

대전MBC아나운서채용성차별문제해결을위한공동대책위

공익인권법재단 공감, 노동인권회관, 녹색당, 다산인권센터, 대전여성단체연합, 대전여민회, 대전 녹색당, 미디어기독연대, 민생경제연구소, 민주노동당대전지역본부, 민주언론시민연합(강원민주언론시민연합, 경남민주언론시민연합, 경기민주언론시민연합, 광주전남민주언론시민연합, 대전충남민주언론시민연합, 부산민주언론시민연합, 전북민주언론시민연합, 충북민주언론시민연합), 민중당, 민중당 대전시당, 보-슈, 복지국가청년네트워크, 불안정노동철폐연대 법률위원회, 사회변혁노동자당, 새언론포럼, 여성노동법률지원센터, 자유언론실천재단, 전국언론노동조합 KBS본부, 전국여성노동조합(서울지부, 인천지부, 경기지부, 대전충청지부, 전북지부, 광주전남지부, 대구경북지부, 경남지부, 울산지부, 부산지부, 고용노동지부), 전국여성연대, 전국학생행진, 정의당 대전시당, 정의당 여성본부, 주권자전국회의, 청년유니온, 폐미당창당모임, 표현의자유와언론탄압공동대책위원회, 한국여성노동자회(경주여성노동자회, 광주여성노동자회, 대구여성노동자회, 마산창원여성노동자회, 부산여성회, 부천여성노동자회, 서울여성노동자회, 수원여성노동자회, 안산여성노동자회, 인천여성노동자회, 전북여성노동자회), 한국여성단체연합, 한국여성민우회(고양여성민우회, 광주여성민우회, 군포여성민우회, 서울남서여성민우회, 서울동북여성민우회, 원주여성민우회, 인천여성민우회, 진주여성민우회, 춘천여성민우회, 파주여성민우회), 한국인터넷기자협회, 한국진보연대, 한빛미디어노동인권센터

배포일자 2020년 11월 6일

수 신 각 언론사 노동/사회/여성/청년/미디어 담당

제 목 진정한 반성이 없는 한 잘못은 반복된다.
MBC는 성차별적 채용 관행에 대한 재발방지대책을 마련하라.

문 의 서울 / 이을 (한국여성노동자회 활동가) / 02-325-6822 (내선7)
대전 / 박이경수 (대전여성단체연합 사무국장) / 042-383-3534

1. 평등의 인사 드립니다.

1. 남성 아나운서만 정규직으로 뽑고, 여성 아나운서는 프리랜서 등 비정규직으로만 채용하는 대전MBC의 채용성차별 행태에 대해, 작년 2019년 6월 대전MBC의 여성 아나운서들은 국가인권위원회(인권위)에 진정서를 제출하였습니다. 이러한 성별분리채용의 채용성차별 문제를 공론화하여 싸우고 있는 대전MBC 여성 아나운서의 투쟁에 연대하는 노동·언론·여성·인권 분야의 시민사회단체 및 정당들은 <대전MBC 아나운서 채용성차별 해결을 위한 공동대책위(공대위)>를 발족하여 이 문제의 제대로 된 해결을 추구하고 있습니다.

1. 대전MBC 아나운서 채용성차별 사안 진정에 대해, 지난 6월 17일 인권위는 대전MBC에는 ▲장기간 지속돼 온 성차별적 채용 관행 해소대책 마련, ▲정규직 아나운서와 동일업무 수행한 여성 아나운서 정규직 전환, ▲인권위 진정 후 가한 불이익(부당업무배제에 따른 임금 급감 등)에 위로금 지급을 권고하였습니다. 또한 이번 진정으로 대전 외에도 MBC지역방송사 거의 전반(총 12개 지역방송사)에서 여성 아나운서만 계약직 혹은 프리랜서로 채용하고 있는 실태도 드러났기에, ▲MBC 본사를 포함하여 지역 계열사 방송국의 채용 현황에 대해 실태조사 실시, ▲향후 유사사례가 발생하지 않도록 지역 방송국들과 협의하는 등 성차별 시정 위한 대책 마련도 권고했습니다. (*참고: 국가인권위 보도자료, 결정례 <https://url.kr/l3MF6D>)

1. 이에 대전MBC는 몇개월 간 인권위 권고를 회피하다가, 지난 9월 21일, 프리랜서였던 유지은 아나운서를 정규직으로 전환하겠다고 인권위에 답변하였습니다. 하지만 “채용 시 여성을 배제·차별하지 않았다”며 책임을 거둬 부인

하고, 인권위 진정 제기 직후 유지은 아나운서를 부당업무 배제한 것에 대해서도 인정하지 않는 등 그간의 '채용성 차별' 행태 전반에 대해서는 여전히 반성하지 않고 있습니다.

1. 과오를 반성하지 않는 MBC 사측의 태도는 문제적입니다. 1)유지은 아나운서의 상시 근로자성을 인정하지 않기에 정규직 전환과정에서 경력의 일부만 인정하는 것 2)아나운서 채용성차별 공론화 이후 가해진 업무배제로 인한 피해 보상(위로금)을 하지 않은 것 3)향후 재발방지에 대한 대시민 약속이 부재한 것 등의 피해복구와 재발방지에 실제 적 아쉬움을 초래하고 있습니다.

1. 이에 공대위는 MBC의 반성없는 태도를 지탄하며, 사측의 현재 대응에 대한 법률의견서 및 피해노동자 복귀 후 불이익 방지 및 향후 채용성차별 예방을 촉구하는 성명을 11월 6일(금) 서울MBC본사 와 대전MBC에 전달합니다. 채용성차별 근절을 위해 귀 언론사의 관심과 보도 부탁드립니다.

[붙임1. 공대위 성명]

[붙임2. 대전MBC 유지은 아나운서 정규직 전환 관련 법률의견서]

[붙임3. MBC 지역방송사 아나운서 성별 고용형태 현황]

**진정한 반성이 없는 한 잘못은 반복된다.
MBC는 성차별적 채용관행에 대한 재발방지대책을 마련하라.**

국가인권위원회(인권위)로부터 대전MBC의 성차별적 채용관행을 인정받은 진정한 유지는 아나운서는 2020년 11월 9일 자로 대전MBC에 출근을 하게 된다. 인권위의 결정으로부터 장장 6개월이나 걸린 늦은 결정이었지만, 소송을 통해 불필요한 분쟁이 장기화되는 것은 막을 수 있었다는 점에서 대전MBC의 결정에 대해 '대전MBC 아나운서 채용성차별 문제해결을 위한 공동대책위원회(공대위)'는 환영의 뜻을 밝힌 바 있다. 그러나 대전MBC는 인권위원회의 채용성차별 결정에 대해 진정한을 정규직화한다는 타이틀만을 선전할 뿐, 진정한 사과나 재발방지 대책에 대해서는 일언반구도 없어 향후 대전MBC의 행보가 걱정스럽다.

국가인권위원회는 △정규직 아나운서와 동일 업무를 수행한 진정한들을 정규직으로 전환할 것 △장기간 지속돼 온 성차별적 채용 관행을 해소하기 위한 대책을 마련할 것 △국가인권위원회 진정을 이유로 한 불이익에 대한 위로금 500만원을 각 진정한에게 지급할 것을 권고하였다. 그러나 현재 대전MBC는 전체 경력의 1/3을 제외한 채 유지는 아나운서를 정규직으로 전환하겠다고 하였을 뿐이다. 그간 유지는 아나운서가 받아 온 불이익한 차별처우와 부당 업무배제에 대하여 제대로 된 사과는 물론 형식적으로도 사과의 뜻을 밝힌바가 전혀 없으며, '공정'을 운운하며 자신들은 정당했다고 주장하고 있다.

인권위에서 결정했기 때문에 어쩔 수 없이 수용한다는 대전MBC의 태도에 대하여 공대위는 심각한 우려를 표한다. 대전MBC는 의도했든, 의도하지 않았든 오랫동안 관행으로 굳어 지속했던 채용성차별 행위를 인정하고 반성하여야 한다. 현장에서 실제로 발생하였고 인권위원회에서 인정된 채용성차별 관행을 MBC가 제대로 인정해야, 여성노동자를 가부장적 시선으로 대상화하고 노동조건에 차별을 두었던 과거의 성차별적 조직문화가 반복되지 않을 것이다. 특히 피해 노동자 유지는 아나운서에 대한 정규직 전환이 일종의 특혜를 제공하는 것이 아니라 회사가 이제까지의 성차별 고용관행의 과오를 인정하고 바로잡는 차원에서의 당연한 처우이어야 한다. 하지만 지금과 같이 반성없는 사측의 태도는 정규직으로 곧 현장으로 복귀하는 피해 노동자에게 향후 은밀한 배제와 괴롭힘이 가하지는 않을지 우려가 들게 한다.

또한 과오를 인정하지 않은 모습에서 향후 MBC방송사 전체가 채용성차별 재발방지를 위한 노력을 해나갈 것인가 의문이 든다. 인권위는 그간 채용성차별 관행이 대전MBC만의 문제가 아니라 MBC 지역 방송사 다수에서 벌어지고 있는 것을 주목하고, MBC 본사 차원에서 전체 지역계열사의 실태조사를 실시하고 재발방지 대책을 마련할 것 또한 권고했다. 그러나 인권위 권고 6개월이 지난 지금까지도 MBC본사에선 아무런 응답이 없다. 실태조사를 진행하고 있는지, 재발방지를 위한 어떤 계획이 있는지 아무 이야기가 없으니 공영방송 MBC가 채용성차별 문제를 해결할 의지가 있는지도 심히 우려스럽다. MBC본사는 하루 바삐 실태조사 및 해결방안 마련에 대한 구체적 계획을 내놓아야 할 것이다. 전체 MBC 차원에서 성차별적 조직문화에 기대어 성별분리채용 하고 있지는 않은지 여성 아나운서 등 여성노동자의 고용상태를 정확히 점검해야 한다. 또한 이미 기간제 및 특수고용으로 근무하고 있는 여성 아나운서들에 대한 정규직 전환과 제대로 된 처우개

선이 마련해야 하며, 그에 앞서 MBC본사 및 각 지역 MBC들은 채용성차별 관행에 대한 인정과 진심어린 사과가 동반되어야 할 것이다.

유지은 아나운서가 제대로 된 사과와 재발방지대책도 없이 정규직으로 첫 출근하는 11월 9일은 공대위에
게는 새로운 역할을 시작하는 날이 될 것이다. 유지은 아나운서의 매일매일은 공영방송을 자처하는 MBC 및
대전MBC와 그 구성원들의 성평등 의식과 인권 수준 그리고 일터 괴롭힘에 대한 감수성에 바로미터가 될 것
이다. 공대위는 유지은 아나운서가 무늬만 정규직이 아닌 진정한 한명의 아나운서이자 당당한 노동자 주체로
대우받는 날까지 연대의 손길을 늦추지 않을 것이다. 아울러 제대로 된 사과와 차별 없는 경력인정, MBC
내부 및 방송계 여성 아나운서에 대한 차별문제가 재발되지 않고 제대로 된 재발방지대책이 나오도록 힘쓸
것이다.

2020년 11월 6일

대전MBC아나운서채용성차별문제해결을위한공동대책위

유지은 아나운서 정규직 전환 관련 의견서

작성: 윤지영 변호사 (공익인권법재단 공감 /
대전MBC아나운서채용성차별문제해결을위한공동대책위 법률팀)

1. 사실관계

유지은 아나운서는 2014. 5.부터 대전문화방송 주식회사(이하 '대전MBC'라 합니다)에서 근무해 왔습니다. 근무하는 동안 유지은 아나운서는 프리랜서라는 이유로 대전MBC의 정규직 아나운서와 다른 대우를 받았습니다. 그 결과 남성 정규직 아나운서와 본질적으로 동일한 업무를 수행하였음에도 불구하고 낮은 임금을 받았으며, 각종 복리후생제도에서도 배제되었습니다. 이에 유지은 아나운서는 2019. 6. 18. 국가인권위원회에 성별을 이유로 한 채용상 차별 진정을 하였습니다.

진정 제기 직후인 2019. 7. 15., 2019. 9. 9. 대전MBC는 두 번에 걸쳐 프로그램 개편을 하여 유지은 아나운서가 진행하던 '21시 뉴스'를 폐지하고, '뉴스데스크'의 진행자를 교체하였습니다. 또한 2019. 9. 5. 유지은 아나운서의 분장실 출입을 제한하고, 2020. 1. 13. 유지은 아나운서의 책상을 없앴습니다. 그 결과 유지은 아나운서는 2개의 프로그램에서 하차되었으며 급여도 절반 이하로 줄어든 상태에서 안정적인 공간도 없이 근무하게 되었습니다.

국가인권위원회는 2020. 4. 28. 진정을 인용하고 대전MBC에 “1. 정규직 아나운서와 동일 업무를 수행한 진정인을 정규직으로 전환할 것, 2. 국가인권위원회 진정을 이유로 한 불이익에 대한 위로금 500만원을 진정인에게 지급할 것” 등을 권고하였습니다.

현재 대전MBC는 2020. 11. 9.자로 유지은 아나운서를 정규직으로 임용할 계획을 가지고 있습니다. 다만 입사 이후의 전체 경력 중 일부만 인정하려 하고 있습니다. 또한 국가인권위원회가 권고한 위로금 지급과 그간의 차별적 처우에 대한 배상은 계획하고 있지 않습니다.]

2. 검토할 사항

유지은 아나운서에 대한 대전MBC의 계획과 관련하여 대전MBC가

- 전체 경력 중 일부를 제외하는 것이 타당한지 여부
- 그간의 차별적 처우에 대해 책임을 질 필요가 없는지 여부
- 위로금을 지급하지 않는 것이 타당한지 여부

에 관해 순서대로 검토하겠습니다.

3. 사안의 검토 1 - 전체 경력 중 일부를 제외하는 것이 타당한지 여부

대전MBC가 유지은 아나운서의 전체 경력 중 일부를 제외하려는 근거는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 합니다)입니다. 기간제법에 따라 전체 경력 중 2년의 경력을 제외한다는 것입니다.

관련하여 유지은 아나운서가 근로자라는 점은 분명합니다. 근로자성은 계약의 실질을 가지고 판단해야 합니다. 그런데 대전MBC는 유지은 아나운서의 업무 내용을 지시하고, 업무 형태·업무 환경 등을 지정하는 등 지속적으로 유지은 아나운서의 업무 수행을 지휘, 감독하였습니다. 또한 유지은 아나운서는 임금을 목적으로 대전MBC에 종속적 지위에서 근로를 제공하였습니다. 국가인권위원회는 유지은 아나운서가 대전MBC의 근로자라고 판단하였고, 서울행정법원 역시 유지은 아나운서와 유사하게 근무했던 아나운서에 대하여 (주)문화방송에 고용된 근로자라고 판단한 바 있습니다(서울행정법원 2019. 7. 4. 2018구합74686 판결, 이 사건은 원고인 (주)문화방송이 항소하지 아니하여 1심 판결 그대로 확정되었습니다.)

이처럼 유지은 아나운서는 형식만 프리랜서일 뿐 실질은 대전MBC의 근로자이므로, 2020. 11. 9. 정규직 임용 절차는 유지은 아나운서의 근로자 지위를 형성하는 것이 아니라 확인하는 절차라 할 것입니다.

한편 기간제근로자는 근로계약 기간을 특정하여 근무합니다. 그러나 유지은 아나운서는 계약 기간을 특정하지 않고 근무하였고, 기간을 명시한 계약서도 작성하지 않았습니다. 유지은 아나운서는 계약을 갱신하는 별도의 절차 없이 계속해서 근무해 왔습니다. 이런 점에서 유지은 아

나운서는 입사 당시부터 기간의 정함이 없는 근로자였던 것으로 보입니다. 따라서 인사규정에 따라 2014. 5.에 채용된 것으로 보고 그때부터 경력을 산정해야 할 것입니다.

만약 유지은 아나운서가 입사 당시에는 기간제근로자였다고 하더라도, 기간제법 제4조제2항에 따라 입사 후 2년이 경과한 2016. 5.에 유지은 아나운서는 정규직 근로자로 전환되었습니다. 그런데 정규직 전환 전후로 동일한 내용의 업무를 계속해서 수행하고, 근무가 단절되지 않은 이상 근속년수 및 호봉은 입사 당시부터 따져야 합니다(대법원 2019. 7. 25. 선고 2018누39036 판결).

국가인권위원회도 “호봉제는 근로자의 과거 경력이 현재 업무에 도움이 된다는 전제에 기초하고 있으므로 과거 경력에 대한 내용 분석 없이 단지 그 고용형태라는 형식적 요소에 의하여 호봉 인정 여부를 판단하는 것은 합리적이라 할 수 없다. 경력의 내용이 동일한 데도 불구하고 단지 고용형태가 계약직이라는 이유만으로 그 경력을 인정하지 않는 것은 차별행위로서 그 합리성을 인정할 수 없다”고 판단해 오고 있습니다(03진차6, 05진차881, 06진차310, 06진차507, 07진차908, 07진차1194 등).

관련하여 대전MBC의 인사규정은 기간제 근로자의 경력 인정에 관해 별도의 규정을 두고 있지 아니하나, 수습기간은 근속일수에 산입한다고 규정하고 있습니다(제17조제4항). 또한 입사 시부터 기산하는 것을 전제로 호봉에 관한 규정을 두고(제18조), 1년 단위로 호봉이 올라간다고 명시하고 있습니다(제41조). 반면 입사 이후의 경력 중 일부를 제외하기 위해서는 인사규정에 그 근거가 있어야 할 것이나 이에 관한 규정은 없습니다. 따라서 인사규정에 따라 유지은 아나운서에 대해서도 최초 입사 시부터 호봉 및 근속연수를 인정해야 할 것입니다. 참고로 대전MBC는 과거 기간제로 입사하였다가 정규직으로 전환된 근로자들에 대하여 기간제로 근무했던 기간을 인정하고 호봉에 반영한 바 있습니다.

4. 사안의 검토 2 - 그간의 차별적 처우에 대해 책임을 질 필요가 없는지 여부

앞서 본 바와 같이 유지은 아나운서는 2014. 5. 입사 당시부터 대전MBC의 근로자였습니다. 따라서 법대로라면 유지은 아나운서는 2014. 5.부터 대전MBC의 취업규칙, 보수규정, 인사규정에 따라 급여를 받았어야 합니다.

그런데 대전MBC는 정규직 아나운서에게는 기본급에 정기상여금 700%, 특별상여금 400%, 식대 12만원, 물가수당 3만원, 주택수당 13만원, 근속수당 5만원과 별도로 자가운전보조비 30만원을 지급하였습니다. 여기에 더하여 직급이 올라가는 직원에 대해서는 직급수당(차장대우 3만원, 차장 5만원, 부장대우 6만원, 부장 7만원, 부국장 10만원, 국장 13만원)을 지급하였습니다. 더 나아가 정규직 아나운서에게는 프로그램 진행비 명목으로 1만원 가량을 실비로 지급하였습니다. 학자금, 체력단련비 등의 복리후생 혜택도 적용하였습니다. 한편 계약직 아나운서에게는 기본급에 정기상여금 700%, 식대 12만원, 물가수당 3만원, 주택수당 13만원을 지급하였으며 그 밖에 특별상여 및 직무수당을 지급하였습니다.

반면 유지은 아나운서는 방송 출연 횟수 당 라디오 뉴스 1만원, 라디오 프로그램 6만원, 텔레비전 뉴스 5만원, 텔레비전 프로그램 5만원, 토크 프로그램 15만원 등의 기준으로 출연료를 지급 받았습니다. 비단 급여만의 문제는 아닙니다. 근로기준법 적용 배제로 인하여 법정 유급연차휴가를 인정 받지 못했고 휴가 없이 계속 근무해야 했습니다. 각종 사회보험료도 유지은 아나운서 혼자 부담하였습니다.

따라서 유지은 아나운서는 입사 당시를 기준으로 정규직 아나운서였으면 지금까지 받았을 일체의 금품액수에서 실제 받은 금품을 제외한 차액을 손해배상액으로 받아야 합니다. 만약 유지은 아나운서가 입사 당시에는 기간제근로자였다고 하더라도 2016. 5.에는 정규직으로 전환된 것이므로 그 전까지는 기간제근로자를 기준으로, 최소한 2016. 5.부터는 정규직 아나운서를 기준으로 임금 차액을 받아야 합니다. 관련하여 대전MBC는 기간제였다가 정규직으로 전환된 근로자들에게 근로계약서 등을 빌미로 정규직에게 적용하는 취업규칙을 적용하지 않은 바 있습니다. 이에 대전MBC의 직원들이 대전MBC를 상대로 제기한 소에서, 대법원은 “기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 원고들에게는 동일한 부서 내에서 같은 직책을 담당하며 동종 근로를 제공하는 정규직 근로자에게 적용되는 피고의 취업규칙 등에서 정한 근로조건이 그대로 적용된다고 보아야 한다. 이에 따라 피고의 취업규칙 등에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 고용계약 부분은 무효로 되고 그 부분은 취업규칙 등에서 정한 기준이 적용되므로 원고들에게는 피고의 취업규칙 등에서 정한 기준에 따라 기본급, 상여금, 근속수당, 자가운전보조금이 지급되어야 하고 정기적인 호봉승급도 이루어져야 한다.”고 판시하였습니다(대법원 2019. 12. 24. 선고 2015다254873 판결).

한편 임금채권의 소멸시효는 3년이므로 최근 3년치에 대해서만 그 차액을 받아야 할 것으로 생각할 수 있으나, 당해 차액은 불법행위에 따른 손해배상금이므로 10년의 소멸시효가 적용됨

니다. 따라서 대전MBC는 입사 이후 발생한 모든 차액을 유지은 아나운서에게 배상해야 합니다.

5. 사안의 검토 3 - 위로금을 지급하지 않는 것이 타당한지 여부

국가인권위원회법 제55조 제1항은 “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”고 정하고 있습니다.

위 규정이 아니더라도 법에 따른 절차를 밟았다는 이유만으로 아무런 귀책사유 없이 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 주는 것은 불법행위가 됩니다. 그런데 국가인권위원회 진정 직후인 2019. 9. 5. 대전MBC는 유지은 아나운서의 분장실 출입을 금지하고, 2020. 1. 13. 책상을 정리하게 하였습니다. 또한 2019. 7. 15. 유지은 아나운서가 진행하던 라디오 ‘21시 뉴스’를 폐지하고, 2019. 9. 9. 뉴스데스크에서 유지은 아나운서를 하차시키는 대신 2019. 8. 채용한 프리랜서 진행자를 투입시켰습니다. 프로그램을 폐지하거나 프로그램에서 하차시키는 것은 일종의 직무 미부여에 해당하는데 이는 대표적인 불리한 처우입니다¹⁾.

위와 같은 불리한 처우가 국가인권위원회 진정 이후에 있었던 점, 불리한 처우의 발생 시기가 진정 시기와 밀접한 점, 방송 개편의 전문성과 자율성을 인정하더라도 급히 대체 인력을 채용하여 투입하는 방식으로 유지은 아나운서를 프로그램에서 하차시킬 이유가 없다는 점에 비추

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제14조 ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지 하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자의 의사에 반하는 불리한 처우

「공익신고자 보호법」 제2조 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

6. "불이익조치"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.

- 가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
- 나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 라. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 마. 교육 또는 훈련 등 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 고용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 사. 직무에 대한 부당한 감사(監査) 또는 조사나 그 결과의 공개
- 아. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 자. 물품계약 또는 용역계약의 해지(解止), 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

어 보면 대전MBC의 일련의 조치는 진정에 대한 불리한 처우인 것으로 판단됩니다.

이에 대해 대전MBC는 프로그램 개편은 수시로 일어나면 진행자 교체는 개편의 일부로서 개편 방향에 따라 프리랜서들의 출연 계약은 종료될 수 있다고 주장하였습니다. 그러면서 정상적인 개편에 따른 프로그램 출연 계약 종료를 부당한 업무 배제 또는 불이익이라고 보는 것은 합당하지 않다고 주장하였습니다.

그러나 유지은 아나운서는 애초에 근로자의 지위에 있었기 때문에 프리랜서들의 자유로운 출연계약은 그 이유가 될 수 없습니다. 따라서 대전MBC는 불리한 처우에 대하여 직무 미부여로 인해 삭감한 임금 상당액과 분장실 출입 금지/책상 없앴으로 인해 유지은 아나운서가 입은 정신적 손해에 대해 위자료를 지급해야 합니다. 참고로 국가인권위원회는 대전MBC가 주장하는 프로그램 개편이 전체 아나운서 중 진정인들(유지은 아나운서, 김지원 전 아나운서)의 프로그램에 집중되었던 점, 이전에는 프로그램 개편을 하더라도 진정인들의 방송 분량 및 보수를 유지해 왔다는 점 등을 볼 때 통상적인 프로그램 개편이라고 보기 어렵다고 판단하여 진정을 이유로 한 불이익에 대해 위로금 500만원을 지급하라고 권고하였습니다.

6. 결론

대전MBC는 유지은 아나운서의 최초 입사 당시부터의 경력을 근속연수와 호봉에 반영해야 합니다. 또한 최초 입사 당시부터 지금까지 발생한 정규직 아나운서와의 급여 차액(최소한 2016. 5.까지는 기간제 아나운서와의 급여 차액, 2016. 5.이후에는 정규직 아나운서와의 급여 차액)을 배상해야 합니다. 이와 별도로 진정을 이유로 한 불리한 처우에 대해 급여 삭감액 및 위자료를 배상해야 합니다.

2020. 11. 5.

윤지영 변호사

[붙임3. MBC 지역방송사 아나운서 성별 고용형태 현황]

지역 MBC 아나운서 고용 현황 (2019년 8월 기준)		
구분	남	여
대전MBC	정규직 (01 입사) 정규직 (18 입사)	프리랜서 (14 입사) 프리랜서 (17 입사) 프리랜서 (18 입사)
충북MBC	정규직 정규직	무기계약 연봉계약 연봉계약
울산MBC	정규직 정규직 (편성국장) 정규직	정규직 (5년 계약 후 전환) 연봉계약
부산MBC	정규직 정규직 연봉계약	정규직 정규직 (육아휴직) 프리랜서 프리랜서
대구MBC	정규직 정규직 정규직	무기계약 무기계약 연봉계약
포항MBC	정규직 계약직	정규직 (육아 휴직 중) 계약직 계약직
목포MBC	정규직	계약직 계약직
강원영동MBC	정규직 정규직 정규직 정규직	프리랜서 프리랜서 연봉계약직
광주MBC	정규직 정규직 프리랜서	프리랜서 (보도국 앵커) 프리랜서 (편성국 mc)
안동MBC	정규직	프리랜서 프리랜서
경남MBC	정규직 정규직 정규직	정규직 (18 입사) 계약직 계약직
여수MBC	정규직 정규직	프리랜서 프리랜서
* 춘천MBC / 제주MBC / 원주MBC 모두 정규직		
* 울산MBC, 부산MBC는 여성 일부 정규직		
* 전주MBC 남여 모두 계약직(전문, 무기)		