

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 20진정0303100 학교장의 여성 교사에 대한 성차별

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○중학교장

주 문

피진정인에게 학교의 부장 보직 임명 시 성비를 고려하고, 인사위원회 등 주요의사결정기구에 여성 교사의 참여를 확대시키는 등 성차별적 관행을 개선할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○중학교 소속 교사이고 피진정인은 같은 학교 교장이다. 피진정인은 남성 교사에게만 부장 보직을 부여하고, 진정인이 2019년 미주○○동 문화 초청행사에 참여할 순번이 되자 여성 교사여서 행사 진행에 어려움이 있다며 포기를 종용하였다. 비록 우여곡절 끝에 진정인이 초청행사에 참석하였지만, 성차별적 학교 운영 관행을 개선해주기 바란다.

2. 당사자 및 참고인의 주장 요지

가. 진정인

1989년에 '○○○○' 사학재단 소속 ○○고등학교에 임용되었고 1999년 같은 재단의 ○○중학교로 전보 발령되었다. 고등학교와 중학교 간 교사 이동이 흔한 것은 아니지만, 고등학교 재임 시에 부부교사였기 때문에 본인이 중학교로 전보되었다.

미주○○동문회 초청행사는 1980년부터 매년 이어져오는 전통으로, 동문회에서 경비를 전액 지원하여 교사 2명이 한 달 가량 미주로 여행을 간다. '○○○○'에 부임한 순으로 고등학교, 중학교 교사 각 한 명씩 가는데, 2019년 본인의 순서가 되었고, 중학교 교감이 가겠느냐고 물어서 가겠다고 하였다.

2019. 5. 9. 11:00경 수업 중이었는데, 중학교 교감이 교실 밖에서 부르더니 본인을 고등학교 교장실로 데려갔다. 교장실에는 중학교 교장과 교감, 고등학교 교장과 교감 네 명이 앉아있었고, 고등학교 교장이 “미주동문에서 여교사라서 초청에 난색을 표했다, 여태까지 쪽 초청된 사람이 남교사 2명이어서 호텔방을 잡아도 한 방을 잡으면 되었는데 (이번에는) 숙박비도 따로 물어야 된다”고 하였다. 그래서 숙박비는 본인이 부담하겠다고 하자, “○○○ 선생이 그걸 물고 안 물고는 중요치 않고 전례가 되기 때문에 다른 사람에게 피해를 줄 수 있다”고 하였다. 숙박비가 문제면 고등학교 교사인 남편하고 같이 가겠다고 하였지만 고등학교 교감이 “○○○(남편)선생 순번을 보니까 2023년도에 갈 순서니 이번에 가지 말고 그때 같이 가라”고 하였다. 본인이 교사로서 자존감도 있고 언제 퇴직할지 모르기 때문에 이번에 가겠다고 말했고

그렇게 약 15~20분의 대화는 끝났다.

이후 전국교직원노동조합 ○○분회의 분회장에게 연락하여 도움을 요청하였고 고등학교 교장이 성차별 문제가 될 것 같고 하니 진정인의 남편을 찾아와 같이 가달라고 하였다. 이후 학교에서 인사위원회에 공식적으로 안전을 올렸고 열 명의 순번 교사를 제치고 진정인의 남편이 가는 것으로 결정되어 같이 가게 되었다.

피진정인은 결국 미주방문행사에 다녀왔으니 됐지 않느냐고 할지 모르지만, 본인은 여성 교사의 참여를 배제하려는 시도 자체가 성차별이라고 생각한다. 어떤 남성 교사도 이런 식의 겁박을 받는대거나 스스로 노력해서 미주동문회에 가지 않았다. 학교 측에 미주동문회에서 난색을 표했다는 이메일 등 문건을 보여달라고 해도 보여주지 않았다. 그 해 초청 주관인 ○○○○○ ○○○ 동문에게 확인한 결과 “선생님, 여기는 미국입니다. 그런 짓 하면 법으로 걸려요. 여교사 혼자라도 초청한다고 학교에 알렸습니다”라고 하였다.

본인이 고등학교 교장이 아닌 중학교 교장을 피진정인으로 삼은 것은 고등학교 교장은 통보만 하는 역할을 하였을 뿐, 실질적으로는 본인이 소속된 중학교 교장이 이 일에 대한 조정과 결정 등을 했다고 생각하기 때문이다.

한편 본인은 30년이 넘는 교사 경력에도 불구하고 학교 운영의 집행부인 소위 ‘부장’이라는 보직을 받은 적 없으며, 본인뿐 아니라 여성 교사는 부장이 된 적 없다. 본인의 문제제기로 인해 2021년에는 여성 교사 두 명이 부장이 되었지만, 이번에도 본인에게는 제안을 하지 않았다. 본인이 학교에서 가장 오래 된 선배 교사인데, 제안 자체를 하지 않은 것은 문제라고 생각한다.

본인은 그동안 남성 위주의 학교 행정으로 인해 많은 차별을 감수해왔지만 앞으로 후배 여성 교사들을 위해서라도 관리자의 잘못된 성차별 인식과 관행은 반드시 시정되어야 한다.

나. 피진정인

본인은 1986. 3.부터 35년째 ○○중학교에서 근무하고 있으며 2019. 3. 1.자로 교장이 되었다.

미주동문초청행사는 미주동문회에서 주관하고 고등학교를 주축으로 진행해왔는데, 진정인이 여교사로서는 처음으로 미국에 가게 되었고, 누군지 정확히 알 순 없지만 동문회 측으로부터 남교사, 여교사 한 명씩 오게 되면 방을 두 개 써서 비용이 많이 든다는 말을 전해 들었다. 본인은 중학교 입장에서 순서대로 진정인을 계속 추천하였지만 고등학교 교장은 본인에게 진정인이 고등학교 교사인 남편과 같은 순서일 때 갔으면 좋겠다고 하였다.

○○고등학교 교장이 진정인을 직접 불러서 이야기하자고 하였고 그때 진정인은 순서대로 가기를 원했다. 본인 또한 진정인을 말릴 이유가 없다고 생각했기 때문에 그 자리에서 별 다른 이야기를 하지 않았다. 이후에 고등학교 선생님들의 양보로 진정인이 남편과 같이 가는 것으로 해결되었고 본인이 진정인의 미주 방문을 포기하도록 종용한 사실은 없다.

부장교사 임명의 경우, 과거에는 인사자문위원회(부장협의회가 인사자문위원회 역할을 겸하기도 한다)에서 추천하면 교장이 결정, 임명하였다. 그리고 본인이 교감일 때 지금의 인사위원회 시스템을 만들어 인사위원회에서 부

장교사를 결정하면 교장은 두 번 정도 거부할 수 있는 권한만 있고 최종 내용에는 관여할 수 없도록 되어 있다.

2020년까지 남성들만 부장교사를 한 이유는 부장을 역임할 만한 근무경력이 충족되는 여성 교사가 없었기 때문이다. 나중에 여성 교사 중에서 경력이 충족되는 ○○○ 교사, ○○○ 교사에게 부장 교사를 제안했지만 거부하였고, 진정한은 근무경력이 충족되었지만 부장 보직에 적절하지 않다고 생각해 제안하지 않았다. 그러다가 2021년에는 부장을 할 만한 근무연수가 되는 여성 교사가 있었고 제안을 수락하였다. 올해 여성을 부장 교사로 임명한 것은 그런 타이밍이 잘 맞았기 때문이지 인권위 진정으로 인해 바꾼 것이 아니며, 우리 학교는 여성 교사라고 해서 차별한 사실이 없다.

교사 사회에서 부장이나 담임은 그리 달가운 직책이 아니다. 부장 교사는 업무가 과중할 뿐 아니라 부장을 맡는다고 해서 얻는 이득이 별로 없다. 오히려 담임이나 부장 보직 배정에 있어서 여성 교사들에게 편의를 제공해 왔으며 근무경력이 있는 남성 교사들 중에도 ○○○(퇴직), ○○○(퇴직 예정) 교사와 같이 부장을 하지 않은 사례도 있다.

사립학교는 공립학교와 달리 점수 체계로 교감이나 교장이 되지 않는다. 전임 교장, 교감이 일을 잘 한다 싶은 사람을 재단 이사회에 추천하고 이를 수락하면 교장, 교감이 되며 현재는 인사위원회에서 추천한 사람을 재단 이사회가 평가한다. 주로 교무부장이나 연구부장을 하던 사람이 교감이 되며 재단에서 외부에서 사람을 뽑는 게 아닌 한, 학교에서 일을 차근차근 하던 사람이 교감이 되고, 교장이 되는 건 당연하다고 생각한다.

다. 참고인

1) 참고인 1(○○중학교 교감)

2019. 5. 9. 고등학교 교장이 피진정인에게 이번 미주동문 대상자와 미팅을 하고 싶다고 연락하였는데, 그때 시간을 조정하지 못한 것은 불찰일 수 있다고 생각한다. 수업 종료 5분 전 정도로 기억하며 본인이 진정인에게 미주동문회 문제로 고등학교에 가자고 하여 본인과 진정인, 피진정인 셋이 같이 고등학교 교장실로 갔다.

고등학교 교장이 미주동문회와 주고받은 이메일의 내용은 모르지만, 먼저 다녀온 사람들이 미국에 갔을 때 머지않아 여선생 차례가 된다는 게 자연스럽게 화젯거리가 되었던 모양이다. 남자, 여자가 오게 되면 경비 문제가 많이 부담이 된다, 이왕이면 동성끼리 오는 게 의전이나 모든 면에서 좋다는 말들이 오갔다고 들었다.

동문회 측에서 실제 그런 이야기를 하였는지, 아니면 미주 동문을 배려하는 차원에서 미리 움직였는지는 모르지만 고등학교 교장이 “미국에 가야 하는데 어떻게 했으면 좋겠느냐”고 물었고 몇 마디 대화를 나누다가 진정인이 “이번에 꼭 간다”고 하니까 고등학교 교장이 조금 난감해 하는 표정을 지은 것으로 기억한다. 진정인이 나간 후 피진정인은 중학교에는 진정인도 있고 곧 ○○○ 선생님도 있다, 고등학교는 여교사가 몇 분 안 계시지만, 중학교는 그 이후에 많이 들어와서 여교사가 총 8명이나 되니, 여성들을 배제하지 말고 보내야 한다는 취지로 중학교의 입장을 전달하였다.

그때 처음으로 성별이 다른 남자 고교 선생님과 여자 중교 선생님이 해당자가 되다 보니 매끄럽지 못하고 잡음이 있었다고 생각한다. 진정인 입장

에서는 흔쾌히 잘 다녀오라는 소리를 못해서 서운했을 수는 있다고 생각하지만, 피진정인은 진정인이 갈 수 있도록 노력하였다.

○○중학교에 1992년 처음 여성 교사가 들어왔다. 1992년에 ○○○ 선생님이 오고, 1995년 진정인이 ○○고등학교에서 전보 왔다. 그 당시에는 정년이 65세이었는데, 남성 교사들이 층층시하로 쭉 있다 보니 남성도 거의 50세가 되어서 부장이 되었고, 50세가 넘는 여성 교사는 진정인과 ○○○ 선생님 두 사람 밖에 없었다. 두 사람이 부장을 못 한 건 맞지만 전체 구성원으로 놓고 볼 때 남자가 워낙 많다 보니 그렇게 된 것이지 결코 의도적인 것이 아니다.

그러다가 고연령층이 많이 퇴직하여 부장 연령대가 아래로 내려와서 40대 중반 1974년생까지 부장이 되었고 2021년에는 여성 두 명이 부장 보직에 임용이 되었다. 진정인보다 어린 교사가 부장을 한 경우도 있지만, 통상적으로 50세 가까이 되어서 부장 반열에 올랐고, 남성 가운데에서도 부장 못 하고 퇴직한 사람들도 있다. 현재 우리 학교에서 여성 교사는 보건교사를 제외하면 7명인데, 그 중 한 명은 휴직하였다.

보는 시각에 따라 여자 교사들이 있는데 왜 한 명도 부장이 안 되었을까 생각할 수 있지만, 어느 정도 연륜을 감안하면 33명 중 2명인데, 그 중에 여성 부장이 없었다고 해서 여성을 차별했다고 보는 것은 과도하다 싶다. 30명 남짓한 공간에서 함께 일하면서 누구를 차별하고 그런 사실이 없다. 2년 전 본인이 교감이 되었을 때 한 여성 교사에게 부장 보직을 제안했지만, 극구 사양하며, 학교를 그만둘 수도 있다고까지 하여 부장 보직을 맡기지 못했는데, 통계만을 가지고 여성을 홀대했다는 것으로 이해하지 않았으면 한다.

부장이라는 자리가 예전과 달라서 권위 있는 자리가 아니다. 일만 많고 책임만 주어지는 자리이다 보니, 여자뿐 아니라 남자들도 안 하려고 한다. 학교라는 곳에서 관리자는 교장, 교감뿐이고 부장 교사 역시 일반 평교사이다. 일반적인 직장에서처럼 부장은 상하계통을 가진 승진의 개념이 아니고 단지 업무상 부장이기 때문에 부장하다가 내려와서 평교사 하기도 한다.

물론 부장교사가 성과평가 등에서 다소 유리한 부분은 있을 수 있다. 하지만 성과평거나 성과상여금은 교장, 교감 관리자가 임의로 하는 게 아니고, 관련 규정에 따라 평가하여 등급(S, A, B)을 매긴다. 수업을 많이 하는 사람이 1순위이고 담임이나 부장은 다른 사람들보다 어려운 업무, 기피 업무를 한다고 해서 가점을 준다. 가령 담임이나 부장을 하는 경우 30점, 하지 않으면 27점이다.

지금은 서로 부장을 안 하려고 해서 3년 전 '부장세척'을 만들었다. 인사위원회에서 부장의 적임자라고 판단하고 학교장이 수락하면 부장이 되는 것이다. 지금은 그 세척에 의해서 부장 보직을 임명하기 때문에 모든 사람이 부장을 할 수 있으며 부장을 하고 싶다고 해서 하고, 하기 싫다고 해서 안 하는 건 아니라는 인식을 갖게 되었다. 2021년 처음으로 여성 부장을 임명한 것은 이 세척에 의하여 공평하게 임명한 결과이지, 학교에서 그동안 성차별을 했기 때문에 시정한 것이 아니다.

2) 참고인 2(○○중학교 교사)

본인은 2005년부터 ○○중학교에 근무하고 있고 현재 특별활동부 부장(1학년부장)을 맡고 있다. 올해 처음으로 ○○○ 교감으로부터 부장 보직을

제안 받았는데, “여자 선생님이기 때문에 미리 말씀드립니다”라고, 왜 그런 단서가 붙었는지 모르지만, 일단 알겠다고 하였고 이후 절차를 거쳐 부장으로 임명되었다.

그 전에는 한 번도 부장 제안을 받은 적 없다. 만일 그런 제안을 받았다면 충분히 고려했을 테지만 그런 기회가 주어지지 않았고 본인보다 후임인 남성 교사가 부장을 맡은 경우는 있었다. 여성들이 부장 보직을 꺼려한다거나 그 전에 그런 제안을 거절한 사례가 있었는지는 모르지만, 올해 같은 경우는 여성 교사 두 명에게 제안했고 모두 수락하였다.

우리 학교의 경우 교사들이 부장 보직을 기피하지는 않는다고 생각한다. 본인이 2019년, 2020년 회의 시간에 여성들이 부장 보직에 임명될 수 있도록 적극 반영해달라는 의견을 낸 적도 있는데, 처음에는 별 반응이 없었고 작년에는 그렇게 하려고 한다고 했지만 별로 신뢰하지는 않았다.

인사위원회에도 여성은 없는데, 처음 인사위원회 규정 만들 때 본인이 여러 교사가 공평하게 인사위에 들어갈 수 있도록 그룹을 만들어 투표를 하자고 하였는데, 반영되지 않았다. ○○중학교는 사립학교 치고 여성 교사 비율이 높지만 요직 등에 여성이 가는 경우는 거의 없었다.

3) 참고인 3(○○고등학교 교감)

미주동문회는 고등학교 교장이 주관을 하면서 보통 그 해에 대상자를 불러 설명을 하는데 2019. 5. 9.도 그런 차원에서 모인 것이다. 중학교 측에 이야기해 시간 맞춰서 모이자고 하였고, 셋이 같이 왔으니 그런가보다 했지, 중학교 수업시간인지는 알 수 없었다.

미주동문 초청행사는 해당 교사의 권리이기 때문에 가지 말라고 말할 수 있는 게 아니다. 지금까지는 여교사가 간 적이 없고 처음으로 여교사, 남교사가 가게 된 케이스인데, 숙소도 두 개 잡아야 하니 미주동문 측에서 동성끼리 와줬으면 좋겠다 문의가 왔다. 게다가 연수도 아니고 약 15박 정도 미국을 여행하는 것이기 때문에 같은 동료 교사라고 하더라도 함께 가기 힘든 부분이 있다. 그래서 미주동문회에도 피해를 덜 주고 학교에서도 부담이 안 가는 범위에서 그 방법을 찾아본 것이다. 그리고 결국 2019년에는 진정인과 고등학교 교사인 진정인의 남편이 가는 것으로 결정되었다.

진정인에게 고등학교 대상자 중 진정인과 같이 갈 사람이 없다고 이야기하지 않았다. 사실 본인이 그 해 대상자였는데, 고등학교 교장이 연수를 받아야 해서 본인은 보류했다. 본인이 진정인이나 대상자들을 만나 그런 이야기를 할 이유가 없고 그것은 고등학교 교장이나 중학교 교장이 전달하는 것이지, 본인 역할이 아니다.

4) 참고인 4(○○고등학교 교사)

본인은 현재 ○○고등학교에서 근무하고 있다. 2019년 당시 ○○중고교를 아우르는 전국교직원노동조합 ○○분회 분회장을 맡았는데, 진정인이 본인을 찾아와 미주동문회 초청방문 관련하여 부당한 일을 겪었다고 토로한 적 있다. 그런데 미주동문 초청행사는 중학교가 아니라 고등학교가 주도적으로 추진했던 터라 고등학교장을 찾아가 문제제기를 했던 것으로 기억한다. 이후 진정인이 고등학교 교사인 남편과 같이 가는 걸로 잘 해결된 것으로 더 이상 이야기하지는 않았다.

올해 ○○중학교에서 분회원인 여성 교사가 부장이 되었는데, 고등학교의 경우 여성교사가 부장이 된 적 없고 그런 제안을 한 적도 없는 걸로 알고 있다. 그런데 중학교는 이번에 교감 선생님이 나서서 부장 교사가 될 만한 순서에 따라 그 분들한테 직접 물어봤다고 들었고 고등학교보다 낫다는 생각을 했다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인, 참고인 진술 및 당사자들이 제출한 자료를 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. ○○중학교는 현재 ○○○○시 ○○구에 소재하는 남자 중학교로, 1905년 ‘○○○○’으로 설립되어 1951. 9. ○○고등학교와 ○○중학교로 분리되었고 현재는 ‘○○○○’이라는 사학재단에서 ○○중학교와 ○○고등학교를 운영하고 있다.

나. 피진정인은 1986. 3. ○○중학교에 부임하여 2019. 3.부터 교장으로 재직 중이다. 진정인은 1989. 9. 6. 같은 재단 소속 ○○고등학교에 부임하였으며, 1995. 9. 1.부로 ○○중학교로 전보되어 현재까지 근무하고 있다.

다. ○○중학교는 교장, 교감을 포함하여 약 55명의 교직원이 근무하고 있으며, 2020년 기준 33명의 교사 중 여성은 11명(기간제 교사 포함)이다.

<표 1> ○○중학교 교사 성비(2020년)

	정교사	기간제 교사	계
여성	6명(21.426%)	5명(100%)	11명(33.336%)
남성	22명(78.674%)	0명(0%)	22명(66.764%)
합계	28명	5명	33명

라. 2020년 기준 ○○중학교 정교사의 성별 및 부임 현황을 살펴보면 아래와 같다.

<표 2> ○○중학교 정교사 성별 및 부임연도(2020년)

NO.	성명	성별	부임연도	비고
1	○○○	남	1986. 3.	교장
2	○○○	남	1992. 3.	교감
3	○○○	남	1984. 10	
4	○○○	남	1985. 10	
5	○○○	남	1986. 3.	
6	○○○	남	1989. 9.	
7	○○○	여	1992. 3.	(2021 퇴임)
8	○○○	남	1992. 5.	
9	진정인	여	1995. 9.	1989. ○○고등학교 부임
10	○○○	남	1993. 9.	
11	○○○	여	1999. 4.	
12	○○○	남	1999. 9.	
13	○○○	남	1999. 9.	
14	○○○	남	2003. 3.	
-	○○○	여	2003. 3.	휴직(2019~ 현재), 정원 미포함
15	○○○	여	2003. 5.	
16	○○○	남	2004. 3.	
17	○○○	남	2004. 3.	
18	○○○	남	2004. 3.	
19	○○○	여	2005. 3.	
20	○○○	남	2006. 9.	
21	○○○	남	2009. 3.	
22	○○○	남	2009. 3.	
23	○○○	남	2009. 3.	
24	○○○	남	2013. 3.	
25	○○○	여	2017. 3.	
26	○○○	남	2017. 3.	
27	○○○	남	2019. 3.	
28	○○○	남	2020. 3.	

마. ○○중학교에는 교무부, 연구부, 생활안전부, 진로상담부, 특별활동부, 인문사회부, 과학정보부 총 7개의 부가 있다.

바. ○○중학교는 설립 이후 2020년까지 부장 교사는 모두 남성이었으며 2021년 처음으로 특별활동부(1학년부장), 과학정보부(3학년부장)의 부장 교사로 여성교사를 임명하였다.

<표3> 최근 5년 간 ○○중학교 부장 보직 현황

	교무	연구	생활안전	진로상담	특별활동	인문사회	과학정보	부장인선 기구
2017년	○○○ (남, 1992)	○○○ (남, 1984)	○○○ (남, 1999)	○○○ (남, 2004)	○○○ (남, 1989)	○○○ (남, 1992)	○○○ (남, 1999)	인사자문 위원회
2018년	○○○ (남, 1992)	○○○ (남, 1992)	○○○ (남, 1999)	○○○ (남, 2004)	○○○ (남, 1986)	○○○ (남, 2004)	○○○ (남, 1999)	인사위원회
2019년	○○○ (남, 1992)	○○○ (남, 1989)	○○○ (남, 1999)	○○○ (남, 2004)	○○○ (남, 2006)	○○○ (남, 2003)	○○○ (남, 1999)	
2020년	○○○ (남, 1992)	○○○ (남, 1989)	○○○ (남, 1999)	○○○ (남, 2004)	○○○ (남, 2006)	○○○ (남, 2003)	○○○ (남, 1999)	
2021년	○○○ (남, 1992)	○○○ (남, 1999)	○○○ (남, 2003)	○○○ (남, 2004)	○○○ (여, 2005)	○○○ (여, 2003)	진○○ (남, 2006)	

*(성별, 부임연도)

*진로상담부장은 진로진학상담교사 자격증 소지자

*밑줄표시 교사의 경우 2003년 이후 부임한 남성교사

사. ○○중학교는 부장 보직을 임명, 결정할 때 2018년까지는 교감과 7명의 부장 교사로 구성된 인사자문위원회(부장협의회)의 의견을 참고하여 학교장이 임명하였으며, 2019년부터 인사위원회 제도를 도입하여 교원의 보직 및 연수, 징계 등에 관한 사항을 심의하고 있다.

아. 2018. 11. 시행한 '교원인사위원회 규정'에 따르면 인사위원회는 당연직 3명(교감, 교무부장, 연구부장)과 선출직 4명으로 구성된다. 선출직 4명은 전체 교사를 대상으로 교직원회의에서 연기명으로 투표하여(1인당 4표 행사) 다득표 순으로 선출하는데 2019년부터 현재까지 인사위원회의 위원은 모두 남성이었다.

자. ○○중학교에서 부장 보직을 맡을 경우 매월 수당으로 7만원이 지급되고, 연 1회 실시하는 교원평가에서 높은 점수를 받을 수 있으며, 평가와 연동된 성과상여금의 경우 S등급은 4,768,550원, A등급은 3,993,170원, B등급은 3,411,640원(2021년, 차등지급율 50% 기준)이 지급된다.

<표4> 부장교사와 일반교사의 성과급 지급현황

연도		S등급	A등급	B등급
2017년	부장교사	3	4	1
	부장교사 외	5	7	7
2018년	부장교사	5	2	1
	부장교사 외	3	9	7
2019년	부장교사	5	2	1
	부장교사 외	3	8	7
2020년	부장교사	4	4	0
	부장교사 외	4	7	8

차. 미주○○동문회 방문초청행사는 미국에 거주하는 동문들이 ○○중고교 은사 두 명을 미국으로 초청하는 행사로, 1980년부터 매년 진행되고 있으며 ○○고등학교가 주축이 되어 진행한다.

카. 미주○○동문회 방문초청행사 대상자는 ①부임순 ②출생순이고, ③배정순서가 중학교에 두 명인 경우 중학교, 고등학교 각 한 명씩 배정(단, 고등학교 두 명은 가능)되며 ④본인이 포기하는 경우는 다음 순위로 인계한다. ⑤학교나 가정사에 의해 부득이한 일이 발생하는 경우에는 다음 순위로 교체하여 배정하고, 해당자는 다음 년도에 배정한다. ⑥위의 사항을 고려하여 인사위원회에서 추천한 교사를 교장이 최종 결정하는 것으로 한다.

타. 위의 선정 기준에 따르면, 진정인은 2021년 방문 대상이었으나, 앞 순위에 있던 두 명의 교사가 방문을 포기하여 2019년 대상자가 되었고, 진정인은 ○○ 중·고교에서 최초로 미주동문행사에 참여하는 여성 교사가 되었다.

파. 2019. 5. 9. 10:00경 진정인은 수업 중 같은 학교 ○○○ 교감의 부름을 받고 ○○고등학교 교장실로 갔으며, ○○고등학교 교장과 교감, ○○중학교의 교장(피진정인)과 교감이 있는 자리에서 진정인이 미주동문회 초청행사에 참여했을 시 발생할 수 있는 문제 등에 대해 이야기를 들었고 진정인은 미주동문회 초청행사에 참여 의사를 밝혔다.

하. ○○고등학교는 인사위원회를 개최하여 진정인의 배우자인 ○○고등학교 교사가 2019년 미주동문회 초청행사에 참여하는 것으로 결정하고 2019. 7. 진정인은 배우자와 함께 미주동문회 초청행사에 참여하였다.

5. 판단

가. 판단기준

「대한민국 헌법」 제11조 제1항은 평등권을 국민의 기본적 권리로 명

시하면서 누구든지 성별 등을 이유로 모든 영역에서 차별을 받지 않음을 규정하고 있고, 같은 법 제32조 제4항에서는 여성의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 않는다고 규정하고 있다.

「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있으며, 여기에서 합리적 이유라 함은 그 개인이 가진 속성으로 특정 직무나 업무를 수행하는데 반드시 필요하다고 입증된 것이나 특정 소수자 집단을 우대하는 적극적인 조치 등을 말한다.

「근로기준법」 제6조는 사용자는 남녀의 성을 이유로 차별대우를 하지 못한다고 규정하고 있으며 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제1호에서는 차별을 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우로 규정하면서, 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.

나. 위원회법상 차별 사유 및 영역 해당성

이 진정은 진정인이 여성이라는 이유로 부장 보직 등에서 배제되고 미주○○동문회 초청행사에 참여하는 과정에서 부당한 대우를 받았다는 것으로

로, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에 명시된 차별 사유에 해당하고 비교대상은 같은 학교 내 남성 교사이다.

또한 같은 법 제2조 제3호 가목의 고용과 관련된 사항이고, 부장 보직 임명 등에 있어서 남성 교사와 비교하여 불리한 대우를 한 것으로 볼 수 있다. 다만, 미주○○동문회 방문행사의 경우 진정인이 미국에 방문하였기 때문에 결과적으로는 불리한 대우가 존재하였다고 보기 어려우나 그 과정에서 성차별적 요소는 없었는지 살펴보고자 한다.

다. 불리한 대우에 합리적 이유가 있는지 여부

피진정인 및 관계인 중학교 교감은 부장 보직 등을 임명함에 있어 여성 교사를 차별한 바 없으며, 차별의 의사도 없었다고 주장하고 있다. 하지만 인정사실 바항에서 보는 바와 같이 ○○중학교는 2020년까지 부장 보직에 남성 교사만 임명하였다.

이에 대해 피진정인 등은 여성 교사가 1992년에 처음 부임하였고 통상적으로 부장 교사는 40대 중후반에서 50대가 되어 맡았는데, 고연령층의 남성 교사가 많았던 시기에는 여성교사의 경력이 짧아 부장 교사를 맡을 수 없었다고 진술하고 있다. 하지만 여성 교사가 들어온 1992년 이래 18년이 지난 2010년 이후에도 여성교사는 부장 보직을 받지 못하였다. 심지어 진정인이나 다른 여성 교사보다도 부임 시기가 늦은 남성 교사가 부장 보직에 임명되기도 한 점으로 볼 때, 고연령의 인사 적체로 인하여 여성 교사를 부장에 임명할 수 없었다는 주장은 설득력이 떨어진다.

○○중학교의 경우 남성교사에 비하여 여성교사의 비율이 적은 것은

사실이고, 피진정인 등의 주장과 같이 부장 보직을 제안 받은 여성 교사가 거절했을 수 있다. 그러나 피진정인 등이 어떤 방식과 빈도로 여성 교사에게 부장 보직을 제안하였는지는 확인되지 않고, 2021년 부장 보직에 임명된 여성 교사 두 명 모두 제안을 수락한 정황을 볼 때, 유독 여성 교사가 부장 보직을 기피하는 경향이 커서 여성 교사를 임명할 수 없었다는 취지의 주장은 납득하기 어렵다.

또한 피진정인 등은 부장 보직은 승진 개념이 아니라 오히려 힘들고 어려운 자리로서 요즘 교사들이 부장 보직을 선호하지 않는다고 주장한다. 그러나 부장은 인사평가 등에서 높은 점수를 받을 수 있을 뿐 아니라 부장 협의회, 인사자문위원회 등 학교의 주요 의사결정에 참여할 수 있는 기회가 보장된다. 또 부장교사 가운데에서도 교무부장, 연구부장은 인사위원회의 당연직 위원일 뿐 아니라, 부장을 거치지 않고 교감이나 교장으로 승진하기 어렵다.

즉, 학교에서 부장 보직을 맡는다는 것은 학교의 주요한 의사결정에 참여하고 관리직으로 승진할 수 있는 기회가 주어지는 것으로, 여성 교사를 부장 보직에 임명하지 않는 것은 그러한 기회를 원천적으로 차단하는 결과를 초래한다. 그럼에도 피진정인은 오히려 여성교사를 배려하는 차원에서 업무상 과중하고 기피하는 부장 보직을 남성교사에게 맡긴 것처럼 진술하고 있는 등 성차별적 인식을 보이고 있다.

또 피진정인은 ○○중학교에서 2021년 처음으로 여성 교사 2명을 부장으로 임명한 것은 교사들의 부장 보직 기피 현상을 막기 위한 규정을 만들어 시행한 결과이고, 성차별 관행과 무관하다고 주장하고 있어 이를 차별에

대한 시정이라고 보기 어렵다. 게다가 2018년부터 시행하고 있는 인사위원회 역시 남성교사로만 구성되어 있어 학교의 주요 의사결정에 여성 교사들이 배제되는 등 여전히 성차별적 요소가 있음에도 이는 선거의 결과라며 적극적 개선 의지를 보이지 않고 있다.

한편, 진정인이 미주동문회 초청행사에 참여하는 과정을 살펴보면, 처음으로 여성 교사가 대상자가 됨으로써 미주동문회의 입장을 고려하고 이를 조율하기 위한 과정이었다는 점은 인정된다. 그러나 미주동문회 초청행사의 대상자가 여성이라는 이유로, 불편하거나 부담스러운 존재로서 회자되고, 고등학교 교장실에 불려가 면담을 해야 하는 일련의 과정은 다분히 남성 관리자 중심의 문제 해결방식으로서 진정인에게 위축감을 주었을 것으로 보이며 앞서 살펴본 성차별적 관행과 무관하지 않다고 판단된다.

라. 소결

이상으로 살펴본 바와 같이 피진정학교에서 2020년까지 오랜 기간 여성 교사들이 부장 보직에 임명되지 않은 것은 여성에게 고용상 불리한 결과를 초래한 성차별로 판단된다. 또한 미주동문회 초청행사와 관련한 일련의 과정 역시 남성 중심적인 학교 운영 방식과 무관하지 않다고 보인다. 따라서 피진정학교는 부장 보직 임명에 있어서 여성 교사를 불리하게 대우하지 말고, 학교의 주요 의사결정기구에 여성 교사의 참여를 보장하는 등 성차별적 관행을 개선할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 6. 29.

위 원 장 정 문 자

위 원 김 민 호

위 원 이 준 일

<별지>

관련 규정

1. 헌법

제11조 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. 국가인권위원회법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

3. “평등권침해의 차별행위”라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족상황, 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. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 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.

4. 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제8조 제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제10조를 위반하여 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별한 경우