

# 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 • 1회차 진행 : 동은 (한국성폭력상담소, 차별금지법제정연대)

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 • 육주원 (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 땡? 평등은 누가 키워?" - 차별의 구제, 소수자 인권보장과 평등의 실현 • 최현정 (공익인권변호사모임 희망을만드는법, 차별금지법제정연대 법률위원회) • 이진숙 (충남차별금지법제정연대) • 김지혜 (강릉원주대 다문화학과)

차별금지법제정연대 연속토론회



# 적극적 조치 실행과 찬반논쟁

-고용분야 중심으로

2023. 3.30

김 경 희  
(성공회대학교 외래교수)

# 목차

1

적극적 조치의 개념과 제도화 과정

2

적극적 고용개선 조치의 실행

3

적극적 조치를 둘러싼 찬반 논쟁

4

적극적 조치 개선을 위한 몇가지 과제



# 적극적 조치를 둘러싼 갈등과 담론

- ▶ 적극적 조치는 여성할당제이다?
- ▶ 적극적 조치는 여성을 우대하는 조치이다?
- ▶ 적극적 조치 실행이 남성을 역차별했다?
- ▶ 적극적 조치 실행으로 인해 남성들이 소외받았다?
- ▶ 적극적 조치는 한시적인 제도이다?
- ▶ 적극적 조치는 특정 계층 여성들을 위한 제도이다?
- ▶ 적극적 조치는 역사적으로 누적된 성차별 구조를 변화시키는 제도이다?

# ○ ○ 적극적 조치와 여성할당제, 다양성 ○ ○

- ▶ 적극적 조치(Affirmative Action) : 양적 측면에서의 과소대표성을 과거로부터 누적되어 온 현재 차별의 지표로 보고, 개선하고자 한다는 점에서 적극적 속성을 가짐(Bacchi,1996)
- ▶ 할당제 : 채용, 승진, 신입생 선발 등에서 여성이나 사회적 소수자 집단의 수나 비율을 정하여(Oppenheimer, 1988) 소수집단에게 적극적으로 고용기회 부여
- ▶ 다양성(Diversity) : 성별, 인종, 민족, 연령, 문화, 종교, 정신적·신체적 능력 등의 측면에서 다양한 배경을 가진 구성원들이 조직 구성과 운영에 참여
- ▶ '적극적 평등화 조치', '적극적 평등실현조치', '적극적 고용개선조치', '적극적 차별개선 조치' 등이 적극적 조치 관련 용어로 사용되고 있음

# ○ ○ 미국의 적극적 조치 (affirmative action) 제도화 ○ ○

- 1961년 : 대통령 행정명령(Executive Order)10952호, 고용평등위원회(Equal Employment Opportunity Council) 설치를 지시
- 1964년 : 민권법(Civil Rights Act) 통과, 인종 · 피부색 · 종교 · 성별 · 민족을 이유로 차별하는 것을 금지
- 1965년: 대통령 행정명령 11246호, 적극적 조치를 본격 시행, 노동부 내 연방계약준수국(Office of Federal Contract Compliance) 설치
- 1972년: 고용평등법(Equal Employment Act) 의회 통과, 소수집단의 과소대표 문제를 해결하기 위해 '목표와 이행계획서를 연방계약 사업주에게 요구
  - 민권운동의 강력한 요구, 민주당 정권의 정치적 구상이 작용하는 가운데 적극적 조치가 제도화되었음.
  - 적극적 조치와 역차별에 관한 수많은 판례가 축적되면서 적극적 조치의 틀을 구성

# ○ ○ 적극적 조치와 차별에 관한 법적 개념(1) ○ ○

법률명	정의
국가인권위원회법	제2조(정의) 3. "평등권의 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교(종략) 등을 이유로 한 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다)을 <b>잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위로 보지 아니한다.</b>
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	제2조(정의) 1. "차별"이란 사업주가 (종략) 불리한 조치를 취하는 경우를 말한다. 다만, 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우. 3. " <b>적극적 고용개선조치</b> "란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.

# ○ ○ 적극적 조치와 차별에 관한 법적 개념(2) ○ ○

법률명	정의
국가공무원법	<p>제26조(임용의 원칙) 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력에 따라 행한다. 다만, 국가기관의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인·이공계전공자·저소득층 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 <b>실질적인 양성평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을</b> 실시할 수 있다.</p>
지방공무원법	<p>제25조(임용의 기준) 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증에 따라 한다. 다만, 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인·이공계전공자·저소득층 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 <b>실질적 양성평등을 실현하기 위한 적극적인 정책을</b> 실시할 수 있다.</p>

# 적극적 조치와 주요 개념

## 적극적 조치

◦ **적극적 조치(Affirmative Action, AA)**은 여성을 포함한 소수 집단의 실질적인 평등을 실현하기 위해 적극적으로 지원해 주는 제도



## 주요 개념

### 구조적 차별

◦ 여성에 대한 차별이 오랜 기간 누적되어 오면서 제도화된 차별

### 과소 대표성

◦ 특정 조직과 직종 안에서 여성비율이 지나치게 적음

### 적극적 교정

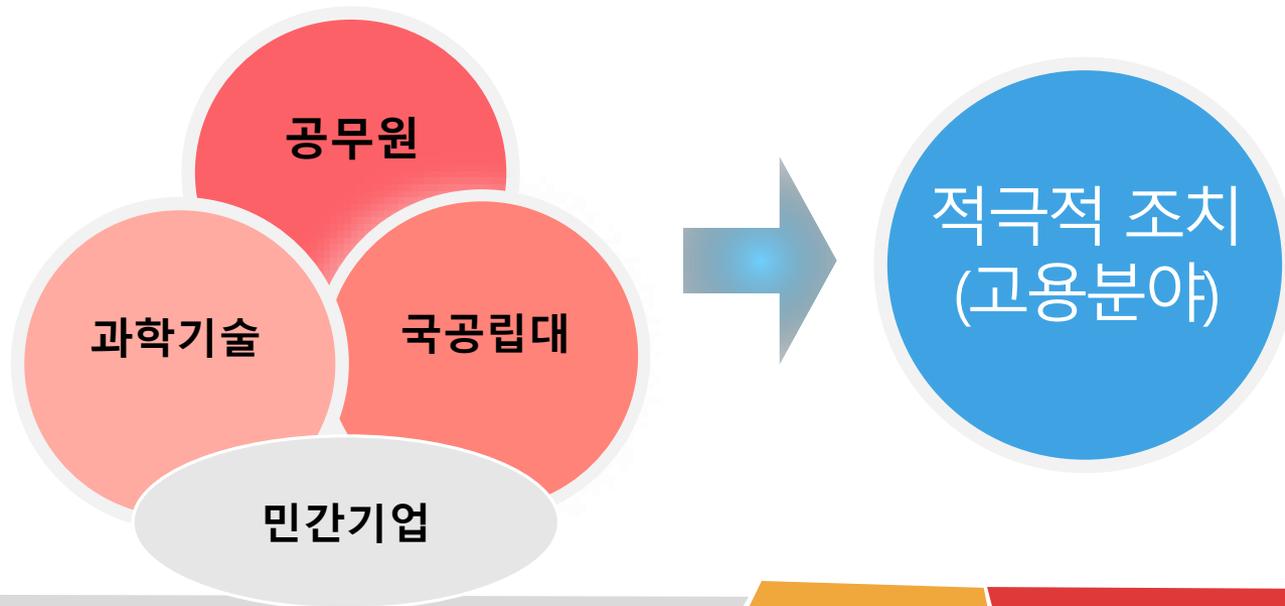
◦ 통계적 불균형을 차별의 지표로 받아들이고 적극 교정

## 적극적 조치 적용영역

### 양성평등기본법(2015년 7월 시행)

#### 20조 (적극적 조치 등)

- 국가와 지방자치단체는 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하도록 노력하여야 한다



# 적극적 조치의 적용기관(고용분야)

## 적극적 조치의 적용기관과 대상집단

구분	공무원		과학기술	국 공립대	민간기업/공공기관
정책	여성공무원 채용목표제	양성평등채용 목표제	여성과학기술인력 채용목표제	국공립대 여교수 채용목표제	적극적 고용개선조치
적용기관	중앙/지방 행정기관		과학기술분야 정부출연연구소, 국공립연구소, 정부투자연구소	국공립대학	근로자500인 이상 민간기업/근로자 공공기관
대상집단	공무원시험 응시자 (여성)	공무원시험 응시자 (여성/남성)	과학기술인력 (여성)	국공립대 임용 지원자 (여성, 남성)	민간/공공기관 근로자, 구직자(여성)

# 적극적 조치의 근거법령과 담당기관(고용분야)

## 적극적 조치의 적용기관과 대상집단

구분	공무원		과학기술	국 공립대	민간기업/공공기관
정책	여성공무원 채용목표제	양성평등채용 목표제	여성과학기술인력채용 목표제	국공립대 여교수 채용목표제	적극적 고용개선조치
근거법령	공무원임용시험령		여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률	교육공무원법	남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률
담당기관	행정안전부		교육과학기술부	교육과학기술부	고용노동부
적용기한	1996-2002	2003-현재	2001-현재	2004-현재	2006-현재

## 양성평등 채용목표제 추가합격자 현황(2010-2014)

구분		중앙부처					지자체			
		합계	5급	7급	9급	외교관	합계	7급	8·9급	지도사
2010년	남	1	1	-	-	-	14	2	12	-
	여	18	4	10	4	-	11	1	10	-
2011년	남	0	-	-	-	-	22	-	22	-
	여	10	-	8	2	-	20	6	14	-
2012년	남	0	-	-	-	-	78	-	78	-
	여	13	-	11	2	-	30	1	29	-
2013년	남	2	2	-	-	-	96	-	96	-
	여	10	2	8	-	-	27	4	23	-
2014년	남	16	-	6	10	-	77	-	76	1
	여	25	3	7	15	-	48	-	48	-

자료: 인사혁신처

## 양성평등 채용목표제 추가합격자 현황(2015-2019)

▶ 공무원 분야의 양성평등 채용목표제를 통한 수혜자는 남성이 더 많음

구분		중앙부처					지자체			
		합계	5급	7급	9급	외교관	합계	7급	8·9급	지도사
2015년	남	20	1	3	16	-	173	-	173	-
	여	12	-	2	10	-	40	5	35	-
2016년	남	36	-	1	32	3	156	-	156	-
	여	29	3	6	20	-	61	7	54	-
2017년	남	34	-	1	33	-	295	0	295	-
	여	34	3	9	22	-	45	1	44	-
2018년	남	42	4	4	34	-	213	5	208	-
	여	25	4	9	12	-	67	5	62	-
2019년	남	43	-	5	38	-	192	0	192	-
	여	39	2	13	24	-	33	6	29	-

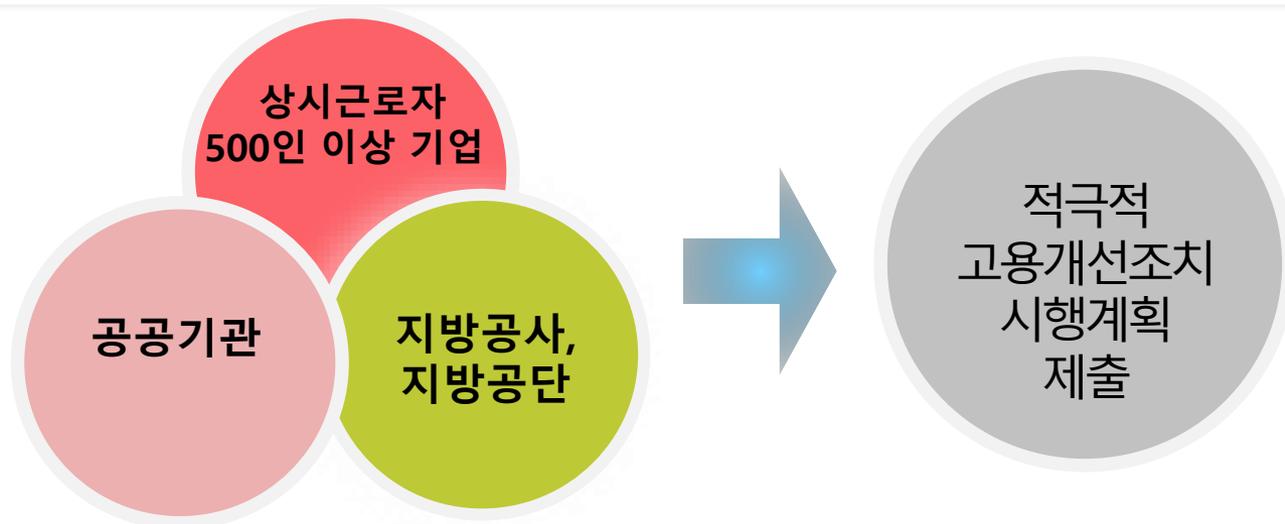
자료: 인사혁신처

## 적극적 고용개선조치 (2006년 시행)

### 남녀고용평등과 일 가정 양립지원에 관한 법률

#### 17조의3 (적극적 고용개선조치 시행계획의 수립 제출 등)

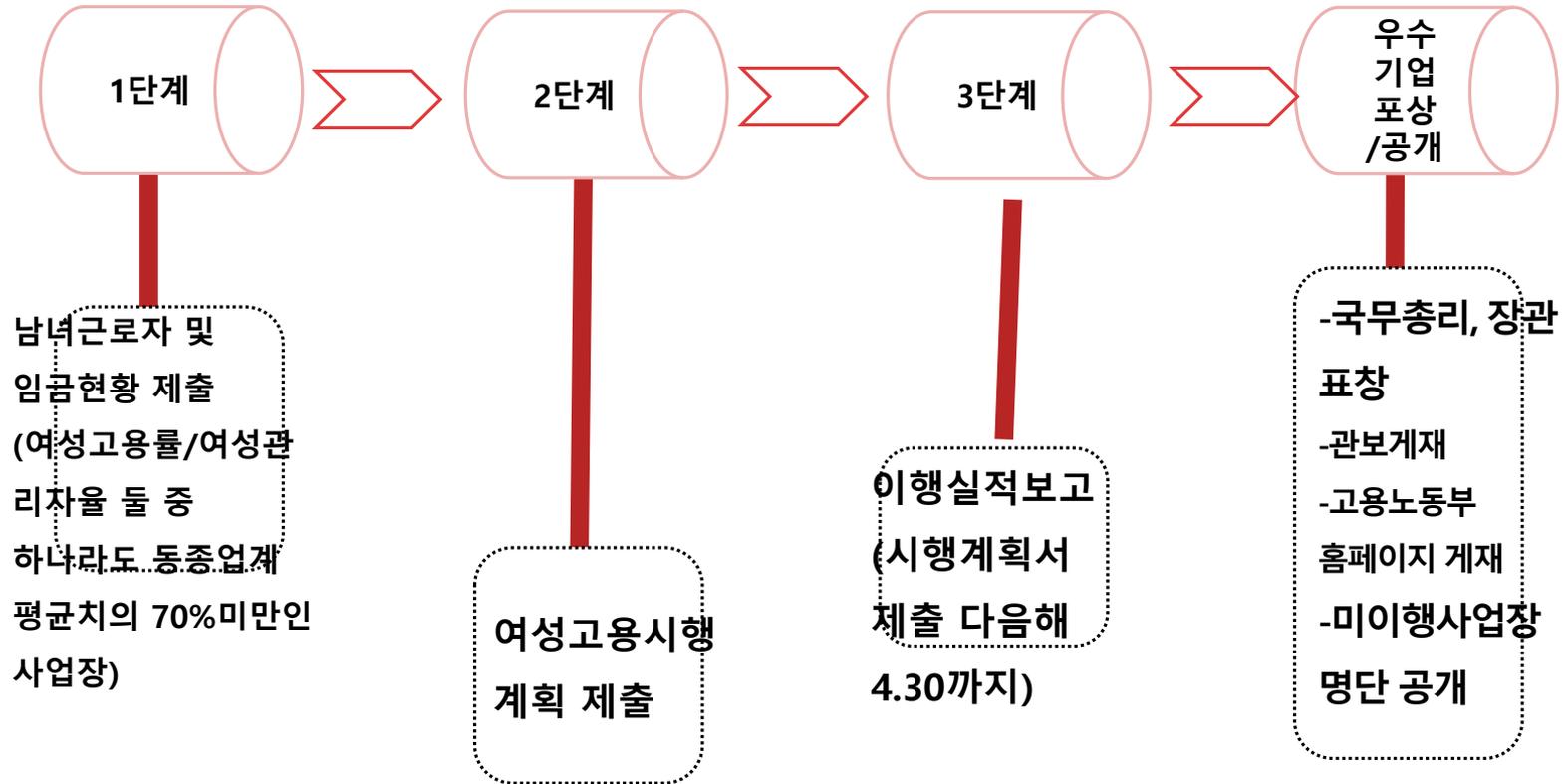
- 고용노동부장관은 고용하고 있는 직종별 여성근로자의 비율이 산업별 규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용기준에 미달하는 사업주에 대하여는 **차별적 고용관행 및 제도개선**을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다.



# 적극적 고용개선조치의 제도화

- ▶ 2006년 : 정부산하기관 · 정부투자기관, 상시근로자 1,000인 이상 민간기업 대상으로 적극적 조치 시행
- ▶ 2008년 : **상시근로자 500인 이상 고용하는 민간기업으로 확대**
- ▶ 2013년: **공공기관 50인 미만** 전체 적용
- ▶ 2014년: **AA 부진사업장 명단 공표**, 3년 연속 기준 미달 사업장으로 서 이행실적 평가 결과 개선 의지가 없는 기업 대상
- ▶ 2020년 : AA 대상 전 사업장 임금 현황 및 임금 격차 원인 분석 자료 수집

# 적극적 고용개선조치의 제도운영



▶ 2006년 총 546개사 대상 기업의 근로자 현황에 대한 서류제출 → 2019년 총 2,442개사(공공 339개사, 지방공사 공단 151개사, 민간 1,952개사)로 4.47배 확대

## 적극적 고용개선 조치 시행계획 제출현황

□ **적극적 고용개선 조치 대상 사업장 중 여성고용율 또는 여성관리자율이 규모별, 업종별 평균 70%기준에 미달하여 시행계획을 제출하는 사업장**

- 2018년 : 50.4%(1,081개사)

- 2021년 : 47.7%(1,217개사)

→ **전체 적극적 고용개선조치 대상 사업장 중 시행계획을 제출하는 사업장 비율은 감소추세**

□ **2021년 기준 적극적 고용개선 조치 대상 사업장 근로자의 성별 현황**

- 근로자 성별 임금 격차는 여성이 남성 임금 대비 67.9%로 **성별격차는 32.1%임.**

- 관리자의 경우 여성이 남성 임금 대비 83.7%로 **성별 격차는 16.3%임.**

- 근로자의 평균 근속기간은 남성 98.5개월, 여성 74.8개월로 **여성이 남성보다 23.7개월 짧음**

자료: 김난주(2022), [적극적고용개선조치 추진 현황과 여성고용확대를 위한 개선방안]

# 적극적 고용개선조치(AA) 운영의 결과

## AA 대상사업장 여성근로자/관리자 비율(2010-2019)

(단위: %)

연도	2010	2012	2014	2016	2019
여성근로자 비율	34.12	34.24	37.09	37.79	37.38
여성관리자 비율	15.09	16.62	18.37	20.09	19.76

자료: 고용노동부, [AA 남녀근로자현황], 2020.9.16

## AA제도 여성고용평가 지표 구성

지수 명	지표 종류	세부내용
여성고용 지표	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기본지표 :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-여성 근로자 비율</li> <li>-여성 관리자 비율</li> </ul> </li> <li>○ 보조지표:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-여성 신규채용비율,</li> <li>-여성 퇴직자비율</li> <li>-여성 근속비율</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○여성근로자/여성관리자 비율 : 기업규모별(1,000인 이상/1,000인 미만)</li> <li>○기업부문별(공공, 민간, 지방),</li> <li>○직급별(일반,관리직, 임원)</li> </ul>

자료: 전윤정(2021), [적극적 고용개선조치 입법영향 분석-데이터 평가를 중심으로]

## 결과의 평등 vs 기회의 평등

### 결과의 평등

-출발선 맞추기, 자원 배분의 불균등이 성별, 인종별로 확연하게 다르기 때문에 소수집단이 다수집단과 경쟁할 수 있는 조건과 환경을 만들어 주어야 평등해 질 수 있다는 견해

-과거 차별 결과를 시정, 결과적으로 배분의 평등 필요

### 기회의 평등

- '기회의 평등' 원칙을 철저하게 운영해 나가면 만인이 평등해 질 수 있다는 견해

-적극적 조치로 인해 인종, 성별 등에 따른 역차별을 받았다는 입장

## 구조화된 불평등 vs 역차별

### 구조화된 불평등

- 적극적 조치의 출발점은 개인의 노력과 의지를 통해서는 극복하기 어려운 구조적 수준의 차별이 존재
- 여성에게 부과된 임신, 출산, 양육과 가족 책임은 여성들이 선택한 것이 아니라 위계적 성역할 분업이 구조화된 사회에서 여성을 차별하는 기제로 작용

### 역차별

- 특정 집단에 우호적인 선발 기준이나 절차가 적용대상이 아닌 집단에 속한 개인이 '동등한' 위치에서 경쟁할 수 있는 기회를 박탈, 평등권을 침해
- 차별의 직접적인 가해자가 아닌 무고한 희생자를 만들 수 있음
- 능력주의 자체가 공정성을 보장

## 보상적 정의 vs 개별적 보상

### 보상적 정의

- 사회 구조적인 성차별로 인해 여성들은 역사적으로 누적된 불이익을 받았음
- 소수집단은 부당하게 차별받아 손실을 입은 피해자이며 다수 집단은 소수 집단을 차별하여 부당한 이익을 누렸으므로 보상할 의무를 갖고 있다는 견해

### 개별적 보상

- 개인주의가 강조
- 적극적 조치가 소수 집단인 수혜자를 과다 포괄하기 때문에 적절하지 않으며 다수 집단에 속한 개인을 희생시킬 수 있다는 견해

## 사회적 효용 vs 능력주의

### 사회적 효용

-적극적 조치는 소수집단에 대한 고정 관념을 깨는 계기를 만들 수 있음

-다수 집단 중심의 조직에 소수 집단의 문화와 다양한 견해를 통합하여 새로운 아이디어를 창출한다는 견해(다양성 강조)

### 능력주의

-‘능력주의’란 사회에서 어떤 지위, 이익, 기회 등을 분배할 때 신분이나 금력 등의 요소 보다는 실력, 능력, 자격 등을 고려해야 한다는 원칙

-적극적 조치가 성,인종 등 불합리한 요소에 기초해서 능력이 부족한 자를 선택할 수 있다는 견해

## 여성의 대표성 vs 낙인론

### 여성의 대표성

-여성이 정책결정과정에서 동등하게 고려되고 여성의 경험, 여성의 요구가 정책에 반영되도록 하기 위해서는 적극적 조치가 필요

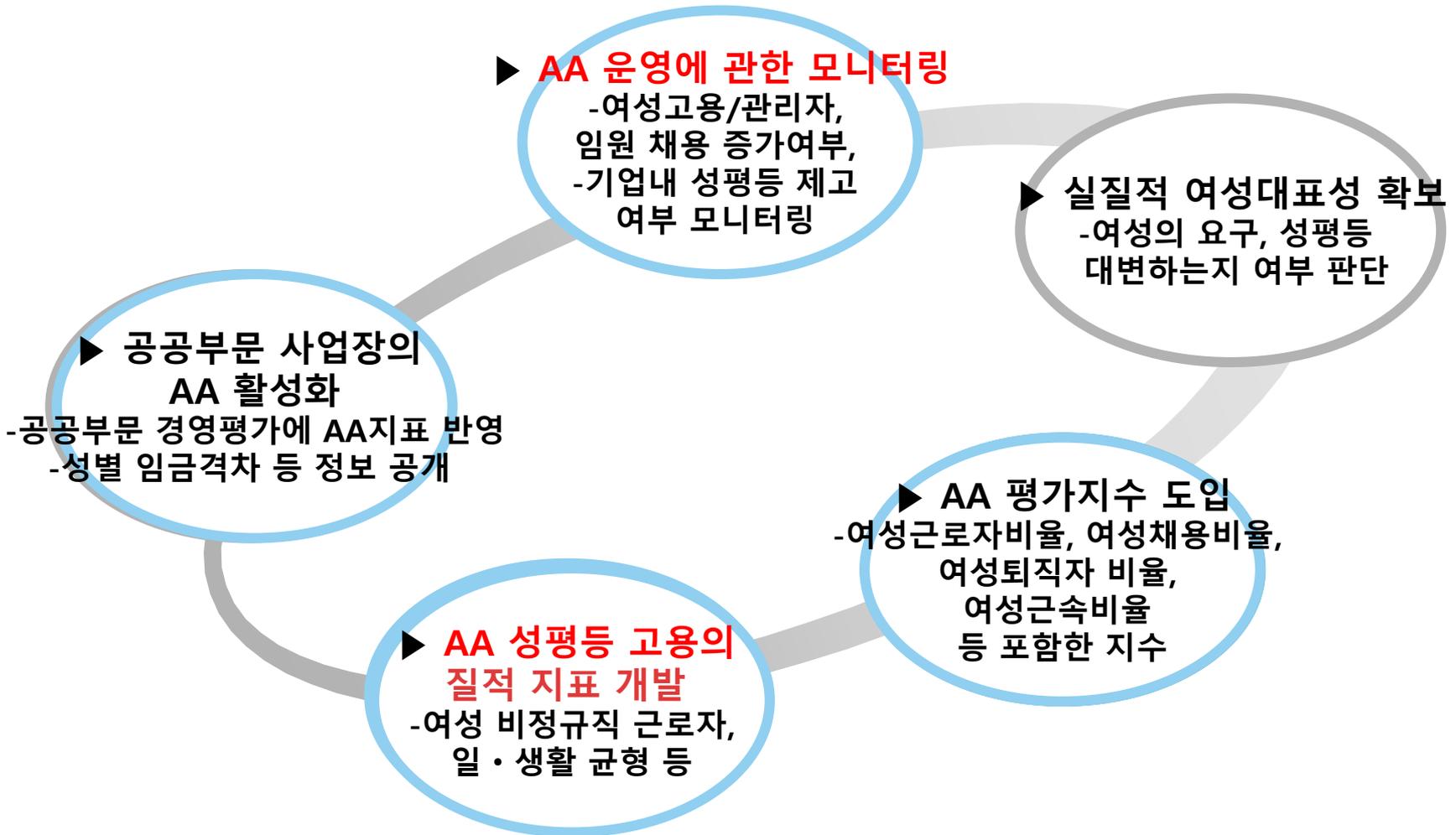
-여성이 과소 대표, 과소 선출되는 이유는 역사적으로 지속되어 온 성역할 고정관념, 성차별의 결과임.

### 낙인론

-적극적 조치는 여성과 소수인종에게 능력이 부족하고 열등한 집단이라는 낙인을 찍으며, 소수집단의 사기와 의욕을 저하시키게 될 것임.

-능력이 부족한데도 여성이라는 이유로 채용되거나 승진되었을 경우, 소수집단이 무능하다는 선입견을 갖게 할 수 있기 때문에 소수집단에게 바람직하지 않을 수 있음

# 적극적 조치 개선을 위한 몇가지 과제



# 참고문헌

- 김경희(2004), [양성평등과 적극적 조치], 푸른사상
- 김난주(2022), [적극적고용개선조치 추진 현황과 여성고용확대를 위한 개선방안], 젠더법학, 제14권 제1호
- 마경희(2021), [적극적 차별개선조치(Affirmative Action) 현황과 과제], 한국여성정책연구원
- 유정미, [고용분야 적극적 조치의 정책논리에 대한 담론 분석: '실질적' 평등 정책과 '평등의 정치'의 굴절], 한국여성학, 제28권 2호
- 장지연(2006), [미국의 적극적 조치 논쟁과 시사점], 한국여성학, 제22권2호
- 전윤정(2021), [적극적 고용개선조치 입법영향 분석-데이터 평가를 중심으로], 젠더법학, 제13권 제1호
- 황정미(2002), [적극적 조치와 여성-미국과 스웨덴 사례를 중심으로], 경제와 사회, 제55호
- 고용노동부(2020), [AA 남녀근로자현황],



# Q & A

## (질의 응답)

---

# 차별금지법과 적극적 조치

---

박한희(공익인권변호사모임 희망을만드는법)

[hope.hhpark@gmail.com](mailto:hope.hhpark@gmail.com)

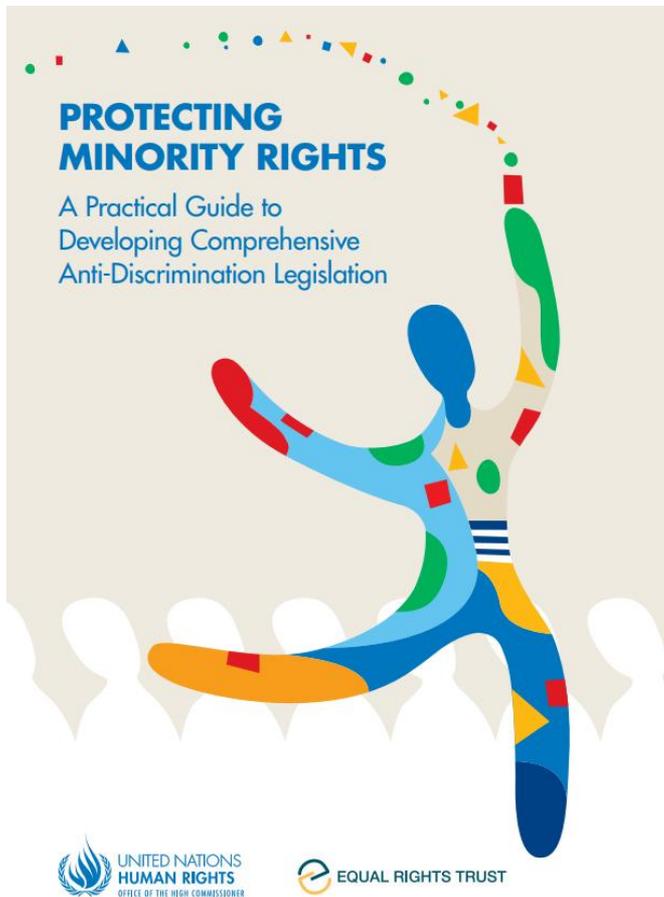
# 차별금지법/평등법

## • 적극적 조치 : 차별의 예외사유

차별금지법안(장혜영 대표발의)	평등법안(박주민, 권인숙 대표발의)
<p>제3조 ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 차별로 보지 아니한다. 제1항제6호의 경우 다음 각 호의 정당한 사유는 차별의 원인이 된 모든 사유에 각각 존재하여야 한다.</p> <p>2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행에 해당하는 경우</p>	<p>제5조(차별에 해당하지 않는 경우) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위는 차별로 보지 아니한다.</p> <p>2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행</p>

영국 평등법	독일 일반동등대우법	호주 연령차별금지법
<p>158. 적극적 조치 : 일반</p> <p>(2) 이 법은 A가 다음과 같은 목적을 달성하기 위하여 비례적으로 특정한 조치를 취하는 것을 허용한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 보호되는 속성을 공유하는 집단이 불이익을 극복하거나 최소화할 수 있도록 하거나</li> <li>(b) 그들의 욕구를 충족하거나</li> <li>(c) 보호되는 속성을 공유하는 집단이 특정 활동에 참여할 수 있도록 하는 것</li> </ul>	<p>제5조, 제8조 내지 제10조 및 제20조에 열거된 사유에 해당하지 않더라도, 제1조에 열거된 사유를 원인으로 하는 현존하는 차별을 해소 또는 완화시키기 위한 적합·적정한 조치로서 행하여지는 차별적 대우는 허용된다.</p>	<p>33. 긍정적 차별 (Positive discrimination)</p> <p>이 장은 다른 사람의 연령을 근거로 한 차별 행위가 이 법의 목적에 따른 것일 때는 위법하다고 보지 않는다. 예를 들어</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 특정 연령의 사람들에게 실질적인 이익을 제공하기 위한 행위</li> <li>(b) 특정 연령의 사람들의 욕구를 충족할 목적에서 이루어지는 행위</li> <li>(c) 특정 연령의 사람들이 경험하는 불이익을 해소할 목적에서 이루어지는 행위</li> </ul>

# 차별금지법에서의 적극적 조치



- 평등에 관한 권리는 적극적 조치의 도입 역시 보장한다
- 적극적 조치는 불평등을 해소 또는 극복하고 평등을 실현하기 위한 입법적, 행정적, 정책적 조치가 포함된다. 이러한 조치는 한정적이고 정기적으로 검토되며, 평등을 진전 또는 실현하기 위한 목적에 맞게 적절한 수단이어야 한다
- 적극적 조치는 평등을 진전 또는 실현하기 위한 목적에서 이루어져야 하고 차별적 기준이나 관행을 이유로 정당화되어서는 아니 된다

# 적극적 조치의 개념

## • 현존하는 차별을 해소

- 적극적 조치는 평등을 실현하고 차별을 해소하기 위한 목적에서 이루어져야 함
- 여성보호를 위해 여성을 업무에서 배제하는 것(펜스룰)은 또다른 차별일 뿐임

## • 잠정적 수단

- 적극적 조치는 기존 불평등을 시정하는 데 필요한 기간 동안만 시행되어야 함
- 임시적 ≠ 단기적

## • 차별을 없애기 위해 적절한 수단

- 합리적이고 객관적이며 비례적인 수단을 통해 적극적 조치가 이루어져야 함

# 적극적 조치 사례

## 국가인권위 16진정0510300 (고졸공채시 초대졸자 역차별 진정)

공사인 피진정인이 채용형 고졸 인턴을 모집 하면서 대학 졸업예정자 및 졸업자는 지원할 수 없도록 자격요건을 제한하는 것이 고학력을 이유로 한 역차별에 해당한다는 진정

인권위는 채용형 고졸 인턴 제도가 피진정인이 「2016년도 공공기관 인력운영 가이드라인」에 따라 실시하는 고졸자 우선 채용 제도의 하나로 취업 기회에 있어 상대적으로 선택의 폭이 좁은 고졸자에 대한 적극적인 우대조치의 일환이라는 점, 인턴 전원이 아니라 20% 내의 일정 비율로 실시하는 점, 나머지 채용 분야에서 전문대 및 대학 졸업자가 지원할 수 있는 ‘대졸수준 채용형 인턴’, ‘대졸 수준 공채’ 등의 다양한 채용기회 보장되는 점, 진정 대상이 된 고졸 채용형 인턴을 제외한 대부분 전형에서 전문대 출신자 등 학력 제한 없이 지원 가능하다는 점, 피진정인은 신규 채용 1300명 중 200명(약 15%)만 고졸자로 제한하여 전문대 및 대학졸업자가 지원할 수 있는 채용전형이 더 많이 존재하므로 취업 기회 전면배제가 아니라는 점을 근거로 적극적 우대조치의 하나로서 차별행위로 볼 수 없다고 판단

# 적극적 조치 사례

## 국가인권위원회 17진정045860 (기술평가원 여성 가산점 사건)

한국000기술평가원이 신규직원 채용에 있어 서류전형 시 여성에게만 1점의 가점을 부여하는 것은 차별이라는 진정

한국000기술평가원의 평균 여성 근무인원은 25%에 그치고 있으며, 신규입사자 여성비율은 평균에도 미치지 못하는 21%에 그치고 있는 것으로 확인됨

한국000기술평가원이 신규직원 채용에 있어 서류전형 시 여성에게만 1점의 가점을 부여하고 있는 것은, 특정 성별의 근로자가 현저히 적은 현실을 해소하고자 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3에 따른 적극적 고용개선조치의 일환인 것으로 판단되는바, 「국가인권위원회법」에서 정하고 있는 차별행위에 해당한다고 볼 수 없음

# 적극적 조치 사례

## 헌법재판소 98헌마363 결정(제대군인가산점 헌법소원)

헌법재판소는 제대군인가산점제에 대하여 판단하면서 관련문제로서 잠정적 우대조치인 여성채용목표제의 의의를 검토함. 현재 시행 중인 채용목표제로 인해 가산점제도의 위헌성이 제거되는 것인지 살펴봄

채용목표제는 이른바 잠정적 우대조치의 일환으로 시행되는 제도이다. 잠정적 우대조치라 함은, 종래 사회로부터 차별을 받아 온 일정집단에 대해 그 동안의 불이익을 보상하여 주기 위하여 그 집단의 구성원이라는 이유로 취업이나 입학 등의 영역에서 직·간접적으로 이익을 부여하는 조치를 말한다. 잠정적 우대조치의 특징으로는 이러한 정책이 개인의 자격이나 실적보다는 집단의 일원이라는 것을 근거로 하여 혜택을 준다는 점, 기회의 평등보다는 결과의 평등을 추구한다는 점, 항구적 정책이 아니라 구제목적이 실현되면 종료하는 임시적 조치라는 점 등을 들 수 있다.

# 적극적 조치 사례

## 헌법재판소 2013헌마553 결정 (청년할당제 헌법소원)

대통령령으로 정하는 공공기관 및 공기업으로 하여금 매년 정원의 100분의 3 이상씩 34세 이하의 청년 미취업자를 채용하도록 한 청년고용촉진특별법 제2조 단서에 대한 헌법소원

법정의견은 청년할당제가 일정 규모 이상의 기관에서만 시행되고, 한시적 조치라는 점 등을 들어 합헌으로 판단함. 이에 대해 5인의 위헌의견은 해당 조치가 적극적 조치가 아니라고 함

“청년할당제는 장애인고용할당제도(구 장애인고용촉진등에 관한 법률, 현재 2003. 7. 24. 2001헌바96 합헌 결정)나 여성할당제도(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률)와 같이 역사적으로 차별을 받아 왔기 때문에 특별한 보호가 필요한 장애인이나 여성과 같은 사회적 약자들에게 과거의 차별로 인한 불이익을 시정하고 이를 보상해 주기 위한 적극적 평등실현조치가 아니다. ... 청년실업을 완화하기 위해 일정한 범위 내에서 사회정책적으로 지원하는 것은 가능할 것이나, 합리적 이유없이 이들에게 특혜를 주고 결과적으로 다른 연령층을 차별하는 것은 결코 헌법적으로 정당화될 수 없다.”

# 적극적 조치 사례


 국가인권위원회 광주인권사무소

인권위,  
 “고졸 여성 직원  
 20년 넘도록 사원’  
**성차별 개선** 위해  
 적극적 조치 필요”

- ‘할당제, 교육·훈련 기회 제공 등’  
 적극적 조치 시행 바람직 의견표명 -



국가인권위원회는 ‘고졸 여성 직원에 대한 승진 성차별’ 진정에 대해 여성 직원의 하위 직급 편중과 승진소요기간에 있어 성별 불균형이 과도한 것으로 확인된 바, 피진정회사 대표에게 “대리 이상 직급 승진 시 고졸 여성 직원 할당제를 실시하고, 고졸 여성직원들에게 관리자 업무수행을 위한 다양한 교육·훈련 기회를 제공하는 등 적극적 조치를 시행하는 것이 바람직하다”는 의견표명을 했습니다.

# 적극적 조치의 쟁점 : 심사기준

경제적, 사회적 및 문화적 권리 위원회가 지적한 바와 같이, 적극적 조치는 불평등을 줄이기 위한 “합리적이고 객관적이며 비례적인 수단”이어야 하며, 다른 조약 기구들도 비슷한 입장을 표명하고 있다.

이 맥락에서 “필요성”은 덜 제한적인 대안 조치를 취할 수 있는지 여부를 평가하기 위해 고안된 엄격한 심사를 수반하는 것이 아니라 해당 조치가 “민주주의 사회에서 필요한지” 여부에 대한 평가로 충분하다는 점을 유의해야 한다. 유사한 맥락에서 적극적 조치의 비례성 평가는 엄격한 심사가 아니라 완화된 심사 기준을 적용하여야 한다.

# 미 연방대법원 Grutter v. Bollinger 판결

미시간 주립대학 로스쿨에서 소수인종집단 학생들의 '임계량'(critical mass)을 확보할 수 있는 입학전형정책을 실시. 이를 위해 대학은 정원할당제(quota)를 사용하는 대신에 입학전형에서 인종을 정성적인 '가점요소'(plus factor)로 사용함

다수의견은 미시간주립대학 법학대학원이 정원할당제를 사용하는 것은 불가능하지만 인종을 가점요소로 사용하는 것은 허용된다고 판시함

법학대학원이 다양한 학생구성체를 확보하는 것이 절박한 공익이라는 점을 인정. “국가가 시민의 눈높이에서 정당성을 획득한 지도자 집단을 양성해야 하기 때문에” 법학대학원의 교육현장에서 학생구성체의 다양성은 중요하기 때문

그리고 목적에 맞춘 적절한 수단인지의 판단기준을 다음과 같이 제시

1) 입학전형정책이 “고도로 개인화되고 종합적인 심사”를 채택할 것 2) 인종중립적인 대안을 적용하는 방안을 진지하게 선의(good faith)로 고려하였을 것, 3) 입학전형정책이 모든 인종집단 구성원에게 부당한 피해를 끼치지 않을 것

# 남아공 헌법재판소 Heerden 사건

아파트헤이트 정권 붕괴 후 새롭게 구성된 의회 구성원과 그 이전의 의회 구성원을 다르게 취급하는 것을 이유로 제기된 헌법소원에서, 남아공 헌법재판소는 적극적 조치에 대해서는 다른 차별 사건과 다른 심사기준을 적용해야 한다고 이야기함

“헌법 제정 당시 남아공은 깊이 분열되었고, 광범위한 불평등이 만연했으며, 인간의 가치에 대해 무관심했다는 점을 지적했다. 이어 남아공 헌법은 다른 헌법에 비해 평등에 대해 자세히 규정하고 있고, 특히 모든 국가기관이 평등의 실현을 보호하고 진작할 적극적 의무를 부여하고 있으며, 위와 같은 의무는 사법부에도 적용된다...근본적으로 남아공 헌법은 모든 사람이 평등한 상태임을 전제로 하는 다른 헌법들과는 달리 수십 년에 걸쳐 아파트헤이트 법질서 하에 정착된 구조적 인종차별은 적극적 시정조치 없이는 제거될 수 없다는 것을 전제한다...남아공의 평등심사는 역사적 반성과 사회적 맥락, 그리고 헌법의 구조를 볼 때 미국과는 완전히 결을 달리한다. 남아공의 맥락에서 적극적 평등실현조치의 의미는 미국보다 좀 더 관념적인 문제를 야기할 수 있다. 따라서 미국의 엄격심사를 무조건 수용하는 것은 옳지 않다”

- Heerden 사건 법정의견

# 적극적 조치와 역차별 논쟁

적극적 평등실현조치는 과거부터 가해진 차별의 결과로 현재 불리한 처지에 있는 집단을 다른 집단과 동등한 처지에까지 끌어 올려 실질적 평등을 달성하고자 한다는 점에서 그 정당성의 근거를 찾을 수 있다. 즉, 역사적으로 소외된 일정한 집단의 불평등한 상황을 바로 잡거나 완화될 수 있도록 공권력이 더 유리한 특별취급을 하는 것은 헌법적으로 금지되는 것이 아니며, 차별취급에 해당하지 아니한다. 그런데 적극적 평등실현조치의 혜택을 받는 집단에 속하지 않는 사람들은 그 조치로 인하여 상대적으로 불이익을 받게 되므로, 실질적 평등을 실현하기 위한 위 조치가 오히려 평등원칙에 위배되는 차별(이른바 ‘역차별’)이 아닌지 문제된다.

# 적극적 조치와 역차별 논쟁

글로벌 Pick

[글로벌 Pick] 미 연방대법원, '소수 인종 배려 입학제' 심리 시작

임현경 기자

2022-11-02 오전 9:12:40



"만약 당신이 소수자에 속하는 사람에게 가점을 주고, 나머지 학생들에게는 가점을 주지 않는다면, 당신은 후자의 학생들에게 불이익을 주는 것입니까?"



# 구조적 차별로서 적극적 조치 바라보기

적극적 조치는 ‘과거의 차별’이 있었는지를 증명해야만 실행할 수 있는 것이 아니라, 현재 존재하는 격차를 완화하고 개선하기만 하면 실행가능 하다는 것이 국제법적인 합의이다.

- OHCHR 가이드

적극적 평등실현조치를 통해 추구하는 목적을 과거 차별의 폐해에 대한 시정 및 차별 피해에 대한 보상에 국한하지 않고, 넓은 범위의 사회정책적, 사회보장적 목적을 포함할 수 있다고 보게 되면, 과거 차별의 존재가 명백하게 확인되지 않았거나, 차별피해 그룹을 특정하기 어려운 경우, 또는 과거에는 차별문제가 발생하지 않았거나 차별로 인식되지 않았으나 시대변화와 함께 비로소 차별문제로 인식되는 경우 등 넓은 범위의 사회적 차별 문제 개선의 목적으로 적극적 평등실현조치를 이용할 수 있다.

- 헌법재판연구원 <적극적 평등실현조치에 대한 위헌심사>

# 구조적 차별로서 적극적 조치 바라보기

우리의 평등에 관한 법리는 평등에 대한 미국의 접근법과 상당히 다르다. 각각의 역사, 사회적 맥락 및 헌법 설계는 현저하게 다르다. 그럼에도 불구하고, "적극적 우대조치(affirmative action)"이라는 용어는 일반적으로 사용되기 시작했고 1998년 고용평등법 55조, 2000년 평등 증진 및 부당한 차별 방지법 4조와 같이 불공정한 차별을 금지하고 평등을 촉진하기 위한 많은 우리 법령에 적용되었다. 그러나 우리의 맥락에서, 이 용어는 해결되는 것보다 더 많은 개념적이고 다른 어려움을 야기할 수 있다. ... 아프리카어에 해당하는 "regstellende aksie(회복적 조치)"는 아마도 우리의 평등 법리가 지닌 교정적, 회복적 요소에 더 부합할 것이다.

따라서 평등에 대한 우리의 헌법적 이해는 Ackermann J in National Coalition for Gay and Lesbian Equality and Another v Minister of Justice and Another에서 이야기하는 "치유적 또는 회복적 평등"을 포함한다. 그러한 조치들은 그 자체로 헌법이 보장하는 평등권을 침해하는 것이 아니며, '역차별' 또는 '긍정적 차별'도 아니다.

- 남아공 헌법재판소 Heerden 사건 판결

# 구조와 관행을 바꾸는 차별금지법

## • 제4장 차별의 구제

- 국가인권위원회의 시정권고 내지 시정명령
- 법원의 적극적 조치 판결 조항
- 악의적 차별에 대한 징벌적 손해배상 제도 등의 취지

## • 제2장 국가 및 지자체 등의 차별시정의무

- 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사 • 연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정
- 차별시정 및 예방 등에 관한 기본계획을 5년마다 수립, 연도별 시행계획 수립시행, 추진실적을 평가하고 그 결과를 차별시정을 위한 정책에 반영 등

# 능력주의의 지형을 바꾸는 차별금지법

그렇다면 차별금지법은 인정의 영역에 속하는 문제이기에 분배의 영역에서 작동하는 능력주의와는 완전히 무관한 것인가? 물론 그렇지 않을 것이다. 결론부터 먼저 말하자면, 차별금지법 자체가 능력주의를 소멸시킬 수는 없겠지만, 차별금지법 제정 (과정과 그 이후의) 운동은 그 지형을 변화시킬 수도 있다고 생각한다.

...

물론 장애인차별금지법이 제정되었지만 장애인에 대한 차별이 사라지지 않았듯, 포괄적 차별금지법이 제정된다고 해서 성소수자를 비롯한 이 땅 소수자들이 차별받는 견고한 ‘토대’가 한 번에 무너지지는 않을 것이다. 그러나 그것은 차별이 ‘재생산’되는 양식에, 즉 차별하는 주체와 차별받는 주체가 형성되는 과정에 균열과 변이를 가져오고, 차별과 그에 대한 저항이 지금과는 다른 양태로 전개될 수 있는 가능성을 생성해낸다. 지금과 다른 세상은 기존질서와 토대가 한 방에 무너지면서 오는 것이 아니라, 끊임없는 저항 속에 ‘차별의 재생산이 조금씩 실패하면서’ 온다.

- 김도현, 차별금지법과 능력주의에 대한 단상, “차별금지법 연속 쟁점토론회: 평등을 토론하라”

# 더 많은 적극적 조치를 상상하기

## [여기는 남미] '트랜스젠더에 정규직 보장' 아르헨 연방법 공포

서울신문 원문 | 기사전송 2021-07-09 09:26 최종수정 2021-07-09 09:26

댓글 0 0 공유

가 가



---

**Q & A**

---

## 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 함께해주세요!  
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