

# 국 가 인 권 위 원 회

## 차 별 시 정 위 원 회

### 결 정

사 건 16직권0000200 여성의 결혼에 따른 퇴사 등 성차별적 고용  
관행

- 피조사자 1. ○○○○○주식회사 대표이사  
2. 주식회사 ○○○ 대표이사  
3. □□□□ 주식회사 대표이사  
4. ○○개발 주식회사 대표이사

### 주 문

피조사자들에게, 여성 직원에 대한 결혼 퇴사 관행, 여성을 부수적인 직무 및 낮은 직급에 배치하거나 간접고용 위주로 채용하는 관행, 병역을 승진에 반영하고, 여성을 주임 이상 승진에서 배제하는 승진 차별, 경조휴가 부여에서의 여성 차별, 성별을 기준으로 하는 인사규정 등 장기간 지속된 고용상 성차별을 해소하기 위한 적극적 조치 계획을 수립하고, 공정하고 성평등한 인사운영 기준을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

### 이 유

#### 1. 직권조사 배경

주식회사 ○○○(이하 “○○○”라 한다)의 홍보팀 디자이너로 근무하던 여성 직원(이하 “피해자”라고 한다)이 자신의 결혼 계획을 회사에 알리자, 여성 직원의 경우 결혼하면 퇴직하는 것이 관행이라는 이유로 퇴사할 것을 종용받았고, 이를 거부하자 인사조치 등으로 압박을 받았다는 진정이 제기되었다.

위 진정사건의 조사과정에서 피조사회사들 내에 여성 직원이 근무 중 결혼하는 경우 퇴사하도록 하는 관행이 있다는 점을 뒷받침하는 상당한 근거가 확인되었고, 그 외에도 성별을 제한하는 채용 공고, 진정인 외 주임으로 승진한 여성 직원이 전무한 사실, 인사 관련 규정에서의 성별 구분 등 인사 운영 전반에 성차별적 관행이 뿌리 깊게 자리 잡은 정황이 확인되었다.

이 사건 피해자는 국가인권위원회(이하 “위원회”라고 한다)에 진정을 접수한 것 외에 노동부에도 진정 및 고소를 제기하였고, 이후 회사 측과 합의함에 따라 위원회에 접수한 진정을 취하하였다. 이에 위원회는 진정사건에 대해 각하로 종결하였으나, 여성에 대한 결혼 퇴사 관행이 갖는 차별의 중대성과 이러한 차별적 관행은 다른 성차별적 고용상의 관행 및 제도와 밀접히 연관되어 나타난다는 점 등을 고려하여, 피진정회사와 인사정책 및 관행을 같이 하는 피조사회사들의 인사운영 전반의 성차별 여부에 대해 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 직권조사를 실시하기로 결정하였다.

## 2. 피조사자들의 주장

### 가. 여성 직원의 결혼 퇴사 관행에 대하여

당사는 1957. 4. 11. 설립되어 59년간 운영한 회사로, 창사 이래 현재까지 재직하던 여성 직원이 결혼한 이후에도 계속 근무한 사례가 없었다. 향

후 이를 개선하기 위해 노무 관리 전반에 대한 개선 방안을 마련할 것이다.

#### 나. 채용 및 배치에 있어서의 성별 분리에 대하여

당 사는 주류를 제조 판매하는 회사로, 본사 업무는 영업과 판촉 업무 위주로 이루어진다. 따라서 관리직과 영업직 직원을 구분하지 않고 영업직 위주로 채용하여 영업직과 관리직간 순환근무 체제로 운영한다. 이와 같이 순환근무가 가능한 영업직, 관리직 직군은 대졸사원 위주로 채용하고, 그 외 순환근무 대상이 아닌 사무직 직군 등은 고졸 이상의 자격요건을 정해 채용하는 것일 뿐, 성별에 따라 학력 요건을 다르게 정하지 않았다. 다만, 여성들이 주류영업 업무를 기피하기 때문에 영업직, 관리직에는 대졸 여성 직원을 채용하지 못한 것일 뿐이다.

#### 다. 임금 지급에 있어서의 남녀 구분에 대하여

2014년에 호봉제도를 폐지하고 연봉제를 도입하였으나, 이에 따른 급여 체계의 적절한 대안을 찾지 못하였다. 이에 4급 이상 직급은 종전의 호봉제에 따른 임금테이블을 유지하고, 이 경우 급여가 최저임금에 미치지 못하는 5급 사원에 대해서는 근무기간에 관계없이 동일하게 최저시급액을 지급하고 있다. 4급 이상 사원의 경우 임금 지급의 기준이 되는 직급과 호봉(급호)을 정함에 있어 학력과 군복무 경력을 반영하는 것일 뿐이다.

#### 라. 승진에 있어서의 여성 차별에 대하여

1) 「인사규정」 및 제규정에서 직급 및 직책의 승진에 따른 최저 소요 연수 등 요건을 정함에 있어 남성 직원과 여성 직원의 기준을 달리 정한 이유는, 남성 직원의 경우 대졸 학력과 군경력이 반영되고, 여성 직원의 경우 고졸 등으로 학력이 낮고 군복무 경력이 없는데 따른 차이일 뿐이다. 또

한, 남성 직원의 최상위 직급은 ‘1급갑’ 인데 비해 여성 사직의 최상위 직급은 ‘1급을’ 로 더 낮게 규정한 것은 단순한 오기이다.

마. 경조사 휴가에 있어서의 외가 관련 경조사 제외에 대하여

당사의 경조사 휴가 기준에 성차별 소지가 있다면 관련 기준을 개정하겠다.

바. 성차별적 고용 관행 개선 계획에 대하여

1) 재직 중인 여성 직원이 결혼 후에도 계속 근무할 수 있게 하겠다는 의사를 공개적으로 밝히고, 여성 직원의 장기근무가 가능하도록 근무환경을 개선하겠다.

2) 「인사규정」, 「급여규정」, 「고과규정」 등에서 남성 직원과 여성 직원을 구분하여 여성 직원을 불리하게 대우하는 것처럼 보일 수 있으나, 이는 실제 운영상황을 규정 개정으로 반영하지 않아 생긴 문제이므로 제규정을 검토하여 현행화하고 남녀차별적 요소가 있는 경우 개정하겠다.

3) 전체 직원 중에서 여성 직원이 차지하는 비중이 낮은 것을 개선하기 위해 영업관리직, 연구직 채용 공고문에 “남, 녀” 모두를 모집한다는 것을 명확히 하여 여성 직원 채용 비중을 늘리겠다.

4) 노사발전재단의 ‘양성평등 컨설팅’ 을 통해 회사 운영 전반에 대해 검토하고, 컨설팅 결과를 반영해 체계적으로 개선하겠다.

### 3. 인정사실

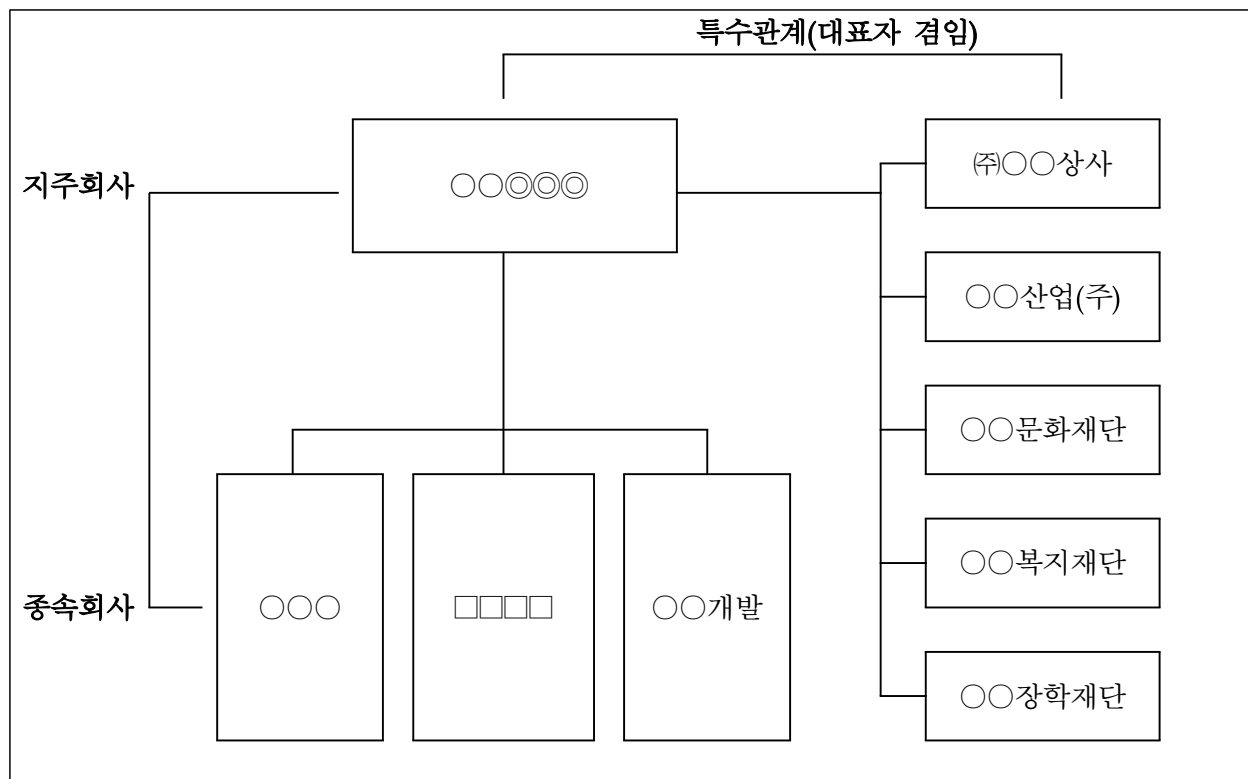
피해자가 주식회사 ○○○ 대표이사, 사건 당시 홍보팀장 및 인사팀장, 홍보팀 팀원과 나눈 대화내용 녹취자료, 주식회사 ○○○ 대표이사의 문답서, 현 판촉1팀장, 현 홍보팀장, 홍보팀 팀원의 진술서, 현 기획팀장 및 관

리팀장의 진술, 피조사회사들 제출 자료, 피조사회사들 현장조사 결과 등에 의하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

#### 가. 피조사회사들의 일반현황 및 조사대상

1) ○○○○○ 주식회사(이하 “○○○○○” 라고 한다)는 ○○○, □□ □□ 주식회사 (이하 “□□□□” 라고 한다), ○○개발 주식회사(이하 “○○개발” 이라고 한다) 3개 회사의 지주회사이다. 또한 ○○○○○의 대표이사 ○○○○는 (주)○○상사, ○○산업(주), ○○문화재단, ○○복지재단, ○○장학재단의 대표자를 겸임한다. ○○○○는 회사 홈페이지(<http://www.▽▽▽▽.co.kr>)에서 ○○○○○ 대표이사인 ○○○○를 ○○○○의 회장으로 소개하며, ○○○○의 기획팀, 홍보팀, 비서를 회장 직속부서로 두고 있다. 피 조사회사들의 관계 및 일반현황은 아래 <그림 1> 및 <표 1>과 같다.

<그림 1. 피조사회사들의 관계>



<표 1. 피조사회사들 일반현황>

	회사명	대표자	업종	전체직원수 (여성직원수)
1	○○○○○○	○○○○	사업경영 및 관리자문 서비스	4명 (1)
2	○○○	◇◇◇, △△△	주류제조업	190명 (21명)
3	□□□□	◇◇◇, △△△	청주 등 제조업, 부동산 임대업	92명 (13명)
4	○○개발	○○○○	부동산 임대업	3명 (1명)
5	(주)○○상사	○○○○	수출 도매업	- (-)
6	○○산업(주)	○○○○	양주 등 도매업	- (-)
7	○○문화재단	○○○○	비영리재단법인	1명 (-)
8	○○복지재단	○○○○	사회복지법인	
9	○○장학재단	○○○○	비영리재단법인	

2) ○○○○ 「인사규정」 <별표 제1호>는 직원의 입사 시 작성하는 ‘서약서’의 내용을 정하고 있는데, 서약서 제6조에는 “주식회사 ○○○와 □□□ 주식회사, 주식회사 ○○상사는 관계회사임을 인지하고 양사간의 인사이동 또는 겸직지시에 복종하겠으며 이상의 각 항을 본 항에 당연 적용하여도 이의 없음” 라고 기재되어 있다. ○○○는 직원들에게 위 서약서를 ○○○, □□□□, ○○상사에 대하여 제출하도록 하고 있다.

또한, ○○○○○, ○○○, □□□□, ○○개발, ○○상사의 직원 인사가 한 건의 인사명령서로 작성되어 각 회사들 간에 인사이동이 이루어지고, ○○○○○, ○○○ 등 소속이 다른 직원이 같은 결재선을 구성하거나, 하나의 부서에 ○○○○○, ○○○, □□□□, ○○개발 소속 직원이 함께 근무하거나, 동일한 부서에 계속 근무하는 직원의 소속회사가 변경되는 경우도 있다.

이상과 같이 ○○○○○와 그 자회사 및 ○○○○○와 특수관계에

있는 법인들은 인사 등에 있어 법인 간 구분이 없이 운영되며, 동일한 인사 정책과 관행을 갖는다.

#### 나. 여성 직원의 결혼 퇴사 관행

1) 피조사회사들 설립 이후 현재까지, 결혼 후 계속 근무한 여성 직원이 단 한명도 없었다는 점은 피조사자들이 스스로 인정하고 있는바, 사무직 여성직원은 피해자를 제외한 전원이 미혼이다. 제품생산직의 경우, 총 54명의 직원 중 24명이 여성으로 이들 중 사별이나 이혼을 포함한 기혼 여성 22명은 모두 입사 전 결혼하였고 2명은 미혼인 상태인데, 피조사회사들 내부에서는 이들에 대해 ‘주부사원’이라는 별칭으로 부르고 있다.

2) 피해자는 시각디자인 계열 대학 전공자를 요건으로 하는 신입디자이너 채용공고에 따라, 2011. 2. 7. 마케팅부 제품 디자인 담당 4급 0호봉 사원으로 입사하여, 조직개편에 따라 홍보팀 소속으로 근무하다 2015. 6. 1.에 4급 4호봉 주임으로 승진하였다.

3) 2015. 10.중순경 피해자가 홍보팀 직원들에게 자신이 2015. 12. 6.에 결혼한다는 사실을 알리자, 당시 직속팀장인 ☆☆☆ 차장, 당시 인사팀장이던 기획실 ★★ ★ 차장, ◇◇◇ 대표이사 부사장 등이 피해자에게 퇴사를 종용하였다. 피해자가 이에 응하지 않자 업무 및 회의 등에서 배제하고 피해자와의 대화를 금지하는 등 집단적으로 따돌리고, 피해자의 경력이나 자격에 맞지 않는 판촉팀으로 발령하는 등의 방식으로 압박하여 퇴사를 강요하였다.

4) 이와 같은 과정 및 당사자들의 대화내용 등을 종합적으로 고려할

때, 그동안 피조사회사들에 재직하다 결혼한 여성 직원 다수가 결혼 퇴사 관행을 수용하여 퇴사하였거나, 직속 상사 또는 인사담당자 등이 계속 근무를 원하는 여성 직원을 설득하거나 근무분위기를 악화시키는 등의 방식으로 퇴사를 강요함으로써 여성 직원의 결혼 퇴사 관행을 유지해 왔음이 인정된다.

#### 다. 성별에 따른 직원채용 및 배치

##### 1) 직원의 구분

피조사회사들의 인사 관련 규정상 직원의 직군 및 직종의 구분과 정의는 명확하지 않다. 다만, 피조사회사들의 조직도, 부서 및 직원의 담당업무 등을 고려하면 아래 <표 2>와 같이 직군을 크게 관리직, 영업직, 생산직으로 구분하여, 관리직은 ○○○○○○ 대표이사의 직속팀 또는 관리본부 등에 소속되어 기획, 총무, 경리, 자금, 구매, 비서, 홍보, 전산, 연구 등의 업무를 수행하고, 영업직은 영업본부에 소속되어 영업, 영업지원, 판촉, 판매 등의 업무를, 생산직은 주로 관리본부에 소속되어 공무, 품질관리, 제품생산 등의 업무를 수행하도록 운영되고 있음이 인정된다.

<표 2. 조사대상 업체 정규직 직원의 직군별 현황(2016. 3. 11. 기준)>

직군	담당업무	인원
임원		9명
관리직	기획, 총무, 경리, 자금, 구매, 비서 등	36명
	홍보, 전산, 연구	21명
영업직	영업, 영업지원, 판촉, 판매	125명
생산직	공무, 품질	44명
	제품생산	54명
합 계		289명



## 2) 직군별 성별 및 인사운영 현황

가) 피조사회사들 정규직 직원의 직군별 성별 및 인사운영 현황은 아래 <표 3>과 같다.

<표 3. 정규직 직원의 직군별 현황(2016. 3. 11. 기준)>

직군	담당업무	성별	인원	순환 근무	급여체계	자격요건 (학력)	승급/ 승진
임원		남	9		연봉제	-	적용
관리직	기획, 총무, 경 리, 자금, 구 매, 비서 등	남	25	적용	연공급적 연봉제1)	대졸	적용
		여	11	미적용	연공급적 연봉제	고졸이상	적용
	홍보, 전산, 연구	남	20	적용	연공급적 연봉제	대졸	적용
		여	1	적용	연공급적 연봉제	대졸	적용
영업직	영업, 영업지 원, 판촉, 판매	남	125	적용	연공급적 연봉제	대졸	적용
생산직	공무, 품질	남	44	미적용	연공급적 연봉제	고졸이상	적용
	제품생산	남	30	미적용	시급제	무관	미적용
		여	24	미적용	시급제	무관	미적용
합계		남	253명				
		여	36명				

위와 같이 순환근무가 가능하며 대졸 학력 요건으로 채용되는 영업직 및 관리직 직군의 근로자 전체 170명 중 피해자 한 명을 제외한 169명 전원이 남성이다. 관리직 여성 직원 중 피해자를 제외한 11명은 모두 미혼이며 고졸 이상 학력 요건으로 채용되었는데, 피조사회사들은 이 직군 직원 채용을 위한 공고문에 “사무직(여)사원” 채용이라고 명시하여, 여성만을 대상으로 고졸 이상 학력요건으로 채용하고 있다. 생산직의 경우, 연공급제가 적용되는 공무, 품질 담당자는 모두 남성이고, 여성 24명은 모두 시급제

1) 최하위 직급인 5급은 단일급여체제

가 적용되는 제품생산 업무에만 분포한다.

나) 정규직 외 직원 현황을 보면, 피조사회사들이 (주)스텝앤서비스와 홍보·관측 업무 위탁계약을 체결한 99명의 계약직 관측직원(‘주부관측사원’)과 사무직 근로자 파견계약을 체결한 16명의 사무직원 모두 여성이다.

#### 라. 성별에 따른 승진 제도 운영

##### 1) 직급 구분 및 승급·승진 기준

###### 가) 관련 규정

피조사회사들의 「인사규정」 제6조는 직원을 급수와 직책으로 구분하며, 부장 또는 이에 준하는 자를 1급갑류, 차장 또는 이에 준하는 자를 1급을류, 과장 또는 이에 준하는 자를 2급, 대리 또는 이에 준하는 자를 3급, 사원 또는 이에 준하는 자를 4급, 사원에 해당하는 자를 5급으로 구분하고 있다. 또한 같은 규정 제4조는 직원의 승진, 승격은 연 1회 정례적으로 실시하며 승진, 승격 대상자의 직전 직급에서의 최소 근무년수는 아래 [별표 제2호]에 따른다고 규정하고 있다.

#### <인사규정 별표 제2호. 신규임용 및 승급자격기준표>

##### (1) 남자사원

학력 자격	대학원졸	대졸	전문대졸	고졸
1급갑	1급을을 1년이상	1급을을 1년이상	1급을을 1년이상	1급을을 1년이상
1급을	2급을 1년이상	2급을 1년이상	2급을 1년이상	2급을 1년이상
2급	3급을 1년이상	3급을 1년이상	3급을 1년이상	3급을 1년이상
3급	4급을 2년이상	4급을 2년이상	4급을 2년이상	4급을 2년이상
4급	시용3개월	시용3개월	5급을 1년이상 6년	5급을 2년이상 6년
5급			시용3개월	시용3개월

(2) 여자사원

학력 자격	대졸	전문대졸	고졸
1급	2급을 1년이상	2급을 1년이상	2급을 1년이상
2급	3급을 1년이상	3급을 1년이상	3급을 1년이상
3급	4급을 1년이상	4급을 1년이상	4급을 1년이상
4급	시용3개월	5급을 1년이상 4년	5급을 1년이상 6년
5급		시용3개월	시용3개월

(3)별정직원 : 별정직원의 초임 및 승급 기준은 인사위원회에서 별도로 정한다.

위와 같이 <별표 제2호>에서는 성별에 따라 신규임용 급수와 승급 기준을 다르게 정하고 있고, 여성 직원의 학력은 남성 직원보다 낮은 것을 전제로, 같은 학력일 경우 여성 직원이 상위직급으로 승진할 수 있는 최저 소요연수는 남성 직원의 경우보다 짧은 반면, 여성 직원이 승진할 수 있는 최고직급은 남성 직원의 경우보다 낮게 정해져 있다.

한편, ○○○ 홈페이지에서는 사원, 주임, 대리, 과장, 차장으로의 승진 최소 연한을 각 3년이라고 소개하고 있다.

나) 실제 운영 현황

(1) 피조사자는 직원의 신규임용 시 급호부여에 있어 아래 <표 4>와 같은 기준을 적용하고 있다고 주장한다. 대졸 신입사원은 4급, 고졸 신입사원은 5급으로 하고, 군복무 경력이 있는 경우 4급 직원은 2호봉, 5급 직원은 7호봉으로 책정하고 학력 단계별로 2호봉씩 가산하는 방식이다. 5급 직원의 경우 2014년 이후에는 단일급여체제로 변경하였고, 남성 직원은 모

두 군필자이다.

<표 4. 신규임용 시 급호 부여 기준>

구분	대졸 신입사원	고졸 신입사원	비고
직급 (임금테이블)	4-2 (4급사원 2호봉)	5-7 (5급사원 7호봉)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고졸-전문대졸-대졸-대학원졸 각 단계별로 2호봉 가감</li> <li>▪ 군복무 경력이 없는 경우 2호봉 감산</li> </ul>
		2014년 이후 단일급여체제	

(2) 피진정인은 직원의 직급·직책의 구분 및 각 직위에서의 승진에 필요한 최소 근무연한의 실제 운영 기준은 아래 <표 5>와 같고, 최소 근무연한을 충족하지 않는 경우에도 특별승진을 통해 승진이 가능하다고 설명하고, 실제로 연한을 충족하지 않았어도 승진을 한 사례들이 다수 있다.

<표 5. 직원의 직급·직책 구분 및 승진최소연한>

구분	승진소요 최소연한	구분	승진소요 최소연한
5급 사원→ 4급 사원	4년	3급 대리→ 2급 과장	3년
4급 사원→ 4급 주임	3년	2급 과장→ 2급 차장	1년
4급 주임→ 4급 대리	3년	2급 차장→ 1급을 차장	3년
4급 대리→ 3급 대리	1년	1급을 차장→ 1급갑 부장	3년

(3) 그러나 실제 운영에 있어 피조사회사들이 위 <표 5>를 적용하는 방식은 군복무경력이 있는 직원의 호봉을 기준으로 하는바, 예를 들어 4급 사원으로 입사한 대졸 직원이 4급 주임으로 승진하려면, 군복무경력이 있는 직원의 경우 입사 시 4-2호로 책정되므로 위 <표 5>에서 규정하고 있는 바와 같이 승진소요 최소연한인 3년이 경과해 4-5호가 되었을 때 가능하나, 군복무경력이 없는 직원은 입사 시 4-0호로 책정되므로 3년이 아닌 5

년간 근무 후 4-5호가 되었을 때 가능하다. 따라서 군복무 경력이 없는 여성의 경우, 같은 학력요건, 같은 직책에 임용되더라도 남성 직원 보다 2년을 더 근무해야 승진 요건을 충족하게 되는 상황이다.

(4) 실제 2011년 이후 입사한 직원 130명 중 직급제도가 적용되지 않는 제품생산직 23명을 제외한 107명의 승급 및 승진 현황을 살펴보면, 이 중 한 번이라도 승급 또는 승진한 직원은 40명으로, 피해자를 제외한 39명 전원이 남성이다. 한편, 창사 당시부터 현재까지 한 번이라도 승급 또는 승진한 바 있는 여성 직원은 총 11명으로, 피해자를 제외하고는 모두 5급 사원에서 4급 사원으로 승급한 경우이다. 특히, 2002년에 5급 사원으로 입사(5-5)하여 2007. 6. 1. 4급 사원으로 승급한 박주연의 경우, 8년 10개월이 경과한 현재까지도 주임으로 승진하지 못하였다.

(5) ○○○ 대표이사는 2015. 10. 30. 피해자를 면담하면서, 피조사회사들이 주임 승진에서 여성을 배제해왔다는 취지의 발언을 한 사실이 있다.

#### 마. 성별에 따른 임금 지급

##### 1) 관련 규정

피조사회사들 「급여규정」 제3조, 제12조, 제13조, 제14조에 의하면 급여는 기본급과 제수당으로 구분되며, 기본급은 급여의 기준으로서 직원의 인물, 능력, 학력, 경험, 직책, 근무성적 등을 고려하여 별도로 정한 급여표에 의하고, 신규채용자의 초임급호는 <별표 제2호>에 의하며, 직원이 승진하였을 경우의 기본급은 그 직원의 승진 이전의 기본급액과 동일하거나 최근사한 금액 중 전기기본급액보다 많은 금액에 해당하는 호봉을 부여하는 것

으로 규정하고 있다.

이에 따르면, 5급과 4급 직원의 기본급에 남, 녀를 구분하고 있고, 초임급 기준 역시 “여사원” 기준을 별도로 규정하며 “사원”은 직급과 경력에 따라 초임급을 정한 반면, “여사원”은 5급 사원만을 규정하고 있다.

<별표 제1호. 2016년 기본급표>

급 호	1갑	1을	2	3	4	5	(女)4	(女)5
0								
1								
2~23								
24								

<별표 제2호. 초임급기준표>

(사원#1)

구분 직급		경력년수	초임급호	
			공개경쟁채용	기타
1급갑	대졸	16	2	1
	고졸	21	2	1
1급을	대졸	10	2	1
	고졸	15	2	1
2급	대졸	6	2	1
	고졸	11	2	1
3급	대졸	3	2	1
	고졸	8	2	1
4급	대졸	0	2	1
	고졸	3	2	1
5급		0 (군필)	7	6
		0 (군미필)	4	4

- ① 공개채용 시 명시된 학력 이상은 인정하지 않는다.
- ② 경력은 자본금 3천만원 이상 법인의 동업종 경력을 원칙으로 하고 제출된 경력 증명을 참고하여 인사위원회가 결정한다.

<별표 제2호-2. 초임급기준표>

(여사원#2)

구분		초임급호	
		공개경쟁채용	기타
1.여직원	대졸	5-9호	5-8호
	전문대졸	5-5호	5-4호
	고졸	5-1호	5-1호

2) 실제 임금지급 현황

피진정인은 위 「인사규정」 역시 실제 임금지급 기준과는 다르며, 남, 녀의 구분 없이 같은 직급, 같은 호봉이면 동일한 임금을 지급한다고 주장한다.

이에 실제 피조사회사들의 급여 테이블을 고려하여 임금지급 체제를 살펴보면, 1급갑 부장, 1급을 차장, 2급 차장대우, 2급 과장, 3급 대리, 4급 호청대리, 4급 주임, 4급 사원 별로 1호봉부터 25호봉까지 단계별로 기본급, 직책수당, 연장근로 수당이 일정하게 상승하는 방식으로 그 총액을 연봉액으로 지급하고 있다. 따라서 피조사회사들 직원의 임금지급 방식은 성별에 따른 구분이 아닌, 4급 이상 직원에 대한 연공급적 연봉제, 5급 직원에 대한 단일임금제, 제품생산직에 대한 시급제로 나뉜다.

바. 성별에 따른 근무평정기준

1) 피조사회사들의 「종합근무평정규정」(인사고과규정 부속규정)에 따르면, 아래 <표 8>과 같이 관리직, 사무직(영업직, 일반직), 여자사원 등으로 평가대상 직군을 구분하고 있고, 직군에 따라 평가요소별 배점에 차이가 있다.

<표 8. 직급별 평정 요소>

요소별 직급별		근태기록	M.B.O	경력평정	상별	대표이사 인사권	계
관리직		20	0	20	±	60	100
사무직	영업직	20	30	20	±	30	100
	일반직	20	0	20	±	60	100
여자사원		40	0	20	±	40	100

2) 또한 「인사고과 평정요령」에 따르면, 고과자는 크게 일반직과 제조직으로 구분되고, 일반직은 다시 ① 관리직[본사 각 팀 및 사업장 과단위 이상의 관리 책임단위의 장, 직급이 부여된 담당직 간부사원, 기타 직군의 3급 이상 사원(호칭대리 포함)], ② 중견직(주임급 및 4급사원), ③ 일반직(5급사원, 운전직)으로, 제조직은 다시 ① 조·반장직과 ② 사원직으로 구분된다.

그 중 일반직 직원의 경우 5급 사원과 여사원, 운전직으로 다시 구분하여 1차 고과자를 과장급으로, 2차 고과자를 팀장급으로 정하고 있다. 또한, 피고과자를 남녀로 구분하여 각각의 평균 점수가 80점이 되도록 하는 등 근무평정에 있어 여성과 남성을 구분하고 있다.

#### 사. 성별에 따른 경조휴가 부여 기준

1) 피조사회사들 「취업규칙」 제43조는 아래 <표 9>와 같이 직원의 경조사 발생 시 당사자의 요청에 따라 휴가를 허가한다.

<표 9. 경조휴가>

경조사		휴가일	비고
1	본인의 결혼	7일	2일 이내 왕복 일수 가산 가능
2	자녀의 결혼	2일	
3	형제자매의 결혼	2일	



4	배우자의 형제자매의 결혼	1일	
5	부모, 조부모(승중손 <sup>2)</sup> 에 한함)의 회갑	2일	
6	조부모, 빙부모, 백숙부모의 회갑	1일	
7	형제자매의 회갑	1일	
8	조부모(승중손), 부모, 배우자의 사망	7일	
9	조부모(직계), 자녀, 빙부모의 사망	3일	
10	형제자매, 백숙부모의 사망	3일	
11	배우자의 형제자매의 사망(형수, 제수, 동서)	1일	
12	부모, 배우자, 조부모, 빙부모의 탈상 (대상, 소상, 49제 중 택일)	1일	
13	수, 화재시	3일	

2) 남성 직원의 경우 아버지가 사망한 상태에서 할아버지가 사망한 경우 특별히 장기간의 휴가를 부여하는 등 가족 상황의 구체적인 사정까지 고려하여 경조휴가를 부여하고, 백숙, 형제의 배우자(형수, 제수)와 배우자의 형제자매의 배우자(동서)와 관련된 경조일에도 휴가를 부여한다.

반면, 여성의 경우 위 「취업규칙」상 “기혼여성인 경우는 시가에 한한다”고 규정하여 시가의 경조사만을 인정한다. 이에 여성 직원은 결혼 후에는 자신의 부모상을 당하여도 경조휴가를 사용할 수 없다. 또한, 여성의 시가 관련 경조휴가가 남성의 처가 관련 경조휴가보다 길고, 외조부모 등 외가 관련 경조휴가를 인정하지 않고 있다.

#### 아. 기타

○○○와 노사발전재단은 2016. 4. 27. “고용평등 및 일가정 양립 컨설팅” 협약을 체결하고 컨설팅을 진행 중이다.

---

2) 승중손 : 아버지를 할아버지보다 먼저 여의어, 할아버지의 뒤를 이어 조상의 제사를 받드는 장손

#### 4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 합리적인 이유 없이 성별, 혼인여부 등을 이유로 고용 등의 영역에서 특정한 사람에 대하여 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 것을 “평등권 침해의 차별행위”로 규정하고 있으며, 「근로기준법」 제6조는 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못한다고 규정하고 있다.

##### 가. 결혼퇴직제도에 관하여

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제11조, 제37조는 퇴직 등에서의 남녀차별과 여성근로자의 혼인 등을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약 체결을 금지하고, 이를 위반하는 경우 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형으로 처벌한다고 규정하고 있다.

2) 과거 우리 사회에는 재직 중인 여성 근로자가 결혼하는 경우 당연히 퇴직하도록 하는 소위 ‘결혼퇴직’ 관행이 자리잡고 있었고, 이는 여성 직원을 결혼하기 전까지 일시적으로 근무하는 보조인력으로 보는 인식에서 비롯된 것이라고 할 수 있다. 그러나 1987. 12. 「남녀고용평등법」이 제정됨으로써 여성의 혼인을 퇴직사유로 예정하는 근로계약의 체결이 금지된바, 이는 결혼퇴직 관행이 심각한 성차별이라는 점에 대한 우리 사회의 합의가 이루어진 결과라고 할 수 있다.

3) 그럼에도 불구하고 피조사회사들에서는 위 인정사실 나.항과 같이 창사 당시부터 현재까지 재직 중에 결혼하는 여성 직원 모두를 퇴사시키는 관행을 유지해왔고, 그 관행에 따라 퇴사하는 것을 거부하는 여성 직원에

대해서는 근무환경을 적대적으로 조성하거나 부적절한 인사조치 등을 통해 퇴사를 강요하였다. 이는 여성에 대한 합리적 이유 없는 차별에 해당한다.

나. 채용·배치에서의 성별분리 등 기타 고용상 성차별 관행에 대하여

1) 우리 위원회는 같은 시기에 입사한 남직원과 여직원 간의 승진차별을 주장하는 진정사건에 대하여, 피진정인이 승진 대상자를 선정하는 1차 기준으로 학력, 병역, 근속년수를 삼는 것은 병역의무의 대상이 아닌 여성에 대한 차별이라고 판단하여 시정을 권고(2008. 12. 29. 차별시정위원회 결정, 08진차0000325)한 바 있다.

또한, 경조사비 지급 등에 대한 여성 직원 차별 사건에 대하여, 기혼 여성 조합원에게 남성 조합원과 달리 친부모가 아닌 시부모 상을 당한 경우에만 경조금을 지급하는 것은 성별에 따른 차별이라고 판단하고 해당 조합장에게 이를 개선할 것을 권고하였고(2011. 7. 15. 차별시정위원회 결정, 11진정0115900), 민간기업 및 공기업들에 대한 직권조사를 실시하여 경조휴가 및 경조비 지급 시 친조부모 사망과 외조부모의 사망을 달리 취급하는 관행에 대해 합리적인 이유 없는 차별행위로 판단하고 관련 기준과 관행을 개선하도록 각 기업과 기획재정부 장관, 경제5단체를 대상으로 의견표명을 한 바 있다.

2) 피조사회사들은 「인사규정」, 「급여규정」, 「종합근무평정규정」에서 여성직원과 남성직원의 신규임용 및 승급자격기준, 초임금기준, 평가직군을 다르게 규정하고 있다. 구체적으로는 여성 직원은 남성 직원 보다 학력이 낮다는 것을 전제로 하여, 최상위 직급을 세분하지 않고, 신규채용 시 최하위 직급의 임금기준을 적용하는 등의 규정을 두고 있는바, 이처럼 업무의 내용이나 자격, 능력 등 객관적 기준이 아닌 성별을 기준으로 인사 등 관련

규정을 다르게 정한 것에 달리 합리적 이유를 인정하기는 힘들다고 판단된다.

3) 이에 대해 피조사회사들은 실제 인사운영에 있어서는 이러한 규정대로 실시하지 않는다고 주장하나, 위 인정사실 다.항, 라.항 및 마.항과 같이 피조사회사들은 ① 직군과 직급을 성별에 따라 구분하여, 높은 채용조건을 요구하고 순환근무가 가능하며, 회사 내에서 장기적인 전망을 가지고 안정적인 근무를 할 수 있는 업무에는 대부분 남성을 채용하고, 여성의 경우 주로 경리, 비서 등 관리직 일부 직무에 한하여 상대적으로 낮은 학력 기준을 요구해 채용한 후 낮은 직급을 부여하며, 주임 이상으로의 승진을 배제하여 평사원으로만 운용하거나, 도급계약 및 파견직으로 충원하는 형태로 성별에 따라 구분된 인사운영 정책을 실시하였고, ② 병역과 학력을 승급·승진의 기준으로 하는바, 병역을 호봉 뿐 아니라 승진에 반영하였으며, ③ 남성에게는 가족의 구체적인 사정까지 고려하여 폭넓게 경조휴가를 부여하면서 여성에게는 시가와 관련한 경조휴가만을 인정하고, 외가 관련 경조휴가는 제외하고, ④ 근무평정에 있어서도 성별에 따라 구분하여 실시하였다.

이처럼 피조사회사들은 특별한 필요성이 없음에도 불구하고 인사운영 전반에 걸쳐 성별에 따른 구분정책을 실시하고, 병역을 승진에 반영함으로써, 여성 직원들이 채용, 배치, 승진 등에서 남성 직원들에 비해 불리하게 대우하였다. 특히, 결혼한 여성을 출가외인으로 보는 과거의 성차별적 인식을 기반으로 하여 경조휴가 기준을 성별에 따라 달리 적용한바, 이는 혼인과 가족생활에서의 양성의 평등대우를 명시한 헌법이념에 반할 뿐만 아니라, 성별과 관계없이 한두 명의 자녀만 출산하고 남성자녀가 없는 외가가 증가하는 등의 사회의 변화 상황을 제대로 반영하지 못한 불합리한 기준이라 판단된다.

#### 다. 권고의 필요성 및 조치사항

피조사회사들은 여성 직원의 결혼 퇴사 관행, 인사관련 규정의 성별 구분, 순환근무제 직무에 여성 직원의 비율이 지나치게 낮은 문제, 승진에 병역을 반영하는 문제, 경조사 휴가의 성차별 문제 등에 대해 전반적으로 인정하며 이를 개선하기 위한 노력을 하겠다는 입장이며, 현재 노사발전재단과 컨설팅을 진행하고 있다.

그러나 위와 같은 고용 상의 성차별적 관행들이 피조사회사들 설립 이래 수십 년 동안 누적되어 규정, 제도, 경험, 문화 등으로 복잡하게 형성된 상황이고, 설혹 각종 성차별적 현행 규정들 중 일부가 실질적으로 적용되지 않는다 하더라도 이는 피조사회사들의 인사운영이 투명하고 객관적으로 이루어지지 않는 원인으로 작용할 수 있으므로, 그 시정을 권고할 필요가 있다고 판단된다.

따라서 현재 노사발전재단과 진행하고 있는 컨설팅 대상을 ○○○ 뿐 아니라 ○○○와 인사 관행을 같이 하는 피조사회사들 전체로 확대하여, 채용, 배치, 임금지급, 승진, 직원 복리제도, 규정개정 등 인사운영 전반에 걸쳐 성차별적 요소를 종합적으로 검토하고, 여성에 대한 잠정적 우대조치 등을 포함한 성차별적 고용관행의 개선방안을 마련하도록 권고할 필요가 있다고 판단된다.

#### 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 같은 항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2016. 5. 25.

위 원 장 이 경 숙

위 원 윤 남 근

위 원 이 은 경

## <별지>

### 관련 규정

#### 1. 「국가인권위원회법」

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적인견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
  - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

#### 2. 「근로기준법」

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제3항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

### 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

제11조(정년·퇴직 및 해고)

- ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

제37조(벌칙)

- ① 사업주가 제11조를 위반하여 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
  - ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
3. 제10조를 위반하여 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별한 경우