

## 여성 직원은 충족할 수 없는 기준으로 승진심사하면 차별

- 겉으로 드러나지 않지만 특정 성(性)에 불리한 결과를 초래한 승진심사는 성차별에 해당, 중노위 “승진심사를 다시 하라” 시정명령

중앙노동위원회는 '23.12.5.(화) 2명의 여성 직원을 승진에서 차별한 사업주에 대해 남녀 차별을 한 것으로 보아 시정명령을 내렸다. 이번 판정은 고용상 성차별 시정제도가 도입('22.5.9)된 후 내려진 두 번째 시정명령이다.

약 1,000명을 고용하여 기계 제조 및 판매업을 행하는 이 사건 사업주는 승진과 관련한 취업규칙과 인사규정은 남녀 동일하게 적용된다. 그러나 실제 승진심사시에는 여성 직원들이 충족할 수 없는 기준을 적용하는 “간접차별”이 발생한 것으로 확인된다.

이 회사의 경우 국내사업본부에서 직접적인 영업활동을 하는 영업관리직은 전원 남성으로 구성되어 있고, 직접적인 영업활동을 하지 않는 영업지원직은 전원 여성으로 구성되어 있다. 이런 상황에서 지난해 상반기 승진심사시 직접적인 영업활동을 하지 않는 영업지원직은 충족할 수 없는 매출점유율·채권점유율 등을 승진기준으로 사용하였다.

이에 국내사업본부 영업지원직인 여성 승진대상자 2명이 모두 승진에서 탈락한 반면 영업관리직의 남성 직원들은 4명 중 3명이 2급(과장급)으로 승진하였다. 승진에서 탈락한 2명의 여성 직원들은 3년간 인사평가 평균이 영업관리직 남성 직원보다 동일하거나 더 높았고, 직급 근무기간도 승진한 남성 직원들보다 더 길었다.

사업주는 승진에서 탈락한 2명 여성 직원의 경우 “입직 경로의 차이, 업무 확장성의 차이 등으로 고급관리자로 가는 역량이 부족했다.”고 주장했다.

그러나 해당 여성 직원 중 1인과 비슷한 시기인 '99년과 '00년에 동일하게 고졸로 입사한 남성 직원들은 모두 2급갑 이상으로 승진한 바 있으며, 2급갑으로 승진시 반드시 관리자로서의 보직을 수행하는 것이 아니라는 점, 2급갑 이상의 남성 직원 중 관리자가 아닌 자가 많이 존재한다는 점 등에서 여성 직원이 승진하지 못한 불리한 처우를 정당화할 사유가 되지 못한다고 중노위는 판단하였다.

특히, '22년 6월 기준으로 이 회사의 남녀 성비는 남성 297명(88.13%), 여성 40명(11.86%)으로 남성이 여성보다 월등히 많기는 하나, 2급갑 이상의 남성은 150명(96.7%)인 반면, 여성은 5명(3.2%)에 불과하다.

또한, '19년부터 '23년까지 이 사건 회사에서 2급을에서 2급갑으로 승진한 53명 중 여성은 3명이다. '23년 상반기 이 사건 회사에서 2급갑 이상으로 승진한 46명 중 여성은 전혀 없으며, 이 사건 근로자들이 소속되어 있던 국내사업본부에서 '19년부터 '23년까지 2급을에서 2급갑으로 승진한 12명 중 여성은 한 명도 없다.

초심자노위는 해당 사건에 대해 영업관리직과 영업지원직 간의 직무상 차이에 의한 승진 결정으로 보아 차별을 인정하지 않았으나, 중앙노동위원회는 통계적 결과, 승진심사 시 실제 적용된 기준, 승진 이후의 역할 및 현재 2급갑 이상 승진자의 업무 등을 모두 고려하여 성별에 따른 간접차별로 보고 승진심사를 다시하도록 하는 시정명령을 내렸다.

이번 판정은 의견상 중립적인 기준을 적용하여 남녀를 동일하게 처우하는 것처럼 보여도 ① 그 조건을 충족할 수 있는 여성의 현저히 적고, ② 그에 따라 여성은 불리한 결과에 처하며, ③ 그 기준의 정당성을 입증하지 못한 경우를 성차별로 인정한 사례로, 곁으로 드러나지 않는 차별에 대한 시정명령을 하였다는 부분에 의의가 있다.

김태기 위원장은 “이번 노동위원회의 판정이 노동시장에 활력을 주고, 질적 수준을 높이는 하나의 계기가 되길 바란다.”고 전했다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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.

※ 중앙노동위원회는 재심 판정을 종결하면 그 결과를 관할 지방고용노동청에 통보한다. 시정명령이 확정되는 경우, 사업장 관할 지방고용노동청은 사업주에게 시정명령의 이행상황 제출을 요구할 수 있으며 사업주가 정당한 이유 없이 이행하지 않은 경우 1억원 이하의 과태료가 부과된다.

담당 부서	중앙노동위원회 심판1과	책임자 담당자	과 장 사무관	박정현 (044-202-8321) 염현정 (044-202-8322)
-------	-----------------	------------	------------	--

