

# 국 가 인 권 위 원 회

## 차 별 시 정 위 원 회

### 결 정

사 건 22진정0017900 정부기관의 임신을 이유로 한 고용 차별  
진 정 인 ○○○  
피진정인 ○○시선거관리위원회 위원장

### 주 문

피진정인에게 향후 유사한 사례의 피해자가 발생하지 않도록 재발방지 대책을 마련하여 시행하고, 지도계장에 대해 필요한 인사상 조치와 소속 직원을 대상으로 성인지 감수성 향상 및 차별 예방을 위한 교육을 실시할 것을 권고합니다.

### 이 유

#### 1. 진정요지

진정인은 ○○시선거관리위원회(이하 '피진정기관'이라 한다)가 모집한 '2022년도 공정선거지원단(이하 '선거지원단'이라 한다) 선발에 합격하여, 2022. 1. 3. 피진정기관으로 첫 출근을 하였고, 지역단속반(외근직)으로 배정 받았다. 진정인은 임신 중이기도 하고, 법규운용반(내근직) 선거지원단 단원 중 지역단속반 근무를 희망하는 자가 있어 서로 업무를 바꾸기로 하고 지

도주무관에게 이야기하였다. 이후 지도계장(□□□)이 진정인과 면담하던 중 출산일 등을 묻더니 임신 중이라는 이유로 사직서를 쓰라고 강요하였다. 진정인은 출산 전까지 근무할 수 있다고 하였으나 지도계장은 안된다며 사직서를 쓰게 하여, 진정인은 출근 첫날 사직서를 작성하여 제출하였고, 채용이 종료되었다. 이는 임신을 이유로 한 불합리한 차별이므로 시정을 원한다.

#### 2. 당사자 및 관계인 주장 요지

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 진정인은 2022. 1. 3. 오후 임신 4개월로 지역단속반 근무가 어렵다며 법규운용반으로 변경해줄 것을 지도주무관에게 요구하여, 같은 날 16:00경 지도계장이 진정인을 면담하였다. 지도계장은 면담에서 선거지원단의 근무형태를 임의적으로 변경하는 것은 곤란하다는 점, 코로나19 백신미접종으로 코로나19 감염 위험이 크다는 점 등 선거지원단 업무가 힘들지 않겠냐는 설명을 하였으며, 이에 진정인은 자의로 사직서에 서명한바 이를 사직강요라 할 수 없다.

또한 진정인은 '출산 전까지 근로계약기간을 채워 일을 할 수 있다'라고 주장하나, 임신 마지막 달(2022. 5.~6.)은 2022. 6.에 실시하는 지방선거가 임박할 때라 계약을 불이행할 개연성이 매우 높고, 업무량이 가장 과중한 지방선거 기간(2022. 5. 19.~6. 1.)과 겹치므로 막대한 업무 스트레스로 인해 진정인과 태아의 건강이 염려되는 상황이 닥칠 것이라는 것이 명백하

므로, 계속 근무가 가능하다고 주장한 것은 현실적으로 타당성이 없다.

지도계장은 2021. 12. 24. 선거지원단 합격통지를 받은 진정인과 통화에서 임신 사실을 처음 알게 되었으나 별도의 조치 없이 선거지원단에 편성한 사실에 비추어 보면 계속 근로의 기회를 제공할 의사였음을 알 수 있다. 진정인의 의사를 고려하지 않고 일방적으로 임신 중 지역단속반 근무가 어렵다고 본 것이 아니며, 진정인 스스로 근무 첫날 법규운용반 전환 요구를 통해 지역단속반 업무수행의 곤란함을 주장하여 계속 근로 가능성에 대해 재검토한 결과이지 차별적 의도를 가지고 한 것이 아니다.

2) 진정인의 법규운용반 전환요청을 수용하지 않은 것은 법규운용반도 정치관계법 안내·질의처리, 선거법 위반 행위의 신고·제보 처리 등과 함께 이를 위해 지속적인 법규연찬을 하는 등 업무강도가 지역단속반에 못지않고, 심리적으로는 오히려 스트레스가 더욱 크다고 할 수 있기 때문이다. 이처럼 임신부의 심신 상태에 미칠 위험성을 고려하지 않을 수 없었고, 업무경력·법규운용능력·자질 등을 고려하여 법규운용반을 기편성·운영하고 있어 진정인의 요구를 받아들이기 어려운 상황이었다.

실제 2022. 3. 9. 실시한 제20대 대통령선거와 관련하여 선거법 위반 행위에 대한 예방·단속업무가 폭증하고, 주말 근무 또한 빈번하여 지역단속반, 법규운용반 모두 특별 연장근로를 실시한 사실이 있을 정도로 업무환경이 임신부에게는 우호적이지 않은 것이 현실이다.

또한 진정인은 코로나19 백신 1차 접종 완료 후 임신을 이유로 추가 접종을 하지 않은바, 불특정 다수의 사람을 접촉해야 하는 지역단속반 업무

의 특성상 감염 위험이 매우 크다. 내근적인 법규운용반도 실내에서 상시 근무해야 하는 점, 다수의 선거 관계자 및 민원인의 출입이 있어 코로나19 감염 우려가 크다고 할 것이다. 따라서 코로나19 감염 우려와 임신부와 태아의 건강, 선거지원단의 업무 특성 등을 종합적으로 고려하지 않을 수 없었다.

3) 선거지원단 단원 중 야간 및 주말 근무의 어려움, 단속상황 발생 시 긴급출동에 대한 부담감 등을 이유로 근무 중 그만두는 사례가 발생하고 있고, 교육·훈련을 통해 양성한 선거지원단의 일방적인 중도 계약 파기는 선거지원단 운영에 막대한 지장을 초래한다. 따라서 면접과정에서 '근무계속 가능성 여부'에 대하여 심도 있게 질문을 하게 되고, 그 과정에서 자연스럽게 결혼 및 자녀 유무에 대하여 언급하게 되지만 이는 기혼자나 자녀가 있는 면접자에게 불이익을 주려는 것이 아니며, 선거지원단 근무 시 야근, 휴일 근무, 긴급하게 출동·출근하는 상황이 발생할 수 있어 미리 대처 방안을 마련해야 한다는 점을 사전에 알릴 필요가 있기 때문이다.

실제 중소도시인 ○○시는 고용 여건상 공정선거지원단 지원자의 대다수가 여성이며, 이번 채용자의 과반이 30대 이상 여성임을 고려할 때 자녀가 있음을 이유로 불이익을 주어 탈락시킨다면 선거지원단의 구성 자체가 이루어질 수 없음을 명백한 사실이다.

다. 지도계장(□□□)

1) 선거지원단 선발 면접 시 일반적으로 20~40대의 경우에는 결혼 여부, 자녀가 있는 경우, 선거기간 전·후 야근 및 휴일 근무 가능 여부에 대해서 재차 확인·질문하였으며, 진정인은 결혼은 하였으나 자녀가 없어서 야

근 및 휴일 근무가 가능하다고 답변하였다. 또한 여성 지원자가 처음 지방 선거 선거지원단을 지원하는 경우 지역단속반 근무의 힘든 점과 단속 활동 시 남녀 구분 없이 운전해야 함을 여러 번 강조하였으며 이에 진정인도 가능하다고 답변하였다.

2) 2021. 12. 24. 선거지원단 최종 합격 결과를 개별 안내하였으며, 진정인은 같은 날 오전 전화하여 임신하였다고 밝혔다. 당시 진정인이 임신주수는 명확히 이야기하지 않았고, 면접 당시 자녀가 없다고 한 것으로 보아 당연히 임신 초기라고 생각하였다. 임신 초기라면 지방선거 선거지원단 계약기간 종료 시까지 조심하면 근무하는 데 크게 지장이 없고, 진정인이 열심히 하겠다는 의지를 나타내 근무에 어려운 조건이지만 기회를 주고 싶다는 생각에 '알겠다'고 하였다.

3) 진정인은 2022. 1. 3. 첫 출근 당일 교육 중 다른 선거지원단 단원에게 임신 4개월로 6월 말 출산 예정이라고 말하였고, 그 말을 들은 근무 경험이 있는 선거지원단 단원들이 임신부는 지역단속반 근무가 어렵다고 하자 진정인은 법규운용반 △△△과 업무변경 가능 여부를 지도주무관에게 문의하였다.

이 내용을 지도주무관에게 전달받고, 당일 16:00경 조사실에서 진정인과 자연스러운 분위기에서 면담하였다. 진정인에게 면접 시 왜 자녀가 없다고 대답했는지 물었고, 진정인은 당시 임신 진단키트로 확인을 하였기 때문에 정확하지 않아 말하지 않았다고 했다. 그래서 요즘 임신 진단키트는 정확성이 많이 높아졌는데 면접 때 말을 해야 하지 않았냐고 하니, 진정인은 아무런 대답을 하지 않았다. 진정인에게 대통령선거와 지방선거 선거지

원단으로 구분 채용하여 업무경력 등을 보고 각 근무반에 적합한 사람으로 선발하였기 때문에 업무를 바꾸기 어렵다고 설명하였고, 진정인이 별말을 하지 않아 설명을 듣고 이해했다고 생각하였다.

그래서 6월 지방선거가 임박하였을 때는 임신 말기라 계약기간을 채울 수 없는 상황이고, 코로나19 1차 백신 접종까지만 해서 불특정 다수를 접하는 경우 코로나19 감염 위험 소지도 충분히 있을 수 있어 진정인과 태아를 위해서도 힘들지 않겠냐고 걱정되는 마음에 이야기하자 진정인도 수긍하였다.

4) 진정인은 코로나19 백신접종 여부 확인 시 2021. 9. 13. 1차 백신 접종 후 부작용으로 2차 백신은 미접종하였다고 하였다. 그러나 진정인이 첫 출근 당일 직접 주변 선거지원단 단원에게 임신 때문에 2차 접종을 하지 않았다고 하였다는 말을 전해 들었다. 통상 1차 백신 접종 후 3~6주 안에 2차 백신 접종을 해야 하는데 임신 때문에 2차 접종을 하지 않았다고 이야기한 것을 고려하면 진정인이 면접을 보기 전에 이미 임신 사실을 알고 있었으나 면접 당시 합격을 위해 이야기하지 않았다고 생각한다.

5) 진정인이 주장하는 바와 같이 임신 중이라는 이유로 사직서를 쓰라고 강요했다면 진정인이 처음 임신 사실을 밝혔을 때 근무가 어렵다고 하였을 것이다. 그러나 임신 초기로 조심히 하면 근무가 가능하다고 생각하고 진정인을 최대한 배려하여 근무할 수 있도록 기회를 주었다. 그러나 진정인은 다른 선거지원단 단원들이 임신 중 지역단속반 업무가 힘들다고 하자 일방적으로 업무변경을 요구한 것이고, 선거지원단 편성이 된 상황에서 진정인의 요청만으로 법규운용반과 지역단속반 업무를 변경하기 어렵다는 점,

임신 4개월이고 6월 말 출산 예정으로 지방선거 선거지원단 지역단속반으로 근무하기 어렵다는 점을 진정인에게 설명하였고, 진정인 또한 이를 동감하고 수긍하여 자의에 의해 사직서를 작성하여 제출하였다.

#### 라. 중앙선거관리위원회

선거지원단은 '2022년도 공정선거지원단 및 정치자금 회계처리 안내요원 등 운영지침'에 따라 운영되고, 그 외 선거지원단 모집과 관련하여 지역선거관리위원회로 배포되는 별도의 면접 가이드라인은 없다. 선거지원단 모집 시 임신부에 대한 제한은 없으며, 임신 중이라고 해서 선거지원단(지역단속반, 법규운용반) 업무를 수행하기 어려운 것은 아니다. 또한 선거지원단 근무 중 출산이 예정되거나 출산하는 경우 「근로기준법」 등 관계 규정에 따라 처리하며, 향후 선거지원단 채용과 관련 임신·출산에 따른 차별이 발생하지 않도록 관련 지침 마련을 검토할 예정이다.

### 3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정인과 피진정인의 진술, 제출자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. '선거지원단'은 「공직선거법」 제10조의2(공정선거지원단) 및 「공직선거관리규칙」 제2조의3(공정선거지원단)에 따라 선거부정을 감시하고 공정선거를 지원하기 위하여 중앙선거관리위원회, 시·도, 구·시·군 선거관리위원회에서 선거 예정 시 모집하여 구성한다.

나. 진정인은 피진정기관이 모집한 2022년 지방 선거지원단 일반지원단(근무기간: 2022. 1. 3.~ 6. 10.)에 응시하였고, 최종 합격하여 2022. 1. 3. 피진정기관에 출근하였으며, 지방 선거지원단 지역단속반 3반에 편성되었다. 진정인은 당시 임신 4개월로 2022. 6. 말 출산 예정이다.

다. 피진정기관은 2022년 실시하는 제20대 대통령선거 및 제8회 전국동시지방선거를 대비하여 2021. 12. 6.~17. 동안 선거지원단 20명을 일괄 모집하였다.

지원자격은 ①'공직선거법'에 따라 선거운동을 할 수 없는 자에 해당되지 않는 사람으로 정당의 당원이 아닌 중립적이고 공정한 사람, ②공정선거지원단 업무 수행에 전념할 수 있는 사람이며, 선발 우대요건은 '승합차량 운행가능자, 컴퓨터 관련 자격증 소지자, 행정업무 경험자'이다.

담당직무는 ①정치관계법 안내·예방활동 보조, 선거정황 수집 및 위법행위 단속활동 지원, ②선거·정치자금범죄 관련 행정업무 보조, 절차사무 및 계도·홍보업무 지원, ③정당·(예비)후보자 및 후원회 정치자금 회계처리 안내 및 정치자금업무 보조 등이다.

라. 피진정기관의 2022년 선거지원단 모집 결과 총 43명이 지원하였고, 피진정기관은 서류심사 후 40명을 선정하여 2021. 12. 22. 면접을 실시하였다.

면접심사위원은 피진정기관의 사무국장(심사위원장), 지도계장, 지도주

무관 총 3명으로 구성되었으며, 심층면접 진행(10분 내외) 후 심사위원별 면접심사표 점수를 합산하여 평균 점수 80점 이상인 자를 적격자로 구분하고, 고득점자를 순으로 20명의 합격자를 결정하였다.

심층면접에서는 선거지원단 모집 동기, 선거지원단의 역할과 임무, 선거지원단 활동 시 팀원 간의 갈등 발생 시 대처방안, 선거기간 전·후 야근 및 휴일 근무 가능 여부, 선거법위반행위 단속 중 후보자나 선거사무관계자들의 거친 항의나 폭행 시 대처방안 등에 대해 질의응답이 진행되었다. 이 과정에서 면접위원은 20~40대 지원자의 경우 결혼 여부, 자녀 유무, 야근 및 휴일 근무 가능 여부에 대해 질문하였다.

마. 피진정기관은 선거지원단 모집 시 '법규운영반'과 '지역단속반'을 구분하여 모집하지 않았으며, 서류·면접내용, 근무경력, 자질 등을 고려하여 지방선거 선거지원단 합격자 9명을 법규운영반(2명)과 지역단속반(7명)으로 편성하였고, 2022. 1. 3. 편성 결과를 고지하였다.

바. 지역단속반은 외근직으로 ①각종 행사 선거법 안내 및 예방활동, ②관내 지역 순회 및 선거 관련 여론 동향 및 정황 파악, ③위반행위 현장 감시·단속, 선거비용 및 정치자금 자료수집 등을 담당한다.

법규운영반은 내근직으로 ①정치관계법 안내 및 질의처리, ②사이버 선거법 위반행위 검색 및 자료수집, ③지역방송 신문, 인터넷 등 선거여론조사 결과 공표·보도사항 모니터링, ④공개장소 연설·대담장소, 문자메시지, 모바일 메신저 등 모니터링 및 증거 수집, ⑤단속행정사무 및 선거지원단 운영지원, ⑥위반행위 신고·제보사안 처리 및 현장 감시·단속활동 지원, ⑦

(예비)후보자 주요일정 등 선거 정황 파악 및 단속자료(장비) 정리·관리업무를 담당한다.

사. 피진정기관은 선거지원단을 대상으로 교육·훈련 계획을 수립하여 2022. 1. 3.부터 실시하였으며, 공통교육으로 법정 의무교육과 기본교육, 예방 단속 실무교육, 현장대응교육, 사이버교육을 구성하였고, 법규운영반에 한하여 선거여론조사 교육을 실시 진행하였다.

아. 지도계장은 2022. 1. 3. 진정인이 법규운영반 전환요청에 따라 면담을 진행하였고, 진정인에게 면접 시 임신 사실을 알리지 않은 사유, 임신 중 선거지원단 근무가 어려운 점, 코로나19 백신 미접종으로 위험에 노출될 수 있는 점, 6월 말 출산 예정에 따라 근로기간 충족이 어려운 점, 법규운영반과 지역단속반 편성이 완료되어 변경이 어려운 점 등에 대해 이야기하였다.

이에 진정인은 지도계장과 면담 중 사직서를 작성하여 제출하였으며 같은 날 퇴직 처리되었고, 피진정기관은 진정인의 퇴직에 따라 2022. 1. 4. 예비합격자 ○○○을 추가합격자로 변경하였다.

자. 피진정기관은 「근로기준법」 제53조 제4항에 따라 2022년 대통령선거와 관련 2022. 2. 10.~ 3. 9. 동안 1주 12시간 추가 연장근로시간을 신청한 바 있다.

차. 중앙선거관리위원회는 2021. 12. 22. 각 선거관리위원회로 '제20대 대통령선거 「코로나19 특별 방역대책」 안내' 공문을 발송하여, 직원, 선거지원단 등 백신접종 및 추가접종 적극 참여 요청과 건강상 이유 등으로 백신

접종이 부적합한 직원 등은 개인 방역 수칙 준수와 주기적 코로나19 PCR 음성확인 증명, 자가진단키트 활용 등 적극적 자가진단 실시를 요청하였다.

카. ○○○○선거관리위원회 지도과 담당자는 2021. 12. 23. 코로나19 특별 방역대책 관련 이메일을 피진정기관에 발송하여, 선거지원단의 백신 접종 여부 파악 요청과 미접종자의 경우 그 사유를 회신하여 주기를 요청하였고, 이에 피진정기관은 선거지원단을 대상으로 코로나19 백신 접종 상황을 확인하였다.

## 5. 판단

「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제11조 제2항 (a)는 임신 또는 출산휴가를 이유로 한 해고 및 혼인 여부를 근거로 한 해고에 있어서의 차별을 금지하고 위반 시 제재를 가하도록 규정하고 있다.

「대한민국헌법」 제11조 제1항은 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다고 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 및 같은 호 가목에서는 합리적 이유 없이 임신·출산 등을 이유로 고용영역과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 ‘평등권 침해의 차별행위’로 규정하고 있다.

또한 「양성평등기본법」 제25조 제1항은 국가기관 등과 사용자는 임신·출산·수유·육아에 관한 모·부성권을 보장하고, 이를 이유로 가정과 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 않도록 하여야 규정하고 있고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조는 임신 또는 출산 등의 사유로

합리적인 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우를 차별로 규정하고 있다.

따라서 이하에서는 이 사건 진정의 내용이 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 규정하고 있는 차별금지 사유 및 영역에 해당하는지 여부, 피진정인의 행위에 합리적 이유가 있는지 여부 등에 대해 살펴본다.

### 가. 조사대상 여부

진정인은 선거지원단 합격 후 피진정기관이 임신 중이라는 이유로 사직을 종용하여 퇴직하였다는 주장으로, 이는 ‘임신’을 이유로 ‘고용영역’에서의 차별 주장인바, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에 따른 차별행위 조사 대상에 해당한다.

### 나. 피진정기관의 행위에 합리적 이유가 있는지 여부

피진정기관은 진정인이 채용 면접 당시 임신 사실을 밝히지 않았고, 합격 후 통화에서 진정인이 임신 중이라 하여 임신 초기로 예상하고 주의를 하면 선거지원단 근무가 가능할 것으로 예측하였으나, 2022. 1. 3. 첫 출근일에 진정인이 임신 4개월임을 확인하였고, 진정인에게 임신으로 근로기간 충족이 어려운 점, 임신 중 선거지원단 업무 수행이 어려운 점, 법규운용반으로 전환이 어려운 점, 코로나19 백신 미접종인 점 등을 고려할 때 임신 중인 진정인이 선거지원단 근무가 어려운 상황이라는 것을 설명하였고, 이에 진정인이 자의에 의해 사직서를 제출하였다고 주장한다.

그러나 피진정기관이 선거지원단 지역단속반 업무강도와 법규운영반의 업무 스트레스 등을 고려할 때 임신 중인 진정인이 수행하기 어렵다고 판

단한 것은 피진정기관의 주관적 판단에 의한 것이다. 이와 관련하여 중앙선거관리위원회는 임신 중이라고 하여 선거지원단 모집이 제한되거나 선거지원단 근무가 어려운 것은 아니라는 의견이며, 피진정기관 또한 진정인이 임신 초기일 경우 근로가 가능하여 채용을 유지하려고 하였다고 한바, 선거지원단 근무가 임신을 사유로 현저히 수행하기 곤란하다고 보기 어렵다.

더욱이 진정인이 2022. 6.말 출산 예정이므로 근로기간 지속이 어려울 것이라는 판단은 피진정기관의 예단에 불과하다. 설령 진정인이 출산으로 근로기간 유지가 어려운 상황이 발생하더라도 그에 따른 근로 공백은 임신 중인 진정인을 그만두게 함으로써 해결할 것이 아니라 오히려 피진정기관이 사용자로서 모성보호 책임이 있는 정부기관으로서 대체인력 마련 등 적극적인 보호 조치를 취해야 한다.

또한 피진정기관은 선거지원단 모집공고 시 지역단속반과 법규운영반을 구분하거나 별도의 지원자격을 두지 않았고, 면접내용과 근무경력, 자질 등에 따라 선거지원단을 편성하였다. 교육 또한 법규운영반의 경우 선거여론조사에 대한 수시교육을 제외하면 지역단속반과 동일한 교육을 동시에 진행하므로, 법규운영반 업무가 특별한 전문성을 요한다고 보이지 않는다. 특히 진정인이 다른 선거지원단 단원으로부터 임신한 경우 지역단속반 근무가 어렵다는 의견을 듣고 법규운영반 전환을 요청한 시점은 공통교육 첫 날로 업무 전환이 전혀 불가능하였던 것이 아니므로, 피진정기관이 임신 중인 진정인의 근로환경 보호를 위한 적극적인 조치를 하였다고 볼 수 없다.

아울러 지도계장은 진정인의 코로나19 백신 미접종 상황 등을 볼 때 진정인은 면접 당시 임신 사실을 알고 있으면서도 이야기하지 않아 오히려

진정인이 선거지원단 활동을 위해 그 사실을 숨겼다고 하나, 근로자는 모집 채용 과정에서 자신의 임신 사실을 고지할 의무가 없으며, 임신과 출산은 사회의 인력을 재생산하는 중요한 사회적 기능으로서 사회적 보호가 필요한바, 임신 여부가 채용 결과에 영향을 미치는 요인이 될 수 없다.

이러한 피진정기관의 임신한 경우의 근무가능성에 대한 잘못된 인식은 선거지원단 면접과정에서도 드러난다. 선거지원단 업무 특성상 휴일 및 야간 근무가 불가피하고, 근로 여건이 열악하다면 업무환경을 설명하고 협조를 구하거나 수행업무에 맞게 적절한 인원을 채용하는 것이 바람직하나, 피진정기관은 그 확인을 위해 면접 시 결혼 여부, 자녀 유무 등을 질문한 바, 이는 결혼한 여성, 자녀가 있는 여성의 경우 선거지원단 업무수행이 곤란할 수 있다는 차별적 인식이 반영되었다고 할 것이다.

한편, 중앙선거관리위원회의 '제20대 대통령선거 코로나19 특별방역 안내'에 따르면 선거지원단 등 코로나19 백신접종 여부 현황 파악과 백신 접종 적극 참여를 안내하면서 미접종 시 방역수칙 준수와 PCR 검사 및 자가진단키트 진단실시를 요청하였고, 백신 미접종에 따른 선거지원단 근무 제한 등의 방침은 없었다. 당시 정부는 백신접종 대상에서 임신부를 제외하였다가 2021. 10. 8.부터 접종을 시작하였으며, 2021년 임신부의 백신미접종 비율은 90.2%로 임신부들은 적극적인 접종을 하기 어려웠다. 그러나 피진정기관은 진정인에게 방역수칙 준수 등 대안을 모색하여 안내하기보다는 진정인과 태아의 코로나19 감염 위험성을 설명함으로써 진정인으로 하여금 근로를 지속하기 어렵겠다고 인식하도록 만들었다.

이상에서 살펴본 바와 같이 선거지원단 업무가 임신부가 수행하기에

불가능한 업무가 아닌 점, 향후 출산에 따른 근로계약 미준수 가능성은 피진정기관의 예단에 불과한 점, 내근직인 법규운용반 전환이 불가능한 상황이 아니었던 점 등을 고려할 때 피진정기관의 주장에는 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다. 즉, 피진정기관은 선거지원단 업무 특성상 근로환경이 임신부에게 우호적이지 않더라도 진정한이 근무할 수 있도록 적극적인 보호를 위해 노력하기보다는 열악한 근로환경 등 부정적인 인식을 제공함으로써 진정한은 사직을 종용 또는 강요받는 것으로 느끼기에 충분하였던 것으로 보인다. 따라서 이 사건 피진정기관의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 규정하고 있는 임신 등을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위에 해당한다고 판단된다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호 및 제45조 제2항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2022. 6. 14.

위원장 남 규 선

위원 이 준 일

위원 김 수 정

<별지>

## 관련 규정

### 1. 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」

제11조 2. 당사국은 결혼 또는 모성을 이유로 한 여성에 대한 차별을 방지하며 여성의 근로에 대한 유효한권리를 확보하기 위하여 다음을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 임신 또는 출산휴가를 이유로 한 해고 및 혼인 여부를 근거로 한 해고에 있어서의 차별을 금지하고 위반 시 제재를 가하도록 하는 것

### 2. 「대한민국헌법」

제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)

① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

### 3. 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 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, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없



에기 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 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

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

#### 4. 「양성평등기본법」

제25조(모성·부성의 권리 보장)

- ① 국가기관등과 사용자는 임신·출산·수유·육아에 관한 모성권·부성권을 보장하고, 이를 이유로 가점과 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.

#### 5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “차별”이란 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 경우(사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성의 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. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제외한다.

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적인 고용개선조치를 하는 경우

#### 6. 「공직선거법」

제10조의2(공정선거지원단)

- ① 각급선거관리위원회(읍·면·동선거관리위원회는 제외한다)는 선거부정을 감시하고 공정선거를 지원하기 위하여 공정선거지원단을 둔다.
- ② 공정선거지원단은 선거운동을 할 수 있는 자로서 정당의 당원이 아닌 중립적이고 공정한 자 중에서 중앙선거관리위원회규칙으로 정하는 바에 따라 10명 이내로 구성한다. 다만, 선거일 전 60일(선거일 전 60일 후에 실시사유가 확정된 보궐선거 등의 경우 그 선거의 실시사유가 확정될 때)부터 선거일 후 10일까지는 중앙선거관리위원회 및 시·도선거관리위원회는 10인 이내의, 구·시·군선거관리위원회는 20인 이내의 인원을 추가하여 구성할 수 있다.
- ③~⑤ 삭제
- ⑥ 공정선거지원단은 관할 선거관리위원회의 지휘를 받아 이 법에 위반되는 행위에 대하여 증거자료를 수집하거나 조사활동을 할 수 있다.
- ⑦ 공정선거지원단의 소속원에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당 또는 실비를 지급할 수 있다.
- ⑧ 공정선거지원단의 구성·활동방법 및 수당·실비의 지급 기타 필요한 사항은 중앙선거관리위원회규칙으로 정한다.

#### 7. 「공직선거관리규칙」

제2조의3(공정선거지원단)

정하는 인원

- ① 법 제10조의2제2항 본문에 따라 중앙선거관리위원회(이하 “중앙위원회”라 한다)와 시·도선거관리위원회(이하 “시·도위원회”라 한다)가 설치·운영하는 공정선거지원단은 10명 이내로 구성하고, 구·시·군위원회가 설치·운영하는 공정선거지원단의 수는 10명 이내에서 선거환경, 관할구역, 선거구수, 선거인수, 예상되는 선거의 종류와 실시시기, 지역특성과 그 밖의 사항을 고려하여 중앙위원회가 정하는 기준에 따라 해당 구·시·군위원회가 정한다.
- ② 법 제10조의2제2항 단서에 따라 각급선거관리위원회(읍·면·동선거관리위원회는 제외하며, 이하 이 조에서 “각급위원회”라 한다)에 두는 공정선거지원단의 수는 다음 각 호에 따른다.

1. 중앙위원회

법 제34조제1항에 따른 임기만료에 의한 선거(법 제35조제1항에 따른 대통령의 궐위로 인한 선거 및 재선거를 포함하며, 이하 이 항에서 “임기만료에 의한 선거”라 한다)가 실시되는 때에는 10명 이내, 그 밖의 선거가 실시되는 때에는 선거의 종류와 실시구역 등을 고려하여 중앙위원회가 정하는 인원

2. 시·도위원회

임기만료에 의한 선거가 실시되는 때에는 10명 이내, 그 밖의 선거가 실시되는 때에는 선거의 종류와 실시구역 등을 고려하여 해당 시·도위원회가 정하는 인원

3. 구·시·군위원회

임기만료에 의한 선거가 실시되거나 해당 구·시·군위원회의 관할구역 전역에서 선거가 실시되는 때에는 20명 이내, 그 밖의 선거가 실시되는 때에는 선거의 종류와 실시구역 등을 고려하여 해당 구·시·군위원회가