

차별의 구조에 맞서는 도전 평등을 향한 연대

일시 • 2023년 3~4월 화/목 | 장소 • 참여연대 아름드리홀(2층)

5회차 연속토론회

“구조적 차별은 없다?” ‘차별의 구조’를 밝히며
이에 도전해온 운동의 역사와 함께 각 의제별 쟁점을 살펴보고,
평등을 향한 사회적 연대의 방향을 함께 고민하고 나눕니다!

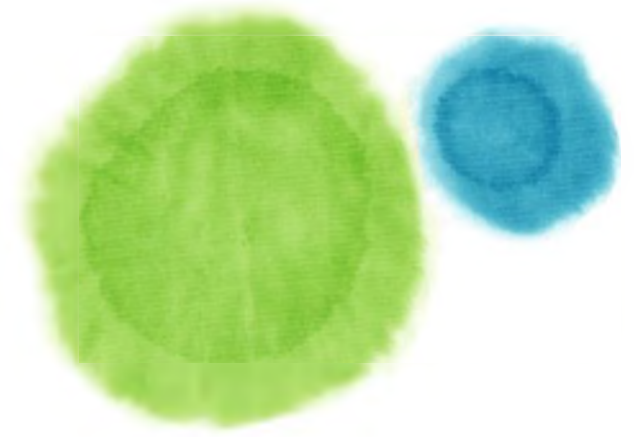
차별금지법제정연대 연속토론회 • 3회차 진행 : 량희 (인권운동공간 활, 인천차별금지법제정연대)

1차	3월 30일(목) 19:30~21:30	"구조적 성차별 없다는데 무슨 여성할당제?" - 평등의 관점으로 적극적 조치 다시보기 • 김경희 (성공회대학교 외래교수) • 박한희 (공익인권변호사모임 희망을만드는법, 차별금지법제정연대 법률위원회)
2차	4월 6일(목) 19:30~21:30	"빈곤, 더 열심히 노력해서 벗어나라?" - 사회경제적 지위 및 상태로 인한 차별을 가시화하기 • 이주영 (서울대학교 인권센터) • 형진 (홈리스행동)
3차	4월 11일(화) 19:30~21:30	3회차 "이렇게 살 순 없지 않습니까" - 평등하게 일할 권리, 인간답게 싸울 권리 • 윤지영 (공익인권법재단 공감, 노조법 2·3조 개정 운동본부) • 몽 (인권운동사랑방, 차별금지법제정연대)
4차	4월 18일(화) 19:30~21:30	4회차 "민원에 대응할 뿐, 인종차별은 아니라고?" - 대구 이슬람사원 건립과 한국사회 무슬림 혐오 • 옥주원 (경북대 사회학과, 대구 북구 이슬람사원의 평화적 건축을 위한 대책위원회) • 이진혜 (사단법인 이주민센터 친구, 차별금지법제정연대 법률위원회)
5차	4월 25일(화) 19:30~21:30	5회차 "제도가 만들어지면 뭘? 평등은 누가 키워?" - 차별의 구제, 소수자 인권보장과 평등의 실현 • 최현정 (공익인권변호사모임 희망을만드는법, 차별금지법제정연대 법률위원회) • 이진숙 (충남차별금지법제정연대) • 김지혜 (강릉원주대 다문화학과)



차별에 맞서 싸울 권리, 인간답게 싸울 권리

윤지영(노조법 2,3조 개정 운동본부)



노동3권의 의미

노동권, 노동3권의 법제화 - 대한민국헌법

제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.

③ 근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

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

⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

제33조 ① 근로자는 근로조건향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

제32조에 근거한 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등법 등
제33조에 근거한 노동조합 및 노동관계조정법

배제된 노동자들을 위한 권리, 노동3권

- 산업의 확대, 분업화, 고용형태의 다변화, 기술의 발전 등으로 대량생산 제조업 노동자를 모델로 한 전통적 노동법은 위기
- 정형화된 방식으로 일하는 노동자가 아니면 근로기준법, 근로기준법에 기초한 여타 노동법이 적용되지 않는 문제 발생
- 반면 노동3권은 단결할 필요성이 있으면 폭넓게 인정
- 근로기준법에서 배제된 노동자에게 노동3권은 인간의 존엄을 보장 받는 노동조건을 지키기 위한 수단으로 작용.



배제된 노동자들을 위한 권리, 노동3권



“모든 노동자들이 자신의 선택에 따라 노동조합을 결성하고 가입할 권리를 가져야 한다. 이러한 권리가 보장되어야 할 사람인지 결정하는 기준은 고용관계의 존재 여부(the existence of an employment relationship)를 근거로 하는 것이 아니며, 농업 노동자나, 대부분의 자영 노동자(self-employed workers), 혹은 자유직업 종사자들의 경우 고용관계가 존재하지 않는 경우가 흔하지만, 그럼에도 불구하고 단결권(right to organize)을 향유하여야 한다.

ILO 결사의 자유 위원회

「제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약」

「제98호 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약」

배제된 노동자들을 위한 권리, 노동3권

“노조법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노조법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다.”(대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결)

“방송연기자로 하여금 노동조합을 통해 방송사업자와 대등한 위치에서 노무제공조건 등을 교섭할 수 있도록 할 필요성이 크므로, 전속성과 소득 의존성이 강하지 아니한 측면이 있다 하더라도 이를 들어 방송연기자가 노동조합법상 근로자임을 부정할 것은 아니다.”(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결)

당사자들을 주체화하는 권리, 노동3권

- 근로기준법을 통한 해결의 어려움 : 법률 전문가들이 주도하여 싸우고, 법률 전문가들의 판단이 권리를 결정하는 모순

- 반면 노동3권은 노동자들이 주체로서 권리를 향유

“사용자에 비하여 경제적으로 약한 지위에 있는 근로자로 하여금 사용자와 대등한 지위를 갖추도록 하기 위하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권 등 이른바 근로3권을 부여하고, 근로자가 이를 무기로 하여 사용자에 맞서서 그들의 생존권을 보장하고 근로조건을 개선하도록 제도를 보장함으로써 사적자치의 원칙을 보완하고자 하는 것이다”(헌법재판소 1991. 7. 22. 선고 89헌가106 결정)

효과를 극대화할 수 있는 권리, 노동3권

- 근로기준법을 통한 해결의 어려움 : 시간과 돈이 들어감. 입증의 어려움. 사용자 편향의 정부, 판단이 나올 때까지의 위험성과 불안함, 권리를 침해 당하는 당사자가 객체화되는 문제
- 반면 노동3권은 기업과 정부에 맞서는 강력한 권리

노동조합 및 노동관계조정법

제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로써 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다.

단체행동을 할 권리



노동조합 및 노동관계조정법

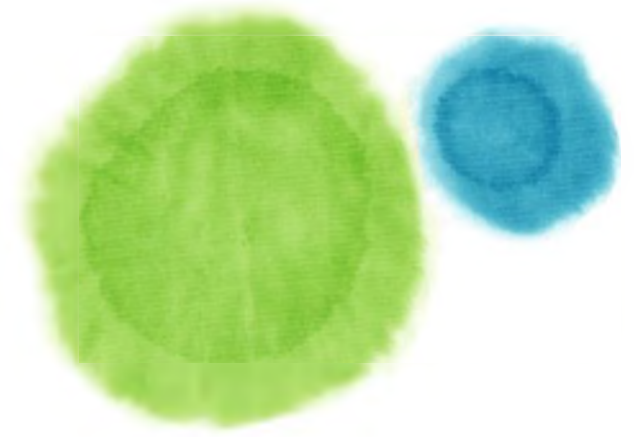
제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 **근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모**하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 **행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위**를 말한다.

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 **노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.**

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다.



그러나 현실은

노동3권의 현실



단체교섭 거부

- 근로자가 아니라며 거부
- 사용자가 아니라며 거부

해고, 대체인력 투입

- 계약 해지, 폐업의 방식으로 해고
- 대체인력투입금지규정이 적용되지 않는다며 대체인력 투입

업무방해로 형사 고소

- 정당하지 않은 쟁의행위라며 고소

손해배상 청구, 가압류

- 불법행위로 손해를 입었다며 손해배상 청구, 가압류 신청

노사 간 협의로 풀어야 할 문제를 소송으로 끌고 감

노동3권의 현실



대법원 “학습지 교사는 노조법상 근로자” 첫 판결

한지연 기자 | 입력 2018-06-15 17:20

| 재능교육 학습지 교사 부당해고 사건...2심 파기환송



전국학습지노조 재능교육지부 조합원들이 15일 서울 서초동 대법원 앞에서 열린 '부당해고 및 부당노동행위 대법원 선고

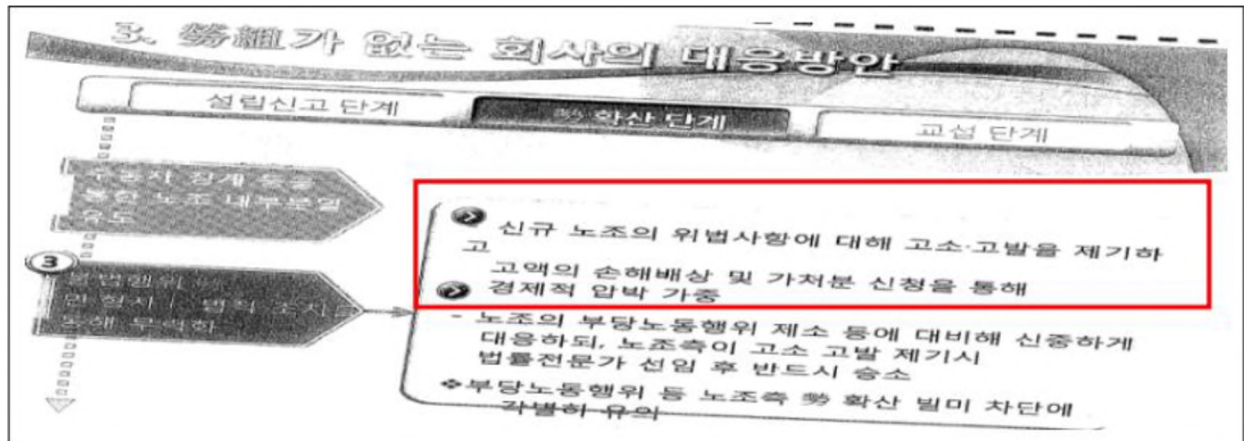
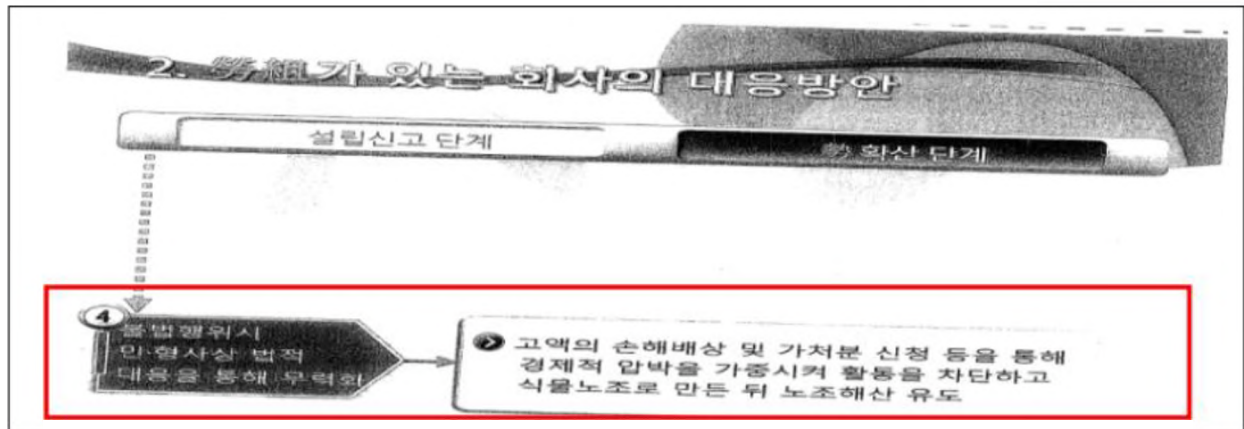
노동3권의 현실



노동3권의 현실 - 서울행정법원 2023. 1. 12. 선고 2021구합71748 판결)

“기업의 기능적 분업과 다층적 계약관계망을 통해 재화, 서비스 등의 생산·유통·공급이 이루어지고, ...복합적 노무관계가 확산됨에 따라 해당 근로자의 근로조건에 대한 지배·결정권도 다면적으로 분화하고, 다층적 사업주 간의 종속성의 정도에 따라 근로조건에 대하여 온전히 책임을 져야 할 사업주임에도 근로조건 일부에 대하여만 권한과 책임을 갖게 되는 문제가 발생한다. 이와 같은 상황에서 지배력이나 결정권을 갖지 못하는 근로조건에 대하여 원사업주에게만 단체교섭의무를 부담시킬 경우 근로조건 개선, 유지와 근로자의 경제적, 사회적 지위 향상을 목적으로 하는 근로자의 근로3권은 온전히 보호받지 못하게 된다. ...이는 월청 사업주의 복합적 노무관계의 형성이라는 경영상 방침에 의해 헌법상 기본권인 근로3권의 효력이 일부 중단되는 것과 같은 부당한 결과를 초래한다.”

노동3권의 현실

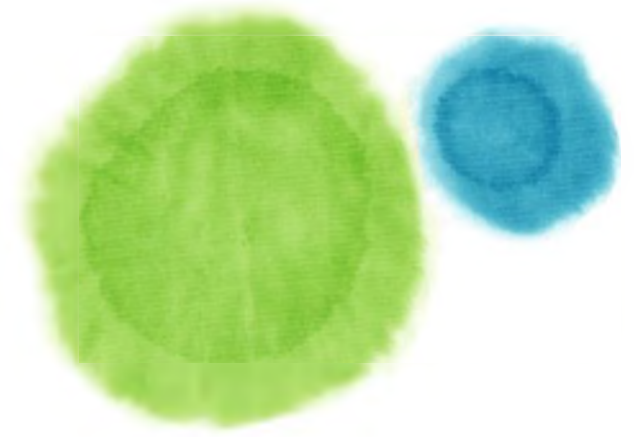


노동3권의 현실



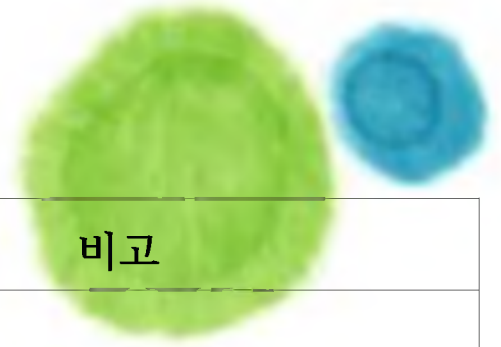
- 징계책임을 묻는 징계절차의 진행과 동시에 수천만 원의 손해배상 소송이 진행되면 소송의 당사자뿐만 아니라 이를 지켜보는 일반 조합원들의 압박감이 더욱 커질 것으로 판단됨.

○ 또한, ▲ 근로자지위보전 및 임금지급 가처분 신청사건에 대한 결정이 이뤄지고, ▲ 유성노조 가입 대상 조합원 대부분에 대한 징계처분 통보서가 발부되며, ▲ 민사상 손해배상 청구소송에 대한 압박이 시작되고, ▲ 유성노조와의 임금협약이 체결되는 반면 유성지회와의 교섭은 장기화되는 2011. 11월에는 유성기업노동조합의 조합원이 크게 증가할 것으로 예상된다.



그래서 노조법 2,3조 개정

노조법 2,3조 개정 운동본부 출범 및 그간의 활동



날짜	운동본부 주요 활동	비고
2022. 8. 9.	1차 준비 모임	
2022. 9. 14.	노조법 2,3조 개정 운동본부 출범	
2022. 9. 21.	국민의 힘 망언 규탄 기자회견	
2022. 9. 28.	기자간담회(운동본부 계획 발표 및 운동본부 입법 방향 설명)	
2022. 10. 18.	운동본부 법안 발표 기자회견	
2022. 10. 25.	노조법 제2조 개정 토론회	
2022. 11. 1.	국회 국민동의 청원 시작 노조법 제3조 개정 토론회	
2022. 11. 4.		고민정 의원 운동본부 법안 발의
2022. 11. 8.	국회 국민동의 청원 목표 달성	

노조법 23조 개정 운동본부 출범 및 그간의 활동



2022. 11. 17.		국회 환노위 노조법 개정 입법 공청회
2022. 11. 30.	6명 단식 농성 돌입/ 국회 앞 집중 투쟁 시작(매일 촛불문화제)	국회 환노위 법안심사소위 노조법 논의(1차)
2022. 12. 5.	개정 촉구 전국 법률가/교수/연구자 1000인 선언	
2022. 12. 7.		국회 환노위 법안심사소위 노조법 논의(2차)
2022. 12. 19.	민주노총 위원장, 박래군 공동대표 단식 농성 결합	
2022. 12. 23.	집중 문화제	
2022. 12. 26.	단식자들 민주당사 내 농성 시작	국회 환노위 법안심사소위 노조법 논의(3차)
2022. 12. 27.	한끼 동조 단식 7,384명 참가	

노조법 2,3조 개정 운동본부 출범 및 그간의 활동



2022. 12. 28.		국가인권위원회 노조법 2,3조 개정 의견 표명
2022. 12. 29.	민주당사 농성과 장기단식자 단식 해단	
2023. 1. 6.	국가인권위 의견 표명 관련 긴급 좌담회	
2023. 1. 12.		CJ대한통운 노조법상 사용자성 인정 서울행정법원 판결 선고
2023. 1. 20.	설 귀향 선전전	
2023. 1. 25.	노조법 개정 대국민 여론조사 결과 발표 기자회견	
2023. 2. 3.		CJ택배기사 1심 판결이 의미하는 노동조합법 개정 방향 토론회
2023. 2. 11.	한일 법률가 단체 공동선언	

노조법 2,3조 개정 운동본부 출범 및 그간의 활동

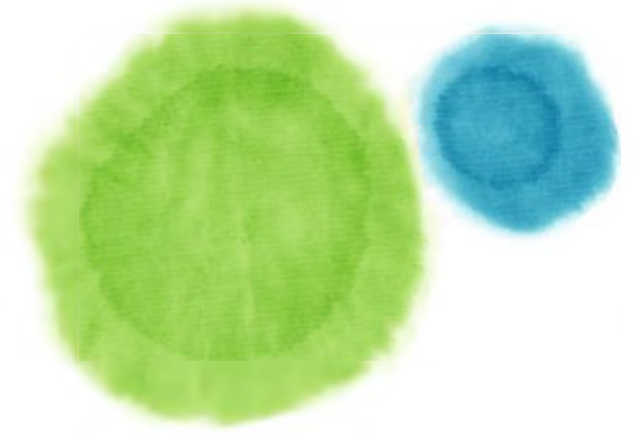


2022. 12. 28.		국가인권위원회 노조법 2,3조 개정 의견 표명
2022. 12. 29.	민주당사 농성과 장기단식자 단식 해단	
2023. 1. 6.	국가인권위 의견 표명 관련 긴급 좌담회	
2023. 1. 12.		CJ대한통운 노조법상 사용자성 인정 서울행정법원 판결 선고
2023. 1. 20.	설 귀향 선전전	
2023. 1. 25.	노조법 개정 대국민 여론조사 결과 발표 기자회견	
2023. 2. 3.		CJ택배기사 1심 판결이 의미하는 노동조합법 개정 방향 토론회
2023. 2. 11.	한일 법률가 단체 공동선언	

노조법 23조 개정 운동본부 출범 및 그간의 활동

2023. 2. 15.		국회 환노위 법안심사소위 노조법 논의(4차)
2023. 2. 13.	종교계 국회 앞 단식 돌입 및 기도회 시작 국회 앞 촛불집회 시작	
이어서	전국동시다발 기자회견, 선전전, 현수막 부착	
2023. 2. 21.		국회 환노위 노조법 개정안 통과

■ 기타 매일 전국 동시 다발 집중 선전전 실시, 수요 촛불 문화제 실시, 인증샷 운동, 입장문 발표, 국회의원 면담, 법안 설명 자료/의견서 등 작성 진행



노조법 2,3조 개정안의 내용 및 취지

노조법 23조 개정안

[법 개정안 비교표]

현행 노동조합법	운동본부 법 개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.</p> <p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <후단 신설></p>	<p>제2조(정의)</p> <p>1. _____</p> <p>_____ 이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.</p> <p>2. "사용자"라 함은 근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.</p> <p>가. 근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자</p> <p>나. 명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함한다)</p>
<p>5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.</p>	<p>5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고(「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다) 기타 대우 등 노동조건과 근로자의 지위(사업재권) 등에 따라 영향을 받는 노동조건과 근로자의 지위를 포함한다. 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.</p>

<p>제30의2(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.</p>	<p>제30의2(손해배상 청구의 제한)</p> <p>① 사용자는 협상에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.</p>
<신설>	<p>② 노동조합의 쟁의행위 기피에 행위가 사용의 부당노동행위 등 불선형위로 발생한 경우에는 그로 인하여 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다.</p>
<신설>	<p>③ 사용자 노동조합의 원상회복을 수반하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없다.</p>
<신설>	<p>④ 사용자는 노동조합 또는 근로자의 노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해에 이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대해서는 배상을 청구할 수 없다.</p>
<신설>	<p>⑤ 손해배상으로 인하여 노동조합의 권익이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상의 청구가 허용되지 아니한다.</p>
<신설>	<p>⑥ 「신원보장법」 제30에도 불구하고 신원보장업은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.</p>
<신설>	<p>⑦ 사용자는 노동조합 활동을 위촉시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소송 제기하거나 기압행위를 신청하는 등으로 소송을 남용하여서는 아니 된다.</p>
<신설>	<p>제30의3(손해배상책임과 집연행위)</p> <p>① 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기</p>

노조법 23조 개정안



	<p>어도에 따라 개별적으로 책임 비율을 정해야 한다.</p>
<신설>	<p>② 제1항의 배상 의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다.</p>
<신설>	<p>③ 법원은 제2항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사항을 고려하여 각 배상 의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정의행위 등의 원인파괴 행위 2. 사용자의 영업 규모, 사업의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인 3. 피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 정도 4. 배상 의무자의 재정상태 5. 배상 의무자의 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장, 존립 유지 6. 배상 의무자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향을 미친 정도 7. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사항
<신설>	<p>제4조제2항(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 정의행위를 통한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.</p>

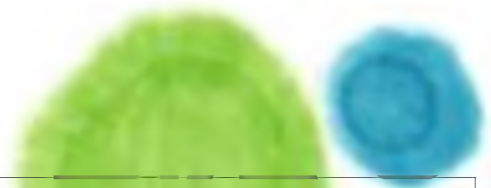
노조법 23조 개정안 - 근로자 추정



현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. <u>이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.</u></p>

- 현행 노조법의 근로자 규정은 근로계약관계에 한정하지 않고 특수고용노동자를 포함한 경제적, 조직적 종속성이 있는 노무제공자를 두루 포함
- 그러나 근로자성의 복잡한 판단 법리로 인해 스스로 근로자에 해당하는지 직관적으로 알기 어렵고 기업이 근로자성을 부정하여 법원 확정 판결시까지 노동3권의 행사 유보
- 즉각적인 근로자 추정을 통해 지연된 정의 문제를 해소, 사용자에게 입증책임 전환

노조법 23조 개정안 - 사용자 범위 확대



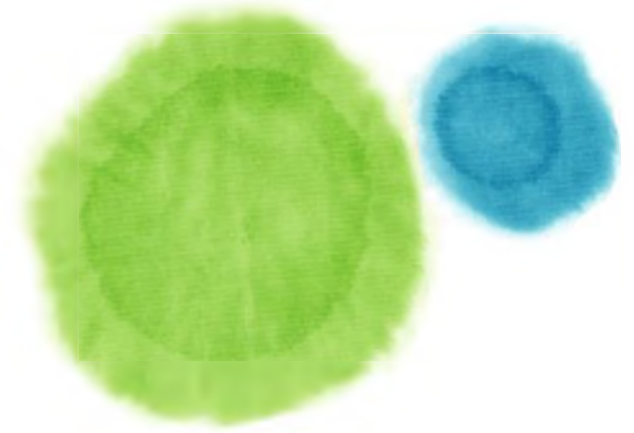
현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. "사용자"라 함은 <u>근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.</u></p> <p><u>가. 근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자</u></p> <p><u>나. 명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함한다)</u></p>

노조법 23조 개정안 - 사용자 범위 확대

- 현행 노동조합법상 사용자 정의는 근로기준법의 그것과 매우 유사하여 근로계약을 체결한 자가 아닌 경우 사용자가 자신의 사용자성을 부인하여 분쟁의 대상이 되는 경우가 많음. 이미 노동조합법상 근로자 정의규정이 근로계약관계를 넘어서는 노무제공자에 대하여도 적용되고 있는 바, 이러한 노동조합법 근로자에 대응하는 개념으로 사용자 정의 규정을 개정할 필요가 있음.
- 노동조합법의 입법 목적 및 노동3권의 현실적, 실질적 보장을 위해 사용자 정의 개정
- 간접고용 중 사내하도급은 대부분 원사업주의 작업장에서 노무제공이 진행되므로 원사업주에 의해 노동조건이 직·간접적으로 영향을 받을 수밖에 없는 구조적 특성을 가짐. 이에 사내하도급의 경우 원사업주의 사실상의 영향력이나 지배력 행사 내지 보유를 간주함.

노조법 23조 개정안 - 단체행동권의 보장

- 노동쟁의의 범위를 확대하여 회사가 단체협약, 법령을 위반하는 경우에도 파업을 보장
- 노동3권은 '이 법에 의한 권리'가 아니라 '헌법에 의한 권리'임을 선언
- 현재는 합법적인 쟁의행위가 너무 협소. 합법적인 쟁의행위의 범위를 확대하고 손해배상청구권 행사를 제한(회사가 유발한 쟁의행위에 대해서는 손해배상청구 X, 조합원 개인에 대한 손해배상청구 X, 파업 그 자체로 인해 발생한 손해에 대해서는 손해배상청구 X, 노동조합의 존립을 위협하는 손해배상청구 X, 신원보증인에 대한 손해배상청구 X, 괴롭힘 목적의 손해배상청구 X)
- 손해배상액 제한



노조법 개정안에 대한 공격과 반박

재산권 침해?

“노동3권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다.”(대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 판결)

- cf) 제23조 ① 모든 국민의 재산권은 보장된다. 그 내용과 한계는 법률로 정한다.
② 재산권의 행사는 공공복리에 적합하도록 하여야 한다.
③ 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 및 그에 대한 보상은 법률로써 하되, 정당한 보상을 지급하여야 한다.

법치주의 훼손?

“사용자에 비하여 경제적으로 약한 지위에 있는 근로자로 하여금 사용자와 대등한 지위를 갖추도록 하기 위하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권 등 이른바 근로3권을 부여하고, 근로자가 이를 무기로 하여 사용자에 맞서서 그들의 생존권을 보장하고 근로조건을 개선하도록 제도를 보장함으로써 사회적자치의 원칙을 보완하고자 하는 것이다”(헌법재판소 1991. 7. 22. 선고 89헌가106 결정)

법치주의 훼손?

“최초로 등장한 노동조합은 숙련공이 중심이 된 직종별 노동조합(craft union).. 당시 노동조합은 조합원에게 일자리를 알선하였고, 거래조건을 받아들이지 않는 사용자로부터 조합원을 철수시키고... 국가법은 가능한 모든 수단을 동원하여 억압하려고 하였다. 시민법적 시각에서 ... 노동력 거래에 개입하고자 하는 노동조합의 활동은 사용자의 계약의 자유나 개별근로자의 노동의 자유를 침해하는 것으로 파악되었다. 그리하여 국가법은 단결금지입법을 제정하여 형사벌로써 노동조합의 결성 또는 그 활동을 억압하였던 것이다(서울대학교 김유성 교수, 노동법II, 46~47면)

“... 19세기에 들어오면서 ... 이 시기에는 근로자의 단결활동에 대하여 형사면책이 이루어지지만 그것은 개인근로자의 시민적 자유의 단순한 완화수준에 한정... 노동조합의 결성과 파업은 ... 허용... 그러나 ‘집단적’ 규제를 지향하는 노동조합의 행위는 여전히 ...범죄로 취급되었다. 예컨대 독일에서는 임금인상을 하지 않으면 파업에 들어간다는 취지를 노동조합이 통고하는 것은 ‘해약의 고지’에 해당하여 공갈죄가 성립할 수 있었고....(같은 책, 47면)”

글로벌 스탠다드 위반?

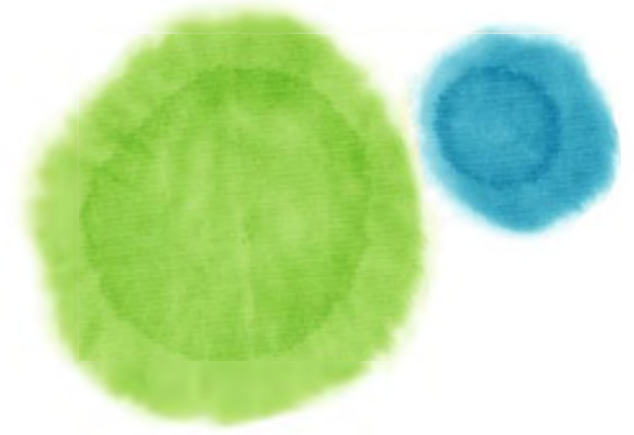


특수고용 노동자 노동3권 보장 관련 ILO의 권고(결사의 자유 위원회 363차 보고서, 2012)
위원회는 다시 한 번 한국정부가 다음과 같은 필요한 조치들을 취할 것을 요구한다. (i) 화물 운송 기사와 같은 특수고용 노동자들이 자기 스스로의 선택에 따른 조직에 가입할 수 있는 권리를 비롯하여, 결사의 자유를 전적으로 향유할 수 있도록 보장할 것. (ii) 특수고용 노동자들이 자신들의 이해를 증진시키고 지켜내기 위하여, 단체교섭권을 포함한 국제노동협약 제 87호와 98호에 따른 노동조합의 권리를 전적으로 향유할 수 있도록 하기 위하여, 모든 관련 당사자들이 상호 받아들일 수 있는 해결책을 찾기 위한 협의를 진행할 것.

글로벌 스탠다드 위반?

간접고용 노동자의 원청 상대 노동3권 행사 관련 ILO의 권고(결사의 자유 위원회 363차 보고서, 2012)

- 노동기본권을 회피할 목적으로 간접고용을 활용하는 것을 방지하고, 간접고용 노동자들이 원청을 상대로 노동3권을 실질적으로 보장받을 수 있도록, 정부는 노사와 협의를 통해 적절한 메카니즘을 개발할 것
- 금속산업 부문 등에서 일하는 사내하청 파견노동자들이 자신의 노동조건에 관해 원청을 상대로 행하는 단체교섭이 촉진될 수 있도록 정부가 모든 필요한 조치를 취할 것
- 사내하청 노동자들이 원청을 상대로 노동3권을 행사한 것을 이유로 해고된 경우, 이들이 해고기간 동안의 임금 상당액을 보장받고 원직복직할 수 있도록 조치를 취하고, 만약 원직복직이 객관적이고 중대한 사유로 불가능한 경우 해고 노동자들이 겪은 모든 고통에 대한 보상과 차후 이러한 부당노동행위가 재발하지 않도록 하기 위해 적절한 보상을 제공할 것
- 현대차 등 간접고용 노동조합의 조합원들에게 가해진 사측의 폭력행위에 대하여 책임자를 처벌하고 피해 노동자들에게 보상이 될 수 있도록 모든 필요한 조치를 취할 것



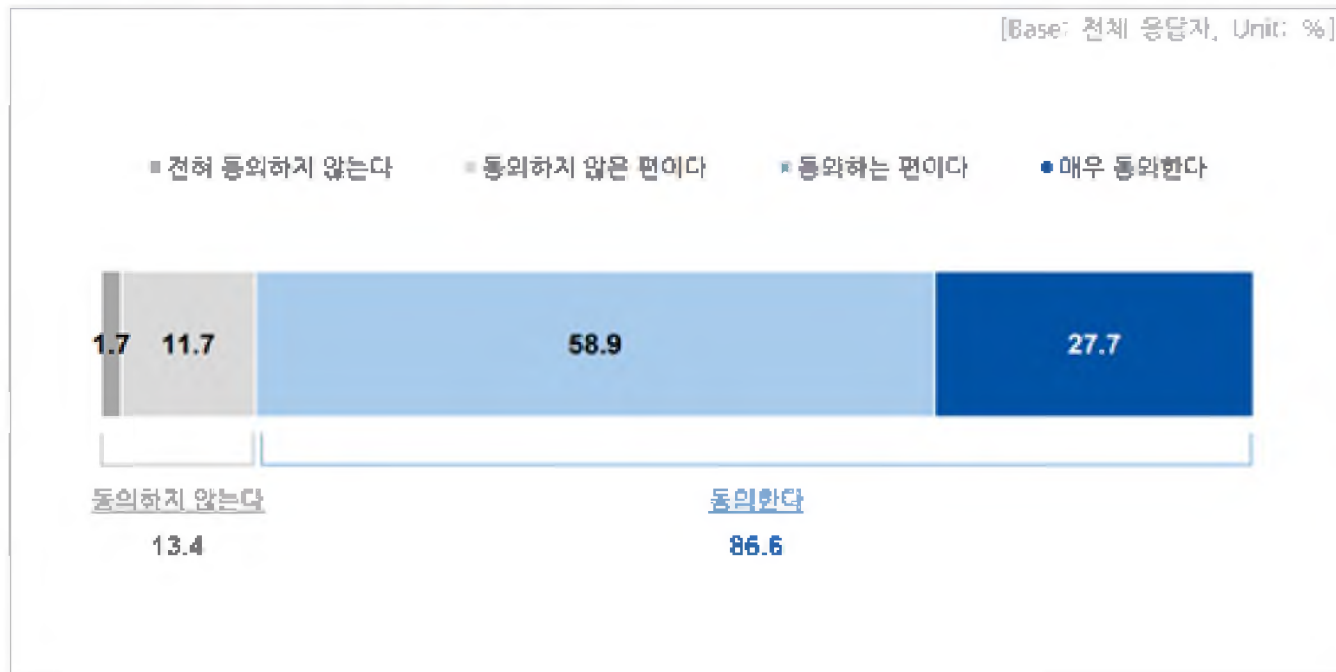
아래로부터의 힘을 믿습니다.

다수의 의견



- 최근 여론조사에서나 '원청회사에게 교섭 참가를 의무화해야 한다는 법 개정'에 대해 물어본 결과 동의한다는 비율이 86.6%를 차지

[그림16] 원청 교섭 참가 의무화 법 개정 동의 정도



다수의 의견



- 노조의 파업으로 발생한 손실에 대해 사측의 손해배상을 제한하자는 법안(노동조합법 제3조 개정)에 대해 물어본 결과 동의한다는 비율이 79.0%를 차지

[그림22] 사측의 손해배상 제한 법 개정 동의 정도



노조법 2·3조 개정 인증샷 집중실천 #노조법이삼조 #노란봉투법

진짜사장책임법 손배폭탄방지법
노조법 2·3조 개정으로

**헌법에 보장된 노동 3권을
제대로 누립니다!**



고맙습니다.

차별금지법제정연대
연속토론회

2023년 4월 11일(화)

몽

인권운동사랑방
차별금지법제정연대

우리가 함께, 차별에 맞서 싸울 권리

포괄적 차별금지법상 '고용'을 중심으로



“이렇게 살 순 없지 않습니까?”



한겨레 그림판
[2022년 12월 26일자](#)
[2023년 2월 17일자](#)

ILO(1998), <노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 선언> (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

“국제적으로 강조하는 ‘핵심’ 노동 기준이라는 게 있다. … 결코 이것만은 건드릴서는 안 되고, 이걸 지켜야만 다른 노동기준들이 자리 잡을 수 있다는 취지로 세계정상들이 합의한 ‘핵심’ 기준이다. 여기에 속하는 항목은 달랑 네 가지다. 이걸 또 압축하여 두 개만 추려 보면, 그 중 하나가 **노동자의 결사의 자유와 단체협상의 권리**를 효과적으로 인정하는 것이고, 또 하나가 **고용에서의 차별을 철폐**하는 것이다. 세상의 노동인권기준을 압축하고 압축하여 남은 단 두 가지 핵심기준도 못 지킨다면 노동자의 다른 권리상태는 볼 것도 없이 빈한 것이다.”

- 류은숙, [인권문헌읽기] 인권을 강도당한 노동자들의 호소, <인권오름>, 2010년 10월 20일자

차별금지법이 붙들려 있던 혐오의 시간

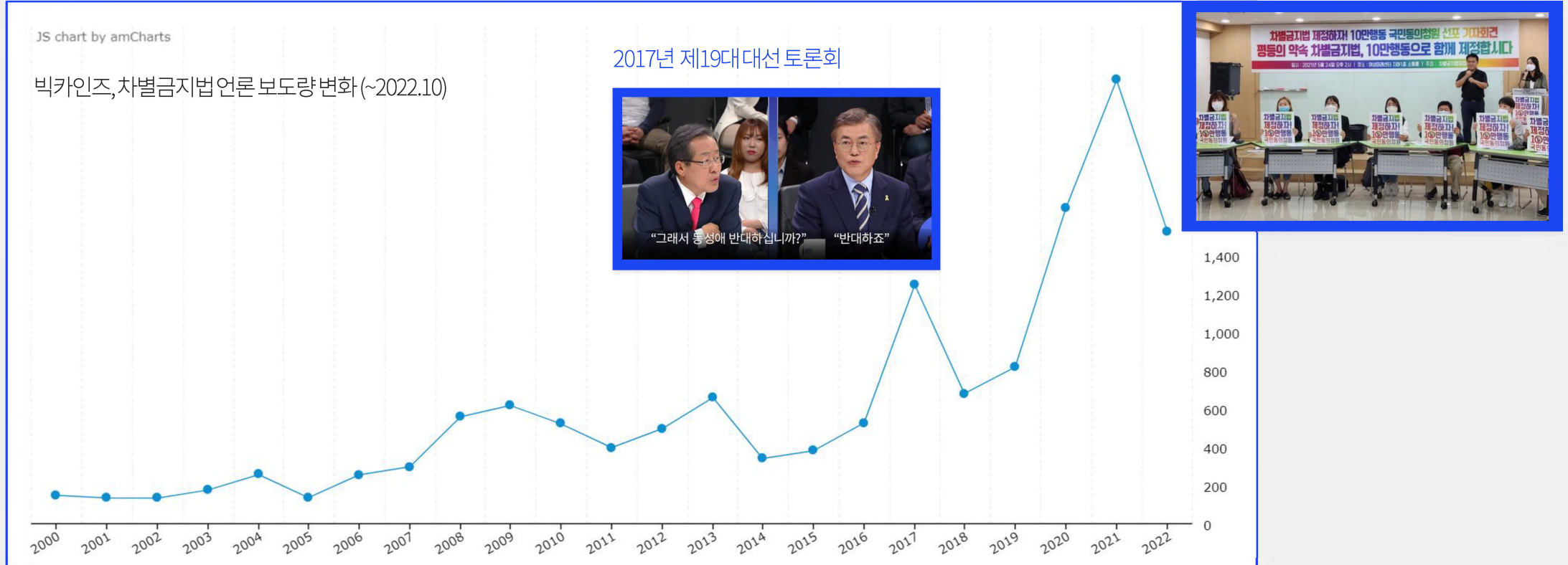


[뉴스앤조이](#)
[khTV국회토론회](#)

- 혐오선동세력 ‘차별금지법=동성애확산법(성소수자를 위한 법)’ 프레임을 통해 차별·혐오 확산해 온 역사
 - 사회구성원의 ‘자유’ 제한 및 차별행위자 ‘처벌’ 강조, 타인의 권리 보장은 ‘나의 권리의 제한이나 박탈’로
 - 차별은 보편적인 경험이라기보다 ‘특정한 소수자들만의 경험’(ex. 인권의 사각지대)으로
- 차별 해소 방안에 대한 정치적 숙의, 평등을 실현하기 위한 사회적 토론을 가로막아온 정치권의 책임**

“사회적 합의는 끝났다”

2021년 차별금지법 국민동의청원 10만행동



“... 차별금지법이 제대로 제정되지 못하는 상황은 한국사회의 구조적인 차별과 혐오를 더욱 악화시키는 계기로 작동해왔다. ... 차별금지법을 제정하라는 시민사회의 요구는 하나의 법률을 입안하는 것을 넘어 **국가가 차별과 혐오의 현실에 맞서 무엇을 할지를 묻는 투쟁**이 되어왔다.”

- 박한희 (2021), 「포괄적차별금지법의의의와필요성」, 안과밖

훼손된 것은 보편적 권리라는 각성



성/소수자를 위한 법



모두를 위한 법

“... 논란을 피해 ‘일단’ 만들자는 전략은 성공할 수도 없거니와 혐오의 자리를 넓혀준다는 점에서 문제적이다. ‘성적 지향’ 빼다고 혐오선동세력이 가만히 있지 않는다는 점, ‘성적 지향’ 빼는 것이 성소수자의 문제에 그치지 않는다는 점을 이제 인정해야 한다. 성소수자를 위한 법이라야, 여성을 위한 법이라야, 무슬림을 위한 법이라야... 모두를 위한 법일 수 있다. 논란은 저절로 사라지지 않는다. 논란의 한가운 데로 들어가 사회적 논의를 이끌어내지 않고서 민주주의는 한발도 나아갈 수 없다.”

- 미류(2019), “혐오의 시대, 포괄적 차별금지법 제정운동의 의미와 과제”, 지역 차별금지법 제정연대 네트워크 워크숍

원칙: “평등은 배제와 함께 갈 수 없다. 누군가를 법에서 배제하기 위한 논쟁이 허용되어서는 안 된다.”

요구: “성적 지향과 성별 정체성을 포함한 포괄적 차별금지법을 제정하라”

나와 우리의 일상을 바꾸는 차별금지법



나와 우리의 일상을 변화시키는 법

“차별금지법이 하나의 기본적인 안전망으로서 사람들이 보호받을 수 있는 권리를 보장할 목적으로 만들어진 법이기 때문에 더더욱이나 더 타협을 통해서 뭔가 이 조항을 빼고 이런 것이 아니라, 앞으로도 또 다른 소수자들을 소외시키고 이렇지 못하도록 기초적인 기반이 될 수 있도록 확실하게 가야 한다고 생각을 해요.”

- 성소수자참여자, 다양성을 향한 지속가능한 움직임 다움(2021), <2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사 결과 보고서>

“지금 벌어지고 있는 차별과 혐오 문제를 정면으로 다루되, 이 문제가 특정한 ‘소수자’의 문제(그리고 그에 연대하는 문제)가 아니라 보편적인 평등 원칙을 세우는 문제임을 진심으로 알게 되는 사회적 경험을 만들어내는 것이 반드시 필요한 사회적 과제”

- 조혜인(2019), <차별금지법 제정, 어떻게 추진할 것인가> 국회토론회

왜 ‘노동’에 주목하는가



“... 헌법상의 평등권 조항을 근거로 이러한 내용의 법안을 제정하려는 것은 사적영역에 대한 과도한 개입 일 뿐 아니라 헌법상의 사용자의 재산권(제23조 제1항)을 침해하며 자유시장경제질서(제119조) 및 사기업의 자율경영(제126조)에 대한 심각한 제약이 될 것임.

차별금지법 제정의 목적이 인간의 존엄과 평등권 실현이라고는 하나, 동법의 제정으로 인해 기업의 인력운용 전반에 중대한 악영향을 미쳐 노동시장의 경직성을 심화시키고 국가 경제발전의 걸림돌이 되는 결과를 초래할 수도 있음을 간과하여서는 안 될 것임.”

- 이형준 한국경영자총협회법제팀장(2006), <차별금지법안 공청회>

- “차별금지법은 시기상조”, “혼란 가중”, “소송 남발” 등 보수개신교계와 재계가 공유하며 활용하는 주장
- 성별, 학력, 고용형태, 인종 등을 이유로 한 부당한 차별, ‘차이’에 근거한 차등적 조치로 정당화되는 흐름
- **삶과 직결된 ‘먹고 사는 문제’: “차별금지법은 생존의 요구다”, “민생(民生) 과제”**

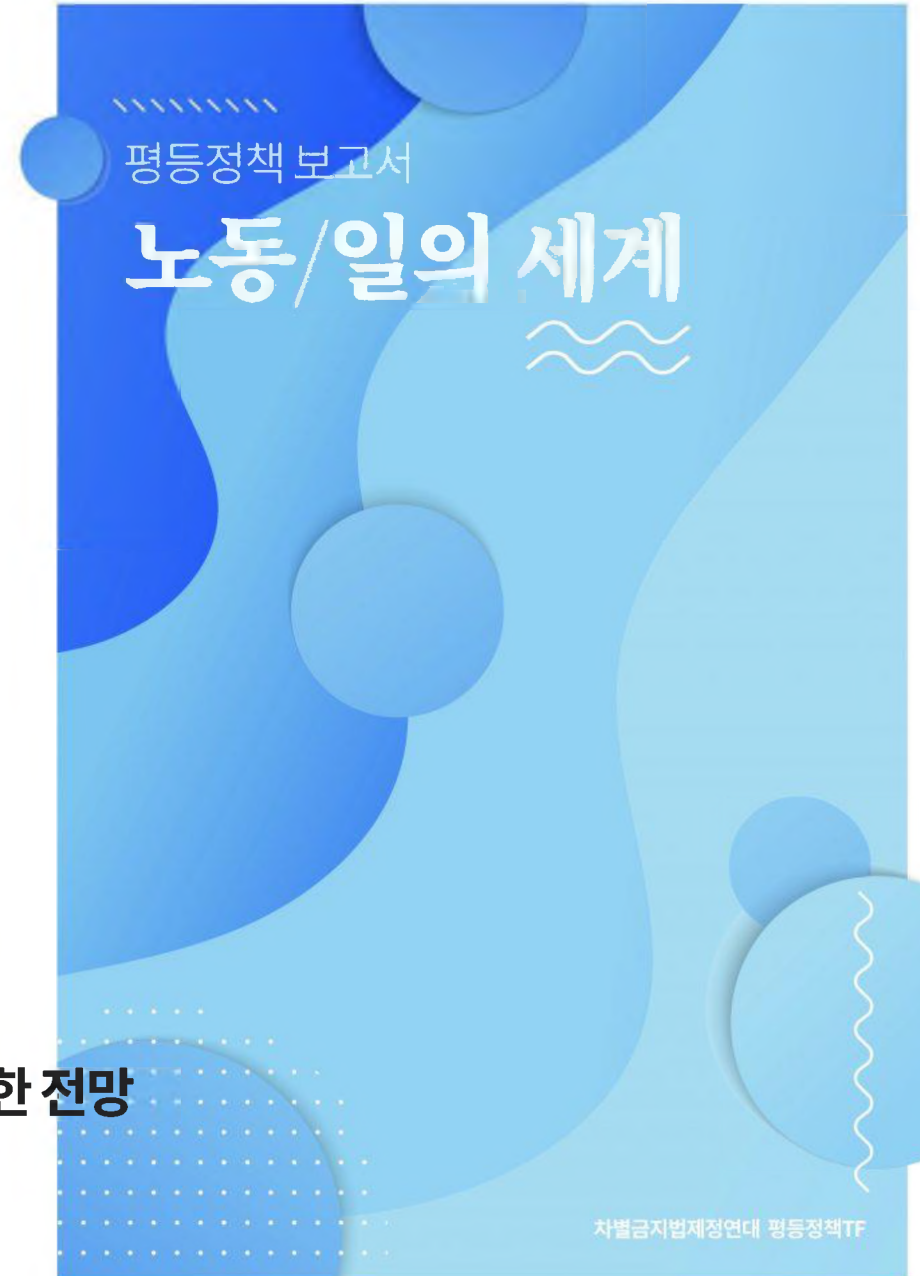
왜 ‘노동’에 주목하는가

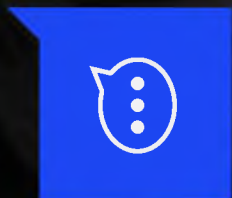
차별금지법 상 가장 많은 부분을 차지하는 영역이자,
가장 많은 차별이 집중되는 영역

“... 소수자는 일의 세계를 먼저 겪는 사람들이다. 자본주의 사회에서 일의 세계는 차별을 통하지 않고는 굴러가지 못한다. 노동의 권리를 무너뜨리려는 수많은 핑계를 더 앞서, 더 근본적으로 겪는 사람들이 소수자다. 소수자가 겪는 문제를 나중으로 미루는 만큼 노동의 권리는 멀어진다. 소수자의 위치에서 보자는 제안은 여러 소수자 집단이 처한 현실‘도’ 보자는 제안과 다르다. 일의 세계를 다르게 보자는 제안이며, 오히려 소수자의 경험으로부터 권리의 가능성을 찾자는 제안이다.”

- 차별금지법제정연대평등정책TF(2020), 『평등정책보고서 노동/일의 세계』

차별을 만들어내는 구조 속에서 평등하게 일할 권리를 찾기 위한 전망





차별금지법 상 차별받지 않고 평등하게 노동할 권리

이름은 모든 사람에게
공평하게 적용돼야!

2018. 12. 10. 10:00
평등권
2018. 12. 10. 10:00

차별금지법 : ‘차별’의 정의 및 판단 기준



차별금지법안 | 제1장 총칙

제3조(금지대상차별의 범위) ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 다음 각 호의 어느 하나의 영역에서 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위

① 차별금지영역

고용 / 교육·훈련 /
재화·용역·서비스 / 행정서비스

→ 크게 4가지 차별금지영역 규율

② 차별의 유형

직접차별 / 간접차별 / 괴롭힘 / 성희롱
차별표시·조장광고 / 복합차별

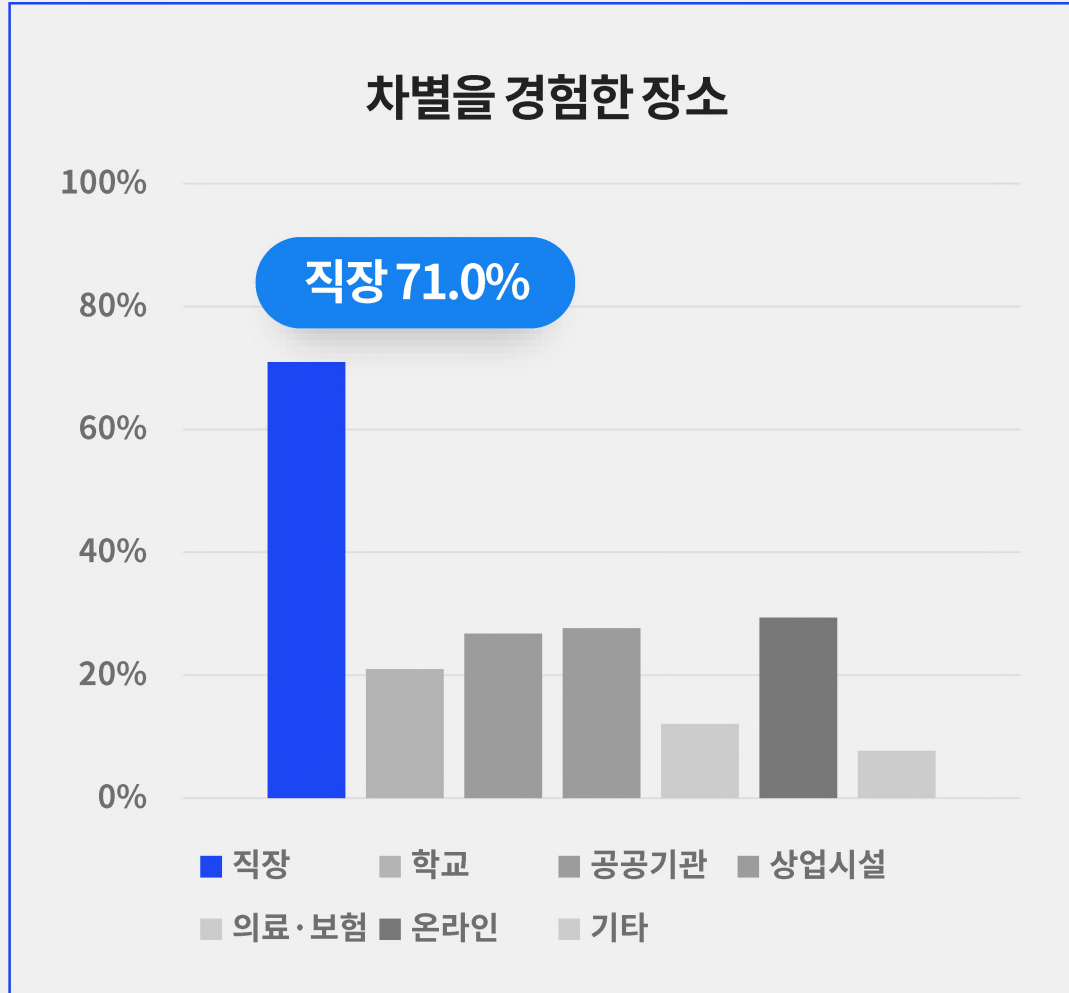
→ 확장된 차별의 개념 제시

③ 차별금지사유

성별, 학력, 인종, 고용형태, 성적지향,
성별정체성 등을 이유로 한 차별

→ 21~23개 차별금지사유 예시

① 차별금지영역: 일터, 차별 경험의 핵심



[표 2-2-16] 최근 5년간 영역별 차별행위 진정사건 접수 현황 (단위: 건)

연도	합계	고용에서의 차별												
		소계	모집	채용	교육	배치	승진	임금 지급	임금 외 관행	자금융자	정년	퇴직	해고	기타
누계	36,504	10,507	1,547	2,060	185	654	429	1,680	392	8	267	283	876	2,126
2021	2,559	598	57	98	6	60	42	137	18	1	9	11	38	121
2020	2,426	704	60	109	9	50	36	191	22	-	3	1	25	198
2019	2,730	852	60	110	22	66	34	223	31	1	11	27	31	236
2018	2,209	603	75	112	23	48	31	89	24	-	6	10	48	137
2017	3,170	797	76	183	20	41	39	136	37	-	3	36	71	155

연도	재화 또는 용역 등의 공급이나 이용에서의 차별							교육시설 이용 등 차별			성희롱				기타
	소계	용역	재화	교통 수단	상업 시설	토지	주거 시설	소계	교육 시설	직업 훈련 기관	소계	고용 관계	업무 관계	그 밖의 관계	
누계	14,771	5,818	5,806	1,458	1,158	39	492	1,956	1,826	130	771	525	45	201	8,499
2021	1,234	617	276	62	126	4	149	75	68	7	208	138	13	57	444
2020	1,192	404	399	286	73	2	28	90	79	11	217	152	13	51	223
2019	976	403	369	53	121	-	30	107	94	13	309	204	19	86	486
2018	1,056	523	365	70	83	1	14	95	84	11	-	-	-	-	436
2017	1,232	590	285	212	111	4	29	131	124	7	-	-	-	-	1,007

※ 누계는 위원회 설립일(2001년 11월 25일)부터 2021년 12월 31일까지 합계이다.
 ※ 진정사건 접수 및 처리 통계에는 행정심판 및 행정소송 취소 결정에 따라 재조사하여 종결 처리한 진정사건도 포함한다.
 ※ 성희롱 영역은 2019년 접수 사건부터 분류하였다.

국가인권위원회(2020), 『차별에 대한 국민인식조사』

국가인권위원회(2021), 『2021 국가인권위원회 연간보고서』

① 고용 : 무엇이 ‘고용차별’인가

차별금지법안 제3장 제1절 고용	평등법안 제3장 제1절 고용
제10조 모집 채용에서의 차별금지	제11조 모집 채용에서의 차별금지
제11조 근로계약	
제12조 근로조건	제16조 근로시간 등에서의 차별금지
제13조 임금 금품지급상의 차별금지	제12조 임금 등에서의 차별금지
제14조 임금외의 금품 등	
제15조 교육 훈련상의 차별금지	제13조 교육 훈련에서의 차별금지
제16조 배치상의 차별금지	제14조 배치에서의 차별금지
제17조 승진상의 차별금지	제15조 승진에서의 차별금지
제18조 해고 퇴직 등의 차별금지	제17조 해고 등 불이익 처분의 금지
제19조 노동조합에서의 차별금지	
제20조 직업소개기관 등	

차별금지법이 가장 주요하게 다루는 영역, ‘고용’

고용 (모집채용부터 해고까지)

교육·훈련

재화·용역

행정서비스

① 고용: 무엇이 ‘고용차별’인가



남녀고용평등법 제7조 모집과 채용

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 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 아니 된다.

평등법 시안 제11조(모집·채용에서의 차별금지)

- 1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하는 행위
- 2. 모집·채용 광고시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위
- 3. 모집·채용시 직무수행에 필요하지 아니한 성별 등에 대한 질문을 하거나 성별 등과 관련된 조건을 제시 또는 요구하거나, 성별 등을 기준으로 평가하는 행위
- 4. 채용 전에 응모자에게 건강진단을 받게 하거나 건강진단자료 제출을 요구하는 행위

“모집채용에서의 차별은 직업안정법에서 다루고 있고, 동일한 임금 및 근로기준, 인사상 차별과 정년퇴직·해고 등에 관한 법률은 근로기준법, 기간제법, 파견법, 남녀고용평등법 등 개별적으로 나열돼 있다.”

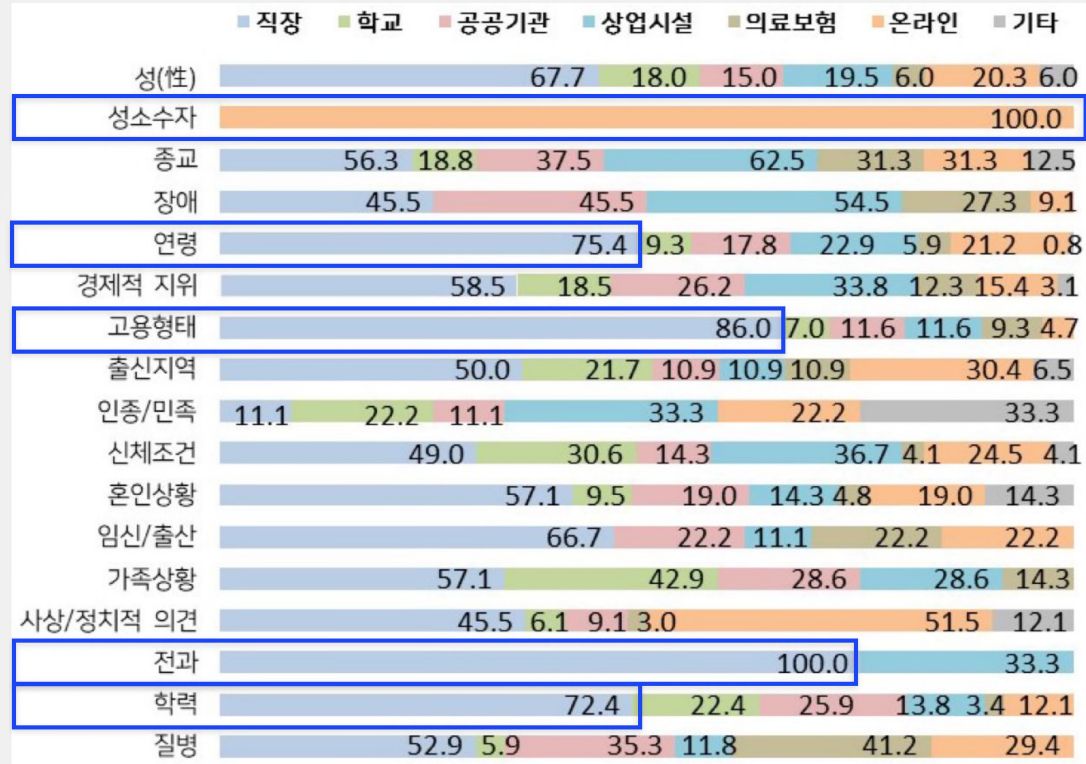
- 황수옥, 노동시장 차별실태와 입법과제 국회토론회 <차별 없는 노동시장, 어떻게 만들 것인가?>, 2017년 6월 5일자

“법조계 쪽에선 대체로 동아제약 건과 같은 채용 성차별을 남녀고용평등법 7조(모집과 채용)로 규제할 수 없다고 해석하고 있어요. ... 여기서 직무수행에 필요하지 않은 조건을 제시하거나 요구해선 안 된다는 조항을, ‘일과 관련 없는 질문을 해선 안 된다’고 해석할 수 있느냐 없느냐가 관건인 거죠. ... 전 그게 확대해석이 아니고, 남녀고용평등법으로 해결할 수 있어야 한다고 생각합니다.

다만, 이 조항을 기반으로 채용 성차별 문제를 다룰 때, 좀 더 싸움의 근거가 있어야 한다는 측면에서 포괄적 차별금지법이 필요합니다. 내가 겪은 것이 차별이라고 설명해 줄 문구가 법에 있는 것과 없는 것의 차이는 분명히 있으니까요.”

- 조혜인, “성차별 다루는 법학자들이 포괄적 차별금지법 주장하는 이유”, <일다>, 2021년 6월 1일자

① 고용: 알아차리기 어려운 차별 경험



차별 경험 장소 (세부)

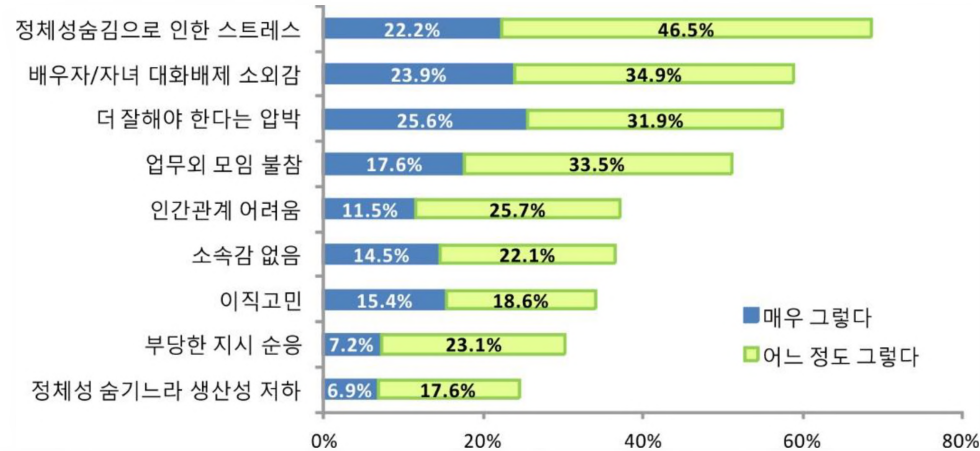
국가인권위원회(2020), 『차별에 대한 국민인식조사』

질문) 직장에서 동료가 동성애자라는 이유로 해고된다면
귀하는 이러한 조치가 타당하다고 보십니까, 타당하지 않다고 보십니까?

	조사완료 사례수 (명)	가중적용 사례수 (명)	동료가 동성애 이유로 해고 조치		
			타당하다	타당하지 않다	모름/ 응답거절
2001년 6월 23일~7월 2일	1,520	1,520	22%	64%	14%
2014년 12월 9~11일	1,005	1,005	12%	79%	9%
2017년 5월 30일~6월 1일	1,004	1,004	12%	81%	7%
2021년 5월 18, 20일	1,001	1,000	12%	81%	7%

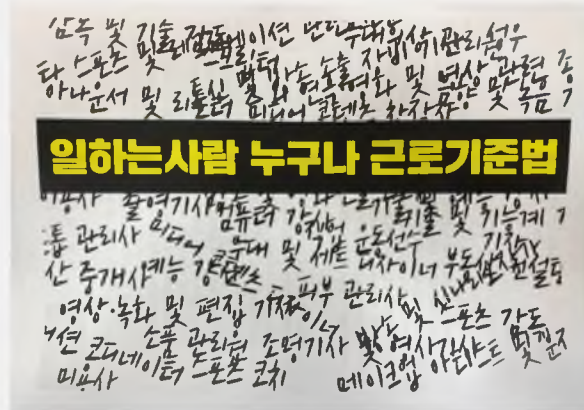
한국갤럽데일리오피니언, “직장동료가 동성애이유로 해고된다면”, 2021년 5월 21일자

[그림 52] 정체성 숨김으로 인한 어려움 (모두 선택)



장서연외(2014), 『성적지향성별정체성에 따른 차별 실태조사』, 국가인권위원회

② 정의: 차별없이 노동할 권리를 가진 ‘노동자’



“차별금지법은 사회의 주요한 공공 영역에서 발생하는 불합리한 차별을 널리 규율하고자 하는 법률... 따라서 고용과 관련한 차별 규율의 범위 역시 근로계약만을 중심으로 좁게 사고하기보다 현실에서 차별의 역관계(力關係)에 놓일 수 있는 사실상의 근로자와 사용자까지도 그 보호와 규율대상으로 삼는 것이 법의 취지에 부합”

“비전형 노동자(간접고용, 특수고용) 등도 차별금지사유를 이유로 한 차별없이 노동할 권리 주장이 가능해지며 차별금지법상 구제 수단 사용 가능”

- 조혜인(공익인권변호사모임 희망을만드는법, 차별금지법제정연대)

차별금지법안

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

11. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자
 - 나. 근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자
 - 다. 동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.

12. “사용자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 사업주 또는 사업경영담당자나 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자
 - 나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 해당 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자

② 정의: 차별없이 일할 권리를 가진 ‘노동자’



진정인 | 전국급속노동조합 ○○지부
○○○○ 비정규직지회 ○○공장 지회장 2인

국가인권위원회 2018.11.1자 결정 17진정0317000
[사내하도급 근로자에 대한 복리후생 등 차별]

- 같은 공장, 같은 공정에서 일하는 원청노동자와 사내하청 노동자
 - 명절귀향비, 체력단련비, 경조비 등의 지급 및 자녀 교육비, 의료비, 차량구입 등 지원
 - 개인 자가차량 출입 일체 금지, 목욕장 탈의실에 비치된 개인사물함 등 비품 미지급
- 원청 “근로조건은 협력업체가 스스로 결정한 것... 일체 관여하지 않는다”
- “주차장이 비좁아서...”, “비품 문제는 원청이 관여할 사안이 아니라서...”

(근로자지위확인소송이 진행중이므로 각하 처리해달라는 요청에 대해)

“같은 현장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 원사업주 근로자와 사내하도급 근로자 간 차별행위의 존재 여부를 판단함에 있어서 반드시 원사업주가 사내하도급 근로자들에 대하여 실질적 고용관계에 있음을 전제로 해야 하는 것은 아니다. 아래에서 자세히 보는 바와 같이 원사업주가 사내하도급 근로자들에 대해서 최소한의 간접적 영향력을 행사할 수 있는 경우에도 차별행위의 존부를 논할 수 있다고 판단되며, 그것이 본 건 진정의 취지에도 부합한다.”

③ 차별의 유형 : 통합적인 차별 개념의 개념 제공



“자칫 이 법안이 ‘귀에 걸면 귀걸이 코에 걸면 코걸이’가 돼…”

“과연 ‘부당한 차별’과 ‘합리적 이유가 있는 구별’을 법리적으로, 성숙한 시민의식으로 가려낼 수 있을지 벌써부터 회의적…”

한국경제, “차별금지법, 학력·학벌주의 비판 도구로 전락하지 않으려면”, 2021년 7월 7일자

제3조(금지대상 차별의 범위) ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 다음 각 호의 어느 하나의 영역에서 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위

2. 제1호 각 목의 영역에서 외견상 성별등에 관하여 독립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래된 경우

3. 제1호 각 목의 영역에서 성적 언동이나 성적 요구로 상대방에게 피해를 주거나 피해를 유발하는 환경을 조성하는 행위, 그리고 그러한 성적 요구에 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위

4. 제1호 각 목의 영역에서 성별등을 이유로 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위

5. 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위

6. 2가지 이상의 성별등 차별금지사유가 함께 작용하여 발생한 제1호부터 제5호까지의 행위

③ 차별의 유형: 통합적인 차별 개념의 개념 제공



차별 개념은 차별 피해자들의 투쟁이 쌓아올린 역사적/사회적 지식 → 차별 경험을 설명하는 언어와 기준

③ 확장된 차별 개념 명시 : 간접차별

전체 기관 중 간접차별 의심 기관 (4년간 채용 합계)

• 간접차별 : 여성합격률이 남성합격률 80% 미만

10% 미만	10%~20%	20%~30%	30%~40%	40%~50%	50%~60%	60%~70%	70%~80%
충청연구원 대전혁신공사		한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원	한국에너지기술연구원 국립대전교육과학연구원 국립중앙과학관	무제국립자연사박물관 한국에너지기술연구원 국립대전교육과학연구원 국립중앙과학관	한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원	한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원	한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원 한국에너지기술연구원



간접차별: 구조적 차별을 발견-인식-대응할 수 있도록

“간접차별은 대표적으로 직군분리와 직무분리를 통해 차별의 비교가능성 자체를 차단하여 차별을 회피하거나 특정 집단의 노동자들이 불가피하게 선택할 수밖에 없는 고용조건을 차별적 처우에 활용하는 등 외관상 차별적 기준을 표면화시키지 않으면서 결과적으로 특정 집단의 노동자에게 불리한 결과를 초래”

“간접차별 개념을 처음으로 입법화한 남녀고용평등법상 간접차별 개념의 성립요건이 지나치게 엄격하여 현실에서 다양한 형태로 발생할 수 있는 간접차별을 포괄하기 어려운 문제가 발생한 측면...”

이는 특정 직급에서의 승진 차별과 같이 차별의 피해를 받은 집단 또는 차별을 비교할 수 있는 집단의 규모가 작은 경우, 이러한 현저한 차별적 효과를 입증하기는 매우 어려움. 특히 차별시정제도의 목적을 사업장의 차별적 규칙에 대한 적극적인 차별 개선에 주목하게 할 수 없음.

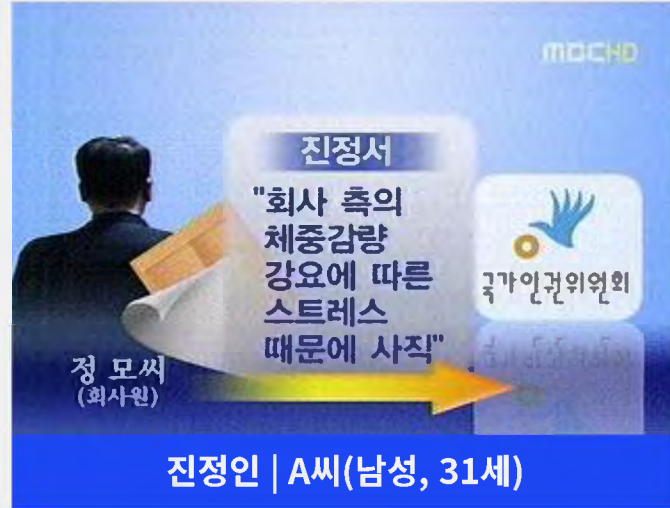
- 박주영, “차별금지법의 체계적 규율 필요성”, 민주노동토론회 <차별금지법 왜 노동자에게 필요한가?>, 2020년 8월 25일자

경향신문, “공공기관 채용 ‘간접차별 의심’ 10곳 중 3곳”, 2023년 2월 23일자

남녀고용평등법 제2조(정의)

1. “차별”이란... [사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다.

③ 확장된 차별 개념 명시: 차별적 괴롭힘



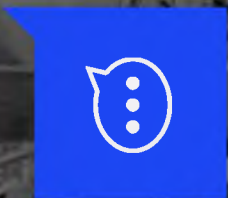
국가인권위원회 2010.12.20자 결정 10진정43600
[과체중 등 신체조건을 이유로 한 고용 차별]

- “하루 3회 운동할 것, 운동 후 항시 보고할 것”, “체중감량 못할 경우 퇴직 조치”
- 체중감량 지시, 미달성 시 사직서 제출 요구는 직원 개인에 대한 ‘전인적 구속’
- **차별적 괴롭힘: 누구나 다 직장에서 겪는 일? 존엄과 자유를 제약하는 차별**

“차별금지사유를 이유로 한 괴롭힘은 우리 법제에 새롭게 들어오는 개념, 현행 법률에 차별의 하나로서 ‘괴롭힘’이 명시적으로 규율된 예가 없음(장애인차별금지법에서 금지하는 괴롭힘 등은 차별에 국한되지 않는 더 넓은 개념이며, 차별의 하나로 명시되어 있지 않음). 이에 따라… 성차별적 괴롭힘 등을 규율할 수 없다는 입법적 공백 발생하고 있음.”

“차별금지법에 성희롱(성적 괴롭힘)이 괴롭힘과 함께 차별의 한 유형으로 나란히 명시되는 것은 성희롱이 개인의 ‘성적(性的)’ 문제가 아니라 피해자를 고용, 교육과 같은 중요한 사회영역에 동등하게 참여하지 못하게 만드는 ‘차별이자 괴롭힘’의 문제라는 점을 보다 선명하게 강조할 수 있는 계기가 될 것”

- 조혜인(공익인권변호사모임 희망을만드는법, 차별금지법제정연대)



차별금지법과 비정형노동자의 권리

④ 차별금지사유: ‘사회적 신분’을 이유로 한 차별

[표 2-2-17] 최근 5년간 사유별 차별행위 진정사건 접수 현황

(단위: 건)

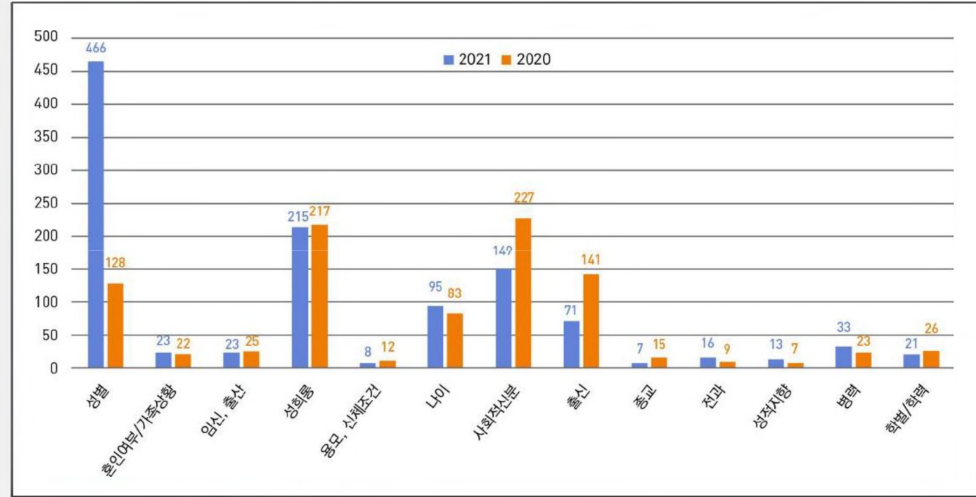
연도	합계	성별	혼인여부	임신출산	가족상황	성희롱	용모신체 조건	장애	나이	사회적 신분
누계	36,504	1,796	167	387	268	3,496	397	16,580	2,000	3,063
2021	2,559	466	10	23	13	215	8	745	95	149
2020	2,426	128	9	25	13	217	12	1,051	83	227
2019	2,730	225	7	31	21	309	21	1,216	102	363
2018	2,209	103	10	41	21	263	18	1,139	106	182
2017	3,170	135	19	40	31	299	34	1,435	108	236

연도	출신지역	출신국가	출신민족	인종	피부색	종교	사상	전과	성적 지향	병력	학력	기타
누계	202	657	18	128	19	246	73	271	395	540	716	5,085
2021	6	65	-	3	-	7	3	16	13	33	21	668
2020	16	125	-	4	1	15	5	9	7	23	26	430
2019	8	36	-	2	1	14	4	17	20	30	18	285
2018	17	29	1	7	1	23	8	12	11	28	21	168
2017	20	26	2	5	-	25	9	17	261	33	45	390

※ 누계는 위원회 설립일(2001년 11월 25일)부터 2021년 12월 31일까지 합계이다.
 ※ 진정사건 접수 및 처리 통계에는 행정심판 및 행정소송 취소 결정에 따라 재조사하여 종결 처리한 진정사건도 포함한다.

[그래프 2-2-3] 전년 대비 사유별 차별행위 진정사건 접수 현황(장애, 기타 제외)

(단위: 건)



※ 접수 건수 2년 연속 10건 미만 차별 사유 제외
 ※ 출신은 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족의 합계이다.

■ 차별금지사유 중 ‘사회적 신분’으로 인한 차별

- 장애, 성차별 및 성희롱과 함께 높은 차별 진정 접수 비율
- 대부분 고용 영역 차별 사안(비정규직 또는 무기계약직)

■ 국가인권위 설립 이후 8.4%, 2021년 한정 11.1% 차지

국가인권위원회(2021), 『2021 국가인권위원회 연감보고서』

④ 차별금지사유: ‘사회적 신분’을 이유로 한 차별



국가인권위원회 2018.11.1자 결정 17진정0317000
[사내하도급 근로자에 대한 복리후생 등 차별]

- 상하수도사업소 미생물분야 필수실험인원으로 수질검사 업무를 수행, 무기계약직으로 위험수당 미지급

국가인권위원회 2021. 11. 9.자 결정 21진정0161000
[호봉산정 시 비정규직 경력 배제]

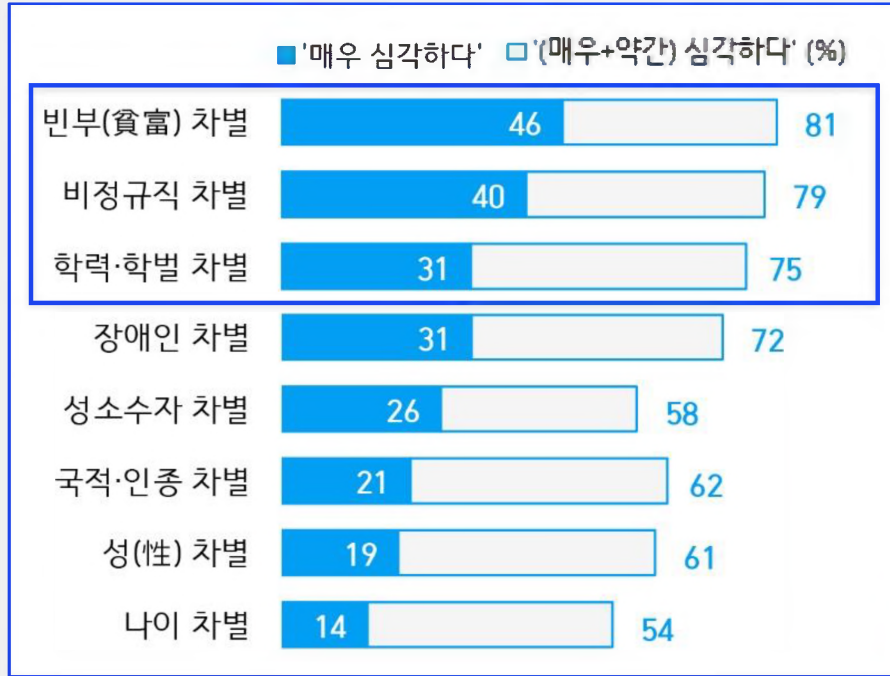
- 시설관리공단 정규직 환경미화원, 11개월 비정규직(일시사역) 경력 호봉산정 시 배제



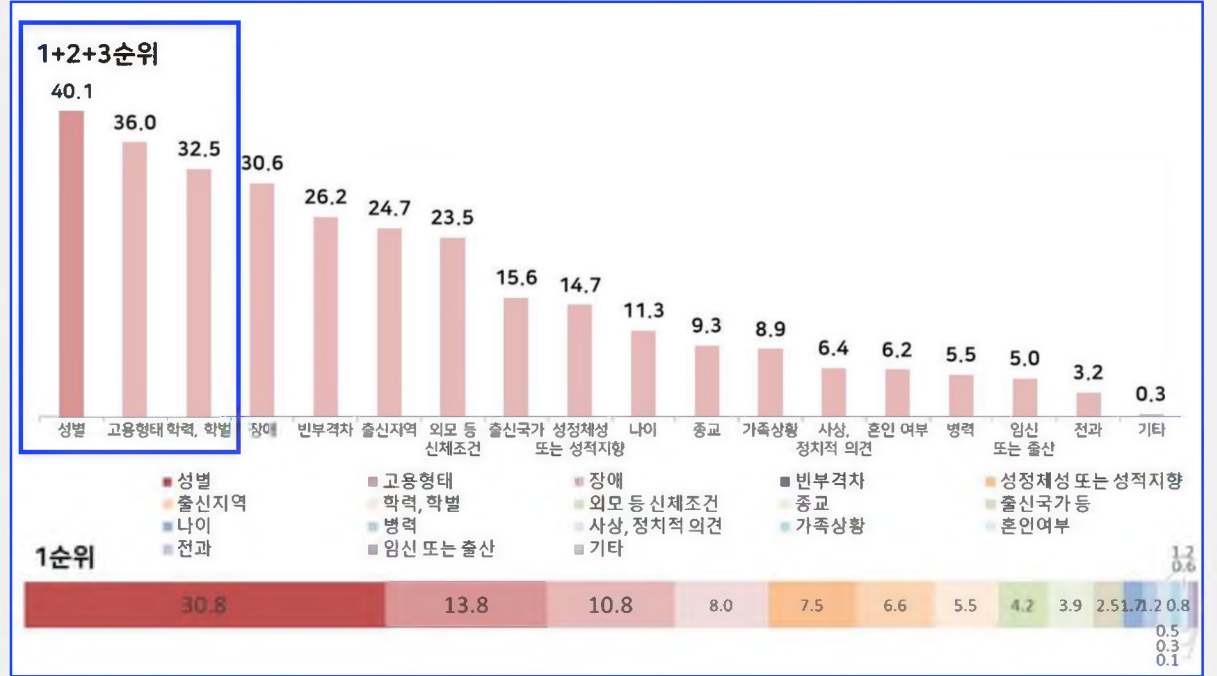
“헌법재판소는 「헌법」 제11조제1항의 ‘사회적 신분’에 대하여 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미하는 것으로 정의한 바 있으며(헌법재판소 1995. 2. 23. 선고 93헌바43 결정 등), 우리 위원회는 특히 고용과 관련하여서는 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 사회적 분류를 사회적 신분으로 보면서 무기계약직이나 기간제 근로자의 지위는 그러한 고용형태가 존속하는 이상 자신의 의사나 능력발휘와 무관하게 그 지위를 가질 수밖에 없는 상황에서 저평가되고 있다는 점에서 사회적 신분으로 판단하고 있다.”

- 국가인권위원회 2021. 3. 2.자 결정 20진정0861300 [무기계약직에 대한 위험수당 지급 차별]

④ 차별금지사유만이 아니라 차별의 구조를



한국갤럽 데일리오피니언, “우리사회 차별 정도 인식”, 2022년 5월 4일자



국가인권위원회(2020), 『차별에 대한 국민인식조사』

- 빈부·사회경제적 지위, 학력·학벌, 고용형태로 인한 차별에 대한 문제의식이 높음을 지속적으로 확인
- 소수자 정체성? 노동영역에서 개별 차별금지사유들이 교차해서 나타나는 차별의 양상과 구조에 주목할 필요

④ ‘고용형태’를 이유로 한 차별의 명시

국가인권위원회법



국가인권위원회법 제2조 제3호 (19가지 사유 예시)

제2조(정의) 3. "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이
 성별, 종교, 장애, 나이, **사회적 신분**, 출신 지역, 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 정치적 의견, 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.

① 차별금지법안

+ 언어, 국적, 성별정체성, **고용형태**

② 평등법안

+ 유전정보, 성별정체성, **고용형태**

④ ‘고용형태’와 ‘노동조합 활동’



청년 긴급기자회견 "신분제를 그리는 펜은 부러져야 한다
-인공국 논란이 비추는 한국사회 민낯을 넘어",
2020년 7월 31일자

“특정 국가의 고유한 맥락에서 논의될 수 있는 차별금지사유로는 국적, 용모 등 신체조건, 학력, 전과, 고용형태, 문화, 언어 등을 들 수 있다. … 이러한 논의는 ‘차별의 해악’ 문제와도 연결된다. 즉, 차별금지사유는 그 사유로 누군가가 구분될 때, 차별받는 집단의 존엄성이 손상되며, 차별을 조장하고 영속화하는 효과를 창출한다는 것이다.

고용형태: 소위 ‘비정규직 문제’가 한국 사회의 가장 큰 사회 문제 중 하나라는 점에서 ‘고용형태’를 차별금지사유에 포함시킬 필요가 있다.

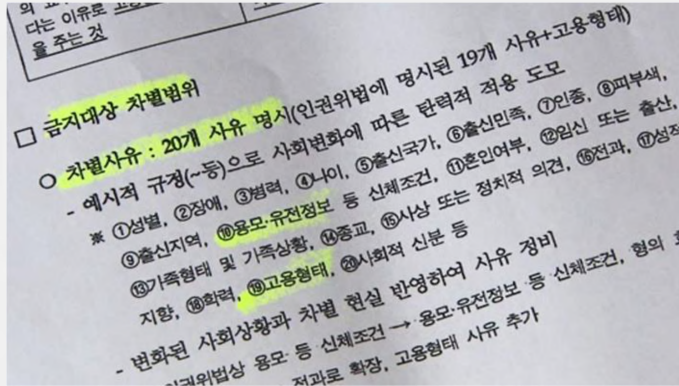
노조활동: 헌법상 노동권이 갖는 중요한 위치를 생각할 때, 노조에 가입했다거나 활동했다는 이유로 부당한 대우를 하는 것도 차별금지법상 차별이라는 점을 분명하게 할 필요가 있다. 한국 사회의 낮은 노동조합 가입률과 노동조합에 대한 부정적인 사회 인식, 노동조합 활동에 대한 여러 가지 탄압이나 차별의 현실 등을 고려하면 노조활동을 차별금지사유로 포함시킬 이유는 충분해 보인다. 해외의 차별금지법에서도, 노조에 대한 신념(벨기에), 노조 가입(크로아티아, 마케도니아, 몰타, 노르웨이, 폴란드, 슬로베니아), 노조 관여(슬로바키아) 노동자 이익의 대표 또는 노동자 조직 가입(에스토니아), 노조활동(호주 뉴사우스웨일즈주) 등을 차별금지사유로 규정한 경우가 있다.”

- 홍성수(2021), 「차별이란 무엇인가: 차별금지법상 차별금지사유의의의」, 『법과사회』

④ ‘고용형태’를 통해 삭제된 권리

차별금지법 인권위 권고안과 법무부 조정안 비교

쟁점	인권위안	법무부안
차별의 개념	간접차별, 괴롭힘 포함	동일
차별금지사유	성별, 장애, 학력 등 20가지	인권위안과 거의 동일 금지사유중 고용형태제외
피해자 구제수단	차별시정기구에 시정명령권 및 이행강제금 부여	인권위 안 중 법원의 임시조치와 차별시정, 손해배상 판결만 인정
악의적 차별에 대한 징벌적 손해배상	도입	제외
차별에 대한 입증책임	가해자가 입증	차별존재사실은 피해자가, 차별이 정당성은 가해자가 입증



경향신문,
"‘반쪽法’된 차별금지법...시정명령·강제이행금등 규정 빠져",
[2007년9월 11일자](#)

21대 국회에서 발의된 평등법안중 차별금지사유

“... 인권위의 차별금지법 제정 권고에 대해 언론 사설은 “정부부처 및 기업체 등과 상당한 마찰 예상”, “재계에서는 이 법의 강제성을 우려”, “시장경제질서와 국가경제에 걸림돌이 될 수 있다는 우려의 목소리가 커” 등으로 기업의 반발과 인권위의 월권 등을 지적했다. (2006년 7월)

... ‘**고용형태**’에 의한 차별은 이미 비정규직보호에 관한 법률이 제정되어 있으므로 기간제 및 단시간 근로자의 차별문제를 별도로 언급할 필요가 없다는 **노동부의 주장으로 삭제** 되었다. 권고법안 제4조 용어의 정의와 관련하여 ‘**사용자**’, ‘**근로자**’ 개념이 **기존의 근로기준법이 정한 개념보다 확대된 것이 노동부 삭제 의견의 주된 이유**였다. 노동부는 ‘사용자’, ‘근로자’ 개념이 노동관계 법률의 개념정의와 일치하지 않기 때문에 법 적용의 일관성을 상실하고 노동법의 근간을 흔들 우려가 있다고 보았고 ... 결국 최종안에서 ‘사용자’, ‘근로자’를 삭제하고, 제3장 차별금지 및 예방조치의 고용차별금지 관련 조항에서 ‘사용자 및 임용권자’를 ‘사용자와 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는자’로 조정했다.” (2007년 7월)

- 이숙진(2009), 「차별금지법제화과정과 입법운동의 동학」, 『동향과전망』

④ ‘고용형태’를 통해 삭제된 권리

차별금지법? 차별조장법!

조장연 기자 | 승인 2007.11.11 02:33 | 댓글 0



지난 8일(목) 광화문 정부중앙청사 앞에서 민주노동당, 언니네네트워크 등 80개 단체로 구성된 '차별금지법대응 및 차별저지를 위한 긴급공동행동'은 '차별을 조장하는 차별금지법 통과 저지를 위한 공동기자회견'을 열었다. 이들은 성명을 통해 법무부가 입법 예고한 차별금지법안에서 빠진 성적지향, 학력, 가족형태 및 가족상황, 병력, 출신국가, 언어, 범죄 및 보호처분 전력 등 7개



병력(病歷)

출신국가

언어

가족형태 또는 가족상황

범죄 및 보호처분의 전력

성적지향

학력

차별금지사유

빈부격차차별시정위 추진기획단 최종안 ‘고용형태’ 삭제, 법무부 7개 차별금지사유 삭제

차별시정조치

차별시정기구의 시정명령권 및 이행강제금 부과권, 징벌적 손해배상 등 대거 삭제

④ ‘고용형태’, 운동은 어떻게 연결될 것인가

이 시기 비정규직 차별 규제의 입법화에 대한 두 가지 흐름이 있었습니다. 그 하나는 바로 2006년에 시행된 정부의 공공부문 비정규직 종합대책과, 그에 이어 2006년 말 날치기로 통과된 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’) 제정과 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’)의 개정입니다. 비정규직 노동자들은 ‘정규직 고용’을 원칙으로 한 근로기준법 정비와 비정규직 고용의 사유 규제가 필요하다고 주장했지만, 정부는 오히려 비정규직 고용을 제도적으로 활용할 수 있도록 만들거라 했습니다. 그래서 근로기준법을 그냥 두고 비정규직에 대한 법률을 따로 만들었습니다.

또 하나는 바로 국가인권위원회의 차별금지법 제정 권고입니다. …이 권고의 내용에는 당연히 ‘고용형태’를 차별금지대상 범위로 명시하여 포함하고 있습니다. 그러나 법무부는 2007년 12월 국회에 법안을 제출하면서 차별의 범위에서 국가인권위원회가 권고한 내용 중 ‘전과, 성적지향, 학력’ 등과 함께 ‘고용형태’를 삭제하였습니다. 결국 당시 포괄적 차별금지법은 입법되지 못했고, ‘고용형태’를 이유로 한 차별금지법 제정되지 못한채 오늘에 이르면서 비정규직의 차별 문제에 대해서는 비정규직법을 통해 한정적으로 다루어지게 되었습니다.”

- 전국불안정노동철폐연대(2020), 「차별금지법이 비정규직 노동자에게 가지는 의미」 교육지

“무기계약직들은 노동위원회에서는 무기계약직 차별문제가 자기들 관할이 아니라고 각하시키기 때문에, 사내하청 노동자들은 노동위원회가 원청사업주와의 고용관계를 인정하지 않기 때문에 원청사업주에 대하여 차별 책임을 물을 수 없어, 특수고용직 노동자들은 노동위원회가 노동자성을 인정하지 않아 역시 사용자에 대한 차별 책임을 물을 수 없어 인권위에 대한 진정 제기가 급증하고 있다.

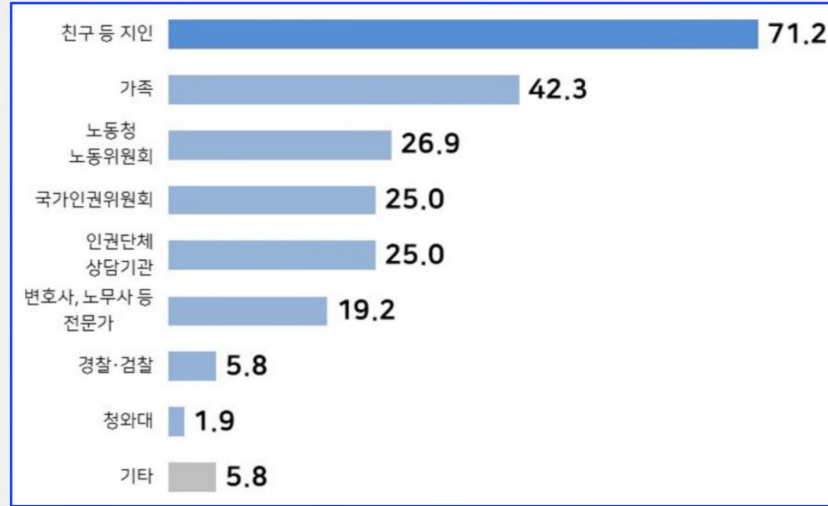
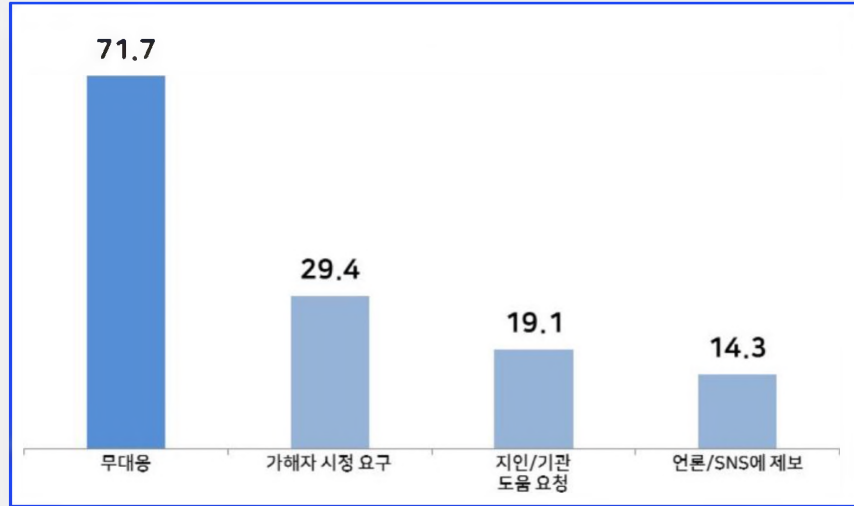
… 그 사회가 가장 몸살을 앓았던 부분에서의 평등 진전이 그 사회의 전체적인 평등의 수준을 추동해 온 것을 알 수 있다. … 토론자 판단으로는 대중의 개선욕구가 집중되고 평등실현을 이루는데 실제 진전 가능성이 높은 영역이 고용형태에 따른 차별을 타파해 나가는 것이 아닐까 생각한다. 따라서 포괄적 차별금지법 제정 노력과 병행하여 고용형태에 따른 차별을 타파해 나가기 위한 노력을 함께 할 것을 제안한다.”

- 김원규(국가인권위원회), “차별구제현실과 과제 - 국가인권위 상황을 중심으로”, 서울대 인권센터 국제학술회의 <포괄적 차별금지법의 제정: 의미와 쟁점>, 2017년 9월 21일자

⑤ 차별의 구제 및 차별시정



⑤ 차별의 구제, 알아서 개별적으로?

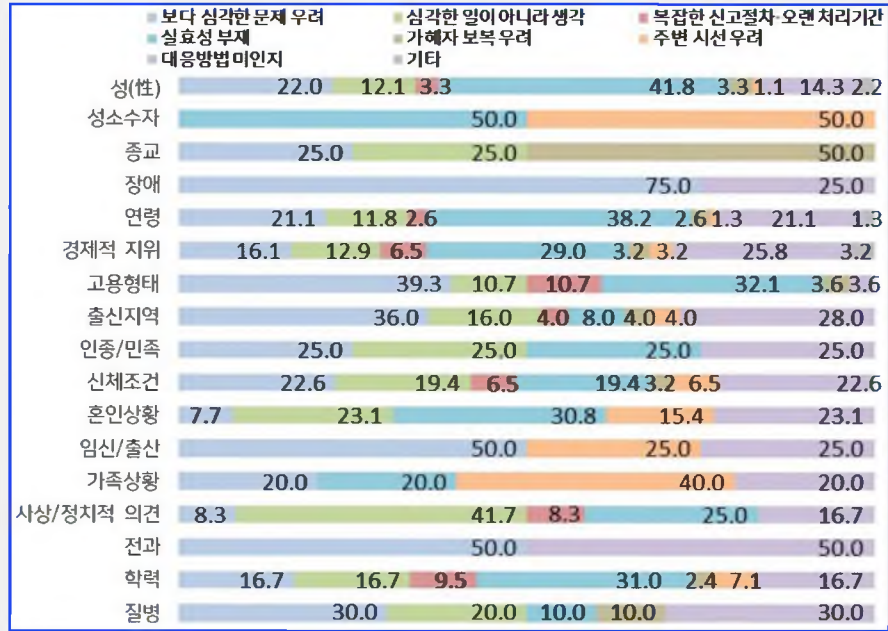


국가인권위원회(2020), 『차별에 대한 국민인식조사』

**차별 후 대처
도움 요청 대상**

- 시민 10명 중 9명 ‘나도 언제든 차별을 당할 수 있다’
- 하지만 차별 받은 사람 10명 중 7명 ‘제대로 대처하지 못했다’
- 차별에 대응한 사람들이 도움을 요청한 대상 ‘친구 등 지인’ 70%, 가족 42%: 국가의 책임은 어디에?

⑤ 차별의 구제, 알아서 개별적으로?



더불어민주당 주요 대선공약 · 국정과제 이행 현황

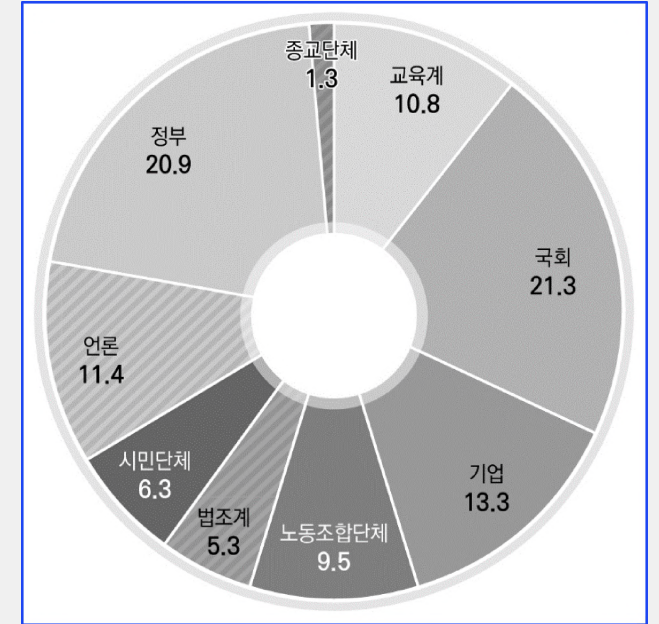
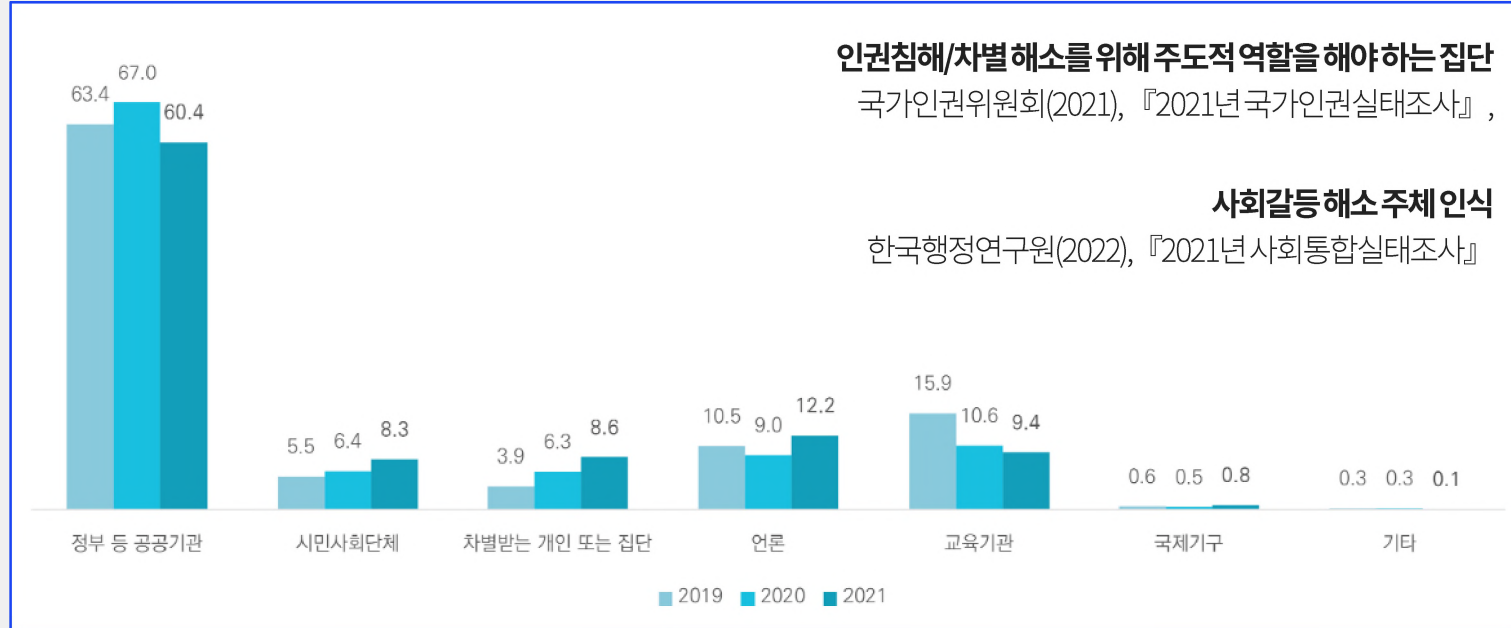
구분	이행 여부	총선공약(수용 여부)
비정규직 사용사유제한	×	○
차별시정제도 개선	×	○
고용형태에 따른 차별금지	×	○
특수고용직 노조법상 근로자성 인정	×	○
특수고용직 근기법상 근로자성 인정	×	△
동일노동 동일임금	×	○
최저임금 1만원	포기	△
불법파견 즉시 직접고용	×	○
도급과 파견 구분	×	○
위험의 외주화 금지 법제화	△	△

자료 : 한국비정규노동센터

매일노동뉴스, “20대국회는 빈손, 비정규직 정책재탕하는 집권여당”, 2020년4월10일자

- 차별에 무대응 한 이유: ‘그런다고 뭐가 바뀔까?’, ‘어떤 불이익을 당할 줄 알고...’, ‘이럴 때 어떻게 해야 하지?’
- 고용형태: 보다 심각한 문제 우려(39.3%), 실효성 부재(32.1%), 복잡한 신고절차·오랜 처리기간(10.7%)
- “포괄적 차별금지법을 통해 일반적 차별의 속성에 주목하고 규율하기 위한 제도적 정비가 필요” (박주영)
- 피해자의 권리회복과 재발방지를 위해 가장 효과적인 차별 구제 방안을 모색할 국가의 책임

⑤ 차별의 구제와 차별시정, 국가의 책임



“한 사람의 정체성은 성별, 장애, 나이, 학력 등 다양한 속성이 중첩되어 있고, 일상에서 이들이 서로 연결된 경험을 하게 됩니다. 그렇기에 차별을 정확히 발견하고 면밀히 살펴보기 위해서는 이를 종합적으로 해석할 수 있는 법률이 필요합니다.”

- 국가인권위원회, 「평등법 제정 의견표명」, 2020년 6월 30일자

“그동안 근로자인지에 관한 분쟁은 고용노동부나 지방노동위원회, 중앙노동위원회를 거쳐 소송으로 이어지는 긴 과정을 거쳐 온바, 노동조합 등 이해대변기구가 없는 한, 개인 스스로 이를 다루는 것은 현실적으로 불가능에 가깝다.”

- 국가인권위원회(2022), 「2021 국가인권위원회 결정례집 제14집」

⑤ 차별에 문제제기 하려면 : 입증책임과 정보공개



2021년 9월 29일 논평

그건 차별이 맞다

9.28 여성가족부의 이주여성 임금차별에 대한 입장에 부쳐

차별금지법제정연대

시선 집중 | 장애, 당신의 시선은 어떤가요?

장애인을 차별하지 않았다는 것에 대한 입증책임은 상대방에게 있다

글 김태형 변호사

- 입증책임 배분: 차별 행위가 있었다는 사실 입증, 그 행위가 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증
 - 정보공개 의무: 고용 관련 정보공개 청구를 거부할 수 없도록 “사용자 또는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니된다”
- 차별 피해자가 불균등한 권력관계에서 차별에 효과적으로 문제제기할 수 있도록 공정한 토대의 기본이 되는 특례조항**

⑤ 차별에 문제제기 하려면 : 불이익 조치 금지



국가인권위원회 2020.4.28.자 결정 19진정 0493800·19진정 0939000(병합)
[방송국의 여성 아나운서에 대한 고용 차별 및 국가인권위원회 진정을 이유로 한 불이익]

대법원 2017.12.22 선고 2016다202947 판결
강원CBS 성희롱 사건 피해자에 대한 2차 가해, 피해자의 조력자에 대한 징계 등 불법 판결

- 차별에 무대응 한 이유: ‘보다 심각한 문제 우려’, ‘가해자 보복 우려’
 - 차별에 대해 문제제기를 했다는 이유로(진정 또는 소의 제기, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변 등) 을 하였다는 이유로
 - 피해자와 피해자의 조력자: 부정의를 드러내는 용기가 처벌의 대상이 되지 않도록
- 피해자와 피해자의 조력자, 동료시민들이 부정의를 드러내는 용기를 내었을 때 처벌의 대상이 되지 않도록 보호**

‘우리’가 될 권리
홀로 차별의 현신을 뛰어넘을 수 없다면



연내 제정 촉구 공동서명
2021 차별금지법 제정운동

우리

야하

차별금지법

우리

야하

⑥ 차별에 문제제기 하려면 : 동료/집단의 존재



국가인권위원회법

제4장 인권침해 및 차별행위의 조사와 구제

제30조(위원회의 조사대상) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

“장애인차별금지법, 연령차별금지법, 비정규직차별금지법이 더 실효성을 가지려면 네 가지 정도의 개선이 이루어져야 한다.

첫째, 차별시정에서 시정명령권의 실효성을 확보해야 한다.

둘째, 국가인권위원회법과 장애인차별금지법에서 보장하고 있는 제3자 진정권이 연령차별금지법과 비정규직 차별금지법에서도 보장되어 근로자 개인이 아닌 노동조합도 차별구제를 신청할 수 있어야 한다.

셋째, 비정규직차별금지법에 도입된 징벌적 손해배상제도가 장애인차별금지법에, 최소한 고용영역에서라도 우선적으로 도입되어야 한다. 포괄적 차별금지법의 제정에서도 고용영역에서의 차별에 이를 도입하는 방안이 잘 검토되어야 한다.

넷째, 소송지원제도의 도입이다. 차별금지법에 의해 법적 구제를 호소하는 사람들은 대부분 소송비용을 부담하기 힘든 사회적 약자들이므로 우리나라의 현행 개별적인 차별금지법률들에서 소송지원제도를 도입해야 하며, 앞으로 제정될 포괄적 차별금지법에서도 적극적으로 도입되어야 한다.

- 안진(2017), 「개별적 차별금지법의 성과와 한계: 포괄적 차별금지법 제정을 위한 검토」, 법학논총

⑥ 차별에 문제제기 하려면 : ‘동료를 얻을 권리’



경향신문, "빨아쓰던 마스크, 감시하는 CCTV... ‘노조’해서 바꿨습니다", 2023년 2월 27일자

국가인권위원회 2013. 1. 16.자 12-진정-0415100
[항공사 여성 승무원에 대한 복장 등 제한]

■ 피해자: 권○○ 외 여성 승무원 | 진정인: 이○○○○○○○○노동조합대표

국가인권위원회 2020. 12. 3.자 결정 20진정0373400 외 15건 병합
[기간제교원에 대한 맞춤형 복지점수 배정 차별]

■ 진정인 : ○○○○○○○○○노동조합

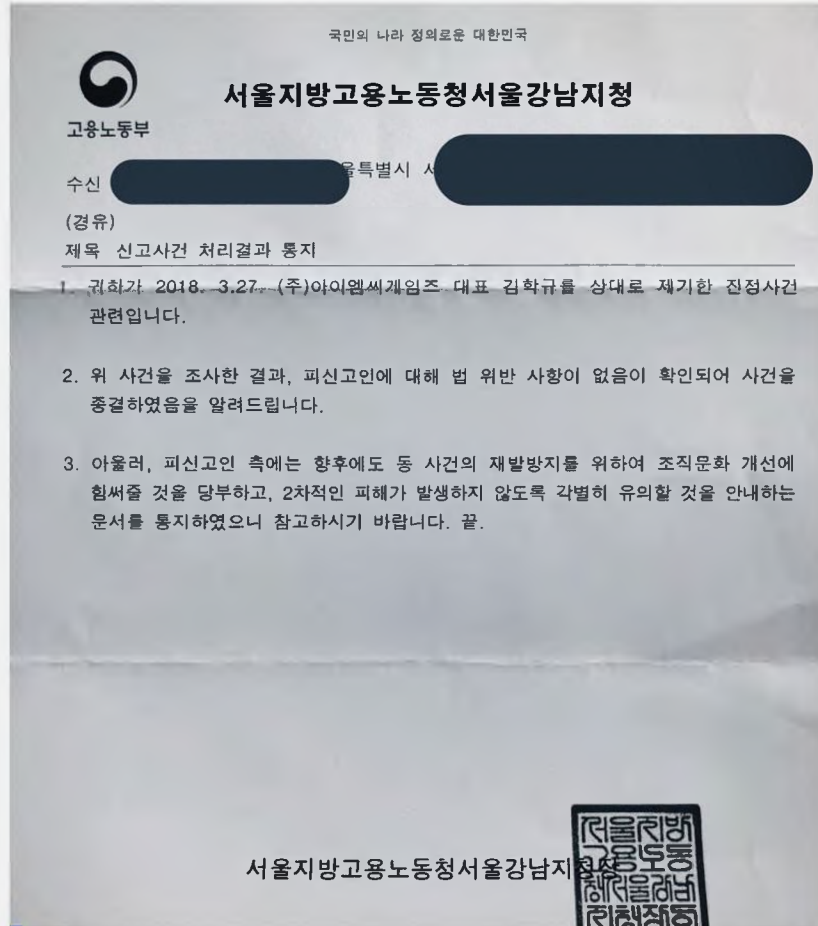
국가인권위원회 2021. 9. 2.자 결정 21진정0342600
[육아휴직을 이유로 한 근무평정에서의 불이익]

■ 진정인: ○○○○서비스산업노동조합 위원장

국가인권위원회 2021. 6. 29.자 결정 20진정0303100
[학교장의 여성 교사에 대한 성차별]

■ 참고인 : ○○고등학교 교사, 당시 전국교직원노동조합 ○○분회 분회장

⑥ ‘혼자 남겨두지 않겠다는 약속’



“자연 성우 비난할 때부터 '이건 아니다' 싶었다. 계속 (페미니즘에 대한 공격이) 진행되는 것을 보면서 가만히 있다가는 이런 흐름을 막지 못할 것 같았다.”

“페미니즘을 지지하면, '남자 메갈'이라는 소리를 들으며 주변 사람들과의 관계가 끊기는 게 아닐까 걱정하는 사람들이 많은 것 같다. 저도 처음에 고민 많이 했다. 그런데 한두 번만 그렇게 강하게 의견을 드러내면, 다음부터는 자신이 속한 집단에서는 여성혐오 발언이 안 나올 거다. ... 적어도 혐오의 확대와 재생산을 막을 수 있다.”

- 오마이뉴스, [2018년6월29일자](#)

“남자메갈 소리 들을까 걱정했지만... 게임업계 페미 검열 막고 싶었다”
페미니즘 사상검열, 노동청에서 ‘재발방지권고’ 받아낸 20대 남성 김아무개씨

“정체성이란 우리가 누구와 싸우고 연대하는가에 따라 계속 변화한다.” (장애여성공감)

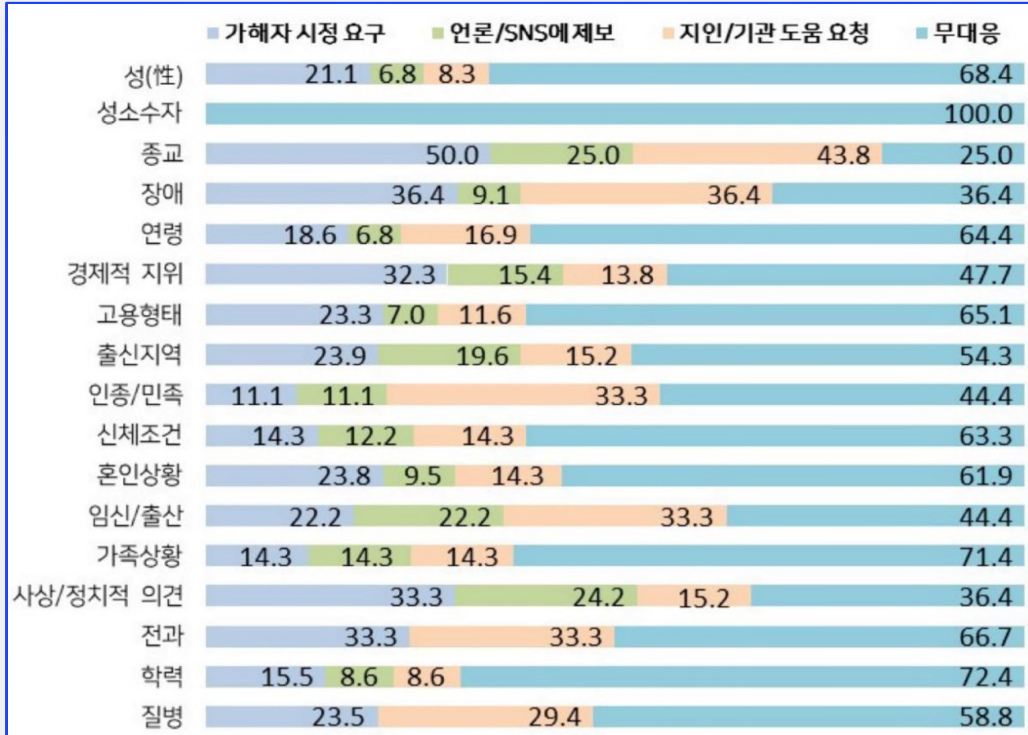
⑥ ‘혼자 남겨두지 않겠다’는 약속

<표 1>

결혼 이주민의 차별 경험과 부정적 자가 평가 건강의 연관성 (부정적 자가 평가 건강 위험비)



‘어디서 그런 걸 요구하느냐’ ‘지금도 감지되지 않을 알아라’ 같은 폭력에 노출됐을 가능성
 김승섭, “가장 아픈 사람이 앞에 나선 싸움 ‘미투’”, 시사인, 2018년 3월 27일자



시민 10명 중 9명 ‘나도 언제든 차별을 당할 수 있다’
 그러나 차별 받은 사람 10명 중 7명은 대처하지 못해.
 대처한 10명 중 7명은 친구에게 도움을 요청.

차별금지법, 혼자 남겨두지 않겠다는 약속

차별금지법 제정에 함께 할 동료들을 찾는 10만행동!

청원에 함께해요!

★ 국민동의청원 ★
<https://bit.ly/equality100000>

⑥ 동료를 얻을 권리, 동료가 될 권리



노조법과 차별금지법: 홀로 뛰어넘을 수 없는 차별과 불평등의 구조, 함께 맞서는 '우리'가 될 권리



차별금지법제정연대 후원하기 ♥

정기후원 CMS



차별금지법제정연대는 (재)인권재단사람이 운영하는 인권단체 재정안정기금의 지원을 받는 재정발전소 회원단체입니다. 다음 양식을 통해 차별금지법제정연대를 지정하여 <인권단체 재정안정기금>에 기부하시면 회원님의 CMS 출금계좌와 기부금영수증에는 '인권재단사람'이 표기되며, 기부금은 <재정발전소> 사업을 통해 단체에 배분됩니다.

차별금지법제정연대를 지지하고, 제중 운동에 힘을 실어주시고자 한다면 정기후원 CMS에 함께 해주세요!
여러분들의 후원이 차별금지법제정연대가 안정적으로 활동하는 데 큰 힘이 됩니다~ :)

일시후원 : 지정기탁 / 계좌이체

정기후원 CMS 외에도 지정기탁 및 계좌이체를 통해 일시후원을 하실 수 있습니다.

1) 지정기탁 (※ 기부금영수증 발급이 가능합니다)

차별금지법제정연대를 지정하여 일시기부를 원하실 경우 별도의 신청서를 작성하신 후 지정된 계좌로 입금하시면, 기부금영수증에는 '인권재단사람'이 표기되며 기부금은 <재정발전소> 사업을 통해 단체에 배분됩니다.

지정기탁 방식으로 일시후원 하려는 경우,
차별금지법제정연대 메일로 먼저 문의해주시면 후원 방법을 안내해드립니다.

☞ 이메일 : equalact2017@gmail.com

2) 계좌이체 (※ 기부금영수증 발급이 되지 않습니다)

후원금을 직접 보내시는 경우, 아래 계좌로 후원금을 보내주세요.

후원계좌 : 우리은행 1006-201-507617 차별금지법제정연대