

# 2022.05.19.(목)부터 시행되는 고용상 성차별 등에 대한 노동위원회 구제제도

## 1. 서설

그동안 고용상 성차별·직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반에 대해 별도 구제제도가 없었으나, 2022. 5. 19(목)부터 고용상 성차별을 받은 근로자와 직장 내 성희롱 피해자가 노동위원회에 구제신청을 할 수 있는 제도가 시행될 예정임에 따라 내용을 살펴보도록 하겠습니다.

## 2. 고용상 성차별 등 노동위원회 구제제도의 개요

근로자가 남녀 성별을 이유로 합리적 이유없이 모집·채용, 임금·복리후생·승진·교육·배치전환 등 고용상 차별을 받는 경우나 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대해 사업주가 적절한 조치의무를 이행하지 않거나 불리한 처우를 하는 경우, 피해 근로자는 2022.5.19.(목)부터는 차별적 처우를 받은 날로부터 6개월 이내에 관할지역 노동위원회에 구제신청을 할 수 있게 되었습니다.

## 3. 관련 법규 : 남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률

### 1) 제26조(차별적 처우 등의 시정신청) [본조신설2021. 5. 18.]

① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우 등” 이라한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회” 라한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우 등을 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” 라한다)

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 처우 등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

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

2) 제29조(시정명령 등) [본조신설 2021. 5. 18.]

① 노동위원회는 제27조에 따른 조사·심문을 끝내고 차별적 처우 등에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우 등에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 한다.

3) 제29조의3(시정명령 등의 확정) [본조신설 2021. 5. 18.]

① 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른

기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

#### 4) 위반 시 벌칙 동법 제39조(과태료) <신설 2021. 5. 18.>

① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 **1억원 이하의 과태료**를 부과한다.

### 4. 고용상 성차별 · 직장내 괴롭힘 피해자 보호조치 위반사항

남녀고용평등법 제26조(차별적 처우 등의 시정신청)에 따라 근로자가 노동위원회에 구제신청을 할 수 있는 고용상 성차별과 직장 내 괴롭힘 피해자 보호조치 위반사항은 아래와 같습니다.

#### 1) 고용상 성차별 대상사항(구제신청 대상)

남녀고용평등법 제26조제1항 1호에 따라 고용상 성차별 구제신청 대상은 동법 제7조(모집과 채용) · 제8조(임금) · 제9조(임금 외 금품 등)의 생활보조적 금품지급 또는 복리후생 · 제10조(교육 · 배치 및 승진) · 제11조(정년 · 퇴직 및 해고)에 있어서 고용상 성차별이 발생한 경우 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.

#### 2) 직장 내 괴롭힘 피해자 보호조치 위반사항(구제신청 대상)

- 남녀고용평등법 제26조제1항2호 제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치) 제4항 “사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.”의 규정을 위반한 경우

• 남녀고용평등법 제26조제1항3호 제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치) 제6항 “사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우”

의 1.~7.의 불리한 처우를 한 경우 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.

## 5. 결어

2022.05.19.(목)부터는 합리적 이유없이 고용상 채용·임금·복리후생,교육·승진·배치전환 등에서 남녀라는 이유로 성차별을 할 수 없고, 그동안 성희롱 피해근로자에 대한 직접적인 보호조치가 없었으나 노동위원회를 통한 구제제도가 시행됨에 따라 앞으로는 고용상 남녀 성차별 사항이 발생하고 있는지를 점검하고, 직장 내 성희롱 피해자가 발생한 경우 피해근로자의 요청사항에 대한 적절한 조치가 이루어져야 하며 피해자에 대한 불리한 처우를 하지 않도록 유의해야 할 것입니다. 끝.

제446호

2022.05.16.

노무법인 두레