


표지와 같은 면지

Contents



직장 내 성희롱 금지 및 예방 실효성 제고를 위한 제도 개선 토론회 

■ 발제문 01

직장 내 성희롱 금지 및 예방의 실효성 제고를 위한 법·제도 개선 방안 1

박선영 | 한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장

■ 발제문 02

성희롱 사건 구제절차의 문제점과 대안 27

민대숙 | (사)여성노동법률지원센터 대표/공인노무사

■ 토론문

전해정 | 국민대 법과대학 조교수 45

김순희 | 한국노총 여성본부장 51

이소희 | 한국여성민우회 여성노동팀 활동가 61

김부희 | 고용노동부 여성고용정책과장 67

이수연 | 국가인권위원회 차별조사과 팀장 73

직장 내 성희롱 금지 및 예방 실효성 제고를 위한 제도 개선 토론회 

발제문 · 01

직장 내 성희롱 금지 및 예방의 실효성 제고를 위한 법·제도 개선 방안

박선영 ■ 한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장



직장 내 성희롱 금지 및 예방의 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안¹⁾

✎ 박선영 (한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장)

2011년의 금양물류 성희롱 사건에 이어 최근 삼성르노자동차 성희롱 사건 등은 현행 성희롱 관련 법제가 성희롱 피해자 구제에 무력하다는 것을 보여주는 대표적인 사례이다. 이 두 사건의 공통점은 성희롱 피해자에게 고용상의 불이익 포함하여 다양한 형태의 불이익이 발생했다는 것이다. 또한 삼성르노자동차 성희롱 사건의 경우에는 성희롱 피해자를 도와준 동료에게까지 그 불이익이 발생했다.

이와 같은 상황에서 이 글은 직장 내 성희롱 금지 및 예방의 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안을 제언하는 것을 목적으로 한다.

이를 위해 이 글은 다음과 같이 구성된다. 첫째, 성희롱 현황과 성희롱 사건의 특징을 살펴본다. 둘째, 성희롱 관련법이 어떤 구조와 내용으로 구성되어 있는지를 검토한다. 셋째, 성희롱 사건에 대한 판례의 경향을 검토하는 것을 통해 법원이 현행 성희롱 관련법을 어떻게 해석하고 있는지를 살펴본다. 마지막으로 이상의 검토를 토대로 현행 성희롱 관련법의 문제점과 성희롱 규제의 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안에 대해 살펴본다.

1. 증가하는 성희롱 사건

가. 성희롱 상담 및 진정 건수 현황

2001년부터 2011년까지 고용평등 관련 상담²⁾ 중 고용평등상담실 상담만을 집계한 2005년부터 2011년까지의 상담건수를 살펴보면 직장 내 성희롱에 대한 상담은 2005년 831건(14.1%), 2006년 938건(16.7%), 2007년 712건(14.5%), 2008년 851건(15.5%), 2009년 1,057건(16.3%), 2010년 1,003건(16.5%), 2011년 971건(16%)이었다. 직장 내 성희롱 관련 상담은 2006년에 상대적으로 다소 많았던 것을 제외하면 전반적으로 일정한 비율을 유지하고 있다. 그러나 최근 들어 이 비율은 큰 폭으로 증가하는 것으로 보인다. 일례로 한국여성민우회 고용평등상담 건수 중 성희롱 상담 건수가 차지하는 비율은 2011년 33%에서 2013년 56%로 크게 증가하였다.

1) 이 발표문은 2013년에 한국여성정책연구원 주최 한·일여성포럼에서 발표된 내용을 수정·보완하였다. 또한 이 발표문의 주요 내용은 다음의 연구 결과를 토대로 작성되었다. 박선영 외, 성희롱 관련법제에 대한 입법평가, 한국법제연구원, 2011년, 박선영 외, 여성·가족관련 판례에 대한 성인지적 분석 및 입법과제 (I)- 여성노동 분야, 한국여성정책연구원, 2012년, 박선영 외, 여성·가족관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(I)- 낙태규제와 여성의 대표성 관련 심층분석 및 여성·가족 입법과제, 한국여성정책연구원, 2013년.

2) 전체 고용평등상담실에 지방노동관서 및 종합상담센터에 접수된 상담의 총합이다.

한편, 국가인권위원회 ‘성희롱 진정 사건 백서’에 의하면 국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정 건수는 2005년 6월 여성부로부터 성희롱 사건 처리 업무 이관을 받은 후부터 크게 증가했음을 알 수 있다. 2005년부터 2007년까지 각각 60건, 107건, 163건으로 매년 증가해오다 2008년 152건으로 약간 감소했다. 그러나 2009년 173건, 2010년 212건으로 다시 크게 증가하였다. 2013년에는 214건으로 국가인권위원회에 접수되는 성희롱 진정 건수는 전반적으로 증가하는 모습을 보이고 있다.

<표1> 국가인권위원회 성희롱 진정 접수 현황 (연도별)

(단위: 건)

연도	~2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	계
접수건수	4	60	108	165	152	170	212	219	228	241	1,559

출처: 국가인권위원회 성희롱 진정 사건 백서(2012), 인권통계(2013년)

고용노동부에 접수된 성희롱 진정 및 고소·고발 현황을 보면 「남녀고용평등법과 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법) 위반 전체 사건 접수 대비 직장 내 성희롱 사건 비율이 높음을 알 수 있다. 직장 내 성희롱이 1999년에 법제화된 직후 인 2000년에는 직장 내 성희롱 신고건수가 371건에 달해 「남녀고용평등법」 위반으로 고용노동부에 신고 된 전체 사건의 90.0%를 차지했다. 이후 직장 내 성희롱 진정의 비율은 약간 감소하였으나 꾸준히 전체 사건의 55.7% ~ 86.1%를 차지해왔다. 2010년에는 그 비중이 크게 증가하여 90.6%를 나타냈다.

성희롱 사건 처리현황을 살펴보면 <표3>과 같이 기소는 한건도 없고 대부분이 행정종결 된 것으로 나타났다.

<표2> 남녀고용평등법 위반 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고(진정 및 고소고발) 접수 현황 (1999-2010년)

(단위: 건, %)

연도	신고사건 (위반건수)	
	전체 접수	직장 내 성희롱
'99	55	19 (34.5)
'00	412	371(90.0)
'01	80	48 (60.0)
'02	108	93 (86.1)
'03	76	59 (77.6)
'04	92	76 (82.6)
'05	81	67 (82.7)
'06	53	37 (69.8)
'07	142	106 (74.6)
'08	264	147 (55.7)
'09	248	177 (71.4)
'10	192	174 (90.6)

출처: 정보공개청구(고용노동부)

<표3> 고용노동부 성희롱 사건 처리 현황(2008-2013년)

구분	년도	2008	2009	2010	2011	2012	2013
총계	총계	170	151	173	201	249	374
성희롱 금지 12조	소계	88	70	95	115	125	199
	과태료	5	5	6	9	9	6
	기소	-	-	-	-	-	-
	불기소	-	-	-	-	-	-
	행정종결	83	65	89	106	116	193
성희롱예방 교육미 실시 13조제1항	소계	53	42	42	48	63	95
	과태료	11	7	13	25	23	16
	기소	-	-	-	-	-	-
	불기소	-	-	-	-	-	-
	행정종결	42	35	29	23	40	79
성희롱발생 시 조치 14조제1항	소계	19	29	24	29	53	63
	과태료	-	-	1	1	1	1
	기소	-	-	-	-	-	-
	불기소	-	-	-	-	-	-
	행정종결	19	29	23	28	52	62
성희롱불이 의 조치 14조제2항	소계	10	8	11	8	8	13
	과태료	-	-	-	-	-	-
	기소	1	-	1	1	1	2
	불기소	4	5	2	3	1	1
	행정종결	5	3	8	4	6	10
고객성희롱 불이의 조치 14조의2제2 항	소계	-	2	1	1	-	4
	과태료	-	-	-	-	-	-
	기소	-	-	-	-	-	-
	불기소	-	-	-	-	-	-
	행정종결	-	2	1	1	-	4

출처: 고용노동부 내부자료

※ 행정종결: 조사결과 직장 내 성희롱이 아닌 것으로 확인된 경우 또는 신고자가 가해자 등과 합의하여 진정을 철회한 경우 행정종결 처리.

나. 성희롱 경험률

2011년에 실시된 민주노총 성희롱 실태조사 결과³⁾를 중심으로 성희롱 경험의 현황을 살펴보면, 여성근로자의 최근 2년간 성희롱 경험률은 39.4%로 나타났다.

<표4> 성희롱 경험률

	구분	사례수(%)
성희롱 경험	없음	989(60.6)
	있음	644(39.4)
	소계	1,633(100.0)

3) 실태조사는 민주노총 조합원을 중심으로 제주를 제외한 전국 여성근로자를 대상으로 하여 시행되었다. 조사 기간은 2011년 2월 12일부터 6월 8일까지이다. 민주노총 산하 7개 연맹 및 지역본부에서 수거한 총 1,652건을 분석하였으며, 비조합원의 비율은 15.5%이다.

성희롱의 경험 빈도를 보면, 67.3%가 일 년에 한두 번 이하로 성희롱을 경험한다고 응답했다. 그러나 한 달에 한두 번 이상 경험하는 경우도 14.6%로 성희롱이 빈번하게 발생하는 것을 알 수 있다. 특히 함께 일하는 공간 또는 팀 내 여성이 1명인 경우 성희롱 경험 빈도는 훨씬 높아진다. 여성이 2명 이상인 경우에는 한 달에 한두 번 이상 성희롱을 경험한다는 응답은 12.9%이지만, 여성이 1명인 경우에는 성희롱 경험자의 1/3 이상(34.4%)이 한 달에 한두 번 이상 성희롱을 경험하고 있었다.

<표5> 성희롱 빈도

(n=385)

	구분	사례수(%)
성희롱 빈도	거의 매일	5(1.3)
	일주일에 한두 번	21(5.5)
	한 달에 한두 번	30(7.8)
	석 달에 한두 번	70(18.2)
	일 년에 한두 번 이하	259(67.3)
	소계	385(100.0)

직장 내 성희롱은 당사자들 간의 개인적 관계의 문제로 그치는 것이 아니라 업무환경에 실질적인 영향을 미친다. 업무에서 불편함이 있었다는 응답이 32.8%, 직장에 다니기 싫어졌다는 응답이 23.1%, 업무능률이 떨어졌다는 응답이 12.9% 등으로, 성희롱 경험자의 절반 이상이 업무환경 악화를 경험하고 있었다. 반면, 성희롱으로 인하여 업무에 별다른 영향이 없었던 경우도 42.3%를 차지했다.

<표6> 성희롱이 업무 및 직장생활에 미친 영향 (중복응답 가능)

(n=402)

	구분	사례수(%)
성희롱이 업무에 미친 영향	업무에는 별다른 영향이 없었다	170(42.3)
	상대방과의 업무에 불편함이 생겼다	132(32.8)
	남성을 대하는 업무에서 전체적으로 불편함이 생겼다	36(9.0)
	업무능률이 떨어졌다	52(12.9)
	직장에 다니기 싫어졌다	93(23.1)
	기타	22(5.5)

피해자가 성희롱에 대응하여 문제를 제기하는 경우, 직장 내에서 어느 정도 관계적 변화가 수반되는 것은 불가피하다고 하더라도 피해자에게 업무상, 고용상 변화는 일어나지 않아야 한다. 그러나 문제제기를 한 피해자의 절반 정도는 고용상의 변화를 경험한 것으로 나타났다.

<표7> 응답자의 고용상 변화 (중복응답 가능)

(n=104)

응답자의 고용상 변화	구분	사례수(%)
	나는 원하지 않았지만 내가 부서나 근무지를 이동하였다	11(10.6)
	내가 자발적으로 부서나 근무지를 이동하였다	15(14.4)
	내가 해고되거나 근로계약의 갱신이 거절되었다	3(2.9)
	내가 자발적으로 퇴사하였다	7(6.7)
	고용상 변화가 없었다	57(54.8)
	기타	18(17.3)

고용상의 변화는 강제적으로 발생하기도 하고 자발적인 모습으로 나타나기도 한다. 그런데 자발적 이동 또는 퇴사는 단지 외견상 자발적인 형태일 뿐 사실상 강요된 것일 수 있다. 성희롱에 대해 문제제기를 한 피해자에게 발생한 업무·관계상 변화를 살펴보면, 비난이나 따돌림, 악의적 소문, 업무상 부당한 대우 등의 어려움을 겪은 사례가 각각 10.9~18.8% 수준이다. 이와 같은 결과는 자발적 고용상 변화가 순전히 자발적인 것만은 아니고, 피해자 외부의 요인에서 비롯되었을 가능성이 있음을 암시한다.

<표8> 응답자의 업무·관계상 변화 (중복응답 가능)

(n=101)

응답자의 업무·관계상 변화	사례수(%)
문제제기를 하였다고 비난을 받거나 따돌림을 당하였다	19(18.8)
심리적인 압박감, 죄책감 등을 느꼈다	11(10.9)
나에 대한 악의적 소문이 퍼졌다	13(12.9)
업무상 부당한 대우(불필요한 트집, 결제늦추기, 인격적 모독 등)를 받았다	11(10.9)
업무 또는 관계상의 변화가 없었다	49(48.5)
기타	13(12.9)

2. 성희롱 사건의 특징

이하에서는 고용평등상담실의 접수된 성희롱 상담사례와 민주노총 실태조사, 국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정 사례 등을 토대로 성희롱 사건의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

가. 성희롱의 행위자와 피해자

전국 고용평등상담실에 접수된 직장 내 성희롱 관련 상담 사례집에 의하면 사업주나 상급자가 지위를 이용해 성희롱을 한 경우가 많음을 알 수 있다. 한국여성민우회 고용평등상담실의 경우, 2010년에 접수된 145건의 직장 내 성희롱 상담 중에 125건(86.2%)의 사례에서 가해자가 사업주나 직장 상사인 것으로 나타났다. 전체 고용평등상담실의 사례 중 사업주, 상급자에 의한 성희롱은 75~85%가량으로 집계되었다(황현숙, 2010).

또한, 국가인권위원회 성희롱 진정 백서(2012)에 의하면 성희롱 진정건수 중 상급자가 하급자에게 행한 성희롱이 61.1%를 차지하고, 직장 동료에 의한 성희롱이 8.8%이다. 민주노총 실태조사 결과에서도 직장 내 성희롱의 상당수(65.0%)가 사업주를 비롯한 상급자에 의하여 발생하였다.

성희롱 행위자와 피해자가 업무상 관리감독 관계에 있는 경우, 성희롱에 대한 피해자의 반응에 따라 상급자인 행위자는 피해자에게 직접적으로 이익을 줄 수도, 불이익을 줄 수도 있다. 일상적 업무지시에서 이익과 불이익은 매우 다양한 수위로 나타난다.

국가인권위원회(2008)가 권고 조치했던 39건의 성희롱 사건을 분석한 결과에 의하면 직장에서 비자발적으로 퇴직한 경우가 15건으로 38.4%에 달한다. 피해자 중에는 정신과 치료를 받거나 자살 시도를 한 사례도 있고 그 밖에도 극심한 모욕감으로 인한 불면증, 대인관계 기피증세로 직장생활 뿐만 아니라 사회생활에도 부정적 영향을 미쳤다(국가인권위원회, 2008: 25).

상급자의 성희롱에 대하여 여성근로자들은 성희롱을 거부하거나 문제제기를 하였을 때 입을 수 있는 업무상, 고용상 불이익을 예상하고, 불이익을 피하면서 성희롱 피해를 축소시키는 방향으로 대응하게 된다. 그래서 상급자에 의한 성희롱에는 소극적으로 대응하거나 회피하는 반응을 보이며, 성희롱 문제제기 및 피해구제와 고용의 유지가 양립하지 못하는 예가 많다.

한편, 앞서의 민주노총 실태조사 결과에 따르면 전체 성희롱 경험자의 16.6%는 고객에 의한 성희롱을 경험하였고, 거래처 직원의 성희롱도 상대방의 직위에 따라 0.3~3.3%의 경험률을 보였다. 이와 같은 경험률은 고객을 응대하지 않는 여성근로자도 포함한 것이므로 직업을 판매서비스직으로 제한하여 보면, 성희롱 경험이 있는 판매서비스직의 37.0%가 고객에 의한 성희롱을 경험한 것으로 나타났다.

현행법은 직장 내 관계에서 근로자 간에 발생한 성희롱을 중심으로 하여 성희롱을 제재하고, 고객 등 업무관련자의 성희롱에 대해서는 적절한 조치를 취하도록 노력할 의무만을 사업주에게 부과한다. 이 의무는 적절한 조치를 취할 의무가 아닌 ‘노력’의무에 불과하다. 성희롱 피해자의 입장에서는 누구로부터 성희롱을 경험하였느냐에 따라 피해구제에 큰 차이가 있게 되고 행위자는 누구에게 성희롱 행위를 하였는가에 따라 제재 가능성이 달라져 불합리하다.

또한 현행법상 직장 내 성희롱 피해를 주장할 수 없는 집단으로 특수고용형태종사자가 있다. 특히 최근 증가하고 있는 여성 돌봄노동자는 업무 특성상 성희롱에 더 빈번하게 노출되어 있으면서도 법의 사각지대에 있는 집단이다.

특수고용형태인 돌봄노동자는 ‘근로자’가 아니기 때문에 직장 내 성희롱의 ‘피해자’가 될 수 없고, 동시에 성희롱 행위자가 고객이므로 직장 내 성희롱 ‘행위자’에 포함되지 않는다. 때문에 성희롱에 대한 노동법상의 제재와 보호가 전혀 적용되지 않는다.

나. 성희롱 발생 시간 및 장소

회식자리에서 발생하는 성희롱 문제는 다양한 사례를 통해 꾸준히 지적되어 왔다. 성적 농담 등 성적 표현, 원치 않는 성적 접촉, 성적 서비스 요구 등 다양한 유형의 성희롱이 회식자리 등에서 일어나고 있다. 한국여성민우회의 2005년 상담사례 중에서는 회식자리와 관련하여 발생한 성희롱 사례가 약 40여 건으로 전체 125건의 30% 수준이었다(박정옥 외, 2008: 63). 국가인권위원회에 성희롱으로 진정한 사건 중에서도 발생 장소로 ‘회식 중’이 19.6%를 차지했다. 민주노총의 실태조사 결과에서는 성희롱의 절반 이상이 근무시간 외이지만 근무와 관련된 자리 즉 회식, 접대, 야유회 등에서 발생하는 것으로 나타났다. 이는 성희롱이 사업장이라는 물리적 공간에 국한되어 발생하는 것이 아님을 보여준다.

회식자리는 사업장이라는 공간적 범위와 근무시간이라는 시간적 범위를 벗어나 있지만 일반

적으로 업무의 연장으로 인식되고 있으며 직장 내 인간관계, 업무관계에 영향을 미친다. 따라서 근무시간 외의 회식자리에서 발생한 성희롱이라고 하여 근무시간 중에 발생한 성희롱보다 더 수월하게 대응할 수 있는 것도 아니고 실질적으로 업무환경 악화의 요인이 되기도 한다. 그러나 현행법은 직장 내 성희롱이 성립하기 위하여 업무관련성 요건을 요하고 있어, 사안마다 회식자리의 업무관련성이 판단되고 있다. 고용노동부는 일반적으로 회식비용을 회사에서 부담하는지 여부, 회식이 인사관리상 필요한 것이었는지 여부 등에 대하여 엄격하게 해석하는 편인 반면 국가인권위원회는 업무관련성을 포괄적으로 판단하는 경향이 있다.

다. 고용안정성과 성희롱 경험의 차이

앞서의 민주노총 실태조사에 의하면 넓은 의미에서의 성희롱 경험률은 집단 간의 차이가 크지 않은 편이다. 고용안정성에 따른 성희롱 경험도 그러하다. 정규직과 비정규직, 직접고용과 간접고용, 상용직과 임시직의 성희롱 경험은 비슷한 수준이다. 그러나 각 집단의 성희롱 경험에는 질적인 차이가 있다. 비정규직, 간접고용은 정규직, 직접고용보다 더 다양한 종류의 성희롱을 겪는다. 뿐만 아니라 경험하는 성희롱의 유형에서도 차이를 보인다. ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동’이라는 성희롱의 개념은 매우 범위가 넓어서, 가벼운 성적 농담에서 성폭력 범죄에 이르기까지 다양한 수위의 행위를 포괄하며 행위자의 고의와도 무관하다. 따라서 여러 유형 중에서도 어떠한 유형의 경험을 하는가에서 집단 간 큰 차이를 보일 수 있다. 실태조사 결과에 따르면 15가지 성희롱 유형 중 비정규직, 간접고용의 경험이 정규직, 직접고용에 비하여 더욱 높게 나타난 유형을 보면 원치 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구하는 행위, 은밀한 장소로 유혹하려 하거나 귀가하지 못하게 하는 행위, 성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 참석을 강요하는 행위 등으로, 고의적이고 직접적인 행위 유형, 상대방을 동료보다는 성적 대상으로 접근하는 유형에서 고용안정성에 따른 성희롱 경험률 차이가 뚜렷하게 드러남을 알 수 있다.

3. 성희롱 관련법제의 현황 및 주요 내용

가. 관련법제의 현황

현행법 중 성희롱을 금지하거나 예방하기 위한 조치, 행위자에 대한 제재와 피해자의 보호에 관하여 규정한 법령 중 성희롱의 정의 등을 규정하고 있는 법률로는 「여성발전기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등법」이 있다. 위의 법률에서 성희롱의 개념은 동일하지 않고 다소 다르게 규정되어 있다.

「국가인권위원회법」 제2조제3호는 성희롱을 평등권침해의 차별행위로 규정하고 제2조제3호 라목에서 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다고 정의하고 있다.

또한 「남녀고용평등법」 제2조제2호는 직장 내 성희롱을 ‘사업주·상급자 또는 근로자가 직장

내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다' 고 규정하고 있다.

그리고 「여성발전기본법」 제3조제4호는 성희롱이란 '업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다'고 규정하면서, 가목에서 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위', 나목에서 '상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위'를 규정하고 있다.

위와 같이 현행법상 직장 내 성희롱과 성희롱의 개념 사이에는 주체와 객체(행위자와 상대방)의 범위에 차이가 있을 뿐 발생의 경위와 행위수단, 피해와 효과에 관한 표현은 동일하다.

즉, 성희롱 관련법은 성희롱을 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 피해를 주는 행위로 정의하고 있다.

나. 주요 내용

1) 정의 규정

앞서 살펴본 바와 같이 「국가인권위원회법」 제2조제3호는 성희롱을 평등권침해의 차별행위로 규정하고 제2조제3호라목에서 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다고 정의하고 있다.

또한 「남녀고용평등법」 제2조제2호는 직장 내 성희롱을 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다고 규정하고 있다.

그리고 「여성발전기본법」 제3조제4호는 성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다고 규정하면서, 가목에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 나목에서 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위를 규정하고 있다.

위와 같이 현행법상 직장 내 성희롱과 성희롱의 개념 사이에는 주체와 객체(행위자와 상대방)의 범위에 차이가 있을 뿐 발생의 경위와 행위수단, 피해와 효과에 관한 표현은 동일하다. 즉, 성희롱 관련법은 성희롱을 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 피해를 주는 행위로 정의하고 있다.

2) 요건⁴⁾

가) 주체

「남녀고용평등법」에서 말하는 직장 내 성희롱의 주체는 사업주·상급자 또는 근로자이다. 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」은 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 성희롱의 주체가 된다.

대통령령으로 정하는 공공단체란 “ 1. 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조의 규정에 의한 학교 및 그 밖에 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교, 2. 「공직자윤리법 시행령」 별표1에 따른 공직유관단체⁵⁾(같은 법 시행령 제2조제2항에 따라 공직유관단체에서 제외된 단체는 제외한다)”(영 제2조제4항)를 말한다.

나) 객체

「남녀고용평등법」상의 직장 내 성희롱은 ‘다른 근로자’가 상대방이 된다. 반면 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」은 성희롱의 객체를 특정하고 있지 않다.

현행법에서 성희롱은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 ‘국가기관 등’의 종사자, 사용자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 하는 성희롱을 말한다.

또한 어느 행위가 성희롱이 되기 위해서는 상대방이 원하지 않는 성적 언동, 즉 상대방이 적극적으로나 소극적 또는 묵시적으로 이를 거부하는 의사나 감정을 표현했는데도 이를 무시하고 하는 언동과, 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 언동이 있어야 한다.

3) 성희롱 행위자에 대한 제재

가) 징계

「남녀고용평등법」은 “사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.”(제14조제1항)고 규정하고 이를 이행하지 않는 사업주에 대해 500만 원 이하의 과태료를 부과하고 있다.

나) 과태료

「남녀고용평등법」은 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1,000만 원 이하의 과태료에 처한다고 규정하고 있다(제39조제1항).

4) 성희롱의 예방조치

가) 성희롱예방교육

「여성발전기본법」은 공공기관의 장에게 연1회 이상 성희롱을 방지하기 위한 교육실시를 의

4) 김엘림(2009), 남녀평등과 법, 한국방송통신대학출판부, 251-261쪽 참조.

5) ①정부투자기관, ②한국은행, ③지방공사·지방공단, ④정부 또는 지방자치단체의 출연·보조를 받거나 그 업무를 위탁받아 수행하는 기고나·단체, ⑤임원의 선임에 있어서 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장의 승인 등을 요하거나 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 임원을 선임하는 기관·단체

무화하고 있다(제17조의2제1항, 영 제27조). 성희롱예방교육에는 성희롱예방에 관한 법령, 성희롱이 발생했을 때 처리절차 및 조치기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치, 그 밖에 성희롱예방에 필요한 사항을 포함해야 한다(영 제27조의2제2항).

한편, 「남녀고용평등법」은 사업주에게 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 교육을 연 1회 이상 실시를 의무화하고 있다(제13조제1항, 영 제3조제1항). 예방교육을 실시하지 않은 사업주는 300만 원 이하의 과태료에 처한다(제39조제3항).

나) 공공기관의 성희롱방지조치

「여성발전기본법」(제17조의2)과 동법 시행령(제27조의2) 및 이에 기초하여 여성가족부가 공표한 ‘공공기관의 성희롱예방지침’은 대학을 포함한 공공기관에 대해 성희롱을 방지하기 위해 다음과 같은 조치를 실시할 의무를 부과하고 있다.

또한, 공공기관의 장은 성희롱방지 조치의 추진결과를 매년 여성가족부 장관에게 제출하여야 한다. 여성가족부 장관은 성희롱방지조치에 대한 점검을 매년 실시하여야 하고, 점검결과 성희롱방지조치가 부실하다고 인정되는 공공기관에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하는 등 필요한 조치를 취하여야 하며(제17조의2제3항, 영 제27조의2제5항), 공공기관 등의 성희롱방지조치 점검결과를 언론 등에 공표할 수 있다.

5) 성희롱의 신고자와 피해자 보호

「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱의 피해자에 대한 보호에 관하여 다음과 같이 규정하고 있다. 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱피해발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조제2항). 이를 위반하면 형사벌칙(3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금)을 받게 된다(제37조제1항).

법인의 대표자·대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여, 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 이러한 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인이나 개인에게 2,000만 원 이하의 벌금형이 부과된다(제37조제2항).

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다(제14조의2제1항). 또한 근로자가 이에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조의2제2항). 이를 위반하여 불이익한 조치를 하면 500만 원 이하의 과태료가 부과된다(제39조제2항).

4. 성희롱 사건 판례 경향⁶⁾

6) 성희롱 사건 판례의 경향은 박선영 외, 여성·가족 관련 판례에 대한 성인지적 분석 및 입법과제(Ⅰ)-여성노동 분야, 한국여성정책연구원, 2012년 참조.

가. 당사자 적격

앞서 살펴본 바와 같이 「남녀고용평등법」은 성희롱의 주체를 ‘사업주, 상급자 또는 근로자’로, 객체를 ‘다른 근로자’로 정하고 있다. 「국가인권위원회법」은 주체를 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’로 정하고 객체는 따로 명시하지 않고 있어 「남녀고용평등법」에 비해 좀 더 범위가 넓다.

직장교육 위탁강사가 교육생을 성희롱 한 것이 다투어진 건강보험공단 사건⁷⁾에서 법원(1심과 2심)은 원고인 위탁강사는 신분에 있어서도 건강보험공단의 복무규정이나 인사규정 등의 적용을 받지 않고, 건강보험공단의 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받지 않기 때문에 남녀차별금지법상의 공공기관의 종사자에 해당하지 않는다고 판시했다. 그러나 대법원에서는 성희롱 규제의 입법 목적에 비추어 공공기관의 종사자란 ‘공공기관 임직원 뿐 아니라 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 그 업무를 수행하는 사람도 포함’되는 것으로 해석하고 직장교육 위탁강사는 공공기관의 종사자에 포함된다고 했다.⁸⁾ 고 하였다.

성희롱을 방지하고 규제하고자 하는 법의 목적을 달성하기 위해서는 당사자의 범위를 넓게 해석한 대법원의 입장이 바람직하다.

나. 업무관련성

성적 언동이 성희롱이 되려면 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’ 성희롱 행위가 이루어졌어야 한다. ‘지위의 이용’과 ‘업무관련성’은 선택적으로 충족되면 족하다. ‘지위를 이용한다’는 것은 지위의 정당한 이용뿐 아니라 권한의 남용도 포함하는 것으로 본다. 이에 따라 앞서의 건강보험공단 사건에서 법원은 교육 도중의 성적 언동이 강사로서의 지위를 남용한 행위로서 ‘지위의 이용’이 성립한다고 보았다.⁹⁾

업무관련성은 성적 언동이 발생한 시간, 장소, 행위의 성질 등과 관련된다. 법원은 업무관련성을 ‘포괄적 업무관련성’으로 넓게 보면서 업무와 관련된 행위에는 “근로자의 업무 그 자체 또는 이에 필요한 행위뿐만 아니라 이와 관련된 것이라고 일반적으로 보여지는 행위는 그것이 근로자의 이익을 도모하기 위한 경우라도 이에 포함된다고 보아야”¹⁰⁾ 한다고 하여 회식, 야유회 등에서 벌어진 각 행위의 업무관련성을 인정한다. “어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사

7) 서울고등법원 2004.12.10. 선고 2003누15890판결(항소심); 대법원 2005.7.8. 선고 2005두487판결(상고심); 서울고등법원 2006.3.21. 선고 2005누17708판결(파기환송심).

8) “구 남녀차별금지법이 헌법상 남녀평등 이념에 따라 남녀차별을 금지하고 피해자의 권익을 구제함으로써 사회 모든 영역에서 남녀평등을 실현할 것을 목적으로 하는 점(제1조)과 법의 목적을 보다 광범위한 영역에서 실현해야 할 사회적 당위성·필요성 및 정당성에 비추어, 구 남녀차별금지법 상 ‘공공기관의 종사자’는 공공기관 임직원 뿐 아니라 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 그 업무를 수행하는 사람도 포함해야 한다. 공단은 ①소외 회사와 교육위탁계약을 체결하면서 교육과목과 강사 등을 특정하여 위탁한 점, ②소외 회사는 이러한 약정에 따라 원고를 강사로 위촉하면서 공단의 사전 승인을 얻은 점, ③원고가 약 2개월간 8회에 걸쳐 회당 6~8시간씩 짧지 않은 시간 교육을 담당한 점, ④공단이 교육내용을 직접 주문하지는 않았으나 실습 위주로 교육을 해달라는 공단의 요구를 원고가 소외 회사로부터 전달받은 점, ⑤공단은 소외 회사의 교육에 대한 모니터링 및 전반적 관리를 해온 점, ⑥공단이 소외 회사에 위탁한 교육 내용은 공단 교유의 업무와 밀접한 관련을 가지므로 공단은 교육이 소기의 목적을 이루도록 지휘·감독할 지위에 있어 결국 원고도 공단의 지휘·감독을 받는 위치에 있는 점 등에서 원고를 공공기관인 공단의 종사자로 보아야 한다”

9) 서울고등법원 2006.3.21. 선고 2005누17708판결.

10) 서울고등법원 2008.6.18. 선고 2006누27337판결.

정을 참작하여 판단하여야 한다”고 하여 과업대책 논의를 위하여 저장단 회의에 참석한 교수가 노동조합원들과 대치하던 상황에서 조합원에게 성적 발언을 한 사안, 도지사가 직능단체시지부를 장을 면담하던 도중 추행한 사안¹¹⁾에서 업무관련성을 인정하였다.¹²⁾

다. 성적 언동 등

1) ‘성적 언동’의 정의

교감이‘여선생님들, 잔 비우고 교장 선생님께 한 잔씩 따라드리세요’라고 말한 것이 성희롱으로 다투어진 초등학교 여교사 술따르기 사건¹³⁾사건에서 대법원은 성희롱의 전제요건인‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다고 판시했다.¹⁴⁾

또한 ○○은행 명동 지점장 사건¹⁵⁾에서는 성적 언동을“상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적, 언어적, 시각적 행위”로 정의하고 이에 따라 사무실에서 여직원의 등 부분 맨살을 만진 행위가, 피해자가 원하지 않는 성적 의미가 내포된 성적 언동에 포함된다고 보았다.

반면 ○○대 시간강사 사건¹⁶⁾에서는 성적 언동이“남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징”과 관련된 행위라고 하면서‘성적’의 사전적 정의를 차용하고, 문제된 행위는 이와 관련 되어 있다고 볼 수 없어 성적 언동에 해당되지 않는다고 하였다.

2) 행위자의 성적 의도

성희롱이 성립하는지 여부의 판단에서 행위자의 성적 의도를 고려한 판례가 있다. 성적 의도는 성희롱 금지 입법이 있기 이전에 민사상 손해배상에 ‘성희롱’이라는 표현을 사용하였던 최초의 사건인 ○○대 ○교수 성희롱 사건¹⁷⁾의 판결에서 명시되었던 판단 기준 중 하나이다. 당시 대법원은 성적 표현의 위법성 여부를 판단함에 있어서“쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등”의 사정을 종합하여 판단하여야 한다고 하여,“성적 동기나 의도의 유무”도 판단 요소로 고려하였다. 이후 입법된 성희롱 규제 조항들은 행위자의 성희롱의 고의나 성적 의도를 요구하지 않았으나, 몇몇 판결은 여전히 성적 의도를 고려하여, 성희롱 인정에 성적 의도가 있었음을 언급하거나 성희롱의 의도는 없었다고 하면서 성희롱을 부정하는 태도를 보이고 있다.

앞서의 초등학교 여교사 술따르기 사건은 1심에서 성적 의도를 주요한 요건으로 보았으나,

11) 대법원 2006.12.21.선고 2005두13414판결.

12) 대법원 2009.4.9.선고 2008두16070판결.

13) 서울행정법원 2004.2.11.선고 2003구합23387판결(1심); 대법원 2007.6.14.선고 2005두6461판결(상고심).

14) 대법원 2007.6.14.선고 2005두6461판결; 서울중앙지방법원 2009.2.6.선고 2008나28150판결; 서울고등법원 2011.6.10.선고 2011누5508판결.

15) 서울행정법원 2005.1.19.선고 2004구합23759판결.

16) 서울중앙지방법원 2009.2.6.선고 2008나28150판결.

17) 대법원 1998.2.10.선고 95다39533판결.

대법원에서는 성적 동기나 의도가 반드시 필요한 것은 아니라고 하였다. ○○카드사 지점장 사건¹⁸⁾ 또한 성적 의도가 있었던 것으로 보이지는 않지만 성희롱에 해당한다고 판시하여 성적 의도의 유무를 판단 기준으로 삼지 않았다.

3) 피해자의 태도

성희롱이 성립하기 위해서는 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼면 충분하고, 거부 의사를 표현하였음에도 불구하고 성적 언동을 지속하였다거나 성적 언동이 있은 이후에 문제제기를 하였을 것이 요구되지는 않는다.

○○구청 세무과장 사건¹⁹⁾ 판결문에 명시된 ○○시장의 징계의결요구 내용을 보면, 회식 이후 노래방에서 여직원들이 원하지 않는데도 블루스를 강요하였고, 특히 미혼이었던 ○○○은 행위자의 질책이 두려워 성적 굴욕감을 참고 블루스를 출 수밖에 없었으며 이후에도 두 차례 더 노래방에서 여직원들에게 블루스를 강요하였다고 하고 있다. 그러나 법원은 사건 당시 및 그 이후에 피해자 및 다른 직원들이 특별한 문제제기를 하지 않았음을 들어 여직원의 의사와 상관없이 블루스를 추는 행위가 성희롱에는 이르지 않았던 것으로 보인다고 하였다. 판결문만으로는 법원이 징계의결요구사항에 기록된 ○○○의 진술을 입증하기에 부족함이 있다고 판단한 것인지 여부는 불분명하다. 그러나 피해자가 성적 굴욕감을 느꼈다는 진술이 있음에도 “성추행이나 성희롱이라고 볼 정도까지는 이르지 않았”다고 하는 판단을 한 것은 피해자의 문제제기 여부를 성희롱의 성립요건으로 삼은 것은 아닌가 하는 의구심을 야기한다. 성희롱은 피해자의 주관적 의사에 따라 판단하여야 하며, 이는 피해자가 행위자에 대하여 보인 태도에 따라 증명될 수 있는 것은 아니다. 공무원인 하급자가 문제된 행위 당시이든 그 이후이든 간에 술에 취한 상태에서 상급자가 한 행동에 대하여 문제제기를 하기란 매우 어렵고 그와 같은 곤란함이 바로 성희롱을 가능하게 하는 요소이기도 한 것이다.

이에 반하여 몇몇 판결은 성희롱에 대하여 즉시 거부 의사를 표현하거나 차후에 문제제기를 하는 것이 어렵다는 사정을 이해하는 태도를 보이기도 한다. 외부 강사가 교육생에게 강의 도중 성적 발언을 하였던 건강보험공단 사건에서도 교육생들은 강의 도중이나 강의 직후에 행위자에 대하여 이의를 제기하지 않았다. 하지만 법원은 강의 도중에 행위자의 성적 언어에 관하여 교육생이 이의를 제기한다는 것을 기대하기 어렵고, 특히 오후 강의 후에는 모든 교육이 종료되고 교육생들이 귀가하는 점에 비추어 강의 직후에 이의를 제기한다는 것 또한 기대하기 어렵다고 보인다는 점을 감안하였다.²⁰⁾

라. 성희롱 판단기준

○○대 ○교수 성희롱 사건 대법원 판결에 따르면 “성적 표현행위의 위법성 여부는, 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의

18) 서울고등법원 2007.10.10. 선고 2006누9285판결.

19) 수원지방법원 2003.4.23. 선고 2002구합2568판결.

20) 다만 이 사건의 경우 피해자가 행위자에게 항의성 글을 보냈고 여직원들이 시정 신청서를 제출하였다는 사실이 있어, 피해자가 아무런 이의를 제기하지 않았던 사안과는 다소 차이가 있다.

것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야”한다고 하여, 피해자의 관점보다 ‘선량한 풍속 또는 사회질서 위반’이라고 하는 객관적 사실을 중심으로 판단하고 있으며, 행위자의 성적 동기나 의도의 유무 또한 판단 기준으로 삼았다.

이 사건 이후 직장 내 성희롱 금지를 입법화한 「남녀고용평등법」은 성희롱 판단의 기준으로 피해자의 주관적 사정을 고려할 것을 명시하였다. 동법은 피해자의 “성적 굴욕감 또는 혐오감”을 요건으로 하였다. 또한 동법 시행규칙 <별표1>은 “성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야”한다고 하여 소위 ‘합리적 피해자 관점’을 판단의 기준으로 제시하게 되었고, 이와 같은 표현은 1999년 3월 「남녀고용평등법」 시행규칙 개정 이래로 동일하게 유지되고 있다.

최근의 판결은 대부분 피해자의 관점을 적용하고자 하고 있는데, 피해자 개인에 따른 느낌의 차이를 무비판적으로 인정하기보다는 “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람”²¹⁾을 기준으로 하여 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위여야 성희롱으로 이해한다. 즉 주관적 요소를 고려하되 객관적 판단이 가능하도록 하여야 한다는 것이다.

앞서의 초등학교 여교사 술따르기 사건의 1심, 건강보험공단 사건 항소심 판결은 “사회공동체의 건전한 상식과 관행”, “선량한 풍속 또는 사회질서”라는 객관적 기준만을 언급하였고, 술따르기 사건의 상고심, 유통업체 성희롱 사건의 항소심 판결은 “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람”을 추가하였으며, 한국까르푸 사건의 1심 판결은 ‘피해자의 입장에 있는 사회통념상 합리적인 사람’의 입장과 “건전한 사회통념”, “선량한 풍속 또는 사회질서”를 동시에 기준으로 제시하였다.

마. 고용상 불이익

성적 언동 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우에도 성희롱에 해당한다. 이를 조건형 성희롱이라고 한다. 조건형 성희롱이 성립하려면 성희롱 불응을 원인으로 한 고용상의 불이익이 있으면 되고, ‘성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 야기할 것’이라는 요건을 별도로 충족할 필요는 없다.

○○무역 회사 사건²²⁾은 모집·채용 당시의 면접 과정, 업무 내용, 청혼 거절 후 대표이사의 태도 등을 볼 때 채용 당시부터 피해자에게 성적 대상으로서의 역할이 예정되어 있었고, 성적 요구에 불응하였다는 이유로 고용상의 불이익을 준 불이익 대가성이 뚜렷하게 드러나고 있다. 따라서 대가형 성희롱을 인정한 법원의 판단은 정당하다.

21) 서울행정법원 2011.3.18.선고 2010구합33597판결; 서울행정법원 2011.11.10.선고 2011구합19208판결; 서울남부지방법원 2012.1.20.선고 2010가합23761판결; 서울고등법원 2008.6.18.선고 2006누27337판결; 서울고등법원 2011.6.10.선고 2011누5508판결; 대법원 2007.6.14.선고 2005두6461판결; 대법원 2009.4.9.선고 2008두16070판결; 대법원 2008.7.10.선고 2007두22498판결 등.

22) 서울행정법원 2004.9.2.선고 2003구합34981판결.

바. 사용자의 책임

성희롱 피해자가 손해배상을 청구하는 소송은 성희롱 행위자에 대한 청구와 사용자에게 대한 청구가 있으며, 사용자에게 대한 청구는 성희롱 발생 자체에 대한 것과 성희롱에 대한 예방 및 조치 의무 위반 등의 사항에 대한 것으로 구분된다.

○○대 ○교수 사건에서 대법원은 사용자의 배상책임으로 민법 제756조의 사용자 책임 및 고용계약 상의 보호의무 위반 여부에 대하여 검토한 뒤 사용자에게 책임이 없다고 판시했다. 이 판결에서 민법 상 사용자 책임의 요건인 ‘사무집행에 관하여’가 뜻하는 바는 “피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이고, 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지의 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해 발생에 대한 위험 창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야” 한다고 하였다.

이에 따라 초등학교에 대한 교사의 성추행은 과학실, 교무실, 학교 복도, 수학여행지 숙소 및 소풍 시 이동버스 등 교육활동 과정에서 이루어진 점, 국가와 지방자치단체는 학교에 대한 지도·감독의무가 있는 점, 초등학교 교원은 학생의 인격과 생활 전반에 걸친 지도를 담당하고 있어 교사인 행위자가 학교 내에서 학생들에 대하여 하는 모든 언행은 피해자들에게 교육적 조치로 받아들여질 수밖에 없는 점 등을 볼 때 행위자의 추행 행위는 외형상 객관적으로 지방자치단체의 교육사무집행과 관련된 행위에 해당한다.²³⁾ 또한 “사용자의 사무집행 자체 또는 이에 필요한 행위뿐 아니라 이와 관련된 것이라고 일반적으로 보여지는 행위는 그것이 설사 피용자의 이익을 도모하기 위한 경우라도”²⁴⁾ 사무집행에 포함된다고 보아야 한다고 하여 사무집행 관련성을 넓게 이해하고 있다. 따라서 회식이나 야유회 등에서 초등학교 교장이 여교사에게 신체 접촉을 하는 등 성희롱한 행위가 교장으로서의 사무집행행위 그 자체는 아니지만, 사무집행행위의 범위 내에 있다고 인정되는 교직원 회식 및 야유회 중 일어난 일로서 밀접한 관련이 있고, 사용자인 지방자치단체에 교사의 근무환경을 배려하여 성희롱을 방지해야 할 의무가 있는 점을 고려하면 지방자치단체는 행위자의 성희롱 행위에 대하여 사용자로서 민법 제756조에 기한 손해배상책임이 있다.²⁵⁾

민법 상 손해배상책임이 인정되지 않더라도 고용계약상 보호의무 위반이 문제될 수 있다. 사용자는 “피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것” 이라고 한다. 그러나 “어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 행위자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이

23) 광주지방법원 2009.1.22. 선고 2008가합2136판결.

24) 대법원 1991.1.11. 선고 90다8954판결.

25) 대구지방법원 2003.8.29. 선고 2003가단42364판결; 대구지방법원 2005.6.8. 선고 2004가단129046판결. 전자의 판결은 교사들의 친목모임, 교사 및 학부모 회식, 교사 회식, 교직원 야유회가 끝나고 돌아오는 버스 안에서 초등학교 교장이 여교사에게 팔, 가슴, 발목, 뺨 등 수차례 신체를 접촉하고, 술을 따를 것을 강요하였던 사례이며, 후자는 전입교직원 환영회 장소인 노래방, 교직원 야유회 등에서 초등학교 교장이 보건교사에게 허리, 가슴, 팔, 배 등 신체 접촉을 하고 개인적 만남을 강요하였던 사례이다.

를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없다”고 하여 보호의무의 범위를 좁히고 있다. 이에 따라 서울대 0교수 사건에서는 00대학교 총장이 성희롱 사실을 사전에 알거나 알 수 있었고, 성희롱 사실을 사후에 은폐하려고 하였다고는 보이지 않는다고 하면서 고용계약 상의 보호의무 위반이라 할 수 없다고 하였다.

피용자에 대한 사용자의 보호의무에 따라 사용자는 성희롱을 예방하기 위한 충분한 주의를 다하여야 하는데 단순히 정기적 성희롱 예방 교육을 실시한 것만으로 주의의무를 다하였다고 본 판결²⁶⁾이 있는가 하면, 호텔 사업장의 경우 관광호텔업의 특성 상 부당한 성적 차별이나 희롱 등을 예방하기 위하여 여러 가지 조치를 강구할 한층 높은 수준의 주의의무, 직장 내 분위기를 항상 점검하고 관리자들로 하여금 주의하도록 교양할 의무를 요구하기도 한다.²⁷⁾

민법 제756조의 사용자 책임을 인정된 ○○호텔 사건의 경우, 거래처 접대를 위한 회식자리에서 벌어진 성희롱은 업무관련성이 인정되었고, ○○아파트 관리소장 사건²⁸⁾의 제2추행행위는 관리사무소 사무실 내에서 근무시간 내에 이루어진 행위로서 사무집행행위 그 자체는 아니지만 그와 밀접한 관련이 인정된다고 하였다. 그 외의 성희롱에 대하여서는 고용계약상 보호의무 위반 여부가 문제되었는데, 직장 내 근무시간은 물론 회사가 비용을 지원한 회식, 간부들이 공식적으로 주재하는 회식 등에게까지 보호의무가 미치지만 사업주의 지배·관리권이 미친다고 하기 어려운 친목을 도모하기 위한 사적 모임, 비공식적 부서 회식에까지 미치지 않는다고 하였다.

한편 특수학교 야영대회 사건²⁹⁾ 및 B-프로젝트팀 부서장 사건³⁰⁾에서는 성희롱을 예방하고 성희롱에 대하여 조치를 취할 의무를 고용계약상 보호의무에 포함시키고, 성희롱을 예방하지 못한 것은 보호의무의 위반이며, 행위자의 성적 언동에 대하여 피해자의 항의가 있었음에도 상급자가 적절한 조치를 취하지 않은 것 또한 보호의무 위반이라고 보아, 성희롱 예방 및 성희롱 발생 시 조치 의무 위반에 대한 책임을 인정하였다.

5. 성희롱 규제 실효성 제고를 위한 법제도 정비방안

가. 성희롱 당사자 범위 확대

앞서 살펴본 바와 같이 「남녀고용평등법」은 고객 등 업무관련자에 의한 성희롱과 특수고용종사자 등에게 가해지는 성희롱은 제재할 수 없다는 문제가 있다. 이를 해결하기 위해서는 당사자 범위를 확대하는 것이 필요하다.

2007년에 「남녀고용평등법」 개정에 의해 고객 등의 성희롱에 대하여 사업주의 의무가 신설

26) 2001가단55717판결의 경우 피해자가 직장 상사나 회사에 성희롱 사실을 알리지 않았고, 피해자가 지방노동청 및 회사가 속해 있는 시도지부회에 진정을 하면서 회사에서 이를 알게 되었는데, 법원은 성희롱 행위가 은밀하게 이루어지고 피해자도 이를 공개하지 않아 회사가 이를 알거나 알 수 있었을 것이라고 보여지지 않는다고 하면서, 회사가 성희롱예방교육을 실시하고 성희롱예방교육자료를 공람하였다는 점을 참작하여 회사의 배상책임을 부정하였다. 대전지방법원 2002.7.2.선고 2001가단55717판결.

27) 서울지방법원 2002.11.26.선고 2000가합57462판결.

28) 창원지방법원 2011.12.27.선고 2011가단9917판결.

29) 창원지방법원 통영지원 2007.10.18.선고 2006가합1370판결(1심); 부산고등법원 2008.4.4.선고 2007나19976판결(항소심).

30) 수원지방법원 2010.4.15.선고 2003가합5314판결.

되었다. 즉 법 제14조의2는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성희롱을 하고 해당 근로자가 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무를 사업주에게 부과하고, 피해의 주장이나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하지 못하도록 하였다.

그러나 이 같은 규정은 한계가 많다. 우선, 근무 장소 변경, 배치전환 등의 조치는 피해를 주장하는 당사자만을 보호할 수 있을 뿐이다. 장기 고객이나 정기적으로 관계가 있는 거래처 직원이 근로자에 대한 성희롱에 아무런 제재를 받지 않는다면, 피해 당사자가 다른 업무로 전환된다고 하더라도 그 자리는 다른 근로자로 채워질 것이므로 객체만 변경되고 성희롱은 지속될 수 있다. 또한 제14조의2는 고객 등에 의한 성희롱이 발생한 이후에 피해자에 대하여 조치를 취할 노력 의무만을 부과할 뿐 사업주가 이를 예방하거나 성희롱 행위자인 고객 등에 대하여 최소한의 경고 등 조치를 취할 의무조차 없으며, 피해자에 대한 조치도 강제사항이 아니라 ‘노력’ 의무에 불과하여 실효성이 매우 약하다.

「남녀고용평등법」 제14조의2의 ‘노력’의무를 조치 의무로 변경하고, 당사자의 고충해소 ‘요청’ 요건을 삭제하며, 고객 등의 성희롱을 예방할 의무 등 가능한 조치를 취할 의무를 신설할 필요가 있다. 또한 고객 등에 의한 성희롱 피해자에게 불이익한 조치를 취한 경우 사업주에 대한 제재를 강화하여야 한다.

한편, 「남녀고용평등법」상 직장 내 성희롱의 객체는 근로자로 한정되어 있어 근로자성이 인정되지 않는 특수고용형태종사자는 「남녀고용평등법」상의 보호에서 제외되는 문제가 있다.

이를 해결하기 방안으로는 첫째, 근로자 정의에 관한 특례를 신설해서 특수고용형태근로자를 포함시키는 것이다. 둘째, 직장 내 성희롱의 객체의 범위를 현행과 같이 한정하기보다는, 객체를 특정하지 않는 것이다. 셋째, 업무와 관련하여 발생하는 성희롱을 규제한다는 점에 중점을 두고, ‘업무와 관련된 사람’ 등으로 당사자의 범위를 넓히는 것이다..

나. 성희롱 행위자에 대한 제재 강화

성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정과 징계 및 징계에 준하는 조치의 범위를 명확하게 하는 것이 필요하다. 「남녀고용평등법」상의 성희롱 관련규정에 의하면 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 직접 성희롱 행위자를 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재만을 할 수 있도록 하고 있다. 간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 의존하게 된다는 점에 문제가 있다. 또한 사업주에 대한 제재 방식이 벌금이 아닌 과태료의 형태를 취하고 있기 때문에 성희롱 예방효과를 기대하기 어렵다. 이상의 문제를 해결하기 위해서는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정과 징계 및 징계에 준하는 조치의 범위를 명확하게 할 필요가 있다.

성희롱 행위자에 대한 제재방식으로는 벌금형 수준의 형사처벌이 필요하다는 주장이 있다. 그러나 성희롱을 형사법적으로 접근하면 죄형법정주의에 근거해 성희롱 구성요건 등의 강화가 수반된다는 점을 감안하면 신중하게 접근되어야 한다.

한편, 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준과 관련해서는 이를 명확하게 한 지침 등을 마련하여 사업주의 재량에 의존하는 것을 탈피할 필요가 있다.

다. 업무관련성 해석의 명확화

업무관련성의 해석을 명문화 할 필요가 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 업무 관련성에 있어서 고용노동부는 사업주의 지배관리 여부를 판단기준으로 하고 있다. 성희롱을 금지하는 목적이 근로자가 성희롱으로 인하여 정신적으로 부당한 근로환경에 놓이게 되는 것으로부터 보호하는 것이므로 고용노동부의 업무 관련성에 있어 사업주의 지배 관리 여부의 기준은 폐기되어야 한다. 이와 관련하여 고용노동부의 해석은 산업재해보상보험법 제37조 [업무상의 재해의 인정 기준] 제1호 업무상 사고 중 다호³¹⁾를 인용한 것으로 보인다. 「남녀고용평등법」상의 시행령이나 시행규칙에서 업무 관련성에 대한 판단 기준을 신설하는 것을 통해 업무 관련성에 대한 해석에 있어서 산업재해와 같이 엄격한 해석을 방지하는 것이 필요하다.

라. 성희롱 성립요건의 확대

성희롱 성립요건을 ‘고용상의 불이익’이 아닌 ‘불이익’으로 개정하는 것이 필요하다. 현행법은 직장 내 성희롱을 성적 언동 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 ‘고용상의 불이익’을 주는 행위로 제한하고 있다. 그러나 직장 내 관계에서 성적 언동에 불응하였다는 이유로 피해자에게 줄 수 있는 불이익의 종류는 채용 및 근로조건에 국한되지 않는다. 특히 성희롱 행위자가 상급자이거나 피해자에게 업무상 불이익을 미칠 수 있는 지위에 있는 때에는 고용상 불이익이 아닌 형태로도 다양한 불이익을 줄 수 있다. 예를 들어 이유 없이 트집을 잡거나 결제를 늦추는 행위, 인격적인 모독, 피해자에 대한 악의적 소문 유포, 협박, 업무를 공유하지 않거나 따돌리기, 업무상 과실을 피해자의 탓으로 돌리기 등 근로환경을 악화시키는 시키는 행위는 채용이나 근로조건의 불이익에 해당한다고 보기는 어렵다.

따라서 성희롱의 요건을 ‘고용상의 불이익’만으로 한정하지 말고 고용상의 불이익+ 근로환경 악화를 모두 포괄하는 ‘불이익’으로 규정하여, 성적 언동 불응으로 발생할 수 있는 다양한 불이익을 사안별로 판단할 수 있도록 하는 것이 필요하다(김정혜 외, 2011: 201).

마. 성희롱 피해자 보호의 강화

성희롱이 발생하더라도 객관적이고 실효성 있는 조사가 이루어지지 않으면 성희롱 피해자가 구제되기 어렵다. 또한 잘못된 조사로 말미암아 피해자가 2차, 3차 피해를 입는 경우도 종종 발생하고, 조사과정에서 성희롱 피해자에 대한 어떠한 조치도 이루어지지 않기 때문에 적절하게 그 피해가 회복되기도 어렵다. 삼성르노자동차 성희롱 사건처럼 성희롱 피해 당사자 뿐 아니라 그 피해자를 지원하는 동료 또는 목격자에게도 다양한 형태의 불이익이 발생하기도 한다.

이 문제를 개선하기 위해서는 사업주에게 성희롱 피해가 접수된 경우 조사 실시를 의무화하는 것이 필요하다. 또한 성희롱 행위자에 대해 징계조치가 결정되기 전이라도 피해자의 요청이 있는 경우 등에는 그 행위자에 대해 근무 장소를 변경하거나 배치전환을 하는 등 피해자로부터

31) 산업재해보상보험법 제37조 [업무상의 재해의 인정 기준] 제1항은 ‘근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다’라고 규정되어 있다. 동 조항 제1호 다목은 ‘사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고’로 규정되어 있다.

분리와 피해자에게 유급휴가의 사용, 근무 장소변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 해야 한다.

한편, 성희롱 피해 당사자는 아니지만, 성희롱을 목격하거나 성희롱 피해자를 지원하는 동료에게 불이익이 발생하는 것을 방지하는 규정을 신설하는 것이 필요하다.

바. 사용자 책임 강화 및 사용자 범위 확대

성희롱 예방 및 피해자 구제의 실효성을 제고하기 위해서는 무엇보다 사용자 책임을 강화해야 한다. 사용자 책임을 강화하기 위한 방안으로 징벌적 손해배상, 기업명 공포 등이 있을 수 있다.

징벌적 손해배상제도는 불법행위가 악의적이거나 의도적으로 행해진 경우에 피해자에게 발생한 현실적 손해배상 외에 추가적으로 인정하는 손해배상제도로 주로 미국에서 시행되고 있는 제도이다. 고액의 배상액으로 불법행위의 가능성을 줄이고 피해자가 적극적으로 불법행위에 대처할 가능성에 근거하여 징벌적 손해배상은 불법행위 예방 기능을 한다.

이처럼 징벌적 손해배상제도는 ‘사회적 범죄행위’ 나 ‘공적 부당행위’의 발생을 막기 위해 국가가 처벌의 성격을 띤 손해배상을 부과하는 제도이다. 징벌적 손해배상은 공공의 이해와 안전, 시민의 기본권과 관련된 사안에 우선적으로 적용된다. 따라서 악의적인 고용상의 성차별 사건은 징벌적 손해배상의 대상이 될 수 있다.

이와 같이 징벌적 손해배상제도는 손해배상에 대한 제재적 기능을 인정한다는 점에 특징이 있다. 그러나 우리의 경우 민사책임은 형사책임과는 달리 손해의 전보가 주된 목적이고 현행 민법상의 불법행위로 인한 손해배상은 기본적으로 직·간접적인 피해액을 보상하는 것에 한정되어 있다. 따라서 미국과 같은 형태의 징벌적 손해배상제도를 직접적으로 도입하는 것에는 법체계상 어려움이 존재한다. 징벌적 손해배상제도가 갖고 있는 제재적 기능과 우리의 법체계를 고려한 방식으로 징벌적 손해배상제도를 도입하는 방식을 고려할 필요가 있다.

또한 「남녀고용평등법」은 사업주가 강구해야 할 조치의 범위가 협소하다는 문제가 있다. 「남녀고용평등법」은 사업주에게 성희롱 예방의무, 성희롱 발생 이후에는 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 할 의무, 피해자에게 불이익한 조치를 하지 않을 의무 등을 부과하고 있을 뿐 사업주의 성희롱 방지와 대책에 대한 구체적 사항을 규정하고 있지 않다.

일본은 ‘고용의 분야에 있어서 남녀의 균등기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률’ 지침을 통해 사업주가 직장에서의 성적 언동에 기인하는 문제에 관한 고용관리상 강구해야 할 조치의 내용으로서 ① 직장 성희롱 내용 및 직장에서 성희롱 금지 방침을 분명하게 하고 관리·감독자를 포함한 노동자에게 주지할 것, ② 직장 성희롱 행위자에게는 엄정하게 대처한다는 방침 및 대처 내용을 취업규칙 기타 직장의 복무규율을 정한 문서에 규정하고, 관리·감독자를 포함한 노동자에게 주지할 것, ③ 상담에 대한 대응 창구를 사전에 만드는 등 기업이 강구해야 할 조치를 자세하게 규정하는 등 성희롱에 대한 대응을 제시하고 있다.

일본과 같이 성희롱 방지를 위한 사업장 내 처리절차 및 기준을 구체적으로 정한 지침을 제정하는 것이 필요하다. 성희롱 방지에 관한 법과 지침을 준수하도록 행정지도와 행정감독을 강화하고 성희롱 방지조치를 적극적으로 추진하는 사업장에 대해서는 인센티브를 부여하는 것도 고려할 필요가 있다.

한편, 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱의 예방교육에 한해서만 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」상 사용사업주의 의무를 규정하고 있다. 그러나 실제로 직장 내 성희롱은 업무관계에서 발생하는 경우가 많기 때문에 과건근로자의 직장 내 성희롱 역시 사용사업주 또는 사용사업주의 직원에 의해서 발생하는 경우가 많다. 따라서 사용사업주도 원칙적으로 직장 내 성희롱에 대하여 책임을 지도록 그 범위를 확대할 필요가 있다.

6. 「남녀고용평등법과 일·가정양립지원에 관한 법률」 개정안 예시

가. 정의규정

현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</u></p> <p><신설></p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>불이익을 주는 것을 말한다.</u></p> <p>제14조의3(근로자의 정의에 관한 특례) 제2조제4호에도 불구하고, 동절에서의 "근로자"라 함은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자 및 노무제공 계약을 체결하려고 하는 자를 말한다.</p> <p>1. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금 등을 목적으로 근로를 제공하는 자</p> <p>2. 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 제공을 받은 자로부터 대가를 얻어 생활하는 자</p>
	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 업무와 관련된 자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>불이익을 주는 것을 말한다.</u></p>

현행	개정안
	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 불이익을 주는 것을 말한다.</p>

나. 직장 내 성희롱 발생 조치 규정

현행	개정안
<p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p><이하 신설></p>	<p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 피해가 접수된 경우 지체없이 조사를 실시한다.</p> <p>② 사업주는 직장 내 성희롱 피해를 접수한 근로자의 요청이 있고 성희롱 피해 발생의 상당한 이유가 있는 경우 행위자에 대하여 징계조치를 결정할 때 까지 근무 장소 변경, 배치전환 등 피해자로부터 격리조치를 취해야 한다.</p> <p>③ 사업주는 조사결과 성희롱 피해가 확인된 경우 행위자에 대하여 근무장소의 변경 등 징계, 그밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. 징계조치시 행위자의 피해자에 대한 보복조치가 확인된 경우 사업주는 이를 징계조치 결정에 반영하여야 한다.</p> <p>④ 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자나 목격자 등 성희롱 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>⑤ 사업주는 직장 내 성희롱 피해 근로자의 요청이 있는 경우 피해자에게 유급휴가의 사용, 근무장소의 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취해야 한다.</p>

다. 고객 등에 의한 성희롱 방지규정

현 행	개 정 안
제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.	제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자(이하 “고객 등”이라 한다)에 의한 성희롱을 예방하여야 하고, 고객 등이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 하여야 한다.

라. 파견근로에 대한 적용규정

현 행	개 정 안
제34조(파견근로에 대한 적용) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조제1항을 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.	제34조(파견근로에 대한 적용) ① 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조를 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다. ② 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제12조, 제14조, 제14조의2, 제14조의3을 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 파견사업주 및 제2조제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.

참고문헌

- 국가인권위원회, 『성희롱 진정 사건 백서』, 국가인권위원회, 2012년.
- 김엘림, “‘직장 내 성희롱’의 법적 개념과 판단기준”, 『노동법학』 제32호, 한국노동법학회, 2009.
- 김엘림, “동일가치노동 동일임금 원칙에 관한 쟁점”, 『노동법학』 제17호, 한국노동법학회, 2003.
- 김엘림, “성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임”, 『노동법학』 제34호, 한국노동법학회, 2010.
- 김정혜·소라미·윤지영, 『여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구』, 전국민주노동조합총연맹, 2011.
- 박선영·윤덕경·박복순·김정혜·장민선, 『성희롱 관련법제에 대한 입법평가』, 한국법제연구원, 2011년.
- 박선영·박복순·송효진·구미영·양승엽, 『여성·가족 관련 판례에 대한 성인지적 분석 및 입법과제(Ⅰ)-여성노동분야』, 한국여성정책연구원, 2012년.
- 박선영 외, 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고 방안 연구(Ⅰ)-낙태규제와 여성의 대표성 관련 심층분석 및 여성·가족 입법과제』, 한국여성정책연구원, 2013년.
- 이미경, “성희롱 진정사건 결정례를 통해 본 국가인권위원회의 역할”, 국가인권위원회 주최 성희롱 시정 업무 이관 3주년 기념 토론회 발표문, 2008.
- 이승욱, 김엘림, 『여성고용에서의 차별판단 기준 마련』, 노동부 연구용역 보고서, 2005.
- 이정, “직장 내 성희롱과 사용자책임”, 『외법논집』 제14집, 한국외국어대학교 법학연구소, 2003.
- 이준형, “사법부의 직장내 성희롱 판결에 대한 분석”, 전국교직원노동조합, 한국성폭력상담소, 『회식자리 술따르기 강요가 왜 성희롱인가?』, 한국여성민우회, 2005.
- 조용만, “국가인권위원회 고용차별시정 10년 사례의 분석”, 『노동정책연구』 제12권 제1호, 한국노동연구원, 2012.
- 차혜령, “성희롱 시정업무 평가 및 성희롱 규제 실효성 확보를 위한 법·제도 개선방안: 관계 법령을 중심으로”, 국가인권위원회 주최 성희롱 시정 업무 이관 3주년 기념 토론회 발표문, 2008.
- 한국여성노동자회, 『2011년 평등의전화 상담 사례집』, 한국여성노동자회, 2012.

직장 내 성희롱 금지 및 예방 실효성 제고를 위한 제도 개선 토론회 

발제문 · 02

성희롱 사건 구제절차의 문제점과 대안

민대숙 ■ (사)여성노동법률지원센터 대표/공인노무사



성희롱 사건 구제절차의 문제점과 대안

➤ 민대숙 ((사)여성노동법률지원센터 대표/공인노무사)

1. 들어가며

‘남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률’(이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다)은 ‘제2장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등’에 ‘제2절 직장 내 성희롱의 금지 및 예방’을 두어 직장 내 성희롱에 대하여 규제하고 있다. 제2절은 직장 내 성희롱의 예방¹⁾과 성희롱이 발생한 경우 성희롱 행위자에 대한 제재와 성희롱 피해자에 대한 보호 조치, 직장 내 성희롱으로 규율될 수 없는 고객 등 제3자의 성희롱 피해자에 대한 보호 조치로 구성되어 있다. 이러한 법률의 규제 내용에 따라서 성희롱 피해자들은 고용노동부에 성희롱 사건을 진정하고, 성희롱 행위자에 대한 징계 또는 이에 준하는 조치가 취해지지 않은 경우에 고용노동부는 시정명령을 내리는 등의 조치를 취하고 있다.

구체적으로 살펴보면, 성희롱 사건이 발생한 경우 ‘남녀고용평등법’에 따라서 피해자는 제12조 성희롱 행위의 금지 위반, 제14조 제1항에 따른 행위자에 대한 조치²⁾, 제14조 제2항에 따른 피해자에 대한 불리한 조치 금지³⁾에 관하여 진정을 할 수 있다. 진정이 접수되면 고용노동부에서는 근로감독관에게 사건을 배당하고, 근로감독관 1인이 사건 조사를 통하여 직장 내 성희롱의 여부, 제14조 위반 여부를 판단하게 된다. 성희롱으로 판단된 경우, 회사가 성희롱 행위자에 대하여 징계 등의 조치를 취하지 않았다면, 회사에 제14조 제1항을 이행할 것을 명하는 시정명령을 내리며, 회사가 시정명령을 이행하면 사건은 종결된다. 또한 제14조 제2항의 피해자에 대한 불리한 조치로 판단되는 경우 남녀고용평등법 위반으로 검찰에 송치하여 검사의 지휘를 받게 된다.

일반적인 성희롱 사건 구제에 있어서 피해자들은 남녀고용평등법이 성희롱을 예방하고 피해자를 보호하는 데에 미흡한 점이 있다는 문제를 제기한다. 여성노동법

1) ‘남녀고용평등법’은 제12조 (직장 내 성희롱의 금지), 제13조 (직장 내 성희롱 예방 교육) 조항을 두고 있다.
2) ‘남녀고용평등법’ 제 14조는 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)에서 제1항에 ‘사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 이에 준하는 조치를 하여야 한다’고 명시한다.
3) ‘남녀고용평등법’ 제14조 제2항은 ‘사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다’고 명시한다.

률지원센터의 고용평등상담실과 성희롱 사건 대리를 통하여 드러난 문제점들은 첫째, 성희롱 행위자에 대한 적절한 조치의 판단과 간접 처벌, 둘째, 성희롱 구제절차 과정에서 성희롱 피해자의 요구를 수용할 여지가 없다는 점, 셋째, 성희롱 사건 진행 시 피해자를 보호하는 조치의 미흡성, 넷째, 고용노동부의 성희롱 판단의 신뢰성, 다섯째, 남녀고용평등법의 직장 내 성희롱의 당사자 범위가 협소하다는 점이다. 이하에서는 성희롱 사건 구제절차의 문제점을 살펴보고, 이에 대한 대안을 모색하면서 아울러 ‘남녀고용평등법’의 성희롱 개정안을 도출하고자 한다.

2. 성희롱 사건 구제 상의 문제점

(1) 성희롱 행위자에 대한 적절한 조치

1) 제14조 제1항의 실효성 검토

남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 규율 시스템은 사업주에게 책임과 의무를 부과하는 방식으로 규정되어 사업주를 제외한 성희롱 행위자⁴⁾에 대한 직접적인 처벌 조항이 전혀 없다. 직장 내 성희롱 발생 시 조치를 규정한 제14조 제1항은 ‘사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 이에 준하는 조치를 하여야 한다’고 규정하여 성희롱 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 맡기고 있다.

사업주의 재량이라고 표현하는 것은, 사업주의 행위자에 대한 제재(징계나 이에 준하는 조치)의 적정성을 판단할 여지가 ‘남녀고용평등법’상에 전혀 고려되어 있지 않다는 점에 기인한다.

실무적으로 직장 내 성희롱에 대해 고용노동부는 사업주에게 ‘제14조 제1항에 따른 성희롱 행위자에 대한 징계나 이에 준하는 조치를 취하고 고용노동부에 보고할 것’을 내용으로 시정 명령을 내린다. 이 시정 명령에 따라 사업주가 성희롱 행위자에 경고를 내린 후 고용노동부에 보고한다면 제14조 제1항을 위반하지 않은 것이고, 고용노동부는 성희롱 진정 사건을 종결한다. 이 때 고용노동부는 사업주가 행위자에 취한 조치의 적격 여부는 판단하지 않는다. 법 제도 도입 당시에 행위자에 대한 적절한 제재를 가하기 위한 입법취지는 적정한 듯이 보였으나, 실무 적용에 있어서 사업주가 솜방망이 처벌을 한다고 하더라도 이에 대한 법적 제재를 가하기는 어렵다. 삼성 르노 자동차의 성희롱 사건도 회사가 성희롱 사건을 조사하고, 행위자에 대한 제재를 이미 내렸기에, 고용노동부에 성희롱 진정을 했더라도, 행위자의 징

4) ‘남녀고용평등법’ 제12조에서는 ‘사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다’라고 규정하고 있으나, 제39조(과태료)에서는 제1항에 ‘사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다’고만 규정하여, 사업주 외의 행위자에 대한 벌칙 조항을 두고 있지 않다.

계에 대하여 달리 ‘남녀고용평등법’에서 규제할 방법이 없다.

실례로 2011년 센터가 다룬 성희롱 진정 사건을 언급하고자 한다.

진정인은 고용노동부에 성희롱 진정을 냈고, 고용노동부는 성희롱으로 인정하여 회사에 시정 명령을 내렸다. 회사는 고용노동부의 시정 명령에 ‘사업주가 성희롱 행위자를 해고하였다’는 해고 통지서와 시정명령 이행 공문을 보냈으나, 성희롱 피해자가 사실 확인을 하였을 때 성희롱 행위자는 회사에 근무를 정지한 적 없이 계속 근로하고 있었고, 이에 성희롱 피해자가 담당 근로감독관에게 성희롱 행위자의 징계가 허위임을 주장하였다. 그러나, 담당 근로감독관은 회사가 징계하였다는 서류를 보낸 이상 사건은 종결된다고 통지하였다.

그러나 이는 고용노동부의 시정 명령을 회사가 이행하지 않은 건이었기에 센터가 재진정하여 다른 고용노동지청에서 성희롱 피해자와 회사의 합의로 진정을 종료하였다.

이 사건에서 담당 근로감독관은 ‘회사가 제14조 제1항의 조치를 취한 이상 고용노동부에서 성희롱 사건을 종결하는 것 외에 달리 처리할 방법이 없다’고 주장한 것이나, 회사의 징계가 실제로 이루어지지 않았기에 재진정이 가능하였다. 만약 이 사례의 경우 회사가 성희롱 행위자에게 경미한 징계를 행한 것이 문제의 핵심이었다고 한다면, 재진정을 할 수 있는 법적 근거가 전혀 없었을 것이다.

제14조 제1항의 입법취지는 성희롱 행위자에 대하여 사업주가 일정한 제재를 가함으로써 직장 내 성희롱의 재발을 방지한다는 데에 의미가 있다. 또한 직장 내 성희롱을 사업장에서 자율적으로 해결하기 위하여 사업주가 행위자에 대한 조치를 결정한다는 데에 의미가 있다. 이러한 의도에서 유의미한 법 조항이나, 실제 적용에 있어서는 사업주의 제재 수준을 제어할 수 없다는 한계점이 드러나게 된다. 따라서 징계의 정도나 징계에 준하는 조치에 대한 예시나 방법 등을 따로이 시행령에 정함으로써 사업주가 적정성을 판단할 수 있는 준거를 제공하고, 성희롱의 재발 방지 대책을 보다 두텁게 예시할 필요성이 있다고 본다.

징계에 준하는 조치에 대하여 고용노동부에서 따로이 언급한 바가 없기에 언급할 사항은 없으나, 국가인권위원회는 사업주나 행위자에 대하여 다양한 성희롱 재발 방지 대책을 결정한 바 있어 이를 참조하는 것이 하나의 예가 될 수 있을 것이다.

국가인권위원회는 성희롱 결정문에서 성희롱 행위자의 특별인권교육 수강, 손해배상금, 성희롱예방교육의 실시, 사업주가 성희롱 재발 방지를 위한 대책을 마련할 것, 업무 수행시 성적 언동 등 부적절한 행위를 하지 않도록 업무 수행 가이드라인을 만들어 시행할 것⁵⁾, 사업주가 피진정인을 징계할 것과 진정인과 같은 공간에서 근무하지 않도록 조치할 것⁶⁾, 사업주가 성희롱 진정을 이유로 진정인에게 고용상 불이익을 주지 않을 것임을 문서로 약속하고, 진정인을 대상으로 한 인력활용계획을 국가인권위원회에 보고할 것, 사업주가 성희롱 고충처리절차 마련, 성희롱 고충처리상담원 지정 등 성희롱 예방책을 수립하여 전 직원에게 공지하고, 2009년도

5) 07진차1100 회사 파업 중 경비용역업체 직원의 성희롱

6) 08진차958 구청 공무원의 하급 공무원에 대한 성희롱

성희롱예방교육 실시결과와 함께 국가인권위원회에 보고할 것⁷⁾, 피진정인의 소속기관인 000에게 피진정인에 대한 인사조치(분리배치)를 할 것과 진정인 및 참고인에 대하여 국가인권위원회 진정, 진술을 이유로 고용상 불이익 조치를 하지 말 것⁸⁾, 000군수에게 피진정인에 대하여 징계처분하고 타 기관으로 전보조치 할 것과, 성희롱 사건이 발생하지 않도록 재발방지 대책 마련과 함께 소속 직원들에게 성희롱 예방교육을 실시할 것⁹⁾과 같은 다양한 조치를 주문에 넣어 권고 결정을 내리고 있다. 이러한 국가인권위원회의 결정례는 징계나 이에 준하는 조치의 예가 될 수 있고, 이러한 예시 기준들을 통하여 사업주는 직장 내 성희롱의 재발 방지를 위한 다양한 정책을 시행함으로써, 성희롱의 재발을 방지할 수 있을 것이다.

제14조 제1항의 실효성을 강화하고 행위자에 대한 적절한 조치를 강제하기 위해 시행령을 통하여 징계에 준하는 조치에 대한 예시 등을 함으로써, 성희롱 재발 방지 대책을 사업장에서 다양하게 수립할 수 있도록 보완하는 것이 필요하다고 생각된다.

또한, 직장 내 성희롱 행위자에 대한 제재의 적정성 판단, 징계에 준하는 조치에 대한 구제명령을 행정기관에서 직접 수행하는 방식을 고려하여 직장 내 성희롱의 처리 기구에 노동위원회를 추가하는 것을 제안한다. 이 논의는 성희롱 판단의 전문성 강화 부분에서 보다 자세하게 기술하고자 한다.

2) 성희롱 피해자의 의견 청취

제14조 제1항에 따라 사업주가 직장 내 성희롱 행위자에 대하여 징계나 이에 준하는 조치를 취하는 것이 사업주의 재량에 맡겨져 있기에 성희롱 피해자의 의사는 전혀 반영될 여지가 없게 된다. 즉 사업주가 성희롱 행위자를 징계하고자 하는 경우에도 사업주가 고려하는 판단 준거는 징계 양정의 형평성에 기하고 있다. 이 경우 성희롱으로 인한 직접 피해는 성희롱 피해자가 입었으나, 성희롱 피해자는 행위자에 대한 어떠한 처분도 요구할 수 없게 된다. 국가인권위원회는 성희롱 행위자를 당사자로 한 진정이 가능하고, 피해자 진정 시 피해자가 어떠한 조치를 원하는가를 주장할 수 있고, 차별시정위원회는 피해자의 의사를 고려한 권고를 할 수 있는 반면, 남녀고용평등법에서는 피해자의 의사를 반영할 기회가 보장되어 있지 않다.

성희롱 피해자가 자신이 받은 피해에 대하여 주체적으로 그 피해 복구를 위하여 행위자에 행할 수 있는 법적 행위는 고용노동부의 진정을 거치는 경우, 민사상 손해배상 청구 소송을 제기하는 방법 외에 없게 되는 것이다.

성희롱 행위자에 대한 제재와 관련하여 성희롱 행위자로부터 직접적인 피해를 입은 피해자는 성희롱 사건의 진정인일 뿐 성희롱의 피해 복구를 위한 조치에 있어서는 제3자로 취급된다. 제3자로 취급된다는 의미는 성희롱 사실 여부를 판단할 때 성희롱 피해자가 진술하는 것 외에는 성희롱 행위자에 대한 제재에 있어서 피해자

7) 08진차974 은행 상사의 직원에 대한 성희롱

8) 10진정0535400 00청사 청소용역회사 소장의 성희롱

9) 11진정0008300 군청계장의 계약직 직원 성희롱

의 의사는 전혀 고려되지 않는 시스템임을 의미한다.

성희롱 피해자는 성희롱으로 인하여 직접적인 피해를 입은 이해 당사자이며, 피해 복구를 위한 대책을 충분히 요구할 수 있는 권리가 있어야 한다. 따라서, 성희롱 피해자의 피해 복구를 위해서라도 사업주의 성희롱 행위자에 대한 제재 조치 시, 성희롱 피해자의 의견을 청취할 의무를 부여하는 것이 필요하다.

3) 직장 내 성희롱 행위자에 대한 과태료 처분 대상의 확장

남녀고용평등법상 사업주를 제외한 직장 내 성희롱 행위자에 대한 직접 처벌 조항이 없음으로 인한 문제는 크게 3가지로 나누어 그 한계점을 논할 수 있다.

첫째, 직장 내 성희롱 행위자에 대한 직접적인 제재 조항이 없음으로 인하여 성희롱 피해자가 고용노동부의 진정을 꺼리게 되는 경향성이 존재한다. 성희롱 피해자가 직장 외부기관을 통하여 직장 내 성희롱을 처리하고자 할 때, 성희롱 인정을 받더라도 이에 대한 행위자 처벌을 고용노동부에서 직접 하지 않고 사업주에 위임하게 되는 법 적용 제한으로 성희롱 행위자에 대한 직접 처벌은 남녀고용평등법을 통한 진정으로는 실효성이 없다고 판단하게 된다.

반면, 국가인권위원회는 남녀고용평등법과 달리 법 위반으로 인한 처벌 규정 없는 권고에 그칠 뿐이나, 성희롱 행위자에 대한 특별인권교육 내지는 손해배상금을 결정함으로써 성희롱 행위자가 성희롱으로 인하여 직접 제재를 받는다는 느낌을 피해자가 갖게 된다. 따라서 직장 내 성희롱의 진정에 있어서 국가인권위원회의 진정을 선호하는 경향성이 존재한다.¹⁰⁾ 이러한 사건처리 실무의 한계점을 고려한다면 사업주의 제재 외에 직접적인 성희롱 행위자의 처벌 조항의 도입을 고려할 필요성이 있다.

둘째, 사업주가 성희롱 행위자를 제재하는 간접 처벌을 고려할 때, 적어도 성희롱 피해자가 제14조 제1항에 따른 성희롱 행위자의 제재가 적정하지 않다고 판단할 때, 성희롱 행위자를 당사자로 직접적인 제재를 요청할 수 있는 제도적 보완이 필요하다고 판단된다. 이 경우에도 역시 성희롱 행위자가 직접적인 처벌을 받을 수 있는 벌칙의 적용이 고려될 수 있다.

셋째, 직장 내 성희롱의 정의상 행위자를 확장하는 경우, 사업주, 근로자를 제외한 성희롱 행위자에 대한 제재가 현실적으로 불가능하다는 점을 들 수 있다. 후술하겠지만, 직장 내의 성희롱 피해자를 보호하기 위해서는 사업장 내의 고용관계 뿐만 아니라, 업무수행과정에서 벌어지는 업무관련자에 대하여 성희롱 행위자로 포괄하는 것이 필요하다. 성희롱 행위자를 업무관련자로 확장하는 경우 사업주의 지배 권한 밖에 있는 성희롱 행위자에 대한 직접적인 처벌 조항이 신설되어야만 성희롱 예방의 취지가 보장될 것이다. 즉, 성희롱 행위자에 대하여 제재를 취할 사업주가

10) 국가인권위원회의 경우, 국가인권위원회법 제32조 제5호는 ‘진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 진행중이거나 종결된 경우’로 규정하고 있어 성희롱을 진정하고자 하는 경우에는 국가인권위원회나 고용노동부 중 한 기관을 선택하도록 되어 있다.

없는 경우, 성희롱 행위자는 남녀고용평등법에 따라서 직접적인 제재가 가능하도록 하여야 한다.

그러므로, 법 제39조 제1항에서 사업주가 성희롱 행위자인 경우에 한하여 1,000만원 이하의 과태료를 적용하고 있는 조항을 제12조를 위반한 직장 내 성희롱 행위자로 확장시켜야 한다고 제언한다.

(2) 성희롱 피해자에 대한 작위의무

1) 성희롱 피해자의 휴가 청구권의 신설

남녀고용평등법에서는 제14조의2 제1항에서 고객 등 업무관련자의 성희롱에 대하여 근로자가 고충을 호소한 경우에는 근무 장소 변경, 배치 전환 등 적절한 조치를 취하여야 한다는 것 외에 달리 사업주에게 성희롱 피해자에 대한 작위의무를 부과하고 있지는 않다. 제14조 제2항과 제14조의2 제2항에서 성희롱 피해자에 대한 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다는 부작위 의무만을 부여하고 있다.

직장 내 성희롱을 법제화할 당시에는 사업주가 성희롱 피해자에 대하여 그 피해를 이유로 오히려 퇴사를 중용하는 등의 불이익을 주는 경우가 컸기에 성희롱 피해자에 대하여 해고 등의 불리한 조치를 취하지 않는 것이 가장 중요한 피해자 보호였다. 이러한 피해자의 보호조치는 여전히 그 의미가 크다고 하겠다. 그러나, 법제화된 지 14년이 지난 현실에서는 피해자 보호를 사업주에게 불리한 조치를 당하지 않을 것으로만 규정하는 것으로는 그 보호가 충분치 않다고 생각된다. 사업주가 직장 내 성희롱 행위자에 대하여 징계나 이에 준하는 조치를 취하고, 성희롱 피해자 및 피해를 주장하는 자에게 해고나 불리한 조치를 취하지 않는 것만으로 성희롱 피해자에 대한 보호는 충분치 않고, 최소한의 보호만을 하고 있다고 평가된다.

성희롱이 발생한 경우, 성희롱 피해자는 성희롱 행위자에 대한 처벌만을 회사에 제기할 수 있고, 성희롱 피해를 복구하기 위한 작위적인 행위에 대하여는 남녀고용평등법에서 보장받지 못하고 있다.

실제 상담을 하다 보면, 직장 내 성희롱 상담 과정에서 성희롱 피해자가 회사에 성희롱 사실을 보고한 후 휴가를 부여받거나 휴직을 신청한 경우도 발견되고, 성희롱이 회사에서 처리될 가능성이 없거나 회사의 처리과정이 진행 중임에도 성희롱 피해자가 성희롱 행위자와 마주치지 않기 위하여 회사를 무단결근하는 등 오히려 본인에게 불리한 행동을 하는 경우도 많이 접하게 된다. 이러한 성희롱 피해자의 행동을 고려할 때, 성희롱 피해자가 성희롱으로 인한 피해를 복구하기 위하여 심적, 육체적 안정을 취할 필요를 인정하여 일정 기간의 휴가 청구권을 부여하는 제도 도입도 개정 시 고려되어야 할 것이다.

이와 관련하여 독일 ‘직장 내 성희롱에 대한 근로자보호법’의 성희롱 피해자의 작

업거부권이 고려될 수 있겠으나, 이 법의 작업거부권은 사용자나 상사가 성희롱을 중단시키기 위한 조치를 취하지 않거나 명백하게 부적절한 조치를 취하는 경우에 한하여 인정되는 권리로 이를 남녀고용평등법에 도입할 경우, 사업주가 성희롱에 대한 조치를 취하지 않은 경우에 대한 해석에 있어서 명확한 지침을 마련하기 어렵고, 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계와 별론으로 성희롱 피해자가 피해를 최소화하기 위해 근로를 중단할 수 있는 여지가 전혀 없기에 독일의 작업거부권과는 달리, 성희롱 피해를 주장하는 자에게 성희롱으로 인한 휴가를 청구할 수 있는 권리를 주는 것이 더 바람직하다고 생각한다.

2) 성희롱 행위자에 대한 조치 전 행위자와 피해자의 임시 분리 조치

실무적으로 성희롱 피해자에 대한 보호 조치와 관련하여 고려될 사항은 성희롱 행위자에 대한 조치가 완료되기 전 성희롱 피해자가 성희롱 행위자와 같은 공간에서 업무를 수행하는 경우에 대한 보호이다.

제14조 제1항을 적용하여 성희롱 판단 후 성희롱 행위자에 대한 근무 장소의 변경이나 배치 전환이 이루어지는 경우가 많으나, 성희롱을 조사하는 과정에서 동일한 장소에서 근무하는 성희롱 행위자와 성희롱 피해자의 분리 조치는 기간의 성희롱 상담에서 드러난 적이 없다. 성희롱 행위자와 성희롱 분리 조치의 일환으로 성희롱 피해자에 대한 휴가 내지는 휴직의 인정은 종종 발견할 수 있으나, 이 또한 일정한 위험 부담을 성희롱 피해자가 감수할 가능성이 있다. 상담 과정에서 성희롱 피해자가 성희롱 사실 고지 후 회사를 쉬는 경우, 오히려 행위자가 성희롱 사실을 왜곡하여 소문을 퍼뜨리는 행위 등을 통하여 사내 여론을 행위자에 유리하게 조작하는 경우도 발견되고, 위에서 언급하였던 성희롱 재진정 사건도 성희롱 피해자가 휴직을 하는 중 회사가 성희롱 행위자를 해고하였다는 허위 보고를 하였던 사례들이 존재한다. 이는 성희롱 피해자가 휴가를 보장받는 것이 반드시 성희롱 피해자에게 유리하지 않음을 시사한다.

따라서 성희롱 피해자가 특별히 휴가를 사용하고자 하지는 않으나, 성희롱 행위를 계속 대면하는 것이 힘들다는 고충을 제기하는 경우 회사는 성희롱 판단 전이라도 잠정적으로 성희롱 행위자와 성희롱 피해자가 같은 공간에서 업무를 하지 않도록 분리 조치를 취하는 것도 피해자 보호를 위하여 입법화되어야 한다.

(3) 성희롱 판단의 전문성

직장 내 성희롱과 관련하여 또 하나 고려하여야 하는 지점은 현재 남녀고용평등법상 성희롱 진정을 고용노동부가 진담하도록 할 것인가의 문제이다. 이러한 문제의식은 직장 내 성희롱 판단의 전문성을 고용노동부가 가지고 있는가, 보다 정확하게 표현하자면 직장 내 성희롱을 판단하여야 하는 근로감독관이 전문성이 있는가의

문제이다.

국가인권위원회는 성희롱 사건 처리에 있어서 조사관을 배정하여 그 사건에 대한 사실관계 입증은 조사관이, 성희롱의 판단은 차별시정위원회의 전문위원 3인이 공동으로 결정함에 비하여, 고용노동부는 직장 내 성희롱의 조사와 판단을 근로감독관 1인에게 위임하고 있는 바 과연 직장 내 성희롱에 대한 적절한 판단이 이루어지고 있는지에 대하여 의문을 제기할 수밖에 없다.

특히나 직장 내 성희롱이 행위자와 피해자 둘만 있는 경우에 발생하는 경우가 많아 사실조사가 힘들고, 성희롱의 판단 또한 상당히 어려운 점이 있는데, 이를 근로감독관 1인이 단독으로 결정하는 것에는 부족한 부분이 있을 수밖에 없다. 또한 현 고용노동부의 근로감독관 업무는 특별히 분야를 정하여 이루어지지 않고, 근로기준법과 남녀고용평등법 업무를 병행하여 업무 처리를 하여 특정 분야의 전문성을 강화하기 어려운 특징들을 가지고 있다. 이러한 고용노동부의 실정을 고려할 때, 고용노동부에서 직장 내 성희롱 업무를 전담하고 있는 것만으로는 성희롱 판단의 전문성을 담보하기 어렵다는 실무적 판단이 든다.

성희롱의 조사에 있어서도 여러 차례의 조사가 필요하고, 성희롱 판단에 신중을 기하기 위해서는 전문적인 판단이 필요하며, 이를 위해서는 노동위원회에 성희롱 판단을 위한 전문위원회를 설치하는 것이 바람직할 것으로 보여진다. 노동위원회의 전문위원회 설치에 이미 ‘기간제 및 단시간근로자 보호에 관한 법률’에서 차별적 처우의 시정을 위한 업무를 부여하고 있으므로, 이 제도와 유사한 전문위원회를 성희롱을 포함한 성차별을 대상으로 설치하여야 한다고 제안한다. 물론 국가인권위원회에서 차별의 시정을 담당하고 있으나, 국가인권위원회가 고용 뿐만 아니라 광범위한 차별을 담당하고 있음으로 인하여 고용상 차별을 노동법에 근거하여 다루는 데에는 그 한계성이 있다고 여겨지므로 남녀고용평등법상의 성차별과 성희롱을 다루기 위하여 노동위원회에 전문위원회를 설치하는 것이 성희롱 판단의 전문성을 확보하는 데에 있어서 가장 최선의 방법이라고 생각된다. 특히나 ‘기간제 및 단시간근로자보호등에 관한 법률’에서는 제11조에 조정·중재 조항을 두어 차별적 처우에 대한 심문의 과정에서 조정절차 내지는 중재 절차를 규정하고 있는데, 이 또한 남녀고용평등법의 성희롱 사건의 해결에서 주는 의미가 있다고 하겠다. 직장 내 성희롱의 해결은 해고에 이르는 심각한 성희롱이 아닌 경우, 행위자와 피해자가 동일한 공간 내에서 계속 근무하는 경우가 상당하므로 조정이나 중재를 통하여 당사자의 이해관계를 조정하여 사건을 해결하는 것이 장기적인 관점에서 바람직하다고 본다.

노동위원회에서 성희롱 판단 내지는 조정·중재를 하는 경우 제14조 제1항에 따른 징계나 이에 준하는 조치와 관련하여 국가인권위원회의 성희롱 결정례처럼 다양한 사업주의 조치에 대한 결정 내지는 합의를 행할 수 있다는 장점도 있을 것으로 판단된다. 직장 내 성희롱을 노동위원회에서 결정할 때에는 성희롱 피해자가 원하는 행위자에 대한 적절한 조치를 고려할 수 있는 여지도 충분하다는 장점 또한 있다.

노동위원회에서 직장 내 성희롱에 대한 판단을 맡는다고 하더라도 성희롱 행위자

에 대한 과태료 처분은 고용노동부에서 담당하여야 할 것이다. 성희롱 처리에 있어서 일면 노동위원회와 고용노동부로 기능이 양분되는 것으로 보여지나, 고용노동부에서 과태료 처분에 관한 사항만을 처리하는 방향으로 개정한다면 업무 영역의 중복성의 문제는 해결될 것이라고 생각된다.

(4) 성희롱의 정의 확장

1) 성희롱 행위자 정의 확장

성희롱의 정의와 관련하여 논의되어야 할 사항은 성희롱 행위자와 성희롱 피해자의 적용범위에 관한 부분이다. 현재 남녀고용평등법에서 규정하는 사업주, 상급자, 근로자 외에 성희롱 행위자로 확장할 필요가 있는 대상은 제14조의2에서 규정하는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자로서 1) 업무관련자(협력업체, 특수고용노동자), 2) 고객으로 구분할 수 있다.

고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자는 성희롱 정의의 행위자에서 빠져 있기에 남녀고용평등법 제14조의2에서 따로 이들의 성희롱 행위에 관련된 조항을 두고 있는데, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성희롱 행위가 있는 경우 사업주가 피해 근로자에 대하여 고충 해소를 위한 노력 및 불리한 조치를 취하지 않도록 규정하고 있다¹¹⁾.

이러한 고객 등 업무관련자를 성희롱의 정의 규정에 포괄하지 못하는 중요한 이유는 남녀고용평등법상 성희롱을 사업주가 규율할 수 있는 범위로 규정하였기 때문이라고 판단된다. 이러한 경향성은 제14조의2에서도 드러나고 있어서 고객 등에 의한 성희롱의 경우, 성희롱 행위자인 업무와 밀접한 관련이 있는 자에 대한 조치는 전혀 규정하고 있지 아니하고, 행위자를 제재할 수 없기 때문에 성희롱 피해자에 대한 적절한 성희롱 예방 조치를 취하는 작위의무 부과만 규정하고 있다.

2007년 남녀고용평등법을 개정하면서 고객 등 업무관련자에 의한 성희롱을 제14조의2에 규정하여 기존에 직장 내 성희롱 정의 밖에 존재하던 성희롱의 범위를 확장시킨 것은 성희롱 피해자의 보호를 두텁게 한다는 점에서 의의가 있다. 그러나, 성희롱 행위자에 대한 제재 조항 없이 사업주의 성희롱 피해자에 대한 작위의무만으로는 법의 보호실익이 크지 않고, 또한 작위의무는 강행규정이 아니라는 부분에서 그 실효성은 크지 않는 것으로 나타난다. 특히나 피해 근로자가 성희롱에 대한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다고 하나, 고객 대상 서비스직을 수행하는 근로자는 남녀고용평등법에서

11) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.
② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

명시하고 있는 근무 장소 변경이나 배치전환을 할 수 있는 방법이 없기에 그 실효성은 상당히 떨어진다고 판단된다. 따라서 제14조의2에서 규정하고 있는 고객 등 업무관련자의 성희롱을 예방하기 위해서는 성희롱의 정의 규정을 확장하고, 성희롱 행위자에 대한 직접적인 벌칙 조항을 ‘남녀고용평등법’에 마련하는 것이 반드시 필요하다.

일견, 사업장에서 상시적으로 근무하지 않는 고객 등 업무관련자를 성희롱 행위자로 포함하는 것은 남녀고용평등법에서의 적용범위를 크게 확장하는 것으로 보여지나, 성희롱 예방의 입법 취지를 고려할 때 성희롱에 대하여 ‘누구든지 성희롱을 하여서는 아니 된다’¹²⁾로 규율하는 것이 필요하다고 본다. 성희롱 예방의 목적은 근로자가 안전하게 근로할 수 있는 노동권을 보장하는 데에 있으므로, 이 목적을 실현하기 위한 근로자의 보호를 위해서는 성희롱 행위자의 정의 규정을 고객 등 업무관련자에게로 확장시키는 것이 필수적일 것이다. 남녀고용평등법 제14조의2에서 성희롱 행위자에 대한 제재 규정이 없는 것은 사업주가 이들 업무관련자에 행할 수 있는 권한이 없기 때문인데, 이는 위에서 주장한 바와 같이 제12조의 직장 내 성희롱의 금지 위반에 대하여 사업주가 성희롱 행위자인 경우에만 과태료 처분을 하는 벌칙 조항을 제12조를 위반한 경우로 확장시킴으로 업무관련자의 성희롱 행위의 중지와 재발 방지가 가능할 것으로 판단된다.

2) 성희롱 피해자 정의 확장

‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱의 피해자를 근로자로 한정하고 있다. 이에 흔히 특수고용노동자라 불리는 노동자들이 성희롱 피해자로서 구제를 받지 못하는 문제가 제기된다. 반면 국가인권위원회법에서는 피해자를 달리 규정하고 있지 않기에 특수고용노동자 또한 성희롱 진정이 가능하다. 국가인권위원회를 통하여 성희롱 피해 구제를 받을 수 있는 특수고용노동자가 남녀고용평등법의 적용으로 얻는 구제 실익이 있는가? 국가인권위원회법은 성희롱에 대한 시정 권고만을 그 권한으로 가지고 있음에 반해, 남녀고용평등법은 성희롱 행위자에 대한 제재가 가능하다는 점에서 성희롱 정의의 피해자 확장의 의의가 있다 하겠다.

즉, 남녀고용평등법상의 성희롱 피해자에 특수고용노동자를 포함시키는 경우, 특정 사업주와 계약관계에 있는 특수고용노동자가 그 사업주 또는 그 사업주의 근로자가 성희롱을 한 경우에 제37조에 따른 피해자에 대한 해고나 불리한 처우를 한 사업주에 대한 과태료 처분, 제14조 제1항에 따른 성희롱 행위자에 대한 징계나 이에 준하는 조치를 취할 것을 요구할 수 있으므로 특수고용노동자에 대한 성희롱 예방의 효과는 일정 기대할 수 있다고 판단된다. 이 경우 제14조 제2항에 따른 피해 근로자에 대한 해고나 불리한 조치 금지 조항의 적용은 특수고용노동자와 관련하여

12) 개별노동법에서 사업주의 의무 및 근로자의 의무 외에 제3자에 대한 규율을 일반적으로 하고 있지 않으나, 근로기준법 제9조 중간착취의 배제는 제3자의 행위를 금지하고 있으며, 산업안전보건법도 유해위험물질의 제조나 중대재해 발생현장의 훼손 등에 관하여 제3자의 행위도 금지하고 있어 제3자에 대하여도 입법의 필요성에 따라 규제하고 있다.

사업주가 불이익을 주지 아니한다는 내용이 포함되어야만 실효성이 있을 것으로 판단된다. 왜냐하면 제14조 제2항의 경우 피해근로자에 대한 해고나 인사상 불리한 조치가 있는 경우 피해근로자는 노동위원회에서 그 부당함을 다투게 되는데, 특수고용노동자의 경우 근로자성의 문제 때문에 일단 노동위원회에서 불리한 조치 여부를 다투지 못하기 때문이다. 또한 남녀고용평등법 위반으로 고용노동부에 진정한다고 하더라도 통상 근로자에 대한 불리한 조치와 다른 특수고용노동자에 대한 불리한 조치의 여부를 판단할 근거 내지는 준칙이 없으므로 제14조 제2항에 따른 구제 실익이 없다 하겠다.

3) 직장 내 성희롱의 정의 개정 방향성

직장 내 성희롱의 정의와 관련하여 위의 논의를 정리하자면, 사업주에게 소속되어 있는 근로자 중심으로 성희롱 행위자와 성희롱 피해자를 규율하는 현재의 성희롱 정의를 행위자, 피해자 모두 확장하는 제안이다. 성희롱 행위자의 적용은 고객 등 업무관련자를 포함하여 근로자가 업무 수행과정에서 만나는 모든 사람으로부터 성희롱을 당하지 않도록 보호하는 것을 목적으로 한다. 또한 성희롱 피해자의 적용은 성희롱 피해자를 근로자로 제한하지 않음으로 성희롱 피해를 당할 확률이 높은 서비스직종에서 주로 근무하는 특수고용노동자까지 직장 내 성희롱으로 보호하는 것을 목적으로 한다.

직장 내 성희롱의 당사자를 확장하기 위하여 성희롱 행위자를 ‘사업주·상급자 또는 근로자’로 규정한 남녀고용평등법 제2조의 정의 규정을 ‘사업주, 근로자, 고객 등 업무 관련자’로 개정하고, 성희롱 피해자를 ‘근로자’에서 ‘사업 내지는 사업장에서 상시적으로 노무를 제공하는 자’로 개정할 것을 제안한다. 이와 관련하여 산업재해보상보험법 시행령 제125조의 특수형태근로종사자의 범위를 준용할 수 있겠으나, 이 시행령은 제한적으로 특수형태근로종사자의 범위를 규정하고 있으므로, ‘상시적으로 노무를 제공하는 자’로 포괄적으로 정의 규정하는 것이 합리적이라고 판단된다.

3. 나가며

현 남녀고용평등법에서의 직장 내 성희롱의 규제는 오로지 사업주에게 모든 책임과 의무를 부과하고 있는데, 현 제도만으로는 성희롱 피해 구제의 실익이 크지 않다는 점에서 이 글의 고민은 시작되었다.

전체 고용 환경에서 성희롱의 사각 지대로 꼽히는 고객 등 업무관련자에 의한 성희롱은 국가인권위원회법에서만 구제가 가능하고, 남녀고용평등법에서는 이 사각 지대에 대한 고려가 전혀 없다고 평가된다. 그러나, 성희롱 피해자가 주로 여성인 현실을 고려하고, 고객 등 업무관련자에 의한 성희롱이 빈번하게 발생하는 서비스

직종에 다수의 여성근로자 및 특수고용노동자가 근무하고 있는 현실을 고려할 때, 남녀고용평등법 또한 직장 내 성희롱의 정의 확장을 통하여 성희롱의 예방 범위를 확장하는 것이 절실한 시점이라고 생각된다.

또한, 성희롱 구제에 있어서 성희롱 행위자에 대한 제재가 충분하지 못한 점, 성희롱 피해자의 보호가 충분하지 못한 점, 성희롱 판단의 전문성에 대하여 보완이 필요하다고 본다.

이 글에서는 직장 내 성희롱의 구제 실익을 위하여 ‘남녀고용평등법’상 성희롱규제 조항들에 대한 개정이 필요한 점을 다루었고, 결론을 대신하여 성희롱 개정안을 제안한다.

1) 직장 내 성희롱의 정의 개정

개정 취지 : 업무와 관련하여 근로자가 성희롱으로 근로권을 침해받지 않도록 성희롱 행위자의 범위를 업무관련자까지 확장시키고, 직장 내 성희롱의 보호법익을 구현하기 위하여 피해자의 범위 또한 사업장에서 상시적으로 노무를 제공하는 자로 확장시키고자 함.

구 조문	신 조문
<p>제2조(정의)</p> <p>2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p>	<p>제2조(정의)</p> <p>2. "직장 내 성희롱"이란 사업주, 근로자, 고객 등 업무관련자가 사업 내지는 사업장에서 상시적으로 노무를 제공하는 자에게 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p>

2) 성희롱의 금지와 성희롱 행위자에 대한 벌칙 개정

개정 취지 : 성희롱 금지 원칙에서 성희롱 행위자의 확장을 재확인하고, 이 규정에 근거하여 사업주의 지배권한 밖에 있는 업무관련자의 성희롱 규제 벌칙으로 법의 실효성을 확보하고자 함.

구 조문	신 조문
<p>제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱</p>	<p>제12조(직장 내 성희롱의 금지) 누구든지 직장 내 성희롱을 하여서는 아니</p>

을 하여서는 아니 된다.	된다.
제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.	제39조(과태료) ① 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

3) 성희롱 행위자에 대한 제재 강화

개정 취지 : 사업주의 성희롱 행위자의 제재가 경미한 징계 수준에 그치고 마는 경우가 많으므로, 다양한 제재 방법의 예시를 시행령에서 규정함으로써, 성희롱 예방의 실익을 보장하고, 성희롱 행위자의 제재 시 성희롱 피해자의 의견을 청취하여 성희롱 피해의 복구에 실효성을 강화하고자 함.

구 조문	신 조문
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. ② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 행위자에 대한 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. 사업주가 행위자에 취할 수 있는 조치에 대하여는 대통령령으로 정한다. ② 사업주는 직장 내 성희롱 행위자에 대한 조치를 취하기 전 피해자의 의견을 청취하여야 한다.

4) 성희롱 피해자에 대한 보호 강화

개정 취지 : 성희롱 피해자를 ‘사업 내지는 사업장에서 상시적으로 노무를 제공하는 자’로 확장함에 따라, 근로자 외에 특수형태근로종사자에 대한 부작위의무 조항을 신설하고, 피해자 보호를 위해 휴가청구권, 성희롱 조치 전 행위자와 피해자의 임시분리 조치 의무를 부과함.

구 조문	신 조문
<신 설>	제14조의 2(직장 내 성희롱 발생 시 피해자에 대한 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한

	<p>조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 특수형태근로종사자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 특수형태근로종사자에게 계약 해지나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해 발생을 주장하는 근로자가 요청하는 경우 3일 이내의 휴가를 주어야 한다.</p> <p>④ 사업주는 직장 내 성희롱 발생의 확인과 그 조치를 취하는 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 행위자와 피해자가 같은 공간에서 근무하지 않도록 분리 조치를 취하여야 한다. 다만, 피해자가 동의하지 않는 방식으로 조치하여서는 아니 된다.</p>
<p>제39조(과태료)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우 2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우 	<p>제39조(과태료)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우 2. 제14조의2제2항을 위반하여 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 특수형태근로종사자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 특수형태근로종사자에게 계약 해지나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우 3. 제14조의2 제3항 내지는 제4항을 위반하여 사업주가 성희롱 피해자 내지는 피해 발생을 주장하는 근로자에게 휴가를 주지 않거나, 임시 분리 조치를 취하지 아니한 경우

5) 성희롱 사건의 노동위원회 위임

개정취지 : 고용상 성차별과 성희롱 사건을 노동위원회의 구제신청이 가능하도록 하고, 노동위원회에 구제명령권을 부여함으로써, 성희롱 판단에 있어서 전문성을 확보하고, 구제명령을 통한 성희롱 피해 복구조치를 강화하도록 함.

구 조문	신 조문
<신 설>	제25조의2 (구제신청) <ol style="list-style-type: none"> ① 이 법에서 금지하는 차별행위 또는 성희롱으로 권리를 침해당한 자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. ② 제1항의 차별행위에 의한 구제의 신청은 행위가 있는 날 (계속하는 행위는 그 종료일)로부터 6개월 이내에 제기하여야 한다. ③ 제1항의 성희롱에 대한 구제의 신청은 행위가 있는 날 (계속하는 행위는 그 종료일)로부터 5년 이내에 제기하여야 한다. ④ 구제신청이 제기되면 노동위원회는 지체없이 조사위원회와 심판위원회를 구성하여야 한다. ⑤ 조사위원회는 차별행위 또는 성희롱에 대한 필요한 조사와 관계 당사자를 심문함으로써, 차별 또는 성희롱이 추정되는 것으로 판단되는 경우에는 즉시 당해 사건을 심판위원회에 회부하여야 한다. 이때 차별과 성희롱의 추정 판단과 구체적인 절차는 노동위원회법(또는 시행령)으로 정한다.
	제25조의3(구제명령) <ol style="list-style-type: none"> ① 노동위원회는 이 법에서 금지하는 차별 또는 성희롱이 성립한다고 판정되는 경우에는 구제명령을 하여야 한다. ② 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령을 할 때에 권리를 침해당한 자가 차별을 받지 않았더라면 있을 수 있었던 지위로 그 회복을 명하여야 한다. 다만, 권리를 침해당한 자가 그 회복을 원하지 않는 경우에는 손해배상으로 갈음할 수 있다. ③ 제25조의2 제4항에 따라 당해 사건이 심판위원회에 회부되면, 권리를 침해당한 자의 요청이 있고, 그것이 중대한 차별이라고 판단되는 경우에는 심판위원회는 그 결정이 전이라 하더라도 차별행위의 중지 및 정지를 명할 수 있다.

직장 내 성희롱 금지 및 예방 실효성 제고를 위한 제도 개선 토론회 

토론문 · 01

직장내 성희롱 금지 및 예방의 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안에 대한 토론회

전해정 ■ 국민대 법과대학 조교수



토론문

➤ 전해정 (국민대 법과대학 조교수)

성희롱의 정의를 확장하여 업무와 관련된 사람 등으로 당사자의 범위를 넓히고 성희롱 피해자를 지원하는 동료에게 불이익을 발생하지 않도록 하는 규정을 신설 하는 등 발표자들의 주장에 대하여 대부분 동의하며 다만 다음과 같은 몇 가지 사항을 말씀드리면서 토론에 갈음하고자 합니다.

1. 사업주의 범위

먼저, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」) 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」에 따르면 소규모 민간사업장은 직장 내 성희롱의 주체인 사업주의 범위에서 제외됩니다.¹⁾ 오히려 소규모 민간사업장에서 성희롱이 더욱 빈번하게 발생함에도 이를 제재하지 못하는 현실을 고려할 때 사업주의 범위를 확대할 필요가 있다고 생각합니다. 또한 성희롱 예방교육의 경우, 고용노동부의 사업주 직업능력개발훈련교육의 일환으로서 양성평등교육진흥원이 민간사업장 대상 직장내 성희롱예방업무 담당자 교육을 실시하곤 합니다만, 여기 해당되는 민간사업장은 어느 정도 규모가 있는 사업장만 해당됩니다. 직장 내 성희롱 주체를 모든 사업주로 하고, 소규모 사업장의 경우 지역별로 혹은 직역별로 모아서 예방교육을 실시할 수 있을 것입니다.

2. 징계, 과태료

발표자께서 징벌적 손해배상제나 벌금형 수준의 형사처벌에 대하여 언급하시면서 우리나라 법실무를 고려할 때 소극적인 태도를 보이십니다. 발표자의 우려에 공감하면서도 그 취지를 살리는 방향으로 현행 법규를 수정하는 방안을 제시하고자 합니다. 「남녀고용평등법」에 따르면 사업주가 징계나 이에 준하는 조치를 취하지 않은 경우 사업주에게 500만원 이하의 과태

1) **남녀차별 금지가 적용되지 않는 사업장** ■다음의 사업 또는 사업장의 경우에는 남녀차별 금지가 적용되지 않는다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제2조제1항): 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장, 가사사용인 ■ 상시 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 다음의 사항이 적용되지 않는다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조부터 제11조제1항까지 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제2조제2항): 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급, 복리후생에서 남녀차별 금지, 교육·배치 및 승진에서 남녀차별 금지, 정년·퇴직 및 해고에서 남녀차별 금지

료를 부과하고 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 사업주에게 1,000만원 이하의 과태료를 부과하고 있습니다. 500만원이나 1,000만원은 삼성과 같은 대기업에게는 무의미한 금액입니다. 대기업이 아니라 중소기업에게도 최고 500만원, 또는 1,000만원은 오늘날 형사정책상 큰 효과가 없습니다. 500만원 이하, 1,000만원 이하가 아니라 500만원 이상, 1000만원 이상이라고 규정하여야 과태료로서 기능할 수 있을 것입니다.

3. 지위의 이용

성희롱의 대부분이 사례들이 직무상 지휘·감독을 받는 경우, 가령 교장 선생님과 평교사와 같이 위계관계가 있는 경우 상급자가 하급자에게 하는 성희롱입니다. 그런데 요즘 고등학교 남학생들이 집단적으로 여자 교사에게 성적인 수치심을 줌으로써 여교사가 사직하게 하는 경우 이에 대한 제재가 없는 듯합니다. 학생에게 직장 내 성희롱에 대한 행위자 적격이 있는지 의문입니다.

4. 상시성

직장 내 성희롱에 대한 새로운 정의에서조차 노무를 제공함에 있어서 상시성이 요구되는 이유가 궁금합니다. 일시적인 업무관계에서 발생하는 직장 내 성희롱의 경우 성희롱 성립요건을 결하게 될텐데 이는 성희롱의 범위, 즉 업무관련성을 확장하려는 취지에 반하는 것이 아닌가 합니다.

5. 특수고용형태근로자

돌봄노동자의 경우 고객으로부터 받는 성희롱 피해가 많습니다. 얼마 전 인터넷 기사에 따르면 114와 같은 고객센터를 하는 전화원에게 고객이 늦은 밤에 전화하여 음담패설을 하거나 성적인 모욕감을 주는 욕을 하는 등의 경우 그 전화에 응대하지 않아도 된다는 지침을 주었다고 합니다. 이 경우 사업주가 할 수 있는 조치가 미약합니다. 돌봄노동자들에게 정신적인 심리상담 등의 조치가 필요하다고 보입니다. 이는 다른 성희롱 피해자에게도 적용해야 할 것입니다.

6. 처벌보다 인센티브

대부분의 성희롱 관련 규정들이 처벌 위주로 되어 있으며 “~하지 않도록 한다”는 식의 소극적인 태도를 보이고 있습니다. 가령, 성희롱 피해자를 지원하는 동료에게 불이익을 발생하지 않도록 하는 것에 그치지 않고 적극적으로 그들에게 포상을 하는 방안을 제안하고 싶습니다.

7. 휴가 청구권

3일 이내라는 단기의 휴가 청구권으로 피해자 보호 효과가 있을 것인지 의문입니다. 피해자가 없는 동안 가해자가 피해자에게 불리한 소문을 회사에 퍼뜨리는 등의 사태를 고려한 것인 듯합니다만, 3일의 휴가 청구권은 짧지 않나 생각됩니다.

8. 성희롱 판단의 전문성

직장 내 성희롱은 일반 성폭력과 달리 고용관계라는 특수성을 갖기 때문에 그 판단에 있어서 전문성이 필요합니다. 좀 더 법적인 측면에서 본다면, 성희롱 판단의 전문성 문제는 성희롱을 고용의 문제로 볼 것이냐, 평등의 문제로 볼 것이냐에 대한 관점의 차이에서 비롯됩니다. 국가인권위원회의 경우 차별의 관점에서 성희롱을 판단하고, 고용노동부는 노동의 관점에서 성희롱을 판단한다는 점에서 차이가 있다고 봅니다. 남녀차별금지법이 2005년 3월 24일에 폐지되지 이전에는 직장 내 성희롱이 여성가족부의 업무였던 점을 상기하면, 직장 내 성희롱을 여성의 문제로 보고 여성가족부에게 성희롱 판단의 전문성이 있다는 논란이 제기될 여지가 있습니다. 이는 직장 내 성희롱이 법제화 된 배경을 살펴보면 알 수 있습니다. 1985년(제3차 세계여성대회 개최) 이후 UN, ILO, EU는 직장 내 성희롱을 주로 근로권과 평등권, 인간의 존엄 및 능력 발휘와 근무의욕을 저해하는 남녀고용차별의 문제이자 여성에 대한 폭력의 문제이며 아울러 기업과 국가의 인력활용에 중대한 손실을 초래하는 문제로 규정하고 회원국에게 대책을 마련하도록 하였습니다. 1993년 12월 12일, UN 총회는 ‘여성에 대한 폭력 철폐 선언(Declaration on the Elimination of Violence against Women)’을 통해 성희롱을 명시적으로 여성에 대한 폭력으로 정의하였고, 1995년 제4차 북경세계여성대회에서 채택된 여성 폭력에 대한 행동강령에서 성희롱의 법제화를 촉구하였습니다. 이에 발맞추어 우리나라는 1995년 12월 30일에 여성발전기본법이 제정되면서 성희롱을 정식으로 법률용어로 채택한 후, 1999년 7월, 「남녀차별금지및구제에관한법률」의 제정을 통해 직장 내 성희롱을 ‘남녀차별’로서 고용상 차별 범주에 포함시키고 이를 각종 관계법으로 금지하는 법제화 과정을 거쳐 당시 여성부가 소관부처로서 관련 업무를 맡았던 것입니다.

한편, 노동위원회에 성희롱 판단을 위한 전문위원회를 설치하면서 고용노동부는 과태료 처분만 처리하는 방향으로 일원화 하는 경우와 기존의 방식 중에 어느 것이 법적인 효력이 큰지 고려해보아야겠습니다.

직장 내 성희롱 금지 및 예방 실효성 제고를 위한 제도 개선 토론회 

토론문 · 02

직장 내 성희롱에 대한 전반적 제도 개선 필요

김순희 ■ 한국노총 여성본부장



직장 내 성희롱에 대한 전반적 제도 개선 필요

✎ 김순희 (한국노총 여성본부 본부장)

1. ‘성희롱 정의’ 포괄적 구체적 정의 필요

- 최근 논의된 성희롱에 대한 ITUC-AP의 정의

“성희롱은 수평적 및 수직적 고용 관계에서 현재 또는 미래 고용 신분과 관련하여, 성적 호의의 대가로, 다시 말해, 대가성으로 이뤄지는, 특별대우에 대한 은밀한 또는 공공연한 약속 또는 협박을 함축한다. 성희롱은 개인의 존엄성과 진정성을 손상시키고 저해하며, 위협적이고, 불쾌하고, 적대적이거나 또는 공격적인 근무 환경을 초래하고, 고용, 직업윤리 또는 개인 또는 집단의 업무 효율성에 유해한 영향을 미친다”

2. 직장내 성희롱 성폭력 관련 제도 보완 시 고려 사항(ITUC-AP)

1) 성희롱 관련 고충처리 절차

- 성희롱의 구성요소, 성희롱의 범위 및 누가 성희롱 고충/사례를 신고하는지에 대한 적절하고 명확한 정의
- 신고, 조사, 조정, 및 결정 이행의 간단하고 명확한 절차
- 고충 신고 및 해결을 위한 접근 가능하고, 알맞으며, 효율적이고, 신고자 친화적인 방안
- 적절한 반성희롱 위원회/제도 창설
- 손해배상과 보상에 대한 책임과 적절한 처벌
- 성희롱 불만 신고 방안
- 저소득층 신고자에 대한 수수료 면제 가능성
- 손해배상을 위한 독자적인 형사 또는 소송
- 무료 또는 저렴한 법률 서비스 제공 및 접근
- 불만을 신고하고 해결을 위한 합리적인 기간

2) 가해자 처벌

- 처벌, 보상, 징계 처분 및 절차의 범위의 명확성
- 사용자의 책임과 의무
- 손해배상과 보상을 위한 소송 포함, 적절한 처벌과 징계 도입
- 비우호적인 결정에 항소할 수 있는 신고자의 권리
- 성희롱 가해자의 이름을 밝히고 관련 회사 망신주기

3) 성희롱 방지 제도

- 성희롱 방지에 관한 강력한 입법, 정책, 자금 지원을 받는 프로그램, 서비스 및 기타 국가 메커니즘
- 사용자 또는 사무실 또는 기관 수장의 의무와 책임의 명확성
- 관련 기관 및 조직의 명확한 명령과 책임
- 성희롱 방지에 관한 국가 노사정 정책 및 자금지원을 받는 프로그램
- 학교 교과목에 성희롱 방지 포함 (중등 단계부터 시작)
- 반성희롱 정책, 절차의 공표 및 민간 및 공공 기관 양측의 적절한 위원회
- 성희롱 관련 통계 및 자료의 중앙 집중적인 보고 및 분석

4) 성희롱 피해자 보호 조치

- 피해자의 권리와 요구를 보호하기 위한 조치와 정책 채택
- 불만 신고의 결과로 차별받지 않도록 신고자 보호 보장
- 처리과정의 모든 단계에서의 지원과 도움을 포함, 보복 당하지 않도록 피해자와 증인 보호 보장
- 사례/불만 조사 과정에서 신고자 기밀유지 및 정당한 과정 보장
- 신고자 친화적인 처리 및 기타 보호 시설에 대한 접근권(예, 지원 센터, 주거 지원, 카운슬링)

5) 피해자의 재활

- 피해자에 대한 가해자, 사용자 및 정부의 재정적 지원 책임
- 실질적 지원— 법적, 카운슬링, 의료
- 부상, 손해에 대한 재정적 보상
- 피해자 및 가족 구성원을 위한 카운슬링 및 재활
- 피해자 지원— 쉼터/숙소, 가해자로부터 분리, 이사 비용 포함
- 당분간 일자리에 복귀할 수 없을 경우, 보상 이외의 추가적인 재정적 지원
- 일자리 보호

- 가해자를 위한 카운슬링 및 재활
- 유급 휴가 등 피해자에 대한 고용 보호

6) 기타 이행사항

- 법과 규제의 효과적인 이행에 대한 모니터링 및 평가 절차
- 불만 및 조치에 대해 정기적으로 요약보고서를 작성하고, 이를 유지할 기관
- 노사정 협의 및 결정을 거쳐 정해진, 투명한 과정 및 절차

3. 성희롱 성폭력 국내 관련법상의 체계적 정리 필요

1) '성희롱'의 정의 포괄적 정리 필요

- **남녀고용평등법**에서는 "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다. 고 정의함.

- **여성발전기본법**상의 "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

- **여성발전기본법 제17조의2(성희롱의 방지 등)** ① 국가기관등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요

한 조치를 취하여야 한다.

④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 언론 등에 공표(公表)할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 피해자 재활과 구제

- 국가의 책무; 성폭력신고체계의 구축 및 운영, 피해자를 보호지원하기 위한 시설의 설치·운영, 피해자에 대한 주거지원, 직업훈련 및 법률구조 등 사회복지 지원, 성폭력 예방을 위한 유해환경 개선 등
- 피해자에 대한 고용상의 불이익처분의 금지, 성폭력피해상담소의 설치 운영 등
- 남녀고용평등법에서 직장내 성희롱발생시 사업주는 지체없이 그 행위자에 대하여 징계나 이에 준하는 조치를 하도록 하고 있음.
- 직장내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱피해 발생을 주장하는 근로자를 해고나 그밖의 불리한 조치를 하지 못하도록 하고 있음.

3) 성희롱 성폭력 관련법의 이행 과정

- 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법

[시행 2010.4.15] [법률 제10258호, 2010.4.15, 제정]

2012년 까지 6차례 개정되었음

- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률

[시행2011.1.1] [법률 제10261호, 2010.4.15, 제정]

2012년까지 2차례의 개정

- 1988년 제정된 남녀고용평등법에서는 2007년 "직장내 성희롱 금지 및 예방" 규정을 신설하였고(성희롱예방교육의 의무화, 고객등에 의한 성희롱 방지 등), 2010년 성희롱 예방교육의 위탁기관에 의뢰할수 있도록 개정함,
- 여성발전기본법에서는 2008년 책임의 주체인 '사용자'의 범위를 확대하는 개정이 있었고, 2010년에는 "성희롱 방지"와 관련하여 구체적인 절차를 대통령령으로 명시하고, 성희롱방지 조치 점검결과를 언론에 공표할 수 있도록 개정하였음.

4. 직장 내 성희롱 금지 및 예방의 실효성 제고 관련 법안

1) 직장내 성희롱 금지 및 예방조치 관련

(정책의 수립 등) ① 고용노동부장관은 성희롱의 예방 및 근절, 성희롱 피해자 보호·지원을 위하여 다음 각 호의 정책을 수립·시행하여야 한다.

1. 성희롱 예방 및 근절을 위한 조사·연구, 교육 및 홍보
2. 성희롱 예방 우수기업의 선정 및 행정적·재정적 지원
3. 성희롱 근절 강조 기간의 설정·추진
5. 성희롱 예방 및 근절, 성희롱 피해자 보호·지원을 위한 제도개선 및 행정적·재정적 지원
6. 그 밖에 필요한 사항

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 정책의 수립·시행을 위하여 관계자의 의견을 반영하도록 노력하여야 하며 필요하다고 인정되는 경우 관계 행정기관 및 지방자치단체, 그 밖의 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

(실태조사 실시) ① 고용노동부장관은 사업 또는 사업장의 성희롱 관련 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 조사를 실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 실태조사의 대상, 시기, 내용 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

2) 성희롱 발생 시 조치 관련

(성희롱 신고) ① 성희롱 피해자뿐만 아니라 목격자 등 제3자도 성희롱 신고를 할 수 있다.

② 사용자는 성희롱 신고가 접수된 경우 지체 없이 조사를 실시한다. 다만 성희롱 피해자가 조사를 원하지 않는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 사용자는 성희롱을 신고한 근로자의 요청 또는 직권으로 징계 결정이 내려지기 전이라도 다음 각 호의 조치를 취할 수 있다. 다만 성희롱 발생 사실을 인정할 상당한 이유가 있고 그 피해가 심각한 경우에는 제1호의 조치를 실시해야 한다.

1. 피해자에 대한 유급휴가 부여
2. 가해자에 대한 근무 장소 변경, 배치 전환 등 일시적인 격리조치
- ④ 성희롱에 대한 조사는 독립적이고 객관적으로 신속히 이루어져야 한다.
- ⑤ 조사자는 조사 내용 및 그 결과를 비밀로 하여야 한다.

(성희롱 발생 시 조치) ① 사용자는 조사 결과 성희롱 발생이 확인된 경우 가해자에 대하여 해고, 정직, 근무 장소의 변경, 전보 등 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 가해자의 피해자에 대한 보복조치가 확인된 경우 사용자는 이를 징계조치 결정에 반영해야 한다.

③ 사용자는 성희롱 피해자의 요청이 있는 경우 근무 장소의 변경, 배치 전환, 피해가 회복될 때까지의 유급 휴가 사용 등 가능한 조치를 취해야 한다.

(불이익조치 금지) ① 사용자는 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자, 성희롱 발생을 신고한 근로자 또는 성희롱 피해자를 조력한 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 사용자는 근로자가 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

3) 분쟁의 예방과 해결

(상담지원) ① 고용노동부장관은 성희롱에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

(명예고용평등감독관) ① 고용노동부장관은 사업장의 성희롱 근절을 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관(이하 "명예감독관"이라 한다)으로 위촉할 수 있다.

② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 해당 사업장의 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언
2. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사용자에게 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고

3. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무

③ 사용자는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 명예감독관의 위촉과 해촉 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

(조사기관의 연계 등) ① 성희롱 피해 진정 사건에 관하여 국가인권위원회가 권고결정을 하는 경우에는 그 내용을 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.

② 국가인권위원회로부터 성희롱 피해 진정에 관한 권고를 통보받은 고용노동부장관은 직권으로 해당 사용자에게 이 법 제2장 및 제3장에서 정하는 사항의 이행에 관하여 보고와 관계서류의 제출을 명령하거나 관계자를 소환하여 조사할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 국가인권위원회로부터 제1항의 통보를 받은 경우 국가인권위원회에 해당 진정 사건과 관련된 기록의 열람·등사를 요청할 수 있으며, 국가인권위원회는 특별한 사정이 없는 한 이에 응하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 직권으로 조사를 개시한 사건에 대하여 관련 기록 및 관련 자에 대한 검토를 통해 성희롱 발생 및 사용자의 조치 의무 이행 등에 관하여 조사가 충분한 경우 피해자에 대해 별도의 추가 조사를 진행하지 않도록 노력하여야 한다.

5. 고용평등위원회의 재설치

1) 고용평등위원회

이전 남녀고용평등법 제27조에 의해 지방노동행정기관에 설치된 것으로, 남녀고용평등법에 의한 분쟁의 조정과 남녀고용평등의 실현에 관한 사항을 협의하는 기구였으며, 위원회는 위원장을 포함한 15인의 위원으로 구성하되 노·사·공익 대표 각 5인으로 구성된다. 노동자를 대표하는 위원은 노동조합에서, 사업주를 대표하는 위원은 사업주단체에서, 공익을 대표하는 위원은 남녀고용평등에 관한 학식과 경험이 풍부한 자 및 남녀고용평등 업무와 관계되는 공무원 중 지방노동청장의 제청에 의하여 노동부장관이 위촉한다. 위원회에는 2인 이내의 상근 전문위원을 두고 있었으나 국가인권위원회가 설치되면서 폐지되었다.

2) 고용평등위원회의 기능 및 역할

성차별 또는 성희롱의 피해자는 지방노동행정기관에 설치된 고용평등위원회에 직접 조정을 신청할 수 있다. 신청주체는 분쟁의 당사자가 되는 사업주와 노동자이며, 노동조합도 신청의 주체가 될 수 있다.

조정 신청

남녀고용평등법에 관한 분쟁이 발생한 경우 당사자는 지방노동행정기관에 설치된 고용평등위원회에 조정을 신청할 수 있다.

고용평등위원회의 조정을 받고자 할 때는 남녀고용평등법 시행규칙 별지 제5호의 서식에 따라 당사자의 성명, 주민등록번호, 직위, 성별, 주소 전화번호 및 당해 사업체명과 업종, 대표자의 성명, 상시노동자 수, 사업장 소재지, 전화번호 등 당사자에 관련한 사항과 조정신청의 내용을 기입하여 해당 사업체 관할 고용평등위원회에 제출하면 된다.

조정 절차

조정신청이 접수되면 고용평등위원회는 신청일로부터 30일 이내에 조사를 마치고 조정의 결과를 관계당사자에게 통보해야 한다. 먼저 고용평등위원회의 위원장은 접수대장에 조정신청의 내용을 기록하고 상근 전문위원으로 하여금 사건 조사에 착수하게 한다.

사실관계를 정확히 파악하기 위하여 위원회는 관계당사자를 출석하게 하여 조사를 하

거나 관련 서류의 제출 및 기타 필요한 사항에 대한 협력을 요구할 수 있다. 물론 분쟁의 당사자인 노동자와 사업주 역시 필요한 자료를 제출할 수 있다.

예를 들어 성희롱을 당한 노동자가 자신의 성희롱 사실을 목격한 동료 노동자의 진술서를 제출한다면 좋은 증거자료가 될 수 있을 것이다. 위원회가 조사를 행한 때에는 반드시 사건조사서를 작성하여야 한다.

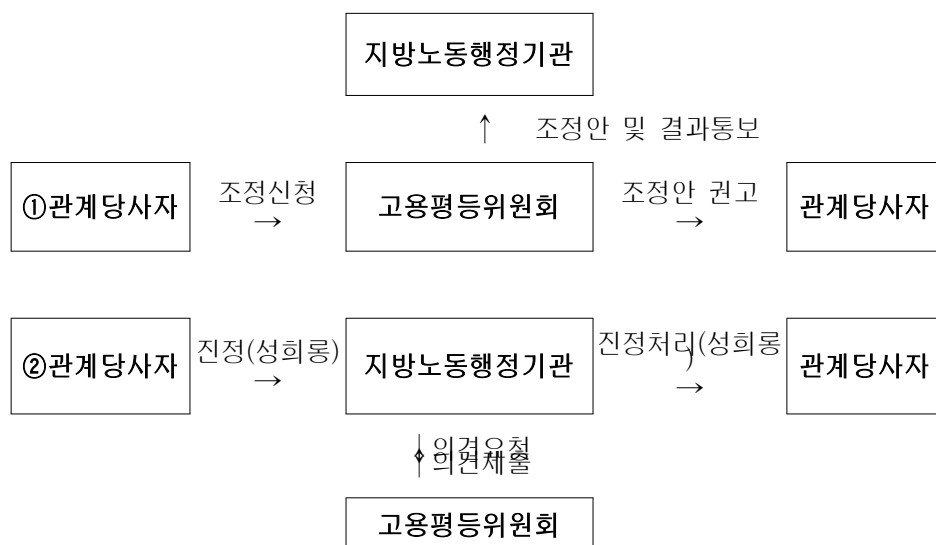
사건조사서에는 조사를 담당한 상근위원이 서명하고, 조사를 받은 자로 하여금 조사서의 내용을 확인하여 서명하도록 하여야 한다. 다만, 관계당사자, 참고인 등 이해관계인이 서명·날인한 진술서 등을 제출한 경우에는 이를 사건조사서에 갈음할 수 있다.

조사를 마친 위원회는 회의를 개최하고 조정안을 작성한다. 분쟁 조정안에는 당사자, 조정내용, 조정이유, 조정일자, 위원회의 명칭을 기재하고 의결에 참여한 위원이 서명한다. 이렇게 작성된 조정안으로 위원회는 관계당사자에게 수락을 권고한다. 관계당사자가 조정안을 수락한 경우 위원회는 조정서를 작성해야 하며, 조정서에 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한해 무효로 하고, 무효로 된 부분은 조정서에 정한 기준에 의한다.

그러나 조정안의 권고는 말 그대로 ‘권고’에 불과하며 반드시 받아들여야 하는 의무는 없다. 근로자든 사용자든 조정안에 불만을 가진다면 거부 의사 표시를 하면 된다. 조정이 결렬되면 위원회는 당사자에게 결렬사실을 통보하고 사건을 종결짓는다.

고용평등위원회가 조정신청을 받고 관계당사자에게 조정안을 작성·권고한 경우에는 그 내용 및 결과를 지방노동행정기관의 장에게 통보하도록 하였다.

◀ 고용평등위원회 운영절차 ▶



직장 내 성희롱 금지 및 예방 실효성 제고를 위한 제도 개선 토론회 

토론문 · 03

직장 내 성희롱에 대한 전반적 제도 개선 필요

이소희 ■ 한국여성민우회 여성노동팀 활동가



「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」상 직장 내 성희롱 금지 및 예방 실효성 제고를 위한 제도 개선 토론회 토론문¹⁾

✎ 이소희 (한국여성민우회 여성노동팀)

직장 내 성희롱이 발생한 경우 피해 노동자는 일차적으로 심리적 압박과 스트레스를 겪으며, 일의 능률이 떨어지게 되고, 심지어는 회사를 그만둘 것을 결정하게 된다. 성희롱 사건으로 회사를 그만두게 되어 경제적 활동을 통한 삶의 유지가 불가능해져 막막함을 호소하는 경우도 많다. 이처럼 직장 내 성희롱은 노동자가 조직 안에서 ‘안전하게 일할 권리’, 온전한 삶을 유지할 ‘생존의 권리’를 좌지우지 하는 중차대한 문제다. 노동자의 총체적인 ‘노동권’에 영향을 미치는 사건이 바로 직장 내 성희롱인 것이다. 또한 직장 내 성희롱은 개인에게 영향을 미치는 것뿐만 아니라, 문제를 해결하기 위한 기업비용 발생과 조직의 성과와 효율성에도 영향을 미치면서 조직에도 타격을 주는 사안이기도 하다. 이처럼 직장 내 성희롱은 단순히 사인과 사인 사이에서 발생하는 개인적인 문제가 아니라, 한 기업 전체의 문제이자 전사회적인 문제인 것이다. 이러한 의미 속에서 직장 내 성희롱은 남녀고용평등법에 법제화 되고, 관련 단위(여성·시민사회단체 등)는 기업의 역할과 과제를 수행할 수 있는 기반을 만들기 위한 노력을 하였다.

남녀고용평등법 개정에 대한 현재의 흐름은 직장 내 성희롱을 경험한 당사자의 요구안과 목소리를 기반으로 개정 내용이 제시되고 있다. 여성노동 상담활동을 진행하다보면 피해를 호소하는 노동자들은 행위자로부터 사과를 받고, 조직적 차원에서 행위자의 행위가 정당하지 못한 행위임을 인정하고 그에 따른 조치를 취하고, 재발의 경험이 발생하지 않는 것을 원한다. 하지만 이러한 해결 과정을 거치기 위한 조직 기반이 갖춰지지 않는 경우도 있고, 상황을 어떻게 이끌어 가야 하는지 방법과 경로에 대한 정보 부재 등으로 법에 기댄 해결 방법을 모색하기도 한다. ‘가해자에 대한 직접적인 처벌이 있으면 좋겠다.’ ‘사건으로 인한 충격으로 출근이 어려운 상태인데 방법이 없을까?’ ‘사내 인사담당자인데 성희롱 가해자 징계에 대한 가이드라인이 있으면 좋겠다.’ 이러한 현장의 요구안이 일정정도 받아들여져 남녀고용평등법 개정안이 제시되고 있다. 현장의 요구가 반영 된 법 개정은 사회적 의미를 가지기도 하지만 또한 우리는 법제화가 현실 사회에서 작동하는 한계를 명확하게 인지해야 하는 것이다.

1. 성희롱 행위자 규정 확장과 과태료 처분에 관하여

노동형태가 계층화 되고, 분화되면서 한 사업장 내에서 포괄할 수 없는 자가 성희롱의 행위자가 되기도 한다. 고객에 의한 성희롱이 발생하기도 하고, 원청업체 관리자로부터 성희롱 피해를 겪

1) 제목을 제외 한 굵은 글씨로 처리 된 문장은 ‘성희롱에 대한 법적 규제와 여성주체의 문제 : 하버마스 와 포스트모더니즘의 비판’ (홍성수)을 참고하였습니다.

는 등 성희롱 행위자가 단일한 사업장에 존재하지 않는 경우도 있다. 단일 사업장 내에서 통제할 수 없는 자가 행위의 주체가 되었을 때 조직은 무엇을 할 수 있을까? 이에 대하여 행위자 규정에 대한 확장과 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 과태료 규정이 제시되고 있다.(발제2는 과태료 처분대상자를 사업주에서 성희롱을 한자로 확대하자는 개정안을 제안하였다.) 성희롱 행위자에 대한 직접적인 처벌을 원하는 노동자의 요구를 해소할 수 있고, 사업주 지배권한 밖에 있는 성희롱 행위자에 대한 직접적인 조치가 가능하다는 것이 개정의 주요 이유이다. 하지만 우리는 모든 행위자의 확장과 행위자에 대한 직접적인 과태료 부과의 이면을 예측해봐야 할 것이다. 앞서도 언급했듯이 직장 내 성희롱은 노동자의 ‘노동권’을 흔드는 문제로, 노동자의 기본권이 보장될 수 있는 방식으로 법이 구성되어야 할 것이다. 즉 직장 내 성희롱은 행위자 개인에 대한 처벌조치만으로 해결되는 것이 아니라 성희롱에 대한 공동체적 인지와 사업주의 책임과 역할을 기반으로 해결하고 예방되어야 하는 것이다. 행위자에 대한 과태료 조치는 회사의 역할을 ‘방관자’로 설정하기도 하고, **문제해결의 주도권을 법률가에게 위임**하는 경우도 발생할 것이다. 또한 행위자 확장 이유와 관련하여 ‘고객’에 의한 성희롱을 방지하기 위한 조치라고 말하고 있는데 고객에 의한 성희롱을 예방하기 위해서는 행위자에 대한 법적 조치보다는 고객에 의한 성희롱에 대한 기업의 명확한 입장과 원칙을 천명하는 것이 필요하다. 마지막으로 원청업체 노동자가 성희롱 행위자가 되고, 파견·하청 업체의 노동자가 피해자인 경우에는 발제문1에서 제시된 바와 같이 사용자사업주의 의무를 직장 내 성희롱 예방교육에만 국한시키는 것이 아니라 직장 내 성희롱 사건 자체에 대한 전반적인 역할을 포함하여 원청업체의 책임성을 강화할 수 있을 것이다.

2. 성희롱 징계에 관한 기준을 법제화하는 것의 의미

노동 상담 활동을 하다 보면 조직 내 인사팀, 고충처리반의 담당자의 문의가 잦다. 성희롱 수위에 따른 징계 조치 매뉴얼 존재 여부를 묻는 경우가 대부분이다. 이러한 요구와 행위자에 대한 경미한 징계를 막기 위해 발제1과 발제2는 직장 내 성희롱을 방지하기 위한 처리절차와 기준을 구체적으로 정한 지침을 제정하거나, 행위자 조치에 관한 방법의 예시를 시행령을 규정하자는 의견을 제안하고 있다. 하지만 직장 내 성희롱은 사건의 상황과 맥락을 고려해야 하고, 조직의 문화와 피해자의 요구 등 다양한 지점들이 반영·고려되어 판단되어야 하는 문제로서 일반적 기준으로 결정되기 어렵다. 시행령을 통해 일종의 가이드라인이 제시된다면 진행과정에 있어 맥락을 종합적으로 고려하는 활동과 합의를 이끌어 가는 과정은 더욱 생략될 것이다. 법적으로 행위자에 대한 조치를 정하는 것은 해결의 근본적인 원인이 되기 어렵다. 성희롱 사건의 판단 과정과 당사자 주체성을 형성하고 만들기 위한 방안을 모색하는 것이 현재 필요한 것이다. 성희롱 사건 발생에서 부터 신고와 조사, 징계, 그리고 사건에 대한 조직적 유통까지 어디를 거점으로, 어떻게 과정을 만들어 갈 것인지를 내부 자원과 외부 자원(노동조합·지역 사회단체 등) 등을 활용하여 사건의 자율성을 구축할 수 있는 방안을 찾아가야 할 것이다.

3. 성희롱 사건 해결의 주체가 되기 위하여!

직장 내 성희롱과 관련하여 법이 빠질 수 있는 함정은 ‘성희롱 피해자를 어떻게 보호할 것인가’이다. 하지만 직장 내 성희롱을 예방하고 제대로 해결하기 위해서는 피해자를 ‘어떻게 보호할 것인가’에서 자율적 공론 영역을 활성화 시켜, 당사자들이 **‘법적 주체’로서 권리해석에 스스로 참여할 수 있도록 하는 것**이 중요하다. 즉, 여성 주체들이 스스로의 경험에 기초해서 자신의 권

리 요구를 말할 수 있도록 하는 기회가 구축되어야 하는 것이다. 이러한 관점을 기반으로 피해자 조치 내용으로 노동자가 요청하는 경우 유급의 휴가를 부여하는 방식에 대해서는 재고의 필요가 있는 것이다. 직장 내 성희롱 대응 케이스를 보면 유급휴가에 관한 법적인 보호가 없더라도 피해자가 우선 유급의 휴가를 요구하는 경우를 볼 수 있었다. 피해자 스스로가 자신의 심리적 피해를 회복하기 위한 방안을 다각도로 모색하고, 이것을 구체적인 요구안으로 상정하여 회사와 협상력과 대응력을 발휘하는 케이스가 있었다. 이런 상황에서 법에서 우선 유급휴가 지급을 명시하고 있으면 피해자의 협상력과 대응력을 무력하게 하는 경우가 발생할 수도 있다. 피해자를 보호한다는 명목으로 법이 구체적으로 상황을 규정하면 오히려 **여성을 수동적인 피해자 이미지로 고착시킬 우려**가 있다. **직장 내 성희롱 법의 강조점은 ‘여성에 대한 후견적 보호’ 대신에 ‘여성의 자율성과 주체적 능력’으로 이동하여 ‘여성의 힘을 증진시키는 것’**이 되어야 할 것이다.

4. 성희롱 피해자가 지속적으로 일할 수 있는 조건을 어떻게 만들 것인가?

성희롱 사건 발생 시 사건 해결과정에 있어 피해자에게 절실히 필요한 것은 지지자 확보 및 정확한 사실 전달이다. 기존 근무 장소 및 부서는 피해자에게 익숙함과 친숙함이 유지되는 공간이며, 동시에 지속된 관계가 존재하는 공간으로서 사건 해결에 있어 자원이 될 수 있는 곳이다. 그렇기 때문에 피해자가 본인의 위치에서 정확한 사실을 전달할 수 있는 권리를 보장할 수 있을 것이다. 이러한 근거를 만들기 위하여 성희롱 신고 이후 피해 신고자 의사에 반하는 부서배치 전환을 일정 기간 동안(ex : 신고 후 1년 이내에는) 내에 하지 못하도록 하는 것을 제안 한다.

2013년 한국여성민우회 여성노동상담실 상담경향을 살펴보면 직장 내 성희롱 사건 자체에 대한 호소뿐만 아니라 성희롱을 거절하거나 문제제기 했다는 이유로 불이익한 조치를 겪고 있다는 상담 비율이 35.59%를 차지하였다. 최근 이슈화 된 르노삼성자동차 성희롱 사건 또한 성희롱 문제제기를 이유로 한 불이익 조치 사례이다. 불이익한 조치와 관련해서는 조직적 따돌림, 악의적인 소문 유포, 업무 상 트집 잡기, 과도한 업무 부과, 업무 미지시, 업무배제, 업무전환, 부당한 징계 등 다양한 형태로 드러나고 있었다. 이러한 불이익 조치의 금지를 위해서는 불이익 조치(남녀고용평등법 제14조 조항 중 “그 밖의”)에 대한 해석을 확장하고 법적 판단 시 전후맥락까지 제대로 짚어내는 해석을 하는 등의 실질적인 방안 마련이 필요하다. 또한 직장 내 성희롱 사건이 발생하였을 때 동료들은 피해자에 대한 도움을 전달하고 싶어도 피해자를 도왔다는 이유로 사업주와 상사에게 찍힐 것이 두려워 사건을 방관하고 침묵하는 경우가 많다. 이러한 상황에 처한 노동자들은 방관자 스트레스를 호소하기도 하였다. 성희롱 사건의 공론화가 ‘문제’라고 낙인찍는 문화는 가해자VS피해자 구도만 아니라, 피해자VS 동료의 구도를 만들어 동료들 간의 인간관계에 손상을 가하고, 구성원간의 신뢰를 상실하게 한다. 이에 근본적으로는 다양한 형태의 차별과 폭력을 관용해 온 조직문화와 일상적 권력을 문제화할 수 있는 전략과 방법론이 강구되어야 하는 것이다. 다음으로 발제1에서 성희롱 피해 발생 신고나 조사와 관련된 사람에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 금지하는 법 조항을 피해자뿐만 아니라 동료에게도 적용하자는 제안은 긍정적 의미를 가질 것이다.

마지막으로 조직 내에서 성희롱 사건과 관련한 제대로 된 해결 절차를 밟고, 성평등한 문화를 정착하기 위한 토대를 마련할 수 있는 기제를 마련할 것이 무엇보다 중요하다. 이에 성희롱이 판단된 사업장에 대해 고용노동부는 일정 기간 동안(1-3년) 특별 관리감독을 행하고, 성희롱 사

건 발생 사업장은 성희롱 예방교육 강화(사건 중심·맞춤형 교육, 연2회 교육) 및 ‘재발방지를 위한 보고서’를 작성하여 고용노동부에 제출 할 수 있도록 하고, 피해자가 ‘재발방지를 위한 보고서’ 열람을 요청하는 경우에는 자료는 공개할 수 있도록 하는 것을 법제화하는 것을 상상해본다.

실질적인 자유와 평등을 보장하기 위해 ‘실질적인 법적 개입’ 전략이 사용되고 있지만 이 전략은 때로는 삶의 사회적 영역과 시민의 자율성을 침해하는 부작용을 낳기도 한다. 법제화의 의도와 달리 상황에 대한 자율적인 상상력을 제한하고, 규제의 틀에 갇혀 스스로의 발목을 잡게 되는 상황이 발생하기도 하는 것이다. 특히 직장 내 성희롱 상황과 맥락 및 조직문화 등이 집적된 복잡성을 가지고 있기 때문에 구성원의 다양한 느낌과 감정들을 법의 획일적인 기준으로 규정할 수 없다. 이에 다시 한 번 우리는 직장 내 성희롱을 조직 내에서 제대로 해결되고, 예방하기 위해서 사건을 직면하는 조직의 주체성과 피해자와 동료의 자유로운 상상과 요구가 적극적으로 반영되는 기반을 적극적으로 마련할 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다.

직장 내 성희롱 금지 및 예방 실효성 제고를 위한 제도 개선 토론회 

토론문 · 04

직장내 성희롱 금지 및 예방의 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안에 대한 토론회

김부희 ■ 고용노동부 여성고용정책과장



직장내 성희롱 금지 및 예방의 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안에 대한 토론편

✎ 김부희 (고용노동부 여성고용정책과장)

1. 들어가며

1999년 남녀고용평등법 개정 시 직장 내 성희롱 규정이 신설되었고 이후 여성발전기본법, 국가인권위원회법에서도 성희롱 규정이 신설되어 직장 내 성희롱 예방 활동이 강화되었습니다. 그 결과 성희롱에 대한 사회적 인식이 상당히 개선되었으나, 일부에서는 여전히 성희롱이 발생되고 있는 상황입니다.

2. 남녀고용평등법상 성희롱 관련 규정

- (성희롱 금지) 사업주, 상급자, 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안됨
- (성희롱 예방의무) 사업주는 연1회 성희롱 예방교육을 실시해야 함
- (가해근로자 징계) 사업주는 성희롱 가해근로자 등에게 징계 등 필요한 조치를 해야 함
- (피해근로자 등에 대한 불이익금지) 사업주는 피해근로자 또는 피해발생을 주장하는 근로자에게 불이익 조치를 해서는 안 됨 (성희롱 피해자 뿐만 아니라 도와준 사람에 대하여 불이익 처분을 한 경우까지 포함)
- (고객 등에 의한 성희롱 방지) 고객 등에 의하여 성희롱을 받은 경우 근로자가 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 할 노력의무 부과. 이를 이유로 불이익 조치를 하는 것은 금지.
- (사업주 등에 대한 제재) 성희롱 관련 규정 위반시 과태료 또는 벌금 부과
 - 사업주 성희롱(1천만원 이하 과태료), 가해 근로자 미조치 (5백만원 이하 과태료), 예방교육 미실시(3백만원 이하 과태료), 피해근로자 불이익

조치(3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금), 고객 등에 의한 성희롱 방지 요청에 대하여 불이익 조치(500만원 이하의 과태료)

3. 성희롱 신고사건현황 및 대책

직장내 성희롱이 근절되지 않고, 발생시 신고도 어려운 상황입니다. 성희롱 신고사건은 연간 100건 이상, 성희롱 상담건수는 연간 1,000건 이상씩 제기되고 있으나, 고용상 불이익, 사회적 인식, 신고의 어려움 등으로 성희롱이 발생했으나 신고하지 않은 경우도 상당수일 것으로 추정하고 있습니다. 2010년부터 2012년까지 3년간 신고사건 중 67.7%가 50인 미만 사업장에서 성희롱사건이 발생되고 있으며, 이 중 1~9인 사업장이 37.4% 차지하고 있습니다. 업종별로는 제조업 31.0%, 도소매 및 음식숙박업 18.4%, 사업서비스업 8.5%순입니다.

성희롱 예방교육은 최근 3년간 감독대상 106,482개소 중 성희롱 예방교육 미실시 사업장은 32,473개소로, 미실시율은 30.5%로 아직 높은 수준입니다. 특히 중소기업 사업장의 경우 제대로 된 예방교육 교재나 프로그램, 강사 등을 확보하는 데 어려움이 있는 실정입니다. 30인 미만 기업에 대해서 예방교육 강사를 무료로 지원하고 있으나, 기업들이 이용하는 비중은 낮은 수준입니다.

근로자가 직장내 성희롱 사실을 쉽게 신고할 수 있도록 신고 대표전화(1644-3119)를 개설하여 운영 중에 있습니다. 근로자가 전화를 걸면 지방관서 담당감독관에게 바로 연결되고 있습니다. 또한 모바일 웹을 통해서도 쉽게 신고 할 수 있도록 하고 있습니다 (신고해 앱!). 신고된 사건이 최우선적으로 처리될 수 있도록 직장 내 성희롱 담당감독관을 지정하여 운영하고 있습니다. 이러한 신고시스템이 갖추어진 이후 지방고용노동관서에 전담 근로감독관이 휴일에도 상담하여 2013년 2,360건을 상담하였습니다. 또한, 전국 15개 고용평등상담실에서 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충을 전문적으로 상담하고 있습니다 ('13년 1,056건).

성희롱 예방교육이 내실있게 이루어질 수 있도록 강사, 교육방법, 교육시간 등에 대한 가이드라인을 마련하여 홍보를 하고 있습니다. 이 가이드라인에 맞추어 교육교재, 교육동영상 등을 만들어 배포하였습니다. ([WWW.MOEL.GO.KR/정보공개/자주 찾는 자료실](http://WWW.MOEL.GO.KR/정보공개/자주_찾는_자료실), 조회횟수 2014.2.26.일 현재 12,977건)

4. 향후 개선이 필요한 사항

「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 직장내 성희롱을 예방하고 발생 시 근로자를 보호하기 위한 법으로서 큰 의미가 있습니다. 특히 소규모사업장에 대해서는 근로감독관의 사업장 지도 등을 통하여 사전에 성희롱 문제를 예방하는 것은 중요한 기능입니다. 실제로 신고사건으로 처리되는 것보다는 전화상담, 사업장 감독 등을 통해 비공식적으로 해결되는 건이 더욱 많습니다. 또한 신고사건의 경우에도 행정종결의 사항이 당사자간 합의로 종결되는 경우가 대부분으로 실질적으로는 피해자의 요구가 해결되었다고 보아야 하는 경우가 많습니다.

그러나, 박선영 연구원님, 민대숙 대표님이 제안하신 바와 같이 법상 시행상 문제점이 있는 사항도 있습니다. 이에 고용노동부는 현재 성희롱 관련하여 지방노동관서에서 이루어지는 사건처리실태를 조사 중에 있으며, 상반기 중에는 외국의 사례와 향후 개선방안에 대하여 연구를 진행 할 계획입니다. 이를 바탕으로 당장 개선이 필요한 사항과 법 제도개선이 필요한 사항을 찾아 개선하도록 하겠습니다.

직장 내 성희롱 금지 및 예방 실효성 제고를 위한 제도 개선 토론회 

토론문 · 05

직장내 성희롱 금지 및 예방의 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안에 대한 토론회

이수연 ■ 국가인권위원회 차별조사과 팀장



