

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 19진정0252500 인종과 피부색을 이유로 한 고용차별

진 정 인 ○○ ○○○

피진정인 주식회사 ○○○○ 대표

주 문

1. 진정요지 나항은 각하한다.
2. 피진정인에게, 진정인의 재취업 의사를 확인하여 채용 불이익을 해소할 수 있는 방안을 마련하여 시행할 것과 향후 인종과 피부색 등을 이유로 채용과정에서 특정한 사람을 배제하지 않도록 재발방지 대책을 마련하며, 직원들을 대상으로 인권교육을 실시할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

가. 피진정인은 진정인의 검은 피부색을 이유로 ◇◇◇◇◇◇호텔 세탁 업무 채용을 거절하는 고용차별을 하였다.

나. 대한민국에 인종차별금지법 제정을 촉구한다.

2. 당사자 주장 요지

가. 진정인

1) 진정인은 일자리 안내를 통해 2019. 1. 14. ◇◇◇◇◇◇호텔(이하 '◇◇호텔'이라 한다)에서 면접을 보았고, 담당이던 △△△과장(이하 'S과장'이라 한다)은 본인에게 합격했다고 하면서 다른 직원들에게 신입 사원이라고 소개하였다. 그리고 S과장은 본인이 맡게 될 업무를 알려주고 세탁실 기계가 어떻게 작동하는지 가르쳐주기 위해 세탁실 라운딩도 하였다.

이후 S과장은 일을 시작하는 날짜를 문자로 알려주겠다고 하였는데, 다음 날 '호텔에서 일할 수 없다'는 문자메시지를 받게 되었고, 그 이유는 본인의 검은 피부 때문이라고 하였다.

2) 한국은 난민에게 현지 시민의 권리와 특권을 대부분 보장하고 있음에도 불구하고, 진정인은 한국에서 지내는 동안 인종차별과 착취 등 무수한 피해를 받아왔다. 진정인은 한국의 인종차별 때문에 작년부터 정규직을 얻을 수 없었다. 인종차별은 범죄임에도 불구하고 아직 한국에는 인종차별을 금지하는 법이 없다는 것이 문제이기에, 한국의 입법 및 행정 당국에 인종차별금지법 제정을 촉구한다.

나. 피진정인

당사는 ◇◇호텔에서 세탁 업무를 도급받아 운영 중이다. 2019년 1월 세탁원 공석이 생겨 채용을 진행하던 중이었는데, 당사 ◇◇호텔 현장 책임자인 S과장이 진정인 면접을 실시하였다. S과장은 진정인을 채용 후보자 중

한 명으로 생각하고 세탁실 환경과 장비를 안내해주었고, 채용 여부를 추후 알려주겠다고 하였다.

그런데, 세탁 업무 특성 상 팀원 간 원활한 의사소통과 협업이 중요하다는 점이 맘에 걸렸고, 다른 적합한 지원자가 생겨 진정인을 채용하지 않기로 하였다. S과장은 진정인에게 채용 거절의사를 문자메시지로 알렸고, 진정인이 그 이유를 물었는데 타국에서 일자리를 구하기 위해 애쓰는 진정인에게 미안한 마음이 들어 별 뜻 없이 ◇◇호텔 직원인 세탁실 매니저 핑계를 댔다.

당사는 채용 과정에서 마음이 상한 진정인에게 거듭 사과의 마음을 전하며, 서로 다른 인종과 문화를 가진 상대의 감정을 고려해야 하는 감수성이 부족했다는 것을 느꼈다. 이번 일을 계기로 당사는 모든 사업장 직원들에게 교육을 실시하겠다.

3. 참고인

가. ◇◇호텔

◇◇호텔은 세탁업무 도급 외에 피진정회사의 직원 채용과 노무 등에 대해서는 관여하고 있지 않다. 진정사건과 관련하여 피진정회사로부터 내용을 확인한바, 위의 피진정회사 진술내용과 같은 내용을 확인하였다.

나. □□□

○○시 ○구청 일자리상담사이다. 2019. 1. 14. 진정인에게 ◇◇호텔 일자리를 안내하였고, 진정인이 지원하여 면접까지 통과하였다. 진정인이 맡을 업무는 세탁(세탁기 기계조작)이었는데, 면접 다음 날 호텔 팀장이라는 분이 “진정인으로 인해 사람들의 이목이 집중되는 것이 부담스럽다”는 이유

로 채용을 취소하였다. ◇◇호텔의 세탁 업무는 피진정 업체에서 용역을 맡아 담당하는 것으로 알고 있다.

4. 관련규정

별지 기재와 같다.

5. 인정사실

진정인 진술 및 제출자료, 피진정인, 참고인들의 진술을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 30년 동안 집권해 온 이슬람 독재 정권의 박해와 고문 때문에 조국인 수단을 떠났고, 2013년부터 난민 자격(F-2 거주자격 비자)으로 한국에 체류 중이다.

나. 피진정회사는 ◇◇호텔의 세탁 업무를 도급 받아 수행하고 있으며, 피진정회사의 ◇◇호텔 담당자인 S과장은 2019. 1. 세탁실 직원 채용을 위해 진정인을 대상으로 면접을 진행하였다.

다. S과장은 진정인의 채용을 염두하고 진정인에게 맡게 될 업무와 세탁실 내부에 대해 설명하였으나, 이튿날 문자 메시지를 통해 채용 거절 의사를 통보하였다.

라. 진정인이 채용이 거절된 것에 대한 사유를 묻자 S과장은 “호텔 세탁실 매니저가 ○○씨 때문에 세탁실에 관심이 집중되는 것을 싫어합니다. 미안합니다”라는 문자를 보냈다.

6. 판단

가. 진정요지 가항(피부색을 이유로 한 채용 거부)

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 및 같은 호 가목은 합리적인 이유 없이 인종, 피부색 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 배제하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권 침해의 차별행위”라고 규정하고 있다. 또한, 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」 제5조 e항 (i)에서는 인종, 피부색에 따른 구별 없이 근로, 직업 선택의 자유의 권리가 있다고 규정하고 있으며, 우리나라가 비준한 ILO 111호 협약인 「차별(고용과 직업) 협약」 제1조는 ‘고용 또는 직업에서 기회 또는 대우의 균등을 무효로 만들거나 손상시키는 효과가 있는 인종과 피부색에 기초하여 행해지는 모든 배제 또는 우대’를 “차별대우”로 보고 있다.

진정인이 수단 출신으로 검은 피부색을 가졌다는 점, 피진정 회사 직원인 S과장이 진정인에게 보낸 “호텔 세탁실 매니저가 무사씨 때문에 세탁실에 관심이 집중되는 것을 싫어합니다. 미안합니다”라는 문자 메시지 내용을 고려하면, 진정인의 인종과 피부색이 피진정인이 진정인의 채용을 거절한 사유임을 충분히 인정할 수 있다.

따라서, 피진정인이 진정인의 채용을 거절한 것은 합리적인 이유 없이 인종, 피부색 등을 이유로 고용과 관련하여 특정인을 배제한 평등권 침해의 차별행위로 판단된다. 이에 피진정인은 고용차별로 인한 진정인의 피해를 구제하기 위한 방안을 마련하고, 향후 유사한 상황이 재발되지 않도록 조치하여야 한다.

나. 진정요지 나항(인종차별금지법 제정 촉구)

해당 진정내용은 국회의 입법과 관련한 내용으로, 「국가인권위원회법」 제30조 제1항에서 규정하는 국가인권위원회의 조사대상에 해당하지 않으므로, 같은 법 제32조 제1항 제1호에 따라 각하한다.

7. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제1호, 제44조 제1항 제1호에 따라 각 주문과 같이 결정한다.

2019. 12. 26.

위원장 정문자

위원 배복주

위원 임성택

<별지>

관련 규정

1. 「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(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 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

2. 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」

제5조 제2조에 규정된 기본적 의무에 따라 체약국은 특히 아래의 제 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다.

(e) 경제적, 사회적 및 문화적 권리 특히

(i) 근로, 직업 선택의 자유, 공정하고 알맞는 근로조건, 실업에 대한 보호, 동일노동, 동일임금, 정당하고 알맞는 보수 등에 대한 권리

3. 「고용 및 직업상의 차별에 관한 협약」 (ILO협약 제111호)

제1조 1. 이 협약의 목적상, “차별”이라 함은 다음 사항을 포함한다.

가. 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 신분에 근거한 모든 구별·배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업상의 기회 또는 대우의 균등을 부정하거나 저해하는 효과를 가지는 것.