

성차별

차별이란?

- 차별이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우를 말합니다.(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)
- 사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성(性)에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함합니다.(간접차별)

※ 간접차별의 예

신장 175cm, 체중60kg 이상인 자등과 같이 남녀에게 같은 채용조건을 적용 기준으로 하더라도 그 조건이나 기준이 합리적이지 못하거나 충족할 수 있는 한 성이 현저히 적고 이것이 결과적으로 특정 성에 불리한 결과를 초래하게 되면 간접차별에 해당됩니다.

차별 금지 사항

• 모집·채용상의 차별 금지

- 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 안 됩니다.
- 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 안 됩니다.
- 단, 직무의 성격에 비추어 특정 성(性)이 불가피하게 요구되는 경우 다른 성(性)을 배제하는 것은 차별이 아닙니다. (진정직업자격)

※ 진정직업자격의 예

1. 예술 그 밖의 예능 분야에서 표현의 진실성을 이유로 특정성을 필요로 하는 경우
(예. 남성 역할을 위한 남성 배우·모델 등)
2. 직무 수행상 탈의나 신체접촉 등이 발생하여 프라이버시 유지를 위해 특정 성을 필요로 하는 경우
(예. 여성 목욕탕의 여성 목욕관리사, 여성 장애인·여성 환자의 여성 도우미 등)
3. 사업장의 성격 또는 장소로 특정성의 근로자가 사용자가 제공하는 시설 외에서 거주하는 것이 불가능하고 적절한 대체시설을 이용하기 어려운 경우 (예. 여성 기숙사의 여성 사감 등)

• 임금 및 복리후생에서의 차별 금지

- 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 합니다.
- 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하

고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 노사협회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 합니다.

- 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 봅니다.
- 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 안 됩니다.

• 교육·배치 및 승진에서의 차별 금지

- 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 안 됩니다.

• 정년·퇴직·해고에서의 차별 금지

- 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 안 됩니다.
- 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 안 됩니다.

※ 차별의 예

- ① 여성을 배제한 경우 (예. 남성 선반공, 남성 연구직)
- ② 근로의 질과 양에 관계없이 근로자에게 생활 보조적 임금(가족수당 등)을 지급함에 있어 여성임을 이유로 차별하는 경우
- ③ 여성을 교육대상자 선정에서 제외하거나 불리한 조건을 부과하는 경우
- ④ 여성임을 이유로 해외근무 대상에서 제외시키는 경우
- ⑤ 동일 직종에서 남녀 간 정년을 달리하는 경우 (예. 생산직 정년 남성 55세, 여성 50세)
- ⑥ 혼인·임신·출산 등을 이유로 여성을 해고하는 경우 (채용시 이를 약정하였다 하더라도 무효임.)

차별이 되지 않는 행위

‘직무의 성격에 비추어 특정성이 불가피하게 요구되는 진정직업자격’, ‘임신·출산·수유 등 모성 보호를 위한 조치를 하는 경우’ 등은 차별로 보지 않습니다.

합리적인 이유 판단방법

- 사업의 목적, 직무의 성질, 태양, 작업조건 등을 구체적, 종합적으로 고려하여 남·여를 달리 대우하는 것이 기업경영상 필요하고 합리적이었는지를 판단합니다.
- 남·여를 달리 대우하는 방법, 내용 등이 사회통념상 허용될 수 있는 범위 내에서 적정하게 이루어졌는지를 판단합니다.

입증 책임

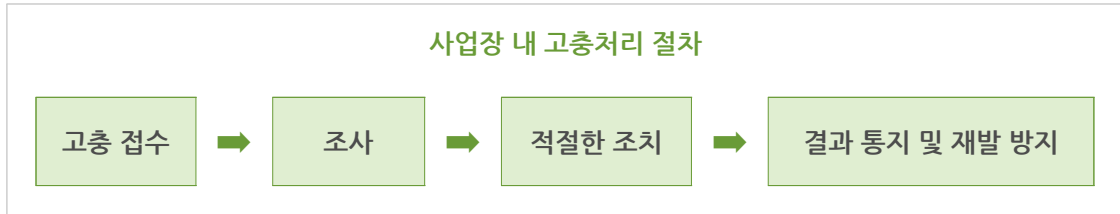
- 분쟁해결과정에서 합리적 이유 등 차별 여부를 입증할 책임은 사업주에게 있습니다.
- 특정행위에 대해 근로자가 차별임을 입증하는 것이 아니라, **사업주가 “합리적 이유가 있는**

등 차별이 아님”을 입증해야 합니다.

차별 시정절차

1. 사업장 내에서의 해결

차별과 관련하여 근로자가 고충을 신고하였을 때 사업주는 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 사업장 내에서 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 합니다.



2. 법적·행정적 구제절차

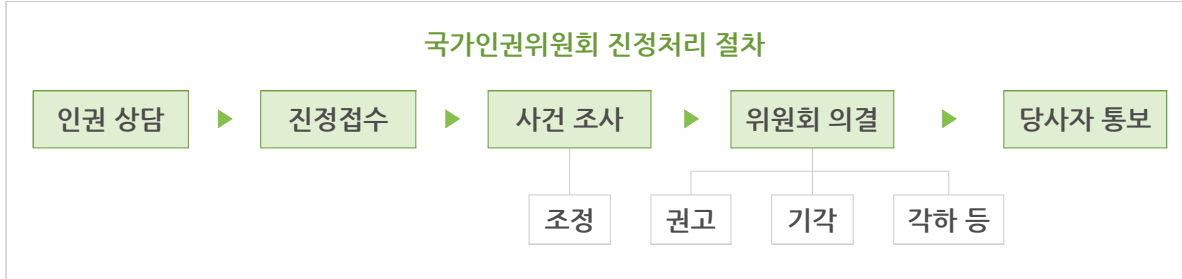
① 고용노동부 진정, 고소, 고발

성별만을 이유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우는 사업장 관할 고용노동부에 진정을 제기할 수 있습니다. (처리기한 25일, 1회 연장 가능)



② 국가인권위원회 진정

합리적인 이유 없이 성별을 이유로 한 차별이 발생하면 국가인권위원회에 차별에 대한 진정을 제기할 수 있습니다. (행위가 일어난 날로부터 1년 이내에 제기)



※ 차별에 관한 판단은 쉽지 않으므로 보다 자세한 내용은 서울특별시 금천직장맘지원센터로 문의해 주세요.

벌칙

- 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결한 사업주 : 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
- 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 않은 사업주 : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금
- 근로자 모집·채용 시에 남녀를 차별한 사업주 : 500만 원 이하의 벌금
- 임금 외에 복리후생 등에서 남녀를 차별한 사업주 : 500만 원 이하의 벌금
- 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별한 사업주 : 500만 원 이하의 벌금

근거 조문

- 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제2조(정의) 제1호, 제7조(모집과 채용), 제8조(임금), 제9조(임금 외의 금품 등), 제10조(교육·배치 및 승진), 제11조(정년·퇴직 및 해고), 제25조(분쟁의 자율적 해결)

관련 서식

- 국가인권위원회 진정서 : 자료실 > 서식자료 게시판에서 다운로드 받으세요.