

고용차별분쟁처리제도의 문제와 정비과제*

김 엘 림**

차 례

- I. 서 론
- II. 고용차별분쟁처리제도의 변화와 문제
 - 1. 변화와 특성
 - 2. 변화과정의 문제
- III. 고용차별분쟁처리제도의 현황과 문제
 - 1. 현황과 특성
 - 2. 법제와 운용의 문제
- IV. 고용차별분쟁처리제도의 정비과제
 - 1. 외국 제도의 동향과 시사점의 고려
 - 2. 고용차별분쟁처리의 특수성의 고려
 - 3. 고용차별분쟁처리제도의 기본요건
 - 4. 고용차별분쟁처리제도의 정비방향

* 이 논문은 2008년도 한국방송통신대학교 학술연구비 지원을 받아 작성된 것임

** 한국방송통신대학교 법학과 교수·법학박사

I. 서 론

이 논문에서 고용차별이란 고용의 모든 과정(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금, 임금 외의 금품 지급과 복리후생, 정년, 퇴직, 해고 등)과 관련하여 어느 개인 또는 집단에 대하여 합리적 이유 없이 불이익을 주는 행위를 말한다. 고용차별분쟁처리제도란 법령이 규정한 바에 따라 고용차별과 관련하여 발생하는 분쟁을 조사·처리하는 기구와 절차를 말한다.

고용차별은 피해근로자의 평등권과 근로권 등의 인권을 침해할 뿐 아니라 노사관계와 사업장에 갈등을 발생시키며 나아가 기업·사회·국가의 인력활용과 사회통합을 저해하여 사회적·경제적 발전의 중대한 장애요인이 된다. 그리하여 국제기구(UN과 ILO)와 많은 국가에서는 고용차별을 예방·금지하고 고용차별분쟁을 처리하는 법제를 발전시키고 있다.

우리나라에서도 고용차별을 금지하는 법령들과 고용차별분쟁처리제도는 점차 많아지고 있다. 현행의 고용차별분쟁처리제도는 분쟁처리기관별로 사업장 내에서 고충처리기관에 의해 분쟁을 처리하는 노사자율적 분쟁처리제도, 국가인권위원회와 행정기관에 의해 분쟁을 처리하는 행정적 분쟁처리제도¹⁾, 사법기관에 의해 분쟁을 처리하는 사법적 분쟁처리제도로 구분될 수 있다. 한편, 차별사유별로 성차별 분쟁처리제도, 비정규직 차별 분쟁처리제도, 장애차별 분쟁처리제도, 연령차별 분쟁처리제도 등으로 구분될 수 있다. 그런데 이러한 제도들은 법제의 내용과 운영 면에서 여러 문제들을 드러내고 있어 개선방안이 절실히 필요하다. 그럼에도 고용차별분쟁에 관한 기존의 논의들을 살펴보면, 특정한 분쟁처리기관 또는 특정한 차별사유에 관한 고용차별문제에 초점을 둬으로써 다양하게 존재하는 분쟁처리제도를 종합적으로 분석하고 기본체제를 정비하고자 하는 논의는 거의 발견하기 어렵다. 최근 법무부가 차별에 관한 금지와 분쟁처

1) 국가인권위원회는 인권의 옹호와 향상이라는 업무수행에 관한 한 행정기관이 아닌 독립된 국가기구라 할 수 있으나 법원은 위원회가 분쟁처리방법으로서 행한 시정조치권 고를 행정처분으로 보고 있다(각주 19에서 상술). 그리하여 이 글은 행정적 분쟁처리제도를 노사자율적 분쟁처리제도를 제외한 비사법적 분쟁처리제도라는 넓은 의미로 사용하고 이에 국가인권위원회에 의한 분쟁처리제도를 포함한다.

리에 관한 기본적 사항을 규정하는 차별금지법안²⁾을 준비하여 내년 초 입법화를 예정하고 있는데 이 입법안도 기존의 분쟁처리체제를 유지할 뿐, 현안문제의 개선을 시도하고 있지 않은 것으로 보여진다.

이러한 상황을 감안하여 이 논문은 우리나라 고용차별분쟁처리에 관한 다양한 법제의 변화과정과 현황을 종합적으로 분석하고 문제를 규명한 후 외국 제도의 동향과 시사점을 참조하고 고용차별분쟁의 특수성을 고려하여 고용차별분쟁처리제도가 갖추어야 할 기본요건을 설정하고 이에 따라 고용차별분쟁처리제도의 정비과제를 제시하고자 한다. 그리하여 고용차별분쟁처리제도의 발전과 고용평등을 구현하기 위한 연구와 입법의 발전에 기여하고자 한다.

II. 고용차별분쟁처리제도의 변화와 문제

1. 변화와 특성

우리나라 고용차별분쟁처리제도의 역사는 행정적 분쟁처리제도의 유형과 분쟁처리대상이 점차 다양화되고 특히 인권보장기구인 국가인권위원회가 고용차별에 대한 비사법적 분쟁처리를 하는 중추기관으로 자리매김하는 변화의 과정이라 할 수 있다. 이 변화의 과정은 분쟁처리의 기관과 대상 및 방법의 변화에 따라 다음 5단계로 구분될 수 있다.

제1단계는 제도의 생성기로서 1953년 5월에 「근로기준법」이 제정되어 사용자가 근로자에 대하여 성(性)·국적·신앙·사회적 신분을 이유로 차별하는 행위를 벌칙으로 규제하는 한편, 사법경찰관의 권한을 가지는 근로감독관으로 하여금 위법한 고용차별행위에 대한 진정을 접수, 처리하게 한 때로부터 1987년 12월에 「남녀고용평등법」이 제정되기 전의 시기이다.

2) 차별금지법안은 국가인권위원회가 처음 마련하여 2006년 7월에 국무총리에게 입법을 권고하였다. 그후 법무부가 2007년 10월에 차별금지법안을 수정하여 입법예고하고 국무회의의 의결을 거쳐 국회에 제출하였으나 이 법안은 의원발의된 법안과 함께 2008년 5월 29일에 17대 국회의원의 임기종료로 폐기되었다. 이에 법무부는 2010년부터 다시 입법을 추진하고 있다.

그런데 이 시기에는 사법적 분쟁처리제도와 함께 행정적 분쟁처리제도가 마련되었으나 사실상 활용되지 않았다가 여성에 대한 차별적 정년제의 무효확인을 구하는 민사소송이 우리나라 최초의 성차별소송사건으로서 1983년 1월에 제기된 것을 계기로 서서히 가동되기 시작하였다.

제2단계는 1987년 12월에 「남녀고용평등법」이 제정된 때로부터 2001년 5월에 「국가인권위원회법」이 제정되기 전의 시기로서 성차별분쟁을 전담 처리하는 제도가 마련되고 발전되었다. 「남녀고용평등법」의 제정과 개정으로 성차별금지규정과 직장 내 성희롱 등에 관한 근로자의 고충을 사업장내에서 노사자율적으로 해결하는 제도와 6개 지방노동청별로 고용평등위원회³⁾를 설치하여 근로자대표위원, 사용자대표위원, 공익위원이 조정으로 분쟁을 해결하는 제도가 마련되었다. 이러한 비사법적 분쟁처리제도의 법제화는 최초의 성차별소송사건에 대한 대법원 판결(1988.12.27선고 85다카667)이 소송제기된 지 약 6년 만에 내려진 바와 같이 소송에 의한 성차별 분쟁처리에 비용과 시간이 상당히 소요된다는 것을 경험한 여성들이 간편, 신속하고 비용이 들지 않으면서 성차별분쟁을 전문적으로 처리할 수 있는 분쟁처리제도를 요구한 것이 주요한 배경이 되었다. 성차별분쟁을 전담처리하는 제도는 1999년 2월에 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 제정되어 고용 뿐 아니라 교육, 시설·용역 등의 제공과 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 성차별과 성희롱을 조사하고 피해자의 권리를 구제하기 위한 기구가 설치되면서 더욱 발전되었다. 처음에 이 기구는 대통령직속 여성특별위원회에 남녀차별개선실무위원회라는 명칭으로 1999년 7월에 설치되었다가 2001년 1월에 여성부가 설치되면서 남녀차별개선위원회로 명칭이 변경되고 남녀차별문제의 상담과 진정을 접수하기 위한 남녀차별개선센터도 두었다. 위원회는 위원장(여성부 장관)과 상임위원 1명(여성부의 차별개선국장)을 포함한 민·관의 11명 이내(변호자격

3) 이 기구는 1988년 4월에 출범할 때 ‘고용문제조정위원회’라는 명칭을 가지고 주로 근로여성의 차별에 관한 고충을 처리하는 기능을 가졌다가 1995년 8월의 법 개정에 의해 그 명칭이 ‘고용평등위원회’로 변경되고 고충처리 외에 남녀고용평등과 모성보호 등 근로여성의 복지증진을 위한 협의하는 기능도 가졌다. 이 위원회는 1999년 7월부터 직장 내 성희롱에 관한 고충을 처리하였고 2001년 11월부터 남성근로자의 성차별에 관한 고충도 처리하게 되었다.

자 2명 이상)의 위원으로 구성되었는데 공정한 분쟁처리를 위해 남성 또는 여성의 위원비율은 6/10을 초과할 수 없도록 하였다. 분쟁처리방법은 조정 뿐 아니라 합의권고, 시정권고(남녀차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상, 재발방지를 위한 교육과 대책수립조치, 일간신문에서의 공표), 남녀차별제도 개선에 관한 의견표명, 소송지원 등 다양하였다.

제3단계는 2001년 5월에 「국가인권위원회법」이 제정됨으로써 국가인권위원회가 인권침해사건과 아울러 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 교육시설이나 직업훈련기관의 이용과 관련하여 18가지의 사유⁴⁾의 차별사건에 관하여 남녀차별개선위원회와 유사한 방법으로 분쟁처리를 하게 되었다. 이에 따라 성차별 고용분쟁사건은 고용평등위원회, 남녀차별개선위원회, 국가인권위원회가 각각 처리하였다.

제4단계는 성차별분쟁의 전담처리기구가 폐지되고 국가인권위원회가 차별의 조사·구제업무를 일괄하여 처리하던 시기이다. 이 변화는 2003년 2월에 참여정부가 출범하여 ‘차별시정의 실효성 있는 제고를 통한 국민통합’을 국정과제로 채택하자 노동부, 여성부, 보건복지부, 국가인권위원회는 각자 관련단체들과 함께 소관업무와 관련된 차별금지법제의 제·개정을 추진하고 있던 중⁵⁾에 당시 청와대에 설치된 차별시정위원회가 관계부처와 협의하여 공청회도 없이 전격적으로 결정하여 이루어졌다. 이에 따라 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」과 남녀차별개선위원회는 운용된 지 4년만인 2005년 6월 23일에 폐지되고 동시에 여성부는 여성가족부

4) 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 병력(病歷)

5) 노동부는 「남녀고용평등법」과 고용평등위원회를 폐지하고 대신 8가지 사유(성별, 종교, 장애, 연령, 인종, 혼인, 임신 또는 출산, 가족상의 지위)에 의한 차별행위와 희롱 및 성희롱을 금지하고 노동위원회에 차별구제위원회를 두어 분쟁처리를 하는 것을 골자로 한 「고용평등촉진에 관한 법률안」을 마련하였다. 여성부는 남녀차별개선위원회에 시정명령권을 부여하고 조직을 확대하는 것을 골자로 한 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」의 개정안을 마련하였다. 보건복지부는 장애인에 대한 차별의 특수성을 반영하고자 「장애인차별금지법」의 제정을 추진하였다. 국가인권위원회는 차별의 개념과 금지 및 조사·구제에 관한 기본적 사항을 규정하는 「차별금지법」의 제정을 추진하였다.

로 개편되면서 차별개선국도 폐지되었다. 고용평등위원회도 2006년 3월 1일에 운용된 지 약 19년 만에 폐지되었다. 반면, 「국가인권위원회법」은 2005년 12월 말에 차별사유에 학력을 추가하여 19가지를 예시함으로써 모든 사유의 차별행위를 분쟁처리대상으로 하였고 차별행위의 유형에 성희롱을 포함시켰으며 이에 따라 국가인권위원회의 조직과 업무는 확대되었다.

제5단계는 차별금지법이 보다 다양해지면서 국가인권위원회외에 노동위원회 등 다양한 행정기관이 고용차별분쟁을 처리하는 시기이다. 이 변화는 2006년 12월에 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기단법’이라 한다.)이 제정되고 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’이라 한다.)과 「노동위원회법」이 개정되어 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견근로자에 대한 차별적 처우에 관한 분쟁을 노동위원회가 처리하게 되면서 이루어졌다. 또한 2007년 4월에 제정된 「장애인차별금지 및 구제에 관한 법률」(이하 ‘장애인차별금지법’이라 한다.)과 2008년 3월에 제정된 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘연령차별금지법’이라 한다.)은 차별금지규정에 관한 진정을 국가인권위원회가 처리하되, 국가인권위원회의 시정권고를 정당한 이유 없이 불이행하는 자에 대하여 소관부처인 법무부장관과 고용노동부장관이 각각 시정명령을 내릴 수 있는 특별분쟁처리제도를 마련하였다.

2. 변화과정의 문제

이와 같이 우리나라에서 고용차별분쟁처리제도의 생성과 변화는 공론화와 일관된 원칙 없이 주로 입법당시의 정치적·정책적 상황에 따라 이루어졌다. 그 결과 고용차별분쟁의 특수성을 고려한 전문적인 분쟁처리제도가 마련되지 못하고 국가인권위원회가 모든 차별행위의 분쟁처리기구가 되었다. 또한 최근 입법화된 비정규직 차별, 장애차별, 연령차별에 대한 분쟁처리제도는 차별시정의 실효성을 높이기 위한 시정명령제를 도입한 반면, 피해대상이 국민의 반수가 되고 분쟁처리제도의 역사가 오래된 성차별에 대해서는 분쟁처리 전담기구를 폐지한 채 국가인권위원회에 의

한 일반차별사건으로 처리하도록 하고 있다. 차별사유에 따라 분쟁처리의 방법을 달리하는 데에 합리적 이유나 타당성을 발견하기 어렵다.

Ⅲ. 고용차별분쟁처리제도의 현황과 문제

1. 현황과 특성

(1) 사업장내 노사자율적 분쟁처리제도

현행법 중 노사자율로 고용차별분쟁을 처리하도록 규정한 법률은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」⁶⁾(이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다.)밖에 없다. 이 법률에 따라 성차별금지규정(제7조부터 제11조)⁷⁾과 직장 내 성희롱의 방지와 피해자보호규정(제13조, 제14조, 제14조의2) 등에 관하여 고충이 있는 근로자는 그 처리를 사업주에게 신청할 수 있고, 사업주는 특별한 사유가 없으면 신고접수 일부터 10일 이내에 고충을 직접 처리하거나 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다(제25조, 영 제18조).

또한 이 법은 현행법 중 유일하게 명예고용평등감독관제도를 두고 있다. 이 감독관은 사업장 소속 종사자(노사협의회 위원 또는 고충처리위원, 노동조합의 임원 또는 인사·노무담당부서의 관리자 등) 중에서 노사의 추천으로 고용노동부장관이 위촉하는데 사업장내에 차별과 직장 내

6) 2007년 12월에 「남녀고용평등법」이 개정되어 근로자의 일·가정양립지원을 위한 조항들이 많아졌고 이에 따라 2008년 6월 22일부터 법의 명칭이 이 법률로 변경되었다.

7) 이 법률은 모집·채용(제7조제1항), 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생(제9조), 교육·배치 및 승진(제10조), 정년·퇴직 및 해고(제11조)에 대해서는 남녀차별을 금지하고, 임금차별에 대해서는 남녀동일가치노동의 동일임금지급(제8조)을 규정하고 있다. 한편, 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건과 미혼 조건 등을 채용조건으로 제시하는 행위(제7조제2항)와 혼인과 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 행위(제11조제2항)의 금지조항은 여성을 보호대상으로 하고 있다.

성희롱이 발생한 때에 피해 근로자에 대하여 상담·조언하고 고용평등 이행상태를 자율점검하며 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에게 개선을 건의하고 감독기관에게 신고하는 등의 업무를 한다(제24조).

(2) 행정적 분쟁처리제도

1) 국가인권위원회의 차별사건에 관한 분쟁의 포괄적 처리

국가인권위원회는 「국가인권위원회법」에서 말하는 차별행위⁸⁾와 성희롱 행위⁹⁾ 뿐 아니라 「장애인차별금지법」이 금지한 장애인에 대한 차별행위¹⁰⁾와 괴롭힘 등¹¹⁾, 「연령차별금지법」이 금지한 고용상의 연령차별행위¹²⁾(제4조의4)와 관한 분쟁을 처리한다.

- 8) 이 차별행위에는 행위주체에 따라 국가기관, 지방자치단체 또는 구급·보호시설이 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다.)과 관련하여 평등권을 침해한 차별행위와 법인, 단체 또는 사인(私人)에 의한 차별행위가 있다. 차별행위란 합리적인 이유 없이 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 “특정한 사람을 우대·배제·구별하거나”(직접차별) “불리하게 대우하는 행위”(간접차별)를 말한다(제2조제4호, 제30조제1항).
- 9) “성희롱”이란 “업무, 고용 그 밖의 관계에서” 국가기관, 지방자치단체, 각급학교, 정부투자기관을 포함한 공공기관의 종사자와 사용자 또는 근로자가 “그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위”(제2조제5호)를 말한다. 그런데 이 법에서 말하는 성희롱은 「남녀고용평등법」의 직장 내 성희롱과 달리 불이익을 주는 행위가 고용상의 문제에 한정하지 않으므로 “고용상의 불이익”이 아니라 “불이익”으로 표현해야 함이 적절하다고 본다.
- 10) 이 법은 장애인에 대한 고용, 교육, 재화·용역 등의 제공, 사법·행정절차 및 서비스 제공, 모·부성권과 성, 가족·가정·복지시설 등과 건강권에 관하여 차별하는 것과 장애여성과 장애아동, 정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별을 금지하는 규정들을 두고 있다 차별행위에는 직접차별, 간접차별 뿐 아니라 정당한 편의제공의 거부, 차별적 광고 등이 포함된다(제4조).
- 11) “괴롭힘 등”이라 함은 “집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위”(제3조제20호)를 말한다.
- 12) 모집·채용에서의 연령차별금지규정은 2009년 3월 22일부터 시행되었으며 임금, 임

국가인권위원회는 차별행위를 당한 피해자(외국인 포함) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체가 국가기관, 지방자치단체, 구금·보호시설, 법인, 단체 및 그 소속 공무원과 직원 또는 사인(私人)을 피진정인으로서 제출한 진정을 인권상담센터에서 접수한다(제30조제3항). 차별행위가 발생한 날로부터 1년 이상이 지난 사건과 진정을 제기할 당시 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 의한 권리구제절차가 진행 중이거나 종결된 경우에는 각하한다(제32조제1항).

국가인권위원회의 조사에는 진정사건조사와 진정이 없어도 분쟁처리대상사건이 발생하였다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에 하는 직권조사가 있다(제36조).

일반차별사건에 관한 진정사건의 심의는 인권위원 3명으로 구성된 차별시정소위원회가 담당하나 장애차별사건에 관한 진정사건의 심의는 장애인차별시정위원회가 담당한다.¹³⁾ 소위원회는 진정내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우, 조사결과 차별행위에 해당하지 아니하는 경우, 이미 피해회복이 이루어지는 등으로 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우에는 기각할 수 있다(제39조).

분쟁처리 방법에는 합의권고(제40조)와 조정(제42조, 제43조), 구제조치 등의 시정권고(제44조), 고발과 징계권고(제45조), 피해자를 위한 법률구조 요청(제47조), 긴급구제조치의 권고(제48조)가 있다. 조정은 인권위원 1명과 외부의 위촉위원 2명으로 구성되는 조정위원회¹⁴⁾가 분쟁처리의 원

금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고에서의 연령차별금지규정은 2010년 1월 1일부터 시행되었다. 이 법에서의 차별에는 직접차별과 간접차별이 포함된다. 다만, 1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우 2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우 3. 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우 4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우의 어느 하나에 해당하는 경우에는 연령차별로 보지 아니한다(제4조의5).

13) 인권위는 소위원회의 안전을 외부전문가들이 검토하는 전문위원회가 10개의 분야로 나누어 두고 있는데 그 중에는 성차별전문위원회와 장애인인권전문위원회, 고용차별전문위원회가 있다.

14) 인권위는 성차별사건과 장애인차별사건의 조정을 전담하는 성차별조정위원회와 장애

만한 해결을 위하여 진정접수 단계 또는 조사과정에서 당사자의 신청 또는 소위원회의 직권으로 개시한다. 조정위원회는 조정절차 중에 당사자 사이에 합의가 이루어지지 않은 경우 사건을 공정하게 해결하기 위하여 조정에 갈음하는 결정도 할 수 있다. 이 결정에는 조사대상행위의 중지, 원상회복과 손해배상 그 밖의 필요한 구제조치, 동일 또는 유사한 사건의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치가 포함될 수 있다. 소위원회의 시정 권고는 진정을 조사한 결과 차별행위가 일어났다고 판단하는 때에 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 조정에 갈음하는 결정과 같은 조치와 아울러 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선의 권고도 할 수 있다. 시정권고를 받은 기관의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 하고, 그 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 위원회에 문서로 설명하여야 한다.

2) 법무부장관의 장애차별분쟁처리

「장애인차별금지법」에 따라 국가인권위원회는 이 법이 금지하는 장애인차별행위에 대하여 시정권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다(제42조). 법무부장관은 피해자가 다수인인 차별행위와 반복적 차별행위에 대한 국가인권위원회의 시정권고를 정당한 사유 없이 불이행하거나 피해자에게 불이익을 주기 위하여 고의적으로 권고를 불이행하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우에는 피해자의 신청 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다(제43조제1항). 시정명령은 차별행위자에게 차별행위의 중지, 피해의 원상회복, 차별행위의 재발방지를 위한 조치, 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치를 내용으로 한다(제43조제2항). 법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있는데 그 기간 내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다(제44조). 법무부장관은 확정된 시정명령

차별조정위원회를 두고 있으며 그 외의 고용차별사건의 조정은 차별조정위원회가 담당한다.

에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있고(제45조제1항), 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에 대해 3천만 원이하의 과태료를 부과·징수한다(제50조).¹⁵⁾

3) 고용노동부장관의 연령차별분쟁처리

「연령차별금지법」에 따라 국가인권위원회는 이 법이 금지하는 고용상의 연령차별행위에 대하여 시정권고를 한 경우 그 내용을 고용노동부장관(본부 및 관할 지방고용노동청)에게 통보하여야 한다(제4조의6제1항). 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주가 국가인권위원회의 시정권고를 정당하게 이행하지 않으면 시정명령을 내리고(제4조의7) 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 않으면 3천만 원 이하의 과태료를 부과한다(제24조제1항). 또한 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있는데(제4조의8제1항) 이 요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니하면 500만 원이하의 과태료를 부과한다(제24조제2항 제1호).

4) 근로감독관의 고용차별행위의 처리

고용노동부장관과 그 지방조직인 지방고용노동관서(6개의 지방고용노동청과 41개의 지청)는 사용자가 노동관계법상의 고용차별금지규정을 위반한 사건에 대하여 근로자로부터 통보나 진정을 받거나 또는 직권으로 근로감독관에게 조사, 처리하게 할 수 있다(제104조제1항). 근로감독관은 위법행위에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하여 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물에 임검(臨檢)하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있는데 이러한 업무는 검사와

15) 법무부장관이 시정명령을 내린 사례는 지금까지 1건이 있다. 국가인권위원회의 장애차별시정위원회는 2009.9.18, 구미시설관리공단이 진정인의 장애특성과 업무적합성에 대한 객관적, 구체적 검토는 물론 정당한 편의제공 등의 절차를 거치지 아니하고 진정인을 직권면직한 것에 대하여 공단이사장에게 진정인을 복직시키고 재발방지 대책마련 및 인권교육을 받을 것을 권고한 바 있다. 진정인은 국가인권위원회의 권고를 받은 공단이사장이 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 않는다며 2010.1.4, 법무부장관에게 시정명령을 신청했고 이에 대해 법무부는 2010.4.28, 이사장에게 시정명령을 하였다(국가인권위원회의 보도자료 2010.4.29).

근로감독관이 전담하여 수행한다. 근로감독관은 조사결과 위법사실이 발견되면 사용자에게 범위반 사실을 알리고 법을 준수하도록 행정지도를 한다(제101조 내지 제105조). 그런데 「근로기준법」의 남녀의 성(性)과 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 한 차별적 처우금지규정(제6조), 「남녀고용평등법」의 성차별금지규정(제7조 내지 제11조)과 직장 내 성희롱의 피해근로자에 대한 불이익처우금지규정(제14조제2항), 「연령차별금지법」의 모집·채용에서의 연령차별금지규정(제4조의4제1항제1호)은 위반자에 대하여 형사벌칙이 따르는 강행규정이다. 이에 따라 이러한 차별금지규정을 위반한 사용자가 차별시정을 위한 행정지도를 따르지 아니하면 근로감독관은 검사에게 입건송치할 수 있다.

5) 노동위원회의 비정규직 차별시정과 차별적 인사관련분쟁의 처리

노동위원회는 「근로기준법」이 금지한 부당해고(또는 부당전직, 부당징계)와 「노동조합 및 노동관계조정법」상의 부당노동행위에 대한 심판과 구제명령, 노동분쟁에 대한 조정·중재 및 「기단법」과 「파견법」에 따른 비정규직차별의 시정업무 등을 수행하는 노동분쟁전문 행정기구이다.

노동위원회가 주로 처리하는 고용차별분쟁사건은 비정규직에 대한 차별적 처우¹⁶⁾의 시정신청사건이다. 그 외 사용자가 해고, 징계, 전직 등의 인사조치를 정당한 이유 없이 차별적으로 하였다고 근로자가 주장하며 제기한 부당해고(또는 부당전직, 부당징계)구제신청사건도 처리한다. 노동위원회가 고용차별사건을 처리하는 방식은 국가인권위원회의 경우에 비해 다음과 같은 차이가 있다.

첫째, 비정규직 차별시정신청과 부당해고구제신청은 차별적 처우가 있

16) “차별적 처우”라 함은 “임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것”(기단법 제2조제3호)을 말한다. 「기단법」은 사용자가 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하는 것(제8조제1항)과 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있다(제8조제2항). 「파견법」은 파견사업주와 사용자사업주가 파견근로자임을 이유로 사용자사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있다(제21조제1항).

은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 해야 한다. 3개월이 경과된 신청은 각하된다. 또한 상시 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업장에 종사하는 근로자는 신청을 할 수 없는 제한이 있다.

둘째, 노동위원회의 고용차별분쟁처리는 2심제로서 12개 지역에 설치된 지방노동위원회가 초심을 하고 분쟁당사자의 쌍방 또는 일방이 그 결정에 불복하는 경우에는 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.¹⁷⁾ .

셋째, 노동위원회가 비정규직 차별사건을 처리하는 절차는 심문·판정과 조정·중재로 이원화되어 있고 부당해고(징계, 전직)구제신청사건은 심문과 판정으로만 처리한다. 조정은 조사, 심문의 과정에서 관계당사자의 쌍방 또는 일방의 신청 또는 차별시정위원회의 직권에 의하여 자율적인 해결을 모색하기 위해 개시된다. 중재(仲裁)는 노동위원회의 결정에 따르기로 당사자가 합의하여 신청한 경우에 이루어진다(제11조제1항). 조정 또는 중재의 결정은 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 가진다(제11조제7항) 한편, 노동위원회는 부당해고(징계, 전직)구제신청사건의 조사, 심문과정에서 분쟁당사자의 신청 또는 직권에 의하여 화해를 권고할 수 있다.

넷째, 노동위원회의 분쟁처리에서 전문가들(교수, 법조인, 전직 고위공무원 등)로 구성된 공익위원(1개 사건당 3명 구성) 뿐 아니라 근로자를 대표하는 위원과 사용자단체를 대표하는 위원(1개 사건당 각각 1명씩 구성)도 심문에 참여하고 차별여부와 시정방법 등에 관한 의견을 제시한다. 공익위원 중 차별시정담당공익위원은 비정규직 차별사건의 판정과 조정·중재를, 심판담당공익위원은 부당해고(징계, 전직)사건의 판정을 다수결로 한다. 노동위원회는 비정규직 차별사건의 전문적 처리를 위해 차별시정위원회를 두는데 위원회는 사건마다 차별시정담당공익위원 중 노동위원회의 위원장이 지명하는 3명(위원장 또는 상임위원 1명을 포함)으로

17) 중앙노동위원회의 통계자료에 의하면, 12개 지방노동위원회가 2007년 7월 이후 2010년 8월까지 접수한 비정규직에 대한 차별시정신청사건은 총 2,228건이었으며 그중 85건이 중앙노동위원회에 재심을 신청하였다. 기간제 근로자(5,137명)와 파견제근로자(126명)를 합하여 총 5,263명의 근로자가 신청하였다.

구성한다.¹⁸⁾

다섯째, 노동위원회는 비정규직 차별사건의 경우 심문 후 차별이 있었다고 인정할 경우에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선 및 적절한 금전보상 등의 시정명령을 내릴 수 있다(제13조). 부당해고의 경우에는 원직복귀와 부당해고가 없었다면 받았을 임금지급의 시정명령을 내리고 근로자가 원직복직을 원하지 아니하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.(제30조제2항)

여섯째, 비정규직 차별사건의 경우 확정된 시정명령의 이행확보를 위해 고용노동부장관은 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있고(제15조제1항) 이 요구를 정당한 이유 없이 불응한 자에게 500만 원이하의 과태료를 부과한다(제24조제2항). 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다(제24조제1항). 한편, 부당해고의 시정명령에 대한 이행확보를 위해 노동위원회는 구제명령을 하는 때에 30일 이내의 이행기한을 정하고, 이 기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 이행강제금을 부과·징수할 수 있다(제33조제1항). 확정된 부당해고구제명령 또는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원이하의 벌금에 처하는데(제111조), 이 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 검사가 공소를 제기할 수 있다(제112조).

(3) 사법적 분쟁처리제도

현재 우리나라에는 노동분쟁을 전담하여 처리하는 법원이 설치되어 있지 않아 사건의 성격과 법원의 기능에 따라 행정법원, 형사법원, 민사법원이 고용차별분쟁처리를 하고 있다.

행정법원이 고용차별사건을 처리하는 경우는 국가인권위원회의 시정조

18) 위원장 또는 상임위원의 업무가 과도하여 정상적인 업무수행이 곤란하게 되는 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 위원장 또는 상임위원을 제외한 차별시정담당공익위원 3명으로 구성할 수 있고(제15조), 신청기간을 넘기는 등 신청의 요건을 명백하게 갖추지 못하는 경우 또는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 동의를 얻은 경우에는 차별시정담당공익위원 1명을 지명하여 사건을 처리하게 할 수 있다(제15조의2).

치권고¹⁹⁾와 중앙노동위원회의 재심결정²⁰⁾, 고용노동부장관과 법무부장관의 시정명령에 대하여 행정소송이 제기된 경우 등이다.

형사법원이 고용차별사건을 처리하는 경우는 현행 고용차별금지규정 중 위반행위에 대한 벌칙이 규정된 경우와 「장애인차별금지법」의 차별행위금지규정들을 악의적으로 위반하는 행위(제49조)²¹⁾에 대한 형사벌칙을 적용하는 경우이다.

민사법원은 차별행위에 대한 무효확인이나 손해배상을 구하는 소송을 처리한다. 「장애인차별금지법」은 법원의 손해배상의 인정기준과 구제조치에 관하여 특별규정을 두고 있다. 이에 따라 법원은 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다(제47조제2항) 또한 법원은 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있고, 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다. 법원은 차별행위의 중지

19) 국가인권위원회는 시정조치권고가 상대방에게 자발적으로 시정할 것을 권고하는 행정지도로서 불이행에 대한 제재수단을 가지고 있지 않으며 그로 인하여 당사자의 법률적 지위나 권리관계에 영향을 미친다고 보기 어려우므로 행정처분이 아니라고 주장하여 오고 있다. 그러나 법원은 위원회로부터 시정권고를 받은 사용자는 특별한 사유를 소명하지 못하는 한 이를 이행하여야 할 법적 의무와 그 처리결과의 내용을 위원회에게 통보하여야 할 법적 의무를 동시에 가지므로 위원회의 시정조치권고는 그 실질에 있어서 상대방에게 법적 의무를 부과함으로써 그 법률상 지위에 변동을 일으키는 것이므로 행정처분에 해당하고 이에 따라 행정소송의 대상이 된다는 입장을 관련 판례들(서울행정법원 2007.9.20., 2006구합46152 ; 대법원 2008.10.9, 2008두7854 등)에서 일관하여 나타내고 있다.

20) 2009년 한해에 중앙노동위원회의 결정 중 행정소송의 대상이 되는 판정 및 중재는 총 963건이었는데 그중 367건(38.1%)의 소송이 제기되었고 승소율은 72.9%, 재심유지율은 85.8%이었다.

21) 법원은 이 법에서 금지한 차별행위를 한 행위가 차별의 고의성, 지속성 및 반복성, 차별 피해자에 대한 보복성을 전부 고려하여 판단하여 악의적인 것으로 인정되는 경우 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만 원이하의 벌금에 처할 수 있다(제49조).

및 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다(제48조).

2. 법제와 운용의 문제

첫째, 현재 우리나라에서는 성차별 분쟁을 제외하고 고용차별을 노사자율적으로 해결하는 제도는 마련되어 있지 않다. 「남녀고용평등법」에 따른 성차별에 관한 자율적 고충처리도 사업주의 노력과 재량에 맡겨져 있다. 더구나 이 법의 성차별금지규정의 대부분²²⁾은 상시 근로자 5명 미만의 사업장(단독사업체를 제외한 전체 사업체(142,261개)의 64.0%)과 그 사업장에 종사하는 근로자들(전체근로자의 19.4%)에 대해서는 그러한 노력의 무조항 조차 적용되지 않고 있다. 또한 노사협의회와 고충처리위원회는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에만 법적으로 설치가 의무화되어 있는데 2009년 현재 노사협의회의 설치율은 전체 사업장의 32.3%(46,005개소)에 불과하다.²³⁾ 또한 사업주는 명예고용평등감독관을 반드시 설치해야 할 의무도 없다. 2009년 현재 4,359개 사업장에 4,397명이 위촉되어 있는데 그중 남성이 3,400명(77.3%), 여성이 997명(22.7%)이며 노동조합의 조합원이 아닌 인사담당자들이 전체의 71.8%를 차지하고 있어²⁴⁾ 적극적인 업무 수행을 기대하기 어렵고 실제로도 설치취지에 맞게 운용되고 있지 않다.

둘째, 우리나라 국가인권위원회는 분쟁처리와 피해자의 권리구제에 있어서 차별행위에 대한 시정업무만을 하는 캐나다, 호주, 영국의 인권위원회와 달리 국가기관 등에 의해 발생한 인권침해사건²⁵⁾의 시정업무를 차

22) 상시 5명 미만의 근로자를 고용하는 사업에서는 임금, 임금외의 금품, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고에서의 성차별금지규정(제8조부터 제10조까지 및 제11조제1항)을 적용하지 아니한다.

23) 노동부, 2009년도 고용노동백서, 2010. 497쪽, 604쪽.

24) 노동부, 2009년도 여성과 취업, 2010, 66~67쪽.

25) 인권침해사건이란 국가기관, 지방자치단체 또는 구금·보호시설이 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판을 제외한다)과 관련하여 「헌법」 제10조 내지 제22조에 보장된 인권(인간의 존엄과 가치를 존중받을 권리 및 행복을 추구할 권리, 신

별행위 시정업무보다 더 주요한 업무로 하고 있다. 위원회는 2001년 11월 26일 가동된 이후 2010년 10월 말까지 약 9년 동안 총 50,145건의 진정을 접수하였는데 그 중 인권침해사건이 38,813건(77.4%)으로 압도적으로 많고 차별사건은 9,499건(18.9%)이 접수되었고 기타 사건은 1,833건(3.7%)이다.²⁶⁾ 2010년 9월말까지 접수된 차별사건(9,363건) 중 고용차별 진정사건은 3,301건(35.3%)²⁷⁾을 차지한다. 또한 위원회의 조사인력이 2009년의 인력감축으로 더욱 부족해졌는데 고용차별을 포함한 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 발생한 모든 사유의 차별행위를 조사해야 한다. 차별행위의 심의·의결은 인권전문가인 3명의 인권위원으로 구성된 차별시정소위원회(또는 장애인차별시정위원회)에서 위원들의 의견일치로 이루어지며 위원사이에 합의가 이루어지지 않는 경우 11명의 인권위원 전원으로 구성되는 전원위원회에서 재적인권위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 이와 같이 국가인권위원회는 분쟁처리대상이 매우 다양한데다가 노동문제 전문 인력이 조사와 심의·의결 등의 분쟁처리에 반드시 참여하게 되어 있는 구조도 아니고 차별시정명령권도 없어서 고용차별분쟁을 전문적이고 실효성 있게 처리하기 어려운 구조와 상황에 있다.²⁸⁾

셋째, 노동위원회는 국가인권위원회에 비해 고용차별분쟁을 처리함에

체의 자유, 거주이전의 자유, 직업선택의 자유, 주거의 보장, 사생활의 비밀과 자유, 통신의 비밀, 양심의 자유, 종교의 자유, 언론·출판과 집회·결사의 자유 등, 학문과 예술의 자유 등)을 침해하는 경우를 말한다.

- 26) 국가인권위원회 홈페이지의 최신인권통계 참조. 이 통계에서 ‘기타 사건’은 인권침해사건과 차별사건 어느 쪽으로 분류하기 어려운 사건이나 법에 예시된 19가지 차별사유외의 차별사건을 주로 포함하고 있다.
- 27) 고용차별진정사건 중에는 모집·채용(1,419건)에 관한 진정이 가장 많고 그 외에 임금(372건), 해고(343건), 배치(165건), 승진(139건), 퇴직(103건), 정년(96건), 임금외의 금품지급(81건), 교육(38건), 자금융자(2건)의 순으로 진정이 많았다. 이 통계는 국가인권위원회로부터 제공받은 위원회의 내부 자료를 재정리하여 추출한 것이다.
- 28) 고용차별분쟁을 노동문제전문기관이 아닌 국가인권위원회에서 처리하는 것에 대한 문제에 관한 지적은 김엘림, 앞의 논문, 2005, 94쪽 ; 문강분, “행정기관의 여성노동분쟁처리 현황과 과제”, 『법학논집』 제13권1호, 이화여자대학교 법학연구소, 2008. 50~54쪽 ; 조성혜, “고령자의 고용촉진을 위한 법적 과제”, 『법제연구』 제38호, 한국법제연구원, 2010. 49~51쪽에서도 발견된다.

있어서 노·사·공익 대표가 참여하고 전국에 12개 지방노동위원회가 설치되어 있는데다가 시정명령권이 있어 전문성과 접근성, 실효성 면에서 유리한 구조와 상황에 있다. 또한 노동위원회는 월평균 임금이 150만 원 이하인 근로자들이 구제신청을 할 때 무료로 공인노무사를 활용할 수 있도록 지원도 하고 있다. 그럼에도 노동위원회의 분쟁처리에 대해서도 여러 지적²⁹⁾이 있다. 그 중에는 행정기관인 노동위원회가 위법여부를 판정하고 시정명령을 내리는 사법적인 업무를 하는 것에 대하여 권력분립원칙에 맞지 않는다는 지적과 공익위원에 노동관계법령에 관한 전문지식을 가진 법률전문가들이 적고 시간적 제약으로 심판이 충실하게 이루어지지 않아 분쟁해결의 전문성과 실효성이 실제로 적다는 지적, 노동위원회의 시정명령은 종국적인 분쟁해결수단이 아니며 심판이 초심, 재심 2단계로 되어 있고 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 경우 제기되는 행정소송이 3심제로 되어 있어 실제로 신속한 분쟁해결이 어렵다는 지적도 있다. 이러한 문제를 개선하기 위해 노사정위원회와 노사관계제도선진화연구위원회, 노동부, 한국노동연구원과 학자들이 노동위원회의 정비방안을 다양하게 제시하여 왔다. ³⁰⁾

넷째, 행정적 분쟁처리과정에서 당사자의 원만한 합의를 이끌어내어 분쟁을 해결하는 대체분쟁해결방식(Alternative Dispute Resolution; ADR)이 활성화되어 있지 않다. 국가인권위원회의 합의권고와 조정, 노동위원회의 화해와 조정·중재는 필수적인 절차가 아니다. 국가인권위원회가 2001년 11월 26일부터 2010년 9월 말까지 접수한 고용차별진정사건(3,301건)을 처리한 내역을 보면, 각하(2144 건, 65.0%)가 가장 많고 기각(546건, 16.6%)과 권고(294건, 8.9%)의 결정 사례에 비해 합의종결(91건, 2.8%)과 조정(8건, 0.24%)의 사례는 미미했다. 2009년도에 지방노동위원회는 80건의 비정규직 차별시정사건을 처리하였는데 그 중 조정에 의한 처리는 11

29) 김선수, “노동위원회의 역할과 과제-심판기능을 중심으로”, 『노동법학』 제29호, 한국노동법학회, 2009.3, 13~16쪽, 20~30쪽; 김훈·김태기 외, 앞의 보고서, 126~127쪽, 167~173쪽 등.

30) 김선수, 앞의 논문, 17~19쪽; 김훈·김태기 외, 앞의 보고서, 273~279쪽; 이철수, “노동위원회 개선방안”, 『산업관계연구』 제16권제2호, 한국노사관계학회, 2006, 165~190쪽.

건이었고 중재는 없었다. 다만, 노동위원회의 연도별 화해취하율을 보면 2006년에 46.8%이었는데 2009년에는 63.2%로 늘어났다.

다섯째, 고용분쟁을 전담하는 노동법원이 설치되어 있지 않기 때문에 사법적 분쟁처리에서 노동관계법의 기본원리와 노사관계의 특수성 등 고용차별분쟁에서 기본적으로 고려되어야 할 사항이 반영되지 못하는 경우가 종종 발생한다. 그리하여 노동법원의 설치에 노동계의 오랜 과제로서 다양한 방안이 제시되어 왔다. 그럼에도 지금까지 노동법원이 설치되지 않은 이유에는 노동문제 전문법관의 확보가 어렵고 법원의 소송절차에 법관이 아닌 근로자대표·사용자대표·공익대표가 판단자로 참여하는 특수한 법원을 설치하는 것에 미온적인 법조계의 입장도 있는데다가 법원의 소송절차 보다는 노동위원회의 구제절차가 근로자에게 비용도 적게 들고 절차도 간편하면서 참여와 활용이 용이하여 유리한 면이 있는 이유도 포함되어 있다고 본다.

IV. 고용차별분쟁처리제도의 정비과제

1. 외국 제도의 동향과 시사점의 고려

우리나라 고용차별분쟁처리제도의 문제를 개선하기 위한 방안을 찾기 위해서는 우리나라보다 고용차별분쟁처리제도의 운용경험이 많고 선진적인 제도라고 널리 평가되는 국가들의 제도들을 분석하고 시사점을 발견하는 것이 필요하다. 이를 위해 미국³¹⁾, 캐나다³²⁾, 영국³³⁾, 아일랜드

31) 국가인권위원회, 미주지역 분쟁해결제도 : 캐나다 인권위원회와 미국 고용평등위원회, 2008.9; 200~300쪽 ; 김훈·김태기 외, 노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구, 한국노동연구원, 2009, 179~190쪽 ; 이준일, 차별금지법, 고려대학교 출판부, 2007.3, 147~152쪽, 189~193쪽, 245~249쪽; 이준일 “차별시정기구에 대한 비교법적 고찰 - 미국과 캐나다의 차별시정기구에 대한 검토를 기초로 한국국가인권위원회의 방향 제시-,” 『고려법학』 제49호, 고려대학교 법학연구원, 2007, 411~416쪽; George Rutherglen, *Employment Discrimination Law*(Third Edition), Foundation Press, 2010, pp.159~180; <http://www.eeoc.gov>.

32) 국가인권위원회; 앞의 보고서, 3~219쪽; 이준일, 앞의 책, 152~154쪽, 194~198쪽, 249~253쪽; 이준일, 앞의 논문, 417~424쪽; <http://www.ccdp.chrc>

드³⁴⁾, 독일³⁵⁾, 일본³⁶⁾의 고용차별분쟁처리제도를 분석한 결과 국가마다 그 조직과 기능에 차이가 다소 있지만, 다음과 같은 동향과 시사점을 발견하였다.

(1) 사업장내 고용차별분쟁처리의 제도화

분석대상 국가 중 사업장내 노사자율적 분쟁처리제도를 법제화하고 있는 국가는 영국과 일본이다. 영국은 근로자와 사용자가 고용문제의 사법적 분쟁처리를 하는 고용심판소(Employment Tribunal : ET)에 소송을 제기하기 전에 먼저 회사의 내부절차를 이용해 분쟁을 해결하도록 적극적으로 장려하고 있다. 고용심판소에 설치된 ‘자문·알선·중재위원회’(Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS)는 사업장내의 분쟁처리방식에 관해 예규(Disiplinary and Grivance Procedure, Code of Practice)를 마련하였다. 2008년에 개정된 「고용법」(Employment Act 2008)은 고용심판소가 관련사건의 보상액을 결정할 때 이 예규를 준수하지 않고 소송을 제기한 근로자와 사용자가 손해를 보게 할 수 있도록 하고 있다. 이 예규에 따라 근로자의 고충을 접수받은 사용자는 근로자와 면담을 해야 하는데 이때 근로자가 자신의 입장을 대변할 수 있다고 신뢰하는 사람을 동석시키는 것을 허용해야 한다.

일본의 「고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」(2008년 5월 23일 개정)은 성차별금지조항과 직장 내 성희롱 금지조항에 관하여 우리나라 「남녀고용평등법」과 유사한 고충의 자율적 해결에

-
- 33) 김훈·김태기 외, 앞의 보고서, 190~206쪽; 채준호, 영국의 노동분쟁해결에서 ‘자문·알선·중재위원회(ACAS)’의 역할, 「국제노동브리프」12월호, 한국노동연구원, 2005, 6~23쪽; ACAS, Disiplinary and Grivance Procedure, Code of Practice, April, 2009; Colm O’ Cinneide, “The Commission for Equality and Human Rights: A New Institution for New and Uncertain Times”, *Industrial Law Journal*, Vol. 36, No. 2, June 2007, pp.141~162; <http://www.acas.or.uk>; <http://www.equalityhumanrights.com>
- 34) 이준일, 앞의 책, 163~164쪽, 216~221쪽, 264~270쪽; Colm O’ Cinneide, “아일랜드 차별시정기구”, 「국제노동브리프」12월호, 한국노동연구원, 2005, 59~65쪽.
- 35) 김훈·김태기 외, 앞의 보고서, 2009, 206~216쪽.
- 36) 김훈·김태기 외, 앞의 보고서, 216~229쪽 ; 류이치 야마카와, “일본의 노동분쟁해결시스템 : 최신의 동향, 배경 및 미래전망”, 「국제노동브리프」 12월호, 한국노동연구원, 2005, 9~15쪽.

관한 규정(제15조)을 두고 있다. 이 법에 따라 사업주는 사업장내에서 노사대표로 구성된 고충처리기관을 통해 고충을 처리하도록 노력해야 하며 지방자치단체(都道府縣)의 노동국장은 해당 분쟁의 당사자 쌍방 또는 일방으로부터 자율적 해결의 원조를 요청받은 경우에 필요한 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다(제17조).

(2) 행정적 고용차별분쟁처리의 전문화·신속화

분석대상 국가들은 모두 행정적 차별분쟁처리를 하는 특별기구들을 두고 있는데 그 중 고용차별분쟁을 전담 처리하는 기구는 미국의 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)와 일본의 분쟁조정위원회이다. 미국의 고용기회평등위원회(EEOC)는 「시민권법 제 7편」을 비롯하여 다양한 고용차별금지법(「남녀동일임금법」, 「고용상의 연령차별금지법」, 「장애인차별금지법」 등)을 위반한 행위와 관련한 분쟁을 처리대상으로 한다. 그 외의 차별분쟁처리기구들은 고용외의 영역에서 발생한 차별행위에 대한 시정업무도 하지만, 고용차별분쟁처리를 주된 업무로 한다. 그 대표적인 사례로서 아일랜드의 평등위원회(Equality Authority)는 「고용평등법」에 근거하여 노동부장관이 임명하는 남녀동수로 구성되어 고용차별행위를 조사하고 차별행위자에게 차별금지통보를 하며 차별시정을 권고한다. 고용외의 재화·용역, 편의시설, 교육시설의 제공과 관련된 차별을 금지하는 「평등지위법」(Equal Status Act)에 따른 차별시정도 하지만, 그 법의 집행은 평등심판소(Equality Tribunal)가 하므로 위원회는 법이행에 관한 정보제공과 같은 역할만 한다.

한편, 외국의 차별시정기구들은 모든 차별행위를 분쟁처리대상으로 하는 우리나라의 국가인권위원회와 달리 분쟁처리대상을 제한하고 있는데 그것은 차별시정업무를 전문적이고 신속하게 처리하기 위한 것으로 보여진다. 미국의 EEOC는 인종, 피부색, 종교, 국적, 장애, 연령을 이유로 한 차별과 성희롱, 「남녀동일임금법」의 위반행위를 분쟁처리대상으로 한다. 캐나다의 인권위원회(The Canadian Human Rights Commission, CHRC)는 인종, 출신국가 또는 출신민족, 피부색, 종교, 나이, 성별(임신, 출산 포

함), 성적 지향, 혼인상태, 장애, 가족상황, 실효된 전과를 이유로 한 차별 행위를 분쟁처리대상으로 한다. 영국의 평등인권위원회(The Commission for Equality and Human Rights, CEH)³⁷⁾는 「평등법」(Equality Act 2010)에 따라 성, 인종, 장애, 연령, 종교 또는 신념, 성적취향(sexual orientation) 또는 트랜스젠더 신분(trans gender status)을 이유로 한 차별행위를 대상으로 하되, 그 중 종교, 성적 지향, 연령을 이유로 한 차별의 금지는 오직 고용 분야에만 적용한다. 계약조건과 관련한 기간제 및 단시간근로자의 차별문제는 취급하지 않는다. 아일랜드의 평등위원회는 성별, 혼인상의 지위, 가족적 지위, 성적 지향, 종교, 연령, 장애, 인종, 피부색, 국적, 민족 또는 출신국 유랑공동체민(membership of the traveller community)를 이유로 한 차별행위만을 대상으로 한다.

(3) 차별시정기구의 대체적 분쟁처리방법(ADR) 활용

외국의 차별시정기구들은 고용차별분쟁을 처리할 때 근로자와 사용자의 합의를 이끌어내어 분쟁을 해결하는 대체분쟁해결방식(Alternative Dispute Resolution; ADR)을 많이 활용, 중시하고 있다. 이 방식에서 주로 활용되는 것은 알선인이 노사간 분쟁의 원인과 경과를 숙지한 후 독립적이고 객관적인 차원에서 전화상담 또는 면담하여 당사자들에게 법률적인 정보를 제공하고 해결방안을 제안하는 알선(Conciliation)과 조정인이 제시한 조정안을 분쟁당사자 쌍방이 수락할 것을 권유하는 조정(Mediation), 분쟁당사자들이 중립적인 중재인이 제시하는 해결방안을 받아들이기로 합의하여 그 해결방안에 따르는 중재(Arbitration)이다. 이러한 분쟁해결방식은 위법여부 판정과 시정명령 보다 분쟁당사자 사이에 극단적인 대립을 피하고 원만하고, 신속히, 경제적으로 분쟁을 해결하고 유사한 차별행위가 사업장에서 재발되지 않도록 하는 데 효과적이라고 평가된다.³⁸⁾

37) 평등인권위원회는 유럽인권협약을 영국에서 효율적으로 이행시키기 위하여 기존의 성차별금지법에 의한 기회평등위원회(EOC)와 인종관계법에 의한 인종평등위원회, 장애차별금지법에 의한 장애인권위원회를 대체하여 종합적인 차별시정기구로서 2007년에 설립되었다.

38) 원창희, “고용분쟁해결의 ADR식 접근방법”, 『산업관계연구』 제19권제1호, 한국노

미국의 경우 고용기회평등위원회는 주로 조정(mediation), 합의(settlement), 알선(conciliation) 등의 방법으로 분쟁을 처리한다. 다만, 차별구제방법으로 소급임금보상(back pay), 미래소득보상(Front pay), 복직, 승진, 채용, 시설물 설치 등이 있고 악의적 차별이나 성희롱에 대한 보전적 손해배상과 징벌적 손해배상도 부과할 수 있는 점이 특이하다. 그 외 고용차별과 성희롱을 포함한 고용관련분쟁은 분쟁당사자가 합의하여 공공기관인 연방조정알선청(Federal Mediation and Conciliation Service: FMCS)이나 민간비영리단체인 미국중재협회(American Arbitration Association : AAA)에 의뢰하여 ADR에 의해 해결하는 사례도 많다. 캐나다의 인권위원회는 차별예방부서와 ADR부서를 두고 차별의 예방교육과 신속한 조사 및 조정과 중재에 의한 분쟁해결지원에 주력하고 있다. 영국의 평등인권위원회는 차별행위에 대한 조사를 하고 분쟁당사자에게 화해 권고 및 법률구조를 하며 「평등법」의 이행과 관련된 예규를 만들고 법적용 사업이나 기관에 대해 조언과 조력 등을 행한다. 또한 영국은 고용심판소가 고용분쟁에 관해 재판하기 전에 자문·알선·중재위원회(ACAS)의 ADR(알선, 조정, 중재)을 거치도록 하는 ADR전치주의를 채택하고 있다 이에 따라 고용심판소에 제소된 사건의 약 75%가 이를 통해 사전해결을 한다. 일본도 2001년에 「개별노동관계 분쟁 해결의 촉진에 관한 법률」을 제정하고 분쟁당사자들 쌍방 또는 일방이 요청이 있을 경우 지방자치단체의 노동국에 설치된 분쟁조정위원회에서 알선 또는 조정에 의해 평화적이고 상호협력적으로 해결할 수 있는 장치를 마련하였다.

(4) 고용분쟁 전담 사법기구의 설치

분석대상 국가 중 고용분쟁전담 사법기구를 설치하고 있는 국가는 독일, 영국, 캐나다, 아일랜드, 일본이다.

독일은 법원의 하나로 노동법원을 두고 고용관계로부터 발생하는 고용차별분쟁을 포함한 모든 노동분쟁을 조정과 재판으로 해결하고 있다. 이

사관계학회, 2009, 96~104쪽; David R. Cordell, "ADR in Employment Litigation", *Tulsa Law Journal*, Vol 36, Issue 4, Summer, 2001, pp.853~859.

에 비해 영국의 고용심판소(Employment Tribunals, ET)와 일본의 노동심판소는 고용분쟁에 관해 사법적 처리를 하는 행정기구라 할 수 있다.

사법기구의 구성을 보면, 독일의 노동법원과 영국의 고용심판소는 심문에 직업판사 뿐 아니라 근로자대표와 사용자대표를 명예판사로 참여시키고 있다. 일본은 「노동심판법」에 따라 법관인 노동심판관 1명, 노동관계에 관한 전문적인 지식과 경험을 가진 노동심판원 2명으로 조직된 노동심판위원회에서 절차를 진행한다. 그러나 영국의 고용항소심판소(Employment Appeal Tribunal: EAT)와 캐나다의 인권재판소(Canadian Human Rights Tribunal)는 법관들이 분쟁처리를 한다.

사법기구의 분쟁처리방식을 보면, 독일 노동법원의 판결절차는 직업판사가 단독으로 진행하는 화해절차로 시작하며 화해가 실패하게 되면 재송절차를 하게 된다. 캐나다의 인권재판소와 아일랜드의 평등재판소(Equality Tribunal)도 일반법원과 달리 분쟁처리에 ADR을 활용한다. 일본의 노동심판소는 조정과 심판에 의해 간이, 신속, 전문적으로 사건을 해결하는 것을 꾀한다.

(5) 차별시정기구와 시법기구의 연계

외국의 차별시정기구들은 사법부와 긴밀하게 연계하여 차별시정을 하고 있다. 미국의 고용기회평등위원회는 사용자가 근로자와 차별시정을 합의한 후 이를 준수하지 않거나 사용자가 위원회의 차별시정 통지를 무시하면 피해근로자를 대신하여 소송을 제기할 수 있다. 고용차별의 분쟁당사자는 「남녀동일임금법」에 관한 사건을 제외하고는 위원회의 분쟁절차를 거친 후에만 법원에 소송을 제기할 수 있다. 위원회는 법원의 판례를 반영하여 법의 해석과 이행지침을 만들며 법원은 위원회의 지침을 참조하여 판결을 한다. 캐나다의 인권위원회는 심층적인 심리가 필요하다고 인정되면 사건을 인권재판소로 이송한다. 인권재판소도 사전중재(Pre-Tribunal)를 시도하고 이러한 중재를 통해 분쟁이 해결되면 인권위원회의 승인을 얻기 위해 인권위원회로 다시 사건을 이송한다. 영국의 평등인권 위원회는 차별적 광고에 대해 고용심판소에 소송을 제기하거나 이를 금

지하는 가처분 소송도 할 수 있다. 차별이 지속적으로 관행화된 기관이나 사업을 대상으로 조사하고 차별금지 통지(non-discrimination notice)를 발행할 수 있다. 차별이 계속되면 고용심판소에 법위반행위가 실제로 발생하고 있다는 결정을 구할 수 있으며 이 결정에 근거하여 법원에 차별행위를 금지할 것을 요구하는 가처분을 요구할 수도 있다. 2010년 10월부터 시행된 「평등법」의 개정에 따라 평등위원회는 차별피해자들을 대신하여 소송(representative actions)도 제기할 수 있다. 한편, 아일랜드의 평등위원회는 차별피해자들이 평등심판소에 제소할 때 조력하는 기능도 한다.

2. 고용차별분쟁의 특수성의 고려

고용차별분쟁처리제도를 정비하는 방안을 강구할 때 다음과 같은 고용차별분쟁의 특수성을 고려할 필요가 있다.

첫째, 고용차별분쟁은 고용차별행위가 평등권과 근로권 등의 인권을 침해하는 차별행위라는 점에서 인권문제와 관련한 분쟁의 성격을 가지는 한편, 근로자와 사용자 사이에 고용기회와 근로조건 등의 고용대우에서 차별행위로 발생한 고용분쟁이라는 성격을 가진다.

둘째, 고용차별분쟁은 주로 사용자가 근로자에 대해 행한 고용차별행위와 관하여 발생하고 차별행위의 피해근로자는 상대적으로 취약한 지위에 있는 사회적 소수자이며 이들은 차별사유가 된 특성을 가지고 있다.

셋째, 고용차별분쟁의 당사자가 되는 근로자와 사용자의 관계는 근로자가 사용자의 지휘명령에 따라 노동력을 제공하고 사용자는 그 대가로 임금 지급하는 점에서 사용종속관계이며 대립적인 관계라 할 수 있다. 한편, 상호 다른 입장을 역지사지(易地思之)로 이해하고 상호 신의성실하게 권리의무를 보장, 이행해야 근로자는 직장생활을 원만히 유지할 수 있고 사용자는 사업을 원활히 운영할 수 있는 상생의 관계이다. 특히 근로자는 노사관계의 특성상 사용자보다 취약할 수 밖에 없는 처지에 있고 근로자들은 대체로 시간과 돈, 전문지식이 부족하다.

넷째, 고용차별분쟁은 노동현장에서 발생하므로 노동현장의 실정에 적합하게 처리되어야 분쟁이 해결될 수 있다.

3. 고용차별분쟁처리제도의 기본요건

이상과 같이 우리나라 고용차별분쟁처리제도의 실정과 외국의 제도의 동향과 시사점을 참조하고 고용차별분쟁의 특수성을 고려해 볼 때, 고용차별분쟁처리제도는 다음과 같이 전문성, 공정성, 신뢰성, 실효성, 간이성, 신속성, 접근용이성, 경제성의 기본요건을 갖추어야 할 것이다.

첫째, 고용차별분쟁의 성격을 고려해 볼 때, 고용차별분쟁을 처리함에 있어서 인권문제에 관한 감수성 및 전문성과 아울러 노동관계법과 노사자치규범(단체협약, 취업규칙, 근로계약 등) 및 구체적 사건의 근로조건과 노사관계를 정확하게 파악하고 위법 여부와 해결방안을 판단할 수 있는 고용분쟁 전문가로서의 지식과 경험을 갖춘 자의 참여가 필요하다. 또한 고용차별행위가 발생한 노동현장의 상황과 분쟁당사자의 입장을 전문가나 법관 보다 더 잘 알 수 있는 근로자대표와 사용자대표도 분쟁처리에 참여시켜 고용차별 전문가들과 상호 협력하여 분쟁을 처리하는 것이 필요하다. 그리해야 전문성, 공정성, 신뢰성, 실효성을 가진 분쟁처리를 할 수 있다.

둘째, 고용차별분쟁당사자의 관계를 고려해 볼 때, 고용차별분쟁을 처리함에 있어서 차별행위의 피해근로자의 입장을 잘 대변할 수 있는 자 또는 그와 같거나 유사한 특성이나 경험을 가진 자가 분쟁처리담당자 또는 참고인으로서 참여할 수 있도록 제도화하는 것이 필요하다. 예를 들면, 여성차별이나 성희롱이 문제가 된 분쟁사건의 경우에 여성을 참여시켜 진정한(피해자)의 입장을 고려하여 사건을 성인지적(性認知的, gender perspective)이고 실질적으로 공정하게 처리할 수 있게 해야 할 것이다. 또한 장애차별이 문제가 된 분쟁사건의 경우에는 가능한 장애인 또는 장애차별 전문가를 참여시키는 것이 필요하다.

셋째, 고용차별분쟁처리의 효과를 고려해 볼 때, 분쟁은 근로자와 사용자가 자율적으로 원만히 해결하는 것이 차별행위의 예방과 해소 및 재발방지를 도모할 수 있을 것이다. 이를 위해 알선·조정·중재를 통해 당사자의 합의를 이끌어 내는 대체분쟁해결방식(ADR)을 적극 활용하는 것이 필요하다.

넷째, 피해근로자의 취약한 지위를 고려할 때 고용차별분쟁의 절차는 간편하고 분쟁처리기구는 근로자들이 쉽게 접근하고 이용할 수 있는 곳에 위치해야 한다. 그리고 사건을 신속하게 처리해야 하고 차별행위의 피해근로자에게 비용부담을 가능한 시키지 않거나 적게 해야 할 것이다.

4. 고용차별분쟁처리제도의 정비방향

우리나라 고용차별분쟁처리제도가 앞에서 제시한 기본요건을 갖추기 위해서는 현행의 고용차별분쟁처리제도는 사업장내 노사자율적 분쟁처리의 법제화, 고용차별분쟁을 전담처리하는 행정기구와 사법기구의 설치를 기본방향으로 하여 이를 구현하기 위한 법제의 정비가 다음과 같이 필요하다.

(1) 사업장내 노사자율적 분쟁처리의 법제화

고용차별분쟁은 근로자와 사용자가 사업장내에 설치된 분쟁처리제도를 통해 자주적으로 대화와 상호 이해를 하여 원만히 그리고 사업장 실정에 맞게 해결되는 것이 가장 바람직하다. 분쟁이 노사자율적으로 해결되지 못하고 외부의 기관이나 단체가 분쟁에 개입하게 되면 근로자와 사용자 사이에 감정적 대립이 생겨 일시적으로 분쟁이 해결되더라도 후유증이 생기고 그로 인하여 근로자가 직장생활을 함에 있어서 불이익을 받는 경우가 발생할 수 있다. 그러므로 모든 고용차별행위에 대해 1차적으로 사업장내에서 노사자율적으로 분쟁처리를 하도록 법제화할 필요가 있다. 이를 위해 다음과 같은 조치가 필요하다.

첫째, 고용차별금지법과 취업규칙의 필수적 기재사항, 단체협약, 노사협의회 등의 협의사항에 모든 사유와 형태의 차별행위와 성희롱, 희롱이나 괴롭힘(이하 ‘차별행위 등’이라 한다)을 금지시키고 아울러 상시 1명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장의 사용자에게 차별행위 등에 관한 근로자의 고충을 신청받은 경우 이를 직접 또는 고충처리기관을 구성하여 신속히 해결하고 유사한 고충이 재발하지 않도록 적절한 조치를 취할 것을 의무화한다. 고충처리기관의 위원을 구성할 때 가능한 노사동수로 하여

공정성을 담보하고 사업장에 노동조합 또는 노사협의회가 있는 경우 그 조직의 대표의 추천을 받은 자를 근로자대표로 하여 대표성을 담보한다. 또한 고충처리 신청근로자의 입장을 잘 대변할 수 있는 자 또는 그와 같거나 유사한 특성이나 경험을 가진 자를 가능한 참여하게 한다.

둘째, 사업장에 노사 공동의 추천을 받은 종사자 중에서 고용노동부장관이 명예고용평등감독관을 위촉하여 근로자의 차별행위 등에 관한 상담과 고충신청을 조력하며 사용자에게 해결할 것을 요청하고 사용자가 이를 거부하거나 무시하면 지방고용노동행정기관에 신고할 수 있도록 한다.

(2) 고용차별분쟁처리전담 행정기구의 설치

고용차별분쟁은 근로자와 사용자 사이에 고용기회와 대우와 관련하여 차별행위라는 인권문제로 인하여 발생하는 고용분쟁의 성격을 가진다. 또한 국가인권위원회의 분쟁처리대상은 매우 많고 차별행위보다 인권침해행위의 시정이 그 주된 업무가 되어 있다. 이에 비해 노동위원회는 근로자의 권리구제기관이자 노동분쟁전문행정기관으로서 성격과 기능을 가지며 고용차별분쟁처리제도의 기본요건 중 전문성, 공정성, 신뢰성, 실효성, 접근용이성을 국가인권위원회 보다 더 갖추고 있다. 이러한 점을 고려해 볼 때, 노동위원회를 다음과 같이 고용차별분쟁처리전담기구로 발전시키는 방안을 강구할 필요가 있다고 본다. 이에 따라 국가인권위원회는 인권침해행위와 고용외의 영역에서의 차별행위에 관한 분쟁처리를 전담하여 보다 전문적이고 효율적인 권리구제기능을 할 수 있을 것이다.

첫째, 노동위원회에 고용차별시정위원회를 두고 고용과 관련하여 발생하는 성차별분쟁, 장애차별분쟁, 연령차별분쟁, 비정규직 차별분쟁, 외국인 차별분쟁 등을 포함하여 고용과 관련한 차별사건의 분쟁을 전담처리하게 한다.

둘째, 고용차별시정위원회는 근로자대표, 사용자대표, 공익대표(고용차별 전문가)로 구성한다. 분쟁을 처리하는 방식은 조사와 심문과정에서 ADR을 적극 활용하여 알선, 조정, 중재를 먼저 선행하고 이러한 방식이 이루어지지 않으면 고용차별시정위원회의 공익위원들이 근로자위원과 사

용자위원의 의견을 들은 후 위법여부를 판정하고 차별시정명령을 내린다. 위원회가 조사와 심문, 판정을 할 때 고용차별의 분쟁처리를 신청한 근로자의 입장과 권익을 대변할 수 있는 개인 또는 단체의 의견을 청취한다. 차별시정명령에는 고용차별행위의 중지, 재발방지대책수립과 이행보고, 원상회복적 피해구제조치(원직복귀, 고용차별로 인한 손실임금의 보전, 피해자가 원직복귀를 원하지 않는 경우 금품보상 등), 손해배상을 포함시키고 시정명령서를 사업장에 게시하여 사업장 종사자에게 주지시킨다.

셋째, 노동법원이 설치되면 고용분쟁의 신속한 해결을 위하여 노동위원회(고용차별시정위원회)의 심판은 지방노동위원회, 중앙노동위원회를 통합하여 단심제로 한다.

(3) 고용차별분쟁처리전담 사법기구의 설치

노동법원을 독립된 법원의 형태로 만들고 그 안에 고용차별분쟁을 전담하는 사법기구(가칭 ‘고용차별법원’)를 두어 노동위원회(고용차별시정위원회)의 판정과 중재에 대해 분쟁당사자가 제기한 소송사건과 고용차별과 관련한 개별적, 집단적 분쟁에 관하여 사법처리를 하게 한다.

고용차별법원에서 고용차별분쟁을 처리할 때 전문법관을 재판장으로 하고 근로자대표, 사용자대표, 고용차별전문가를 배심판사로 하여 참여시킨다. 다만, 판정은 전문법관들이 한다. 고용차별소송사건의 처리방식은 ADR을 선행하고 ADR이 이루어지지 않는 경우에 재판절차를 한다.

노동법원이 설치되기 전까지는 고용차별법원은 행정법원의 특별재판부의 형태로 둔다.

주제어 : 고용차별, 고용차별금지법, 고용차별분쟁처리제도, 차별시정기구, 대체분쟁해결방식

참 고 문 헌

- 국가인권위원회, 미주지역 분쟁해결제도 : 캐나다 인권위원회와 미국 고용평
등위원회, 2008.9
- _____, 「장애인차별금지법」 시행2주년 기념토론회 자료집, 2010.4.8.
- 김선수, “노동위원회의 역할과 과제-심판기능을 중심으로”, 「노동법학」 제
29호, 한국노동법학회, 2009.3.
- 김엘림·박현미, 성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구, 한국여성개발
원, 1993.
- _____, “남녀고용평등촉진을 위한 입법과제”, 「여성고용촉진 및 차별시
정에 관한 정책토론회 자료집」, 한국노동연구원, 2005.4.7.
- 김 훈·김태기외, 노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구, 한
국노동연구원, 2009.
- 류이치 야마카와, “일본의 노동분쟁해결시스템 : 최신의 동향, 배경 및 미
래전망”, 「국제노동브리프」 12월호, 한국노동연구원, 2005.
- 문강분, “행정기관의 여성노동분쟁처리 현황과 과제”, 「법학논집」 제13권
1호, 이화여자대학교 법학연구소, 2008.
- 원창희, “고용분쟁해결의 ADR식 접근방법”, 「산업관계연구」 제19권제1호,
한국노사관계학회, 2009.
- 이준일, 차별금지법, 고려대학교 출판부, 2007.3
- _____, “차별시정기구에 대한 비교법적 고찰 - 미국과 캐나다의 차별시
정기구에 대한 검토를 기초로 한국 국가인권위원회의 방향 제시-”,
「고려법학」 제49호, 고려대학교 법학연구원, 2007.
- 이철수, “노동위원회 개선방안”, 「산업관계연구」 제16권제2호, 한국노사관
계학회, 2006.
- 윤석진, “「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」의 최근동향과 전
망”, 「입법동향과 평가」 제4호, 한국법제연구원, 2008.
- 조성혜, “고령자의 고용촉진을 위한 법적 과제”, 「법제연구」 제38호, 한국
법제연구원, 2010.

채준호, 영국의 노동분쟁해결에서 ‘자문·알선·중재위원회(ACAS)’의 역할, 「국제노동브리프」12월호, 한국노동연구원, 2005.

Colm O’ Cinneide, “아일랜드차별시정기구”, 「국제노동브리프」12월호, 한국노동연구원, 2005.

_____, “The Commission for Equality and Human Rights: A New Institution for New and Uncertain Times”, *Industrial Law Journal*, Vol. 36, No. 2, June 2007.

David R. Cordell, “ADR in Employment Litigation”, *Tulsa Law Journal*, Vol 36, Issue 4, Summer, 2001

George Rutherglen, *Employment Discrimination Law*(Third Edition), Foundation Press, 2010.

<http://www.humanrights.go.kr>, <http://www.nlrc.go.kr>, <http://www.eeoc.gov>,
<http://www.acas.or.uk>, <http://equalityhumanrights.com>, <http://www.ccdp.chrc>.

A Study for Reorganizing Korean Dispute Resolution Systems over Employment Discrimination*

Kim, Elim**

This paper tries to make comprehensive and critical analysis on the changing history and the present situation of Korean various dispute resolution systems over employment discrimination. And it makes comparative study with dispute resolution systems of advanced countries to get some useful informations for improving problems of Korean systems.

The major aim of this paper is to propose to reform tasks of Korean dispute resolution systems in order to settle employment discrimination disputes peacefully and to enhance the speciality, fairness, credibility, speed, effectiveness, economical efficiency, accessibility of the resolution system over employment discrimination dispute.

The reform tasks which this paper presents are as follows;

Firstly, the system which employee's grievances over employment discrimination can be settled autonomously and amicably between employer and employee should be established in all work places.

Secondly, A new administrative machinery to deal exclusively with employment discrimination dispute should be established in Labor Relation Board. This machinery should utilize ADR(Alternative Dispute Resolution) through conciliation, mediation, arbitration and if ADR fails, it can decides whether the petitioner is right and give relief oder to correct employment discrimination effectively.

Thirdly, the Labor Court to deal exclusively with employment dispute should be established and a new Court to deal exclusively with employment discrimination dispute should be established in the Labor Court.

* This research was supported by Korea National Open University Research Fund.

** Professor, Korea National Open University, College of Law

Fourthly, Representatives of labor and business should be took participation in the dispute process with specialists representing the public.

Key Words : Employment Discrimination, Dispute Resolution System over Employment Discrimination, Reorganization of Institution Enforcing Anti-Discrimination, Alternative Dispute Resolution(ADR)