

# 국 가 인 권 위 원 회

## 차 별 시 정 위 원 회

### 결 정

사 건 19진정0493800 · 19진정0939000(병합) 방송국의 여성 아나운서에  
대한 고용 차별 및 국가인권위원회 진정을 이유로 한 불이익

진 정 인 1. ○○○

2. ○○○

피진정인 ○○○○방송 주식회사 대표

### 주 문

1. 피진정인에게 아래와 같이 권고한다.

가. 장기간 지속돼 온 성차별적 채용 관행을 해소하기 위한 대책을 마련할 것

나. 정규직 아나운서와 동일 업무를 수행한 진정인들을 정규직으로 전환할 것  
(진정인 2는 현재 퇴사한 상황이므로 당사자의 의사를 반영할 것)

다. 국가인권위원회 진정을 이유로 한 불이익에 대한 위로금 500만원을  
각 진정인에게 지급할 것

2. 피진정 방송사의 대주주인 ○○방송 주식회사에게, 본사를 포함하여 지

역 계열사 방송국의 채용 현황에 대하여 실태조사를 실시하고, 향후 유사사례가 발생하지 않도록 지역 방송국들과 협의하는 등 성차별 시정을 위한 대책을 마련할 것을 권고한다.

## 이 유

### 1. 진정 요지

가. 피진정인이 정규직 아나운서로 남성을, 프리랜서 아나운서로 여성을 채용하여, 진정인들이 남성 정규직 아나운서와 본질적으로 동일한 업무를 수행하는 노동자임에도 임금, 연차휴가, 복리후생 등에서 진정인들을 불리하게 대우한 것은 성별을 이유로 한 차별행위이다.

나. 피진정인은 진정인들의 국가인권위원회(이하 '위원회') 진정제기 이후 진정인들을 진행하던 방송에서 하차시키고 출연료를 삭감하는 등의 불이익을 주었다.

### 2. 당사자의 주장 및 관계인의 진술 요지

#### 가. 진정인

1) 진정인들은 각각 20××. ×.과 20××. ×.경 ○○○○방송 주식회사(이하 '○○○○방송')의 공개채용을 통해 경력직 아나운서로 입사하였다.

2) 피진정인은 ○○, ○○ 지역의 방송사업자로, 텔레비전 뉴스, 라디오 뉴스, 자체 제작 예능 프로그램 및 내부 행사 진행을 위하여 아나운서 근로자를 상시적으로 사용하고 있으며, 진정인들을 계속 고용한 「근로기준법」상의 실질적 사용자이다.

3) 피진정인은 여성 아나운서는 나이가 들면 활용 가치가 떨어진다는 인식을 갖고, 아나운서를 채용하면서 남성은 정규직으로, 여성은 계약직이나 프리랜서로 구분 채용하여 수년 간 성차별을 지속해왔다.

4) 이와 같은 피진정인의 성차별적 채용 관행으로 인해, 진정인들은 남성 정규직 아나운서와 방송 진행이라는 본질적으로 동일한 업무를 수행하였음에도, 낮은 임금을 받았을 뿐 아니라, 각종 복리후생 지원을 받지 못하는 등의 불리한 대우를 받아왔다. 남성 아나운서들이 정규직으로서 안정적으로 정년까지 근무할 수 있는 반면, 프리랜서인 진정인들은 ○○○○방송의 입장에 따라 언제든지 계약을 해지 당하거나 고용 관계가 단절될 수 있는 불안정한 고용 환경에 놓여 있다.

5) 진정인들은 계약형태만 프리랜서였을 뿐, 피진정인의 포괄적 업무 명령에 따라 근무해왔다. 피진정인과 용역계약을 체결하지 않았고, 개별 프로그램에 대한 출연계약을 맺지 않은 채, 피진정인의 방송 편성에 따라 정규직과 같은 방식으로, 비슷한 수준의 프로그램을 편성 받았다. 이전의 계약직 아나운서가 진행하던 방송을 이어받았고 출연료 또한 계약직 아나운서의 급여(월 약 300만원 수준)에 맞춰 프로그램을 배정받았다.

6) 진정인들은 채용 과정, 프로그램 배정 방식, 업무 지휘 관계, 출연 계약의 전속성, 지급받은 보수의 근로 대상적 성격, 피진정인이 진정인에게 제공한 근무 여건 등에서 남성 정규직 아나운서와 다를 바 없는 근로자이다.

7) 피진정인은 진정인들이 위원회에 진정을 제기하고 언론에 보도되자, 프로그램 개편을 빌미로 진정인들이 진행하던 프로그램을 폐지하거나 진행자를 교체하였고, 이로 인해 진정인들은 월수입이 급감하는 등의 피해를 입었다.

#### 나. 피진정인

1) ○○○○방송의 직원 공개 채용은 인사부서의 공식적인 인력 충원 계획에 따라 이루어지며 채용의 공정성 확보를 위해 외부 전문기관에 의뢰해 지원 및 채용 전형을 엄격하게 관리한다. 또한, 아나운서를 포함해 모든 직종에서 사전에 남녀를 구분하여 채용하지 않으며, 20××년 최종 합격한 신입사원 7명 중 3명이 여성이다. 특히, 방송기술직은 직종의 특성상 응시자 대부분이 남성이었지만 우수한 실력으로 여성이 뽑힌 것처럼, 남성 아나운서도 실력으로 최종 합격한 것이지 남성이기 때문에 합격된 것은 아니다. 진정인들은 20××년 아나운서 공개채용에 응시하지 않았는데 채용 차별을 운운하는 것은 이치에 맞지 않으며, 진정인들의 이러한 주장은 ○○○○방송의 공정한 채용시스템에 대한 명예훼손이다.

2) 진정인들은 프리랜서 아나운서로 ○○○○방송과 출연계약을 맺고 프로그램만 진행하는 사업소득자이다. 프리랜서 아나운서는 방송사에 종속되지 않고 자유롭게 외부 활동을 진행하고 있으며, 방송사에서도 진정인들의 출퇴근 시간을 관리·감독하지 않는다. 진정인들에게 정규직처럼 사무실 내 근무장소와 근무시간을 특정하거나 사무기기를 제공하지 않았으며, 진정인들이 1일 평균 8시간을 일하였다는 주장은 사실이 아니다. 진정인들의 방송분량은 하루 평균 8시간 일할 수 있는 정도가 아니며 평균 4~5시간(방송준비시간 포함) 외에 진정인들의 의지로 분장실, 녹음실 등 사내 시설에서

휴식하거나 머문 시간을 업무시간으로 볼 수 없다. 또한, 진정인들은 방송에 대한 책임을 지지 않기 때문에, 본인들의 실수로 계약된 방송을 진행하지 않아도 징계를 내린 적 없다.

3) 반면, 정규직은 ○○○○방송의 취업규칙과 복무규정에 따라 근로하는 근로소득자로, 프로그램 진행뿐 아니라 프로그램 피디(PD) 업무를 수행하고, 각종 기안 및 제작비 청구, 휴가 및 수당 신청 등의 행정 업무를 수행한다. 또한, ○포털 메일과 게시판 등을 통해 업무 지시를 받고 업무 내용을 공유한다. 본인이 속한 부서 회의에 참가해야 하며 부서장의 지시 및 감독으로 근무 시간의 통제를 받는다. 외부 활동시에도 신청서를 작성해 대표이사에게 결재를 받은 후 진행해야 하고 방송 사고를 일으킬 경우 취업규칙에 따라 인사위원회를 개최하여 징계한다.

4) 진정인들의 사업소득은 프로그램 출연 횟수에 따라 탄력적으로 변동되며, 프로그램 진행자 투입시 제작자 또는 제작 책임자와 출연료를 합의한 후 주당 또는 회당 지급 형태로 출연료를 지급받는다. 진정인들은 '○○○○' 등의 언론기사에 20××년 들어온 정규직 신입 아나운서에 견주어 월 100~200만원 수입이 적다고 주장하였지만 이는 사실과 다르며, 진정인들은 연 평균 3,000~4,000만 원 이상 ○○○○방송으로부터 출연료를 받았다. 무엇보다 진정인들의 사업소득을 정규직의 근로소득과 비교하는 것은 잘못된 일이며, 진정인들은 ○○○○방송 외에 외부에서 얻는 소득이 있다는 점도 고려되어야 한다.

5) 이상과 같이 성차별, 동일노동, 낮은 처우, 1일 8시간 근무 등 진정인들의 주장은 사실과 다르며 진정인들은 근로기준법상 근로자라고 할 수

없으므로, 피진정인의 취업규칙 등을 적용받는 정규직 근로자와 차별을 논하는 것은 합당하지 않다고 사료된다.

6) ○○○○방송은 19××년부터 20××년까지 15명의 계약직 아나운서를 채용하였는데, 공교롭게도 계약직 아나운서가 모두 여성인 것은 ○○○○방송이 의도한 것이 아니다. 계약직 아나운서는 프리랜서와 달리 방송 진행 외에도 프로그램 피디(PD) 업무, 행정업무를 수행하였고, 사내 직원 교육, 직무 연수 등에 참여하거나 제작부서 전체 정기회의에 참석할 의무가 있다. 그밖에 텔레비전 프로그램 및 캠페인 내레이션, 콜사인("00.0MHZ ○○○○ 방송입니다. HLCQ"), 시보("지금 시각은 9시 15분입니다"), '이어서'("이어서 ○○○가 방송됩니다") 등 오디오 더빙 업무를 수행하였고, 프리랜서 아나운서들과 달리 별도의 출연료 없이 사내 행사에서 사회를 보았다.

7) 위원회 진정을 이유로 한 불이익 주장에 대해, 방송사는 새로운 프로그램의 신설과 이동 등 프로그램 쇄신을 위해 수시로 개편을 단행하며, 진행자 교체는 그 개편의 일부로서 개편 방향에 따라 프리랜서들의 출연 계약은 종료될 수 있다. 프로그램 진행자 및 포맷 변경은 피디(PD) 회의를 통해 결정하며, ○○○○방송에는 공정방송 및 자율권을 저해하는 회사의 횡포를 막기 위한 편성위원회, 공정방송협의회가 있어 회사의 지시에 의한 업무배제는 있을 수 없다. 정상적인 개편에 따른 프로그램 출연 계약 종료를 부당한 업무 배제 또는 불이익이라고 주장하는 것은 합당하지 않다.

#### 다. 관계인

##### 1) ○○○ 경영국장

○○○○방송에서 계약직을 뽑기 시작한 것은 IMF 이후로, 인력을

아웃소싱하는 과정에 아나운서뿐 아니라 여러 직종의 직원을 계약직으로 채용하였다. 계속 근무한 계약직 직원들은 무기계약직으로 전환되었고, 정규직 기본급의 80%를 지급 받고 있으나 최근 대법원 판결 이후 개선 중에 있다.

계약직이나 프리랜서 아나운서로 여성만 채용한 것은 의도한 것이 아니고, 뽑을 당시에 성별 균형을 감안하지 않아 성비가 맞지 않게 된 것이다. 지원자들의 이름을 보고 대략적인 성비를 파악할 수 있는데, 아나운서 지원자들의 남녀 성비는 비슷하였던 것으로 기억한다.

정규직 직원은 인력충원 계획을 세워서 채용하고 계약직이나 프리랜서는 필요에 따라 수시로 충원하는데, 회사 직원인 정규직과 계약직은 인사부서에서 채용하는 반면, 프리랜서 아나운서는 각 프로그램 피디가 '○○○ ○' 같은 곳에 올려서 필요로 하는 사람을 찾고 편성제작국장 책임 하에 계약하였다.

또한, 계약직 아나운서는 직원으로 부서 전체 회의에 참석하고 행정 업무도 하는데 프리랜서 아나운서는 그렇지 않았다. 방송 진행을 두세 개 같이 한다고 해서 같은 업무를 하는 사람이라고 볼 수 없다. 프리랜서와 별도의 용역계약서를 작성하지 않았고 구두로 계약이 이루어졌다.

## 2) ○○○ 전 편성제작국장

계약직이나 프리랜서나 '○○○○'을 통해서 뽑는 건 마찬가지이지만, 프리랜서 아나운서는 계약직 아나운서에 비해 경력 기간 같은 기준이 좀 느슨하다. 프리랜서 아나운서 채용은 편성제작국 쪽에서 주관하므로 편성국

장이나 담당 피디(PD)가 심사에 들어가고, 계약직 아나운서는 경영에서 주관하므로 사장이나 다른 국의 국장들이 심사에 들어갔다.

프리랜서 아나운서들이 맡는 프로그램에 대한 용역계약서는 없지만, 개편 때마다 들어가야 될 프로그램을 미리 구두로 통보해주었다. 프리랜서 아나운서에 대한 계약기간은 미리 정해지지 않고, 상시적으로 이루어지는 개편상황에 따라 하차를 결정할 수 있다. 서울에 있는 연예인 등의 프리랜서들과는 출연 결정에 앞서 출연료, 녹화 시간 등을 사전적으로 협의하였지만, 진정인들과는 이러한 사항들에 대해 따로 협상하지 않았고, 진정인들 역시 결정사항에 대해 문제를 제기하지 않았다.

진정인들의 외부 행사 등과 관련하여 공문을 제출받은 사실이 있지만, 이는 방송국 이미지나 품위 등을 손상시키는 행사에 참여해서는 안 되기 때문에 사전에 그 사실 여부를 확인하기 위한 것이었다. 프리랜서 아나운서가 라디오 디제이(DJ)로서 방송시간 외에 음원 편집이나 홈페이지에 글을 올리는 업무를 한 것은 다른 라디오 프리랜서 디제이(DJ)들도 부수적으로 하는 것이고, 본인들이 진행자로서 욕심이 있어서 하였다고 생각한다.

### 3) ○○○ 부장

본인은 피디(PD)로 '생방송 ○○○ ○○' 등의 프로그램을 담당하였으며 현재 직급은 부장이다. 20××. ×. ××. 술자리에서 진정인들에게 "(정규직은) 본래 남성의 자리다", "여자가 더 뛰어난 애였어도 애(남성)를 뽑았을 거야"라고 발언한 것은 그냥 개인적인 생각을 이야기한 것이고, 남자 아나운서들이 하던 자리라서 남자 아나운서를 뽑는다는 말이었다. 본인은 정규직 채용 관련 업무를 한 적 없고 그런 결정을 할 만한 지위에 있지도 않은,

그냥 ○○○○방송 직원 중 한 명일 뿐인데 그 발언이 문제가 되어 많이 곤란한 입장이다.

#### 4) ○○○ 아나운서

본인은 아나운서이고, 20××. ×. 입사하여 직급은 차장이다. 현재 하는 일은 라디오 및 텔레비전 프로그램 진행, 라디오 뉴스, 프로야구 홈경기 캐스터를 맡고 있고, 부수적으로 외부 행사나 축제 현장에서 엠씨(MC)를 하기도 한다. 방송 진행 이외에는 행정 사무나 '○○의 ○○○' 피디(PD) 업무를 수행한다. 음악FM의 경우 표준 FM과 달리 피디(PD) 역할이 크지는 않아, 개편 시에는 디제이(DJ), 작가들과 회의하여 코너를 재정비하는 역할을 하고, 평상시에는 디제이(DJ)와 작가 중심으로 방송을 진행한다. 본인은 방송 모니터링, 출연료 정산 등을 하는 일종의 관리피디(PD)이다. 비방송업무의 비율을 따지자면 방송업무의 1/5 정도 되는 것 같다.

20××년 ○○○ 아나운서가 경영국으로 발령이 나면서 최고참 아나운서가 되었고, 아나운서들끼리 힘내자는 취지에서 아나운서 후배들을 데리고 카페에서 이야기를 나누는 적 있다. 그때 정규직 아나운서에 남성을 뽑을 것이라는 발언을 하였는지 정확히 기억나지 않지만, 발언을 하였다면 채용에 대한 정보를 알아서가 아니라 남자 아나운서가 뽑혔을 때의 상황을 가정하여 한 발언이었을 것이다. 그날 진정한 1이 정규직 전환에 대해 건의해서 본인이 부장에게 이야기하기 전에 다른 ○○방송 계열사 상황을 알아보고 이야기해보자는 뜻에서 진정한 1에게 채용 현황에 대해 알아보라고 한 적 있다.

#### 5) 전 ○○○○방송 계약직 아나운서1)

본인은 ○○○○방송에서 20××부터 1년 정도 계약직 아나운서로 근무하였다. 공개채용으로 뽑혔고, 채용 방식은 1차 서류 전형, 2차 카메라 테스트, 3차 카메라 테스트와 임원 면접을 보았다. 급여는 기본급에 상여금이 지급되는 월이 있었던 것 같고, 월 평균 250~280만원 정도 받은 걸로 기억한다. ○○○○방송에서 지시하는 행사 등의 진행비는 따로 받지 않았고 대신 초과근무에 대한 수당을 받았다.

본인은 특별히 행정 업무를 수행하지는 않았고, 회의 참석도 당시 편성제작국 소속이라서 월요일에 모여 짧게 주간 보고하는 정도였다. 정규직 아나운서가 수행하는 피디(PD) 업무라고 한다면 사실상 하는 일은 없었고, 본인이 '○○의 ○○○'을 진행할 때도 피디(PD)가 있기는 하였지만 본인이 작가랑 선곡, 프로그램 구성 등의 실무를 거의 다 하였다.

본인이 일할 때는 프리랜서 아나운서가 따로 없었고, 본인이 나간 후 후배 기수부터 프리랜서로 전환하였다. 자세히는 모르지만, 이야기를 들어봐도 하는 업무에 큰 차이가 없고 단지 공식적인 계약 형태만 다르지 않나 싶다. 계약직은 2년 지나면 정규직으로 전환해야 하니까 프리랜서로 바뀐다는 건 누구나 알고 있을 것이다. 그 당시에 ○○○○방송에서 계약직으로 여성만 뽑는다는 사실을 알고 있었고, 본인도 2년 계약이 정해져 있다 보니 '오래 채워봤자'라는 생각이 들어서 1년 근무하고 안정적인 곳으로 옮겨야겠다 싶어 그만둔 것이다.

#### 6) ○○방송 주식회사(본사)

○○방송 주식회사는 16개의 지역 계열사가 있다. 지역○○방송에 대

---

1) 본인 요청에 따라 이름 및 근무기간 등 관계인을 특정할 수 있는 내용은 생략한다.

하여 대주주(51% 이상 주식 소유)의 지위를 가지고 있으나, 지역○○방송의 인사권은 각 지역사가 가진 고유한 경영권의 중요한 부분으로서, ○○방송 본사는 이에 대해 지역사의 자율권을 전적으로 보장하고 있다. 또한, 지역 ○○방송의 직원 채용 및 운영은 각 지역사의 이사회 부의 사항에도 해당 하지 않아, 본사 또는 본사 이사가 전혀 관여하지 못한다. 다만, ○○방송 본사는 지역○○방송의 대주주로서 향후 본 건과 같은 사례가 발생할 경우 지역○○방송 대표이사들로 구성된 지역사 사장단과의 협의를 통해 그룹 전체적인 차원에서 문제 해결을 위해 노력하겠다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정인의 진정서 및 제출 자료, 피진정인의 제출 자료, 관계인 진술 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

#### 가. 당사자 현황

1) ○○○○방송은 ○○방송 주식회사의 계열사로 19××년 개국하여 ○, ○○, ○○ 지역에 방송 서비스를 제공하는 방송사이며, 피진정인은 ○○○○방송의 대표이사이다.

2) 진정인 1은 20××. ×.경부터 현재까지 ○○○○방송에서 아나운서 업무를 수행하고 있고, 진정인 2는 20××. ×.경부터 아나운서 업무를 수행하다가 20××. ××.경 다른 회사로 이직하였다.

3) ○○○○방송은 경영국, 편성제작국, 보도국, 기술국, 미디어전략국으로 나누어져 있다. 진정인들은 정규직 아나운서와 같이 편성제작국 소속으로 근무하였다. 피진정인이 19××년부터 20××년까지 채용한 계약직 아나운서들도 모두 편성제작국 소속이었다.

나. 피진정인의 고용형태별 아나운서 채용 연혁

1) 1980년 이후 ○○○○방송 정규직 아나운서 채용 현황을 살펴보면, 1990년대 이전까지는 1~2년 간격으로 남성과 여성을 동시에 채용하거나 번갈아 채용하였다. 1990년대 이후에는 199×년, 20××년, 20××년, 20××년에 각 1명씩 정규직 아나운서를 채용하였는데, 모두 남성이었다. ○○○○방송의 정규직 아나운서 성별 분포는 <표1>과 같다.

<표1> ○○○○방송 정규직 아나운서 성별 분포

연도	성별 및 인원
198×	남성 1명
198×	여성 2명
198×	남성 2명, 여성 3명
198×	남성 1명, 여성 4명
198×	남성 1명, 여성 2명
199×	남성 1명
20××	남성 1명
20××	남성 1명
20××	남성 1명

2) 피진정인은 19××년부터 20××년까지 계약직 아나운서를 채용하였는데, 15명의 계약직 아나운서 모두 여성이었다. 여성 계약직 아나운서들은

19××년 입사한 계약직 아나운서<sup>2)</sup> 두 명을 제외하면 계약기간을 채우고 그만두거나 계약기간 만료 전 퇴사하였다. ○○○○방송의 계약직 아나운서 성별 및 근무기간은 <표2>와 같다.

<표2> ○○○○방송의 계약직 아나운서 성별 및 근무기간

연도	성명	성별	근무기간
19××	○○○	여	19××. x. x.~ 20××. x. xx.
	○○○	여	19××. x. x.~ 20××. xx. xx.
20××	○○○*	여	20××. x. x.~ 20××. x. x.
20××	○○○	여	20××. x. x.~ 20××. x. x.
20××	○○○	여	20××. x. xx.~ 20××. x. xx.
	○○○*	여	20××. xx. xx.~ 20××. x. xx.
20××	○○○	여	20××. x. x.~ 20××. x. xx.
20××	○○○	여	20××. x. xx.~ 20××. x. xx.
20××	○○○	여	20××. x. xx.~ 20××. x. xx.
	○○○	여	20××. xx. xx.~ 20××. xx. xx.
	○○○	여	20××. xx. xx.~ 20××. x. xx.
20××	○○○	여	20××. x. xx.~ 20××. x. xx.
20××	○○○	여	20××. x. xx.~ 20××. x. x.
20××	○○○	여	20××. xx. x.~ 20××. x. xx.
20××	○○○	여	20××. x. xx.~ 20××. x. xx.
20××	○○○	여	20××. x. xx.~ 20××. x. xx.

\* 표시는 동일인

2) 피진정인이 제출한 자료에 따르면 19××년 채용한 아나운서 2명은 채용 당시에는 계약직이었으나 퇴직 무렵에는 계약직 신분이 아니었던 것으로 추정된다. 다만, 이 시기는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 시행되기 이전으로 기간제근로자, 무기계약직근로자 등으로 개념화하기 어려운 점이 있다.

3) 피진정인은 20××년부터 계약직 아나운서를 프리랜서 아나운서로 대체하였고, 20××. ×.까지<sup>3)</sup> 피진정인이 채용한 프리랜서 아나운서 5명은 <표 3>과 같이 모두 여성이었다.

<표3> ○○○○방송의 프리랜서 아나운서 성별 분포 및 근무기간

연도	성명	성별	근무기간
20××	○○○	여	20××. ×. ~ 현재
	○○○	여	20××. ×. ~ 20××. ××.
20××	○○○	여	20××. ×. ~ 20××. ××.
20××	○○○	여	20××. ×. ~ 20××. ××.
20××	○○○	여	20××. × ~ 현재
20××	○○○	여	20××. ×. ~ 현재
	○○○	여	20××. ×. ~ 현재
	○○○	남	20××. ×. ~ 현재

4) 20××. ×. 정규직 ○○○ 아나운서가 경영국으로 발령 나가, 20××. ×. ○○○○방송 신입사원 모집 분야에 아나운서가 포함되었고, 정규직으로 남성인 ○○○ 아나운서가 채용되었다.

5) ○○○○방송을 포함하여 문화방송 주식회사의 16개 계열사 아나운서의 성별 고용형태를 살펴보면, 남성은 정규직과 무기계약직 비율이, 여성은 계약직과 프리랜서 비율이 높다. ○○방송 16개 계열사 아나운서의 고용형태별 성비 현황은 <표4>와 같다.

3) 피진정인은 20××. ×. 위원회에 차별 진정이 제기된 후 같은 해 8. 프리랜서 뉴스 진행자로 남성 1명을 채용하였으나, 이는 진정이 제기된 이후의 상황이므로 논외로 하는 것이 적절하며 설령 포함한다고 할지라도 프리랜서에 여성 비율이 많은 사실은 부인하기 어렵다.

<표4> ○○방송 16개 계열사 아나운서의 고용형태별 성비 현황

	정규직	무기계약직	계약직	프리랜서	계
남성	34명	2명	2명	3명	41명
	82.9%	4.9%	4.9%	7.3%	100.0%
여성	9명	5명	12명	10명	36명
	25.0%	13.9%	33.3%	27.8%	100.0%
총계	43명	7명	14명	13명	77

다. 아나운서 채용 관련 ○○○○방송 직원들의 발언

1) 정규직인 ○○○ 아나운서는 20××년 신입사원 모집 전인 20××. ×. ××. 진정인 1의 새해 인사 문자에 답하면서 “당직 본 도시락 맛있당~~ ○○○이 너두 새해 복 마니 받구~~ 남자 아나 후배 뽑으면 너도 선배로서 역할이 클 것 같구 다른 부서가 함부로 하지 못하는 아나운서 탐(팀)이 되도록 내가 방패 역할을 할 거니까 믿고 따라와 주고 도와주삼~~ ○○○이 도움이 많이 필요할 듯~~”이라는 문자를 보냈다.

2) ○○○ 부장은 20××. ×. ××. 정규직 ○○○ 아나운서, 진정인들과 함께 한 회식자리에서 정규직 아나운서 채용에 관한 대화를 하는 중 “남녀를 구분하지 말고 정규직을 뽑아야 되는데 못 뽑았잖아, 그러다가 이걸 ○○○를 뽑은 거야, 정규직으로”, “남자자리를 뽑은 거지. 원래 남녀 구분 안 하고 뽑았지만 남자를 주려고 했던 걸 거야, 그렇지?”, “여자가 더 뛰어난 애였어도 애를 뽑았을 거야”, “그런데 내가 ○… 선배가 40대 후반에 방송을 했어. ○… 선배가 이게 하얀 블라우스에 이렇게 목에다가 목이 주름이 있으니까 스카프 하고 막 걸고 했던 말이야. 태클 더럽게 많이 들어와, 늙은 여자 쓰지 말라고. 그 당시에는, 그래 그 당시에는 그랬지”, “그러니까 뉴스

에 ○… 국장이 뉴스 했었어. 여자 아나운서는 목주름 없애라고”, “○○○도 그랬어, ○○○ … ○○○도 … 그러니까 그게 정답은 아니잖아, 무시하면 돼. 그런데 ‘남자는 늙어도 중후한 맛이 있는데 여자는 늘 예뻐야 되기 때문에 안 된다’라는 관점을 누가 갖고 있다면 시청자의 몇 명이 갖고 있고, 그게 맞다고 생각을 하는 방송국의 … 때문에 길게 볼 수가 없어” 등의 발언을 하였다.

#### 라. 고용형태별 아나운서 채용 절차

1) 피진정인이 공개 채용한 정규직 아나운서와 계약직 및 프리랜서 아나운서의 모집 요강을 비교해보면, 정규직은 1차 서류심사, 2차 카메라 테스트, 3차 필기시험(종합교양, 작문, 인성검사), 4차 실무역량평가, 5차 최종 면접 절차를 거치고 계약직은 1차 서류심사, 2차 카메라 테스트, 3차 카메라테스트 및 최종 면접을 통해 채용되었다. 프리랜서로 채용된 진정인 1은 1차 서류심사, 2차 카메라 테스트, 3차 최종 면접 절차를 거쳤으며, 진정인 2는 1차 서류심사, 2차 카메라 테스트 및 면접을 통해 채용되었다.

2) 피진정인은 프리랜서 아나운서의 경우 공개 채용 방식 외에 공채 응시자 중 차점자에게 개별 연락하여 섭외하기도 하였다. 프리랜서 ○○○ 아나운서는 20××년 프리랜서 아나운서 응시자 중 한 명으로, 보도국으로부터 개별 연락을 받아 20××. ×.부터 ○○○○방송에서 한 개의 텔레비전 뉴스 프로그램을 진행하고 있으며, ○○○ 아나운서를 겸직하고 있다.

#### 마. 피진정인의 아나운서 운영 방식

1) 피진정인은 방송 진행 업무를 위해 정규직 아나운서 2명과 계약직 또는 프리랜서 아나운서 2~3명이 유지되는 수준으로 아나운서 인원을 관리

하였다.

2) 피진정인은 계약직 아나운서와 근로계약서를 작성하였고, 근로계약서상의 담당 업무는 '아나운서'라고 기재되어 있다.

3) 피진정인은 진정인들과 문서로 용역계약서를 작성하지 않았고, 진정인들은 프로그램별 출연계약 대신 피진정인의 프로그램 편성 및 아나운서 운영 계획에 따라 포괄적으로 프로그램을 편성 받았다.

4) 20××. ×. 프리랜서로 채용된 진정인 1과 진정 외 ○○○ 아나운서는 20××. ×.까지 근무한 계약직 ○○○, ○○○ 아나운서가 맡았던 프로그램 중 라디오 '○○의 ○○○'을 제외하고는 대부분 이어받았고, '○○의 ○○○'도 임시로 진행하였던 디제이(DJ)와의 계약이 종결되자 같은 해 11월부터 진정인 1이 진행하였다.

#### 바. 아나운서의 주요 업무 내용

1) 아나운서는 편성제작국 소속으로, 편성제작국에서 제작하는 프로그램뿐 아니라 보도국에서 제작하는 뉴스를 진행하고, 미디어전략국에서 기획하는 사업의 홍보나 행사 진행 등의 업무를 담당하고 있다.

2) 아나운서들이 매주 소화하는 방송 분량이나 편성 받은 프로그램 개수 등을 비교해보면 특정 시기나 개인에 따라 다소 차이가 있지만, 정규직과 계약직 아나운서와 프리랜서 아나운서인 진정인들 간에 유의미한 차이는 확인되지 않는다. 계약직 아나운서와 정규직 아나운서의 주간 방송시간은 <표5>이고, 진정인들과 정규직 아나운서의 방송프로그램 편성은 <표6>과 같다.

<표5> 계약직 아나운서와 정규직 아나운서의 주간 방송시간 비교표

연도	계약직	주간방송시간(분)	정규직	주간방송시간(분)
2002	○○○	900-1,000	○○○(여)	700-800
	○○○	700-800	○○○	800-900
	○○○	800-1,100		
2003	○○○	900-1,000	○○○(여)	700-800
	○○○	800-900	○○○	800-900
	○○○	400-500	○○○	600-700
2004	○○○	1,000-1,200	○○○(여)	700-800
	○○○	900-1,000	○○○	700-800
			○○○	700-800
2005	○○○	900-1,100	○○○(여)	700~800
	○○○	400-500	○○○	800-900
			○○○	700-800
2006	○○○	800-900	○○○	1,000-1,100
	○○○	1,200-1,300	○○○	800-1,000
	○○○	900-1,000		
	○○○	900-1,000		
2007	○○○	900-1,000	○○○	800-1,000
	○○○	800-1,300	○○○	800-1,000
	○○○	800-900		
	○○○	1,300-1,400		
2008	○○○	900-1,000	○○○	800-1,000
	○○○	700-900	○○○	800-1,000
	○○○	400-1,000		
2009	○○○	1,200-1,300	○○○	500-700
	○○○	500-700	○○○	800-1,000
2010	○○○	1,200-1,400	○○○	600-800
	○○○	900-1,000	○○○	800-1,000
	○○○	900-1,000		
2011	○○○	900-1,000	○○○	800-1,000
	○○○	500-600	○○○	900-1,100
	○○○	600-700		
2012	○○○	600-1,000	○○○	800-1,000
	○○○	700-800	○○○	1,000-1,200

2013	○○○	800-1,200	○○○	700-900
	○○○	400-500	○○○	900-1,100
	○○○	1,100-1,200		
2014	○○○	400-500	○○○	700-900
	○○○	1,100-1,200	○○○	900-1,100

<표6> ○○○○방송 아나운서 프로그램 편성표(2019. 6. 기준)

이름	고용형태	진행프로그램	비고
○○○	정규직	- TV 생방송 ○○○ ○○ (주5회) - TV ○○○○○○ (주 1회) - R 정오종합뉴스 (주 5회) - R ○○○○○○ 홈경기 야구중계 (유동적)	20××. ×. ×. 입사
진정인1	프리랜서	- TV 뉴스○○○ ○○ ○○ ○○ (주 5회) - R ○○의 ○○○ (주7회) - R 21시 뉴스	20××. ×. ×. 입사
진정인2	프리랜서	- TV 생방송 ○○○ ○○ (주5회) - TV ○○○○○○ (주 1회) - R ○○○○ ○○○ ○○○ (주 5회) - R 15시 뉴스	20××. ×. ×. 입사
○○○	프리랜서	- TV 뉴스○○○ (주5회)	20××. ×. ×. 입사
○○○	정규직	- TV 뉴스○○○ (주5회) - TV ○○○○○○ ○○○ ○○ (주 1회) - R ○○○○ ○○○ (주 1회) - R 17시 뉴스	20××. ×. ×. 입사

3) 아나운서들의 통상적인 방송 스케줄을 살펴보면, 텔레비전 ‘뉴스○○○’ (07:20~07:50)나 ‘생방송 ○○○ ○○’(08:30~09:30)와 같은 이른 시간대 방송이 있는 경우 늦은 시간대 방송을 편성하지 않았고, 아침 방송이 없는 아나운서에게 텔레비전 ‘뉴스○○○’(20:30~20:50)와 같은 늦은 시간대 방송을 배치하였다. 그리고 아나운서들의 첫 방송과 마지막 방송 사이에 라디오 뉴스나 라디오 게스트 출연, 주말 라디오 녹음 등의 스케줄을 편성하였다.

아나운서 주간 스케줄은 <표7>과 같다.

<표7> 아나운서 주간 스케줄(2019. 6. 기준)<sup>4)</sup>

		월	화	수	목	금	주말	
정규직 ○○○	08:30~09:30	생방송 TV '○○○ ○○' 진행(60분)						
	11:10~12:00	생방송 라디오 '○○○○ ○○○' 진행(50분)						
	12:00~12:05	생방송 라디오 '○○ 뉴스'(5분)						
	15:05~16:30			TV '○○○○○' 녹화(90분)				
프리랜서 진정인 1	12:00~14:00	생방송 라디오 '○○의 ○○○'(120분)						- 라디오 '○○ 뉴스'(5분) - 라디오 '○○○ 뉴스'(5분) -TV '뉴스○○○'(20분)
			라디오 '○○의 ○○○' 주말분 녹음(120분)					
	20:30~20:50	생방송 TV '뉴스○○○'(20분)						
	21:00~21:05	생방송 라디오 '○○○ 뉴스'(5분)						
프리랜서 진정인 2	08:30~09:30	생방송 TV '○○○ ○○' 진행(60분)						
	11:10~12:00	생방송 라디오 '○○○○ ○○○' 진행(50분)						
	15:00~15:05	생방송 라디오 '○○○ 뉴스'(5분)						
	15:05~16:30			TV '○○○○○' 녹화(60분)				
	16:30~16:45		생방송 라디오 '○○○의 ○○' 출연(15분)					
프리랜서 ○○○	07:20~07:50	생방송 TV '뉴스○○○'(30분)						
정규직	07:20~07:50	생방송 TV '뉴스○○○'(30분)						

4) 위 표는 아나운서들의 스케줄을 중심으로 방송 시간만을 나타낸 것으로, 방송 준비시간 등을 포함하지 않았으며 녹음, 녹화방송의 경우는 소요 시간이 길어질 수 있으며 스케줄 또한 변동될 수 있다.

○○○	11:00~12:00		TV '○○' 녹화(60분)			
	15:00~16:00				라디오 '○○○○ ○○○' 녹음(60분)	
	17:00~17:05	생방송 라디오 '○○○ 뉴스'(5분)				

4) 진정인들은 남성 정규직 아나운서들과 같이 주말 뉴스 진행을 위한 주말 당직 근무를 수행하였고, 정규직 아나운서의 휴가 시 진정인들이 대신하여 뉴스를 진행하기도 하였다.

5) 정규직 남성 아나운서는 방송 진행 외에 행정 업무 등을 수행하였는데, 20××년 입사하여 현재 차장 직급인 ○○○ 아나운서는 20××. ×.~×.까지 12개의 문서를 작성, 기안하였고 상시적으로 '○○의 ○○○', 라디오 뉴스, 프로야구 중계 등의 제작비를 청구, 정산하는 회계 업무를 수행하였다. 20××년 입사한 ○○○ 아나운서는 월 1회 방송통신위원회 제출용 '방송실시결과'와 '프로그램 협찬 고지방송 내역서'를 작성하고, 주 1회 '라디오 프로그램 편성 연락', 그리고 매일 라디오 프로그램 방송운행표를 작성하였다.

6) 진정인들은 방송 진행 외에도 콜사인, 시보, 프로그램 내레이션 등 오디오 더빙 업무를 수행하였고 '아나운서 뉴스 배정표'를 작성하거나 방송 대상 출판 자료 조사 및 음악 편집, '○○○ 라디오' 이미지 편집 등의 일을 맡아서 하였다.

사. 진정인들에 대한 업무 지휘 관계

1) 진정인들은 진정인들이 속한 편성제작국으로부터 포괄적인 업무 지

시를 받았으며, 방송업무와 직접적인 관련이 없는 '부동산 최고위 과정 졸업식 사회'를 맡기거나 '청소년 캠페인'의 후원업체가 변경되었으니 재녹음을 하라는 등의 지시를 받았다.

2) 진정인들은 주요 업무 중 하나인 뉴스 프로그램 진행을 위해 보도국으로부터도 수시로 구체적인 업무 지시를 받았다. 뉴스 사고 예방을 위한 구체적인 조치를 주문하고, '뉴스에서 기사와 다른 리딩이 나갔으니 주의해 달라'는 국장의 모니터 사항을 전달받거나, '보도국 회의' 및 '방송사고 예방 교육' 참석을 요구받기도 하였다.

3) 진정인 1은 보도국으로부터 보도부분 백서 발간을 위한 설문조사에 참여해달라는 문자를 받고 설문조사에 응한 적 있는데, '자신이 당한 혹은 자신이 목격한 부당 노동 행위에 대해 자유롭게 작성해' 달라는 항목에 "○○ 보도국장은 아나운서의 의상, 메이크업, 리딩 방법 등 모든 부분에 있어서 체크를 하고 관여를 했습니다. 물론 보도 책임자이기 때문에 확인할 수 있는 부분이지만 문제는 그 방법과 기준이었습니다. 메이크업 톤이 지나치게 밝다며 무조건 본인의 피부색과 맞추라고 지시, 본인의 리딩처럼 무조건 톤을 높이고 크게 지르라고 지시, 문제는 이 지시가 아나운서 각자가 가진 특성을 고려하지 않은 채 모두 본인의 개인적 기준으로 이루어졌다는 점입니다. (중략) ○○○ 보도국장이 ○○○ 아나운서의 메이크업에 과도하게 간섭하면서 (뉴스 끝나고 매번 뉴스 편집실에서 모니터를 하는 등) 갈등이 이어지고 있는 상황이었습니다. 자신의 뜻을 잘 따르지 않는 ○ 아나운서에 대한 보복 차원의 결정이 퇴사였던 겁니다"라고 작성해 제출한 바 있다.

4) 피진정인은 진정인 1이 20××. ×. ×. 텔레비전 '○○○○○'라는 방송

녹화를 준비하다가 라디오 '○○○ 뉴스'를 진행하지 못한 것에 대해 경위서를 요구하였다. ○○○○방송의 '취업규칙'에 따르면, 징계의 종류는 주의, 각서, 근신, 감봉, 출근 정지, 정직, 해고이고, 정식 징계는 아니지만 '구두경고 및 시말서', '경위서'에 대한 규정을 두고 있다.

5) 피진정인은 진정인들의 외부 활동에 대해 공문을 제출받은 사실이 있다.

아. 피진정인이 진정인들에게 제공한 업무 환경

1) 피진정인은 진정인 1이 근무한 지 약 1년이 지난 이후부터 진정인들에게 책상 및 컴퓨터 등 사무공간과 사무기기를 지급하였다.

2) 피진정인은 자유로운 방송국 출입이 가능하도록 진정인들에게 정규직 직원들과 동일한 형태의 출입증을 제공하고, 방송 출연을 위한 메이크업 및 의상을 지원하였다.

3) 피진정인은 진정인 1 등 프리랜서 아나운서들에게 공식적인 재직증명서는 아니지만 제작부장 명의의 재직증명서를 발급하였다.

4) 피진정인은 홈페이지에 '○○○○방송의 얼굴들'이라고 남성 아나운서들과 함께 진정인들의 얼굴사진을 홈페이지에 게시하였다.

자. 정규직 및 계약직 아나운서와 진정인들에 대한 처우

1) ○○○○방송의 정규직 아나운서의 급여는 기본급에 정기상여금 700%, 특별상여금 400%, 식대 12만원, 물가수당 3만원, 주택수당 13만원,

근속수당 5만원으로 구성되며, 별도로 자가운전보조비 30만원<sup>5)</sup>을 지급받는다. 여기에 더하여 근속년수가 늘어나고 승진을 통해 직급이 올라가면 직급에 따른 직급수당(차장대우 3만원, 차장 5만원, 부장대우 6만원, 부장 7만원, 부국장 10만원, 국장 13만원)을 받으며 보직을 맡게 될 경우 직책수당(편성 제작국장 30만원, 제작부장 20만원 등)을 받고 있다.

2) ○○○○방송 정규직의 호봉 및 경력 산정 방식을 살펴보면, 신입사원 공채를 통해 입사한 경우 별도의 경력은 인정하지 않고 대학 졸업 및 군 경력에 따라 호봉을 책정하고, 경력사원의 경우에 한해 '경력평정기준표'에 따라 경력을 인정하고 있다.

3) 정규직 아나운서는 임금 외에도 프로그램 진행비 명목으로 약 1만원을 실비로 지급받으며, 회사의 근로복지기금을 통해 개인이 가입한 연금액 일부를 보조받거나 학자금을 지원받고, 체육시설을 이용하는 정규직에게 체력단련비로 월 5만원을 지급하는 등의 복리후생 혜택을 받고 있다.

4) 계약직 아나운서가 체결한 근로계약서에 따르면, 기본급에 정기상여금 700%, 식대 12만원, 물가수당 3만원, 주택수당 13만원으로 구성되며, 그 밖의 특별상여 및 직무수당은 사장이 정해 지급할 수 있다는 규정을 두고 있다. 기본급의 호봉 책정 방법은 신규 정규직 아나운서와 동일하다.

5) 진정인들은 방송 출연 횟수 당 라디오 뉴스 1만원, 라디오 프로그램 6만원, 텔레비전 뉴스 5만원, 텔레비전 프로그램 5만원, 토크 프로그램 15만

---

5) 자가운전보조비는 정규직 연봉에 포함되지 않는 금액으로, 차량 소유와 상관없이 정규직들에게 모두 지급된다. 다만, 60,000원은 구내식당 운영을 위해 식권을 의무적으로 구입해야 하기 때문에 실제 현금 지급은 24만원이다.

원 등의 기준으로 출연료를 지급받았다.

6) 이와 같은 지급 기준에 따라 피진정인이 신입 정규직 아나운서와 진정인들에게 1년 간 지급한 금액(제세 포함)을 살펴보면, 비록 각각 근무한 시기 및 급여 산출 시기 등이 달라 정확하게 비교할 수 없지만, <표8>과 같이 신입 정규직 아나운서에게 지급한 금액이 더 많다.

<표8> 피진정인이 진정인들/신입 정규직 아나운서에게 1년간 지급한 금액

대상	산출 기간 <sup>6)</sup>	금액	비고
진정인 1	20××. ×. ~ 20××. ×.	40,685,000원	20××. ×. ○○○○방송 입사(5년차)
진정인 2	20×. ×. ~ 20××. ×.	36,725,000원	20××. ×. ○○○○방송 입사(2년차)
정규직 아나운서	20××. ×. ~ 20××. ×.	43,050,600원	20××. ×. ○○○○방송입사(1년차) 기본급 6호봉 자가운전보조비 24만 포함

차. 위원회 진정 제기 후 프리랜서 아나운서 관련 변화된 상황

1) 피진정인은 프리랜서 아나운서로 채용된 진정인들과 별도의 용역계약서를 작성하지 않다가, 이 사건이 불거진 이후 프리랜서 뉴스 진행자 및 엠씨(MC)들과 용역계약서를 작성하였고, 진정인들에게도 계약서 작성을 요구하였으나 진정인들이 거부하였다.

2) 피진정인은 20××. ×. ×. 분장실 출입문에 '분장실 사용 안내'라는 공

6) 피진정인이 진정인들과 정규직 아나운서에게 지급한 금액을 산출한 기간이 다른 것은 20××. ×. 입사한 정규직 아나운서의 경우 첫 3개월 간 수습기간이 적용되어 각종 수당 등이 지급되지 않기 때문에 정규직의 급여 수준을 정확하게 보기 위해 수습기간 이후부터 1년 간 산출하였고, 진정인들의 경우 20××. ×.~×. 프로그램 폐지 및 하차 등으로 수입이 급감하는 시기 직전 1년 간 산출하여 동일한 기간 내 비교가 불가능하였다.

고를 붙여 텔레비전 프로그램별 사용 시간을 제한하였고 당시 텔레비전 프로그램에서 모두 하차한 진정인들은 분장실을 출입할 수 없었다.

3) 20××년 ×. ××. 진정인 1은 ○○○ 제작부장으로부터 책상을 정리하라는 통보를 받았다.

4) 진정인들과 정규직 남성 아나운서는 모두 '편성제작국' 내 '제작부' 소속이었는데, 20××. ×. 정규직 남성 아나운서를 '편성기획부'로 이동시켰다.

5) ○○○○방송 홈페이지의 '○○○○방송 얼굴들'에서 '아나운서' 카테고리 삭제하고, '뉴스/프로그램 진행자' 카테고리를 만들어 진정인 1을 디제이(DJ)로 표기하였다.

#### 카. 위원회 진정 제기 후 불이익 관련

1) 20××. ×. ××. '○○○○방송 아나운서들 “남녀차별 인권위 진정”'이라는 제목의 기사가 보도되었다.

2) 20××. ×. 기준, <표6>과 같이 진정인 1이 진행하던 주요 프로그램은 텔레비전 '뉴스○○○ ○○ ○○ ○○'(주 5회)과 라디오 '○○의 ○○○'(주 7회), 라디오 '○○○ 뉴스'였고, 진정인 2는 텔레비전 '생방송 ○○○ ○○'(주 5회), 텔레비전 '○○○○○'(주 1회), 라디오 '○○○○○ ○○○ ○○○'(주 5회), 라디오 '○○○ 뉴스'를 맡아 진행하였다.

3) 피진정인은 20××. ×. ××. 라디오 개편을 통해 뉴스 경쟁력 제고와 52시간 근무제에 대비하여 저녁 뉴스를 없애는 추세라는 이유로 진정인 1

이 진행하던 라디오 '○○○ 뉴스'를 폐지하고, 제작비 절감을 이유로 진정한 2가 진행하던 '○○○○ ○○○ ○○○'과 라디오 '○○○ 뉴스'의 진행자를 정규직 ○○○ 아나운서와 ○○○ 아나운서로 교체하였다.

4) 20××. ×. ×. ○○○○방송의 보도국에서는 채용 공고를 통해 프리랜서 '뉴스 진행자'를 모집하여 남성과 여성을 채용하였다.

5) 피진정인은 20××. ×. ×. 텔레비전 개편을 통해 진정한 1이 진행하던 '뉴스○○○ ○○ ○○ ○○'과 진정한 2가 진행하던 '생방송 ○○○ ○○,' '○○○○○'에서 진정한들을 하차시키고, 20××. ×. 채용한 프리랜서 진행자들을 투입시켰다. '뉴스○○○ ○○ ○○ ○○'과 '○○○○○'는 ○○○ 앵커가, '생방송 ○○○ ○○'는 ○○○ 엠씨(MC)가 맡았다. 그 밖에 개편한 텔레비전 프로그램으로는 정규직 ○○○ 아나운서가 진행하던 '○○○○○ ○○○ ○○'을 폐지하고 '○ ○○○ ○○○ ○○,' '○○○ ○○○,' '○○○ ○○○'를 신설하였다.

6) 두 번에 걸친 피진정인의 프로그램 개편에 따라, 진정한 1은 주 5회 라디오 '○○의 ○○○' 디제이(DJ)와 라디오 '캠페인 더빙'을 맡았으며, 진정한 2는 주 1회 라디오 '○○○의 ○○'에 게스트로 출연하였다. 이에 따라, 진정한 1의 출연료는 주 82만원에서 주 42만원으로, 진정한 2는 주 62만원에서 주 5만원으로 감소하였다. 기간별 진정한들 주당 프로그램 출연시간 및 출연료는 <표9>와 같다.

<표9> 기간별 진정인들 주당 프로그램 출연시간 및 출연료

기간	진정인 1		진정인 2	
	시간	출연료	시간	출연료
20××. ×. ×. ~ ×. ×.	940분	82만원	610분	62만원
20××. ×. ×. ~ ×. ×.	915분	77만원	360분	32만원
20××. ×. ×. ~ ×. ×.	840분	42만원	10분	5만원
20××. ×. ×. ~ 현재 (타사 입사)			0	0

7) 진정인 2는 주 5만원의 출연료만으로는 생계유지가 어려워 2019. 10. 다른 회사로 이직하였다.

8) 피진정인은 20××. ××. ××. 열린 ‘시청자위원회’에서 한 시청자위원이 여성 아나운서 문제를 제기하자 이를 해명하면서 “다만, 문제가 제기된 이후 제작팀과 출연자 간의 소통과 신뢰가 중요한데 이에 대한 우려도 적지 않게 작용했다”는 취지로 발언한 바 있다.

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가함에 대한 차별 판단

1) 조사대상 여부(진정 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우)

진정인 1은 20××년 ×월에, 진정인 2는 20××년 ×월에 ○○○○방송에 프리랜서로 입사하여 진정인들이 진정을 제기한 20××년 ×월 ××일 시점에서는 1년이 도과하였다는 주장이 있을 수 있으나, 진정의 원인이 된 사실인 프리랜서 고용형태로 인한 불리한 처우가 현재까지 지속되어 피해의 현재성이 존재하므로, 조사대상에 해당한다.

2) 피진정인이 성별을 이유로 고용형태를 달리하여 채용하였는지 여부

「헌법」 제11조 제1항은 평등권을 국민의 기본적 권리로 명시하면서 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 사유라 함은 그 개인이 가진 속성이 특정 직무나 업무를 수행하는 데 반드시 필요하다는 것이 입증된 자격요건(진정직업자격요건)이나 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」(이하 '남녀고용평등법') 제2조 제1호는 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 경우를 차별이라고 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 포함한다고 규정하고 있다.

피진정인은 계약직 아나운서를 채용하기 시작한 1997년 이전에는 남성 및 여성 아나운서 모두 정규직으로 채용하였고, 채용된 성별을 단순히 숫자로 비교한다면 여성 11명, 남성 6명으로 오히려 여성을 채용한 비율이 높았다. 이는 여성이 결혼, 임신, 자녀양육 등으로 퇴사하는 것을 당연시하는 당시 기업 관행으로 인해 남성 아나운서에 견주어 여성 아나운서의 퇴사 비율이 높아 그 결원 자리에 같은 성별의 아나운서를 채용한 결과로 추정된다.

그런데, 피진정인은 1990년대 후반부터 기존 여성 아나운서의 퇴사 및 승진으로 인해 여성 아나운서가 필요함에도 정규직으로 채용하지 않았고, 1997년부터는 고용형태를 변경하여 여성 아나운서를 계약직으로 채용하기 시작하였다. 이러한 경향은 2000년 이후 더욱 뚜렷하게 나타나는데, 피진정인은 여성 아나운서가 필요한 시기마다 계약직 아나운서를 모집하였고, 심지어 20××년 여성 정규직 아나운서의 승진과 여성 계약직 아나운서 1인의 감소로 여성 아나운서가 필요한 것으로 추정할 수 있는 시기에도 정규직 모집을 하지 않았다.

반면, 남성 아나운서가 필요한 시기에는 정규직 아나운서를 모집·공고하여 남성을 채용하였다. <표5> '계약직 아나운서와 정규직 아나운서의 주간 방송시간 비교표'에서 20××년의 경우를 살펴보면 남, 여 정규직 아나운서 각 1명과 여성 계약직 아나운서 3명으로 남성 아나운서가 부족한 상황이 발생하자, 20××년 정규직 아나운서를 모집·공고하여 남성을 채용하였다.

이후 피진정인은 20××년 이후부터 계약직 아나운서 모집을 중단하

고 프리랜서 아나운서로 고용형태를 전환하였으며, 인정사실 나항의 <표3>과 같이 계약직 아나운서와 마찬가지로 프리랜서 아나운서는 모두 여성을 채용하였다. 한편, 20××년 남성 정규직 아나운서가 다른 부서로 발령이 나면서 남성 아나운서 자리에 공석이 발생하자 정규직 아나운서 모집·공고를 통해 정규직 아나운서로 남성을 채용하였다.

피진정인은 기존 아나운서 결원의 보직에 여성이 필요한 경우에는 계약직 또는 프리랜서로, 남성이 필요한 경우에는 정규직으로 고용형태를 달리하여 모집·공고하였고, 이에 따라 계약직 또는 프리랜서 자리에는 여성이, 정규직 자리에는 남성이 채용되었다. 이를 통해 피진정인은 이미 모집 단계에서부터 성별에 따라 고용형태를 달리하는 차별 의사가 있었음을 짐작할 수 있다.

설사 피진정인이 주장하는 바와 같이 아나운서 채용에 있어 성별에 따른 차별 의사를 가지고 있지 않았다고 하더라도, 1990년대 이후부터 현재까지 신규 채용된 정규직 아나운서 4명이 모두 남성이고, 계약직 아나운서 15명과 프리랜서 아나운서 5명 등 비정규직에는 예외 없이 여성이 채용된 것은 오랜 기간 지속된 성차별적 채용 관행의 결과로 보는 것이 타당하다.

이처럼 여성 아나운서를 고용이 보장된 정규직이 아닌, 쉽게 고용을 해지할 수 있는 계약직, 프리랜서로 채용한 것은, 아나운서라는 직종에서 나타나는 여성노동의 성격이 지속성과 전문성 축적보다는 우선 소비하기 좋은 젊은 여성의 필요성임을 보여주는 단적인 예이며, 채용 성차별의 전형적인 모습이다. ‘남자는 늙어도 중후한 맛이 있는데 여자는 늘 예뻐야 되기 때문에...’라는 관계인 ○○○의 발언은 단순히 특정 개인의 부적절한 발언

이 아니라 방송국 내의 성차별 관행을 분명하게 드러낸다.

3) 진정인들을 남성 정규직 아나운서들과 동일한 업무를 수행한 근로자로 볼 수 있는지 여부

가) 업무 수행의 동일성 여부

「남녀고용평등법」 제8조 제1항은 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다고 규정하고 있다. 여기에서 '동일 가치의 노동'이란 당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일 가치의 노동인지 여부는 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2013. 3. 14. 선고 2010다101011 판결 참조).

보충적으로는 동일한 근무 장소에서 혼재되어 근무하는지 여부, 업무의 구체적 내용에서도 정규직 근로자들이 상호 순환, 교차·교대 근무를 하거나 수행하던 업무를 상호 인수인계하며 부재 시에는 상호 대체인력으로 투입되기도 하는지 여부, 담당하는 업무 내용과 범위 그리고 업무의 양이나 난이도, 기여도 비교를 통하여 진정인들이 수행하는 업무가 남성 정규직 업무와 동일한지를 판단할 수 있다(서울중앙지방법원 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결 참조).

진정인들은 텔레비전, 라디오 방송을 통해 뉴스를 전달하거나 라디오 디제이(DJ), 토크쇼 엠씨(MC) 등을 맡아 고정적인 프로그램을 진행하였고 비

정기적으로 콜사인, 시보, 캠페인 녹음, 오디오 더빙 업무 등 정규직 아나운서와 동일한 방송 업무를 수행하였다. 또한 방송을 위한 대본 회의, 헤어, 메이크업 등 방송 업무에 필수적으로 수반되는 방송 전 준비 및 후속 작업에 있어서도 정규직과 다른 방식으로 수행하였다고 볼 만한 정황이 없다.

인정사실 바항 내지 아항에서 확인한 바와 같이, 진정인들이 맡은 프로그램 개수 및 방송 분량 등에서 정규직 아나운서와 유의미한 차이를 발견하기 어렵다. 또한, 진정인들이 정규직과 동일하게 방송을 위해 주 5일 출근한 점, 정규직 역시 방송 프로그램의 시간에 따라 출퇴근 시간이 다소 유동적이었던 점, 정규직 아나운서와 교대로 주말 당직 뉴스를 진행한 점 등 업무를 수행하는 방식 또한 유사하였던 것으로 보인다.

그뿐만 아니라 진정인들은 정규직 아나운서 또는 정규직 기자와 공동으로 뉴스를 진행하기도 하거나 단독으로 진행하였으며, 정규직 아나운서의 휴가 시 프로그램에 대신 투입되는 등 진정인들과 정규직의 업무가 상호 대체 가능하였다는 점 역시 진정인들과 정규직 아나운서의 방송 진행 업무에 본질적인 차이가 있다고 보기 어렵다.

한편, 피진정인이 주장하는 바와 같이 정규직 남성 아나운서들이 방송 업무 외에 제작비 정산 및 각종 기안 등의 행정 업무 및 피디(PD)의 역할을 수행하고 각종 제작 회의에 참여하였다는 것은 인정된다.

그러나, 행정 업무의 경우 같은 정규직 아나운서 간에도 근속연수와 직급 등에 따라 부여되는 업무량과 난이도에 차이가 있는 점, 라디오 음악 방송을 진행하는 진정인 1 역시 피디(PD) 역할을 일부 수행하였던 점, 아나

운서의 주요 업무가 방송 진행이라는 점에서 정규직 아나운서가 부수적으로 수행한 행정 업무 등을 기준으로 업무의 동일성을 판단하기는 어렵다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 진정인들은 아나운서의 핵심 업무인 방송 진행에서 정규직 아나운서와 실질적으로 동일한 업무를 수행한 것으로 판단된다.

#### 나) 진정인들의 근로자성 여부

근로기준법상 근로자에 해당하는지 아닌지는 계약의 형식이 고용 계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속되는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세를 원천징수하는지 등의 보수에 관한 사항, 근로제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서의 근로자 지위 인정 여부 등 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 여지가 크다는

점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2019. 4. 2. 2016다277538 판결 참조).

아울러 서울행정법원은 프리랜서 아나운서들의 근로자성을 인정할 수 있는지에 대하여, 원고(방송국)가 참가인(프리랜서 아나운서)의 ①업무 내용을 구체적으로 지시하고, 뉴스 진행 중의 동선 및 어조 등 업무수행 전반에 걸쳐 상당한 지휘·감독하였으며, 방송 업무 외의 영역에서도 일방적 지시를 하던 관계인 점, ②참가인이 원고가 제작하는 방송 프로그램에만 출연하는 등 원고와의 관계가 전속적이고 배타적이었던 점, ③원고가 참가인에게 고정적인 사무공간과 개인사물함 등 편의시설을 제공하고 다른 직원들이 근무하는 장소와 구분되지 않았던 점, ④원고가 참가인에게 고정된 급여를 지급하기로 하는 등 참가인이 받은 급여가 근로 자체의 대상적 성격을 가지고 볼 수 있는 점, ⑤원고가 참가인의 휴가를 비롯한 근로관계 전반에 걸쳐서도 우월한 지위에서 지휘·감독 권한을 행사한 점 등을 근거로 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 판단한 바 있다(서울행정법원 2019. 7. 4. 선고 2018구합74686 판결 참조).

#### (1) 피진정인의 진정인들 업무 수행에 대한 지휘·감독

피진정인은 진정인들을 프리랜서로 채용한 후 출연 프로그램, 보수와 비용, 권리와 의무, 업무 수행 방법 등이 명시되어 있는 용역계약서를 작성하지 않았다. 이에 대해 피진정인은 진정인들과 구두 계약으로 출연 프로그램 및 출연료 등을 논의하였다고 주장하나, 사실상 피진정인의 방송 편성 및 인력 운용 계획에 맞춰 진정인들에게 프로그램을 배정하고 자체 규정을 적용하여 회당 출연료를 책정한 것으로 보인다.

만일 피진정인이 주장하는 바와 같이 진정인들이 독립적인 프리랜서였다면 자신의 수입에 중대한 영향을 미치는 프로그램 편성 및 출연료 등에 의견을 개진하고 협상할 수 있어야 하나 관계인 ○○○의 진술에서도 알 수 있듯이 진정인들은 피진정인의 편성한 프로그램을 협상 등 없이 대체로 수용하였고 거부한 적도 없었다.

진정인들은 뉴스 앵커, 라디오 디제이(DJ), 토크쇼 엠씨(MC), 청소년 캠페인 녹음 등 피진정인이 고정적으로 편성한 방송 업무 외에도 캠페인 녹음, 스포츠, 광고 더빙 등 수시로 발생하는 방송 업무를 수행하였으며 별도의 보수가 없음에도 콜사인, 시보, '이어서' 등 오디오 더빙 업무를 한 것은 피진정인이 진정인들에 대하여 상시적으로, 상당한 지휘 감독을 행사하였음을 알 수 있다.

그뿐만 아니라 진정인들은 방송 업무 외에도 상급자의 지시에 따라 방송 근무표를 작성하거나 방송대상 출품 자료조사 및 음악 편집, '○○ 라디오' 이미지 편집, 유튜브 노래모음 원고 작성 등 프리랜서 아나운서라면 수행하지 않을 업무를 수행하였다.

또한, 진정인들은 업무수행 과정에서도 진정인들이 소속되어 있는 편성제작국뿐 아니라 뉴스를 제작하는 보도국 등으로부터 문자메시지 등을 통해 업무와 관련한 구체적인 지시사항을 상시적으로 전달받았다. 가령 20××. ××. ×. 뉴스 사고 예방을 위한 보도국 취재부의 조치 사항이라며 담당 아나운서는 해당 뉴스 시작 30분 전까지 원고를 가지러 보도국에 와 달라고 공지하거나, 20××. ×. ××. 진정인의 기사와 다른 리딩에 대해 주의해달라는 보도국장의 모니터 내용을 전달하였고, ○○○ 보도국장은 아나운

서의 의상과 메이크업, 리딩 방법 등 모든 부분을 체크하고 관여한 것으로 확인된다. 20××. ×. ××. 보도국 회의 및 방송사고 예방교육 참석을 지시하고, 20××. ×. ××. 부동산 최고위 과정 졸업식 사회를 지시하는 등, 피진정인은 종속적인 관계에 있는 직원이 아니라면 수행하지 않을 업무를 진정인들에게 지시하였다. 그 밖에도 피진정인은 진정인 1에게 방송 사고에 대해 경위서를 받는 등 유사 징계를 내림으로서 진정인 1을 업무상 지휘·감독하였다.

## (2) 계약 관계의 전속성과 배타성

피진정인은 진정인들이 근로자가 아니라 프리랜서라는 중요한 근거로 외부 활동이 자유롭다는 것을 들고 있으나, 진정인들은 하루에 보통 3~4개의 고정 프로그램을 진행하고 있고, 2~3시간 간격으로 프로그램이 있는 경우가 많았다. 따라서, 외부행사를 위한 이동, 사전 준비, 본행사, 방송국 복귀 등에 소요되는 시간 등을 고려하면, 진정인들의 평일 외부 활동은 쉽지 않았을 것으로 보인다<sup>7)</sup>.

또한, 진정인들의 주요 외부활동 내용을 살펴보면, 지역축제에서 사회를 보거나 공공기관이나 사기업에서 주최하는 행사를 진행하거나 방송아카데미 등에서 강의 활동을 하는 것 등인데, 이와 같은 성격의 외부 활동은 정규직 아나운서도 수행하고 있는 것이고, 진정인들이 외부활동을 하였다는 이유로 근로자성이 부인된다고 할 수 없다. 오히려 진정인들은 같

---

7) 대법원 2011. 3. 24. 선고, 2010두10754 판결에서 원고(방송국)가 참가인(VJ)들에게 다른 회사의 영상취재요원으로 근무하는 것을 금지하지 아니하였다고 하더라도, 참가인들의 원고에 대한 업무일지 등에 기재된 실제 근무일과 근무시간상 참가인들이 원고의 영상취재요원으로 근무하면서 원고가 아닌 다른 방송국의 영상관련 업무에 종사하는 것은 사실상 불가능한 것으로 보이는 점에 근거하여 근로자성을 인정하였다.

은 지역 내 타방송국에 출연한 경우가 없으며, 진정인들이 ○○○○방송의 뉴스 등 주요 간판 프로그램을 맡고 있고, ○○○○방송 홈페이지에서도 아나운서로 명시되어 있는 점 등은, 대외적으로 진정인들이 피진정인 소속 아나운서라고 인지할 만한 전속성의 징표로 해석될 수 있다.

한편, 피진정인은 정규직 아나운서의 경우 외부활동시 신청서를 작성해 대표이사의 결재를 받아 진행할 수 있는 반면, 프리랜서인 진정인들은 그러한 제약을 받지 않는다고 주장한다. 하지만, 피진정인은 진정인들의 행사 진행을 의뢰하는 기관 및 기업으로부터 공문을 제출받았고, 관계인 ○○○의 진술에서도 ○○○○방송의 이미지 및 품위 등을 고려하여 사전에 공문을 받은 점을 인정하 바, 피진정인은 사실상 진정인들의 외부 활동을 관리하고 통제하였다.

### (3) 피진정인이 진정인들에게 제공한 근무 환경

진정인들은 일정한 시간에 방송되는 프로그램을 진행해야 하기 때문에 사실상 사용자가 정한 시간에 근무해야 하고, 피진정인이 지정한 스튜디오 등에서 방송해야 하기 때문에 사실상 근무 시간과 장소의 구속을 받았다.

피진정인은 편성제작국 내에 고정적으로 사용할 수 있는 책상과 컴퓨터 등을 진정인들에게 제공하였고, 진정인들은 방송 프로그램을 진행하기 위해 피진정인이 제공한 사무공간이나 분장실 등에 머무르며 근무하거나 방송 외의 시간에도 업무 지시 등에 대비하여 대기한 것으로 보인다. 또한, 피진정인은 방송 진행을 위한 분장 및 의상 등을 진정인들에게 지원하였고, 거의 매일 방송국에 출근하는 진정인들에게 정규직원과 동일한

형태의 출입증 및 구내식당용 카드를 발급하였다.

#### (4) 그 밖의 요소들

대법원 판례는 외관상 근로계약서를 작성하였는지 여부나 취업규칙이나 인사규정 등의 적용이 불명확한 사정, 근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천징수하거나 4대 보험에 가입하지 않았다는 사정을 근로자로서의 지위를 부인할 근거로 삼을 수 없음을 분명히 하고 있다. 그뿐만 아니라 진정인들이 제3자를 고용하여 뉴스 등의 진행을 대행하게 하는 것이 불가능하였다는 점, 방송사가 편성한 프로그램의 특성상 아나운서의 업무 수행을 통한 이윤창출과 손실을 위험은 방송사에 귀속되는 점, 방송사가 편성한 상당한 프로그램을 매일 지속적으로 수행하므로, 매월 정기적인 소득이 지급되는 점 또한 진정인들이 근로자에 해당된다는 것을 뒷받침한다.

또한, 진정인들의 위원회 진정 제기 이후 피진정인이 프리랜서 아나운서들에게 문서로 용역계약서를 작성할 것을 요구하고, 진정인의 분장실 사용을 제한하고, 사무 공간의 철수를 요구하고, 홈페이지에서 아나운서 명칭을 삭제하는 등의 조치들은 진정인들의 근로자성을 감추기 위한 것으로, 진정제기 전까지 진정인들이 정규직 근로자와 다를 바 없음을 보여준 것이다.

#### (5) 소결

이러한 사정들을 종합하여 볼 때, 피진정인은 진정인들의 업무 내용을 일방적으로 지시하고 업무 형태, 업무 환경 등을 지정하는 등 지속적으로 진정인들의 업무 수행을 지휘·감독할 수 있는 우월적 지위에 있다고 할 것이고, 진정인들은 임금을 목적으로 피진정인에게 종속적 지위에서

근로를 제공한 근로자임을 인정할 수 있다.

4) 피진정인이 진정인들에 대하여 불리한 대우를 하였는지 여부

방송국에 종속된 정규직 아나운서와 프리랜서 아나운서라는 고용형태 자체만으로는 유·불리를 판단하기 어려우므로, 이하에서는 진정인들이 처한 방송 환경, 근로 여건, 급여 및 복리후생 등에서의 실질적인 처우 등을 종합적으로 살펴본다.

일반적으로 프리랜서라고 할 때에는 특정 기업이나 조직, 단체 등에 공식적이고 고정적이며 배타적으로 소속되어 있지 않은 사람으로서 고정적 급여를 받을 수는 없지만 자신이 처리할 수 있는 일의 규모를 자신의 결정으로 확대할 수 있어 많은 수익을 얻을 수 있다는 이점이 있다. 하지만, 현실에서 대다수의 프리랜서는 불공정한 계약, 저임금, 장시간 노동, 사회 안전망 미비 등 열악한 조건에 처한 일종의 비정규직 노동자라고도 할 수 있다. 그럼에도 프리랜서는 법적으로 근로자가 아니라 개인사업자로 취급되어 근로기준법 등 각종 노동법으로부터 보호받지 못할 뿐 아니라 실제 처우에서도 각종 부가수당, 휴가, 사내 복지 혜택, 사회보험의 적용 등에 있어서도 배제되고 있다. 반면, 사용자들에게 프리랜서는 계약직과 달리 기간의 정함 없이 일하면서도 언제든지 조직의 필요에 따라 해고할 수 있고, 역으로 필요하면 언제까지라도 정규직 전환의 부담 없이 계약을 연장할 수 있다. 즉, 인력 활용의 유연성을 극대화시키는 동시에 사용자로서의 책임을 지지 않으면서도 비용을 절감하고 숙련된 인력을 자유롭게 사용하는 수단이 되기도 한다.

진정인들 역시 프리랜서 아나운서가 된 것은 피진정인이 방송사라는

우월적 지위를 가지고 프리랜서로 채용하였기 때문이지, 프리랜서라는 고용 형태를 선호해서가 아니다. 특히 이 사건에서와 같이 피진정인이 성별에 따라 고용형태를 달리하여 모집·채용한 행위는 여성 아나운서 지망생들에게 정규직 채용 기회를 사실상 박탈한 것과 다를 바 없다. 2000년 이후 여성 아나운서들이 ○○○○방송에서 일하기 위해서는 계약직이나 프리랜서 형태로 근무하는 것을 감수할 수밖에 없었고, 특히 진정인들의 경우 정규직 아나운서로 남성을 뽑을 것이라는 이야기를 공공연하게 들어왔기 때문에, 정규직 모집·공고에 응시하기란 쉽지 않았을 것으로 보인다.

물론 프리랜서 가운데서도 고액의 출연료를 보장받고 지역과 방송사에 구애받지 않고 여러 프로그램에 출연하는 경우도 있다. 하지만, 그런 경우는 통상적으로 전국적으로 방송되는 공중파에서 인지도와 명성을 쌓은 특정 소수에 해당하며, 같은 프리랜서라고 하더라도 지역 방송국에서 활동하는 아나운서가 가진 특수성 또한 고려될 필요가 있다. 지역을 중심으로 활동하는 아나운서들은 서울이나 다른 지역으로의 진출이 어렵고 해당 지역에 한정하여 활동할 수밖에 없다. 또한, 지역 방송국에서 제작되는 프로그램의 수가 많지 않을 뿐 아니라, 지역 내 특정 방송국 소속 아나운서로 인식되면 사실상 다른 방송국에 출연하기 어려운 것이 현실이다.

진정인들 역시 사실상 정규직, 계약직 아나운서와 다를 바 없는 방송 진행 업무를 수행하고 사실상 피진정인과 사용 종속관계에 있는 근로자임에도, 고용형태가 프리랜서라는 이유로 정규직 아나운서보다 훨씬 열악한 근로조건에서 일해 왔다. 진정인들은 고정된 월 급여 대신 프로그램 출연 횟수에 따라 출연료를 지급받았는데, 1년차 정규직 아나운서가 받은 연봉(수습기간 제외)과 ○○○○방송에서 5년차, 2년차 경력을 가진 진정인 1, 2

의 1년치 수입을 비교하더라도 인정사실 아항의 <표8>과 같이 정규직이나  
운서의 수입이 많은 것을 알 수 있다. 게다가 정규직은 근속연수에 따라 기  
본급 및 상여금이 상승하기 때문에, 시간이 지날수록 정규직과 프리랜서 아  
나운서의 수입 격차는 더욱 커질 수밖에 없고, 진정인들은 몇 년을 일하건  
경력 인정이 되지 않을 뿐 아니라 승진 구조에서 배제되어 승진에 따른 임  
금 인상도 기대할 수 없다.

진정인들은 정규직들에게 제공되는 회사의 다양한 복리후생 혜택은  
물론 근로자라면 당연히 누려야 할 연차휴가, 모성보호 혜택 등도 받지 못  
한다. 무엇보다 진정인들은 상시적인 고용 불안 속에서, 파업 등 방송국 사  
정에 따라 방송이 축소되거나 방송국의 인력 상황에 따라 과도하게 프로그  
램이 배정되는 등 피해가 발생해도 이에 대해 문제를 제기하기 어려워 피  
진정인과의 종속 관계는 더 심화될 수밖에 없다. 이상과 같이 진정인들이  
받은 불리한 대우는 모집·채용 과정에서 정규직으로 진입할 수 없을 뿐만  
아니라 사실상 동일한 업무를 하는 남성 정규직에 비해 근로조건 등에서  
부당한 처우를 받아온 것으로 보인다.

##### 5) 피진정인의 행위에 합리적 이유가 있는지 여부

피진정인은 아나운서 채용 시 남성을 정규직으로, 여성을 계약직이  
나 프리랜서로 채용한 것은 공교롭게도 결과가 그렇게 나온 것일 뿐 성차  
별의 의도가 없었고, 실제 모집요강 등의 절차에서도 남성과 여성을 구분하  
거나 특정 성별로 제한한 바 없다고 주장한다. 하지만 앞서 살펴본 바와 같  
이, 피진정인은 남성 아나운서가 필요할 때와 여성 아나운서가 필요할 때를  
구분하고, 모집 단계에서부터 고용형태를 달리하여 남성 아나운서가 필요  
시기에는 정규직 형태로, 여성 아나운서가 필요한 시기에는 계약직과 프리

랜서 형태로 채용공고를 낸바, 차별 의사가 없었다고 보기 어렵다. 설사 피진정인의 주장과 같이 직접적으로 성별을 이유로 고용형태를 달리하였다고 보기 어렵더라도, 외관상 중립적으로 보이는 모집 행위의 결과로서 상당 기간 고용형태 별로 성별 간 현저한 격차가 발생한 것에 대해 채용 응시자 성별 명단과 합격자 점수표 등을 제시하지 못하고, 더불어 업무상 불가피한 사유가 있는지, 이와 같은 결과를 회피하기 위해 다른 방식의 모집 및 채용 절차를 적용할 수 없는지 등에 대해 피진정인은 정당한 사유를 제시하지 못하고 있다.

피진정인은 가장 최근에 있었던 정규직 채용에 대해 특정 성별을 염두에 두지 않았다고 주장하면서, 방송기술직은 직종의 특성상 응시생 대부분이 남성이었으나 우수한 실력으로 여성이 뽑힌 것처럼, 최종 합격한 남성 아나운서도 실력으로 최종 합격한 것이라고 주장한다. 하지만, 방송기술직 응시생의 대다수가 남성이었음을 인지하고 있으면서도 아나운서의 응시생의 성별 확인은 불가하다고 서면으로 답변한 점, 면담조사에서 관계인 ○○○ 경영국장이 “이름을 보고 대략적으로 성별을 파악한 것이다, 그렇게 볼 때 아나운서 응시자의 남, 녀 비율은 비슷했던 걸로 기억한다”는 취지로 진술하는 등 성별에 대해 정확하게 답변하지 못하므로, 피진정인 진술을 신뢰하기 어렵다.

통상적으로 아나운서는 여성들이 선호하는 직업이다. 실제로 피진정인이 제출한 자료 중 유일하게 아나운서 응시자 성별을 알 수 있는 ‘20××. ×. 프리랜서 뉴스 진행자 모집’에서 응시자 비율을 살펴보면, 남성이 87명(14.2%), 여성이 525명(85.8%)으로 여성의 지원율이 훨씬 높다는 점을 알 수 있다. 「남녀고용평등법」 제30조는 분쟁의 입증 책임은 사용자에게 있다고

명시하고 있는바, 피진정인의 주장과 같이 공정한 채용 과정을 거쳐 남성 아나운서가 합격한 것이라면, 피진정인이 남성 및 여성 응시자 비율과 같은 통계나 객관적으로 확인 가능한 자료를 제출하여 적극적으로 성차별이 아님을 소명해야 한다. 그러나, 피진정인은 의도한 결과가 아니고 우연한 결과라고 강조할 뿐, 진정직업자격이나 적극적 우대 조치 등 남성을 정규직으로 채용해야 할 납득할만한 사유를 제시하지 못하고 있다.

한편, ○○○○방송에서 계약직으로 근무하였던 전직 여성 아나운서가 근무 당시에 계약직으로는 여성만 뽑는다고 생각하였고, ○○○○방송에서 근무하는 정규직원들도 피진정인이 남성 직원을 뽑을 것이라고 사전에 예상하거나 사후적으로 평가한 것을 보면, 비록 이들이 아나운서의 채용에 권한이 없고 경영진으로부터 전해들은 것이 아니라고 할지라도, 직원들이 정규직 아나운서의 남성 채용을 당연시할 정도로 피진정인이 20년 이상 여성 아나운서를 열악한 근로조건으로 계약직, 프리랜서로 채용하는 것이 관행으로 고착화되었다는 것을 보여준다.

진정인들의 업무 내용 및 수행 방식을 보더라도 진정인들은 형식상 프리랜서일 뿐, 사실상 근로자로서 남성 정규직 아나운서와 동일한 업무를 수행하였고 실질적인 근로자에 해당되므로, 피진정인이 여성의 고용형태를 프리랜서로 전환하여 채용할만한 합리적 사유가 없다. 오히려 여성 아나운서의 고용형태를 정규직에서 계약직으로, 다시 프리랜서로 그 고용형태를 전환한 것은 여성은 나이가 들면 활용 가치가 떨어진다는 인식에서, 여성 아나운서들을 원하는 기간 동안 사용하면서도 정규직 전환의 책임을 회피하고 손쉽게 계약 해지가 가능하다는 점을 이용하여, 성차별적 채용 및 고용 환경을 유지하였던 것으로 판단된다.

○○방송 주식회사가 제출한 ○○방송의 16개 지역 계열사의 아나운서 고용형태를 보더라도, 인정사실 나항의 <표4>와 같이 남성은 고용이 안정적인 정규직과 무기계약직에 고용된 비율이 87.8%로 높은 반면 여성은 고용이 불안정한 계약직 및 프리랜서에 종사하는 비율이 61.1%에 이른다는 점은 방송계 전반에 성차별적 문화가 만연해 있다는 것을 알 수 있다<sup>8)</sup>.

## 6) 소결

이상에서 살펴본 바와 같이, 피진정인은 개인의 능력이나 자격이 아닌, 채용하려는 아나운서의 성별에 따라 고용형태를 달리하여 남성은 정규직으로, 여성은 프리랜서로 채용하였고, 사실상 사용자의 지위에서 동일 가치 노동을 수행하는 진정인들에게 급여 및 제반 복리후생에 있어서 불리한 대우를 하였다. 이와 같은 피진정인의 행위는 그 어떠한 합리적 사유도 찾을 수 없는바, 이는 성별을 이유로 한 차별에 해당한다.

### 나. 위원회 진정 제기를 이유로 한 불이익에 대한 판단

피진정인은 위원회 진정제기 이후 20××. ×. ××.과 20××. ×. ×. 두 번에 걸쳐 라디오와 텔레비전 프로그램을 개편하여, 진정인 1은 진행하던 3개의 프로그램 중 1개 폐지(라디오 ‘○○○ 라디오 뉴스’), 1개 진행자 교체(텔레비전 ‘뉴스○○○’)로 2개의 프로그램에서 하차되었으며, 진정인 2는 4개의 프로그램 중 3개의 프로그램에서 하차(라디오 ‘○○○○ ○○○ ○○○,’ ‘○○○ 라디오 뉴스,’ 텔레비전 ‘생방송 ○○○ ○○’)되었다. 그로 인해 진정인 1은 라디오 ‘○○의 ○○○’과 ‘캠페인 더빙’ 방송만 하고 있으며, 진정

8) 위원회가 2017년에 실시한 『미디어에 의한 성차별 실태조사』에 의하면, 7개 채널 저녁종합뉴스의 여성 앵커는 10명중 8명이 30대 이하(80.0%)이고, 남성앵커는 10명중 9명이 40대 이상(87.7%)이었다.

인 2는 주 1회 라디오 ‘○○○의 ○○’ 게스트로 15분 방송만 진행하다가 생계가 곤란하여 20××. ××. ××. ○○○○방송을 그만두고 이직하였다.

피진정인은 위와 같은 변동이 방송국 프로그램 쇄신을 위해 정기적, 상시적으로 있어 왔던 프로그램 개편일 뿐 진정인들에 대한 불이익이 아니라고 주장한다. 그러나, 두 번에 걸친 피진정인의 개편이 5명의 아나운서 중 진정을 제기한 진정인 2명의 프로그램에 집중되어 있는 점, 이전에는 방송국 사정으로 프로그램 개편을 하더라도 진정인들에게 다른 프로그램 진행을 맡겨 일정 수준의 방송 분량 및 보수를 유지해 왔던 점 등을 볼 때, 통상적인 프로그램 개편이라는 피진정인의 주장은 납득하기 어렵다. 오히려 피진정인의 진정인들에 대한 일방적인 프로그램 하차 통보는 사업주라는 우월적 지위를 남용하여 진정인들에게 불이익 처분을 한 것으로, 진정인들이 프리랜서라는 신분으로 인한 불안정한 고용 환경 및 피진정인과 절대적 종속 관계에 있음을 여실히 드러내는 전형적인 노동통제 방식이다.

덧붙여 피진정인이 20××. ××. ××. 열린 ‘시청자위원회’에서 여성 아나운서 문제가 제기되자 이를 해명하면서 “다만, 문제가 제기된 이후 제작팀과 출연자 간의 소통과 신뢰가 중요한데 이에 대한 우려도 적지 않게 작용했다”는 취지로 발언한 바, 이는 진정인들의 프로그램 하차에 위원회 진정이 영향을 미쳤다는 것을 일부 시인한 것으로 볼 수 있다.

이와 같이 피진정인이 진정인들에 대한 방송출연 개수와 시간, 보수를 일방적으로 축소하는 등으로 진정인들에게 불이익한 처우를 하였음이 인정되고, 이는 피진정인의 우월적 지위를 남용한 것으로서 신뢰의 원칙에 위배될 뿐만 아니라, 그 사유가 위원회에 진정을 하였다는 것 외에 납득할 만한

다른 사유를 찾기 어렵다.

## 6. 결론

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

2020. 4. 28.

위 원 장 정 문 자

위 원 임 성 택

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

제55조(불이익 금지와 지원) ① 누구든지 이 법에 따라 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

### 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