

2021 **잇드유**

# 소규모 사업장 성희롱·성폭력 현황과 과제 토론회



일시

2021.03.24.(수)  
15:00~17:00

- 2020 서울시 소규모 사업장 내 성희롱·성폭력 현황 연구 발표
- 소규모 사업장 성희롱 예방 및 피해지원 체계 구축을 위한 과제 모색

I · SEOUL · U

서울직장  
성희롱·성폭력  
예방센터 **잇드유**



# 2021 **위드유** 소규모 사업장 성희롱·성폭력 현황과 과제 토론회

- 일시 : 2021.03.24.(수) 15:00~17:00
- 방법 : 유튜브 생중계

시 간	내 용	발표자
15:00~15:05	<b>사회</b>	박현이 (위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터장)
	<b>인사말</b>	이영실 (서울시의회 보건복지위원회 위원장)
15:05~15:30	<b>발제 1</b>	소규모 사업장의 현황, 성폭력 실태 및 특성 심선희 (젠더·몸·노동 연구소 대표)
15:30~15:45	<b>발제 2</b>	판례와 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준 및 실태 박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)
15:45~15:50	쉬는시간	
15:50~16:40	소규모 사업장 성희롱 예방과 근절을 위한 과제 및 정책 제안	
	<b>토론 1</b>	박귀천 (이화여대 법학전문대학원 교수)
	<b>토론 2</b>	황현숙 (서울여성노동자회 이사)
	<b>토론 3</b>	박교영 (고용노동부 여성고용정책과 사무관)
16:40~16:55	질의응답	
	<b>맺음말</b>	박현이 (위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터장)



2021 **윌드유**  
**소규모 사업장**  
**성희롱·성폭력 현황과 과제 토론회**

- 목 차 -

1. 발제 1 : 소규모 사업장의 현황, 성폭력 실태 및 특성	
- 심선희(젠더·몸·노동 연구소 대표) .....	5
2. 발제 2 : 판례와 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준 및 실태	
- 박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원) .....	18
3. 토론 : 소규모 사업장 성희롱 예방과 근절을 위한 과제 및 정책 제안	
1) 박귀천(이화여대 법학전문대학원 교수) .....	39
2) 황현숙(서울여성노동자회 이사) .....	49
3) 박교영(고용노동부 여성고용정책과 사무관) .....	61
4) 최영무(서울시 여성권익담당관 여성권익기획팀장) .....	65



발제1.  
소규모 사업장의 현황,  
성폭력 실태 및 특성

심선희

[젠더·몸·노동 연구소 대표]

---

# 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성과 대응을 위한 과제

심선희 (젠더·몸·노동 연구소 대표)

2021.3.24.



---

## ■ 목차

1. 연구 배경
2. 연구 내용 및 방법
3. 소규모 사업장 현황
4. 성희롱 피해 실태
5. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성
6. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 규제 및 예방을 위한 과제

## 1. 연구 배경

- 최근 몇 년간 잇따른 미투 폭로로 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 문제의식 확산
- 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 대처 및 예방을 위한 다각적 노력 필요
- 30인 이하 소규모 사업장 성희롱·성폭력에 대한 관심과 고민의 상대적 부족
- 직장 내 성희롱·성폭력 규제를 위해서는 조직의 문화 및 특성을 파악하는 것이 필요
- 조직 내 성희롱·성폭력 규제와 예방은 안전하고 평등한 노동환경을 구축해나가는 과정

## 2. 연구 내용 및 방법

### 2.1. 주요 연구 내용

- 직장 내 성희롱·성폭력 관련법 검토
- 판례, 인권위 결정례 검토
- 소규모 사업장 현황 및 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성 분석

### 2.2. 주요 연구 방법

- 문헌연구
- 면접조사(초점집단면접+일대일면접)

### 3. 소규모 사업장 현황

#### 3.1. 소규모 사업장 분포 (전국)

전국 규모별 사업장 수 및 성별 종사자 현황

(단위: 개, 명, %)

- 전국 사업장의 수 3,926,277개
- '1~4인' 규모의 사업장 3,161,767개 (80.5%)
- '5~9인' 규모의 사업장 463,473개 (11.8%)
- '10~29인' 규모의 사업장 220,945개 (5.6%)
- **'30인 미만' 사업장: 전체 사업장의 97.9%(80.5+11.8+5.6)**

구분	사업장 수		종사자 수			종사자 중 여성비율
			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

통계청(2018), 전국사업체조사 원자료

#### 3.2. 소규모 사업장 분포 (서울)

서울시 규모별 사업장 수 및 성별 종사자 현황

(단위: 개, 명, %)

- 서울시 소재 총 사업장 수는 801,358 개, 전국의 사업장 수(3,926,278개)의 20.4%
- '1~4인' 규모의 사업장 632,239개 (78.9%)
- '5~9인' 규모의 사업장 101,954개 (12.7%)
- '10~29인' 규모 사업장 49,377개 (6.2%)
- **'30인 미만' 사업장 수: 전체 사업장 수의 97.8%(78.9+12.7+6.2)**

구분	사업장 수		종사자 수				종사자 중 여성비율		
			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)	51.0
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

통계청(2018), 전국사업체조사 원자료

## 4. 성희롱 피해 실태

- 2018 성희롱 실태조사(여성가족부), 공공기관+민간기업 근로자 총 9,234명, 성희롱 업무 담당자 1,589명
  - ✓ 성희롱 피해율 8.1%
  - ✓ 민간사업체 규모별: '30-99인' 6.7%, '100-299인' 5.8%, '300-499인' 6.5%, '500인 이상' 6.8%
  
- + 2015 성희롱 실태조사(여성가족부): 공공기관+민간기업 근로자+성희롱 업무 담당자 8,200명: 성희롱 피해 경험 6.4%
  
- + 2018년 성희롱 실태조사는 사업체의 표본 집단을 '30인 이상' 규모로 설정.  
 2015년 성희롱 실태조사는 50인 이상 규모.

### 4.1. 소규모 사업장의 성희롱 실태

- 2015년 국가인권위원회의 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」에서 일부 다루어짐.
  - ✓ 근로자 450명+학생 350명 대상 조사
  - ✓ 근로자 450명 대상 응답 분석: '30인 미만 사업장 종사자 190명.
  - ✓ 표본수가 적다는 한계가 있지만, '300인 이상' 규모의 사업장보다 '30-300인 미만' 규모의 사업장에서 성희롱 발생 비율이 좀 더 높게 나타남(국가인권위원회, 2015: 125).
  
- '30인 미만' 사업장 대상 성희롱 실태조사는 특정 업종을 대상으로 이루어지는 경향이 있음.
  - ✓ 2019 서울시여성가족재단(국미애 외): 서울시 소재 3개 업종(제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업) 대상 노동환경 조사. 성희롱 실태 및 대응방법, 성희롱 예방교육 시행 여부 등에 대한 조사를 포함하고 있음.
  - ✓ 2018 전남여성플라자(위라겸 외): 전남지역 소규모 음식점체 여성 근로자 대상 근로환경 실태조사. 폭력 피해 경험과 노동자들이 경험한 폭력 유형 등에 대한 조사를 포함하고 있음.

## 5. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성

### 5.1. 특성 분석을 위한 면접조사

- 심층면접조사

- 면접조사 대상

- ✓ 성폭력 상담소, 고용평등상담실, 노동상담센터 등에서 성희롱 피해자 상담 및 지원 업무를 수행하고 있는 상담전문가
- ✓ 노동조합 활동가, 노동 및 성희롱 관련 연구자, 소규모 사업장 성희롱 피해자

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	노동조합원(6~7년간 출판업계 근무)
	B	노동조합(활동가)	20대 후반	3년

	피해 유형	피해 발생 시기	사건 대응	사업장 규모	업종/분야	연령
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

## 5.2. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성: 면접조사 결과 분석

### 1) 더 쉽게 발생하고, 더 쉽게 은폐될 가능성

“직장 상사랑 부하직원, 그런 관계에서 여기가 야근이 많으니까 밤늦게까지 일을 해요. 그러면 ‘힘들지?’ 이러면서 어깨를 주무른다거나 거기서부터 시작되는 거고.”

“상담을 하다보면, ‘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.”

## 가. 소규모 사업장의 특성과 성희롱·성폭력

### 1) 더 쉽게 발생하고, 더 쉽게 은폐될 가능성

“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.”

### 2) 사업장 내 사건 해결 시스템 부재

“저희는 일단 빨리 무엇이 개입되어야 하는지를 알아야 하는데, 회사에서 어디까지 해줄 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.”

“저희가 상담을 할 때 필요한 경우에는 문쇼. 예를 들면, 부당해고 구제 신청을 하려고 하는데 뭐, 몇, 5인 이상이 되어야 하니까, 그런 걸 묻는다든지 아니면 ‘너무 작아서 문제 제기를 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 말해 볼 수 있느냐, 부장한테 말해서 안 되면 뭐, 이사나 인사팀이 있느냐, 이렇게 말할 수 있는 경우. 이게 좀 그나마 나은 경우고, 그 다음이 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.”

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

“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 인 변명을 하니까 분출근을 안 하면 모두가 알게 돼요. 그러면 그 사이에 또 가해자는 가해자 나름대로 본위기라는 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.”

### 4) 높은 비율의 사업주/사장에 의한 성희롱

“저희 상담사례를 보면, 10인 이하, 그러니까 9인까지는 가해자가 ‘사장’인 경우가 제일 많아요. 이 사장은 법적 용어는 아닌데요. 법인 대표와 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.”

“진짜 5인 미만 사업장. 사장이 있고 일하는 사람이 두세 명이라서 정말 해결해야 할 사람이 사장밖에 없는 건데 이런 집단에선 백이면 백 행위자가 사장인 거죠.”

## 5) 사회적 변화에 덜 민감할 수 있는 조건과 소극적 대처

“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 아니라 식으로 덮으려고 하는 곳들도 많은 것 같고요.”

“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.”

## 6) 법 적용의 예외지대

“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.”

“(예방교육을) 한다고 하더라도 진짜 뭐 그냥 종이에 뭐, ‘성희롱이란 무엇이야?’ 뭐 나눠주고 교육 받았다, 서명해라, 이렇게 그런 형태로 한다든지. 동영상 그냥 틀어놓고 체크하는 거죠.”

## 나. 규모와 무관한 사업장의 성희롱·성폭력 특성

### 1) 업무 수행과정에서 발생하는 다양한 형태의 성희롱

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

“‘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 불특정 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.”

### 2) 지위와 권력의 차이를 매개로 이루어지는 성적인 폭력

“손을 만졌다가 뺐다가, 만졌다가 뺐다가 계속 잡고, 손에 땀이 흠뻑할 정도로 이렇게 잡고 있는 거예요. 차를 아주 천천히 몰아가면서. 그러면서 ‘우리 근무 중에 땡땡이칠까? 어디 놀러갈까?’, 그리고 ‘네 집은 언제 데려다줄래? 나 요리 잘 하는데’ 뭐, 이런 식으로 이야기하고. (중략) 000님이 전체 다 관리하시죠. 잔소리도 되게 많이 하는 스타일이고, 난폭했었고. 회의 들어가면, 국장님이 사무국을 대표하시는 국장님인데, 국장님한테 비인격적으로 ‘일을 ‘이따구’로밖에 못 하느냐?’ 이러는 거죠.”

“한 명이 미친 사람이 있으면, 그 사람이 고위 직급자거나 사업주면, 그 사람의 비위를 맞춰 주기 위해서 그 사람의 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.”

### 3) 성적 대상이나 '여성' 노동자로 간주되는 노동환경

“회사 밖에서 저자를 만날 때 저자한테 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.”

### 3) 성적 대상이나 '여성' 노동자로 간주되는 노동환경

“한국의 회사 자체가 기본적으로 남성중심적으로 세팅이 되어 있다고 보니까, 일단 승진하는 사람 자체가 남성인 경우가 많고, 어쨌든 여성이 일하는 공적인 공간에 어울리지 않는 사람으로 여겨지는 것. 여성으로 호출되는 어떤 그런 방식들. 여직원이라고 부르던지. 예를 들어서 일종의 담배 피는 시간에도 사실 남성 직원들 우르르 몰려가서 담배를 피는데 사실 여성 직원은 잘 어울리지 않고 그러면 회사의 중요한 정보들은 거기서 유통되고 있고, 계속 여성 직원은 부품처럼 계속 보조적인 업무만 계속 하게 되는 것이지요. 승진은 남성들만 계속하고. 이런 메커니즘이 계속되고 있는 것 같아요. 업무 자체가 이미 다른 거죠. 안 그런 데도 많지만, 주변 업무이고 여기가 주요 업무이다 보니까 이미 거기서 또 격차가 있는 거잖아요. 위력 차이가 발생하게 되고. 그거 자체가 이미 굉장히 문젠데 그렇지 않더라도 승진이나 이런 데에서 밀리고.”

#### 4) 성평등 의식의 세대차이와 관행화된 성차별적 문화

“상담사례를 봤을 때, 좀 젊은 층일수록 빨리 이야기한다는 감은 있어요. 연령이 젊을수록. 좀 느낌상 나이가 있으신 분들보다는 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’는 이야기를 나중에 하시기도 하거든요. 그런데 지금은 체감상 언어적 성희롱인 경우에 즉각적으로 ‘이거 잘못 아니야?’ 라고 저항하는 사례가 늘었고, 그게 보통 젊은 층인 것 같고요.”

#### 5) 교묘하게 이루어지는 다양한 형태의 2차 피해(불이익)

“불이익은 진짜 너무너무 천차만별이죠. 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.”

## 6. 소규모 사업장 성희롱·성폭력 규제 및 예방을 위한 과제

- **소규모 사업장 특성을 반영하는 성희롱 사건 대응 매뉴얼 개발**
  - ✓ 사업장의 규모와 성격을 고려하여 적용가능한 대응 방법을 고민
  - ✓ 사건 대응의 기본원칙 제시+사업장 상황이나 업종별 특성을 고려하여 세분화된 매뉴얼 개발
- **소규모 사업장 성희롱 예방교육, 조직문화 컨설팅 무료 지원 사업 홍보 강화 및 확대**
  - ✓ 무료 예방교육 및 컨설팅 사업 홍보 강화 및 관련자료 배포
  - ✓ 고용노동부, 서울시 등 관련 부처나 지자체와 협력체계 구축(사업장의 컨설팅 참여 연계 및 독려 등)
- **사업주 대상 성희롱 예방교육 실효성 강화**
  - ✓ 사업주의 예방교육 참여 및 욕구 파악
  - ✓ 사업주 대상 예방교육 콘텐츠 개발(폭력에 대한 감수성 향상뿐 아니라 사업장의 관리자로서의 책임과 의무에 대한 환기 등)
- **소규모 사업장 성희롱 실태 파악을 위한 조사 및 연구 확대**
  - ✓ 업종별, 규모별 사업장 특성 및 성희롱·성폭력 실태를 파악하기 위한 조사 및 연구
  - ✓ 30인 미만, 10인 미만, 5인 미만 등 규모별 차이를 고려하여 세분화된 조사 및 연구

감사합니다.

## 발제2.

판례와 결정례를 통해 본  
성희롱 판단기준 및 실태

박선영

[한국여성정책연구원 선임연구위원]

# 판례 및 결정례를 통해 본 소규모 사업장 성희롱·성폭력

박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)



- 성희롱 관련법
- 남녀고용평등법의 기본 내용
- 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단 기준
- 판례 및 결정례를 통해 본 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성

## 목 차

## 성희롱 관련법

### 양성평등기본법

제3조 (정의)

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.

- 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
- 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

### 남녀고용평등법

제2조 (정의)

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.

### 국가인권위원회법

제2조 (정의)

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

## 성희롱 관련법의 기본내용

법령	주요 내용
양성평등기본법	성희롱의 개념 국가기관의 성희롱예방교육과 방지 조치
남녀고용평등	직장내 성희롱의 개념 직장내 성희롱예방교육 및 방지조치 직장내 성희롱 금지 및 행위자에 대한 제재 성희롱 발생시 조치 및 피해자 보호 직장내 성희롱에 관한 자율적 구제절차
국가인권위원회법	성희롱의 개념 성희롱 구제절차

## 남녀고용평등법의 기본 내용

### ■ \_성희롱의 개념 및 성립요건

- 첫째, 행위자가 사업주, 상급자, 근로자여야 하고, 피해자는 다른 근로자
- 둘째, 직장 내의 지위를 이용하거나 업무 관련성이 있어야 함
- 셋째, 성적인 언동 등이 있어야 함
- 넷째, 성적인 언동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익이 존재해야 함

## ■ \_성희롱 예방 및 방지조치

- 성희롱 예방교육 매년 1회 이상 실시
- 성희롱 예방 교육 내용: 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충 상담 및 구제 절차 등 포함
- 성희롱 예방교육의 내용: 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원 연수, 조회, 회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 인정. 단 단순한 교육 자료 등의 배포, 게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판 공지 등은 예방교육을 시행한 것으로 인정하지 않음. 단 상시 10명 미만의 근로자가 일하는 사업장, 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업장의 경우 교육 자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 성희롱 예방교육 실시 가능

## ■ \_성희롱 예방 및 방지조치

남녀고용평등법 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

남녀고용평등법 시행규칙 제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치)

- ① 사업주는 법제13조제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방 지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.
- ② 제1항에 따른 성희롱 예방 지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
  1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
  2. 직장 내 성희롱 조사 절차
  3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호 절차
  4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
  5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

## ■ \_성희롱 발생 시 조치: 신고.조사

**제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)** ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

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.

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.

## ■ \_성희롱 발생 시 조치: 피해자보호

**제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)** ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

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.

## ■ \_성희롱 발생 시 조치: 불이익 금지 등

**제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)** ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

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

## ■ \_성희롱 발생 시 조치: 행위자 징계

**제12조(직장 내 성희롱의 금지)** 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

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.

**남녀고용평등법 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.

## ■ \_성희롱 관련 사업주 처벌조항

조항	벌칙 및 과태료
(제12조) 성희롱 금지	1천만원 이하의 과태료
(제13조 제1항) 성희롱 예방교육	5백만원 이하의 과태료
(제 13조 제3항) 성희롱 예방교육 내용 상시 게시	5백만원 이하의 과태료
(제14조 제2항) 성희롱 발생시 지체 없이 조사	5백만원 이하의 과태료
(제 14조 제4항, 제5형) 성희롱 발생시 피해 근로자의 요청시 근무장소 변경 등 조치	5백만원 이하의 과태료
(제14조 제7항) 성희롱 조사과정에서 알게 된 비밀누설 금지	5백만원 이하의 과태료
(제14조 제6항) 직장 내 성희롱 발생 신고한 근로자 및 피해근로자 등에 대한 불리한 처우	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
(제14조의 2 제2항) 고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호조치	5백만원 이하의 과태료

## ■ 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 1천 500만원 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 위력으로써 간음 또는 추행을 한 자는 5년 이하의 징역에 처한다.
업무상 위계 등에 의한 간음 (형법 제303조 제1항)	제303조(업무상위력 등에 의한 간음) ①업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 자는 7년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ②법률에 의하여 구금된 사람을 감호하는 자가 그 사람을 간음한 때에는 10년 이하의 징역에 처한다.

## 현행법상 성폭력 금지 규정

<b>업무상 위계·위력에 의한 추행 (성폭력처벌법 제10조제1항)</b>	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.
<b>통신매체를 이용한 음란행위 (성폭력처벌법 제13조)</b>	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.
<b>카메라 등을 이용한 촬영 (성폭력처벌법 제14조)</b>	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.

## 현행법상 성폭력 금지 규정

<b>아동·청소년에 대한 강간·강제추행 등 (아청법 제7조)</b>	제7조(아동·청소년에 대한 강간·강제추행 등) ① 폭행 또는 협박으로 아동·청소년을 강간한 사람은 무기징역 또는 5년 이상의 유기징역에 처한다. ② 아동·청소년에 대하여 폭행이나 협박으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 자는 5년 이상의 유기징역에 처한다. 1. 구강·항문 등 신체(성기는 제외한다)의 내부에 성기를 넣는 행위 2. 성기·항문 등 손가락 등 신체(성기는 제외한다)의 일부나 도구를 넣는 행위 ③ 아동·청소년에 대하여 「형법」 제298조의 죄를 범한 자는 2년 이상의 유기징역 또는 1천만원 이상 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ④ 아동·청소년에 대하여 「형법」 제299조의 죄를 범한 자는 제1항부터 제3항까지의 예에 따른다. ⑤ 위계(僞計) 또는 위력으로써 아동·청소년을 간음하거나 아동·청소년을 추행한 자는 제1항부터 제3항까지의 예에 따른다. ⑥ 제1항부터 제5항까지의 미수범은 처벌한다.
<b>장애인인 아동·청소년에 대한 간음 등 (아청법 제8조)</b>	제8조(장애인인 아동·청소년에 대한 간음 등) 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 같다)을 간음하거나 장애 아동·청소년으로 하여금 다른 사람을 간음하게 하는 경우에는 3년 이상의 유기징역에 처한다. 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.
<b>아동 성적학대 (아동복지법 제17조)</b>	제17조(금지행위) 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. 2. 아동에게 음란한 행위를 시키거나 이를 매개하는 행위 또는 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱 등의 성적 학대행위 제17조 제2호에 해당하는 행위를 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다(제71조 제1항).

## ■ 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 가. 성희롱 당사자 범위

- 남녀고용평등법은 성희롱의 주체를 ‘사업주, 상급자 또는 근로자’로, 객체를 ‘다른 근로자’로 규정
- 동일 사업장 내의 상급자와 하급자인 근로자는 남녀고용평등법상 당사자의 범위에 해당
- 근로기준법 상의 근로자로 인정되지 않고 있는 ‘특수형태고용종사자’ (학습지 교사, 보험 설계사, 신용카드 모집인, 골프장 캐디 등)와 성희롱 행위자가 ‘고객’으로 ‘근로자’가 아닌 경우는 ‘직장 내 성희롱’의 당사자 적격을 충족하지 못하여 남녀고용평등법에 의한 피해자 보호조치와 행위자 제재가 적용되지 않음.

## ■ 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 가. 성희롱 당사자 범위

- 국가인권위원회는 ‘공공기관의 종사자’를 ‘공공기관과 근로계약을 체결하고 종속적 관계에서 근로를 제공하고 임금을 받는 자’에 한정하고 있지 않음.
- ‘상당 기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 그 업무를 수행하는 사람’까지 확대해서 해석.
- ‘사용자’ 역시 근로기준법상의 ‘사용자’ 개념인 ‘사업주 등’에 한정하지 않음. “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 해석

⇒ 등기상 사내이사인 피진정인이 회사의 법인 카드를 소지하면서 월 100만원 가량의 업무추진비를 사용하는 점, 피진정인의 통신비 및 주유비를 회사가 지불하고 있는 점, 피진정인이 회사에 직원을 추천하거나, 영화 수입 배급 시 필요한 업무에 대해 직원과 협의를 하는 점, 회사의 인테리어 등의 지시를 하는 점 등을 종합하여 실질적인 회사의 사용자에 해당(18진정0363400)

## 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 가. 성희롱 당사자 범위

- ▶ 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 포함(17진정0506300).
- ▶ 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 각하(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 직위에 해당한다고 볼 수 없어 가해자 요건에 해당하지 않는다”고 각하(16진정0780200, 15진정0720600).
- ▶ 개별 사업자 간의 관계에서는 “진정인과 피진정인이 네트워크마케팅 회사의 개별사업자로 상호 간 후원인 관계에 있는 경우 피진정인의 가해자 요건에 해당하지 않는다”고 하여 각하(15진정0877100).

## 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 나. 업무 관련성

- ▶ 지방자치단체장 선거를 앞두고 제주도지사과 직능단체장인 피해자의 면담자리에서 발생한 성희롱의 경우, 선거에서 자신을 지지해 달라고 요청하기 위해 가진 면담 자리였으므로, 대법원은 이 사건에서 ‘업무관련성’을 다음과 같이 판시함.
  - ⇒ ‘업무관련성이란’ 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무 수행의 기회나 업무 수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무 수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함됨. 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단’해야 함.
- ▶ 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 회사 자리에서 이루어진 것으로 업무관련성을 인정’ 함.

## 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 나. 업무 관련성

- 학교 교사에 의한 계약직 직원에 대한 성희롱이 문제가 된 사건
  - ‘행위자는 피해자와 자신이 업무상 상하관계에 있지 않았고, 이 사건 언동들은 남녀 사이에서 있을 수 있는 정도의 대화에 불과하다며 성희롱에 해당’하지 않는다고 주장.
  - 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 기각함.

## 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 나. 업무 관련성

- 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 경우에도 업무관련성을 인정(13진정 0776700, 11진정0698200 등).
- 가해자와 피해자가 함께 근무하거나 지휘·감독관계에 있다면 동일한 사업주에 소속되어 있지 않더라도 업무관련성을 인정(09진차 0000770, 16진정0908400 등).
- 아직 함께 업무를 하고 있지 않지만 업무 분장 계약관계가 있는 경우에도 업무관련성을 인정(10진정048080). 가해자의 업무 수행과 관련하여 발생한 성희롱이라면 피해자가 고객 등인 경우에도 업무관련성을 인정(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 인정(16진정0067000, 14진정1084000, 11정0023500, 16진정 0595400).
- 사내메신저를 이용하였다고 하더라도 회사 동료들이 사적인 문제로 다루는 과정에서 성적 욕설을 한 경우에는 업무관련성을 인정하지 않았음(12진정0265300).

## ■ 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 다. 성적 언동

- 성희롱이 성립하려면 문제가 된 행위자의 언행이 성적인 언동 등에 해당되어야 함.
- 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상대로 14회에 걸쳐 반복적으로 성희롱 행위를 한 카드회사 지점장에 대한 징계해고처분의 정당성이 다투어진 사건에서 대법원은 ‘구 남녀고용평등법(2005. 5. 31. 법률 제7564호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2항에서 규정한 ‘직장 내 성희롱’의 전제조건인 ‘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 기준에 근거하여 성희롱을 인정

## ■ 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 다. 성적 언동

- 국가인권위원회는 성희롱이 성립하려면, ‘성적인(sexual)’ 의미가 내포되어 있는 언어나 행동이 있어야 한다는 점을 명시
- ‘성적인 것’의 의미는 ‘성행위와 관련되는 것’ 이나 ‘남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련한 육체적, 언어적, 시각적 언동(18진정0419700)’으로 보고 있음.
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 역시 언어적 성희롱에 해당하는 바, 인권위원회는 “사적인 만남을 제안”하는 행위에 대하여 성희롱은 “상대를 업무상 관계가 아닌 성적 대상으로 간주하여 상대방이 원치 않는 언동을 행하는 것”이므로 성적 언동에 해당한다고 보아 교수와 학생은 사제관계이며 남들 모르게 사적인 만남을 갖는 것에 대한 상호 동의나 그 필요성이 전혀 없음에도 불구하고 이를 은밀히 제안하고 동의를 강요한 것도 성희롱에 해당(11진정 0698200)

## ■ 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 다. 성적 언동

- 이성 동료에게 “권소장은 내꺼야”, “이리 와서 내 옆에 한번 누워봐”라는 발언은 상대를 성적인 대상으로 간주하는 말로서 이러한 표현의 경우에도 성적 함의를 갖는다고 인정
- ‘오피스텔을 얻어주겠다’는 말도 일반적으로 회사 상사가 아무런 대가를 바라지 않고 회사 여자직원에게 할 수 있는 말이 아니라는 점에서 부적절한 성적 관계를 요구하는 성적 함의를 지닌 발언이라 판단(10진차0000137).
- 교장이 학생에게 ‘백화점에서 옷 한 벌 해 줄게, 남아서 에버랜드에서 데이트하자’고 말한 것은 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 언동으로, 진심이 아닌 농담으로 건넨 말이었다는 피진정인의 의도는 성적 함의를 인정하는 데 문제되지 않는다”(10진정0174000)

## ■ 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 다. 성적 언동

- 조사과정에서 수사관이 두 사람의 관계나 성관계 여부 등을 질문하는 것은 그 고소 내용에 비추어 불가피한 부분이었다고 판단하여 성희롱에 해당하지 않음(14진정0126500),.
- 검찰의 간통죄 조사과정에서 신체적, 성적 특징 등에 대해 질문한 것도 형사사건의 내용으로 보아 사건의 실체적 진실을 규명하기 위하여 불가피하게 수사업무에 필요한 개인적이고 성적인 질문을 한 것으로 성희롱 발언이라 보기 어려움(11진정0550500).
- ‘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 언동을 부정하여 기각(15진정0623600).
- 악수 자체는 성적 함의가 없지만(15진정0111300), 악수하면서 상대방의 손바닥을 손가락으로 긁는 행위는 ‘성관계 제의’를 의미한다고 인식되므로 성적 언동에 해당(17진정0507900, 17진정0718900),

## 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 다. 성적 언동

지점장이 여직원을 껴안거나 볼에 입을 맞추거나 엉덩이를 친 행위	대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결.
선배 여성이 후배 남성의 젖꼭지 부분을 만지거나 등 뒤에서 껴안으려 하거나 둔부를 만지거나, '원고는 덩치가 있어서 좋다', '영계 같아서 좋다', '원고는 내꺼야'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 여겨 주변이나 귀, 팔, 겨드랑이, 가슴, 엉덩이 등을 만진 행위	창원지방법원 2005. 6. 16. 선고 2004구합3715 판결.
예배에 참여하지 않은 두 여학생을 교사가 껴안고 엉덩이를 발로 찬 후 만지고 뒤에서 껴안은 행위	대법원 2006. 9. 28. 선고 2006두10221 판결.
은행 안전관리부장이 여자 청경들에게 '남자친구가 있거나 생기면 꼭 잠자리를 가져봐라', '친구가 경○○씨가 마음에 든다는데 괜찮은 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 껴안은 등 수차례 상체를 접촉한 행위	수원지방법원 2012. 2. 15. 선고 2011구합6975 판결.

## 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 라. 성적 굴욕감 또는 혐오감

- 대학교수의 성희롱이 문제가 된 사건에서 대법원은 기존의 성희롱 판단기준을 다음과 같이 변경
- '원고의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 가해자가 교수이고 피해자가 학생이라는 점, 그 행위가 학교 수업이 이루어지는 실습실이나 교수의 연구실 등에서 발생하였고, 학생들의 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 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리, 판단해야 한다'고 합리적인 피해자 관점을 제시(대법원 2018.4.12., 선고, 2017두74702, 판결)

## 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 마. 고용상의 불이익

- 남녀고용평등법에 따르면, 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위를 성희롱이라고 규정하고 있음. 이른바 ‘대가형 성희롱’으로 불리는 것으로, 대가형 성희롱이 성립하려면 성적인 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익이 있었다면, ‘성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 야기할 것’이라는 요건을 별도로 충족시키지 않아도 성희롱에 해당
- 대가형 성희롱으로 문제가 된 사례는 드물지만, 법원은 성적 접근에 불응한 뒤 업무를 변경하고 계약 기간 단축을 종용 하였던 사건에서 ‘행위자의 행동의 내용, 피해자들의 성적 수치심과 모욕감, 그리고 행위자가 자신의 요구에 제대로 응 해주지 않는다는 이유로 기간제 계약직 직원 등에게 근로계약 연장과 관련하여 불이익을 주겠다는 언행을 한 점 등을 종합하여볼 때, 지위를 이용한 성희롱에 해당’ 한다고 보았음(서울행정법원 2004.9.2. 선고 2003구합34981 판결)

## 판례 및 결정례를 통해 본 성희롱 판단기준

### 바. 2차 피해

- 직장 상사로부터 성희롱을 당한 피해 여성과 그 사건을 조력한 직장 동료에게 주어졌던 징계 처분의 정당성이 다투어진 사건에서, 대법원은 회사가 상사의 성희롱에 대한 사용자책임과 함께 부당한 징계처분 등에 대한 불법행위책임도 져야 한다며 아래와 같이 피해근로자에 대한 불이익 조치의 판단 구조를 실시함.
- "사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 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"

## 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 판례와 특성

- 분석대상이 되는 판결문: 2013년~2020년 10월까지의 형사사건 판결문
  - ▶ '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, 고용관계, 고용, 근무, 회식, 직급, 수치심 등 총 25개의 검색어로 추가 검색한 후 자료수집
  - ▶ 총 146개의 판결문을 수집할 수 있었고, 총 146건의 판결문 중 무죄, 모욕죄, 명예훼손, 향소심 등을 제외한 판결문 가운데 소규모 사업장 사례로 보이는 32건에 대해 분석

## 판례를 통해 본 소규모 사업장 성희롱·성폭력 특성

- 첫째, 소규모 사업장에서 발생한 신체적 성희롱 사건은 형법, 아동법, 성폭력처벌법 상의 '강제추행', '업무상 위계에 의한 추행' 등으로 다투어지고 있음
- 둘째, 피해자와 피고인의 관계, 피해자의 연령, 피해 유형 등은 다음과 같음
  - i) 피고인, 즉 가해자는 피해자의 상급자들로, 회사대표, 학원 운영자, 점주 등이 대부분이었음.
  - ii) 고객에 의한 성희롱의 경우, 골프장 캐디의 사례가 많았음.
  - iii) 남녀고용평등법상의 성희롱에 대한 '2차 피해'가 다투어진 사건도 있었는데, 회사 대표에 의한 성희롱을 문제제기한 것을 이유로 피해자가 해고당하거나, 직장 동료에 의한 강제추행을 고소한 것을 이유로 해고된 경우였음.
  - iv) 피해자의 연령은 '20대' 여성이 다수를 차지했지만, 10대와 30대, 40대 여성도 있었음. '10대 남성'이 피해자인 사례도 1건 있었음.
  - v) 성희롱의 양태는 신체적 성희롱과 언어적 성희롱이 복합적으로 결합되어 나타나고 있었음.

- 셋째, 신체적 성희롱의 행위 태양은 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 특징이 나타남.

식당 및 체험장 시설을 운영하는 감사가 아르바이트 고등학생 피해자들에게 상시적으로 신체적 성희롱을 한 사건, PC방 운영자에 의한 강제추행 사건 등이 대표적임

- 넷째, 소규모 사업장의 대표나 상급자에 의한 성희롱은 그 정도가 더 심각했고, 일회성이 아니라 성희롱이 지속적으로 이어져온 특징을 보임. 많은 사건들이 강제추행 등의 성립 유무가 다투어진 형사고소 사건이었고, 피해자들은 직장을 그만두거나 해고를 당한 후 피해구제를 시도한 경우가 대부분이었음.

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 피고인은 피트니스센터 운영자, 피해자(여, 20대 초반)는 피트니스센터의 직원.</li> <li>○ 양손으로 피해자의 어깨를 주무르고, 피해자에게 ‘명찰’을 지칭하며 손가락으로 피해자의 가슴 윗부분을 스치듯 만짐.</li> <li>○ ‘0도 팔에 털이 은근히 있네’라고 말하며 피해자의 팔을 손가락으로 스치듯 만짐.</li> <li>○ 피고인의 엄지손가락과 검지손가락을 튕기며 피해자의 엉덩이에 속칭 “딱밤”을 함.</li> </ul>	<p>강제추행 벌금 6백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 피고인은 PC방 운영자, 피해자(여, 10대 후반)는 PC방 종업원.</li> <li>○ ‘원래 10대는 알바생으로 안 받아주는데 너는 예쁘니까’라고 말하면서 피해자의 허벅지를 만짐.</li> <li>○ 피해자에게 ‘개끼리 하는 것 봤냐’, ‘사람이랑 개랑 하는 것 봤냐’, ‘성인용품점에서 자위를 하려고 샀는데 느낌을 알려줄게, 오늘 할 건데 네가 해줄래?’ 등의 말을 함.</li> </ul>	<p>아동·청소년의 성보호에 관한 법률 상 강제추행, 아동복지법 위반 6백만원의 벌금 80시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 피고인은 주점 운영자, 피해자(여, 20대 초반)는 종업원.</li> <li>○ 피해자가 문을 닫으려는 순간 피해자의 몸 뒤에서 양팔로 피해자를 세게 껴안음.</li> </ul>	<p>강제추행 6백만원의 벌금 80시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 피고인은 피트니스센터 운영자, 피해자(여, 20대 초반)는 피트니스센터의 직원.</li> <li>◦ 양손으로 피해자의 어깨를 주무르고, 피해자에게 ‘명찰’을 지칭하며 손가락으로 피해자의 가슴 윗부분을 스치듯 만짐.</li> <li>◦ ‘00도 팔에 털이 은근히 있네’라고 말하며 피해자의 팔을 손가락으로 스치듯 만짐.</li> <li>◦ 피고인의 엄지손가락과 검지손가락을 튀기며 피해자의 엉덩이에 속칭 “딱밤”을 함.</li> </ul>	<p>강제추행 벌금 6백만원 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 피고인은 PC방 운영자, 피해자(여, 10대 후반)는 PC방 종업원.</li> <li>◦ ‘원래 10대는 알바생으로 안 받아주는데 너는 예쁘니까’라고 말하면서 피해자의 허벅지를 만짐.</li> <li>◦ 피해자에게 ‘개끼리 하는 것 봤냐’, ‘사람이랑 개랑 하는 것 봤냐’, ‘성인용품점에서 자위를 하려고 샀는데 느낌을 알려줄게, 오늘 할 건데 네가 해줄래?’ 등의 말을 함.</li> </ul>	<p>아동·청소년의 성보호에 관한 법률 상 강제추행, 아동복지법 위반 6백만원의 벌금 80시간의 성폭력 치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 피고인은 식당 및 OOO시설을 운영하는 곳의 감사로 재직하는 사람, 피해자는 아르바이트를 하던 고등학생 2명(여, 10대 후반).</li> <li>◦ 피해자가 식당 안으로 들어가는 동안 피해자의 귓불을 만져 피해자가 이를 제지함에도 ‘엄마 젖을 못 먹고 커서 귓불 만지는 것을 좋아한다’고 말하며 계속해서 피해자의 귓불을 만짐.</li> <li>◦ 피해자에게 ‘몸무게가 몇이나’고 하면서 피해자를 들쳐업은 후 허리, 엉덩이, 다리를 만짐.</li> <li>◦ 손님 테이블 자리에 앉아서 수저를 닦고 있는 피해자의 바지와 팬티 사이로 손가락을 집어넣어 엉덩이 꼬리뼈 부분을 만짐.</li> <li>◦ 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.</li> <li>◦ 피고인의 볼을 피해자의 볼에 대고 비빔.</li> <li>◦ 피해자와 함께 손님을 맞이하던 중 몸을 옆으로 돌리면서 팔꿈치가 그녀 가슴에 닿게 함 등등</li> </ul>	<p>아동·청소년의 성보호에 관한 법률(강제추행) 징역 1년 6월 80시간의 성폭력치료프로그램 이수 3년간 정보통신망을 이용하여 공개하고 고지</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 피고인은 음식점 업주의 형으로 음식점 운영 관리업무를 총괄하는 사람, 피해자(여, 10대 후반)는 아르바이트 종업원.</li> <li>◦ 피해자가 손님과의 갈등으로 인한 불만을 호소하자 피해자의 뒤로 다가가 ‘그렇냐, 괜찮냐’고 말하면서 갑자기 피해자의 어깨 쪽으로 손을 올려 피해자의 쇄골 부분을 만짐.</li> <li>◦ 피해자가 검정고시 합격했다고 하자 갑자기 손으로 피해자의 엉덩이를 약 2-3회 걸쳐 두드림.</li> </ul>	<p>아동·청소년의 성보호에 관한 법률(위계등 추행) 징역 1년 40시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 피고인은 OOO소장, 피해자(여, 30대 초반)는 직원.</li> <li>◦ 체육대회를 마친 후 직원 전체 회식 후 피고인은 피해자를 G식당으로 오라고 전화함.</li> <li>◦ 술을 마시던 중 속이 좋지 않아 구토하려 밖으로 나가는 피해자를 뒤따라가 피해자가 등을 구부려 구토하는 것을 보고 뒤에서 등을 두드리다가 허리를 잡아당겨 자신의 성기 부분을 피해자의 엉덩이 부위에 갖다 댐.</li> <li>◦ 술자리를 마치고 나가는 피해자를 따라나가 한 손으로 피해자를 껴안으면서 ‘가지 말고 같이 가자’고 말하면서 가슴을 만짐.</li> </ul>	<p>강제추행 벌금 500만원 40시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 피고인1은 식당 주임 조리사이고, 피고인2는 식당 조리사. 피해자는 2명(여, 20대 초반)으로 주방보조일을 함.</li> <li>◦ 피해자가 갈비뼈가 아프다고 하자, 피해자의 뒤쪽에서 갑자기 피해자의 우측 옆구리를 쓰다듬음.</li> <li>◦ 피고인은 피해자로부터 다른 조리장의 스킨십이 심하다는 고충을 듣고, 갑자기 오른손을 뻗어 피해자의 오른쪽 엉덩이를 만진 뒤 ‘나도 한번 만져보자’고 함.</li> <li>◦ 피고인은 갑자기 배식대에서 있는 피해자의 어깨에 팔을 두르며 ‘나가 살고 있는 00을 잘안다. 00여자는 문란하다’고 함.</li> <li>◦ 피고인은 갑자기 국자로 피해자의 엉덩이를 1회 칩.</li> </ul>	<p>강제추행 피고인 1을 징역 8개월, 피고인 2는 징역 4개월에 처함, 단 2년간 집행유예함 피고인1에게 80시간의 사회봉사 및 80시간의 성폭력치료강의수강을, 피고인 2에게 80시간의 성폭력치료 강의 수강을 명함.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>◦피고인은 아웃소싱 업체 대표, 피해자는 팀장으로 근무하던 사람.</li> <li>◦출장 후 피해자와 피고인은 모텔 방에서 술을 마심. 피고인은 주차장에 주차되어 있는 차에서 자겠다며 내려감. 얼마 후 속이 안 좋다고 화장실에 가야한다고 해서 피해자가 방문을 열어줌. 밖은 추워서 차에서 잘 수 없다며, 방 바닥에서 자겠다고 함. 바닥에 누워있다가 침대로 올라와 피해자의 옆에 누운 뒤 피해자의 오른쪽 팔을 감싸 안았고 계속해서 피해자의 가슴을 안으려 함.</li> </ul>	<p>강제추행 징역 4월에 처함, 단 1년간 집행을 유예함 8시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦피고인은 OO관련업체의 회장, 피해자(여, 30대 초반)는 직원.</li> <li>◦피해자에게 손금을 봐 주겠다며 강압적으로 손을 달라고 한 후 피해자의 손을 주무르고 앞뒤로 뒤집으며 만짐.</li> <li>◦피해자가 샌들을 신기 위해 허리를 굽히자 피해자의 뒤로 가서 피해자의 엉덩이를 만짐.</li> <li>◦귀가 안 들린다고 가까이 오게 한 후 피해자의 손을 잡아 당겨 입으로 뽀뽀.</li> <li>◦피해자가 짐을 옮길 때 피해자의 뒤에서 엉덩이를 손으로 만짐.</li> <li>◦피해자와 우산을 함께 쓰고 가던 중 피해자의 어깨를 감싸고 이를 피하려는 피해자를 강제로 끌어안음.</li> </ul>	<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(업무상위력 등에 의한 추행) 징역 6월 24시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦피고인은 학원 운영자, 피해자(여, 20대 초반)는 학원의 시간제 근로자.</li> <li>◦학원 내 교재편집을 담당하던 피해자에게 '다리가 탕탱해 보인다. 한번 만져보면 안 되냐'는 등의 말을 한 후 갑자기 손가락으로 피해자의 왼쪽 허벅지를 한번 찌르고 피해자의 항의에도 불구하고 한 번 더 만져보면 안되냐고 하면서 피해자를 향해 손을 뻗음.</li> </ul>	<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(업무상 위력 등에 의한 추행) 4백만원의 벌금 40시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>◦피고인은 회사의 상무, 피해자(여, 30대 후반)는 계장.</li> <li>◦피고인은 아우회의 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.</li> </ul>	<p>강제추행 천 만원의 벌금 40시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦피고인은 OO사무소 사무장, 피해자(여, 30대 초반)는 사무소 직원.</li> <li>◦일하고 있던 피해자의 뒤로 다가가 양손으로 피해자의 목덜미를 감싸고 끌어안음.</li> <li>◦업무를 처리하고 있던 피해자의 뒤로 다가가 피고인의 얼굴 왼쪽 부위가 피해자의 뒷목 오른쪽 부위에 닿게 한 상태에서 피해자를 끌어안음.</li> <li>◦커피를 타는 피해자에게 다가가 양손으로 피해자의 볼과 귀를 감싸듯이 잡고 피해자의 입술에 자신의 입에 맞춘.</li> </ul>	<p>강제추행 징역 8개월에 처함, 단 2년간 집행을 유예함 80시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦피고인은 미용실 디자이너, 피해자(여, 20대 초반)는 미용실 인턴.</li> <li>◦피고인은 피해자가 설거지를 하고 있을 때 옆으로 다가가 손가락으로 피해자의 옆구리를 찌르고, 손가락으로 피해자의 오른쪽 옆구리 브래지어 끈 부위를 찌름.</li> </ul>	<p>강제추행 징역 4월에 처함, 단 1년간 형의 집행을 유예함 40시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦피고인은 헬스장의 팀장/지점장으로 근무하던 자, 피해자(10대 후반)는 헬스장의 트레이너.</li> <li>◦피고인이 자신의 엉덩이를 뒤로 내밀어 피해자의 성기 부분에 닿게 함.</li> <li>◦피해자가 정수기에서 물을 물통에 받고 있을 때 '다시 만져 보자' 라고 말하며 손으로 피해자의 엉덩이를 건드리듯이 만짐.</li> </ul>	<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(업무상 위력 등에 의한 추행) 징역 6개월에 처함, 단 2년간 형의 집행을 유예함 24시간의 성폭력치료 강의 수강</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>피고인은 한의원을 운영하는 자, 피해자(여, 20대 후반)는 한의원 데스크 업무를 담당하는 직원.</li> <li>안내데스크에서 일하는 피해자의 뒤로 다가가 피해자의 어깨를 손으로 주무르고, 놀라서 자리에서 일어난 피해자의 허리를 손으로 만짐.</li> <li>현관문을 열고 일어나려고 하던 피해자의 엉덩이를 손으로 만짐.</li> <li>정수기 물을 받고 있는 피해자의 뒤로 다가가 피해자의 허리를 손으로 만짐.</li> </ul>	<p>강간, 강제추행 징역 6개월에 처함, 단 2년간 형의 집행을 유예함 40시간의 성폭력치료강의 수강</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>피고인과 피해자(여, 50대 초반)는 의류 가공 업체의 직원으로 직장 동료관계.</li> <li>피고인은 회식에서 피해자의 옆자리에 앉아 갑자기 손으로 피해자의 오른쪽 허벅지를 만짐.</li> <li>엘리베이터 안에서 갑자기 피해자의 뒤에서 양팔로 피해자를 껴안고 손으로 가슴을 만짐.</li> <li>피해자에게 작업 요령을 알려준다면 피해자의 곁에 서서 갑자기 손으로 피해자의 왼쪽 가슴과 엉덩이를 손으로 만짐.</li> </ul>	<p>강제추행 벌금 4백만원 40시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>피고인은 협력업체의 기장, 피해자(여, 20대 후반)는 같은 곳에서 일하는 직원.</li> <li>피해자가 앉아있던 의자에 피고인의 엉덩이를 비집고 들어가 피해자와 함께 나란히 앉은 후 마우스를 잡고 있는 피해자의 손 위에 피고인의 손을 가져다 대어 피해자의 손등을 문질러 만지고 계속하여 피해자가 손을 빼면서 거부하자 손으로 피해자의 허벅지를 문지르듯 만짐.</li> <li>정수기 옆에 서 있는 피해자의 뒤에서 양손으로 피해자의 골반과 엉덩이를 잡고 피고인의 성기가 피해자의 엉덩이에 스치듯 접촉함.</li> <li>다른 직원이 없는 틈을 이용해 피해자를 피고인의 자리 앞으로 불러 세운 다음 피해자에게 손을 달라고 하고 피해자가 이를 거부했음에도 불구하고 피해자의 손을 잡고 손등에 입맞춤을 함.</li> <li>운동을 하면 엉덩이가 커져야 한다며 확인해 보겠다고 손으로 피해자의 엉덩이를 1회 만짐.</li> </ul>	<p>강제추행 징역 8월에 처함, 단 2년간 형의 집행을 유예함 80시간의 사회봉사과 40시간의 성폭력 재범예방 강의 수강 아동·청소년 관련 기관 등 미장애인 복지시설에 3년간 취업 제한</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>피고인은 000점장, 피해자(여, 20대 초반)는 직원.</li> <li>피해자의 오른쪽 허벅지 레깅스 위에 피고인의 손을 얹고 누르듯이 2-3회 만짐.</li> <li>피해자의 손금을 봐 주겠다고 손금에 관한 이야기를 하던 중 같은 방법으로 의자에 앉아 있던 피해자의 허벅지 레깅스 위에 피고인의 손을 얹고 누르듯이 2-3회 만짐.</li> <li>'나도 이제 결혼 할 여자를 만들어야겠다'는 취지의 말을 하던 중 피해자의 오른쪽 허벅지 레깅스 위에 피고인의 손을 얹고 3회 누름.</li> </ul>	<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(업무상의 위력 등에 의한 추행) 벌금 3백만원 40시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>피고인은 음식점을 운영하는 사람, 피해자(여, 20대 초반)는 아르바이트생.</li> <li>지각한 피해자에게 '앞으로 늦으면 나한테 뽀뽀해라. 여기서 일한 다른 여자들도 늦거나 하면 뽀뽀했다'고 말함.</li> <li>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 팔위로 양팔을 둘러 1회 힘껏 끌어안고 피해자의 겨드랑이 사이로 다시 양팔을 둘러 1회 힘껏 끌어안음.</li> <li>'밥 먹었냐. 햄버거 먹으러 가자'고 하면서 손으로 피해자의 왼쪽 허벅지를 1회 쓰다듬고 피해자의 뒤에서 피해자의 양쪽 어깨를 약 2회 주무름.</li> <li>영업을 마치고 서있는 피해자의 겨드랑이 사이로 양팔을 둘러 1회 힘껏 끌어안으면서 '뽀뽀 안 했으니까 앞으로 너를 16번 안을 거다'라고 함.</li> </ul>	<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(업무상의 위력 등에 의한 추행) 벌금 5백만원 40시간의 성폭력치료프로그램 이수</p>

## 토론1.

# 소규모 사업장 성희롱·성폭력 예방과 근절을 위한 과제

박귀천

[이화여대 법학전문대학원 교수]

# 소규모 사업장 성희롱성폭력 현황과 과제 토론회

박귀천(이화여대 법학전문대학원 교수)



## 1. 소규모 사업장 - 노동법의 사각지대

- '30인 미만' 사업장은 전체 사업장의 97.9%(80.5+11.8+5.6)
- 이 중 '1~4인' 규모의 사업장 3,161,767개(80.5%), '5~9인' 규모의 사업장 463,473개(11.8%), '10~29인' 규모의 사업장 220,945개(5.6%).
- 1~4인 규모 사업장의 경우, 원칙적으로 근로기준법 적용대상에서 제외됨.
  - 1~4인 규모 사업장에 대해서는 근로기준법 중 일부 규정만 적용됨. 해고 등의 제한(근로기준법 제23조 제1항), 부당해고등의 구제신청(근로기준법 제28조) 규정은 적용되지 않음.
  - 따라서, 현행법상 5인 미만 사업장에서는 성희롱 피해자가 부당하게 해고당한다 하더라도 노동위원회를 통한 구제신청이 불가능함.

## 1. 소규모 사업장 - 노동법의 사각지대

- 10인 미만 사업장의 경우, 근로기준법 제93조에 따른 취업규칙의 작성·신고 의무가 적용되지 않음.

\* 근로기준법 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. ...

- 따라서, 10인 미만 사업장의 경우, 직장내 성희롱 문제에 대해 사업장 내에서 자치적으로 규율하고 가해자에 대한 징계 조치 등을 마련해야 할 법적 근거가 없음.

## 1. 소규모 사업장 - 노동법의 사각지대

- 30인 미만 사업장의 경우, '근로자참여 및 협력증진에 관한 법률'(근참법)상 노사협의회 설치 의무가 없음.

\* 근참법 제4조(노사협의회 설치) ① 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

\* 근참법 제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.  
.....  
16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항

\* 근참법 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.

## 1. 소규모 사업장 - 노동법의 사각지대

- 따라서 30인 미만 사업장에 대해서는 직장내 성희롱 문제에 대한 고충처리제도, 노사협의회를 통한 협의에 관한 법적 근거 규정이 없음.

\* '남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법)' 제25조(분쟁의 자율적 해결)에 따르면 사업주는 근로자가 성희롱 관련 고충을 신고하였을 때에는 근참법에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 함.

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

- 남녀고용평등법은 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용됨(단, 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니함.). 따라서 남녀고용평등법상 성희롱 관련 규정들도 모든 사업장에 적용됨.

### 1) 성희롱 관련 제재 규정의 실효성

- 남녀고용평등법상 성희롱 관련 제재 규정은 실효성이 있는가 재고해볼 필요가 있음.
- 남녀고용평등법은 주로 사업주의 의무와 의무위반시 제재에 대해 규정하고 있는데, 소규모 사업장의 경우 사업주가 성희롱 가해자인 경우가 많다는 점과 관련되는 문제임.

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

「직장 내 성희롱」 관련 위반 행위	처벌
(§12) 사업주의 직장 내 성희롱 행위	과태료 1,000만원 이하
(§14②) 사업주의 조사의무 미이행	과태료 500만원 이하
(§14③) 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위한 적절한 조치	처벌 조항 없음
(§14④) 성희롱 발생 사실이 확인된 때 피해근로자 요청 시의 적절한 조치 의무	과태료 500만원 이하
(§14⑤) 성희롱 발생 확인 시, 행위자에 대한 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치	과태료 500만원 이하
(§14⑥) 성희롱 발생 사실 신고 근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우 금지	3년 이하 징역· 3천만원 이하 벌금
(§14⑦) 조사 과정에서 알게 된 비밀누설 금지	과태료 500만원 이하
(§14의2①) 고객 등에 의한 성희롱 사실이 확인된 때 피해근로자 요청 시, 적절한 조치 의무	과태료 300만원 이하
(§14의2②) 고객 등에 의한 성희롱 피해 근로자에 대한 해고 등 불이익한 조치 금지	과태료 500만원 이하

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

- 성희롱 가해자에 대한 처벌만으로 성희롱 문제를 근본적으로 해결할 수는 없겠지만 현행법상의 제재 수준, 제재 방식 등에 대해서는 검토할 필요가 있을 것임.

### 2) 남녀고용평등법 개정법안에 따른 노동위원회의 구제제도 신설

- 2020. 7. 15. 정부는 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 노동위원회의 시정절차를 도입하는 내용의 남녀고용평등법 개정안 입법예고. 현재 국회 계류 중

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

- 노동위원회 구제절차 도입 대상 행위: 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치 의무 (§14④, §14의2①), 성희롱 피해근로자등에 대한 불리한 처우 금지 의무(§14⑥, §14의2②)
- 노동위원회의 조사·심문 등 절차

(조사·심문) 노동위원회는 시정신청을 접수하면 조사, 심문을 해야 하며 전문적인 사건 조사 등을 위해 전문위원을 둘 수 있도록 함

(조정·중재) 당사자 일방 또는 쌍방의 신청 시 조정절차를 개시할 수 있고, 쌍방 당사자의 신청에 의해 중재를 할 수 있음. 이 때 조정·중재는 재판상 화해와 동일한 효력

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

- 노동위원회의 시정명령 및 그 확정

(시정명령) 조사, 심문 절차 이후 사업주에게 시정명령 또는 기각 결정

(배상명령 등) 시정명령 내용에는 근로조건 개선 또는 피해 내용을 살펴 적절한 시정 조치(손해액의 3배 이내의 배상액 등)가 포함되도록 함

(확정) 지방노동위의 시정명령 또는 기각결정에 대해서 중앙노동위에 재심 신청, 행정소송 제기 등 시정명령 등의 확정 절차를 규정

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

- 확정된 시정명령에 대한 고용노동부장관의 이행상황 제출 요구

(이행상황의 확인) 시정명령의 집행력 강화를 위해서 고용노동부장관이 사업주에게 확정된 시정명령의 이행상황 제출을 요구할 수 있도록 함.

(고용노동부장관에게 신고) 시정신청을 한 근로자는 사업주가 시정명령 미이행 시 고용노동부장관에게 신고할 수 있도록 함

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

- 확정된 시정명령 불이행 시 과태료 부과

(과태료) 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 않을 시 과태료를 부과하여 구제절차의 실효성 확보. 고용노동부 장관의 이행상황 제출 요구 불응 시에도 과태료 부과

- 현행 근로기준법상 5인 미만 사업장 근로자의 경우, 노동위원회에 부당해고 등 부당한 인사처분에 대한 구제신청을 할 수 없다는 점을 고려할 때, 성희롱 피해 근로자들이 남녀고용평등법상 금지되는 불리한 처우(해고, 징계 등 인사처분 포함)를 당한 경우, 사업장 규모에 관계 없이 노동위원회 구제신청 제도를 이용하도록 하는 것은 의미가 있을 것임.

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

- 한편, 성희롱 조사에 있어서 판단에 신중을 기하기 위해서는 전문적인 판단이 필요하며, 이를 위해서는 노동위원회에 성희롱 판단을 위한 전문위원회를 설치하는 방안에 대한 적극적 고려가 필요함. 개정법안에서는 예를 들어 남녀고용평등법 제14조 제6항 제6호(집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위) 및 제7호(그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우)와 같이 인사처분에 해당된다고 보기 어려운 불리한 처우에 대한 시정제도도 포함하고 있는바, 이러한 문제에 대한 판단은 기존의 인사처분에 대한 판단을 중심으로 이루어져 온 노동위원회의 부당해고등 구제명령과는 차이가 있을 수 있다는 점이 고려되어야 함.

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

### 3) 지방노동위원회의 신속처리제도 사례

- 전남지노위에서는 결혼, 출산, 육아 등 관련 부당해고 등 구제신청 사건 등에 대해서는 별도의 긴급구제 및 신속처리(Fast Track) 절차를 마련, 운영하고 있음. 전남지노위의 경우, 제도 운영 과정에서 근로감독관, 지방 고용평등상담실 등의 전문성 있는 노동단체와의 연계도 포함.
- 향후 노동위원회에서 성차별 및 성희롱 관련 시정제도가 운영되는 경우, 근로감독과의 긴밀한 연계, 고용평등상담실 등 민간 유관단체와의 연계 등을 적극적으로 활용하여 보다 신속한 구제가 이루어질 수 있도록 하는 방안을 고려해볼 필요가 있음.

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

- 특히 소규모 사업장의 경우, 근로감독 강화를 통한 관리가 필요함.

모성보호 부당해고 등 구제신청 업무처리 특례(전남지방노동위원회)

1. 목 적  
결혼, 출산, 육아 등 관련 부당해고 등 구제신청에 대해 여성 근로자의 상황에 맞는 업무처리 특례를 마련하여 권리구제의 실효성 제고
2. 업무처리 특례
  - 1) 상담 및 구제신청 접수
    - 고용노동부 지정 고용평등상담실(광주여성노동자회) 상담 후 필요시 고용평등상담실에서 연계하여 신청 허용
    - ※ 고용평등상담실 업무 수행기관(광주여성노동자회)의 연계 신청 허용

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

- 2) 성인지 사건처리 절차 적용
  - 근로자가 희망하는 경우 여성 조사관 배정 및 권리구제 대리인(공인노무사) 우선 선임
  - 노동위원회 사무국의 직권조사를 원칙으로 조사 실시, 필요시 사업장 현장조사 실시
  - 해당 사건 판정 심판위원회에 여성 공익위원 최소 1인 포함, 여성 노사위원 우선 배정
- 3) 긴급구제 및 신속처리(Fast Track)
  - 부당해고 및 부당 인사명령 등에 대해 신속한 권리구제 지원
    - 신청 접수일로부터 2주 이내 화해 및 쟁점검토회의 개최
  - ※ 출산전후 휴가기간 해고 금지 등 명백한 부당해고는 즉시 취소토록 지도, 원직복직 및 당사자 화해 등을 통해 고충 해소 신속지원
    - 부당해고 및 부당전보 등 사직을 유도하기 위한 부당한 인사명령에 대한 구제신청 사건은 30일 이내에 심문회의를 개최·판정

## 2. 남녀고용평등법상 성희롱 규정 관련 이슈

### 4) 구제명령의 실효성 제고

- 산전후휴가 및 육아휴직 기간 중 계약기간 만료 기간제근로자의 구제신청에 대해 갱신기대권 유무 직권 검토
- 출산 및 육아 관련 부당해고에 대해 기간제근로자가 금전보상 신청시 잔여 계약기간 임금상당액 전체를 손해배상 범위 포함
- 산전후휴가 및 육아휴직 후 복직시 직무 부여 및 근무장소 지정 인사명령의 부당성 판정과 관련하여 모성보호 측면의 생활상 불이익 필수 검토
  - 복직시 육아휴직 기간의 근속기간 산입을 고려한 직위 부여 여부 검토

### 3. 관계기관 협조

- 민간단체와 협조체계 구축
  - 광주직장맘지원센터, 광주여성민우회, 광주여성재단, 한국노총·민주노총, 광주·전남경총 등과 협조하여 모성보호 특례 안내
- 광주고용노동청·지청 사업장 지도·감독
  - 부당해고 상습·다발 사업장 혐의 발견시 광주고용노동청 및 관할지청에 수사 의뢰 및 공조
  - 필요시 노동위원회 조사관 사업장 방문조사에 모성보호 담당 근로감독관 동반 조사 실시
    - ※ 고용보험 이직자 현황 자료 제공, 디지털증거분석팀 디지털포렌식 지원 검토

감사합니다.

## 토론2.

# 소규모 사업장 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 제언

황현숙

[서울여성노동자회 이사]

## 소규모 사업장 성희롱·성폭력 현황과 과제, 관련 토론문

---

**황현숙**  
(서울여성노동자회)

“성희롱때문에 출근하기 괴로운데 사무실이 하나뿐이라 매일 열  
굴봐야하니 그만둘 수밖에 없나..”

“성희롱을 회사에 신고하고 싶어도 몇 명 안되는 회사라 그런 절  
차나 담당자가 따로 없어서 어떻게 해야할지 모르겠어요..”

“성추행이 계속돼 그냥 넘어갈 수는 없어 신고하려는데, 그럼 회  
사를 그만두어야할 것 같아 고민인데..”

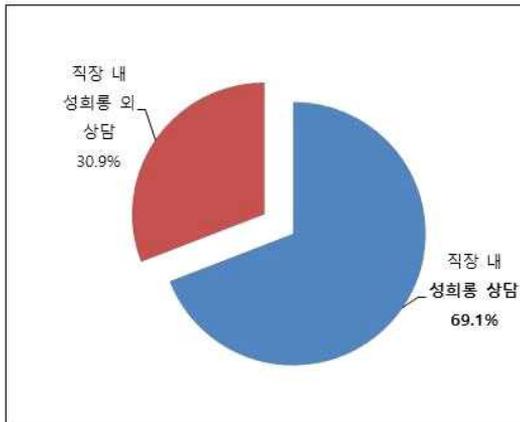
“사장성희롱을 노동부에 신고했더니 법인이라 사업주성희롱에  
해당안된다는데, 그게 무슨 소린지..”

“노동부에 진정하면 바로 조치해주는 줄 알고 신고했는데, 기간  
이 너무 오래 걸려서 그동안 너무 괴롭힘이 심해 그만둘 수 밖에  
없었어요..”

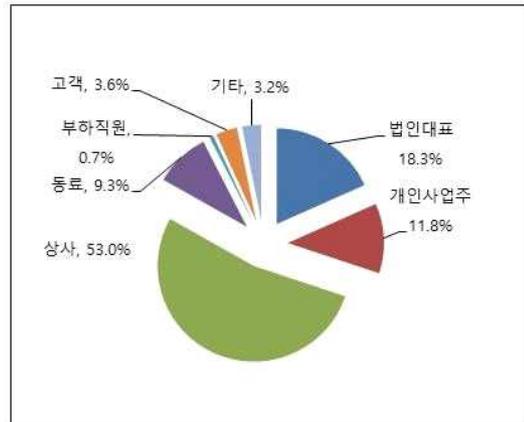
# 1. 상담을 통해 본 성희롱 실태

(서울여성노동자회, 2020년)

<그림 1> 상담유형 중 직장 내 성희롱 비율

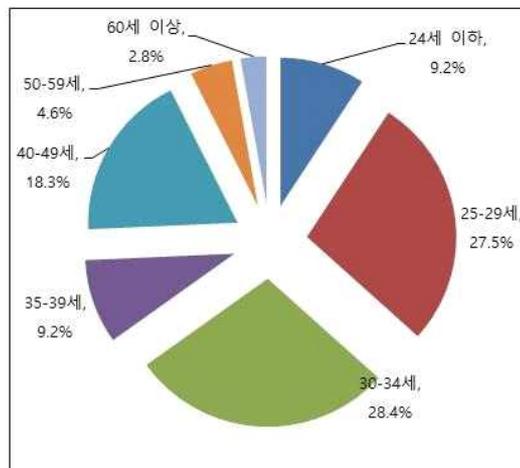


<그림 2> 직장 내 성희롱 행위자 유형

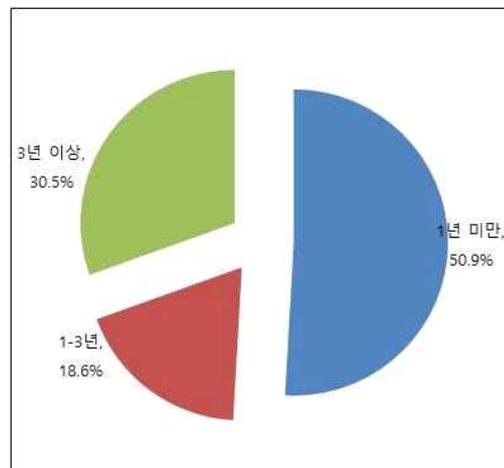


# 1. 상담을 통해 본 성희롱 실태

<그림 3> 직장 내 성희롱 피해자 나이 분포

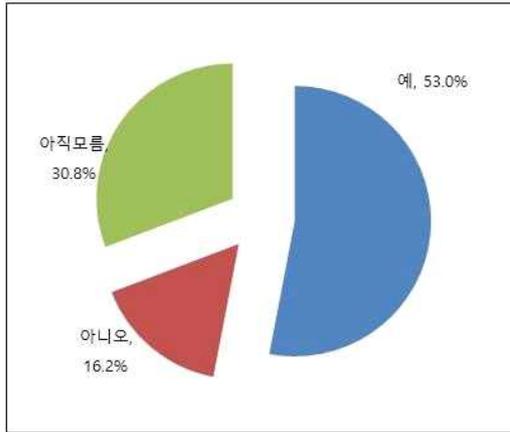


<그림 4> 직장 내 성희롱 피해자 근속기간 분포

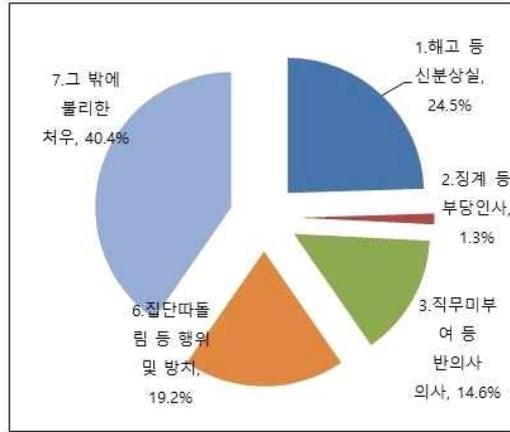


# 1. 상담을 통해 본 성희롱 실태

<그림 5> 직장내 성희롱 피해자 불리한처우 여부

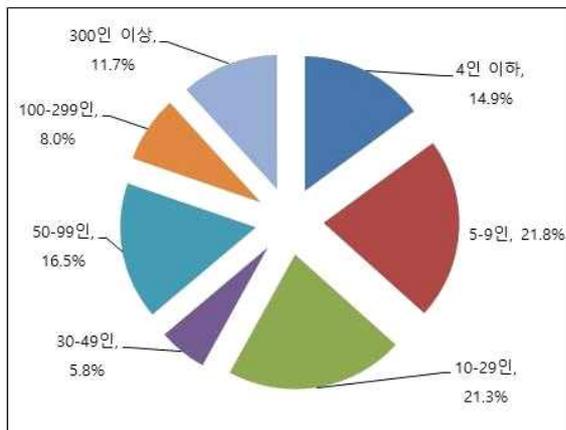


<그림 6> 직장내 성희롱 피해자 불리한처우 유형

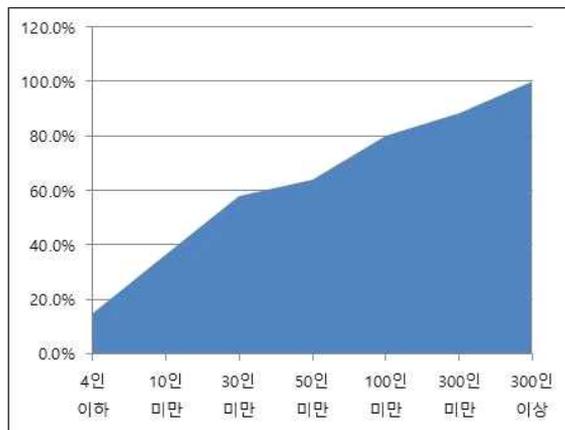


# 1. 상담을 통해 본 성희롱 실태

<그림 7> 직장 내 성희롱 피해자 사업장 규모

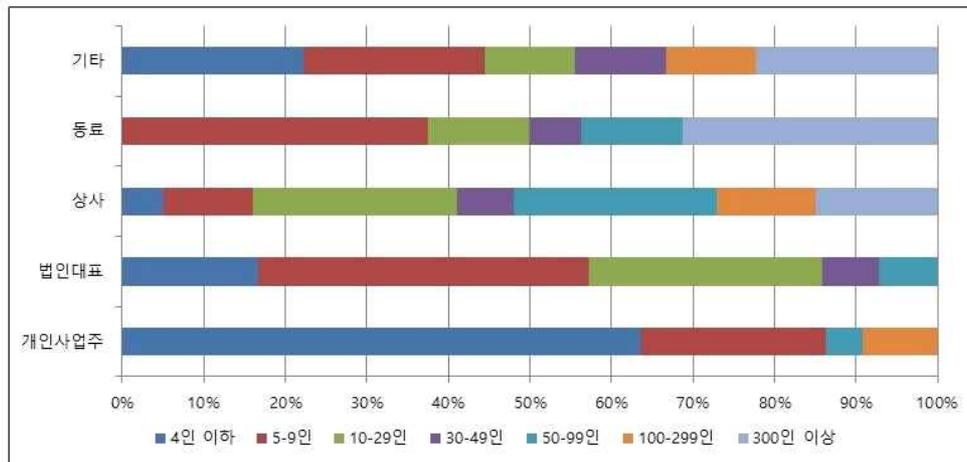


<그림 8> 직장내 성희롱 피해자 사업장 규모(누적)



# 1. 상담을 통해 본 성희롱 실태

<그림 9> 직장 내 성희롱 피해자 사업장 규모별 행위자 분포

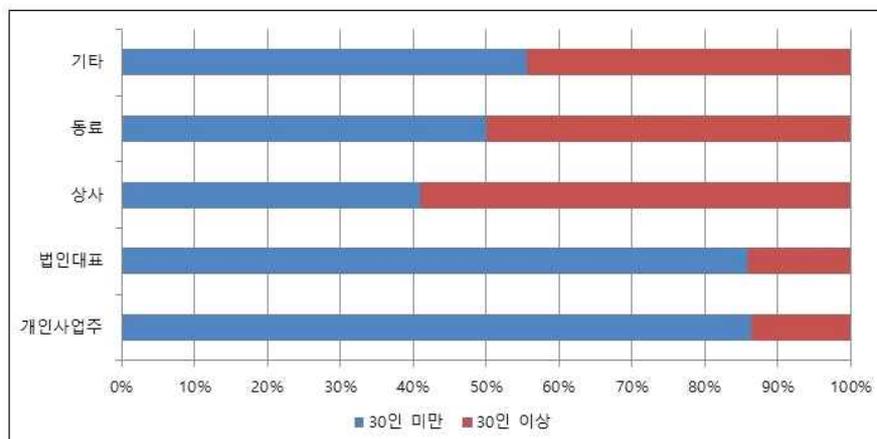


서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

7

# 1. 상담을 통해 본 성희롱 실태

<그림 10> 직장 내 성희롱 피해자 사업장 규모별 행위자 분포(누적)



서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

8

## 2. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 상담사례

### 사례 1. 대표 성희롱 고용노동부(이하 노동부) 진정했더니 회사에 시정 지시, 대표는 셀프 징계, 그러니 법 위반 아니라는데

- 30인 미만 사업장 사무직 내담자, 회식 후 대표와 억지로 동승하게 된 차안  
에서 성추행 피해. 성희롱으로 퇴직, 외형상 자진퇴직
- 상담실 전화 및 면접 상담 후 내담자는 노동부 진정
- 상담실, 내담자의 심리적 불안감 등 심리정서상담 연계, 고충상담 병행
- 상담실, 노동부 처리지연에 엄정하고 조속한 진행 촉구하는 유선통화 등
- 노동부, 진정인, 행위자 조사, 녹음파일 등을 통해 성희롱 사실 확인
- 노동부, 회사에 시정지시 : 성희롱 행위자인 상급자(법인대표) 징계
- 회사(법인대표), 성희롱 행위자(법인대표) 징계(감봉) 보고
- 노동부 진정 결과 통보 : '성희롱 사실 인정, 법 위반사실 없음'

## 2. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 상담사례

### 사례 1.

- 작은 규모 사업장은 대표 성희롱 문제제기 시 공간 조건상 분  
리조치가 현실적으로 어렵고, 업무적으로도 계속 얼굴을 볼  
수밖에 없음. 사실상 성희롱으로 인한 퇴직이나 외형상 자진  
퇴직이라는 강요된 선택을 하게 됨
- 노동부 진정 시 법인대표는 사업주 아닌 상급자, 사업주 성희  
롱 시정지시 없이 1,000만원 이하 과태료 적용 해당 안됨
- 소규모사업장, 법인은 형식일 뿐 사실상 모든 권한 가진 사업  
주가 행위자, 셀프 징계로 형식적인 보고용, 벌칙 적용 빠져나감

## 2. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 상담사례

### 사례 2. 사장 성추행과 폭행으로 해고, 경찰 고소, 노동부 진정, 가해자 역고소

- 도소매업 2명 사업장 내담자, 사장 성추행을 참아왔으나 배우자가 알고 폭언·폭행과 해고, 성추행 경찰에 고소, 상담실에 상담 접수
- 상담실, 해당지역 여성단체에 지원요청, 경찰서 동행 및 변호사선임 등 지원 연계
- 상담실 안내로 노동부에 성희롱, 임금체불, 해고 등 진정
- 상담실, 해당 고용노동지청에 조속 진행촉구 수차례 전화
- 사업주(가해자), 피해자인 내담자를 폭행죄 맞고소, 아들이 성추행 역고소
- 내담자, 고용센터에 실업급여 신청, 수급자격 인정 불투명 및 지연
- 상담실, 고용센터 등 대응지원으로 내담자 실업급여 수급자격 인정, 체불임금 지급받음
- 노동부 진정 결과 : 사업주 성희롱 과태료 300만원, 근로계약서 미작성 벌금 등

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

11

## 2. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 상담사례

### 사례 2.

- 소규모 열악한 사업장 취업도 쉽지 않아 계속되는 성추행 굴욕을 참고 다니려 했음(거리, 시간 등)
- 사장 가족들의 횡포에도 쉽게 노출. 배우자, 아들의 개입으로 피해자 두려움과 무력감 증폭
- 직장 내 성희롱 문제만이 아니라 전반 고용문제 함께 나타나는 경우 많음(해고, 임금체불, 근로계약서 미작성 등). 노동부 진정 시 함께 문제제기 필요(노동부에서 알아서 문제제기해주는 것이 아니라 진정내용에 포함시켜야 가능)

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

12

## 2. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 상담사례

### 사례 3. 이사장 성희롱으로 노동부 진정, 사실인정으로 행위자 징계 시정지시, 미이행으로 과태료 처분, 계속되는 괴롭힘 등 2차 피해

- 종교재단 회원 다수 10인 미만 사업장, 이사장의 성추행 경찰 고소
- 가해자, 형사재판에서 유죄 인정(징역형 집행유예), 민사소송도 승소
- 해고에 대해 부당해고구제신청, 재단에서 해고 사실 부인, 복직
- 원직복직 아닌 새로 만든 별도 장소에서 근무(청소 등 변칙업무)
- 노동부 진정 결과 : 성희롱 예방교육 과태료 200만원, 행위자 미징계 400만원 과태료
- 사업장 내 행위자 미징계 계속, 노동부는 과태료 처분했으니 어쩔 수 없다.. 과태료 시한 한참 경과 후 미납 사실 확인
- 상담실, 우울증 불면증 등 내담자 심리정서상담 연계, 고충상담 병행
- 2차 피해 계속 : 원직 업무배제 및 지나치게 적게 부여, 왕따 조장 및 방치 등

## 2. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 상담사례

### 사례 3.

- 내담자 5년전 입사 후 사건 발생, 신고 후 현재까지 지속되는 불이익과 그 대응 중
- 이사장 가해 사실 형사, 민사, 노동부 인정에도 가해자는 이사장직 유지, 피해자는 불이익 계속되는 상황이며, 셀프징계조차 하지 않음
- 노동부는 직장 내 성희롱 관련 사업장 의무 불이행에 대해 과태료 처분만 할뿐 이후 모니터링을 통해 2차 피해 예방 및 2차 피해발생에 대한 조치, 재발방지대책 마련 등 사업장 지도 감독의 역할을 제대로 하지 않음

### 3. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 몇가지 제언

- 미투운동이 가져온 변화는 매우 큼. 이에 힘입어 직장 내 성희롱에 대한 법제도 개선이 일부 이루어졌으나 그 적용은 공공기관 및 대규모 사업장 중심으로 제한적인 영향을 미치고 있음
- 소규모 사업장의 특성에 맞는 성희롱·성폭력 예방과 대응을 위해서는 그 실태에 대한 조사·연구가 필요하였고, 이 점에서 이번 연구 자체에 대한 의미는 매우 큼
- 발제문에서 제시한, '소규모 사업장 특성을 반영한 사건 대응 매뉴얼 개발, 소규모 사업장 대상 성희롱 예방교육 무료 지원 확대 및 홍보 강화, 소규모 사업장 대상 컨설팅 지원 연계, 사업주 대상 교육의 실효성 강화, 규모별 업종별 특성을 고려한 소규모 사업장 성희롱 실태 파악을 위한 조사, 법 적용의 사각지대 보완' 모두 실제 현실에 기초한 매우 중요한 정책 제언으로 이의 필요성에 대해 적극적으로 동의함. 이에 몇가지 제언을 강조 또는 덧붙이고자 함

### 3. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 몇가지 제언

#### ■ 성희롱·성폭력 없는 안전하고 평등한 직장문화를 위하여

- 직장 내 성희롱 관련 사내 규정 등을 마련하도록 함
  - 제도(취업규칙 등) 명문화, 발생시 처리 절차, 사내 담당자 선정 등을 진행하고 전 직원이 알 수 있도록 알리고 숙지할 수 있도록 하는 것이 필요함
- 규모별, 업종별, 지역별 등 실태 조사, 이를 근거로 한 각 특성에 맞는 매뉴얼을 개발하고, 온라인·오프라인을 통한 사용자 교육 및 홍보 등을 통해 적극적으로 활용할 수 있도록 하는 것이 필요함

### 3. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 몇가지 제언

#### ■ 피해자 지원기관, 단체의 실질적·구체적인 피해자 지원을 위하여

##### ○ 피해자 통합지원체계 구축이 필요함

- 피해자 초기상담, 가해자 대응, 사내절차 대응, 고용노동부 진정, 경찰고소 등 법적 대응, 심리정서상담 등 각 피해자지원 기관 및 단체들이 있음. 각각 전문성이 있으나 피해자가 각각을 찾아다니는 방법보다 이를 통합적 지원운영(매니지먼트?) 역할할 수 있는 단위 필요함. 이를 통해 '초기상담~문제제기~법적 대응~심리치유~일상복귀'가 가능할 수 있도록 하는 것이 필요함

##### ○ 법률동행 지원사업의 확대가 필요함

- 피해자 지원을 위해 위드유센터에서 '20년 하반기부터 진행한 '법률·동행 지원 사업'은 사각지대였던 사내절차 대응, 고용노동부 진정·고소, 국가인권위원회 진정 시 변호사·노무사 선임지원을 통해 보다 전문적이고 실질적인 지원을 할 수 있는 매우 의미있는 제도임. 가해자를 위한 '성범죄 전문변호사' 시장이 날로 확대되는 상황에서, 실질적인 피해자 지원을 위한 예산확대 등이 매우 절실함

### 3. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 몇가지 제언

#### ■ 피해자 지원기관, 단체의 실질적·구체적인 피해자 지원을 위하여 (계속)

##### ○ 일터 복귀, 일상 복귀를 위한 리프레쉬 프로그램 지원

- 직장, 일상생활을 재설계해야 하는 직장 내 성희롱 피해자들을 위해 여행 등 쉼프로그램, 진로설계 프로그램 등의 지원이 필요함

##### ○ 심리정서 상담지원 및 집단치유 프로그램 지원

- 직장 내 성희롱 피해자들을 위한 치유글쓰기 등 집단치유 프로그램에 대한 지원이 필요함

### 3. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 몇가지 제언

#### ■ 법·제도 면에서

- 직장 내 성희롱에서 '사내 시스템' 구축이 가장 중요하므로, 발제문의 '취업규칙에 성희롱 관련사항을 필수적으로 포함하도록 하는 방안'을 강조하고자 함
- 성희롱으로 인한 퇴직시, 실업급여를 받을 수 있도록 행정절차 개선이 필요함
  - 성희롱으로 자의든 타의든 불가피하게 퇴직할 경우, 실업급여를 받을 수 있는 사유에 포함시키는 것이 필요함
  - '고용보험법 시행규칙 [별표2] 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유 중 3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱 성폭력 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우'가 포함되어 있음. 그러나 노동부 진정결과 성희롱 사실 인정, 또는 형사고소시 관련 확인서 등을 요구하고 있어 매우 제한적으로만 인정되고 있어, 성희롱 피해자들의 피해 호소가 잇따르고 있음. 이에 성희롱으로 퇴직할 경우, '고용보험피보험자격 상실신고서' 및 '이직확인서'에 퇴직사유에 '성희롱으로 인한 퇴직' 항목 추가 필요함

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

19

### 3. 소규모 사업장 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 몇가지 제언

#### ■ 법·제도 면에서(계속)

- 법인대표 성희롱의 경우, '사업주' 적용이 필요함
  - 남녀고용평등법 상 '사업주'가 아닌 '상급자' 취급으로 발생하는 불합리 문제 해소를 위해 관련 조항은 최소한 '사업주(법인의 경우 법인대표)'로 개정이 절실함
- 법인대표 성희롱의 경우, 행위자 미징계에 대한 시정 기간을 두지 않아야 함
  - 이 시정기간에 대해서는 법령에서 정하고 있지 않으나 노동부 내부 지침으로 정하고 시행하고 있는 문제점이 있음. 법 취지 및 현실과 맞지 않으므로 개선해야 함
- 사업장 내 '성희롱 예방지침'을 의무화하도록 해야 함
  - 남녀고용평등법 시행규칙(제5조의2)에서 '사업주는 ~ 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다'고 정하고 있으나 위반시 벌칙 조항이 없음. 다른 사업주 의무와 마찬가지로 실질적인 의무가 되도록 벌칙조항이 필요함
- 노동부 진정접수 사업장의 경우, 반드시 정기적이고 지속적인 모니터링과 지도감독이 필요함. 한편 형사고소 시 '성폭력치료프로그램' 이수와 같이 노동부 진정 시에도 '성희롱 재발방지교육(가칭)' 이수를 의무화할 수 있도록 하는 것이 필요함

“성희롱·성폭력 없는  
안전하고 평등한 일터를 위하여”

## 토론 3.

# 소규모 사업장 성희롱 예방과 근절을 위한 과제 및 정책 제안

박교영

[고용노동부 여성고용정책과 사무관]

MEMO

MEMO

MEMO

## 토론 4.

# 소규모 사업장 성희롱 예방과 근절을 위한 과제 및 정책 제안

최영무

[서울시 여성권익담당관 여성권익기획팀장]

## 서울시 소규모 사업장 성희롱·성폭력 현황과 과제

서울특별시 여성권익기획팀장 최영무

### 센터 설립 추진배경 및 목적

'18년 일어난 #metoo 운동의 영향이 우리 사회 전반에 확산

- ○○○ 검사가 TV방송을 통해 성폭력 피해사실 폭로를 시작으로 문화계, 체육계, 학계 등으로 확산
- 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 보호를 위한 지원방안 마련 요구
- \* 직장 내 성희롱 피해자 10명 중 7명 퇴사(서울여성노동자회 조사)

영세기업 종사자 비정규직 등 직장 내 성희롱·성폭력에 취약한 환경에  
종사하는 노동자 보호 강화 필요

- 양성평등기본법, 근로자참여법, 근로기준법 등

노동자들이 안전하게 일할 수 있는 안심일터 조성 추진

- 직장 내 성희롱·성폭력 피해 예방, 피해자 통합지원 시스템 구축

## 센터 설립 추진경위

- '18. 3. 8. : 「성희롱·성폭력 없는 성평등 도시서울 추진계획」 발표
- '18. 9.~ '19.12. : 서울 #WithU 프로젝트 사업 추진
  - 소규모 사업장 폭력예방교육, 조직문화 개선 캠페인, 의료·법률지원 등
- '18. 12. 3. : ‘성희롱 없는 안심일터 만들기’ 출범식
  - 민관 7개 기관 공동협약 체결, 비정규직 성희롱 실태조사결과 발표 등
- '19. 2.~ 11. : 센터 설치 자문위원회, 전문가 자문회의(12회)
- '19. 3.~ 8. : (가칭) 서울 #WithU 센터 설치 및 운영방안 컨설팅 추진
- '19. 9. 6. : 서울시의회 민간위탁 동의(제289회 임시회)
- '20. 3.10. : (가칭) 서울 #WithU 센터 설치·운영계획 수립
- '20. 6. 8. : 서울직장성희롱·성폭력예방센터 설치

## 서울#WithU 프로젝트 추진성과

- 소규모 사업장 대상 ‘찾아가는 성희롱 예방교육’ : 185개소
- 성희롱 피해자 ‘법률 소송 및 상담, 의료지원’ : 35건
- 민·관 공동협력 ‘성희롱 없는 안심일터 만들기’ 캠페인 : 8개 기관
  - 서울시, 서울지방고용노동청, 한국프랜차이즈산업협회, 전국가맹접주협의회, 청년유니온, 알바천국, 알바몬, 맘스터치 등
- 성희롱·성폭력 예방 의지 확립을 위한 서약서 제출 의무화
  - 서울시 민간위탁시설, 계약업체에 대한 종사자 이행 서약서 징구
- 일반용역계약 적격심사 평가 기준 반영
  - 성희롱 예방 및 사건처리 등 남녀고용평등법 위반업체 감점 적용
- 민간위탁 표준협약서 개정
  - 성희롱·성폭력 사건의 부적절한 처리 시 협약해지 가능 내용 추가

# 서울직장성희롱·성폭력예방센터 운영

01

## 지자체 최초, 직장 내 성희롱·성폭력 사각지대, 통합지원 시스템 구축

· 서울직장성희롱·성폭력예방센터 개관('20. 6월), 민관협력체계 구축

### 서울직장성희롱성폭력예방센터

사전 예방  
교육, 컨설팅, 캠페인 등

### 성폭력피해자 지원기관

피해자 지원 서비스 제공  
상담, 법률, 의료 등

### 민간 협력 기업

가맹점 대상 교육, 캠페인 지원

02

## 법적·제도적으로 취약한 소규모 사업장에 대한 성희롱 예방 지원

01

### 예방교육

사업주 및 근로자 대상 '성희롱  
성폭력 예방교육' 실시

02

### 컨설팅

사업장 내 성희롱 예방시스템  
마련을 위한 조직문화 컨설팅  
실시

03

### 캠페인

성희롱 없는 안심일터 조성을  
위한 대시민 인식개선 캠페인  
추진

### 03

## 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 지원 강화

### 01

성희롱·성폭력 피해자 지원 기관과의 협력 네트워크로 원스톱 지원 강화

### 02

직장 내 성희롱 대응을 위한 정보시스템 구축 공유

## 향후 과제와 서울시 지원방안

### 교육, 컨설팅 대상 민간 사업장 발굴 및 사업 연계방안 마련

- 고용노동부, 서울지방고용노동청(근로감독관) 등 협력 강화
- 서울노동권익센터, 직장맘지원센터 등 유관기관 네트워킹

### 서울시 위탁 용역계약 사업장 대상 성희롱·성폭력 예방시스템 구축

- 계약서 상 관련 조항 삽입, 서약서 징구, 인센티브 부여방안 마련

### 직장 내 성희롱·성폭력 피해지원 정책의 공백분야 지원 확대

- 법률·동행지원사업 확대, 기존 정책의 사각지대 발굴 및 지원 강화

### 민관협력 강화를 통해 안심일터 조성을 위한 문화 확산

- 한국프랜차이즈산업협회, 전국가맹점주협의회, 알바천국 등
- 플랫폼 기반 사업체, 각종 협회, 조합, 민간 기업체 등으로 확대





위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터는  
안전하고 성평등하게 일할 수 있는 환경을 조성하고,  
민관 협력을 통해 성희롱 예방 및 피해자 지원 체계를 강화합니다.

### 위드유센터는 다음과 같은 활동을 하고 있습니다

직장 내 성희롱 예방교육	소규모 사업장으로 찾아가는 성희롱 예방교육	직장 내 성희롱 이해, 고충처리절차 안내, 성평등한 조직문화 조성
	사업주를 위한 성희롱 예방교육	성희롱예방을 위한 사업주의 책무, 고충처리절차 마련 방법
사업장 조직문화 컨설팅	조직문화 컨설팅	성희롱 예방 시스템 구축
	고충처리담당자 교육	직장 내 성희롱 고충처리절차 및 피해자 지원 역량 강화 교육
	성희롱심의위원회 지원	직장 내 성희롱 사건조사 지원, 심의위원회 지원
	가해행위자 상담 및 교육 연계	2차가해 및 재발방지를 위한 가해행위자 상담 및 교육 연계
피해지원 협력체계 구축		피해자 지원사업 공모
		네트워크 협의회, 포럼, 워크숍
		공백분야 정책발굴 및 협력사업
컨텐츠 개발 및 연구		서울시 소규모 사업장 내 성희롱·성폭력 현황 분석
		성희롱 피해자 지원매뉴얼 발간
		조직문화개선 컨설팅 사업 매뉴얼 제작
		소규모 사업장 맞춤형 직장 내 성희롱 예방교육 매뉴얼 제작
직장 내 성희롱 아카이브		직장 내 성희롱 통합정보관리 DB 구축
		대상별(피해자, 사업장 등) 맞춤형 정보 제공
성평등 조직문화 확산사업		조직문화개선 캠페인
		대시민 홍보 캠페인

소규모 사업장 성희롱·성폭력 현황과 과제 토론회

인쇄일 2021년 3월 19일  
발행일 2021년 3월 19일  
발행인 박현이  
발행처 서울직장성희롱성폭력예방센터  
주 소 서울시 중구 무교로21 더익스체인지서울 3층  
T E L 02-771-7770  
홈페이지 <http://seoulwithu.kr/>  
인쇄처 성지기획

2021 **잇드유**

## 소규모 사업장 성희롱·성폭력 현황과 과제 토론회