
한국노총 노조 내 여성간부 리더십 역량 강화 교육

평등한 조직문화 확산을 위한 노조의 역할

2021. 8. 25.

공인노무사 박정연

안녕하세요? 박정연입니다.

現. 노무법인 마로 대표 공인노무사
고용노동부 산하, 한국고용노동교육원 객원교수
감사원 산하, 감사교육원 위촉교수
여성가족부, 다문화 인사노무 자문위원
강원랜드(주), 한국가스안전공사 등 외부 감사위원
한국교육과정평가원, 한국수력원자력(주) 등 성희롱 고충상담위원
시청자미디어재단, 인권영향평가 외부전문위원
前. 한국전력공사



이화여자대학교 법학전문대학원 박사과정 수료(노동법 전공)
중앙대학교 법학과 졸업

0. 시작에 앞서..

한국노총에서 요청하신 강의 주제가 무려..

한국노총 노조 내 여성간부 리더십 역량 강화 교육

평등한 조직문화 확산을 위한

노조의 역할

한국노총에서 요청하신 강의 주제가 무려..

한국노총 노조 내 여성간부 리더십 역량 강화 교육

평등한 조직문화 확산을 위한

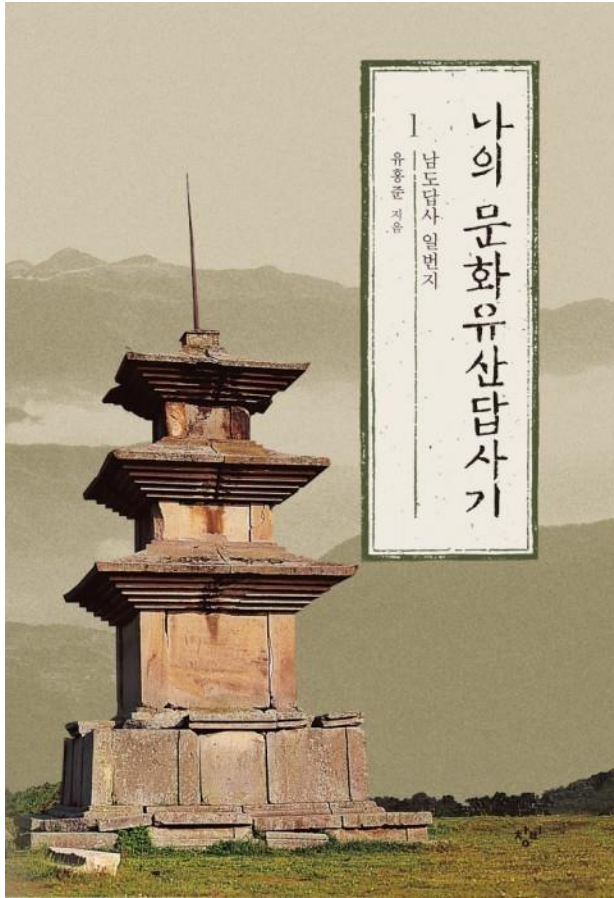
노조의 역할

그래서 학습목표는 이렇게..

한국노총 여성리더

1. 노동법에서 이야기하는 「평등」에 대해 함께 학습합니다.
2. 조합 밖 「평등」에 대한 목소리를 함께 찾아봅시다.
3. 이러한 문제를 「조직문화」와 연결지어 함께 생각해 봅시다.

그래서 학습목표는 이렇게..



유홍준 교수, 나의문화유산답사기

“우리나라는 전 국토가 박물관이다”

“사람들은 생래적으로 흔한 것은 귀하게 여기지 않는 습성이 있다. 가식의 화려함에는 곧잘 현혹되면서도 평범하고 소박한 가운데 진실과 아름다움이 있음은 쉽게 놓쳐버린다.”

“인간은 자신이 경험한 만큼만 느끼는 법이다. 그 경험의 폭은 반드시 지적인 것에 국한되는 것이 아니라 시각적 경험, 삶의 체험 모두를 말한다.”

“인간은 아는 만큼 느낄 뿐이며, 느낀 만큼 보인다”

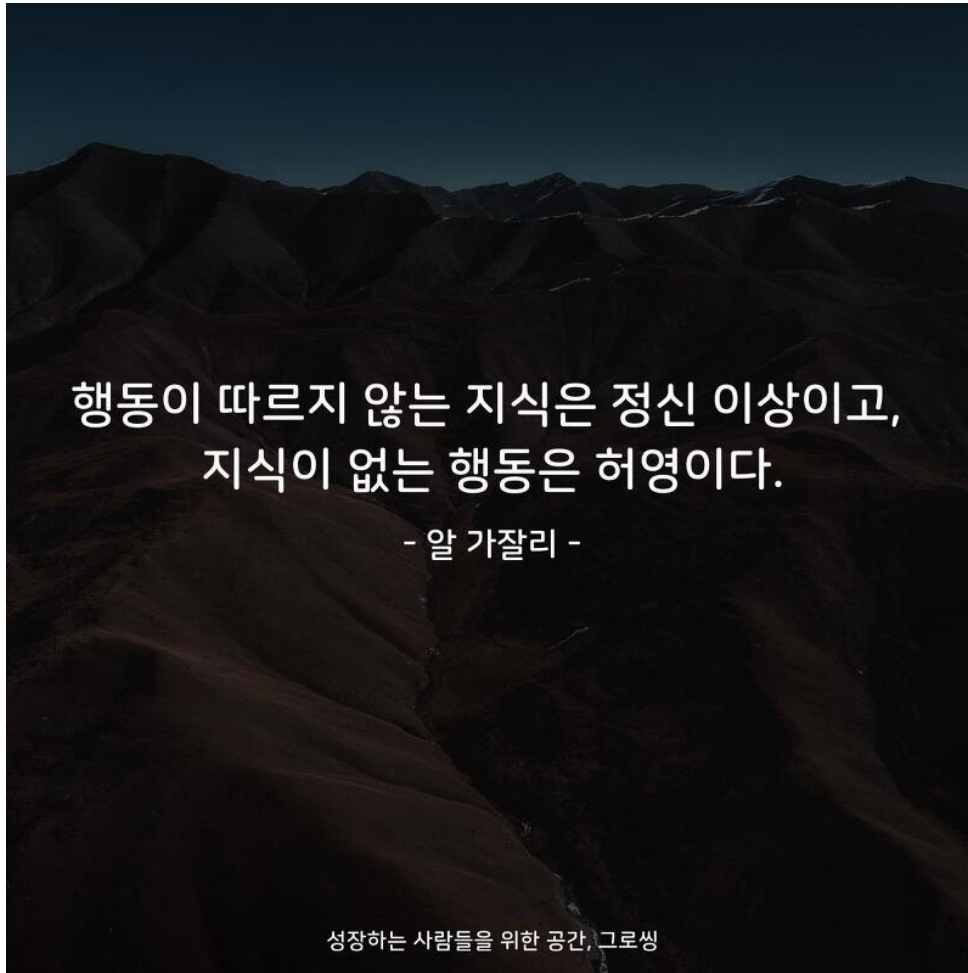
그래서 학습목표는 이렇게..



소설가 김연수 여행산문집, '언젠가, 아마도'

“보이는 게 예전과 같이 않다는 말은 다시 말하면 보이는 세상이 바뀌었다는 뜻이다. 모든 사람의 세상은 모르겠지만, 자신을 둘러싼 세상을 바꾸는 방법은 바로 이것이다. **알면 달리 보인다.** 즉 생각이 세상을 보는 방법을, 결국에는 세상을 바꾼다.”

“알면 세상이 다르게 보인다는 말은 **모르면 늘 똑같이 보인다**는 뜻이기도 하다. 세상은 날마다 달라지고 있을 것이다. 그런데도 한결같은 것처럼 보인다면, 내가 모르는 게 있다는 뜻이다.”



「지식, 주입식 강의」

1. 노동법제상 「평등」 개관

요즘 TV를 켜면..

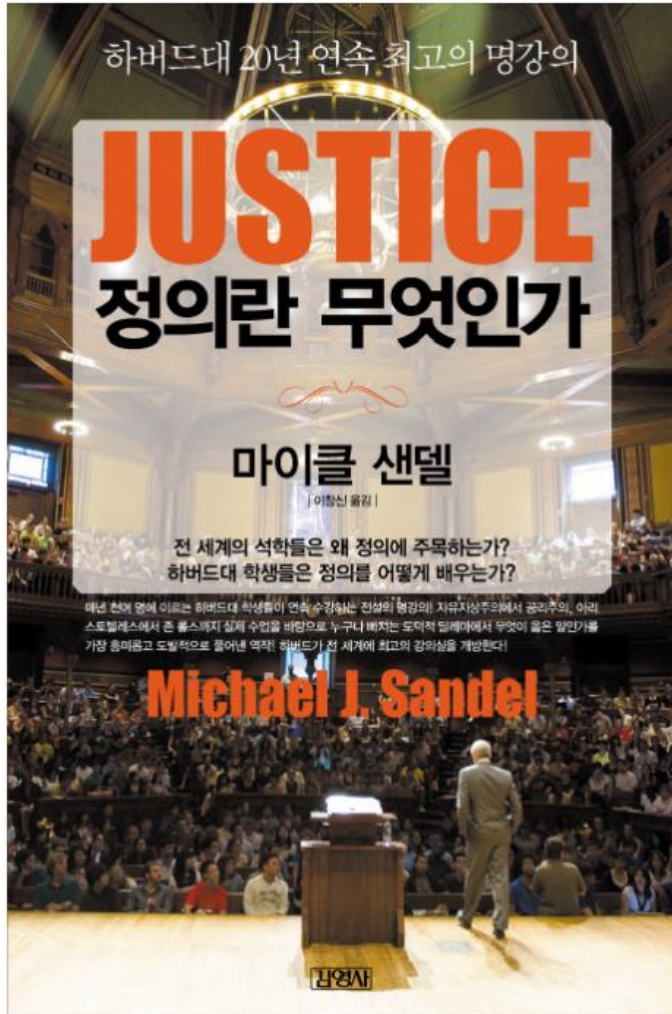


VS.

요즘 TV를 켜면..



2021년 대한민국 사람들은 000에 관심이 많다.



특히나 MZ세대는 더욱 더



밀레니얼 (Y세대) & Z세대

, 대체 그들은 누구인가?

Millennials + Gen Z = MZ 세대

그리고 우린 어떻게 그들과 공존할 수 있을까?



전 지구적 차원의 성평등 의제

여성차별철폐협약

(Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, CEDAW, 1979)

‘젠더 기반 여성에 대한 폭력’이라는 용어의 사용은 젠더화 된 폭력의 원인과 결과를 보다 정확하게 표현하기 위해서이다. 이 용어는 폭력을 개별적인 가해자 및 피해자·생존자 간에 발생하는 특정한 사건으로 간주하는 개인적인 문제로 보지 않고, 보다 포괄적인 대응이 요구되는 사회적인 문제로 이해하도록 복돋는다.

- CEDAW 일반권고 제5호 -

북경선언 및 행동강령

(Beijing Declaration and Platform for Action, 제4차 세계여성대회, 북경, 1995)

북경선언 및 행동강령(Beijing Declaration and Platform for Action, 이하 북경행동강령)은 1995년 북경에서 개최된 제4차 세계여성대회에서 채택된 국제사회 결의안

- 재생산권, 평등한 가사분담, 비차별 및 폭력 등 진보적 여성 인권 이슈 관련 내용 포함
- 여성의 관점을 정부의 사업 운영, 정책, 기획 및 의사결정 전 과정에 주류화하는 성 주류화 원칙을 강조하며, 이를 통해 성 주류화 정책에 대한 국가 책무성의 기반을 마련

지속가능발전목표

(SDGs, 2015)
(Sustainable Development Goals, 이하 SDGs, 2015)

2000년 유엔은 전 세계가 함께 추구해 나가야 할 개발 의제로 새천년 개발목표(Millennium Development Goals, 이하 MDGs)를 수립하였고, 이후 2015년 MDGs를 계승하여 지속가능발전목표를 채택 하였음

헌법 제11조

해당 법령

헌법 제11조(평등권) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

③ 훈장등의 영전은 이를 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 이에 따르지 아니한다.

차별금지 관련 노동법제

해당 법령

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제6조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2020. 5. 26.>

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

파견근로자 보호 등에 관한 법률 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용사업주”로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

차별금지 관련 노동법제

해당 법령

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제26조 (차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)
2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

[본조신설 2021. 5. 18.] [시행일 : 2022. 5. 19.]

차별금지 관련 노동법제

해당 법령

☐ 제2장 고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우등 <개정 2020.5.26>

☐ 제1절 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 <개정 2007.12.21>

- ▶ 제7조 모집과 채용
- ▶ 제8조 임금
- ▶ 제9조 임금 외의 금품 등
- ▶ 제10조 교육·배치 및 승진
- ▶ 제11조 정년·퇴직 및 해고

☐ 제2절 직장 내 성희롱의 금지 및 예방 <개정 2007.12.21>

- ▶ 제12조 직장 내 성희롱의 금지
- ▶ 제13조 직장 내 성희롱 예방 교육 등
- ▶ 제13조의2 성희롱 예방 교육의 위탁
- ▶ 제14조 직장 내 성희롱 발생 시 조치
- ▶ 제14조의2 고객 등에 의한 성희롱 방지

차별금지 관련 노동법제

해당 법령

장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제6조(차별금지) 누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다.

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다

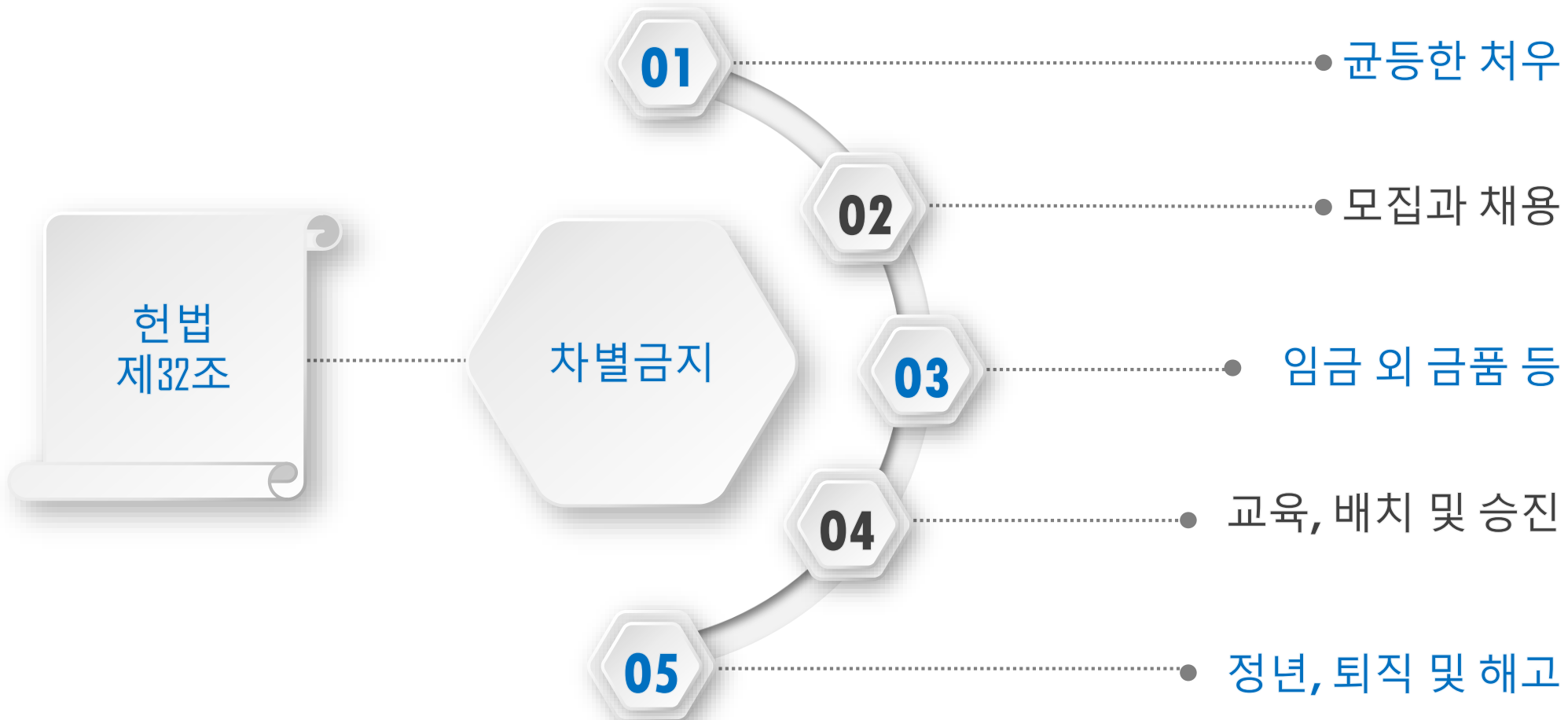
고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 제4조의 4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다. <개정 2020. 5. 26.>

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

헌법 제32조 제4항

고용평등 - 차별금지

④여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.



헌법 제32조 제4항

구 분	항 목		
고용평등	균등한 처우	모집과 채용	임금과 임금 외 금품
	교육, 배치, 승진	정년, 퇴직, 해고	
여성·모성보호	생리휴가	사용금지업종	야간·휴일·연장근로 제한
	임신기 근로시간 단축	쉬운 근로로의 전환	태아검진시간의 허용
	출산전후휴가	유사산휴가	출산근로자 보호
일·가정양립	배우자 출산휴가	난임치료휴가	육아휴직
	육아기 근로시간단축	가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축청구
	유연근로시간제도		

헌법 제32조 제4항 관련

해당 법령

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.

남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 **근로자**를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다. **[시행일 : 2021. 8. 19.]**

남녀고용평등법 제9조(임금 외의 금품 등) 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

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

남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고)

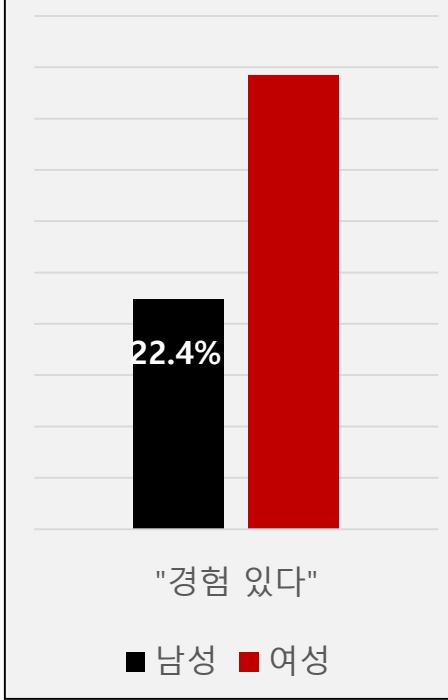
- ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

2. 채용부터 퇴직까지 양성평등 이슈



여성 구직자가 남성 구직자에 비해 2배 이상 구직 과정에서 성차별을 경험했다고 응답

구직과정에서



온라인 취업포털 사람이 구직 경험이 있는 성인 2043명을 조사한 결과 30.8%가 “면접 시 성별을 의식한 질문을 받은 경험이 있다”고 답했다고 12일 밝혔다. 특히 여성들은 이 같은 질문을 절반 이상(50.8%)받았다. 남성(15.8%)들과 비교하면 압도적으로 많은 비율이다.

여성은 결혼 계획(66.9%·복수응답)을, 남성은 야근 가능 여부(46.5%)에 대한 질문을 가장 많이 꼽았다.

취직한 뒤 결혼할 계획이 있는지 묻거나(56.3%·복수응답) 현재 애인이 있는지 물어보는 것(47.4%)이다. 또 출산·자녀 계획(37.5%), 야근이 가능한지 여부(35.9%), 남성·여성 중심 문화에 적응할 수 있는지(30.2%) 대답을 요구하기도 했다.

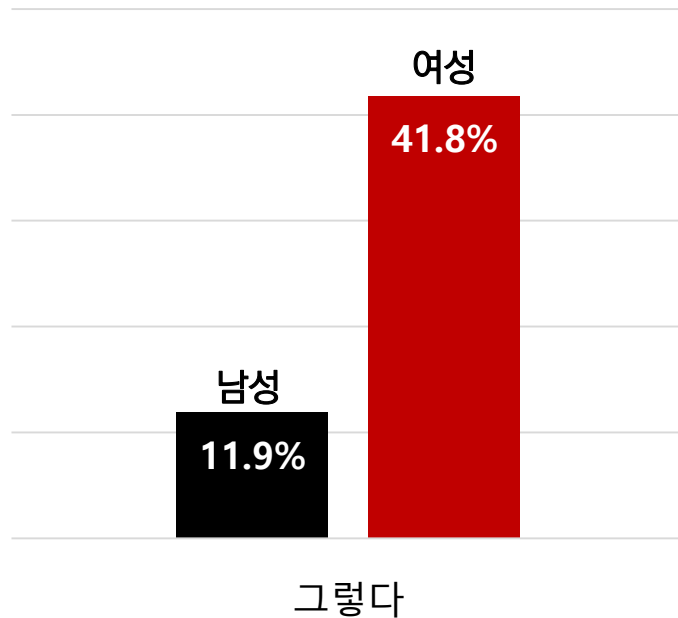
회식 참여에 대한 생각(23.7%)이나, 무거운 짐을 드는 일과 사무실에서 커피를 타는 일에 대한 성 역할 판단(21.6%)을 질문하기도 했다. 출장 가능 여부(20.5%), 외모에 대한 지적(16.5%)도 있었다.



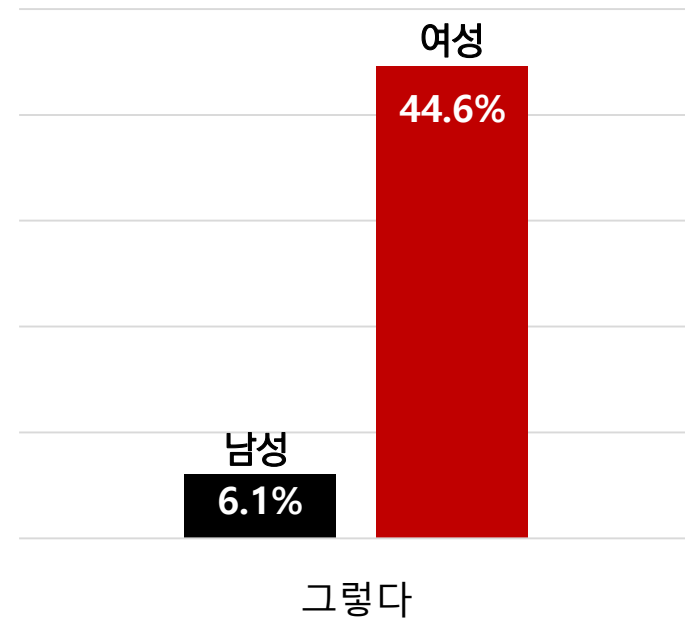
성별에 따른 직무배치에서의 차별 인식 차이

- 핵심부서(직무)로의 배치는 승진과 직결되는 이슈

“우리 회사는 핵심부서(직무), 중요하고 주목받는 일에 남성을 배치하는 경향이 있다”



“우리 회사에서는 손님 접대나 회의 시 음료나 다과 준비 등은 여성이 주로 담당한다”



I Insight

우리가 잘 알지 못했던 '박카스'의 의외의 부작용

작성자: 이별님 기자
2017년 8월 12일 오후 5:46



👍 좋아요 💬 댓글 달기 ➔ 공유하기 | 좋아요 5개 공유 3회



실제 문제가 된 면접 질문 예시

남성 지원자에게 공통적으로 “어느 부대에서 근무했는지,
군 생활 중 무엇이 가장 힘들었는지, 군 생활 중 무엇을 배웠는지”를 질문한
후에 여성지원자에게 “여자라서 군대를 가지 않았으니 남자보다 월급을 적게
받는 것에 어떻게 생각하냐”,
“군대에 갈 생각이 있냐”를 재차 물은 사례

“미투 때문에 여자를 뽑을 생각이 없는데 불러봤다.
미투 때문에 요새 회식을 안 한다”
“결혼할 생각이 있냐?”
여자들은 결혼하고 애 낳고 금방 회사를 관둬서 문제”

모집·채용에서의 성차별

채용절차공정화에 관한 법률 주요 내용

채용공고

1. 거짓채용광고 금지
: 5년 징역/2천만원 벌금
2. 채용광고 내용 변경 금지
: 5백만원 과태료
3. 채용광고에서 제시한
근로조건 변경 금지
: 5백만원 과태료
4. 채용 서류 및 지적재산권
귀속 강요 금지
: 5백만원 과태료

채용서류 제출

1. 기초심사자료 표준 양식
사용 권장
2. 전자우편을 통한 채용서류
접수 노력
3. 입증자료 및 심층심사
자료제출 제한 권고

서류심사 및 면접

1. 채용심사비용 부담 금지
: 채용서류제출비용은 제외
2. 이력서 기재 금지 항목
① 신체적인 조건(용모, 키, 체중)
② 출신지, 혼인여부, 재산상태
③ 가족의 학력 및 직업 등
④ 주민등록번호
: 5백만원 이하의 과태료
3. 면접 시 주의사항(금지질문)
① 직무와 관련 없는 개인정보
② 구직자의 가족에 대한 정보
4. 채용에 관한 부당한
청탁·압력·강요 등의 행위가
금지되고, 금전·물품·향응 또는
재산상의 이익을 제공하거나
수수하는 행위도 금지
: 3천만원 이하의 과태료

채용서류 반환

1. 반환 대상
: 채용서류 일체
단, 온라인 제출서류 및 자발적
제출 서류 제외(합격자 제외)
2. 반환 기간
: 반환 요청 후 14일 이내
(수령이 아닌 발송 기준)
3. 반환방법/반환비용
: 구직자 주소지로 반환,
반환비용 구인자 부담
(등기우편요금 범위 내에서
구직자 부담 가능)
4. 보관기간/파기
: 반환청구가 가능 시점까지 보관 후
파기(5일 이내)
: 위반 시 3백만원 과태료

모집·채용에서의 성차별



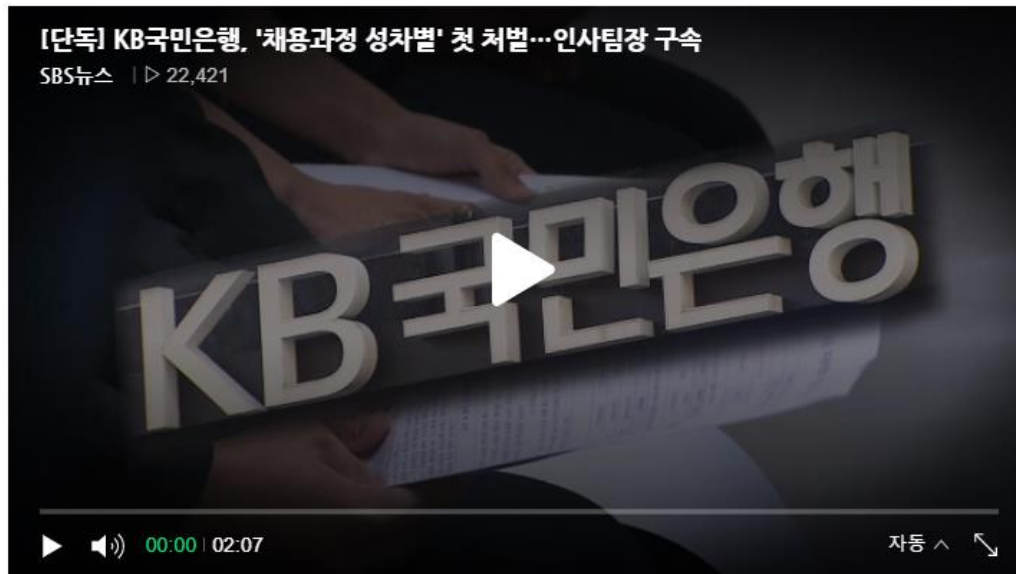
✓ PICK ①

[단독] KB국민은행, '채용과정 성차별' 첫 처벌...인사팀장 구속

기사입력 2018.03.21. 오후 8:14 최종수정 2018.03.21. 오후 8:55 기사원문 스크랩 본문듣기 · 설정

745 1,165

가



모집·채용에서의 성차별

관련 재결례

한국철도공사는 KTX 여승무원의 채용기준으로 '용모단정하고, 서비스 마인드가 높은 고급인력의 여사원'을 요구하였고, 흥익회(이후 한국철도유통으로 명칭변경)가 한국철도공사의 승인을 얻어 확정된 여승무원 채용기준은 성별에서 여성으로, 나이에서 신규직원 응시자의 경우 21~25세, 용모에서 신장 162cm이상이었다. 채용절차는 서류심사, 면접심사, 신체검사 등 3단계로 진행되었으며, 항목별 점수는 채용 시기별로 변동되었으나 2기 승무원의 경우 서류심사 점수 항목에 포함된 신체사항에서 신장 170~173cm의 경우 20점 만점, 166~169cm의 경우 15점, 174~177cm와 162~165cm의 경우는 각 10점이 부여되었다. 나이는 출생년도가 1982.1.1. ~ 1983.12.31.의 경우 10점 만점, 1980.1.1.~1981.12.31.의 경우 7점이 부여되었다. 이는 직무와 무관하게 성별, 외모 및 나이를 기준으로 한 것으로 인권위 법상 차별에 해당한다.

(인권위 2006.9.11.자 06진차116, 06진차136 병합 결정)

모집·채용에서의 성차별

관련 재결례

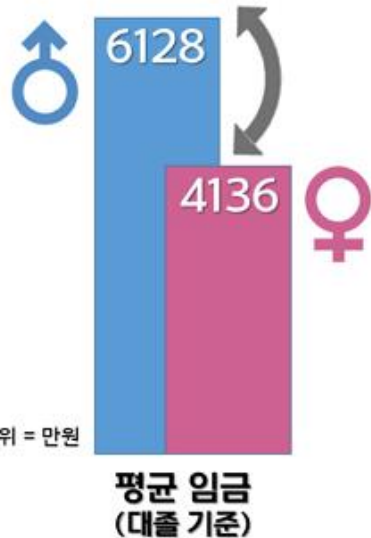
신체가 노출되는 진료 및 치료에서 일반적으로 여성 환자들이 여성간호사를 더 선호할 수 있다는 점이 인정되나, 채용 예정업무에서 대장 내시경과 자궁암 검진이 각 각 주당 평균 1.5건, 2.5건에 지나지 않아 비중이 크지 않은 점, 기존 간호사들의 부서이동, 업무재배치가 확인되는 바 향후 종합검진수요확대 시 이러한 업무를 여성간호사에게 담당하도록 할 수 있는 점, 만약 남성간호사를 꺼려하는 여성 환자가 발생할 경우 실무 상 여성간호사에게 이를 대신하도록 할 수 있으므로, 단순히 남성이라는 이유로 채용에서 배제하는 것은 합리적 이유없는 차별행위 (인권위 2008.1.28.자 07진차654 결정)

임금상 성차별

동일한 대졸 학력에도... “남녀 임금격차 최대 2천만원”

자료출처 : 고용노동부 임금직무정보시스템

1,992만원 차이



한편, 남녀 연령별 최고 임금은?



자료제공 : Incruit X 알바콜

대한민국
여성과 남성의
임금 차이

36.6%

대한민국 여성은,
연간 근로일 기준, **95일**을 더 일해야
비로소 남성과 같은 임금을 받을 수 있습니다.

*연말 근로 기준 남성에게 여성당태임금 2013년, OECD 통계



동일 임금 = 공정 임금
Equal Pay Fair Pay

** 행동하는여성연대

국인사랑이회, ≪매세여성네트워크, 여성사익을관중단체, ≪역사·여성·매세, ≪한국난민가족연립회, 한국모지보건의회, ≪한국여성단체협의회, ≪한국여성인력개발센터연합, ≪한국청년유권자연맹, ≪한국YWCA연합회

임금상 성차별



임금상 성차별


연암뉴스



지난달 독일 의회에서 '임금공개법'이
통과됐습니다. 근로자 200명 이상 기업은
임금구조에 관한 정보를 직원이 요청할 경우
반드시 제공해야 한다는 법안입니다.



임금상 성차별



연애투스

#D
DOLLSA

또한 이 법안에 따르면 근로자가 500명 이상인
기업은 성별, 인종 등과 관계없이
‘동일노동 동일임금’ 원칙을 지키고 있음을
정기적으로 알려야 합니다.

YONHAP NEWS AGENCY

임금상 성차별




임금상 성차별

연립뉴스

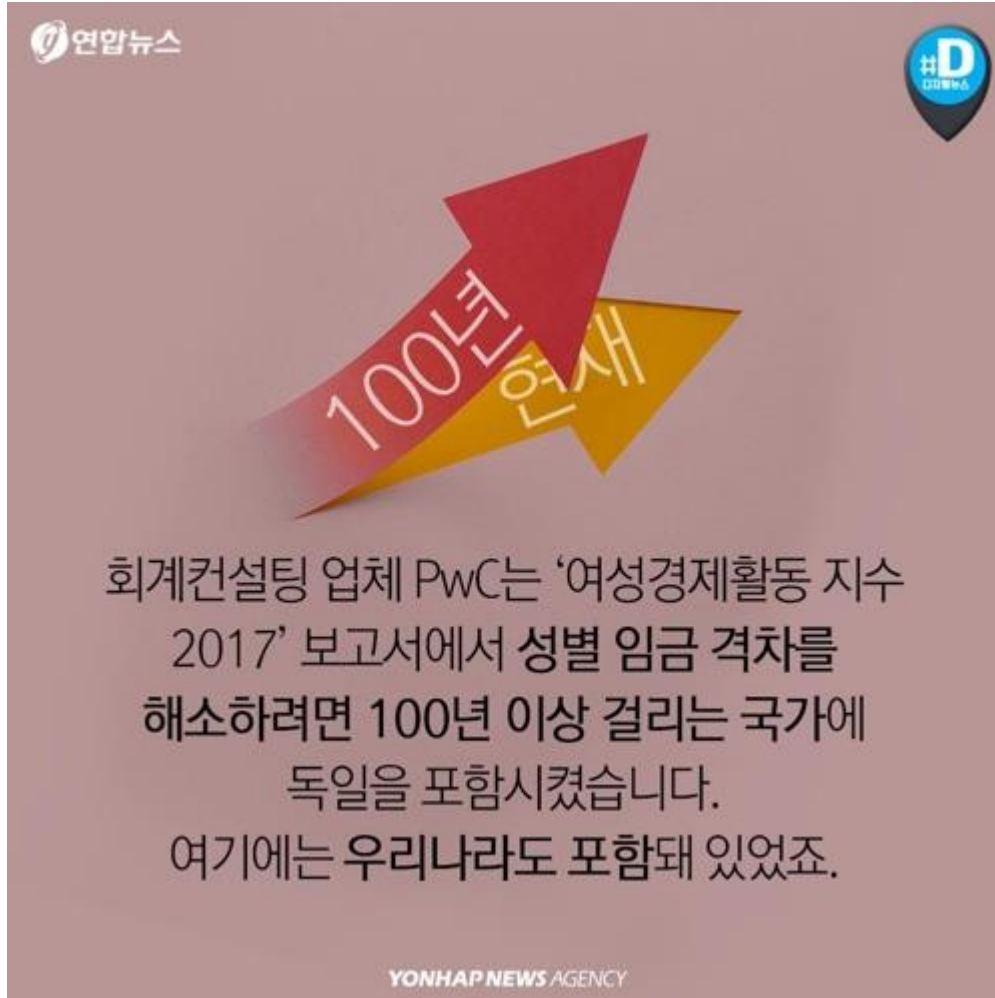
#D
DOLBWA

독일이 임금공개법을 추진한 까닭은
독일 내에서 여성이 남성보다 21% 더 적은
임금을 받기 때문인데요.
이는 경제협력개발기구(OECD) 평균 임금 격차인
15.5%를 크게 웃돕니다.

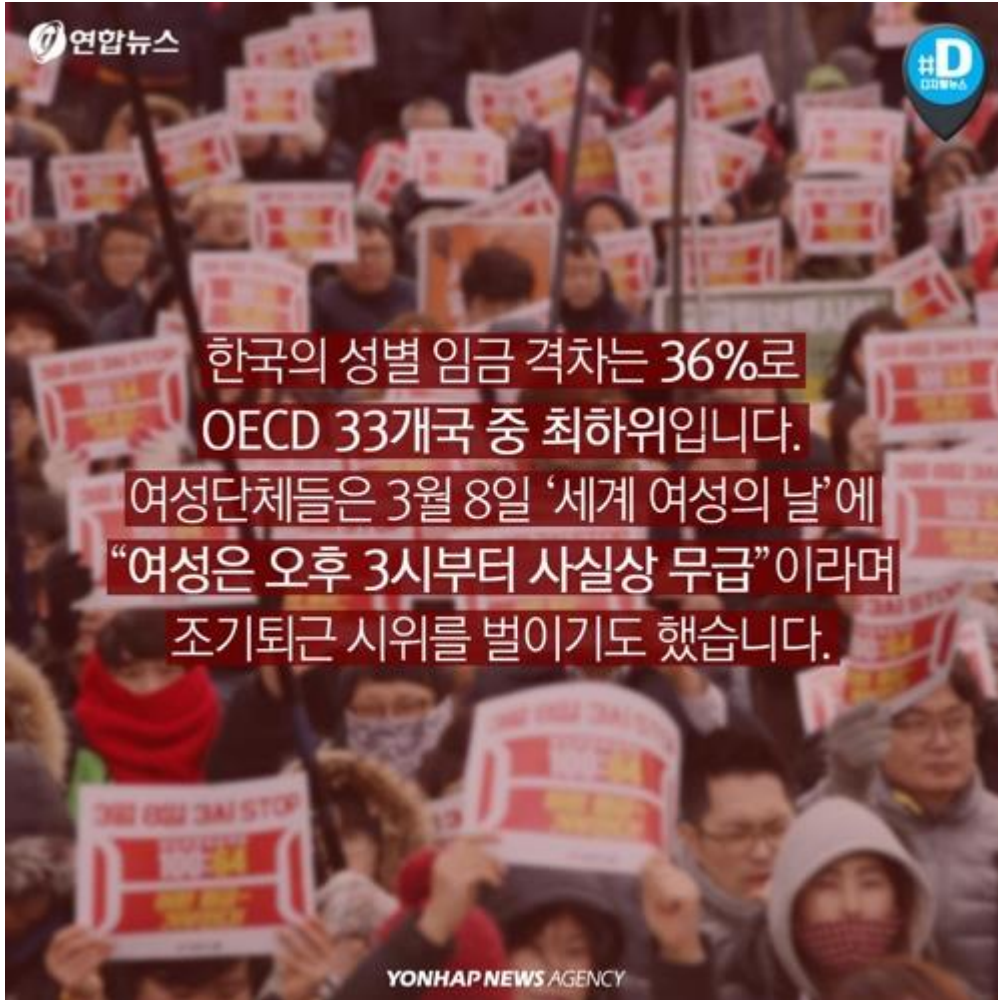


YONHAP NEWS AGENCY

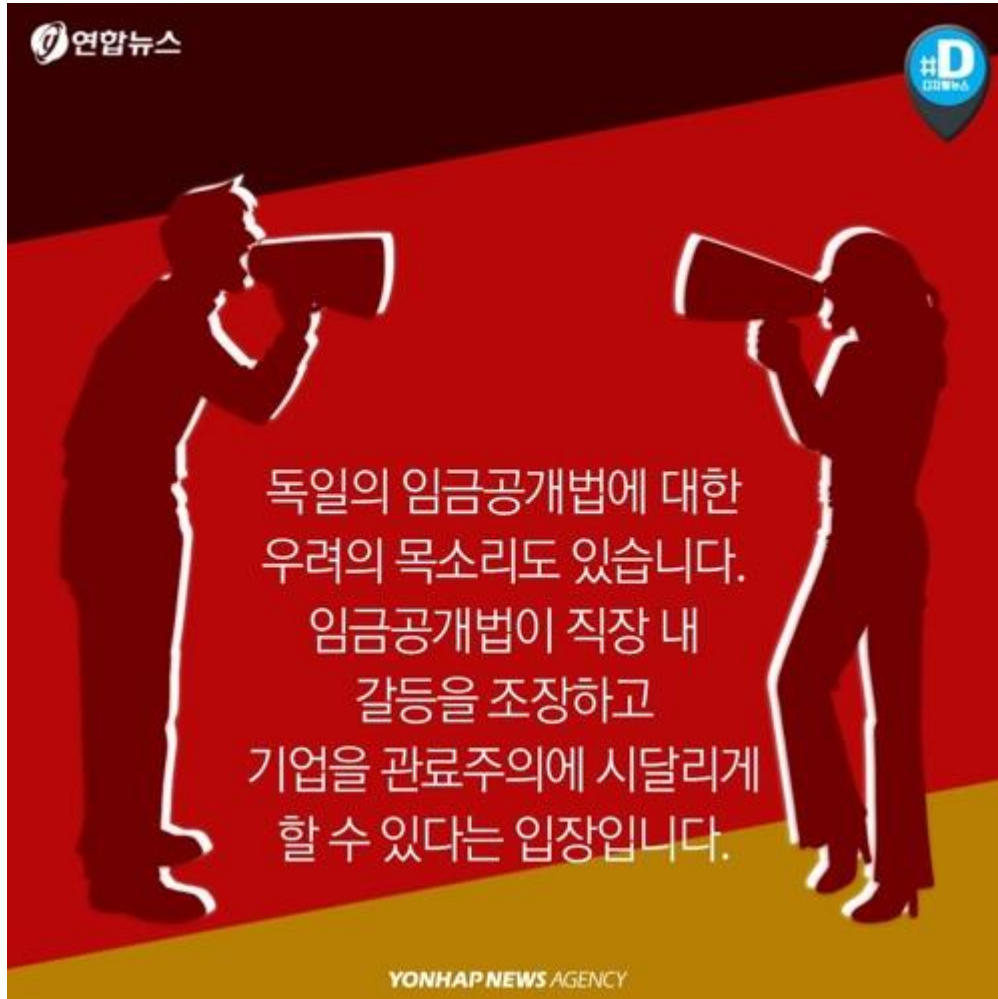
임금상 성차별



임금상 성차별



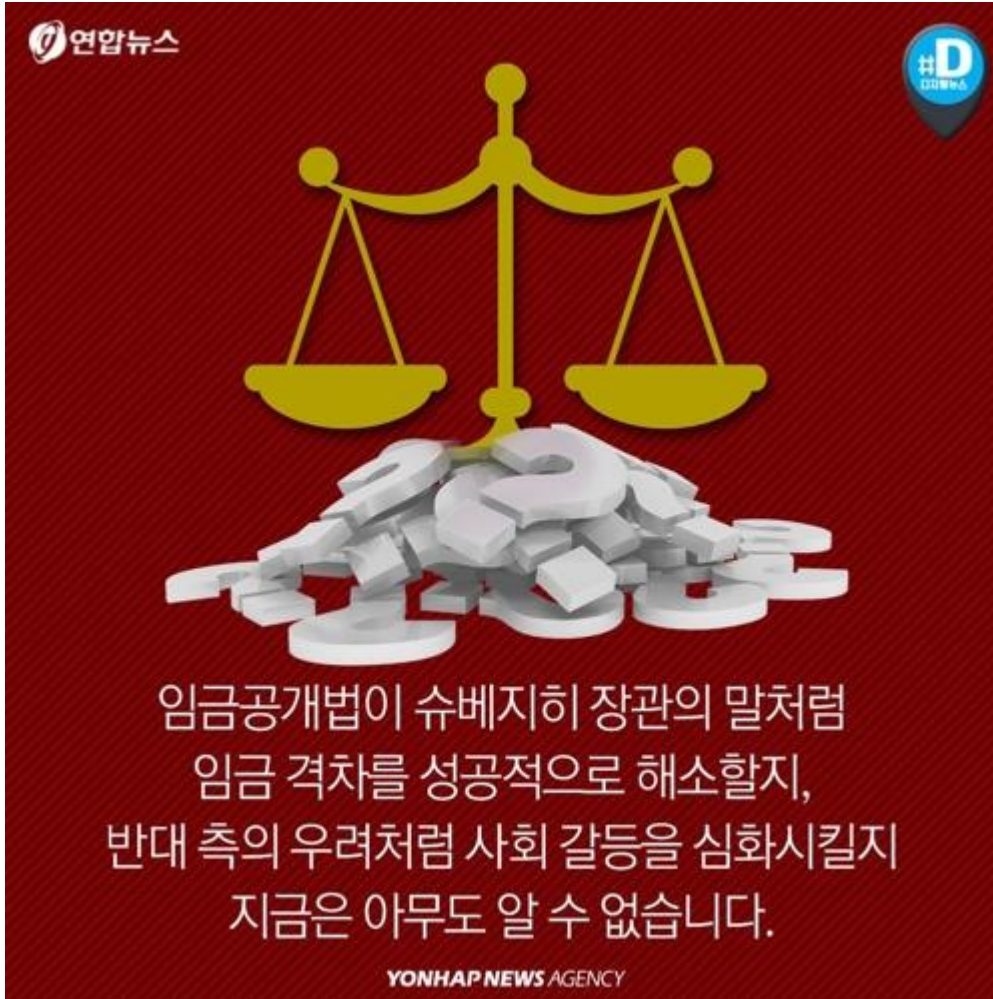
임금상 성차별



임금상 성차별



임금상 성차별



연암뉴스

#D
112

임금공개법이 슈베지히 장관의 말처럼
임금 격차를 성공적으로 해소할지,
반대 측의 우려처럼 사회 갈등을 심화시킬지
지금은 아무도 알 수 없습니다.

YONHAP NEWS AGENCY

임금상 성차별

연합뉴스

#D
임금뉴스

다만 확실한 것은 동일노동 동일임금을 위한
독일의 적극적인 행보가
우리에게도 시사하는 바가
크다는 점입니다.

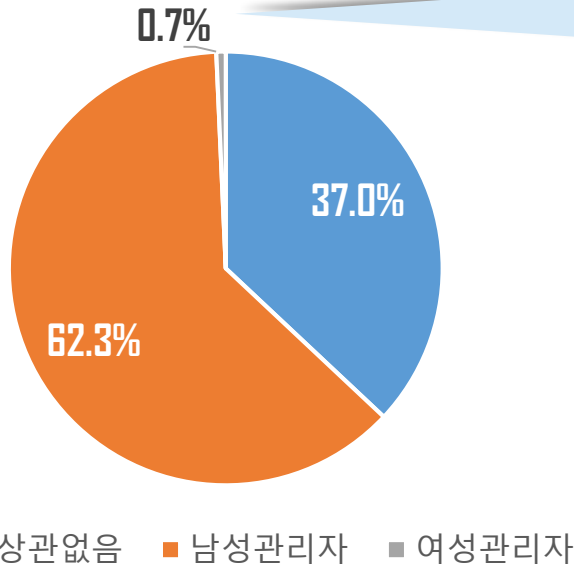
우리도 차츰 임금 격차 해소의
실마리를 찾을 수 있을까요?

YONHAP NEWS AGENCY

배치·승진에서의 성차별

- 비슷한 조건의 남녀 관리자의 승진 가능성은 성별과 상관없다는 의견이 가장 많았으나 37.0%의 응답자들은 '남성관리자'를 승진시킬 가능성이 높다고 응답했으나 '여성관리자'를 승진시킬 가능성이 높다는 응답은 0.7%(14명)에 그침

비슷한 조건의 남녀 관리자 승진 가능성



여성관리자를 승진시킨다면 그 이유에 대해 '적극적 고용개선 조치 이행을 위해' 혹은 '여성고객의 니즈를 맞추기 위해' 등 두 가지 이유를 주로 듦.
즉, 여성관리자의 승진 이유는 능력이나 실적 등이 아니라 단지 제도적 수요에 맞추거나 여성고객 대응을 위한 방편으로 인식함.

자료 : 강민정 등, 2019, 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II): 직장문화를 중심으로.

관련 재결례

육아휴직 중인 여성승진대상자를 승진에서 제외한 사례 (국가인권위원회 2006.10.10. 결정 06진차308)

- 사실관계(대한적십자사총재): 육아휴직자를 포함하여 휴직기간 중인 직원의 승진을 제한하고 있는 직원운영규정에 따라 피해자를 승진소요연수에 도달한 승진대상자임에도 육아휴직 중인 것을 이유로 승진에서 제외시킴. 인권위는 이를 합리적 이유가 없는 차별행위라고 판단함.
- 결정 요지: 육아휴직제도는 남녀근로자가 계속 피고용자의 신분을 유지하면서 출산휴가 직후 일정 기간 자녀의 양육을 위해 직무에 종사하지 않고 자녀양육을 위해 휴직을 하는 모성보호제도로써 본질적으로 육아휴직자에게 인사상 불이익을 주지 않도록 하면서 우리 사회의 미래를 짊어질 아동의 양육에 전념할 수 있도록 하는데 목적이 있다.

관련 재결례

방송사 계약직 여사원의 결혼퇴직관행

- 국가인권위원회 2006.12.22. 결정 06진차481

* 결정요지

- 여성에 대해서만 결혼을 퇴직조건으로 채용하거나 결혼 시 사직서를 제출하게 하는 행위는 여성의 노동권과 평등권을 침해하는 행위로서 남녀고용평등법 및 근로기준법 등 관련법에서 금지하고 있다. 근로자가 결혼을 함에 따라 개인적인 이유로 사직을 할 수 있으나 그 결정은 본인의 자유로운 의사에 따른 것이어야 하고 만약 사업주가 근로자의 의사결정에 개입하여 사직하게 하였다면 그것은 노동권과 평등권을 침해하는 행위이다.

관련 판례

부부사원 중 여성의 집단퇴직 : 농협사건

- 서울민사지방법원 2000.11.30. 선고 99가합48608 판결
 - 서울고등법원 2002.5.17. 선고 2001나1661 판결
 - 대법원 2002.11.8. 선고 2002다35379 판결
- ✓ 노동부는 특별근로감독을 시행하고 성차별로 인정한 후 엄중경고조치하고 관련지침을 시달함. 원고들은 부당해고무효확인소송 제기 .
 - ✓ 1심~대법원 모두 사직의 효력 인정. 성차별에 대해서는 판단하지 않았고, 다만 명예퇴직 신청은 간부들의 강압에 의한 것이 아니라 명예퇴직을 하면 얻게 될 금전적 이익을 고려하여 진의에 의한 것이라고 판단함.
 - ✓ 한편, 여성계 등의 전문가들이 농협은 흑자경영상태이고 긴박한 경영상 이유가 없음에도 부부사원을 대상으로 인원감축조치를 단행, 결과적으로 여성이 대량해고되도록 한 것은 헌법, 근로기준법, 고평법상 성차별금지규정 위반이라고 고소, 고발하였으나 무혐의처분으로 마무리됨.

관련 판례

부부사원 중 여성의 집단퇴직 : 농협사건

* 대법원 판결요지

원고들이 피고의 기망, 협박, 강요로 인하여 어쩔 수 없이 사직원을 제출하였다고 볼 수 없어, 원고들과 피고 사이의 근로계약관계는 원고들이 사직원을 제출하고 피고가 이를 수리함으로써 합의해지에 의하여 종료되었다고 할 것이므로 이 사건 퇴직이 실질적인 정리해고에 해당함을 전제로 한 원고들의 주장은 받아들일 수 없다고 할 것이다. 나아가 피고가 명예퇴직제 등 인력감축방안을 시행하는 과정에서 원고들에게 명예퇴직 권유에 응하지 않을 경우 어떤 불이익을 입을 수도 있다는 취지의 설명을 하였다거나 예상을 넘은 명예퇴직신청자 등으로 인하여 피고가 결과적으로 정리해고를 실시하지 않았고 순환명령휴직을 받은 직원들이 사후에 모두 복직되었다는 사정만으로는 피고가 원고들을 기망하였다거나 강박하였다고 보기 어려우며, 원고들이 사기, 강박에 의하여 사직의 의사표시를 하였다고 볼 수 없을 뿐만 아니라 원고들의 사직의 의사표시가 선량한 풍속, 기타 사회질서에 위반하거나 헌법상의 기본권 및 근로기준법과 남녀고용평등법상의 제반 규정에 위반된다고 볼 수 없다.

3. 조금 더 주제를 확장해 보자면..

ESG 안 평등 이슈

E (환경이슈) Environment

- 기후 변화 및 탄소배출
- 대기 및 수질 오염
- 생물의 다양성
- 삼림 벌채
- 에너지 효율
- 폐기물 관리
- 물 부족



S (사회 이슈) Social

- 고객만족
- 데이터 보호 및 프라이버시
- 성별 및 다양성
- 직원참여
- 지역사회 관계
- 인권
- 노동기준



G (지배구조 이슈) Governance

- 이사회 구성
- 감사위원회 구조
- 뇌물 및 부패
- 임원보상
- 로비
- 정치 기부금
- 내부 고발자 제도



달라지는 돈의 흐름 - ESG 제도화

- 연기금과 금융기관들이 투자대상기업을 결정할 때 ESG 평가정보 활용
- 유럽(EU), 3월부터 모든 금융사를 대상으로 ESG 공시 의무화
- 한국, 2030년부터 모든 코스피 상장사 ESG 공시 의무화



- 2004년, 코피아난 UN 전 사무총장 발표한 6가지 책임투자원칙
- 2006년, 뉴욕증권거래소 제정, 『책임투자원칙(Principle of Responsible Investment, PRI)』
- 2017년 이후, MSCI(Morgan Stanley Capital Investment) World SRI지수가 World SRI 수익률을 역전하면서 ‘명분’ 과 ‘선의’가 실적과 성과로 이어짐을 입증
- 2018년, 국민연금, ESG 전담조직 설립
- 코로나 이후, 환경과 공생의 철학확산으로 다시 재조명

더 큰 포용성을 위한 「다양성 관리」



이보영 우버 다양성·포용성 책임자(CDIO)

다양성(diversity)이란?

“다양성(diversity)은 각자의 ‘다름’을 이야기합니다.
연령, 성별, 인종, 신체적인 능력 또는 장애, 성적 지향 등을 넘어
개인의 성격과 경험의 다름까지 포함하는 개념이죠.

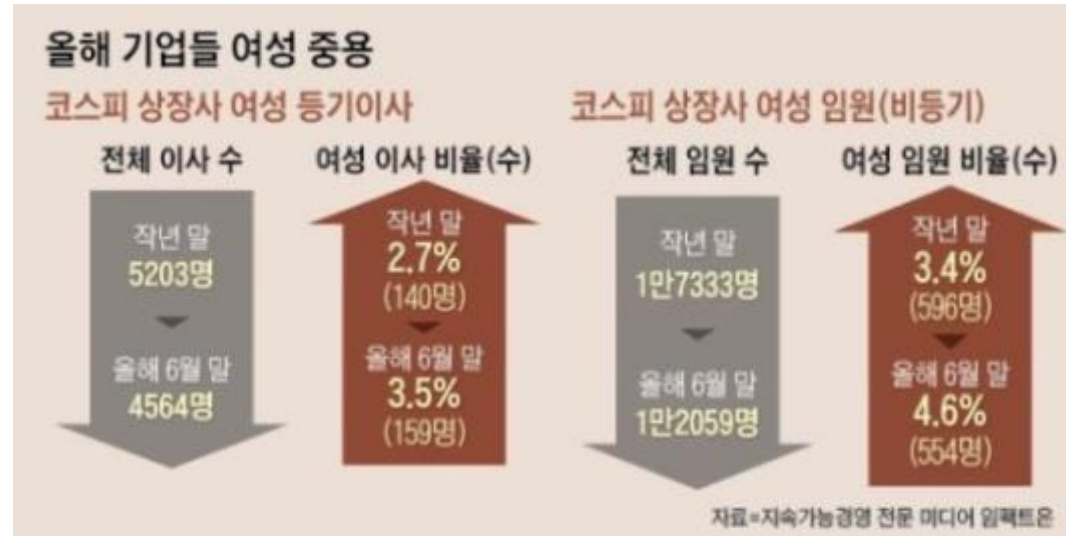
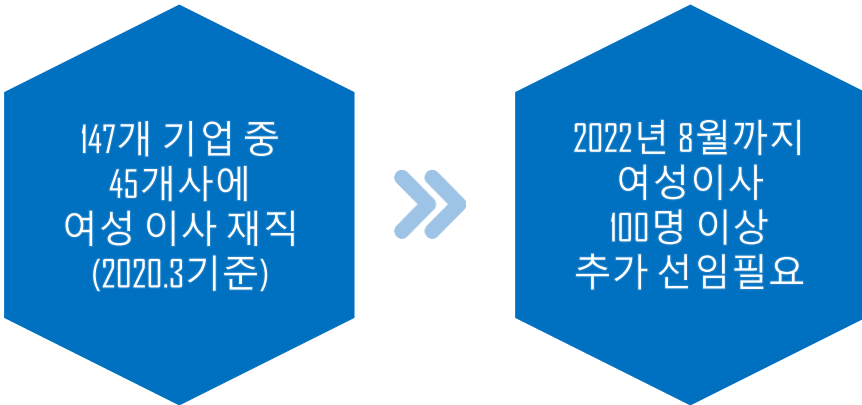
포용성(inclusion)은 ‘누구든 있는 모습 그 자체를 존중받으며
서로의 다름이 제약 없이 공존할 수 있는 환경을 만드는
것’입니다.”

다양성(diversity)을 관리해야 하는 이유는?

“직원들이 다수의 문화에 속하는 행동 방식만 따르게 되면 그들이
가진 역량을 제대로 발휘할 수 없기 때문입니다. 이런 방식으로는
기업들이 최적의 인재를 발굴하고 양성하는 데 실패하게
마련이죠. 모든 구성원이 각자 본래의 모습을 강점으로 인정받을
때 자신의 역량을 왕성하게 보여줄 수 있습니다.”

자본시장법 개정에 따른 여성 사외이사 선임이슈

- 자산 2조원 이상 기업 이사회에 특정 성의 이사로만 구성 금지 2022년 8월부터 의무적용



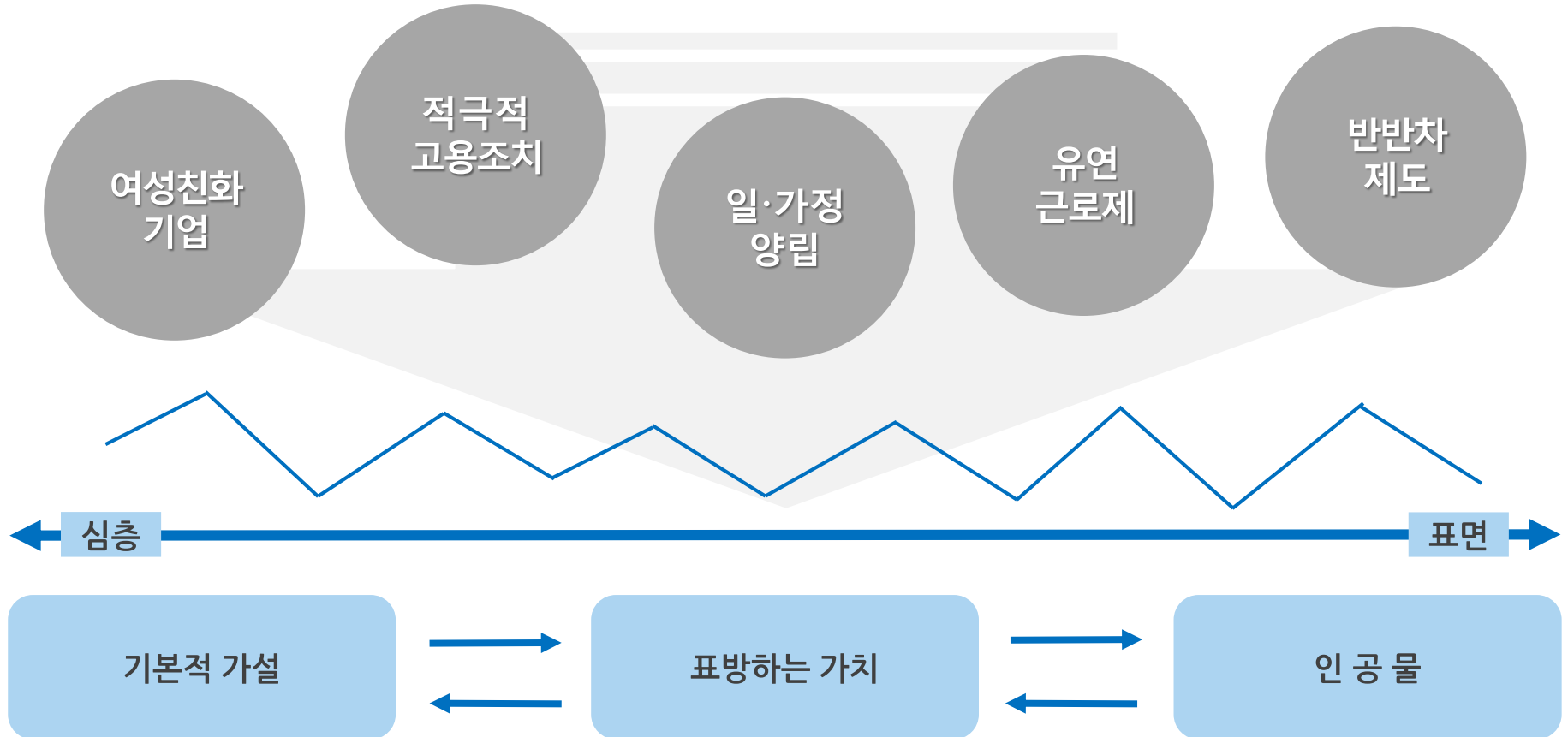
출처 : 그래픽 박상훈

자본시장과금융투자업에관한법률 제165조의20(이사회 성별 구성에 관한 특례)

최근 사업연도말 현재 자산총액[금융업 또는 보험업을 영위하는 회사의 경우 자본총액(대차대조표상의 자산총액에서 부채총액을 뺀 금액을 말한다) 또는 자본금 중 큰 금액으로 한다]이 2조원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다.

4. 평등한 조직문화를 위한 조합리더의 역할

조직문화가 중요한 이유



조직 문화란...

조직 문화는 기업의 승부를 결정짓는
하나의 요소가 아니다.
승부 그 자체다.



리더십이란?



코로나 시대, 「사피엔스적 리더십」

리더십

코로나 이후 부상하는 ‘사피엔스적 리더십’

애닐 치마(Aneel Chima), 론 구트만(Ron Gutman)

디지털 | 2020. 11. 24.



“효과적인 리더십은
이 새로운 현실 속 변화의 방향을
읽는 능력에 의해 결정될 것”

■ 뉴노멀

- Perpetual(영속적인)— 지속적으로 항상 발생합니다.
- Pervasive(보편적인)—한 번에 삶의 여러 영역에서 전개됩니다.
- Exponential(기하급수적인)—점점 더 빠른 속도로 가속됩니다.

- ✓ 사피엔스적 리더는 진정성, 겸양, 심리적 안전 등으로 집단 업무 수행 달성
- ✓ “전체는 부분의 합보다 크다” 심리적 안전감은 탁월한 성과에 가장 중요한 요인
- ✓ 월마트 CEO 더그 맥밀론 “저는 월마트를 운영하는 게 아닙니다. 월마트의 운영을 돕는 거죠. 리더는 그 리더십을 삶으로 만들어야 합니다. 진정성을 갖춰야 해요. 습관이 돼야 하죠”

코로나 시대, 「사피언스적 리더십」

코로나 시대, 리더는...

[심리적 안전감] 을 주어야 한다!

[전략적 판단] 을 해야 한다!

[조직 문화] 를 점검해야 한다!

이제는 숫자로 말할 수 있어야 한다.

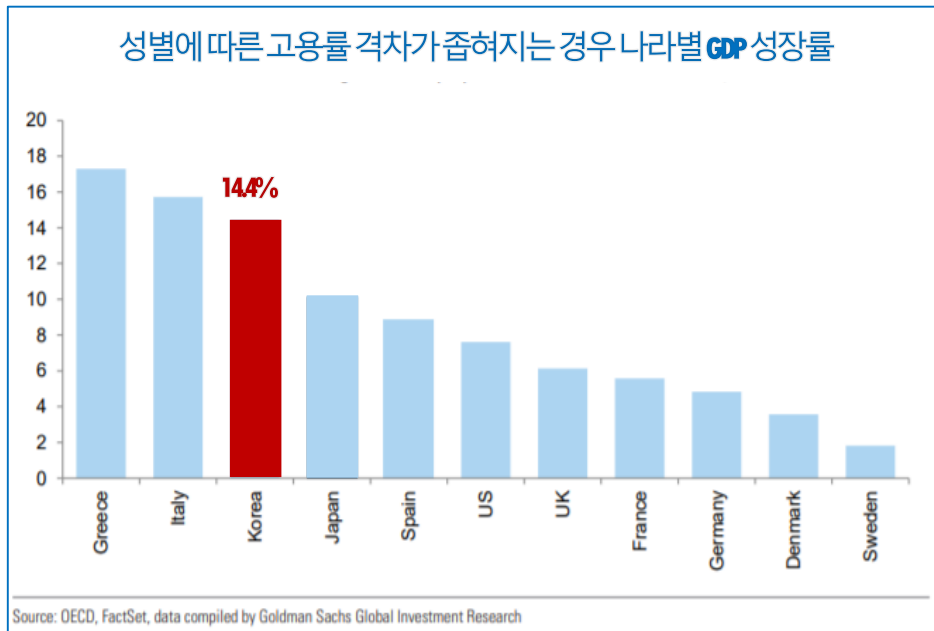
여성의 노동시장 참여율이 남성 수준으로 높아지면 국민총생산(GDP)이 14.4%증가

- 골드만삭스는 2019년 성별 고용 격차 해소에 따른 GDP 잠재성장률 증가 가능성 등을 전망한 '위미노믹스(Womenomics) 5.0' 보고서를 발표

* 위미노믹스(womenomics)는 women과 economics의 합성어로서,

여성의 경제활동 참여 비율 증가와 경력 단절 방지를 통해 국가의 경제성장을 이끌 수 있다는 이론

- 여성의 노동시장 참여율이 남성과 같아진다면 한국은 일본보다 GDP 증가 효과가 더 큰 것으로 나타남



생산가능인구 증가 방안에 따른 경제성장률 증가효과 (단위:%p)

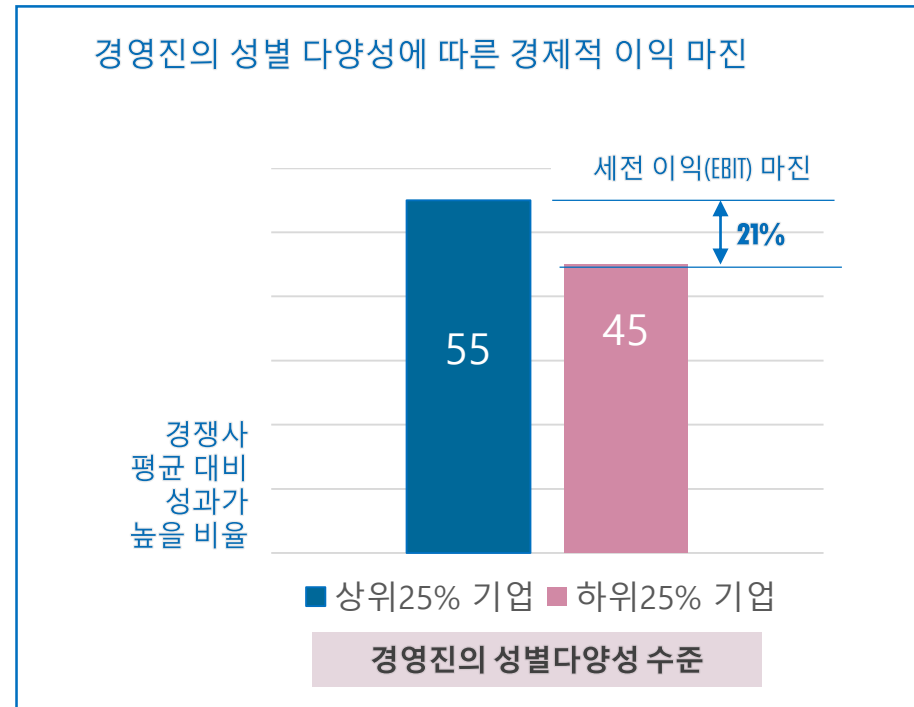
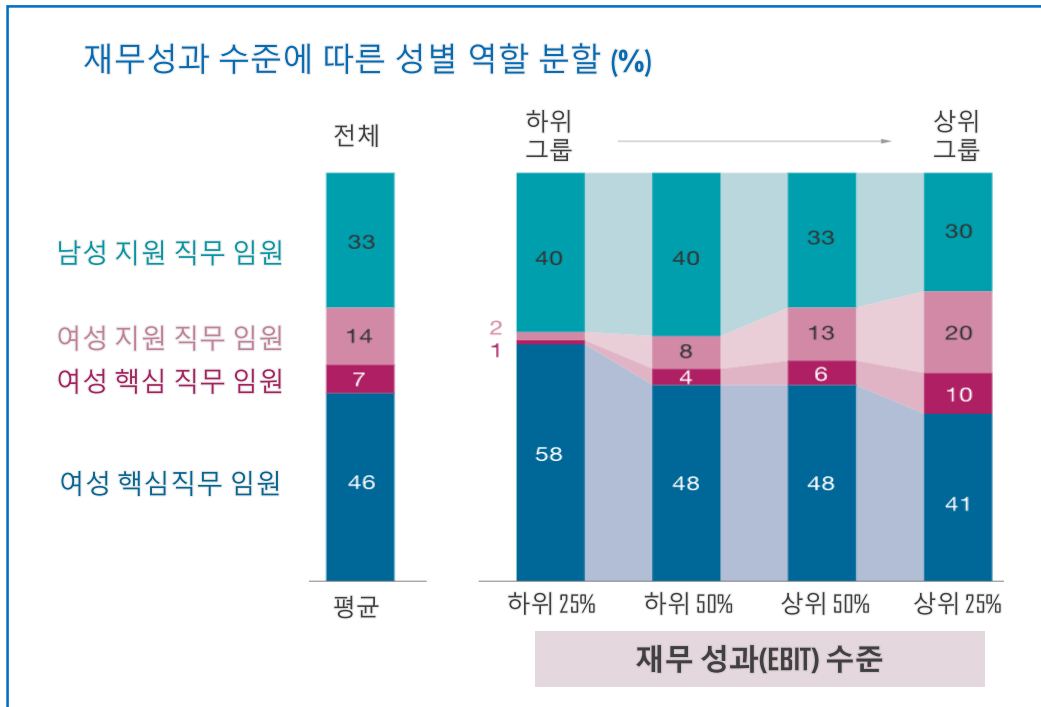
	2020년대	2030년대	2040년대	2050년대
경제성장률(기본모형)	1.7%	1.1%	1.0%	0.7%
- 여성 고용률 증가	0.19	0.19	0.18	0.17
- 고령인구 노동참여 증가	0.31	0.15	0.01	0.09
- 해외인력 유입 증가	0.08	0.10	0.14	0.16

주: 방안별 경제성장률 증가 정도(%p)를 의미
자료: 국회예산정책처 작성

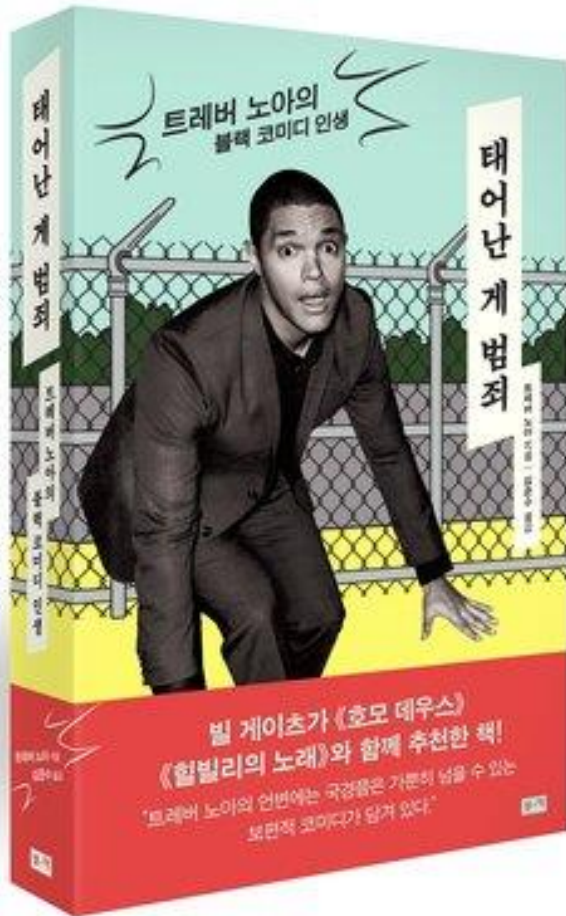
이제는 숫자로 말할 수 있어야 한다.

- 맥킨지 보고서(2018)는 인력 다양성의 증가가 수익 및 가치 창출과 직결된다고 밝힘
- 성별 다양성이 상위 25%인 기업이 하위 25% 기업보다 21%나 높은 수익(EBIT)을 보임
- 보스턴 컨설팅 그룹의 조사(2018)에 따르면 경영진 다양성 수준이 평균 이상인 경우 평균 이하인 기업보다 수익 19% 더 높음

자료: Mckinsey, Delivering through diversity(2018)



하지만 더욱 더 근본적인 것은..



감사합니다



공인노무사 박정연

Tel: +82-2-552-7737 E-mail: marohelp@naver.com