



## 미리 정해 둔 성비에 따라 1차 서류전형 합격자를 선발한 것이 채용 과정에서 합리적 이유 없이 남녀를 차별한 것으로 판단한 사례

(서울중앙지방법원 2023. 8. 10. 선고 2023고단443 판결)

피고인은 신용카드의 발행 및 관리업무를 영위하는 B 주식회사와, B 주식회사에서 인사팀장으로 근무하며 신입직원의 채용관련 업무를 담당하였던 사람인 A입니다.

피고인 A와 B 주식회사는 2018년도 정규직 신입사원 공개채용에 있어 4개 직무(디지털, 신사업/핀테크, 빅데이터, ICT)에 지원한 총 3,720명[남성 2,097명(56%), 여성 1,623명(44%)]의 지원자들에 대하여 각 직무별로 남성 지원자 순위와 여성 지원자 순위를 구분하여 서열화하는 작업을 한 후, 미리 정해 놓은 남녀 비율(7:3)에 맞추어 1차 서류 전형 합격자를 선발하고자 남성 지원자와 점수가 같거나 남성 지원자보다 점수가 높은 여성 지원자 92명을 탈락시키고 같은 수에 해당하는 남자 지원자를 합격시켜 1차 서류 전형에서 남성 257명(68%), 여성 124명(32%)을 각각 선발하였습니다. 이에 피고인들은 근로자를 모집·채용함에 있어 남녀를 차별하였다는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법') 위반의 범죄사실로 기소되었습니다.

남녀고용평등법 제7조 제1항에 따라 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별해서는 아니 되고, 여기서 차별이란 사업주가 근로자에게 성별 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우를 의미합니다(남녀고용평등법 제2조 제1호).

피고인들은 B 주식회사의 신용카드 업무 특성상 휴일 및 야간·심야에도 업무가 이루어지고, 영업환경의 변화에 따라 야간 근무의 수요가 증가하고 있으나 근로기준법상 여성근로자의 경우 야간, 휴일, 시간외근로에 제한이 있으므로 남성근로자를 채용할 필요가 있었고, 이에 따라 1차 서류전형에서만 미리 정해 둔 성비에 따라 합격자를 선발하였을 뿐이므로 이는 합리적인 이유가 있는 차별이므로 남녀고용평등법에서 금지하는 성별을 이유로 한 차별에 해당하지 않는다고 주장하였습니다.

그러나 법원은 ① B 주식회사가 신입사원 공개채용으로 선발하고자 한 직무의 성격상 야간·휴일 근무가 반드시 필요하다거나 여성이 부적합하다고 단정할 수 없는 점, ② 최종 합격자로 선발된 신입사원의 성비[남성 33명(82.5%), 여성 7명(17.5)]가 1차 서류 전형 합격자의 성비와 유사한 점, ③ 2019년 신입사원 공개채용부터는 서류전형 합격자 남녀비율을 정하지 않고 동일한 합격선을 적용하여 서류전형 심사를 적용하자 최종합격자 성비가 남성 24명(60%), 여성 16명(40%)으로 2018년 신입사원 공개채용 최종합격자의 성비와는 상당한 차이가 있는 점에 비추어 피고인은 2018년도 정규직 신입사원 공개채용에 있어 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하였다고 판단하여 피고인들에게 유죄를 선고하였습니다.

## 관련구성원

### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

### 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

### 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

### 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com