

# 남녀고용평등법 개정운동의 현황과 방향

- 실질적 평등을 향한 큰 걸음 -

## 정 양 회

(한국여성민우회 여성노동센터 사무국장)

### 1. 들어가는 말

생산직, 사무직, 전문직, 노무직 할 것 없이 전천후로 불어대는 경영합리화 바람 속에 고용의 안정이나 살맛 나는 일터는 소리 없는 메아리가 되어가고 있다. 세계화와 국제경쟁력 강화를 위해서라면 어떤 아우성도 침묵되어야 한다는 게 문민정부시대의 강변이다.

특히 여성들의 입장에서 보면 겉으로 평등해야 한다는 구호는 요란하지만 실질적인 평등에는 역행하는 처사들이 빈발하고 있다. 최근 노사개혁위원회의 논의방향도 각종 여성에 대한 보호조항을 철폐하거나 수준을 낮추고, 성별 불평등 분업구조를 고착화시키는 시간제와 파견노동자의 양산을 골자로 하고 있어 실질적인 불평등현실을 오히려 합법화시키려 하고 있다.

한국은 GNP 11위로 선진국 문턱에 들어섰다고 자랑하는 경제강국이 되었지만, 부끄럽게도 성세력화지수(Gender Empowerment Measure)는 116개국 중 90위를 기록하여, 경제성장과 성평등은 비례하지 않음을 증명하는 몇 안되는 나라에 속하고 있다. 실제로 한국은 가장 핵심적인 성차별인 임금차별이 세계적으로 가장 심하여, 남성임금을 100으로 했을 때 여성은 56%에 불과하고, 이는 세계 55개국중 54위(55개국 평균은 74.9%)로 방글라데시 덕에 겨우 꼴찌를 면한 상태이다. 현재 신인사제도, 여성 비정규고용의 증가 등 간접차별과, 면접시의 차별 등 눈에 보이지 않는 차별형태들이 증가하고 있는 실정을 감안하면, 여성들의 경제적 지위는 더욱 후퇴할 것이 분명하다.

법이 전가의 보도는 아니지만, 우리의 현실이 이처럼 열악해지는 이유 중에는 법의 실효성이 갖는 문제가 분명 존재한다. 법의 실효성을 확보하기 위한 여성들의 노력은 따라서 고용분야에서의 남녀평등을 일차적으로 규정하고 있는 남녀고용평등법(이하 평등법)에 집중되고 있다. 95년부터 여성노동단체와 산별 연맹들이 결합한 '남녀고용평등법내 간접차별·직장내 성희롱 금지조항 신설 및 근로자파견법제정반대를 위한 공동대책위원회(이하 평등법공대위)'의 활동이 그것이다.

이 글에서는 평등법의 제·개정의 추이와 문제점, 앞으로의 개정방향에 대해 정리하고자 한다. 이 글에서 정리하고 있는 내용은 궁극적으로 평등법이 어떻게 개정되어야 하는가에 있으므로 현실적으로 요구하는 수준과 일치하는 것은 아니다. 현실적인 요구의 수준은 어디까지나 가장 중요한 당면과제를 중심으로 우리의 역량 정도에 따라 정해질 것이기 때문이다.

## 2. 평등법 개정운동의 추이

총 6장 24조로 구성되어 있는 평등법은, 일하는 여성들이 모집, 채용, 임금, 배치, 교육훈련, 승진, 정년, 해고에서 부당한 차별을 받지 않고, 육

아의 권리를 보장받으며, 평등하게 대우받을 권리를 명시하고 있다. 나아가 더 많은 여성들이 일할 수 있도록 취업문을 넓히고, 모성보호를 강화하고, 평등화를 촉진시키는 정책을 정부가 실시하도록 의무화하고 있다. 1987년 11월에 제정되어 1989년 4월에 1차 개정이 이루어졌고, 1995년 8월에 2차 개정이 되었으며, 1996년 현재 3차 개정운동이 진행 중이다.

평등법은 우리나라가 84년 유엔차별철폐협약 가입에 따른 의무조치로서 제정되었는데, 근로기준법상의 균등처우 규정을 보완한 동시에 여성문제의 제도적 개선을 위한 최초의 입법으로서 의미를 갖는다. 그러나, 남녀차별 중 가장 핵심적인 동일노동 동일임금 규정의 누락과 법적 구속력의 미비함 등 여러 가지 문제로 제정되자마자 개정운동이 시작되었고, 여성단체들의 적극적 노력으로 1989년 1차 법개정을 이루었다. 개정법은 새롭게, ① 차별이란 사업주가 근로자의 성별, 혼인, 임신 등의 이유로 합리적 이유 없이 채용, 또는 근로조건 차별 금지, ② 모성보호는 차별로 보지 않는다, ③ 현존하는 차별을 해소하기 위한 잠정적인 우대 조치는 차별이 아니다 라고 차별을 정의했다. 또, 동일가치 노동에 대한 동일임금 규정, 성차별 분쟁에서의 사용자의 입증책임, 육아휴직기간의 근속연수에의 산입과 불이익 금지 등 중요한 내용을 담고 있었기 때문에 비로소 사업장에서 이 법의 현실화를 촉발한 계기가 되었다.

2차 개정을 위한 운동은 1994년 노동부가 남녀고용평등법의 개정을 시도하면서 시작되었고, 1995년에 '평등법공대위'가 구성되면서 본격적인 개정운동으로 돌입했다. 2차 개정운동 초기에는 법의 기본이념부터 벌칙까지 손질을 가하는 전면개정을 요구했다가, 1995년 가을 정기국회에 청원할 때는 간접차별과 성희롱금지조항 신설을 주요골자로 요구했다. 그러나 1995년 8월에 이루어진 2차 개정법의 내용은 간접차별과 성희롱금지조항신설만 빼고 실효성이 적은 일부의 조항이 개정되는데 그쳤다. 즉 2차 개정법의 내용은 모집채용시 직무수행에 필요하지 않은 용모, 키, 체중 등의 조건제시 금지(6조), 후생복지관련 금품, 자금음자등의 차별금지(6조의 3), 육아휴직시 노동자를 배우자로 둔 남성에게로의 확대(11조),

고용문제조정위원회를 고용평등위원회로 개칭하고 역할 확대, 벌칙의 강화(동일노동 동일임금 위반, 정년퇴직 해고시 차별 1천만 원으로, 모집채용차별, 임금 외의 금품 및 자금음자 차별 5백만원) 등이다.

3차 개정운동을 전개하고 있는 평등법 공대위는 현재 여전히 남은 문제인 간접차별과 성희롱규제조항 신설과 아울러, 차제에 법의 기본이념부터 다시 검토해서 그 개정안을 올 정기국회에 제출할 계획을 가지고 준비하고 있다.

### 3. 평등법의 주요 개정방향

우선 평등법은 목적에서 편면성(片面性)을 가진 법으로 지적되고 있다. 명실공히 성역할 분업제도와 의식의 개선, 남녀공통의 가정과 직장 양립 지원조치를 통해 남녀노동자의 인간으로서의 존엄성 및 근로권과 평등권을 보장하는 법으로 기능해야 함에도 불구하고, 현행법은 고용의 기회 및 대우에서 여성에 대한 성차별만을 금지하는 편면성(片面性)을 가지고 있어 남성에 대한 차별을 규제하지 못할 뿐만 아니라, 여성에 대한 차별도 실질적으로는 규제하지 못하고 있다. 예컨대 최근 한국통신 교환원 김영희씨의 정년차별소송에서 차별이 아니라고 판결한 대법원의 판례는, 비교대상의 남자가 없으면 차별이 남녀차별이 아닌 여여 차별이라는 어불성설의 논리로 성차별을 은폐하였는가 하면, 94년도에 집단 고발된 여직원채용시 용모제한 차별 역시 비교대상이 없다는 이유로 44개 기업 중 36개 기업이 무혐의처분을 받은 바 있다. 결국 역차별을 규제함으로써 여성차별에 대한 현실적인 법적용을 가능하게 할 것으로 본다.

둘째, 간접차별이 법으로 규제되어야 한다. 간접차별이란 성차별의 의사가 없어도 고용형태, 인사제도 등 행위의 결과로써 성차별의 효과가 발생하는 경우를 말한다. 간접 차별을 금지하지 못하면 법과 현실의 괴리는 더욱 커질 수밖에 없다. 즉 현행법은 최근 증가하고 있는 신인사제도, 비정규직의 여성화, 승진 및 배치에서의 교묘한 성차별 등 우회적이

고 간접적인 여성에 대한 차별을 규제하지 못하는 한계가 있다. 유엔여성차별철폐협약은 간접차별을 규제하고 있는 바, 성차별을 ‘남녀평등을 기초로 하여 인권과 기본적 자유를 인식하고 향유 또는 행사하는 것을 해치거나 무효로 하는 효과 또는 목적을 가지는 성을 근거로 한 구별, 배제 또는 제한’으로 규정하고 있다. 구미 각국에서도 법으로 이러한 간접차별을 규제하고 있다. 한국경영자총협회는 간접차별규제조항 신설요구에 대하여 ‘이러한 규제가 여성고용기피요인이 될 뿐 아니라 남녀평등을 이유로 한 인사권에 대한 지나친 관여 및 규제이며 노사간의 해석적용을 둘러싼 논란을 제공할 뿐’이라며 삭제를 요구한 바 있다(「남녀고용평등법 개정에 대한 경영계 의견」, 한국경총, 1995.11). 그러나 각종 우회적인 차별이 심화되고 있는 우리의 실정에 비추어 보면, 간접차별에 대한 규제는 운용상의 성차별을 방지할 수 있는 가장 효과적인 규정이 다. 또 해석에 따른 논란은 시행령에서 최대한 그 기준을 엄격하게 마련하면 해결되는 문제이지 ‘구더기 무서워 장 못 담글’ 문제는 아닌 것이다.

셋째, 성차별금지 의무주체를 사업주 대신 사용자로 개정하고 국가, 지방자치단체, 직업훈련기관, 직업안정기관 등으로 확대해야 한다. 국가는 공무원과 각 정부투자기관 및 출연기관을 운영하는 최대의 고용주이고 국가와 지방자치단체는 평등을 위한 적극적 조치를 선도적으로 실현해야 할 의무주체이다. 직업훈련기관이나 직업안정기관도 고용의 문턱에서 성차별을 해소해 나가야 할 막중한 임무가 부여된 곳인 만큼 성차별금지주체를 확대하는 것은 질적으로 고용평등을 촉진할 수 있는 필수조건이라 하겠다.

넷째, 동일임금 지급을 위한 동일가치노동의 판단기준이 현실에 맞게 조정되어야 한다. 현행법상 동일가치노동의 판단기준은 기술, 노력, 책임, 작업조건 등 직무급 임금체계를 전제로 하고 있다. 즉, 직무가치에 따른 임금지급에서 중요한 기준들인 것이다. 그런데 우리 기업의 90.1%가 연령과 근속년수를 기준으로 하는 연공급체계이고, 직무평가의 기준 및 평

가항목, 직무범위와 보수산정의 기준, 직무평가방법 등의 개발이 거의 되어 있지 않은 현실에서 이 조항은 실효성이 부족하다. 실제로 이 조항이 사업장에 적용될 때 남성들에게는 직무가치에 따른 임금지급을 하지 않으면서 여성들에게는 직무가치를 따지는 형평에 어긋난 논리들이 많이 대두되었다. 따라서, 어떠한 임금체계하에서도 성을 이유로 한 차별이 있어서는 아니되며, 임금지급기준이 한 성에게 불리하게 되는 것은 차별로 보는 판단기준이 정립되어야 한다. 불가피하게 직무평가를 실시하는 경우 그 기준과 방법을 결정하는데 있어서 성차별과 근로조건 저하를 방지할 수 있도록 여성노동자 대표가 포함된 노동조합 혹은 노동자 대표와의 합의하도록 명시해야 할 것이다.

다섯째, 직장내 성희롱을 예방하고 처벌할 수 있도록 규제조항이 신설되어야 한다. 경총은 이와 관련 '성폭력특별법의 관계조항(업무상 위계 및 위력에 의한 성폭력)과 중복되어 법 운영상의 혼란을 가져올 수 있고, 무리하게 규정했을 경우 현행 남녀고용평등법의 취지 및 목적이 크게 변질될 수 있다'고 우려한 바 있다. 그러나 직장내 성희롱은 여성노동자의 인격, 근로조건 및 근로환경에 심대한 악영향을 미치고, 여성노동자의 일할 권리와 고용안정을 위협하는 여성노동권 침해요인이라는 점에서 반드시 평등법에 규제조항이 마련되어야 할 사안이다. 직장내 성희롱 금지를 통한 여성노동자의 인격보호와 고용안정 및 근로환경의 보장은 국제적인 추세로, 미국, 독일 등 약 23개국에서 그 금지를 명문화하고 있다. 여성발전기본법에도 국가 및 지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장내의 평등한 근로환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다고 명시되어 있다.

여섯째, 육아휴직대상이 일반 남성근로자로 확대되고 육아휴직시 소득보장이 제도적으로 가능해야 한다. 육아휴직의 대상은 현재 '근로여성과 그를 대신한 배우자인 근로자'이다. 육아휴직이 직장과 가정의 양립을 위한 지원조치라는 점에서 근로여성의 배우자인 남성뿐만 아니라 남성노동자 모두에게 확대되어야 한다. 또 육아휴직의 실효성을 높이기 위해서

는 유급육아휴직을 명문화하고, 그 비용은 사회적으로 분담하는 장치를 마련하는 것이 시급하다. 여성민우회의 조사에 의하면 육아휴직을 사용하지 못하는 가장 큰 이유는 경제적인 부담(26.4%)이라고 한다. 그것은 현재 육아휴직중의 소득보장이 법적으로 전혀 이루어지지 않고 있기 때문이다. 육아휴직중의 소득보장이 이루어지지 않는 한 육아휴직은 사문화될 가능성이 크다.

일곱째, 남녀고용평등전담감독관제도와 고용평등위원회의 권한 강화가 이루어져야 한다. 근로기준법은 이 법의 실효성확보를 위해 사법경찰권을 갖는 근로감독관과 결정의 법적 구속력을 갖는 노동위원회를 두고 있다. 그러나 평등법상 법의 실효성을 담보하기 위해 마련된 고용평등위원회는 현재 조정을 할 수 있으나 조정안을 당사자 쌍방이 수락하지 않으면 쓸모 없게 되는 기구이다. 남녀고용평등의 문제는 올바른 여성에 대한 관점을 가지고 미래지향적으로 분쟁을 조정해 나갈 수 있는 전담 감독관제도 실시와 고용평등위원회의 권한강화를 통해서 평등법의 법적 구속력을 높여야 한다.

여덟째, 남녀고용평등법의 실효성을 떨어뜨리는 중요한 부분이 벌칙규정의 미흡함이다. 예컨대 동일한 위반사항이라도 성차별적 부당해고인 경우 근로기준법은 5년이하의 징역, 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있게 되어 있으나 남녀고용평등법으로는 2년 이하의 징역, 1천만원 이하의 벌금형만 가능하고, 분쟁시 관련서류 제출을 기피하거나 조사를 방해하면 근로기준법상 5백만원 이하의 벌금형에 처할 수 있으나 평등법에서는 3백만원의 과태료만 부과할 수 있게 되어 있다.

#### 4. 맺음말

여성노동자의 고용평등과 복지에 관한 구체적인 내용은 크게 근로기준법과 남녀고용평등법으로 나뉘어 있다. 근로기준법에는 평등법에 규정되어 있지 않은 모성보호(생리휴가, 산전산후휴가, 임신중 여성의 보호,

수유시간의 제공, 시간외근로 및 야간, 휴일근로의 제한 등)규정이 마련되어 있다. 장기적으로는 여성고용관련법률이 통합되어야 한다는 의견이 있지만 현재로서는 각각의 법률이 규정하고 있는 내용의 보완과 동일한 벌칙의 적용, 강행법규에 맞는 구속력 있는 분쟁해결기관 마련 등이 전제되어야 하는 문제라고 본다.

평등법은 무엇보다도 '남녀가 고용 상으로 평등해야 한다'는 것을 사회적으로 합의했다는 중요한 의미를 갖는다. 그러나 당사자들의 조직적인 힘으로 개정하고자 하는 내용을 쟁취하지 않으면 현실적 의미는 퇴색하게 된다. 따라서 법 개정운동은, 더디 가더라도 광범위한 토론과 조직적 공유를 확대해가면서 이루어져야 할 것이다. **KLSI**

【 참고자료 】

1996년 국회에 제출된 국민회의 개정안과 현행법의 비교

현행	개정안
<p>제2조의 2(정의) ① 이 법에서 '차별'이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것을 말한다.</p> <p>② 근로여성에 대한 모성보호는 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다.</p> <p>③ 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것은 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다.</p>	<p>제2조의 2(해석규정) ① 근로여성에 대한 모성보호는 이법에서 말하는 차별로 보지 아니한다.</p> <p>② 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것은 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다.</p>
<p>&lt; 신설 &gt;</p>	<p>제5조의 2(차별의 금지) ① 사업주는 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 처우를 하여서는 아니된다.</p> <p>② 사업주는 근로자에 대한 직접적인 조치에 의하지 아니하더라도 결과적으로 특정의 근로자에게 현저히 불리하게 작용하게 될 인사제도, 또는 고용형태를 도입하는 등의 조치를 하여서는 아니된다.</p>

<p>제6조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다.</p> <p>② 생략</p>	<p>제6조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자의 모집 및 채용시 채용기회·면접·고용형태 등에 있어서 성에 따른 차별을 하여서는 아니된다.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p>제8조(정년·퇴직 및 해고)</p> <p>①~②(생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제8조(정년·퇴직 및 해고)</p> <p>①~②(현행과 같음)</p> <p>③ 사업주는 근로여성의 혼인·임신 또는 출산 등의 사유로 근로장소, 근로계약, 고용형태 등 근로조건을 불이익하게 변경하거나 퇴직을 강요하여서는 아니된다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제8조의2(성희롱의 금지) ① 사업주는 근로자가 사용자, 다른 근로자 및 업무와 관련한 제3자로부터 성희롱(신체접촉, 기타언행으로 성적 수치심을 유발하거나 이와 관련하여 고용상의 불이익을 주거나 고용환경을 악화시키는 행위로서 대통령령이 정하는 행위를 말한다. 이하 같다.)을 당하지 아니하고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 여건을 조성하여야 하고 이를 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 교육 등 적절한 조치를 취하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 성희롱과 관련하여 근로자가 입은 피해의 구제와 그 피해자에 대해 대통령령이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 취하여야 한다.</p>