별시정신청 사건에서 이러한 비례성을 주로 사업 경영상의 목적과의 객관적·합리적 관련성으로 해석하고 있다.⁸⁾

법원의 선행 사건에서는 주로 차별적 처우인 ‘임금’의 차이가 어느 정도 발생해야 하는 것인가가 주되게 다루어져 왔으나, 이러한 ‘정도’의 문제는 통계적 불균형을 이유로 승진상 간접차별을 규명해야 하는 사건에서도 ‘어느 정도의 통계적 불균형에 이르러야 차별이라고 볼 수 있는가’ 하는 층위에서도 시사점을 준다.

예컨대 비정규직 근로자에 대한 차별이 문제된 을로운수 사건에서, 중앙노동위원

7) 국민은행 사건(대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결), 한국철도공사 사건(대법원 2014. 9. 24. 선고 2012두2207 판결), 해군교육사령부 민간조리원 사건(대법원 2014. 11. 27. 선고 2011두5391 판결), 강원랜드 사건(대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결) 등.

8) 이에 대한 사례는 조용만, “비정규직 임금차별의 합리성 판단에 관한 연구-노동위원회 판정사례 분석을 중심으로”, 노동정책연구 제9권 제4호, 한국노동연구원, 2009; 심재진, “기간제법의 차별적 처우에서 ‘불리한 처우’와 ‘합리적인 이유’의 판단 - 대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결의 평석”, 노동법논총, 한국비교노동법학회, 2020, 460면에서 재인용

회는 노동강도의 차이 등을 이유로 기본시급의 차이에는 합리적인 이유가 있다고 보면서도, 상여금을 적게 지급한 것에 대해서는 “노동강도 등의 차이로 다소간의 차이를 둘 수는 있다고 하더라도 대형버스 운전원과 중형버스 운전원인 이 사건 근로자와의 지급액의 차이가 과도한 것으로 판단되므로” 합리적인 이유가 없어 차별적 처우가 인정된다고 결정하였다(중앙노동위원회 2009. 6. 4.자 2009차별1 판정). 서울행정법원도 케이비신용정보 사건에서 성과상여금의 차등에 관해 판단하면서 “개별 사무분담에 관한 권한과 책임에 있어 다소 차이가 있다는 점을 감안 하더라도” 최소 500%로 그 액수가 과도하여 합리적인 이유가 없다고 보았다(서울행정법원 2011. 8. 18. 선고 2010구합41833 판결 참조). 그러나 법원은 “과도하다” 등의 표현만으로 정도의 적정성을 충족하지 못한다고 보았을 뿐, 그 위반여부를 판단할 수 있는 객관적 기준을 상정하기 못하였고, 실제로 상정할 수 있을 것인지도 의문이다. 그러나 ‘정도의 적정성’에 대한 판단기준이 구체화되지 않는다면, ‘방법·정도의 적정성’이라는 합리적인 이유의 판단항목이 유명무실화될 수 있고, 결국 ‘차등적 처우의 필요성’만으로 판단이 집중되어 사실상 자의금지 원칙을 엄격화하려던 당초 취지가 무색해질 우려가 있다.

참고로, 이 사건에서도 사업장에 나타나는 직급별 통계적 성비불균형이 극심했음에도 불구하고 그 정도가 차별이라고 판단할 수 있을 정도인지에 대해서는 다툼이 있었다. 사업주는 여성 근로자 중에서도 영업관리직으로 직무를 전환하였다거나, 관리직으로 승진한 여성 근로자 사례가 존재한다고 하는 등 소수의 ‘예외적 사례’를 들어 차별적 처우의 존재를 부인하였다. 그러나 예외적인 사례가 존재한다고 하여, 성차별적 차별 행위가 정당화된다고 볼 수 없다. 이는 사업장내 차별이 한 명도 빠짐 없이 모든 여성 근로자에 대하여 동일하게 발생하여야만 차별임을 인정하겠다는 것과 다름 없다. 오히려 인사상 차별을 받지 않은 듯한 외관을 보이는 여성근로자의 경우가 왜 해당 사업장에서 ‘예외적’ 사례로 존재하는지를

되물어야 한다. 그러나 현실적으로 성별간 승진에서의 차별적 처우가 사업경영 목적에 비추어 객관적이거나 합리적인 경우를 상정하기는 어렵고, 설령 그렇다고 하더라도 성별의 차이가 승진상 배제를 정당화 할 수 있을 정도로 ‘비례적’인 경우를 상정할 수 있을지는 여전히 의문이다. 개인적으로는 차등적 처우의 필요성이 인정된다고 하더라도, 일정 직급 이상으로의 승진을 ‘배제’ 하는 것은 정당화하기 어려울 것이고, 적어도 전체 근로자의 성비에 대응하는 수준으로 직급별 성비가 분포되어 있어야 비례성이 인정될 수 있을 것이라 생각한다.

참고로, 대법원도 이미 한국통신 전화교환원 정년 차별 사건에서부터, “(…) 교환직렬에의 취업이 여성만으로 제한되어 있지 않아서 실제로 3명의 남성근로자가 있기는 하다. 그러나 (…) 여성전용직종으로 보아야 할 경우 (…) 직렬 직종의 정년을 다른 일반직 직렬의 정년에 비하여 낮게 정하여진 것이 여성에 대한 불합리한 차별에 해당되는지 여부를 검토하여야 할 것” 이라고 하여, 명시적인 남녀 분리 직군이 아닌 경우(차별 대상 직렬에 3명의 남성근로자가 존재)에도 실질적으로 보아 여성전용직종에 대한 차별 여부를 판단해야 한다고 판시한 바 있다(대법원 1988. 12. 27. 선고 85다카657 판결 등 참조). 즉, 소수의 예외사례가 있다고 하여 직군분리 사실이 부인되지 않는다고 보았다는 점도 참고할 필요가 있다.

5. 시정명령의 형태

노동위원회의 차별시정 명령은 원상회복을 원칙으로 해야 한다. 노동위원회가 하는 시정명령 내용으로는 차별적 처우 등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선, 적절한 배상조치(손해액의 3배 이내)가 가능한 것으로 정하고 있으나, 각 차별의 특성에 따라 그러한 차별이 이루어지지 않았다면 당해 근로자가 놓여있을 상태로 회복될 수 있도록 적절한 시정명령의 형태가 선택되어야 한다. 승진 차별이 인정된

본 사건의 경우, 사업주는 이 사건 근로자들이 ‘2급갑(과장)’에 승진하는 것으로 직급 변동 결과를 수정하고, 이에 따라 2023. 3. 이후 미지급된 차액 임금을 지급하는 것으로 원상회복하여야 하는 것이 가장 바람직할 것이다. 그러나 실제로 이 사건에서 근로자들의 재심신청취지와 중앙노동위원회의 주문은 다음과 같은 차이를 보인다.

주문
1. 초심 판정을 취소한다. 2. 이 사건 사업주가 2023. 3. 22. 이 사건 근로자들에게 통보한 직급 구간 심사(승진심사) 결과는 차별적 처우임을 인정한다. 3. 이 사건 사업주는 이 판정서를 송달받은 날로부터 60일 이내에 이 사건 근로자들에게 대한 승진심사를 다시 하라.
재심신청취지
1. 초심 판정을 취소한다. 2. 이 사건 사업주가 2023. 3. 22. 이 사건 근로자들에게 통보한 직급 구간 심사 결과는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’ 제10조를 위반한 차별임을 인정하고, 이러한 차별을 시정하라. 3. 이 사건 사업주는 2023. 3. 22. 이 사건 신청인들에게 통보한 직급 구간 심사 결과를 시정하고 2023. 3. 31. 체결된 연봉계약서를 수정하고 임금 차액을 소급지급하라.

이러한 문제는 채용이나 승진에서의 성차별의 경우, 차별당한 근로자를 채용하거나 승진시키도록 사업주에게 직접강제하기 어렵다는 법리적 문제가 있기 때문이다. 사업장내 이미 채용, 승진된 제3자와의 권리관계에도 영향을 미칠 수 있어서 이행이 곤란한 경우도 발생할 수 있다. 이러한 경우 위자료를 포함한 손해배상 명령이 이를 대체할 수 있을 것이나, 중앙노동위원회는 본 건에서 임금 차액 상당의 금전배상 명령을 내리지 않았다. 물론 노동위원회의 금전 배상명령이 공법상 의무이행을 명하는 것에 불과하고 이에 따른 사법상 청구권이 발생하지 않는다는 한계 역시 재고되어야 하고, 사업주의 시정명령 이행 여부에 대한 고용부장관의 적극적인 감독 및 미이행에 따른 과태료(남녀고용평등법 제39조 제1항) 제도 등이

보다 적극적으로 작동되어야 할 필요가 있다. 승진차별의 특성을 고려한 적절한 시정명령의 형태를 연구할 필요가 있다.

V. 결론

이 사건 승진결과가 남녀고용평등법상 승진 차별에 해당하는지 여부에 대하여 결론을 달리한 초심과 재심에서 각 주된 다툼이 된 쟁점을 비교하여 보면, 초심에서는 남녀 근로자들간 업무상 차이에 집중되었고, 재심에서는 사업주가 실제로 적용한 심사절차 및 심사기준의 적절성에 대해 보다 더 집중되었던 것으로 보인다. 거칠게 비약하여 보면, 초심에서는 차별의 필요성에 초점을 둔 반면, 재심에서는 나아가 만약 필요성이 인정된다면 그 차별의 방법 및 정도가 적정한 것인지에 대한 실질적 심사가 이루어진 것으로 평가해볼 수도 있을 것이다. 이는 고무적인 변화이며, 향후에는 차별의 방법 및 정도를 판단하는 기준에 대한 법리가 보다 발전하고, 노동위원회와 법원에서도 그 기준을 보다 엄격하게 적용하게 되기를 바란다.

이 사건은 채용부터 배치, 승진으로 이어지는 인사제도를 통해 특정 직급 이상으로 여성 근로자가 승진하는 것을 제한하고 있는 ‘누적된 차별’을 다루고 있다는 특징이 있다. 이러한 사업장의 상황은 비단 이 사건 사업장 뿐 아니라 우리 사회의 곳곳에서 남성이 관리직급을 독점하고 여성에게는 분리된 역할과 제한된 업무기회만을 부여할 뿐만 아니라, 그와 같이 부여받은 업무 가치 자체가 또 다시 평가절하하여 그에 따르는 낮은 처우까지 정당화하는 ‘여직원 제도(문화)’의 일면이라고 생각했다. 이 사건 사업주의 진술들을 보면 ‘여성들이 하는 일은 단순 행정업무’라고 하면서 아무런 근거 없이 업무가치를 열등하다고 가정하였지만, 실제로 사업주 스스로도 과거에는 남성 고위직(차장급)이 ‘영업지원수석’이라는

직급을 가지고 수행하던 동일한 일을 여성 근로자가 수행하게 되자 그 업무가치 평가를 달리한 것으로서, 객관적 직무평가의 중요성을 잘 보여주는 사건이기도 하다. 이 사건을 바라봄에 있어서는 우리가 당연하게 여기고 있는 직무평가의 기준을 성중립적으로 재평가하고, 사업장내 조직에서 차별이 누적되가는 과정을 종합적으로 고찰할 필요가 있다. 이에 노동위원회가 향후 보다 적극적 역할을 할 수 있기를 기대한다.

일하는 여성들이 일터와 사회에서 겪는
어려움을 함께 해결하고,
여성노동자의 권리실현을 위해 노력하는
(사)서울여성노동자회

2024년 상담사례집
일하는 여성의 권리찾기 이야기

펴낸날 : 2025년 5월 31일
펴낸곳 : (사)서울여성노동자회
펴낸이 : 회장 신상아
글쓴이 : 오순옥
도움 : 김륜형, 신상아

이 책의 저작권은
(사)서울여성노동자회 평등의전화 상담실에 있습니다.

일하는 여성의 든든한 벗

서울여성노동자회 평등의전화

직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 임금.모집.채용.승진.교육 등 성차
별, 출산전후휴가, 육아.휴직, 임신출산불이익, 시간제, 계약직, 용
역직, 파견직, 특수고용 등 비정규직, 근로조건(체불임금, 근로계약,
부당해고, 연차 등) 상담

◆ 자문위원 홍수경 노무사, 김 진 변호사, 조수진 변호사
한민영 변호사, 여연심 변호사, 이정선 변호사
김재진 노무사, 김민선 변호사, 김두나 변호사
박지현 변호사, 신예지 변호사, 천지선 변호사
김지혜 노무사, 권기홍 노무사, 양견선 노무사
차혜령 변호사, 박은하 노무사, 이영희 노무사
이영희 노무사, 황현숙 이사

◆ 심리정서지원단 오현정 전문가, 정선 전문가, 홍수경 전문가

상담전화 : 02) 3141-9090, 1670-1611, 팩스 : 02) 3141-3022

www.equaline.or.kr / equaline@daum.net

서울 마포구 동교로 162-5 공간여성과일 5층(우.04031)