

서울시 소규모 사업장 내
성희롱·성폭력
현황 분석 연구

서울시 소규모 사업장 내 성희롱·성폭력 현황 분석 연구

| | |
|-------|---|
| 인 쇄 일 | 2020년 12월 31일 |
| 발 행 일 | 2020년 12월 31일 |
| 발 행 인 | 박현이 |
| 발 행 처 | 서울직장성희롱성폭력예방센터 |
| 책임연구원 | 심선희(젠더·몸·노동 연구소 대표) |
| 감 수 | 박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원) |
| 주 소 | 서울시 중구 무교로21 더익스체인지서울 3층 |
| T E L | 02-771-7770 |
| 홈 페이지 | http://seoulwithu.kr/ |
| 디 자 인 | 성지기획 |
| 인 쇄 처 | 성지기획 |

Contents

| | |
|--|----|
| 발간사 | 6 |
| I. 서론 | 9 |
| 1. 연구 배경 및 목적 | 10 |
| 2. 연구 내용 및 방법 | 11 |
| 가. 주요 연구 내용 | 11 |
| 나. 연구 방법 | 12 |
| 다. 연구 수행 절차 | 12 |
| II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재 | 13 |
| 1. 직장 내 성희롱 관련 법제 | 14 |
| 가. 성희롱 관련법의 등장 | 14 |
| 나. 남녀고용평등법의 '직장 내 성희롱' 관련 주요 내용 | 15 |
| 2. 직장 내 성폭력 관련 법제 | 22 |
| 3. 판례·결정례를 통해 본 성희롱 판단기준 | 24 |
| 가. 성희롱 당사자 범위 | 24 |
| 나. 업무관련성 | 26 |
| 다. 성적 언동 | 27 |
| 라. 성적 굴욕감 또는 혐오감 | 29 |
| 마. 고용상 불이익 | 29 |
| 바. 2차 피해 | 29 |
| 4. 판례를 통해 본 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 실태 | 30 |
| III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태 | 37 |
| 1. 소규모 사업장 현황 | 38 |
| 가. 소규모 사업장 수, 성별 종사자 수 | 38 |
| 나. 소규모 사업장 노동환경 | 42 |
| 2. 직장 내 성희롱 | 44 |
| 가. 성희롱 피해 실태 | 44 |
| 나. '30인 미만' 사업장의 성희롱 실태 | 46 |
| IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성·면접 조사 결과를 중심으로 | 53 |
| 1. 면접 조사 설계 | 54 |
| 가. 면접 조사 목적과 진행 과정 | 54 |
| 나. 면접 참여자 | 55 |

Contents

| | |
|---|----|
| 2. 면접 조사 결과 분석 | 56 |
| 가. 소규모 사업장의 구조와 성희롱·성폭력 특성 | 56 |
| 1) 더 쉽게 발생하고, 더 쉽게 은폐될 가능성 | 56 |
| 2) 사업장 내 사건 해결 시스템 부재 | 58 |
| 3) 피해자 보호조치의 한계 : 협소한 공간, 높은 수준의 업무의 연결성 | 59 |
| 4) 높은 비율의 대표/사업주에 의한 성희롱 | 61 |
| 5) 사회적 변화에 덜 민감할 수 있는 조건과 소극적 대처 | 62 |
| 6) 법·제도 적용의 예외지대 | 63 |
| 나. 규모와 무관한 성희롱·성폭력 특성 | 64 |
| 1) 업무 수행과정에서 발생하는 다양한 형태의 성희롱 | 64 |
| 2) 지위와 권력의 차이를 매개로 이루어지는 성적인 폭력 | 65 |
| 3) 성적 대상이나 ‘여성’노동자로 간주되는 노동구조 | 66 |
| 4) 성평등 의식의 세대 차이와 관행화된 성차별적 문화 | 67 |
| 5) 교묘하게 이루어지는 다양한 형태의 2차 피해/고용상의 불이익 | 68 |
| V. 연구 결과 요약 및 정책 제언 | 71 |
| 1. 연구 결과 요약 | 72 |
| 가. 소규모 사업장의 성희롱 특성 | 72 |
| 나. 규모와 무관한 직장 내 성희롱 양상 | 73 |
| 2. 정책 제언 | 74 |
| 가. 소규모 사업장 특성을 반영한 대응 매뉴얼 개발 | 74 |
| 나. 소규모 사업장 대상 성희롱 예방교육 무료 지원 및 홍보 강화 | 75 |
| 다. 소규모 사업장 대상 컨설팅 지원 연계 | 75 |
| 라. 사업주 대상 교육의 실효성 강화 | 76 |
| 마. 소규모 사업장의 성희롱 실태 파악을 위한 조사 : 규모별 업종별 특성 고려 | 76 |
| 바. 법 적용의 사각지대 보완 | 77 |
| 참고문헌 | 78 |

Table

표 차례

| | |
|---|----|
| [표 1] 연구 수행 절차 | 12 |
| [표 2] 성희롱 관련법과 법적 정의 | 15 |
| [표 3] 성희롱 관련법의 주요 내용 | 16 |
| [표 4] 남녀고용평등법 시행규칙〈별표 1〉 | 17 |
| [표 5] 성희롱 예방교육 관련 조항 | 18 |
| [표 6] 성희롱 발생 시 신고, 조사, 조사 시 원칙 | 19 |
| [표 7] 성희롱 신고자 및 피해자에게 불이익 금지 | 19 |
| [표 8] 성희롱 행위자에 대한 징계 | 20 |
| [표 9] 성희롱 관련 사업주 처벌 조항 | 21 |
| [표 10] 성희롱 고충상담 | 21 |
| [표 11] 현행법상 성폭력 금지 규정 | 23 |
| [표 12] 법원에서 성적 언동으로 인정된 사례 | 27 |
| [표 13] 판결문을 통해 본 소규모 사업장 성희롱·성폭력 피해 양상 | 31 |
| [표 14] 전국 규모별 사업장 수 및 성별 종사자 현황 | 38 |
| [표 15] 서울시 소재 규모별 사업장 수 및 성별 종사자 현황 | 39 |
| [표 16] 서울시 소재 산업별 종사자 분포1(규모별/성별) | 40 |
| [표 17] 서울시 소재 산업별 종사자 분포2(규모별/성별) | 41 |
| [표 18] 근로기준법 제93조(취업규칙) | 43 |
| [표 19] 취업규칙 유무 | 43 |
| [표 20] 성희롱 피해율 | 45 |
| [표 21] 사업장 규모별 성희롱 피해 경험 여부 | 46 |
| [표 22] 성희롱 발생 시 문제제기 여부 | 48 |
| [표 23] 상담 이슈별 통계 | 48 |
| [표 24] 성희롱 피해자의 사업장 규모별 분포 | 49 |
| [표 25] 서울시 소규모 사업장(3개 업종) 직장 내 폭력 피해 경험 | 50 |
| [표 26] 전남 소규모 음식점업 폭력 피해 실태 | 50 |
| [표 27] 성희롱 예방교육 시행률 | 51 |
| [표 28] 업종별 예방교육 실시 및 인지 여부 | 52 |
| [표 29] 주요 면접 조사 내용 | 54 |
| [표 30] 면접 참여자 특성 | 55 |
| [표 31] 직장 내 성희롱 발생 시 직장 내 해결 절차 | 74 |

발 간 사

위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터는 서울 시민이 성희롱·성폭력으로부터 안전하고 성평등하게 일할 수 있는 환경을 조성하고자 서울시와 (사)여성사회교육원이 운영하는 전문기관입니다. '미투(#MeToo)' 운동 확산 이후 서울시는 2018년 '성희롱·성폭력 없는 성평등 도시 서울 추진' 계획을 마련했고, 상대적으로 취약한 소규모 사업장을 지원하는 '서울직장성희롱성폭력예방센터'를 2020년 6월 8일 개소했습니다. 위드유센터에서는 직장 내 성희롱 예방 체계 구축을 위한 ▲조직문화 컨설팅 ▲찾아가는 직장 내 성희롱 예방교육 ▲성평등 시민문화 확산사업을 추진합니다. 또한, 피해 발생 시 ▲피해지원 전문 기관을 통한 법률전문가 선임 및 동행 서비스를 무료로 지원합니다.

위드유센터는 서울시 전체 사업장의 97.8%를 차지하지만 법적·제도적 성희롱 예방 체계가 취약한 30인 미만 소규모 사업장을 지원합니다. 현행 법률제도에 의하면 30인 미만 사업장은 고충처리위원의 지정과 운영을 제외시켜주고, 10인 미만 사업장은 성희롱 예방교육을 책자 비치와 같이 간소화된 형태로 진행하도록 허용하고, 5인 미만 사업장은 근로기준법 적용 제외조항이 있습니다. 이로 인해 소규모 사업장을 성희롱 규제와 예방의 사각지대로 만드는 결과를 초래하고 있습니다.

소규모 사업장에 법 적용을 유연하게 함으로써 소규모 사업장 노동자들이 법과 제도에 대한 인지도가 낮고, 성희롱 발생 시 대처방안에 대한 정보로부터 접근성이 더 낮아질 수 있는 점에서 문제가 될 수 있습니다. 일부 사업주의 경우 성희롱 사건 처리를 적절하게 하고 싶지만, 30인 미만 사업장 내 성희롱 사건 해결 시스템의 부재로 어려움을 겪는 경우가 있습니다. 이런 사업주의 경우 전문기관을 통한 실질적 도움이 필요합니다.

위드유센터에서 성희롱 예방·피해지원 체계 구축 사업을 실효성있게 추진하기 위해서는 30인미만 소규모 사업장의 현황과 특성, 성희롱 실태 파악이 필요합니다. 그동안 직장 내 성희롱 관련 사회적

논의가 활성화되고 관련 실태조사나 연구가 증가했음에도 불구하고 소규모 사업장의 특성을 고려한 직장 내 성희롱 실태 파악은 미흡한 상황입니다. 성희롱 예방과 피해 지원 시스템의 사각지대로 여겨지는 소규모 사업장에 초점을 두는 연구가 드문 상황에서 위드유센터에서 기획한 ‘서울시 소규모 사업장 내 성희롱·성폭력 현황 분석 연구’는 매우 의미가 있습니다.

이 연구에서는 선행 연구와 자료를 토대로 30인 미만 소규모 사업장의 특성을 파악하고, 심층면접 조사를 통해 사업장 규모와 직장 내 성희롱·성폭력 현황과 실태를 드러내고 있습니다. 직장 내 성희롱 피해 지원 활동을 하는 고용평등상담실 활동가, 성폭력 상담소 및 노조 활동가, 피해자 심층 인터뷰까지 진행함으로써 기존 양적 연구에서 드러나지 않은 여러 피해 현황들을 분석했습니다. 또한 이 연구에서는 성희롱 관련 법제, 판례 및 결정례 등을 통해 성희롱에 대한 법적 개념과 구성요건, 판단기준 등에 대해 검토하고 체계적으로 정리했습니다.

기존에 축적된 연구가 드문 상황에서 이 연구가 소규모 사업장 성희롱·성폭력 연구의 주요한 기초 연구로서 의미를 가질 것으로 기대됩니다. 더불어 본 연구 결과를 바탕으로 중앙·지방정부 및 국책 연구기관들에서 소규모 사업장 직장 내 성희롱 실태조사 및 연구, 정책 개선 제안이 활발해지기를 바랍니다.

마지막으로 이 연구가 나오기까지 성심성의껏 책임 연구를 맡아주신 심선희 박사님께 감사를 드립니다. 더불어 이 연구에 대한 감수를 진행해주신 박선영 박사님께도 감사드립니다. 그리고 이 연구를 기획하고 실무 추진과 마무리까지 하느라 애쓰신 위드유 센터 실무자 여러분들에게 깊은 고마움을 전합니다.

위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터 센터장 박현이

서울시 소규모 사업장 내
성희롱·성폭력 현황 분석 연구

I 서론

I 서론

1. 연구 배경 및 목적

최근 몇 년간 이어져 온 ‘미투(#me too)’ 운동은 사회 전반적으로 성희롱·성폭력에 대한 사회적 관심과 논의를 확산시키며, 직장 내 성희롱·성폭력은 조직 내 권력 구조와 성차별적 문화를 기반으로 발생한다는 점을 명확히 보여주고 있다.

한국 사회에서 성희롱·성폭력에 대한 사회적 논의가 확산되기 시작한 것은 1990년대 초중반이다. 이 시기부터 사회에 커다란 충격과 분노를 안겨주었던 성폭력 사건들이 가시화되기 시작했고, 여성을 대상으로 행해지는 다양한 형태의 폭력이 주목받기 시작했다. ‘직장 내 성희롱’ 문제가 본격적으로 대두된 것은 1993년 ‘서울대 신 교수’ 사건을 통해서이다. 조교로 근무하던 한 여성이 교수의 지속적인 성적 괴롭힘으로 고통을 겪었고, 이러한 사실을 대내외적으로 알리면서 법적 대응을 시작하게 되는데, 이 사건이 한국사회의 첫 번째 성희롱 소송사건이 된 것이다. 당시만 해도 성희롱에 대한 이해나 인식이 부족한 상황이었고, 성적인 농담이나 가벼운 신체적 접촉은 친근함의 표현이나 분위기를 좋게 하기 위한 행동으로서 받아들여지던 분위기였다. 그러나 이 신 교수 사건이 사회적으로 가시화되면서 한국사회에서 직장 내 성희롱에 대한 문제의식이 싹트기 시작했다.

1995년, 이러한 분위기 속 「여성발전기본법」이 제정되면서 ‘성희롱’이라는 용어가 처음으로 법 조항에 등장하게 되었다. 뒤이어 1999년 「남녀고용평등법」이 개정, 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 제정되면서 성희롱 관련 법제가 구축되기 시작했다. 그리고 지난 몇십 년간 관련법과 제도가 확대되면서 직장 내 성희롱을 규제하고 예방하기 위한 법·제도적인 기반이 마련되어왔다. 그럼에도 여전히 많은 여성들은 노동공간에서 다양한 형태의 폭력에 노출된 채 고통받고 있었다. 특히 각계각층의 유명인사들에 의한 성희롱·성폭력 사건은 공적이고 업무적인 관계를 기반으로 이루어져 사회에 더욱 충격을 안겨주기도 했다.

직장 내 성희롱·성폭력은 여성에 대한 폭력이 공적이고 사회적인 관계 속에서 행해져 왔다는 점에서 더욱 문제다. 「형법」이나 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘성폭력 처벌법’)의 적용을 받게 되는 성폭력 사건이 개인의 성적 자기결정권에 초점을 두고 판단된다면, 직장 내 성희롱은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」 등을 통해 규제되면서 여성의 노동권 침해의 맥락에서 고용상 불이익이 중요한 화두가 된다.¹⁾ 원치 않는 성적인 요구나 관심이 여성의 경제적 생존과 사회활동을 매개로 이루어진다는 점에서 직장 내 성희롱·성폭력의 심각성은 더욱 배가되는 것이다.

직장 내 성희롱은 조직 내 위계화된 권력과 성차별적 문화를 매개로 이루어진다는 점에서 문제의 접근이나 해결방식에 있어서 ‘조직’이 주요하게 고려된다. 조직 내 문화나 노동환경이 어떻게 형성되어 있는지, 조직 내 문화나 노동환경이 성희롱 발생 가능성과 성희롱 발생 시 대처방법에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것이 필요하기 때문이다.

직장 내 성희롱에 대한 사회적 문제의식이 향상되면서 직장 내 성희롱·성폭력 실태를 파악하고 해결방법을 모색하기 위한 논의도 확대되고 있다. 다양한 기관과 직업 영역에서 성희롱 실태조사를 시행하고 있으며, 기타 성희롱 규제와 예

1) ‘남녀고용평등법’은 2008년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 법명이 변경되었으나 여전히 ‘남녀고용평등법’이란 명칭으로 많이 사용되고 있다. 이 글에서도 이하에서는 ‘남녀고용평등법’으로 지칭하고자 한다.

방을 위한 방법을 모색하는 연구들도 증가하고 있다. 그러나 조직의 특성에 주목하거나, 조직의 특성과 성희롱의 관계에 주목하는 연구는 많지 않다. 특히 조직의 규모에 초점을 두고 직장 내 성희롱·성폭력 특성을 분석한 연구를 찾기는 쉽지 않다.

2018년 서울시에서 ‘아르바이트 노동자’를 대상으로 진행한 성희롱 실태조사 연구결과에 의하면, 응답자 4,607명 가운데 1,346명이 직·간접적인 성희롱 피해를 경험한 것으로 나타났고, 피해자의 83.7%가 여성이며 피해자 가운데 ‘30인 미만’ 사업장 종사자가 80.2%로 나타난다(국미애 외, 2019: 47). 또한 2015년 「국가인권위원회」에서 진행한 성희롱 실태조사의 분석결과에 의하면, ‘300인 이상’ 규모의 사업장보다 ‘30~300인’ 규모의 사업장에서 성희롱 발생 비율이 다소 높게 나타났다. 그뿐 아니라 소규모 사업장의 경우, 성희롱이 발생하더라도 2차 피해 등에 대한 두려움으로 사건을 공식적으로 문제제기하지 못하는 경향을 보이는 것으로 나타났다(유화정 외, 2019). 직장 내 성희롱 발생이나 성희롱 발생 시 대응방식에서 사업장 규모가 일정한 영향을 미치고 있다는 것을 짐작할 수 있다.

직장 내 성희롱·성폭력은 개인적인 문제가 아니라 사회 구조적인 문제로서 조직적 관점에서 접근할 필요가 있다. 직장 내 성희롱·성폭력을 규제하고 예방하기 위해서는 조직의 규모, 업무 환경, 조직 내 의사소통방식 등 조직문화 전반을 점검하고 이해할 필요가 있다.

이러한 문제의식을 가지고 이 연구는 ‘30인 미만’ 소규모 사업장을 중심으로 직장 내 성희롱·성폭력 특성을 이해하고 분석하고자 한다. 관련 선행연구와 심층 면접 조사를 중심으로 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 특성을 파악하고, 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 규제방안을 모색해본다.

2. 연구 내용 및 방법

가. 주요 연구 내용

이 연구의 주요 목적은 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 특성을 분석하는 것이다.²⁾ 이를 위한 이 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 성희롱·성폭력 관련 법제와 관련 판례 및 결정례를 검토한다. 먼저 남녀고용평등법을 중심으로 직장 내 성희롱에 대한 법적 정의, 성립요건, 구제제도 등을 정리하고, 성폭력 관련 법제를 개괄함으로써 직장 내 성적인 폭력에 대한 법체계를 정리한다. 그리고 판례와 인권위 결정례를 검토함으로써 성희롱에 대한 법적 판단기준들이 실제 사건에서 어떻게 적용되고 있는지, 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 사례가 어떠한 특징을 갖고 있는지를 검토한다.

둘째, 소규모 사업장 현황과 특징을 정리한다. 통계청의 「전국사업체조사」 자료를 기반으로 사업장 현황, 종사자 수, 소규모 사업장의 주요 업종 분포 등을 살펴보고, 소규모 사업장의 노동환경을 검토한다. 그리고 성희롱 실태조사 및 관련 선행연구, 피해자 지원기관의 상담통계 등을 검토하여, 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 특성을 개괄한다.

2) 직장 내에서 발생하는 성적인 폭력의 경우, 일반적으로 ‘성희롱’으로 지칭되고 성희롱 관련법을 중심으로 성희롱에 대한 판단과 구제를 시도한다. 그러나 직장 내에서 발생하는 성적인 폭력의 유형이 성추행이나 강간 등 형법이나 성폭력 처벌법을 적용하는 성범죄에 해당하는 경우도 존재하기 때문에 직장에서 발생하는 성적인 폭력을 ‘직장 내 성희롱·성폭력’으로 포괄적으로 지칭할 수 있다. 그럼에도 이 연구는 직장 내 성적인 폭력을 직장이라는 사업장의 규모나 특징을 중심으로 접근한다는 점에서 남녀고용평등법상의 ‘직장 내 성희롱’에 초점을 두고 있다고 할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 직장 내 성적인 폭력을 좀 더 광범위하게 지칭하는 경우에는 ‘직장 내 성희롱·성폭력’으로, 그 이외에는 ‘직장 내 성희롱’으로 지칭하고자 한다.

I. 서 론

셋째, 면접 조사를 중심으로 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성을 분석한다. 피해자 지원기관 상담가, 노동조합 활동가, 성희롱이나 노동 관련 연구자, 피해자를 면접 조사하여 소규모 사업장의 성희롱 특성을 탐구하고 분석한다.

나. 연구 방법

이 연구의 주된 연구 방법은 문헌연구와 면접 조사이다. 먼저 문헌연구를 위해 성희롱 관련 법령, 직장 내 성희롱·성폭력 판결문, 국가인권위원회 결정례, 소규모 사업장 기초통계자료, 성희롱 실태조사 및 성희롱 관련 선행연구 등을 검토한다.

다음으로 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 실태와 현실을 좀 더 구체적으로 들여다보기 위해 면접 조사를 진행한다. 직장 내 성희롱·성폭력 사례를 가장 가까이에서 상담하고 지원해온 상담전문가 및 노동조합 활동가, 노동 및 성희롱·성폭력 관련 연구자, 직장 내 성희롱 피해자를 대상으로 면접을 진행하고 분석한다.

다. 연구 수행 절차

앞서 제시한 연구 내용 및 연구 방법을 기반으로 이 연구의 수행은 다음과 같이 진행된다.

| [표 1] 연구 수행 절차 | | | |
|----------------|---------------------|---|-----------|
| 단계 | 주요 내용 | | 시기 |
| 1단계 | 연구 설계 및 자문회의 | 연구 내용, 연구 방법 등 연구 설계 | 9월 초 |
| 2단계 | 문헌연구 /자료 수집 및 분석 | 성희롱 관련 법령 및 주요 판례, 소규모 사업장 현황과 성희롱 실태를 파악할 수 있는 기초 통계 및 선행연구 검토 | 9월-10월 |
| 3단계 | 면접 조사 | 여성 노동 및 직장 내 성희롱 상담전문가, 여성 노동 및 성희롱 관련 연구, 직장 내 성희롱 피해자 등을 대상으로 면접 진행 | 9월-10월 |
| 4단계 | 조사 결과 분석 | 면접 조사 결과 분석 | 10월 말-11월 |
| 5단계 | 연구 요약 및 제언 | 소규모 사업장 성희롱·성폭력 규제 및 예방을 위한 방안 모색 | 11월 |

서울시 소규모 사업장 내
성희롱·성폭력 현황 분석 연구

II

직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

II 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

1. 직장 내 성희롱 관련 법제

가. 성희롱 관련법의 등장

1993년 '서울대 신 교수' 사건을 계기로 1995년 제정된 「여성발전기본법」에 성희롱 관련 조항이 처음 등장하게 되는데, 동법 제17조 제3항에서 “국가, 지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다”고 명시함으로써 ‘성희롱’이 한국사회의 법조문에 처음 명시된 것이다.³⁾

그런데 당시 「여성발전기본법」에는 성희롱이 어떠한 행위인지에 대한 구체적인 설명은 포함되어 있지 않았다. 동법 제17조 제3항은 성희롱 규제의 책임을 국가 및 지방자치단체, 사업주 등에 부과하고 있다는 내용으로, 성희롱에 대한 정의조항은 아니었다. 성희롱에 대한 정의는 1987년에 제정되고 1999년 3월, 제3차 개정이 이루어진 「남녀고용평등법」에 처음 등장한다. 동법 제2조의2 제2항에서 ‘직장 내 성희롱’은 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것”으로 명시하면서 성희롱에 대한 법적 정의가 성립된 것이다.

당시 성희롱을 정의한 또 다른 법으로는 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 있다. 1999년에 제정된 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」은 성희롱을 ‘남녀차별’의 문제로 접근했다. 동법 제7조에서 “공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다. 공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다. 성희롱은 남녀차별로 본다”고 명시함으로써 성희롱을 성차별의 맥락에서 접근한다. 이러한 시각은 「국가인권위원회법」의 성희롱 조항으로 이어졌다. 「국가인권위원회법」에서는 성희롱을 차별의 맥락에서 접근하고 있다.

성희롱을 처음으로 명시했던 ‘여성발전기본법’은 2015년 「양성평등기본법」으로 전면 개정되었고, ‘남녀고용평등법’은 2008년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 법명이 바뀌었으며, ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’은 2005년 전면 폐지되고 「국가인권위원회법」에 성희롱 조항이 포함되는 것으로 변화되는 등 성희롱 관련법은 지난 몇 십 년간 많은 변화를 겪어왔다.

현재 우리나라에 ‘직장 내 성희롱’ 금지 및 피해자 보호, 행위자 제재 등 성희롱 관련한 사항을 규율하고 있는 실체법으로 「남녀고용평등법」이 있으며, 고용 관계를 포함하여 더 포괄적으로 성희롱을 규정하는 법으로 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」이 있다. 국가기관 등의 공공기관의 경우는 「양성평등기본법」에 의해 규율되고 있으며, 민간기관의 경우는 「남녀고용평등법」에 의해 규율되고 있다.

3) 여성발전기본법(법률 제5136호, 1995. 12. 30., 제정, 1996. 7. 1. 시행), 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/>)

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실제

[표 2] 성희롱 관련법과 법적 정의

| 성희롱 관련법 | 성희롱 정의조항 |
|---------------------------|---|
| 양성평등기본법 | <p>- 제3조 (정의)</p> <p>2. “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.</p> <p>가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나, 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</p> |
| 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 | <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 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p> |
| 국가인권위원회법 | <p>- 제2조 (정의)</p> <p>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.</p> <p>라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위</p> |

나. 남녀고용평등법의 ‘직장 내 성희롱’ 관련 주요 내용

1) 남녀고용평등법의 기본 구조

「남녀고용평등법」은 ‘직장 내 성희롱’으로 명명함으로써 성희롱을 고용 관계 내의 문제로 접근한다는 점을 명확히 하고 있다. 「양성평등기본법」이나 「국가인권위원회법」에서는 ‘성희롱’으로 지칭하면서 성희롱의 개념, 성희롱 예방 및 구제 절차에 대해서 다루고 있다면, 「남녀고용평등법」은 ‘직장 내 성희롱’으로 지칭할 뿐 아니라 성희롱의 개념, 예방 및 구제 절차, 성희롱 발생 시 조치 및 피해자 보호 등 성희롱에 대해 좀 더 구체적이고 세부적인 내용까지 다루고 있다.

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

[표 3] 성희롱 관련법의 주요 내용

| 법령 등 | 주요 내용 |
|---------------------------|--|
| 양성평등기본법 | 성희롱의 개념 국가기관의 성희롱 예방교육과 방지 조치 |
| 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 | 직장 내 성희롱의 개념 직장 내 성희롱 예방교육 및 방지 조치 직장 내 성희롱 금지 및 행위자에 대한 제재 성희롱 발생 시 조치 및 피해자 보호 직장 내 성희롱에 관한 자율적 구제절차 |
| 국가인권위원회법 | 성희롱의 개념 성희롱 구제절차 |

2) 성희롱 개념 및 성립요건

성희롱에 대한 인식과 사회적 논의가 확대되면서 현재 한국 사회에서 성희롱이라는 용어는 ‘원치 않는(unwanted) 성적 요구’나 ‘혐오감을 불러일으키는 성적 언행’ 등을 지칭하는 의미로 광범위하게 사용되고 있다. 그러나 많은 사람들이 일상적으로 사용하는 성희롱의 의미와 법적 정의는 다소 차이가 있어서 성희롱을 인식하거나 판단하는데 혼란을 주기도 한다(변혜정, 2008; 김엘림, 2015). 「남녀고용평등법」의 성희롱 정의를 통해 본 성희롱의 성립요건은 다음과 같다.

첫째, 행위자가 사업주, 상급자, 근로자여야 하고, 피해자는 다른 근로자여야 한다. 여기서 근로자란 임금을 받기 위해 사용자의 지휘, 명령을 받으며 실질적 종속관계에서 노무를 제공하는 자를 일컫는 것으로 현재 취업하고 있는 자(정규직, 임시직, 계약직 등)로 보는 것이 통설이다. 이러한 기준에 따라 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 않는 ‘특수고용형태종사자’(학습지 교사, 보습설계사, 신용카드 모집인 등)는 「남녀고용평등법」의 적용대상인 근로자에 포함되지 않기 때문에 성희롱 피해로부터 보호받을 수 없게 된다.

둘째, 직장 내의 지위를 이용하거나 업무 관련성이 있어야 한다. 성희롱 행위가 업무와 관련된 자리나 상황에서 발생하거나, 직장 내의 지위를 이용하여 원치 않는 강요나 성적 언동이 발생한 것이 아니라면 직장 내 성희롱으로 인정받기 어렵다.

셋째, 성적 언동 등이 있어야 한다. ‘성적인’ 말이나 행동을 포함하지 않는 경우 성희롱으로 인정받기 어렵다.

넷째, 성적 언동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익이 존재해야 한다. 성적 언동이 존재했으나 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으키는 행위로 인정되지 않는다면, 성희롱으로 인정받기 어렵다. 그러나 성적 언동이나 그러한 요구에 따르지 않았다는 이유로 불이익이 발생했다면 성희롱으로 인정받을 수 있다.

성희롱의 법적 정의나 성립요건이 정립되어 있지만, 성희롱의 구체적 양태는 다양할 수 있으며, 개인이 느끼는 성적 굴욕감이나 혐오감도 다를 수 있다. 그러나 이러한 모든 상황을 고려하여 성희롱의 구체적 양태를 법에 나열한다는 것은 불가능하며, 개인마다 느끼는 성희롱에 대한 감각도 다르기 때문에 성희롱 여부를 판단하는데 여전히 많은 혼란이 야

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

기되기도 한다. 이러한 상황을 고려하여 「남녀고용평등법 시행규칙」은 성희롱의 구체적 양태를 예를 들어 설명하고 있으며, 이를 성희롱의 판단기준으로 참조하도록 하고 있다.

| 행위 | 내용 |
|--------|--|
| 육체적 행위 | (1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 (3) 안마나 애무를 강요하는 행위 |
| 언어적 행위 | (1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다) (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 (5) 화식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 |
| 시각적 행위 | (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다) (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 |
| 기타 | 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동 |

또한 「남녀고용평등법 시행규칙」 <별표1>에서는 “성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다”고 적시함으로써 직장 내 성희롱 판단 시 ‘피해자의 관점’, ‘합리적인 사람의 관점’에서 접근해야 한다는 점을 명확히 하고 있다.

3) 성희롱 예방 및 방지 조치

「남녀고용평등법」은 사업주에게 ‘성희롱 예방교육’ 이행의무를 부과하고 있다. 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 환경에서 일할 수 있는 조건을 만들어야 하는 책임을 사업주에게 부과하면서, 매년 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하도록 하는 것이다. 이에 따라 사업주는 성희롱 예방교육 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 사업장에 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 할 의무가 있다(제13조).

성희롱 예방교육을 시행하는 것뿐 아니라 교육의 내용과 방식에 대해서는 제시하고 있는데, 「남녀고용평등법 시행령」 제3조에서 성희롱 예방교육에는 i) 직장 내 성희롱에 관한 법령, ii) 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리절차와 조치 기준, iii) 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차 등이 포함되어야 한다고 규정하고 있다.

성희롱 예방교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육의 형태로 진행되는 것도 인정하고 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

에 공지하는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 어려운 경우에는 성희롱 예방교육을 시행한 것으로 인정하지 않고 있다.

또한 소규모 사업장이나 특정 성별만 집중되어 있는 사업장의 경우에는 성희롱 예방교육에 대한 예외적인 조치를 두고 있는데, '상시 10명 미만'의 근로자가 일하는 사업장, '사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성'된 사업장의 경우는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 성희롱 예방교육을 시행하는 것도 예방교육을 이행한 것으로 인정하고 있다.

[표 5] 성희롱 예방교육 관련 조항

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)

② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조화·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.

1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

시행규칙 제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치)

① 사업주는 법 제13조제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.

② 제1항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
2. 직장 내 성희롱 조사절차
3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

4) 성희롱 발생 시 조치: 신고, 피해자 보호, 불이익 금지 등

‘누구든지’ 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 ‘그 사실을 해당 사업주에게 신고’할 수 있으며, 사업주는 ‘성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사’를 해야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 하며, 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위한 조치를 취해야 한다. 그리고 조사 결과 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 성희롱을 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 한다.

[표 6] 성희롱 발생 시 신고, 조사, 조사 시 원칙

| | |
|------------------|---|
| 「남녀고용평등법」 | <p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)</p> <p>① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.</p> <p>② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.</p> <p>⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</p> <p>제39조(과태료)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우</p> |
|------------------|---|

「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱에 대한 사업주의 책임과 의무를 명확히 하고 있기 때문에, 사업주가 취해야 할 조치, 위반 시 제재 등에 대해 세세하게 명시하고 있다. 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 성희롱 발생 이후 불리한 처우를 해서는 안 된다. 사업주에게 금지된 불리한 처우로는 i) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, ii) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, iii) 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, iv) 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급, v) 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, vi) 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위, vii) 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 처우 등이다(제14조).

[표 7] 성희롱 신고자 및 피해자에게 불이익 금지

| | |
|------------------|---|
| 「남녀고용평등법」 | <p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)</p> <p>⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</p> |
|------------------|---|

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

| | |
|-----------|---|
| 「남녀고용평등법」 | <p>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</p> <p>3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</p> <p>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</p> <p>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</p> <p>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</p> <p>7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우</p> <p>제37조(벌칙)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.(2020.9.8.개정)</p> <p>2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우</p> <p>제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> |
|-----------|---|

5) 성희롱 행위자 징계

「남녀고용평등법」은 조사 결과 성희롱 발생 사실이 확인된 경우에는 지체 없이 성희롱을 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하도록 하고 있기 때문에, 사업주는 성희롱 행위자에 대해 적절한 조치를 취해야 하며, 징계 등의 조치를 취하기 전에 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다. 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우, 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여 결정하도록 하고 있으며, 사업주가 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우에는 5백만원 이하의 과태료를 부과받을 수 있다.

[표 8] 성희롱 행위자에 대한 징계

| | |
|-----------|---|
| 「남녀고용평등법」 | <p>제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.</p> <p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)</p> <p>⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.</p> <p>시행규칙 제9조(직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등) 사업주는 법 제14조제1항에 따라 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 한다.</p> <p>제39조(과태료)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1의6. 제14조 제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우</p> |
|-----------|---|

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

「남녀고용평등법」은 성희롱 사건 발생 및 성희롱 예방과 관련해서 사업주의 의무를 명확히 하고 있을 뿐 아니라 성희롱과 관련하여 적절한 조치를 취하지 않을 경우 사업주를 처벌하는 조항을 가지고 있다. 성희롱 행위자가 ‘사업주’인 경우 ‘1천만원 이하’의 과태료를 부과받을 수 있으며, 성희롱 예방교육 미 실시, 성희롱 발생 시 조사 미 실시, 성희롱 피해근로자의 요청에 따른 조치 미 실시, 성희롱 사실 누설 등에 대해서는 ‘5백만원 이하’의 과태료를 부과받을 수 있다.

| [표 9] 성희롱 관련 사업주 처벌 조항 | |
|--|---|
| 조항 | 벌칙 및 과태료 |
| (제12조) 성희롱 금지 | 1천만원 이하의 과태료 |
| (제13조제1항) 성희롱 예방 교육 | 5백만원 이하의 과태료 |
| (제13조제3항) 성희롱 예방 교육 내용 상시 게시 | 5백만원 이하의 과태료 |
| (제14조제2항) 성희롱 발생 시 지체 없이 조사 | 5백만원 이하의 과태료 |
| (제14조제4항, 제5항) 성희롱 발생 시 피해근로자의 요청 시 근무장소 변경 등 조치 | 5백만원 이하의 과태료 |
| (제14조제7항) 성희롱 조사 과정에서 알게 된 비밀누설 금지 | 5백만원 이하의 과태료 |
| (제14조제6항) 직장 내 성희롱 발생을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우 | 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 (2020.9.8. 개정) |
| (제14조의2제2항) 고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호조치 | 5백만원 이하의 과태료 |

6) 자율적 구제제도

「남녀고용평등법」제24조는 명예고용평등감독관을 위촉하여 명예고용평등감독관이 “해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해근로자에 대한 상담·조언”의 임무를 수행하도록 하고 있다. 또한 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조는 사업장에 고충처리위원을 임명하여 근로자의 고충을 상담하고 처리하는 역할을 하도록 하고 있다. 성희롱은 사업장 내의 고충의 하나로서 성희롱 발생 시 고충처리위원을 통해 상담이나 조언을 받을 수 있다. 그러나 고충처리위원의 임명 및 배치는 ‘30인 이상’의 사업장에 적용되는 조항으로서 ‘30인 미만’ 사업장의 경우는 고충처리위원이 존재할 가능성은 매우 낮다고 할 수 있다.

| [표 10] 성희롱 고충상담 | |
|-----------------|---|
| 「남녀고용평등법」 | 제24조(명예고용평등감독관) ① 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관(이하 “명예감독관”이라 한다)으로 위촉할 수 있다. |

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

| | |
|------------------------------|--|
| <p>「남녀고용평등법」</p> | <p>② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언 2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여 3. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고 4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽 5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무 <p>③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 명예감독관의 위촉과 해촉 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p> |
| <p>「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」</p> | <p>법 제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.</p> <p>시행령 제7조(고충처리의 절차) 근로자는 고충사항이 있는 경우에는 법 제26조에 따른 고충처리위원(이하 “고충처리위원”이라 한다)에게 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 이 경우 신고를 접수한 고충처리위원은 지체 없이 처리하여야 한다.</p> <p>법 제28조(고충의 처리)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다. ② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회의 회의에 부쳐 협의 처리한다. <p>시행령 제9조(대장 비치) 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 1년간 보존하여야 한다.</p> |

2. 직장 내 성폭력 관련 법제

「남녀고용평등법 시행령」(별표1)에서도 제시되고 있듯이, 직장 내 성희롱을 유형화하면, 언어적, 신체적, 시각적 성희롱, 기타 성희롱으로 분류할 수 있다. 그리고 이 가운데 ‘신체적 성희롱’과 ‘시각적 성희롱’은 강제추행, 강간, 통신매체를 이용한 음란행위 등을 규제하는 성폭력 관련법에 의해 형사법적 대응이 가능하다. 성폭력을 규제하는 법으로는 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘성폭력처벌법」), 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」(이하 ‘아청법’) 등이 있다.

현행법에 의해 처벌이 가능한 성폭력은 강간, 유사강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행과 업무상 위계·위력에 의한 추행과 간음이다. 그리고 ‘업무상’ 발생하는 성폭력을 별도로 규율하고 있으며, 통신매체를 이용한 음란행위, 카메라 등을 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발하고 타인의 의사에 반하여 영상을 촬영하는 행위 등에 대해서도 형사처벌을 하도록 하고 있다.

성인이 아닌 ‘19세 미만’의 아동·청소년에 대한 강간, 강제추행 등의 성폭력은, 「아청법」이라는 별도의 법률을 통해 규제하고 있으며, 「아동복지법」은 ‘18세 미만’의 사람을 아동으로 규정(제3조 제1호)하고 있는데, 아동에게 음란한 행위를 시키거나 이를 매개하는 행위 또는 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱 등의 성적 학대행위를 금지하도록 하고 있다.

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실제

[표 11] 현행법상 성폭력 금지 규정

| | |
|--|--|
| 강간 (「형법」 제297조) | 제297조(강간) 폭행 또는 협박으로 사람을 강간한 자는 3년 이상의 유기징역에 처한다. |
| 유사강간 (「형법」 제297조의2) | 제297조의2(유사강간) 폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 구강, 항문 등 신체(성기는 제외한다)의 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기는 제외한다)의 일부 또는 도구를 넣는 행위를 한 사람은 2년 이상의 유기징역에 처한다. |
| 강제추행 (「형법」 제298조) | 제298조(강제추행) 폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 추행을 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다. |
| 준강간, 준강제추행 (「형법」 제299조) | 제299조(준강간, 준강제추행) 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행을 한 자는 제297조, 제297조의2 및 제298조의 예에 의한다. |
| 미성년자 등에 대한 간음 (「형법」 제302조) | 제302조(미성년자 등에 대한 간음) 미성년자 또는 심신미약자에 대하여 위계 또는 위력으로 써 간음 또는 추행을 한 자는 5년 이하의 징역에 처한다. |
| 업무상 위계 등에 의한 간음 (「형법」 제303조제1항) | 제303조(업무상위력 등에 의한 간음) ① 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 자는 7년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ② 법률에 의하여 구금된 사람을 감호하는 자가 그 사람을 간음한 때에는 10년 이하의 징역에 처한다. |
| 업무상 위계·위력에 의한 추행 (「성폭력처벌법」 제10조제1항) | 제10조(업무상 위력 등에 의한 추행) ① 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람은 3년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다. |
| 통신매체를 이용한 음란행위 (「성폭력처벌법」 제13조) | 제13조(통신매체를 이용한 음란행위) 자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 한 사람은 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. |
| 카메라 등을 이용한 촬영 (「성폭력처벌법」 제14조) | 제14조(카메라 등을 이용한 촬영) ① 카메라나 그 밖에 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 사람의 신체를 촬영대상자의 의사에 반하여 촬영한 자는 7년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. ② 제1항에 따른 촬영물 또는 복제물(복제물의 복제물을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 반포·판매·임대·제공 또는 공공연하게 전시·상영(이하 “반포등”이라 한다)한 자 또는 제1항의 촬영이 촬영 당시에는 촬영대상자의 의사에 반하지 아니한 경우(자신의 신체를 직접 촬영한 경우를 포함한다)에도 사후에 그 촬영물 또는 복제물을 촬영대상자의 의사에 반하여 반포등을 한 자는 7년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. ③ 영리를 목적으로 촬영대상자의 의사에 반하여 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호의 정보통신망(이하 “정보통신망”이라 한다)을 이용하여 제2항의 죄를 범한 자는 3년 이상의 유기징역에 처한다. ④ 제1항 또는 제2항의 촬영물 또는 복제물을 소지·구입·저장 또는 시청한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ⑤ 상습으로 제1항부터 제3항까지의 죄를 범한 때에는 그 죄에 정한 형의 2분의 1까지 가중한다. |

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

| | |
|---|---|
| <p>아동·청소년에 대한 강간·강제추행 등 (「아청법」 제7조)</p> | <p>제7조(아동·청소년에 대한 강간·강제추행 등)</p> <p>① 폭행 또는 협박으로 아동·청소년을 강간한 사람은 무기징역 또는 5년 이상의 유기징역에 처한다.</p> <p>② 아동·청소년에 대하여 폭행이나 협박으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 자는 5년 이상의 유기징역에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 구강·항문 등 신체(성기는 제외한다)의 내부에 성기를 넣는 행위 2. 성기·항문에 손가락 등 신체(성기는 제외한다)의 일부나 도구를 넣는 행위 <p>③ 아동·청소년에 대하여 「형법」 제298조의 죄를 범한 자는 2년 이상의 유기징역 또는 1천만원 이상 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>④ 아동·청소년에 대하여 「형법」 제299조의 죄를 범한 자는 제1항부터 제3항까지의 예에 따른다.</p> <p>⑤ 위계(偽計) 또는 위력으로써 아동·청소년을 간음하거나 아동·청소년을 추행한 자는 제1항부터 제3항까지의 예에 따른다.</p> <p>⑥ 제1항부터 제5항까지의 미수범은 처벌한다.</p> |
| <p>장애인인 아동·청소년에 대한 간음 등 (「아청법」 제8조)</p> | <p>제8조(장애인인 아동·청소년에 대한 간음 등)</p> <p>① 19세 이상의 사람이 장애 아동·청소년(「장애인복지법」 제2조제1항에 따른 장애인으로서 신체적인 또는 정신적인 장애로 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 미약한 13세 이상의 아동·청소년을 말한다. 이하 이 조에서 같다)을 간음하거나 장애 아동·청소년으로 하여금 다른 사람을 간음하게 하는 경우에는 3년 이상의 유기징역에 처한다.</p> <p>② 19세 이상의 사람이 장애 아동·청소년을 추행한 경우 또는 장애 아동·청소년으로 하여금 다른 사람을 추행하게 하는 경우에는 10년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> |
| <p>「아동복지법」</p> | <p>제17조(금지행위) 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 아동에게 음란한 행위를 시키거나 이를 매개하는 행위 또는 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱 등의 성적 학대행위 <p>제71조(벌칙) ① 제17조를 위반한 자는 다음 각 호의 구분에 따라 처벌한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 제2호에 해당하는 행위를 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. |

3. 판례·결정례를 통해 본 성희롱 판단기준⁴⁾

가. 성희롱 당사자 범위

「남녀고용평등법」은 성희롱의 주체를 ‘사업주, 상급자 또는 근로자’로, 객체를 ‘다른 근로자’로 규정하고 있다. 동일 사업장 내의 상급자와 하급자인 근로자는 「남녀고용평등법」상 당사자의 범위에 해당된다. 그러나 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 않는 ‘특수형태고용종사자’(학습지 교사, 보험설계사, 신용카드 모집인, 골프장 캐디 등)의 경우와 성희롱 행위자가 ‘고객’일 경우 「남녀고용평등법」의 ‘직장 내 성희롱’의 당사자적격을 충족시키지 못하기 때문에 동법에 의한 피해자 보호조치와 행위자 제재에 대한 사항을 적용받을 수 없다.⁵⁾

4) 판례·결정례 분석의 경우 박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)의 도움을 받았다.

5) 남녀고용평등법은 고객에 의한 성희롱 피해자 보호를 위해 사업주에게 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고통 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하도록 하고 있다(제14조2)

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실제

성희롱 당사자 범위가 다투어졌던 ‘신용협동조합연수원’⁶⁾ 사건에서, ‘같은 연수원 직원’에 의한 성희롱은 「남녀고용평등법」상 ‘직장 내 성희롱’으로 인정받을 수 있으나, ‘매점 임차인’에 의한 성희롱은 주체의 범위는 동법의 규정에 적용되거나 객체의 범위의 경우는 적용하기 어렵기 때문에 객체의 범위를 특정하고 있지 않은 구「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」상의 성희롱 규정을 적용해야 한다고 보았다.

한편, 「국가인권위원회법」은 성희롱 ‘주체’는 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직자단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자”로 규정하고 있지만, ‘객체’는 특정하고 있지 않다.

국가인권위원회는 ‘공공기관의 종사자’를 ‘공공기관과 근로계약을 체결하고 종속적 관계에서 근로를 제공하고 임금을 받는 자’에 한정하고 있지 않으며, ‘상당 기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 그 업무를 수행하는 사람’까지 확대해서 해석하였다. ‘사용자’ 역시 근로기준법상의 ‘사용자’ 개념인 ‘사업주 등’⁷⁾에 한정하고 있지 않다. “성희롱으로 인하여 피해자가 고용상의 불이익에 처하지 않도록 해야 한다는 성희롱 규제의 취지가 실효성을 가질 수 있도록 행위자가 피해자의 고용지위나 일상적인 직무 수행에 영향을 미칠 수 있는지를 기준으로 판단하여야 한다”(17진정0506300)고 보면서, 사용자를 ‘피해자의 근로조건 및 환경에 영향력을 행사할 수 있는 자’로 적극적으로 해석하고 있는 것이다.

「근로기준법」상 근로자는 아니지만, ‘등기상 사내이사’인 피진정인이 회사의 법인 카드를 소지하면서 월 100만원 가량의 업무추진비를 사용하고, 피진정인의 통신비 및 주유비를 회사가 지불하고 있으며, 피진정인이 회사에 직원을 추천하거나, 영화 수입 배급 시 필요한 업무에 대해 직원과 협의를 한다는 점과 회사의 인테리어 등에 대해 지시를 한다는 점 등을 종합하여 등기상 사내이사를 실질적인 회사의 사용자에게 해당한다고 본 결정례도 있다(18진정0363400).

또한 편의점 사업주의 자녀의 경우, 사업주인 어머니를 통해 아르바이트생의 고용 지위나 근무환경 전반에 영향을 줄 수 있다는 점, 주말에 사업주인 어머니를 대리하여 편의점 물품 발주, 창고 물건의 매장 반입 등 편의점의 관리업무를 하고 있었다는 점을 들어 사용자 범주에 포함된다고 보았다(17진정0506300).

그러나 방송작가의 동료작가에 의한 성희롱 사건에서는 ‘방송작가는 근로자 또는 사용자에게 해당하지 않는다’는 대법원 판례에 따라 각하한 경우도 있으며(14진정0456600), 대학 총학생회장이 같은 학교 학생에게 가한 성희롱 사건(17진정0532000)에서는 학생 간의 사건에서는 ‘학생’이 가해자 요건인 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’에 해당하지 않는다는 이유로 각하하였다(12진정0230200 등).

택시기사가 택시이용객을 성희롱한 경우에는 “영업용 택시기사는 택시 이용객과의 관계에서 사용자 또는 근로자의 지위에 해당한다고 볼 수 없고, 택시기사라는 지위가 이용객들의 활동을 제한한다거나 심리적으로 위축시키는 지위에 해당한다고 볼 수 없어 가해자 요건에 해당하지 않는다”고 각하하였고(16진정0780200, 15진정0720600), 개별사업자 간의 관계에서는 “진정인과 피진정인이 네트워크마케팅 회사의 개별사업자로 상호 간 후원인 관계에 있는 경우 피진정인의 가해자 요건에 해당하지 않는다”고 하여 각하하였다(15진정0877100).⁸⁾

6) 대전지방법원 2007. 5. 16. 선고 2006가합12675 판결

7) 여기에서 ‘사용자’는 ‘근로기준법 제2조 제1항 제2호’(사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자)뿐 아니라 ‘대법원판결’(사업주와 그로부터 사업경영에 관한 포괄적 위임을 받고 사업을 대표하거나 대리하는 재(대법원 2005도8364 등), 근로조건의 결정 또는 업무상 지휘·감독 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 책임과 권한을 부여받은 재(대법원 2008도5984 판결 등))를 참조하여 포괄적으로 해석되고 있는 것이다.

8) 박선영 외. 2019b. 226-227p.

나. 업무관련성

「남녀고용평등법」에 의하면, 해당 성적 언동 등이 성희롱으로 인정받기 위해서는 성적 언동이 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’ 이루어져야 한다고 보고 있다.

지방자치단체장 선거를 앞두고 제주도지사와 직능단체장인 피해자의 면담 자리에서 발생한 성희롱의 경우, 선거에서 자신을 지지해 달라고 요청하기 위해 가진 면담 자리였으므로, 대법원은 이 사건에서 ‘업무관련성’을 다음과 같이 판시했다. ‘업무관련성이란 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무 수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다고 보았으며, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단’해야 한다⁹⁾고 보았다.

해외 출장 중 공식행사 일정을 마치고 이어진 술자리에서 발생한 성희롱 사건에서, 법원은 ‘해외 출장 업무를 마치고 가진 술자리에서의 A의 언동은 업무의 연장선상에서 또는 업무와 관련된 회식자리에서 이루어진 것으로 업무관련성이 인정된다’고 보았다.¹⁰⁾

학교 교사에 의한 계약직 직원에 대한 성희롱이 문제가 된 사건에서는 ‘행위자는 피해자와 자신이 업무상 상하관계에 있지 않았고, 이 사건 언동들은 남녀 사이에서 있을 수 있는 정도의 대화에 불과하다며 성희롱에 해당하지 않는다’고 주장하였다. 그러나 법원은 ‘행위자가 피해자를 채용할 당시 교장, 교감과 함께 면접위원으로 참여하였던 점, 문제된 성적 언동의 일부는 피해자가 근무를 시작한 다음 날 이루어진 것이고 당시 행위자는 피해자에 대한 평가업무를 맡고 있던 시기였으며, 행위자가 도서관 업무를 담당하지 않게 된 이후에도 도서관에서 국어수업을 진행하거나 후임자에게 도서관 업무에 관한 사항을 인계하는 방식으로 피해자의 업무에 여전히 직·간접적으로 영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 것으로 보이는 점, 피해자 또한 행위자의 성희롱에 대한 민원신청서를 제출하면서 행위자를 직장생활에서 계속 대하고 부딪쳐야 하며 업무적으로 볼 수밖에 없는 관계라서 힘들었고, 자신에 대한 평가 역시 행위자가 하고 있는 것으로 알고 있어 계속되는 식사 제안을 계속하여 거절할 수는 없었다고 진술하고 있는 점 등에 비추어 보면, 행위자는 계약직으로 있던 피해자에 대한 사실상 관리·감독적 관계에서 그 지위를 이용하거나 또는 업무와 관련하여 영향력을 행사할 수 있는 지위에서 이 사건 성희롱 행위를 하였다고 봄이 상당하다’고 보고 행위자의 청구를 기각하였다.¹¹⁾

「국가인권위원회법」상 성희롱이 성립하려면, 성희롱 주체가 “그 지위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여” 성희롱을 행하는 경우이다. 이와 관련하여 국가인권위원회는 성희롱은 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 성희롱 행위자가 자신의 우월한 지위를 이용할 수 있는 상황이거나 적어도 쌍방의 업무 수행 혹은 어느 일방의 업무 수행에 응하기 위한 만남이어야 하는 업무관련성’이 있어야 한다고 판단했다(16진정0756700 등). 근무시간 중 근무장소에서 발생한 성희롱뿐만 아니라 ‘성희롱이 발생한 상황이 업무상의 사유를 가지고 있다고 판단되는 경우’라면 가해자와 피해자 사이에 직접적인 업무 지시 관계나 상하 관계 여부를 불문하고, 그 업무가 일상적이고 통상적인 업무인지보다는 실질적인 업무 상황에 있는지 여부를 중심으로 판단하는 것이다.

직장 상사의 요구에 의해 업무시간 이후의 모임이나 술자리를 가진 경우, 교수 등이 자신의 직위를 이용하여 지속적으로 연락한 사건의 경우, 직장 상사나 교수의 요구나 제안을 거절하거나 무시하기 곤란한 사정을 고려하여 이러한 경우

9) 대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결

10) 서울행정법원 2015. 8. 27. 선고 2015구합5665 판결

11) 전주지방법원 2014. 8. 13. 선고 2013구합1871 판결

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

에도 업무관련성을 인정했으며(13진정0776700, 11진정0698200 등), 가해자와 피해자가 함께 근무하거나 지휘·감독관계에 있다면 동일한 사업주에 소속되어 있지 않더라도 업무관련성을 인정했다(09진차0000770, 16진정0908400 등). 아직 함께 업무를 하고 있지 않지만 업무 분장 계약관계가 있는 경우에도 업무관련성을 인정하였고(10진정048080), 가해자의 업무 수행과 관련하여 발생한 성희롱이라면 피해자가 고객 등인 경우에도 업무관련성을 인정하였다(09진차0001091).

사내메신저, 카카오톡 등 모바일 메신저, 인터넷 홈페이지 등을 이용한 성희롱 사건에 대하여, 그 대화 내용, 업무상 사용 관행, 연락 경위, 홈페이지의 업무 관련성 등 제반 사정을 종합하여 업무관련성을 인정하였지만(16진정0067000, 14진정1084000, 11진정0023500, 16진정0595400), 사내메신저를 이용하였다고 하더라도 회사 동료들이 사적인 문제로 다투는 과정에서 성적 욕설을 한 경우에는 업무관련성을 인정하지 않았다(12진정0265300).

다. 성적 언동

성희롱이 성립하려면 문제가 된 행위자의 언행이 성적인 언동 등에 해당되어야 한다. 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상대로 14회에 걸쳐 반복적으로 성희롱 행위를 한 카드회사 지점장에 대해 징계하고처분이 내려졌고, 이러한 징계하고처분의 정당성이 다투어진 사건에서 대법원은 ‘구 남녀고용평등법(2005. 5. 31. 법률 제7564호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2항에서 규정한 ‘직장 내 성희롱’의 전제요건인 ‘성적인 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 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위’라는 성희롱의 기준에 근거하여 성희롱을 판단하였다. 법원에서 성적 언동으로 인정된 사례를 살펴보면 다음과 같다.

[표 12] 법원에서 성적 언동으로 인정된 사례

| | |
|--|---|
| 지점장이 여직원을 꺼안거나 볼에 입을 맞추거나 엉덩이를 친 행위 | 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결 |
| 선배 여성이 후배 남성의 젖꼭지 부분을 만지거나 등 뒤에서 꺼안으려 하거나 둔부를 만지거나, ‘원고는 덩치가 있어서 좋다’, ‘영계 같아서 좋다’, ‘원고는 내 꺼야’라고 한 언행 | 서울지법동부지원 2002. 5. 3. 선고 2001가합6471 판결 |
| 대화 도중 가슴에 손을 대는 행위 | 대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결 |
| 수련회에서 체육교사가 술에 취한 상태에서 여학생 11명에게 이불을 덮어주면서 어깨 주변이나 귀, 팔, 겨드랑이, 가슴, 엉덩이 등을 만진 행위 | 창원지방법원 2005. 6. 16. 선고 2004구합3715 판결 |
| 예배에 참여하지 않은 두 여학생을 교사가 꺼안고 엉덩이를 발로 찬 후 만지고 뒤에서 꺼안은 행위 | 대법원 2006. 9. 28. 선고 2006두10221 판결 |
| 은행 안전관리부장이 여자 청경들에게 ‘남자친구가 있거나 생기면 꼭 잠자리를 가져 봐라’, ‘친구가 정○○씨가 마음에 든다는데 관참은 친구 있으면 2대2로 저녁 한번 먹자’고 한 언행 | 서울중앙지방법원 2011. 6. 14. 선고 2011가합7036 판결 |
| 교수가 수업시간에 학생들에게 ‘교대 다니는 여자애들 특히 남자애들과 사귀는 여자애들은 한 번씩 다 자봤다’라고 한 언행 | 대구지방법원 2011. 7. 6. 선고 2010구합3741 판결 |
| 고위공무원이 여직원과 함께한 술자리에서 ‘이쁘다’, ‘모텔에 가서 한잔 더 하자, 집에 가서 한잔 더하자 우리 집이든지 당신 집이든지’라고 말하면서 팔을 잡아 돌려 꺼안는 등 수차례 상체를 접촉한 행위 | 수원지방법원 2012. 2. 15. 선고 2011구합6975 판결 |

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

‘국가인권위원회’는 성희롱이 성립하려면, ‘성적인(sexual)’ 의미가 내포되어 있는 언어나 행동이 있어야 한다는 점을 명시하고 있다. 이때 ‘성적인 것’의 의미는 ‘성행위와 관련되는 것’이나 ‘남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련한 육체적, 언어적, 시각적 언동(18진정0419700)’이다. 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 역시 언어적 성희롱에 해당된다. 인권위원회는 ‘사적인 만남을 제안’하는 행위에 대하여 성희롱은 “상대를 업무상 관계가 아닌 성적 대상으로 간주하여 상대방이 원치 않는 언동을 행하는 것”이므로 교수가 학생에게 사적인 만남을 제안하고 동의를 강요한 것도 성희롱에 해당(11진정0698200)한다고 보았다.

또한 교장이 학생에게 ‘백화점에서 옷 한 벌 해 줄게, 남아서 에버랜드에서 데이트하자’고 말한 것에 대해, 성인 남성이 사춘기 여학생에게 대가를 지불하고 만남을 갖기를 암시하는 성과 관련한 비윤리적인 내용이며, 학생을 지도하는 교장 선생으로서 지도를 받는 여학생에게 하여서는 안 되는 성적 함의를 지닌 성적 언동을 행한 것으로 보고, 진심이 아닌 농담으로 건넨 말이었다는 피진정인의 이야기와 무관하게 이러한 내용의 언행은 성적 함의를 지닌 것이라고 판단했다(10진정0174000).¹²⁾ 사적 만남을 요구하고 이를 거부하면 해고를 암시하는 말을 한 사건에서도 성희롱을 인정하였다(17진정0973500).

이성 동료에게 ‘○○○은 내 꺼야’, ‘이리 와서 내 옆에 한 번 누워봐’라는 발언은 상대를 성적인 대상으로 간주하는 말로서 성적인 함의를 갖는다고 보았고, ‘오피스텔을 얻어주겠다’는 말도 일반적으로 회사의 상사가 아무런 대가를 바라지 않고 회사 여자직원에게 할 수 있는 말이 아니라는 점에서 부적절한 성적 관계를 요구하는 성적 함의를 지닌 발언이라고 판단하였다(10진차0000137).

다음은 수사기관의 조사 과정에서 업무상 필요성이 인정되어 성적 언동이 아니라고 판단한 사례이다. 검찰의 조사 과정에서 수사관이 두 사람의 관계나 성관계 여부 등을 질문하는 것은 그 고소 내용에 비추어 불가피한 부분이었다고 판단하여 성희롱에 해당하지 않는다고 보았고(14진정0126500), 검찰의 간통죄 조사 과정에서 신체적, 성적 특징 등에 대해 질문한 것도 형사사건의 내용으로 보아 사건의 실체적 진실을 규명하기 위하여 불가피한 질문이었으므로 성희롱으로 인정하기 어렵다고 보았다(11진정0550500). 검찰 수사관의 강간 피의자에 대한 조사 과정에서 ‘성기 조사에 대한 동의’는 하였으나 성기를 만지는 것에 대한 동의가 없었다고 진정인이 주장한 사안에서 ‘수사상 필요한 절차’이고 ‘상당한 정도의 동의’가 있었으므로 성적 언동임을 인정하지 않고 기각하였다(15진정0623600).

반면에 단순한 농담을 넘어서 성적 함의를 가지고 있거나(13진정0019900), 피진정인의 발언들이 모두 성적인 행위나 의미를 그 내용으로 하고 있다면 성적 언동에 해당(16진정0676200)한다고 보았다. ‘힘쓸 데가 없잖아요’라는 발언은 성적 함의가 있는 성적 언동(17진정0550700)으로 인정하였고, 성 정체성 관련 질문이나 언급 역시 성적 굴욕감을 유발하게 할 여지가 있으므로 성적 언동으로 인정(11진정064100)하였다. ‘미니스커트, 비키니’는 여성의 신체를 눈요깃거리나 성적 관조의 대상으로 삼는 상징적 의미가 있다고 보았고(12진정0018100), “(둔부를 손으로 치거나) 그렇게 똥똥해서 좋아할 사람이 없겠다”는 취지의 말(13진정910200)도 성적 언동으로 인정하였으며, “더럽고 못생기고 마음씨도 악랄하며 시궁창 냄새나는 여성과는 살지 않는다”는 발언(13진정0305700)도 성적 언동으로 인정하였다.

악수 자체는 성적 함의가 없지만(15진정0111300), 악수하면서 상대방의 손바닥을 손가락으로 긁는 행위는 ‘성관계 제의’를 의미한다고 인식되므로 성적 언동에 해당하는 것으로 보았고(17진정0507900, 17진정0718900), 사용자가 대중 중 여직원의 컷볼을 만지는 것은 직장생활에서 예측 가능한 일반적인 신체접촉의 범위 내에 있다고 보기 어렵다고 보아 성적 언동임을 인정(10진정0769800)하였다.

12) 피해자는 이 발언에 대해 ‘피진정인이 어른이고 또 남자이기 때문에 불쾌감을 느꼈다’는 내용의 진술을 하였고, 피해자가 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 한 것이므로 이는 합리적인 여성의 관점에서 보아도 그러하다고 판단했다(10진정0174000).

라. 성적 굴욕감 또는 혐오감

우리나라 최초의 성희롱 사건인 서울대 ‘신 교수 사건’ 대법원판결¹³⁾에 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 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등 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 의도가 있는지도 고려하여 판단한 바 있다.

그러나 최근 대학교수의 성희롱이 문제가 된 사건에서 대법원은 기존의 성희롱 판단기준을 다음과 같이 변경하였다. ‘원고의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 가해자가 교수이고 피해자가 학생이라는 점, 그 행위가 학교 수업이 이루어지는 실습실이나 교수의 연구실 등에서 발생하였고, 취업 등에 중요한 교수의 추천서 작성 등을 빌미로 성적 언동이 이루어진 점, 이러한 행위가 일회적인 것이 아니라 계속적으로 이루어져 온 정황이 있는 점 등을 충분히 고려하여 피해자들과 같은 처지에 있는 ‘평균적인 사람’의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리, 판단해야 한다’며 ‘합리적인 피해자 관점’을 제시한 바 있다.¹⁴⁾

마. 고용상 불이익

「남녀고용평등법」에 따르면, 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위를 성희롱으로 규정하고 있다. 이는 흔히 ‘대가형 성희롱’으로 불리는 것으로, 성적인 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익이 있었다면, ‘성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 야기할 것’이라는 요건을 별도로 충족시키지 않아도 성희롱에 해당하는 것으로 보는 것이다.

「남녀고용평등법 시행규칙」〈별표1〉은 고용상의 불이익의 구체적인 예시로서 “채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것”을 들고 있다. 대가형 성희롱으로 문제가 된 사례는 드물지만, 법원은 성적 접근에 불응한 뒤 업무를 변경하고 계약 기간 단축을 종용하였던 사건에서 ‘행위자의 행동의 내용, 피해자들의 성적 수치심과 모욕감, 그리고 행위자가 자신의 요구에 제대로 응해주지 않는다는 이유로 기간제 계약직 직원 등에게 근로계약 연장과 관련하여 불이익을 주겠다는 언행을 한 점’ 등을 종합하여 볼 때, 업무를 변경하고 계약 기간 단축을 종용했던 행위는 지위를 이용한 성희롱에 해당한다고 보았다.¹⁵⁾

바. 2차 피해

「남녀고용평등법」은 사업주에게 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 신분상의 불이익, 인사상의 불이익, 평가나 임금 등의 차별, 교육훈련 기회의 제한, 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생

13) 대법원 1998. 2. 10., 선고, 95다39533, 판결.

14) 대법원 2018. 4. 12., 선고, 2017두74702, 판결.

15) 서울행정법원 2004. 9. 2. 선고 2003구합34981 판결

을 방치하는 행위 등의 불리한 처우를 금지하고 있다.

직장 상사로부터 성희롱을 당한 피해 여성과 그 사건을 조력한 직장 동료에게 주어졌던 징계처분의 정당성이 다투어진 사건에서, 대법원은 회사가 상사의 성희롱에 대한 사용자책임과 함께 부당한 징계처분 등에 대한 불법행위책임도 져야 한다며 아래와 같이 판결했다.¹⁶⁾

“남녀고용평등법은 직장 내 성희롱이 법적으로 금지되는 행위임을 명확히 하고 사업주에게 직장 내 성희롱에 관한 사전 예방의무와 사후 조치의무를 부과하고” 있으며, “특히 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자뿐만 아니라 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게도 불리한 조치를 해서는 안 되고, 그 위반자는 형사처벌을 받는다는 명문의 규정을 두고 있다”고 전제하고, “사업주가 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 「남녀고용평등법」 제14조 제2항을 위반한 것으로서 「민법」 제750조의 불법행위가 성립한다. 그러나 사업주의 피해근로자 등에 대한 조치가 직장 내 성희롱 피해나 그와 관련된 문제제기와 무관하다면 「남녀고용평등법」 제14조 제2항을 위반한 것이 아니며, 또한 사업주의 조치가 직장 내 성희롱과 별도의 정당한 사유가 있는 경우에도 위 조항 위반으로 볼 수 없다”고 하였다. 그리고 “사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다”며 “직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우에 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대하여 사업주가 증명을 하여야 한다”고 밝혔다.

4. 판례를 통해 본 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 실태

「남녀고용평등법」상의 성희롱 행위자는 형사처벌 대상이 아니다. 따라서 법원에서 직장 내 성희롱이 다투어진 경우는 불법행위에 의한 손해배상과 성희롱 가해자에 대한 징계처분의 정당성이 다투어진 경우이다. 그러나 직장에서 발생하는 강제추행, 강간 등은 형사처벌의 대상이 되는 범죄로서 피해자는 사법기관을 통해 구제를 시도할 수 있다.

소규모 사업장에서 발생하는 신체적 성희롱의 구체적 양태를 살펴보기 위해 법원의 판례를 분석했다. 분석대상이 되는 판결문은 2013년~2020년 10월까지의 형사사건 판결문이다. 판결문은 '성희롱'을 기본검색어로 하여, 상시 고용, 회사, 직장, 사무실, 사장, 고용주, 상사, 부하, 직원, 여직원, 피고용인, 동료, 업무상 위력, 위력, 운영, 업무 지시, 업무, 감독, 고용 관계, 고용, 근무, 회식, 직급, 수치심 등 총 25개의 검색어로 추가 검색한 후 수집하였다. 총 146개의 판결문을 수집할 수 있었고, 총 146건의 판결문 중 무죄, 모욕죄, 명예훼손, 향소심 등을 제외한 판결문 가운데 소규모 사업장 사례로 보이는 32건에 대해 분석하였다. 32건의 판결문을 통해 드러난 소규모 사업장의 성희롱·성폭력의 특징은 다음과 같다.

첫째, 소규모 사업장에서 발생한 신체적 성희롱 사건은 「형법」, 「아청법」, 「성폭력처벌법」 상의 '강제추행', '업무상 위력에 의한 추행' 등으로 다투어지고 있었다.

16) 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실제

둘째, 피해자와 피고인의 관계, 피해자의 연령, 피해 유형 등은 다음과 같다. i) 피고인, 즉 가해자는 피해자의 상급자들이었는데, 회사대표, 학원 운영자, 점주 등이 대부분이었으며, 그 이외에 직속 상급자도 있었다. ii) 고객에 의한 성희롱의 경우, 골프장 캐디의 사례가 많았다. iii) 「남녀고용평등법」상의 성희롱에 대한 '2차 피해'가 다투어진 사건도 있었는데, 회사대표에 의한 성희롱을 문제제기한 것을 이유로 피해자가 해고당하거나, 직장 동료에 의한 강제추행을 고소한 것을 이유로 해고된 경우였다. iv) 피해자의 연령은 '20대' 여성이 다수를 차지했지만, 10대와 30대, 40대 여성도 있었다. 1건이었지만 '10대 남성'이 피해자인 사례도 있었다. v) 성희롱의 양태는 신체적 성희롱과 언어적 성희롱이 복합적으로 결합되어 나타나고 있었다.

셋째, 신체적 성희롱의 행위태양은 가해자와 피해자와 관계, 피해자의 연령 등에 따라 다양한 모습을 보이지만, 피해자가 미성년자인 경우와, 가해자가 업체 대표이거나 운영자인 경우 신체적 성희롱과 언어적 성희롱의 가해의 정도가 심한 경향을 보였다. 식당 및 체험장 시설을 운영하는 곳의 감사가 그곳에서 일하는 아르바이트 고등학생 피해자들에게 상시로 신체적 성희롱을 한 사건이 그러한 대표적인 사례였는데, 가해자는 피해자의 귓볼, 엉덩이, 허벅지, 종아리, 볼, 가슴 등을 강제적으로 만지는 성추행을 했다. 이 사건은 피해자가 미성년자이고 아르바이트생이었다는 점, 피해자의 거부 의사에도 불구하고 추행이 지속적으로 이루어졌다는 점에서 특히 죄질이 불량하다고 할 수 있다.

또 다른 사례로는 PC방 운영자에 의한 강제추행 사건으로 이 경우도 피해자의 연령이 10대였고, 신체적 성희롱과 언어적 성희롱이 함께 발생했던 경우였다. 이러한 사례들은 식당, PC방과 같은 서비스업종에서 아르바이트로 일하는 학생들의 노동환경이 매우 취약하고 안정하지 못하다는 것을 보여준다.

또한 판례를 검토한 결과, 소규모 사업장의 대표나 상급자에 의한 성희롱은 그 정도가 더 심각했고, 일회성이 아니라 성희롱이 지속적으로 이어져 온 특징을 보였다. 많은 사건들이 강제추행 등의 성립 여부가 다투어진 형사고소사건이었고, 피해자들은 직장을 그만두거나 해고를 당한 후 피해구제를 시도한 경우가 대부분이었다. 판결문을 통해 살펴본 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 피해 양상은 다음과 같다.¹⁷⁾

[표 13] 판결문을 통해 본 소규모 사업장 성희롱·성폭력 피해 양상

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 피고인은 피트니스센터 운영자, 피해자(여, 20대 초반)는 피트니스센터의 직원. • 양손으로 피해자의 어깨를 주무르고, 피해자에게 '명찰'을 지칭하며 손가락으로 피해자의 가슴 윗부분을 스치듯 만짐. • '○○도 팔에 털이 은근히 있네'라고 말하며 피해자의 팔을 손가락으로 스치듯 만짐. • 피고인의 엄지손가락과 집게손가락을 튕기며 피해자의 엉덩이에 속칭 "딱밤"을 함. | <p>강제추행 벌금 6백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • 피고인은 PC방 운영자, 피해자(여, 10대 후반)는 PC방 종업원. • '원래 10대는 알바생으로 안 받아주는데 너는 예쁘니까'라고 말하면서 피해자의 허벅지를 만짐. • 피해자에게 '개끼리 하는 것 봤냐', '사람이랑 개랑 하는 것 봤냐', '성인용품점에서 자위를 하려고 샀는데 느낌을 알려줄게, 오늘 할 건데 네가 해줄래?' 등의 말을 함. | <p>아동·청소년의 성보호에 관한 법률 상 강제추행, 아동복지법 위반 벌금 6백만원 80시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |

17) 여기에서는 피해자와 가해자의 관계, 피해의 유형 등을 살펴보는 데 초점을 두고 있으므로, 이하의 표에서는 사건 및 사건관계자의 식별 가능성을 낮추기 위해 '사건번호'는 표기하지 않았다.

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 주점 운영자, 피해자(여, 20대 초반)는 종업원. ● 피해자가 문을 닫으려는 순간 피해자의 몸 뒤에서 양팔로 피해자를 세계 껴안음. | <p>강제추행 벌금 6백만원 80시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 식당의 주방 실장, 피해자(여, 50대 초반)는 주방 보조원. ● 함께 일하던 중 피해자를 뒤에서 강제로 껴안음. | <p>강제추행 벌금 3백만원 8시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 식당 및 ○○○시설을 운영하는 곳의 감사로 재직하는 사람, 피해자는 아르바이트를 하던 고등학생 2명(여, 10대 후반). ● 피해자가 식당 안으로 들어가는 동안 피해자의 컷불을 만져 피해자가 이를 제지함에도 '엄마 젖을 못 먹고 커서 컷불 만지는 것을 좋아한다'고 말하며 계속해서 피해자의 컷불을 만짐. ● 피해자에게 '몸무게가 몇이냐'고 하면서 피해자를 둘러업은 후 허리, 엉덩이, 다리를 만짐. ● 손님 테이블 자리에 앉아서 수저를 닦고 있는 피해자의 바지와 팬티 사이로 손가락을 집어넣어 엉덩이 꼬리뼈 부분을 만짐. ● 5부 길이의 체육복 바지 속에 3부 길이의 속바지를 입고 있는 피해자에게 '바지가 이게 뭐냐'고 하면서 손으로 체육복 바지 밑단을 잡아당겨 체육복 바지가 엉덩이 부분까지 내려오게 함. ● 피고인의 볼을 피해자의 볼에 대고 비빔. ● 피해자와 함께 손님을 맞이하던 중 몸을 옆으로 돌리면서 팔꿈치가 그녀 가슴에 닿게 함 등등 | <p>아동·청소년의 성보호에 관한 법률 (강제추행) 징역 1년 6개월 80시간의 성폭력 치료프로그램 이수 3년간 정보통신망을 이용하여 공개하고 고지</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인이 운영하는 ○○실에서 피해자(40대 초반)가 자동차 부품 중 방향지시등 본딩을 하고 있을 때 피해자의 오른쪽 엉덩이를 주무르듯 만짐. | <p>강제추행 벌금 7백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 음식점 업주의 형으로 음식점 운영 관리업무를 총괄하는 사람, 피해자(여, 10대 후반)는 아르바이트 종업원. ● 피해자가 손님과의 갈등으로 인한 불만을 호소하자 피해자의 뒤로 다가가 '그렇냐, 괜찮냐'고 말하면서 갑자기 피해자의 어깨 쪽으로 손을 올려 피해자의 쇄골 부분을 만짐. ● 피해자가 검정고시 합격했다고 하자 갑자기 손으로 피해자의 엉덩이를 약 2-3회 걸쳐 두드림. | <p>아동·청소년의 성보호에 관한 법률 (위계 등 추행) 징역 1년 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 ○○○ 소장, 피해자(여, 30대 초반)는 직원. ● 체육대회를 마친 후 직원 전체 회식 후 피고인은 피해자를 G 식당으로 오라고 전화함. ● 술을 마시던 중 속이 좋지 않아 구토하러 밖으로 나가는 피해자를 뒤따라가 피해자가 등을 구부려 구토하는 것을 보고 뒤에서 등을 두드리다가 허리를 잡아당겨 자신의 성기 부분을 피해자의 엉덩이 부위에 갖다 댐. ● 술자리를 마치고 나가는 피해자를 따라 나가 한 손으로 피해자를 껴안으면서 '가지 말고 같이 가자'라고 말하면서 가슴을 만짐. | <p>강제추행 벌금 5백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 대표이사, 피해자(여, 20대 후반)는 그 회사 직원. ● 피해자가 혼자 사무실 책상을 정리하는 것을 본 피고인은 피해자의 뒤로 다가가 갑자기 손으로 피해자의 엉덩이를 1회 침. | <p>강제추행 징역 3개월 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실제

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인1은 식당 주임 조리사이고, 피고인2는 식당 조리사. 피해자는 2명(여, 20대 초반)으로 주방보조 일을 함. ● 피해자가 갈비뼈가 아프다고 하자, 피해자의 뒤쪽에서 갑자기 피해자의 우측 옆구리를 쓰다듬음. ● 피고인은 피해자로부터 다른 조리장의 스킨십이 심하다는 고충을 듣고, 갑자기 오른손을 뻗어 피해자의 오른쪽 엉덩이를 만진 뒤 '나도 한번 만져보자'라고 함. ● 피고인은 갑자기 배식대에서 있는 피해자의 어깨에 팔을 두르며 '니가 살고 있는 ○○을 잘 안다. ○○여자는 문란하다'라고 함. ● 피고인은 갑자기 국자로 피해자의 엉덩이를 1회 친. | <p>강제추행</p> <p>피고인1을 징역 8개월, 피고인2는 징역 4개월에 처함, 단 2년간 집행을 유예함</p> <p>피고인1에게 80시간의 사회봉사 및 80시간의 성폭력 치료 강의 수강을, 피고인2에게 80시간의 성폭력 치료 강의 수강을 명함.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 아웃소싱 업체 대표, 피해자는 팀장으로 근무하던 사람. ● 출장 후 피해자와 피고인은 모텔 방에서 술을 마심. 피고인은 주차장에 주차된 차에서 자겠다고 내려감. 얼마 후 속이 안 좋다며 화장실에 가야 한다고 해서 피해자가 방문을 열어줌. 밖은 추워서 차에서 잘 수 없다며, 방바닥에서 자겠다고 함. 바닥에 누워있다가 침대로 올라와 피해자의 옆에 누운 뒤 피해자의 오른쪽 팔을 감싸 안았고 계속해서 피해자의 가슴을 안으려 함. | <p>강제추행</p> <p>징역 4개월에 처함, 단 1년간 집행을 유예함</p> <p>8시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 ○○ 관련 업체의 회장, 피해자(여, 30대 초반)는 직원. ● 피해자에게 손금을 봐 주겠다고 강압적으로 손을 달라고 한 후 피해자의 손을 주무르고 앞뒤로 뒤집으며 만짐. ● 피해자가 샌들을 신기 위해 허리를 굽히자 피해자의 뒤로 가서 피해자의 엉덩이를 만짐. ● 귀가 안 들린다며 가까이 오게 한 후 피해자의 손을 잡아당겨 입으로 뽀. ● 피해자가 짐을 옮길 때 피해자의 뒤에서 엉덩이를 손으로 만짐. ● 피해자와 우산을 함께 쓰고 가던 중 피해자의 어깨를 감싸고 이를 피하려는 피해자를 강제로 끌어안음. | <p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 (업무상위력등에 의한 추행)</p> <p>징역 6개월</p> <p>24시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 학원 운영자, 피해자(여, 20대 초반)는 학원의 시간제 근로자. ● 학원 내 교재편집을 담당하던 피해자에게 '다리가 탕탕해 보인다. 한번 만져보면 안 되냐'는 등의 말을 한 후 갑자기 손가락으로 피해자의 왼쪽 허벅지를 한번 찌르고 피해자의 항의에도 불구하고 한 번 더 만져보면 안 되냐고 하면서 피해자를 향해 손을 뻗음. | <p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 (업무상위력등에 의한 추행)</p> <p>벌금 4백만원</p> <p>40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 회사의 상무, 피해자(여, 30대 후반)는 계장. ● 피고인은 야유회의 점심 식사 후 버스 좌석 바깥쪽에 앉아 있는 피해자에게 다가가 피해자의 허벅지 위로 앉으면서 피해자를 안쪽 자리로 들어가게 하고, 피해자의 허리를 잡고, 계속해서 피해자에게 지압을 해주겠다고 양손으로 그녀의 어깨를 주무름. | <p>강제추행</p> <p>벌금 1천만원</p> <p>40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 ○○사무소 사무장, 피해자(여, 30대 초반)는 사무소 직원. ● 일하고 있던 피해자의 뒤로 다가가 양손으로 피해자의 목덜미를 감싸고 끌어안음. ● 업무를 처리하고 있던 피해자의 뒤로 다가가 피고인의 얼굴 왼쪽 부위가 피해자의 목덜미 오른쪽 부위에 닿게 한 상태에서 피해자를 끌어안음. ● 커피를 타는 피해자에게 다가가 양손으로 피해자의 볼과 귀를 감싸듯이 잡고 피해자의 입술에 자신의 입에 맞춘. | <p>강제추행</p> <p>징역 8개월에 처함, 단 2년간 집행을 유예함</p> <p>80시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 미용실 디자이너, 피해자(여, 20대 초반)는 미용실 인턴. 피고인은 피해자가 설거지하고 있을 때 옆으로 다가 손가락으로 피해자의 옆구리를 찌르고, 손가락으로 피해자의 오른쪽 옆구리 브래지어 끈 부위를 찌름. | <p>강제추행 징역 4개월에 처함, 단 1년간 집행을 유예함 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 ○○관리업무를 위탁받은 용역회사의 보안팀장, 피해자(여, 10대 후반)는 피고인의 부하직원. 피고인인 피해자에게 '명찰이 비뚤어졌다'라고 하면서 갑자기 양손으로 피해자의 왼쪽 가슴 위에 있는 명찰을 만지는 척하면서 손등으로 피해자의 왼쪽 가슴을 스치듯이 만짐. 피고인은 피고인을 불러 '스타킹 올이 나갔다'라고 하면서 갑자기 손으로 피해자의 왼쪽 종아리를 만짐. | <p>강제추행 벌금 5백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 헬스장의 팀장/지점장으로 근무하던 자, 피해자(10대 후반)는 헬스장의 트레이너. 피고인이 자신의 엉덩이를 뒤로 내밀어 피해자의 성기 부분에 닿게 함. 피해자가 정수기에서 물을 물통에 받고 있을 때 '다시 만져 보자'라고 말하며 손으로 피해자의 엉덩이를 건드리듯이 만짐. | <p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 (업무상위력등에 의한 추행) 징역 6개월에 처함, 단 2년간 집행을 유예함 24시간의 성폭력 치료 강의 수강</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 한의원을 운영하는 자, 피해자(여, 20대 후반)는 한의원 데스크 업무를 담당하는 직원. 안내데스크에서 일하는 피해자의 뒤로 다가 피해자의 어깨를 손으로 주무르고, 놀라서 자리에서 일어난 피해자의 허리를 손으로 만짐. 현관문을 열고 일어나려고 하던 피해자의 엉덩이를 손으로 만짐. 정수기 물을 받는 피해자의 뒤로 다가 피해자의 허리를 손으로 만짐. | <p>강간, 강제추행 징역 6개월에 처함, 단 2년간 집행을 유예함 40시간의 성폭력 치료 강의 수강</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 구내식당 조리원, 피해자(30대 초반)는 직장 동료. 피해자의 옆자리에 앉아 성희롱 예방교육을 듣던 중 '이것도 성추행인가요'라고 말하면서 갑자기 오른손으로 피해자의 왼쪽 엉덩이를 쓰다듬음. 피해자 옆자리에 앉아 밥을 먹던 중 갑자기 오른손으로 피해자의 엉덩이를 쓰다듬음. 등에 먼지를 제거해달라는 피해자의 말에 먼지를 떼어내는 롤러로 피해자의 엉덩이를 수차례 밟. | <p>강제추행 벌금 8백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인과 피해자(여, 50대 초반)는 의류 가공 업체의 직원으로 직장 동료 관계. 피고인은 회사에서 피해자의 옆자리에 앉아 갑자기 손으로 피해자의 오른쪽 허벅지를 만짐. 엘리베이터 안에서 갑자기 피해자의 뒤에서 양팔로 피해자를 껴안고 손으로 가슴을 만짐. 피해자에게 작업 요령을 알려준다고 피해자의 곁에 서서 갑자기 손으로 피해자의 왼쪽 가슴과 엉덩이를 손으로 만짐. | <p>강제추행 벌금 4백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실제

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 협력업체의 기장, 피해자(여, 20대 후반)는 같은 곳에서 일하는 직원. 피해자가 앉아 있던 의자에 피고인의 엉덩이를 비집고 들어가 피해자와 함께 나란히 앉은 후 마우스를 잡은 피해자의 손 위에 피고인의 손을 가져다 대어 피해자의 손등을 문질러 만지고 계속하여 피해자가 손을 빼면서 거부하자 손으로 피해자의 허벅지를 문지르듯 만짐. 정수기 옆에 서 있는 피해자의 뒤에서 양손으로 피해자의 골반과 엉덩이를 잡고 피고인의 성기가 피해자의 엉덩이에 스킨 접촉함. 다른 직원이 없는 틈을 이용해 피해자를 피고인의 자리 앞으로 불러 세운 다음 피해자에게 손을 달라고 하고 피해자가 이를 거부했음에도 불구하고 피해자의 손을 잡고 손등에 입맞춤함. 운동하면 엉덩이가 커져야 한다며 확인해 보겠다며 손으로 피해자의 엉덩이를 1회 만짐. | <p>강제추행 징역 8개월에 처함, 단 2년간 집행을 유예함 80시간의 사회봉사 및 40시간의 성폭력 재범예방 강의 수강 아동·청소년 관련기관 등과 장애인 복지시설에 3년간 취업제한</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 000 점장, 피해자(여, 20대 초반)는 직원. 피해자의 오른쪽 허벅지 레깅스 위에 피고인의 손을 얹고 누르듯이 2-3회 만짐. 피해자의 손금을 봐 주겠다며 손금에 관한 이야기를 하던 중 같은 방법으로 의자에 앉아 있던 피해자의 허벅지 레깅스 위에 피고인의 손을 얹고 누르듯이 2-3회 만짐. '나도 이제 결혼할 여자를 만들어야겠다'라는 취지의 말을 하던 중 피해자의 오른쪽 허벅지 레깅스 위에 피고인의 손을 얹고 3회 누름. | <p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 (업무상위력등에 의한 추행) 벌금 3백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 음식점을 운영하는 사람, 피해자(여, 20대 초반)는 아르바이트생. 지각한 피해자에게 '앞으로 늦으면 나한테 보보해라. 여기서 일한 다른 여자들도 늦거나 하면 보보했다'라고 말함. 지각한 피해자에게 '약속 지켜야지'라고 하면서 한 손을 피해자의 어깨에 올리고 몸을 뒤로 빼며 피하는 피해자의 얼굴 가까이 자신의 얼굴을 들이대어 두 사람의 입술이 살짝 맞닿도록 하고 '한번 안자'라고 하면서 피해자의 팔 위로 양팔을 둘러 1회 힘껏 끌어안고 피해자의 겨드랑이 사이로 다시 양팔을 둘러 1회 힘껏 끌어안음. '밥 먹었냐. 햄버거 먹으러 가자'라고 하면서 손으로 피해자의 왼쪽 허벅지를 1회 쓰다듬고 피해자의 뒤에서 피해자의 양쪽 어깨를 약 2회 주무름. 영업을 마치고 서 있는 피해자의 겨드랑이 사이로 양팔을 둘러 1회 힘껏 끌어안으면서 '보보 안 했으니까 앞으로 너를 16번 안을 거다'라고 함. | <p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 (업무상위력등에 의한 추행) 벌금 5백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 당구장 운영자, 피해자(여, 10대 후반)는 당구장 직원. 당구장에서 텔레비전을 보고 있는 피해자에게 다가가 갑자기 손으로 피해자의 엉덩이 부위를 3회 침. 피해자가 술병을 버리기 위해 나가는 것을 보고 피해자의 뒤쪽으로 다가가 피해자에게 '가지 마라'라고 말하며 갑자기 팔로 피해자의 가슴 쪽 신체를 끌어안음. 피해자가 목을 잡고 아파하는 것을 보고 피해자에게 '어디가 아프냐'고 말하며 갑자기 손으로 피해자의 목 부위를 주무르고 피해자가 어깨를 움츠리며 '하지 마라'고 하자 손으로 어깨 부위를 잡고 떠 반항하지 못하게 하고 가슴 옆 부분을 잡고 등 부위를 주무름. | <p>강제추행 벌금 5백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수 아동·청소년 관련기관 등에 3년간 취업제한</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 피고인은 주차관리팀장이고 피해자(여, 40대 중반)는 주차관리팀 팀원임. 피고인은 근무교대를 해주기 위해 위 부설주차장 버스 정산소 버스 문을 열고 그 안으로 들어가 그곳에서 근무하고 있던 피해자의 뒤로 다가간 다음 갑자기 양손을 피해자의 겨드랑이 사이로 넣고 피해자의 양쪽 가슴을 만짐. | <p>강제추행 벌금 4백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |

II. 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법제와 법 적용의 실재

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 어린이집 이사장, 피해자(여, 20대 중반)는 어린이집 계약직 보육교사. ● 피고인은 피해자를 사무실로 부른 뒤 갑자기 피해자의 손을 잡아 피고인의 상의 주머니에 넣으면서 피해자에게 '집에 가면 자꾸 네 생각이 난다. 날이 좀 풀리면 어디 놀러 가자. 보보나 할까?'라고 하고 피해자의 입에 입을 맞춘 ● 피해자에게 '주말에 약속이 있냐'고 하면서 갑자기 피해자의 손을 잡음. ● 출근부를 작성하는 피해자를 보고 갑자기 피해자의 손을 만지면서 피해자에게 '자네 손은 언제나 부드러워. 자네 생각이 많이 났네'라고 함. | <p>강제추행 징역 1년에 처함, 단 2년간 집행을 유예 80시간의 성폭력 치료 강의 수강 아동·청소년 관련기관 등에 2년간 취업제한</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 IT 개발 및 공급업체를 운영하는 자, 피해자는 직원. ● 피해자는 피고인으로부터 성희롱을 받은 후 이에 대하여 이의를 제기하려던 상황임. ● 피고인은 성희롱 피해를 입은 피해자를 해고함. | <p>남녀고용평등법 위반 2차 피해 벌금 5백만원</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 골프장 고객이고 피해자(여, 20대 중반)는 캐디. ● 피고인은 피해자의 어깨에 손을 올려 어깨동무를 하고 손으로 등 부위를 쓰다듬고, 겨드랑이 안쪽으로 손을 넣어 피해자의 가슴을 2-3회 만지고 티샷 후 다시 한번 피해자의 등 부위를 쓸어내리며 엉덩이 부위를 만지고 계속하여 오른손으로 피해자의 어깨에 손을 올려 어깨동무를 하고 손으로 등을 쓰다듬고 겨드랑이 안쪽으로 손을 넣어 피해자의 가슴을 만짐. | <p>강제추행 징역 8개월 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고는 골프장 고객, 피해자는 캐디. ● 피해자에게 다가가 피해자의 오른쪽 엉덩이를 움켜쥐었고 퍼터 전 골프공을 닦아 건네는 피해자의 손을 잡아 손가락으로 피해자의 손바닥을 긁음. | <p>강제추행 징역 6개월 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인은 상시 10인 이하의 식품유통판매업을 운영하는 사업경영담당자/사용자. ● 피해자가 회식 자리에서 다른 직원으로부터 성추행을 당했다는 피해 사실을 경찰서에 고소함. 피고인은 회사 이미지에 타격을 주었다는 이유로 피해자를 해고함. | <p>근로기준법, 남녀고용평등법 위반 벌금 백오십만원</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 피고인1, 2는 골프장 고객, 피해자(여, 20대 중반)는 캐디. ● 피고인1은 피해자에게 '이거 만지는 건가?'라고 말하면서 왼손으로 피해자의 오른 쪽 어깨를 톡톡 치는 방법으로 만짐. ● '네가 이상형이다. 너 같이 작고 가벼운 애들이 들어서 하기 좋다' 등의 성적인 말을 하면서 수차례 걸쳐 양손으로 골프채를 건네주는 피해자의 양손을 잡아 놓아주지 않음. | <p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 (특수강제추행)(인정된 죄명 강제추행) 피고인1 벌금 2백만원 피고인2 벌금 5백만원 피고인1, 2에게 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p> |

서울시 소규모 사업장 내
성희롱·성폭력 현황 분석 연구

III

소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

III 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

1. 소규모 사업장 현황

가. 소규모 사업장 수, 성별 종사자 수¹⁸⁾

2018년 기준, 전국에 있는 사업장의 수는 3,926,278개이며, 그 중 '1~4인' 규모의 사업장이 3,161,767개로 전체의 80.5%를 차지하고 있다. '5~9인' 규모의 사업장은 463,473개로 11.8%, '10~29인' 규모의 사업장은 220,945개로 5.6%로 나타난다. 그리고 이들을 모두 포괄하는 '30인 이하' 규모의 사업장을 보면, 전체 사업장의 97.9%(80.5+11.8+5.6)에 해당될 만큼 압도적으로 높은 비율을 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

전국의 사업장 규모별 종사자의 성별 비율을 보면, 전체 종사자 가운데 여성 종사자가 차지하는 비율이 43.8%이다. '1~4인' 규모의 경우 48.2%, '5~9인' 규모의 경우 47.7%, '10~29인' 규모의 경우 44.1%를 차지하는 등 전체 종사자 가운데 여성 종사자의 비율보다, 소규모 사업장의 여성 종사자 비율이 다소 높음을 알 수 있다.

[표 14] 전국 규모별 사업장 수 및 성별 종사자 현황

(단위: 개, 명, %)

| 구분 | 사업장 수 | 종사자 수 | | | 종사자 중 여성 비율 |
|----------|-------------------|-----------|------------|------------|-------------|
| | | 여성 | 남성 | 계 | |
| 전체 | 3,926,278 (100.0) | 8,711,910 | 11,178,027 | 19,889,937 | 43.8 |
| 1~4인 | 3,161,767 (80.5) | 2,727,295 | 2,936,416 | 5,663,711 | 48.2 |
| 5~9인 | 463,473 (11.8) | 1,417,650 | 1,556,168 | 2,973,818 | 47.7 |
| 10~29인 | 220,945 (5.6) | 1,511,431 | 1,916,721 | 3,428,152 | 44.1 |
| 30~99인 | 64,226 (1.6) | 1,428,889 | 1,782,287 | 3,211,176 | 44.5 |
| 100~299인 | 12,478 (0.3) | 714,542 | 1,239,126 | 1,953,668 | 36.6 |
| 300인 이상 | 3,389 (0.1) | 912,103 | 1,747,309 | 2,659,412 | 34.3 |

주: 일부 사업체의 경우, 개인정보보호를 이유로 종사자 수를 마스킹하여 데이터를 제공하므로, 이 경우는 제외하고 분석함.

자료: 통계청, 2018. 전국사업체조사 원자료 분석.

18) 소규모 사업장 통계의 경우 동제연(한국여성정책연구원 연구원)의 도움을 받았다.

III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

서울시 소재 총사업장 수는 801,357개로 전국의 사업장 수(3,926,278개)의 20.4%를 차지한다. 전국의 사업장 가운데 1/5이 서울에 있는 것이다. 서울 소재 사업장의 규모별 분포를 살펴보면, '1~4인' 규모의 사업장이 632,239개로 전체의 78.9%를 차지한다. 그다음으로 '5~9인' 규모의 사업장이 많은 비중을 차지하고 있는데, 101,954개로 12.7%를 차지하고 있으며, '10~29인' 규모의 사업장 수는 49,377개로 6.2%를 차지하고 있음을 알 수 있다. 서울시 소재 사업장의 경우도 '30인 미만' 규모의 사업장 수가 전체 사업장 수의 97.8%를 차지하는 등 소규모 사업장 비율이 높음을 알 수 있다. 서울시 사업장 가운데 '30인 이상' 사업장은 2.2%를 차지할 만큼 극소수에 불과한 것이다.

서울시 전체 사업장의 총종사자 수는 4,823,912명이며, 이 가운데 여성은 2,146,681명으로 44.5%를 차지한다. 규모별 종사자 수의 분포를 보면 서울시 총종사자 수 가운데, '1~4인' 사업장 종사자 비율은 23.5%, '5~9인' 사업장 종사자 비율은 13.5%, '10~29인' 사업장 종사자 비율은 15.5%로 나타난다.

규모별, 성별 종사자 분포를 보면, '1~4인' 사업장의 여성 종사자 수는 520,465명으로 '1~4인' 사업장 종사자 가운데 45.9%를 차지하고 있으며, '5~9인' 규모 사업장의 여성 종사자 수는 332,295명으로 51.0%, '10~29인' 규모 사업장의 여성 종사자 수는 361,682명으로 48.4%로 나타난다. 특히 '5~9인' 규모 사업장의 여성 종사자 비율이 51.0%로, '5~9인' 규모의 사업장에서는 남성 종사자보다 여성 종사자가 좀 더 많은 것을 알 수 있다.

규모별, 성별 종사자 수를 보면, 여성 총종사자 수 가운데 '1~4인' 사업장에 종사하는 비중이 24.2%, '5~9인' 사업장에 종사하는 비율이 15.5%, '10~29인' 사업장에 종사하는 비중이 16.8%로, '30인 미만' 사업장에 종사하는 비중이 56.5%로 절반 이상을 차지하는 것을 알 수 있다.

[표 15] 서울시 소재 규모별 사업장 수 및 성별 종사자 현황

(단위: 개, 명, %)

| 구분 | 사업장 수 | 종사자 수 | | | 종사자 중 여성 비율 |
|----------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|
| | | 여성 | 남성 | 계 | |
| 전체 | 801,358 (100.0) | 2,146,681 (100.0) | 2,677,231 (100.0) | 4,823,912 (100.0) | 44.5 |
| 1~4인 | 632,239 (78.9) | 520,465 (24.2) | 614,015 (22.9) | 1,134,480 (23.5) | 45.9 |
| 5~9인 | 101,954 (12.7) | 332,295 (15.5) | 318,874 (11.9) | 651,169 (13.5) | 51 |
| 10~29인 | 49,377 (6.2) | 361,682 (16.8) | 385,574 (14.4) | 747,256 (15.5) | 48.4 |
| 30~99인 | 12,907 (1.6) | 304,494 (14.2) | 344,488 (12.9) | 648,982 (13.5) | 46.9 |
| 100~299인 | 3,539 (0.4) | 216,866 (10.1) | 351,235 (13.1) | 568,101 (11.8) | 38.2 |
| 300인 이상 | 1,342 (0.2) | 410,879 (19.1) | 663,045 (24.8) | 1,073,924 (22.3) | 38.3 |

주: 일부 사업체의 경우, 개인정보보호를 이유로 종사자 수를 마스킹하여 데이터를 제공하므로, 이 경우는 제외하고 분석함.

자료: 통계청, 2018. 전국사업체조사 원자료 분석.

III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

서울시 소재 산업별 종사자 분포를 보면, '도매 및 소매업'과 '숙박 및 음식점업'이 각각 16.1%, 11.7%로 가장 많은 비율을 차지하고 있는 것을 알 수 있다. 그리고 이러한 업종은 '30인 미만' 사업장의 종사자 비율이 '30인 이상' 사업장의 종사자 비율보다 높으며, 여성의 종사자 비율이 남성의 종사자 비율보다 높다는 특징을 보인다. '도매 및 소매업'의 '30인 미만' 사업장 종사자 비율은 22.0%로 '30인 이상' 종사자 비율인 6.9%보다 3배 이상 높으며, '숙박 및 음식점업'의 '30인 미만' 종사자 비율은 18.1%로 '30인 이상' 사업장의 종사자 비율 1.7%보다 압도적으로 높음을 알 수 있다.

[표 16] 서울시 소재 산업별 종사자 분포1(규모별/성별)

(단위: %, 명)

| 구분 | 제조업 | 건설업 | 도매 및 소매업 | 운수 및 창고업 | 숙박 및 음식점업 | 정보통신업 | 금융 및 보험업 |
|--------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|------------------|------------------|
| 전체 | 17.6 (3,498,354) | 6.9 (1,381,926) | 16.1 (3,195,051) | 5.5 (1,089,540) | 11.7 (2,317,670) | 2.5 (497,891) | 3.3 (653,698) |
| 30인 미만 | 14.6 (1,758,198) | 6.0 (721,530) | 22.0 (2,654,174) | 4.9 (590,829) | 18.1 (2,182,874) | 1.4 (165,377) | 2.4 (285,328) |
| 30인 이상 | 22.2 (1,740,156) | 8.4 (660,396) | 6.9 (540,877) | 6.4 (498,711) | 1.7 (134,796) | 4.2 (332,514) | 4.7 (368,370) |
| 여성 | 10.4 (901,800) | 2.2 (195,697) | 17.4 (1,514,792) | 1.6 (140,972) | 16.8 (1,464,579) | 1.8 (152,789) | 4.3 (370,801) |
| 남성 | 23.2 (2,596,554) | 10.6 (1,186,229) | 15.0 (1,680,259) | 8.5 (948,568) | 7.6 (853,091) | 3.1 (345,102) | 2.5 (282,897) |

| 구분 | 전문, 과학 및 기술 서비스업 | 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업 | 교육 서비스업 | 보건업 및 사회복지 서비스업 | 기타 | 전체 |
|--------|------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 전체 | 4.9 (968,260) | 5.1 (1,008,302) | 6.8 (1,351,204) | 7.9 (1,563,890) | 11.9 (2,364,151) | 100 (19,889,937) |
| 30인 미만 | 3.5 (428,071) | 1.8 (221,790) | 5 (601,120) | 7.3 (886,029) | 13 (1,570,361) | 100 (12,065,681) |
| 30인 이상 | 6.9 (540,189) | 10.1 (786,512) | 9.6 (750,084) | 8.7 (677,861) | 10.1 (793,790) | 100 (7,824,256) |
| 여성 | 3.6 (311,579) | 5.6 (487,406) | 10 (869,860) | 14.8 (1,287,958) | 11.6 (1,013,677) | 100 (8,711,910) |
| 남성 | 5.9 (656,681) | 4.7 (520,896) | 4.3 (481,344) | 2.5 (275,932) | 12.1 (1,350,474) | 100 (11,178,027) |

주: 1) '기타'에는 '농업, 임업 및 어업 / 광업 / 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 / 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 / 부동산업 / 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 / 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 / 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업'이 포함됨.

2) 일부 사업체의 경우, 개인정보보호를 이유로 종사자 수를 마스킹하여 데이터를 제공하므로, 이 경우는 제외하고 분석함.

자료: 통계청(2018), 전국사업체조사 원자료 분석.

III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

서울시 소재 산업별 사업장 규모 비율을 살펴보면, '숙박 및 음식점업'의 경우 '30인 미만' 사업장의 비율이 94.2%로 압도적으로 높으며, 다음으로 '도매 및 소매업'이 83.1%로 높은 비율을 차지하고 있다. 여러 업종을 포괄하고 있는 '기타'를 제외하고 다음으로 높은 비율을 차지하는 업종은 '보건업 및 사회복지서비스업'으로 나타나는데, '30인 미만' 사업장의 비율이 높은 업종은 여성 종사자 비율이 높게 나타난다는 특징이 있다. '숙박 및 음식점업'의 경우 여성 종사자 비율이 63.2%, '도매 및 소매업'의 경우 47.4%, '보건업 및 사회복지서비스업'의 경우 82.4%로 나타나는데, '30인 미만' 규모의 사업장의 상위 3순위에 해당하는 업종 가운데 '도매 및 소매업'의 경우를 제외하고 나머지 두 업종에서 여성 종사자 비율이 절반 이상을 차지하고 있다.

[표 17] 서울시 소재 산업별 종사자 분포2(규모별/성별)

(단위: %, 명)

| 구분 | 제조업 | 건설업 | 도매 및 소매업 | 운수 및 창고업 | 숙박 및 음식점업 | 정보통신업 | 금융 및 보험업 |
|--------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 전체 | 100 (3,498,354) | 100 (1,381,926) | 100 (3,195,051) | 100 (1,089,540) | 100 (2,317,670) | 100 (497,891) | 100 (653,698) |
| 30인 미만 | 50.3 (1,758,198) | 52.2 (721,530) | 83.1 (2,654,174) | 54.2 (590,829) | 94.2 (2,182,874) | 33.2 (165,377) | 43.6 (285,328) |
| 30인 이상 | 49.7 (1,740,156) | 47.8 (660,396) | 16.9 (540,877) | 45.8 (498,711) | 5.8 (134,796) | 66.8 (332,514) | 56.4 (368,370) |
| 여성 | 25.8 (901,800) | 14.2 (195,697) | 47.4 (1,514,792) | 12.9 (140,972) | 63.2 (1,464,579) | 30.7 (152,789) | 56.7 (370,801) |
| 남성 | 74.2 (2,596,554) | 85.8 (1,186,229) | 52.6 (1,680,259) | 87.1 (948,568) | 36.8 (853,091) | 69.3 (345,102) | 43.3 (282,897) |

| 구분 | 전문, 과학 및 기술 서비스업 | 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업 | 교육 서비스업 | 보건업 및 사회복지 서비스업 | 기타 | 전체 |
|--------|-------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| 전체 | 100 (968,260) | 100 (1,008,302) | 100 (1,351,204) | 100 (1,563,890) | 100 (2,364,151) | 100 (19,889,937) |
| 30인 미만 | 44.2 (428,071) | 22 (221,790) | 44.5 (601,120) | 56.7 (886,029) | 66.4 (1,570,361) | 60.7 (12,065,681) |
| 30인 이상 | 55.8 (540,189) | 78 (786,512) | 55.5 (750,084) | 43.3 (677,861) | 33.6 (793,790) | 39.3 (7,824,256) |
| 여성 | 32.2 (311,579) | 48.3 (487,406) | 64.4 (869,860) | 82.4 (1,287,958) | 42.9 (1,013,677) | 43.8 (8,711,910) |
| 남성 | 67.8 (656,681) | 51.7 (520,896) | 35.6 (481,344) | 17.6 (275,932) | 57.1 (1,350,474) | 56.2 (11,178,027) |

주: 1) '기타'에는 '농업, 임업 및 어업 / 광업 / 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 / 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 / 부동산업 / 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 / 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 / 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업'이 포함됨.

2) 일부 사업체의 경우, 개인정보보호를 이유로 종사자 수를 마스킹하여 데이터를 제공하므로, 이 경우는 제외하고 분석함.

자료: 통계청(2018), 전국사업체조사 원자료 분석.

나. 소규모 사업장 노동환경¹⁹⁾

앞서 살펴본 대로 전 규모의 사업체 가운데 '30인 이하'의 사업장의 비율이 높으며, 특히 다수의 종사자가 분포하고 있는 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업 등의 업종에서 소규모 형태의 사업장 비중이 높게 나타난다. 이러한 '30인 미만'의 사업장의 특성으로, 소규모 사업장 대상 연구는 주로 특정 업종에 초점을 두고 이루어지거나 여성 노동의 특성을 분석하는 연구인 경우가 많다.²⁰⁾

서울시 소재 3개의 업종(제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업)을 중심으로 '30인 미만' 사업장의 노동환경을 분석한 국미애 외(2019)의 연구는 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업의 3개의 업종을 고르게 할당하여 총 912명의 응답자를 대상으로 이루어졌는데, '도매 및 소매업'의 경우에는 90% 이상이 '정규직'으로 일하고 있었고, 3가지 업종 가운데 여성의 비율이 더 높은 '숙박 및 음식점업'은 59.3%가 정규직이었다. 주당 평균 노동시간은 '제조업'은 43.0시간, '도매 및 소매업'은 42.4시간, '숙박 및 음식점업' 36.8시간으로 나타났다. 2018년 한국노동연구원의 「한국노동패널조사」에 의하면, 임금근로자의 주당 평균 노동시간이 42.1시간으로 나타나는데(김유빈 외, 2019: 97), '제조업'이나 '도매 및 소매업'의 경우 전체 평균 노동시간보다 약간 길다는 것을 알 수 있다.

또한 국미애 외(2019)의 연구에서 업종별·성별 임금 수준의 경우, '제조업'에 종사하는 남성 평균 임금은 '월 277만 원'이었고, 여성 평균 임금은 '월 219만 원'으로 조사되었다. '도매 및 소매업'의 경우 여성의 평균 임금은 남성의 77.5% 수준이었고, '숙박 및 음식점업'의 경우도 남성의 월 평균 임금 '188만 원'에 비해 여성의 월 평균 임금은 '157만 원'으로 남성보다 낮았다. 주요 직무 구조에 대한 성별 특성의 경우는 업종별로 상이한 양상을 보이는데, '제조업'에서 주요 직무로 대표되는 '생산 및 제조'업무를 수행하는 경우가 여성은 21.2%, 남성 55.0%로 나타났다. '도매 및 소매업'의 경우 '판매/영업' 업무를 수행하는 여성은 23.6%였고, 남성은 55.3%였다. 관리자급 이상의 직위에는 3개의 업종 모두 남성이 높은 비중을 보였다. 차장급/부장급의 지위를 갖는 여성은 '제조업'의 경우 7.9%, '도매 및 소매업'의 경우 12.5%에 불과했다. 여성 다수 업종인 '숙박 및 음식점업'의 경우도 대리급부터 남성이 여성보다 높은 비율을 보이는 등 업종이나 성별 비율과 무관하게 관리자급의 지위의 남성 편중 현상은 여전히 발견되었다.

소규모 사업장의 경우 노동인권의 사각지대로서 근로계약서 작성, 휴가·휴직제도 이용, 사회보험 혜택 등 기본적인 노동관계법 준수율이나 사회보험 보장 수준이 낮은 특징을 보이는데, '30인 미만' 규모의 서비스업 분야에서 일하는 여성을 대상으로 이루어진 김영옥(2012)의 연구에서 근로계약서 작성 비율과 고용보험 가입률이 각각 68.9%, 84.0%로 나타난 바 있다(김영옥, 2012: 12-13).²¹⁾ 앞서 언급한 국미애 외(2019)의 연구에서는 근로계약서 작성 비율은 76.1%, 국민연금, 고용보험, 건강보험 가입률은 각각 87.1%, 86.3%, 87.8%로 나타났다(국미애 외, 2019: 129-132). 근로계약서 작성 비율의 경우, 7년 전에 여성 서비스노동자를 대상으로 이루어진 김영옥(2012)의 연구보다는 다소 높게 나타났지만, 고용보험이나 건강보험 등의 사회보험 가입률은 비슷한 수준을 보인다고 할 수 있다.

현행 「근로기준법」은 제93조에서 '10인 이상' 사업장에 '취업규칙'을 작성하고 고용노동부 장관에게 신고하도록 하고 있다. 취업규칙에는 노동의 시작과 종료, 휴게시간, 임금의 결정 및 지급, 퇴직, 출산전후휴가 및 육아휴직, 안전과 재해 등을 포함하여 노동과정에서 발생하는 다양한 이슈들에 대한 지침을 작성하도록 하고 있다.

19) 근로 및 고용조건을 파악하기 위한 대규모의 조사로는 '산업안전보건연구원'에서 진행하는 '근로환경조사'가 있다. 이 조사는 근로계약형태, 임금, 노동시간, 업종/직종, 사업장 규모, 근로환경의 위험요인, 근로환경에 대한 만족도 등 노동환경전반을 파악할 수 있는 조사로서, 2017년 제5차 '근로환경조사'가 진행된 바 있으며, 사업장 규모의 경우, '1인 사업장', '2-9인', '10-49인', '50-249인', '250-299인', '500인 이상'으로 분류하여 분석하고 있다.

20) 이하에서 다루어질 김영옥(2012), 위라겸 외(2018), 국미애 외(2019)의 연구가 그러한 예이다.

21) 김영옥(2012)의 연구는 서울, 부산, 광주, 안산 등 12개 지역에서 병·의원, 어린이집, 학원 등에서 일하는 여성노동자를 대상으로 이루어진 조사로, 총 2,430명의 응답자 가운데, 조사 목적에 적합하지 않은 일부 응답지를 제외하고 총 2,351명의 응답 결과를 대상으로 분석하고 있다.

[표 18] 근로기준법 제93조 (취업규칙)

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

‘10인 이상’의 사업장에는 취업규칙을 작성하고 신고하도록 하고 있으나, ‘30인 미만’의 사업장으로 범위를 확대하여 취업규칙에 대한 인지도나 취업규칙의 유무를 확인한 결과, 취업규칙이 부재하거나 취업규칙에 대해 제대로 숙지하고 있지 못하는 경우가 많았다. ‘30인 미만’의 소규모 사업장 가운데 ‘제조업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’에 종사하는 종사자들 대상으로 취업규칙의 유무나 인지도를 조사한 결과 사업장 내에 ‘취업규칙’이 있다고 응답한 경우가 43.1%로 절반에 이르지 못했으며, ‘도·소매업’의 경우 취업규칙이 없거나 이에 대해 잘 모르겠다고 응답한 비율이 61.7%로 3개의 업종 가운데 가장 높은 비율을 보였다.

[표 19] 취업규칙 유무

(단위: %)

| 구분 | 응답자 수(명) | 있음 | 없음 | 잘 모름 | 해당 없음 | 계 |
|---------|----------|------|------|------|-------|-------|
| 전체 | 912 | 43.1 | 31.9 | 22.4 | 2.6 | 100.0 |
| 제조업 | 301 | 43.2 | 32.6 | 22.6 | 1.7 | 100.0 |
| 도·소매업 | 311 | 35.4 | 43.7 | 18 | 2.9 | 100.0 |
| 숙박·음식점업 | 300 | 51.0 | 19.0 | 26.7 | 3.3 | 100.0 |

자료: 국미에 외, 2019, 127p.

취업규칙에는 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항, 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 포함하도록 하고 있기 때문에, 취업규칙은 직장 내에서 발생하는 성희롱·성폭력을 해결하는데 참조할 수 있는 규정이나 지침이 될 수 있다. 그러나 현행법에서 취업규칙 관련 조항은 ‘10인 이상’의 사업장을 대상으로 적용하도록 하고 있으며, ‘30인 미만’ 사업장의 경우도 취업규칙을 갖추고 있다고 응답한 비

III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

율이 절반도 되지 않는 것으로 나타나는 것으로 볼 때, 소규모 사업장에서 취업규칙을 제대로 갖추고 있거나 소규모 사업장의 노동자들이 이에 대해 제대로 숙지하고 있을 가능성은 매우 낮다고 볼 수 있다.

소규모 사업장의 경우 고충을 상담할 수 있는 노동자 대표기구가 부재하거나 고충처리시스템에 제대로 갖추어지지 않았을 가능성이 크다. 2017년 「제5차 근로환경조사」 결과에 의하면, 사업장 규모에 따라 직원을 대표하는 위원회가 있는지를 질문한 결과, '1-9인'의 경우 2.5%, '10-249인'은 20.1%, '250인 이상'은 52.6%가 '있다'고 응답했다(산업안전보건연구원, 2017: 56).

'30인 미만' 사업장의 여성 서비스업 종사자 대상 근로실태를 조사한 김영옥(2012)의 연구에 의하면, 88.4%가 노조가 존재하지 않는다고 응답하고 있으며, 노동조합이 존재하더라도 가입대상이 아니라고 응답한 경우도 2.4%나 되었다(2012: 13). 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업 921명을 대상으로 이루어진 국미에 외(2019)의 연구에서도 고충처리 담당기구나 담당자가 '있다'고 응답한 경우가 10.9%, '잘 모름'으로 응답한 경우가 11.3%로 나타났고, 노동자 대표 조직/모임의 경우 '있다'고 응답한 경우가 6%, '잘 모름'이라고 대답한 경우가 13.0%로 나타났다(국미에 외, 2019: 136-137).

또한 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조의 사업장에 '고충처리위원'을 임명하고 배치해야 한다는 조항의 경우도 '30인 미만' 사업장은 예외로 하고 있기 때문에, 소규모 사업장의 경우 사업장 내 자율적인 고충처리시스템이 존재할 가능성은 매우 낮은 것이다.

2. 직장 내 성희롱

가. 성희롱 피해 실태

「2018년 성희롱 실태조사」(여성가족부)에 의하면, 성희롱 피해율은 8.1%로 나타났다. 2015년 「양성평등기본법」이 제정·시행되면서 제32조에서 “① 여성가족부장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다. ② 제1항에 따른 성희롱 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”고 규정함으로써 3년마다 성희롱 실태조사가 이루어지고 있다. 2015년 제1차 조사가 이루어졌고, 2018년에 제2차 조사가 진행되었다.

「2018년 성희롱 실태조사」는 공공기관과 민간기업의 근로자 및 성희롱 관련 업무담당자를 대상으로 이루어졌고, 공공기관과 민간기업의 근로자 총 9,234명과 성희롱 관련 업무담당자 1,589명의 응답 결과를 분석하고 있다. 성희롱 유형을 설명하는 13가지 문항을 제시하고 이에 대한 경험 여부를 묻고 있는데, 제시한 13개 유형 중 하나라도 경험한 적이 있다고 응답한 비율이 8.1%로 나타났다.²²⁾ 성희롱 경험이 있다고 응답한 '여성'은 14.2%였고, '남성'은 4.2%였다. 연령 대별로는 '20대 이하' 12.3%, '30대' 10.0%로 '30대 이하'에서 성희롱 피해율이 높게 나타났다. 민간사업체 규모별로는 '30-99인' 6.7%, '100-299인' 5.8%, '300-499인' 6.5%, '500인 이상' 6.8%로 나타났다.

22) 「2015 성희롱 실태조사」, 「2018 성희롱 실태조사」 모두 피해 경험을 묻는 문항을 동일하게 사용했다. '1. 외모에 대한 성적 비유나 평가, 2. 음담패설 및 성적 농담(전화, 문자 및 SNS 포함), 3. 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위, 4. 사적 만남을 강요하는 행위, 5. 성적 관계를 요구하는 행위, 6. 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위, 7. 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위, 8. 성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위, 9. 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위, 10. 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위, 11. 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위, 12. 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위, 13. 성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위'

Ⅲ. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

[표 20] 성희롱 피해율

(단위: %)

| 표 구분 | | 있음 | 없음 | 모름/무응답 | 계 |
|----------------|--------------------------------------|------|------|--------|-------|
| 전 체 | | 8.1 | 91.8 | 0.1 | 100.0 |
| 유형 | 공공기관 | 16.6 | 83.1 | 0.3 | 100.0 |
| | 민간사업체 | 6.5 | 93.5 | - | 100.0 |
| 성별 | 남자 | 4.2 | 95.7 | 0.1 | 100.0 |
| | 여자 | 14.2 | 85.8 | - | 100.0 |
| 연령 | 20대 이하 | 12.3 | 87.7 | 0 | 100.0 |
| | 30대 | 10 | 89.9 | 0.1 | 100.0 |
| | 40대 | 6 | 94 | - | 100.0 |
| | 50대 이상 | 5 | 95 | - | 100.0 |
| 직급유형 | 관리직 | 4.9 | 95.1 | - | 100.0 |
| | 일반직 | 9.8 | 90.1 | 0.1 | 100.0 |
| 고용형태 | 정규직 | 7.9 | 92 | 0.1 | 100.0 |
| | 비정규직 | 9.9 | 90.1 | - | 100.0 |
| 민간사업체 업종 | 제조업 | 7 | 93 | - | 100.0 |
| | 건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등 | 2.9 | 97.1 | - | 100.0 |
| | 개인서비스업 | 8 | 92 | - | 100.0 |
| | 유통서비스업 | 5.3 | 94.7 | - | 100.0 |
| | 사업서비스업 | 4.6 | 95.4 | - | 100.0 |
| | 사회서비스업 | 11 | 89 | - | 100.0 |
| 민간사업체 종사자규모 | 30~99인 | 6.7 | 93.3 | - | 100.0 |
| | 100~299인 | 5.8 | 94.2 | - | 100.0 |
| | 300~499인 | 6.5 | 93.5 | - | 100.0 |
| | 500인 이상 | 6.8 | 93.2 | - | 100.0 |

자료: 여성가족부, 2018. 80-81p.

「2015년 성희롱 실태조사」(여성가족부)는 공공기관과 민간기업의 근로자 및 성희롱 관련 업무담당자 8,200명(일반 직원 7,600명, 업무담당자 1,600명)을 표본으로 하여 이루어졌고, 피해 경험률을 묻는 문항은 2018년 실태조사의 문항과 동일하게 13가지 문항으로 구성되었고, 조사 결과 전체 응답자의 6.4%가 현재 재직 중인 직장에서 성희롱 피해를 경험

III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

한 것으로 나타났다. 성별로 비교해보면 ‘남성’은 1.7%, ‘여성’은 9.6%가 성희롱을 경험한 것으로 나타났다.

「2018년 성희롱 실태조사」와 「2015년 성희롱 실태조사」는 전국 규모의 대규모 실태조사로 법적 근거를 기반으로 시행되고 있다. 그런데 이 조사를 위한 사업체의 표본 집단을 ‘30인 이상’으로 설정하고 있기 때문에 ‘30인 미만’ 사업체 사례를 포함하고 있지 않다. 2018년 성희롱 실태조사의 경우, 사업체의 표본 집단을 ‘30인 이상’으로 설정하였고, 2015년 성희롱 실태조사에서는 사업체의 표본 집단을 ‘50인 이상’으로 설정한 바 있다. 2018년 조사에서는 ‘30인 이상’인 공공기관 및 민간기업으로 표본 집단의 대상을 확대하였으나 여전히 ‘30인 미만’ 사업체는 제외되어 있어서 소규모 사업장의 성희롱 피해율을 파악하기 어렵다는 한계가 있다.

나. ‘30인 미만’ 사업장의 성희롱 실태

1) 전 규모 대상 성희롱 실태조사에서 소규모 사업장 사례

2015년 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」(국가인권위원회)는 표본 수가 적지만, 소규모 사업장 사례를 포함하고 있다. 이 연구는 성희롱 업무담당자 100명을 포함하여 근로자 450명, 학생 350명 (총 800명)을 대상으로 조사가 이루어졌고, 근로자 450명을 대상으로 사업장 규모별 분포를 살펴보면, ‘30인 미만’ 사업장 종사자는 190명(42.3%), ‘30인~100인 미만’ 사업장 종사자는 87명(19.3%), ‘100~300인 미만’ 사업장 종사자는 75명(16.7%), ‘300인 이상’ 사업장 종사자는 98명(21.8%)으로 나타났다. 성희롱 피해를 조사하기 위해서 성희롱의 양태를 보여주는 12개의 문항을 제시한 후 최근 3년 동안 업무와 관련된 사람(사업주, 상사, 동료, 거래처, 고객 등)으로부터 이러한 경험을 한 적이 있는지를 묻고, 12개의 문항 가운데 가장 많은 응답을 얻은 4가지 문항을 선택하여 사업장 규모별 성희롱 경험 여부를 분석하고 있다.²³⁾ 12 문항 가운데, 가장 많은 응답을 얻은 문항은 ‘성적인 이야기나 농담’이었고, 두 번째는 ‘외모, 옷차림 등에 대한 평가’였으며, 그다음으로 ‘사귀는 소문이나 성적 추문’, ‘회식자리에서 술시중이나 블루스 강요’ 순이었다. 1순위, 2순위, 3순위에 해당하는 유형 모두 ‘100~300인 미만’의 사업장에서 가장 높은 피해 경험률을 보였고, ‘10인 미만’ 사업장의 경우 ‘외모, 옷차림 등의 평가’를 경험한 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

[표 21] 사업장 규모별 성희롱 피해 경험 여부

(단위: 명, %)

| 종사자수 | 1순위 (성적인 이야기 또는 농담) | | | 2순위 (외모, 옷차림, 몸매 등의 평가발언) | | |
|------------|------------------------|--------------|----------------|------------------------------|--------------|----------------|
| | 예 | 아니오 | 계 | 예 | 아니오 | 계 |
| 10인 미만 | 10 (20.8) | 38 (79.2) | 48 (100.0) | 11 (22.9) | 37 (77.1) | 48 (100.0) |
| 10~30인 미만 | 49 (34.5) | 93 (65.5) | 142 (100.0) | 45 (31.7) | 97 (68.3) | 142 (100.0) |
| 30~100인 미만 | 37 (42.5) | 50 (57.5) | 87 (100.0) | 34 (39.1) | 53 (60.9) | 87 (100.0) |

23) 12개의 문항은 「2015 성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」, 부록 ‘근로자/담당자용 설문지’ 참조, 297-298p.

Ⅲ. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

| 100~300인 미만 | 38 (50.7) | 37 (49.3) | 75 (100.0) | 33 (44.0) | 42 (56.0) | 75 (100.0) |
|-------------|---------------------------|---------------|----------------|------------------------------------|---------------|----------------|
| 300~500인 미만 | 5 (22.7) | 17 (77.3) | 22 (100.0) | 4 (18.2) | 18 (81.8) | 22 (100.0) |
| 500인 이상 | 13 (17.1) | 63 (82.9) | 76 (100.0) | 8 (10.5) | 68 (89.5) | 76 (100.0) |
| 종사자 수 | 3순위 (사권다는 소문 또는 성적 추문) | | | 4순위 (회식자리에서 술시중, 블루스, 옆자리 강요 등) | | |
| | 예 | 아니오 | 계 | 예 | 아니오 | 계 |
| 10인 미만 | 4 (8.3) | 44 (91.7) | 48 (100.0) | 6 (12.5) | 42 (87.5) | 48 (100.0) |
| 10~30인 미만 | 27 (19.0) | 115 (81.0) | 142 (100.0) | 22 (15.5) | 120 (84.5) | 142 (100.0) |
| 30~100인 미만 | 22 (25.3) | 65 (74.7) | 87 (100.0) | 15 (17.2) | 72 (82.8) | 87 (100.0) |
| 100~300인 미만 | 22 (29.3) | 53 (70.7) | 75 (100.0) | 10 (13.3) | 65 (86.7) | 75 (100.0) |
| 300~500인 미만 | 1 (4.5) | 21 (95.5) | 22 (100.0) | 4 (18.2) | 18 (81.8) | 22 (100.0) |
| 500인 이상 | 3 (3.9) | 73 (96.1) | 76 (100.0) | 6 (7.9) | 70 (92.1) | 76 (100.0) |

자료: 국가인권위원회, 2015. 121~125p., 재구성

표본 수가 적어 2015년 국가인권위원회 실태조사 결과를 토대로 사업장 규모별 성희롱 피해 실태를 일반화하기에는 한계가 있지만, '300인 이상' 규모의 사업장보다 '30~300인 미만' 규모의 사업장에서 성희롱 발생 비율이 좀 더 높은 경향을 보이는 것을 알 수 있다(국가인권위원회, 2015: 125).

또한 성희롱 피해를 경험한 경우 회사에 '문제제기 여부'를 질문한 결과, 450명 가운데 181명(40.2%)이 문제제기하지 않겠다고 응답한 것으로 조사되었다. '10~30인 미만' 사업장, '30~100인 미만' 사업장의 경우 문제제기하겠다는 경우가 절반 이상으로 나타나지만, 한편으로 문제제기하지 않겠다는 비율도 낮지 않다는 것을 알 수 있다. 특히 '10인 미만' 사업장과 '100~300인 미만' 사업장의 경우 '문제제기하지 않겠다'는 경우가 '문제제기하겠다'는 경우보다 다소 많게 나타났다는 점에 주목해볼 필요가 있다.

III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

[표 22] 성희롱 발생 시 문제제기 여부

(단위: 명, %)

| 구분 | 성희롱 발생 시 문제제기 여부 | | |
|-------------|------------------|---------------|----------------|
| | 예 | 아니오 | 계 |
| 10인 미만 | 22 (45.8) | 26 (54.2) | 48 (100.0) |
| 10~30인 미만 | 86 (60.6) | 56 (39.4) | 142 (100.0) |
| 30~100인 미만 | 67 (77.0) | 20 (23.0) | 87 (100.0) |
| 100~300인 미만 | 36 (48.0) | 39 (52.0) | 75 (100.0) |
| 300~500인 미만 | 12 (54.5) | 10 (45.5) | 22 (100.0) |
| 500인 이상 | 46 (60.5) | 30 (39.5) | 76 (100.0) |
| 계 | 269 (59.8) | 181 (40.2) | 450 (100.0) |

자료: 국가인권위원회, 2015. 127p., 재구성

2) 피해자 지원기관 상담통계를 통해 본 소규모 사업장 성희롱

최근 2~3년간 「서울여성노동자회」 상담통계를 보면 ‘직장 내 성희롱’에 대한 상담이 전체 상담사례 중 ‘60% 이상’을 차지하고 있는 것을 알 수 있다. 직장 내 성희롱으로 인한 상담 건수가 2017년에는 398건, 2018년에는 341건, 2019년에는 369건으로, 2017년에 가장 많은 상담 건수를 기록했으며, 2018년에는 다소 감소했다가 2019년 다시 소폭 증가한 것을 알 수 있다. 이는 전체 상담 건수의 추이와도 연결되어 있는데, 전체 상담 건수 가운데 성희롱 상담이 차지하는 비중은 지난 3년간 큰 변화가 없이 유지되고 있음을 알 수 있다.

[표 23] 상담 이슈별 통계

| 구분 | 근로조건 | 모·부성권 | 직장 내 성희롱 | 성차별 | 직장 내 괴롭힘 | 기타 | 계 |
|-------|-----------|----------|------------|-----------|----------|----------|-------------|
| 2017년 | 72(11.6%) | 18(2.9%) | 398(63.9%) | 66(10.6%) | 69(6.9%) | - - | 623(100.0%) |
| 2018년 | 90(17.0%) | 40(7.6%) | 341(64.6%) | 36(6.8%) | 17(3.2%) | 4(0.8%) | 528(100.0%) |
| 2019년 | 68(11.7%) | 57(9.8%) | 369(63.5%) | 19(3.3%) | 40(6.9%) | 28(4.8%) | 581(100.0%) |

자료: 서울여성노동자회, 「2019 상담사례집」, 14p.

III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

2018년 1월부터 2020년 7월까지 ‘직장 내 성희롱’ 상담 건수 1,847건 중 신규상담 864건을 기준으로 분석한 결과에 의하면, 성희롱 피해자의 사업장 규모별 통계의 경우 ‘300인 이상’이 22.6%, ‘5-9인’이 19.4%, ‘10-29인’이 18.1%로 나타났다. ‘30인 미만’ 사업장의 경우가 47.1%로 매우 높은 비중을 차지하고 있다는 특징을 보인다.

[표 24] 성희롱 피해자의 사업장 규모별 분포

(단위: %)

| 규모 | 4인 이하 | 5-9인 | 10-29인 | 30-49인 | 50-99인 | 100-299인 | 300인 이상 | 전체 |
|--------|-------|------|--------|--------|--------|----------|---------|--------|
| 전체 성희롱 | 9.6 | 19.4 | 18.1 | 6.2 | 10.9 | 13.2 | 22.6 | 100.0% |

자료: 황현숙(서울여성노동자회), 2020. 14p.

또한 사장에 의한 성희롱의 경우 ‘30인 미만’ 사업장의 비율이 82.9%로 매우 높게 나타난다(황현숙, 2020:14-15). 행위자의 직위를 구분하지 않고 ‘30인 미만’ 사업장에서 발생한 성희롱이 전체의 47.2%였고, 행위자의 직위를 고려했을 때 사장의 비율이 82.9%로 매우 높은 수준을 보이는 것이다.

‘사장’에 의한 성희롱의 경우, 피해자의 재직률이 더 낮게 나타난다는 점을 알 수 있다. 사장에 의한 성희롱 피해자의 재직률은 61.4%로, 직위를 구분하지 않은 모든 성희롱 피해자의 재직률이 76.2%인데 비해 낮은 수치를 보이는 것이다. 사업주에 의한 성희롱의 경우 가해자를 징계해야 할 사업주가 가해자 당사자가 된다는 점에서 성희롱 사건이 발생할 경우 제대로 처리되지 못할 가능성이 크고, 사건 해결의 가능성이 작아지는 만큼 피해자들이 직장을 떠날 가능성이 더 커질 수 있기 때문이다. 가해자가 사업주일 경우 피해자가 경험하는 불이익의 정도도 더 높은 것으로 나타나는데, 사업주를 포함하여 모든 직위의 성희롱 가해자에 의한 피해자의 불이익 경험률이 76.6%이었다면, 행위자가 사장일 경우 피해자의 불이익 경험률은 87.2%로 더 상승하는 것이다.

「남녀고용평등법」에서는 직장 내 성희롱 신고 등을 이유로 피해자 등에게 불리한 처우를 하는 것을 금지하고 있는데, 이를 위반할 경우 사업주에게 ‘3년 이하의 징역’ 또는 ‘3천만원 이하의 벌금’을 부과하도록 하고 있다. 그러나 사업주에 의한 성희롱이 발생할 경우, 이러한 법 조항이 실현되기는 쉽지 않다고 할 수 있다.

3) 특정 업종 분야의 소규모 사업장 성희롱·성폭력 실태

서울시 소재 ‘제조업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’의 ‘30인 미만’ 사업장의 폭력 피해 유형과 비율에 대한 조사에 의하면(국미애 외, 2019), ‘언어폭력’이 26.1%, ‘신체적 폭력’이 9.1%, ‘성희롱’이 17.1%로 조사되었다. 성희롱 피해 경험은 업종별로 차이가 나타났는데, 도매 및 소매업과 제조업이 20%를 상회하는 것으로 나타났고, 숙박 및 음식점업의 경우는 10% 수준으로 다소 적은 것으로 나타났다.

III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

[표 25] 서울시 소규모 사업장(3개 업종) 직장 내 폭력 피해 경험

| | | 언어폭력 | | 신체적 폭력 | | 성희롱 | |
|---------|----------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| | 응답자 수(명) | 있다(%) | 없다(%) | 있다(%) | 없다(%) | 있다(%) | 없다(%) |
| 제조업 | 301 | 30.6 | 69.4 | 12.3 | 87.7 | 19.9 | 80.1 |
| 도·소매업 | 311 | 35.4 | 64.6 | 8.4 | 91.6 | 20.9 | 79.1 |
| 숙박·음식점업 | 300 | 12 | 88 | 6.3 | 93.7 | 10.3 | 89.7 |
| 계 | 912 | 26.1 | 73.9 | 9 | 91 | 17.1 | 82.9 |

자료: 국민에 외, 2019, 143p., 재구성

2018년 전남지역의 소규모 음식업체 여성근로자 300여 명을 대상으로 이루어진 근로환경 실태조사 연구(위라겸, 2018)에서, 여성노동자들은 고객/손님, 다른 직원, 사장으로부터 다양한 형태의 폭력 피해를 경험한 것으로 나타났다. 음식점업의 특성상 노동과정에서 고객/손님과 직접 대면하게 되는데, '고객/손님'에 의한 폭력 피해 경험률이 언어폭력, 신체폭력, 성폭력이 각각 27.2%, 3.4%, 7.8%로 나타났다. 또한 '다른 직원'이나 '사장'에 의한 언어폭력도 적지 않았는데, 다른 직원에 의한 언어폭력은 7.1%, 사장에 의한 언어폭력은 3.1%였다. 성폭력의 경우, 다른 직원에 의한 경우보다 사장에 의한 경우가 다소 높았으며, '4인 이하' 규모의 음식점의 경우는 1.5%로 나타났다.

[표 26] 전남 소규모 음식점업 폭력 피해 실태

| 폭력 가해자 | | 손님 | | | 다른 직원 | | | 사장 | | |
|--------|----------|-------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|-------|-----|
| 폭력 유형 | | 언어 폭력 | 신체 폭력 | 성폭력 | 언어 폭력 | 신체 폭력 | 성폭력 | 언어 폭력 | 신체 폭력 | 성폭력 |
| 전체 | | 27.2 | 3.4 | 7.8 | 7.1 | 0.3 | 0.7 | 3.1 | 0.7 | 1 |
| 음식점 규모 | 4인 이하 | 26.7 | 3.4 | 7.4 | 4.4 | - | 1 | 2.5 | 0.5 | 1.5 |
| | 5-10인 이하 | 28.3 | 3.3 | 8.7 | 13 | 1.1 | - | 4.3 | 1.1 | - |

자료: 위라겸 외, 2018. 90-92p, 재구성

성희롱 발생 시 적절한 조치뿐 아니라 예방의 중요성이 강조된다. 사업장에 성희롱이 재발하는 것을 방지하고, 노동자들이 안전하고 평등한 환경에서 일할 수 있도록 만드는 것이 필요하기 때문이다. 직장 내 성희롱을 규제하는 방안으로 강조되어온 것이 '성희롱 예방교육'이다. 1999년 「남녀고용평등법」 개정을 통해 관련 조항이 신설되었고, 모든 사업장에 성희롱 예방교육이 의무화되었다. 사업장 내 성희롱 예방교육이 의무화된 지 20여 년이 지나고 있고, 전반적으로 예방교육 시행률이 높아졌지만, 여전히 소규모 사업장에서는 예방교육의 시행률이 낮게 나타난다. 특히 '30인 미만'의 사업장의 경우 예방교육 시행률이 '30인 이상' 사업장에 비해 낮게 나타나고 있다. 그리고 2015년 국가인권위원회 실태조사 결과에 의하면, '생산직', '서비스직', '영업직'의 예방교육 시행률이 더 낮게 나타나는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

[표 27] 성희롱 예방교육 시행률

(단위: 명, %)

| 구분 | | 매년 1회 이상 성희롱 예방교육 유무 | | | | |
|-------|-------------|----------------------|------|---------|-------|-----|
| | | 예 | 아니오 | 받은 적 없음 | | |
| 종업원 수 | 10인 미만 | 17 | 0 | 31 | 48 | |
| | | 35.4 | 0.0 | 64.6 | 100.0 | |
| | 10~30인 미만 | 76 | 1 | 65 | 142 | |
| | | 53.5 | 0.7 | 45.8 | 100.0 | |
| | 30~100인 미만 | 67 | 0 | 20 | 87 | |
| | | 77 | 0.0 | 23 | 100.0 | |
| | 100~300인 미만 | 56 | 1 | 18 | 75 | |
| | | 74.7 | 1.3 | 24 | 100.0 | |
| | 300~500인 미만 | 20 | 0 | 2 | 22 | |
| | | 90.9 | 0.0 | 9.1 | 100.0 | |
| | 500인 이상 | 74 | 0 | 2 | 76 | |
| | | 97.4 | 0.0 | 2.6 | 100.0 | |
| | 직종 | 사무관리직 | 273 | 1 | 83 | 357 |
| | | | 76.5 | 0.3 | 23.2 | 100 |
| 생산직 | | 4 | 0 | 15 | 19 | |
| | | 21.1 | 0 | 78.9 | 100 | |
| 서비스직 | | 24 | 1 | 30 | 55 | |
| | | 43.6 | 1.8 | 54.5 | 100 | |
| 영업직 | | 3 | 0 | 6 | 9 | |
| | | 33.3 | 0 | 66.7 | 100 | |
| 연구기술직 | | 6 | 0 | 4 | 10 | |
| | | 60 | 0 | 40 | 100 | |
| 전체 | 310 | 2 | 138 | 450 | | |
| | 68.9 | 0.4 | 30.7 | 100 | | |

자료: 국가인권위원회, 2015, 147-148p

III. 소규모 사업장 현황과 직장 내 성희롱·성폭력 실태

서울시 소재 '제조업', '도매 및 소매업', '숙박 및 음식점업'의 '30인 미만' 사업장의 경우에도 예방교육을 받았다는 비율이 40.1%로 절반에 미치지 못하는 것으로 나타났고, 특히 '숙박 및 음식점업'의 경우 34%로 가장 낮은 예방교육 시행률을 보였다.

[표 28] 업종별 예방교육 실시 및 인지 여부

| | 응답자 수 (명) | 예방교육을 받음(%) | 예방교육을 실시했으나 나는 받지 않음(%) | 예방교육을 실시하지 않음(%) | 예방교육 실시 여부를 모름(%) | |
|---------|--------------|----------------|----------------------------|---------------------|----------------------|-------|
| 제조업 | 301 | 43.9 | 5 | 35.9 | 15.3 | 100.0 |
| 도·소매업 | 311 | 42.4 | 4.2 | 38.3 | 15.1 | 100.0 |
| 숙박·음식점업 | 300 | 34 | 4 | 27 | 35 | 100.0 |
| 계 | 912 | 40.1 | 4.4 | 33.8 | 21.7 | 100.0 |

자료: 국민예외, 2019, 148p.

성희롱 예방교육은 성희롱에 대한 이해와 인식을 향상시키고, 성희롱 발생 시 대처방안에 대한 기본적인 정보를 얻을 수 있는 기회이다. 소규모 사업장의 낮은 성희롱 예방교육 시행률은 소규모 사업장에 성희롱 발생 시 사건에 대한 적절한 대응과 조치를 취할 수 있는 자원이 취약한 현실을 시사한다고 볼 수 있다.

서울시 소규모 사업장 내
성희롱·성폭력 현황 분석 연구

IV

소규모 사업장
성희롱 특성:
면접 조사 결과를
중심으로

IV 소규모 사업장 성희롱 특성 : 면접 조사 결과를 중심으로

1. 면접 조사 설계

가. 면접 조사 목적과 진행 과정

‘30인 이하’의 소규모 사업장의 성희롱·성폭력에 초점을 둔 연구가 상대적으로 적을 뿐 아니라 설문 조사 형태의 양적 조사로는 성희롱·성폭력이 발생하는 상황과 맥락, 조직 내 분위기와 성차별적 구조 등을 파악하기에는 한계가 있다. 심층 면접 형태의 질적 조사는 이러한 양적 조사의 한계를 보완하고, 직장 내 성희롱·성폭력이 발생하는 구체적인 상황과 맥락을 기반으로 사건을 이해하고 해석할 수 있는 강점을 갖는다.

성희롱·성폭력이 발생하는 상황과 맥락, 사건 대응 방식, 조직 내 문화와 특성, 사업장의 규모가 사건의 발생 및 대응 방식에 미치는 영향 등 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 현황과 특성을 이해하고 분석하기 위해 면접 조사를 진행하였다.

주요 면접 대상은 직장 내 성희롱·성폭력 사건을 상담하거나 지원한 경험이 있는 상담가나 노동조합의 활동가이다. 면접 참여자 섭외는 위드유센터에서 진행하였고, 성희롱 피해자의 경우 피해자 지원기관의 도움을 받아 섭외가 이루어졌다. 면접 조사는 9월부터 10월까지 진행되었다. 면접은 집단면접과 개별면접의 두 가지 방식으로 진행되었으며, 각 면접 별 소요시간은 1시간 30분에서 2시간이었다. 면접 시작 전에 연구의 의미와 목적, 면접 자료의 활용방식, 면접 내용의 녹음 등에 관해 설명하고 자료 활용 및 녹음에 대한 동의를 받았다. 면접 진행은 연구자가 준비한 반구조화된 질문지를 중심으로 연구자가 먼저 질문을 하고, 면접 참여자가 이에 대해 답변하는 방식으로 이루어졌다. 모든 면접은 녹음하였고, 녹음자료는 이후 전사하여 자료화하였다.

면접 조사의 주요 내용은 아래와 같다.

| 구분 | 내용 |
|---------------|---|
| 성희롱, 성폭력 실태 | - 최근 2~3년간 주요 상담사례 및 경향 - 상담 및 지원 사례 가운데 소규모 사업장 비중 - 소규모 사업장 성희롱, 성폭력 사례 (피해 유형, 피해자/가해자 관계, 업종/직무, 발생 장소 등) |
| 사건 발생 이후 대처방식 | - 회사/사업장 내에 공식적인 문제제기 여부나 상황 - 사건 대응 방식(고용노동부 진정, 민·형사 소송 등) - 피해자 지원기관을 찾아온 경로, 피해자들이 기대하는 지원이나 원하는 해결방식 |
| 문제제기 이후의 상황 | - 성희롱, 성폭력 사건 이후 경험한 불이익 여부 - 불이익 양상/2차 피해의 유형 - 문제제기 이전이나 이후 고용상태의 변화 |

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

| | |
|-------------------------|---|
| 회사/사업장의 업무 환경 과 조직문화 | - 회사/사업장 특성, 조직문화, 동료 관계 등 - 회사/사업장의 성별분포, 성차별적 문화 등 - 조직 내에서 성희롱, 성폭력에 대한 인식 및 관련 제도 |
| 기타 제언 | - 소규모 사업장 성희롱, 성폭력 사건 해결 시 가장 중요한 점 - 성희롱, 성폭력 규제 및 예방을 위한 조치 |

나. 면접 참여자

면접 참여자는 성폭력 상담소, 고용평등상담실, 노동상담센터 등에서 직장 내 성희롱·성폭력 피해자 상담 및 지원 경험 있는 상담전문가, 노동조합 소속으로 노동 관련 이슈를 고민하고 성희롱 사건을 지원한 경험이 있는 자, 직장 내 성희롱 및 노동 관련 연구자, 소규모 사업장 성희롱 피해자이다. 면접은 총 13명을 진행했으며, 피해자 지원기관, 노동조합, 연구기관 등 면접 참여자의 소속기관과 피해자 지원 경험을 고려하여 구성하였다. 피해자 지원기관 상담전문가, 노동조합활동가, 연구자 등 면접 참여자의 경력, 소속기관, 연령 등은 상이하하다.

성희롱 피해자의 경우 피해자 지원기관의 협조를 통해 두 사례를 소개받을 수 있었고, 두 사례 모두 '10인 미만'의 사업장에서 근무하는 경우였다. 면접을 진행한 두 사례 모두 적극적으로 사건에 대응한 경우였는데, 한 사례는 사건에 대응하면서 퇴사했고, 나머지 한 사례는 1년 전 복직해서 현재 근무 중이었다.

[표 30] 면접 참여자 특성

| 집단 | 사례 | 소속 | 연령 | 활동/연구 경력 |
|----|----|-----------|--------|--------------------------|
| 가 | A | 노동조합(활동가) | 50대 중반 | 6년 |
| | B | 연구기관 | 50대 중반 | 20년 |
| | C | 연구기관 | 40대 후반 | 8년 |
| | D | 노동상담센터 | 40대 후반 | 20년 |
| 나 | A | 노동관련기관 | 40대 중반 | 14년 |
| | B | 여성노동상담기관 | 20대 중반 | 2년 |
| | C | 여성노동상담기관 | 30대 중반 | 12년 |
| 다 | A | 여성노동상담기관 | 30대 후반 | 10년 |
| | B | 성폭력 상담기관 | 50대 후반 | 20년 |
| 라 | A | 노동조합(조합원) | 30대 중반 | 최근에 노동조합 가입, 7년간 출판업계 근무 |
| | B | 노동조합(활동가) | 20대 후반 | 3년 |

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

| | 피해 유형 | 피해 발생 시기 | 사건 대응 | 사업장 규모 | 업종/분야 | 연령(사건 발생 시) |
|-----|-----------------------|----------|-------------------|--------|-------|-------------|
| 마-A | 직장 내 성희롱 (언어적 성희롱) | 2018년 | 고용노동부 진정 | 10인 미만 | 건축회사 | 30대 후반 |
| 바-A | 직장 내 성희롱, 성추행 | 2016년 | 형사소송, 고용노동부 진정 | 10인 미만 | 비영리단체 | 30대 후반 |

2. 면접 조사 결과 분석

가. 소규모 사업장의 구조와 성희롱·성폭력 특성

1) 더 쉽게 발생하고, 더 쉽게 은폐될 가능성

소규모 사업장의 경우, 대규모의 사업장에 비해 함께 근무하는 동료들의 수가 적고, 동료나 상사와의 관계가 좀 더 친밀하고 비공식적인 방식으로 형성될 가능성이 크다. 이러한 분위기에서는 사적인 삶이나 개인의 일상에 대한 정보들을 좀 더 쉽게 나눌 수 있고, 이 과정에서 원치 않는 성적인 농담이나 가벼운 신체적 접촉이 나타날 수도 있는 것이다. 특히 야근을 하는 경우 몸과 마음의 긴장을 풀고 좀 더 편안한 상태에서 업무를 이어갈 수 있는데, 야근업무 과정에서 원치 않는 신체적 접촉이 발생하기도 하는 것이다.

약 7년간 소규모의 출판사에서 근무해온 사례 [라-A]는 늘 야근과 격무에 시달리면서 일해왔는데, 야근할 때 상사가 ‘힘들지?’ 같은 말을 건네면서 어깨를 주무르거나 신체를 접촉하는 것은 흔하게 있는 일이었다고 한다.

직장 상사랑 부하직원, 그런 관계에서 여기가 야근이 많으니까 밤늦게까지 일을 해요. 그러면 ‘힘들지?’ 이러면서 어깨를 주무른다거나 거기서부터 시작되는 거고. [라-A]

소규모 사업장은 근무하는 인원 자체가 적고, 동료 직원의 외근이나 출장 등으로 더 적은 수의 직원만이 사무실/업무공간에 남아있게 되는 경우가 빈번하게 발생할 수 있다. 같은 공간에 소수의 사람만이 존재한다는 것은 의식해야 할 시선이 줄어들는 것이기도 하며, 개인이 원하는 특정한 행동을 주저하지 않고 할 수 있는 조건으로 작용할 수 있다.

사례 [나-B]는 상담을 하는 과정에서 다양한 형태의 성희롱이 매우 빈번하게 발생했던 사례들을 접하면서 소규모 사업장에서는 타인의 시선을 의식하지 않고 좀 더 자유롭게 행동할 수 있는 상황이고 이러한 상황이 때로는 문제적인 성적 언동을 좀 더 쉽게 행할 수 있는 요인으로 작용할 수 있다는 생각이 들었다.

상담을 하다 보면, ‘이것도 있었고, 이것도 있었고, 이것도 있었는데 오늘은 심지어 이렇게까지 했다’, 그래서 그 ‘뭐도 있었다, 뭐도 있었다’하는 것을 다 들어보면 뭔가 쉽게 일어나는 거예요. 소규모 사업장이라서. 그러니까 좀 큰 기업이고 보는 눈도 많고 적어도 내가 이런 말을 하고 싶어도 사회적으로 이런 발언이 지적될 만한 거라고 머리로는 알고 있는 사람이면 그렇게 대놓고는 못 하거든요. 그런데 이런 너무 사소한 것들이 막 점점 증폭되어서 일어나니까 소규모 사업장이라서 이런 것들이 너무 쉽게 허용되고 그렇기 때문에 너무 반복되어서 일어나는 것 같고. [나-B]

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

소규모 사업장 성희롱의 특성은 공식적인 문제해결을 시도할 가능성이 작다는 점이다. 회사에 대한 높은 기대나 충성도는 성희롱에 대한 문제제기를 통해 회사의 환경을 변화시키거나 고용상태를 지속하기 위한 욕구를 높이는 요인이 될 수 있다. 그러나 일반적으로 소규모 사업장의 경우는 고용상태도 불안정하고, 임금 수준도 만족스럽지 않은 등 근로조건이 상대적으로 열악하기 때문에 소규모 사업장 노동자들의 경우 장기적인 비전을 갖고 회사생활에 많은 기대와 열망을 갖기가 쉽지 않다. 그리고 이러한 소규모 사업장의 노동환경과 노동자들의 회사에 대한 태도는 어떠한 문제가 발생했을 경우 좀 더 쉽게 이직이나 퇴사를 선택하게 한다.

피해자 지원기관에서 오랜 기간 피해자를 상담하고 지원하는 업무를 해왔던 사례 [다-B]는 최근의 상담사례를 검토하면서 소규모 사업장 피해자의 경우 상담이 '일회성'으로 끝나는 경향이 있다는 점을 발견했다. 1회의 상담으로도 피해 상황에 대해 상담하고 필요한 정보를 얻을 수 있지만, 성희롱 피해에 대해 공식적 혹은 비공식적으로 문제제기를 하거나 어떠한 대응을 하고자 한다면 추가적인 상담이 이루어질 가능성이 크다. 혼자 대응하기에는 관련 정보나 자료를 충분히 수집하기도 어렵고, 무엇보다 자신을 지지해주고 필요한 지원을 제공해주는 기관의 도움이 많은 힘이 될 수 있기 때문이다. 실제로 다수의 피해자들이 사건에 대응하는 과정에서 지원기관과 유기적으로 소통하면서 자문과 정보를 구한다. 그러나 소규모 사업장 피해자들이 상담을 지속하는 경우가 많지 않았다는 점에서 사건을 공식화하거나 문제해결을 위한 어떠한 행동도 취했을 가능성이 작다는 것을 보여주는 것이다.

소속감이 좀 떨어지고, 어쨌든 좀, 덜 좋은 직장인 거잖아요. 그래서 좀 더 쉽게 결정하는 측면도 있는 것 같고, 또 하나의 특징이 무엇이나 하면, 제가 상담일지를 다 보니까, 대략 150명 정도에 480여 건 정도인데, 1인당 3번 정도는 평균적으로 저희와 통화를 하거나 전화가 왔다는 이야기잖아요. 그런데 소규모 사례를 보니까 일회성인 경우가 많아요. 뭔가 문의를 해서 이러이러한 방법이 있고 이러이러하게 한다고 설명을 했는데, 이후에 다시 전화가 없었다는 거죠. [다-B]

규모가 큰 기업은 그래도 내가 계속 여기 일을 하는 게 나한테 이익이 되기 때문에 어떻게든 싸워서 자리를 지키려고 하지만, 작은 기업에서는 어쨌든 자기 전망도 안 보이지, 처우도 안 좋고. 그러니까 이 성희롱이라는 게 사실 여성 노동 전반에 대한 구조적인 문제라고 저희는 계속 생각하고 있고, 그게 개선되지 않는 이상은 계속 소규모 사업장에서 일하는 계약직 여성이라든지, 이런 분들은 성희롱이 발생하면 그냥 이직을 하고. 그런 패턴이 되는 것 같아요. [다-A]

성희롱 피해를 공식화하고 사건을 해결하는 과정은 피해자에게는 많은 시간과 비용, 그리고 에너지가 소모되는 일이며, 그 과정에서 추가적인 피해나 고통이 따를 수도 있다. 문제를 제기하고 사건화한다는 것은 피해자 입장에서는 '결단'을 요구하는 일이다. 그런데 이러한 결단과 의지는 회사의 규모, 회사에 대한 기대나 믿음 등과 밀접하게 연관되어 있는 것이다.

그뿐 아니라 소규모 사업장의 경우 동료 및 상사와의 관계가 비사무적이고 비공식적인 형태로 이루어지는 경우도 적지 않아서, 근속기간이 길수록 문제를 제기하는 것이 어려울 수 있다. 공적인 업무 이외에도 친밀한 관계가 형성되어 있는 상황에서 회사 내의 어떠한 문제적 상황을 이야기한다는 것 자체가 쉽지 않을 수 있다. 근속기간이 길수록 조직 내 관계에서 불편해질 것을 우려하여 성희롱을 사건화하기를 꺼리는 경향이 있을 수 있다(국가인권위원회, 2015: 126).

가정폭력, 성폭력 등의 폭력은 일회적이기보다는 지속적이고 반복적으로 발생하는 특성을 갖는다. 고용 관계, 업무 관

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

계 속에서 발생하는 성희롱의 경우도 다르지 않다. 적은 수의 인원이 같은 공간에서 일하고, 비사무적이고 비공식적인 형태의 의사소통이 이루어지는 사업장에서는 성희롱이 발생하더라도 이를 문제제기하거나 공식적인 해결을 시도하는 것이 쉽지 않다는 점에서 소규모 사업장의 성희롱이 가시화되기는 더욱 어려울 수 있다. 특히 소규모 사업장의 노동환경은 성희롱을 문제 삼기보다는 이직이나 퇴직을 선택하는 것이 더 용이할 수 있기 때문에 소규모 사업장의 성희롱이 은폐되고 비가시화될 가능성이 더 크다고 할 수 있다.

2) 사업장 내 사건 해결 시스템 부재

피해자 지원기관에서 피해자 상담 시 확인하는 기본적인 정보 가운데 하나가 사업장의 '규모'이다. 피해자가 어떠한 상황에 처해있으며, 피해자에게 필요한 지원을 제대로 하기 위해서는 현재 상황에서 활용할 수 있는 자원을 정확히 파악해야 하기 때문이다.

사업장의 규모에 따라 피해자가 이용할 수 있는 상담창구나 구제절차가 다를 수 있다. 성희롱 피해 등의 고충을 상담할 수 있는 창구가 있다면 우선적으로 회사 내에서의 문제해결을 시도해볼 수 있지만, 그렇지 않은 경우에는 다른 방법을 고민해야 한다. 사업장의 규모에 따라 내부 규정이나 지침을 보유하고 있을 가능성도 달라진다. 현재 직장 내 성희롱을 규제하는 법으로 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」이 있지만, 사업장 내부 규정이나 지침을 참조하여 대응방법을 모색하는 것이 좀 더 유용할 수 있기 때문이다.

저희는 일단 빨리 무엇이 개입되어야 하는지를 알아야 하는데, 회사에서 어디까지 해 줄 수 있는지, 그러니까 개인 자원, 회사 자원, 외부 자원을 구분해야 하니까, 저희는 불문율처럼 사업장 파악이 들어가는 것은 맞는 것 같아요. 회사에서 어떤 조치를 해야 하는지를 알아야 하니까. [다-B]

소규모 사업장의 경우 노동자의 일반적인 근로조건이나 복지제도 등에 대한 내부 규정이나 지침을 마련해두지 않은 경우도 많고, 기본적인 근로조건도 제대로 지켜지지 않는 경우가 많다. 특히 '10인 미만', '5인 미만' 등의 사업장에서는 노동관계법상 예외적으로 적용되는 조항도 있으며, 사업장에서 의무적으로 이행하는 교육이나 조치의 경우도 제외되는 사항들이 없지 않다.

노동자의 기본적인 근로조건이나 고충처리와 관련하여, 「근로기준법」 제93조에서는 '취업규칙'을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고하도록 하고 있다. 상시 근로자가 '10인 이상'인 모든 사업장의 경우, 노동자의 근로시간, 임금, 퇴직, 휴가·휴직 등에 대한 사항을 노동자가 함께 참여하여 규칙을 작성하고 공유하도록 하는 것이다. 이러한 법적 근거에 따라 '10인 이상'의 소규모 사업장이라면 '취업규칙'을 소지하고 있어야 하지만, 실질적으로는 취업규칙도 마련해두고 있지 않은 사업장도 적지 않다. 각 사업장의 규모에 따라 갖추고 성희롱 사건처리 시 활용할 수 있는 사내 시스템이 다를 수 있기 때문에 사업장의 규모를 고려해서 적절한 대응방법을 고민하게 되는 것이다. 이를테면, 성희롱으로 인해 해고 등의 불이익이 있었다면, 노동위원회를 통해 이의를 제기할 수 있다. 그런데 노동위원회에 구제신청을 하기 위해서는 「근로기준법」을 적용할 수 있는 '5인 이상'의 사업장에서 해고된 상황이어야 한다. 사업장의 규모에 따라 피해자가 취할 수 있는 대응방법이나 선택지가 달라질 수 있는 것이다.²⁴⁾

24) 모든 피해자 지원기관에서 사업장 규모를 파악하는 것을 초기 상담과정에서 질문하는 것은 아니다. 피해자들은 초기 상담과정에서 자신의 신분을 노출하는 것을 꺼리기 때문에 개인과 관련된 정보를 최소한으로 공유하고자 한다. 따라서 피해자가 불편해할 수 있기 때문에 좀 더 조심스럽게 접근하기도 하는데, 상담을 진행하는 과정에서 자연스럽게 사업장 규모를 파악하면서 이를 기반으로 상담을 이어가기도 한다.

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

상담을 진행할 때 굉장히 중요하죠. 왜냐면 규모가 있다고 하면, 최소한 10인 이상이라서 취업규칙이라도 있으면 취업규칙을 먼저 보자고 이야기를 하거든요. 왜냐면 회사에서 이렇게 해야 할 의무가 있다고 명시해놓은 거니까. 그런데 모른다는 경우가 대부분이고요. 100인 이상 정도가 되어서 규모가 있고 인사팀도 있고 고충 신고 어디 하는지 알고 있다, 이런 면 회사부터 먼저 이야기해보자 하는 거고요. 이렇게 이야기해보자, 저렇게 이야기해보자, 어떤 루트로 문제제기를 할 건지, 누구에게 이야기를 할 건지. 제일 많이 이야기하는 게 ‘어떻게 제일 리스크가 적게 문제제기를 하는가’에 대해서 좀 더 이야기를 하는 편이에요. [나-C]

저희가 상담을 할 때 필요한 경우에는 묻죠. 예를 들면, 부당하고 구제 신청을 하려고 하는데 뭐, 몇, 5인 이상이 되어야 하니까, 그런 걸 묻는다든지 아니면 ‘너무 작아서 문제제기를 할 수 없어요’, 이런 경우는 ‘대체 몇 명이 일하시는데요?’ 묻기는 하는데 명확히 저희가 ‘10명 이상이세요? 30명 이상이세요?’, 이렇게 묻지는 않아요. 얘기를 하는 과정에서 알게 되기도 하는데, 결정권자를 확인할 수 있는 경우, 만약에 팀장한테 이야기해서 안 되면, 부장한테 말해볼 수 있느냐, 부장한테 말해서 안 되면 뭐, 이사나 인사팀이 있느냐, 이렇게 말할 수 있는 경우. 이게 좀 그나마 나은 경우고, 그다음에 20인 미만 사업장. 인사팀도 없는 거죠. 인사팀도 없어서 ‘누구한테 뭘 말해야 돼요?’ 하면 바로 막 사장한테 말하거나, 이사한테 말해야 하거나 하는 경우. 이런 게 한 30~50퍼센트 정도 되는 것 같아요. [나-B]

소규모 사업장의 경우 노동자들의 이익을 대표할 수 있는 노동조합이 조직되어 있을 가능성은 매우 적고, 고충을 상담하거나 처리할 수 있는 기구를 갖추고 있는 경우도 찾기 쉽지 않다. 사업장 내 자율적 구제제도로서 ‘명예고용평등감독관제도’가 존재하고, 고충처리위원을 지정하여 운영하도록 하고 있지만, 소규모 사업장의 경우는 이러한 제도의 활용 역시 기대할 수 없는 상황이다. 어느 정도 규모가 있는 사업장의 경우도 위촉된 명예고용평등감독관 자신조차도 명예고용평등감독관의 역할과 임무에 대해 제대로 숙지하지 못하고 있는 등 명예고용평등감독관제도가 제대로 작동하고 있다고 보기 어려웠다(박선영 외, 2019a: 131-134). 고충처리위원의 지정 및 운영 의무는 ‘30인 이상’ 사업장에게 적용되는 부분이기 때문에 ‘30인 미만’ 사업장의 경우 고충처리위원이 존재할 가능성도 거의 희박하다.

‘10인 이하’ 혹은 ‘5인 이하’ 사업장의 경우에는 인사팀이나 중간관리자급의 상사를 찾기 어려운 경우도 있고, 마음 편하게 자신의 피해 상황을 이야기할 수 있는 동료나 상사를 찾기 어려운 경우도 적지 않다. 이러한 상황에서 사업장 내에서 성희롱 사건을 해결하고 처리하는 것을 기대하기는 쉽지 않다. 외부기관을 이용하거나 기타 다른 지인 등의 도움을 통해 문제해결을 시도할 수 있지만, 이러한 소규모 사업장의 조건은 피해자가 선택할 수 있는 선택지를 더욱 제약하며, 피해자의 사건 해결에 대한 기대나 의지는 약화될 수밖에 없는 것이다.

3) 피해자 보호조치의 한계: 협소한 공간, 높은 수준의 업무의 연결성

소규모 사업장의 경우 협소한 공간, 소수의 인원 등으로 업무 수행을 위한 물적 조건 자체가 동료나 상사와의 접촉면을 높일 수 있는 환경인 경우가 많다. 특히 ‘5인 미만’이나 ‘10인 미만’의 사업장의 경우는 직원들 사이의 밀착도나 대면 정도가 더 높을 수 있다. 이러한 소규모 사업장의 물리적 조건과 업무 수행 환경은 성희롱 사건 발생 시 문제해결을 시도하더라도 피해자를 보호하기 위한 적절한 조치를 취하기에 매우 제한적이다.

성희롱 발생 시 피해자 보호 및 적절한 조치의 가장 기본이 되는 원칙 중 하나가 피해자와 가해자의 공간을 분리하는 것이다. 피해자가 가해자를 마주하게 되는 상황을 최소화하고, 더 이상 추가적인 피해나 고통이 부가되지 않도록 피해자와 가해자의 접촉면을 분리해내야 한다. 그러나 소규모 사업장에서는 이러한 공간 분리 자체가 현실적으로 가능하지

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

않다. 분리해서 배치할 수 있는 다른 공간 자체가 부재하다.

또한 피해자와 가해자 분리를 위해 피해자에게 휴가명령을 내리는 조치도 피해자를 보호하고 지원하는 것으로서 한계적이다. 갑작스러운 휴가 또는 휴가가 장기화될 경우 주변 동료들 사이에 사건이 알려지게 될 뿐 아니라 사건의 당사자가 부재함으로써 사건 자체가 잊혀질 수도 있는 것이다.

분리가 불가능한 같은 사무실, 딱 한 사업장인데 성희롱 발생했는데 분리를 어떻게 하냐고요. 그러면 보통 그나마 괜찮은 선택은 피해자를 나오지 않게 하는 것인데, 휴가를 준다는 거예요. 그런데 가해자는 이미 권력도 있고. 5명, 10명 있는 회사에서 피해자가 어느 날 출근을 안 하면 모두가 알게 돼요. 그러면 그사이에 또 가해자는 가해자 나름대로 본인 변명을 하니까 분위기라는 게 형성되거든요. 결론은 이제 피해자만 동떨어져 있는 상황에서 조사가 일주일 만에 되겠어요? 2~3주 한 달, 두 달, 이렇게 있으면, '재만 나가주면 괜찮은' 상태가 되는 거죠. [나-B]

오랜 시간 노동조합 활동가로 일해온 사례 [가-A]는 가해자와 피해자 분리를 위한 조치과정에서 가해자에 대한 제대로 된 징계가 이루어지지 않거나 가해자에게 오히려 이득이 되는, '웃지 못할' 상황이 발생한 경우도 있었다고 말한다. 학습지 노동자들 사이에 발생했던 성희롱 사건이 있었는데, 가해자를 다른 지역의 지부로 발령을 내는 조치가 내려졌고, 가해자는 새로 발령받은 지역에서 오히려 더 좋은 업무 성과를 내는 경우가 있었다는 것이다.

저희 간부들 교육할 때 피해자 요구 사항 정리를 할 때, 이게 뭐, 분리 조치가 너무 당연한 걸로 아는데, 실제로 안 된다는 것을 아셔야 된다고 이야기를 많이 하거든요. 그런데 이제 분리 조치를 시키고 나면 너무 갈 데가 없으니까 오히려 가해자한테 승진 기회가 되기도 하고요. 좋은 데를 가는 경우가 있고, 그래서 더 화병이 나고. 예를 들면 학습지 노동자 같은 경우, 빈자리가 000(도시명) 거예요. 거기는 제일 폭발적으로 아이도 늘고, 돈도 많으니까 실적이 제일 좋아서 그 사람 가해자 그다음에 영업왕이 되거나. 분리 조치도 잘 안 되죠. 이게 해고할 만한 사항까지는 아닌 경우도 있고. [가-A]

많은 성희롱 사건처리 매뉴얼들이 피해자와 가해자의 분리조치를 가장 우선적이고 기본적인 조치로 제시하고 있고, 피해자를 보호하기 위한 조치로서 휴직이나 휴가 등이 권유되기도 한다. 그러나 이러한 사건 대응 매뉴얼이 소규모 사업장에서는 그대로 적용되기 어렵거나 또 다른 변수가 발생하는 등 대다수의 매뉴얼에서 제시하는 사건 대응 방식을 적용하기에 많은 한계가 있는 것이다.

사례 [다-B]는 소규모 사업장의 경우, 결국 피해자들이 사업장을 떠나는 것으로 종결되는 경우가 많다고 말한다. 물리적인 공간의 협소함으로 피해자와 가해자의 전적인 분리가 어렵기도 하고, 문제제기 이후 조직 내 다른 구성원들의 불편한 시선에 대한 부담 등으로 자발적이든 비자발적이든 퇴사를 선택하는 경우가 많다는 것이다.

어쨌든 소규모 사업장의 특징은 여기 현장을 떠난다는 거예요. 대부분의 피해자가 자의든 타의든. 저희가 상담한 사례 같은 경우도 사실은 여사장인데도 불구하고 가해자 편에 서서 대응을 했고, '이거 얘기해봤자 너만 불이익이야'라는 분위기가 있었고. 한 20명 정도 되는 직장이어서 그렇게 작은 것도 아닌데, 그런데도 피해자가 그만두었죠. 여직원이 한 7~8명 있었어요. 그러니까 어찌 됐든 가해자보다 피해자한테 직접적으로 간접적으로 고용상의 불이익이 가는 것은 소규모 사업장의 경우는 좀 더 그런 면이 있죠. [다-B]

소규모 사업장의 노동환경은 성희롱 사건이 발생할 경우 피해자를 더욱 취약하게 만든다. 피해자가 보호받을 수 있는 물적 조건이 마련되기 어려운 상황에서 피해자가 자신의 일상과 노동을 지속하기에는 많은 어려움이 있는 것이다.

4) 높은 비율의 대표/사업주에 의한 성희롱

소규모 사업장의 경우 성희롱 가해자가 '사장'인 비율이 높다는 특성이 있다. 사업주는 성희롱을 예방하고 피해자를 보호해야 할 의무, 직원들이 안전한 환경에서 일할 수 있도록 근무환경을 관리·감독해야 할 책임이 있다. 이러한 책임과 의무가 있는 사람이 근무환경을 악화시키는 성희롱을 했다는 점에서 「남녀고용평등법」은 사업주에 의한 성희롱의 경우 더 높은 수준의 제재를 가하도록 하고 있지만, 현실에서는 사업주에 의한 성희롱이 제대로 처리되기는 더욱 어렵다.

저희 상담사례를 보면, 10인 이하, 그러니까 9인까지는 가해자가 '사장'인 경우가 제일 많아요. 이 사장은 법적 용어는 아닌데요. 법인대표와 개인 사업주 포함한 부분이에요. 그리고 사실 10인 이상 사업장부터는 가해자가 상사가 가장 많기는 하거든요. 그래서 어쨌든 좀, 수치상으로 봤을 때 30인 미만은 가해자가 사장이 많다고 할 수 있죠. [나-C]

진짜 5인 미만 사업장. 사장이 있고 일하는 사람이 두세 명이라서 정말 해결해야 할 사람이 사장밖에 없는 건데 이런 집단에선 백이면 백 행위자가 사장인 거죠. [나-B]

사업주는 조직의 최고 의사결정권자이며 인사권자이다. 사업주에 의한 성희롱은 실질적으로 사건이 제대로 해결되기 어려울 뿐 아니라 피해자가 고용상태를 이어간다는 것이 거의 불가능하다는 점에서 더욱 문제적이라고 할 수 있다. '10인 이하', '5인 이하'의 사업장에서 사업주가 성희롱을 행했다면, 퇴사를 각오하고 사건에 대응하거나 성희롱을 감수한 채 고용상태를 이어가는 양극단의 선택지밖에 없는 것이다.

'10인 미만'의 사업장에서 사장에 의한 성희롱 피해를 경험했던 사례 [마-A]는, 사장(대표이사)에 의한 성희롱의 경우 별다른 대책이 있을 수 없다고 말한다. 10년 이상 근무해오면서 임금이 전혀 인상되지 않았고, 이러한 상황에 문제의식을 갖게 되면서 퇴사를 고민하기도 했지만, 사례 [마-A]가 결정적으로 퇴사를 결심하게 된 계기는 사장의 성희롱이었다. 임금 인상과 관련해서 사장과 면담을 하게 되었고, 사장도 사례 [마-A]의 문제제기에 공감하면서 임금 인상을 약속 받을 수 있었다. 그런데 이 과정에서 사장과 여러 번 단독으로 마주하게 되는 상황이 있었고, 사장으로부터 '드라이브를 가자'는 등의 말을 듣게 되었다. 처음에는 지나가는 농담인 줄 알고 넘겼는데, 여러 번 이와 유사한 말들을 하더니, 한 번은 회사 밖에서 사적으로 만나서 할 이야기가 있다고 하면서 직접적이고 노골적으로 '사적인 만남'을 제안하는 것이었다. 이에 단호한 태도를 보이며 거절했고, 그 이후 사소한 문제로 트집을 잡거나 인격적으로 무시하는 말을 하기도 하는 등 사무실에서 사장의 태도가 달라진 것이다. 이에 사례 [마-A]는 고용노동부에 진정을 제기하면서 회사를 그만둘 결심을 하게 된 것이다.

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

저는 대표이사인 경우에는 답이 없는 것 같아요. 어떠한 방법이 있을까요. 사실 퇴사하고 노동부 진정해서 과태료 처분 내게 하고, 그것 이상의 베스트(best)는 없는 것 같아요. 그리고 만약에 그 작은 사업장인데 대표이사가 아닌 상급자인 경우라면, 대표이사가 그 가해자와 어떤 관계에 있느냐에 따라 영향이 큰 것 같고, 거기에 대해서 좌우되는 것 같고. 그런데 그 역시도 어쩔 수 없이 퇴사로 이어질 수밖에 없는 것 같아요. 제가 다른 피해자들하고 많이 만나서 이야기를 나눌 때, 한 분은 ‘내가 이 일로 절대 퇴사할 수는 없다’라는 생각이 들어서 버텼다. 나는 이걸로 내 일자리를 잃을 수는 없기 때문에 버티고 똥가를 싸우고 있었다’고 이야기를 하시는데, 그분은 규모가 있는 회사였으니까 그런 게 가능한데, 저는 이것은 내가 피하고 말고의 상황이 아니고 저한테 결정권이 없다는 느낌인 거죠. 사실 결정권이 어떻게, 결정권은 온전히 가해자에게 있는 거 같아요. [마-A]

사례 [마-A]는 자신과 같이 소규모 회사에서 사장에 의한 성희롱이 발생할 경우 회사생활을 이어가는 것은 불가능하다고 단호하게 말한다. ‘결정권 자체가 피해자에게 없는 상황’이라는 것이다. 소규모 사업장의 경우 사장이나 사업주에 의한 성희롱이 많다는 점도 문제적이지만, 사장이나 사업주의 성희롱은 피해자의 고용상태와 더 직접적으로 연결된다는 점에서 문제적이라고 할 수 있다.

5) 사회적 변화에 덜 민감할 수 있는 조건과 소극적 대처

일정한 규모를 갖추고, 인지도가 높은 회사의 경우 성희롱 사건이 발생하거나 발생한 성희롱 사건을 제대로 처리하지 못할 경우 회사에 미치는 손실이 적지 않다. 회사의 이미지가 실추될 수 있고, 이러한 이미지 실추가 직접적인 경제적 손실로 이어질 수 있다. 이러한 점에서 규모가 크고 사회적 인지도가 높은 회사의 경우 성희롱 사건에 대해 좀 더 엄격하게 또는 신속하게 처리함으로써 사건에 적극적으로 대처하는 경향이 있다.

그러나 상대적으로 규모가 작고, 잘 알려지지 않은 소규모의 회사의 경우 성희롱 사건으로 문제가 되더라도 치러야 할 비용이 상대적으로 적다. ‘30인 미만’ 사업장은 ‘30인 이상’ 사업장에 비하여 내·외부 환경 변화에 대해 상대적으로 소극적인 경향을 보이는 경향이 있는데(국미애 외, 2019: 90), 이러한 경향이 성희롱 사건의 경우에도 그대로 적용될 수 있다.

어쨌든 대규모 사업장의 경우에는 사회적인 경각심이라든지 성희롱 예방 매뉴얼이 들어온다든지 이런 변화들이 있는데, 소규모 사업장은 여전히 그런 문화적인 침투가 늦다는 생각이 드는 것 같고요. 어쨌든 이게 뭐, 공론화되더라도 인지도 있는 기업이 아닌 곳들이 많다 보니까 크게 뭐, 별문제가 아니라는 식으로 덮으려고 하는 곳들도 많은 것 같고요. [다-A]

대규모 사업장은 리스크가 더 크니까. 약간 제가 판단했을 때는 대규모 사업장에서는 그것을 어쨌든 회사에서도 체계적으로 받아들여서 하려고 하는 것인데, 소규모는 그런 부분도 없게 되는 거죠. [라-B]

물론 대규모 사업장에서 사건을 빠르게 처리하거나 가해자에게 높은 징계를 내리는 것이 사건의 심각성을 인식하거나 피해자 보호에 의지가 작용했다기보다는 회사의 손실을 최소화하고 조직의 안위를 위한 선택일 수도 있다. 그럼에도 이러한 조직 내의 사건처리 과정은 성희롱 행위에 대한 대가가 어떠한 결과를 초래하는지를 조직 내 모든 구성원들

에게 인지시켜주는 계기가 될 수 있고, 조직 내에서 성희롱 사건의 처리에 대한 원칙과 기준을 만들어가는 기초가 될 수 있다는 점에서 의미가 있다.

6) 법·제도 적용의 예외지대

직장 내 성희롱에 대한 문제의식이 사회 전반적으로 확산되면서 성희롱 예방교육의 중요성이 강조되고, 성희롱 예방교육에 대한 인지도도 높아졌다. 1999년, 모든 사업장에 성희롱 예방교육이 의무화된 이후 성희롱 예방교육의 시행률이 점차 높아져 왔다. 그러나 여전히 소규모 사업장에서는 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지지 않고 있다.

몇 년 전에 그래도 그 회사에서는 육아휴직도 받고 결혼도 하고 나름 거기는 그래도 안정적인. 소규모지만 어쨌든 주식회사였고 안정적으로 직장 생활했어요. 근데 거기서조차도. 이런 성희롱 예방교육을 필수로 들어야 하잖아요. 근데 그 시간이 너무 그 사람들한테는 그 편집장이나 남성들한테는 ‘어, 이런 거 왜 해? 우리 이런 거 어차피 안 해도 다 잘하잖아?’ 너무 그런 감수성이 없는 거예요. [라-A]

한다고 하더라도 진짜 뭐 그냥 종이에 뭐, ‘성희롱이란 무엇이나?’ 뭐 나눠주고 교육받았다, 서명해라, 이렇게 그런 형태로 한다든지. 동영상 그냥 틀어놓고 체크하는 거죠. [다-A]

「남녀고용평등법」 제13조는 사업주에게 “직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육”을 매년 시행하도록 하고 있다. 그리고 사업주가 이를 시행하지 않을 경우 ‘5백만원 이하’의 과태료를 부과하도록 하여 성희롱 예방교육에 대한 경각심을 높이고 있다.

그러나 성희롱 예방교육의 방법에 대해서는 좀 더 유연한 접근을 하고 있다. 「남녀고용평등법 시행령」 제3조 제1항에서 사업장의 규모나 특성을 고려하여 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육의 형태로 성희롱 예방교육을 시행하는 것을 허용하고 있으며, 제4항에서는 “①상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업, ②사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업”의 경우에는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방식으로 예방교육을 시행하는 것을 인정하고 있다. 소규모 사업장의 상황을 고려하여 소규모 사업장의 부담을 덜어주고 성희롱 예방교육을 좀 더 용이하게 진행할 수 있도록 허용해주는 것이다.

그러나 소규모 사업장의 성희롱 발생률이 대규모 사업장에 비해 결코 적다고 할 수 없고, 소규모 사업장에서 성희롱이 발생할 경우 퇴사나 이직 등 더 치명적인 결과로 이어질 수 있다는 점에서 소규모 사업장의 완화된 법 적용에 대해서 좀 더 고민해볼 필요가 있으며, 동시에 소규모 사업장의 예방교육을 지원하는 방법 등 완화된 법 적용으로 인한 부작용을 보완할 수 있는 방법을 고민할 필요가 있는 것이다.

나. 규모와 무관한 성희롱·성폭력 양상

1) 업무 수행과정에서 발생하는 다양한 형태의 성희롱

성희롱의 유형과 정도는 사업장의 규모와 무관한 특징을 보였다. 「남녀고용평등법 시행규칙」〈별표1〉에 따르면, 성적 인 언동은 크게 ‘시각적 행위’, ‘육체적 행위’, ‘언어적 행위’, ‘그밖에 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 언어나 행위’로 분류된다. 이러한 분류기준을 기초로 특정한 형태의 성희롱이 특정한 사업장에 더 빈번하게 발생한다고 단정하기는 어려웠다. 성적인 발언, 회식이나 술자리에서의 신체적 접촉이나 추행은 여성들이 노동하는 과정에서 마주하는 일상화되어 있는 성희롱의 유형으로, 사업장의 규모나 특정한 업무 수행에 국한된 현상이라고 볼 수 없었다.

언어적으로 성희롱을 한다든지, 대규모도 있고, 소규모도 있고, 항상 있는 것이고, 술자리나 회식 자리 이동하거나 그럴 때 신체적인 접촉, 추행이 많이 있고. 그거는 소규모도 대규모도 마찬가지로인 것 같아요. 최근의 상담사례로는 별자리 질문을 서로 이야기하다가 ‘처녀 자리냐?’ 뭐 이런 대화가 있었는데, 묘한 어떤 뉘앙스, 본인이 생각할 때는 ‘아, 처녀세요?’ 뭐 이런 식으로 느끼게 되기도 했다는. 이런 식의 발언들이 있었고. [다-A]

사례 [다-B]는 주로 형법이나 성폭력처벌법 등을 적용할 수 있는 성폭력 범죄에 해당하는 사례를 주로 상담해왔는데, 최근에는 자신이 일하는 피해자 지원기관에도 성희롱 상담사례가 급격하게 증가했다고 말한다. 그리고 많이 접하게 되는 성희롱의 유형은 ‘드라이브 가자’, ‘밥 한번 먹자’와 같은 언어적 형태부터 외모에 대한 칭찬을 하면서 자연스럽게 신체를 접촉하는 ‘신체적 성희롱’까지 다양한 양상으로 나타난다고 말한다.

‘언제 밥 한번 먹자’, ‘언제 드라이브 한번 갈래?’. 사실 이런 것들이 엄밀하게 이야기하면 이미 성적 유희 대상으로 보고 있는 것은 맞거든요. 그런데 이제 그런 것들을 볼수록 다수한테 했던 경우에는 이런 것들이 좀 더 애매해지는데, 이런 부분에 대한 호소들도 많아요. (중략) ‘어머, 귀걸이 예쁘네’ 내지는 또 이렇게 향수 같은 것 뿌렸을 때 좀 자기가 좋아하는 냄새면 가까이 냄새도 맡고. [다-B]

사례 [라-B]는 노동조합 활동가로서 일하고 있는데, 최근 지원했던 노동조합 가입 사업장의 성희롱 사례로 청소노동자의 사례를 이야기한다. 청소노동을 하는 중장년층의 여성노동자들이 20~30명 정도 근무하는 사업장에서 동년배의 남성 중간관리자에 의한 언어적 폭력과 신체적 접촉이 있었던 경우였다. 서로 간에 다툼이 있던 상황에서 욕설이 오가다가 ‘창녀 집단’, ‘갈보’와 같은 여성집단 전체를 비하하고 폄하하는 심각한 수준의 욕설이 나타났던 것이다. 이러한 상황이 문제가 되어 조합원들이 노동조합에 상담을 요청했고, 이야기 나누던 중 그동안 신체를 접촉하는 성희롱도 지속되어 왔다는 점이 드러난 것이다. 중간관리자였던 남성노동자가 청소 비품을 건네면서 여성노동자들의 몸을 쓰다듬는 행동을 여러 명의 여성노동자에게 반복적으로 했던 것이다.

미화직을 보통 관리하는 소장과, ‘미화 반장’, ‘미화 소장’ 이런 중간 관리자 있는데, 그 미화 노동을 하려면 물건의 비품 같은 것을 받아야 하거든요. 근데 받고 하는 과정에서 빗자루 건네면서 몸을 쓰다듬는다든가, 이런 신체 접촉도 있었고. 이번에 제일 좀 이슈가 되었던 것은 욕이었는데 우리 조합원들은 싸우다 욕하세요. 원래 조합원들끼리도 욕하시고, 약간 그러시고 하시는데, 그 사람이 우리 조합원들과 우리 여성 직원들한테 했던 욕은 뭐, ‘창녀 집단’, ‘갈보’, 이런 여성 혐오적인, 여성집단 전체를 멸시하는 용어를 썼었고. [라-B]

노동과정에서 발생하는 성희롱의 양상은 매우 다양하다. 언어적 행위부터 신체적이고 강압적인 성적인 접촉까지 그 형태와 강도를 일일이 나열하기 쉽지 않다. 그리고 이러한 다양한 형태의 성희롱은 사업장의 규모와 무관하게 발생하고 있는 것이다.

2) 지위와 권력의 차이를 매개로 이루어지는 성적인 폭력

직장 내 성희롱은 지위와 권력의 불균형을 기반으로 발생한다. 성희롱 가해자의 다수가 '상급자'라는 점은 이미 많은 성희롱 실태조사를 통해서도 드러난 바 있다(민주노총, 2011; 여성가족부, 2018; 국미에 외, 2019).²⁵⁾ 직장 내의 위계화된 지위는 상급자에게 부하직원에 대한 우월적 권력을 소유하고 행사할 수 있는 권한을 부여한다. 그리고 이러한 권한이 폭력적인 방식으로 발현되면서 직장에서 다양한 형태의 폭력이 발생한다.

'10인 미만'의 비영리단체의 이사장에 의해 신체적 성희롱(성추행)을 경험했던 [바-A]의 경우, 이사장은 평소에도 직원들에게 소리를 지르거나 인격적으로 무시하는 폭언을 했던, 난폭한 사람이었다고 말한다. 이사장은 분야에 30년 넘게 몸담아온 사람으로, 이 단체의 막강한 권력자였고, 그러한 권력자의 위치는 직원들에게 자신의 감정과 분노를 폭력적인 방식으로 표출할 수 있는 힘으로 작용한 것이다. '총무과 업무'와 이사장의 비서 업무를 수행했던 [바-A]는 입사 초기부터 이사장의 성추행을 경험했고, 지방 출장을 동행하던 중에는 모텔에서 쉬어가자며 모텔 입구까지 가게 되었던 상황도 있었다. 강력하게 저항하여 추가적인 피해는 없었지만, 이 사건을 계기로 법적 소송, 고용노동부에 진정제기 등 사건을 공식화하면서 적극적으로 대응했다.

손을 만졌다가 뺐다가, 만졌다가 뺐다가 계속 잡고, 손에 땀이 흥뻑 할 정도로 이렇게 잡고 있는 거예요. 차를 아주 천천히 몰아가면서. 그러면서 '우리 근무 중에 땀땀이칠까? 어디 놀러 갈까?', 그리고 '네 집은 언제 데려다줄래? 나 요리 잘하는 데' 뭐, 이런 식으로 이야기하고. (중략) 이사장님이 전체 다 관리하시죠. 그리고 잔소리도 되게 많이 하는 스타일이고, 난폭했었고. 회의 들어가면, 국장님이 사무국을 대표하시는 국장님인데, 국장님한테 비인격적으로 '일을 '이따구'로밖에 못하느냐?' 이러는 거죠. [바-A]

회사 내에서 난폭하거나 문제적인 행동을 하는 대표나 상급자가 있더라도 이러한 행동에 문제제기하기는 쉽지 않다. 높은 지위에 있는 대표나 상급자의 행동을 낮은 지위에 있는 부하직원이 저지한다거나 문제 삼는다는 것은 실질적으로 불가능하다.

회사 내에서 대표나 상급자에게 문제제기하는 것이 어려울 뿐 아니라 이들의 잘못된 언행에 동조하는 분위기가 형성되면서 문제적 행동이 허용되고 지속될 가능성이 크다. 특히 규모가 작은 사업장에서 대표나 상급자의 권한은 더 직접적으로 발현되며, 이러한 상황에서 대표나 상급자에 의한 성희롱이 발생한다면 피해자의 입지는 더욱 좁아질 수밖에 없다.

25) 2018 「성희롱 실태조사」에 의하면 성희롱 가해자가 상급자라고 응답한 비율이 61.1%로 나타난다(여성가족부, 2018: 84). 여성노동자를 대상으로 이루어진 민주노총의 성희롱 실태조사 연구에서도 성희롱 경험의 65%가 고용주나 상사에 의한 것으로 나타났다(민주노총, 2011: 51-52).

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

한 명이 미친 사람이 있으면, 그 사람이 고위 직급자거나 사업주면, 그 사람의 비위를 맞춰주기 위해서 이런 그 사람들의 부적절한 언행이나 이런 걸 눈감아주는 데서 넘어가서 자기들도 동조하고 이런 경우가 너무 많아서, 이런 분위기에서는 피해자들이 절대 문제제기를 못해요. 그 사업주가 엄청나게 권력을 막 휘두르고 있는 그런 사업장이라고 하면, 진짜 그 사람 '왕국'이에요. 그 사람한테 맞춰주지 않으면 나가야 하는 거고. 소규모 사업장일수록 뭔가 그들만의 '왕국' 같은 느낌이 있기도 하고요. [나-B]

2018년부터 시작된 미투 폭로는 직장 내에서의 '위력·위계에 의한 성폭력'을 사회적으로 공론화시켰다. 형법 제303조(업무상위력 등에 의한 간음)는 “업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 자는 7년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다”라고 규정하고 있다. 이러한 형법을 적용하기 어려운 성희롱의 경우에도 '위력·위계'는 힘을 발휘한다. 직장 내 성희롱은 이러한 위계화된 조직 내에서 성차별적인 사회와 문화, 여성과 남성의 섹슈얼리티를 다르게 의미화하는 성적 이중규범, 그리고 조직 내의 권력의 작용을 매개로 해서 발생하는 성적인 폭력인 것이다(MacKinnon: 1979: 32-47).

3) 성적 대상이나 '여성' 노동자로 간주되는 노동구조

출판업계는 소규모 형태의 사업장이 많이 분포되어 있는 분야 가운데 하나이다. 2017년 출판산업 실태조사(2016년 기준)에 의하면, 출판사의 회사 형태는 '개인사업체'가 68.4%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 종사자 규모별로는 '1~2인' 규모의 종사자가 58.8%로 가장 높게 나타난다.²⁶⁾ 또한 「2019 출판분야 성인지 인권환경 실태조사」(문화체육관광부)에 의하면, 1,020명의 응답자 가운데 '10인 이하' 사업장에서 근무 중인 경우가 전체의 64.3%로 나타나고 있으며, 여성 응답자(639명) 가운데 50.4%가 성차별 발언과 불평등한 근로조건 등을 경험한 것으로 나타났다(2019: 132).

10여 년 가까이 출판사에서 근무한 경험이 있는 [라-A]는 소규모의 출판사들은 재정난을 겪는 경우가 많고, 재정난으로 규모를 줄이는 상황에서 마케팅/홍보 담당자를 정리해고하고, 편집자가 기획과 편집뿐 아니라 마케팅/홍보 업무까지 담당하도록 하는 경우가 많다고 한다. 이러한 경우 편집업무를 하는 노동자들은 작가 등 외부 관계자와 미팅 자리에도 동석하게 되는 경우가 많은데, 젊은 여성 편집자들이 이러한 미팅 자리에 동원될 때 '성적' 접대까지 요구받는 경우도 있다는 것이다.

회사 밖에서 저자를 만날 때 저자에게 접대해야 하는 자리인 거죠. 술자리가 계속 이어지고 밤늦게까지 이어지다가, 저도 이제 몇 번 당했는데, 저자가 요구를 해요. '모텔 갈래?', 그러면 내가 여기서 거절을 하면 내 업무에 지장이 생길까, 이런 생각도 하게 되고. 그런데 그때 제가 20대 여성이었으니까 그런 자리에 함께 나가게 된 거예요. 나보다 나이 많은 분들은 이미 다 가정이 있거나 그런 분들은 그런 데 안 나가요. 근데 저는 젊다고 나가는 거예요. [사례 라-A]

많은 경우 회사에서 외부 관계자와의 미팅이나 회의 자리에서 '고객 접대'에 동원되는 여성들은 주로 20대나 30대의 미혼 여성들이다. 결혼을 했거나 나이가 많은 여성들은 배제되고 미혼의 젊은 여성들에게 남성들을 맞이하고 응대하는

26) 문화체육관광부. 2019. 83-84p.

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

역할을 요구하는 것이다. 여성을 남성과 동등한 노동자로서 인식하기보다는 ‘성적’인 존재로 전제하면서 남성의 성적 욕망을 충족시키는 대상으로 소환하는 것이다.

성희롱의 가해자의 다수가 상급자였다면, 피해자의 연령은 ‘30대 이하’인 여성의 비중이 높다(여성가족부, 2018: 80).²⁷⁾ 조직 내 지위 격차, 성별, 연령 등이 결합되어, 젊은 여성들이 입사 초기에 성희롱을 경험할 가능성이 큰 것이다.

그게 또 그리고 우리가 성희롱 사건을 통계적으로 보면, 피해자의 연령이 되게 낮잖아요. 입사한 지 얼마 안 되는 사람이 많고요. 남자는 40-50대가 많고. 약간 지위 있는. 딱 이런 구도예요. 그러니까 훨씬 더 취약한 거예요. 거기다가 이제, 아까 말씀드렸지만 사용자가 가해자, 행위자가 되는 경우가 많죠. [가-B]

여성들이 자신의 경력을 축적해가고 노동을 이어가는데 다양한 방식의 ‘유리천장’이 존재해왔다. 성별에 따라 다른 직급제, 대체 가능한 비핵심적 업무에 배치, 특정 업무의 여성업무화 등 여성들의 능력과 기회는 다양한 방식으로 제한된다. 여성들은 조직 내에서 핵심적인 업무보다는 주변적인 업무를 수행하면서 쉽게 대체 가능한 자원으로 인식되고, 승진이나 인사고과에서 남성보다 후순위로 밀리게 되는 등 노동공간에서의 여성의 주변적 위치가 구조적으로 재생산되고 있는 것이다.

사실 또 한국의 이제 회사 자체가 기본적으로 남성중심적으로 세팅이 되어 있다고 보니까, 일단 승진하는 사람 자체가 성별이 어떻게 보면 남성이고, 어쨌든 여성이 일하는 공적인 공간에 어울리지 않는 사람으로 여겨지는 것. 여성으로 호출되는 어떤 그런 방식들. 어직원이라고 부르다든지. 예를 들어서 일종의 담배 피우는 시간에도 사실 남성 직원들 우르르 몰려가서 담배를 피우는데 사실 여성 직원은 잘 어울리지 않고 그러면 회사의 중요한 정보들은 거기서 유통되고 있고 계속 여성 직원은 부품처럼 계속 보조적인 업무만 계속하게 되는 것이죠. 승진은 남성들만 계속하고. 이런 메커니즘이 계속되고 있는 것 같아요. 업무 자체가 이미 다른 거죠. 우리는 안 그런 데도 많지만, 주변 업무이고 여기가 주요 업무이다 보니까 이미 거기서 또 격차가 있는 거잖아요. 위력 차이가 발생하게 되고. 그거 자체가 이미 굉장히 문제고 그렇지 않더라도 승진이나 이런 데에서 밀리고. [사례 다-A]

여성들의 낮은 노동상의 지위는 여성들이 원치 않는 성적 요구에 더욱 취약하게 만들고, 여성들을 성희롱 피해에 노출되게 하면서 다시 여성의 고용 안정성을 위협하게 되는, 악순환이 이어지는 것이다.

4) 성평등 의식의 세대 차이와 관행화된 성차별적 문화

성평등 의식이나 여성들의 교육 및 의식 수준이 향상되고, 성희롱에 대한 문제 인식이 높아지면서 성희롱 피해를 드러내고 사건의 공식적 해결을 시도하는 사례도 증가해왔다. 성희롱으로 인식되지 않았던 행위들이 성희롱으로 재규정되기도 하는데, 성적 농담, 외모 폼평 등 성희롱으로 인식하는 범위가 넓어졌고, 이러한 변화는 주로 젊은 연령대에서 나타난다. 성희롱이 발생할 경우 묵인하고 인내하기보다는 적극적으로 대처하는 경향을 보이는 것도 주로 젊은 연령층의 여성들이다. 살아온 사회적 배경도 다르고, 개인의 권리의식도 향상되면서 성희롱에 대한 감각과 인식에서도 세대별 차이가 나타나는 것이다.

27) 2018년 성희롱 실태조사(여성가족부) 결과 성희롱 피해자의 연령은 ‘20대 이하’ 12.3%, ‘30대’ 10.0%로 “40대 6%로 나타났다(여성가족부, 2018: 80).

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

상담사례를 봤을 때, 좀 젊은 층일수록 빨리 이야기한다는 감이 있어요. 연령이 젊을수록, 좀 느낌상 나이가 있으신 분들 보다는 젊은 층에서 성희롱이라고 생각하는 정도가 굉장히 넓어졌어요. 그리고 특히 지금 상태로는 그 '외모 품평'에 대해서 굉장히 불쾌하다고 말씀하시는 상황이 아주 많이 눈에 띄게 늘었고요. 예전에는 '성희롱이 있었어요' 라고 할 때 신체 성희롱을 이야기하다가, 그전에는 그런 게 없었는지 그런 것을 물어보면 '일상적인 언어적 성희롱은 있었다'라는 이야기를 나중에 하시기도 하거든요. 그런데 지금은 체감상 언어적 성희롱인 경우에 즉각적으로 이거 잘못 아니야? 라고 저항하는 사례가 늘었고, 그게 보통 젊은 층인 것 같고요. [나-C]

중장년층의 여성들은 회식자리에서 술을 따르거나 남성 상사의 기분을 맞춰주는 행동들을 회식문화의 일부, 사회생활의 한 단면 정도로 여기면서 어느 정도 수용하고 행동해온 경향이 있다. 남성중심적인 조직과 문화 속에서 여성노동자들은 노동공간에서도 여성으로서의 성역할을 요구받아왔고, 직장생활을 유지하고 생계를 이어오면서 이러한 상황을 수용한 측면이 있다.

사회적 변화, 개인의 인식 차이 등 중장년층의 여성노동자들은 뭔가 불편하고 수치심이 드는 언행들을 명확히 성희롱으로 규정하는데 좀 더 어려움을 겪기도 하고, 이러한 불편한 성적 언동들에 대해 문제제기를 하는데도 좀 더 조심스러워하거나 불편해한다. 그리고 대처방법에 대한 정보나 지식도 젊은 연령층보다 부족한 경우가 많다. 젊은 세대들이 온라인과 오프라인을 통해서 성희롱 피해 관련 기관이나 성희롱에 대한 정보나 지식을 습득하고 있다면, 이러한 인터넷이나 디지털 환경에 상대적으로 덜 친숙한 중장년층 여성들이 성희롱에 대한 대처방법과 인식을 확장해나갈 기회가 상대적으로 더 적을 수 있다.

사실 이게 성희롱 사건으로는 처음에 불거지지도 않았던 게, 조합원님들이 불편은 하다고 생각을 하시지만, 그걸 성희롱으로 개념화해서 생각하지는 않으시거든요. 사실 이 건도 저한테 자주 '저 미화 소장이 제 몸을 만져요' 그렇게 말씀하신 게 아니라 다른 미화 소장에 대해서 다른 문제제기를 하다가 어떤 조합원님께서 손을 들어서 갑자기 '근데 사실 이런 얘기하기 좀 그런데 가끔 물건 받으러 가면은 몸도 만지고 그런다', 그때부터 제가 캐서 조합원님을 캐서 알게 된 것이었거든요. (중략) 또래 집단인 것이고 그 비슷한 문화를 향유하고 있는 집단이기 때문에 사실 그런 것들이 되게 만연하고 일상적으로도 회식 자리 때 노동조합 회식 자리인데도 그 남성 조합원이 앉아 있는데 여성 조합원 한 분이 가셔서 그 술, 대작이라고 하나요. 약간 그런 것들이 만연해 있기도 하고. [라-B]

성적인 언동이나 굴욕감에 대한 개인의 감각은 사람마다 동일하지 않으며, 개인의 감각과 인식은 사회적 영향을 받는다. 성희롱에 대한 법적 판단이나 국가인권위원회의 결정례 등이 시대적 차이를 보이는 것도 변화하는 개인의 의식과 사회적 기준을 반영하고 있기 때문이다. 성희롱이나 성차별에 대한 인식과 태도에서 세대별 차이가 나타나고 있지만, 사회 전반적으로 문제의식이 향상되어 가고 있다. 그리고 이러한 문제의식은 관행적으로 이루어지고 용인되어온 성차별적 조직구조와 문화를 점검하고 재구성하는 것으로 나아가야 할 것이다.

5) 교묘하게 이루어지는 다양한 형태의 2차 피해/고용상의 불이익

피해자들의 성희롱에 대한 문제제기나 적극적인 대응을 어렵게 만드는 것은 이로 인한 불이익과 고통을 우려하기 때문이다. 일반적으로 범죄 피해 이후 사법기관, 언론, 가족, 친구 등으로 인해 정신적·사회적 피해를 입는 것을 '2차 피해'로 정의한다(이미경, 2013: 45). 직장 내 성희롱의 경우 해고, 정직, 감봉, 직무 미배치나 재배치 등의 고용상의 직접적

IV. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접 조사 결과를 중심으로

인 불이익이나, 동료들의 따돌림, 비난 등의 간접적인 불이익까지 다양한 형태의 불이익을 경험할 수 있는데, 이러한 형태의 직·간접적인 불이익을 성희롱으로 인한 2차 피해라고 할 수 있다. 「남녀고용평등법」은 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자나 피해근로자에게 불리한 처우를 하는 것을 금지하도록 하고 있는데, 이러한 규정이 존재한다는 것은 한편으로는 성희롱 피해 이후 추가적인 피해가 발생했거나 발생할 가능성이 크다는 것을 방증한다.

사례 [바-A]는 성희롱 피해 이후 이에 법적 소송, 고용노동부 신고 등 사건에 적극적으로 대응하면서 가해자 측으로부터 명예훼손 등으로 고소를 당하기도 하고, 퇴사의 압력을 받기도 했다. 명예훼손의 경우 ‘혐의없음’ 처분을 받았고, 퇴사의 압력을 버텨내고 있지만, 직장생활을 이어가는 것이 힘겨운 상황이다. 사례 [바-A]는 대법원 확정판결, 고용노동부의 과태료 결정 등을 통해 성추행/성희롱을 인정받고 복직했으나 피해자가 원하는 원래의 자리로 복귀한 것이 아니었다. 이전과는 다른 부서에 소속되어 다른 업무를 하고 있으며, 회식, 회의 등 회사의 주요 업무나 모임에서 배제되어 있는 상황이다.

노동부에 제가 제출할 때 이걸 정리를 했었거든요. 그러니까 이렇게 입사했을 때 총무과까지 검직을 시켰기 때문에, 재무과, 총무과 업무를 했었던 말이에요. 그런데 복직하고 난 뒤에는 이렇게 된 거예요. OOO 청소만 시키는 거예요. [바-A]

성희롱으로 인한 불이익의 형태는 매우 다양해서, 불이익으로 문제 삼기 어려울 뿐 아니라 이에 대처하기도 쉽지 않다. 해고나 징계 등 명백하게 어떠한 조치가 내려진 상황이라면 구제기관을 통해 대응을 시도해볼 여지가 있지만, 결재를 미룬다거나, 업무과정에서 개인에 대한 부정적 평가나 특정한 방식으로 업무 수행을 방해하는 경우 ‘불이익’으로 문제 삼기도 쉽지 않은 것이다.

불이익은 진짜 너무너무 천차만별이죠. 업무를 그전에 주로 맡았던 업무가 아니라 갑자기 다른 업무를 준다든지, 이 업무가 필요하다고 회사에서 지시했을 경우에는 사실 이게 불이익이라고 따지기가 매우 애매하죠. 차라리 해고한다든지, 뭔가 징계를 한다는 것은 어쨌든 명시적으로 드러나는 불이익이기 때문에 뭔가 노동위를 통해서나 이렇게 다룰 여지가 있는데, 은근한 어떤 괴롭힘 있잖아요. 막 결재를 미룬다든지, 업무적으로 계속 트집을 잡는다든지, 또 어쨌든 사장이나 상사가 이 사람을 되게 부정적으로 평가하는 것 같다는 뉘앙스나 이런 공기들은 굉장히 빨리 퍼지거든요. 그럼 이제 다른 동료들도 되게 관계를 멀리하게 되고 그럼 이제 고립되는 거고, 그렇기 때문에 결국은 그냥 퇴사, 자진 퇴사하는 식으로 되는 것 같아요. [다-A]

「남녀고용평등법」 제37조 제2항 제2호는 사업주가 제14조 제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자나 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우 ‘3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하’의 벌금을 부과하도록 하고 있다. 성희롱 발생 이후의 2차 피해의 심각성에 대한 인식이 확산되면서, 지난 2020년 9월 8일 개정을 통해 2차 피해 발생 시 처벌 수준을 한층 강화한 것이다.

성적인 폭력을 경험한다는 것은 오랜 시간 많은 고통과 상처를 수반하게 하며, 이로 인한 신체적, 정신적 피해가 적지 않다. 이러한 상황에서 추가적인 피해가 발생한다면 피해자가 상처를 치유하고 자신의 일상으로 돌아가는데 더욱 어려움이 따른다. 1차 가해뿐 아니라 2차, 3차의 가해 행위에 대해서도 충분히 인지하고, 이에 대한 피해자 보호 장치를 강화할 필요가 있는 것이다.

서울시 소규모 사업장 내
성희롱·성폭력 현황 분석 연구

V

연구 결과 요약 및 정책 제언

연구 결과 요약 및 정책 제언

1. 연구 결과 요약

가. 소규모 사업장의 성희롱 특성

소규모 사업장에서는 성희롱이 좀 더 쉽게 발생하고 좀 더 쉽게 묵인될 가능성이 있다. 동료 및 상사들과의 의사소통 과정이 비사무적이고 비격식적으로 이루어질 가능성이 크고, 사적인 대화나 농담들이 좀 더 자유롭게 이어지면서 개인의 사적 삶에 대한 관심이나 성적인 농담도 좀 더 쉽게 발생할 수 있기 때문이다. 그리고 이러한 소규모 사업장의 분위기는 성희롱 사건이 발생할 경우 문제제기를 더 어렵게 만든다. 동료나 상사들의 친분 관계가 두텁게 형성되어 있을 수 있기 때문에 가해자에 대한 엄격한 징계가 이루어지는 데 한계가 있을 수 있는 것이다.

성희롱 피해자의 경우도 사건을 공식화해서 문제제기할 가능성이 더 낮다. 성희롱에 대한 공식적인 문제제기 후 사람들과의 관계가 불편해지고, 직장생활을 유지하기 어려울 수 있기 때문에 성희롱에 대한 문제해결을 시도하기보다는 문제제기를 하지 않고 직장생활을 이어가거나 퇴사를 결정할 가능성이 큰 것이다. 소규모 사업장의 경우 활용할 수 있는 규칙이나 규정 등이 마련되어 있지 않은 경우가 많고, 노동조합이나 노동자 이익을 대표할 수 있는 조직이나 회의체 등도 갖추고 있지 않은 경우가 대부분이다. 사업장 내에 사건 해결 시스템이 부재하고, 지원받을 수 있는 담당자나 기구가 존재하지 않을 때 피해자들이 사업장 내에서 사건 해결을 시도한다는 것은 불가능할 뿐 아니라 피해자가 추가적인 피해에 노출될 가능성이 더 커질 수 있다. 이러한 상황에서 피해자들이 사건 해결에 대한 기대나 의지는 약화될 수밖에 없다. 무엇보다 소규모 사업장의 경우 물리적 공간 자체가 협소하고, 업무 간의 연결성도 높을 수 있기 때문에 가해자와 피해자를 엄격하게 분리하는 것 자체가 불가능하다. 가해자와의 분리, 상처와 고통의 회복을 위해 일정 기간 휴가 및 휴직을 취할 수 있지만, 이러한 선택이 피해자에게 유리한 상황을 가져다주는 것은 아니었다. 회사 내에 성희롱 피해 사실이 알려지고, 피해자가 부재함으로써 사건 자체가 잊히거나 피해자만 고립되는 분위기가 형성될 수 있다.

소규모 사업장의 성희롱·성폭력이 비가시화될 가능성이 큰 것은 소규모 사업장의 근로환경과도 관련되어 있다. 소규모 사업장의 경우 기본적인 근로조건이나 사회보험보장 수준 등이 열악하고, 고용의 불안정성이 높기 때문에 장기적인 전망과 기대를 갖기 어렵다. 이러한 회사에 대한 낮은 기대나 충성도는 문제가 발생했을 때 문제해결을 시도하고, 고용상태를 이어갈 의지를 갖기보다는 이직이나 퇴사를 좀 더 쉽게 결정할 수 있게 한다.

또한 소규모 사업장 성희롱의 경우 '대표/사업주'에 의한 성희롱의 비율이 높다. 피해자 지원기관의 상담통계나 면접 조사의 결과를 보면, 특히 '10인 이하'의 사업장에서 사업주에 의한 성희롱의 비율이 높게 나타났는데, 10인 이하의 사업장에서 대표/사업주에 의한 성희롱이 발생한 경우 피해자가 고용상태를 유지한다는 것은 거의 불가능하다. 이 경우 피해자의 선택지는 더욱 제한적이고, 대부분 퇴사로 이어진다. 대표/사업주에 의한 성희롱이 갖는 또 다른 문제는 '징계를 받는 자'와 '징계를 결정하는 자'가 동일인이 된다는 점이다. 남녀고용평등법은 성희롱 규제와 예방의 책임을 사업주에게 부과하고 있으며, 사업주에 의해 가해자를 징계하도록 하는 간접적인 제재방식을 취하고 있다. 이러한 구조에서 대표/사업주에 의한 성희롱이 제대로 처벌되기는 근본적인 한계가 있는 것이다.

또한 소규모 사업장의 경우 사회적 인지도가 낮고, 성희롱 발생으로 인한 사회경제적인 손실도 덜할 수 있기 때문에, 성희롱 사건의 해결이나 성희롱 예방을 위한 조치를 취하는 데 더 소극적인 경향을 보인다. 사건이 발생해도 제대로 처리하지 않거나 성희롱 예방을 위한 의무적 조치들도 제대로 이루어지지 않고 있는 것이다.

나. 규모와 무관한 직장 내 성희롱·성폭력 양상

직장 내 성희롱·성폭력은 업무의 수행과정에서 다양한 형태로 발생하고 있었다. 회식자리, 야근 업무 중에 신체를 접촉하거나 ‘언제 드라이브 가자’, ‘밥 한번 먹자’ 등의 이야기를 건네는 등의 신체적이고 언어적인 성희롱이 빈번하게 행해졌다. 이러한 언행이 반복적으로 이어지거나 좀 더 강도 높은 형태의 성희롱으로 확장되기도 했다. 성희롱의 유형이나 강도는 사업장의 규모에 따라 특정한 성격을 갖는다고 보기는 어려웠고, 소규모 사업장의 경우도 언어적 성희롱부터 형사처벌이 가능한 수준의 성폭력까지 다양하게 나타났다.

직장 내 성희롱은 직장 내 위계화된 구조 속에서 상대적으로 낮은 권력과 지위를 가진 노동자를 대상으로 발생한다. 성희롱 가해자의 다수는 상급자이며, 피해자는 부하직원이거나 20~30대의 젊은 여성인 경우가 많다. 조직 내의 권력과 지위의 차이는, 상대적으로 우월적 권력과 지위를 가진 사람에게 의한 폭력적 행위를 가능하게 한다. 조직 내 위계, 성별화된 섹슈얼리티 등이 결합하면서 직장 내에서도 다양한 형태의 성적 폭력이 발생하고 있으며, 여성들의 노동상의 낮은 지위가 이러한 폭력 발생 및 폭력에 저항하는 것을 어렵게 하는 또 하나의 요인이 된다.

여성을 남성과 동등한 노동자로 인식하기보다는 성적인 존재로 전제하는 성차별적 구조와 관행은 노동공간에서도 여성을 성적 대상으로 환원하면서 여성에게 특정한 성역할을 요구하고 있다. 소규모 사업장의 비중이 높은 출판업계에서 젊은 여성노동자들은 필요시 저자를 접대하는 역할까지 요구받았다. 또한 남성들이 다수인 사업장에서도 1~2명의 여성 직원이 배치되어 있으며, 이들은 대부분 자신의 본래의 업무뿐 아니라 상사의 비서 업무, 고객응대 업무 등도 함께 수행한다. 특정 업무를 여성화하고, 여성들은 상대적으로 덜 중요하고 더 낮은 가치를 받는 업무에 배치하는 성별분리적인 노동구조는, 여성들을 비핵심적이고 주변적인 업무를 수행하는 존재로 끊임없이 재생산해내면서 여성들이 원치 않는 성적 요구에 노출되거나 이러한 요구에 저항하기 어렵게 만드는 조건이 되기도 한다.

노동공간에서 오랜 시간 축적되어온 성차별적 문화와 관행은 여성들이 자신의 노동을 이어가기 위해 일정 수준의 성희롱적 행위들을 수용할 것을 요구해왔다. 그러나 점차 높아진 여성들의 사회참여와 교육수준, 사회의 변화 등은 성희롱에 대한 감각과 인식을 변화시키고 있고, 이러한 변화는 젊은 세대를 중심으로 더욱 분명하게 인지된다.

성희롱·성폭력에 대한 사회적 인식이 변화하고, 성평등 의식이 향상되고 있지만, 여전히 여성들은 직장 내에서 다양한 형태의 성희롱·성폭력을 경험하며, 성희롱 발생 시 공식적인 문제제기를 통해 사건을 해결하는 과정에서 다양한 형태의 불이익을 경험한다. 해고, 감봉, 퇴사의 압력 등과 같은 직접적인 형태의 고용상의 불이익뿐 아니라 사소한 트집, 업무방해, 집단적 따돌림 등 교묘한 형태의 간접적인 고용상의 불이익까지 다양한 형태의 2차 피해를 마주하고 있는 것이다.

2. 정책 제언

가. 소규모 사업장의 특성을 반영한 사건 대응 매뉴얼 개발

여성가족부, 고용노동부 등에서 성희롱 사건 대응 매뉴얼을 개발하여 배포하고 있다. 지난해 고용노동부(2019.6)에서 발간한 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼」에 의하면, 성희롱 발생 시 직장 내 해결 절차로서 아래와 같은 절차를 안내하고 있다.

| [표 31] 직장 내 성희롱 발생 시 직장 내 해결 절차 | |
|---------------------------------|--|
| 접수/상담 | <ul style="list-style-type: none"> 고충접수 → 신고인 및 피해자 상담을 통해 사건 개요 및 피해자 요구 파악 → 피해자 요구를 기초로 사건 해결 방식 잠정적 결정 당사자 간 해결 모색의 경우 → 피신고인에게 요구안 전달 → 요구안을 받아들이는 경우, 요구안 이행 모니터링/받아들이지 않은 경우, 조정으로 돌입 규정에 따른 처리 모색의 경우 → 사실관계 조사로 돌입 |
| 조정 | <ul style="list-style-type: none"> 당사자들의 의견 청취 → 당사자들이 원하는 것과 사건 해결의 방향성 파악 → 해결방안 모색 → 합의안 도출 → 이행 모니터링 |
| 사실관계 조사 및 의결 | <ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱 심의위원회(직장 내 성희롱 담당 기구) 구성 → 피해자가 요청할 경우 근무 장소의 변경 등 보호 조치 → 사실 관계 조사 → 피해자 의견 청취 → 행위자 및 피해자에 대한 조치 의결 |
| 피해자 및 행위자 조치 | <ul style="list-style-type: none"> 행위자에 대하여 직장 내 규정에 근거하여 적절한 인사, 징계조치 피해자에 대하여 요구에 따라 근무 장소 변경 등 적절한 보호 조치 |
| 후속 조치 | <ul style="list-style-type: none"> 전 직원에 대한 직장 내 성희롱 의식 및 실태 조사 직장 내 성희롱 예방교육 실시 피해자 권리회복을 위한 조치 |

자료: 고용노동부, 2019.6. 36-37p.

직장 내 자율적 구제제도를 활용하여 성희롱 사건을 해결하는 절차를 상세하게 소개하고 있는데, 이러한 사건 대응 매뉴얼은 소규모 사업장에 적용하기에는 한계가 있다는 점이다. 소규모 사업장에는 고충상담위원이 존재할 가능성이 적고, 사건을 조사 및 심의할 위원회를 구성할 수 있는 인적·물적 자원이 충분하지 않으며, 피해자를 보호할 수 있는 조치를 취하기에도 많은 한계가 있다. 그럼에도 많은 매뉴얼들이 조직 내에 일정한 시스템이 갖추어진 상황을 전제로 사건 대응 방법을 제시하는 경향이 있다. 가해자와 피해자 분리, 내부 규정이나 지침의 활용, 비밀보장의 원칙 준수, 고용상 불이익 금지 등 사건처리절차에서 제시되는 조치들이 소규모 사업장에 적용하기에는 많은 한계가 있는 것이다. 협소한 공간, 소수의 인원 등 소규모 사업장의 특수한 상황과 조건을 기반으로 좀 더 세분화된 매뉴얼을 개발할 필요가 있다. 기본적인 원칙을 제시하지만, 각 사업장의 상황이나 업종별 특성을 고려하여 소규모 사업장에서 참조할 수 있거나 실현 가능한 방법을 고민할 필요가 있는 것이다.

‘30인 미만’의 소규모 사업장의 경우에도 ‘10~29인 미만’, ‘10인 미만’, ‘5인 미만’으로 규모를 더 세분화했을 때 사업장마다 노동환경이나 근로조건 등이 매우 다른 특징을 보일 가능성이 크다. 사업장 규모와 업종의 특성이 결합하면서 성희롱의 발생 가능성이나 빈도, 성희롱에 대한 대처방식도 상이할 수 있다. 소규모 사업장에 대한 이해를 기반으로 성희롱 대응 매뉴얼 개발을 고민할 필요가 있다.

나. 소규모 사업장 대상 성희롱 예방교육 무료 지원 확대 및 홍보 강화

사업장 내 성희롱 예방교육 이행의무가 1999년 「남녀고용평등법」에 신설된 이후, 관련 조항이 추가되고 확대되면서 사업장의 성희롱 예방교육에 대한 시행률도 점차적으로 증가해왔다. 그러나 여전히 '30인 미만'의 사업장에서는 성희롱 예방교육 시행률이 낮은 수준을 보인다(국미애 외, 2019: 167). 이 연구의 면접 조사 결과에서도 소규모 사업장에서는 여전히 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지지 않고 있다는 점을 확인할 수 있었다. 특히 '10인 미만' 사업장에서는 성희롱 예방교육이 더욱 형식적으로 이루어지는 경향이 있었다.

직장 내 성희롱을 근절하기 위해서는 성희롱 사건 발생 시 적절한 조치를 취하는 것뿐 아니라 성희롱이 발생하지 않는 구조를 만들어가는 것이 중요하다. 성희롱 예방교육은 성희롱에 대한 정확한 이해를 향상시키고, 성희롱 대처방식에 대한 지식이나 관련 기관의 정보 등을 얻을 수 있는 기회이다. 소규모 사업장의 성희롱 발생 비율이 더 낮다고 할 수 없고, 소규모 사업장의 경우 사업주에 의한 성희롱 비율이 높게 나타난다는 점에서 소규모 사업장의 성희롱 예방교육을 실효성 있게 진행할 수 있는 방안을 고민할 필요가 있다.

여성가족부는 1개의 '중앙 교육지원기관'(한국양성평등교육진흥원)과 18개의 '지역 교육지원기관'을 통해 전 국민을 대상으로 성폭력, 가정폭력 예방교육을 지원하는 사업을 시행하고 있다. '찾아가는 폭력예방교육'으로 불리는 이 사업은 자체적으로 폭력예방교육을 진행하기 어렵거나 교육으로부터 배제되어 있는 기관이나 지역공동체 등을 대상으로 무료로 교육을 제공한다.²⁸⁾

성희롱 예방교육의 경우 2020년 6월 개소한 '위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터(이하 위드유 센터)'에서 찾아가는 예방교육사업을 진행하고 있다. 자체적으로 교육을 진행하기 어려운 서울시 소재 소규모 사업장에서는 위드유 센터에 성희롱 예방교육을 신청하여 무료로 교육을 지원받을 수 있다.

소규모 사업장에 무료로 예방교육을 지원하는 사업이 앞으로도 지속적으로 이어지고 확대될 필요가 있다. 이를 위해 먼저 소규모 사업장에서 성희롱 예방교육의 필요성을 인식하고, 이러한 지원기관을 적극적으로 활용할 수 있도록 무료 지원사업에 대한 홍보가 강화될 필요가 있다. 그리고 좀 더 많은 사업장에서 성희롱 예방교육이 제대로 이루어질 수 있도록 독려하고, 위드유센터의 사업이 원활하게 수행될 수 있기 위해서는 서울시 및 기타 관계기관의 협력이 필요하다. 서울시와 위탁 혹은 용역·계약관계를 맺는 사업장의 경우 성희롱 예방교육의 의무적 시행에 대한 서약서를 작성하게 하거나 위드유센터에 연계하여 성희롱 예방교육 여부를 점검하게 하는 것도 중요한 방안이 될 수 있다.

성희롱 규제와 예방은 일회적인 교육을 통해 실현될 수 있는 것이 아니다. 지속적이고 체계적으로 교육이 이루어질 필요가 있으며, 소규모 사업장까지 성희롱 예방교육이 제대로 전파될 수 있는 방법을 고민할 필요가 있다.

다. 소규모 사업장 대상 컨설팅 지원 연계

성희롱은 개인적 문제가 아니라 사회 구조적인 문제로서 조직적 관점에서 이해되고 접근될 필요가 있다. 조직 내부 규범과 비공식적 관행, 조직 내 업무 배치와 평가, 동료 및 상사와의 의사소통방식 등 조직의 특성과 분위기가 성희롱 발생에 일정한 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 이러한 성희롱의 발생 구조와 특성으로 성희롱 사건의 올바른 처리와 재발 방지를 위해 조직문화에 대한 점검과 성찰이 강조되고 있다.

28) 예방교육통합관리 홈페이지, <https://shp.mogef.go.kr/shp/front/anony/suport/anonySuportPreventionEdu3.do?menuNo=84030000> (최종 검색일, 2020.11.27.)

앞서 언급한 ‘위드유센터’에서는 성희롱 예방교육을 지원할 뿐 아니라 조직 문화를 점검하고 개선하기 위한 ‘조직문화 개선 컨설팅’도 무료로 지원하고 있다. 컨설팅 전문가를 파견하여 사업장 내 성희롱 사건처리 시스템을 점검하거나 사업장 내 사건처리 시스템 구축을 돕고자 하는 것이다. 위드유센터는 서울시 소재 소규모 사업장에 초점을 두고 컨설팅 지원사업을 진행하고 있으며, 현재 컨설팅 매뉴얼을 개발 중에 있다. 특히 사업장 내 사건처리 시스템이 부재하고 자체적으로 조직문화 점검을 수행하기 어려운 소규모 사업장의 경우, 위드유센터와 같은 지원기관의 지원을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 그리고 ‘위드유센터’의 이러한 지원사업이 실효성 있게 진행되기 위해서는 민간사업장을 규제하고 점검할 수 있는 권한을 가진 고용노동부나 서울시 등 관련 부처나 지자체의 협조와 지원이 필요하다. 관련 부처나 관계기관에서 위드유센터를 연계해주고 사업장의 컨설팅 참여를 독려해줄 때, 위드유센터의 지원사업이 힘을 발휘할 수 있을 것이다.

라. 사업주 대상 교육의 실효성 강화

「남녀고용평등법」은 성희롱 규제와 예방의 책임을 사업주에게 부과하고 있다. 사용자와 노동자라는 고용 관계는 종속성을 가지기 때문에 사용자에게 노동자의 인권과 안전을 보호해야 할 책임을 부여하고 있는 것이다. 이러한 책임자의 위치에 있는 사업주가 성희롱을 한다면, 피해자들이 대처할 수 있는 방법은 매우 제한적이며, 사건의 올바른 해결도 기대하기 어렵다. 특히 소규모 사업장의 경우 사업장 내에 발생하는 모든 사안에 대해 사업주의 권한이 직접적으로 개입되고 발현될 수 있기 때문에, 성희롱 사건의 발생 및 처리 과정에서 사업주의 인식과 판단이 더욱 중요하다.

사업주는 사업장 내에 성희롱 예방교육을 실시해야 하는 의무가 있을 뿐 아니라 성희롱 예방교육을 필수적으로 이수해야 하는 대상이기도 하다. 사업주나 상급자 대상 예방교육의 중요성이 강조되고 있지만, 사업주나 상급자가 예방교육에 참여하는 비율은 상대적으로 낮은 것으로 나타난 바 있다(민주노총, 2011: 199). 그리고 2014년 1월, 「남녀고용평등법」 제16차 개정을 통해 제13조 2항에 “사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방교육을 받아야 한다”라는 조항이 신설되면서 근로자뿐 아니라 사업주도 성희롱 예방교육의 대상이라는 점을 좀 더 명확히 한 바 있다.

사업주가 성희롱을 포함한 노동자들의 고충을 제대로 이해하고 처리할 수 있도록 사업주 대상 교육을 별도로 관리하거나 시행할 수 있는 방안을 고민할 필요가 있다. 그리고 사업주 대상 교육은 일반적인 성희롱 예방교육의 내용뿐 아니라 사업주의 리더십을 향상시키고 사업장 내에서 발생하는 문제적 상황에 대해 대처할 수 있는 능력을 향상시킬 수 있는 내용을 포함하여 설계될 필요가 있다.

마. 소규모 사업장의 성희롱 실태 파악을 위한 조사: 규모별 업종별 특성 고려

이 연구는 ‘30인 미만’의 소규모 사업장을 중심으로 직장 내 성희롱·성폭력 특성을 파악하고 분석하는데 목적을 두고 시작되었다. 그러나 연구 수행과정에서 소규모 사업장의 성희롱 실태나 특성을 이해하는데 참조할 수 있는 선행연구나 자료를 찾기 쉽지 않았다. 특히 최근 몇 년간 다양한 기관에서 성희롱 실태조사를 진행하는 등 성희롱 실태 파악과 개선 방안을 모색하기 위한 노력이 이루어지고 있지만, 소규모 사업장에 초점을 두는 조사나 연구는 여전히 많지 않은 것이 현실이다.

2018년 기준, 서울시 소재 사업장 가운데 ‘30인 미만’ 사업장이 전체 사업장 수의 97.8%를 차지하고 있으며, ‘30인 미

만' 사업장 종사자 비율이 전 규모의 사업장 종사자의 52.5%를 차지한다.²⁹⁾ '30인 미만' 사업장의 업종별 분포의 경우, '도매 및 소매업'이 16.1%, '음식 및 숙박업'이 11.7%로 가장 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타난다.³⁰⁾ 서울 소재 사업장 가운데 소규모 사업장 수가 압도적으로 많으며, 소규모 사업장 종사자 비율이 50% 이상을 차지하고 있는 것이다. 그럼에도 소규모 사업장에 초점을 두거나 소규모 사업장을 포함하는 성희롱 실태조사나 관련 연구가 드물다는 점은 성희롱 실태를 파악하는 데 한계가 있을 수 있다는 점을 시사한다.

소규모 사업장 성희롱을 규제하는 정책과 매뉴얼 개발을 위해서도 기본적인 실태 파악이 선행될 필요가 있다. 소규모 사업장 비중이 높은 산업 분야를 대상으로 특화된 조사나 연구를 시도하는 것도 필요할 것이다. 직종이나 업종마다 노동형태나 노동과정도 상이하고, 각기 다른 노동환경에서 나타날 수 있는 성희롱의 양상이나 대처방식도 다를 수 있기 때문이다. '30인 이하'의 소규모 사업장의 경우도 '10~29인 이하', '10인 이하', '5인 이하' 등에 따라 다른 특성을 보일 수 있기 때문에 더 세분화된 규모별 분류를 포함하여 조사 및 연구가 이루어질 필요가 있다.

면접 조사 과정에서 자주 등장했던 소규모 사업장 성희롱 사례는 일반 사무직뿐 아니라, 건물이나 아파트 관리사무소의 청소노동자, 미용실이나 음식점의 서비스노동자, 출판업 노동자 등이었다. 이러한 분야에 초점을 두고 소규모 사업장 성희롱 실태를 분석하는 것도 의미가 있을 것이다.

바. 법 적용의 사각지대 보완

1995년 성희롱 관련법이 제정된 이후 성희롱을 규제하고 피해자를 보호하는 법과 제도는 점차적으로 확대되어왔다. 무엇보다 직장 내 성희롱에 대한 사업주의 책임과 처벌 조항이 강화되고, 성희롱 사건에 대한 법적 판단도 진일보하는 성과를 이루기도 했다.

그럼에도 여전히 성희롱 규제의 사각지대가 존재한다. 소규모 사업장의 경우 특정 조항은 예외를 두어 법을 유연하게 적용하도록 하고 있는데, 이를테면 '30인 미만'의 사업장에는 고충처리위원의 의무적 지정과 운영을 제외시켜주고, '10인 미만'의 사업장에서는 성희롱 예방교육을 간소화된 형태로 진행하는 것을 허용하고 있다. 이러한 법의 예외적 적용은 소규모 사업장의 상황을 고려하여 사업장의 부담을 덜어주고자 하는 의도를 가지고 있지만, 이로 인해 소규모 사업장 노동자들의 법과 제도에 대한 인지도가 낮거나 성희롱 발생 시 대처방안에 대한 정보나 지식이 더 부족하게 되는 경향이 나타나는 것이다.

또한 '10인 이상'의 사업장에만 의무적으로 작성하도록 되어있는 '취업규칙'의 경우도 재고할 여지가 있다. 노동조합이나 노동자를 대표하는 기구 등을 갖추기 어려운 소규모 사업장의 경우 노동자의 근로환경을 점검하거나 보장하는데 '취업규칙'이 유용한 참조점이 될 수 있다. 취업규칙의 작성이나 신고의 대상을 재고할 필요가 있다. 또한 취업규칙에 성희롱 관련 사항을 필수적으로 포함하도록 하는 방안을 검토할 필요가 있다. 성희롱 관련 사항이 선택적 사항으로 되어 있기 때문에, 취업규칙을 갖추고 있더라도 성희롱 관련 내용을 포함하고 있지 않을 가능성이 크다.

소규모 사업장의 경우 성희롱 예방지침이나 간소화된 매뉴얼을 사업장에 상시 게시하도록 강제하는 방안도 고민해볼 필요가 있다. 홍보물의 게시를 통해 사업장 내에서 성희롱에 대한 경각심을 환기하고 주의를 기울이게 되는 예방적 효과를 기대할 수도 있기 때문이다.

29) III장 39p.

30) III장 40p.

참고문헌

[국내자료]

- 강동욱. 2008. 직장내 성희롱의 의의와 그 유형에 관한 고찰. 『한양법학』, 24, 225-246.
- 국미애 외. 2019. 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안, 서울시여성가족재단.
- 김영옥. 2012. “여성노동자의 모성보호 및 성희롱 실태조사: 30인 미만 서비스업을 중심으로”, 「30인 미만 서비스업종 모성권·성희롱 실태조사: 임신한 여성노동자는 ‘불량품’인가.」, 토론회 자료집 (2012.9.18.). 한국여성노동자회.
- 김엘림. 2015. 성희롱의 법적 개념의 형성과 변화. 『젠더법학』, 6(2), 1-48.
- 김유빈 외. 2019. 「제21차(2018)년도 한국 가구와 개인의 경제활동: 한국노동패널 기초 분석 보고서.」, 한국노동연구원.
- 김재진. 2020. “법인대표 성희롱 법적 사각지대 해소방안”, 「법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선」 토론회 자료집 (2020.10.14.), 서울여성노동자회·국회여성아동인권포럼.
- 문화체육관광부. 2019. 출판분야 성인지 인권환경 실태조사.
- 박선영 외. 2018. 「직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼」, 여성가족부.
- 박선영 외. 2019a. 「성인지적 근로감독행정 강화방안: 고용상 성차별·성희롱 예방·시정을 중심으로.」, 한국여성정책연구원.
- 박선영 외. 2019b. 「차별판단기준 기초조사 연구」, 국가인권위원회.
- 변혜정. 2008. 성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마, 『한국여성학』, 24(3), 114-145.
- 산업안전보건연구원. 2017. 「근로환경조사 최종보고서」.
- 서울여성노동자회. 2020. 「2019 상담사례집」, 평등의 전화·고용평등상담실 (2020.6.15.).
- 서상희. 2017. 국내 성희롱 연구의 동향과 과제, 『한국여성학』, 33(2), 281-315.
- 위라겸 외. 2018. 「전남 소규모 음식업체 여성근로자 근로환경 및 지원방안 연구」, 전남여성플라자.
- 유화정 외. 2019. 「서울 #With U 센터 설치 및 운영방안」, 서울특별시·서울시여성가족재단
- 이나영 외. 2015. 「2015 성희롱 실태조사」, 여성가족부.
- 이명신. 2014. 성희롱 (Sexual Harassment) 의 재정의: 남녀대학생의 강간통념, 성희롱 인식, 성적 괴롭힘 행동을 중심으로 경험적 재구성. 『젠더와 문화』, 7(1), 43-97.
- 이미경. 2013. 형사사법절차상 성폭력 2 차 피해의 심층구조. 『여성학연구』, 23(2), 43-75.
- 이성은. 2003. 「성희롱-이성애제도-조직문화 그 연관성에 관한 고찰」, 『한국여성학』, 19(2), 209-244.
- 정현미 외. 2015. 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」, 국가인권위원회.
- 통계청. 2018. 「전국사업체조사」
- 한희정, 전해정. 2015. 한국사회의 성희롱 개념 연구. 『사회과학연구논총』, 31(1), 87-128.
- 황정임 외. 2018. 「2018 성희롱 실태조사」, 여성가족부.
- 황현숙. 2020. “사장(법인대표·개인사업주) 성희롱 실태와 문제점”, 「법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회」 자료집 (2020.10.14.), 서울여성노동자회·국회여성아동인권포럼.

[국외 자료]

- MacKinnon, C. A. (1979). Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination. Yale University Press.
- MacKinnon, C. (1997). “Sexuality”, The second wave: A reader in feminist theory. edited Nicholson, L. Routledge.
- Fitzgerald et al., (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. Journal of vocational behavior, 32(2), 152-175.