

성희롱 관련법제에 대한 입법평가

박선영 · 윤덕경 · 박복순 · 김정혜 · 장민선



입법평가 연구 11-17-⑦

성희롱 관련법제에 대한 입법평가

박선영 · 윤덕경 · 박복순 · 김정혜 · 장민선



성희롱 관련법제에 대한 입법평가

Legislation Assessment Regarding Acts on Sexual Harrassment

연구자 : 박선영(한국여성정책연구원 연구위원)

Park, Seon-Young

윤덕경(한국여성정책연구원 연구위원)

Yoon, Deuk-Kyoung

박복순(한국여성정책연구원 연구위원)

Park, Bok-Soon

김정혜(한국여성정책연구원 객원연구원)

Kim, Jeong-Hye

장민선(한국법제연구원 부연구위원)

Jang, Min-Sun

2011. 9. 30.



한국법제연구원

KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

요 약 문

I. 배경 및 목적

- 현행 성희롱 관련법은 성희롱을 ‘상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위’로 정의하고 있음.
- 성희롱이 법제화된 이후 성희롱 사건은 ‘남녀고용평등법’ 관련으로 고용노동부에 접수된 사건 중 가장 많은 비중을 차지하고 있음.
- 국가인권위원회가 2005년 6월에 여성부로부터 성차별 구제업무를 이관 받은 후 처리한 성차별 진정사건 중에서 성희롱이 차지하는 비율이 가장 높음.
- 이러한 현상은 성희롱이 위법한 행위라는 사회적 인식을 반영하는 것임과 동시에 많은 수의 여성들이 여전히 성희롱에 노출되어 있는 것으로 성희롱 관련법제의 규범력에 문제가 있다는 것을 보여줌.
- 이 연구는 성희롱 관련법제에 대한 사후적 입법평가로서 법사회학적 분석을 통하여 성희롱 관련법제가 최적의 규범성을 가지기 위한 대안 마련을 목적으로 함.

II. 주요 내용

□ 성희롱 관련법제의 현황 및 주요 내용

- 규범적 분석으로 현행 성희롱 관련법제의 전개 과정과 주요 내용을 정의, 요건, 성희롱 행위자에 대한 제재, 성희롱 예방교육, 성희롱 신고자와 피해자 보호 등으로 나누어 검토

□ 성희롱 현황 및 특징

- 국가인권위원회, 고용노동부의 성희롱 사건 처리 현황 및 고용평등상담실에 접수된 성희롱 관련 상담 내용 등을 토대로 성희롱 실태 및 특징 도출

□ 성희롱 관련법제에 대한 비교법적 분석

- 성희롱을 성차별의 관점에서 금지하고 있는 미국과 인권의 관점에서 금지하고 있는 독일, 우리와 사회·문화적 상황이 유사한 일본을 중심으로 각각의 나라의 성희롱 관련법제의 내용과 특징을 살펴보는 것을 통해 시사점 모색

□ 성희롱 판례 및 결정례 분석

- 성희롱 관련법제의 적용 실태와 문제점 등을 파악하기 위해 성희롱 사건 판례와 결정례 분석

□ 성희롱 관련법제에 대한 전문가 조사

- 전문가 조사를 통해 전문가들이 현행 성희롱 관련법제에 대해 갖고 있는 문제점과 개선 방안 도출

- 전문가 조사 결과 현행 성희롱 관련법제는 실효성이 낮은 것으로 파악됨.

- 성희롱 관련법제의 개선 방안

- 이상의 분석 결과를 토대로 성희롱 관련법제의 문제점을 극복하기 위해 주체와 객체의 범위 확대, 사용자 책임 확대 등의 개선 방안 마련

III. 기대효과

- 현행 성희롱 관련법제의 규범성을 높이기 위한 입법 대안 마련

- 현행 성희롱 관련법제의 개선 방안과 입법체계 개편 방안을 통해 관련법제의 규범력 제고

- 성희롱 피해자 구제와 예방교육의 내실화를 통해 근로자의 인격권 보장 및 성희롱 없는 직장 만들기에 기여

▶ 주제어 : 성희롱, '남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률', '여성발전기본법', '국가인권위원회법', 전문가 조사

Abstract

I . Background and Purpose

- Under the current law, “Act on Sexual Harassment” is defined that sexual harassment is ‘making someone feel sexual humiliation, repulsion or giving employment disadvantage because of rejection about insulting words and the other demands.’
- Since the sexual harassment was enacted, the sexual harassment cases have been the majority of accepted cases regarding “The Equal Employment Opportunity Law” in the Ministry of Employment and Labor.
 - That has been also reporting the highest rates among petitions against sexual discrimination since June 2005; the Ministry of Gender Equality transferred sexual discrimination aid affairs to the National Human Rights Commission.
- These phenomena represent the social consciousness that the sexual harassment is an illegal act, and simultaneously some problems to exercise a regulatory power of the act on sexual harassment; still there are a number of women who exposed to sexual harassment.

- This study is aiming for suggesting alternatives that the act on sexual harassment would be held an optimal regulatory power through legal/sociological analysis as a post-legislation assessment regarding the act on sexual harassment.

II. Main Contents

- The Current conditions of the act on sexual harassment and main contents
 - It would examine the enactment/revision process of the current act on sexual harassment, main contents, and problems in normative analysis.
- The Current conditions of the act on sexual harassment and characters
 - It would examine the real condition and characters of the sexual harassment based on reports the present handling about sexual harassment in the Ministry of Employment and Labor, and counseling contents accepted to the Equal Employment Counseling Center.
- Act on sexual harassment in the analysis of comparative law's viewpoint
 - It would seek implications through research about the contents and characters of the prohibition laws on sexual harassment in several countries: United States banning on sexual harassment in terms of sexual discrimination, Germany in terms of human rights, and Japan which is similar social/cultural situations to Korea.

- The analysis of the precedents and determinations related sexual harassment cases
 - It would examine the precedents and determinations related to sexual harassment in order to understand the problems and effects about acts on sexual harassment.
- The professional investigation about acts on sexual harassment
 - By the professional investigation, it would draw the problems and improvement of the current act on sexual harassment.
- The improvement for acts on sexual harassment
 - It would come up with the improvements: to enlarge the range of subjects and objects, the obligation of employers on the basis of analyzed results.

III. Expected Effectiveness

- To provide legislative alternatives in order to improve the regulatory power of acts on sexual harassment
 - It would increase the regulatory power of related acts through the improvements of the current acts on sexual harassment and the reorganization of the legislative system.

Through the relief victims and the advancement of preventive education, to guarantee for laborer's human rights and to contribute to making workplace where there is not any sexual harassment.

➤ **Key Words : sexual harassment, Equal Employment Opportunity and Work Family Balance Assistance Act, Framework Act on Women's Development, National Human Rights Commission Act, professional investigation**

입법평가 요약서

입법평가 요약서

<성희롱 관련법제에 대한 입법평가>

【목 차】

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| I. 입법평가의 배경 | 2. 국가인권위원회의 성희롱 결정례 분석 |
| II. 입법평가의 대상 및 방법론 | VI. 성희롱 관련법제에 대한 전문가 조사 |
| III. 성희롱 현황 및 특징 | 1. 조사 개요 |
| 1. 성희롱 현황 | 2. 전문가 조사 결과 분석 |
| 2. 성희롱 사건의 특징 | VII. 대안 |
| IV. 성희롱 관련법제에 대한 비교법적 분석 | 1. 현행 성희롱 관련법제의 개선 방안 |
| 1. 성희롱 규제 관련 국제 동향 | 2. 현행 성희롱 관련법제의 입법 체계 개편 방향 |
| 2. 성희롱 규제 관련 각국의 동향 | |
| V. 성희롱 판례 및 결정례 분석 | |
| 1. 성희롱 사건 판례 분석 | |

I. 입법평가의 배경

현행법 중 성희롱을 금지하거나 예방하기 위한 조치, 행위자에 대한 제재와 피해자의 보호에 관하여 규정한 법령은 ‘여성발전기본법’과 동법 시행령, ‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’(이하, ‘남녀고용평등법’), ‘성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법’, ‘교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙’, ‘공무원징계령 시행규칙’, ‘아동복지법’과 ‘노인복지법’, ‘국가인권위원회법’ 등이 있다.

이 중 성희롱의 정의 등을 규정하고 있는 법률로는 ‘여성발전기본법’, ‘국가인권위원회법’, ‘남녀고용평등법’이 있다. 위의 3가지 법에서 성희롱의 개념은 동일하지 않고 다소 다르게 규정되어 있다. ‘남녀고용평등법’(제2조제2호)은 고용과 관련한 ‘직장 내 성희롱’을 규제하고 있고, ‘여성발전기본법’(제2조제4호)과 ‘국가인권위원회법’(제2조제5호)은

고용에 한정하고 있지 않다.

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

성희롱이 법제화된 이후 성희롱 사건은 ‘남녀고용평등법’ 관련으로 고용노동부에 접수된 사건 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 또한 국가인권위원회가 2005년 6월에 여성부로부터 성차별 구제업무를 이관 받은 후 처리한 성차별 진정사건 중에서 성희롱이 차지하는 비율이 가장 높다.

이러한 현상은 성희롱이 위법한 행위라는 사회적 인식을 반영하는 것임과 동시에 많은 수의 여성들이 여전히 성희롱에 노출되어 있는 것으로 성희롱 관련법제의 규범력에 문제가 있다는 것을 보여준다.

이러한 상황에서 이 연구는 성희롱 관련법제에 대한 사후적 입법평가로서 법사회학적 분석을 통하여 성희롱 관련법제가 최적의 규범성을 가지기 위한 대안 마련을 목적으로 한다.

II. 입법평가의 대상 및 방법론

이상의 목적에 의해 이 연구를 다음과 같이 구성된다. 첫째, 규범적 분석으로 현행 성희롱 관련법제의 제·개정 과정과 주요 내용 및 문제점을 검토한다.

둘째, 국가인권위원회, 고용노동부의 성희롱 사건 처리 현황 및 고용평등상담실에 접수된 성희롱 관련 상담 내용 등을 토대로 성희롱 실태 및 특징을 검토한다.

셋째, 비교법적 분석에서는 국제기구와 미국, 독일, 일본의 성희롱 관련법제와 지침 등의 내용을 성희롱 개념, 사업주의 의무, 성희롱 피해자의 권리, 구제절차 등으로 나누어 살펴본다.

넷째, 법사회학적 분석에서는 성희롱 관련법제의 효과와 문제점 등을 파악하기 위해 및 성희롱 관련 판례와 결정례를 성희롱 주체와 객체의 범위, 성희롱 판단기준, 성희롱 피해자 보호조치의 범위 등을 중심으로 검토한다. 또한 전문가 조사를 통해 전문가들이 현행 성희롱 관련법제에 대해 갖고 있는 문제점과 개선 방안 등을 도출한다.

마지막으로 이상의 분석 결과를 토대로 성희롱 관련법제의 대안을 입법 내용과 입법체계 개편 방안 등을 중심으로 마련한다.

Ⅲ. 성희롱 현황 및 특징

1. 성희롱 현황

2005년부터 2010년까지 고용평등상담실에 접수된 상담 중 직장 내 성희롱 관련 상담은 연도별로 각각 831건(14.1%), 938건(16.7%), 712건(14.5%), 851건(15.5%), 1,057건(16.3%), 1,003건(16.5%)으로, 전반적으로 일정한 비율을 유지하며 조금씩 증가해왔고, 전체 고용평등상담실의 상담 중에서 상당한 비중을 차지하고 있다.

다음으로 국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정 건수를 살펴보면, 2005년부터 2007년까지 각각 60건, 107건, 163건으로 매년 증가해오다 2008년에 152건으로 약간 감소하였을 뿐 2009년 173건, 2010년 212건으로 다시 크게 증가하는 등 전반적으로 늘어나는 모습을 보인다. 전체 차별 진정 사건 중에서도 성희롱 사건의 비중은 높은 편이어서, 최근 4년간 성희롱 진정은 전체 차별 사건 중 장애에 이어 두 번째로 많다.

마지막으로 고용노동부에 ‘남녀고용평등법’ 위반으로 접수된 전체 사건에 비하여 불 때에도 직장 내 성희롱 사건의 비율은 상당히 높게 나타난다. 직장 내 성희롱이 법제화된 직후인 2000년에는 신고 건수가 전체 사건의 90.0%를 차지하였으며, 이후에도 전체 사건의 55.7%~90.6% 수준으로 꾸준히 높은 비율을 유지하고 있다.

여성 노동자 직장 내 성희롱 실태조사(민노총, 2011년) 결과에 따르면, 여성 근로자의 최근 2년간 성희롱 경험률은 39.4%이며, 불이익 대가형 성희롱 경험률은 6.3%, 이익 대가형 성희롱 경험률은 4.4%이다. 성희롱은 근무시간(47.9%)보다는 “근무시간 외이지만 회식, 접대, 야유회 등 근무와 관련된 자리”(59.5%)에서 더 많이 일어난다. 성희롱 행위자의 직위는 고용주 및 상급자가 65.0%, 동료가 32.7%로 주로 상급자에 의하여 성희롱이 발생한다. 행위자의 성별은 남성(95.3%)이 압도적으로 많다. 직장 내 성희롱은 당사자들 간의 개인적 관계의 문제에 그치는 것이 아니라 업무환경에도 실질적인 영향을 미쳐, 성희롱 행위자와의 업무에서 불편함이 발생하거나(32.8%) 직장에 다니기 싫어짐(23.1%), 업무능률 하락(12.9%) 등 성희롱 경험자의 절반 이상이 업무환경 악화를 경험하고 있었다. 성희롱에 문제제기를 한 피해자의 절반 정도는 자발적·비자발적인 고용상의 변화를 경험한 것으로 나타났는데, 성희롱 피해자 중에서는 비난이나 따돌림, 악의적 소문, 업무상 부당한 대우 등 업무·관계상의 어려움을 겪은 사례가 각각 10.9~18.8% 수준이어서 자발적 고용상 변화가 실제로는 피해자 외부의 요인에서 비롯되었을 가능성이 있음을 암시하고 있다.

2. 성희롱 사건의 특징

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

첫째, 성희롱의 행위자와 피해자와 관련된 특징은 성희롱이 주로 상급자에 의하여 일어난다는 점과 직장 내 성희롱 규정의 주체 및 객체의 사각지대가 발생한다는 것이다. 먼저 상급자에 의한 성희롱을 살펴보면, 전체 고용평등상담실의 사례 중 사업주, 상급자에 의한 성희롱은 75~85% 가량이고 국가인권위원회에 2008월 5월까지 접수된 성희롱 진정 사례 중에서도 직장 상사의 성희롱이 63.8%로 높은 비중을 차지하였다.

다음으로 현행법의 주체 및 객체 범위와 관련하여 발생하는 사각지대를 살펴보면, 현행 성희롱 관련 규정은 성희롱 행위자로서 고객 등 업무 관련자, 성희롱 피해자로서 특수고용형태종사자를 포함하지 못하고 있다. 민주노총 실태조사에서는 판매서비스직에 종사하는 성희롱 경험의 37.0%가 고객에 의하여 발생하는 것으로 나타났다.

점차로 증가하고 있는 특수고용형태종사자의 성희롱 피해가 직장 내 성희롱에 포함되지 않는 점도 큰 문제이다. 그 중에서도 돌봄노동자는 업무 특성상 다양한 수위의 성희롱에 빈번하게 노출되지만 근로자성이 부정되어 성희롱에 대한 노동법상의 제재와 보호가 전혀 적용되지 않는다. 성희롱 행위자 또한 고객인 경우가 많아 이들에 대한 보호의 부재는 이중적이다. 행위자는 아무런 제재를 받지 않으므로 여러 명의 피해자를 양산하고, 돌봄노동자 역시 새로운 고객이 성희롱을 비롯한 문제를 일으키지 않을 것을 기대하기 어려워 점점 더 많은 성희롱 행위를 감수하거나 소극적으로 회피하는 수준에서만 대응하게 된다.

둘째, 우리 사회의 회식문화, 음주문화와 관련한 특징으로서 회식자리에서의 성희롱이 만연하다는 점이다. 한국여성민우회의 2005년 상담 사례 중에서는 전체의 30% 정도가 회식자리와 관련하여 발생하였고, 민주노총의 실태조사에서는 59.5%가 근무시간 외이지만 근무와 관련된 자리 즉 회식, 접대, 야유회 등에서 발생하였다.

셋째, 고용 안정성에 따라 성희롱 경험에서 차이가 나타나고 있다. 민주노총 실태조사에 의하면 비정규직, 간접고용은 정규직, 직접고용에 비하여 여러 종류의 성희롱 중에서도 고의적이고 직접적인 행위 유형, 상대방을 동료보다는 성적 대상으로 접근하는 유형에서 경험률이 훨씬 높게 나타나고 대가형 성희롱도 더 많이 경험한다. 고용 안정성에 따른 차이는 피해뿐 아니라 문제제기의 결과에서도 뚜렷이 드러나는데, 문제제기 이후 ‘고용상 변화가 없었다’는 응답은 정규직(70.2%)과 비정규직(37.8%)의 차이가 두드러진다. 불안정 고용 상태에 있을수록 성희롱 문제제기로 인하여 고용상 위협을 받을 가능성이 커짐은 당연하다. 따라서 고용 불안정 상태에 있는 성희롱 피해자에 대한 보호가 더욱 강화되어야 함을 보여주는 결과라 하겠다.

넷째, 성희롱 예방교육이 시행되지 않거나 형식적으로만 이루어지고 있다. 2010년 9개 지역 고용평등상담실의 상담 사례를 보면 성희롱 피해자들이 속한 사업장의 86.8%가 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 것으로 나타났다. 반면 교육을 실시하더라도 형식적인 교육에 그치는 것이 문제가 된다.

다섯째, 직장 내 성희롱에 대한 피해구제 체계가 매우 미흡하다. 민주노총 실태조사에서 고충처리기구 혹은 담당자가 있다는 응답은 32.7%에 불과하여 다수 사업장에서 별도의 피해구제 체계를 마련해두고 있지 않음을 보여주었다.

IV. 성희롱 관련법제에 대한 비교법적 분석

1. 성희롱 규제 관련 국제 동향

국제연합에서 성희롱이라는 용어를 처음 사용한 것은 1985년에 케냐의 나이로비에서 개최된 제3차 세계여성대회에서 채택한 ‘2000년을 향한 여성발전 전략’이다. 이 문서는 직장 내 성희롱을 사전에 방지하

고 피해자가 배상받을 수 있는 권리를 보장받을 수 있도록 지원하기 위한 적절한 조치를 마련할 것을 규정하였다.

이후 1992년 1월 UN차별철폐위원회가 채택한 ‘여성 성폭력에 대한 일반권고 제19호’(General Recommendation No.19 : Violence against Women)에서는 제11조 제18호에서 성희롱의 개념과 성격을 처음으로 규명하였다.

1995년 9월 제4차 세계여성회의에서 채택된 세계여성행동강령은 ‘여성과 경제부분’에서 성희롱의 경험은 근로자의 존엄성에 대한 모욕이며 여성이 그의 능력에 따른 기여를 하는데 장애가 된다고 선언하고 정부는 모든 작업장에서 성적 기타 형태의 희롱에 대한 법을 제정하고 실행한다고 규정하였다.

ILO는 1985년 제71회 총회에서 ‘여성 근로자의 기회 및 대우의 평등을 촉진하기 위한 결의’(Resolution Concerning a Plan of Action with a View to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers)를 채택하고 “직장에서의 성희롱은 여성 근로자의 근로조건, 고용, 승진의 전망을 해치는 것이다. 따라서 남녀평등촉진정책에 있어서 성희롱을 처벌하고 예방하기 위한 조치를 포함할 필요가 있다”고 규정하였다.

EU 내에서 직장 내 성희롱에 대한 관심은 1986년 여성에 대한 폭력에 관한 유럽 의회의 결의 속에서 처음으로 나타났다. 1987년 유럽 위원회 보고서는 그 당시 12개 회원국 모두 성희롱에 대처할 적절한 법적 장치를 갖고 있지 않다고 결론내리며 EU 지침을 요청하였다. 그러나 최근까지 가장 중요한 EU의 이니셔티브는 1991년의 위원회 권고 및 그에 수반한 행위규범이었다. 직장에서의 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 권고(92/131/EEC)는 회원국이 성희롱에 관한 인식을 촉진하기 위한 조치를 취하고 행위규범에 기술된 조치들을 이행하도록 요청하였다. 직장에서의 여성과 남성의 존엄성에 영향을 미치는 성

적 성질의 행위 또는 기타 성에 기초한 행위라고 기술된 성희롱에 관한 정의는 회원국들 사이에 대단한 영향력을 가졌다. 1996년 위원회는 성희롱에 관한 국내법화에 관한 두 번째 보고서를 발간하고, 위원회와 행위규범이 충분한 진전을 보지 못했다고 결론 내린 뒤 유럽 차원의 사회 파트너(노사단체)들이 지침으로써 법적 효력을 갖는 단체협약을 체결 할 것을 제안하였다. 1999년의 성희롱에 관한 후속 보고서에 따라 위원회는 평등처우지침을 개정하기 위한 지침 초안을 발행함으로써 법적 구속력 있는 수단을 위한 탐구를 다시 시작하였다. 이 초안은 2002년 9월에 채택되었고, 개정 지침은 성에 기초한 행위와 성적 행위를 구별 짓고, 희롱과 성희롱을 정의내리며, 희롱과 성희롱 모두 성을 이유로 하는 차별 형태로 인정하고 그것을 금지한다(2002/73/EG 지침).

2. 성희롱 규제 관련 각국의 동향

1) 미 국

미국에서는 직장 내 성희롱이 ‘민권법’(Civil Rights Act) 제7편에 위반하는 성에 의한 차별이라는 것은 고용에서의 일반 상식으로 되어 있다. ‘민권법’은 1964년 인종차별철폐를 최우선 과제로 하여 성립한 법령이지만, 인종차별 이외에도 피부색, 종교, 성, 국적에 의한 차별도 금지한다. 특히 고용의 장에서의 차별을 금지하는 것은 ‘민권법’ 제7편이고, 1964년 민권법 제정과 동시에 EEOC가 제7편을 관할하는 연방정부 직속 기관으로서 설치되었다. ‘민권법’ 제7편은 성희롱에 대해 특별히 규정하고 있지 않지만, 1970년대 후반부터 성희롱을 703조(a)를 위반한 성차별로 인정하는 판례가 나타나기 시작했고, 1980년에는 EEOC의 가이드라인이 제시되어 성차별로서의 성희롱 법리가 정착되었다. 미국의 판례나 EEOC의 지침은 다른 나라의 입법례나 판례를

형성하는데 상당한 영향을 미쳤다.

2) 독일

독일에서는 1994년 9월 ‘직장 내 성희롱에 대한 보호를 위한 법률’(이하, ‘근로자보호법’)의 제정을 통해 처음으로 직장 내 성희롱 문제에 관한 직접적 법규정을 마련하게 되었다. 이 법은 민간 사업장 및 공무원, 공공부문 근로관계(판사와 군인 포함) 등에 대해 모두 적용되었고, 근로자가 상사, 동료 근로자 또는 제3자 등으로부터 성희롱을 당한 경우 피해 근로자가 사업장 내 담당기관에 고충을 호소할 수 있는 권리, 일정한 요건 하에서 근로자의 작업거부권 등 피해 근로자 보호에 관한 규정을 두고 있었다.

이후 유럽연합의 반차별지침의 국내법적 실현을 위해 2006년 8월 ‘균등대우원칙의 실현에 관한 유럽지침이행에 관한 법률’(Das Gesetz zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung)이 제정되어 같은 법에 성희롱에 관한 규정이 포함됨에 따라 1994년의 ‘근로자보호법’은 폐지되었다. 따라서 현재 독일에서 성희롱 문제에 관해서는 기본적으로 ‘일반동등대우법’ 상의 규정들이 적용된다.

3) 일본

일본의 성희롱 관련법제의 특징은 성희롱을 직접 금지하고 별하는 규정이 존재하지 않는다는 것이다. 오늘날 직장에서의 성희롱에 관하여는 개정 ‘남녀고용기회균등법’에서 그 조치의무가 규정되어 있지만, 이 자체는 위법성을 판단하는 것은 아니고, 사업주의 고용관리상의 책임을 분명하게 하는 성격의 법률로서 사법상의 법적 효력은 갖지 않는다. 따라서 ‘남녀고용기회균등법’ 위반으로 바로 불법행위가 되는 것은 아니고 형법의 강제외설죄(일본형법 제176조), 강간죄(일본형법 제

177조) 등의 구성요건에 해당하는 경우 또한 민법의 불법행위(일본민법 제709조), 사용자 책임(일본민법 제715조), 채무불이행(일본민법 제415조) 등의 요건을 충족하여야 한다.

V. 성희롱 판례 및 결정례 분석

1. 성희롱 사건 판례 분석

1) 행정기관의 구제절차에 대한 불복사건

(1) 당사자 적격성

공공기관의 종사자 범위의 해석과 관련하여 대법원 2005.7.8 선고 2005두487판결에서는 공공기관의 종사자란 공공기관의 임직원뿐만 아니라 상당 기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하는 사람을 포함한다고 판시하여 공공기관 종사자를 확대하여 인정하고 있다. 국가인권위원회에서 성희롱으로 결정된 것을 행정소송의 1, 2심은 성희롱이 인정되지 않는다고 보았다. 대법원은 원고를 공공기관의 종사자에 해당하지 않는다고 판단한 것은 타당하지 않으며, 공공기관의 종사자에 관한 법리 오해를 이유로 파기환송하였다. 공공기관 종사자를 대법원에서 처럼 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하는 사람으로 넓게 해석하는 것이 필요하다.

대법원 2008.10.9 선고 2008두7854판결은 성희롱이 다시 성차별에 해당될 필요가 없다는 것을 확인한 판결이다. 1, 2심 판결은 국가인권위원회의 결정에 따라 국가인권위원회법의 대상이 되는 것은 평등권 침해의 차별행위로서의 성희롱만 해당되고 그 입증책임은 국가인권위원회에 있다고 판단하였다. 그러나 대법원은 성희롱 행위는 ‘국가인권위원회법’ 제2조제5호의 요건을 충족하면 되고 달리 성희롱 대상자를 우대, 배제, 구별, 불리하게 대우하는 행위여야 할 필요가 없다고 하

여 성희롱 행위가 차별행위일 필요가 없다는 근거를 명확히 함에 의의가 있다.

(2) 업무 관련성

대법원 2006.12.21 선고 2005두13414 판결에서는 ‘남녀차별금지법’에 의한 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무 관련성을 나타낸 것으로 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 이외에 권한을 남용하거나 업무수행을 병자하여 성적 언동을 한 경우도 포함된다고 보고 있다. 이에 관한 제1, 2심 판결에서도 성희롱 상황을 도지사의 업무 등과 관련이 있는 것으로 판단하고 있다. 이와 같이 업무 관련성을 보다 확대해서 해석하는 것은 ‘남녀고용평등법’에서 성희롱 가해자에 대한 직접 제재 대신 사업주에 대한 성희롱 발생 조치의무로 규율되는데 반해 ‘국가인권위원회법’에서는 성희롱가해자 인권교육, 손해배상을 직접 주문하기 때문이라고 할 수 있다.

(3) 성적 언동

성적 언동과 관련하여 회식자리 성희롱 사건이 문제되었다. 회식자리 성희롱 사건과 관련하여 남녀차별개선위원회는 성희롱으로 결정하였으나 서울행정법원(2003구합23387 판결), 서울고등법원(2004누4286 판결), 대법원(2005두6461 판결)이 모두 성희롱을 인정하지 않았다. 여기서 성희롱의 전제 조건인 ‘성적 언동’ 등의 판단을 일반적이고 평균적인 사람을 기준으로 함으로써 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립될 수 없다고 본 것이다. 이에 대해 ‘사회 공동체의 건전한 상식과 관행’, ‘상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람’, ‘합리적인 개인’ 등의 입장에서 어떤 경우에 성희롱이 인정될 수 있는가에 대한 검토가 필요하다.

한편 대법원이 행위자의 의도와 무관하게 상대방이 성적 굴욕감, 혐오감을 느낀다면 성희롱으로 보도록 한 것은 타당한 해석이라 할 것이다.

(4) 고용상의 불이익

고용상의 불이익과 관련해서는 성희롱 피해자에 대한 회사측의 사건처리과정에서 적극적인 피해조사가 이루어져야 하고, 부서배치에 관한 피해자의 요구사항을 반드시 반영해야 한다는 것을 행정소송 제1심 판결이 확인해 주고 있다(서울행정법원 2009.8.27 선고 2008구합46279 판결). 성희롱 사건 처리과정에서 일반적으로 피해자가 인권위 결정이나 법원 판결에서 유리한 결정이나 판결을 받은 경우에도 뒷 수습이 제대로 되지 않아 피해자가 어려운 상황에 처하고, 퇴사하는 경우가 종종 발생한다. 이 판결은 이러한 상황을 적극적으로 해결하려 했다는 점에서 큰 의미를 발견할 수 있다.

2) 민사상 손해배상 청구사건

민사상 손해배상 청구사건과 관련하여 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533판결은 피용자인 가해자에 대해 사용자로서의 민법 제756조의 책임을 묻기 위한 ‘사무집행에 관하여’를 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위와 관련된 것이어야 한다고 함으로써 피용자의 피해자에 대한 성희롱 행위는 사무집행과는 관련이 없다고 하여 사용자의 책임을 인정하지 않고 있다.

이에 비하여 대구지방법원 2003가단42364 판결은 위 대법원 판결과는 달리 성희롱을 방지해야 할 의무가 있는 사용자에게 피용자의 직원 회식 및 야유회 중 다른 피용자에게 한 성희롱에 대해서 사무집행의 범위 내에 있다고 보아 사용자 책임을 명시적으로 인정하고 있다. 여기서 직원 회식 및 야유회와 같은 직무수행 중으로 볼 수 있는 자리에서 행하여진 성희롱에 대해 사무집행이론을 확대 적용하여 사용

자 책임을 인정한 것은 타당하다. 이 판결은 1심 판결이기는 하지만 성희롱에 대한 사용자 책임을 확대하고 있다는 점에서 의미가 있다.

또한 서울고등법원 2007.5.3. 선고 2006나109669 판결에서는 회식자리에서 지휘·감독관계에 있는 가해자의 성적 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간동안 만큼은 집요하고 계속적으로 이루어짐으로써 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하여 피해자의 인격권을 침해하므로 이러한 행위는 불법행위가 된다고 보았다.

3) 성희롱 가해자에 대한 고용상의 불이익을 다투는 사건

성희롱 가해자에 대한 고용상의 불이익을 다투는 사건에서 대법원 2008.7.10. 선고 2007두22498 판결은 성희롱을 이유로 한 징계하고 처분의 정당성 판단기준으로 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 볼 때 성희롱 행위가 고용환경을 악화시킬 정도로 매우 심하거나 반복적이고 성희롱 행위자가 징계하고 되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 피해자의 고용환경을 감내할 수 없을 정도인 경우의 징계는 정당한 징계로 보아야 한다는 기준을 제공하고 있다.

대법원 2004두107 판결에서는 군대 내의 성희롱과 관련하여 부하여군 장교의 성적 수치심을 유발한 자를 현역 복무 부적합자로 판정한 처분이 재량권을 일탈, 남용한 것이 아니라고 보았다.

서울행정법원 2005구합39553판결에서는 강의시간에 교수가 성적 수치심과 혐오감을 주는 언동을 한 것은 교수의 수업권의 범위를 벗어나 학생들의 인격권을 침해하고 위법하여 징계사유에 해당한다는 것을 명시적으로 인정하고 있다.

또한 회식자리 사건에서의 신체적 접촉과 성적 발언에 대한 징계해고는 재량권을 일탈, 남용한 것으로 보았다(2007.3.27 선고 서울행정법

원 2006구합35916 판결). 회식자리에서의 성적 언동에 대해서는 성희롱을 인격권의 침해라기보다는 허용적으로 보려는 의식이 남아 있는 것을 알 수 있다.

2. 국가인권위원회의 성희롱 결정례 분석

1) 당사자 적격성

‘국가인권위원회법’에서는 성희롱 행위자에 대하여 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’로 규정하는 한편, 피해자에 대하여 법상에서 구체적으로 명시하지 않음으로써 ‘남녀고용평등법’에서 사업장 단위로 사업주 및 근로자를 행위자로, 피해자를 근로자로 한정하는 것에 비하여 포괄적인 당사자 범위를 인정하고 있고, 적용 범위 또한 사업주가 다른 근로자 간의 성희롱을 인정하는 등 ‘남녀고용평등법’보다 당사자 적격성 및 적용 범위를 광범위하게 해석한다.

‘국가인권위원회법’에서 명시된 성희롱 행위자로서의 사용자 범위에 대한 해석은 ‘근로기준법’이나 ‘노동조합및노동관계조정법’에서의 사용자 정의보다 확장되어 있다.

‘06진차606 ○○연구소 고문의 성희롱’ 결정문에서는 회사의 고문이 사용자에게 해당되는지에 대하여 ‘고문이나 이사 등이 ‘국가인권위원회법’상 성희롱 행위자에 포함되는지는 성희롱 규제의 취지로부터 실질적으로 판단해야 하며 이는 행위자가 피해자의 공적 활동을 제한 내지 위축시키는데 영향을 줄 수 있는 관계에 있는 자인지를 기준으로 판단하여야 할 것이다’고 판단 기준을 제시하고 있다. 또한 국가인권위원회는 ‘07진차103 성희롱’의 사례에서처럼 당사자 적격에 있어서도 진정인과 피진정인 간에 업무 관련성이 인정된다면 성희롱 행위자와 피해자의 사업주가 동일한가가 당사자 적격성을 판단하는 데에 영향을 미치지 않는 것으로 판단하고 있다.

국가인권위원회는 ‘07진차89 성희롱’, ‘07진차1100 성희롱’ 결정문에서 양 당사자들이 동일한 사업주 하의 근로관계에 있는 것은 아니나, 업무 관련성이 있다고 인정함으로써 당사자 간의 성희롱 성립을 인정하였다. 이러한 사례들을 검토할 때, 국가인권위원회는 성희롱 행위 의 당사자 적격에 대하여는 양 당사자간에 업무 관련성이 있다면, 당연히 당사자 적격성이 있는 것으로 해석하고 있다고 판단된다.

국가인권위원회에서 동성 간의 성희롱을 인정한 사례는 ‘06진차182 병원 직원에 의한 성희롱’, ‘06진차266 성희롱’, ‘08직차15 교수의 학생 성추행’을 들 수 있다.

동성 간의 성희롱에 대하여 ‘평등권 침해의 차별행위’임을 별도로 입증하여야 하는가에 대하여 국가인권위원회의 해석은 발견되지 않으나, ‘06진차266 성희롱’의 대법원 판결에서 그 판단을 살펴볼 수 있다. 이 판례에서는 ‘국가인권위원회법’ 제2조제4호라목의 ‘성희롱 행위’가 성립하려면 그 행위가 평등권을 침해하는 차별행위이어야 하는지에 대하여 ‘국가인권위원회법’의 관련 규정에 의하면 제2조제4호 (라) 목의 ‘성희롱 행위’는 제2조제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없으므로...’라고 판시하여 성희롱 행위가 차별인지에 대한 입증은 별도로 할 필요성은 없다고 판단한다.

이 판례에 따르면 성희롱 행위가 차별행위임을 다시 증명할 필요가 없으므로 동성 간의 성희롱도 ‘국가인권위원회법’ 상 성희롱 행위의 성립요건에 해당한다면 성희롱이라고 해석된다.

2) 업무 관련성

국가인권위원회의 성희롱 결정례에서는 업무 관련성에 있어서 엄격한 기준보다는 완화된 업무 관련성을 인정하고 있다.

고용노동부는 성희롱에서의 업무 관련성에 대하여 ‘산업재해보상보험법’에서 인정하는 업무상당 인과관계의 입장을 취하고 있으나, 국가인권위원회에서는 직장에서 행해지는 회식의 경우 그 회식이 회사비용으로 이루어졌는지, 1차 회식 이후의 회식이 개인의 자발성에 의한 것인지에 대하여 세세하게 판단하지 않고 장소를 여러 번 이동한 회식이나 개인적인 만남의 경우라도 업무와 연관이 있었는지의 여부에 대하여 포괄적으로 판단하고 있다. ‘06진차488 00대학교 교수의 성희롱’, ‘06진차534 성희롱’, ‘06진차10 성희롱’, ‘07진차610 성희롱’, ‘07진차600 성희롱’, ‘08진차974 성희롱’, ‘08진차1020 성희롱’이 이러한 예에 해당한다.

업무 관련성을 고용노동부가 국가인권위원회보다 엄격히 해석함은, ‘국가인권위원회법’이 성희롱 행위자에 대한 직접적인 제재를 취할 수 있음에 반해 ‘남녀고용평등법’은 사업주의 성희롱 발생 조치의무로 규율하는 데에서 기인하는 것으로 판단된다. 이러한 개별법의 처리절차 및 규율대상의 차이성을 인정한다고 할지라도 사업주의 직접적인 안전배려의무로부터 비롯되는 ‘산업재해보상보험법’상의 업무상당인과관계의 입장을 ‘남녀고용평등법’상 성희롱 해석에도 적용하여야 하는가에 대하여는 입법의 취지를 고려할 때 적절하지 않다고 판단된다.

국가인권위원회는 ‘06진차401 성희롱’이나 ‘07진차1100 성희롱’의 사례를 통하여 업무 관련성에 있어서 그 업무가 적법한지의 여부가 업무 관련성 여부에 영향을 끼치지 않는다고 해석한다.

3) 성적 언동의 인정

국가인권위원회는 성적 언동의 입증에 관하여 입증자료가 불충분한 경우, 가해자와 피해자 간의 문자 메시지나 이메일, 주변 동료의 진술, 피해자 친구의 증언 등을 증거로 채택하여 사실관계를 인정하고 있고, 가해자와 피해자의 진술의 일관성, 가해자가 성적 언동에 대하여 적극

적으로 부인하고 있는가에 대한 판단을 통해 사실관계를 폭넓게 추정, 인정하고 있다. ‘06진차182 병원 직원에 의한 성희롱’, ‘06진차287 성희롱’, ‘07진차103 성희롱’, ‘08진차974 성희롱’, ‘07진차1118 성희롱’, ‘09진차245 성희롱’ 등 다양한 결정문에서 이러한 해석을 발견할 수 있다.

국가인권위원회에서 객관적인 물적 증거 외에도 정황 증거를 통해 성적 언동을 인정하는 것은 통상 증거를 확보하기 어려운 성희롱 사건의 특성을 감안할 때 타당하다고 생각한다. 한편, 성추행이나 ‘남녀고용평등법’의 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)는 위반 시 징역 또는 벌금형의 벌칙 및 과태료를 적용하는 바, 과연 국가인권위원회의 성적 언동에 대한 추정 인정이 다른 법에까지 적용될 수 있는가에 대하여는 좀 더 논의가 필요하다고 할 것이다.

국가인권위원회는 성적 언동의 판단 기준으로 성적 의도 여부를 묻지 않고 객관적으로 성적 언동으로 판단될 수 있는가 만으로 판단하며, 성적 언동에 있어서 위력을 행사하였는가의 여부는 성적 언동을 인정하는 데에 영향을 미치지 않는다고 판단하고 있다. 이밖에도 성적 언동이 당사자 간에 합의에 의한 것인가에 대하여도 객관적 증거 외에도 정황적 증거로 판단하고 있어서 성적 언동에 대하여 신중하게 결정하고 있음을 알 수 있다.

2차 성희롱 피해에 대하여 성희롱으로 인정한 사례(‘06진차266 성희롱’), 피해자를 성적 대상으로 다룬 남성 간의 대화를 피해자가 전해들은 간접적으로 들은 성희롱 사례(‘06진차465 성희롱’), 성희롱 행위자는 아니나, 피해자의 상사 등이 피해자에게도 성희롱의 책임이 있다고 발언한 것에 대하여 주의조치 하도록 주문한 사례(‘06진차747 성희롱’)는 간접적인 성희롱을 인정하고, 2차 성희롱에 대하여도 긍정하였다는 점에서 의미가 있다.

4) 성적 굴욕감 또는 혐오감

‘국가인권위원회법’ 및 ‘남녀고용평등법’에서는 성적 수치심 내지는 굴욕감을 느끼는 것만으로도 성희롱을 인정하는 바, 피해자의 주관적 사정에 기인하여 성희롱을 인정하다는 점에서는 동일하게 판단하고 있다.

국가인권위원회에서는 합리적인 여성 또는 일반인의 관점 기준으로 판단하고 있으나, 이러한 여성 또는 일반인의 관점에서 어떻게 해석이 달라지는지에 대하여는 그 특징을 찾을 수 없고, 다만 이러한 성별을 반영함으로써 구체적으로 피해자의 연령 및 성별을 기인하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 인정하고 있다고 고찰된다.

5) 고용상의 불이익

국가인권위원회 결정례 중에서 고용상의 불이익만으로 성희롱을 인정한 사례는 없으며, 복합적으로 성적 굴욕감 또는 혐오감이 인정되며, 한편으로 고용상의 불이익이 발생한 사례가 있을 뿐이다. ‘06진차 747 성희롱’의 경우 가해자의 성희롱 행위에 대하여 직장에 이의제기한 피해자가 재계약거부 통보를 받은 것에 대하여 국가인권위원회는 재계약거부 통보를 취소할 것을 결정하였고, ‘08진차974 성희롱’ 사례에서는 지점에서 본사 기획팀에 배치된 피해자가 현재 하루 1~2시간 정도 소요되는 단순한 업무만을 계속할 경우 성희롱 진정을 이유로 한 고용상의 불이익으로 판단될 소지가 있다고 결정문에 명시하면서 주문사항으로 피해자를 대상으로 한 인력활용계획을 국가인권위원회에 보고할 것을 주문사항에 명시하였다.

고용상의 불이익과 관련하여 결정된 인사사항(재계약거부 통보) 뿐만 아니라, 새로이 배치된 직무가 인사상 불이익 조치인가를 판단하는 것은 실제 피해자의 근로환경 보호를 위해서 적극적으로 필요한 판단이라고 생각한다.

6) 사용자 책임의 인정

국가인권위원회는 2007년부터 성희롱 사건을 판단함에 있어서 성희롱 행위를 왜 규율하여야 하는지에 관하여 직장 내에서의 조직 문화 및 관리자의 영향력 등이 지대한 영향을 미친다고 판단하면서 사용자가 성희롱 행위에 대하여 일정 부분 책임을 질 것을 권고하고 있다. 사용자의 책임과 관련하여 성희롱 예방교육의 실시 또는 성희롱 재발 방지 대책의 수립을 권고하기도 하고, 행위자에 대한 징계 권고 및 경우에 따라서는 행위자와 연대하여 손해배상금을 지급할 것을 권고하고 있다. 이러한 국가인권위원회의 결정은 성희롱이 직장에서 발생할 경우, 사업주가 성희롱을 예방하기 위한 주의의무나 성희롱 사건에 대한 면밀한 검토를 했는지까지 구체적으로 조사하면서 회사의 적극적인 책임 의무를 지우고자 하는 정책적 계도로 판단되며, 이러한 결정례가 많아질수록 성희롱 행위에 대한 기업의 책임을 환기시킬 수 있다고 보여지며, 이후에도 계속 적극적으로 판단하여야 하는 부분이다.

VI. 성희롱 관련법제에 대한 전문가 조사

1. 조사 개요

성희롱 관련 현행법제의 적절성 및 실효성을 평가하고 대안을 마련하기 위하여 수정된 델파이 방법을 사용한 전문가 조사를 실시하였다. 성희롱 법제에 대해 의견을 수집할 전문가 집단으로 젠더 및 성희롱 관련 연구자, 변호사, 노무사, 노동조합 집행부, NGO 활동가, 국가인권위원회 차별조사관의 6범주를 선정하였다. 총 65부의 설문지를 배포하여 50부를 회수함으로써 76.9%의 회수율을 보였다. 설문은 두 차례의 전문가 자문 및 예비조사를 통하여 구조화된 설문지를 완성한 다음, 자기 기입 방식으로 작성한 설문지를 이메일 또는 팩스를 통하

여 수집하는 방식으로 진행하였다. 조사는 2011년 6월 7일부터 6월 28일까지 22일간 이루어졌다.

수회의 설문을 시행하는 델파이 방법의 부담을 완화하되 비대면 의견공유의 장점과 환류 효과를 도모하기 위하여, 성희롱 관련 현행 법제의 내용과 그에 대한 선행 연구 결과를 정리하여 각 문항의 기초사항으로 제시하고 이를 토대로 답변을 하도록 요청하였다. 조사 내용은 크게 6가지 범주로 나누었다. 첫째, 성희롱의 정의와 관련한 주요 쟁점, 둘째, 성희롱 행위자에 대한 제재 수단, 셋째, 피해구제 및 피해자 보호 수단, 넷째, 성희롱 발생에 대한 사용자 책임, 다섯째, 성희롱 예방책, 여섯째, 성희롱 관련법의 적절성 및 실효성을 확보할 수 있는 개정 방향이다. 각 주제별로 현행법의 적절성 여부, 선행 연구들이 지적한 현행법 비판에 대한 동의 여부, 실효성 평가, 실효성 확보를 위한 대안 등을 문항으로 구성하였다. 적절성 여부 및 비판에 대한 동의 여부는 선택지 중에서 선택하도록 하는 폐쇄형 질문으로 하되, 선택의 이유를 개방형으로 서술하도록 하였다. 실효성은 ‘실효성이 없음’을 1점, ‘보통’을 3점, ‘실효성이 있음’을 5점으로 하여 5점 척도로 평가하도록 하였으며, 평가의 이유 및 실효성 확보를 위한 대안은 개방형으로 서술하도록 요청하였다.

응답자의 분포를 보면, 직종은 변호사가 24.0%, NGO 활동가가 22.0%, 노무사가 18.0%, 노동조합 집행부가 16.0%이며, 연구자가 14.0%, 국가인권위원회 조사관이 6.0%이다. 성별은 여성이 92.0%이며, 응답자들의 성희롱 관련 연구 및 실무 경력은 평균 6.1년이다.

2. 전문가 조사 결과 분석

전문가 조사를 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 성희롱의 정의 규정의 문제로 성희롱의 주체 및 객체의 범위, 구성요건, 판단기준, ‘성희롱’ 용어의 적절성을 알아보았으며, 구성요

건으로는 피해자의 주관적 요건, 행위의 반복성 문제를 살펴보았다. 먼저 현행법의 주체 및 객체의 범위를 확대하여야 한다는 비판에는 94.0%의 응답자가 동의한다고 답하였고, ‘동의하지 않는다’를 선택한 4.0%의 의견도 당사자의 범위 확대에는 동의하나 어느 정도의 제한이 필요하다는 취지여서, 대부분의 전문가가 당사자의 범위 확대가 필요하다고 보고 있는 것으로 나타났다. 당사자 범위의 확대가 필요한 이유로는 고용 유연화로 인한 사각지대를 보완할 필요성, 피해자 간의 평등 보장, 피해구제의 실효성 확보, 고객 등 업무 관련자에 대한 사업주의 규제의 현실적 어려움 해소가 지적되었다.

성희롱 행위의 구성요건 중에서는 피해자의 주관적 요건과 행위의 반복성이 주로 문제된다. 먼저 피해자의 성적 굴욕감 또는 혐오감이라는 피해자의 주관적 요건이 행위자의 예측 가능성을 해한다는 비판이 있다. 이에 대하여 동의하지 않는다는 응답(80.0%)이 동의한다는 응답(18.0%)보다 훨씬 더 많았다. 행위자의 예측 가능성을 해하지 않는다고 본 의견의 이유로는, ① 현실적으로 문제되는 성희롱은 현행법 하에서도 예측가능성이 있기 때문, ② 피해자의 성적 굴욕감 또는 혐오감이라는 요건은 하나의 객관적 기준으로 적용되고 있으므로, ③ 오랫동안 문제시되지 않았던 성희롱의 특성상 피해자 중심의 판단이 필요하며, 행위자의 예측가능성을 중심으로 할 경우 입법취지를 달성하기 어렵기 때문 등이었다. 반대로 행위자의 예측 가능성을 해한다고 보는 입장에서는 피해자의 거부 의사 표시 요건이 필요하다고 하였다.

한편 성희롱은 행위의 반복을 요하지 않아, 1회의 성적 언동으로도 성희롱을 구성할 수 있다는 문제가 제기된다. 이러한 비판에 대하여 전문가들의 의견을 구한 결과, 90.0%의 응답자가 반대 의사를 표하였다. 동의한다는 의견은 근거로서 입증의 어려움, 성희롱에 대한 인식 향상으로 인한 반복성 요구 필요 등을 들었다. 반면 행위의 반복성이

불필요하다고 본 의견의 근거를 살펴보면 ① 단 1회의 성희롱도 제재가 필요한 불법행위임, ② 성희롱 반복을 허용할 가능성, ③ 여러 명의 피해자에 대한 각 1회씩의 성희롱의 규제의 어려움, ④ 반복성은 제재의 수준 결정의 고려사항으로 삼으면 충분함 등이 있었다.

다음으로 성희롱의 판단기준 중에서 주로 문제되는 합리적 피해자 기준의 적절성 여부를 알아보고자 하였다. 실제 성희롱의 판단에서 피해자 관점보다도 남성 중심적 시각이 반영되고 있다는 비판에 대한 전문가들의 의견을 질문하였는데, 이와 같은 비판에 동의한다는 답변은 55.1%, 동의하지 않는다는 답변은 38.8%로 동의한다는 답변이 더 많았다. 비판에 동의하는 입장에서는 ① 판단 주체에 여성을 더 늘리거나 성인지력을 향상시키려는 노력, ② 피해자와 같은 성별 및 집단의 관점을 적용할 것, ③ 실증조사를 통한 기준 마련 등을 대안으로 제시하였다. 사실상 남성 중심적 시각이 반영되고 있다는 비판에 동의하지 않는다는 의견도 동의한다는 의견과 흡사한 이유를 들고 있다. 합리적 피해자 기준 자체가 문제가 아니라 실무상 해석과 운용에서 남성 중심적 시각이 반영된 것이기 때문에 실무적 변화를 도모하여야 하는 것이지, 합리적 피해자 기준은 객관성과 합리성을 확보하기 위하여 필요하다는 것이다.

이상의 내용 이외에 성희롱의 정의 규정과 관련하여 더 개선하여야 할 사항으로는 성희롱의 범위 확대, 판단 기준 명확화, 보호법의 명문화, 업무 관련성 요건의 확대 및 기준의 근거 마련 등이 지적되었다.

성희롱의 정의와 관련한 또 한 가지 쟁점은 ‘성희롱’이라는 용어의 적절성 문제이다. 응답자들의 54.0%는 다른 용어로 대체하는 편이 낫다고 보았고, 34.0%는 현행 용어를 유지하는 편이 낫다고 하였다. 이미 널리 사용되고 있는 용어이고, 적절한 대안이 없는 상태에서 용어를 변경하는 것은 오히려 혼란의 우려가 있기 때문이다. 반면 다른 용어로 대체하는 편이 낫다고 보는 주된 이유는 그 표현이 너무 가벼

워서 심각한 수준의 성희롱까지 성희롱의 넓은 범위를 포괄하기 어렵고, 피해를 저평가하도록 한다는 점이다. 성희롱을 대체할 용어로는 ‘성적 괴롭힘’, ‘성적 모욕’ 등의 순으로 의견이 많았다. 비록 수적으로는 다른 용어로의 대체 의견이 더 많지만, 대안으로 제시된 ‘성적 괴롭힘’ 역시 경미한 수준의 성적 언동을 배제할 위험이 지적되고 있어 적절한 대안을 마련하기는 어려워 보인다.

둘째, 성희롱 행위자에 대한 ‘남녀고용평등법’, ‘국가인권위원회법’의 제재 수단을 평가하고 대안을 찾아보고자 하였다. 먼저 ‘남녀고용평등법’상의 행위자 제재방식은 적절하다는 응답이 22.4%, 적절하지 않다는 응답이 42.9%로 적절하지 않다는 답변이 더 많았다. 실효성 역시 낮게 평가되어 5점 척도의 2.33점에 그쳤다. 현행 방식의 적절성과 실효성이 낮은 이유는 ① 위반시 사업주에 대한 제재가 미약하고, ② 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 간접적 제재에 그치며, ③ 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준이 불명확하여 사업주의 재량 및 직장 문화에 좌우됨 등이 지적되었다. 이와 같은 문제를 해결하기 위하여 전문가들은 ① 사업주의 법 위반시 제재를 확보하고 제재 수준을 상향하여야 하며, ② 성희롱 행위자에 대한 직접적 제재 규정을 마련하여야 하고, ③ 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준을 명확히 하여야 하며, ④ 성희롱 여부의 판단 주체의 적절성 문제를 보완하여야 한다는 등의 대안을 제시하였다.

마찬가지로 ‘국가인권위원회법’의 행위자 제재에 대한 평가와 실효성 확보를 위한 대안을 알아보려고 하였다. 현행 ‘국가인권위원회법’의 행위자 제재 방식이 적절하다는 응답(24.0%)이 부적절하다는 응답(42.0%)보다 더 적었으며, 5점 척도로 평가한 실효성 평가는 ‘남녀고용평등법’ 상의 제재 규정에 대한 평가보다는 다소 높은 2.59점이었으나 역시 ‘보통’보다 낮은 점수였다. 적절성 평가에서 부정적인 응답이 더 높고 실효성 평가 또한 낮은 이유로는 국가인권위원회의 권고에 강제력

이 없는 문제가 주로 지적되었다. 때문에 실효성 확보를 위한 대안으로도, 강제력 있는 제재 권한, 권고 미이행시의 제재 조치, 국가인권위원회의 소송수행 권한 등의 방안이 주를 이루었다.

셋째, 성희롱 피해구제 및 피해자 보호의 실효성과 대안을 담당 기관별로 평가하여 보았다. 먼저 ‘남녀고용평등법’에 따른 고용노동부의 피해구제 및 피해자 보호 수단에 대한 5점 척도의 실효성 평가에서 평균은 2.53으로 ‘보통’보다 낮게 평가되었는데, 이는 현행 규정이 적극적인 피해구제 및 피해자 보호를 하기에 부족하고, 성희롱 피해 입증이 엄격하여 실질적 입증이 어려우며, 고용노동부가 성희롱에 대한 전문성이 부족할 뿐 아니라, ‘고용상의 불이익’ 기준이 모호하여 현실적 구제방안이 되지 못하기 때문이다. 따라서 고용상의 불이익이 있을 때 실질적 피해구제 방안을 마련하여야 하고, 피해자의 입증책임을 완화하며, 담당자의 전문성을 확보하고, ‘고용상의 불이익’의 기준을 제시할 것, 사업주 제재 수준을 강화할 것 등이 요구되었다.

다음으로 ‘국가인권위원회법’에 따른 국가인권위원회의 피해구제 수단에 대하여 실효성을 평가한 결과 평균 2.56으로 역시 ‘보통’보다 낮게 평가되었다. 그 이유로는 짧은 진정 기간, 권고 수준의 미약, 권고의 강제력 미비, 실질적 피해구제 미흡, 피해자 보호 미비 등의 문제가 지적되었고, 이와 같은 문제를 보완하기 위하여 진정 기간 확대, 강제력 있는 제재 권한 부여, 소송수행권한 부여, 피해자 보호 방안 마련 등의 대안이 제시되었다.

여타의 불법행위와 마찬가지로 성희롱 피해자는 사법기관을 통하여 피해구제를 도모할 수 있다. 법원을 통한 피해구제의 실효성 평가는 2.94로 고용노동부, 국가인권위원회의 피해구제 및 피해자보호에 비하여 상대적으로 실효성이 높게 평가되었지만, ‘보통’보다는 낮았다. 실효성이 없거나 낮다고 평가한 이유는 소송의 어려움 및 비용의 문제, 민사소송에서 입증의 어려움, 낮은 배상액, 법원의 보수적 사고 등이

다. 소송이라는 방법 자체의 한계를 고려할 때 피해자에 대한 소송지원의 강화가 가장 필요한 것으로 보인다.

넷째, 성희롱 발생에 대한 사용자 책임을 강화할 방안을 모색하여 보고자 하였다. 먼저 오랫동안 도입이 논의되어 온 징벌적 손해배상에 대해서는 86.0%가 도입에 동의한다고 답하였고, 동의하지 않는다는 입장은 8.0%였다. 징벌적 손해배상 제도의 도입시 사업주의 적극적 예방조치 및 사회적 경각심 향상이 기대되나 아직 우리 법에 도입되지 않은 제도이므로 신중한 법리 검토가 필요하다고 평가되었다.

다음으로 성희롱 피해 발생으로 인하여 발생한 정신적, 물질적 손해에 대한 사업주의 배상책임을 법원이 더 적극적으로 인정하여야 한다는 견해에 대해서는 95.9%의 응답자가 동의하는 것으로 나타났다. 동의하는 이유는 성희롱에 대한 법원의 의식이 낮은 문제와, 손해배상 책임 강화를 통하여 조직문화 개선을 도모할 필요성이 지적되었다.

직장 내 성희롱 발생의 책임을 사업주에게 묻기 위한 요건으로는 적절한 성희롱 방지조치를 하지 않았을 것, 성희롱 발생 이후 적절하고 즉각적인 대응을 하지 않았을 것, 성희롱 처리절차 및 창구 미비 등이 제안되었는데, 다른 한편으로 성희롱 발생에 대한 사용자 책임은 별도의 요건을 요하지 않는 무과실 책임이어야 하며 과실 여부는 배상의 정도에서만 고려해야 한다는 의견도 있었다.

다섯째, 현행 성희롱 예방책의 적절성과 실효성을 평가하고 대안을 모색하여 보고자 하였다. 먼저 ‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱 예방교육 의무를 사업주에게 부과하고 있는데, 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성은 5점 척도에서 평균 2.54점으로 다소 낮았다. 주된 이유로는 형식적인 교육, 미약한 규제, 소규모 영세 사업장의 약화된 교육의무의 문제 등이 제기되었으며 대안으로는 강사의 자격 제한, 교육 방법의 제한 및 다양한 교육 방법 도입, 상급자의 교육 수강 의무, 실질적 관리감독 등이 있었다. 사업주의 성희롱 예방교육 의무 외에 사업

장에서 필요한 성희롱 방지조치에 대한 의견을 조사한 결과, ① 직장 내 상담 및 분쟁해결기구의 설치 및 적절한 운영, ② 성희롱 관련 자치규범 제정, ③ 정기적인 직장 내 성희롱 사례 조사를 통한 실태 파악 및 결과 공개 등이 제안되었다.

‘여성발전기본법’은 국가기관 등에 성희롱 예방교육을 비롯한 성희롱 방지조치 의무를 부과하고 있다. 5점 척도의 실효성 평가 결과 성희롱 예방교육은 2.80점, 그 외의 성희롱 방지조치는 2.77점에 불과하여 둘 다 ‘보통’보다 낮았다. 그 이유는 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성이 낮다고 평가되는 이유와 비슷하였다. 형식적인 교육 또는 교육 미실시, 성희롱 발생의 지속, 관리자급의 교육 불참 등이 이유로 제기되어, 교육의 실질화와 교육 내용의 다양화, 관리자급의 교육 참석 확보 등이 필요하다고 보았다. 예방교육 이외의 성희롱 방지조치의 실효성을 낮게 평가한 이유는 실제로 제대로 이행되지 않고 있기 때문이라는 지적이 대부분이었다. 실효성을 높이기 위한 대안으로는 문화적 차원의 인식 변화가 우선되어야 한다는 지적이 가장 많았다.

여섯째, 현행 성희롱 관련법의 개정 방향을 알아보기 위하여 개정 필요성과 구체적 개정 내용에 대한 의견을 조사하였다. 분석 결과 개정이 필요하지 않다는 의견은 없었으며, 단일법으로서 성희롱 금지 및 예방에 관한 법률을 제정하자는 의견이 51.1%로 가장 많았고, 현행 체계를 유지하되 필요한 사항을 부분적으로 개정하자는 의견(34.0%)이 그 뒤를 이었다. 기타 다른 형태로 개정하자는 의견은 14.9%로 가장 적었다. 성희롱에 대한 단일법을 제정하자는 데 찬성하는 의견은 관련 규정의 분산으로 인한 혼란 해소, 법의 실효성 제고, 피해구제의 일원화 및 통합적 처분 도모 등의 근거를 들었으며, 단일법 제정시 ‘성희롱’이라는 용어 변경 또는 개념의 구체화, 보호법의 명시, 성희롱 방지조치 강화, 피해구제 방법 강화와 다양화, 사업주의 책임 강화, 국가인권위원회 제재의 강화 등이 필요하다고 하였다. 다음으로 현행 체

계를 유지하되 필요한 사항을 부분적으로 개정하자는 의견은 현행법이 체계의 문제가 아니라 내용의 문제라는 점, 피해구제 방법이 다양할 필요, 주무기관 단일화의 문제 등을 지적하면서 내용 중심의 개정 필요성을 역설하였다. 부분적 개정에서 새롭게 포함되어야 할 내용으로는 성희롱 개념의 통일, 성희롱 당사자 범위의 확대, 피해구제의 실질화, 국가인권위원회 제재의 강화 등을 들었다. 마지막으로 기타 다른 형태로 개정하는 방안을 지지하는 의견은 현행 체계와 달리 하나의 법에 통일적으로 규정할 필요는 있지만 성희롱만을 다루는 단일법일 필요는 없고 차별 관련법 또는 형법에 통합하는 것이 낫다고 보았다. 피해구제의 주무기관에 대해서는 의견이 일치하지 않았으나, 어느 기관이든 그 결정에 강제력이 부여되어야 한다는 의견으로 수렴되었다.

VII. 대 안

1. 현행 성희롱 관련법제의 개선 방안

1) 성희롱 당사자 범위 확대

현행 성희롱 관련법은 고객 등 업무 관련자에 의한 성희롱과 특수고용종사자 등에게 가해자는 성희롱은 제재할 수 없다는 문제가 있다.

‘남녀고용평등법’ 상의 성희롱 객체는 근로자이기 때문에 돌봄노동종사자, 보험설계사 등의 특수고용형태종사자 등은 성희롱 객체에 포함되지 않는다. 또한 성희롱 행위자는 “사업주·상급자·근로자”이기 때문에 고객, 거래처 직원 등에 의한 성희롱은 제재할 수 없다.

서비스업에 종사하는 여성 근로자들의 증가와 이에 따른 고객 등에 의한 성희롱이 증가하고 있는 현실을 고려할 때 이 문제는 시급히 개선되어야 한다. 개선 방안으로는 성희롱 당사자를 “사업주·상급자·근로자”로 한정하지 않고 “업무와 관련된 자”로 하여 업무관련이 있는 고객과 거래처 관계자 등의 제3자, 특수고용형태종사자 포함시키는

것이 필요하다.

2) 성희롱 행위자에 대한 제재 강화

‘남녀고용평등법’에 따르면 직장 내 성희롱이 발생하였을 경우 사업주는 지체 없이 행위자를 징계하거나 징계에 준하는 조치를 하여야 하며, 이를 행하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 성희롱 행위자가 사업주인 경우 과태료는 1천만 원 이하의 과태료가 부과된다.

이와 같이 성희롱 행위자에 대한 직접 제재가 아닌 사업주를 제재하는 방식은 다음과 같은 문제가 있다.

첫째, 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 직접 성희롱 행위자를 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재만을 할 수 있도록 하고 있다는 것이다. 간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 의존하게 된다는 문제가 있다.

둘째, 사업주에 대한 제재 방식이 벌금이 아닌 과태료의 형태를 취하고 성희롱 예방효과를 기대하기 어렵다는 것이다.

이상의 문제를 해결하기 위해서는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정과 징계 및 징계에 준하는 조치의 범위를 명확하게 할 필요가 있다. 성희롱 행위자에 대한 제재 방식으로는 벌금형 수준의 형사처벌이 필요하다는 주장이 있다. 그러나 성희롱을 형사법적 접근하면 죄형법정주의에 근거해 성희롱 구성요건 등의 강화가 수반된다는 점을 감안하면 신중하게 접근되어야 한다. 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준을 명확하게 한 지침 등을 마련하여 사업주의 재량에 의존하는 것을 탈피할 필요가 있다.

현행법상 성희롱 피해자는 국가인권위원회에 평등권 침해의 차별행위로 진정을 할 수 있다. 국가인권위원회는 피진정인에 대하여 성희롱 행위의 중지, 손해배상 등 필요한 구제조치, 동일하거나 유사한 인

권침해나 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치를 이행할 것을 권고할 수 있다.

그러나 ‘국가인권위원회법’의 조정이나 권고에 강제력이 없어 행위자가 이를 받아들이지 않을 경우, 문제해결을 할 수 없다는 문제가 있다.

이를 해결하기 위해서는 국가인권위원회가 그 결정을 지지하는 입장에서 소송을 직접 진행할 수 있는 소송권 또는 제소권 신설이 필요하다는 주장이 있다.

국가기관의 직권 제소권 도입이 곧바로 실현되기 어렵다면, 먼저 피해 당사자가 소송을 진행하는 경우 이를 지원할 수 있는 소송지원제도를 도입할 필요가 있다.

3) 성희롱 피해구제 및 피해자 보호의 실효성 제고

‘남녀고용평등법’에 의하면 직장 내 성희롱 피해자는 사업주가 성희롱 피해 주장을 이유로 고용상의 불이익을 주거나 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 취하지 않을 경우 지방노동관서에 신고할 수 있다. 고용상의 불이익 조치에 대해서는 피해자가 아닌 제3자도 신고가 가능하다. 지방노동관서는 사업주에 대하여 시정지시 등의 조치를 취할 수 있다.

이상의 규정은 성희롱 피해구제 및 피해자의 보호에 있어서 다음과 같은 문제를 노정한다. 첫째, 실질적인 피해구제 및 피해자 보호를 위한 적극적 장치가 부족하다는 것이다.

둘째, ‘고용상의 불이익’ 기준이 모호하여 현실적 구제방안이 되기 어렵다는 것이다. 사업주가 피해자에게 고용상의 불이익을 주었음이 입증되어야 하는데 어떤 불이익이 성희롱 피해 주장을 ‘이유로’ 하는 것인지, 그것이 ‘고용상’ 불이익인지 여부를 가려내기가 어렵다는 것이다.

이상의 문제를 해결하기 위해서는 우선, 고용상의 불이익이 있을 때 사업주를 제재하는 데 그치지 말고 실질적인 피해구제를 도모하여야 한다. 피해자에게 불이익을 주는 것을 금지하는 것만이 아니라 피해자 보호의무를 확대할 필요가 있다. 피해자 보호조치와 관련하여 피해자에게 작업거부권을 부여하는 방식의 적극적인 보호장치 마련이 필요하다.

둘째, 사업주에 대한 제재의 수준을 강화할 필요가 있다. 그 방안으로는 징벌적 손해배상, 기업명 공표 등이 있을 수 있다.

4) 사용자의 성희롱 방지의무 확대

현행 성희롱 관련법은 성희롱 방지를 위해 사용자가 강구해야 할 조치의 범위가 협소하다는 문제가 있다. 현행법은 사업주에게 성희롱 예방교육 의무, 성희롱 발생 이후에는 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 할 의무, 피해자에게 불이익한 조치를 하지 않을 의무 등을 부과하고 있을 뿐 사업주에게 성희롱 방지와 대책에 대한 구체적인 사항은 규정하고 있지 않다.

성희롱 방지를 위한 사업장 내 처리절차 및 기준을 정한 지침을 제정하는 것이 필요하고, 성희롱 피해자가 “원래의 직장에서 성희롱 피해를 극복하고 다시 일할 수 있도록” 하는 조건 마련을 위해 사업주의 책임을 강화하는 것이 필요하다. 그리고 성희롱 방지에 관한 법과 지침을 준수하도록 행정지도와 행정감독을 강화하고 성희롱 방지조치를 적극 추진하는 사업장에 대해서는 인센티브를 부여한다.

5) 직장 내 성희롱 예방교육의 실질화

성희롱 예방교육이 형식적으로 실시되어 성희롱 예방에 효과적인 수단으로 기능하고 있지 못하다는 문제가 있다.

‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱 예방교육 의무를 사업주에게 부과하고 있다. 그러나 성희롱 교육이 실시되더라도 형식적이라는 점, 규

제가 미약하다는 점, 성희롱 발생 빈도가 높은 소규모 영세사업장의 예방교육 이행률이 낮은 점 등은 문제로 지적할 수 있다. 예방교육의 효과를 제고하기 위해서는 성별이나 직급에 따라 예방교육의 내용이 달라져야 하고, 사업주는 반드시 성희롱 예방교육을 받도록 제도화할 필요가 있다.

또한, 30인 이하 소규모 사업장의 경우, 예방교육 이행률이 상대적으로 낮은 점을 고려하여 특정 지역 사업장들이 공동으로 성희롱 예방교육을 받도록 하는 것이 필요하다. 지역고용지원센터 및 사업장 밀집 지역에 상시적으로 교육프로그램을 운영하는 방안을 검토해 볼 수 있을 것이다.

6) 국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성 확보

‘여성발전기본법’은 국가기관 등에 성희롱 예방교육을 비롯한 성희롱 방지조치를 규정하고 있다. 문제는 직장 내 성희롱 예방교육과 같이 매우 형식적으로 이루어지고 있다는 것이다. 따라서 예방교육에 실효성을 확보하기 위해서는 기관장을 비롯하여 임원들은 반드시 교육을 이수하도록 하고, 교육실시만을 점검하는 것이 아닌 관리직의 교육 이수율을 높일 수 있도록 하는 점검이 필요하다.

2. 현행 성희롱 관련법제의 입법체계 개편 방향

1) 단일법률제정

현행 성희롱 관련 규정은 여러 법률에 분산되어있다. 직장 내 성희롱 예방 및 방지에 관한 규정은 ‘남녀고용평등법’에, 국가기관 등의 성희롱 예방교육은 ‘여성발전기본법’에, 국가기관 등에서 발생하는 성희롱 피해자의 구제에 관한 것은 ‘국가인권위원회법’에 규정되어 있다.

이렇게 관련 규정이 분산되어 있는 것은 피해자 구제에 있어서 혼란을 야기할 수 있고, 법 집행과 피해자 구제의 통일성을 해칠 우려

가 있다. 또한 법의 실효성 확보를 저해할 가능성도 있다.

따라서 성희롱 예방과 금지에 관한 단일법을 제정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 단일법 제정이 갖는 장점으로는 성희롱 피해자 구제에 통일성을 확보할 수 있고, 행위자와 사용자 책임을 통합적으로 규율할 수 있다. 또한 단일법 제정은 사회적으로 성희롱 문제에 대한 경각심을 높이는 효과가 있을 것으로 기대된다. 반면 단점으로는 국가기관 등에서 발생하는 성희롱과 민간 기업에서 발생하는 성희롱을 함께 규율하는 것이 성희롱 판단에 있어서 특수성을 배제하고 획일화시킬 우려가 있다. 또한 구제절차를 일원화하는 것이 피해자의 관점에서 유용한가하는 문제가 남는다.

성희롱 단일 법률을 제정할 경우, 법에 담은 내용으로는 성희롱 당사자 범위의 확대, 사용자 책임의 확대, 성희롱 행위자에 대한 제재, 성희롱 예방교육 실질화 및 다양화, 피해자 관점과 사정을 최대한 고려할 수 있도록 하는 성희롱 판단기준의 명문화, 성희롱 피해자의 작업거부권의 명문화, 정신적 상처에 대한 산재인정, 성희롱으로 인하여 발생한 손해의 입증책임 전환 등이다.

2) 현행 성희롱 관련법 체계유지

현행 성희롱 관련법의 문제는 법 체계의 문제가 아니라 규율 내용의 문제이기 때문에 현행 법령을 부분적으로 개정하는 것을 통해 실효성을 제고하는 것이 가능하다. 또한 공공기관의 성희롱과 민간기업의 성희롱은 구분해서 판단될 필요가 있고, 피해자에게 다양한 선택권을 보장해야 하는 것이 피해자 구제에 효과적일 수 있다. 현실적으로는 법률 제정 보다 법률 개정이 상대적으로 용이하다.

그러나 현행법 개정방식은 성희롱에 대한 법률정책을 크게 변화시키지 못하고, 부분적인 변화만을 가져온다는 점에서 한계가 있다. 특히 구제절차와 관련해서는 현행 구조를 유지해야 하기 때문에 변화를 주

기 어렵다는 문제가 있다.

개정 방안으로는 성희롱 당사자 범위의 확대, 사용자 책임의 확대, 성희롱 예방교육 실질화 및 다양화 등이다.

3) 대안 비교

이상의 현행 성희롱 관련법제의 입법체계 개편방향의 공통적 전제는 성희롱 관련법제가 성희롱 피해자 구제 및 예방에 있어서 실효성이 낮기 때문에 새롭게 정비되어야 한다는 것이다. 즉, 성희롱 객체에 있어서 사각지대 해소, 성희롱 행위자에 대한 제재 강화, 성희롱 피해 구제 및 피해자 보호의 실효성 제고, 사용자의 성희롱 방지 의무 확대, 직장내 성희롱 예방교육의 실질화 등을 위해서는 법 개정이 필요하다는 것이다. 각 대안별 장단점을 정리하면 아래와 같다.

	강 점	약 점
단일법률제정	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 단일법 제정은 성희롱 피해자 구제에 통일성을 확보하고, 행위자와 사용자의 책임을 통합적으로 규율할 수 있다. ▪ 사회적으로 성희롱 문제에 대한 경각심을 높이는 효과를 기대할 수 있다. ▪ 성희롱 정책의 통일성과 더 나아가 성희롱 정책의 패러다임을 변화시킬 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국가기관 등에서 발생하는 성희롱과 민간 기업에서 발생하는 성희롱을 함께 규율하는 것이 성희롱 판단에 있어서 특수성을 배제하고 획일화시킬 우려가 있다. ▪ 구제절차를 일원화하는 것이 피해자의 관점에서 효과적이지 않을 가능성이 있다. ▪ 새로운 법률의 제정에 따른 입법의 어려움이 예상되고, 입법까지 장시간이 소요된다. ▪ 성희롱 관련 부처 간의 합의 도출이 어렵고, 사회적 저항이 예상된다.

	강 점	약 점
<p>현행 성희롱 관련법 체계 유지</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현행 성희롱 관련법의 문제는 규율 내용의 변경을 통해 실효성을 제고할 수 있다. ▪ 현행처럼 피해자에게 다양한 선택권을 보장하는 것이 피해자 구제에 효과적일 수 있다. ▪ 법률 제정 보다 법률 개정이 상대적으로 용이하다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 성희롱에 대한 법률정책을 크게 변화시키지 못하고, 부분적인 변화만을 가져온다는 점에서 한계가 있다. ▪ 구제절차와 관련해서는 현행 구조를 유지해야 하기 때문에 변화를 주기 어렵다.

색지삽입

목 차

요 약 문	3
Abstract	7
제 1 장 서 론	57
제 1 절 입법평가의 필요성 및 목적	57
제 2 절 입법평가의 방법	59
제 2 장 입법평가 대상으로서의 성희롱 관련법제의 현황 및 주요 내용	61
제 1 절 성희롱 관련법제의 현황	61
1. 여성발전기본법 상의 성희롱 관련 규정의 전개과정	61
2. 남녀고용평등법 상의 성희롱 관련 규정의 전개과정	62
3. 국가인권위원회법 상의 성희롱 관련 규정의 전개과정	65
제 2 절 성희롱 관련법제의 주요 내용	65
1. 정의 규정	65
2. 요 건	66
3. 성희롱 행위자에 대한 제재	69
4. 성희롱의 예방조치	70
5. 성희롱의 신고자와 피해자 보호	71
제 3 장 성희롱 현황 및 특징	73
제 1 절 성희롱 현황	73

1. 성희롱 상담 및 진정 접수 현황	73
2. 성희롱 경험의 현황	82
제 2 절 성희롱 사건의 특징	88
1. 성희롱의 행위자와 피해자	89
2. 성희롱 발생 시점: 회식자리의 만연한 성희롱	93
3. 고용 안정성과 성희롱 경험의 차이	95
4. 형식적인 성희롱 예방교육	98
5. 미흡한 피해구제 체계	100
제 4 장 성희롱 관련법제에 대한 비교법적 분석	103
제 1 절 성희롱 규제 관련 국제 동향	103
1. 국제연합(UN)	103
2. 국제노동기구(ILO)	104
3. 유럽연합(EU)	105
제 2 절 성희롱 규제 관련 각국의 동향	107
1. 미 국	107
2. 독 일	123
3. 일 본	131
4. 소 결	146
제 5 장 성희롱 판례 및 결정례 분석	151
제 1 절 성희롱 사건 판례 분석	151
1. 행정기관의 구제 결과에 대한 불복사건	152
2. 민사상 손해배상 청구사건	169
3. 성희롱 가해자에 대한 고용상의 불이익을 다투는 사건	175

4. 소 결	180
제 2 절 국가인권위원회의 성희롱 사건 결정례 분석	185
1. 당사자 적격성	186
2. 업무 관련성	194
3. 성적 언동의 인정	201
4. 성적 굴욕감 또는 혐오감	213
5. 고용상의 불이익	214
6. 사용자 책임의 인정	218
7. 소 결	223
제 6 장 성희롱 관련법제에 대한 전문가 조사	227
제 1 절 조사 개요	227
1. 조사 대상 및 표집	227
2. 조사 방법	229
3. 조사 내용 및 문항 설계	230
4. 응답자 일반사항	233
제 2 절 전문가 조사 결과 분석	234
1. 성희롱의 정의	234
2. 행위자에 대한 제재	255
3. 피해구제 및 피해자 보호	268
4. 사용자 책임	281
5. 성희롱 예방책	288
6. 성희롱 관련법 개정	299
7. 소 결	307

제 7 장 대 안	315
제 1 절 현행 성희롱 관련법제의 개선 방안	315
1. 성희롱 당사자 범위 확대	315
2. 성희롱 행위자에 대한 제재 강화	316
3. 성희롱 피해구제 및 피해자 보호의 실효성 제고	318
4. 사용자의 성희롱 방지 의무 확대	320
5. 직장 내 성희롱 예방교육의 실질화	321
6. 국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성 확보	322
제 2 절 현행 성희롱 관련법제의 입법체계 개편방향	322
1. 단일 법률 제정	322
2. 현행 성희롱 관련법 체계유지	324
3. 대안 비교	324
참 고 문 헌	327

【부 록】

성희롱 관련법제에 대한 전문가 의견조사	333
-----------------------------	-----

표 및 그림

【 표 】

<표 1-1> 현행법의 성희롱 개념의 비교	57
<표 2-1> 성희롱에 해당하는 성적 언동의 예시	68
<표 2-2> 공공기관의 성희롱 방지조치	71
<표 3-1> 고용평등상담실 성희롱 상담 현황(2001-2010)	74
<표 3-2> 국가인권위원회 성희롱 진정 접수 현황(연도별)	75
<표 3-3> 국가인권위원회 전체 차별 진정 대비 성희롱 진정 접수 비율 ...	76
<표 3-4> 국가인권위원회 차별 진정 누적 현황(2010년까지 누적)	76
<표 3-5> 국가인권위원회 차별 진정 연도별 주요 항목별 접수 현황(2007-2010)	77
<표 3-6> 고용노동부 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고 (진정 및 고소고발) 접수 현황('99-'10)	78
<표 3-7> 남녀고용평등법 신고사건 처리현황	80
<표 3-8> 응답자의 사회인구학적 특성	82
<표 3-9> 응답자의 직무 특성	82
<표 3-10> 성희롱 경험률	83
<표 3-11> 대가형 성희롱 경험률	84
<표 3-12> 성희롱 빈도	84
<표 3-13> 성희롱 발생 시점(중복응답)	85
<표 3-14> 성희롱 행위자(중복응답)	85

<표 3-15> 성희롱 행위자의 성별(중복응답)	86
<표 3-16> 성희롱이 업무 및 직장생활에 미친 영향(중복응답)	87
<표 3-17> 응답자의 고용상 변화(중복응답)	87
<표 3-18> 응답자의 업무·관계상 변화(중복응답)	88
<표 3-19> 정규직 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률	96
<표 3-20> 정규직 여부에 따른 고용상 변화	97
<표 3-21> 정기적 성희롱 예방교육 실시 여부	99
<표 3-22> 정기적 성희롱 예방교육 실시 여부와 성희롱 경험률의 관계	99
<표 3-23> 사내 고충처리기구 및 담당자 유무	101
<표 6-1> 전문가 조사 내용	232
<표 6-2> 응답자의 특성	233
<표 6-3> 성희롱 당사자의 범위 확대에 대한 의견	235
<표 6-4> 피해자의 주관적 요건이 예측 가능성을 떨어뜨린다는 비판에 대한 의견	238
<표 6-5> 행위의 반복성 불요의 불합리성 비판에 대한 의견	242
<표 6-6> 성희롱 판단 기준의 남성 중심적 시각 적용 비판에 대한 의견 ...	246
<표 6-7> ‘성희롱’ 용어의 개폐에 대한 의견	251
<표 6-8> 남녀고용평등법상의 행위자 제재 방식의 적절성	255
<표 6-9> 남녀고용평등법상의 행위자 제재 규정의 실효성 평가 기술통계	258
<표 6-10> 남녀고용평등법상의 행위자 제재 규정의 실효성 평가 분포	258
<표 6-11> 국가인권위원회법상의 행위자 제재 방식의 적절성	264

<표 6-12> 국가인권위원회법상의 행위자 제재 규정의 실효성 평가 기술통계	265
<표 6-13> 국가인권위원회법상의 행위자 제재 규정의 실효성 평가 분포 ...	265
<표 6-14> 고용노동부의 성희롱 피해구제 및 피해자 보호 수단의 실효성 평가 기술통계	268
<표 6-15> 고용노동부의 성희롱 피해구제 및 피해자 보호 수단의 실효성 평가 분포	268
<표 6-16> 국가인권위원회의 성희롱 피해구제 수단의 실효성 평가 기술통계	274
<표 6-17> 국가인권위원회의 성희롱 피해구제 수단의 실효성 평가 분포 ...	274
<표 6-18> 법원의 성희롱 피해구제 수단의 실효성 평가 기술통계 ...	279
<표 6-19> 법원의 성희롱 피해구제 수단의 실효성 평가 분포	279
<표 6-20> 징벌적 손해배상제도 도입에 대한 의견	282
<표 6-21> 법원의 사업주의 손해배상 책임의 적극적 인정에 대한 의견 ...	285
<표 6-22> 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성 평가 기술통계	289
<표 6-23> 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성 평가 분포	289
<표 6-24> 국가기관 등의 성희롱 예방교육의 실효성 평가 기술통계	296
<표 6-25> 국가기관 등의 성희롱 예방교육의 실효성 평가 분포	296
<표 6-26> 국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성 평가 기술통계 ...	298
<표 6-27> 국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성 평가 분포	298
<표 6-28> 성희롱 관련법 개정의 필요성 및 방법	300

【 그림 】

[그림 3-1] 고용평등상담실 전체 상담 대비 성희롱 상담 현황
(2001-2010) 74

[그림 3-2] 국가인권위원회 성희롱 진정 접수 건수(연도별) 75

[그림 3-3] 고용노동부 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고
(진정 및 고소고발) 접수 현황('99-'10) 79

[그림 3-4] 고용노동부 성희롱 신고(진정 및 고소고발) 접수
추이('99-'10) 80

[그림 6-1] 성희롱 관련법 개정의 필요성 및 방법 300

제 1 장 서 론

제 1 절 입법평가의 필요성 및 목적

현행법 중 성희롱을 금지하거나 예방하기 위한 조치, 행위자에 대한 제재와 피해자의 보호에 관하여 규정한 법령은 ‘여성발전기본법’과 동법 시행령, ‘남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률’(이하 ‘남녀고용평등법’), ‘성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법’, ‘교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙’, ‘공무원징계령 시행규칙’, ‘아동복지법’과 ‘노인복지법’, ‘국가인권위원회법’ 등이 있다.

이 중 성희롱의 정의 등을 규정하고 있는 법률로는 ‘여성발전기본법’, ‘국가인권위원회법’, ‘남녀고용평등법’이 있다. 위의 3가지 법에서 성희롱의 개념은 동일하지 않고 다소 다르게 규정되어 있다. ‘남녀고용평등법’(제2조제2호)은 고용과 관련한 ‘직장 내 성희롱’을 규제하고 있고, ‘여성발전기본법’(제2조제4호)과 ‘국가인권위원회법’(제2조제5호)은 고용에 한정하고 있지 않다.

위의 3가지 현행법에서 말하는 성희롱의 개념을 ① 주체, ② 객체, ③ 행위의 발생, ④ 행위의 방법, ⑤ 행위의 피해로 나누어 대비하면 아래의 표와 같다.

<표 1-1> 현행법의 성희롱 개념의 비교

	여성발전기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
주체	‘국가기관 등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자

	여성발전기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
객체	불특정	불특정	다른 근로자
행위의 발생	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	좌동	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여
행위의 방법	성적 언동 등	좌동	좌동
행위의 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 • 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위 	좌동	좌동

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

이와 같은 내용으로 성희롱이 법제화된 이후 성희롱 사건은 ‘남녀고용평등법’ 관련으로 고용노동부에 접수된 사건 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 또한 국가인권위원회가 2005년 6월에 여성부로부터 성차별 구제업무를 이관 받은 후 처리한 성차별 진정사건 중에서 성희롱이 차지하는 비율이 가장 높다.

이러한 현상은 성희롱이 위법한 행위라는 사회적 인식을 반영하는 것임과 동시에 많은 수의 여성들이 여전히 성희롱에 노출되어 있는 것으로 성희롱 관련법제의 규범력에 문제가 있다는 것을 보여준다. 매해 불거지는 공직자 등에 의한 성희롱 사건은 우리 사회에 커다란 충격을 안겨줌과 동시에 성희롱으로부터 자유로운 영역이 없음을 보여준다.

이러한 상황에서 이 연구는 성희롱 관련법제에 대한 사후적 입법평가로서 법사회학적 분석을 통하여 성희롱 관련법제가 최적의 규범성을 가지기 위한 대안 마련을 목적으로 한다.

제 2 절 입법평가의 방법

이상의 목적에 의해 이 연구를 다음과 같이 구성된다. 첫째, 규범적 분석으로 현행 성희롱 관련법제의 제·개정 과정과 주요 내용 및 문제점을 검토한다.

둘째, 국가인권위원회, 고용노동부의 성희롱 사건 처리 현황 및 고용평등상담실에 접수된 성희롱 관련 상담 내용 등을 토대로 성희롱 실태 및 특징을 검토한다.

셋째, 비교법적 분석에서는 국제기구와 미국, 독일, 일본의 성희롱 관련법제와 지침 등의 내용을 성희롱 개념, 사업주의 의무, 성희롱 피해자의 권리, 구제절차 등으로 나누어 살펴본다.

넷째, 법사회학적 분석에서는 성희롱 관련법제의 효과와 문제점 등을 파악하기 위해 및 성희롱 관련 판례와 결정례를 성희롱 주체와 객체의 범위, 성희롱 판단기준, 성희롱 피해자 보호조치의 범위 등을 중심으로 검토한다. 또한 전문가 조사를 통해 전문가들이 현행 성희롱 관련법제에 대해 갖고 있는 문제점과 개선 방안 등을 도출한다.

마지막으로 이상의 분석 결과를 토대로 성희롱 관련법제의 대안을 입법 내용과 입법 체계 개편 방안 등을 중심으로 마련한다.

제 2 장 입법평가 대상으로서의 성희롱 관련법제의 현황 및 주요 내용

이 장에서는 이 연구의 입법평가 대상 법률인 ‘남녀고용평등법’, ‘여성발전기본법’, ‘국가인권위원회법’ 상의 성희롱 관련 규정의 전개 과정 및 주요 내용에 대해 살펴본다.

제 1 절 성희롱 관련법제의 현황

1. 여성발전기본법¹⁾ 상의 성희롱 관련 규정의 전개과정

‘여성발전기본법’은 1995년에 우리나라 법률 중 처음으로 성희롱 관련 조항을 명문화하였다. 당시 법 제17조제3항은 “국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다”고 성희롱 예방 등에 관한 국가와 지방자치단체 그리고 사업주의 책무를 처음으로 규정하였다.

이후 수차례에 걸친 개정을 통해, 현행 ‘여성발전기본법’ 제3조제4호는 성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체

1) ‘여성발전기본법’은 헌법의 남녀평등이념을 구현하고 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 있어서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모함을 목적으로 1995년에 제정되었다. 제정 당시에는 이 법은 법이 지향하고 있는 업무의 성격상 정부부처 중 보건복지부 소관 법률로 출발하였다. 인간의 존엄을 기초로 하여 남녀평등의 촉진, 모성의 보호, 성차별적 의식의 해소 및 여성의 능력개발을 통하여 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회의 발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담할 수 있도록 함을 그 기본이념으로 하며, 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여는 관계법령이 정하는 바에 의하여 여성에게 잠정적인 우대조치를 취할 수 있도록 하고, 여성정책의 심의를 위한 여성정책심의위원회, 여성차별을 시정하기 위한 성차별개선위원회 및 여성문제의 조사·연구를 위한 한국여성개발원을 각각 설치하도록 하며, 여성관련 각종사업의 지원에 필요한 재원을 확보하기 위하여 여성개발기금을 설치하도록 하는 등 사회 모든 영역에서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모하기 위한 제도적 장치를 마련하고자 하였다.

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

또한 제17조의2를 통해 국가기관 등의 장과 사업주에게 성희롱 방지를 위한 예방교육을 의무화하고 있고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하도록 하고 있다.

2. 남녀고용평등법 상의 성희롱 관련 규정의 전개 과정

‘남녀고용평등법’은 제3차 개정(1999년)을 통해 직장 내 성희롱 관련 규정을 처음으로 명문화 하였다. 당시에는 직장 내 성희롱을 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다”(제2조의2제2항)고 정의하였다. 이 정의는 직장 내 성희롱에 대한 외국의 입법례나 논의 등을 반영한 것으로 고용조건에 대한 불이익과 노동환경 악화를 직장 내 성희롱의 구성요건으로 하고 있다.

이것이 2001년 개정에 의해 ‘고용환경을 악화시키는 행위’를 삭제하여 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기만 하면 직장 내 성희롱이 성립하게 되었다. 현행 ‘남녀고용평등법’ 제2조제2항에 의하면 직장 내 성희롱이란 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에

대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”고 정의하고 있다. 그러나 직장 내 성희롱의 범위는 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 일어나는 행위로 한정되어 있어 외부고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하는 성희롱 행위를 할 경우 근로자를 보호할 수 없다는 한계가 있었다. 이에 2007년 개정에서 사업주에게 고객 등에 의한 성희롱 방지의무를 노력의무로 규정하였다.²⁾

현행 ‘남녀고용평등법’은 제2장 ‘고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 보장 및 대우 등’에 ‘직장 내 성희롱의 금지 및 예방’이라는 별도의 절을 두어 직장 내 성희롱 금지에 관한 일반 규정(제12조), 직장 내 성희롱 예방교육의 실시(제13조), 성희롱 예방교육의 위탁(제13조의2)에 관한 규정을 두고 있다. 또 사업주의 ‘남녀고용평등법’ 상의 의무로, 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 취해야 할 의무(제14조제1항), 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 될 의무(제14조제2항), 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무(제14조의1제1항), 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로

2) 고객 등의 성희롱 방지의무를 사용자의 노력의무로 규정한 것은 개별 근로자와 사업주 간의 근로관계를 규율하고 있는 남녀고용평등법의 성격상 사업주에게 제3자에 대하여 징계 등 제재조치를 취하도록 의무화할 수 없기 때문이라고 한다. 이에 대해서는 고용노동부 여성고용과, 개정 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행지침, 2008. 4. 참조

해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 될 의무(제14조의2제2항)를 규정하고 있다.

또한 직장 내 성희롱 방지의 실효성을 확보하기 위하여 ‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에게 상담·조언 업무를 하는 명예고용평등감독관(제24조제2항제1호)을 두고, 사업주가 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하는 형사처벌을 규정하는 한편, 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를(제39조제1항), 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 사업주에게 500만 원 이하의 과태료를(제39조제1항제1호), 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주에게 500만 원 이하의 과태료를(제39조제1항제2호), 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방교육을 하지 아니한 자에게 300만 원 이하의 과태료(제39조제3항제1호)를 부과하는 행정벌 규정을 두고 있다.

위와 같은 ‘남녀고용평등법’ 상의 직장 내 성희롱 규제의 법적 구조가 가지는 특징은 다음과 같다. 첫째, 직장 내 성희롱 예방에서부터 성희롱 발생시 사업주가 취해야 할 것 등을 법정화하고 있다는 것이다. 사업주는 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시해야 하고, 성희롱 발생시 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취해야 한다. 둘째, 성희롱 방지의 실효성을 확보하기 위해 상담지원에서 형사처벌까지 다양한 수단을 마련하고 있다는 것이다.

3. 국가인권위원회법 상의 성희롱 관련 규정의 전개과정

2001년 제정 당시 ‘국가인권위원회법’에는 성희롱 관련 규정이 없었다. 2005년에 여성부의 남녀차별개선사무, 고용노동부의 고용평등사무, 그리고 보건복지부를 중심으로 추진되어 온 장애인 차별금지관련 업무 등 각 부처별로 분산되어 있던 차별 관련 업무를 국가인권위원회로 통합함에 따라, 2005년 8월에 동법 개정을 통해 성희롱 관련 조항이 신설되었다.

현행 ‘국가인권위원회법’ 제2조제4호라목은 평등권 침해의 차별행위 중 하나로서 성희롱 행위를 규정하면서 같은 조 제5호에서 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다고 정의하고 있다. 따라서 성희롱 피해자는 국가인권위원회에 구제를 신청할 수 있다.

제 2 절 성희롱 관련법제의 주요 내용

1. 정의 규정

앞서 살펴본 바와 같이 ‘국가인권위원회법’ 제2조제4호라목은 성희롱을 평등권 침해의 차별행위 중 하나로 규정하고 있다. 같은 조 제5호에서 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다고 정의하고 있다.

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

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

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

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

2. 요 건³⁾

(1) 주 체

‘남녀고용평등법’에서 말하는 직장 내 성희롱의 주체는 사업주·상급자 또는 근로자이다. ‘여성발전기본법’과 ‘국가인권위원회법’은 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사

3) 김엘림, 『남녀평등과 법』, 한국방송통신대학출판부, 2009, 251-261면 참조.

용자 또는 근로자가 성희롱의 주체가 된다.

여기서 말하는 ‘국가기관 등’의 종사자란 공공기관에 소속되어 보수(또는 임금)를 받고 그 업무를 수행하는 공공기관의 장 및 임직원을 말한다. 이러한 의미의 공공기관 종사자에는 국가기관과 지방자치단체 및 국공립학교에 종사하며 공무원 관계법의 적용을 받는 공무원과 그 외 공공단체에 종사하며 ‘근로기준법’이나 ‘남녀고용평등법’의 적용을 받는 근로자를 말한다.

또한 대통령령으로 정하는 공공단체란 “1. 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조의 규정에 의한 학교 및 그 밖에 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교, 2. 「공직자윤리법 시행령」 별표1에 따른 공직유관단체4(같은 법 시행령 제2조제2항에 따라 공직유관단체에서 제외된 단체는 제외한다)”(영 제2조제4항)를 말한다.

계속해서 ‘사용자’라 함은 “사업주 또는 사업경영담당자 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”⁵⁾를 말한다(제2조제5호). ‘근로기준법’은 ‘근로자’를 “직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”(제14조)로 규정하고 있다. 여기에 해당되는 근로자는 임금을 받기 위해 사용자의 지휘, 명령을 받으며 실질적 종속관계에서 노무를 제공하는 자, 즉 현재 취업하고 있는 자로 보는 것이 현재 우리나라의 판례, 행정해석, 학설의 일치된 견해이다.

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

5) 여기서 ‘근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’란 사업주 또는 사업경영담당자로부터 그 권한을 위임받아 자신의 책임 아래 근로자를 채용하거나 해고 등 인사처분을 할 수 있고, 직무상 근로자의 업무를 지휘·감독하여 근로조건에 관한 사항을 결정하고 집행하는 자를 말한다. 법인이나 단체의 임원, 공장장, 건설현장의 소장 등이 이에 해당된다. 이러한 책임과 권한의 유무는 부장 또는 과장이라는 형식적인 직위명칭이 아니라 구체적인 업무내용(위임전결사항, 근무평정의 권한, 소속근로자에 대한 지휘명령권의 소유여부 등)에 의해 판단해야 한다.

(2) 객 체

‘남녀고용평등법’ 상의 직장 내 성희롱은 ‘다른 근로자’가 상대방이 된다. 따라서 근로자가 사용자에게 대하여 불쾌한 성적 언동을 하는 것은 이 법의 직장 내 성희롱에 해당하지 않는다. 이 법에서 근로자란 사업주에게 현재 고용된 자뿐 아니라 취업할 의사를 가진 구직자도 포함된다(제2조제4호).

반면 ‘여성발전기본법’과 ‘국가인권위원회법’은 성희롱의 객체를 특정하고 있지 않다. 따라서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자, 구직자, 민원인, 고객, 거래처 관계자, 용역업체 종사자, 학생, 교육생이 모두 포함될 수 있다.

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

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

‘남녀고용평등법’의 시행규칙은 성희롱에 해당하는 성적 언동을 다음과 같이 예시하고 있다.

<표 2-1> 성희롱에 해당하는 성적 언동의 예시

육체적 행위	입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 안마나 애무를 강요하는 행위
-----------	--

언어적 행위	음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화 포함) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 한 행위 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여 주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
기타	그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동성
고용에서 불이익을 주는 것의 예시	채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것
판단 기준	성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토해야 함.

3. 성희롱 행위자에 대한 제재

(1) 징 계

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

(2) 과태료

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

4. 성희롱의 예방조치

(1) 성희롱 예방교육

‘여성발전기본법’은 공공기관의 장에게 연 1회 이상 성희롱을 방지하기 위한 교육실시를 의무화하고 있다(제17조의2제1항, 영 제27조). 성희롱 예방교육에는 성희롱예방에 관한 법령, 성희롱이 발생했을 때 처리 절차 및 조치 기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치, 그 밖에 성희롱예방에 필요한 사항을 포함해야 한다(영 제27조의2제2항).

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

(2) 공공기관의 성희롱 방지조치

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

<표 2-2> 공공기관의 성희롱 방지조치

- 기관의 자체 성희롱 예방지침⁶⁾의 마련·시행
- 성희롱 관련 상담실의 설치와 고충상담원 지정 및 교육훈련
- 성희롱 고충처리기구의 설치·운영
- 성희롱 고충처리절차의 마련
- 연 1회 이상 성희롱 예방교육 실시
- 성희롱 예방교육·홍보용 자료의 개발 또는 활용 및 비치
- 성희롱 방지조치 연간추진계획의 수립·시행
- 성희롱 방지조치 추진 실적의 여성부장관에 대한 보고
- 성희롱 발생기관의 여성부장관에 대한 성희롱 재발대책의 보고

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

5. 성희롱의 신고자와 피해자 보호

‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱의 피해자에 대한 보호에 관하여 다음과 같이 규정하고 있다.

6) 자체 성희롱 예방지침에는 ①법 제3조제4호에 근거한 성희롱의 정의, ②공공기관의 장의 성희롱방지를 위한 조치 의무에 관한 사항, ③성희롱 관련 상담 및 고충처리창구의 설치 및 운영에 관한 사항, ④성희롱 고충의 처리절차에 관한 사항, ⑤성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항, ⑥성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항, ⑦성희롱 고충내용 및 상담·신청자와 관련된 비밀보장에 관한 사항, ⑧기타 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 포함해야 한다(지침 제6조제2항).

사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조제2항). 이를 위반하면 형사벌칙(3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금)을 받게 된다(제37조제1항).

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

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

제3장 성희롱 현황 및 특징

성희롱 현황과 성희롱 사건의 특징을 살펴보는 것은 성희롱 관련법제의 문제점을 도출하고 관련법제의 정비방안을 마련하기 위하여 필요한 작업이다. 이하에서는 고용평등상담실에 접수된 성희롱 상담 현황, 국가인권위원회의 성희롱 진정 현황, 고용노동부에 접수된 성희롱 진정 및 고소·고발 현황을 검토한 후에 가장 최근의 성희롱 실태조사인 ‘여성 근로자 직장 내 성희롱 실태조사’ 결과를 중심으로 여성 근로자들이 경험하는 직장 내 성희롱 실태를 개괄하고, 이를 토대로 성희롱 사건의 특징을 살펴본다.

제1절 성희롱 현황

1. 성희롱 상담 및 진정 접수 현황

(1) 고용평등상담실 상담 접수 현황

2001년부터 2010년까지 고용평등 관련 상담⁷⁾ 중 고용평등상담실 상담만 집계한 2005년부터 2010년까지를 살펴보면 직장 내 성희롱에 대한 상담은 연도별로 각각 831건(14.1%), 938건(16.7%), 712건(14.5%), 851건(15.5%), 1,057건(16.3%), 1,003건(16.5%)이었다. 직장 내 성희롱 관련 상담은 2006년에 상대적으로 다소 많았던 것을 제외하면 전반적으로 일정한 비율을 유지하며 조금씩 증가해 왔고, 전체 고용평등상담실의 상담 내용 중에서 상당한 비중을 차지하고 있다.

7) 전체 고용평등상담실과 지방노동관서 및 종합상담센터에 접수된 상담의 총합이다.

<표 3-1> 고용평등상담실 성희롱 상담 현황(2001-2010)

(단위 : 건, %)

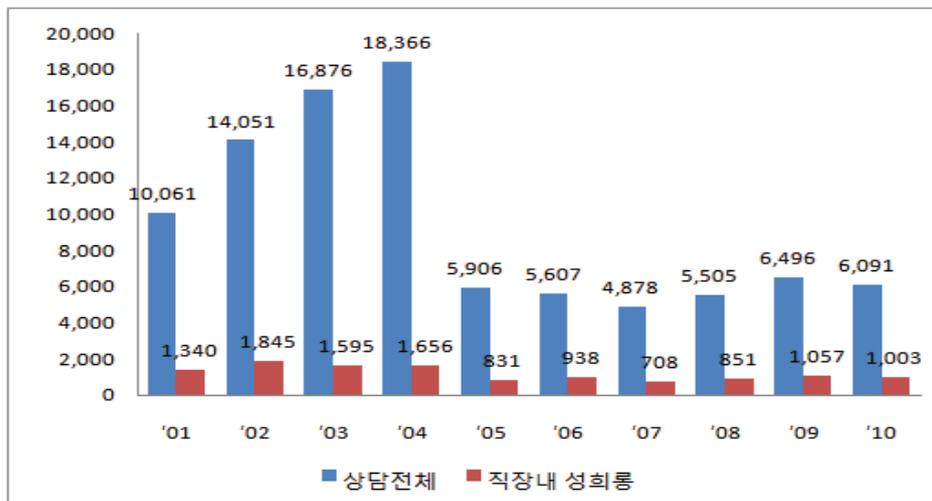
연 도	상담전체	직장 내 성희롱
2001	10,061	1,340(13.32)
2002	14,051	1,845(13.13)
2003	16,876	1,595(9.45)
2004	18,366	1,656(9.02)
2005	5,906	831(14.07)
2006	5,607	938(16.73)
2007	4,878	708(14.51)
2008	5,505	851(15.46)
2009	6,496	1,057(16.27)
2010	6,091	1,003(16.47)

㉞ 2004년까지는 지방노동관서 및 종합상담센터 실적이 포함되었고, 2005년부터는 고용평등상담실 상담실적만 집계.

2008년부터 중복상담 실적 포함(상담건수와 조치건수 상이)

자료 : 정보공개청구 (고용노동부)

(단위 : 건)



[그림 3-1] 고용평등상담실 전체 상담 대비 성희롱 상담 현황(2001-2010)

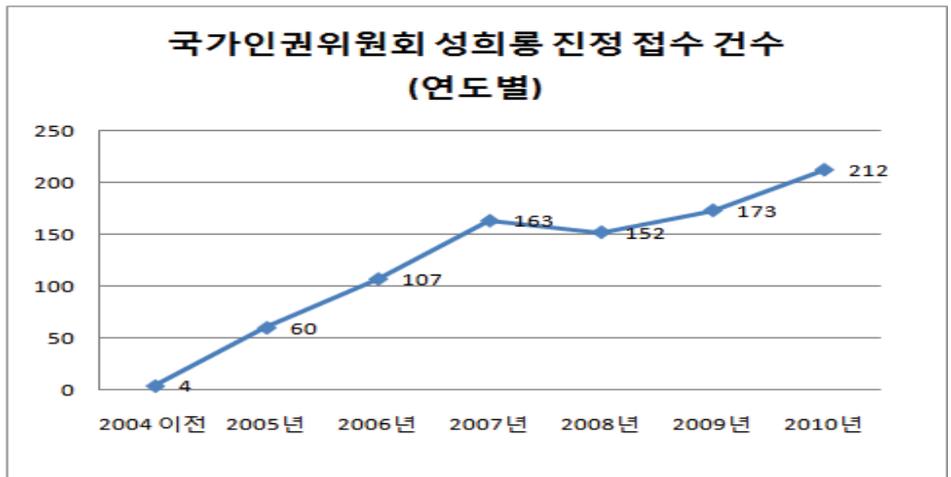
(2) 국가인권위원회 진정 접수 현황

국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정을 살펴보면, 2005년 6월 여성 부로부터 성희롱 사건 처리 업무 이관을 받은 후부터 접수 건수가 크게 증가했음을 알 수 있다. 성희롱 진정 건수는 2005년부터 2007년까지 각각 60건, 107건, 163건으로 매년 증가해오다 2008년에는 152건으로 약간 감소했다. 그렇지만 2009년은 173건, 2010년은 212건으로 다시 크게 증가하며 국가인권위원회에 접수되는 성희롱 진정 건수는 전반적으로 증가하는 모습을 보였다.

<표 3-2> 국가인권위원회 성희롱 진정 접수 현황(연도별)

(단위 : 건)

연 도	~2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
접수건수	4	60	107	163	152	173	212



[그림 3-2] 국가인권위원회 성희롱 진정 접수 건수(연도별)

자료 : 성희롱 진정사건처리현황⁸⁾ (2003-2010)

8) 국가인권위원회 홈페이지(<http://www.humanrights.go.kr>)에서 제공하는 인권통계자료.

국가인권위원회의 전체 차별 진정 접수 건수 중 성희롱이 차지하는 비율을 지난 4년간 살펴보면 그 비율은 2007년 14.1%, 2008년 11.0%, 2009년 10.3%, 2010년 7.9%로 점차 감소해왔다. 그러나 성희롱 진정은 차별 진정 중에서 2010년까지 누적 비율로 볼 때 장애(36.9%), 사회적 신분(11.2%)에 이어 8.9%로 세 번째로 높았다. 또한 연도별 접수 건수를 기준으로 보면 최근 4년간 각각 21.1%, 46.1%, 43.4%, 61.3%의 비중을 차지한 장애에 이어 두 번째로 높은 비중을 차지하고 있다.

<표 3-3> 국가인권위원회 전체 차별 진정 대비 성희롱 진정 접수 비율

(단위 : 건, %)

연 도	전체 차별 진정	성희롱 진정	비 율
2010	2,674	212	7.9
2009	1,685	173	10.3
2008	1,380	152	11.0
2007	1,159	163	14.1

<표 3-4> 국가인권위원회 차별 진정 누적 현황(2010년까지 누적)

(단위 : 건, %)

구 분	접 수	구성비(%)
전체	9,739	100.0
가족상황	76	0.8
나이	750	7.7
병력	215	2.2
사상, 정치적 의견	27	0.3
사회적 신분	1,086	11.2
성별	406	4.2
성적 지향	30	0.3
성희롱	869	8.9

구 분	접 수	구성비(%)
용모, 신체조건	152	1.6
인종	48	0.5
임신, 출산	118	1.2
장애	3,592	36.9
전과	110	1.1
종교	98	1.0
출신국가	205	2.1
출신민족	10	0.1
출신지역	71	0.7
피부색	7	0.0
학벌/학력	279	2.9
혼인여부	64	0.6
기타	1,526	15.7

<표 3-5> 국가인권위원회 차별 진정 연도별 주요 항목별 접수 현황(2007-2010)

(단위 : 건, %)

연 도	구 분	진정접수현황	연도별 구성비
2010	전체	2,674	100.0
	나이	195	7.3
	사회적 신분	81	3.0
	성희롱	212	7.9
	장애	1,638	61.3
2009	전체	1,685	100.0
	나이	141	8.4
	사회적 신분	97	5.8
	성희롱	173	10.3
	장애	732	43.4

연 도	구 분	진정접수현황	연도별 구성비
2008	전체	1,380	100.0
	나이	63	4.6
	사회적 신분	98	7.1
	성희롱	152	11.0
	장애	636	46.1
2007	전체	1,159	100.0
	나이	107	9.2
	사회적 신분	118	10.2
	성희롱	163	14.1
	장애	245	21.1

(3) 고용노동부의 진정 접수 현황

고용노동부에 접수된 성희롱 진정 및 고소·고발 현황을 보면, ‘남녀고용평등법’ 위반으로 접수된 전체 사건 대비 직장 내 성희롱 사건의 비율이 높음을 알 수 있다. 성희롱이 1999년 법제화된 직후인 2000년에는 직장 내 성희롱 신고 건수가 371건에 달해 고용노동부에 신고된 전체 사건의 90.0%를 차지했다. 이후 직장 내 성희롱 진정의 비율은 약간 감소하였으나 꾸준히 전체 사건의 55.7%~86.1%를 차지해왔다. 2010년에는 그 비중이 크게 증가하여 90.6%를 나타냈다.

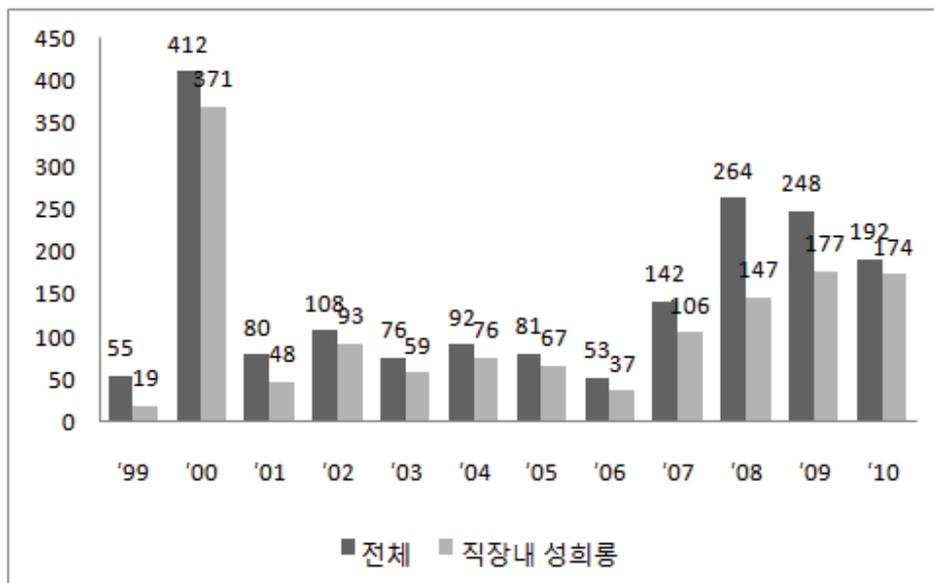
<표 3-6> 고용노동부 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고 (진정 및 고소고발) 접수 현황('99-'10)

(단위 : 건, %)

연 도	신고사건 (위반건수)	
	전체 접수	직장 내 성희롱
1999	55	19(34.5)
2000	412	371(90.0)

연 도	신고사건 (위반건수)	
	전체 접수	직장 내 성희롱
2001	80	48(60.0)
2002	108	93(86.1)
2003	76	59(77.6)
2004	92	76(82.6)
2005	81	67(82.7)
2006	53	37(69.8)
2007	142	106(74.6)
2008	264	147(55.7)
2009	248	177(71.4)
2010	192	174(90.6)

(단위 : 건)

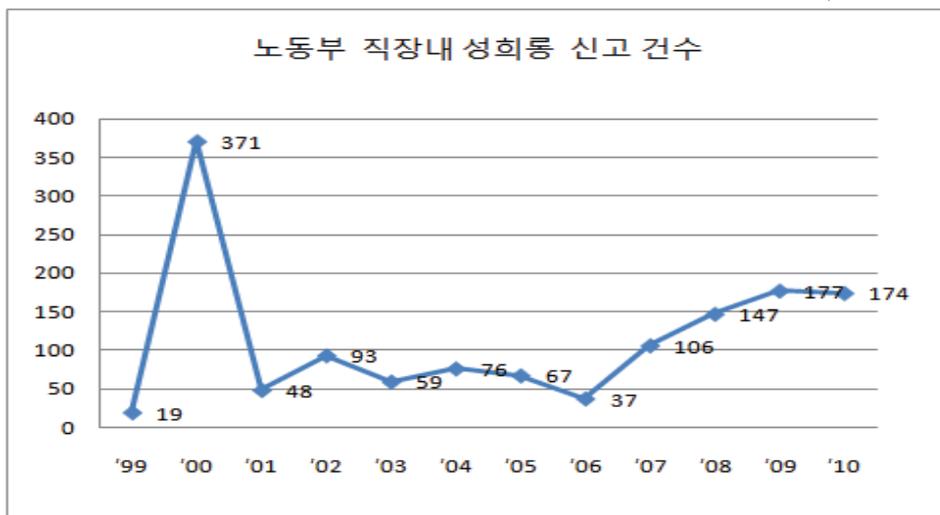


[그림 3-3] 고용노동부 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고 (진정 및 고소고발) 접수 현황('99-'10)

자료 : 정보공개청구 (고용노동부)

고용노동부에 접수된 직장 내 성희롱 신고 수의 변화를 보면 직장 내 성희롱 금지가 법제화된 이듬해인 2000년 신고 건수가 371건으로 가장 높았다. 그 후 2001년부터 2006년까지 직장 내 성희롱 신고 건수는 크게 둔화되어 48건, 93건, 59건, 76건, 67건, 37건이 접수되었다. 그러나 2007년 이후 직장 내 성희롱 신고 건수는 다시 증가추세이다. 각각 2007년 106건, 2008년 147건, 2009년 177건, 2010년 174건이 접수되었다.

(단위 : 건)



[그림 3-4] 고용노동부 성희롱 신고(진정 및 고소고발) 접수 추이('99-'10)

자료 : 정보공개청구 (고용노동부)

<표 3-7> 남녀고용평등법 신고사건 처리현황

연도	구 분	유형별(건수)								처 리					
		계	모집 채용	임 금	임금 외	배치 승진	정년 해고	성희롱	육아 휴직	기 타	계	행정 종결	사법처리		이송
												기소	불기소		
1999	계	55	4	-	3	6	20	19(34.5%)	2	1	55	46	5	4	-
	진정	49	4	-	2	6	18	16	2	1	49	46	3	-	-
	고소고발	6	-	-	1	-	2	3	-	-	6	-	2	4	-

연도	구 분	유형별(건수)									처 리				
		계	모집 채용	임 금	임금 외	배치 승진	정년 해고	성희롱	육아 휴직	기 타	계	행정 종결	사법처리		이송
													기소	불기소	
2000	계	412	13	1	1	9	12	371(90.0%)	1	4	412	384	10	17	1
	진정	390	4	1	1	7	10	363	1	3	390	384	5	-	1
	고소고발	22	9	-	-	2	2	8	-	1	22	-	5	17	-
2001	계	80	3	7	1	3	14	48(60.0%)	-	4	80	59	8	12	1
	진정	63	2	5	-	3	13	37	-	3	63	59	4	-	-
	고소고발	17	1	2	1	-	1	11	-	1	17	-	4	12	1
2002	계	108	4	1	-	3	6	93(86.1%)	-	1	108	82	9	16	1
	진정	89	1	1	-	2	4	80	-	1	89	82	4	2	1
	고소고발	19	3	-	-	1	2	13	-	-	19	-	5	14	-
2003	계	76	2	1	1	7	2	59(77.6%)	1	3	76	60	3	12	1
	진정	61	2	1	1	6	2	46	1	2	61	60	1	-	-
	고소고발	15	-	-	-	1	-	13	-	1	15	-	2	12	1
2004	계	92	3	4	1	3	4	76(82.6%)	1	-	92	67	11	14	-
	진정	73	3	2	1	1	2	63	1	-	73	67	4	2	-
	고소고발	19	-	2	-	2	2	13	-	-	19	-	7	12	-
2005	계	81	1	5	-	1	1	67(82.7%)	5	1	81	70	-	11	-
	진정	70	1	5	-	1	1	56	5	1	70	70	-	-	-
	고소고발	11	-	-	-	-	-	11	-	-	11	-	-	11	-
2006	계	53	1	4	1	1	1	37(69.8%)	7	1	53	46	3	4	-
	진정	47	1	2	1	1	1	33	7	1	47	46	1	-	-
	고소고발	6	-	2	-	-	-	4	-	4	6	-	2	4	-
2007	계	142	10	11	-	-	3	106(74.6%)	12	-	142	116	14	11	1
	진정	119	9	7	-	-	3	96	4	-	119	114	4	-	1
	고소고발	21	1	4	-	-	-	9	7	-	21	-	10	11	-
	기타	2	-	-	-	-	-	1	1	-	2	-	-	-	-
2008	계	264	8	85	1	2	1	147(55.7%)	14	6	264	151	21	88	4
	진정	169	7	6	-	2	1	135	12	6	169	151	14	1	3
	고소고발	93	-	79	1	-	-	11	2	-	93	-	5	87	1
	기타	2	1	-	-	-	-	1	1	1	2	-	2	-	-

자료 : 노동부 고용평등정책관.9)

9) 노동부, 『여성과 취업』, 2009.

2. 성희롱 경험의 현황

민주노총의 여성 근로자 직장 내 성희롱 실태조사 결과를 토대로 성희롱 경험의 현황을 살펴보고자 한다. 본 조사는 민주노총 조합원을 중심으로¹⁰⁾ 제주를 제외한 전국 여성 근로자를 대상으로 하여 2011년 2월 12일부터 6월 8일까지 시행되었다. 민주노총 산하 7개 연맹 및 지역본부에서 수거한 총 1,652건을 분석하였다. 응답자의 특성은 다음과 같다.

<표 3-8> 응답자의 사회인구학적 특성

(단위: 명(%))

특 성	구 분	사 례 수 (%)	특 성	구 분	사 례 수 (%)
연 령	10대	2(0.1)	혼 인 형 태	미 혼	583(35.5)
	20대	283(17.2)		기 혼	1,008(61.4)
	30대	677(41.0)		이 혼/사 별	51(3.1)
	40대	507(30.7)		소 계	1,642(100.0)
	50대 이상	181(11.0)	학 력	중 졸 이 하	72(4.4)
	소 계	1650(100.0)		고 졸	454(27.7)
				대 졸 이 상	1,111(67.9)
			소 계	1,637(100.0)	

<표 3-9> 응답자의 직무 특성

(단위: 명(%))

특 성	구 분	사 례 수 (%)	특 성	구 분	사 례 수 (%)
직 업	사무직	895(55.0)	정 규 직 여 부	정 규 직	1,370(83.5)
	생산직	298(18.3)		비 정 규 직	271(16.5)
	판매서비스직	143(8.8)		계	1,641(100.0)
	기타	291(17.9)		직 접 고 용 여 부	직 접 고 용
	계	1627(100.0)	간 접 고 용		149(10.4)
중 사 상 지 위	상 용 직	1153(81.3)	계		1,431(100.0)
	임 시 직	103(7.3)			

10) 아래 응답자의 특성에서 보듯, 전체의 15.5%는 비조합원이다.

특 성	구 분	사 례 수 (%)	특 성	구 분	사 례 수 (%)
	일용직	76(5.4)	노조조 합원 여부	조합원	1,377(84.5)
	기타	86(6.1)		비조합원	253(15.5)
	계	1,418(100.0)		계	1,630(100.0)

(1) 성희롱 경험률

민주노총의 실태조사 결과에 따르면 여성 근로자의 최근 2년간 성희롱 경험률은 39.4%¹¹⁾이다.

<표 3-10> 성희롱 경험률

(단위: 명(%))

	구 분	사 례 수 (%)
성희롱 경험	없음	989(60.6)
	있음	644(39.4)
	소계	1,633(100.0)

대가형 성희롱 경험률은 불이익 대가와 이익 대가로 나누어볼 수 있는데, 불이익 대가형 성희롱 경험률은 6.3%, 이익 대가형 성희롱 경험률은 4.4%이다. 이는 성희롱 경험자 중 18.2%가 불이익 대가형 성

11) 성희롱 경험 조사는 성희롱에 대한 인식의 차이, 행위 유형의 다양성, 경험을 드러 내기를 꺼려하는 성희롱의 특수성 등으로 인하여 다른 사회조사보다도 각 연구에서 경험률 차이가 크게 나타난다. 이 연구에서도 성희롱 경험률이 상대적으로 높게 측정 될 요인과 낮게 측정될 요인을 추정하여 볼 수 있다. 먼저 성희롱 경험률이 현행법상 의 성희롱 개념보다 높게 측정될 요인은 설문이 법률상 성희롱의 정의보다 넓은 범위의 성희롱을 측정하였다는 점이다. 조사 및 분석의 범위를 현행법상의 성희롱 행위자 및 피해자 범주로 제한하지 않았고, “여성을 비하하는 기분 나쁜 말이나 욕설을 들었다”, “커피 접대, 심부름 등을 시키면서 그런 일은 여성이 하는 것이 더 좋다고 하여 성적으로 불쾌하거나 당황한 적이 있다”와 같이 현행법이 제외하는 성희롱을 포함할 여지가 있는 문항이 포함되어 있다. 실제보다 경험률이 낮게 측정될 요인으로는 첫째, 자기기입식으로 설문에 응답하도록 하였으나 노동조합을 통하여 설문지를 수거하는 방식을 사용하였기 때문에 경험을 은폐하였을 가능성이 있다. 둘째, 상대적으로 성희롱 피해가 더 심각하게 나타나는 집단이 다른 집단에 비하여 과소표집되었다.

희롱을, 12.8%가 이익 대가형 성희롱을 경험하였음을 의미한다.

<표 3-11> 대가형 성희롱 경험률

(n=1,652)

	구 분	사 례 수	전체 구성비 (%)	응답자 구성비 (%)
대가형 성희롱(불이익) 유무	없음	467	28.3	81.8
	있음	104	6.3	18.2
	계	571	34.6	100.0
대가형 성희롱(이익) 유무	없음	491	29.7	87.2
	있음	72	4.4	12.8
	계	563	34.1	100.0

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

<표 3-12> 성희롱 빈도

(n=385)

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

(2) 성희롱 발생장소

직장 내 성희롱은 근무시간보다는 근무시간 외에 더 많이 발생하는 경향이 있다. 근무시간 중에 성희롱을 경험하였다는 응답은 47.9%이 나, “근무시간 외이지만 회식, 접대, 야유회 등 근무와 관련된 자리”가 59.5%로 가장 많았다. 근무시간 외 사적 자리에서 성희롱을 경험한 사례도 13.6%였다.

<표 3-13> 성희롱 발생 시점(중복응답)

(n=390)

		구 분	사례수(%)
발생시점		근무시간 중	187(47.9)
		근무시간 외 근무 관련	232(59.5)
		근무시간 외 사적 자리	53(13.6)
		기타	18(4.6)

(3) 성희롱 행위자

성희롱 행위자의 직위는 상급자 및 고용주가 65.0%, 동료가 32.7%로 주로 상급자에 의하여 성희롱이 발생하고 있다. 거래처 직원이 성희롱 행위자인 경우에도 응답자보다 사실상 상급자인 경우가 응답자와 동료급, 하급자급인 경우보다 많아, 성희롱이 권력관계에서 발생한다는 점을 보여준다. 직업 변수를 통제하고 보면, 판매서비스직은 성희롱 경험의 37.0%가 고객에 의한 성희롱이다.

<표 3-14> 성희롱 행위자(중복응답)

(n=397)

		구 분	사례수(%)
성희롱 행위자	사내	고용주	19(4.8)
		상사(고용주 제외)	239(60.2)

		구 분	사례수(%)
		동료	130(32.7)
		부하직원	2(0.5)
	고객	66(16.6)	
	거래처	기업주 또는 사실상 나보다 상사급	13(3.3)
		사실상 나와 동료급	7(1.8)
		사실상 나보다 부하직원급	1(0.3)
	기타	24(6.0)	

성희롱 행위자의 95.3%는 남성이어서 남성에 의한 성희롱이 압도적 다수였으며, 여성은 6.9%로 사례는 적지만 동성 간의 성희롱도 발생함을 알 수 있다.

<표 3-15> 성희롱 행위자의 성별(중복응답)

(n=361)

		구 분	사례수(%)
행위자의 성별		남자	344(95.3)
		여자	25(6.9)

(4) 성희롱의 영향

직장 내 성희롱은 당사자들 간의 개인적 관계의 문제에 그치는 것이 아니라 업무환경에까지 실질적 영향을 미친다. 성희롱으로 인하여 업무에 별다른 영향이 없었던 경우는 42.3%에 불과하였고, 성희롱 행위자와의 업무에서 불편함이 있었다는 응답이 32.8%, 직장에 다니기 싫어졌다는 응답이 23.1%, 업무능률이 떨어졌다는 응답이 12.9% 등으로, 성희롱 경험자의 절반 이상이 업무환경 악화를 경험하고 있었다.

<표 3-16> 성희롱이 업무 및 직장생활에 미친 영향(중복응답)

(n=402)

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

피해자가 성희롱에 대응하여 문제제기를 하는 경우, 직장 내에서 어느 정도의 관계적 변화가 수반되는 것은 불가피하다고 하더라도 피해자에게 업무상, 고용상 변화는 가급적 일어나지 않아야 할 것이다. 그러나 문제제기를 한 피해자의 절반 정도는 고용상의 변화를 경험한 것으로 나타났다. 고용상의 변화가 없었다는 응답은 54.8%였고, 자발적인 부서·근무지 이동(14.4%), 자발적 퇴사(6.7%)를 하는 경우뿐 아니라 비자발적인 부서·근무지 이동(10.6%), 해고·근로계약 갱신 거절(2.9%) 사례도 드러나, 성희롱 대응이 또 다른 피해를 유발하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-17> 응답자의 고용상 변화(중복응답)

(n=104)

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

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

<표 3-18> 응답자의 업무·관계상 변화(중복응답)

(n=101)

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

제 2 절 성희롱 사건의 특징

이하에서는 고용평등상담실에 접수된 성희롱 상담사례와 민주노동실태조사, 국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정 사례 등을 토대로 성희롱 사건의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

1. 성희롱의 행위자와 피해자

(1) 상급자의 지위를 이용한 성희롱과 대응의 어려움

전국 고용평등상담실에 접수된 직장 내 성희롱 관련 상담 사례집에 의하면 사업주나 상급자가 지위를 이용해 성희롱을 한 경우가 많음을 알 수 있다. 한국여성민우회 고용평등상담실의 경우, 2010년에 접수된 145건의 직장 내 성희롱 상담 중에 125건(86.2%)의 사례에서 가해자가 사업주나 직장 상사인 것으로 나타났다. 전체 고용평등상담실의 사례 중 사업주, 상급자에 의한 성희롱은 75~85%가량으로 집계되었다(황현숙, 2010). 또한, 국가인권위원회가 2008월 5월까지 접수된 성희롱 진정 사례 391건을 분석한 결과를 살펴보면, 마찬가지로 직장 상사가 자신보다 지위가 낮은 부하 직원에게 행한 성희롱이 249건(63.8%)으로 높은 비중을 차지한다(국가인권위원회, 2008:11). 민주노총 실태조사 결과에서도 직장 내 성희롱의 상당수(65.0%)가 사업주를 비롯한 상급자에 의하여 발생함을 알 수 있다.

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

원치않는 성적 언동에 대해 우호적인 반응을 보이지 않거나 문제제기를 하는 경우, 상급자는 자신의 권한을 이용하여 업무상 불이익을 줄 수 있다. 예컨대 상급자인 성희롱 행위자는 고의적으로 업무의 강도를 높이거나 반드시 필요하지 않은 절차를 추가함으로써 피해자로 하여금 어려움을 겪게 할 수도 있고, 결제를 제때 하지 않거나 자신의 업무를 해태하여 하급자가 곤경에 처하게 한다든지, 다른 직원들을 부추겨 피해자를 따돌리도록 하기도 하고 메일링에서 삭제하거나 업무를 주지

않는 사례도 보고된다. 업무상 불이익은 한 걸음 더 나아가 고용상의 불이익으로 이어지기도 한다. 성희롱 피해제기를 이유로 한 고용상의 불이익은 불법이지만, 불이익이 성희롱에 대한 거부로부터 비롯된 것 인지를 입증하기란 현실적으로 매우 어려울 뿐 아니라, 어디까지나 불이익이 발생한 이후의 사후적 제재이므로 피해의 결과는 피해자가 감당하여야 하는 몫으로 남기 쉽다.

이러한 경향은 국가인권위원회가 성희롱 진정 현황을 분석 보고한 자료에서도 확인된다. 국가인권위원회(2008)는 국가인권위원회가 권고 조치했던 39건의 성희롱 사건을 분석한 결과 직장에서 비자발적으로 퇴직한 경우가 15건으로 38.4%에 달한다고 밝히고 있다. 피해자 중에는 정신과 치료를 받거나 자살 시도를 한 사례도 있고 그 밖에도 극심한 모욕감으로 인한 불면증, 대인관계 기피증세로 직장생활 뿐만 아니라 사회생활에도 부정적 영향을 미쳤다(국가인권위원회, 2008: 25).

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

(2) 현행법의 사각지대(1): 고객 등 업무 관련자의 성희롱

2007년 12월에 ‘남녀고용평등법’ 제8차 개정을 통해 2008년 6월부터 사업주에게 고객 등 업무 관련자로부터 성희롱을 당한 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청하면 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무를 부여했다. 그러나 사실상 거래처 직원이나 고객에 의한 성희롱에 대해서 직접적으로 사업주 책임을 주장하기 어려운 현실로 인해 사업주의 대처는 미미한 실정이며 거래처나 고객에

의한 성희롱 사례는 적절히 규제되지 않고 있다.

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

거래처나 고객에 의한 성희롱의 증가는 여성 근로자의 고용 현실, 즉 고용 형태와 고용 관계를 반영하고 있다. 노동시장이 다변화됨에 따라 협력업체, 하청업체, 파견업체 등 다양한 고용관계가 확대되고 있고 많은 여성들은 고객과 직접 대면하는 서비스업에 불안정한 고용 형태로 종사하고 있다. 다양한 고용 관계에 있는 사람들이 함께 일하는 사업장에서 발생하는 성희롱의 경우는 처리와 재발방지 대책 마련의 책임을 어떤 사업주가 부담하여야 하는지 모호해지기도 한다. 파견근로자는 사용자사업주에게 법적 책임이 있지만 고용 관계에서의 권력구조는 명시된 의무마저 무력화시킨다. 협력업체 직원에 의한 성희롱의 경우 피해자의 사업주가 협력업체와의 관계에서 상대적으로 불리한 위치에 있을 때에는 성희롱 피해에 대한 대처가 더욱 요원해진다. 오히려 사업주가 모른 채 방조하거나 동조하는 태도가 상담 사례를 통해 확인되기도 한다.

한국여성민우회의 상담에 나타난 사례를 보면 사업주가 고객에 의한 성희롱에 적극적으로 대처하려고 하기보다는 오히려 더욱 친절하게 대응함으로써 고객이 더욱 심하게 하는 것을 차단하라고 교육을 한다고 한다. ‘고객 중심’의 서비스를 ‘과잉’ 우선시 하는 고객 응대 서비스 직종에 종사하는 여성들은 성희롱 상황에서도 고객에게 친절히 대응해야 하는 업무지침에 의해 성희롱에 대응을 하지 못하고 오히려 이를 수용하여야 하는 형편이다. ‘남녀고용평등법’에 ‘고객에 의한 성희롱

방지'가 명시되어 있음에도 불구하고 고객을 대응하는 사업장에서 성희롱 예방을 위한 노력은 거의 없다.

더구나 현행법은 직장 내 관계에서 근로자 간에 발생한 성희롱을 중심으로 하여 성희롱을 제재하고, 고객 등 업무 관련자의 성희롱에 대해서는 적절한 조치를 취하도록 노력할 의무만을 사업주에게 부과한다. 이 의무는 적절한 조치를 취할 의무가 아닌 '노력' 의무에 불과하며, 행위자를 제재하거나 성희롱을 방지할 수 있는 방안은 따로 마련해두고 있지 않다. 그래서 성희롱 피해자의 입장에서는 누구로부터 성희롱을 경험하였느냐에 따라 피해구제에 큰 차이가 있게 되고 행위자는 누구에게 성희롱 행위를 하였는가에 따라 제재 가능성이 달라져 불합리하다.

(3) 현행법의 사각지대(2): 특수고용형태종사자의 성희롱 피해

현행법상 직장 내 성희롱 피해를 주장할 수 없는 집단으로 특수고용형태종사자가 있다. 특히 최근 증가하고 있는 여성 돌봄노동자는 업무 특성상 성희롱에 더 빈번하게 노출되어 있으면서도 법의 사각지대에 있는 집단이다. 돌봄노동자는 고객과 단둘이 있는 경우가 많고 늦은 시간까지 때로는 24시간을 고객과 함께 생활하며 목욕, 옷 갈아입히기 등 성별을 가리지 않고 신체적 접촉이 빈번할 뿐 아니라, 이와 같은 업무를 정신적 장애가 있는 고객에 대하여 수행하여야 하는 경우도 많다. 이러한 특성은 성희롱이 발생하기 쉬운 환경을 조성한다. 예를 들어, 설거지를 하고 있는데 뒤에서 껴안고, 자신의 성기를 만져 달라 요구하고, '아랫도리가 다시 살아난다'고 이야기하는 등 돌봄서비스 이용자가 지속적이고 노골적으로 성희롱을 해 상담을 해 오는 사례들이 속출하고 있다(황현숙, 2010:42).

특수고용형태인 돌봄노동자는 '근로자'가 아니기 때문에 직장 내 성희롱의 '피해자'가 될 수 없고, 동시에 성희롱 행위자가 고객이므로 직

장 내 성희롱의 ‘행위자’에 포함할 수도 없다. 때문에 성희롱에 대한 노동법상의 제재와 보호가 전혀 적용되지 않는다.

현실적으로 성희롱에 대한 대응은 고객을 교체하는 방식으로 이루어진다. 돌봄노동자는 다른 핑계를 대고 잠시 업무를 중단하면서 자연스럽게 다른 고객으로 넘어가거나 드물게 성희롱 문제를 소속 사업장에 보고하기도 한다. 소속 사업장은 고객을 직접 제재하지는 못하고, 돌봄노동자 중 좀더 나이가 많은 여성을 배치하는 방법으로 문제를 회피하는 경향을 보인다.

그러나 나이가 많은 여성이라고 해서 성희롱에서 자유로운 것은 아니고, 제재를 받지 않은 고객은 새로 교체된 돌봄노동자에게 동일한 성희롱 행위를 반복한다. 때문에 피해자의 수는 늘어나고, 돌봄노동자 역시 새로운 고객이 성희롱을 비롯한 문제를 일으키지 않으리라는 보장이 없기 때문에 점점 더 많은 성희롱 행위를 감수하거나 소극적으로 회피하는 수준에서만 대응하게 된다.

2. 성희롱 발생 시점: 회식자리의 만연한 성희롱

회식자리에서 발생하는 성희롱 문제는 다양한 사례를 통해 꾸준히 지적되어 왔다. 성적 농담 등 성적 표현, 원치 않는 성적 접촉, 성적 서비스 요구 등 다양한 유형의 성희롱이 회식자리 등에서 일어나고 있다. 한국여성민우회의 2005년 상담 사례 중에서는 회식자리와 관련하여 발생한 성희롱 사례가 약 40여 건으로 전체 125건의 30% 수준이었다(박정옥 외, 2008:63). 국가인권위원회에 성희롱으로 진정한 사건 중에서도 발생 장소로 ‘회식 중’이 21%를 차지했다. 민주노총의 실태조사 결과에서는 성희롱의 절반 이상이 근무시간 외이지만 근무와 관련된 자리 즉 회식, 접대, 야유회 등에서 발생하는 것으로 나타났다. 이는 성희롱이 사업장이라는 물리적 공간에 국한되어 발생하는 것이 아님을 보여준다.

남성 중심적 조직문화에서 직장 내 단합을 도모하고자 하는 회식, 야유회 등의 자리에서는 성적 언동에 허용적인 분위기가 조성되기 쉽다. 오랫동안 남성의 음주는 ‘여성 접대부’와 결합되어온 관행과 역사가 있다. 즉 음주문화에서 술을 마시는 주체는 남성이고, 여성은 여흥을 돋우기 위한 수단으로서의 상징성을 갖는다. 때문에 현대에 여성이 동료로서 회식자리에 참석한다고 하더라도, 전통적으로 술자리에서 여성에게 요구되어온 행위들에는 성적 서비스 요구라는 함의를 배제하기 어렵다. 그 결과 특정 언동이 성희롱인지 여부가 모호해질 수 있다.

대표적인 사례가 초등학교 교사 술따르기 강요 사건¹²⁾이다. 교감이 여성 교사들에게, 교장에게 답례로 술을 따르라고 여러 차례 강요하였던 사례에서 여성부 남녀차별개선위원회는 성희롱을 인정한 바 있다. 그러나 법원은 동석하였던 다른 여성 교사 2명이 불쾌함을 느꼈을 뿐 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼지는 않았다고 한 진술을 들어, “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람”의 관점이라는 객관적 요건을 결하여 성희롱에 해당하지 않는다고 판단하였다. 이처럼 음주문화 자체가 이미 내포하고 있는 성차별성으로 인하여 개별적 사건에서의 성희롱 판단에 혼란이 발생하며, 이와 같은 맥락에서 개인이 본인이 피해자임을 주장하며 적극적으로 문제를 제기하기란 쉽지 않다.

설령 ‘객관적으로’ 보아 성희롱임이 명백한 언동이 있었다더라도, ‘단합도모’라는 분위기를 깨뜨렸다는 비난을 피하기 위해서 피해자는 곧바로 대응하지 못하는 경우가 많다. 대부분의 회식이 음주를 수반하며 주취상태가 일종의 면죄부로 기능하는 우리 문화에서는 ‘취해서 한 실수’를 문제삼기란 더욱 어렵다. 회식자리의 성희롱은 ‘그럴 수 있는 일’이고 일종의 유희로 인식된다.

12) 대법원 2007.6.14, 2005두6461; 서울행정법원 2004.2.11, 2003구합23387.

회식자리는 사업장이라는 공간적 범위와 근무시간이라는 시간적 범위를 벗어나 있지만 일반적으로 업무의 연장으로 인식되고 있으며 직장 내 인간관계, 업무관계에 영향을 미친다. 따라서 근무시간 외의 회식자리에서 발생한 성희롱이라고 하여 근무시간 중에 발생한 성희롱보다 더 수월하게 대응할 수 있는 것도 아니고 실질적으로 업무환경 악화의 요인이 되기도 한다. 그러나 현행법은 직장 내 성희롱이 성립하기 위하여 업무 관련성을 요하고 있어, 사안마다 회식자리의 업무 관련성이 판단되고 있다. 고용노동부는 일반적으로 회식비용을 회사에서 부담하는지 여부, 회식이 인사관리상 필요한 것이었는지 여부 등에 대하여 엄격하게 해석하는 편인 반면 국가인권위원회는 업무 관련성을 포괄적으로 판단하는 경향이 있다.

3. 고용 안정성과 성희롱 경험의 차이

민주노총 실태조사에 의하면 넓은 의미에서의 성희롱 경험률은 집단간의 차이가 크지 않은 편이다. 고용 안정성에 따른 성희롱 경험도 그러하다. 정규직과 비정규직, 직접고용과 간접고용, 상용직과 임시직의 성희롱 경험은 비슷한 수준이다. 그러나 각 집단의 성희롱 경험에는 질적인 차이가 있다. 비정규직, 간접고용은 정규직, 직접고용보다 더 다양한 종류의 성희롱을 겪는다. 뿐만 아니라 경험하는 성희롱의 유형에서도 차이를 보인다. ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동’이라는 성희롱의 개념은 매우 범위가 넓어서, 가벼운 성적 농담에서 성폭력 범죄에 이르기까지 다양한 수위의 행위를 포괄하며 행위자의 고의와도 무관하다. 따라서 여러 유형 중에서도 어떠한 유형의 경험을 하는가에서 집단간 큰 차이를 보일 수 있는데, 실태조사 결과에 따르면 15가지 성희롱 유형 중 비정규직, 간접고용의 경험이 정규직, 직접고용에 비하여 더욱 높게 나타난 유형을 보면 원치 않는데 무시하고

만나자고 계속해서 요구하는 행위, 은밀한 장소로 유혹하려 하거나 귀가하지 못하게 하는 행위, 성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 참석을 강요하는 행위 등으로, 고의적이고 직접적인 행위 유형, 상대방을 동료보다는 성적 대상으로 접근하는 유형에서 고용 안전성에 따른 성희롱 경험률 차이가 뚜렷하게 드러남을 알 수 있다.

이와 같은 경향은 대가형 성희롱에서도 마찬가지로 나타난다. 대가형 성희롱의 경험률은 비정규직, 간접고용이 정규직, 직접고용보다 더 높는데, 불이익 대가형 성희롱은 비정규직의 경험률이 정규직에 비하여 11.4% 더 높고 간접고용은 직접고용에 비하여 17.2% 더 높다. 이익 대가형 성희롱 또한 비정규직이 15.9% 더 높고, 간접고용이 17.9% 더 높다.

<표 3-19> 정규직 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률

(단위 : 명, %)

	구 분	고용형태			
		정규직	비정규직	계	
대가형 성희롱 (불이익) 유무	없음	399(83.6)	65(72.2)	464(81.8)	$\chi^2=6.649$ df=1 p=0.010
	있음	78(16.4)	25(27.8)	103(18.2)	
	계	477(100)	90(100)	567(100)	
대가형 성희롱 (이익) 유무	없음	423(89.8)	65(73.9)	488(87.3)	$\chi^2=17.002$ df=1 p=0.000
	있음	48(10.2)	23(26.1)	71(12.7)	
	계	471(100)	88(100)	559(100)	

종사상지위에 따라서는 임시직의 대가형 성희롱 경험률이 불이익 대가 44.4%, 이익 대가 38.9%로 평균에 비하여 매우 높은 경험률을 보여, 고용 불안정 상태에 있는 비정규직, 간접고용, 임시직 여성 근로자는 환경형 성희롱 뿐 아니라 대가형 성희롱으로부터도 더 많은 위협을 받고 있음을 알 수 있다.

최근 문제가 되고 있는 현대자동차 사내하청 비정규직 성희롱 피해자 부당해고 사건¹³⁾이 한 예이다. 이 사건에서 성희롱 행위자들은 성적 욕설, 음담패설, 성추행 뿐 아니라 “너희 집에 가서 자고 싶다”, “그 년(피해자)이 한 번 대줄 것 같은데 영 대주지 않는다”는 등 피해자에게 노골적으로 성관계를 요구하는 발언을 수차례 반복했다. 피해자가 성희롱에 대해 문제제기를 하자 행위자가 아닌 피해자에게 징직, 감봉, 보직변경 등의 징계를 하였고, 중국적으로는 피해자를 해고한 뒤 사업체를 폐업하고 피해자를 제외한 전원을 고용승계하여 새로운 업체를 설립하였다. 고용승계에는 성희롱 행위자도 포함되었다. 고용불안은 가해자의 성희롱 행위에서도, 성희롱에 대한 사업장의 대응에서도 피해자에게 치명적으로 작용하고 있다.

민주노총 실태조사 결과에서도 성희롱에 대한 대응 이후 발생한 피해자의 고용상 변화에서 고용 안전성에 따른 차이가 뚜렷하게 드러났다. 정규직과 비정규직을 비교해 보면, 성희롱에 대한 대응 이후 피해자에게 고용상의 변화가 없었다는 응답은 정규직 노동자의 경우 70.2%였으나 비정규직은 37.8% 수준에 그쳤다.

<표 3-20> 정규직 여부에 따른 고용상 변화

(단위 : 명, %)

	구 분	고용형태		
		정규직	비정규직	계
고용상 변화	원치 않는 부서·근무지 이동	3(5.3)	7(15.6)	10
	자발적 부서·근무지 이동	4(7.0)	11(24.4)	15
	해고, 근로계약 갱신 거절	0(0.0)	3(6.7)	3
	자발적 퇴사	0(0.0)	6(13.3)	6
	고용상변화 없음	40(70.2)	17(37.8)	57

13) 현대차 사내하청 성희롱 부당해고 피해 노동자 지원대책위 블로그(<http://blog.jinbo.net/bokjik/2>) 참조.

	구 분	고용형태		
		정규직	비정규직	계
	기타	10(17.5)	7(15.6)	17
	계	57	45	102

불안정 고용 상태에 있을수록 성희롱 문제제기로 인하여 고용상 위협을 받을 가능성이 커짐은 당연하다. 따라서 고용불안정 상태에 있는 성희롱 피해자에 대한 보호가 더욱 강화되어야 함을 보여주는 결과라 하겠다.

4. 형식적인 성희롱 예방교육

성희롱의 발생은 사업장에 만연한 남성중심적 조직문화가 주요 요인이 된다는 점에서 조직문화와 개인의 인식 변화가 매우 중요하다. 때문에 ‘남녀고용평등법’은 성희롱 방지의 주요 수단으로 성희롱 예방교육 의무를 두고 있다. 그러나 성희롱 예방교육은 아예 이루어지지 않거나 이루어지더라도 형식적으로만 시행되는 경우가 많아 그 실효성이 매우 낮다.

고용평등상담실에 접수된 성희롱 사건이 발생한 사업장의 직장 내 성희롱 예방교육 실시여부를 조사해보면 예방교육 의무 규정을 강화할 필요성이 제기된다. 한국여성노동자회에서 9개 지역 평등의전화(고용평등상담실) 2010년 상담 사례를 수집하여 분석한 상담사례집을 보면 성희롱으로 상담한 내담자들의 사업장의 86.8%가 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 것으로 드러났다(한국여성노동자회, 2010: 36).¹⁴⁾

14) 2008년의 경우 성희롱 상담자 중 사업장에서 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하지 않았다는 응답이 75.4%였으며, 2009년에는 74.3%로 집계되었다(한국여성노동자회, 2009).

민주노총 실태조사에서도 성희롱 예방교육이 정기적으로 실시되고 있다고 답한 응답자는 53.5% 수준에 불과했고, 정기적 실시 여부를 모르거나 정기적으로 실시하지 않는다는 응답도 많았다. 연 1회 교육 실시는 미이행시 과태료가 부과되는 의무사항임을 볼 때 이 수치는 매우 저조한 것이라 하겠다.

<표 3-21> 정기적 성희롱 예방교육 실시 여부

(단위: 명(%))

	구 분	사례수(%)
정기적 성희롱 예방교육 실시 여부	정기적으로 실시	823(53.5)
	정기적으로 미실시	393(25.6)
	모름	321(20.9)
	계	1537(100.0)

정기적으로 교육을 실시한다고 해서 교육의 내용과 효과가 담보된다고 보기도 어렵다. 성희롱 발생을 줄인다는 성희롱 예방교육의 목적에 부합한다면 정기적으로 교육을 실시하는 사업장의 성희롱 경험률이 낮게 나타나야 할 것이지만, 교육 실시 여부와 성희롱 경험은 별다른 상관관계가 없었다.

<표 3-22> 정기적 성희롱 예방교육 실시 여부와 성희롱 경험률의 관계

(단위 : 명, %)

	구 분	정기적 성희롱 예방교육 실시 여부			
		정기적으로 실시	정기적으로 미실시	계	
성희롱 경험유무	없음	495(61.1)	238(61.0)	733(61.1)	$\chi^2=0.001$ df=1 p=0.977
	있음	315(38.9)	152(39.0)	467(38.9)	
	계	810(100.0)	390(100.0)	1200(100.0)	

이와 같은 결과는 실제로 성희롱 예방교육이 실시되는 모습에서 그 이유를 찾아볼 수 있다. 동영상 강의나 자료 배포 등으로 교육을 대체하는 사례가 많고, 성희롱 행위자의 대부분을 차지하는 상급자일수록 교육을 이수하지 않는 경향이 높으며, 직원들이 돌아가면서 참석하는 방식을 취하기도 한다.

성희롱 예방교육은 인식 변화를 도모하고 조직의 문화를 개선하고자 하는 교육이기 때문에 일반적 행정교육과 같이 필요한 사람만 교육을 듣거나 일부가 대표로 교육에 참가하고 조직 구성원들이 서로 지식을 공유할 수 있는 성질의 것은 아니다. 그러나 성희롱 예방교육의 이와 같은 특성은 고려되지 않고 다른 교육과 마찬가지로의 방식으로 진행되는 것이다. 강사의 선정에서도 그러한 사례가 발견된다.

이처럼 성희롱에 대한 지식이나 이해의 정도, 관점과 무관하게 사업장의 인사 담당자나 교육 담당자가 교육을 실시하는 사례가 많다. 때문에 경우에 따라서는 상습적인 성희롱 행위자가 교육을 실시하는 주체가 되기도 하고, 교육을 통하여 성희롱이 희화화될 우려마저 있다. 강사의 자격과 교육 실시 방법을 제한하지 않을 뿐 아니라 형식적인 교육 이수마저도 제대로 관리감독이 되지 않는 상황에서 예방교육의 효과를 기대하는 것은 무리이다.

5. 미흡한 피해구제 체계

직장 내 성희롱은 업무환경에 영향을 끼치고 피해자와 성희롱 행위자의 고용상, 업무상 변화를 수반하는 경우가 많아, 일차적으로 직장 내에서 사업장의 특성에 맞는 피해구제를 도모하는 것이 가장 바람직하다. 직장 내에서의 피해구제가 적절히 이루어지면 성희롱 피해로 인한 시간과 노력의 소모를 줄일 수 있고, 해당 사업장의 성희롱 재발 방지에도 도움이 될 것이다. 때문에 직장 내에 모든 근로자가 활용할 수

있는 고충처리체계가 마련되어 적절히 운영되는 것이 매우 중요하다.

민주노총 실태조사에 의하면 고충처리기구 혹은 담당자가 있다는 응답은 32.7%에 불과하여 고충처리 체계가 매우 미흡한 것을 알 수 있다.

<표 3-23> 사내 고충처리기구 및 담당자 유무

(단위: 명(%))

	구 분	사례수(%)
고충처리기구 유무	있음	497(32.7)
	없음	569(37.5)
	모름	453(29.8)
	계	1,519(100.0)

공식적인 고충처리체계가 마련되어 있지 않은 경우 성희롱 피해자는 직장 내에서 피해구제를 요청하기 위해서 업무상 관리감독 관계에 있는 상급자에게 문제를 제기하거나 노동조합, 직원협의회 등의 조직에 호소하여야 한다. 그런데 상급자가 성희롱 행위자 본인이거나 성희롱 행위자보다 낮은 직급에 있거나 행위자와 유대관계가 있는 경우, 사업장에 성희롱에 대한 문제의식이 공유되어 있지 않거나 어떠한 종류의 문제제기도 잘 수용이 되지 않는 보수적인 문화를 갖고 있는 경우 등 상급자를 통한 피해구제가 사실상 불가능하거나 문제제기가 무의미한 예는 상당히 많다.

성희롱 피해의 제기로 인하여 발생할 수 있는 또 다른 불이익에서 피해자를 보호하기 위해서는 불이익 발생 후 제재하는 방식만이 아니라 업무상 관리감독 관계와 피해구제를 가능한 한 분리하고 피해구제 체계를 공식화할 필요가 있다. 하지만 대부분의 사업장은 성희롱을 비롯한 직장 내 문제를 해소할 통로를 별도로 마련하고 있지 않은 채 개인적으로 피해를 감수하도록 하고 있는 것이다.

제 4 장 성희롱 관련법제에 대한 비교법적 분석

성희롱에 관한 법규제의 방법이나 내용 등은 각국의 여러 상황의 차이를 반영하여 실로 다양하고, 그 방지에 대한 법규제에 관하여 일반적인 원칙을 발견하기는 쉽지 않다. 이하에서는 성희롱을 금지하는 규율방식에 따라 미국, 독일, 일본의 사례를 살펴본다. 이 세 나라를 선정한 이유는 미국은 성차별의 관점에서 성희롱을 금지하는 대표적인 나라이고, 독일은 인권의 관점에서 성희롱을 금지하는 유형의 대표적인 나라이기 때문이다. 또한 일본은 성희롱을 인권의 관점에서 다루고 는 있지만, 성희롱을 금지하는 독자적인 법은 갖지 않고 민법상의 불법행위 책임을 통해 구제를 인정하고 있기 때문에 두 범주로 묶지 않고 추가적으로 살펴본다.

그리고 각국의 상황을 살펴보기에 앞서 성희롱과 관련된 국제적인 동향으로 국제연합과 유럽연합, 국제노동기구의 움직임을 검토한 후, 각국의 법규제의 차이를 성희롱 현황, 법규제 내용, 성희롱의 개념, 사용자 책임, 피해자의 권리 구제라는 항목으로 나누어 살펴본다.

제 1 절 성희롱 규제 관련 국제 동향

1. 국제연합(UN)

국제연합(UN)에서 직장 내 성희롱 문제는 성차별의 징후와 여성에 대한 폭력의 형태로 나타났다. 1979년의 ‘여성에 대한 온갖 형태의 차별철폐에 관한 협약’은 성희롱에 대한 인식이 나타나기 시작할 무렵에 채택되었고, 그 결과 구체적인 금지는 포함하지 못했다.

국제연합에서 성희롱이라는 용어를 처음 사용한 것은 1985년에 케냐의 나이로비에서 개최된 제3차 세계여성대회에서 채택한 ‘2000년을 향한 여성발전 전략’이다. 이 문서는 직장 내 성희롱을 사전에 방지하고

피해자가 배상받을 수 있는 권리를 보장받을 수 있도록 지원하기 위한 적절한 조치를 마련할 것을 규정하였다.

이후 1992년 1월 UN차별철폐위원회가 채택한 여성 성폭력에 대한 일반권고 제19호(General Recommendation No.19 : Violence against Women)에서는 제11조 제18호에서 성희롱의 개념과 성격을 처음으로 규명하여 성희롱을 상대방이 원하지 않는 행위로 신체적 접촉 및 접근, 성적 성질을 가지는 언급, 외설적인 출판물을 보여주는 행위, 언어나 그림 등에 의한 성적 요구를 포함하는 행위로 정의하였다. 그리고 여성 근로자가 성희롱 행위의 수용거부가 채용, 승진, 고용과 관련하여 자신에게 불이익을 초래하였다고 믿을 만한 정당한 이유가 있거나, 성희롱으로 인하여 적대적 근로환경이 조성되었을 경우에는 고용상의 차별에 해당하며, 각국은 직장 내 성희롱으로부터 여성을 보호하기 위하여 형사처벌과 민사상의 배상청구와 보상지급 규정과 같은 효과적인 법적 조치를 취할 것을 권고하였다.¹⁵⁾

1995년 9월 제4차 세계여성회의에서 채택된 세계여성행동강령은 ‘여성과 경제부분’에서 성희롱의 경험은 근로자의 존엄성에 대한 모욕이며 여성이 그의 능력에 따른 기여를 하는데 장애가 된다고 선언하고 정부는 모든 작업장에서 성적 기타 형태의 희롱에 대한 법을 제정하고 실행한다고 규정하였다.

2. 국제노동기구(ILO)

ILO는 1985년 제71회 총회에서 여성 근로자의 기회 및 대우의 평등을 촉진하기 위한 결의(Resolution Concerning a Plan of Action with a View to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women

15) United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women : General Recommendation No. 19 : Violence against Women(Eleventh Session, New York, January 1992), Document No. DEDAW/1992/L.Add.15.; 김엘림, 『직장 내 성희롱의 법적 대책방안 연구』, 한국여성개발원, 1997, 33면.

Workers)를 채택하고 “직장에서의 성희롱은 여성 근로자의 근로조건, 고용, 승진의 전망을 해치는 것이다. 따라서 남녀평등촉진정책에 있어서 성희롱을 처벌하고 예방하기 위한 조치를 포함할 필요가 있다”고 규정하였다.¹⁶⁾ 그리고 1992년에는 직장에서의 성희롱과의 투쟁-노동조건 다이제스트(Conditions of Work Digest on Combating Sexual Harassment at Work, Volume 11, Number 1)라는 제목의 보고서를 발행하여 세계 23개국의 성희롱에 대한 법적인 상황을 알려주었다. 또한 1996년에는 ILO 발행의 정기간행 잡지인 International Labour Review 135 권에서는 성희롱을 둘러싼 문제에 관한 제외국의 최근의 동향, 법규제의 진전 상황, 최근의 주요 재판례 및 중재사례, 법규제의 현상에 대한 평가와 문제점을 상세하게 논하고 있다.¹⁷⁾

3. 유럽연합(EU)

EU내에서 직장 내 성희롱에 대한 관심은 1986년 여성에 대한 폭력에 관한 유럽 의회의 결의 속에서 처음으로 나타났다.¹⁸⁾ 1987년 유럽 위원회 보고서는 그 당시 12개 회원국 모두 희롱에 대처할 적절한 법적 장치를 갖고 있지 않다고 결론내리며 EU 지침을 요청하였다.¹⁹⁾ 그

16) ILO(1985), Official Bulletin(Geneva), Volume LXVIII, series A, No.2, pp.85-95. 김엘림, 앞의 책, 1997, 35면 재인용.

17) Jane Aeberhard-Hodges, Sexual Harassment in Employment:Recent judicial and arbitral trends, 1996/5. 또한 본문 소개에 관하여는 奥山明良, “職場のセクシュアル・ハラスメント—最近の裁判例及び仲裁の動向” 『世界の労働』(47권11호), 1면 이하 참조.

18) “Resolution of 11 June 1986 on violence against women”, in *Official Journal of the European Communities*, No. C176, 14 July 1986, 79면. 결의에서는 유럽 위원회에 대하여 직장에서의 성적 협박 등에 기인하는 질병이나 결근에 의하여 가맹국의 사회보장기관이 입는 피해의 정도나 이들이 공공 및 민간 기업에서의 생산성 저하에 어떻게 관계되는 것인지 현행 노동관계법규나 차별금지법규의 적용 가능성 등에 관해 조사하도록 하였다. 다른 한편으로 각료 이사회에 대하여도 가맹국이 이 문제에 대한 효과적인 법규제의 실현을 위하여 성희롱에 대한 제재조치도 포함한 규제입법제정의 가능성 등에 관해 검토할 것을 요청하였다.

19) M. Rubenstein : The dignity of women at work : A report on the problem of sexual ha-

러나 최근까지 가장 중요한 EU의 이니셔티브는 1991년의 위원회 권고 및 그에 수반한 행위규범²⁰⁾이었다. 직장에서의 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 권고(92/131/EEC)는 회원국이 성희롱에 관한 인식을 촉진하기 위한 조치를 취하고 행위규범에 기술된 조치들을 이행하도록 요청하였다.²¹⁾ 직장에서의 여성과 남성의 존엄성에 영향을 미치는 성적 성질의 행위 또는 기타 성에 기초한 행위라고 기술된 성희롱에 관한 정의는 회원국들 사이에 대단한 영향력을 가졌다. 1996년 위원회는 성희롱에 관한 국내법화에 관한 두 번째 보고서를 발간하고²²⁾, 위 권고와 행위규범이 충분한 진전을 보지 못했다고 결론 내린 뒤 유럽 차원의 사회 파트너(노사단체)들이 지침으로써 법적 효력을 갖는 단체협약을 협상할 것을 제안하였다. 1999년의 성희롱에 관한 후속 보고서에 따라 위원회는 평등처우지침을 개정하기 위한 지침 초안을 발행함으로써 법적 구속력 있는 수단을 위한 탐구를 다시 시작하였다.²³⁾ 이 초안은 2002년 9월에 채택되었고, 개정 지침은 성에 기초한 행위와 성적 행위를 구별 짓고, 희롱과 성희롱을 정의내리며, 희롱과 성희롱 모두 성을 이유로 하는 차별 형태로 인정하고 그것을 금지한다. 2002/73/EG 지침 제2조 제2항에서는 ‘괴롭힘(Belästigung)’과 ‘성희롱(Sexuelle Belästigung)’의 개념에 대해 규정하고 있다. 이에 따르면 ‘괴롭힘’이라 함은 어느 한 사람에 대하여 존엄성을 손상시키고 위협, 적대시, 굴욕, 품

rassment in the Member States of the European Communities(Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1988).

20) How to Combat Sexual Harassment at work-A Guide to Implementing the European Commission Code Practice

21) Official Journal of the European Communities, Vol. 35, No. L49, 24 February 1992, Annex, pp.3-5.

22) Evaluation Report concerning the Commission Recommendation on the Protection of the Dignity of Men and Women at Work

23) 고용, 직업훈련, 승진, 근로조건 등에 있어서 남녀 동등대우원칙의 실현을 위한 기존의 76/207/EWG 지침을 수정, 보완한 2002년 9월 23일의 유럽 의회와 위원회의 2002/73/EG 지침(Official Journal, Vol. L269, 5 October 2002, p.15).

위손상, 모욕적인 환경을 조성하는 것을 목적으로 하거나 야기하는 (상대방이) 원치 않은 성과 관련된 행태가 이루어지는 경우를 의미한다. 또한 ‘성희롱’이라 함은 (상대방이) 원치 않은 언어적, 비언어적, 육체적 형태로 표현되고 관련된 자의 존엄성을 손상시키는 것을 목적으로 하거나 야기하고 특히 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상, 모욕적인 환경이 조성되는 성적 성격을 갖는 모든 형태의 (상대방이) 원하지 않은 행위라고 규정하고 있다. 괴롭힘과 성희롱은 2002/73/EG 지침에서 금지하는 ‘성을 이유로 하는 차별’에 해당된다(제2조 제3항). 또한 제2조 제5항은 “회원국들은 사용자들과 직업교육을 담당하는 사람들이 성을 이유로 차별하거나 특히 직장에서의 괴롭힘이나 성희롱 등의 모든 형태의 차별을 예방하기 위해 자국의 법률규정, 단체협약 또는 단체협약 상의 현실과 조화를 이루면서 조치들을 취하여야 한다”고 규정하고 있다.

제 2 절 성희롱 규제 관련 각국의 동향

1. 미 국²⁴⁾

(1) 성희롱 현황

미국에서는 직장 내 성희롱이 ‘민권법’(Civil Rights Act) 제7편에 위반하는 성에 의한 차별이라는 것은 고용에서의 일반 상식으로 되어 있다.²⁵⁾

뉴욕타임즈(New York Times)에서 ‘성희롱(Sexual harassment)’이라는 용어가 얼마나 자주 등장했는지를 통해 미 대중의 성희롱에 대한 인

24) 미국 자료는 篠田實紀, “アメリカ合衆国における職場のセクシュアル・ハラスメント—救済から防止への道のり”, Kobe City University of Foreign Studies, 2004 참조.

25) 42 U.S.C. §2000e(2001). 학교 등 교육기관에 관한 성희롱은 교육에 관한 기회균등을 보장하는 제9편(Title IX)이 적용된다.

식을 살펴보면 1975년에 처음으로 지면에 나오기 시작했으며, 1991년 10월 클래런스 토마스 연방 대법원 인준 청문회에서의 애니타 힐의 증언에 대한 반응으로 우뚝 솟았다가 1998년 빌 클린턴(Bill Clinton)과 모니카 르윈스키(Monica Lewinsky)의 스캔들에 대한 반응으로 급증한 것을 알 수 있다(Christopher Uggen & Chike Shinohara, 2009:204).

성희롱은 오랫동안 존재하고 있었음에도 불구하고, 성희롱에 대한 미 대중의 인식은 1991년의 클래런스 토마스(Clarance Thomas)에 대한 미 연방 대법원의 인준 과정동안 보편성이 확대되었다.²⁶⁾ 애니타 힐의 주장 이후, 성희롱은 비영리조직, 학교, 대학, 기업 등 모든 기관의 관심을 끌게 되었으며, EEOC에 제기되는 고소 건수도 상당히 늘었다. 기관도 피고용인의 행동에 대해 재정적 책임을 질 가능성이 있다는 것과 적대적 근무환경이 가져오는 사기 저하와 낮은 생산성 때문에 성희롱에 대한 혐의 주장을 심각하게 받아들이기 시작했다(Martha E. Reeves, 2010:160).

미국의 GSS(General Social Survey)의 1994년과 1996년 자료에 의하면, 20대와 30대 여성의 50%가 성희롱을 경험한 것을 보고하고 있으며, 산업별로 보면 제조업에 종사하는 여성들이 58.5%로 다소 높은 비중을 차지하고 있다(Christopher Uggen & Chike Shinohara, 2009:214).

(2) 법규제 내용

‘민권법’은 1964년 인종차별철폐를 최우선 과제로 하여 성립한 법령이지만, 인종차별 이외에도 피부색, 종교, 성, 국적에 의한 차별도 금

26) 1991년 토머스(Clarance Thomas) 대법관 후보의 상원 인준 청문회에서 애니타 힐(Anita Hill)은 증인으로 나와 토머스가 자신을 성추행했다고 충격적인 발언을 했다. 이에 대해 토머스는 음해라고 주장하며 힐과 포르노 필름에 대해 토론한 적은 있었지만 1970년대엔 성인영상물이 모든 사람들의 관심사 중 하나여서 이를 얘기했을 뿐이라고 반박했다. 상원 조사 결과 힐의 주장은 증거가 불충분해 토머스는 인준에 통과, 대법관이 될 수 있었다.

지한다. 특히 고용의 장에서의 차별을 금지하는 것은 ‘민권법’ 제7편 (Title VII)이고, 1964년 민권법 제정과 동시에 EEOC가 제7편을 관할하는 연방정부 직속 기관으로서 설치되었다.²⁷⁾ ‘민권법’ 제7편은 성희롱에 대해 특별히 규정하고 있지 않지만, 1970년대 후반부터 성희롱을 703조(a)를 위반한 성차별로 인정하는 판례가 나타나기 시작했고²⁸⁾, 1980년에는 EEOC의 가이드라인이 제시되어 성차별로서의 성희롱 법리가 정착되었다(안주엽 외, 2007: 49). 미국의 판례나 EEOC의 지침은 다른 나라의 입법례나 판례를 형성하는데 상당한 영향을 미쳤다(김엘림 외, 1999:14).

(3) 성희롱의 개념

1) 맥키년의 정의

성차별의 형태로 성희롱에 대한 정의를 처음으로 제안한 것은 페미니스트 작가 캐서린 맥키년(Catharine MacKinnon)이었다. 그녀는 1979년 일하는 여성에 대한 성희롱이라는 저서²⁹⁾에서 성희롱을 ‘불평등한 지위에서의 원치 않은 부당한 성적 요구’라고 정의하고, 가해자의 언행이 피해자의 고용에 직접 영향을 미치는 대가형(quid pro quo)과 고용에 대한 직접적 영향은 없지만 피해자에게 감내하기 어려운 직장 환경을 만드는 환경형(condition of work)이라는 두 종류의 형태로 분류하였다. 이 두 형태는 EEOC에 의한 가이드라인 속의 성희롱 정의의 기초를 이루는 개념이 된다.

27) 42 U.S.C. §2000e. EEOC의 설치에 관하여는 같은 편 705조에 규정되어 있다.

28) 성희롱이 제7편이 금지하는 성차별이라고 하는 재판에서 원고가 비로소 승소한 것은 1976년의 Williams v. Saxbe[Williams v. Saxbe, 413 F. Cases 1093(DDC 1976)]이다. 이 사건에서 원고는 여성이라는 이유로 고용의 지속을 대가로서 상사의 성적 요구를 받아들일 것을 강요받았으므로 이것은 「민권법」 제7편 위반이고, 이를 적절히 방지하지 못한 사용자도 법적 책임을 부담해야 한다는 판결을 내렸다.

29) Catharine MacKinnon, Sexual Harassment of Working Women : A Case of Sex Discrimination(New haven, CT: Yale University Press, 1979).

2) EEOC의 정의

1980년 EEOC는 성에 의한 차별에 관한 가이드라인(Guidelines on Discrimination Because of Sex)을 발표하고, 그 속에 ‘성희롱’에 관한 항목을 넣었다.³⁰⁾ EEOC의 가이드라인에 의하면 성희롱은 ‘원치않은(unwelcome) 성적 호소, 성적 호의, 애정의 요구 및 그 밖의 성적인 성격의 언어적 또는 신체적 행위’이며, ① 그와 같은 행위에 따르는 것이 명시적 또는 묵시적으로 개인의 고용 조건이 되어 있는 경우, ② 그와 같은 행위에 따르는 것 혹은 거부하는 것이 해당 개인에게 영향을 주는 고용상 결정의 기초로 쓰이는 경우, ③ 그와 같은 행위의 목적 혹은 효과가 개인의 노동이나 직무 수행을 부당하게 저해하거나 협박적, 적대적 내지는 불쾌하고 침해 요소가 있는 노동 환경을 만들어 내는 상황에 있는 경우에는 위법적인 성희롱이 성립된다.³¹⁾

6년간 하급 법원들이 각기 다른 해석을 통한 결정을 내린 끝에, 마침내 1986년에 Meritor Savings Bank v. Vinson 사건에서 연방 대법원이 성희롱의 정의를 분명히 하게 되었다. Meritor Savings Bank v. Vinson 사건은 피해자인 이전 은행원 여성 빈슨(Vinson)이 가해자인 상사와 사업주인 은행을 상대로 제기한 환경형 소송에서 제1심에서는 제7편의 적용이 인정되지 않았지만, 항소심에서 역전 판결을 받고, 대법원까지 가게 되었다.³²⁾

빈슨은 직접 상사로부터 성적 요구를 받고 처음에는 거절하였지만 자신에게 불이익한 결과가 될 것을 우려, 본의 아니게 요구를 받아들였다. 그녀는 그 뒤 4년간에 걸쳐 수차례 상사와 성행위를 가지면서 보복 우려로 은행의 고충처리기관에 호소하지도 못한 채 마침내 무기

30) 29 C. F. R. § 1604.11 (2003).

31) 29 C. F. R. § 1604. 11 (a).

32) Meritor Savings Bank v. Vinson, 106 S. Ct. 2399 (1986).

한의 병가를 내게 되고, 휴가를 과도하게 사용하였다고 하여 해고되었다.

제1심에서는 당사자 두 사람의 성관계는 고용과는 관계없는 ‘자발적인(voluntary)’ 것이고, 빈슨은 사용자가 두고 있는 고충처리기관에 호소하지 않았다. 따라서 사용자는 두 사람의 관계를 알지 못했기 때문에 책임이 없다고 하였다. 상사의 성적 요구에 응한 것도 고충을 호소하지 않은 것도 자신에게 불리한 결과가 될 것을 우려했기 때문이라는 빈슨의 호소는 받아들여지지 않았다.

항소심에서는 1980년의 EEOC의 가이드라인에 기초한 판단을 하였다. 가이드라인에 의하면 성희롱이 될 수 있는 것은 대가형과 환경형에 상관없이 상대방에게 원치않은 성적인 언행이다. 법정은 본 건의 경우 피해자는 가해자의 성적 요구를 환영하고 있지 않았지만 거부할 경우의 결과를 우려하여 받아들인 것이고, 그 점을 무시하여 거부하지 않았기 때문에 ‘자발적’인 것으로서 성희롱이 아니라고 한 제1심의 판단은 적당하지 않다고 하였다. 대법원은 두 사람의 관계의 자발성이 없는 요구가 빈슨에게 환영받은 것인지 라는 점을 판단기준으로 한 항소심의 판결을 지지하고, 가해자의 행위는 성희롱이고, 사용자는 그 책임을 부담한다는 판결을 내린다.

법정은 우선 EEOC의 가이드라인대로 제7편은 대가형 성희롱뿐만 아니라 비경제적인 손해를 초래하는 환경형 성희롱도 동일하게 금지하고 있고, 본 건은 후자에 속하는 것을 주지시킨다. 법정은 여기에서 대가형을 ‘quid pro quo’, 환경형을 ‘hostile work environment’라고 부르고 이후 이렇게 칭하는 것이 정착된다.³³⁾ 대법원은 또한 환경형 성희롱이 위법이 되기 위해서는 해당 행위가 ‘피해자의 고용상황을 변경하고, 적대적 노동환경을 만들어 낼 정도로 충분히 심각하거나 만연적일

33) 106 S. Ct., at 2404-2405.

(sufficiently severe or pervasive 'to alter the conditions of the victim's employment and create an abusive working environment.')

필요가 있고, 본 건은 그 조건에 합치한다고 하였다.³⁴⁾

또한 1990년 EEOC 지침은 환경형 성희롱의 판단기준으로서 Meritor에서 제시된 '피해자의 고용환경을 변경하고 적대적 노동환경을 만들어 낼 정도로 충분히 심각하거나 만연적이다'는 기준을 제시하고, '심각'하다면 한 번의 행위가 성희롱이 될 수 있지만, 그렇지 않은 경우 특히 말 등 비육체적 성희롱은 그 행위의 빈도나 문맥, 상대방에 따라 사정된다고 한다. 또한 1990년 지침은 '충분히 심각 또는 만연적'인지를 판단할 때에는 '합리적인 인간(reasonable person)'의 기준을 적용하는 것이 타당하다고 하지만, 이 기준은 문제행위가 일어난 상황을 고려하여 적용되어야 하고, 그 때 전형화된 개념이 아닌 피해자의 견지에서 고려하여야 한다고 한다. 지침은 Rabidue³⁵⁾를 예로 들어, EEOC는 '합리적인 인간'의 기준을 적용하여 원고의 소를 심각한 것이 아니라고 각하한 판결은 아니고, 여성이 놓인 상황에 고려한 Keith 판사의 이의³⁶⁾를 지지한다고 하고 성적인 비난이나 누드 포스터는 설령 많은 사람들이 무해하다고 생각한다고 하여도 EEOC는 적대적 노동환경을 구성할 수 있다고 판단한다고 하였다. EEOC는 또한 적대적 환경을 참지 못하고 퇴직한 경우는 '준해고(constructive discharge)'로 간주되어

34) 106 S. Ct., at 2405.

35) Rabidue v. Osceola Refining Company, 805 F. 2d 611(1986).

36) Keith 판사는 '합리적인 인간(reasonable person)'이란 성을 고려하지 않은 개념이기 때문에 적정한 성적 행위에 관하여 일반적인 여성과 일반적인 남성의 견해가 크게 다른 것을 고려하지 않았다는 점을 지적하고, 법정은 사용자들 신경 과민한 소송으로부터 보호함과 동시에 피해자의 성이나 사회학적 차이(sociological differences)를 고려한 '합리적인 피해자(reasonable victim)'라는 기준을 채용하고자 한다고 하였다. 또한 만일 여성이라는 성을 고려한 '합리적인 여성(reasonable women)'이라는 기준이 채용되지 않게 되면 피고는 커녕 법정까지도 가해자(이 경우 남성) 측에서만 합리적인 일면적인 관점밖에 할 수 없게 되어 버린다고 우려한다. 805 F. 2d, at 626.

대가형 성희롱과 동등하게 다룰 수 있다고 한다.

3) 대가형과 환경형 성희롱에 동등하게 적용되는 개념적 요소

원고가 두 유형의 성희롱 주장에서 증명해야 할 두 가지 요건이 있다. 첫 번째는 ‘민권법’ 제7편 아래에 성차별을 주장하는 자는 ‘성(Sex)을 이유로’ 차별받았음을 입증하여야 하며, 두 번째는 희롱행위는 ‘원치 않은’ 것이었음을 보여주어야 한다.

대가형 성희롱 사건에서 차별이 ‘성을 이유로’ 야기된다는 사실이 대개 받아들여지는 반면에, 환경형 성희롱에서 이를 증명하는 것은 다소 어려움이 있다. 이러한 요건은 남성과 여성 모두가 동일한 희롱행위의 대상이 된 사건을 해결하는데 어려움이 있다. 예를 들어 성적으로 노골적인 사진들이 사무실을 장식하는데 사용되거나 성적 언어들을 사용하는 경우에 이는 남성과 여성 모두가 그러한 행위의 대상이 된다고 주장되어질 수 있으므로 이 차별은 ‘성을 이유로’ 일어나는 것이 아니게 된다. 그러나 최근 법원은 ‘성을 이유로’ 라는 요건에 다른 태도를 취하였다. EEOC v. National Education Association, Alaska 사건에서 근본적인 문제는 “행위가 남성에게 영향을 주는 것 보다 여성에게 더 부당하게 영향을 주는지”로 결정되어 졌다. 비슷한 결정은 “성적으로 공격적인 자료들에 대한 남성과 여성의 일반적 노출은 여성이 성에 근거한 환경형 성희롱을 구성하는 증거에 의존하는 것을 반드시 불가능하게 하는 것은 아니다”라고 결정한 Petrosino v. Bell Atlantic 사건에서도 찾아볼 수 있다. 결과적으로 남성과 여성 모두가 성희롱을 당한 상황은 ‘성에 근거한’ 차별로, 따라서 환경성 성희롱으로서 더욱 자주 분류되어 진다.

대가형 성희롱과 환경형 성희롱의 원고에 의하여 충족되어야 하는 또 다른 요건은 이른바 ‘원치 않음’ 조건이다. 이미 Meritor Savings

Bank 사건에서 연방 대법원은 호소하는 그 행위가 원치 않은 것이었음을 원고가 증명하여야 한다고 결정하였다. ‘원치 않음’은 대부분의 성희롱이 목격자 없이 사적으로 일어나기 때문에 증명하기 다소 어렵게 되었다.

‘원치 않음’요건을 수반하는 주요한 문제점 중 하나는 피해자의 생활 방식, 이전 행동, 옷차림 및 성적 내력(sexual history)에 관한 증거와 관련 있다고 간주된다는 사실이다. 이는 그 사람의 이전 생활과 연관이 없을 수도 있는 상황을 판단하는데, 성희롱의 피해자들을 과거의 성적 행위와 같은 사적 문제들이 그들에게 불리하게 사용되어질 수 있는 상황에 처하게 한다. 그러므로 관심은 범인이 아니라 원치 않음과 같은 이런 모호하고 뭐라고 말할 수 없는 요소를 증명하여야 하는 피해자에게로 가게 된다. 성희롱의 피해자가 여성이 아니라 남성인 사건에서 성적으로 도발적인 옷차림이 어떻게 정의될 수 있는지 또한 불명확하다.

4) 대가형 성희롱과 환경형 성희롱의 구별 실익

대가형 성희롱과 환경형 성희롱 사이의 구별은 시간이 흐르면서 실제적 고용관계의 변동(tangible employment action)을 가져오는 희롱과 그렇지 않은 희롱으로 바뀌었다. 사용자 책임과 관련하여 뒤에서 살펴보는 연방 대법원의 Burlington Industries v. Ellerth 사건과 Faragher v. City of Boca Raton 사건에서 실제적 고용관계의 변동을 가져오지 않은 희롱이라면 적극적 항변(affirmative defense) 및 실제적 고용관계의 변동을 가져오는 희롱에 대한 엄격한 책임을 확고히 하는 판결을 내린 이후 대가형 성희롱과 환경형 성희롱의 구별은 사용자 책임을 결정하는데 있어서 실천적 의미를 더 이상 가지지 못하지만, 이는 여전히 그 심각성에 따라 두 유형의 희롱을 구별하는 역할을 한다. 대가형 성희롱이 환경형 성희롱보다 더욱 심각한 형태의 성희롱이라는 사실은 바뀌지 않는다.

(4) 사용자 책임(employer liability)

1) 1980년 EEOC 가이드라인

1980년의 EEOC의 가이드라인은 사용자는 종업원이 한 성희롱 행위에 대하여 그것을 인정했는지, 또한 알고 있었는지와 상관없이 그 책임을 부담한다는 것과 다만 사용자가 적절한 조치를 취한 것을 증명하면 그러하지 아니하다는 것을 분명히 하였다. EEOC는 또한 사용자는 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 수단을 취하도록 촉구하고 있다.

1986년의 Meritor Savings Bank v. Vinson 사건에서 사용자 책임에 관하여 연방대법원은 알지 못하였다고 하여 책임을 면제받는 것은 아니라고 인정하면서 환경형 성희롱의 실태 파악의 어려움을 지적한 뒤에 사용자는 자동적으로 책임이 있는 것은 아니라고 하고, 절대적으로 책임을 부담한다고 한 항소심에 비해 다소 사용자에게 관대한 견해를 보였다.

2) 1990년 EEOC 지침

EEOC는 Meritor 사건을 계기로 1980년의 가이드라인을 재검토 후, 1990년 성희롱에 관한 지침(EEOC Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment)을 발표한다. 지침의 내용은 상사의 성희롱에 대한 사용자 책임과 성희롱의 방지와 개선책에 관하여 기술되어 있다. 이 지침에 의해 특히 지금까지 명확하지 않았던 환경형 성희롱의 판단기준과 사용자 책임과 사용자가 취해야 할 길이 구체적으로 되었다.

가. 상사의 성희롱에 대한 사용자 책임

EEOC 지침의 또 하나의 주목점은 사용자 책임에 관한 것이다. 위에서 보았듯이 Meritor에서 대법원은 이 점에 관하여 사용자는 상사의

성희롱에 대하여 절대적 책임을 부담하다고 한 항소심에 비해 사용자에게 관대한 견해를 보였다. 이 견해의 차이가 보여주듯이 1980년의 가이드라인의 규정에서는 너무 막연하게 되어 있던 사용자 책임은 1990년의 지침에서는 Meritor 외에도 구체적 판례를 들어 상세하게 서술한다. 성희롱인지 아닌지의 판단기준과 동일하게 사용자 책임에 관하여도 환경형 성희롱은 대가형과 비교하여 복잡하다. 지침에 의하면 대가형의 경우 사용자는 항상 책임을 부담하다고 되어 있지만, 환경형의 경우 사용자가 성희롱의 사실을 알고 있었는지, 어떠한 고충처리체계가 있었는지, 피해자는 그것을 이용했는지, 피해자의 호소에 대하여 어떻게 대처했는지, 문제 행위가 고용의 범위 내의 것인지 등의 요소에 의해 복합적으로 사용자 책임이 판단된다. 그러나 이 부분은 1999년에 삭제되어 다시 상세하게 검토되어 독립된 지침으로서 발표된다.

나. 성희롱의 방지와 개선책

EEOC 지침은 마지막에 80년의 가이드라인을 인용하면서 사용자는 성희롱을 방지하기 위한 온갖 조치를 취할 것을 촉구하고, 그것을 위해서는 사용자의 성희롱에 대한 정책을 명확하게 제시할 필요가 있다고 한다. 그 정책 속에 사용자는 성희롱이 발생한 경우의 가해자에 대한 제재에 관하여 항상 종업원에게 주지함과 동시에 성희롱의 피해를 받은 종업원이 용이하게 고충을 호소할 수 있고, 그 고충에 지체 없이 적절하게 대응하고 필요한 경우는 피해자를 구제할 수 있는 체제를 정비하도록 한다. 그리고 피해에 대하여 신속하면서 적절한 조치를 취하는 것이 EEOC 조사에 의하여 분명해지면 EEOC는 작업을 종료한다고 지침은 결말을 짓는다.

3) 사용자 책임을 둘러싼 연방대법원의 두 개의 소송

1998년 대법원은 사용자 책임을 둘러싼 두 개의 성희롱 소송을 다루고 지금까지 일정하지 않았던 사용자 책임의 문제에 일정한 기준을 제

시하였다. 아래 소개하는 두 개의 소송에서 연방 대법원은 피해자가 받은 성희롱 행위가 대가형인지 환경형인지에 따라 사용자의 대리책임의 유무를 결정하던 자세를 택하지 않고, 그 행위의 결과 사용자에게 대리책임이 있어도 사용자가 적절한 방지책과 구제책을 채택해두면 책임을 회피할 수 있다는 방향성을 강조하였다. 성희롱 소송이 복잡하게 되는 가운데 대가형, 환경형이라는 구별로 사용자 책임을 결정하는 것의 한계를 제시했다고도 할 수 있을 것이다. 동시에 또한 연방대법원이 제시한 적극적 항변은 성희롱이 법정에서 들어서기 이전에 그것을 방지·구제할 노력을 사용자에게 촉구하는 의미를 갖고 있다.

가. Faragher v. City of Boca Raton

Faragher v. City of Boca Raton에서는 아르바이트 해난구조대원이었던 원고 Faragher가 두 사람의 상사로부터 받은 환경형 성희롱에 대하여 Boca Raton시가 책임이 있는지가 쟁점이 되었다.³⁷⁾ 제1심은 시의 책임을 인정하였지만, 항소심은 상사의 행위는 직무 범위 밖이고 시 직원인 것이 상사의 행위를 조장한 것은 아니라고 하고, 시는 상사의 행위를 알지 못했다는 것을 이유로 시에 책임이 없다고 하였다. 대법원은 상사의 행위에 대하여 시의 대리책임(vicarious liability)을 인정하였지만, 이 판결에서 주목할 만한 점은 사용자에게 대하여 사용자는 상사의 성희롱 행위에 대하여 대리책임을 지게 되지만, 직접적인 고용 행위가 취해지지 않은 경우는 적극적 항변을 제기하여 책임을 회피할 수 있다는 견해가 제시된 것이다. 사용자가 제기할 수 있는 적극적 항변이란 (a) 사용자가 성희롱을 방지하고 발생한 경우는 신속하게 대응할 수 있는 조치를 강구하고 있을 것 또한 (b) 원고가 성희롱을 방지, 구제하기 위해 사용자가 만든 기회를 합리적 이유도 없이 이용하지 않고 이용했다라면 피해를 피할 수 있었을 것의 이 두 개의 요소로 이루

37) Faragher v. City of Boca Raton, 118 S. Ct. 2275 (1998).

어지고, 양 요소에 관하여 증명할 수 있으면 사용자 책임은 회피할 수 있다고 대법원은 말하였다.³⁸⁾ 그러한 뒤에 대법원은 시의 성희롱 대책은 불충분하였다는 제1심의 판단을 지지하였다.

나. Burlington Industries v. Ellerth

Burlington Industries v. Ellerth는 피해자인 Ellerth가 대가형 성희롱과 같은 협박을 포함한 성희롱을 상사로부터 받고 거절하였지만, 협박은 실현되지 않고 피해자는 승진도 한 사례이다.³⁹⁾ Ellerth는 사직하였지만 이것은 준해고라고 하여 사용자를 상대로 소를 제기하였다. 제1심의 연방지방법원은 상사의 행위는 환경형 성희롱이라고 인정하였지만 사용자는 그 행위를 알지 못하고, 피해자는 사용자의 고충처리절차를 취하지 않았다고 하여 Ellerth의 소를 물리쳤다. 항소심은 제1심의 판결을 뒤엎고 사용자에게 대리책임을 인정하였지만, 이 건은 대가형인지 환경형인지는 의견이 나뉘고 8인의 재판관의 의견을 별개로 발표하였다. Meritor 이래 대가형과 환경형의 구분은 사용자 책임의 무게를 측정하는 기준이 되고, 대가형의 경우 사용자는 자동적으로 대리책임을 부담하지만, 환경형의 경우는 사례마다 달리 판단되는 법해석이 일반적으로 되어 있다. 그리고 후자의 경우는 해당 성희롱 행위가 ‘심각하면서 만연적’일 것이 증명되어야 하였다. 그러나 Ellerth의 경우 가해자의 요구를 거절하여도 해고나 좌천 등의 직접적 고용상태의 변화는 초래되지 않았기 때문에 어느 형의 성희롱인지는 단정하기 어려운 것이 되었다.

대법원은 이 건을 대가형과 환경형으로 명확하게 구별할 수 없는 경계선상의 사례라고 하고 재판의 초점을 두 형태의 구분이 아닌 사용자에게 대리책임을 물을지라는 점으로 좁혔다. 그리고 결국 어느 형으로의 구분도 하지 않고 직접적인 고용상태의 변화를 수반하지 않

38) 118 S. Ct., at 2292-93.

39) Burlington Industries v. Ellerth, 118 S. Ct. 2257 (1998).

아도 사용자는 본건에서 대리책임을 부담한다고 한 뒤에, 사용자는 Faragher에서 제시된 적극적 항변을 할 수 있다고 하였다.

4) 1999년의 EEOC 지침 : 사용자의 대리책임과 방지노력의 필요성

Faragher와 Burlington을 받아, 1999년 EEOC는 사용자의 대리책임에 관한 지침(Enforcement Guidance : Vicarious Employment Liability for Unlawful Harassment by Supervisors)을 발표했다.⁴⁰⁾ 이 지침은 1990년의 지침의 사용자 책임에 관해 서술한 부분을 갱신하는 의미를 갖는다. EEOC는 모든 성희롱에 대하여 적절한 방지, 구제책을 채택할 것을 사용자의 의무로 하고, 설령 피해가 나와도 98년의 두 개의 대법원 소송에서 제기된 적극적 항변을 제기할 수 있는 체계를 정비하도록 사용자를 지도한다.

지침 중에 EEOC는 대가형, 환경형이라는 구별을 피하고, 고용상태의 직접적 변화에 이르는 성희롱의 경우와 직접적 변화에 이르지 않은 성희롱의 경우를 구분한다. 그 뒤에 전자는 대가형이라고 생각해도 좋은 유형이고, 이 경우는 적극적 항변은 인정되지 않고, 후자의 경우는 적극적 항변을 하고, (a) 사용자가 성희롱을 방지하고 발생한 경우는 신속하게 대응할 수 있는 조치를 강구하고 있을 것 또한 (b) 피해자가 성희롱을 방지·구제하기 위해 사용자가 둔 기회를 합리적 이유도 없이 이용하지 않고 이용했다라면 피해를 피할 수 있었을 것에 관하여 증명할 수 있으면 사용자 책임은 회피할 수 있다고 한 Faragher와 Burlington의 대법원 재판을 재확인하고 구체적으로 어떠한 방지·구제책을 취하면 좋은가를 개략한다.

이 지침은 사용자 책임에 관한 지침이라는 양상을 보이고 있지만, 그 배후에는 성희롱을 포함한 희롱 전반을 법정에 가지고 오기 전에

40) The U. S. Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance : Vicarious Employment Liability for Unlawful Harassment by Supervisors, June 21, 1999. Online(<http://www.eeoc.gov/docs/harassment.html>). 19 August, 2003.

저지하려는 사용자의 노력을 촉구하는 것을 겨냥하였다고 생각된다. 제7편이 모든 미국 국민에 대하여 평등하게 열린 기회를 모든 능력 있는 개인이 이용할 수 있도록 하기 위해서는 직무수행의 큰 장애가 되는 차별적 성희롱을 직장으로부터 철폐하는 노력을 사용자측이 적극적으로 할 필요가 있다는 EEOC의 견해가 지침에는 나타나 있다.

(5) 피해자의 권리구제

1991년의 ‘민권법’의 개정에 의해 성희롱 소송은 대폭 증가하였다.⁴¹⁾ 그 첫 번째 이유는 ‘민권법’의 적용범위가 공무원 등에까지 확대된 것으로 소송제기가 가능한 인구가 증가한 것이다. 두 번째 이유는 이 개정에 의해 사용자에게 배상책임이 발생한 것이다. 그 이전은 피해자가 받은 금전적인 구제는 피해 때문에 지급되지 않은 임금(back pay), 직장복귀가 불가능한 경우에 만일 직장에 머물렀다면 장래 지급받았을 임금(front pay), 변호사에게 지불한 비용 등 형평법적인(equitable) 것만 있었다. 그러나 1991년 개정에 의해 의도적인 차별을 한 것으로 인정받은 사용자에게는 그 종업원 수에 따라 보상적 손해배상(compensatory damages)과 징벌적 손해배상(punitive damages)이 부과되게 되었다. 이로써 환경형 성희롱에 의하여 정신적으로 받은 고통에 대해서도 금전적 구제를 받을 수 있게 되었다. 환경형 성희롱 소송은 다시 증가하고 사용자가 패소한 경우 지급되는 금액도 늘어났다.

1) 1991년 민권법 이전부터 가능했던 구제 수단

피해자가 성희롱 때문에 직장을 그만두었거나 승진기회를 잃은 경우 법원은 복직을 선고할 수 있다. 그러나 법원은 예외적인 상황에서 복직을 선고하는 것을 거부할 수 있는데, 그 특별한 상황은 사용자가 입증하여야 하며, 특별한 상황의 구체적인 예는 사용자와 피해자 사

41) 42 U.S.C. § 1981a(2001)

이의 적대적인 관계로 인해 생산적인 근로관계가 불가능하거나, 무고한 다른 근로자를 이전시켜야 하거나, 그 근로자가 처음 고용되었던 직책에 더 이상 부합하지 않은 경우 등이다.

복직이 어려울 경우 선불임금(front pay)을 제공하는 것으로 대체될 수 있는데, 선불임금은 원고가 직업시장에서 경쟁력을 다시 갖출 때까지 앞으로의 임금손실을 보전할 목적으로 합리적인 기간 동안 제공하는 것을 의미한다. 선불임금에는 상한과 하한의 제한이 없기 때문에 피해자에게 보다 광범위한 보상이 될 수 있지만, 선불임금의 제한점은 법원의 재량에 의존한다는 점에서 법원이 과도하게 짧은 기간을 인정할 경우 원고에게 불리하게 작용될 수 있다.

소급임금(Back pay)은 성희롱 사건이 일어나지 않았더라면 벌 수 있었을 그리고 근로자의 직업이 계속되었더라면 벌 수 있었을 근로자의 임금을 보상한다. 형평법상의 구제로서 소급임금을 보상받는 데에는 두 가지 제한이 있는데, 민권법 제2000e-5조 g(1)에 따르면 EEOC에 고소를 제기한 시점으로부터 최고 2년간만 받을 수 있으며, 피해자가 다른 고용기회를 찾는데 노력해야 한다는 의무가 있다.

또한 성희롱 사건에서 승소한 원고는 복직, 선불임금, 소급임금 외에 변호사 비용을 받을 수 있다. 통상의 민사사건에서처럼 승소한 성희롱 사건에서 변호사 비용을 받는 것은 자동적으로 여겨지지 않는다. 이처럼 원고가 승소한 경우라도 변호사 비용을 받는 것을 조건부로 하는 것은 소송을 제기할 만한 여유가 있는 사람만 이용 가능한 특권처럼 되어 버린다.

이와 같이 1991년 ‘민권법’이 개정되기 이전에 성희롱 소송에서 승소한 원고에 대한 구제책은 효과적이지도 충분하지도 않았다. 통상적으로 사용자와 피해자의 관계가 악화되는 성희롱 사건에서 복직은 만족스러운 구제책으로 생각되지 않았고, 선불임금은 거의 드물게 인정되었고, 이마저 법원의 재량에 달려있었다. 부인되는 경우가 드문 소

급임급은 사용자보다 피해자에게 부담을 주는 요건을 제시하며 심지어 변호사비용의 보상마저 조건부이다. 이러한 상황을 해결하기 위한 목적으로 1991년에 ‘민권법’의 개정이 이루어졌다.

2) 1991년 민권법 이후 가능한 구제 수단

1991년 개정에 의해 의도적인 차별을 한 것으로 인정받은 사용자에게는 그 종업원 수에 따라 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상이 부과되게 되었다. 1991년 민권법 개정에서 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상을 도입한 주요 목적은 의도적인 성, 장애, 종교적 차별을 위한 구제를 의도적인 인종, 국적에 근거한 차별의 피해자가 이용 가능한 것과 일치시키기 위함이었다. 인종, 국적에 근거한 차별의 경우 42 U.S.C. 제1981조 아래 1991년 민권법이 발효되기 이전부터 이미 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상이 이루어지고 있었기 때문이다.

3) 성희롱에 대한 구제책으로서의 형사제재

‘민권법’ 제7편은 성희롱 피해자에게 징벌적 손해배상을 포함한 민사적 구제책을 제공하지만 형사적인 구제책은 제공하지 않는다. 하지만 대부분의 경우에 형사제재는 직장내 성희롱에는 적용되지 않음에도 불구하고, 일부 주에서는 민·형사 제재를 모두 포함하는 법을 채택하고 있다.

성희롱은 여성을 한 집단으로 종속시키고 성별 사이에 계급적인 관계를 영속화시킬 뿐만 아니라, 성희롱은 여성에게만이 아니라 저생산성과 근로의욕 저하를 직면하는 사용자를 포함한 사회 전체에 영향을 미치기 때문에 그러한 성희롱으로부터 여성을 보호하고 그러한 행위를 예방하고 전체 사회에 대한 막대한 영향을 피하기 위하여 범죄화되어야 한다고 주장할 수 있다.

성희롱을 범죄화하는 방법은 강간의 개념을 직장내 성희롱까지 확대하거나, ‘성적 강요’라는 형태로 성희롱을 구체적으로 금지하는 형법을

채택하는 방법이 있을 수 있다. 그러나 성희롱을 범죄화하는 방법은 성희롱이 개인적인 문제라는 점을 강조하여 사용자에게 책임을 부과하지 않도록 하는 근거가 될 수 있으며, 피해자에게 민사법보다 더 높은 증명책임을 부과함으로써 성희롱 사건에서 승소하는 것을 더 어렵게 만들 수 있다. 또한 피해자의 주된 관심이 성희롱의 근절과 고통받은 손해를 배상받는 것에 있다면 형사소송은 너무 설득력이 없을 수 있다.

따라서 성희롱의 범죄화라는 새로운 해결책을 만들어내기 보다는 기존의 구제절차가 보다 효과적으로 작동할 수 있도록 하여야 할 것이다.

2. 독 일⁴²⁾

(1) 성희롱 관련 현황

독일 연방가족·노인·여성·청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)에 따르면 2004년 독일 내에 거주하고 있는 여성 10,000명을 대상으로 조사한 결과, 응답자의 58.2%가 노동, 교육, 기타 사회적 영역에서 성희롱(Sexuelle Belästigung)을 경험한 바 있고, 전체 응답자의 22%는 노동 및 교육 과정에서 성희롱을 당했다고 답하였다. 또한 성희롱을 당한 응답자의 49%는 심각한 위협을 느꼈거나 개인적인 신상의 안전에 대한 두려움을 느꼈다고 답하였다. 또한 여성 노동자들인 경우 특별한 직업적인 전문 자격을 가지고 있지 않거나 높은 수준의 교육을 받지 못한 경우 수습기간 중에 있거나 취업 초기 단계에 있는 경우 훨씬 더 많이 성희롱을 당하게 된다고 조사되었다. 이는 독일의 경우에도 역시 대부분의 성희롱 사례가 가해자와 피해자 간의 힘의 불균형, 즉 권력관계와 관련되고 종속관계에서 권력을

42) 박귀천, “성희롱피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰”, 『한국법제연구원·이화여대 젠더법학연구소 공동학술대회 자료집』, 2011. 6. 10, 39-51면 참조.

가진 자가 힘을 악용하여 성희롱을 자행하고 있음을 보여주는 것이라고 할 수 있다. 한편 조사결과에 따르면 성희롱 피해 여성들은 자주 불안감을 느끼고 스스로를 비하하게 되고 자존감에 상처를 입게 되어 결과적으로 노동의욕의 상실, 우울감, 두려움, 정신질환 등에 시달리게 됨을 보여주고 있다. 또한 여성 근로자들이 사용자에게 성희롱 발생에 대하여 신고, 주장하는 경우 사용자측에서 부정적인 반응을 보이는 경우가 많기 때문에 사용자로부터 비난받게 될 것이라는 두려움이나 더 나아가 직장을 잃게 될지도 모른다는 두려움으로 인하여 성희롱을 당하고도 침묵하는 경우가 많다고 한다.⁴³⁾

(2) 법 규제 내용

독일에서는 1994년 9월 ‘직장 내 성희롱에 대한 보호를 위한 법률’(이하, ‘근로자보호법’)의 제정을 통해 처음으로 직장 내 성희롱 문제에 관한 직접적 법규정을 마련하게 되었다. 이 법은 민간 사업장 및 공무원, 공공부문 근로관계(판사와 군인 포함) 등에 대해 모두 적용되었고, 근로자가 상사, 동료 근로자 또는 제3자 등으로부터 성희롱을 당한 경우 피해 근로자가 사업장 내 담당 기관에 고충을 호소할 수 있는 권리, 일정한 요건 하에서 근로자의 작업거부권 등 피해 근로자 보호에 관한 규정을 두고 있었다.

이후 유럽연합의 반차별지침의 국내법적 실현을 위해 2006년 8월 ‘균등대우원칙의 실현에 관한 유럽지침이행에 관한 법률’(이하 ‘일반 동등대우법’)⁴⁴⁾이 제정되어 같은 법에 성희롱에 관한 규정이 포함됨에 따라 1994년의 ‘근로자보호법’은 폐지되었다. 따라서 현재 독일에서

43) <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=73018.html>

44) 독일어 정식 법률 명칭은 Das Gesetz zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung이고, 보통 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes(AGG)로 불린다.

성희롱 문제에 관해서는 기본적으로 ‘일반동등대우법’ 상의 규정들이 적용된다.

1) 유럽연합 지침

유럽연합은 성, 인종, 종족상의 출신, 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향 등을 이유로 하는 차별을 금지하는 유럽공동체협약(EGV) 제13조에 근거하여 네 개의 반차별지침을 제정하였다. 이들 지침들의 국내법적 실현을 위해 독일의 ‘일반동등대우법’이 제정된 것이다. 인종, 종족상의 출신에 따른 차별을 금지하는 반인종차별지침(Richtlinie 2000/43/EG), 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향 등을 이유로 하는 고용 및 직업에서의 차별을 금지하고 있는 종교 등에서의 동등대우실현을 위한 기본지침(Richtlinie 2000/78/EG), 고용, 직업훈련, 승진, 근로조건 등에 있어서 남녀 동등대우원칙의 실현을 위한 기존의 76/207/ EWG 지침을 수정, 보완한 지침(Richtlinie 2002/73/EG), 직장 이외의 영역, 즉 재화 및 서비스에 대한 접근과 공급에서의 남녀동등대우실현을 위한 지침(Richtlinie 2004/113/EG) 등이 이에 해당한다. 2002/73/EG, 2004/113/EG 두 지침이 남녀평등 관련 지침이고 특히 2002/73/EG 지침이 노동법상 남녀평등, 성희롱 문제 등에 대해 직접적으로 규정하고 있는 지침이다.

2002/73/EG 지침 제2조제2항에서는 ‘괴롭힘(Belästigung)’과 ‘성희롱(Sexuelle Belästigung)’의 개념에 대해 규정하고 있다. 이에 따르면 ‘괴롭힘’이라 함은 어느 한 사람에게 대하여 존엄성을 손상시키고 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상, 모욕적인 환경을 조성하는 것을 목적으로 하거나 야기하는 (상대방이) 원치 않은 성과 관련된 행태가 이루어지는 경우를 의미한다. 또한 ‘성희롱’이라 함은 (상대방이) 원치 않은 언어적, 비언어적, 육체적 형태로 표현되고 관련된 자의 존엄성을 손상시키는 것을 목적으로 하거나 야기하고 특히 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상, 모욕적인 환경이 조성되는 성적 성격을 갖는 모든 형태의 (상대방이)

원하지 않은 행위라고 규정하고 있다. 괴롭힘과 성희롱은 2002/73/EG 지침에서 금지하는 ‘성을 이유로 하는 차별’에 해당된다(제2조제3항). 또한 제2조제5항은 “회원국들은 사용자들과 직업교육을 담당하는 사람들이 성을 이유로 차별하거나 특히 직장에서의 괴롭힘이나 성희롱 등의 모든 형태의 차별을 예방하기 위해 자국의 법률규정, 단체협약 또는 단체협약 상의 현실과 조화를 이루면서 조치들을 취하여야 한다”고 규정하고 있다.

2) 독일기본법

독일 기본법(Grundgesetz) 제1조제1항에서는 인간의 존엄의 불가침성에 대해 규정하고 있고, 제2조에서는 자유로운 인격의 발현과 생명 및 신체의 온전함에 대한 권리를 보장하고 있다. 또한 법 앞에서의 평등에 대해 규정하고 있는 제3조에서는 특히 그 2항에서 “남자와 여자는 동등한 권리를 갖는다”고 명시적으로 규정하고 있다. 이러한 일련의 기본법상의 규정들은 직장 내 성희롱 금지와 성희롱으로부터의 근로자의 보호 및 피해자에 대한 보호조치 등을 관철하기 위한 기본 규범으로서의 함의를 갖는다.

3) 일반동등대우법

독일 정부는 유럽연합의 반차별지침의 내용을 정해진 기간 내에 국내법으로 수용해야 한다는 압박을 유럽연합으로부터 받게 되었고 이에 따라 2006년 8월 ‘일반동등대우법’이 제정되었다. 같은 법은 유럽연합의 네 개의 반차별지침들의 규정들을 모두 포괄하는 내용으로 만들어졌고, 노동법, 민법, 공무원법, 사회법 등의 분야에서의 통일적인 차별금지에 관하여 규정하고 있다. 같은 법에서는 직장 내 성희롱이 같은 법에서 금지하는 차별에 해당되는 것으로 규정하고 있고, 이와 관련된 사용자의 의무와 근로자의 권리 등에 대한 규정을 두고 있다.

같은 법은 인종, 종족상의 출신, 성별, 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 정체성을 이유로 하는 차별을 방지 또는 제거함을 목적으로 하고(제1조), 이러한 사유들에 근거한 ‘불이익 대우’가 금지된다. 이 경우 ‘불이익 대우’라 함은 특히 근로관계에 있어서는 채용, 임금, 교육, 승진상의 차별적 처우 등을 의미하고(제2조제1항 제1호 내지 제4호) 다른 한편으로는 사회적 안전과 건강보호, 교육, 공공재화와 서비스 이용 등 사회 제도와 관련된 차별적 처우도 의미한다(제2조제1항 제5호 내지 제8호).

(3) 성희롱의 개념

‘일반동등대우법’ 제3조제4항에서는 ‘성희롱’이 같은 법 제2조제1항 제1호 내지 제4호와 관련된 불이익대우에 해당된다는 점을 명시하고 있다. 즉 성적인 행동과 요구, 성적인 신체적 접촉, 성적인 내용에 대한 발언, 음란물을 보여주거나 게시하는 등과 같은 (상대방이) 원치 않은 성적 행위가 관련된 자의 존엄성을 손상시키는 것을 목적으로 하거나 이를 야기하고 특히 위협, 적대시, 굴욕, 품위 손상 또는 모욕적인 환경이 조성되는 경우에 성희롱은 같은 법에서의 불이익 대우에 해당된다.

과거 ‘근로자보호법’ 아래에서의 성희롱의 의미에 대한 연방대법원의 판례에 따르면 문제되는 성적 행위를 상대방이 원치 않았다는 점에 대한 인식 가능성이 인정되어야 하지만, 이를 위해 피해자의 명시적인 거부의 표현이 있었어야 함이 요구되는 것은 아니고, 오히려 정황상 거부가 인식될 수 있는 정도로 족하다고 한다. 또한 이러한 인식가능성은 중립적인 관찰자의 입장에서 볼 때도 관련자의 행위로부터 거부가 충분히 명백한 경우에 존재한다고 한다.⁴⁵⁾

45) BAG 25.3.2004, NZA 2004, 1214, Burkhard Boemke · Franz-Ludwig Danko(2007), AGG im Arbeitsrecht, Springer, 27면.

판례 등을 통해 인정되고 있는 성희롱의 구체적인 예로서 성희롱 법 제 관련 문헌 등에서 일반적으로 소개되고 있는 언행은 다음과 같다.⁴⁶⁾

- 이른바 카사노바취파람이라고 불리는 행위(뒤에서 앞에 있는 사람에게 대해 휘파람을 부는 행위)
- 성적 기호에 관한 발언
- 어깨에 팔을 두르거나 여성의 가슴을 건드리는 등의 성적인 신체적 접촉
- 성적인 행위의 강요
- 동료 근로자의 신체적 장·단점에 대한 언급
- 성기를 보이는 행위
- 강요된 키스
- 성적인 부탁을 들어주는 대신 직업상의 이익을 약속하는 것
- 성적인 부탁을 거절하는 것에 대해 직업상의 불이익을 위협하는 것
- 성적인 암시가 들어간 대화나 편지
- 명백히 성적인 의도가 있는 초대
- 사생활에서의 성적 행동에 관한 외설적인 발언
- 사업장 내 사람들 앞에서 고객과 성관계를 가진 경우
- 성적인 거래의 요구
- 엉덩이를 꼬집거나 손바닥으로 때리는 행위
- 직장내 외설적인 사진을 게시하는 행위(예를 들면 외설적인 모델 사진이 게재된 달력을 걸어두는 경우)

(4) 사용자의 의무

사용자가 취해야 할 조치와 의무에 관하여는 같은 법 제12조에 규정되어 있다.

46) Burkhard Boemke · Franz-Ludwig Danko(2007), AGG im Arbeitsrecht, Springer, 28면.

첫째, 사용자는 같은 법 제1조에 열거된 사유들로 인한 불이익 대우로부터 근로자를 보호하기 위하여 필요한 조치들을 취해야 할 의무를 부담한다.

둘째, 사용자는 특히 직업교육 및 재교육과정에서 같은 법에서 금지되는 불이익 대우가 일어나지 않도록 적절한 종류와 방식으로 노력해야 한다. 이와 관련해서는 같은 법 위반의 행위가 일어나지 않도록 근로자들을 교육시키는 프로그램의 실행을 생각할 수 있지만, 사용자가 이와 같은 근로자 교육 등을 위한 노력을 하였다고 해서 같은 법상의 다른 책임을 면제받을 수 있는 것은 아니다.

셋째, 같은 법상의 불이익 대우 금지규정에 위반한 근로자에 대하여는 개별 사례별로 적절하고 필요하고 합당한 조치, 예컨대 경고, 전보, 전직, 해고 등과 같은 조치를 취하여야 한다. 이것은 성희롱 등 같은 법 위반행위를 한 근로자에 대한 사용자의 징계 및 인사조치의무를 의미하므로 위반행위의 경중에 따라 사용자의 조치가 달라지게 된다. 결국 어떠한 조치가 적절하고 필요하며 합당한 것인가는 각 개별 사례의 정황에 따라 달리 판단될 수밖에 없다. 연방노동법원은 상사의 부하 직원에 대한 성희롱이 문제된 사건에서 피해자가 가해자의 성희롱을 의식적으로 거절하고 피해자가 원치 않은 문제의 성희롱 행위가 외관상으로도 드러나 있는 경우 가해자를 해고 없이 즉시 해고한 정당성을 인정한 바 있다.⁴⁷⁾

넷째, 근무자가 업무수행과정에서 제3자에 의해 불이익대우를 받은 경우에도 역시 개별 사례별로 근로자 보호를 위한 적절하고 필요하고 합당한 조치를 취해야 한다.

다섯째, 같은 법 제13조에 따른 근로자의 고충호소 처리를 담당하는 사업장 내 관할 기구에 관한 정보를 적절한 위치에 게시하여 근로자에게 알려야 한다.

47) BAG 2004.3.25, 2AZR 341/03 참조.

(5) 피해자의 권리구제

1) 근로자의 고충호소

같은 법 제13조에서는 사업장의 내부적 분쟁해결 시스템이라고 할 수 있는 근로자의 고충호소제도에 관한 규정을 두고 있다. 이에 따라 근로자는 성희롱이나 괴롭힘으로 인한 권리침해를 느끼고 있는 정도로도 사업장 내의 권한 있는 기구 내지 담당자에게 고충호소권을 행사할 수 있다. 근로자가 사용자에게 고충호소를 하는 것은 사용자가 그에 상응하는 대응을 해야 한다는 필요성을 보다 명확하게 한다는 점에서 중요한 의미가 있다.

성차별로 인한 고충을 호소할 수 있는 근로자의 범위는 일반적인 근로관계에 있는 근로자, 직업훈련생, 근로자와 유사한 자, 채용을 위해 지원한 자, 근로관계가 이미 종료된 자 등이 모두 포함된다(제6조제1항). 고충호소권에 대해서는 법정 기한이 적용되지 않고 고충호소를 위한 특별한 형식도 필요로 하지도 않는다. 고충호소는 사업장내 관할 담당기관(zuständige Stelle)을 통해 이루어지게 된다. 따라서 사업장 외부의 자나 기관은 이러한 담당기관에 포함되지 않는다. 일반적으로 상급자, 공적 영역에서의 남녀평등고용실현을 위해 제정된 연방남녀평등실현법상의 평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte), 사업장 내의 독립적인 고충처리담당자, 사업장협의회(민간사업장의 경우) 또는 직원협의회(공무원, 공공부분 사업장에서의 사업장협의회에 해당되는 기구) 등이 담당자에 해당될 수 있다. 사용자는 고충호소를 담당하는 기관이 누구인지를 사업장 내에서 근로자들에게 알려야 할 의무가 있고, 근로자가 고충호소를 한 경우 고충처리담당자는 사안의 내용을 검토한 후 그 결과를 해당 근로자에게 알려야 한다.

2) 손해배상청구

같은 법 제15조에서는 차별로 인한 손해배상 청구에 관한 규정을 두고 있다. 사용자는 불이익대우금지에 위반되는 행위를 하였을 경우 이로 인하여 발생한 물질적·비물질적 손해를 배상하여야 한다. 손해배상청구는 단체협약에 달리 규정하고 있지 않는 한 근로자가 불이익대우의 사실을 안 날로부터 2개월 이내에 서면으로 사용자에게 주장하여야 한다. 손해배상청구는 노동법원에 대한 제소를 통해 진행된다. 또한 같은 법 제16조에서는 성희롱 피해 근로자, 관련 증인 등이 같은 법상의 권리를 행사하였다는 점 등을 이유로 사용자가 이들에게 불이익한 대우를 하는 것을 금지하고 있다.

3) 작업거부권(Leistungsverweigerungsrecht)

근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치(offensichtlich ungeeignete Maßnahmen)를 취한다면 해당 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리를 갖는다(제14조제1문).

이 규정에 따른 근로자의 권리는 직장 내에서의 인간의 존엄성 보호라는 관점에서 이해되어야 한다. 같은 법상의 괴롭힘 내지 성희롱에 의해 인간의 존엄성이 침해되는 상황 아래에서 계속 전과 같이 일하도록 하는 것은 어느 누구에게도 기대할 수 없는 경우라는 것이다.

3. 일 본

(1) 성희롱 현황

직장 내 성희롱 문제를 몇몇 실태조사를 통해 보면 직장 여성에게 있어 간과할 수 없는 심각한 상황임을 알 수 있다.⁴⁸⁾

48) 奥山明良, 『職場のセクシュアル・ハラスメント』, 有斐閣選書, 1999, 9-11면 참조.

1) 노동성 관련 조사

지금으로서는 약간 오래된 조사 자료이지만, 노동성 여성국의 위탁에 의해 (재)21세기 직업재단이 설치한 여성고용관리와 커뮤니케이션 캠페인에 관한 연구회에 의한 조사보고에서는 기업에서 일하는 20세부터 50세 여성 1,000명 중, 25%의 여성이 성에 관한 불쾌한 경험을 갖고, 그 내역은 “성적인 농담, 놀림이나 질문을 받았다”가 76.4%, 신체접촉이 72.5%, “일과 관계없는 식사 등 집요하게 권유받았다”가 36.0%, “누드 사진 등을 보여주거나 유쾌하지 않은 시선을 보냈다”가 31.7%, “성관계를 요구받았다”가 18.4% 등의 실태가 보고되었다.⁴⁹⁾

2) 인사원 관련 조사

인사원이 1997년 11월부터 12월에 걸쳐 일반직 비현업 국가공무원(남녀 각 2,500명, 총 5,000명)을 대상으로 한 조사에 의하면, 성희롱이라고 생각하는 행위로 실제 받은 경험이 있다고 한 행위로서는 여성의 경우, “성적 조롱의 대상이 되거나 성적 농담 등을 받았다”가 70.3%(남성은 30.6%), “자신의 외모, 연령, 결혼 등에 관하여 이야기되었다”가 69.9%(남성은 30.0%), “일부러 접촉했다”가 67.3%(남성은 10.5%)로 각각 높은 비율을 보이고 있고, 또한 “술을 강요받은 것”도 65.4%(남성은 21.3%), “노래방에서 듀엣을 강요받은 것”도 61.4%(남성 19.6%)로 되어 있다. 그 밖에 “식사 등의 집요한 요청(50.6%)”, “누드, 수영복 포스터의 게시(36.0%)” 등의 행위도 회답율이 높게 되어 있다.

행위자(가해자)가 누구인가는 여성의 경우 “기타 상사”가 51.7%, “동료”가 44.4%, “직접 상사”가 36.3%, “직접 상사보다 높은 지위의 상사”가 27.1%의 순으로 되어 있다. 또한 행위 결과 발생한 영향은 “특별히

49) 労働省女性局, 『女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会』報告, 1993, 10.

아무런 영향도 발생하지 않았다”는 답이 남녀 모두 많았지만(여성은 49.4%, 남성은 67.7%), 여성의 경우 “전근, 퇴직을 하고 싶어졌다”고 하는 답이 23.5%, “일의 능률이 떨어졌다”고 하는 답이 21.4%였다.

또한 성희롱이라고 생각하는 행위를 받았을 때 최종적으로 취한 대응은 무엇인지라는 질문에 여성은 “가볍게 흘려 넘겼다”고 하는 것이 28.0%, “무시했다”가 18.1%, “행위자를 피했다”가 10.4%, “결과적으로 받아들였다”가 10.2%, “행위자에게 그만두라고 부탁했다”가 6.9%로 나왔다.

3) 성희롱 관련 상담통계

일본에서 직장내 성희롱은 예상 밖으로 많은 것이 현상이다. 도도부현(都道府県) 노동국 고용균등실에 의뢰된 ‘남녀고용기회균등법’(이하, ‘균등법’)에 관한 상담의 반수 이상이 직장내 성희롱에 관한 상담이다. 또한 2009년도 도도부현 노동국장에 의한 분쟁해결 지원 신청접수건수 중 약 50%, 기회균등조정회의에 의한 조정의 신청접수건수 중 약 80%가 직장내 성희롱에 관한 사안이었다.

회사 상담창구에 상담이 들어오지 않는다고 하여 사내에서 성희롱이 일어나지 않은 것은 아니다. 도도부현 노동국 고용균등실에 의뢰된 상담에는 “상담이나 고충창구는 있지만, 상담하기 어려운 창구로 되어 있어 상담할 수 없다”, “상담을 할 수 있는 직장분위기가 아니다”라는 내용도 있다.

(2) 법규제 방법

일본의 성희롱 관련법제의 특징은 성희롱을 직접 금지하고 벌하는 규정이 존재하지 않는다는 것이다. 오늘날 직장에서의 성희롱에 관하여는 개정 ‘균등법’에서 그 조치의무가 규정되어 있지만, 이 자체는 위법성을 판단하는 것은 아니고, 사업주의 고용관리상의 책임을 분명하

게 하는 성격의 법률⁵⁰⁾로서 사법상의 법적 효력은 갖지 않는다.⁵¹⁾ 따라서 ‘근등법’ 위반으로 바로 불법행위가 되는 것은 아니고 형법의 강제외설죄(일본형법 제176조), 강간죄(일본형법 제177조) 등의 구성요건에 해당하는 경우 또한 민법의 불법행위(일본민법 제709조), 사용자 책임(일본민법 제715조), 채무불이행(일본민법 제415조) 등의 요건을 충족하여야 한다.

(3) 성희롱의 개념

‘근등법’에서 규정하고 있는 직장내 성희롱은 ‘직장’에서 행해진 ‘근로자’의 뜻에 반하는 ‘성적인 언동’에 기인하는 것이다.

우선 ‘직장’이란 사업주가 고용한 근로자가 업무를 수행하는 장소를 가리키고, 근로자가 통상 취업하고 있는 장소 이외의 장소라도 근로자가 업무를 수행하는 장소라면 거래처 사무소, 거래처와 만나기 위한 음식점, 고객의 자택, 거래처, 출장지, 업무로 사용하는 차안 등도 ‘직장’에 포함된다. 근무시간 외의 회식이라도 실질상 직무의 연장으로 생각되면 ‘직장’에 해당하지만, 그 판단은 직무와의 관련성, 참가자, 참가의 강제성 등을 고려하여 개별적으로 할 필요가 있다.

‘근로자’란 정규직뿐만 아니라 파트타임 근로자, 계약 사원 등 이른바 비정규 근로자를 포함한, 사업주가 고용한 근로자 전체를 말한다. 또한 파견 근로자는 파견 원 사업주뿐만 아니라 근로자 파견 서비스 제공을 받은 자(파견처 사업주)에게도 규정이 적용되며, 파견처 사업주는 스스로 고용한 근로자와 동일하게 조치를 강구하여야 한다.

‘성적인 언동’은 성적인 내용의 발언 및 성적인 행동을 가리키는데, 사업주, 상사, 동료뿐만 아니라 거래처, 고객, 환자, 학교에서의 학생 등

50) 土田道夫, 『労働法概説1 雇用関係法』, 弘文堂, 2004, 257면.

51) 남녀고용기회균등법은 1985년에 주로 국제적 압력에 대한 반응으로 처음 제정되었고, 성희롱에 대한 규정은 1999년에 남녀고용기회균등법 제21조로 뒤에 추가되었으나, 2007년 개정으로 관련 규정이 제11조로 정비되었다.

도 성희롱의 행위자로 될 수 있고, 또한 여성 근로자가 여성 근로자에게 하는 경우나 남성 근로자가 남성 근로자에게 하는 경우도 포함된다. 성적인 내용의 발언의 대표적인 예로는 성적인 사실관계를 묻는 것, 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 것, 성적인 농담이나 조롱, 식사나 데이트에 대한 집요한 권유, 개인적인 성적 체험담을 이야기하는 것 등이 포함되며, 성적인 행동의 대표적인 예는 성관계의 강요, 불필요한 신체 접촉, 외설 도면의 배포·게시, 강제외설행위, 강간 등이 포함된다.

직장 내 성희롱에는 ‘대가형’과 ‘환경형’이 있는데, 근로자의 뜻에 반하는 성적인 언동에 대한 근로자의 대응(거부나 저항)에 따라 그 근로자가 해고, 강등, 임금감축 등(근로계약의 갱신거부, 승진·승격 대상으로부터의 제외, 객관적으로 보아 불이익한 배치전환 등)의 불이익을 입는 것이 ‘대가형’성희롱이며, 근로자의 뜻에 반하는 성적인 언동에 의해 근로자의 취업환경이 불쾌하게 되었기 때문에 능력 발휘에 중대한 악영향이 발생하는 등 그 근로자가 취업하는데 간과할 수 없는 정도의 지장을 초래하는 것이 ‘환경형’성희롱이다. 이러한 구분은 미국에서 유래한 것으로, 미국의 성희롱 재판에서는 성희롱의 태양이 배상액과 관련이 있지만, 일본은 배상액의 인정과 성희롱의 인정에 관련이 없기 때문에 이와 같은 분류의 실익이 빈약하다.⁵²⁾⁵³⁾ 그러나 재판상의 실익이 없는 분류라고 하여도 생각건대 성희롱이 남녀 모두에게 그것에 대한 이해부족 때문에 일어난다고 하면 그 교육, 연수, 계발 등에는 많이 도움이 되는 이해하기 쉬운 분류이고 그 자체는 일반적인 성희롱의 이해에는 공헌하는 바가 있다고 할 수 있다.

52) 林弘子, “アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の再検討～最近の連邦最高裁判判決を中心に”, 『日本労働法学会誌』(94호), 1999, 41면.

53) 水谷英夫, 『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理～タブーから権利へ』, 信山出版, 2001, 144면.

성희롱의 상황은 다양하고, 판단에 있어서 개별 상황을 참작할 필요가 있다. 또한 ‘근로자의 뜻에 반하는 성적인 언동’ 및 ‘취업환경의 손상’의 판단에 있어서는 근로자의 주관을 중시하면서도 사업주의 방지를 위한 조치의무의 대상이 되는 점을 생각하면 일정한 객관성이 필요하다. 일반적으로는 뜻에 반하는 신체적 접촉에 의하여 강한 정신적 고통을 입은 경우에는 1회라도 취업환경을 손상할 수 있다. 계속성 또는 반복성이 요건이 된다고 하여도 ‘명확하게 항의하고 있음에도 불구하고 방치된 상태’ 또는 ‘심신에 중대한 영향을 받고 있는 것이 명확한 경우’에는 취업환경이 손상되어 있다고 판단할 수 있다. 또한 남녀의 인식 차이에 의해 발생하고 있는 면이 있는 것을 고려하면 피해를 입은 근로자가 여성인 경우에는 ‘평균적인 여성 근로자의 생각’을 기준으로 하고, 피해를 입은 근로자가 남성인 경우에는 ‘평균적인 남성 근로자의 생각’을 기준으로 하는 것이 적당하다.

(4) 사용자 책임

1) 법적 근거

사용자 자신이 성희롱을 하고, 이것이 법원에 의해 위법하다고 판단되어 불법행위의 성립이 긍정된 경우, 사용자 자신이 개인적으로 손해배상 등의 자기책임을 부담하는 것은 당연하다. 문제는 종업원 등이 성희롱을 하고, 이것이 위법하다고 된 경우에 사용자도 법적 책임을 부담하는가이다. 이것이 즉 사용자 책임의 문제이다.

이 점에 관하여 일본 민법 제715조제1항은 “어떤 사업을 위해 타인을 사용자 자는 피용자가 그 사업 집행에 관해 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다”고 규정한다. 이것은 자기가 고용한 종업원의 불법행위에 관해 사용자가 대위책임을 부담하는 것을 분명하게 한 것이다. 그 입법취지로서는 기본적으로 타인을 사용하는 것에 의해 자기의

사회적 활동을 확장하고 거기에서 이익을 얻고 있는 경우에는 그 활동과 관련하여 발생한 제3자에 대한 손해에 관하여도 배상책임을 부담하여야 한다고 하는 배상책임의 원칙에 기초한다.

직접의 가해자 행위자와 그 사용자의 책임 양쪽을 처음으로 인정한 판례로서는 福岡(후쿠오카) 성희롱 사건⁵⁴⁾이 있다. 福岡성희롱 사건의 판결에서 법원은 성희롱에 대한 불법행위의 성립여부를 둘러싸고 그 피침해 이익으로서 ‘일하기 쉬운 직장환경 속에서 일할 이익’의 존재를 긍정하였다. 이것과의 관계에서 법원은 “근무수행과 관련하여 피용자의 인격적 존엄을 침해하고, 그 근무제공에 중대한 지장을 초래할 사유가 발생하는 것을 막고, 또는 이에 적절하게 대처하여 직장이 피용자에게 일하기 쉬운 환경을 지키도록 배려할 주의의무도 있다(이하, 편의상 ‘직업환경조정의무’라고 함)”고 하고, 아울러 “피용자를 선임 감독하는 입장에 있는 자가 위 주의의무를 게을리 한 경우에는 위의 입장에 있는 자에게 피용자에 대한 불법행위가 성립하고, 사용자도 민법 715조에 의해 불법행위책임을 부담한다”고 판시한다. 그 뒤에 구체적으로는 법원은 위 사건에서의 피고 남성(편집장)과 그 부하였던 원고 여성의 쌍방의 당사였던 전무는 사실상 피고 회사의 최고 책임자의 지위에 있고 또한 피고 대표자는 문자대로 대표이사였기 때문에 모두 원고의 당사로서 그 직장환경을 정비할 의무를 부담하는 입장에 있었던 자라고 할 수 있다고 한 뒤, 전무와 원·피고 사이의 확립에 관해 해결을 위한 충분하고도 적절한 대응을 취하지 않고 피고 남성 편집장에게는 3일간의 자택 근신과 상여 감액처분에 그치면서 원고 여성에게는 퇴직을 권고하는 것에 의해 오로지 원고 여성의 희생으로 직장환경을 조정하려고 한 점에서 직장환경을 조정하도록 배려할 의무 위반의 불법행위의 성립을 인정하고 이것을 통하여 회사에도 사용자 책임을 부여하였다.

54) 福岡地裁・1992년4월16일・判例タイムズ783-60.

2) 직무 집행(직무 관련)성의 판단기준

일본 민법 제715조에서는 자기가 고용한 종업원의 불법행위에 관해 사용자가 대위책임을 부담한다는 것을 규정하고 있지만, 그것에는 ‘사업의 집행에 관해’ 이루어진 것으로 평가되는 것이 필요하게 된다. 오늘날 민법학에서는 판례 및 학설 모두 일반적으로 이것을 상당히 넓게 이해하고, 가해행위가 외형상 복무의 일환으로서 이루어지고 있거나 직무와 관련하여 이루어지거나 하는 등 이른바 ‘직무관련성’이 인정되면 족하다고 해석하고 있다.

엄밀하게 말하면 성희롱에 해당하는 성적 언동은 직무 그 자체는 아니기 때문에 실제로 본래의 직무와의 관련성의 유무나 정도를 어떠한 관점에서 판단해 가는가가 중요한 법률문제가 된다. 이 점에 관하여는 그 성적 언동에 관해 행위자가 누구인가, 피해자가 누구인가, 행위자와 피해자와의 관계는 어떠한가, 해당 언동의 내용은 어떠한가, 직장에서 이루어진 것인가, 근무시간 중의 언동인가, 사용자의 예견가능성 등 여러 사정에 입각하여 종합적으로 판단할 수밖에 없다.

3) 개정 균등법에 따라 사업주가 고용관리상 강구해야 할 조치

2007년 4월 1일 시행된 개정 ‘균등법’에서는 구 균등법의 편면성의 확대가 큰 변혁의 하나이다. 즉 ‘여성차별금지’에서 남녀를 묻지 않고 차별을 허용하지 않는 ‘성차별금지법’으로서 변혁되었다는 점이다.⁵⁵⁾

11조에서는 “사업주는 직장에서 이루어진 성적 언동에 대한 그 고용하는 노동자의 대응에 따라 해당 노동자의 취업환경이 해쳐지지 않도록 해당 노동자로부터의 상담에 응하고 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제의 정비 기타 고용관리상 필요한 조치를 강구하여야 한다”고 규정하고, 성희롱 대책으로서 고용관리상 필요한 조치를 강구할 것

55) 青木孝, 『セクシュアル・ハラスメントをしない, させないための防止マニュアル』, 小学館, 2007, 20면.

을 사업주의 의무로 하고 있다. 1997년에 개정된 구 ‘근등법’제21조보다 좀 더 심도있게 된 것이다. 즉 성희롱의 방지대책을 강구하는 것 또한 문제가 일어난 때에는 신속하게 사후 대책, 피해자, 가해자에 대한 대응을 하는 것이 의무로 된 것이다.⁵⁶⁾

지침에서 ‘사업주가 직장에서의 성적인 언동에 기인하는 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치의 내용⁵⁷⁾’으로서 ①직장에서의 성희롱의 내용 및 직장에서의 성희롱이 있어서는 안 된다는 방침을 명확하게 하고, 관리·감독자를 포함한 노동자에게 주지·계발할 것, ②직장에서의 성희롱에 관한 성적인 언동을 한 자에게는 엄정하게 대처한다는 방침 및 대처 내용을 취업규칙 기타 직장에서의 복무규율을 정한 문서에 규정하고, 관리·감독자를 포함한 노동자에게 주지·계발할 것, ③상담에 대한 대응 창구를 사전에 정할 것 등 기업이 강구해야 할 조치를 세세하게 규정하고, 성희롱에 대한 대응을 제시하고 있다.

우선 9항목의 핵심은 다음과 같다.

1. 사업주의 방침의 명확화 및 그 주지·계발
 - (1) 직장내 성희롱의 내용·성희롱이 있어서는 안 된다는 방침을 명확하게 하고, 관리·감독자를 포함한 근로자에게 주지·계발할 것
 - (2) 성희롱 행위자에게는 엄정하게 대처한다는 방침과 대처 내용을 취업규칙 등의 문서에 규정하고, 관리·감독자를 포함한 근로자에게 주지·계발할 것
2. 상담(고충 포함)에 응하고 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제의 정비
 - (3) 상담창구를 사전에 정할 것

56) 青木孝(2007), 27면.

57) 厚生労働省告示 제615호, 2006년.

(4) 상담창구 담당자가 내용이나 상황에 따라 적절하게 대응할 수 있도록 할 것

3. 직장내 성희롱에 관한 사후의 신속하면서 적절한 대응

(5) 사실관계를 신속하고 정확하게 확인할 것

(6) 사실확인을 할 수 있는 경우는 행위자 및 피해자에 대한 조치를 적절하게 할 것

(7) 재발방지를 위한 조치를 강구할 것(사실을 확인할 수 없었던 경우도 동일)

4. 위의 조치와 아울러 강구해야 할 조치

(8) 상담자·행위자 등의 프라이버시를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고, 주지할 것

(9) 상담한 것, 사실관계의 확인에 노력한 것 등을 이유로 불이익한 취급을 하여서는 안 된다는 것을 정하고, 근로자에게 지지·계발할 것

또한 ‘근등법’ 제3장은 직장에서의 성희롱에 관한 사업주와 노동자간의 분쟁은 도도부현 노동국장에 의한 분쟁해결의 지원이나 기회균등조정회의에 의한 조정의 대상이다.

사업주가 조치의무위반에 대한 시정권고에 따르지 않을 경우 기업명이 공표되고(근등법 제30조), 사업주가 보고징수에 따르지 않을 경우 또는 허위보고를 한 경우 20만엔 이하의 과료에 처해질 수 있다(근등법 제33조).

4) 사용자의 항변-사용자의 대응과 면책

가. 일본 민법 제715조제1항 단서

민법 제715조1항 단서는 “사용자가 피용자의 선임 및 그 사업의 감독에 관해 상당한 주의를 한 경우 또는 상당한 주의를 하여도 손해가

발생하였을 경우는 그러하지 아니한다”고 규정한다. 범형식상은 과실 책임주의를 취하고 일정한 사정 하에 사용자의 면책사유를 인정하고 있다. 그러나 실제로는 감독자의 무과실을 간단하게 인정한 것에는 본래의 사용자 책임원칙에 기초한 피해자의 구제가 실효 없는 것이 되어 버리기 쉽기 때문에 재판례상 지금까지 이 항변은 인정되지 않고 실질적으로는 면책규정은 거의 유명무실화되어 있는 것이 실정이다. 그 주된 이유로서는 애당초 본조 단서에 보는 무과실책임적인 해석법리는 주로 생명, 신체 혹은 건강 등에 대한 침해행위로서의 불법행위를 대상으로 하고, 그 피해자에 대한 경제적 불이익을 구제할 필요성이 극히 높았던 상황 하에서 생성, 발전해 왔던 사정을 들 수 있을 것이다.

나. 사업자 책임의 면책과 균등법상의 의무의 관계

사용자 책임(일본 민법 715조)과 관련하여 사용자 책임의 면책은 어떠한 요건에서 인정되는가이다. 오늘날 직장에서의 성희롱에 관하여는 개정 균등법에서 그 조치의무가 규정되어 있지만, 이 자체는 위법성을 판단하는 것은 아니고, 사업주의 고용관리상의 책임을 분명하게 하는 성격의 법률⁵⁸⁾로서 사법상의 법적 효력은 갖지 않는 것으로 되어 있지만, 성희롱이 발생한 경우의 대응 등이 지침에 의해서 제시되고, 조치가 의무로 되어 있는 것을 생각하면, 성희롱이 발생한 때에 그 조치를 강구하고 있었는가는 일본 민법 715조의 사용자의 면책사유에 해당할 가능성이 있고, 재판에서는 면책요건으로서의 최저 조치의무로서 따를 수 있다고 생각해도 좋다. 면책요건은 엄격하게 해석되고 있고, 그 인정은 엄격한 것으로 되어 있고, 실제로는 거의 면책되고 있지 않지만, ‘균등법’ 제11조의 성희롱 방지의 조치의무에 따른 것이 최저로 되어 있는 것이 면책요건으로서 그것을 하고 있지 않으면 일본 민법 715조의 사용자 책임을 면할 수 없다고 할 수 있다⁵⁹⁾고 해석한다.

58) 土田道夫, 2004, 257면.

59) 林克美, “セクシュアル・ハラスメント～職場の環境配慮義務・教育研究環境配慮義

(5) 피해자의 권리구제

일본에서는 현재까지 성희롱을 직접 명문으로 위법하다고 하고, 이것을 금지하는 법규는 존재하지 않는다. 97년에 개정된 ‘균등법’은 새롭게 직장에서의 성희롱의 방지에 관한 규정을 두었지만, 이 규정도 성희롱에 대한 직접의 금지 규정은 아니고, 취업환경 정비의 관점에서 사업주에 대하여 성희롱의 발생을 방지하기 위한 ‘배려의무’를 설정한 것에 그치고 있다. 이러한 상황 하에서 성희롱에 대한 피해자가 법적 구제를 받는 방법은 기본적으로는 종래의 전통적 법리에 따라 형사책임을 묻는 방법과 민사책임을 묻는 방법을 생각할 수 있다.

1) 형사 책임

대가형인지 환경형인지를 묻지 않고 성희롱이 악의 있는 성적인 질문이나 중상이라는 형태로 개인의 성적 사생활에 간섭하고 그 명예를 부당하게 해치거나, 공포를 느끼게 한 경우에는 피해자는 가해자에게 ‘명예훼손’(일본형법 230조)이나 ‘모욕’(일본형법 231조), ‘협박’(일본형법 222조) 등의 형사책임을 물을 수 있다. 또한 그 성적 언동이 위협적인 신체적 접촉을 수반하는 경우에는 ‘강제외설’(일본형법 제176조)이나 ‘폭행’(일본형법 제208조), ‘강간’(일본형법 제177조) 등의 형사책임을 물을 수도 있다.

그러나 문제는 피해자의 성적 수치심이나 가해자로부터의 보복 우려 때문에 형사책임을 묻는 것에 소극적으로 되는 경향이 있다는 것이다. 또한 직장에서의 지속적인 인간관계가 존재하는 영역에서 문제가 발생하는 경향도 있고, 직장 내의 상황이나 거기에서의 개인적인 인간관계가 얽힌 경우도 많기 때문에 범죄행위로서의 인정에 어려움을 수반하게 된다. 또한 법률적으로도 형사법상의 대원칙인 죄형법정주의나

務の意義と課題’, 『ジュリスト』(No.1237), 2003, 140면.

행위의 비공연성으로 범죄행위로서의 입증 자체도 쉽지 않다는 문제점이 있다. 이와 같은 사정으로 민사로의 책임추급이 압도적으로 많다.

2) 민사 책임

‘직장에서의 성희롱’이 이루어질 때에 직접의 가해 행위자에 대하여 민법에서는 피해자가 가해자에 대하여 불법행위에 기초한 손해배상청구(일본 민법 제709조) 및 사용자에 대한 불법행위책임(일본 민법 제715조) 혹은 채무불이행책임(일본 민법 제415조)을 묻는 형태로 다투어져 왔다. 재판에서 직접의 가해 행위자와 사용자에게 소를 제기하고 손해배상을 청구하는 것이 많다.

가. 채무불이행책임의 추급

사용자에게는 근로계약에 기초한 채무로서 성희롱의 발생을 방지하기 위해 직장환경에서의 ‘배려의무’가 있다고 하고, 그 위반에 대해서는 피해자는 채무불이행을 이유로, 일본 민법 제415조에 기해 사업주인 사용자에 대해 손해배상을 청구할 수 있다. 산업재해에서의 “안전배려의무”와 동일하게 성희롱을 일종의 산업재해로 평가하는 것에 의해 그 미연 방지를 내용으로 한 근로계약상의 의무(채무)의 존재를 긍정하려고 하는 생각이다. 학설로는 최근 상당히 적극적으로 주장되고 있다. 교토 성희롱사건에서는 법원은 사용자에게는 “고용계약에 부수하여 근로자의 프라이버시가 침해되지 않도록 직장환경을 정비할 의무가 있다”고 하고, 채무불이행책임을 긍정하면서 원고 여성이 그 뜻에 반하여 퇴직하는 일이 없도록 직장환경을 정비할 의무가 있는 것도 인정하여 원고 여성의 퇴직에 관하여도 책임을 인정하고 있다.

그러나 문제점은 사용자에게 있어 근로자의 성적 감정이나 인격적 이익의 보호의 관점에서 성희롱을 방지하기 위해 부담해야 하는 배려의무의 구체적 내용을 쉽게 알 수 없다는 것이다.

나. 고용차별로서의 책임 추급

대가형 성희롱에서 전형적으로 볼 수 있듯이, 성희롱이 임금차별이나 승격거부, 또는 해고 등 고용상의 불이익 결과를 야기하는 형태로 이루어지는 경우에는 이론상 이것을 성을 이유로 하는 위법한 고용상의 불이익 취급에 해당하는 것으로 하여 고용상의 성차별의 관점에서 그 피해자에게 법적 구제를 인정하는 것을 생각할 수 있다.

그러나 문제는 성희롱이 직접 사용자가 아닌 근로자(인사권한을 갖지 않는 동료나 부하, 회사 밖의 사람 등)에 의해 이루어지는 경우에 이것이 어떻게 사용자 자신의 행위로서 평가하고 책임을 물을 수 있는가, 법적 구성이 어렵다. 또한 고용조건에 대한 구체적 불이익을 수반하지 않은 환경형 성희롱의 경우에는 일본의 균등법은 고용조건에서의 차별을 포괄적으로 금지하고 있지 않는 것이나 무엇보다 그것 이상으로 개정 균등법이 성희롱 자체를 균등법 위반의 차별문제로서 법적 구성하고, 이것을 규정하지 않았다는 점에서 고용상의 성(여성) 차별의 관점에서 구제는 어려운 것으로 되어 있다.

다. 불법행위책임의 추급

현재까지는 성희롱에 대한 책임추급의 방법으로서 불법행위에 기초한 손해배상청구가 중심이 되어 있다. 특히 환경형 성희롱의 경우에는 실제로도 법률상으로도 효과적인 구제방법으로서 기능하고 있다.

문제점은 성희롱이 발언에 머물러 있는 경우나 당사자 간에 비공연하게 이루어는 경우 등 무엇보다도 불법행위의 성립요건인 고의·과실이나 위법성, 손해의 발생, 인과관계의 존재의 입증이 용이하지는 않다. 또한 불법행위의 성립이 인정된 경우라도 원칙적으로 구제방법이 손해배상, 즉 금전배상에 그친다는 점에 문제가 남는다.

이와 같은 성희롱에 대한 위법성 판단기준은 어디까지나 불법행위로서의 법적 책임 추급을 위한 판단기준이라는 점이다. 성적 언동에

대하여 상대방이 “불쾌함을 느꼈다”, “의사에 반했다”라는 것만으로는 바로 위법하다고는 평가할 수 없고, 나아가 개인의 권리나 이익보호나 사회질서의 유지라는 관점에서도 방지할 수 없는가라는 불법행위의 성립여부에 관한 위법성의 평가기준이다.

그렇지만 아직 어떠한 행위가 위법한 성희롱이 되는가 그 기준이 분명하다고는 할 수 없다. 그 기준을 고등재판소 차원에서 처음 성희롱의 위법성을 인정한 金沢 성희롱 사건⁶⁰⁾의 판결이유를 참고로 그 위법성의 판단기준을 간단하지만 서술해 둔다.

판결이유 “직장에서 남성 상사가 부하 여성에게 그 지위를 이용하여 여성의 의사에 반하는 성적 언동에 나온 경우, 이것이 모두 위법하다고 평가되는 것은 아니고, 그 행위의 태양, 행위자인 남성의 직무상의 직위, 연령, 혼인력의 유무, 두 사람의 지금까지의 관계, 해당 언동이 이루어진 장소, 그 언동의 반복·계속성, 피해자 여성의 대응 등을 종합적으로 보아, 그것이 사회적 견지에서 상당하지 않을 정도인 경우에는 성적 자유 내지 성적 자기결정권 등의 인격권을 침해하는 것으로서 위법이 된다”고 하고 있다.

이 판결에서 주목되는 것은 법적 차원에서의 성희롱의 성립요건을 명확하게 제시한 점이고, ‘의사에 반한 성적 행동’의 ‘의사에 반한’이라는 기준은 ‘통상의 여성’이라면 의사에 반했다고 할 객관적인 기준에 기타 개인적 사정이 가미되어야 한다⁶¹⁾는 것이다. 확실히 이 판결이유는 어느 일정한 기준을 서술하고 있다고 평가할 수 있지만, 실제로 성희롱에 조우한 피해자 여성의 행동에서는 제3자에게 피해를 이야기하지 않고, 구체적인 행동을 취하지 않고, 침해행위가 실제로 이루어진 그 장소에서 저항하지 않는다는 것은 드물지 않다는 것도 생각해

60) 名古屋高裁金沢支部 平成8年10月30日判決, 労働判例(707호), 37면.

61) 産労総合研究所編, 『人事スタッフのための職場のセクシュアル・ハラスメント防止マニュアル』, 1998, 71면.

두어야 한다. 그 의미에서 본 판결에서는 피해자와 가해자의 두 사람이외에 그 장소에는 있지 않고 강간 미수를 인정한 점은 크게 평가할 수 있다.⁶²⁾

4. 소 결

이상 성희롱 규제에 관한 국제 동향 및 여러 나라에서의 성희롱 방지를 목적으로 한 법규제의 상황을 개관해 보았다. 그러나 거기에서의 법규제의 방법이나 내용 등은 각각의 나라의 여러 상황의 차이를 반영하여 실로 다양하고, 그 방지에 대한 법규제에 관하여 일관된 원칙을 발견하는 것은 결코 쉽지 않다는 것을 알 수 있다. 여기에서는 각국의 법규제의 차이를 주요 항목별로 나누어 살펴보고자 한다.

(1) 법규제 방법

직장에서 이루어진 성희롱의 방지를 목적으로 한 법규제에 관해, 이것을 고용상의 성차별의 관점에서 위법·금지의 대상으로 하는 대표적인 나라로 미국을 들 수 있다. 또한 미국은 성희롱의 금지에 관한 명문규정을 갖지 않고, 오로지 행정기관의 가이드라인이나 법원의 판례 법리에 의해 성희롱의 정의나 위법성을 확립시켜 왔다. 반면 독일을 비롯한 EU 가맹의 서구 유럽의 여러 나라들은 유럽 위원회에 의한 1991년의 권고 및 행위규범의 강한 영향 아래 성차별의 관점보다도 오히려 일하는 여성과 남성의 인권보호라는 관점에서 성희롱을 위법·금지의 대상으로 하려고 한다. 물론 법규제의 방법으로서 성차별의 금지와 인권보호는 보호법익으로서 서로 모순·대립하는 것은 아니다. 실로 유럽 위원회에 의한 앞의 권고 및 행위규범에서도 성희롱

62) 笹沼朋子, “職場における性的自由ないし性的自己決定権に対する侵害行為の違法性”, 『労働法律旬報』(No.1414), 18면.

이 고용상의 성차별을 구성하는 것을 강조하고 있는 바이다.

따라서 이러한 구분은 각국의 법체계나 입법정책의 차이에 크게 영향받고 있는 것에 유의할 필요가 있을 것이다.

반면 일본에서는 성희롱에 대하여 가해자의 직업환경 조정의무 위반의 불법행위로서 구성하고 있다.

미국의 일부 주 및 프랑스에서는 성희롱을 형사벌의 대상으로 규정하고 있으나, 이에 신중하여야 할 것이다. 성희롱의 범죄화는 성희롱이 개인적인 문제라는 점을 강조하여 사용자에게 책임을 부과하지 않도록 하는 근거가 될 수 있으며, 피해자에게 민사법보다 더 높은 증명 책임을 부과함으로써 성희롱 사건에서 승소하는 것을 더 어렵게 만들 수 있다. 또한 피해자의 주된 관심이 성희롱의 근절과 고통받은 손해를 배상받는 것에 있다면 형사소송은 너무 설득력이 없을 수 있다. 따라서 성희롱의 범죄화라는 새로운 해결책을 만들어내기 보다는 기존의 규제절차가 보다 효과적으로 작동할 수 있도록 하여야 할 것이다.

(2) 성희롱의 개념

성희롱 개념에 관하여도 각국에서 다양한 정의가 이루어지고 있다. 명문 규정을 비롯해 가이드라인이나 판례 법리에 의해 일응의 개념 설정이 시도되고 있는 점을 개관하면 고용상의 성차별의 관점에서 성희롱을 금지의 대상으로 하는 법적 구조를 취하고 있는 곳에서는 말하자면 ‘고용조건이나 노동환경에 대한 불이익 결과나 악영향’의 발생을 구성요건으로 하고 있다(거기에서 대가형이나 환경형이라는 유형상의 구별이 이루어진다). 미국이 그 대표적인 예이다.

또한 성희롱 행위자(가해자) 그리고 피해자라는 당사자의 의식(주관)의 관점에서 보면 기본적으로는 ‘의사에 반한다’ 바꾸어 말하면 ‘바라지 않은’, ‘환영하지 않은’ 등 피해자의 의식(주관)이 개념의 기본적 구성요소가 된다는 점에서는 어느 나라에서도 동일하다. 그러나 성희

롱의 상황은 다양하고, 판단에 있어서 개별 상황을 참작할 필요가 있다. 또한 ‘근로자의 뜻에 반하는 성적인 언동’ 및 ‘취업환경의 손상’의 판단에 있어서는 근로자의 주관을 중시하면서도 사업주의 방지를 위한 조치의무의 대상이 되는 점을 생각하면 일정한 객관성이 필요하다. 일반적으로는 뜻에 반하는 신체적 접촉에 의하여 강한 정신적 고통을 입은 경우에는 1회라도 취업환경을 손상할 수 있다. 계속성 또는 반복성이 요건이 된다고 하여도 ‘명확하게 항의하고 있음에도 불구하고 방치된 상태’ 또는 ‘심신에 중대한 영향을 받고 있는 것이 명확한 경우’에는 취업환경이 손상되어 있다고 판단할 수 있다. 또한 남녀의 인식차이에 의해 발생하고 있는 면이 있는 것을 고려하면 피해를 입은 근로자가 여성인 경우에는 ‘평균적인 여성 근로자의 생각’을 기준으로 하고, 피해를 입은 근로자가 남성인 경우에는 ‘평균적인 남성 근로자의 생각’을 기준으로 하는 것이 적당하다.

(3) 사용자의 의무

성희롱의 법규제에서 그 방지를 비롯해 문제의 해결처리를 위해 사용자에게 요구되는 의무에 관하여도 나라마다 경중의 차이를 볼 수 있다. 어느 나라에서도 기본적으로는 사용자에게 노동자(피용자)가 성희롱의 피해를 입지 않도록 그 방지에 노력할 의무(배려의무)를 설정하고 있다. 이와 같은 기본적 의무의 설정이 나아가 성희롱에 대한 금지정책의 노동자(피용자)에게로의 표명과 그 주지를 비롯해 상담이나 고충에의 신속한 대응, 상담 담당자의 선임 등 고충처리절차의 확립, 그리고 행위자에 대한 제재조치 등의 의무지움에 개별 구체화되어 있다. 거기에서 프랑스의 개정노동법전이나 독일의 피용자보호법, 스웨덴의 남녀평등법에서는 피해자에 대한 고충신청 등을 이유로 보복적인 불이익취급의 금지를 명확하게 정하고 있다.

(4) 피해자의 권리

성희롱에 관한 피해자의 권리로서는 일반적으로 성희롱을 받지 않을 권리, 달리 말하면 성희롱으로부터 보호받을 권리를 비롯해, 피해를 받은 경우는 구제를 청구할 권리가 보장되어 있다. 대표적인 것으로는 고충신청권 및 물질적·정신적 피해에 대한 손해배상청구권, 작업 거부권(독일) 등이 있다.

(5) 구제절차·방법

성희롱에 대한 피해자의 보호, 즉 구제는 기본적으로 어느 나라에서도 우선 무엇보다도 직장 내에서의 당사자에 의한 자주적 해결을 원칙적으로 상담 당사자나 고충처리기관에 의한 비공식적이고 신속한 해결처리의 촉진을 요청하고 있다. 이러한 직장 내의 자주적 해결은 절차적으로는 노동조합과의 단체교섭, 단체협약에 기초한 경우, 취업규칙에 기초한 경우, 개별 노동계약에 기초한 경우 등 다양하다.

이러한 직장 내의 자주적 해결 제도와는 별개로 이른바 공적인 해결 절차로서는 기본적으로는 행정기관에 의한 조정 등을 통한 행정해결을 원칙으로 하는 나라(미국), 사법절차를 통한 해결을 원칙으로 하는 나라(일본, 독일) 등을 볼 수 있다.

제 5 장 성희롱 판례 및 결정례 분석

이 장에서는 현행 성희롱 관련법제의 효과와 문제점을 파악하기 위해 성희롱 관련 사건에 대한 법원의 판례 경향과 국가인권위원회의 결정례를 살펴본다.

제 1 절 성희롱 사건 판례 분석

이하에서는 성희롱에 관한 하급심 및 대법원 판례를 분석한다.

하급심 판례는 최근 법원도서관에서 ‘성희롱’이라는 키워드로 검색하여 나온 1,240여건의 판례 중 2008년 7월부터 2011년 5월 사이에 선고된 판례를 대상으로 하였다. 대법원 판례는 대법원 홈페이지 ‘종합 법률정보’에서 ‘성희롱’으로 검색된 판례 전체를 대상으로 하였으며, 그밖에 로앤비 등 법률 검색 사이트에서도 성희롱 판례를 찾을 수 있었다.

성희롱 사건이 법원으로 가는 경우는 국가인권위원회 등 행정기관의 구제 결과에 대한 불복사건, 민사상 손해배상 청구사건, 성희롱 가해자에 대한 고용상의 불이익을 다투는 사건, 성희롱 문제 제기자에 대한 불이익 사건 등으로 나누어진다.

여기서는 특히 국가인권위원회의 결정이 행정소송을 거치면서 어떻게 변화되는지에 대한 법적 논리의 변화를 살펴 볼 필요가 있다. 국가인권위원회와 법원 간, 그리고 법원의 1심, 2심, 3심 간에 어떤 판단의 차이가 있는지가 분석되어야 하며 이를 위해 ‘국가인권위원회법’ 성희롱 조항의 구성요건을 중심으로 해석론상 쟁점이 되는 것이 무엇인지를 살펴보아야 할 것이다. 이를 통해 입법론적 대안을 모색해 볼 수 있을 것이다.

이외에 민사상 손해배상 청구사건, 성희롱 가해자에 대한 고용상의 불이익을 다투는 사건에 대해 해석론상의 쟁점을 중심으로 살펴본다. 성희롱 문제 제기자에 대한 불이익 사건⁶³⁾을 또 하나로 분류할 수 있으나 판결수가 적은 관계로 분석대상에서는 제외하였다.

1. 행정기관의 구제 결과에 대한 불복사건

국가인권위원회⁶⁴⁾의 성희롱 결정 및 시정조치 권고에 대해 불복이 있는 경우 행정소송이 진행되며, 행정소송은 행정법원, 고등법원, 대법원의 3심제로 이루어진다. 2005.6.23 이전에 이루어진 여성부 남녀차별 개선위원회의 시정조치권고에 대한 불복이 있는 경우에도 행정소송이 이루어 졌다.

(1) 당사자 적격성

1) 사용자의 범위

당사자 적격성이 문제되는 경우는 ‘국가인권위원회법’(구 남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률)의 공공기관의 종사자 범위의 해석과 관련된 것이다.

대법원 2005.7.8 선고 2005두487 판결은 국민건강보험공단이 자체적으로 실시하여야 할 직원들에 대한 민원 서비스기본과정 교육에 관한 위탁교육을 체결하고 약 2개월 사이에 8회에 걸쳐 위탁교육을 실시한 경우, 그 위탁교육을 실시한 강사가 구 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한

63) 이에 관련된 판결은 대구지방법원 2002.5.9 선고 2001구3885판결이 있다. 이 사건은 성희롱 등의 문제제기가 되어 구성원들간의 불화가 발생한 경우 의혹에 대한 진상조사 등의 절차없이 불화발생 사실에만 의존하여 행하는 징계조치는 부당하다는 것을 인정한 판결이다.

64) 2005.6.23 시행된 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」 폐지 법률 부칙 제2조 등에 의해 여성부 남녀차별개선위원회의 남녀차별개선사무가 국가인권위원회로 승계되었다.

법률’(이하, ‘남녀차별금지법’)상의 ‘공공기관의 종사자’에 해당한다고 보았다.

① 사건의 개요

국민건강보험공단과 사이에 공단 직원들에 대한 민원 서비스기본과정 교육에 관하여 위탁교육계약을 체결한 주식회사 명성서비스아카데미(이하, ‘명성’이라 함)가 2박3일의 교육일정 중 마지막날의 교육을 원고에게 의뢰하여 교육을 진행하는 과정에서 원고가 수강생들에게 성희롱 행위를 한 것이다.

② 행정처분 및 판결의 진행과정

수강생들은 국가인권위원회에 성희롱 결정을 진정하였고 국가인권위원회는 성희롱으로 결정하였다. 이에 대해 1, 2심 판결은 성희롱 결정을 위법하다고 하여 국가인권위원회가 상고하였고, 대법원은 원고를 공공기관의 종사자에 해당하지 않는다고 판단하였다. 공공기관의 종사자에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다고 하여 파기환송하였다.

③ 판결이유

제2심(서울고법 2004.12.10 선고 2003누15890 판결)의 판결이유에 의하면, 국민건강보험공단이 주식회사 명성과 위탁교육계약을 체결하고 2박 3일의 교육일정 중 마지막날의 교육을 원고에게 의뢰하여 원고가 자신이 임의로 정한 ‘고객심리분석 및 불만처리기법’이라는 제목으로 고객의 불만을 처리하고 고객의 만족을 실천하기 위한 방법론을 중심으로 교육을 실시하였으며, 그 교육기간, 횟수 및 시간도 장기간에 걸쳐 계속된 것이 아니라 약 2개월의 단기간에 총 8회에 걸쳐 매 회 4시간 또는 6시간의 교육을 실시한 것에 불과하고, 원고의 신분도 공단의

복무규정이나 인사규정 등의 적용을 받지 않았다고 보았다. 비록 공단의 사전 승인하에 명성으로부터 교육일정 중 일부를 위임받았다고는 하나 교육과정과 관련하여 공단으로부터 어떠한 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받지 않았다고 보이므로 비록 위 교육시간 도중에 원고가 수강생들에게 판시와 같은 언행으로써 성희롱 행위를 하였다 하더라도 이와 같은 원고의 교육업무내용 및 업무수행기관 등 여러 사정을 고려하여 볼 때 원고는 구 ‘남녀차별금지법’ 제2조제2호, 제7조에 정해진 ‘공공기관의 종사자’에 해당하지 않는 만큼, 원고에 대하여 피고 위원회가 판시와 같은 성희롱 해당결정을 한 것은 위법하다고 판단하였다.

이에 대해 대법원은 우선 “법이, 헌법의 남녀평등이념에 따라 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 하고 있는 것(법 제1조)과 위 법의 목적을 보다 광범위한 영역에서 실현하여야 할 사회적 당위성과 필요성 및 그 정당성에 비추어 볼 때 법 제2조제2호, 제7조에서 말하는 ‘공공기관의 종사자’라 함은 공공기관의 임직원 뿐만 아니라 상당기관 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하는 사람도 포함한다”고 해석하였다.

이어서 공단은 명성과 민원 서비스 기본교육 과정의 교육을 위탁하는 계약을 체결함에 있어 교육과목·시간 및 강사를 특정하여 교육을 위탁하였고 만약 명성이 강사를 변경하여야 할 필요가 있으면 공단의 사전 승인을 얻어야 하였으며, 명성은 이러한 약정에 따라 원고를 ‘고객심리분석 및 불만처리기법’이라는 과목의 강사로 위촉하면서 사전에 공단의 승인을 얻은 사실, 원고는 명성의 의뢰를 받고 2001.6.27부터 2001.8.25까지 약 2개월이라는 짧지 않은 기간에, 8회에 걸쳐 회당 4시간 내지 6시간씩 공단직원에 대한 교육을 담당하였는데, 교육내용과 관

련하여 공단으로부터 직접 주문받은 사항은 없지만 명성의 직원을 통해 실습위주로 해 달라는 공단의 요구사항을 전해들은 사실, 공단은 명성과의 계약 당시 교육진행과정에서 공단이 목표하였던 교육의 효과가 미흡하다고 판단될 때에는 명성에게 교육 프로그램 및 강사의 변경을 요청할 수 있다고 약정하였고, 명성이 실시하는 교육의 진행을 포괄적으로 관리하면서 그 적정성에 대한 모니터링, 안전사고 방지업무 등을 맡고 있었으며, 만약 특별한 사유가 발생하면 명성은 공단의 진행요원에게 보고하여 공단의 주문사항을 참고로 하여 교육을 실시한 사실을 알 수 있다.

한편 ‘국민건강보험법’ 제13조제1항에 의하면, 공단은 건강보험 가입자 및 피부양자의 자격관리, 보험료 및 국민건강보험법에 의한 징수금의 부과·징수, 보험급여의 관리, 가입자 및 피부양자의 건강의 유지·증진을 위하여 필요한 예방사업, 보험급여비용의 지급, 건강보험에 관한 교육훈련 및 홍보 등의 업무를 담당하고 있는 바, 공단이 명성에게 위탁하여 공단 직원등에 대하여 실시한 민원서비스기본과정의 교육은, 공단 직원들의 직무능력을 함양하고 직무수행자세를 보다 친절하게 함으로써 공단의 고유의 업무와 밀접한 관련이 있을 뿐만 아니라 원래는 공단이 자체적으로 실시하여야 할 사항인 것이다. 그런데 공단은 이러한 교육을 명성에게 위탁하여 시행하였고, 명성은 공단의 승인을 얻어 그 일부를 원고에게 다시 위탁하였는바, 교육의 목표와 방향을 정하여 이를 위탁한 공단으로서는 자신이 위탁한 교육이 소기의 목적을 달성할 수 있도록 지휘·감독할 위치에 있다고 할 것이며 원고가 2001.6.27부터 2001.8.25까지 사이에 8회에 걸쳐 공단이 실시하여야 할 직원교육을 대신하여 행한 것이라면 이는 공단의 업무를 수행한 것이라고 보아야 하고 그렇다면 앞서 본 법리에 비추어 원고는 공공기관인 공단의 ‘종사자’에 속한다고 새겨야 할 것으로 보았다.

④ 판 단

이 대법원 판결은 국가인권위원회가 성희롱에 있어서의 당사자 적격성을 인정하여 공공기관의 종사자 부분을 확장하여 해석하고 있음에 반하여 1, 2심 판결은 교육기간이 짧고, 위 강사가 직접적으로 공단의 지휘·감독을 받는 것은 아니라는 점에서 교육시간 도중에 성희롱 행위를 하였다고 하더라도 그는 공공기관의 종사자에 해당하지 않는다고 보아 원고에 대한 성희롱 결정은 위법하다고 판단하였다.

공공기관 종사자는 공공기관의 임직원 뿐 아니라 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함한다고 한 대법원의 해석은 적절하다. 강사로 위탁계약된 사람은 교육기간의 길고 짧음에 상관없이 공단의 실질적인 지휘·감독을 받고 있다면 공공기관인 공단의 종사자로 보아야 하는 것이다. 이 사건에 관한 국가인권위원회의 결정문을 입수하지 못해 정확하게 알 수는 없지만 그 논리적 근거가 대법원 판결의 근거와 같다면 그 판단은 적절하다고 할 수 있다.

공공기관의 종사자 개념을 한정적으로 해석하지 않고 그 범위를 확장하고 있으며, 공공기관의 업무를 위탁받아 집행하는 사람도 공공기관의 종사자로 해석했다는 것은 공공기관 해석의 기준을 제시했다는 점에서 그 의미가 크다고 할 것이다(한국여성민우회, 2008:157).

2) 성희롱이 평등권 침해의 차별행위이어야 하는가

대법원 2008.10.9 선고 2008두7854 판결은 성희롱이 다시 성차별에 해당될 필요가 없다는 것을 확인한 판결이다.

① 사건개요 및 사건처리 과정

이 사안은 같은 회사에 근무하는 여성직원이 다른 여성직원에게 관한 성적 추문을 퍼뜨린 내용으로, 국가인권위원회는 성희롱으로 판단(06진

차266 성희롱)하였으나 회사와 가해자는 그것이 ‘국가인권위원회법’에서 정한 ‘성희롱’에 해당되지 않는다는 이유로 행정소송을 제기한 것이다.

이에 대해 원심(서울고법 2008.4.18 선고 2007누27258 판결)은 국가인권위원회의 조사·시정의 대상이 되는 것은 ‘평등권 침해의 차별행위로서의 성희롱’만 해당되기 때문에 “성적 추문을 유포한 원고의 행위가 합리적인 이유없이 성별에 의하여 차별하는 행위라고 인정할 증거가 없어 회사 대표이사에 대한 인사조치 권고처분은 위법하다”고 판시하였다.

② 판결이유

대법원은 “성희롱 행위는 ‘국가인권위원회법’ 제2조제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별·불리하게 대우하는 행위여야 할 필요는 없다”고 판시하였다. 다만 결론에 있어서는 ‘성희롱 행위’를 입증하기 어려워 상고를 기각하여 원심판결을 유지하고 있다.

제1심 판결(서울행법 2007.9.20 선고 2006고합46152 판결)에서는 “구 남녀차별금지법(2005.3.24 법률 제7422호로 폐지되기 전의 것) 제7조 제4항은 “성희롱은 남녀차별로 본다.”고 규정하였으나, 위 규정은 2005.3.24 법률 제7422호로 폐지되었고, 위 폐지법률 부칙 제1항은 제2조 제2호 내지 제4호, 제7조 제2항은 계속 효력을 가진다고 규정하면서도 제7조 제4항에 대하여는 위와 같은 규정을 두지 않았다. 따라서 2005.3.24 이전에는 모든 성희롱 행위는 곧 바로 남녀차별행위로 간주되었으나 2005.3.25 부터는 모든 성희롱 행위가 곧 바로 남녀차별행위로서 평등권 침해의 차별행위가 되는 것은 아니고, 합리적인 이유없는 성별(피고는 이 사건 성희롱 행위가 성별에 의한 차별행위라고 주장한다.)에 의한 차별행위에 해당하는 경우에만 평등권 침해의 차별행위가 되어 ‘국가인권위원회법’에 의한 권고를 할 수 있고, 그 점에 대한 입

증책임은 피고가 부담한다.”고 하였다.

③ 판 단

이 판결은 “성희롱은 차별행위로 본다”는 간주규정이 있었던 구 남녀차별금지법과는 달리 이러한 간주규정을 두지 않은 ‘국가인권위원회법’의 해석에 관하여 하급심에서 논란이 있었으나 대법원이 성희롱 행위는 차별행위일 필요가 없다는 근거를 명확히 한 것에 의의가 있다.

(2) 업무 관련성

대법원 2006.12.21 선고 2005두13414판결은 ‘업무 관련성’의 범위를 보다 유연하게 판단하고 있다.

① 사건개요 및 처분경위

원고 1은 제주도지사로 재직하던 사람이고, 원고 2는 제주도 남여차별금지법 제2조제2호 소정의 공공기관이며, 참가인은 제주시에 미용실을 운영하면서 2001.4. 경부터 대한미용사회 제주시 지부장으로 재직하던 사람이다. 참가인은 2002.2.21 “원고 1과 원고 2의 지시를 받은 제주도 소속 공무원의 요청으로 참가인이 2002.1.25 15:00경 도지사 집무실을 방문하여 원고 1과 면담하는 과정에서 원고 1이 참가인의 가슴을 만지는 성추행을 하였다”고 주장하면서 원고들을 피신청인으로 하여 구 ‘남녀차별금지법’ (2003.5.29 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)에 의한 시정신청을 하였다. 이에 피고(남녀차별개선위원회)는 ‘남녀차별금지법’ 제28조제1항에 따라 2002.7.29 원고와 참가인과의 면담은 지방자치단체장과 주민 또는 지방자치단체장과 관내 직능단체장이라는 포괄적인 업무관계가 있어 같은 법 제2조에서 규정하는 업무 관련성이 존재하며, 위 면담과정에서 원고 1이 참가인의 가슴에 손을 대었고, 이는 법에 의한 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동이라

는 이유로 원고들에 대하여 “1. 원고 1이 참가인에게 한 행위는 성희롱으로 결정한다. 2. 원고 제주도는 참가인에게 10,000,000원의 손해배상을 지급하도록 하고, 전 직원을 대상으로 재발방지를 위한 대책을 수립할 것을 권고한다.”는 결정을 하였고, 원고들이 2002.8.27 이의신청을 하였으며, 피고는 2002.10.21 이를 각 기각하는 재결을 하였다.

이에 원고들은 남녀차별개선위원회를 대상으로 위 결정을 취소하는 취지의 행정소송을 제기하였고, 1, 2, 3심은 모두 원고들의 청구를 기각하는 판결을 내렸다. 이 사안은 여성부 남녀차별개선위원회가 구 남녀차별금지법상 성희롱 결정과 시정조치를 권고한 것으로 서울행정법원(2004.5.20 선고 2002구합36065 판결), 서울고등법원(2005.9.16 선고 2004누10991 판결)에 이어 대법원까지 동 위원회의 결정을 인정한 것이다.

② 판결이유

제1심(서울행정법원 2004.5.20 선고 2002구합36065 판결)의 판결이유로 원고 1과 참가인사이의 제1차 면담이 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자인 도지사의 지위를 이용하거나 업무 등과 관련한 것인지의 여부와 관련하여, 원고 1은 현직 도지사였고, 참가인은 제주도 도민이면서 대한미용사회 제주시 지부장으로서 직능단체장의 지위에 있었던 점, 원고1이 참가인과 대화할 때 자신을 ‘오빠’라고 하면서 참가인의 이름을 불렀다 하더라도 이는 평소 대화 상대방에게 친근감을 주려는 원고 1의 언어습관에 의한 것이지 개인적인 친분관계에 기한 것은 아니라는 점, 면담이 원고 1의 업무시간 중 도지사의 집무실에서 이루어졌다는 점 등 당사자의 지위 및 관계, 행위가 행해진 시간과 장소 등에 비추어 볼 때 제1차 면담이 원고 1이 참가인을 도지사로서의 직책에서 벗어나 개인 자격으로 만나는 자리에 불과하였다는 원고들 주장은 수긍하기 어려우며, 면담의 경위, 내용 등에 비추어 볼

때 제1차 면담은 원고 1의 도지사로서의 업무 등과 관련이 있는 것으로 보았다.

또한 ‘남녀차별금지법’상의 성희롱은 업무·고용 이외에 기타 관계에서 발생한 것까지 포함하고 있어 그 적용 범위를 업무·고용관계에 한정하지 않고 있으며, 성희롱으로 인하여 고용상의 불이익을 주거나 고용환경을 악화시킬 것을 요건으로 하지 않고 단순히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것만으로 금지대상에 해당한다는 점, 남녀차별금지법 제2조제2호에서 ‘그 지위를 이용한다’는 의미는 정당한 이용 이외에 그 권한의 남용도 포함하는 것으로 보아야 한다는 점 등을 감안하면, ‘남녀차별금지법상’의 업무관계는 상대방에게 고용상의 불이익 등 직접적인 영향력을 미칠 수 있을 정도의 구체적인 업무관계를 의미하는 것으로 해석해야 한다는 원고들의 주장은 이를 받아들이지 아니한다. 제2심(서울고등법원 2005.9.16 선고 2004누10991 판결)의 판결이유도 같다.

이상의 논의를 종합하면, 원고 1과 참가인 사이의 제1차 면담은 ‘남녀차별금지법’ 상 ‘업무·고용 기타 관계에서’ 이루어진 것이라고 할 것이다. 대법원(2006.12.21 선고 2005두13414 판결)의 판결이유를 보면, “‘성희롱’을 정의한 구 ‘남녀차별금지법’ 제2조제2호에서의 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무 관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무 관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다.”고 하고 있다.

또한 “구 남녀차별금지법에서 성희롱 규정을 둔 것과 공직선거법에서 공무원 지위이용 선거운동에 대한 처벌규정을 둔 것은 그 입법취

지나 목적, 요건 및 위반시의 제재내용이 서로 다르므로, 구 남녀차별금지법 제2조제2항이 규정한 성희롱의 요건 중 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 개념이 공직선거법 제85조에서의 ‘지위를 이용하여’라는 개념과 동일하다고 볼 수 없다.”고 보았다. 남녀차별금지법은 공공기관 종사자 등이 업무 등과 관련하여 피해자가 시정신청을 할 수 있고, 남녀차별위원회가 그 내용이나 단계에 따라 시정권고, 공표, 고발 등의 조치를 할 수 있도록 하는 것인 반면, 공직선거법은 공무원이 직무와 밀접한 관련이 있는 권한행사를 통하여 선거인에게 이익 또는 불이익을 미칠 수 있는 입장에 있음을 이용하여 선거운동을 하는 경우 일반인이 선거운동을 하는 경우보다 선거의 공정을 크게 저해한다는 점에서 이를 가중처벌하기 위한 것으로 위 두 개의 법은 입법취지나 목적이 전혀 다른 점, 남녀차별금지법상의 성희롱의 요건을 보더라도 단순히 ‘그 지위를 이용하여’로 되어 있지 않고 ‘업무 고용 기타 관계에서... 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라고 되어 있어 폭넓은 업무 관련성을 강조하고 있고, 성희롱의 주체도 남녀차별금지법에서는 공무원에 한하지 않고 널리 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’를 포함하고 있는 점, 공직선거법에서는 제254조에서 누구나 사전 선거운동을 한 경우 이를 가중처벌하고 있으므로 위 처벌규정의 구별을 위해서도 공무원 지위이용 선거운동금지규정을 엄격하게 해석할 필요가 있는 점 등에 비추어 보면, 남녀차별금지법상 성희롱의 요건 중 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 개념이 공직선거법상의 ‘지위를 이용하여’라는 개념과 동일하다고 볼 수는 없다고 할 것이다. 따라서 원고에 대한 공직선거법 위반의 형사사건에서 공무원의 지위를 이용하여 선거운동을 한 것으로 볼 수 없다는 이유로 무죄의 확정판결이 있었다고 해도, 그것만으로 원고의 행위가 공직선거법의 처벌규정과 입법취지, 요건이 다른 남녀차별금지법상의 성희롱 요건으로서의 ‘업무 관련성’이 부정되는 것은 아니다.

③ 판 단

본 사안은 남녀차별개선위원회 결정과 1, 2, 3심은 업무 관련성에 대해 보다 폭넓게 인정한 의미있는 판결이다.

이 판결은 성희롱에 있어서 ‘업무 관련성’에 대한 판결로서 공직선거법 형사사건에서 공무원 지위를 이용하여 선거운동을 하였다는 부분에 대하여 무죄를 선고받았으므로 성희롱과 관련된 업무 관련성 역시 부정된다고 원고가 주장하지만, 구 ‘남녀차별금지법’에서 성희롱 규정을 둔 것과 ‘공직선거법’에서 공무원 지위이용 선거운동에 대한 처벌 규정을 둔 것은 입법취지나 목적이 전혀 다른 점, ‘남녀차별금지법’ 상 성희롱의 요건은 단순히 ‘그 지위를 이용하여’가 아닌 ‘업무 고용 기타 관계에서 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라고 되어 있어 폭넓은 업무 관련성을 강조하고 있는 것이다. 또한 성희롱의 주체도 ‘남녀차별금지법’에서는 공무원에 한정하지 않고 널리 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’를 포함하고 있고, ‘공직선거법’ 제254조는 일반인의 사전선거운동에 대한 처벌을 규정하고, 제255조제2항, 제85조에서 공무원의 사전 선거운동에 대한 가중처벌을 규정함으로써 이러한 처벌규정의 구별을 위해서도 공무원 지위이용 선거운동 금지규정을 엄격하게 해석할 필요가 있다는 점 등에서 남녀차별금지법상 성희롱 요건인 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’의 개념과 「공직선거법」 상의 ‘지위를 이용하여’라는 개념과 동일하다고 볼 수 없다고 판시하였다.

대법원은 원고와 여성직능단체장과의 면담 과정에서 면담의 경위, 내용 등에 비추어 볼 때 2002.1.25 면담 도중에 있었던 원고의 성적 언동은 원고가 직능단체장을 면담하는 업무수행의 기회에 또는 그와 같은 업무를 병자하여 이루어진 것으로 업무 관련성이 인정된다고 판단하였다. 성희롱의 업무 관련성의 범위를 업무 수행의 기회나 업무 수

행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우까지 폭넓게 인정하려 했다는 점은 큰 의미가 있다고 할 것이다(여성민우회, 2008:159).

(3) 성적 언동

회식자리에서 교감이 여교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 언행이 객관적으로나 일반적으로 여교사들에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다고 본 사례이다.

① 사건개요 및 사건처리 과정

안동소재 초등학교 교감이 부임한 것을 계기로 2002.9.25 18:00 경 안동시 옥동 소재 백상어횃집에서 열린 초등학교 3학년 교사 전체 회식 자리에서 여교사 3인에게 두차례 술을 따르도록 권한 사건이 있었고, 성희롱 행위를 이유로 ‘남녀차별금지법’에 의한 시정신청을 하였다.

이에 대해 여성부 남녀차별개선위원회는 교감에 대하여 ‘여교사로 하여금 교장에게 술을 따르라고 한 행위는 성희롱으로 결정한다’는 의결을, 교장에 대하여는 ‘성희롱에 해당하지 아니한다’는 의결을, 위 초등학교에 대하여는 ‘향후 교직원들의 회식문화를 개선하고, 전 교직원을 대상으로 재발방지를 위한 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고한다’는 내용의 의결을 하였다. 그러나 서울행정법원(2004.2.11 선고 2003구합23387 판결), 서울고등법원(2005.5.26 선고 2004누4286 판결), 대법원(2007.6.14 선고 2005두6461 판결)은 이를 모두 성희롱으로 인정하지 않았다.

② 판결이유

대법원 2007.6.14 선고 2005두6461 판결의 판결요지를 보면, “구 남녀차별금지법 제2조제2호에서 규정한 성희롱의 전제요건인 ‘성적 언동

등'이란 남녀간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회 공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하고, 위 규정상의 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추상적 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다. 따라서 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립할 수는 없다.”고 보았다.

이러한 판단은 제2심 판결에서도 비슷하게 제시되고 있다. 즉, “초등학교 3학년 담임교사들의 회식자리에 교감인 원고가 교장인 소외1, 교무부장인 소외2와 함께 참석하여 학생지도, 전국 초등학교 3학년 기초학력평가 및 1학기 영어 선도수업 등 학습에 관한 대화를 하던 중 소외1이 3학년 담임교사 중 여자교사 3명에게는 소주잔에 맥주를 따라 주었고, 남자교사 3명에게는 소주잔에 소주를 따라 주었는데, 남자교사 3명만 소외1에게 담례로 술을 권하고, 여자교사 3명은 술을 권하지 않자 두 차례에 걸쳐 여자교사들에게 교장선생님께 술 한잔씩 따라 줄 것을 권유한 사실을 인정한 다음, 위 회식장소에서의 대화내용, 원고가 위와 같은 말을 하게 된 정황 등에 비추어 원고가 성적 의도를 가지고 위와 같은 언행을 하였다고보다 직장상사인 교장으로부터

술을 받았으면 답례로 술을 권하여야 한다는 차원에서 한 것으로 보여지는 점, 회식에 참여한 여자교사 3명 중 2명이 원고의 언행으로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼지 않았다고 진술하고 있는 점 등에 비추어 이 사건 회식의 성격, 참석자들의 관계, 장소 및 원고가 이 사건 언행을 할 당시의 상황, 성적 동기 또는 의도의 구체적인 사정을 종합하여 보면, 원고의 이 사건 언행이 우리 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 없는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것이라고는 보기 어렵다고 판단하였다.

③ 판 단

이 판결은 남녀차별개선위원회의 성희롱 결정에 대해 1, 2, 3심이 모두 성희롱을 인정하지 않고 있다.

우선 대법원 판결이유에서 언급했듯이, 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니라고 함으로써 행위자에게 분위기를 좋게 하려는 의도만 있었으나 결과적으로 상대방의 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 한 경우도 성희롱으로 보도록 한 것은 타당한 해석이라 할 것이다.

회식자리에서의 성희롱 사건이 자주 발생한다. 그만큼 남성 위주의 기존문화에 근거하여 ‘성적 언동’ 등을 판단할 가능성도 있을 것으로 보인다.

본 사안에서 교감이 교장에게 술을 따르도록 한 것은 여자교사에게 여성이라서 교장에게 술을 따라야 한다는 성적 의도를 가지고 했을 수도 있으나 회식장소에서 부하 직원이 상사로 부터 술을 받았으면 답례로 상사에게 술을 권하여야 한다는 차원에서 언급했을 수도 있다. 상대방의 의도가 성적 의도가 아니었더라도 그것을 당하는 쪽의 느낌이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 그것은 성희롱에 해당하는 것이다.

따라서 ‘사회 공동체의 건전한 상식과 관행’, ‘상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람’, ‘합리적인 개인’의 입장에서 과연 그 상황에서 한 성적 언동을 성희롱으로 볼 수 있는가에 대한 검토가 있어야 할 것으로 보인다.

(4) 고용상의 불이익

서울행정법원 2009.8.27 선고 2008구합46279 판결을 보기로 하겠다. 이 사건은 성희롱피해자가 회사에 성희롱을 알려 성희롱 조사 등을 처리하는 과정에서 대기발령기간이 길어진 것이 피해자에게 고용상의 불이익을 준 것은 아닌가에 대한 것이 쟁점으로 된 사안이다.

① 사건개요 및 사건처리과정

원고는 전자부품제조업 등을 영위하는 주식회사이고, 피고보조참가인(이하, ‘참가인’)은 1999.1.10 경부터 원고 회사에 근무하고 있는 근로자이다. 참가인은 ‘참가인이 근무하던 부서의 부서장이던 갑이 참가인을 성희롱하였다’는 사실을 2005.6.17 원고에게 알렸음에도 원고는 이에 대해 합당한 조치를 취하지 아니함은 물론 참가인을 7개월간 대기발령시켰으며, 2006.1. 부서에 배치한 이후에도 적절한 업무를 부여하지 않는 등 고용상의 불이익을 취하였다는 이유로 2007.5.1 성희롱가해자와 원고 회사를 피진정인으로 하여 국가인권위원회에 진정을 제기하였다.

이에 국가인권위원회는 2008.9.5 원고 대표이사에게 직장 내 성희롱이 발생하지 않도록 직원 대상 교육 및 예방을 철저히 할 것과 성희롱사건 발생시 철저한 조사와 피해자 배치 등이 신속하고 효과적으로 이루어지도록 재발방지대책을 수립하여 시행할 것을 권고하였다. 이에 대해 원고 회사가 국가인권위원회를 대상으로 성희롱 예방 및 재발방지대책 수립 권고처분을 취소하는 행정소송을 제기하였다.

② 판결이유

법원은 성희롱 사실 고지에 대한 원고의 조사가 걱정했는지 여부와 7개월간의 부서 미배치 상태를 원고가 참가인에 대해 불이익을 준 것으로 평가할 수 있을 것인지의 여부에 대해 판단하였다.

성희롱 사실 고지에 대한 원고의 조사가 걱정했는지 여부와 관련하여서는 구 ‘남녀고용평등법’ 제14조제1항은 사업주에 대하여 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그밖에 이에 준하는 조치를 취할 의무를 부과하고 있는 바, 이에 비추어 보면 사업주에 대하여는 근로자가 성희롱 피해 사실을 주장할 경우 그 진위 여부에 대해 신속하고 정확하게 조사할 의무가 있다. 그러나 본 사안에서는 참가인으로부터 성희롱 사실을 고지받은 후 관련 진술만 청취하고 성희롱 사실이 없었다고 판단하여 조사를 종결하였고, 진술이 엇갈리는 상황에서 참가인과 같은 사무실에서 근무하던 근로자들의 진술을 통해 진위를 파악하려는 시도는 하지 않은 채 성희롱 행위가 발생하지 않았다고 판단하고 조사를 종결한 것은 부적절하고 안이한 대처라고 보았다. 따라서 성희롱 사실고지에 대한 원고의 조사가 걱정했다는 주장은 이유없다.

7개월간의 부서 미배치 상태를 원고가 참가인에 대해 불이익을 준 것으로 평가할 수 있을 것인지의 여부에 관해서는 ‘남녀고용평등법’ 제14조가 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해 주장이 제기되었을 때는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력해야 하고, 피해 근로자에게 해고 그밖의 불이익한 조치를 취해서는 안된다고 규정하고 있다. 사업주로서는 성희롱 피해를 주장하는 사람에 대하여 적극적인 불이익 조치를 취해서는 안되는 것은 물론이며, 나아가 당해 근로자가 향후 그로 인해 후속 피해를 입지 않도록 적정한 근로여건을 조성하는 등의 업무를 취할 의무가 있다. 특히 성

희롱사건에 있어서 가해자와 피해자를 신속히 분리하는 것은 가장 기초적인 조치이므로 피해자가 그러한 취지에서 다른 사업장으로의 전보를 요구할 경우 사업주는 가능한 한 신속히 그와 같은 조치가 이루어지도록 노력해야 할 의무가 있다.

본 사안에서 피해자가 부서배치 및 정식 업무배정을 받지 못한 채 7개월을 보내게 된 사실에 대해 원고가 참가인을 불안정한 지위에 방치한 것은 참가인에 대한 실질적인 불이익 조치로 봄이 상당하다. 또한 회사 내의 전반적인 구조조정으로 사업부서 간의 인력 재배치가 원활하지 않아 참가인에 대한 사업장 배치 대기기간이 길어진 것에 대해 불이익한 조치를 행한 것으로 단정하기 어려운 점은 있으나 진정인이 서울 소재 사업장으로 전보되기를 요청한 주된 동기가 성희롱 가해자의 근무처와 인접한 사업장을 벗어나고자 하는 것이었으므로 원고로서는 성희롱 피해자의 보호측면에서 이를 통상의 희망에 따른 인력배치의 경우와는 달리 취급하였어야 하는 것임에도 그렇게 하지 않아 참가인의 대기기간이 장기화된 측면이 있는 것은 사실이며, 따라서 원고의 주장을 받아들이지 않기로 하였다.

③ 판 단

국가인권위원회의 판단과 같이 행정소송 1심에서도 원고 회사의 패소를 결정하였다. 회사는 성희롱 사실 고지에 대한 조사를 보다 철저히 해야 하며, 피해자와 진술이 엇갈리는 경우 참가인과 같은 사무실에서 근무하던 근로자나 성희롱 발생시 현장에 있었던 사람들의 진술을 통해 진위를 파악하는 것이 필수적인데 이러한 시도를 하지 않았으며, 이에 대해 제1심 판결은 부적절하다고 판단하고 있다. 또한 7개월간 부서 미배치 상태가 참가인에게 불이익을 준 것으로 평가할 수 있는 것으로 보고 있다. 따라서 구조조정의 상황에서 인력 재배치의 어려움이 있다고 하더라도 일반적인 인력배치와는 다르게 성희롱 피해

자의 구체적인 요청을 받아 들여 전보했어야 할 필요가 있는 것이다. 이를 통해 성희롱 피해자 보호의 의무를 다할 수 있으며 이러한 취지의 판단을 하고 있는 제1심 판결은 매우 적절하다 할 것이다. 이러한 취지의 판결이 계속 되어야 하고, 상급심 판결에서도 그러한 판단이 이루어져야 할 것이다.

2. 민사상 손해배상 청구사건

본 사안들은 주로 성희롱 행위의 피해자들이 상대방을 대상으로 민사상 손해배상 청구를 한 사례들이다. 여기에는 사용자 책임을 엄격하게 해석한 사례, 공립학교 회식 중 교장의 성희롱에 대하여 지방자치단체의 책임을 인정한 사례, 성적 언동·늦은 귀가 강요 등을 모두 인격권 침해로 인정한 사례들이 있었다.

(1) 사용자 책임을 엄격하게 인정한 사례

소위 ‘신교수사건’, ‘우조교사건’으로 명명된 본 사건은 1심인 서울민사지법(1994.4.18 선고 93가합77840 판결)에서는 대한민국의 불법행위책임에 기한 손해배상부분은 인정되지 않고, 피고1은 피해자에게 금 3천만원을 지급할 것을 판시하고 있다. 2심인 서울고등법원(1995.7.25 선고 94나15353 판결)에서는 금 3천만원 지급을 인정하지 않았으나 대법원(1998.2.10 선고 95다39533 판결)에서는 피고1에 관한 부분을 파기하여 서울고등법원에 환송하였다. 대한민국의 불법행위책임은 1, 2, 3심에서 모두 인정되지 않았다.

우선 이 사건 판결은 ‘성적 표현행위’가 인격권을 침해하고 이로 인하여 피해자가 정신적 고통을 입는다는 의미에서 성희롱이 불법행위로 될 수 있다는 최초의 판결이라는 점에서 의미가 있다.

이 사건의 대법원 판결 중 사용자 책임과 관련된 부분의 판결요지를 보면 다음과 같다.

행위자의 성적 언동에 대해 피해자가 불쾌하고 곤혹스러운 느낌을 가졌다면, 화학과 교수 겸 엔엠알기기의 총책임자로서 사실상 피해자에 대하여 지휘, 감독관계에 있는 가해자의 위와 같은 언동은 분명한 성적인 동기나 의도를 가진 것으로 보여지고, 그러한 성적인 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간 동안 만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 오히려 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 피해자의 인격을 침해한 것이며, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 피해자가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다. 민법 제756조에 규정된 사용자 책임의 요건인 ‘사무집행에 관하여’라는 뜻은 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급 의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것이지만, 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라 가해자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 않았다고 할 수는 없다고 하였다.

여기서 특히 피용자인 가해자에 대한 사용자로서의 민법 제756조의 책임을 묻기 위한 ‘사무집행에 관하여’를 피용자의 불법행위가 외형상

객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이어야 한다고 함으로써 피용자의 피용자에 대한 성희롱 행위는 사무집행과는 관련이 없다고 하여 이 사건 뿐만 아니라 이후 유사사건에서 사용자의 책임을 극도로 제한하고 있다. 또한 사용자의 피용자에 대한 보호의무를 인정함에 있어 지극히 사적으로 은밀하게 일어나는 성희롱 행위에 대하여 사용자가 알거나 알 수 있었을 경우에만 보호의무를 인정할 수 있다고 하여 사용자의 피용자에 대한 고용 계약상의 보호의무를 매우 좁게 인정하고 있다.

사용자는 직장 내에서 성희롱 행위와 같은 위법한 행위가 일어나지 않도록 사전에 예방하여야 할 의무가 있고, 직장 내에서 업무시간 중 또는 업무수행으로 볼 수 있는 회식자리 등에서 일어난 성희롱 행위에 대하여는 사용자의 예견 가능성 여부와 상관없이 사용자 자신이 성희롱 예방의무를 제대로 이행하지 아니한 본인의 책임으로 그리고 가해자인 피용자에 대한 감독의무 소홀로 인한 민법 제756조 사용자 책임을 져야 할 것이고, 피해자인 피용자에 대하여도 예견가능성과 상관없이 업무시간 중 또는 업무수행으로 볼 수 있는 회식자리에서 피용자간에 발생한 성희롱 행위에 대하여 보호의무 위반으로 인한 책임을 지는 것으로 해야 한다(여성민우회, 2008:145-146).

(2) 공립학교 회식 중 교장의 성희롱에 대하여 지방자치단체의 책임을 인정한 사례

대구지방법원 2003.8.29 선고 2003가단42364 판결에 의하면, 회식자리에서 신체적 접촉 등의 행위는 분명한 성적인 동기와 의도를 가진 것으로 보여지고, 그러한 성적인 언동은 사회 통념상 일상적으로 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 원고로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 함과 동시에 원고에 대한 사회적 평가를 저하시키고 원고의 근무환경을 악화시켜 원고의 인격권을 침해한

것이며, 이러한 침해행위는 ‘남녀고용평등법’ 및 ‘남녀차별금지법’에서 정한 성희롱에 해당하는 위법한 행위이므로 피고는 원고가 입은 손해를 배상할 책임이 있다.

이어서 피고(경상북도)의 손해배상책임과 관련하여, 사용자의 배상책임을 정한 민법 제756조 소정의 ‘그 사무집행에 관하여’라 함은 사용자의 사무집행 자체 또는 이에 필요한 행위뿐 아니라 이와 관련된 것이라고 일반적으로 보여지는 행위는 설사 그것이 피용자의 이익을 도모하기 위한 경우라도 이에 포함된다고 보아야 한다(대법원 1991.1.11 선고 90다8954 판결 참조).⁶⁵⁾

피고의 위 성희롱 행위는 교장으로서의 사무집행 행위 그 자체는 아니지만, 사무집행 행위의 범위 내에 있다고 인정되는 초등학교 교직원 회식 및 야유회 중 일어난 일로 그와 밀접한 관련이 있다고 인정되고, 거기에 사용자인 피고(경상북도)에게 교사의 근무환경을 배려하여 성희롱을 방지해야 할 의무가 있는 점을 고려하면, 피고의 위 성희롱 행위에 대하여 피고(경상북도)는 사용자로서 민법 제756조에 의하여 손해배상 책임이 있다. 법원은 피고들 모두(피고와 경상북도)의 손해배상 책임을 인정하고, 피고들은 각자 1천만 원을 지급하라고 판시하였다.

이 판결은 그동안의 대법원 판결과는 달리 성희롱을 방지해야 할 의무가 있는 사용자에게 피용자의 직원회식 및 야유회 중 다른 피용자에게 한 성희롱에 대해서 사무집행의 범위 내에 있다고 보아 사용자 책임을 명시적으로 인정한 판결이라는 점에서 의미가 크다. 여기서 직원회식 및 야유회와 같은 직무수행 중으로 볼 수 있는 자리에서 행하여진 성희롱에 대해 사무집행이론을 확대 적용하여 사용자 책임을 인정한 것은 타당하다.

65) 대법원 1991.1.11 선고 90다8954 판결은 택시운전사가 택시를 운행 중에 승객인 여성을 강간한 경우 택시회사의 사용자 책임을 인정한 판결이다.

이와 같이 ‘남녀고용평등법’ 및 ‘남녀차별금지법’이 정한 성희롱에 해당하는 경우 ‘업무 관련성’의 요건을 충족한 것으로 볼 수 있으므로 이러한 성희롱 행위에 대해 사무집행이론을 적극 적용하여 사용자 책임을 인정하는 것이 필요하다. 최근에 중학교 교사에 대한 교장의 성희롱 행위에 대해 지방자치단체의 사무집행 행위를 인정하여 손해배상을 인정한 대법원 판결(2009.10.15 선고 2009다44457, 2009다44464 판결)이나 초등학교 교사가 교육활동 중 학생들을 강제로 추행한 사안에서 해당 초등학교를 설치·운영하는 지방자치단체는 교사의 사용자로서 그와 연대하여 손해배상책임을 진다고 한 사례(광주지법 순천지원 2009.1.22 선고 2008가합2135 판결) 등은 사용자 책임을 인정하고 있어 매우 고무적이라 할 것이다.

다만 본 판결에서 사회 지도층이자 교육자인 교장이 교사를 수회에 걸쳐 고의적인 성희롱 행위를 행한 사안에서 손해배상액을 1천만 원으로 인정하고 있는 바, 이 정도의 액수로 손해가 전보될 수 있는지는 의문이라 하겠다. 성희롱과 같은 고의적인 정신적·육체적 피해행위에 대하여 징벌적 손해배상 제도의 도입으로 현실적인 위자료 액수의 산정이 이루어져야 할 것이다.

(3) 성적 언동·늦은 귀가 강요 등을 모두 인격권 침해로 인정한 사례

서울고등법원 2007.5.3 선고 2006나109669 판결에 따라(회식자리에서 몸을 만지는 등의) 언동이 미혼의 처녀인 피해자에게 불쾌하고 곤혹스러운 느낌을 가지게 하였을 것임은 경험칙상 분명한 바, 이러한 사실관계에 의하면, 피해자가 소속된 마케팅팀의 책임자로서 지휘·감독관계에 있는 가해자의 위와 같은 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간 동안만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회 통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로

볼 수 없고, 오히려 원고로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 원고의 인격권을 침해하였다고 할 것이고, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 원고가 정신적으로 고통을 입었을 것임은 경험칙상 명백하다. 따라서 피고의 원고에 대한 위와 같은 성적인 언동은 불법행위가 된다.

이 판결은 ‘불법행위의 성립’과 관련하여 가. 성적인 언동, 나. 음주강요, 다. 늦은 귀가의 강요로 항목을 구분하여 각 항목에 해당하는 불법행위를 구체적으로 판시하고 있다.

이 중 음주강요에 대하여 “회사의 부서 책임자가 업무와 관련하여 회식자리를 마련하는 경우에 위 부서 책임자로서는 그 회식자리에서 음주를 강요하여 상대방의 인격적 자율성이 침해되는 일이 없도록 분위기를 적절하게 조절할 업무상 의무가 있다”고 보고 있다.

‘늦은 귀가 강요’에 대해서는 “회사원도 근로관계 법령 및 고용계약에서 정한 근무시간 이외에는 여가를 자유롭게 사용하여 자신의 생활을 자신의 의도대로 형성하고 행복을 추구할 권리가 있다. 또한 회사의 업무에 관한 회의나 직원들의 단합을 도모하기 위한 행사는 회사업무 그 자체이거나 회사의 업무와 관련된 것으로 근무시간 내에 이루어지는 것이 원칙이고, 예외적인 근무시간 외의 행사, 회의는 해당 회사원의 동의를 얻는 등 근로관계법령에 따라야 한다”고 함으로써 회식책임자의 의무내용을 명확히 하고 있다. 이 판결은 회식자리의 성희롱 뿐 아니라 회식과 관련한 음주 및 늦은 귀가 강요행위에 대해 회사가 개인의 인격적 자율성이나 행복추구권을 침해할 수 있어 불법행위가 성립한다는 것을 인정하고 있다.

우리 사회의 회식문화는 성희롱, 음주강요, 늦은 귀가 강요 등 개인의 인격적 자율성을 침해하는 방식으로 많이 이루어지고 그것이 마치 당연한 듯이 행해지고 있다. 이 판결은 이러한 잘못된 문화에 대해 경종을 울리는 역할을 하는 것으로 시사하는 바가 크다고 하겠다.

3. 성희롱 가해자에 대한 고용상의 불이익을 다투는 사건

성희롱 관련 판결 중 다수를 차지하는 판결이 성희롱 가해자에 대한 징계를 그 가해자가 다투는 내용의 고용관계 소송이다. 성희롱에 관해서 ‘남녀고용평등법’ 제14조제1항은 “사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다”는 규정을 가지고 있어 실제로 성희롱 가해자가 징계를 받는 경우가 증가하고 있고 이에 대해 가해자가 징계 등의 불이익 조치에 대해 그 효력을 다투는 소송도 많아지고 있다.

일반 사기업의 직원인 경우는 징계 무효 확인 등의 민사소송이나 노동위원회의 부당징계 구제신청을 거쳐 행정소송을 제기하게 되고, 공립학교 교원을 포함한 공무원은 소청심사를 거쳐 행정소송으로, 사립학교 교원은 민사소송을 제기하거나 교원소청심사위원회를 거쳐 행정소송을 진행하게 된다. 이 연구에서 조사한 판결 중 징계나 해고의 무효를 다투는 판결 23건 중 사기업 10건, 교원 7건, 군인 3건, 경찰 2건, 공무원 1건이었다.

이 판례들을 분석한 결과 징계 등이 적법하다고 본 판결에는 징계권 남용의 판단기준을 제시한 판결, 관계 처분이 재량권을 일탈·남용한 것은 아니라고 본 판결, 대학교수의 성적인 언동이 학생들에게 성적 불쾌감을 주는 경우 위법하여 징계사유에 해당하다고 한 판결이 있다.

징계 등이 위법하다고 본 판결로는 회식 중의 성희롱 행위를 이유로 한 사용자의 징계해고는 위법하다고 본 판결이 있다.

(1) 징계 등이 적법하다고 본 판결

첫째, 징계권 남용의 판단기준을 제시한 사례이다.

대법원 2008.7.10 선고 2007두22498 판결은 카드회사의 지점장이 우월한 지위를 이용하여 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상

대로 일정 기간 동안 14회에 걸쳐 반복적으로 한 성희롱 행위에 대하여 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 고용환경을 악화시킬 정도로 그 정도가 심하며, 비단 사회적 인습이나 직장문화 등으로 형성된 생활태도에서 비롯되었다고 하여도 이에 대한 징계하고 처분은 정당하다고 본 사안이다.

대법원의 판결요지에 의하면, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 보아 어떠한 성희롱 행위가 고용환경을 악화시킬 정도로 매우 심하거나 또는 반복적으로 행해지는 경우 사업주가 사용자 책임으로서 피해 근로자에 대해 손해배상 책임을 지게 될 수도 있을 뿐 아니라 성희롱 행위자가 징계해고되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 성희롱 피해 근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져올 수도 있으므로, 근로관계를 계속 할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 안된다고 하여 정당한 징계로 인정하고 있다.

이것은 성희롱을 이유로 한 징계해고처분의 정당성 판단기준을 제공한 최초의 대법원 판결로서 그 의미가 크다.

사업주나 사업주를 대신하는 지위에 있는 자의 성희롱은 피해자로서는 성희롱을 거부하거나 외부에 알릴 경우 자신에게 가해질 명시적, 묵시적 고용상의 불이익을 두려워하여 성희롱을 감내할 가능성이 클 것이기 때문에 이들의 성희롱은 더욱 엄격하게 취급되어야 한다. 이런 점에서 직장 내 성희롱 사건 중 직장 동료에 비해 직장 상사에 의해 행해지는 성희롱의 비율이 높고 그 중 상당수가 사업주나 대표자에 의하여 행해지고 있는 현실을 감안한다면 징계권 남용에 관한 매우 의미 있는 기준을 정립한 판결이라 할 것이다.

둘째, 관계 처분이 재량권을 일탈·남용한 것은 아니라고 본 사례이다.

이와 관련하여서는 군대 내에서의 성희롱과 관련하여 부하 여군장교의 성적 수치심을 유발한 자를 현역 복무 부적합자로 판정한 처분이 재량권을 일탈·남용한 것이 아니라고 본 사례(대법원 2004.4.27 선고 2004두107 판결)가 있다.

또한 서울행정법원 2007.10.10 선고 2007구합13586 판결에 의하면, “원고는 소속 부대 장병들을 통제, 감독하는 직무를 수행하는 고급 지휘관으로서 소속 장병들을 적절하게 감독하고 하급자들에게 모범을 보여야 할 직위에 있음에도 불구하고 부임한 지 불과 1개월만에 여러 차례에 걸쳐 소속 여군 장교에 대하여 언어적, 육체적 성희롱을 하여 고급장교로서의 품위를 손상시키고 군 기강을 문란하게 한 점, 이로 인한 부하 장교들의 사기 저하 및 신뢰상실로 인하여 정상적인 부대지휘가 불가능하다고 보이는 점, 나아가 군 전체에 대한 국민의 신뢰를 저해시킬 수 있는 점 등 제반 사정을 종합하여 보면, 원고가 28년간 육군장교로 군복무를 해 오면서 국방부장관 표창을 비롯하여 20여 차례에 걸쳐 각급 표창을 받았다는 점 등 원고 주장의 사정을 고려하더라도 이 사건 처분이 지나치게 가혹한 재량권을 일탈, 남용하였다고 볼 수 없다.”고 판시하였다.

셋째, 대학교수의 성적인 언동이 학생들에게 성적 불쾌감을 주는 경우 위법하여 징계사유에 해당하다고 한 사례이다.

서울행정법원 2006.7.25 선고 2005구합39553판결에 의하면, 대학교수가 수업내용과 관계 유무를 불문하고 여학생을 지목하면서 신체부위와 관련된 이야기를 자주 하였고, 피해 여학생으로 하여금 불쾌하고 곤혹스러운 느낌이 들도록 하는 등 성희롱으로 파면된 사안에서, 법원은 “원고의 이러한 언동은 전문지식의 함양과 인격의 도야를 위해 정제된

언행과 지도로써 하나의 인격체인 학생들을 교육하여야 한다는 교수로서의 신분을 망각한 채 스승에게 함부로 대항하지 못한다는 교수와 학생 사이의 관계를 악용하여 행하여진 것으로서 학생들로 하여금 성적 수치심과 혐오감이 들도록 하였다. 따라서 원고의 위와 같은 언동은 사회의 건전한 상식과 통념 등에 비추어 볼 때, 강의시간에 용인될 수 있는 단순한 비유 또는 유머나 다른 장소에서 행할 수 있는 친근감의 표시 내지 격려의 범위를 넘는 것으로서 학생들의 인격권과 행복추구권을 침해하는 행위라 할 것”이라고 하였다. 이어서 “강의시간 등에 장기간에 걸쳐 외설적인 언동을 함으로써 학생들의 성적 수치심과 혐오감의 유발을 일삼아 오는 등 그 비위의 정도가 중할 뿐 아니라 기록에 나타난 여러 사정에 비추어 보면, 원고가 교사를 양성하는 사범대학의 교수로서의 조화로운 인격과 품성을 지녔다고 보기 어려운 점, 교원은 항상 사표가 될 품성과 자질의 향상에 힘쓰고 학문의 연찬과 교육원리의 탐구 및 학생 교육에 전심전력을 기울여야 한다는 점에서 일반 직업인보다 높은 도덕성이 요구되고 그 품위손상행위는 본인은 물론 교원사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있는 점 등에 비추어, 원고가 사범대학 한문교육과의 발전을 위하여 공적이 있다는 등 원고가 주장하는 모든 사정을 고려한다하더라도 원고를 해임함으로써 학생들의 인격권과 학습권을 보호하고 교원사회의 기강을 확립하는 등 그로 인하여 얻을 수는 있는 공익이 더욱 크다 할 것이므로 원고를 해임한 징계행위가 무겁다고 보기 어렵다.”고 판시하였다.

이 판결은 강의시간에 수강생들에게 성적 수치심과 혐오감을 주는 교수의 언동들이 교수의 수업권의 범위를 벗어나 학생들의 인격권을 침해하고 위법하여 징계사유에 해당함을 명시적으로 인정할 판결로서 의미가 있다. 더욱 대학사회 내에서 교수와 학생의 권력관계, 일반 직업인보다 높은 도덕성이 요구되는 교원의 지위에 비추어 원고에게 가

장 무거운 징계처분인 해임이 정당하다는 법원의 판단은 타당한 것으로 보인다(여성민우회, 2008:175).

(2) 징계 등이 위법하다고 본 판결

이에 관해서는 회식 중의 성희롱 행위를 이유로 한 사용자의 징계해고는 위법하다고 본 사례가 있다.

서울행정법원 2007.3.27 선고 2006구합35916 판결은 회식자리에서 신체적 접촉과 회의자리에서의 성적 발언을 일삼은 지점장을 해고한 것에 대한 판결이다. 대법원은 참가인의 언동이나 행위들이 성희롱에 해당한다고 보았으나 1) 2차 성희롱 행위가 이루어진 주된 장소가 술을 마시는 회식자리로서 동급의 직원들 사이에서 자유롭게 술을 마시다가 일어난 점, 2) 참가인의 2차 성희롱 행위를 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와의 관련성 또는 고용상의 불이익을 주는 직장 내의 성희롱으로 보기에 부족한 점, 3) 회사가 참가인의 2차 성희롱 행위로 인하여 피해자들로부터 민, 형사상의 소송을 당한 것은 아니라는 점, 4) 참가인의 1차 성희롱 행위도 회식자리에서 술을 마시다가 일어난 점 및 원고 회사의 징계의 종류, 2차 성희롱 행위의 일시, 장소 및 상황, 행위의 상대방, 행위태양 등 이 사건 변론에 나타난 모든 사정을 종합하여 볼 때, 원고 회사가 참가인의 2차 성희롱 행위에 대하여 징계해고를 한 것은 징계 재량권을 일탈, 남용한 것으로서 위법하다 할 것이다.

이 판결에서 성희롱 행위자에 대한 징계해고가 위법하다는 근거로서 성희롱이 술을 마시는 회식자리에서 이루어졌음을 설시하고 있다. 이것은 법적 근거없는 법원의 자의적인 판단이 될 수 있다. 또한 사용자가 성희롱으로 인한 피해자로부터 제소당하기 전에 성희롱 행위자를 징계해고하면 징계 재량의 일탈, 남용을 판단받을 여지가 있다.

사용자는 성희롱 행위자에 대한 사용자 책임으로서 피해근로자에 대해 손해배상 책임을 부담하게 될 가능성을 이유로 징계하는 것이며, 그 가능성은 반드시 사용자의 출재로 현실화되어야 할 필요는 없다(한국여성민우회, 2002:170).

4. 소 결

이상에서는 행정기관 구제 결과에 대한 불복사건과 관련하여 ‘국가인권위원회법’ 상의 구성요건별 쟁점을 중심으로 살펴보았다. 여기서는 국가인권위원회 또는 남녀차별개선위원회의 결정과 행정소송 이후의 법원 판결과의 관계 및 경향성을 살펴보는 일이 중요하다. 구성요건별 사항은 당사자 적격성, 업무 관련성, 성적 언동, 고용상의 불이익을 중심으로 살펴보았다.

첫째, 당사자 적격성과 관련해서는 우선 사용자의 범위에 관한 공공기관의 종사자 범위의 해석과 관련된 것이다.

대법원 2005.7.8 선고 2005두487 판결에서는 공공기관의 종사자란 공공기관의 임직원뿐만 아니라 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하는 사람을 포함한다고 판시하여 공공기관 종사자를 확대하여 인정하고 있다. 국가인권위원회에서 성희롱으로 결정된 것을 행정소송의 1, 2심은 성희롱이 인정되지 않는다고 보았다. 대법원은 원고를 공공기관의 종사자에 해당하지 않는다고 판단한 것은 타당하지 않으며, 공공기관의 종사자에 관한 법리오해를 이유로 파기 환송하였다. 공공기관 종사자를 대법원에서처럼 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하는 사람으로 넓게 해석하는 것이 필요하다.

대법원 2008.10.9 선고 2008두7854 판결은 성희롱이 다시 성차별에 해당될 필요가 없다는 것을 확인한 판결이다. 1, 2심 판결은 ‘국가인권

위원회법'의 대상이 되는 것은 평등권 침해의 차별행위로서의 성희롱만 해당되고 그 입증책임은 국가인권위원회에 있다고 판단하였다. 그러나 대법원은 성희롱 행위는 '국가인권위원회법' 제2조제5호의 요건을 충족하면 되고 달리 성희롱대상자를 우대, 배제, 구별, 불리하게 대우하는 행위여야 할 필요가 없다고 하여 성희롱 행위가 차별행위일 필요가 없다는 근거를 명확히 함에 의의가 있다.

둘째, 업무 관련성과 관련해서는 대법원 2006.12.21 선고 2005두13414 판결에서는 남녀차별금지법에 의한 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 요건은 포괄적인 업무 관련성을 나타낸 것으로 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 이외에 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 포함된다고 보고 있다. 이에 관한 제1, 2심 판결에서도 성희롱 상황을 도지사의 업무 등과 관련이 있는 것으로 판단하고 있다. 이와 같이 업무 관련성을 보다 확대해서 해석하는 것은 '남녀고용평등법'에서 성희롱가해자에 대한 직접 제재 대신 사업주에 대한 성희롱 발생 조치의무로 규율되는데 반해 '국가인권위원회법'에서는 성희롱가해자 인권교육, 손해배상을 직접 주문하기 때문이라고 할 수 있다.

셋째, 성적 언동과 관련하여 회식자리 성희롱 사건이 문제되었다. 회식자리 성희롱 사건과 관련하여 남녀차별개선위원회는 성희롱으로 결정하였으나 서울행정법원(2003구합23387 판결), 서울고등법원(2004누4286 판결), 대법원(2005두6461 판결)이 모두 성희롱을 인정하지 않았다. 여기서 성희롱의 전제 조건인 '성적 언동' 등의 판단을 일반적이고 평균적인 사람을 기준으로 함으로써 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립될 수 없다고 본 것이다. 이에 대해 '사회 공동체의 건전한 상식과 관행', '상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람', '합리적인 개인' 등의 입장에서 어떤 경우에 성희롱이 인정될 수 있는가에 대한 검토가 필요하다.

한편 대법원이 행위자의 의도와 무관하게 상대방이 성적 굴욕감, 혐오감을 느낀다면 성희롱으로 보도록 한 것은 타당한 해석이라 할 것이다.

넷째, 고용상의 불이익과 관련해서는 성희롱 피해자에 대한 회사측의 사건처리과정에서 적극적인 피해조사가 이루어져야 하고, 부서배치에 관한 피해자의 요구사항을 반드시 반영해야 한다는 것을 행정소송 제1심 판결이 확인해 주고 있다(서울행정법원 2009.8.27 선고 2008구합 46279 판결). 성희롱 사건 처리과정에서 일반적으로 피해자가 국가인권위원회 결정이나 법원 판결에서 유리한 결정이나 판결을 받은 경우에도 뒷 수습이 제대로 되지 않아 피해자가 어려운 상황에 처하고, 퇴사하는 경우가 종종 발생한다. 이 판결은 이러한 상황을 적극적으로 해결하려했다는 점에서 큰 의미를 발견할 수 있다.

성희롱에 관련된 사건판결을 민사상 손해배상 청구사건, 성희롱 가해자에 대한 고용상의 불이익을 다투는 사건도 분석했다.

그 하나로 민사상 손해배상 청구사건과 관련하여 대법원 95다39533 판결은 피용자인 가해자에 대한 사용자로서의 민법 제756조의 책임을 묻기 위한 ‘사무집행에 관하여’를 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위와 관련된 것이어야 한다고 함으로써 피용자의 피용자에 대한 성희롱 행위는 사무집행과는 관련이 없다고 하여 사용자의 책임을 인정하지 않고 있다.

이에 비하여 대구지방법원 2003가단42364 판결은 위 대법원 판결과는 달리 성희롱을 방지해야 할 의무가 있는 사용자에게 피용자의 직원회식 및 야유회 중 다른 피용자에게 한 성희롱에 대해서 사무집행의 범위 내에 있다고 보아 사용자 책임을 명시적으로 인정하고 있다. 여기서 직원회식 및 야유회와 같은 직무수행 중으로 볼 수 있는 자리에서 행하여진 성희롱에 대해 사무집행이론을 확대 적용하여 사용자 책임을 인정한 것은 타당하다. 이 판결은 1심 판결이기는 하지만 성희롱

에 대한 사용자 책임을 확대하고 있다는 점에서 의미가 있다.

또한 서울고등법원 2006나109669 판결에서는 회식자리에서 지휘·감독관계에 있는 가해자의 성적 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간동안 만큼은 집요하고 계속적으로 이루어짐으로써 일상 생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하여 피해자의 인격권을 침해하므로 이러한 행위는 불법행위가 된다고 보았다.

끝으로 성희롱 가해자에 대한 고용상의 불이익을 다루는 사건에서 대법원 2007두22498 판결은 성희롱을 이유로 한 징계해고처분의 정당성 판단기준으로 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 볼 때 성희롱 행위가 고용환경을 악화시킬 정도로 매우 심하거나 반복적이고 성희롱 행위자가 징계해고되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 피해자의 고용환경을 감내할 수 없을 정도인 경우의 징계는 정당한 징계로 보아야 한다는 기준을 제공하고 있다.

대법원 2004두107 판결에서는 군대 내의 성희롱과 관련하여 부하 여군 장교의 성적 수치심을 유발한 자를 현역 복무 부적합자로 판정한 처분이 재량권을 일탈, 남용한 것이 아니라고 보았다.

서울행정법원 2005구합39553 판결에서는 강의시간에 교수가 성적 수치심과 혐오감을 주는 언동을 한 것은 교수의 수업권의 범위를 벗어나 학생들의 인격권을 침해하고 위법하여 징계사유에 해당한다는 것을 명시적으로 인정하고 있다.

회식자리 사건에서의 신체적 접촉과 성적 발언에 대한 징계해고는 재량권을 일탈, 남용한 것으로 보았다(서울행정법원 2007.3.27 선고 2006구합35916 판결). 회식자리에서의 성적 언동에 대해서는 성희롱을 인격권의 침해라기보다는 허용적으로 보려는 의식이 남아 있는 것을 알 수 있다.

끝으로 판결분석을 통해 몇 가지 시사점을 도출해 보면, 성희롱에 대한 문제제기 방법은 가해자와 사용자의 책임을 묻는 민사상 손해배상보다는 국가인권위원회의 결정에 대한 불복으로 행정소송을 제기하거나 가해자의 징계, 해고에 대한 노동위원회 심판청구와 행정소송을 제기하는 쪽으로 많이 가고 있음을 알 수 있었다. 또한 행정기관을 통한 구제에 대한 불복으로 행정소송을 제기하는 경우 특히 최종심인 대법원 판결은 남녀차별개선위원회나 국가인권위원회의 결정을 인정해 주는 경향을 볼 수 있었다.

여기서 최종 판단을 하게 되는 법원의 성희롱에 관한 지속적인 인식변화를 통해 기존의 고정관념에 의한 관례들을 개선해 나가는 일이 필요하다.

또한 분석판결의 많은 부분, 예를 들어 공공기관 종사자나 업무 관련성의 범위 확대, 사용자 책임의 확대 적용 등 성희롱에 관련된 해석이 조금씩 유연해 지고 있다는 것은 고무적인 일이다. 그러나 회식자리에서의 성적 언동에 관해서는 성희롱 인정에 제한적이고 이에 따른 징계나 해고도 재량권을 남용한 것으로 보는 경우도 있다. 회식자리, 술자리 등에서의 인격권 침해를 인정하지 않으려는 인식을 개선해야 한다.

또한 ‘성적 언동’의 판단기준으로 제시된 일반적이고 평균적인 사람이라는 기준이 얼마나 보편적인 기준이 될 수 있는지와 그렇지 않다면 어떻게 개선되어야 하는지에 대한 연구와 자료가 많이 축적되어야 할 것으로 보인다.

그리고 국가인권위원회의 결정이 성희롱 가해자에 대한 인권교육이나 손해배상을 직접 주문할 수 있는 방식으로 구성되어 있어 구성요건의 해석이 좀 더 유연해 질 수 있는 것 같다. 이것은 피해자의 입장에서 보면 매우 바람직한 방법이다. 다만 국가인권위원회의 결정사항을 가해자가 반드시 이행할 수 있도록 법을 강화하는 방법 등을 모색해

불 필요가 있다. 국가인권위원회 결정에 대한 이행을 하지 않는 자에 대한 벌칙, 과태료의 부과를 생각해 볼 수 있다.

제 2 절 국가인권위원회의 성희롱 사건 결정례 분석⁶⁶⁾

‘국가인권위원회법’에서는 제2조제3호에서 “평등권 침해의 차별행위”를 정의하면서 라목에서 성희롱 행위를 차별행위로 규정하고 있다. 라목의 성희롱 행위에서는 성희롱에 대하여 “업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다” 고 규정하고 있다.⁶⁷⁾

이러한 정의에 따라 국가인권위원회에서 성희롱 진정 건을 다룸에 있어서 첫째 당사자 적격성, 둘째 업무 관련성, 셋째 성적 언동 여부, 넷째 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼거나 성적 언동 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 받았는가의 기준으로 성희롱 여부를 판단하고 있다.

2005년부터 국가인권위원회가 결정한 성희롱 판단 사례를 살펴보면, 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여, 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 일반 여성의 합리적 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지에 의해 결정하여야 한다고 판단 기준

66) 이 절은 민대숙(여성노동법률지원센터 회장, 공인노무사)이 집필하였다.

67) 2011. 5. 19. 개정된 국가인권위원회법의 내용이다. 개정 전 ‘국가인권위원회법’에서는 제2조제4호에서 평등권 침해의 차별행위를 정의하면서 라목에서 성희롱 행위를 규정하였고, 제5호에서 성희롱 행위에 대한 정의 규정을 두고 있었다. 이 원고에서 다루는 결정례는 개정 전 ‘국가인권위원회법’의 적용을 받고 있었음을 밝혀둔다.

을 제시하고 있고 이에 따라 관련 사실들을 판단하였음을 알 수 있다. 다만, 성희롱의 피해자가 남성인 경우에는 합리적 여성의 관점 대신 합리적 일반인의 관점을 기준으로 삼고 있다.⁶⁸⁾

국가인권위원회의 성희롱 결정 사례에서는 각 판단기준에 있어서 ‘남녀고용평등법’에서 규율하고 있는 직장 내 성희롱 판단기준보다 폭넓게 법 해석을 하고 있는 바, 이하에서는 성희롱 판단 기준별로 국가인권위원회의 주요 결정례 사례와 성희롱 결정 사례의 특징을 살펴본다.⁶⁹⁾

1. 당사자 적격성

‘국가인권위원회법’에서는 성희롱 행위자에 대하여 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’로 규정하고 있다. ‘남녀고용평등법’에서는 ‘국가인권위원회법’과 달리 ‘직장 내 성희롱’에 국한하여 성희롱 행위를 규제하고 있는데, ‘남녀고용평등법’이 직장에서 벌어지는 성희롱 행위를 규제하고, 그 성희롱 행위에 대한 책임 주체로 사업주를 지정하여 성희롱 행위에 대하여 사업장 단위⁷⁰⁾, 피해자에 있어서 근로자⁷¹⁾로 한정하는 것에 비하여 국가인권위원회의 성희롱 행위는 당사자에 있어서 공공기관의 종사자를 가해자 범위로 넓으면서 고용 관계보다 포괄

68) 이러한 합리적 일반인의 관점으로 판단한 결정례에는 ‘06진차182 성희롱 병원 직원에 의한 성희롱’, ‘08진차480 성희롱 의료컨설팅 회사 사장의 직원에 대한 성희롱’, ‘08직차15 교수의 학생 성추행’이 있다.

69) 이 원고에서 다루는 결정례는 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집 제1집』, 2007, 『국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집 제2집』, 2009에 수록된 사례이다.

70) 최근에는 남녀고용평등법상의 직장 내 성희롱 규제에 있어서 도급관계의 사용자가 다른 근로자간에 성희롱이나 파견근로자에 대한 사용사업 소속 근로자의 성희롱을 인정하고 있으나, 남녀고용평등법은 기본적으로 단위 사업장의 사업주가 성희롱 행위자의 인사권한을 가지고 있는가가 성희롱 판단에 있어서 하나의 판단기준으로 작용하고 있다. 이는 남녀고용평등법이 성희롱 행위자에 대한 직접 처벌규정을 두지 않고, 사업주가 성희롱 행위자에 대하여 징계 또는 이에 준하는 조치를 취하도록 간접 규제방식을 취하는 것에 그 이유가 있다(남녀고용평등법 제14조제1항 참조).

71) 남녀고용평등법이 기본적으로 고용관계에 관하여 규율하고 있기에 남녀고용평등법의 적용을 받는 대상은 근로자에 한정된다.

적인 피해자 범위를 인정하고 있고, 당사자에 있어서도 단위 사업장이 아닌, 사용자가 다른 근로자 간의 성희롱을 인정하는 등 성희롱 행위자 및 피해자에 대하여는 폭넓게 인정하고 있음을 성희롱 결정례에서 확인할 수 있다.

(1) 사용자 범위의 해석

‘국가인권위원회법’에서는 성희롱 행위자에 대하여 사용자가 명시되어 있는 바, 이 사용자 범위에 대한 해석에 대하여 ‘근로기준법’이나 ‘노동조합및노동관계조정법’에서의 사용자 정의보다 확장하여 사용자 범위에 대하여 해석하고 있다.

‘06진차606 ○○연구소 고문의 성희롱’ 결정문에서는 회사의 고문이 사용자에 해당되는지에 대하여 ‘고문이나 이사 등이 ‘국가인권위원회’ 법상 성희롱 행위자에 포함되는지는 성희롱 규제의 취지로부터 실질적으로 판단해야 하며 이는 행위자가 피해자의 공적 활동을 제한 내지 위축시키는데 영향을 줄 수 있는 관계에 있는 자인지를 기준으로 판단하여야 할 것이다’고 판단 기준을 제시하고 있다. 또한 국가인권위원회는 당사자 적격에 있어서도 진정인과 피진정인 간에 업무 관련성이 인정된다면 진정인과 피진정인의 사용자가 동일한가가 당사자 적격성을 판단하는데에 영향을 미치지 않는 것으로 판단하고 있다.⁷²⁾

<사례 1> ○○연구소 고문의 연구원 성희롱(06진차606 성희롱)

(1) 사건 개요

상임위원인 진정인에 대하여 연구소 고문인 피진정인이 자택에서 술자리를 가진 후 “옆에서 자고 가라”, “나는 온기가 필요하다”, “별일 없다. 그것도 못하냐?”라는 말을 하였으며, 진정인이 현관으로 나가려 하자 피진정인이 진정인의 손목을 잡고 강제로 거실로 끌고와서 계속 자고 가라고 강요하는 등의 행위를 하였다.

72) <사례2> 07진차103 성희롱 결정례

(2) 사건의 쟁점

가. 고문이나 이사 등이 국가인권위원회법상 성희롱 행위자에 포함되는지 여부
고문이나 이사 등이 국가인권위원회법상 성희롱 행위자에 포함되는지는 성희롱 규제의 취지로부터 실질적으로 판단하여야 하며 이는 행위자가 피해자의 공적활동을 제한 내지 위축시키는데 영향을 줄 수 있는 관계에 있는 자인지를 기준으로 판단하여야 할 것이다.

피진정인은 동 연구소에 후원금만을 낼 뿐 아무런 권한이 없는 고문이라고 주장하나, 피진정인은 ‘○○’와 ‘○○’에서 활동하는 등 통일운동의 원로인사이고 연구소 재정원의 한 부분을 차지하고 있으며, 진정인과 같은 연구위원들은 고문으로부터 공식적인 회의나 비공식적인 식사자리를 통해 새로운 정보를 획득하거나 사람들을 소개받아 자신의 공적 활동을 펼쳐나가는 바, 연구소나 진정인의 공적 활동에 영향을 줄 수 있는 지위에 있는 자로서 ‘국가인권위원회법’상 사용자 범주에 포함된다고 판단된다.

나. 업무 관련성 여부 : 근무시간 외에서의 만남에 대하여

진정인과 피진정인이 진정인의 근무시간 외에 만나게 된 경우에 대하여 이 사건 이전에도 진정인과 피진정인이 연구위원과 고문의 관계에서 진정인이 후원금을 받으러 직장 외의 장소에서 피진정인이 원하는 시간에 만나왔다는 점, 사건 당일 진정인은 선약이 있었지만 피진정인의 연락을 받고 모임 약속을 포기하고 나간 점, 고문이 만나자고 하면 연구위원은 선배와 원로에 대한 예우로 그 이유를 묻지 않고 만나는 것이 조직 문화라고 하는 진정인과 참고인의 진술이 있는 점에 비추어 볼 때 사건 당일의 만남은 단순히 사적인 성격의 만남이 아니라 진정인이 종사하고 있는 업무와 관련성이 있다고 판단된다.

성희롱의 성립요건으로 가해자의 성적 언동에 수반하여 강요나 협박이 있을 것을 요하지 않는 바, 원치 않는 성적 제의를 받았다면 이는 합리적 여성의 관점에서 볼 때 매우 당혹스럽고 강요적인 상황으로 받아들여질 수 있다.

<사례 2> 회사 고문의 여직원에 대한 성희롱(07진차103 성희롱)

(1) 사건 개요

진정인은 피진정인이 자신의 비서로 일하기 위해서는 모든 비밀을 말해야 한다고 하여 2007. 1. 경 퇴근 후 피진정인이 집에 바래다주는 승용차 안에서 “500만원의 빚이 있고 나이 많은 남자와 사귀고 있다”고 하였다.

그러자 피진정인은 “나이 많은 남자들이 밝히는 것은 섹스뿐이며 그런 것은 비밀에 속하지도 않는다, 내 비서가 되려면 네 엉덩이에 점이 있는 것도 알아야 한다”며 모텔 앞에 차를 세운 후 들어갈 것을 요구하였다.

(2) 사건의 쟁점

가. 피진정인의 당사자 적격성 및 업무 관련성

진정인은 2006. 12. 7. 인터넷 구인광고를 통해 ○○비즈니스센터에 채용되어 피진정인의 비서로서 손님 접대 등의 업무를 담당하게 되었고 진정인은 피진정인을 ○○비즈니스센터의 회장으로 알고 있었다.

비앤비 비즈니스센터는 ○○바이오라는 회사가 이사를 간 후 건물관리를 맡기기 위해 만든 회사로 당시 역삼동에 소재한 사무실은 ○○, ○○ 등의 회사가 함께 사용하고 있었으며 피진정인은 ○○, ○○ 및 ○○바이오의 고문이였다. 진정인이 어느 회사 소속인지는 정확한 확인이 곤란하고 실제 한 달여 근무기간 동안 소속이 두세 차례 바뀐 것으로 보이나 소속과 관계없이 진정인은 피진정인의 비서업무를 담당하고 있었다.

진정인이 주장하는 행위 발생 당시 진정인의 고용주가 누구였는지는 불분명하다. 그러나 피진정인은 ○○, ○○ 및 ○○바이오의 고문이였고 진정인은 피진정인의 비서업무를 맡고 있었으므로 ‘국가인권위원회법’ 제2조제5호에 규정된 업무관계가 인정된다 할 것이다.

(3) 성적 언동과 성적 굴욕감 및 혐오감

피진정인은 나이 많은 남자와 사귀고 있다는 진정인의 고백에 대하여 나이 많은 남자가 원하는 것은 섹스뿐이라며 이를 몸을 파는 행위에 비교하였는바 단지 사귀는 남성의 나이가 많다는 이유만으로 진정인을 몸을 파는 여성으로 취급한 것은 성적 굴욕감 및 수치심을 유발하는 성적 언동에 해당된다 할 것이다.

피진정인이 승용차를 모텔 앞에 세운 채 둘만의 성적 비밀을 가질 것을 요구하였다면 이는 합리적 여성의 관점에서 볼 때 매우 당혹스럽고 두려운 상황일 뿐 아니라 비서라는 업무관계가 아닌 성적인 대상으로 취급되었다는 점에서 합리적 여성이라면 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼기에 충분하다 할 것이다.

(2) 양 당사자 범위의 해석

‘남녀고용평등법’에서는 피해자를 근로자로 한정하고 있으나, ‘국가인권위원회법’에서는 피해자에 대하여 특별한 제한을 두고 있지 않음으로써 근로자가 아닌 피해자도 ‘국가인권위원회법’ 상 성희롱에 대하여 진정할 수 있다는 것은 국가인권위원회법과 ‘남녀고용평등법’의 가장 큰 차이점으로 인정할 수 있을 것이다. 또한 ‘남녀고용평등법’에서 성희롱의 범위를 직장 내로 한정하고 있으나, ‘국가인권위원회법’에서는 직장 내로 한정되지 않기에 행위자와 피해자와의 관계 인정에 있어서도 법적으로 포괄하는 범위가 넓은 것을 살펴볼 수 있다.

양 당사자 범위와 관련하여 국가인권위원회는 ‘07진차89 성희롱’의 경우 외국인 강사와 보조교사는 고용된 사업주가 달랐으나, ‘영어캠프의 운영’이라는 업무 관련성을 인정하면서 성희롱 행위에 대한 판단만을 하였을 뿐, 당사자 적격성을 달리 심사하지는 않았다.

다른 사례로 ‘07진차1100성희롱’ 결정문은 용역경비업체 직원이 원청 회사의 노동조합원에게 성적 언동 등을 한 것을 성희롱으로 결정하였다. 이와 관련하여 국가인권위원회는 양 당사자들이 동일한 사업주 하의 근로관계에 있는 것은 아니나, ○○제약과 시설 관리를 목적으로 계약관계를 체결한 용역업체 직원의 행위는 업무 관련성이 있다고 인정함으로써 당사자 간의 성희롱 성립을 인정하였다.

<사례 3> 외국인 강사의 보조교사에 대한 성희롱(07진차89 성희롱)

(1) 사건 개요

진정인은 ○○주식회사에서 주최하는 ‘○○그룹 임직원 자녀 영어캠프’의 보조교사로 채용되어 일하던 중 원어민 강사인 피진정인 브○○로부터 성희롱을 당하였다. 위 피진정인은 2007. 1. 9. 교무실에서 있던 진정인의 허리 양쪽을 두 손으로 잡고 간지럼을 태우듯 주무르는 행동을 하며 지나갔고, 2007. 1. 14 오전에는 교무실에 앉아 있던 진정인의 뒤로 다가와 어깨 뒤쪽과 앞쪽을 손으

로 짚는 행동을 하였다. 또한 위 피진정인은 사무실에 비치되어 있던 여성용 생리대를 손으로 집어 들고 입을 닦는 듯한 행동을 하면서 “이것이 무엇인지 아느냐, 휴지냐”고 물어 진정인이 “무엇인지 이미 알고 있지 않느냐”고 하자 웃음을 지으며 다시 원래 자리에 내려놓는 행동을 하는 등 진정인으로 하여금 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였다.

(2) 사건의 쟁점 - 진정인과 피진정인의 업무 관련성

영어캠프에서 원어민 강사의 업무는 캠프 참가 학생들을 대상으로 영어 수업을 진행하는 것이고, 보조교사의 업무는 쉬는 시간과 같은 수업 이외의 시간에 학생들을 관리하는 것이다.⁷³⁾

진정인이 예기치 못하는 상황에서 진정인의 허리 또는 어깨를 갑자기 만지는 것과 같은 행위는 보통의 여성들이 충분히 성적 모멸감을 느낄 수 있는 행동이며, 이러한 행동이 본 진정사건의 피진정인 브○○와 진정인 사이처럼 업무 관계에서 만난지 얼마 되지 않고, 서로 신뢰감이나 유대감을 쌓은 관계가 아닌 경우에 발생할 경우 피해자가 더욱 더 성적 모멸감을 느낄 수 있음은 어렵지 않게 예상할 수 있다.

이러한 사례들을 검토할 때, 국가인권위원회는 성희롱 행위 당사자 적격에 대하여는 양 당사자간에 업무 관련성이 있다면, 당연히 당사자 적격성이 있는 것으로 해석하고 있다고 판단된다.

<사례 4> 회사 파업 중 경비용역업체 직원의 성희롱(07진차1100 성희롱)

(1) 사건 개요

진정인들은 주식회사 ○○제약의 직원이자 노동조합 간부이다. ○○제약에서 관리를 위탁한 주식회사 ○○○ 직원인 피진정인 ○○○는 회사의 직장 폐쇄와 노동조합의 파업이 진행 중이던 2007. 9. 진정인 ○○○에게 “나중에 데이트하자, 집으로 찾아 가겠다”라고 말함으로써 성희롱 하였고, 같은 ○○○ 소속 성명불상 피진정인은 임신 중인 진정인 ○○○에게 “배불뚝이가 지랄하네”라는 등의 언동을 함으로써 성적 굴욕감을 주었다. 피진정인 ○○제약은

73) 이 결정례에서는 당사자간 소속회사가 다른 인정사실에서 다루고 있으나, 그 이상 당사자 적격성에 대하여는 거론되지 않으며, 원어민 강사와 보조교사의 업무 관련성에 대하여도 이와 같이 간략하게 인정사실로만 게재하고 있다.

위 피진정인들의 성적 언동을 알고 있었음에도 이를 방관하였다.

(2) 사건의 쟁점

가. 성희롱 행위자의 업무관계 등 해당 여부

- 동일한 사업주 하의 근로관계에 있는 것은 아니나, ○○제약이 시설 관리를 목적으로 용역경비업체와 계약관계를 체결함에 따라 ○○제약의 업무를 대신 수행한 것이므로 업무 관련성이 있다 할 것이다.
- 진정인들의 파업이 적법한 행위였는지 여부는 업무 관련성 여부의 판단에 영향을 미치지 않는다.

나. 국가인권위원회의 결정사항

○○제약이 방관했다고 인정할 만한 증거가 없으나 ○○제약은 ○○○직원이 업무를 수행하는 중 위와 같은 일이 발생하지 않도록 예방하고 감독해야 할 책임이 있다.

또한, ○○○는 경비 및 경호업무를 하는 업체로 특히 본 건에서와 같이 노사간의 대치 상황에 투입되어 업무를 수행해야 할 경우가 많으므로 직원의 부적절한 언동으로 인권침해 및 성희롱 논란이 발생하지 않도록 특별한 주의를 기울일 필요가 있다 할 것이다.

따라서 주문과 같이 결정한다.

[주문]

1. 주식회사 ○○제약 대표이사에게 용역경비업체 직원이 업무 수행시 성적 언동 등 부적절한 행위를 하지 않도록 업무 수행 가이드라인을 만들어 시행할 것을 권고한다.
2. 주식회사 ○○○ 대표이사에게 소속 직원에 대하여 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고한다.

(3) 동성 간의 성희롱 인정

국가인권위원회에서는 동성 간의 성희롱도 인정하고 있다.⁷⁴⁾ 국가인권위원회에서는 동성 간의 성희롱을 판단함에 있어서 합리적인 일반

74) 06진차182 병원 직원에 의한 성희롱, 06진차266 성희롱, 08직차15 교수의 학생 성추행

인 또는 합리적인 여성의 입장에서 각 사건에서 행위자가 한 성적 언동 등이 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄만 하였는가에 대하여만 판단하고 있다. 그리하여 남성이 남성에게 성적 함의가 담긴 행동을 하였고, 여성이 상대 여성의 성적 소문을 유포시킨 행위에 대하여 성희롱이라고 인정하였다.

이러한 동성 간의 성희롱에 대하여 과연 ‘평등권 침해의 차별행위’로 해석될 수 있는가에 대하여 살펴보자. ‘국가인권위원회법’에서는 제2조제3호⁷⁵⁾에 ‘평등권 침해의 차별행위’를 규정하고 있고, 차별행위는 합리적인 이유없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분 등을 이유로 한 행위를 이르는 바 성희롱 행위가 평등권을 침해하는 차별행위여야만 성립되는지에 대한 판단이 필요할 것이다. 국가인권위원회에서는 성희롱이 ‘평등권 침해의 차별행위’이어야만 하는지에 대하여 명확하게 판단을 내리고 있지는 않으나, ‘06진차266 성희롱’의 국가인권위원회 결정에 대하여 대법원 판결에서 위의 문제에 대하여 판단을 내리고 있다.⁷⁶⁾ 이 판례에서는 ‘국가인권위원회법’ 제2조제4호라목의 ‘성희롱 행위’가 성립하려면 그 행위가 평등권을 침해하는 차별행위이어야 하는지에 대하여 “국가인권위원회법의 관련 규정에 의하면 제2조제4호 라목의 ‘성희롱 행위’는 제2조제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없으므로...” 라고 판시하여 성희롱 행위가 평등권을 침해하는 차별행위인지에 따라 인정 여부가 달라지지 않는다고 보고 있다.

이 판례에 따르면 성희롱 행위가 차별행위임을 다시 증명할 필요가 없으므로 동성 간의 성희롱도 ‘국가인권위원회법’ 상 성희롱 행위의 성립요건에 해당한다면 성희롱으로 인정된다고 해석할 수 있다.

75) 개정 전 ‘국가인권위원회법’ 제2조제4호.

76) 대법원 2008.10.9. 선고 2008두7854 판결 [인권교육수강등권고결정취소]

<사례 5> ○○병원 직원의 환자에 대한 성희롱(06진차182)

(1) 사건 개요

병원 직원인 피진정인은 환자인 진정인에게 “너 나 좋아하지? 너 나 사랑하지? 나도 너 사랑한다”등의 말을 하며 10회 이상 손을 만졌고, 복도에서 진정인을 만나면 성기를 툭 치고 지나갔고, “딸딸이쟁이, 딸딸이를 한 달에 몇 번 치나”라고 묻는 등 성희롱을 하였음.

(2) 사건의 쟁점 - 성적 언동이 있었는지 여부

참고인들의 진술을 종합하였을 때, 피진정인의 언동을 목격하거나 진정인으로부터 들은 적이 있다고 하므로 성적 언동은 사실로 인정된다. 이러한 인정 사실로 보아 피진정인은 근로자로서 병원 보호사 업무 등과 관련하여 언동을 하였다고 할 수 있고, 자위행위 등에 대한 언급 및 성기 접촉은 성적 함의가 있으며, 합리적 일반인의 관점에서 볼 때 심한 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주기에 충분하다고 인정된다.

2. 업무 관련성

국가인권위원회의 성희롱 결정사례에서는 업무 관련성에 있어서 엄격한 기준보다는 완화된 업무 관련성을 인정하고 있는 사례들이 특징적으로 보여진다.

고용노동부에서 성희롱에서의 업무 관련성에 대하여 판단하는 경향성을 보면, ‘산업재해보상보험법’에서 인정하는 업무상당인과 관계의 입장을 취하고 있어서 회식의 경우, 회식비용을 회사에서 부담하는지, 인사관리상 필요하였는지에 대하여 엄격하게 해석하고 있으나, 국가인권위원회에서는 직장에서 행해지는 회식의 경우 그 회식이 회사비용으로 이루어졌는지, 1차 회식 이후의 회식이 개인의 자발성에 의한 것인지에 대하여 세세하게 판단하지 않고 장소를 여러번 이동한 회식이나 개인적인 만남의 경우라도 업무와 연관이 있었는지의 여부에 대하여 포괄적으로 판단하고 있다.⁷⁷⁾

77) 06진차488 00대학교 교수의 성희롱, 06진차534 성희롱, 06진차10 성희롱, 07진차

특히나 ‘08진차974 성희롱(은행 상사의 직원에 대한 성희롱)’의 경우를 구체적으로 살펴보면, 회식이 끝난 후 퇴근길에 동승한 피해자에게 진정 외 동료가 2차에 같이 가자고 제안하는 과정에서 피진정인이 “그럼 룸을 잡아 줄테니 둘이 벗고 뒹굴고 비비면서 놀아라.”라고 말한 사안에 대하여 고용노동부와 국가인권위원회의 업무 관련성에 대한 판단은 상이하였다. 고용노동부는 이 사건의 발생장소가 회식 후 귀가길 및 출근길이었던 점을 근거로 사업주의 지배·관리권이 미친다고 보기 어려워 그 업무 관련성을 인정하기 어렵다고 판단하였지만, 국가인권위원회는 근로자의 통근행위는 노무의 제공이라는 의미에서 업무와 밀접한 관계에 있다고 할 수 있고, 통근 중 발생한 재해가 ‘공무원연금법’ 상의 공무상 재해로 인정되고 있는 것(대법원 1993. 10. 8. 선고 93다16161 판결)에서 알 수 있듯이 통근 과정의 업무 관련성은 어렵지 않게 인정된다고 판단하였다.

업무 관련성에 대하여 고용노동부가 국가인권위원회보다 엄격히 해석하는 것은 ‘국가인권위원회법’은 성희롱 가해자에 대하여 특별인권교육이나 손해배상금 등의 직접적인 주문을 내릴 수 있으나, ‘남녀고용평등법’은 가해자에 대하여 직접적인 제재 대신 사업주의 성희롱 발생조치의무로 규율하는 데에서 기인하는 것으로 판단된다. 그러나 이러한 개별법의 처리 절차 및 규율 대상의 차이성을 인정한다고 할지라도 사업주의 직접적인 안전배려의무로부터 비롯되는 ‘산업재해보상보험법’ 상의 업무상당인과관계의 입장을 ‘남녀고용평등법’ 상 성희롱 해석에도 적용하여야 하는가에 대하여는 입법의 취지를 고려할 때 적절하지 않다고 판단된다.

국가인권위원회 결정문에서 언급하는 ‘법률이 직장 내 성희롱을 금지하고 제재하는 것은 성차별적 편견이나 권력관계에 근거하여 직장

610 성희롱, 07진차600 성희롱, 08진차974 성희롱, 08진차1020 성희롱이 이러한 예에 해당한다.

에서 직·간접적으로 이루어진 성적 언동이 피해자의 근무환경을 악화시킴으로써 고용관계에서 비자발적으로 위축되거나 배제되는 것을 막자는 취지이다.’⁷⁸⁾고 해석하는 것과 같이 성희롱은 사회 환경에 영향을 받는 바 ‘남녀고용평등법’에서의 업무 관련성에 대한 해석은 국가인권위원회의 판단 기준과 같이 완화되어야 할 것이다.

한편 위에서 <사례 3>에서 살펴봤던 ‘07진차89 성희롱’ 사건에서는 모기업의 자녀들을 위해 마련된 영어캠프에서 외국인 강사가 보조강사한테 한 성희롱 결정례에서는 영어캠프를 주관하는 회사 뿐만 아니라 영어 교사를 파견한 파견회사에도 직원에 대한 성희롱 예방교육을 실시할 것을 주문 사항으로 결정하였다. 이는 업무 관련성에 대하여 성희롱 판단기준으로만 적용하지 않고, 차별행위의 중지를 위하여 ‘동일 또는 유사한 인권침해나 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치’⁷⁹⁾를 결정함에 있어서 각 근로자가 소속되어 있는 사업장 양쪽에 조치를 취한 것으로서 업무 관련성을 당사자 적격을 판단함에 있어서도 활용하고 있는 사례로 볼 수 있다.

또한 국가인권위원회는 업무 관련성에 있어서 그 업무가 적법한지의 여부가 업무 관련성 여부에 영향을 끼치지 않는다고 보는 바, ‘06진차401 성희롱’이나 ‘07진차1100 성희롱’⁸⁰⁾에서 그러한 국가인권위원회의 입장을 결정문에 명시하고 있다.

<사례 6> 은행 상사의 직원에 대한 성희롱(08진차974 성희롱)⁸¹⁾

(1) 사건 개요

2007. 7.경 지점 회식 후 진정인과 피진정인1, 참고인이 퇴근길 동승하였는데, 진정인에게 참고인이 2차에 같이 가자고 제안하였고, 진정인이 거절하자

78) 06진차465 성희롱 간접적으로 들은 성희롱(국가인권위원회 전원위원회 결정) 결정문 인용

79) 국가인권위원회법 제42조제4항제3호

80) <사례 4>의 결정례

81) 이 결정문의 경우 각하 사유에 대한 판단과 고용상의 불이익에 대한 회사에 대한

참고인은 “그럼 테이블을 따로 잡고 맥주나 마시자”라고 다시 제안하였다. 그러자 당시 운전을 하며 듣고 있던 피진정인1은 “그럼 립을 잡아 줄 테니 들이 벗고 땡굴고 비비면서 놀아라.”고 말하였다.

2007. 8.경 정기인사에서 진정인은 다른 지점으로 발령받아 피진정인 1과 같은 지점에서 근무하지 않도록 조치되었다. 2008. 1. 경 지점 근처와 방을 얻으려 하자, 피진정인1은 이를 두고 “같이 살려고 방까지 구하는구나. 아주 같이 살겠네.”라고 말하였고, 같은 해 8.8. 출근길에는 “같이 사는 것 아니냐”는 발언을 하였다.

진정인은 피진정인1의 성적 언동에 심한 성적 불쾌감을 느끼고 지점장을 통해 피진정인 2(회사)에 문제해결을 요청하였지만 적절한 조치가 없어 2008. 8. 12. 해당 지점장을 상대로 노동부에 진정하였고, 피진정인 2는 직장인에게 노동부 진정을 취하할 것을 설득함. 진정인은 같은 해 9. 26. 자로 본사 기획팀으로 발령났으며, 피진정인1은 같은 해 10.16.자로 퇴사하였다. 그러나 피진정인 2는 진정인에게도 이직을 권유하였고 기획팀 발령 이후 거의 업무를 부여하지 않았으며 인터넷도 연결해주지 않는 등 성희롱 사건에 대한 문제제기를 이유로 고용상의 불이익을 주고 있다.

(2) 사건의 쟁점

가. 업무 등 관련성 여부

피진정인1의 성적 발언은 공식적 회식 직후의 귀가길 및 출근길 즉 통근 중에 발생하였는데, 근로자의 통근행위는 노무의 제공이라는 의미에서 업무와 밀접한 관계에 있다고 할 수 있고, 통근 중 발생한 재해가 ‘공무원연금법’상의 공무원 재해로 인정되고 있는 것(대법원 1993. 10. 8. 선고 93다16161 판결)에서 알 수 있듯이 통근 과정의 업무 관련성은 어렵지 않게 인정된다 할 것이다.

피진정인1의 성적 발언 발생장소의 업무 관련성과 관련하여, 노동부는 이 사건의 발생장소가 회식 후 귀가길 및 출근길이었다는 점을 근거로 사업주의 지배·관리권이 미친다고 보기 어려워 그 업무 관련성을 인정하기 어렵다고 판단하였지만, 사업주의 지배·관리권 범위를 기준으로 하는 ‘남녀고용평등법’에 근거한 노동부의 판단과 ‘국가인권위원회법’에 근거한 우리 위원회의 판단기준이 동일하지는 않으며, 어느 한쪽의 판단이 다른 한쪽의 판단을 구속하는 것도 아니다.

권고사항과 관련하여도 의미있는 결정문이라고 판단된다.

나. ‘국가인권위원회법’ 제32조제1항의 제4호 및 제5호에 해당되어 각하하여야 하는지 여부

이 사건의 성희롱 행위는 노동부에 진정된 내용과 동일하며, 그 가운데 2007. 7.경 귀가길 차 안에서의 발언은 발생 후 1년 이상 경과하여 진정한 경우에 해당되므로, ‘국가인권위원회법’ 제32조제1항에 따른 각하 대상인지 여부를 검토할 필요가 있다.

이에 대해 살피건대, 우선 노동부에 진정된 사건의 피진정인과 우리 위원회에 진정된 사건의 피진정인이 상이한 바, 노동부에의 진정이 직장 내 성희롱과 관련하여 지점책임자의 책임에 대해 문제제기한 것이라면 우리 위원회에 제기된 진정은 성희롱 당사자 및 사업주에게 책임을 묻는 내용이어서 진정의 원인이 된 사실이 동일하다 해도 두 진정은 각기 독립된 진정으로 볼 수 있을 것이다. 또한 ‘국가인권위원회법’ 제32조제1항에서 각하 사유를 규정하는 의미는 진정인의 인권침해에 대한 국가기관에 의한 구제가 중복되는 것을 방지할 목적으로 규정한 것인바, 위 규정은 피해자 권리구제의 실효성을 담보하는 방향에서 제한적으로 해석되어야 할 것이다. 따라서 이 사건의 경우처럼 노동부가 업무 관련성 판단기준에 해당하지 않는다는 이유로 사건을 종결함으로써 진정인이 실질적인 구제를 받지 못한 사건에 대해서도 동 조항을 적용하여 각하할 경우 진정인은 아무 곳에서도 구제받지 못하게 되는 결과를 초래하게 되는 바, 이는 법형식적 해석에 치우쳐 본래의 입법 취지에 반하는 오류를 범하는 것이라 할 것이다.

다음으로 2007. 7.경 피진정인1의 귀가길 차 안에서의 발언은 이 사건의 발단이 된 내용일 뿐 아니라 2008. 1.경 및 8.경의 동거 발언과 관련해 진정인이 느꼈을 성적 불쾌감을 유추하는데 있어 필요한 내용인바, ‘국가인권위원회법’ 제32조제1항제4호의 단서 조항을 적용하여 조사대상에 포함시키는 것으로 결정한다.

이상의 내용을 종합할 때, 이 사건은 ‘국가인권위원회법’ 제32조제1항에 따른 각하대상에 해당하지 않는 것으로 판단한다.

다. 고용상의 불이익 여부

우리 위원회 조사 결과, 피진정인2가 진정인에 대해 해고나 징계 등 구체적인 불이익 조치를 취한 것은 아니라는 점, 업무분장과 관련하여 신입팀원에게는 업무과약기간을 두어 처음부터 일을 많이 주지 않는다는 점을 고려할 경우 고용상의 불이익이 있었다고 단정하기는 어려운 점이 있다.

그러나 다른 한편으로 피진정인2가 진정인에게 이직을 권유하였다는 진정인의 주장이 있고 진정인이 본사 기획팀에 배치된 이후 한동안 인터넷이 연결

되지 않은 사실이 확인되는바, 성희롱 진정을 이유로 피진정인2가 진정인에게 일부 고용상의 불이익한 조치를 하였을 가능성을 배제할 수 없다. 또한 진정인은 현재 하루 1~2시간 정도 소요되는 단순한 업무만을 맡고 있는바 진정인을 대상으로 한 교육실시계획이나 업무분장계획, 또는 인사이동 계획 없이 현재와 같은 상황이 지속될 경우에는 성희롱 진정을 이유로 한 고용상의 불이익으로 판단될 소지가 있다. 따라서 피진정인 2가 성희롱 피해자인 진정인에게 고용상의 불이익을 주었다는 혐의에서 벗어나기 위해서는 진정인에 대한 합리적 인력활용 계획을 적극적으로 소명하여야 할 필요가 있다. 따라서 주문과 같이 결정한다.

[주문] 1. 피진정인1에게 특별인권교육을 권고한다.

2. 피진정인2에게 성희롱 진정을 이유로 진정인에게 고용상의 불이익을 주지 않을 것임을 문서로서 약속하고, 진정인을 대상으로 한 인력활용계획을 국가인권위원회에 보고할 것을 권고한다.
3. 피진정인2에게 성희롱 고충처리절차 마련, 성희롱 고충상담원 지정 등 성희롱 예방책을 수립하여 전 직원에게 공지하고, 2009년도 성희롱 예방교육 실시결과와 함께 국가인권위원회에 보고할 것을 권고한다.

<사례 7> ○○대학교 교수의 직원(노조전임자)에 대한 성희롱(06진차401 성희롱)

(1) 사건 개요

진정인은 ○○대학교 직원으로서 노동조합 전임자였고 피진정인은 동 대학교수로 ○○캠퍼스 학생지원처장을 맡고 있었다. 2006. 6. 26. 진정인을 포함한 노동조합원들은 학생처장단 회의가 열리고 있던 교수회관 내 귀빈식당에 들어가 학교측 관계자들에게 당일 오전에 발생했던 모교수의 노동조합원 폭행사건에 관해 항의를 하던 중 피진정인은 진정인의 가슴을 손가락으로 가리키며 “가슴 보여”, “거기나 잘 가리고 다니지”라고 말하였다.

(2) 사건의 쟁점

가. 업무 관련성이 있는지 여부

피진정인은 사건 발생 당시 업무의 일환으로 회의에 참석하고 있었고 파업 중이던 노동조합원들과 대치하는 상황에서 발생한 일로서 업무 관련성이 충분히 인정되며, 진정인의 파업행위가 적법한 행위였는지 여부는 피진정인의

행위에 대한 업무 관련성 여부를 판단함에 있어 아무런 영향을 주지 않는다 할 것이다.

나. 피진정인의 언동이 성희롱에 해당되는지 여부

성희롱 행위로 인정되는 성적 언동을 판단함에 있어서 어떠한 언동 자체만으로 판단할 것이 아니라 그러한 언동을 하기까지의 과정이나 당시 상황도 함께 고려하여야 하는 바, 진정인과 피진정인은 같은 대학교의 직원과 교수의 신분이었으며 진정인은 노동조합의 전임자였고 피진정인은 학교의 학생지원 처장으로서 학내문제와 관련하여 대립적인 관계에 있었다는 점, 사건 당시는 노사 간의 대립이 고조되어 진정인과 피진정인은 서로 팽팽하게 대치하고 있던 상황이었다는 점, 여러 명의 직원들과 교수들이 보는 앞에서 진정인의 가슴을 가리키면서 “가슴이 보인다. 닫고 다니라”고 말한 점 등을 볼 때 당시 피진정인의 언동은 단지 객관적인 사실을 진정인에게 알리기 위한 언동은 아니었음을 알 수 있다.

<사례 8> ○○중학교 교사의 학교폭력 피해자 어머니들에 대한 성희롱
(06진차10 성희롱)

(1) 사건 개요

○○중학교 교사이며 ○○단 교육위원인 피진정인은 학교폭력 피해자의 부모들에게 상담을 하여 주겠다는 핑계로 면담을 하면서 학교폭력 피해자의 어머니들(진정인들)에게 “첫 성경험은 언제 했는가”, “지금 성관계를 하고 싶다”, 오른손을 잡고 “뽀뽀 한번만 해달라”는 등의 언어적, 신체적 성희롱을 하였다.

(2) 사건의 쟁점

가. 업무 관련성 여부

성희롱의 발생영역인 업무 또는 그 밖의 관계라 함은 반드시 그 종사자의 근무시간이나 근무 영역에서만 발생하는 관계만을 뜻하는 것이 아니며, 법에 의한 제재의 대상이 되는 성희롱은 그 종사자의 직위를 가지고 만나는 관계에서 발생한 일이나 특히 그 직위로 인하여 특별한 신뢰를 두게 되는 관계에서 발생한 일일까지 확장되어야 할 것이다. 그러한 까닭은 국가인권위원회법이 ‘공공기관의 종사자’에 대하여는 고용 등 내부관계만 아니라 대외적인 관계에 이르기까지 사적 단체나 개인에게는 주어지지 않은 무거운 책무를 부여하는 근본적인 근거가 그 업무의 ‘공공성’이라는 본질적인 특성에 있기 때문

이다. 구체적으로 이 사건 교사라는 직위를 두고 볼 때, 교사는 공공기관의 종사자이고 공공기관은 사익보다는 사회의 공익을 추구하는 점에서 볼 때 공공기관 종사자의 업무 책임 범위는 일반 사기업의 사용자 또는 근로자에 비해 넓게 보아야 함이 마땅한 것이다.

이 사건 피진정인이 피해자들의 학생을 직접 지도한 것은 아니나, 교사로서 특별히 학교폭력 예방업무에 관심을 가져오면서 2005. 3. 29. 교육인적자원부로부터 학교 폭력 실태조사 기획위원회 위원으로 위촉받아 활동을 하는가 하면 또한 ○○단 교육운동본부 운영위원으로 활동하면서 학교폭력 문제에 대한 교사 전문가로서의 업무를 수행하여 왔는데, 이는 교사로서 수행하는 대외적 활동의 하나로 판단되며, 이러한 업무 관련성 여부의 판단에 해당 학교의 위촉이나 구체적인 지시가 있었는지 여부는 본질적 기준이 되지 않는다고 할 것이다.

나. 피진정인의 각하 항변에 관하여

피진정인이 이 사건 진정의 원인이 된 사안과 관련된 내용을 인터넷신문의 기사로 작성한 기자들을 명예훼손 등으로 고소한 것이 ‘국가인권위원회법’에 정한 각하 사유에 해당되는지 여부를 살펴보면, 국가인권위원회법 제32조제1항제5호는 피해자가 진정의 원인이 된 사실에 관하여 우리 위원회 외에 법원에 소송을 제기하거나 수사기관 등에 수사를 의뢰하는 등 다른 구제절차를 진행할 경우에 진정을 각하한다는 것인데, 본 진정은 진정의 원인이 된 사실 그 자체가 아니라 그에 부수하여 발생한 다른 피의사건에 대하여 고소된 경우에 해당하므로 제5호에 규정된 각하 사유에 해당되지 않는다.

3. 성적 언동의 인정

(1) 성적 언동의 입증의 인정

성희롱 사건에 있어서는 성희롱을 판단하는 것만큼이나 성희롱이라고 주장하는 사실의 인정 여부가 중요하다. 이는 일반적으로 성희롱이 행위자와 피해자 둘만 있는 경우에 일어나기 때문에 그 성희롱이라 주장하는 성적 언동이 있었는지를 입증하기가 여의치 않은 특성에서 기인한다. 형사법상의 성추행을 조사하는 경찰의 경우, 확실한 입증자료를 요구하는 경우가 많아서 당사자 간 성적 언동에 대하여 입증할 객

관적인 증거가 없는 경우 무혐의 처리되는 경우가 많고, 피해자의 친구가 하는 증언 등에 대하여는 인정하지 않고 있다.

고용노동부의 경우에도 가해자가 성적 언동에 대하여 부인하고 입증할만한 증거가 없는 경우에 정황증거만으로 성적 언동이 있었다고 판단하지 않는 경향성을 띤다.

반면 국가인권위원회의 경우에는 성적 언동에 대하여 가해자와 피해자의 진술이 엇갈리는 경우에는 가해자와 피해자 간의 문자메세지나 이메일, 주변 동료의 진술, 피해자 친구의 증언 등을 증거로 채택하여 사실 관계를 인정하고 있고, 가해자와 피해자의 진술의 일관성, 가해자가 성적 언동에 대하여 적극적으로 부인하고 있는가에 대한 판단을 통해 사실관계를 폭넓게 추정, 인정하고 있다.⁸²⁾

이렇게 국가인권위원회에서 객관적인 물적 증거 외에도 피해자의 일기장, 친구에게 보낸 문자메세지, 친구에게 성희롱 당시 사실을 구체적으로 이야기한 것 등을 통해 성적 언동을 인정하는 것은 통상 증거를 확보하기 어려운 성희롱 사건의 특성을 감안할 때 타당하다고 생각한다. 한편, 성추행이나 ‘남녀고용평등법’의 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)는 위반 시 징역 또는 벌금형의 벌칙을 적용하는 바, 과연 국가인권위원회의 성적 언동에 대한 추정 인정이 다른 법에까지 적용될 수 있는가에 대하여는 좀 더 논의가 필요하다고 할 것이다.⁸³⁾

82) 06진차182 병원 직원에 의한 성희롱, 06진차287 성희롱, 06진차488 00대학교 교수의 성희롱, 06진차503 성희롱, 06진차534 성희롱, 07진차103 성희롱, 06진차838 성희롱, 07진차610 성희롱, 07진차600 성희롱, 07진차1017 성희롱, 07진차1100 성희롱, 08진차974 성희롱, 07진차1118 성희롱, 09진차245 성희롱

83) 이와 관련하여 국가인권위원회와 달리 법원이 국가인권위원회에서 인정한 성희롱 행위를 성희롱에 해당되지 않는다고 판단한 사례는 있다. 그러나, ‘06진차266 성희롱’에 대하여 대법원에서는 국가인권위원회와 달리 피진정인의 언행이 성희롱 행위에 해당하지 않는다고 결정하였으나, 구체적으로 성희롱 행위의 판단기준 중 어떠한 요소에서 결격되는지에 대한 명시는 없다(대법원 2008.10.9. 선고, 2008두7854 판결 참조).

<사례 9> 사회복지법인 ○○ 대표의 상담원에 대한 성희롱(06진차287 성희롱)

(1) 사건 개요

진정인이 2005. 11. 29. 저녁 8시경 피진정인을 만나 사직하겠다는 의사를 전달하였는데 ○○이라는 카페로 가는 승용차 안에서 피진정인은 “젓 한번 만 쳐보자”며 몸을 만지려 하였고, 피진정인의 집 앞에서 “자러 가자”며 몸을 밀어붙였다.

(2) 사건의 쟁점

가. 업무 등 관련성의 여부

진정인이 주장하는 피진정인의 성적 언동은 비록 사무실 밖에서 발생하였지만 당시 진정인이 피진정인을 만난 것은 사의를 표명하기 위한 것이었으므로 업무 관련성이 인정된다 할 것이다.

나. 성적 언동의 인정 여부

피진정인은 기억나지 않는다고 하나 이를 적극적으로 부인하지 못하고 있고, 함께 동석하였던 참고인은 당시 승용차 안에서 진정인이 싫다고 말하며 몸을 피하는 것을 보았다고 진술하고 있는 점, 피진정인이 사건을 원만히 해결하기 위하여 여러 차례 노력 및 합의서를 써 준 점 등에 비추어 볼 때 승용차 안에서의 언동은 사실로 인정된다. 자러 가자는 말은 참고인도 들은 적 없고, 피진정인도 한 적 없다고 하는 바 사실로 인정하기 어렵다.

<사례 10> ○○대학교 교수의 제자에 대한 성희롱(06진차488 성희롱)

(1) 사건 개요

피해자는 ○○대학교 학생으로서 2006. 7. 6. 저녁 동 학교 ○○학과 학과장인 피진정인에게 학교 근처 공원으로 이끌려가서 여러 차례 포옹을 당하고 키스 시도를 받는 등으로 인하여 심한 성적 모욕감과 수치심을 느꼈다.

(2) 사건의 쟁점 - 피진정인의 언동의 인정

피해자가 주장하는 것과 같이 포옹과 키스 시도 등의 행위가 있었는지에 관하여 두 사람의 상반된 진술 외에는 직접 그 행위를 목격한 사람이나 사진 등의 다른 증거가 있는 것은 아니나, 피해자가 사건 발생 직후 진정인에게

피진정인이 자신의 몸을 더듬었다고 알려주고 며칠 후 그 내용을 다시 자세히 말해주었으며 이후 학교의 성희롱 관련 조사위원회에서도 일관되게 진술을 하고 있는 점, 피진정인의 핸드폰 통화내역에 당시 피진정인이 피해자에게 통화한 기록이 있는 점, 사건 발생 다음 날 피진정인이 피해자에게 전화를 하여 본인이 실수를 하지 않았는지 옷이 지저분한 이유 등을 물어 본 것으로 보아 만취한 상태에서의 실수에 대한 무의식적인 자각과 우려가 있었다고 보이는 점, 피진정인 스스로도 기억이 안 난다고 하고 있으나 강력하게 피해자가 주장하는 것과 같은 행위를 하지 않았다고 부인하고 있지 못하는 점 등에 비추어 보아 사건 당일에 피해자가 주장하는 것과 같은 언동이 있었던 것으로 판단된다.

<사례 11> 컨설팅 회사 상사의 직원에 대한 성희롱(06진차838 성희롱)

(1) 사건 개요
 진정인은 피진정인과 직장 상하관계에서 같이 근무하였는데, 피진정인은 2005. 10. 일자불상 경 모 직원의 송별회를 마치고 간 노래방에서 피진정인은 진정인에게 블루스를 추자고 강요하면서 몸을 밀착하였고, 2006. 5. 일자불상 경 회식 후 모 노래방 지하 주차장에 있던 차 안에서 진정인의 가슴을 지그시 누르면서 유두를 만졌다. 그리고 2006. 9. 11 ○○역 근처의 모 술집에서 “너, 전에 노래방에서 게임하면서 뽀뽀하기로 했을 때 안했지 않냐? 키스해줘”라는 말을 반복하였다.

(2) 사건의 쟁점 - 성적 언동의 인정 여부
 진정인과 함께 근무하다 퇴직한 참고인은 진정인으로부터 진정 요지에서 언급된 바와 같은 피진정인의 성적 언동들 때문에 힘들어하다가 퇴직한 사실에 대해 들었고 말하는 내내 진정인이 울면서 심리적으로 힘들어했다고 진술하였다. 직장 동료는 회사를 다니지 못하겠다는 휴대전화 문자메세지를 받았고, 이메일로 진정인이 작성한 사직서를 받아 피진정인과 사장에게 구두로 보고하였다고 진술하였다. 다른 참고인은 진정인이 인터넷 채팅 시 피진정인 때문에 퇴직하게 되었고 피진정인이 노래방에서 한 언동으로 인해 매우 불쾌하였다는 말을 했다고 진술하였다. 당시 진정인의 집에서 거주하였던 참고인은 피진정인과 마지막으로 만나고 돌아온 날 진정인으로부터 피진정인의 성적 언동에 대해 모두 들었는데 그에 관해 얘기하는 동안 울음을 그치지 못했으

며 그 다음날부터 직장을 나가지 않았다고 진술하였다.

진정인의 사직서에는 ‘상무님은 전에 실수하였던 부분을 이야기하시면서도 또 그런 말을 바로 하시는 거에 화가 나고 용서가 안되었습니다.’, ‘2번은 실수든 뭐든 이해하지만 3번은 용서 못한다고 말씀드렸는데도 불구하고 10여분도 지나지 않아서 상무님이 그런 말씀을 농담이든 진담이든 하셨다는 부분에 이해가 되지 않았고 또 상처가 되었습니다.’라는 내용이 기재되어 있다.

위와 같은 사실들에 비추어 볼 때, 진정인이 주장하는 바와 같은 언동을 피진정인이 한 것이 사실인지에 관하여 직접 그 행위를 목격한 사람이나 사진 또는 녹음 등의 직접 증거가 있는 것은 아니나, 통상적으로 성희롱은 가해자와 피해자 단둘이 있을 때 발생한다는 점, 진정인은 퇴사 직후 피진정인의 행위와 그로 인해 사직하게 된 사실을 참고인 박, 윤, 조에게 일관되게 말한 점, 진정인이 피진정인과 윤에게 보낸 사직서에 ‘아무렇지 않게 출근하기에 마음이 용납이 안 된다... 상무님의 언동이 이해가 되지 않고 용서할 수 없다.’라고 간접적으로 성희롱 사건이 있었다는 사실을 암시하고 있다는 점, ‘업무적으로 힘들어서 그만 둔 게 아니라’는 것은 상무님도 알고 있다... 상무님은 전에 실수하였던 부분을 이야기하면서도 또 그런 말을...’라고 하여 업무로 인해 사직하는 것이 아니라고 하여 진정인이 일련의 성희롱 사건으로 인한 후유증 이외에는 회사를 그만 둔 동기가 없었다는 점, 진정인이 윤에게 보낸 메일에 진정인이 피진정인의 언동과 그로 인한 수치심과 굴욕감에 대해 서술하고 있다는 점 등 여러 정황에 비추어 볼 때 진정인이 주장하는 것과 같은 피진정인의 언동이 있었던 것으로 인정된다.

<사례 12> 사회복지법인 상사의 직원에 대한 성희롱(07진차610 성희롱)

(1) 사건 개요

진정인은 2006. 9. 8. 직장 상사인 피진정인과 퇴근 후 업무에 관해 의논하기 위해 저녁식사를 하다가 술자리까지 이어지게 되었는데 2차 술자리 후 피진정인이 술에 취한 진정인을 비디오방에 데려가 가슴을 만지고 자신의 성기를 진정인의 입에 대는 등의 행위를 하여 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

(2) 사건의 쟁점 - 성적 언동의 인정 여부

위원회의 현장조사에 의하면, 당사자들이 저녁을 먹은 식당 바로 맞은편에 맥주집이 있고, 맥주집에서 나와 왼쪽 모퉁이에 있는 편의점에서 10미터 떨

어진 인도인데, 그 장소 바로 뒤쪽에 ○○노래방이 있고, 앞쪽과 왼쪽 대각선 옆에도 노래방이 있었으며, 피진정인이 진정인을 데려가려 한 노래방은 토했다는 장소에서 50여미터 떨어져 있었다. 가까이 있는 노래방을 두고 정신을 차리지 못하는 진정인을 부축하여 가장 멀리 있는 노래방으로 갔다는 피진정인의 주장은 납득하기 어렵다.

피진정인이 출석조사 및 경위서, 직원들에게 했던 해명은 각각 진술에서 상이 점들이 발견된다. 또한 피진정인이 설명하는 구체적 정황에 일관성이 없다. 피진정인은 출석조사에서 진정인이 토한 자세를 재연하였으나, 토한 자세가 여성이 일반적으로 취하지 않는 자세이며, 더워서 단추를 푼 사람의 몸 위로 신발을 신은 채 뛰어 올라가 몸을 흔들고 뺨을 때리는 등의 행위를 했다는 것은 상식적으로도 납득하기 어렵다.

여성이 술을 마신 상태에서 남성으로부터 원치 않는 성적 언동을 당했다면 그 이유 및 정황을 불문하고 피해자인 여성에게도 비난을 가하는 것이 우리 사회 성문화의 일반적인 특성인데 남편이 목사인 진정인이 이러한 비난을 감수하면서까지 없는 사실을 허위로 만들어 얻을 수 있는 반사적 이익을 찾기 어렵다. 참고인들의 진술, 위원회의 현장조사 결과, ○○ 성희롱 심의위원회의 조사 내용 등을 종합하면 진정인이 주장하고 있는 것과 같은 피진정인의 성적 언동이 있었음은 사실로 인정되며, 이를 부인하고 있는 피진정인의 진술은 일관성 및 구체성이 결여되어 있어 그 신빙성을 인정하기 어렵다 할 것이다.

(2) 성적 언동의 고의성 및 위력 행사 여부

국가인권위원회는 성적 언동을 판단함에 있어서 성적 언동이 성적 의도를 가지고 있을 필요는 없다고 하여 주관적인 의도가 아닌, 객관적으로 성적 언동으로 판단될 수 있는가 만으로 인정하고 있다. 또한 성적 언동에 있어서 위력을 행사하였는가의 여부는 성적 언동을 인정하는 데에 영향을 미치지 않는다고 판단하고 있다. 이밖에도 성적 언동이 당사자 간에 합의에 의한 것인가에 대하여도 성적 언동의 인정을 다양한 정황 근거를 통하여 판단하듯이 객관적, 정확정 증거를 다 인정하여 판단하고 있어서 성적 언동에 대하여 신중하게 결정하고 있음을 알 수 있다.

<사례 13> 교육청 과장의 교사에 대한 성희롱(07진차1182 성희롱)

(1) 사건 개요

피진정인은 2007. 12. 11. 저녁 전국교직원노동조합 ○○지회와의 업무 협의가 끝난 후 피해자에게 ‘신정아가 변양균에게 보냈다는 그림과 편지’를 주었는데 편지 내용이 노골적인 성적 표현으로 가득하여 성적 수치심을 느꼈다.

피진정인은 협의문에 서명하고 나가려는 피해자를 불러 감동적이고 좋은 내용이라며 편지를 건네주었는데, 편지에는 클립트의 ‘키스’라는 그림과 그림에 대한 설명, 그리고 신정아가 변양균에게 보내는 형식의 연서가 포함되어 있었다.

편지에 언급된 성적 표현이 가볍지 않아 친분 관계가 없는 직장 상사로부터 위와 같은 내용의 편지를 받게 되었을 경우 합리적 여성이라면 성적 수치심을 느끼기에 충분하리라 판단되며 피해자 또한 편지를 받은 이후 피진정인의 의도적으로 성적 모욕감을 주려고 했거나 성적 제안을 하는 것으로 생각하고 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다고 진술하고 있다.

(2) 사건의 쟁점 - 성적 언동이 성적 의도를 포함하고 있어야 성립하는지 여부

다만 피진정인이 편지를 건넨 의도와 관련하여, 피진정인이 협의문 작성 시 오랜 갈등이 해소되어 매우 기분 좋은 상태였으며, 당시 피해자 측과 대립하고 있는 상황에서 분위기를 나쁘게 하거나 피해자의 마음을 상하게 할 필요가 전혀 없었다고 보이고, 오히려 피해자에게 개인적으로 부탁할 일이 있으면 하라며 호의를 베풀면서 피해자의 환심을 사고자 한 것으로 미루어 피해자에게 성적 모욕감을 주거나 성적 제안을 하기 위해 편지를 건넨 것으로는 보이지 않는다.

그러나 성희롱이 성립하기 위해 행위자가 피해자에게 고의적으로 성적 모욕감을 주고 괴롭히고자 하는 동기나 의도가 필수적으로 존재하여야 하는 것은 아니므로 사건 당시 피진정인이 진정인에게 성적 수치심을 줄 의도가 없었으며 분위기를 전환하고자 하는 의도에서 위와 같은 행위를 하였다 할지라도 합리적인 여성이 읽게 될 경우 성적 수치심을 느낄만한 성적 표현이 가득한 편지를 보여주어 결과적으로 피해자에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었는데 이는 ‘국가인권위원회법’에 정한 성희롱에 해당한다 할 것이다.

<사례 14> ○○초등학교 기능직 직원의 임시직 직원에 대한 성희롱(06진차606 성희롱)

(1) 사건 개요

진정인은 ○○초등학교에서 임시직으로 일하던 중, 2006. 9. 21. 기능직으로 근무하는 피진정인 및 행정실의 직원들과 저녁 회식을 하고 24:30경 피진정인의 자동차로 함께 귀가하다가 갓길로 차를 세우더니 “뽀뽀 한 번 하자”고 하면서 진정인의 손과 팔을 끌어당기고 가슴을 만졌다.

(2) 사건의 쟁점 - 성적 언동에서의 위력 여부가 미치는 영향

피진정인은 진정인의 진정 내용을 인정하면서도 위력을 사용하여 진정인의 가슴을 만졌다는 데에 대하여 “진정인의 손을 끌어당기는 과정에서 손이 가슴에 스친 것이지 강제로 가슴을 만진 것은 아니다”라고 주장하였다. 그러나 피진정인의 위력 사용 여부는 성희롱 판단의 기준이 되지 아니하는 바, 진정인이 피진정인의 언동으로 인하여 성적 굴욕감과 모멸감을 느꼈음은 경험직상 충분히 인정된다고 할 것이다.

<사례 15> 지방자치단체 공무원의 하급 공무원 성희롱(07진차1017 성희롱)

(1) 사건 개요

진정인은 ○○시 농업기술센터에 공무원으로 신규 임용되어 근무하던 중 직장 상사인 피진정인이 ○○시 소재 식당에서 진정인을 껴안으며 “5급 공무원인 나와 애인 하자”라고 말하였고, 같은 해 4. 사찰 근처 식당에서 진정인의 가슴을 만지는 등 5개월 동안 수차례 성적 언동으로 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

(2) 사건의 쟁점 - 성적 언동이 합의에 의한 것이었는지 여부

가. 인정 사실 관계

진정인 및 피진정인의 진술, 참고인 3명의 진술, ○○상담소 상담일지, ○○병원 진료기록, 진정인과 피진정인의 대화 녹취록 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

진정인과 피진정인이 3차례에 걸쳐서 식사한 사실, 두차례 모텔에 간 사실에 대해서는 양 당사자가 모두 인정하고 있다.

피진정인은 진정인을 사무실 내 비어있는 방으로 불러 40여분 간 대화하였고 당시 진정인은 위 대화 내용을 녹음하였다. “발령받은 지 20일 만에 어떻게 했는지 생각해 보시고, 식당에서 어떻게 했는지 생각해 보시고, 제가 어떻게 방어했는지도 생각해 보십시오”라고 진정인이 따지는 내용 및 “상사 과장이라는 게 성희롱 했다고 생각해 보라, 부모가 뺨 들고 죽지”라고 피진정인이 말한 내용이 기록되어 있다.

피진정인은 진정인의 부친 집을 방문하여 잘못했다고 사과하였으며, 다음날 편지와 함께 일백만원이 든 봉투를 진정인에게 건네 주었다.

진정인은 피진정인 등에 대한 분노를 참지 못하고 자신의 승용차로 피진정인의 승용차를 들이 받아 병원 응급실로 후송되었으며, 상담 및 약물치료를 받게 되었다. 치료에도 불구하고 진정인은 우울, 불안, 초조 등의 정신과적 증상이 지속되었고, 같은 해 10. 29.부터 다음 달 8.까지 입원 치료를 받았다.

나. 성적 언동의 합의 여부

우리 사회가 법률로서 직장 내 성희롱을 금지하고 제재하는 것은 남녀간의 불평등한 권력관계 또는 성적 편견과 차별의식에 근거한 다수의 성이 근로관계에서 점유하고 있는 힘을 이용하여 소수의 성을 괴롭히거나 성적 요구를 하는 등으로 인해 피해자가 근로관계에서 이탈, 배제되는 것을 방지하기 위한 것이다. 직장은 공적인 일을 하기 위한 곳이므로 인간관계 또한 직장 동료나 상사로서의 예의가 지켜져야 함에도 불구하고 여성을 존중해야 할 동료가 아니라 성적 대상으로 바라보는 편견으로 인해 성희롱이 발생하게 되는 것이다. 따라서 권력관계에 있는 당사자가 하급 직원에게 성적 관계나 연애를 제안하게 되는 경우, 하급 직원으로서는 그 권력관계 때문에 자율적인 의지로 이를 거부하거나 수용하기 어려운 상황에 놓이게 되며 비록 당사자가 그 권력관계상 명시적인 거부의를 표명하지 않더라도 성희롱이 성립할 가능성이 높다. 이 경우 당사자의 비자발적 동의나 묵시적 거부의사의 존부에 대한 판단은 당사자의 권력관계, 당사자가 신체적 접촉을 하게 된 경위나 진행 과정 등 여러 가지 정황을 고려하여 판단할 수밖에 없다.

스스로 본인의 행위를 어느 정도 인정하고 있는 점, 진정인의 부친 집에 찾아가 사과하고 사과 편지와 돈 봉투까지 건넨 점, 우리 위원회에 제출한 최초 진술서에는 진정인과의 성관계 여부에 대해 언급하지 않았다가 이후 대면조사 시 진정인과 성관계를 가졌다고 그 진술을 반복하고 횡수 또한 추가하는 등 진술의 일관성이 없는 점 등을 종합해 볼 때, 양 당사자의 사이가 피진정인의 주장처럼 동등한 자격에서 애정을 주고받는 자발적인 남녀관계가 아니었음을 유추할 수 있다.

(3) 간접적인 성희롱 행위의 인정

국가인권위원회가 성희롱으로 인정한 사례 중에서는 2차 성희롱 피해에 대하여 성희롱으로 인정한 사례⁸⁴⁾, 피해자를 성적 대상으로 다른 남성간의 대화를 피해자가 전해들은 간접적으로 들은 성희롱 사례⁸⁵⁾, 성희롱 행위자는 아니나, 피해자의 상사 또는 선배가 피해자에게도 성희롱의 책임이 있다고 발언한 것에 대하여 주의 조치하도록 주문한 사례⁸⁶⁾는 간접적인 성희롱을 인정하고, 2차 성희롱에 대하여도 긍정하였다는 점에서 의미가 있다.

<사례 16> ○○자동차 ○○지점 직장 동료(여성)에 의한 성희롱(06진차 266 성희롱)

(1) 사건 개요

여성인 진정인이 여성인 피진정인에 대하여 성희롱으로 진정한 것으로, 피진정인이 판매 본부 내부 인터넷 게시판에 2004년 성희롱 사건을 언급하면서 진정인을 성폭력 전문가라고 비방하고, 가해자를 협박해서 내쫓았다는 등의 글을 올렸으며, 피진정인은 대의원 당선 후에도 “진정인이 같은 지점 내 진정의 전○○과 모텔에 들어가는 것을 봤다, 2004년 사건의 당사자들하고도 잠자리를 같이 했다”는 등 진정인에 대한 성적 소문을 유포하여 ○○지점 직원들이 진정인과 같이 근무할 수 없다는 탄원서를 회사에 제출하게 하는 등 근무환경을 악화시켰는바 피진정인과 함께 근무하지 않도록 조치해 줄 것을 바라는 진정을 제기하였다.

(2) 사건의 쟁점

가. 사건의 경과

이에 대하여 국가인권위원회는 피진정인이 인터넷 게시판에 글을 올렸다는 증거는 없다고 판단하였고, 참고인 조사에서 피진정인으로부터 진정인의 성적 소문을 전해들은 바 있다고 진술하였고, 피진정인이 “진정인과 전○○이

84) 06진차266 성희롱-피해자의 과거 성희롱 사건에 대하여 가해자와 피해자가 화간하였다고 소문을 유포한 사례

85) 06진차465 성희롱(국가인권위원회 전원위원회 결정)

86) 06진차747 성희롱

모텔에 들어가는 것을 본 사람이 전화를 했다, 두 사람이 모텔에 들어가는 것을 찍은 사진이 있다, 두 사람이 모텔에 들어가는 것을 강○○가 봤으며 이를 사진으로 찍었다”는 등의 말을 들었다고 한 점을 확인하였으며, ○○자동차노동조합 여성위원회에서는 진정인의 요구로 진정인에 대한 탄원서 제출을 공식 안건으로 접수하고 실지조사를 실시하였으며, 그 결과 본 사건을 진정인에 대한 2차 가해로 규정하고 탄원서에 서명한 ○○분회 15명 전원의 공개사과, 서울 경기 외 타 지역으로 위 강○○를 전출할 것, 피해자에 대한 정신적 피해보상, 책임자 처벌을 요구하는 조사 의견서를 노동조합 판매본부에 송부하였다. 그리고 피진정인에 대해서는 가해행위에 합류한 정황을 인정하면서도 대의원 징계 규약에 위배되는 사항으로 보기 어려워 징계조치는 어렵다고 판단하였다.

나. 업무 관련성 여부

진정인과 피진정인은 직장 동료로, 피진정인의 진정인에 대한 성희롱적 언동으로 인해 진정인과 함께 근무할 수 없다는 탄원서가 회사에 제출되는 등 진정인에게 적대적이고 모욕적인 근무환경이 조성되었으므로 이는 국가인권위원회법 제2조제5호에 정한 업무 관련성이 있다 할 것이다.

다. 성적 언동 여부 및 성적 굴욕감 및 고용환경 악화

피진정인이 진정인에 관한 성적인 소문을 유포하였던 점은 사실로 인정된다. 성적인 소문은 그 사실 여부와 상관없이 여성에게 성적 수치심과 굴욕감을 유발하기에 충분하며 진정인이 직장 내 스트레스로 인한 두통, 수면장애, 경도 우울감 등의 증상으로 약 2개월간 통원 치료를 받은 상황 등을 종합해 볼 때 진정인이 피진정인의 언동으로 인해 상당한 성적 수치심 및 굴욕감을 느꼈을 것이라 판단된다.

라. 고용상의 불이익

고용상의 불이익에 대하여 살피건대, ○○지점 직원들은 진정인의 사생활을 이유로 진정인의 전직을 요구하는 탄원서를 작성하여 회사에 제출하였는바, 이는 진정인에게 매우 위협적이고 적대적인 고용환경이 형성된 것으로 환경형 성희롱에 해당한다.

따라서 피진정인에게 인권교육을 수강할 것과 피진정인이 소속한 회사의 대표인 ○○자동차주식회사 대표이사에게 피진정인이 진정인과 함께 근무하지 않도록 조치할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

(3) 관련 판례의 입장(대법원 2008.10.9. 선고 2008두7854 판결)

본 사건은 대법원까지 항소되었던 사건으로 국가인권위원회의 인사조치 권고 처분이 성희롱 행위자로 결정된 원고의 인격권에 영향을 미침과 동시에 그 사용자에게 일정한 법률상의 의무를 부담시키는 것으로서, 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다고 판시하였다.

‘국가인권위원회법’의 관련 규정에 의하면 제2조제4호라목의 ‘성희롱 행위’는 제2조 제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없으므로, 평등권을 침해하는 차별행위일 것까지 그 요건으로 보아 원고의 이 사건 언행이 성별에 의하여 소외인을 차별하는 행위라고 볼 증거가 없다는 이유로 인사조치 권고처분이 위법하다고 판단한 것은 잘못이라고 하겠다. 그러나 원고의 이 사건 언행이 성희롱 행위에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단내렸다.

<사례 17> ○○동 주유소 동료직원에 의한 성희롱(06진차465 성희롱)
- 국가인권위원회 전원위원회 결정

(1) 사건 개요

피진정인이 2006. 5. 일자불상경 직장 동료인 차○○에게 진정인을 대상으로 “같이 식사하면서 콜라에다가 약 타서 어떻게 해 봐야지”라고 말한 사실을 직장 동료가 듣고 진정인에게 그 이야기를 전달하였다. 진정인은 전해들은 이야기임에도 성적 수치심을 느껴서 진정하였다.

(2) 사건의 쟁점

당사자가 없는 자리에서 그 당사자 본인이 직접 들었으면 성적 수치심을 느꼈을 성적 언동을 한 행위가 ‘국가인권위원회법’ 상 규제 대상인 성희롱에 해당되는지를 살펴본다. 일반적이고 전형적인 성희롱 유형은 피해자가 상대방으로부터 직접적으로 성적 언동을 듣거나 당하였던 것들이다. 그러나 이 사건은 직장 내 남성들끼리 동료 여성인 진정인을 대상으로 성적 언동을 한 것을 동료 남성으로부터 전해 듣고 당해 여성이 성적 불쾌감을 느꼈다는 것인바, 이러한 언동에 대한 판단을 위해서는 성적 언동이 이루어진 관계 및 직장 내 환경, 그리고 성희롱을 성차별로 규정하여 제재하고자 하는 목적을 고려하여야 할 것이다. 법률이 직장 내 성희롱을 금지하고 제재하는 것은 성차별적 편견이나 권력관계에 근거하여 직장에서 직·간접적으로 이루어진 성적 언동이 피해자의 근

무환경을 악화시킴으로써 고용관계에서 비자발적으로 위축되거나 배제되는 것을 막자는 취지라 할 것이다. 일반적으로 직장동료나 상하 관계에 있는 사람들 간의 대화는 당사자에게 전달되지 않더라도 근무환경에 영향을 미칠 수밖에 없다. 예컨대 직장 내에서 한 여성에 대하여 다른 직원들이 성적농담의 대상으로 삼는 경우 그 발언당사자의 시각에서 이미 그 여성은 동등한 인격체의 직장 동료로 간주되었다고 보기 힘들며 이는 직·간접적으로 당해 여성의 근무환경에 영향을 끼칠 수밖에 없고, 실제로 직장이라는 좁은 환경의 특성상 다른 직원들을 통하여 전달될 개연성도 매우 높다고 할 것이다.

결론적으로 지속적인 업무관계를 맺고 있는 직장 내에서 특정 여성을 대상으로 성적 언동을 하는 것은 비록 당해 여성이 간접적으로 전해 들었다 할지라도 직접 들은 것과 마찬가지로 해당 여성에게 정신적 스트레스를 주고 근로환경에 악영향을 줄 가능성이 높은 바, 이는 규제되어야 할 성희롱의 범주에 해당된다고 판단된다.

4. 성적 굴욕감 또는 혐오감

‘국가인권위원회법’ 및 ‘남녀고용평등법’에서는 성적 수치심 내지는 굴욕감을 느끼는 것만으로도 성희롱을 인정하는 바, 피해자의 주관적 사정에 기인하여 성희롱을 인정하다는 점에서는 동일하게 판단하고 있다.

‘남녀고용평등법’에서는 ‘피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려’⁸⁷⁾하는 것에 대비해, 국가인권위원회에서는 피해자의 주관적 사정 외에 보통의 합리적 여성의 관점⁸⁸⁾에서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 판단하고 있다. 다만, 이는

87) 『남녀고용평등및일·가정양립지원에관한법률』 시행규칙 제2조 별표1

88) 05진차784 직장 상사의 직원에 대한 성희롱, 06진차529 성희롱, 06진차465 성희롱, 06진차 488 00대학교 교수의 성희롱, 06진차503 성희롱, 06진차534 성희롱 등 최근까지 국가인권위원회의 결정례는 피해자가 여성인 경우 합리적 여성의 관점을 취하고 있다.

피해자가 여성일 경우에만 해당하며 피해자가 남성인 경우에는 합리적 일반인의 관점에서 판단하고 있다.

국가인권위원회의 결정례 중 ‘07진차483 성희롱’에서는 ‘사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 기준으로 하여야 할 것이지만 피해자의 주관적 사정도 충분히 고려되어야 한다’고 하여 합리적인 사람이 피해자인 입장의 기준이 제시되고 있다.⁸⁹⁾ 그러나 합리적인 사람 기준이 동 사례에서 왜 사용되었는지에 대하여는 합리적인 여성의 관점 내지는 합리적인 일반인의 관점과의 차별점을 찾을 수 없다.

국가인권위원회에서는 합리적인 여성 또는 일반인의 관점 기준으로 판단하고 있으나, 이러한 여성 또는 일반인의 관점에서 어떻게 해석이 달라지는지에 대하여는 그 특징을 찾을 수 없고, 다만 이러한 성별을 반영함으로써 구체적으로 피해자의 연령 및 성별을 기인하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 인정하고 있다고 고찰된다.

한편, 초기 결정례에서는 성적 굴욕감 또는 혐오감 외에 환경형 성희롱에 해당되는가에 대하여도 적극적으로 판단하기도 하였으나, 환경형 성희롱의 인정이 성희롱 판단기준은 아니므로 이러한 환경형 성희롱의 판단은 몇몇 건에서만 발견된다.⁹⁰⁾

5. 고용상의 불이익

국가인권위원회 결정례 중에서 고용상의 불이익만으로 성희롱을 인정한 사례는 없다. 복합적으로 성적 굴욕감 또는 혐오감이 인정되며, 한편으로 고용상의 불이익이 발생한 사례가 있을 뿐이다. 고용상의 불이익에 대하여는 국가인권위원회가 고용상의 불이익 조치를 중단, 개선할 것을 주문사항으로 결정하고 있다. 구체적으로 살펴보면, ‘06진차

89) 합리적 일반인의 관점으로만 명시된 사례로는 ‘07진차 854 성희롱’ 건이 있음.

90) 06진차266 성희롱, 06진차201 성희롱

747 성희롱'의 경우 가해자의 성희롱 행위에 대하여 직장에 이의제기한 피해자가 재계약거부 통보를 받은 것에 대하여 국가인권위원회는 재계약거부 통보를 취소할 것을 결정하였고, '08진차974 성희롱' 사례에서는 지점에서 본사 기획팀에 배치된 피해자가 현재 하루 1~2시간 정도 소요되는 단순한 업무만을 계속할 경우 성희롱 진정을 이유로 한 고용상의 불이익으로 판단될 소지가 있다고 결정문에 명시하면서 주문 사항으로 피해자를 대상으로 한 인력활용계획을 국가인권위원회에 보고할 것을 주문 사항에 명시하였다.

고용상의 불이익과 관련하여 결정된 인사사항(재계약거부 통보) 뿐만 아니라, 새로이 배치된 직무가 인사상 불이익 조치인가를 판단하는 것은 실제 피해자의 근로환경 보호를 위해서 적극적으로 필요한 판단이라고 생각한다.

한편, '06진차266 성희롱' 사례에서는 '피진정인의 행위로 인한 고용상의 불이익에 대하여 살피건대, ○○지점 직원들은 진정인의 사생활을 이유로 진정인의 전직을 요구하는 탄원서를 작성하여 회사에 제출하였는바, 이는 진정인에게 매우 위협적이고 적대적인 고용환경이 형성된 것이라 할 것이다.'라는 판결내용이 나오는데, 이는 고용상의 불이익에 대하여 적극 인정한 사례라기보다는 환경형 성희롱에 대하여 판단하면서 고용상의 불이익이라고 오기한 것이라고 판단된다.

<사례 18> ○○중학교 교사의 교무보조에 대한 성희롱(06진차747 성희롱)

(1) 사건 개요

진정인은 교사들의 수업에 필요한 자료복사나 환경정리 일을 돕거나 교무부장이 지시하는 일을 주로 하는 계약직 교무보조로 근무하고 있으며, 피진정인 안○○은 2006. 3. 정기인사로 부임한 영어교사이고 피진정인 이○○은 학교장, 피진정인 권○○은 같은 학교에 근무하는 수학교사이다.

2006. 3.부터 5.까지 3개월간 피진정인이 진정인에게 총 72회의 전화를 하였다. 이와 함께 진정인으로부터 직접 들었다고 한 참고인 2인의 진술과 전 근

무지에서도 피진정인이 비슷한 사례가 있었다고 한 참고인 진술, 달리 진정인이 피진정인을 모함할 어떠한 동기도 없는 점 등에 비추어 보아, 비록 그와 같은 사실을 그대로 입증할 사진이나 동영상 등 다른 증거는 없으나, 진정인이 주장하는 바와 같이 피진정인 안○○이 “수선화님 사랑합니다. 오늘도 즐거운 하루가 되길..”이라고 적은 메모지를 끼워 넣거나 “남편 전화는 밖에 나가서 받으라, 질투난다”라는 문자메세지를 보내고 “사랑한다, 만나서 얘기 하자, 보고 싶다” “동료교사가 먼저 가서 타고 갈 차가 없으니 집까지 좀 태워 달라”고 전화한 것은 사실로 인정된다.

(2) 사건의 쟁점

가. 피진정인 안○○의 언동이 성희롱에 해당되는지 여부

위 인정사실과 같은 피진정인 안○○의 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때에는 이성관계가 전제되지 않은 동료 사이에서는 기대할 수 없는 행위로서 성적 수치심과 굴욕감을 느끼기에 충분한 행위로서, 이는 성희롱 행위에 해당하는 것으로 판단된다.

나. 피진정인 이○○, 권○○의 행위 및 재계약 거부통보에 대하여

- 간접적 성희롱 행위 여부

피진정인 이○○은 학교의 교장으로서 진정인에게 성희롱적인 언동을 직접한 것은 아니며, 피진정인 권○○ 또한 동료교사로서 성희롱적인 언동을 직접적으로 한 바는 없다.

그러나 통상적으로 성희롱사건의 전개과정을 보면, 가해자와 피해자 단들이 있는 상황에서 성희롱이 이루어지게 되고 피해자는 자신이 당한 피해사실을 주변 사람들에게 알림으로써 그 구제를 호소하게 된다. 위 피진정인들 역시 그러한 지위에서 일차적인 피해호소를 받게 되는 지위에 있는 사람들이다. 그런데 그 구제를 담당하거나 고충을 들어주는 동료, 상급자들이 사건의 진위확인노력과 관계없이 피해자에게 일부라도 책임을 묻는 취지의 발언을 피해자나 주위 사람들에게 하는 경우, 피해자가 입는 충격은 성희롱 사건에서 당한 직접적인 언동보다 더욱 크고 회복 불가능한 정도에 이르는 것이 보통이다. 특히 조직의 안녕과 질서유지를 으뜸가치로 여기는 사회에서는 성희롱 사건을 발설하였다는 이유만으로 피해자가 입게 되는 불이익이 더욱 커질 가능성이 높게 되며, 결국 피해자는 성희롱 문제를 제기하였음에도 정신적 피해감에 시달리면서 자의로 직장을 그만두게 되거나 또는 인사상 불이익 조치를 받게 된다. 이에 따라 그러한 피해를 예방하기 위하여 ‘남녀고용평등법’ 제 14조제3항은 ‘사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해 주장을 제기한 근로

자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다'고 엄격히 규정하고 있고 이를 위반할 경우에는 동법 제37조제2항에 따라 '3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금'에 처하도록 하고 있다.

피진정인인 교장이 진정인과 피진정인의 주장이 일치하지 않아서 진위여부를 확인할 수 없는 상황이었다고 진술하고 있는 바, 그러한 위 피진정인의 처지는 충분히 이해되나 그럼에도 불구하고 본인 역시 이 사건 성희롱 사건에 관하여 확정적인 판단이 내려지기 전에 '상호영향을 미치는 문제'라고 발언한 사실은 인정하고 있는 바, 이러한 발언은 피해자에게는 객관적이고도 중립적인 입장이라기보다는 비난조로 받아들일 수 있는 표현인 점, 특히 상급 관리자로서 이러한 문제에 대하여 신중히 대처하고 발언하여야 하는 위치에 있는 점 등을 고려할 때에 적절하지 못한 언동으로 판단된다. 피진정인 권○○ 역시 이 사안에 대하여 구체적인 확인을 한 바 없이 위 안○○부터 일방적인 이야기를 듣고 '길게 가면 서로 안좋다'거나 '서로 좋아하는 사이 아니었겠느냐'는 발언을 다른 동료 여교사에게 함으로써 이 사건의 책임이 누구에게 있는지를 의심케 하고 피해자에게 정신적 고통을 줄 수 있는 부적절한 언동을 한 점이 인정된다.

진정인에 대한 재계약거부통보는 객관적이고 합리적인 근거 없이 이 사건 성희롱의 문제제기에서 비롯된 인사상 불이익한 처분으로 일응 판단된다.

또한 '국가인권위원회법' 제44조, 제42조제4항제2호에 의하면, 국가인권위원회는 인권침해 또는 성희롱을 포함한 차별행위의 피해자를 위하여 '원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치'를 권고할 수 있는 바, 그 권고조치의 내용에는 피해자의 피해회복을 위한 적절한 조치로서 재계약의 거부통보나 피해자에게 정신적 고통을 준 주위 환경에 대한 시정권고를 포함한다고 볼 것이다. 이에 따라 피진정인 이○○, 권○○은 비록 직접적인 성희롱 가해자는 아니나 그 지위와 발언의 내용을 참작하여 향후 이러한 일이 재발되지 않도록 양성평등적인 근무환경을 적극적으로 조성, 발전시킬 책임이 인정되므로, 그 관리감독청인 ○○교육청장에게 위 피진정인들에 대하여 주의조치할 것을 권고하고, 아울러 실질적인 피해회복을 위하여 학교장인 이○○에게 진정인에 대한 재계약거부 통보를 취소하고 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고할 필요가 있다.

따라서 이 사건 진정의 내용은 '국가인권위원회법' 제2조제4호, 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하고, 원상회복 등 피해자에 대한 적절한 구제조치를 취할 필요가 있다고 판단되므로 같은 법 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

6. 사용자 책임의 인정

국가인권위원회는 2007년부터 성희롱 사건을 판단함에 있어서 성희롱 행위를 왜 규율하여야 하는지에 관하여 직장 내에서의 조직 문화 및 관리자의 영향력 등이 지대한 영향을 미친다고 판단하면서 사용자가 성희롱 행위에 대하여 일정부분 책임을 질 것을 권고하고 있다. 사용자 책임과 관련하여 성희롱 예방교육의 실시 또는 성희롱 재발방지 대책의 수립을 권고하기도 하고, 행위자에 대한 징계 권고 및 경우에 따라서는 행위자와 연대하여 손해배상금을 지급할 것을 권고하고 있다. 이러한 국가인권위원회의 결정은 성희롱이 직장에서 발생할 경우, 사업주가 성희롱을 예방하기 위한 주의의무나 성희롱 사건에 대한 면밀한 검토를 했는지까지 구체적으로 조사하면서 회사의 적극적인 책임 의무를 지우고자 하는 정책적 계도로 판단되며, 이러한 결정례가 많아질수록 성희롱 행위에 대한 기업의 책임을 환기시킬 수 있다고 보여지며, 이후에도 계속 적극적으로 판단하여야 하는 부분이라고 생각된다.

<사례 19> ○○주식회사 상사의 직원에 대한 성희롱(07진차463 성희롱)

[주문] ○○○○주식회사 대표이사에게 직장 내 성희롱이 발생하지 않도록 직원대상교육 및 예방을 철저히 할 것과 성희롱 사건 발생시 철저한 조사와 피해자 보호조치 등이 신속하고 효과적으로 이루어지도록 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것을 권고한다.

(1) 사건 개요

피진정인은 진정인의 부서장으로 근무하던 2004.과 2005. 당시 수시로 진정인의 등과 옆구리를 만졌으며 2005. 6. 헝가리 출장시에는 진정인의 엉덩이를 치며 “상무님 잘 모시라”라고 말하는 등의 성적 언동으로 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

참다못한 진정인은 2005. 6. 17. 위와 같은 피진정인의 성희롱 사실을 회사에 알렸는데 회사는 이에 대한 철저한 조사나 피진정인에 대한 징계 등 합당한 조치를 취하지 않았고 다른 사업장으로의 배치를 요구하는 진정인을 7개월 동안 대기발령 시켰으며 2006. 1. 배치된 아이알(IR, Investor's Relationship) 부서에서는 진정인에게 적절한 업무를 부여하지 않고 소외시킴으로써 결과적으로 1년 9개월 동안 방치하였다. 이 때문에 진정인은 고과점수를 낮게 받는 등 인사상 불이익을 받게 되었다.

(2) 사건의 쟁점 - 피진정인 ○○○○ 주식회사의 행위에 대한 판단

성희롱은 발생 자체만으로도 심각한 신체적 정신적 피해를 수반하지만 이후 성희롱 사건의 처리과정에 따라 더욱 심한 피해를 겪게 되기도 한다. 특히 조직의 안녕과 질서유지를 높은 가치로 여기는 조직문화에서는 성희롱을 문제시한다는 이유만으로 피해자가 불이익을 입게 될 가능성이 커서 오히려 피해자가 정신적 피해와 후유증에 시달리고 직장을 그만두게 되거나 인사상 불이익을 받게 되는 경우가 발생한다. 이러한 2차적인 피해를 예방하기 위하여 ‘남녀고용평등법’ 제14조 제2항은 ‘사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해 주장 주장이 제기되었을 때는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.’고 규정하고 제3항은 ‘사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해 주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.’고 엄격히 규정하면서 제3항을 위반할 경우에는 동법 제37조 제2항에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.

본 건을 보건대, 피진정인의 성적 언동은 일회성에 그치지 않고 지속적으로 발생하였음에도 진정인이 조직을 위해 참아야 하는 것으로 여기는 수준의 조직문화가 형성되어 왔음이 인정된다. 피진정인은 직원들에 대한 관리 권한을 가진 중간 관리자이므로 사용자는 피진정인을 비롯한 중간 관리자들에 대한 관리·감독을 철저히 하고 직원들에게 성희롱으로부터 안전한 근로환경을 보장할 책임을 중간 관리자에게 부과해야 함에도 도리어 그러한 책임을 가진 관리자가 일상적으로 성적 언동을 하여 모욕적이고 적대적인 근로환경을 조성하였다며 그에 대한 일차적 책임은 사용자에게 있다 할 것이다.

성희롱이 발생했을 때 사용자가 신속하고 적절한 조치를 취하는 것은 성희롱 피해자가 겪게 될 피해와 후유증을 최소화하는데 매우 중요하며 이러한 조치는 성희롱을 묵과하지 않겠다는 회사의 강력한 의지의 표시이므로 근로자들이 성희롱에 대해 경계하도록 하는 효과를 낳아 결과적으로 안정하고 평등한 근로환경 조성에 기여한다.

피진정인 ○○○은 2005. 6. 진정인으로부터 성희롱 사실을 고지 받은 후 이에 대하여 피진정인 ○○○과 해외출장에 동행하였던 참고인 윤○○의 진술만 청취하고 사건을 종결하였는바 ○○○은 피진정인 ○○○이 ○○○를 그만두고 옮긴 ‘○○’의 대표이사이기 때문에 피진정인 ○○○에게 불리한 진술을 할 리 없음에도 이의 진술만으로 성희롱이 발생하지 않았다고 판단하고 사건을 종결한 것은 미흡하고 부적절한 조치였다 할 것이다. 직장 내 성희롱은 당사자 간 위계를 무시할 수 없으므로 이를 감안해야 함에도 불구하고 가해자가 부인하면 더 이상 밝힐 수 없는 것으로 판단하고 사건을 종결하는 것은 성희롱 피해자의 피해를 확대시킬 뿐 아니라 직장 내 다른 구성원들에게도 사용자가 성희롱에 대한 근절의지가 없음을 보여주어 성희롱 예방에 부정적인 영향을 미쳤다.

또한 진정인은 성희롱 사실 고지 이후 2006. 1.까지 부서배치를 받지 못하고 개인적으로 교육 등을 수강하며 7개월을 보냈는바 비록 진정인의 동의가 있었다고는 하지만 진정인의 영업본부 이외로의 전보 요청이 성희롱으로 인한 것이었다면 피해자 보호 측면에서라도 보다 빠르게 조치를 취했어야 하며, 특히 성희롱 가해자와 피해자를 분리하는 것은 피해자 보호 조치의 가장 기초적인 사항임에도 피진정인 ○○○과 같은 건물에서 마주칠 수 있는 상황이 되도록 한 것은 진정인을 성희롱 피해자로 보호하려는 인식이 없었고 성희롱 사건의 피해자에게 어떤 조치를 취해야 하는지에 대한 인식이 부족했던 것으로 판단된다.

따라서 진정인이 피진정인 ○○○의 성적 언동으로 인해 정신적 신체적 피해를 입게 된 점, 진정인이 2005. 6. 피진정인 ○○○의 성적 언동을 고지하였음에도 철저한 조사 및 피해자 보호 조치, 직장 문화 개선 등 재발방지 대책을 수립하지 않은 점, 오히려 진정인이 7개월 간 대기 발령 상태에 있었던 점 등은 피진정인 ○○○가 직원들에게 성희롱 없는 안전한 고용환경을 제공해야 할 보호 의무를 다하지 못하였고, 성희롱 발생 후에도 신속하고 적절한 조치를 취하지 않음으로써 결과적으로 진정인의 피해를 가중시킨 것이라 할 것이다.

<사례 20> 논술학원장 등의 강사에 대한 성희롱(07진차600 성희롱)-피진정인들 연대하여 300만원 손해배상금 지급

(1) 사건 개요
 진정인은 논술학원에서 강사로 근무하던 중 학원장인 피진정인 최 피진정인 ○○○과 강사인 피진정인 서○○으로부터 여러 차례 성희롱을 당했다.

(2) 사건의 쟁점

가. 학원장의 성희롱 행위 여부 - 불인정

학원장에 대한 진정인의 주장은 회식자리에서 “수학강사의 가슴이 크냐?”라고 질문함으로써 진정인의 성적 수치심을 불러일으켰다고 하는 것인데, 이에 대해 학원장은 그 사실을 부인하고 있고, 현장에 같이 있던 참고인도 들은 바 없다고 하여 진정인의 진술 외에는 달리 그 주장을 인정할 만한 객관적인 증거나 정황증거가 없다.

나. 사업주의 성희롱 사건 유발 책임 여부

비록 원장이 진정인에게 직접적으로 성희롱을 한 사실은 인정되지 않는다 하더라도 원장은 진정인이 근무하였던 학원의 원장으로서 학원내에서 동료 강사들간에 성희롱이 발생하지 않도록 성희롱을 예방해야 할 의무가 있음에도 이를 다하지 못하였으며 아래에서 보는 바와 같이 고용된 강사인 서가 진정인을 성희롱하여 그 문제로 2007. 4. 경 진정인과 면담하였음에도 오히려 피해자인 진정인의 근무시간을 축소하였고 그 이후에도 약속한 고3입시반 수업을 맡기지 아니하는 등 피해자인 진정인에게 성희롱으로 빚어진 갈등의 수습과 책임을 사실상 떠넘겨 결국 진정인이 직장을 그만두게까지 하였는바, 직장의 운영책임자로서 주된 성희롱 가해자인 서와 연대하여 그로 인해 발생한 진정인의 정신적 피해에 대한 손해배상금을 지급하고, 아울러 논술학원에서 성희롱이 발생하지 않도록 그 재발방지대책 및 성희롱 예방교육을 실시할 필요가 있다 할 것이다.

<사례 21> 도 체육회 상사의 직원에 대한 성희롱(08진차1020 성희롱)

[주문] ○○도 체육회장에게 피진정인을 징계하고 진정인들과 같은 공간에서 근무하지 않도록 피진정인에 대하여 인사조치할 것, 성희롱 재발방지 대책을 수립하여 실시할 것을 권고한다.

(1) 사건 개요

진정인들과 피진정인은 ○○도 체육회에서 근무하고 있으며 피진정인은 총무 부장으로 진정인들보다 상급자의 위치에 있다. 피진정인은 2007.부터 수차례에 걸쳐 회식에서 진정인들의 어깨에 손을 올리거나 등과 허리를 만지는 등의 언동으로 진정인들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

(2) 사건의 쟁점 - 관리자가 한 성희롱 행위의 경중 여부

피진정인의 성적 언동은 부서 등의 회식에서 이루어진 것이므로 업무 관련성이 인정된다 할 것이며, 회식 모임에서 부하 여직원을 껴안고 어깨에 손을 올리거나 상의 안에 손을 넣어 몸을 만지는 등의 행위를 지속하였다면 합리적인 여성으로서 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼는 것은 당연하다 할 것이다. 특히 피진정인의 진정한 공○○에 대한 성적 행위는 직장이라는 공간에서 발생하였다고 보기 어려울 만큼 상습적이고 그 수준이 지나쳐 직원들 사이에서는 피진정인의 진정한 공○○에 대한 행위가 공공연한 사실로 회자되는 상황이다.

또한 피진정인은 회식 시 남성 직원들을 시켜서 여직원들에게 술을 먹이라고 하거나 진정한 공○○과 둘만 남도록 다른 직원을 먼저 들여보냈는바 이는 부서 책임자라는 자신의 직위를 이용하여 권력 관계상 낮은 지위에 있는 직원들을 대상으로 한 성적 언동이 용이하도록 환경을 조성한 것이다.

○○도 체육회 총무부장인 피진정인은 직장 내에서 성희롱이 발생하지 않도록 예방하고 여직원들이 성차별과 성적 편견으로부터 안전하게 일할 수 있도록 관리 감독해야 할 책임이 있는 자임에도 불구하고 오히려 직장 내 직원들에게 성적 언동을 하고 남성 직원들에게 이를 방조하도록 지시함으로써 모욕적이고 굴욕적인 근무환경을 조성하였다. 피진정인의 행위는 성희롱이 간부들에 의해 이루어진 경우 그 상태가 심각하여도 직원들이 이를 제지하거나 문제 제기 하기가 쉽지 않다는 것을 보여줌으로써 직장 내에서 간부들에 대해 성희롱 예방교육을 실시하고 예방책임을 인지토록 하는 것이 얼마나 중요한지 시사한다.

<사례 22> 시설관리공단 상사의 직원에 대한 성희롱(09진차245 성희롱)

[주문] ○○시 시설관리공단 이사장에게 피진정인을 경고조치할 것과 피진정인을 포함한 중간간부들을 대상으로 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고한다.

(1) 사건 개요

피진정인은 공단본부 주차장에서 진정인에게 “○○씨 사위는 잘 있어? 장모가 젊으니 끌어안고 자면 되겠네”라고 하고, 2009. 2. 경 진정인과 동료 여직원에게 대해 대화를 나누면서 “젓탕이나 한 번씩 만져주면 된다”라고 하는 등의 언동으로 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

진정인으로부터 위와 같은 사실을 직접 들었다고 진술하는 참고인들의 진술, 진정인의 진술 내용이 아주 구체적이고 생생하며 일관성이 있다는 점, 피진정인이 평소 다른 직원들에게도 성적 농담을 했다는 평판이 있었던 점 등으로 미루어 볼 때 피진정인이 진정인에게 성적 언동을 한 것은 사실로 인정된다.

(2) 사건의 쟁점 - 관리자가 한 성희롱 행위의 경중

성희롱은 대부분 우리 사회의 남녀간의 불평등한 권력관계나 직장 등 근로관계에서 다수의 성이 소수의 성에게 갖게 되는 성적 편견과 차별의식에서 비롯되는 것이다. 직장은 공적인 일을 하기 위한 곳이므로 인간관계 또한 직장 동료나 상사로서의 예의가 지켜져야 함에도 불구하고 여성을 존중해야 할 동등한 동료가 아니라 성적 대상으로 바라보는 성적 편견으로 인해 성희롱이 발생하게 되는 것이다.

성적인 언동이 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 성희롱에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 사회통념상 합리적인 보통 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 기준으로 하여야 한다. 여성직원을 동등한 직장 동료가 아니라 성적 대상으로 바라보는 저급한 발언으로 이와 같은 성적 언동을 했다면 여성으로서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 것은 당연하다.

특히 피진정인은 부서장으로 직장 내에서 여성들이 성희롱 및 성차별적 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 이를 관리 감독해야 할 책임이 있는 자임에도 불구하고 부하 직원들에게 이와 같은 성적 언동을 하였다는 것에 문제의 심각성이 있다. 성희롱이 간부들에 의해 이루어진 경우 직원들이 이를 제지하거나 문제제기하기가 쉽지 않으므로 직장 내에서 간부들에 대해 성희롱 예방교육을 실시하여 예방책임을 인지하도록 해야 할 것이다.

7. 소 결

위에서는 국가인권위원회의 성희롱 결정례를 통하여 ‘국가인권위원회법’에서의 성희롱 행위를 국가인권위원회가 어떻게 판단하고 인정하고 있는지에 대하여 살펴보았다.

국가인권위원회에서는 차별행위의 영역에 대하여 고용뿐만 아니라 재화·용역·교통수단 등의 공급이나 이용, 교육훈련과 관련한 사항

으로 폭넓게 규정하고 있기에 성희롱에 있어서 행위자 및 피해자에 대하여 근로자뿐만 아니라 교육을 받는 학생, 재소자 등 당사자 영역을 확장하여 판단하고 있다. 이러한 국가인권위원회의 당사자 판단기준은 성희롱 행위의 예방에 상당히 도움될 수 있으리라 생각된다. 또한 당사자 적격성에 있어서 업무 관련성을 중심으로 판단하기 때문에 사업주가 다른 근로자 간의 성희롱에 대하여도 인정하는 등 당사자의 범위를 포괄적으로 해석하고 있다.

업무 관련성에 대해서도 상당인과관계에 근거하여 판단하기 때문에 수차례에 이른 회식 또는 출·퇴근길의 성희롱 행위에 대하여도 성희롱으로 적극 인정하고 있다.

성적 언동의 인정에 있어서 성적 언동의 여부에 초점을 두고, 고의성 내지는 위력을 고려하지 않는 것은 성희롱 행위의 정의 규정에 맞는 적절한 판단이라고 평가된다. 또한 성희롱 행위가 대체적으로 은밀한 공간에서 이루어지는 점을 감안하여, 입증에 있어서 객관적인 물증 외에 양 당사자 간의 진술의 일관성, 참고인들의 간접 증언, 정황 증거를 인정하고 있는 것은 성희롱 피해자를 보호하는데 유의미한 판단기준이라고 생각된다. 다만, 이러한 정황 증거가 다른 구제기관에서도 인정될 수 있는가에 대하여는 이후 법원의 판단을 받기 전에는 확인할 수가 없다는 점에서 아쉬움이 남는다.

국가인권위원회에서 직장 내 성희롱과 관련하여 사업주의 성희롱 예방 또는 성희롱 행위 발생 후 사후 조치에 대하여 조사하고, 미흡한 경우 사업주에게 성희롱 방지 대책을 수립, 보고하도록 권고하는 것은 하나의 성희롱 행위의 판단에서 나아가 기업의 성희롱 발생을 예방한다는 차원에서 의미가 있다. 따라서 국가인권위원회 결정례에서 사업주의 책임에 관하여 엄격하게 판단하는 것은 매우 의미 있다.

다만, 현재 국가인권위원회는 성희롱 행위에 대한 결정을 내린다 하더라도 권고에 그칠 뿐 강제집행력을 가지고 있지 않다는 점에서는 아

쉬움이 있다. 국가인권위원회의 결정이 권고이기 때문에 피진정인이 이에 대해 따르지 않아도 달리 처분할 권한이 없으므로 인하여 그 결정의 이행 효과에 대하여는 확신할 수 없기 때문이다.

반면, 국가인권위원회가 행정처분권으로 권고만을 가지고 있기 때문에 성희롱 행위의 결정에 있어서는 확장된 진보적인 결정을 내릴 수 있다는 반사이익도 발견할 수 있다. 즉, 국가인권위원회가 정황증거를 인정할 수 있는 바탕에는 그 결정이 법적 구속력이 없는 권고이기 때문에 보다 진보적인 판단을 내릴 수 있다.

제 6 장 성희롱 관련법제에 대한 전문가 조사

이 연구는 성희롱 관련 현행 법제의 적절성 및 실효성을 평가하고 대안을 마련하기 위한 사후입법평가 작업의 일환이다. 따라서 대단위의 일반인 의식조사, 피해자 조사 등의 방법으로 개인의 경험이나 의식을 알아보는 방법보다는 법체계에 대한 전문지식이나 다양한 피해사례를 접한 전문가를 대상으로 한 의견조사를 하는 것이 유의미한 결과를 가져올 수 있다.

이하에서는 성희롱 관련법제에 대한 전문가 조사 결과를 살펴본다.

제 1 절 조사 개요

1. 조사 대상 및 표집

전문가 조사에서 많이 사용되는 방법은 델파이 조사이다. 델파이 조사는 설문을 통하여 전문가들의 의견을 수집하고 전체 결과를 정리하여 다시 전문가들에게 환류하는 과정을 반복하여 최종 합의를 도출해내는 방법이다. 이와 같은 기법은 면대면 방식의 토론에서 소수의 의견이 포기되거나 특정인의 영향력이 작용하는 등의 문제를 방지하면서 참여자들이 동일한 비중으로 의견을 제시할 수 있고 (박경준,2008:132), 집단적 결과를 공유하고 응답의 수정 기회를 보장하여 결론을 도출한다는 장점을 갖는다. 그러나 델파이 조사는 합의에 이르기까지 시간이 많이 소요되며 과정에 참여하는 전문가들의 부담이 매우 크다. 한편 성희롱이라는 주제는 기존 연구 성과가 축적되어 있어 문헌 조사 및 비교법적 연구를 통하여 조사 문항을 구성하는 것이 가능하다. 따라서 이 연구에서는 수집된 의견의 환류와 재조사 과정을 생략하되 기존의

연구성과를 분석하여 쟁점이 되는 사항을 추출한 다음 이를 정리하여 제공하는 방식으로 문항을 구조화함으로써 환류의 효과를 도모하고 조사의 효율성을 높이는 수정된 델파이 방법⁹¹⁾을 사용하기로 한다. 구조화된 설문이 응답자에게 개념적 틀을 주입하는 문제⁹²⁾를 최소화하기 위하여 각 응답의 이유와 대안 조사에서는 기존 연구성과를 선택지로 구성하여 제공하기보다는 그와 같은 비판점이 있음을 정리하여 제시하는 정도로 그치고, 개방형 문항으로 의견을 수집하였다.

성희롱 법제에 대해 의견을 수집할 전문가 집단은 젠더 및 성희롱 관련 연구자, 변호사, 노무사, 노동조합 집행부, NGO 활동가, 국가인권위원회 차별조사관의 6범주를 선정하였다. 연구자 집단은 성희롱 관련 논문을 쓴 적이 있는 연구자를 대상으로 개별 연락을 취하였으며, 변호사 집단은 민주사회를 위한 변호사 모임에서 여성 문제와 관련된 위원회에 소속되어 있는 회원을 추천받고, 노무사 집단은 (사)여성법률지원센터에서, 노동조합은 전국민주노동조합총연맹과 한국노동조합총연맹의 여성 사업을 담당하는 집행부 중에서 추천받아 목록을 작성하고 조사를 진행하였다. NGO는 전국 고용평등상담실에 설문지를 배포하고 주요 반성폭력 운동 단체 활동가를 추가하였다. 국가인권위원회는 성차별 담당 조사관을 대상으로 하여 4명 전원에게 설문을 요청하였다. 이와 같이 총 65부의 설문지를 배포하여 50부를 회수함으로써 76.9%의 회수율을 보였다.

91) M. Warner, *Recreational Food-Service Management: a Delphi Study of Needed Competencies*, Florida International University, Miami, FL., unpublished doctoral dissertation, 1990. (홍미영, 우양호, “여성관련 연구수요와 전망에 관한 델파이 연구”, 『한국사회와 행정연구』 제19권 제1호, 2008, 241면에서 재인용)

92) T.S. Tillman, *A Delphi Study to Identify Fundamental Competency Areas for Certification Testing of Manufacturing Technologists and Entry-Level Manufacturing Engineers*, Purdue University, W. Lafayette, IN, unpublished doctoral dissertation, 1989, p.24. (홍미영, 우양호, “여성관련 연구수요와 전망에 관한 델파이 연구”, 『한국사회와 행정연구』 제19권 제1호, 2008, 241면에서 재인용)

2. 조사 방법

성희롱 관련법제에 대한 선행 연구를 검토하여 설문 초안을 작성한 다음 전문가 자문을 받아 1차 수정을 하고, 연구진 및 전문가 자문회의를 거쳐 2차 수정을 한 다음 예비조사⁹³⁾를 실시하였다. 예비조사는 2011년 6월 1일~ 6월 4일까지 4일간 변호사 1명, NGO 활동가 1명을 대상으로 시행되었다. 예비조사를 통하여 오해를 불러일으킬 수 있는 표현을 수정하고 구조화된 설문지를 완성하였다.

조사 기간은 2011년 6월 7일부터 6월 28일까지 22일간 실시하였다. 먼저 조사 대상 전문가들에게 개별적으로 또는 추천받은 단체를 통하여 유선상으로 설문응답을 요청하고 이메일로 설문지를 전송하였다. 그 다음 조사 대상자가 스스로 설문내용을 직접 기입하는 자기기입방식으로 작성한 설문지를 이메일 또는 팩스를 통하여 수집하였다. 전문가 조사는 그 특성상 문항의 난이도가 높아 회수율이 낮은 문제가 있다. 회수율을 높이기 위하여 설문 마감일 직전에 이메일로 기한을 상기시키고, 마감일 이후에는 연구자가 개별적으로 전화연락을 하거나 추천 단체에서 전화 또는 이메일로 재요청을 하였다. 수거된 설문의 답변에 누락이 있거나 동일한 질문에서 개방형 문항의 응답이 폐쇄형 문항의 응답과 다른 경우⁹⁴⁾에는 이메일로 확인 요청을 하고 추가 답변을 받아 응답을 수정하기도 하였다. 또한 서술식 응답을 분석하면서 추가 정보가 필요한 경우에는 조사 대상 전문가와의 개별 연락을 통하여 정보를 수집하여 분석에 활용하였다.

93) 예비조사 이후 설문지 수정은 예비조사의 답변을 연구에 활용하는 데 제약이 되는 수준이 아니어서, 2건의 예비조사 또한 분석 대상에 포함하였다.

94) 예컨대 어떤 의견에 대한 동의여부를 폐쇄형으로 질문한 다음 동의여부의 이유를 개방형으로 질문한 경우, 폐쇄형 문항에서는 ‘동의하지 않는다’를 선택하였으나 개방형 문항에서는 동의하는 맥락으로 서술하는 등 응답 내용의 맥락상 폐쇄형 문항의 응답 표기 오류 가능성이 높은 설문을 말한다.

자료의 입력과 분석은 회수된 설문지를 코딩하여 원자료를 만들고 PASW18.0 통계패키지 프로그램을 활용하여 통계분석을 하였다.

3. 조사 내용 및 문항 설계

조사 내용은 성희롱 관련법제의 적절성과 실효성 평가 및 대안이다. 성희롱 관련 현행 법제가 성희롱 예방 및 피해구제라는 목표를 달성할 수 있는가를 평가함에 있어 ① 현행 법제의 내용이 적절한가, ② 현행 법제가 실효성 있게 운용되고 있는가를 살펴본 다음, ③ 법제의 적절성과 실효성을 확보하기 위한 대안을 모색하여 보고자 한다.

조사 내용은 크게 6가지 범주로 나누었다. 첫째, 성희롱의 정의와 관련한 주요 쟁점으로 성희롱의 행위주체 및 객체의 범위, 피해자의 주관적 요건, 피해의 반복성 요건의 문제, 성희롱 판단 기준, ‘성희롱’이라는 용어의 적절성을 선정하고 문제점과 대안을 알아보고자 한다. 이를 위하여 각 주제별로 현행법의 내용뿐 아니라 현행법에 대한 선행연구의 주요 비판 의견을 정리하여 제공한 다음 그와 같은 의견에 동의하는지 여부를 ‘동의한다’, ‘동의하지 않는다’, ‘잘 모르겠다’ 중에서 선택하도록 하였다. 다음으로 동의 또는 동의하지 않는 이유를 개방형 문항으로 구성하였다.

둘째, 성희롱 행위자에 대한 현행법의 제재 수단을 평가하고 대안을 살펴보고자 한다. 제재 수단의 평가는 적절성과 실효성을 각각 평가한 뒤 실효성을 확보하기 위한 방안을 알아보았다. 적절성 평가는 현행 제재 수단이 적절하다고 생각하는지 여부를 ‘적절하다’, ‘보통이다’, ‘적절하지 않다’ 중에서 선택하도록 하고, ‘적절하지 않다’고 평가한 응답자에게만 그렇게 생각하는 이유를 개방형으로 응답하도록 하였다. 다음으로 각 제재 수단의 실효성을 평가하도록 하였다. ‘실효성이 없음’을 1점, ‘보통’을 3점, ‘실효성이 있음’을 5점으로 하여 1점에서 5점 사이

의 점수를 선택하는 방식이다. 5점에 가까울수록 실효성이 높다고 평가한 것이고 1점에 가까울수록 실효성이 낮다고 평가한 것이다. 평가하기 어려운 경우에는 ‘잘 모름’을 선택하도록 하였다. ‘보통’보다 낮은 점수(1~2점)를 선택한 응답자에게는 그렇게 평가한 이유 및 해당 제재 수단의 실효성 확보를 위한 대안을 개방형으로 응답하도록 하였다.

셋째, 현행법상의 피해구제 및 피해자 보호 수단이 얼마나 실효성이 있는지 각 기관별로 평가하고 대안을 모색해보고자 한다. 실효성 평가 및 대안 제시 문항은 앞의 성희롱 행위자에 대한 제재 수단의 실효성 평가 및 대안 부분과 동일한 방식으로 구성하여 측정하였다.

넷째, 현행법에서 미비한 것으로 평가되고 있는 성희롱 발생에 대한 사용자 책임을 확대할 방안을 검토해 보려고 한다. 먼저 외국 입법례와 선행연구들의 대안을 정리하여 제시한 다음 그와 같은 의견에 동의하는지 여부와 그 이유를 질문하였다. 문항의 구성과 선택지는 앞의 성희롱의 정의 부분의 문항과 동일하게 구성하였다. 사용자 책임의 확대는 선행연구들이 제시하고 있는 대안이 다양하지 않아, 전문가들이 도입하여야 한다고 생각하는 사용자 책임으로는 어떤 것이 있으며, 사용자 책임의 요건으로는 무엇이 필요한지 추가로 질문하되 자유로운 의견 개진이 가능하도록 개방형 문항으로 하였다.

다섯째, 현행 성희롱 예방책을 평가하기 위하여 사업주 및 국가기관 등의 성희롱 예방교육을 비롯한 성희롱 방지 조치의 실효성 및 실효성 확보방안을 알아보려고 한다. 응답자들에게 ‘남녀고용평등법’과 ‘여성발전기본법’에 규정되어 있는 현행법의 성희롱 예방책을 정리하여 제시한 다음 실효성을 평가하도록 하였다. 실효성 평가와 대안 문항의 구성은 성희롱 행위자에 대한 제재 수단의 실효성 평가 부분과 같은 방식이다. 현행법의 성희롱 예방책이 예방교육에만 집중되어 있어, 다양한 성희롱 방지조치에 대한 의견을 수집하기 위하여 현행법상의 의무 이외에 더 필요한 조치를 서술하도록 하였다.

여섯째, 이상의 평가와 대안을 종합하여 성희롱 관련법의 적절성 및 실효성을 확보할 수 있는 개정 방향을 제시하여 보고자 한다. 마지막 문항으로 법 개정의 필요성 및 개정방식을 선택지 중에서 선택하도록 하고, 개정시 추가되어야 할 내용을 직접 서술하도록 요청하였다.

조사 내용을 항목별로 정리하여 보면 다음과 같다.

<표 6-1> 전문가 조사 내용

분 류	내 용
성희롱의 정의	주체 및 객체의 범위 평가 구성요건 평가 판단기준 평가 용어의 적절성 평가
행위자에 대한 제재	‘남녀고용평등법’ 상의 제재의 적절성, 실효성 평가 및 실효성 확보 방안 ‘국가인권위원회법’ 상의 제재의 적절성, 실효성 평가 및 실효성 확보 방안
피해구제 및 피해자 보호	고용노동부의 피해구제 및 피해자 보호 수단의 실효성 평가 및 실효성 확보 방안 국가인권위원회의 피해구제 수단의 실효성 평가 및 실효성 확보 방안 법원의 피해구제 수단의 실효성 평가 및 실효성 확보 방안
사용자 책임	성희롱 발생에 대한 사용자 책임 확대 방안 평가
성희롱 예방책	직장 내 성희롱 예방교육의 실효성 평가 및 실효성 확보 방안 기타 필요한 직장 내 성희롱 방지조치 국가기관 등의 성희롱 예방교육의 실효성 평가 및 실효성 확보 방안 국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성 평가 및 실효성 확보 방안 기타 필요한 국가기관 등의 성희롱 방지조치
성희롱 관련법 개정	개정 필요성 및 개정 방법

4. 응답자 일반사항

응답자의 일반적 특성은 다음과 같다. 전문가들의 연령대는 20대에서 60대까지 분포되어 있으며 30대가 50.0%로 가장 많고 그 다음이 40대로 30.0%이다. 성별은 여성이 92.0%이다. 직종은 변호사가 24.0%, NGO 활동가가 22.0%, 노무사가 18.0%, 노동조합 집행부가 16.0%이며, 연구자가 14.0%, 국가인권위원회 조사관이 6.0%이다. 응답자들의 성희롱 관련 연구 및 실무 경력은 최소 0.2년에서 최대 14.0년으로, 평균 6.1년이다.

<표 6-2> 응답자의 특성

(n=50)

	구 분	빈도 (명)	구성 비(%)		구 분	빈도 (명)	구성 비(%)
연령	20대	2	4.0	직 종	연구자	7	14.0
	30대	25	50.0		변호사	12	24.0
	40대	15	30.0				
	50대	7	14.0		노무사	9	18.0
	60대	1	2.0				
성 별	여성	46	92.0		노동조합 집행부	8	16.0
	남성	4	8.0				
경 력	5년 미만	18	36.0		NGO 활동가	11	22.0
	5~10년	21	42.0				
	10년 이상	11	22.0		국가인권위원회 조사관	3	6.0

제 2 절 전문가 조사 결과 분석

1. 성희롱의 정의

현행법상 성희롱은 ‘국가인권위원회법’, ‘여성발전기본법’, ‘남녀고용평등법’에 정의 규정을 두고 있다. 성희롱의 정의 규정에서는 주체 및 객체의 범위, 구성요건, 판단기준, ‘성희롱’이라는 용어의 적절성에 대하여 문제점과 대안을 살펴보고자 한다.

(1) 주체 및 객체의 범위

‘국가인권위원회법’ 및 ‘여성발전기본법’은 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체의 종사자, 사용자 또는 근로자를 성희롱의 행위주체로 하고 있으며, 객체에 대한 규정은 없다. ‘남녀고용평등법’은 ‘직장 내 성희롱’을 대상으로 하므로 행위 주체는 사업주, 상급자 또는 근로자이며 행위 상대방은 ‘다른 근로자’이다. 다만 일부 규정에서는 ‘고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자’로 행위 주체를 확대하고 있는데, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 성희롱 행위를 하여 피해 근로자가 고충해소를 요청할 경우 사업주에게는 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무가 부과되나 행위자를 제재할 수 있는 방법은 없다.

이와 같은 현행법의 주체 및 객체의 범위에 대하여는 고객, 거래처 직원 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성희롱 행위를 제재할 수 있어야 한다거나, 특수고용형태종사자 등도 성희롱 피해를 호소할 수 있도록 하여야 한다는 비판이 존재한다. 이와 같은 의견에 동의하는지 질문하였다. 먼저 ‘동의한다’, ‘동의하지 않는다’, ‘잘 모르겠다’의 세 가지 선택지 중에서 선택하도록 하고, 동의하거나 동의하지 않는 이유를 주관식으로 기입하도록 하였다. 94.0%의 응답자가 동의한다고 답변하였다.

4.0%는 동의하지 않는다고 하였으나, 내용상 당사자의 범위 확대에는 동의하되 일정한 제한을 두어야 한다는 의견이었다.

<표 6-3> 성희롱 당사자의 범위 확대에 대한 의견

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
동의	47	94.0
비동의	2	4.0
잘모름	1	2.0
계	50	100.0

응답자들이 서술한 동의의 이유를 살펴보면, 크게 네 종류의 의견으로 모아진다. 첫째, 고용 유연화로 인하여 현행 규정과 같이 당사자의 범위를 제한하게 되면 사각지대가 너무 넓기 때문이라고 한다. 특히 비정규직의 증가, 간접고용 방식의 다양화 등 고용형태가 매우 복합적으로 변화하고 있고, 서비스업에 종사하는 여성이 늘어나고 있으며, 서비스업 여성 근로자가 고객 등에 의한 성희롱을 빈번하게 당하고 있지만 이를 제재할 수 있는 방법이 없는 상황을 볼 때, 업무 관련자의 범위를 확대하여 성희롱에 대한 실효적 규제가 가능하도록 하여야 한다는 것이다.

둘째, 현행 규정은 피해자 간의 평등에 반한다는 의견이다. 직장 내 성희롱을 규제하는 “원래의 입법취지는 섹슈얼리티를 매개로 한 권력관계로 인해 평등권을 침해받는 경우를 규제하기 위한 것”⁹⁵⁾이고 “사업장 내에서 근로자들이 성희롱 없는 환경에서 근로할 수 있도록 하기 위한 것”이며, “평등권 혹은 행복추구권은 국민 모두에게” 보장되어야 하므로 “특정한 고용관계에 있는 경우에만 피해를 구제받을 수 있도록 하는 것은 헌법정신에도 어긋난다”고 한다. “성희롱 받지 않고 일할

95) 이하에서 쌍따옴표는 응답자의 응답 내용을 인용한 것이다. 유사한 의견을 모으기 위한 부분적 인용은 본문 내에서 이와 같이 인용처리를 하였고, 한 단락 이상 인용할 때에는 진한 글씨의 별도 단락으로 구성하되 응답자의 직업을 병기하였다.

권리가 노동자의 고용형태에 따라 달라야 할 근거가 없다”는 것이다.

셋째, 현행 규정상 피해구제의 실효성 문제이다. 업무 관련자의 성희롱이 발생했을 때 사업주로 하여금 적절한 조치를 취할 노력의무를 부과하는 현행 규정 하에서 성희롱 피해자에게 “사업주가 해 줄 수 있는 것이라고는 기껏해야 배치전환 정도밖에 해 줄 방법이 없”는데, 행위자를 직접 규제하지 않을 경우, “그 업무에 다른 사람이 배치된다고 해도 그 노동자 역시 또 피해를 당할 가능성이 높”다. 따라서 업무 관련자를 성희롱 행위자로 포섭하여 직접 규제할 수 있어야 한다는 것이다.

넷째, 고객 등 업무 관련자에 대한 규제의 현실적 어려움 때문에, 법률상 제재 근거를 두어야 한다는 의견이다. 사업주는 “고객이나 거래처 등으로 인한 영업이익을 향유하는 주체”이므로 “영리목적 상 당연히 고객 등에 대하여 직원의 편에서 문제제기 하면서 개선을 요구하기가 무척 어려울 것”이며 행위자가 거래처 직원인 때에는 사업장 간의 거래 서열 관계로 인하여 문제제기를 할 수 없는 경우가 있고, 성희롱 행위자에 대하여 “기업 이미지와 관련되어 매우 소극적으로 대처하거나 제재의무가 없어 무시되는 경향”이 있기 때문에, 고객 등 업무 관련자의 성희롱 행위를 제재할 수 있는 근거 규정을 두어 성희롱 발생을 실질적으로 예방하여야 한다는 것이다. 다만 고객 등 업무 관련자의 성희롱에 대한 제재를 누가 하도록 할 것이며 피해자의 사업주에게 어떠한 의무를 부과할 것인지는 여전히 문제가 된다.

다만 사업주의 관리 범위가 아니므로 과도한 의무를 부과하는 것은 무리가 있으며 이에 대한 제재 및 항의를 하도록 하고 피해자가 요청하는 경우 함께 법적대응을 할 수 있도록 해주는 정도의 의무를 부과하면 좋을 듯하다. (노무사)

‘동의하지 않는다’를 선택한 사례는 2건이다. 선택의 이유에 대한 개방형 응답을 살펴보면, 내용상 ‘동의한다’는 응답과 큰 차이가 없었다. 다시 말해, 2건의 응답 역시 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자

의 성희롱을 규제하여야 한다는 데에는 동의하는 의견을 표하고 있었다. 다만, 법체계상의 문제와 제재의 수준에 대한 제한이 필요하다는 의견이었다.

고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성희롱도 규제해야 한다는 점에는 동의한다. 그러나 이러한 경우에 성희롱 행위자를 제재하는 것은 현행 법제 하에서는 문제가 있다. 물론 민사상 배상 등의 책임을 지우는 것은 가능할 것이다. (연구자)

형벌이나 민사제재가 아닌 권고(국가인권위원회) 수준의 제재가 가해진다는 전제 하에서, 고객, 거래처 직원 등으로 피해자 범위를 넓힐 필요가 있다. (연구자)

따라서 근로기준법이 적용되지 않는 특수고용형태종사자도 성희롱 피해시 피해구제를 받을 수 있도록 하고, 고객 등 업무 관련자를 성희롱 행위자의 범위에 포함하여 이들의 성희롱을 직접적 규제 대상으로 할 필요가 있다고 생각된다. 다만 규제의 주체와 방법에 대해서는 논의가 필요한 것으로 보인다.

(2) 구성요건

성희롱 행위의 구성요건 중 주요 쟁점으로는, 성희롱 성립에 피해자의 성적 굴욕감 또는 혐오감이라는 피해자의 주관적 요건을 요구한다는 점, 행위의 반복성을 요하지 않는다는 점을 들 수 있다.

1) 피해자의 주관적 요건

먼저 피해자의 주관적 요건을 구성요건으로 하는 것이 행위자의 예측 가능성을 해한다는 비판에 동의하는지 여부를 질문하고, 동의하거나 동의하지 않는 이유를 주관식으로 기입하도록 하였다. 동의하지 않는다는 답변이 80.0%였고, 동의한다는 답변은 18.0%였다.

<표 6-4> 피해자의 주관적 요건이 예측 가능성을 떨어뜨린다는 비판에 대한 의견

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
동의	9	18.0
비동의	40	80.0
잘모름	1	2.0
전체	50	100.0

‘동의한다’를 선택한, 즉 그와 같은 요건이 행위자의 예측 가능성에 문제가 된다고 답변한 응답자에게 예측 가능성을 높이기 위한 대안을 질문하였다. 먼저 피해자의 의사표시가 필요하다는 주장이 있었다.

강의를 통하여 들었던 사람들의 이야기 중에 상대방의 상태를 알려면 상대방(피해자)이 명시적으로 의사표시를 해야 되지 않느냐는 말을 여러 번 들었습니다. 단순한 쟁그림이나 움짤하는 몸짓, 또는 애매한 표현 등은 오히려 오해를 부를 수 있고, 그렇다고 법규정으로 성희롱 상황임을 명확하게 하기 위하여 “쟁그림 3번, 움짤하는 몸짓 5번이면 상대방이 성희롱 피해를 당하는 것으로 간주한다”는 식으로 규정할 수도 없는 것 아닐까요. (노무사)

응답자는 의사표시의 정도에 대하여 우려하고 있으나, 이와 같은 의견에 따르면 소극적인 의사표시를 넘어 적극적인 거부 의사표시가 있음에도 불구하고 행위자가 성적 언동을 멈추지 않거나 반복하였을 때 성희롱이 성립하도록 하는 방안이 가능할 것이다.

같은 맥락에서 “거부 의사를 밝혔는데도 계속 하였다면 또는 사과하거나 정정하지 않았다면 가중, 중단했다면 감경”하는 방식과 같이 행위자에 대한 제재 수준을 정함에 있어서 피해자의 거부 의사 표현 노력을 고려하자는 제안도 있었다.

반면 대안을 마련하는 것은 “사실상 불가능에 가깝다”면서 “그 문을 열어놓으면 거증책임을 피해자에게 주는 결과가 올 수 있기 때문”이라

는 의견도 있었다. 또한 객관성 확보의 정도에 따라 규제 수준을 달리 하자는 의견으로, “제3자의 입장에서 봐도 분명한 행위만 법적 제재의 범위에 넣고, 그 외의 문제에 대해서는 비법적 구제-예방방법으로 접근 해야” 한다는 제안도 있었다.

반면 피해자의 주관적 요건이 행위자의 예측 가능성을 해하지 않는다고 본 응답자들이 서술한 이유는 크게 세 가지 차원으로 분류해볼 수 있다. 첫째, 현실적으로 문제되는 성희롱은 현행법 하에서도 예측 가능성이 있다고 한다.

주관적 판단에 달려있다 하더라도 한 번 정도를 가지고 바로 고소하거나 하지는 않는다. 대부분의 성희롱 사건의 경우 반복적이고 지속적으로 이루어지고 그 과정에서 피해자 역시 대응을 하다가 마지막에 고소를 하는 경우가 많기 때문에 예측가능성이 없다는 비판은 현실에서는 거의 통하지 않는다고 생각한다. (노동조합 집행부)

성희롱이 문제시되기 전에 이미 행위자가 이를 예측할 수 있다는 것이다. 마찬가지로 “대부분의 성희롱 행위자들은 자신의 행위가 문제된다는 것을 알고 있다”는 의견, 성희롱은 “이미 권력관계에서 일어”나는 것인데 “권력을 가진 자의 예측 가능성이 없다는 주장은 변명에 불과”하며, “권력을 가진 자는 언제든 자신의 권력을 성적 관계에서 이용할 수 있다. 이미 예측하고 있는 상태로 성적 불쾌감을 야기했다고 해도 과언이 아니”라는 의견 등이 있었다.

둘째, 피해자의 성적 굴욕감 또는 혐오감이라는 요건은 예측가능성을 저해하는 ‘주관적’ 요건이 아니라 하나의 객관적 기준으로 적용되고 있다는 것이다. 단지 피해자의 개인적인 느낌을 고려하는 것이 아니라 합리적 피해자 관점을 적용하여 판단하기 때문이다.

피해자의 주관적 사정‘만’을 고려하는 것은 예측 가능성의 문제를 불러올 수 있다고 본다. 그러나 주관적 사정만을 고려하는 것이 아니라 ‘사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야’ 한다는

점이 있으므로 보완이 된다고 본다. 현재 우리 사회의 현실에서는 예측 가능성의 문제보다 우려되는 것은 피해자의 주관적 사정을 고려한다는 기준에도 불구하고 이의 적용이 미약한 사례들이 발생하는 상황이라는 점을 충분히 고려해야 한다고 본다. (NGO활동가)

합리적 피해자 기준이란 피해자, 특히 여성 피해자의 피해 경험을 객관화한 기준을 의미하는 것이고 단지 피해자의 주관적인 느낌을 고려한다는 의미는 아니기 때문에 그것이 예측 가능성이 없다는 점에는 동의하지 않는다. (연구자)

법에서 합리적 피해자라는 규정은 합당한 이성과 상식을 갖춘 사람으로서 수인한도나 성적 의사소통의 수준에 대한 판단력을 갖춘 사람의 관점을 의미합니다. 즉 개인의 주관적 느낌을 말하는 것이 아니라 복수의 사람들에 의해 만들어진 어느 정도 공유된 규범적 판단과 상식을 말한다고 할 것입니다. 이 경우 중요한 것은 합리적 피해자라는 규정을 개별 피해자로 개인화 과편화하지 않고, 일반적으로 성적 권력관계에서 열위에 있을 수 있는 사람들이 공유한다고 생각할 수 있는 규범적 기준으로 생각할 필요가 있습니다. 구체적인 법적 적용을 위해 다양한 연구를 통해 사회적, 도덕적 표준을 만들어갈 필요가 있다고 생각하며, 만약 피해자의 관점이 삭제될 경우 성적 권력관계에서 우위에 있는 사람들의 관점이 일방적으로 적용될 가능성이 커져 실질적으로 입법취지를 달성하기 어려울 것으로 우려합니다. (연구자)

셋째, 성희롱은 그 특성상 피해자 중심의 판단이 필요하며, 행위자의 예측 가능성을 중심으로 할 경우 입법취지를 달성하기 어렵다는 의견이 많았다. 성별 권력관계 속에서 사회적 약자에게 행해져온 성희롱은 피해는 존재했으나 오랫동안 폭력으로 인식되지 않았기 때문에 예측가능성이 떨어지는 것이 “당연”하며, 예측 가능성은 교육 등 문화적 변화, “성인지력 향상이나 의사소통 능력 향상 등 조직문화 개선” 등을 통하여 확보하여야 하는 것이다.

예측 가능하지 않은 것이 어찌면 당연한 일이다. 오랫동안 체화된 성에 대한 고정관념이기 때문이다. 그러나 확실한 것은 그 사람의 언동이 누군가에겐 심각한 인격적인 모욕감 성적불쾌감을 유발하고 있다는 사실이다. (NGO활동가)

성희롱 관련 입법은 사회문화를 개선하는 취지도 있는데, 피해자의 관점을 고려하지 않는다면 기존의 부당한 성적 언동의 관행을 합법화하는 것밖에 되지 않는다. (변호사)

예측 가능성이 핵심적인 문제는 아니다. 지금까지 횡행해왔던 성희롱(언어, 행위)들이 법률 상 직장 내 성희롱으로 분류되고 피해자의 주관적 판단을 존중하는 방향으로 담론이 형성되어 왔던 것은 성희롱이 폭력이고 폭력을 경험한 자가 겪는 물리적, 정신적 상처를 충분히 치료하고 보호해야 할 필요성에서였다고 생각한다. 하기에 성희롱인지 아닌지를 미리 예측할 수 없다는 지점을 제기하는 것은 협소한 지적이며 성희롱 행위자의 입장에서나 할 수 있는 불평처럼 보인다. 성희롱은 그간 사적으로 치부되어 왔던 성별 관계를 약자-여성, 성소수자-들에 대한 공공연한 폭력이라는 지점을 제기해오면서 드러나게 되었다. 의도가 없었다 하더라도 예측이 어렵다 하더라도 약자가 겪는 희롱을 희롱이라 규정하고 담론화하는 것은 필요한 일이다. (NGO활동가)

권력을 남용하지 않는다면 피해자의 즉각적 반응(움츠러듦, 회피 등)만으로도 자신의 행위가 불쾌감을 주었음을 누구나 알 수 있으며 그 자리에서 바로 사과한다면 원만히 해결될 문제도 많다. 길러야 하는 것은 민감성이지 가해자를 위한 예측 가능성은 아니다. (노동조합 집행부)

이상의 의견을 종합해보면, 성희롱은 입법취지를 달성하기 위하여 피해자 중심의 판단이 필요하며 피해자의 성적 굴욕감 또는 혐오감의 판단에 있어 합리적 피해자의 관점을 반영하도록 하여야 한다는 것으로 이해된다.

2) 행위의 반복성 여부

환경형 성희롱은 행위의 반복성을 요건으로 하고 있지 않아, 성적 언동 등이 단 1회 발생하였고 그로 인하여 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 성희롱에 해당되어 불합리하다는 비판이 있다. 이와 같은 비판에 동의하는지 여부를 질문하였다. 90.0%의 응답자가 동의하지 않는다고 답하였으며, 동의한다는 의견은 6.0%였다.

<표 6-5> 행위의 반복성 불요의 불합리성 비판에 대한 의견

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
동의	3	6.0
비동의	45	90.0
잘모름	2	4.0
전체	50	100.0

동의 또는 동의하지 않는 이유를 주관식으로 기입하도록 하였다. 행위의 반복성을 필요로 하지 않는 것이 불합리하다는 의견으로는 입증의 난점을 제시한 사례가 있다. 단 1회의 행위로 인한 결과가 성희롱에서 기인한 것임을 입증하기가 어렵다는 것이다.

위협적, 적대적인 고용환경을 형성하게 되는 이유가 성희롱에 기인한 경우 뿐 아니라도 다양하게 존재하는 것이 현실이기 때문에, 피해를 주장하는 측에서 볼 때 그 입증이 쉽지 않고, 또 가해자로 지목받은 자의 입장에서도 성희롱에 의한 결과가 아닌 다른 요인(예를 들면 업무능력미숙, 지시불이행 등)에 의하여 고용환경을 적대적으로 만들 수 있기 때문에, 양쪽 모두의 입장에서 보면 1회의 행위로 인한 환경형 성희롱을 주장 입증하기가 용이하지 않은 것 같습니다. (노무사)

다음으로는 성희롱에 대한 인식 향상으로 1회의 성적 언동만으로는 성희롱이라고 보기 어려울 것이므로 조직의 갈등을 줄이기 위하여서라도 행위의 정도에 따라서는 반복성을 요할 필요도 있다는 의견이다.

최근에는 성희롱 교육이 많이 되어서 직원들이 어느 정도 성희롱과 성적 농담을 구별할 수 있음. 따라서 단 1회의 경우로 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였다고 판단하기 어려운 부분이 있다고 봄. 그 정도가 매우 심각한 수준이 아니라고 하면 성적 언동의 반복성을 요건으로 하여 조직의 불필요한 갈등을 줄이는 것도 필요할 것임. (노무사)

반면 행위의 반복성 요건이 필요하지 않다고 답한 응답자들은 다음과 대체로 같은 이유를 제시하였다. 첫째, 횡수와 무관하게 성희롱 자

체가 이미 불법적인 행위이며, 단 1회 발생하였다고 해서 피해가 적다고 볼 수는 없다는 지적이 있었다. “권력적 지위를 이용하여 성희롱을 했다는 것 자체가 불법”이며, “단 1회로 판단하는 것이 불합리하다는 의견에는 이미 성희롱 자체가 갖는 특수성과 성희롱이 발생하는 권력관계에 대한 고려가 빠져 있”는 것으로서 “심각하게 가해자중심적인 시각”이라고 비판한다. “성희롱은 각각의 행위 자체로 충분히 피해자에게 피해를 주는 행위”이고, “단 한 번의 행위라도 상대방에게는 인격권과 노동권을 침해하는 심각한 문제일 수 있”으며, “한 번의 성희롱을 하였다고 해서 반복적인 성희롱보다 그 인권 침해행위가 가볍다고 생각하지는 않”기 때문에 반복성과 무관하게 규제하여야 한다는 것이다.

성희롱은 횡수의 문제로 제한할 수 없다. 물론 반복적인 행위가 피해자에게 미치는 영향은 상당히 크다고 할 수 있겠으나 단 1회의 언동이라 하더라도 피해자가 희롱이라 느낀다면 성희롱이다. 성희롱은 권력 차이에 기반한 폭력의 일환이기 때문에 단 1회의 언동이나 스쳐지나가듯 하는 행동 혹은 습관이라 하더라도 그것이 희롱의 성격을 띠고 있다면 희롱이지 횡수의 문제로 접근할 문제는 아닌 것 같다. (NGO활동가)

피해의 크기 측면에서는 “피해자의 입장에서는 반복되었든 그렇지 않든 동일”하며, “성희롱은 반드시 반복적으로 발생하여야만 피해자의 피해가 커지는 것은 아니다”, “행위의 수적 반복이 문제가 아니라 피해자가 성적 굴욕감, 혐오감을 느끼느냐 느끼지 않느냐의 문제가 핵심이기 때문에 반복성을 요건으로 하지 않는 것은 매우 중요한 부분”이라고 주장한다. 또한 “발생빈도수를 수치화하기 어렵고 단 한 번이라도 발생했다면 그러한 상황은 피해자가 인지하건 인지하지 못하건 이미 조성되어 있었다고 판단하는 게 합리적”이라는 의견도 있었다.

둘째, 한 번의 행위가 규제되지 않는다면 성희롱이 반복될 가능성이 있어 문제라는 의견이다. 행위의 반복을 막기 위해서라도 “1회이기 때

문에 용서해주어야 된다는 논리는 성립하지 않는다”, “성관련 범죄는 단 1회 발생했다 해도 그 발생이 이미 반복가능성을 내포하고 있기 때문”, “위법행위가 1회 발생하였다고 그 위법성이 인정되지 않는다고 볼 수 없고, 성희롱의 경우 1회 발생한 경우를 제외한다고 가정하는 경우는 사회적으로는 단발적인 성희롱을 조장하는 악영향을 미칠 수 있음”, “성희롱의 위험에 꼭 여러 번 노출되어야만 성희롱이라고 한다면 실수 또는 한번이라는 이유로 더 많은 성희롱이 발생하고, 반복적으로 행하여 문제제기를 받은 사람은 도리어 억울하다는 변명을 하게 할 소지가 있다고 생각됨” 등이 있었다.

셋째, 반복성을 요건으로 할 경우, 여러 명의 피해자에 대한 성희롱을 규제하기 어려울 것이라는 지적도 있었다. 한 명의 성희롱 행위자가 여러 명에게 각 1회씩 성희롱을 한 때에는 적용이 곤란해진다는 것이다.

성희롱의 경우 가해자는 1명이고, 드러난 피해자도 1명인 경우라도 그 1명의 가해자에게 당한 드러나지 않은 피해자가 여러 명인 경우가 다수이다. (국가인권위원회 조사관)

1회에 한해 발생했다 하더라도 반복해서 발생할 가능성이 있으며, 다른 행위의 형태로 발생했을 경우, 각기 다른 피해자가 경험할 경우도 있기 때문에 안전한 작업 환경을 조성하기 위한 차원에서 성희롱에 대해서는 1회에 한해 발생했더라도 적절한 조치가 필요하다. (NGO활동가)

넷째, 행위의 반복성은 제재의 수준을 결정하는 기준으로 삼으면 충분하다는 의견이다. “1회로도 성희롱은 성립할 수 있는 것이고 다만, 제재의 강도는 달라야 할 것”, “행위가 여러 반복되면 그에 따른 책임을 무겁게 물으면 될 문제이고, 1회적이라고 하더라도 행위 사실 그 자체를 부인할 수 있는 것은 아니기 때문”, “성희롱이 1회냐, 반복적이냐의 문제는 향후 사용자가 성희롱 가해자에 대한 불이익 조치를 취할 때에 그 정도(예컨대, 징계양정 등)에 영향을 줄 수 있을 뿐”, “행위의 반복성, 상습성은 양형의 문제이지 성희롱의 성립기준은 될 수 없다” 등이다.

그 외에 현행법의 규제 수위가 낮아 행위의 반복성이 필요하지 않다는 의견도 있었다.

현행 성희롱법제는 성희롱 가해자를 국가형벌권을 발동해 처벌하는 것이 아니라 사업주의 책임을 강화하여 노동권을 보장하는 것이므로 1회의 행위라 하더라도 사업주가 문제되는 행동에 대해 인사권을 발동하여 경고 정도는 할 수 있는 것이므로 별 문제 안 된다고 생각함. (노무사)

기타 의견으로 행위의 정도와 영향에 따라 구분할 필요가 있다는 의견들이 제시되었다. “경미한 사건에 대해서는 행위의 반복성 여부를 판단해야”하지만 심각한 성희롱 행위는 단 1회만 발생하였어도 성희롱으로 보아야 한다는 의견, 피해자의 의사표현에 초점을 맞추어, 횡수보다는 피해자의 의사표현이 더 중요하므로, 반복적 성희롱이라도 피해자의 의사표현이 없었다면 법적 규제가 어렵지만 단 1회의 성희롱이라도 의사표현이 있다면 성희롱은 성립되며, 다만 규제의 경중의 문제라는 의견 등이다.

성희롱의 피해자 입장을 1회의 행위에 대한 개인 1인의 1회의 주관적 느낌을 의미하는 것으로 해석해서는 안 된다. 구체적으로 몇 회 이상과 같은 방식으로 규정할 필요는 없으나, ‘합리적인 피해자’의 기준에서 볼 때 성희롱으로 판단될 수 있으려면 단순히 단 1회의 경미한 행동만으로는 부족할 수밖에 없다. 1회의 언동이 부당하게 성희롱으로 판단되는 경우를 방지하기 위해서는 행위의 반복성(몇 회 이상 반복된 경우 등을 명문화하는 방식)이 아니라, 가해자의 성적 행위가 피해자의 평등한 노동권, 교육권, 행복추구권을 얼마나 침해하는지를 중심으로 판단하도록 명문화할 필요가 있다. (연구자)

응답자들의 의견을 종합하여 보건대, 기계적으로 횡수를 판단의 잣대로 삼아서는 안 되며 한 차례의 성적 언동이라고 하더라도 요건을 충족하면 성희롱을 구성하는 것으로 하되 다만 행위의 정도와 반복성에 따라 제재의 정도에 차이를 두는 방식이 바람직하다고 생각된다.

(3) 합리적 피해자 기준

‘남녀고용평등법’ 시행규칙은 “성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야” 한다고 하여 합리적 피해자 기준을 적용할 것을 요구하고 있다. 그러나 실제 성희롱 판단에서는 피해자 관점보다는 남성 중심적 시각이 반영되고 있다는 비판이 제기되고 있다. 이러한 비판에 동의하는지 여부를 선택하도록 하였다. 동의한다는 답변은 55.1%, 동의하지 않는다는 답변은 38.8%, 모르겠다는 답변은 6.1%였다.

<표 6-6> 성희롱 판단 기준의 남성 중심적 시각 적용 비판에 대한 의견

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
동의	27	55.1
비동의	19	38.8
잘모름	3	6.1
전체	49	100.0

동의한다고 답한 응답자에게 대안을 질문한 결과 다음과 같은 답변들이 도출되었다.

첫째, 합리적 피해자 기준에 사실상 남성 중심적 시각이 반영된 이유는 판단주체에 여성의 관점이 반영될 여지가 적었기 때문이라는 지적으로, 국가인권위원회, 고용노동부, 법원 등 판단주체에 여성이 더 늘어나야 한다거나 성인지력을 향상시키려는 노력이 필요하다는 제안이 많았다. “이미 성(性) 차이로 인한 불평등, 남성중심의 사회적·구조적 여건이 조성되어 있는 상황에서 합리적 기준을 판단하는 대부분의 사람들이 남성이라는 것에 문제가 있는 것”이라는 입장으로, “판단하는 사람(국가인권위원회 조사관 등)에 여성이 포함될 수 있도록 하

여야 할 것”과 같은 제안과 더불어, “판단기관에 성인지 감수성을 높일 수 있는 교육 등”이 필요하다고 한다.

둘째, 피해자와 같은 성별의 관점에 따라야 한다는 의견으로, “주관적 사정에 ‘가해자와 피해자의 성별’을 추가”, “국가인권위원회에서 여성인 경우 합리적인 여성의 관점을 채택하고, 남성인 경우 합리적인 일반인의 관점을 반영하도록 하는 것도 대안이 된다”는 등의 제안이 있었으며, 더 나아가 피해자와 같은 사회적, 계급적 지위를 가진 동성의 판단을 적용하여야 한다는 의견이 있었다.

피해자가 여성이었다면 여성, 비정규직 여성이었다면 비정규직 여성, 짧은 비정규직 여성이었다면 짧은 비정규직 여성의 판단을 기준으로 하는 등 피해자가 속한 사회적, 계층 계급적 집단의 동성(同性)이 판단해야 한다. (노동조합 집행부)

셋째, 실증조사를 통하여 기준을 마련하는 것이 필요하다는 의견이다. “합리적 기준을 정함에 있어 일반인, 전문가 그리고 이들에 대한 연령대별 면접조사 등을 실시하여 이를 반영한다”, “피해자의 관점에 더 주목하기 위해서는 정서적 감성적 접근이 가능한 법적 기준을 만들어야 한다. 이를 위한 실증연구는 필수적”이라는 등의 지적이 있었다.

그 외에 “합리적 피해자 기준을 판단하는 사람에 의해 좌우되지 않도록 2인 이상의 상담을 통해 상담에 참여한 사람이 의견을 밝히”도록 하여 이를 반영하자는 제안이 있었다.

다음으로 합리적 피해자 기준에 실제로는 남성 중심적 시각이 주로 반영되고 있다는 비판에 동의하지 않는다고 응답한 응답자들에게 그렇게 생각하는 이유를 주관식으로 기입하도록 하였다. 그 결과, 앞서 살펴본 ‘동의한다’는 선택지에 따른 답변과 사실상 같은 내용의 응답이 많았다. 합리적 피해자 기준의 해석과 운용에서 문제가 있어 이와 같은 비판이 나온 것이기 때문에 기준 자체에 문제를 제기할 것이 아니라 실무적 변화를 도모하여야 한다는 것이다.

남성중심적 시각이라기보다는 기존의 판결들을 한 사람들이 남성이 다수였고 그 남성의 관점에서 여성이 피해자인 경우 그 피해자라고 주장하는 여성의 심리를 이해하지 못한 것에서 이러한 비판이 있었던 것이라 생각합니다. 마찬가지로 남성이 피해자인 경우에 여성가해자 또는 여성법률가도 그 피해남성의 심리를 이해하지 못하는 측면이 있을 것입니다. 사람마다 가치관이 다르고 환경이 다르기 때문에 법률가들이 판단하는 합리성의 내용이 무엇이냐가 문제이겠죠. (노무사)

합리적 피해자 기준 자체가 논리필연적으로 남성중심적 시각을 반영한 다기보다는 기준을 적용하는 법률실무가들의 인식이 충분히 변화하지 않았기 때문이라고 본다. 따라서 기준 자체에 대한 대안을 더 찾기 보다는 ‘합리적 피해자 기준’의 내용을 풍부하게 하여 법률실무가들의 실무적 판단을 바꾸려고 노력하는 것이 더욱 우선되어야 한다. (변호사)

합리적 피해자 기준은 법에서 요구되는 객관성과 합리성을 확보하기 위한 요건으로서, “상식적이고 객관적인 기준으로 설정된 것”이고 “피해자의 성에 따라, 합리적인 여성 또는 합리적인 남성의 관점에 의해 판단하는 것이 상식적”이며, “남성 중심적 시각으로 운영될 수 있다는 우려에는 공감”하지만 “성희롱 개념이 피해자 중심의 주관적인 개념이라는 비판을 넘기 위해” 필요하다거나, “남성만이 아닌 여성들한테도 어떤 사안이든 누구나 통념상 합의할 수 있는 합리적인 기준과 관점은 필요”하다고 한다. 또한 합리성은 “최소한의 법적 동의를 확보할 수 있”는 요소이며, “‘합리적 피해자 기준’보다도 오히려 이를 수식하는 ‘사회통념상’이 더 문제라고 생각”한다는 의견, “전적으로 피해자의 의사만을 고려하여 성희롱을 규정한다면 그것은 예측가능성을 완전히 포기하는 것이어서 ‘명확성의 원칙’에 반하여 위헌가능성이 높아지며, 성희롱의 정의에 대해 일관성이 전혀 없게 되어 성희롱 예방기능을 하지 못하게” 되므로 합리적 피해자 기준이 필요하다라는 의견 등이 있었다.

다른 한편으로 여성기준을 별도로 두는 것의 문제점을 지적하기도 하였다.

합리적 피해자 기준이 남성중심이라는 비판은 합리성에서 여성은 다르다는 논리적 오류를 생산할 가능성 있음. 남성 여성 모두 합리적 피해자의 기준을 설정할 수 있으며 여성만의 기준을 달리 두는 것은 남성에 의한 남성의 성희롱의 발생 등의 경우 예상하기 어려운 또 다른 복잡한 문제를 야기함. (연구자)

따라서 합리적 피해자 기준에 피해자와 같은 집단의 관점에서의 합리성이 반영되도록 하여야 하며 실무상 합리적 피해자 기준을 적용하는 판단주체의 성인지력을 확보하기 위한 방안이 마련되어야 한다고 생각된다.

(4) 기타 개선할 사항

지금까지 살펴본 성희롱의 주체 및 객체의 범위, 피해자의 주관적 요건 및 행위의 반복성 등 구성요건, 합리적 피해자 기준 적용의 문제 이외에 성희롱의 정의 및 판단 기준과 관련하여 개선하여야 할 사항을 개방형으로 질문하였다. 그 결과 다음과 같은 답변들이 제시되었다.

첫째, 성희롱의 범위를 확대할 필요성으로, “성희롱의 범위와 관련하여 좀 더 폭넓게 인정할 필요가 있으며 그 정도에 대하여는 행위의 반복성 등으로 강화하는 것이 필요”하다고 한다. 범위 확대로 인하여 발생하는 문제를 행위의 반복성 요구로 완화하자는 것이다.

둘째, 성희롱 관련규정이 분산되어 있고 성희롱 여부를 판단하는 주체 또한 다양하므로, 이를 종합하여 판단기준을 명확하게 할 필요가 있다는 의견이다.

남녀고용평등법, 국가인권위원회 결정례, 법원판결에 나타나는 기준을 종합하여 내용적으로 기준범위를 정하고, 문구상 해석차이가 심각하다면 구체적인 내용문구를 정리하는 것은 필요할 것. - “행위자-피해자의

지위, 상황, 언행의 반복성, 강도, 피해자의 심리 및 고용환경에 미친 영향 등을 종합적으로 고려하고, 특히 피해자의 또래집단 동성이 성적자기결정권이 침해되었다고 느낄 것으로 추정되는 언행인지 여부를 판단”(노무사)

셋째, 성희롱의 보호법익을 명문화할 필요성이다. 성희롱이 노동권을 비롯한 인권 침해임을 명확히 하여야 한다는 것이다.

성희롱 법규정의 보호법익이 무엇인지를 분명하게 명문화할 필요가 있다고 본다. 본인의 개인적인 의견으로는, 성희롱은 피해자가 원치 않는 성적 접근이나 침해를 받음으로써 발생하는 것이므로, 이미 섹슈얼리티와 연관된 장면이나 관계 속에서 관건이 될 수 있는 ‘성적 자기결정권’의 문제보다 사회적으로 구조화된 권력관계 속에서 섹슈얼리티를 매개로 국민의 기본권인 평등권, 행복추구권, 교육권, 노동권(근로의 권리) 등을 침해받는 문제로 정의하는 것이 합당할 것으로 생각합니다. (연구자)

넷째, 업무 관련성 요건을 확대하고 근거가 되는 기준을 만들어야 한다는 제안이다.

어떤 노동부의 성희롱 진정사건 처리 예시에서 직무관련성을 너무 협소하게 보아 인정하지 않은 사례들이 있었음. 직무관련성 관련하여 성문 기준이 없어 이런 문제가 생긴다면 직무관련성을 폭넓게 인정하는 기준의 근거를 마련하는 것이 필요하다고 생각함. (노무사)

(5) ‘성희롱’ 용어의 적절성

마지막으로 ‘성희롱’이라는 용어를 사용하는 것이 적절한지 여부를 알아보고자 하였다. ‘국가인권위원회법’, ‘여성발전기본법’, ‘남녀고용평등법’이 일관되게 사용하고 있는 ‘성희롱’이라는 용어는 널리 퍼져 있는 용어이지만 부적절하다는 비판이 꾸준히 있었다. ‘희롱’의 사전적 의미는 ‘말이나 행동으로 실없이 놀림’과 같은 의미로서, 성희롱이라는 표현은 당해 행위를 ‘직장생활의 활력소’나 성과 관련된 ‘가벼운 장난’ 정도로 이해하는 시각이 반영되어 있고, 그 행위의 심각성이나 해악을 적절

히 표현하지 못하기 때문이다. 기존의 연구를 살펴보면 ‘성희롱’의 영어 표현인 ‘sexual harassment’를 ‘성적 괴롭힘’, ‘성적 성가심’, ‘성적 모욕’ 등으로 번역한 사례가 있다. 응답자들에게 이와 같은 정보를 제공한 뒤 현행법과 같이 ‘성희롱’이라는 용어를 계속 사용하는 편이 더 낫다고 생각하는지, 아니면 다른 용어로 대체하는 편이 더 낫다고 생각하는지 선택하도록 하였다. ‘잘 모르겠다’를 포함하여 세 가지 선택지를 제시하였다. 다른 용어로 대체하는 편이 낫다는 응답이 54.0%로 가장 많았다.

<표 6-7> ‘성희롱’ 용어의 개폐에 대한 의견

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
현행유지	17	34.0
다른 용어 대체	27	54.0
잘모름	6	12.0
전체	50	100.0

‘성희롱’이라는 표현을 그대로 사용하는 것이 낫다는 응답자는 34.0%였다. 그렇게 생각하는 이유를 기입하도록 한 결과, 이미 성희롱이라는 용어가 널리 사용되어 왔고, 적절한 대안이 없는 상태에서 용어를 변경하는 것은 혼란을 가져올 우려가 있다는 지적이 가장 많았다. “성희롱이라는 단어가 십 수 년간의 과정으로 보편화되었고, 인식이 확대되어 가고 있다고 생각”, “이미 성희롱이라는 단어는 원래의 의미인 개인적인 농탕질과는 다른, sexual harassment의 의미로 더 많이 사용되고 있는 듯”, “최초 사용시로부터 상당한 시간이 흘렀기 때문에 어느 정도 사회적으로 합의된 개념이라고 생각”, “그동안 성희롱 관련법제의 시행과 제재 등을 통해 ‘성희롱’이 사회적인 용어로 널리 받아들여지고 있고, 단순히 용어상의 문제로 행위의 심각성을 저평가하는 시기는 지났다고 판단”, “이미 성희롱은 놀림부터 괴롭힘까지를 포괄하는 것으로 역사성을 획득했다고 보임. 사법탄압에 법희롱, 군대문제 제기에 군

희롱이라는 말들이 확장되어 사용되고 있음”, “‘성적 괴롭힘’이 내용상 더 가깝다고 생각되지만, 10년 이상 ‘성희롱’으로 명명해 온 상황에서 용어를 바꾸는 것은 혼란을 가져올 우려가 있다. ‘성희롱’ 용어가 바뀔 만큼 문제 있는 용어는 아니라고 본다”, “이미 성희롱이라는 개념이 10년 이상 공식적으로 사용되어 왔고 이를 대체할 만한 다른 적절한 개념을 찾기 어렵기 때문” 등의 이유에서이다.

또한 ‘성희롱’이 다른 용어에 비하여 더 넓은 의미를 가지고 있고, “현행법은 성희롱을 구체적이지 않게 포괄적으로 규정하고 있”으므로 넓은 의미의 성희롱이라는 용어를 사용하는 대신 하위 개념으로 “‘성적 괴롭힘’, ‘성적 모욕’, ‘성적 폭행’으로 유형화하여 각 구성요건을 따로 규정하여 행위자 처벌을 시도하는 것이 더 타당하다”는 의견이 있었다.

같은 맥락에서, ‘괴롭힘’ 등의 용어로 대체할 경우, ‘가벼운 장난’이나 ‘실없이 놀리는 행위’ 등이 성희롱에 해당함을 간과하게 할 우려가 지적되기도 하였다. “말이나 행동으로 실없이 놀리는 것으로도 충분히 피해자의 성적 수치심 및 혐오감을 느낄 수 있다고 봅니다. 괴롭힘이나 모욕이라는 언어로 바꾸면” 실없이 놀리는 행위는 “그냥 장난한 것이지 괴롭힌 것은 아니라고 할 수 있”으며 “성가심이라는 단어 또한 논란이 있을 수 있다고 판단”된다, “직장생활의 활력소가 성적 농담이나 가벼운 장난이 아니라는 것을 보여주어야 하고, 잘못된 것으로 사용됨을 알릴 필요”, “‘희롱’이라는 것이 가벼워 보이지만 그 가벼운 ‘희롱’도 죄가 된다는 상대적 의미도 된다고 생각”, “성희롱을 하는 사람들의 정서가 정말 희롱 수준이 많기 때문에 무거운 용어로 바꾸면 지금의 성희롱은 처벌 대상이 아닌 줄 알고 만용을 부리는 부작용” 등이 제시되었다.

반면 ‘성희롱’이 아닌 다른 용어로 대체하는 편이 낫다는 응답자는 54.0%였는데, 주된 이유는 표현의 ‘가벼움’이었다. 성희롱의 수위는 매우 다양하여 성범죄까지도 포괄하는데, ‘성희롱’이라는 표현이 행위를

가볍게 인식하도록 하여 피해를 저평가하도록 한다는 것이다. 전문가들의 의견을 살펴보면, “언어의 어감 및 사용상 ‘성희롱’은 범죄보다는 단순한 놀림의 의미로 받아들여질 가능성이 높다”, “흔히 설명에 사용되는 ‘수치심’이라는 용어의 문제”라고 하면서 “harassment는 수치심보다는 불쾌함, 거북함이 더 낫”다고 하기도 하고, ‘성희롱’은 “피해자의 괴로움을 반영하고 있지 못하는 언어이며 성적 폭력 혹은 성적 괴롭힘 등의 용어를 사용하는 것이 피해자의 고통을 담을 수 있는 그릇”, “문제의 본질을 지나치게 가볍게 해석하는 용어”, “성희롱이라는 말 자체가 범죄의식과 무관한 의미로 인식될 수 있고, 농담이나, 분위기 살리는 행위로 가볍게 여겨질 수 있다”는 문제, “희롱이라는 표현이 상당히 피해자를 회화화시킬 우려”, “성희롱이라는 말 때문에 성희롱이 말 그대로 놀림 정도의 의미로 받아들여지고 있음. 언어가 의식을 규정하는 힘은 무시할 수 없다고 생각”, “‘성희롱’이라고 했을 때, 어느 정도 ‘유희’, ‘놀이’, ‘단순한 실수’의 어감을 주고, 피해자에게는 희롱당하는 객체, 대상으로서의 절하를 느끼게 할 수 있다고 보기 때문”, “‘성적 괴롭힘’이 고용환경 악화를 보다 객관적이고 분명히 드러내며, 상대적으로 감정을 배제한 표현이 아닐까 함”, “‘희롱’이라는 말 때문에 피해의 심각성이 사소화되고 낭만화되는 경우가 많은 것 같다”면서 “‘성적 성가심’의 ‘성가심’ 역시 ‘희롱’과 유사한 위험을 담고 있는 용어”이고, 적합한 용어는 아니지만 설문지 예시 중에서는 ‘성적 괴롭힘’이 그나마 가장 적절하다고 한 의견 등이 제시되었다.

성희롱이라는 단어가 주는 의미가 가볍게 느껴짐. 성희롱을 평등권 침해의 차별행위라는 관점에서 보거나, sexual harassment의 의미를 살펴보았을 때, ‘성적 괴롭힘’이라고 표현하는 것이 성희롱에 대한 개념 정의가 더 명확해질 것이라고 생각함. 괴롭힘의 경우 괴롭히는 당사자와 괴롭힘을 당하는 당사자 간의 괴리감을 설명하는 데에 적절하여(왕따, 이지메 등 사회적으로 통용되는 괴롭힘 관련 용어들을 예로 들어) 행위자의 의도나 고의성을 판단하지 않고 피해자의 주관적 사정을 고려하여

성희롱을 판단하는 기준점을 설명하는 데에도 더욱 의미가 명료해질 수 있다고 생각함. (노무사)

법적 규제 대상이 되지 않는 희롱을 구분하기 위해서 용어의 수정이 필요하다는 의견도 있었다.

희롱이란 “놀리는 것” 정도에 해당하는 것으로 일종의 유희라고 봐야 한다. 영어에서는 flirting이나 ridiculing, jesting 정도의 뜻이다. harass는 당혹스럽게 괴롭혀서 상대방을 어쩔 수 없게 만든다는 뜻이므로, “성적 괴롭힘”이 원어의 뜻과 가장 부합한다. 우리 법에서 의미하는 ‘성희롱’의 의미도 ‘성을 주제로 권력을 행사하여 상대방을 괴롭혀서 어찌할 수 없게 만드는 것’을 의미하므로 ‘희롱’은 적절하지 않다. 예를 들어, 강용석 의원 사건의 경우는 법적으로 ‘성희롱’이라고 볼 수 없다. 근데 그의 행위는 분명 ‘희롱’이다. 학생들을 대상으로 성을 주제로 저질스럽게 ‘논 것’(희롱)이다. 그의 인식 수준이 너무 저열하기 때문에 국회의원의 품위 위반을 근거로 의원직에서 제명시키는 제재가 당연할 뿐이다. 그런데 법적 성희롱이 아닌 그의 행위를 ‘성희롱’이라고 흔히 부르기 때문에 혼란스러워지는 것이다. 만약 우리가 (법적으로) “성적 괴롭힘”이라는 용어를 사용하고 있었다면, 자연스럽게 그의 행위는 “성적 괴롭힘”에서 제외되었을 것이고, 다만, 그의 저질 발언을 근거로 비사법적 제재(의원직 제명 등)를 자연스럽게 떠올렸을 것이다. (연구자)

그 외에 “성희롱 외에 인종 등을 이유로 한 괴롭힘도 있을 수 있는데, 희롱으로 번역하면 이러한 경우를 포괄하는 용어로 사용하기 어렵다”는 지적이 있었다.

‘성희롱’을 대체할 대안적 용어로는 ‘성적 모욕’, ‘성적 명예훼손’, ‘성적 범죄행위’, ‘성적 괴롭힘’ 등이 제시되었다. 가장 많은 응답은 ‘성적 괴롭힘’, 그 다음은 ‘성적 모욕’ 순이었다.

이상과 같이 ‘성희롱’이라는 용어의 적절성과 그 대안에 대해서는 의견의 차이가 나타난다. 수치상으로는 다른 용어로 대체하는 편이 낫다는 의견이 좀더 많지만 ‘성희롱’을 대체할 대안적 용어로 가장 많은 지지를 받은 ‘성적 괴롭힘’도 그 적절성에 대해서는 여전히 의문이 제기되고 있다. ‘성희롱’이 그 심각성을 드러내지 못하는 반면 넓은 범위

의 성적 언동을 포괄할 수 있다면, ‘성적 괴롭힘’은 반대로 희롱 수준의 성적 언동의 불법성을 배제하는 것으로 오해될 우려가 있는 것이다.

2. 행위자에 대한 제재

(1) 남녀고용평등법의 제재

1) 적절성 평가

‘남녀고용평등법’에 따르면 직장 내 성희롱이 발생하였을 경우 사업주는 지체 없이 행위자를 징계하거나 징계에 준하는 조치를 하여야 하며, 이를 행하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 성희롱 행위자가 사업주인 경우 과태료는 1천만 원 이하로 좀 더 높다. 이와 같은 ‘남녀고용평등법’상의 제재 방식이 적절한지 여부를 알아보고자 하였다. 위와 같은 현행 제재 수단을 정리하여 보여준 다음 응답자로 하여금 현행 행위자 제재 수단을 ‘적절하다’, ‘보통이다’, ‘적절하지 않다’의 3단계로 평가하도록 하였다. 적절하다고 평가한 응답자는 22.4%였으며, 적절하지 않다는 답변은 42.9%로 적절하지 않다는 답변이 더 많았다.

<표 6-8> 남녀고용평등법상의 행위자 제재 방식의 적절성

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
적절	11	22.4
보통	17	34.7
부적절	21	42.9
전체	49	100.0

‘남녀고용평등법’ 상의 행위자 제재 방식이 적절하다고 평가한 응답자들이 서술한 주된 이유는 ‘남녀고용평등법’ 규정이 성희롱 행위자를

직접 제재하는 것이 아니고 사업주를 제재하는 것이며 사업주에 대하여 적절한 조치를 취하는 것이 성희롱에서는 가장 중요하므로, 행정적 제재를 통하여 과태료의 금액과는 무관하게 위법성을 확인하고 민사상 사용자 책임을 함께 묻는 방식으로 해결하는 것이 바람직하기 때문이라는 점이다.

반대로 제재 방식이 부적절하다고 평가한 응답자들은 그 이유를 다음과 같이 제기하였다. 첫째, 사업주에 대한 제재가 미약하다는 점이다. 징계 등 조치를 하지 않는 경우, 행위자가 사업주인 경우 모두 과태료에 해당하게 되는데, ‘500만 원 이하’ 또는 ‘1천만 원 이하’라는 과태료 금액이 매우 낮으며, 벌금이 아닌 과태료의 형태를 취하고 있는 것도 너무 가벼운 제재라는 것이다. 더구나 법인인 경우에는 사업주의 성희롱 행위에 대하여 사업주 개인이 과태료를 부담하는 것이 아니고 법인이 이를 부담하게 되어 예방 효력이 약하다고 한다.

사업주의 성희롱 행위에 대하여는 좀 더 강력한 벌칙이 적용되어야 한다고 생각한다. 남녀고용평등법상 성희롱을 예방해야 하는 사업주의 성희롱 행위에 대한 제재는 과태료가 아닌 벌금형으로 가야 한다고 생각한다. 다만 사업주가 성희롱한 경우 근로자가 계속 근무하기 어려우므로 노동청에 성희롱 진정을 하여 합의를 하는 것이 피해자에게 가장 유리할 수도 있으므로 강력한 벌칙을 적용하되, 반의사불벌죄를 적용하여 합의 가능성을 높이는 방향으로 개정되었으면 함. (노무사)

성희롱 행위자에 대한 징계조치에서 성희롱 피해자의 인격권과 노동권이 침해되거나 위협받는 점이 더욱 고려되어야 하고, 위법행위에 대한 징계의 예방적 억제 효과를 통해 성희롱의 재발을 방지하고자 한다면 제재가 더욱 강화되어야 한다고 본다. (NGO활동가)

사업장 내 은폐 가능성은 여전히 높음. 성희롱을 한 사업주에 대한 책임의 경우, 대부분의 노동관계법령과 마찬가지로, 고용노동부 실무 상(근로감독관 업무규정 등)에서는 과태료액 상한보다 많이 줄여 부과하도록 정하고 있고, 사업장 내 독점적인 지위를 악용한 괴롭힘에 대한 책임을 명백히 하기 위해, 상향될 필요가 있다고 생각됨. (국가인권위원회 조사관)

둘째, 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 직접 성희롱 행위자를 제재하는 규정이 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재만을 할 수 있도록 하고 있기 때문이다.

성희롱의 정의 자체가 포괄적이기 때문이기도 하지만, 행위자를 전혀 처벌하지 못하기 때문에 현실적으로 많은 문제가 발생합니다. 또, 우리나라 현실에서는 실질 사업주와 명의상 사업주가 다른 경우가 많고, 동업자이면서 직원으로 등록되어 있는 경우도 많아 행위자에 대한 직접 처벌이나 제재가 필요한 것입니다. (변호사)

간접적 제재 방식에서는 행위자에 대한 조치가 사업주의 재량에 달려 있어, 성희롱이 만연한 사업장일수록 제재가 더 약할 위험이 있고, 행위자에게 고용상의 조치 이외의 규제를 도모할 경우에는 피해자가 별도의 조치를 하여야 하는 번거로움이 있다.

셋째, 징계 및 징계에 준하는 조치의 정도가 오로지 사업주의 재량에 달려 있어 문제가 된다는 의견도 많았다. 과태료 부과는 지체 없이 행위자에게 징계 및 징계에 준하는 조치를 하였는지 여부에 따른 것이므로 성희롱 행위의 정도에 비추어 보아 매우 가벼운 징계에 그쳤다고 하더라도 ‘남녀고용평등법’ 위반은 아니게 된다. 때문에 조치의 기준을 마련할 필요가 있다고 한다.

징계나 징계에 준하는 조치가 구체적이지 않으며, 피해자와 가해자의 신속한 분리, 징계절차 등에 대한 조치가 근로현장에서는 신속하게 취해지지 못하는 경우가 있으므로 제재조치에 대한 내용이 구체적일 필요가 있다. (NGO활동가)

징계의 정도를 오로지 사용자의 재량에 맡겨놓음으로써 실질적인 피해자 구제의 실효성이 너무 떨어짐. 적절한 조치의 내용을 세분화하여야 함. 예를 들면 반복성, 피해자의 피해 정도, 가해자의 직급 및 연령 등 지위 등을 고려하여 세분화된 징계규정이 적용되도록 하거나, 징계 등 이에 준하는 조치의 내용을 정함에 있어 피해자의 요구를 반영하여야 한다거나 하는 등의 세밀한 규정이 필요함. (노무사)

행위자에 대한 징계도 그 수위에 대하여 판단하는 기준도 없고 남녀고용평등법상 징계 수위에 대하여 노동부에서 판단할 수 있도록 규정되어 있지 않음으로 인하여 그 실효성이 의심됨. (노무사)

그 외에 징계 등 조치를 취함에 있어 피해자의 의견을 반영하여야 한다고 보는 의견도 있었다.

사업주의 행위자 징계에 ‘피해자의 납득여부나 요구형량’을 반드시 청취하여 반영할 것. (노무사)

2) 실효성 평가 및 대안

‘남녀고용평등법’ 상 행위자 제재 규정의 실효성을 5점 척도로 평가하도록 하였다. ‘실효성 없음’을 1점, ‘보통’을 3점, ‘실효성 있음’을 5점으로 하여 실효성의 정도에 따라 점수를 부여하도록 하였다. 이와 같은 방법은 이하의 모든 실효성 평가에서 동일하게 사용되었다.

응답자들의 평균은 2.33점으로, 실효성이 ‘보통’보다 낮게 평가되었다. ‘보통’보다 높은 평가를 한 응답자는 8.4%에 불과하였다.

<표 6-9> 남녀고용평등법상의 행위자 제재 규정의 실효성 평가 기술통계

사례수	최소값	최대값	평균	표준편차
48	1	5	2.33	1.02

<표 6-10> 남녀고용평등법상의 행위자 제재 규정의 실효성 평가 분포

실효성		빈 도(명)	구성비(%)
없음	1	9	18.8
	2	21	43.8
보통	3	14	29.2
	4	1	2.1
있음	5	3	6.3
합계		48	100.0

‘보통’보다 실효성이 낮다고 평가한 응답자에게 그 이유를 질문하였다. 전반적으로 적절성 평가와 비슷한 의견이 제시되었다. 응답자들의 의견은 세 가지로 분류해볼 수 있다.

첫째, 법 위반시 사업주에 대한 제재가 너무 가볍다는 지적이다. 실제로 과태료가 부과되는 경우도 많지 않지만, 과태료가 부과된다고 하여도 ‘500만 원 이하’ 또는 ‘1천만 원 이하’라는 과태료 금액이 사업장에는 너무 적은 금액이어서 실질적으로 이행을 강제하는 효과를 내지 못한다는 것이다.

둘째, 행위자가 사업주인 때를 제외하고는 행위자 제재의 주체가 사업주일 뿐 행위자를 직접 제재할 수 있는 방안이 없는데, 징계에 대한 부담으로 사업주가 행위자 징계를 꺼린다는 것이다.

사업주가 가해자인 경우의 처벌은 적당하다고 봅니다. 가해자가 근로자인 경우 사업주에게만 그 징계의무를 부과하고 있는데, 사업주의 입장에서 가해자의 징계과정에서 가해자로부터 또 다른 문제제기(예를 들면 부당해고 주장 등)를 당하는 등의 문제도 있을 것이고, 가해자인 자는 직장 내의 불이익으로만 끝날 수도 있고, 직접행위자인 가해자가 법에 의한 직접적인 처벌을 받고 책임을 져야 하는 것이 행위자관점에서 맞는 것이 아닐까 합니다. (노무사)

실제로 행위자에 대한 직접 제재가 없고, 판결에 의해서 성희롱으로 판단해 주지 않기 때문에 사업주는 실제로 징계를 하지 않게 되거나 징계를 꺼리게 된다. ‘성희롱 여부’에 대하여 판단할 수 있는 기관은 법원이어야 한다. 드문 예이기는 하지만, 실제 성희롱이라고 볼 수 없는 내용을 성희롱이라고 주장하여 행위자에게 막대한 타격을 가하는 일도 있기 때문에 법원의 심사를 받는 형법적 제재가 반드시 필요하다. (변호사)

소규모 사업장에서 발생할 경우 가해자가 사업주의 친인척이거나 사업주인 경우가 많고, 제대로 조치되지 않은 경우가 있기 때문에 과태료를 현실적인 수위로 높여 직장 내 성희롱에 대한 사회적 경각심을 높일 필요가 있다. (NGO활동가)

셋째, 징계 기준이 불명확하다는 점도 행위자 제재의 실효성을 떨어뜨린다. 징계 및 징계에 준하는 조치가 사업주의 재량에 좌우되므로, 사업주의 의지나 직장문화에 따라 실질적인 행위자 제재를 확보할 수 없을 위험이 농후하다.

사업장내 성희롱 행위자가 사업주가 아닌 경우 직장 내에서 성희롱 사안을 제기하기가 어려운데 제기 후 사업주의 입장에 따라 제재가 미비하고, 사업주인 경우 노동청에 제기하기 전에는 제재 방법이 없다. 그러므로 대부분 피해자가 사직을 하고 제기하는 경우가 많다. (NGO활동가)

직장의 징계 결정 방식이나 직장의 젠더 감수성 수준에 따라 임의로 사건을 해결하게 되어 충분한 피해자 구제가 되지 않거나 실제로 2차 가해 등이 일어나기 쉽기 때문이다. (연구자)

성희롱 피해자의 경우 회사가 성희롱에 대한 제대로 된 처리를 해 주는 것 외에는 실질적인 구제수단이 없는데 사용자가 가해자에 대해 형식적인 징계만 할 경우 이에 대해 다른 법에 호소할 수도 없는 등 구제의 길이 완전히 막혀버림. 그런데도 하나밖에 없는 이 조치에 대해 사용자의 재량에 맡겨버리기 때문에 실효성이 매우 약하다. (NGO활동가)

사업주의 성희롱의 경우, 노동청에 진정한 경우 벌칙조항 때문에 합의로 해결하는 경우가 있으나, 사업주 외의 행위자에 대한 징계 또는 이에 준하는 조치는 모호하여 실제 사업주가 성희롱에 대한 단호한 조치의 입장이 없는 한 유명무실해질 가능성이 높다. (노무사)

‘남녀고용평등법’ 상 성희롱 행위자 제재 규정의 실효성이 낮다고 평가한 응답자에게 실효성 확보를 위한 대안을 서술하도록 요청하였다. 응답자들의 의견을 살펴보면, 첫째, 법 위반시 제재를 확보하고 제재 수준을 높일 필요성이 제기되었다. 과태료 액수 상향, 과태료 징수 확보, 징벌적 손해배상 부과 등이다. 사업주가 성희롱 행위자인 경우, 사업장이 법인인지 개인사업자인지 여부에 따라 실질적 적용이 달라지는 문제가 해결되어야 한다는 제안도 있었다.

사업주의 성희롱 행위에 대해서는 과태료 처분을 하도록 하고 있는데 이 법의 취지는 사업주가 행하는 성희롱에 대해서는 강력 처벌하고자 한 것일 것임. 그럼에도 불구하고 이것이 형벌이 아닌 행정벌인 과태료 처분이기 때문에 법인의 경우 실질적인 사장이 성희롱을 해도 이 법의 적용을 받지 않고 영세 개인사업주의 경우에만 이 법의 적용을 받는 형평성 문제 및 법의 취지가 구현되지 않는 문제가 있음. 이 문제를 해결하기 위한 입법이 마련되어야 한다. (노무사)

둘째, 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정의 필요성이다. “가해자 업무 중지 조치, 가해자 교육 조치 등 가해자의 피해자와의 분리조치 및 행위에 대해 반성할 수 있는 기회 마련”, “처벌수준을 강화하고, 가해 당사자도 사내에서 징계를 받아야 한다는 조항뿐 아니라 법적 처벌을 받아야 한다는 조항이 필요”, “행위자에 대한 직접 제재(징계, 보복 금지, 피해자에게 직접적인 보상 명령 등)에 대한 노동부 자체적인 지침이 필요함” 등의 의견이 제시되었다. 행위자 제재 방안으로 벌금형 수준의 형사처벌을 제안하는 응답도 많았는데, 사업주가 가해자를 징계하지 않는 경우 사업주를 현행대로 처벌하고 동시에 가해자에게도 벌금을 부과하는 방안, 사업주가 가해자를 징계한 경우라도 피해자가 가해자의 처벌을 명시적으로 원하는 때에는 벌금의 형태로 제재를 가하는 방안이 있었다.

셋째, 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준을 명확히 할 필요성이다. 기준의 예시가 필요하다거나, “미국의 EEOC와 같이 실효성 있는 가이드라인을 제시하고 사안별 컨설팅을 제공하는 기구를 만들어 가동” 등의 제안이 있었다.

제재의 기준 마련, 제재 조치 결정에 있어 피해자의 의견청취, 피해자 보호의 방안에 대한 구체적인 기준 마련 등. 제재의 기준을 마련하기 어렵다면 노동부에서 성희롱 가해자에 대한 재제규정을 정밀하게 고안한 표준 취업규칙을 제정하여 널리 홍보하는 등의 방법이 생각남. 또한 가해자가 징계에 대해 부당해고구제신청 등을 할 수 있는데 이를 담당

하는 기관은 노동위원회이고 성희롱에 대한 조사 처리는 노동부에서 하고 있으므로 이에 대한 연계도 필요함. 즉 노동부와 노동위원회가 성희롱에 대한 기준 및 가해자 징계 등 조치에 대한 기준을 명확화하여 공유하고 이 기준을 표본 취업규칙의 형태로 배포하는 것. (노무사)

넷째, 성희롱 여부의 판단주체의 적절성 문제를 보완하여야 한다는 주장도 제기되었다. 사업주가 법을 위반한 경우 고용노동부가 성희롱 여부에 대한 판단을 거쳐 과태료 처분을 하게 된다. 그런데 고용노동부가 성희롱 여부를 판단할 전문성을 확보하고 있다고 보기 어렵다는 것이다.

사업주의 성희롱에 대한 강력한 처벌규정과 사업주 외의 성희롱 행위자에 대하여는 국가인권위원회의 권고안처럼 근로감독관이 적절한 징계수위 또는 이에 준하는 조치에 대하여 시정명령 시 구체적인 조치를 제시하였으면 함. 다만 이 경우 담당하는 근로감독관이 성희롱에 대한 전문성을 지녀야 할 것임. 이를 담보하지 못하는 경우에는 지방노동청에 2001년에 폐지된 고용평등위원회와 같은 기능을 가진 자문위원회를 설치하여 자문위원의 조정안을 사업장에 제시하는 방식도 가능할 것으로 생각됨. (노무사)

노동부에서 사업주의 의무로서 행위자 징계를 하지 않았을 경우의 과태료 처분만이 아니라, 성희롱으로 의심되는 언행에 대하여 해당 언행의 '성희롱 인정'에 대한 판단을 하는 역할을 적극적으로 부여하는 것이 필요하다고 본다. 현재 노동부의 구조로는 그 전문성이 불가능하므로 지방청 단위 등에서 전문가 집단의 위원회를 구성하면 성희롱 사실 인정 판단 의미 있을 것. 이것을 토대로 행위자를 규정하고 징계할 수 있도록 하는 것 필요. (NGO활동가)

성희롱 행위자로서 해고당한 근로자가 부당해고 구제신청을 하는 경우에도 마찬가지로 문제가 제기된다.

가해자가 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하는 경우 노동위원회에서는 권한도 없이 성희롱인지 아닌지에 대해 판단을 하게 되는데 이 과정에 대한 법적 검토도 필요함. (노무사)

전문가들은 고용노동부의 전문성 확보 방안으로 외부 전문가로 구성된 위원회를 활용할 것을 제안하고 있다.

그 외의 행위자 제재 규정의 실효성 확보 방안으로 처벌 사례를 늘려야 한다거나, 일상적인 감독과 성희롱 교육 강화, 성평등한 직장에 대한 인센티브 부여, 회사 이미지에 영향을 줄 수 있는 제도 마련, 1년에 한 번씩 리스트 공개, 산업재해 보험료 할증이나 위험작업장으로 경고 등의 조치, 징계시 노조나 여성 근로자 대표가 참가하도록 한다거나, 징계조치를 사후에 사내에 공지, 성희롱 관련 징계 등을 인사고과에 반영, 사업주가 행위자 일 때는 3개월 업무정지 등이 제안되었다.

대안을 정리하면, ‘남녀고용평등법’상 성희롱 행위자 제재는, 제재 수준을 상향하고 행위자를 직접 규제하도록 하며, 간접제재의 경우 사업주의 ‘징계 및 징계에 준하는 조치’의 기준을 명확히 하고 고용노동부에서 성희롱 판단시 성희롱에 대한 전문성을 확보하도록 하는 방안 등이 요구된다고 하겠다.

(2) 국가인권위원회의 제재

1) 적절성 평가

현행법상 성희롱 피해자는 국가인권위원회에 평등권 침해의 차별행위로 진정을 할 수 있다. 국가인권위원회는 피진정인에 대하여 성희롱행위의 중지, 손해배상 등 필요한 구제조치, 동일하거나 유사한 인권침해나 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치를 이행할 것을 권고할 수 있다. 이와 같은 국가인권위원회의 성희롱 제재 방식이 적절한지 여부를 평가하고자 하였다. ‘적절하다’, ‘보통이다’, ‘적절하지 않다’ 중에서 선택하도록 한 결과 적절하다는 응답은 24.0%, 부적절하다는 응답은 42.0%로 부적절하다는 응답이 더 많았다.

<표 6-11> 국가인권위원회법상의 행위자 제재 방식의 적절성

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
적절	12	24.0
보통	17	34.0
부적절	21	42.0
전체	50	100.0

적절하지 않다는 응답의 이유는 모두 강제성 없는 권고의 한계에 대한 지적이었다.

국가인권위원회의 결정은 권고에 그치기 때문에 일정 규모 이상의 기업이거나 행위자가 사회적 명성이 없는 한 권고안에 대한 실효성이 의심스럽기 때문임. (노무사)

국가인권위원회의 위상에서의 한계일 수 있으나 민간사업장에서 발생한 성희롱 진정에 대해 권고를 하였으나 이후 지켜지지 않고 있다. 이후 실효성을 높이기 위해서 사건에 대한 조치 이후 실행 여부의 확인과 실행치 않는 경우 제재 할 수 있는 방법이 없다. (NGO활동가)

성희롱 결정 및 권고는 국가인권위원회가 성희롱을 인정하고 피해 구제 및 성희롱 방지를 위한 조치를 제안한다는 점에서 의미가 있지만 행위자나 사업장이 권고를 이행하지 않을 경우 이를 강제할 수 있는 방안이 없어 문제라는 것이다.

2) 실효성 평가 및 대안

국가인권위원회법상의 행위자 제재 방식이 얼마나 실효성이 있는지 살펴보았다. 1~5점까지 실효성의 정도를 5점 척도로 평가하도록 한 결과, 평균 2.59점으로 평가되었다. 이는 ‘남녀고용평등법’ 상의 제재 규정의 실효성에 대한 평가(2.33점)보다는 높지만 ‘보통(3점)’보다는 낮은 것이다.

<표 6-12> 국가인권위원회법상의 행위자 제재 규정의 실효성 평가
기술통계

사례수	최소값	최대값	평균	표준편차
49	1	5	2.59	.98

<표 6-13> 국가인권위원회법상의 행위자 제재 규정의 실효성 평가 분포

실효성		빈 도(명)	구성비(%)
없음	1	6	12.2
	2	17	34.7
↑ 보통	3	19	38.8
	4	5	10.2
↓ 있음	5	2	4.1
	전체	49	100.0

실효성이 보통보다 낮다고 답변한 응답자들에게 그렇게 평가한 이유를 질문하였다. 국가인권위원회의 제재 방식의 적절성에 대한 의견과 마찬가지로, 강제력 없는 권고의 효력 문제가 제기되었다. 권고가 이행되지 않아도 강제할 수 있는 방법이 없기 때문에 실효성이 떨어질 수밖에 없다는 것이다.

성희롱으로 인정하는 판정을 받아도 사업주가 이행하지 않고 있고, 이를 강제할 수단도 없다. 단지 국가인권위원회가 성희롱으로 인정했다는 사실 하나에 만족해야 하고, 그 뒤 노동부에 민사소송 등 다른 행정조치를 또 요구해야 한다. (노동조합 집행부)

행위자나 사업주가 이행권고에 응하지 않을 수 있고, 강제하기 어려울 것으로 보임. 이럴 경우 피해자가 가해자 처벌을 위한 법적인 절차를 해야 하는 어려움이 있음. (NGO활동가)

한편 실효성을 ‘보통’으로 표시한 한 응답자는 현행과 같은 국가인권위원회의 권한의 한계가 어느 정도의 실효성이 있다고 인정하면서도

권고의 효력이 강화될 필요가 있다고 지적하였다.

국가인권위의 성격상 법원의 판결보다 더 강력한 권리침해 및 의무부여는 어려울 것이므로, 그러한 한계 내에서는 적절한 실효성이 있는 것으로 보인다. 다만 국가인권위원회의 권고의 효력을 좀 더 강화할 필요는 있어 보인다. (변호사)

그 외에 “일반인이 제도를 잘 모른다”는 문제로 인해 실효성이 떨어진다는 답변이 있었다.

국가인원위원회의 성희롱 행위자의 실효적 제재를 위한 대안을 모색하기 위하여, 현행 규정의 실효성이 보통보다 낮다고 평가한 응답자들에게 실효성 확보를 위한 대안을 서술하여 주도록 요청하였다. 주요 방안으로는 강제력 있는 제재권한, 권고 미이행시의 제재조치, 국가인권위원회에 소송수행권한 부여 등이 제시되었다.

첫째, 강제력 없는 권고가 아닌 강제력을 갖는 수준의 제재권한이 필요하다는 의견이 가장 많았다. 강제력 있는 제재로는 이행권고 대신 이행명령을 할 수 있어야 한다거나 이행강제금 부과, 강제집행이 가능한 배상명령 권한 부여 등이다.

이행 권고는 제재의 차원으로 보기에 미약하기 때문에 ‘이행명령’으로 강제력을 갖도록 하여 직장 내 차별 행위 등에 대한 필요한 조치를 즉각적으로 실시할 수 있도록 해야 한다. (NGO활동가)

국가기관이 불법성을 확인한 이상 민사 강제집행 가능한 배상명령을 할 수 있도록 하는 것이 구제의 실효성과 분쟁의 일회적 해결에 도움이 된다. 피해자가 또 돈 들여 민사손해배상 소송해야 하나? (변호사)

실제 처벌까지 할 수 있는 기능을 국가인권위원회가 갖든지 아니면 실제 그러한 역할을 할 수 있는 부처로 업무를 옮겨야 한다. (노동조합 집행부)

성희롱 행위의 중지 및 손해배상 등 구제조치와 같이 현재 주로 활용되는 권고 이외에 사업장의 업무 정지, 강제적 교육 이수 등의 방

안이 제안되기도 하였다.

회사측과 고용주에게 불이익을 주는 방법에 대한 새로운 고민이 필요하다. 벌금이나 교도소 형벌이 아닌, 국가인권위원회만의 차별적인 조치를 내리는 것이라면, 일정기간 업무 정지, 강제적인 오프라인 교육과정 이수 등 국가인권위원회가 함으로써 더욱 실효성을 갖는 처벌을 부가적으로 가져야 한다. 지금의 권고 규정으로써는 다시 피해자들이 법원을 찾아가다니는 수고를 피할 길이 없다. (NGO활동가)

둘째, 권고 미이행시의 제재조치가 필요하다는 의견이 있었다. 국가인권위원회가 권고 이후 결과에 대한 점검을 하고 이행하지 않은 경우 권고사항을 이행하도록 하기 위한 방안을 실행하여야 한다는 제안이다.

셋째, 국가인권위원회에 소송수행권한을 부여해야 한다는 것이다.

적절한 조치를 취하지 않은 ‘사용자’에 대해서는 국가인권위원회가 과태료 처분을 할 수 있도록 하거나, 피해가 심각할 경우, 국가인권위원회가 ‘민사소송지원’을 할 수 있어야 한다. (연구자)

제재를 수용하지 않는 경우 자동적으로 피해자를 대신해 소송을 수행할 수 있도록 하는 것. (연구자)

반면 국가인권위원회의 제재 규정이 실효성이 낮다고 평가하면서도, 국가인권위원회의 역할상 현재와 같은 방식을 취할 수밖에 없고 행위자 처벌 및 손해배상 등은 법원에서 하도록 하는 것이 적절하다는 의견도 있었다.

직장 내 성희롱 규정 등을 정비하여 형사처벌하도록 해야 한다. 국가인권위원회는 그 제도 자체가 실효성 확보를 할 수 있는 기관이 아니다. 실효성 확보를 추구한다면 국가인권위원회의 역할이 오히려 축소될 수도 있다. (변호사)

그럼에도 불구하고 ‘국가인권위원회법’의 행위자 제재에서 가장 큰 쟁점은 국가인권위원회의 결정이 선언적 의미만을 갖지 않고 실제로 이행되도록 힘을 부여하는 것이다. 국가인권위원회의 권고가 준수되는지에 대한 점검과 함께 이행명령, 이행강제금 부과 등이 가능한 대안

으로 제기되고 있으며, 만일 이와 같은 방식이 국가인권위원회의 역할과 충돌한다면 권고 이후의 준수를 확보하는 역할은 국가인권위원회가 아닌 다른 기관에서 담당하는 방법도 가능할 것으로 생각된다.

3. 피해구제 및 피해자 보호

(1) 고용노동부의 피해구제 및 피해자 보호

1) 실효성 평가

직장 내 성희롱의 피해자에 대하여 사업주가 성희롱 피해 주장을 이유로 고용상의 불이익을 주거나 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 취하지 않을 경우 피해자는 지방노동관서에 신고할 수 있다. 고용상의 불이익 조치에 대해서는 피해자가 아닌 제3자도 신고가 가능하다. 지방노동관서는 사업주에 대하여 시정지시 등의 조치를 취할 수 있다. 이와 같은 고용노동부의 피해구제 및 피해자 보호 수단의 실효성을 5점 척도로 평가하도록 하였다. 평균은 2.53으로 보통(3점)보다 낮았으며, 표준편차는 1.10이었다.

<표 6-14> 고용노동부의 성희롱 피해구제 및 피해자 보호 수단의 실효성 평가 기술통계

사례수	최소값	최대값	평균	표준편차
47	1	5	2.53	1.10

<표 6-15> 고용노동부의 성희롱 피해구제 및 피해자 보호 수단의 실효성 평가 분포

실효성	빈도(명)	구성비(%)
없음	10	21.3
↑	11	23.4
보통	20	42.6

실효성		빈 도(명)	구성비(%)
↓ 있음	4	3	6.4
	5	3	6.4
전체		47	100.0

고용노동부의 피해구제 및 피해자 보호 방안의 실효성이 없거나 낮다고 평가한 이유를 개방형 문항으로 조사하였다. 그 이유로는 현행 규정이 적극적인 피해구제 및 피해자 보호를 하기에 부족하다는 점, 성희롱 피해 입증의 문제, 고용노동부의 성희롱에 대한 전문성 부족, 고용상의 불이익 기준의 모호성 등이 나타났다.

첫째, 현행 규정에는 실질적인 피해구제 및 피해자 보호를 위한 적극적 장치가 없다는 지적이다. 현행법은 피해자가 위법행위를 한 사업주를 지방노동관서에 신고할 수 있고 지방노동관서가 사업주에게 시정지시 등의 조치를 취할 수 있도록 하고 있지만 “지방노동관서가 개별 노동자의 피해를 구제하기 위해서 기업 또는 사업주의 이익에 반하는 조치를 내리기는 매우 힘든 현실적 구조가 현장에 상존”하여 실제로 사업주를 제재하는 일은 드물 뿐 아니라, 적극적으로 피해자를 보호하거나 피해구제를 하지는 못한다는 것이다.

현행법에서는 피해 근로자나 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 불리한 조치를 하여서는 안 된다고 되어 있으나 적극적인 피해자 보호 받을 수 있는 조치가 없다. 그래서 잘못하지도 않은 대부분의 피해자가 사직하게 된다. (NGO활동가)

행위자의 성희롱여부를 판단하고 사업주에게 징계의무를 부여하는 것으로 노동부의 역할이 끝남. 실질적으로 피해자 구제에는 아무런 역할을 하지 못함. (노무사)

노동부의 시정지시를 어긴다고 하여 불이익 받는 것이 없고, 노동부에서 다액의 과태료를 부과하지도 않는다. (변호사)

이와 같은 문제는 고용형태의 다변화로 인하여 더 극단화되기도 한다. 예컨대 성희롱으로 문제된 업체가 폐업하고 다른 업체를 설립한 뒤,

피해자를 제외한 전원을 고용승계하는 경우에는 현행법상의 피해구제가 무력해진다.

정규직 피해자에게는 어느 정도 실효성이 있으나 비정규직 피해자, 특히 파견 노동자의 경우 ‘성희롱진정-해고-업체폐업’ 후 국가인권위원회에서 성희롱으로 인정을 받고 고용상의 불이익을 입은 것이 맞다고 판단되어도 복직될 업체가 사라지면서 실효성이 없다. (노동조합 집행부)

둘째, 고용노동부가 성희롱 피해 입증에 매우 엄격한 태도를 취하고 있어 실질적인 입증이 어렵다고 한다.

진정, 고소된 노동사안에 대해 무죄추정에 따른 엄격한 입증주의를 적용하는 문제라고 보임. 특히, 형사처벌하려면 엄격한 입증주의 수사가 적용된다는 강고한 논리는 성희롱뿐만 아니라 노동사건 전체에 기계적으로 적용되어 근로자의 실제적 노동권을 제대로 보호하지 못하고 있음. 이 점은 국가인권위원회가 수사권이 없음에도 근로자들이 더 선호하는 이유도 된다고 보임. (노무사)

노동부에서 직장내성희롱에 대해서 실질적인 구제를 했다는 사례를 본적이 없음. 엄격한 입증주의, 처벌주의(성희롱 인정시 위법조치 해야 할 부담 때문에 엄격한 입증을 요구하는 악순환), 직장 내 성희롱에 대한 몰이해로 예방과 단속, 시정 모든 면에서 의지가 없고 부진함. (노무사)

피해자가 본인이 받은 불이익을 입증해야 하는 어려움 때문에 실질적인 권리구제나 위법사안에 대한 처벌이 용이하지 않아 보임. (국가인권위원회 조사관)

셋째, 고용노동부의 전문성에 대한 비판이다. 성희롱 문제에 대한 전문성이 부족하고 성희롱 인정기준이 협소하여 다양한 성희롱 문제를 드러내고 개선하지 못하고 있다는 것이다.

노동부는 성희롱 인정기준이 협소하여 피해자들이 접근하기 어렵고 고용현장의 다양한 사건들을 적극적으로 드러내어 개선하는 데 미흡하다고 보임. 그 이유는 1) 근로감독관들의 노동인권에 대한 책임감과 성폭력 문제에 대한 전문적 이해부족. (노무사)

넷째, ‘고용상의 불이익’ 기준이 모호하여 현실적 구제방안이 되지 못한다는 지적이다. 사업주가 피해자에게 고용상의 불이익을 주었음이 입증되어야 하는데 어떤 불이익이 성희롱 피해 주장을 ‘이유로’ 하는 것인지, 그것이 ‘고용상’ 불이익인지 여부를 가려내기란 쉽지 않다.

2) 실효성 확보를 위한 대안

실효성을 1~2점으로 평가한 응답자들에게 대안을 개방형으로 질문한 결과, 고용노동부의 실효성 있는 피해구제 및 피해자 보호를 위한 대안으로는 실질적인 피해구제 방안 마련, 피해자의 입증책임 완화, 담당자의 전문성 확보, 고용상의 불이익 기준 제시, 사업주 제재 수준의 강화 등의 의견이 제시되었다.

첫째, 고용상의 불이익이 있을 때 사업주를 제재하는 데 그치지 말고 실질적인 피해구제를 도모하여야 한다. 피해자에게 불이익을 주는 것을 금지하는 것만이 아니라 피해자 보호의무를 확대하고 이를 불이행한 경우의 제재도 보완하여야 한다는 등 적극적인 피해구제 및 피해자 보호가 필요하다는 것이다.

고용상의 피해구제 방법으로는 “피해자의 원직복직과 가해자의 분리, 사업주의 대책마련 등을 노동부가 주관해서 강제 집행할 수 있도록 해야”, “피해 당사자의 고용보장과 동종업계 이직시 불이익 방지 등 피해 당사자의 노동권과 관련된 구체적인 규정이 덧붙여져야”, “피해자가 해고당한 파견 업체가 폐업했다 하더라도 이후 그 일을 수행하는 업체에서 피해자를 고용하도록 하는 등의 구제책이 필요” 등의 의견이 제시되었다.

고용상의 피해구제와 더불어 치유를 위한 상담지원, 대항력 강화를 위한 지원 등도 필요하다.

피해자가 제기하는 경우 보호받지 못하고 오히려 문제를 야기한 사람으로 비난 받거나 동료에게 따돌림을 받는 경우가 발생하고 구제 받기까

지 걸리는 장시간에서 고통이 계속되고 있으므로, 피해자 보호를 위해 가해자와 격리하거나 임시휴가나 작업거부권, 심리적 치료 등의 조치를 취해야 한다는 내용이 법적내용으로 보완되어야 한다. (NGO활동가)

피해자가 다른 곳에 취업할 수 있도록 제도적으로 배려한다든가 상처를 치유할 시간을 위해 취업 전까지 생계비를 지원한다든가 상담지원, 직업 훈련 지원 등 당사자를 고려한 피해구제가 필요하다. (노동조합 집행부)

사업주에 대한 피해자의 대항력을 강화할 수 있는 방안이 필요합니다. 또한, 비공식적 불이익을 받지 않도록 고용센터 등을 통해 피해자에 대한 지속적인 상담을 제공하는 등 다양한 지원책이 필요합니다. 단지 사업주에 대해 시정지시만을 내리도록 하는 것만으로는 피해구제에 한계가 있습니다. (연구자)

피해구제를 일원화할 필요도 제기된다. 현행법은 피해자가 사업주에게 징계 등 조치를 요구하고, 고용노동부에 사업주를 신고하고, 행위자에 대한 권고 결정을 위해 국가인권위원회에 진정하고, 손해배상이나 행위자 처벌을 위해서는 민·형사상 소송을 하여야 한다. 피해자가 ‘피해구제’를 위하여 거쳐야 할 절차가 너무 많고 절차간 상호연계가 되어 있지 않아 피해자는 매 절차마다 새롭게 피해를 입증하고 시간과 노력을 들여야 하는 문제가 있는 것이다.

노동부 조사를 마치고 법원에 가서 손해배상을 별도로 청구하는 이중구조는 피해자에게 너무 무리한 시스템이라고 생각됨. (노무사)

둘째, 피해자의 입증책임을 완화하여야 한다. “형사소송법상 엄격입증주의 수사원칙이 노동사건에서는 완화되어야” 하고, 대신 사용자의 입증책임을 강화해야 한다고 본다.

셋째, 성희롱 여부를 판단하는 담당자의 전문성을 확보하여야 한다. “노동부 구제절차시 성희롱 사항에 대하여는 전문 담당자(전문성을 반드시 갖춘)가 담당하도록 하는 것이 무척 중요”하다는 지적과 함께 “사건을 다루는 담당자의 성인지적 관점에서 재교육”, “업무를 담당하

는 노동부 감독관에 대한 필수교육 진행”과 같이 담당자에 대한 교육이 필요하다는 의견이 있는가 하면, 민간전문가를 활용하자는 의견도 있었다.

근로감독관들이 전문성이 부족한데 국가인권위원회조사관, 민간전문가를 노동부 성희롱전담으로 파견, 위촉하는 방안, 감독관들의 인권 교육 필수화, 감독관평가가 민원직무수행의 과정과 결과에 대한 사항이 필수화되었으면 함. (노무사)

넷째, 고용상의 불이익의 기준을 제시할 필요가 있다.

실제 사례에 대한 연구, 분석을 통해 불이익의 범주를 확대하여 기준을 제시할 수 있어야 하며, 조사권한이 보장되어야 한다. (변호사)

같은 맥락에서 성희롱 인정에 대한 기준 마련을 위하여 “노동부진정, 고소사건사례, 노동위사례에 대한 실증분석작업”이 제안되기도 하였다.

다섯째, 사업주에 대한 제재의 수준을 강화하여야 한다는 의견이다. 그 방안으로는 징벌적 손해배상, 사업장 공개, 시정명령, 형사처벌 등이 제시되었다. 상세한 의견을 살펴보면, “가해자만이 아니라 사용자 책임을 엄중하게 묻는 조치가 필요하다. 징벌적 손해배상도 그 중 하나가 된다”, “처벌수위를 높이고 성희롱이 일어난 사업장에 대해서는 아예 리스트를 만들어 공개하고 불이익을 주는 방안”, ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’과 같이 “시정권고를 따르지 않은 사업주에게 시정명령을 내리고 시정명령을 어긴 사업주를 처벌”하는 방안이 있었고, “행정조치를 따르지 않았을 경우, 벌금을 높여야”, “피해자에 대한 불이익 처우시에도 사업주에 대한 형사처벌 규정을 두어 근로감독관이 고발하는 방식으로 바꾸어야” 등과 같이 형사처벌이 따라야 한다는 의견도 제시되었다.

논의를 종합하면, 피해자 고용보장 등 적극적 피해구제 방안을 명시하고 피해구제를 일원화하여 실질적인 피해구제를 확보하며, 피해자

보다 사용자측의 입증책임을 강화할 것, 성희롱 판단에서 성인지성을 향상시키는 대안을 마련할 것, 고용상의 불이익의 기준을 명확히 하여 성희롱 피해자의 보호를 강화하고 사업주에 대한 제재를 강화할 것 등이 필요하다 하겠다.

(2) 국가인권위원회의 피해구제

1) 실효성 평가

성희롱 피해자는 피해 발생 1년 이내에 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있다. 국가인권위원회는 진정이 접수되면 사건을 조사하고 피진정인으로 하여금 피해자에 대한 손해배상, 인권교육 수강 권고 등을 할 수 있다. 현행 국가인권위원회의 피해구제 수단의 실효성을 5점 척도로 평가하게 한 결과, 평균은 2.56점으로 고용노동부의 피해구제 수단과 거의 비슷한 수준이었으며 ‘보통’(3점)보다 낮았다.

<표 6-16> 국가인권위원회의 성희롱 피해구제 수단의 실효성 평가 기술통계

사례수	최소값	최대값	평균	표준편차
50	1	5	2.56	.99

<표 6-17> 국가인권위원회의 성희롱 피해구제 수단의 실효성 평가 분포

실효성	빈도(명)	구성비(%)
없음 ↑ 보통 ↓ 있음	1	6
	2	20
	3	16
	4	6
	5	2
전체	50	100.0

실효성이 없거나 낮다고 평가한 이유의 응답으로는 짧은 진정 기간, 권고 수준의 미약, 권고의 강제력 미비, 실질적 피해구제 미흡, 피해자보호 미비 등의 문제가 제기되었다.

첫째, 현행 규정은 피해 발생으로부터 1년 이내에 진정을 제기하여야 하는데, 피해를 명명하지 못하다가 1년이 지난 후에야 성희롱임을 알았거나, 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있다는 사실을 몰라서 또는 고용불안 등 곧바로 진정을 제기하기 어려운 사유들이 있는데 그에 비하여 1년은 충분한 기간이 아니다. 따라서 최근 “민사불법행위 손해배상 청구 가능기간도 5년으로 대폭 늘리는 안이 정부에 의해 국회에 제출 예정”임을 감안하여 기간을 늘려야 한다는 의견 등이 있었다. 반면 1년이라는 현행 기간은 적절하나 다만 권고 조치의 강제력이 문제될 뿐이라는 주장도 있었다.

둘째, 권고 수준이 미약하다는 것이다. 피해자는 행위자의 사과나 행위자 처벌을 요구하는 경우가 많은데, 국가인권위원회의 권고는 이와 같은 피해자의 요구를 충족시켜주기 어렵다.

셋째, 권고의 강제력 문제이다. 국가인권위원회의 행위자 제재에 대한 평가에서도 지적된 바 있듯이, 권고 이행을 확보할 방안이 없기 때문에 실효성 또한 낮게 평가된다.

‘권고’는 의미 있는 조치이지만, 권고만으로는 제재의 실효성이 없다. 물론 국가인권위원회가 권고를 실질적으로 강제하기 위한 다양한 노력들(정치적, 문화적, 사회적 압박)을 취하고, 그를 위한 사회적 권위를 확보해야겠지만, 현재 국가인권위원회의 조직 역량상 그런 역할을 기대하기 어렵다. (연구자)

권고내용의 이행을 강제할 수 있는 권한이 주어져야 한다고 생각합니다. 특히 현실적으로 아직도 성희롱 피해를 진정한 사람들에 대하여, 트러블메이커로 인식하거나 차후 재취업 등에서 비공식적 불이익을 받는 경우가 많다는 점을 고려할 때, 단순히 행위자에게 조치를 권고하는 것만으로는 피해자 보호와 피해구제가 부족하다고 생각합니다. (연구자)

넷째, 실질적 피해구제가 미흡하다는 점이다. 예컨대 국가인권위원회의 손해배상 권고가 있었다고 해도 실질적으로 배상을 받기 위해서는 별도의 소송을 진행하여야 하는 경우가 많다고 한다.

국가인권위원회의 판단이 피해자에게 심정적 지지가 되고 이후 법률 소송의 근거가 되는 것은 맞지만 손해배상 등을 실질적으로 받아내기 위해서는 별도의 소송을 진행해야 하는 경우가 다반사이며 실제 법원에서 는 국가인권위원회의 판단을 뒤엎는 경우도 있다. (노동조합 집행부)

한편 실효성 평가에서 ‘보통’을 선택한 한 응답자는 실효성이 없다고 하기도, 있다고 하기도 어렵다고 하였는데, 국가인권위원회의 권고만으로는 실효성이 없더라도 국가인권위원회의 결정이 법원에서 참고된다는 점에서는 실효성을 인정할 수 있다는 의견이어서 앞의 의견과 대조된다.

국가인권위원회에서 손해배상 권고를 받은 경우, 소송을 하게 되면 승소 가능성이 매우 높기는 하다. 이런 점에서 실효성이 없다고 할 수는 없고, 다시 법원의 판단을 받아야 한다는 점에서 실효성이 있다고 하기도 어렵다. (변호사)

다섯째, 피해자 보호조치가 미비하다는 것이다. 특히 직장 내 성희롱은 국가인권위원회의 조사가 이루어지는 동안에도 피해자는 직장에서 근무를 하여야 하는데 성희롱 결정에 이르기까지 피해자를 보호할 수 있는 조치가 마련되어 있지 않아 피해를 제기하고 이를 유지하는 것이 사실상 어려워진다.

성희롱 피해자의 많은 수가 성희롱 문제를 제기했을 경우 조사기간, 조사결과가 나오기 전까지 업무를 지속하기 어려운 상황에 처하며, 조사결과 피해사실이 인정되었다 하더라도 직장 내에서 발생하는 2차 피해 등으로 인하여 직장생활을 지속하기 어렵기 때문에 자진해서 사표를 내는 경우도 있다. 가해자에 의한 직접적 피해에 대한 조사결과도 중요하지만 조사가 진행되는 과정과 조사가 완료된 후에 직장동료 및 주변인으로부터 피해자가 겪을 수 있는 2차 피해에 대한 부분도 피해자 보호에서 고려되어야 한다. (NGO활동가)

2) 실효성 확보를 위한 대안

실효성을 1~2점으로 낮게 평가한 응답자들에게 실효성 있는 피해구제를 위한 대안으로는 어떤 것이 있는지 개방형으로 의견을 제시하도록 한 결과, 진정 기간 확대, 강제력 있는 제재 권한 부여, 소송수행권한 부여, 피해자보호 방안 마련 등이 제안되었다.

첫째, 진정 기간에 대해서는 피해사실을 입증할 수 있다면 기간 없이 진정을 제기할 수 있도록 하여야 한다는 의견이 있는가 하면, 원칙적으로 기간을 두지 않아야 하겠지만 ‘국가인권위원회법’의 체계상 진정기간이 불가피하다면 “성희롱 사실을 인지한 지 몇 년 이내”와 같이 수정하는 것이 좋겠다는 의견, “민사상 불법행위 손해배상 청구 기간인 3년 정도”로 늘리는 것이 좋겠다는 의견 등이 있어, ‘발생한 날부터 1년’이라는 현행 규정의 완화 필요성을 역설하고 있다.

둘째, 현행과 같은 권고는 강제력이 없으므로 국가인권위원회에 강제력이 있는 제재권한을 부여하자는 것이다. 그 방법으로는 이행강제금 등 권고를 이행강제할 수 있는 방안을 마련하여야 한다는 의견, 국가인권위원회에 준사법적 권한을 부여하여 피해자에 대한 보상을 어느 정도 강제할 수 있도록 하는 방안 등이 제안되었다. 한편 권고의 이행 확보에서 한 걸음 더 나아가 추후 성희롱 예방을 위해 사업장이 어떠한 노력을 기울였는지 보고하도록 하고 이를 모니터링하자는 요구도 있었다.

셋째, 국가인권위원회에 소송수행권한을 부여하자는 제안이다. “피해가 심각할 경우, 국가인권위원회가 ‘민사소송지원’을 할 수 있어야”, “국가인권위원회가 민사소송을 대신한다든지 실질적인 구제의 조력자가 되어야” 한다는 것이다.

넷째, 피해자보호 방안을 마련하여야 한다고 한다. 우선 진정 제기부터 결정에 이르는 기간을 최소화하고, 진정이 접수되면 피해자 보호조

치를 할 의무를 사업장에 부과하여야 한다는 것이다. 또한 고용 불안 상태를 대비하여 피해자에게 고용상 지원을 마련할 필요도 있다.

노동부의 고용센터 등과 연계하여 당해 피해자가 노동시장에서 받을 수 있는 피해를 최소화할 수 있도록 특별한 지원을 할 필요가 있습니다. 고용상담사 등의 도움을 받는 것이 필요한 경우가 많습니다. (연구자)

이상의 국가인권위원회의 피해구제에 대한 평가를 정리하여 보면, 성희롱을 진정할 수 있는 기간 제한을 완화하고 권고의 이행을 확보할 수 있는 방안을 마련하고, 소송지원 등 피해자 지원을 할 수 있도록 하며 조사기간의 최소화, 피해자 보호 조치 의무 부과, 정보제공 등 직장 내 성희롱 피해자를 보호할 수 있는 구체적 수단을 마련해야 할 것으로 생각된다.

(3) 사법기관의 피해구제

1) 실효성 평가

다음으로 사법기관을 통한 성희롱 피해구제로서, 피해자는 여타의 불법행위와 마찬가지로 성희롱 행위자에 대하여 민사상 손해배상을 청구할 수 있고, 성희롱 행위가 강제추행, 강간 등 형사상 제재 대상이 되는 성폭력범죄에 해당하는 경우에는 행위자를 신고·고소할 수 있다. 또한 민사상 사용자 책임을 물어 사용자에게 손해배상을 청구할 수 있다. 이와 같은 법원의 피해구제 수단이 성희롱 피해구제에 어느 정도의 실효성이 있는지 5점 척도로 평가하도록 하였다. 숫자가 낮을수록 실효성을 낮게 평가함을 의미한다. 응답자들의 평가는 평균 2.94 점이었다. 표준편차는 1.19이며, 실효성이 보통(3점)보다 낮다고 답한 응답자(32.0%)와 높다고 답한 응답자(30.0%)가 거의 유사한 수준이었다.

<표 6-18> 법원의 성희롱 피해구제 수단의 실효성 평가 기술통계

사례수	최소값	최대값	평균	표준편차
48	1	5	2.94	1.19

<표 6-19> 법원의 성희롱 피해구제 수단의 실효성 평가 분포

실효성	빈도(명)	구성비(%)
없음	1	14.6
↑	2	18.8
보통	3	35.4
↓	4	20.8
있음	5	10.4
전체	48	100.0

실효성이 없거나 낮다고 평가한 이유로 전문가들이 제기한 의견들을 살펴보면 소송의 어려움, 번거로움과 소송에 소요되는 기간, 비용의 문제가 가장 많았다. “손해배상 소송 자체가 일반인에게는 너무 어렵게 느껴지고, 시간뿐 아니라 경제적 자원도 너무 많이 들어간다”, “사법절차의 복잡성과 난해함, 번거로움, 비용문제 등으로 제기 자체가 어려움”, “민사처리 기간이 너무 길고... 이미 피해자는 일을 그만 두거나... 긴 싸움에 지쳐버린다”와 같이 피해자가 성희롱이 발생한 직장에서 계속 일을 하여야 하는 특성에 부합하지 않는, 소송 자체가 갖는 난점을 지적한 의견이 많았다. 명예훼손 역고소와 같이 또 다른 소송에 휘말리게 되는 문제도 있었다.

민사의 경우 몇 년의 시간이 걸리고, 피해자가 민사상으로 손해청구를 할 경우 가해자 또는 사업주가 명예훼손 등으로 피해자를 역고소하는 경우가 대다수이고, 그렇지 않다 할지라도 법정에서 피해자의 피해사실을 증명해내야 하기 때문임. (노동조합 집행부)

둘째, 민사소송에서 입증의 어려움이다. 민사상 손해배상 청구를 할 경우에는 피해자가 모든 사실을 입증해야 하는데, 성희롱은 증거를 확보하기가 어려워 승소하기도 어렵다는 것이다.

민사상 손해배상은 별다른 실효성이 없다. 민사소송은 원고가 모든 사실을 입증해야 한다. 피해자는 증인이 되는 것이 아니라 당사자가 되어 피해자의 진술은 증언이 아니라 ‘주장’이 될 뿐이다. 직접 민사소송을 제기할 경우 성희롱의 특성상 증거가 없어 인용되기 매우 어렵다. (변호사)

셋째, 성희롱으로 인하여 발생하는 손해에 비해 배상액이 너무 적다는 점이다. 특히 성폭력범죄에 해당하지 않는 성희롱은 배상액이 더욱 적다.

성폭력범죄에 해당되지 않는 성희롱의 경우, 현재의 위자료 판정기준에 의하면 인정될 수 있는 손해배상액은 매우 적을 수밖에 없다. 재판을 하는 데 들어가는 비용과 시간을 고려하면 실질적으로는 배상의 효과가 없게 된다. (변호사)

넷째, 법원의 보수적 사고가 문제되기도 하였다. “성희롱의 피해를 공개적으로 진행하는 데 있어 판사들의 성희롱에 대한 인식자체가 객관성이 떨어짐”과 같이, 기술한 고용노동부의 전문성 부족과 마찬가지로의 문제가 지적되었다.

2) 실효성 확보를 위한 대안

사법기관의 성희롱 피해구제의 실효성이 낮다고 평가한 응답자들에게 대안을 서술하도록 하였다. 실효성 있는 법원의 성희롱 피해구제를 위한 대안으로는 절차의 간소화 및 소송지원의 강화, 입증책임 완화, 배상액 상향, 법원의 인식 제고 등의 방안이 제시되었다.

먼저 소송절차의 문제로서 구제절차를 간략하게 할 필요성, “중재나 화해 등 소송 외의 절차 활용”의 필요성이 제안되었고, 난해하고 시간과 비용이 많이 드는 현행 절차를 피해자가 직접 수행하는 데 어려움

이 있으므로, 소송 지원 체계를 마련하여야 한다는 지적도 있었다.

민사소송으로 가기 이전의 1차적 분쟁해결기관(성폭력상담소, 기관내 반차별담당부서, 국가인권위원회)의 역할이 충분할 때 민사소송이 실효성이 있을 수 있다. 1차적 분쟁해결기관(성폭력상담소, 기관내 반차별담당부서, 국가인권위원회)에 의해 1차적으로 문제가 해결되고, 중요하고 심각한 문제는 이들 기관에 의해서 소송이 지원되어야 한다. (연구자)

국가인권위원회의 고발이나 노동부의 시정명령 위반(시정명령 제도를 도입하는 경우)으로 사법처리된 사건에 대해서는 법률구조공단에서 무료로 민사소송을 지원해주는 방식도 생각해볼 수 있을 것임(현재 임금체불 사건에 대해 소송지원을 하고 있는 것처럼). (노무사)

그 외에 성폭력범죄의 입증 책임 완화에 대한 연구가 필요하다는 제안이 있었으며, 배상액을 현실화하여야 한다는 주장이 있었다. “피해자가 입은 실질적인 피해(직장에서의 불이익 등)를 고려하여 위자료 인정금액을 높이는 것”이 필요하다는 것이다. 마지막으로 법원이 피해구제가 아닌 2차 피해를 유발하는 문제를 들면서 법원에 대한 성평등 교육이 필요하다는 제안이 있었다.

소송의 번거로움, 기간, 비용 등은 성희롱만의 문제는 아니다. 따라서 법원의 성희롱 피해구제의 실효성을 강화하기 위해서 절차상 문제에 대한 가장 실질적인 대안은 피해자에 대한 소송지원인 것으로 보이며, 소송 이외의 방법을 통한 피해구제를 강화하여 피해자의 부담을 줄이는 편이 바람직할 것으로 생각된다.

4. 사용자 책임

(1) 징벌적 손해배상제도 도입

우리나라의 성희롱 관련법은 사업주에게 성희롱 방지조치로서 성희롱 예방교육 의무를 부과하며, 성희롱 발생 이후에는 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 할 의무, 피해자에게 불이익한 조치를 하지 않을

의무 등을 부과할 뿐 성희롱 발생에 대한 책임을 묻지는 않고 있다. 외국의 경우 사업주에게 징벌적 손해배상을 인정하는 등 사업주의 책임을 적극적으로 묻는 사례가 있다. 전문가들에게 이와 같은 정보를 제공하면서 사업주의 성희롱 방지조치 미흡으로 직장 내 성희롱이 발생하였거나 성희롱을 이유로 사업주가 피해자에게 불이익한 조치를 하였을 것을 요건으로 하는 사업주의 징벌적 손해배상제도 도입에 대하여 의견을 물었다. ‘동의한다’, ‘동의하지 않는다’, ‘잘 모르겠다’ 중에서 선택하도록 한 결과, 86.0%가 징벌적 손해배상 제도의 도입에 동의한다고 응답하였다.

<표 6-20> 징벌적 손해배상제도 도입에 대한 의견

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
동의	43	86.0
비동의	4	8.0
잘모름	3	6.0
전체	50	100.0

동의하는 이유를 개방형으로 제시하도록 요청하여 응답을 분석한 결과, 징벌적 손해배상 제도가 도입되면 사업주에 대한 제재가 강화되어 사업주의 인식을 변화시키는 데 기여함으로써 성희롱 예방을 위한 사업주의 적극적인 조치가 취해질 것이라는 기대가 가장 많았다.

근로자를 고용한 사업주가 근무환경에 대하여 책임질 필요가 있으며, 사업장에서 성희롱 발생여부에 가장 영향을 미치는 존재가 사업주이므로, 사업주에게 경각심을 제고할 필요가 있다고 생각됨. (노무사)

사업장에서의 위계적이고 차별적인 직장문화를 바꿔나가는 데 있어서 권고나 과태료 수준은 대부분 가볍게 여기고 더욱이 관할기관에서 제대로 된 지도점검이 안 되는 상황에서 보다 수위가 높은 조치가 필요하다고 생각함. (NGO활동가)

징벌적 손해배상제는 사업주의 의식을 변화시킬 것이고, 성희롱이 개인의 이상한 성향 때문에만 발생하는 것이 아니라 회사 분위기와도 연동되어 있음을 재인식시키게 될 것입니다. 특히 그런 일이 발생하도록 즉, 성희롱 피해자가 정상적으로 근무할 수 없는 여건이 조성된 것은 당연히 사업주의 책임이며 이는 처벌을 받아 마땅하다고 생각합니다. (노동조합 집행부)

기업주가 이 문제를 심각한 문제로 인식하지 않고 있어 문제제기한 피해자를 트리블메이커로 보는 인식이 바뀌지 않고 있는 상황입니다. 미국의 경우와 같이 성희롱의 잠재적 가해자가 될 수 있는 근로자에 대한 인사적 관리감독이 철저하지 않을 경우 기업에 심각한 피해가 발생할 수 있는 문제로 인식시킬 필요가 있습니다. 징벌적 손해배상의 법적 명문화는 실제 근로자의 노동권에 대한 기업의 책임과 의식에 획기적인 개선을 가져올 것으로 기대합니다. (연구자)

사업주는 근로자가 안전한 환경에서 근무하도록 조치할 의무가 있으며, 성희롱은 문제가 발생하고, 가해자에 대한 제재를 하였다하더라도 피해자의 고용상의 변화가 발생할 가능성이 매우 크므로 안전한 근무환경을 조성할 의무를 부과하는 차원에서 선택. (NGO활동가)

징벌적 손해배상의 상징적 의미 때문에 사업주뿐 아니라 사회적인 경각심의 향상을 기대하기도 한다.

당해 사건 관련자뿐 아니라 제3자, 사회에 주는 경고의 의미가 크기 때문에 예방효과가 탁월할 것으로 본다. 또한 성희롱이 개인 간의 집적거림 문제가 아니라 권력관계에서 발생한다는 맥락을 보다 설득력 있게 유포할 수 있다고 본다. (연구자)

한편 징벌적 손해배상 제도의 도입은 필요하지만 그 역효과를 우려하는 목소리도 있었는데, 징벌적 손해배상을 회피하고자 상급자인 성희롱 행위자의 압박이 강화될 수 있으므로 보완책이 함께 마련되어야 한다는 지적이다.

사용자 책임을 강화하기 위해서는 징벌적인 손해배상이 필요하다고 본다. 현대 역으로 성희롱 가해가 일상적이고 피해자에 대한 압박이 강하

게 작용하는 곳에서 사용자에게 징벌적인 책임을 물으면 행위자들이 피해자가 목소리를 낼 수 없도록 위축되게 만들 수도 있다. 이에 대한 보완책이 시급히 필요할 것 같다. (NGO활동가)

징벌적 손해배상 제도의 도입에 '동의하지 않는다'고 선택한 응답자들에게 그 이유를 기입하도록 하였다. 주된 의견은 징벌적 손해배상 제도가 아직 우리 법체계에 도입되어 있지 않으므로 성희롱에 대해서만 도입하는 데에는 어려움이 있고 손해배상 전체의 법리를 따져야 하는 문제라는 견해와 징벌적 손해배상 제도 자체의 문제점으로 소송남발 등의 부작용이 더 많으니 도입하지 않는 것이 낫다는 의견이 있었다.

징벌적 손해배상은 영미법계의 특유한 제도이고, 그 중 '미국'에서만 광범위하게 활용되는 제도이다. 사업주를 강제하는데 효과적일 수 있지만, 많은 액수의 배상금이 '피해자'에게 제공되므로, 불필요한 소송 남발, 성희롱소송산업 형성 등 부작용이 더 많다. 손해배상금의 액수가 적어도 확실하게 민사배상이 이루어진다면, 그것만으로도 사업주에게는 강제효과가 충분하다. 예를 들어 한 대기업에서 매년 성희롱으로 10명 이상의 근로자가 각각 1천만 원씩 손해배상 판결을 받아낸다면, 이는 회사로서는 엄청난 사회적 압력으로 작용할 것이다. '성희롱'을 민사불법으로 판결받는 것이 중요한 것이지 굳이 징벌적 손해배상으로 손해배상액을 높일 필요가 없다. (연구자)

(2) 사업주의 손해배상 책임강화

사업주에게 행위자 징계 의무를 부과하는 데에서 더 나아가 직장 내 성희롱 발생으로 피해자에게 발생한 정신적, 물질적 손해에 대한 배상 책임을 법원이 더 적극적으로 인정하여야 한다는 견해에 대하여 찬반 의견을 물었다. '동의한다', '동의하지 않는다', '잘 모르겠다' 중 선택하도록 한 결과, 95.9%의 응답자가 동의한다고 답변하였다.

<표 6-21> 법원의 사업주의 손해배상 책임의 적극적 인정에 대한 의견

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
동의	47	95.9
비동의	1	2.0
잘모름	1	2.0
전체	49	100.0

동의하는 이유로는 “법원은 여전히 성희롱의 불법성에 대한 인식이 낮다”거나 “현재 법원은 직장 내 발생한 성희롱에 대해 업무 관련성을 소극적으로 판단하여 민법상 사용자 책임 부과에 소극적”이므로 이는 개선되어야 한다고 지적하면서 사업주의 손해배상 책임을 강화함으로써 기업의 조직문화 개선을 도모하여야 할 필요가 있다고 하였다.

직장 내 성희롱은 단순히 일탈적 개인의 돌출행위로 발생하는 것이기보다는 하급자에 대한 성적 접근에 관용적인 기업의 비공식적 조직문화와 깊이 연관된 현상일 경우가 많습니다. 따라서 가해자 개인만 축출하고 기업의 조직문화 자체에 대한 반성이 없는 경우, 실질적인 문제해결이 되지 않을 수 있습니다. 근로자에 대한 기업의 책임의식을 개선하기 위해 좋은 의견이라고 생각합니다. (연구자)

손해배상책임의 범위에 대해서는 성희롱으로 인한 정신적 피해 인정이 지금보다 확대되어야 한다는 지적이 많았다.

징벌적 손해배상이 인정되지 않는 현행 구조 하에서도 피해자의 인격권 침해 등에 대해서 위자료를 더 적극적으로 산정할 필요가 있다. (변호사)

성희롱 피해자의 경우 직장을 그만두거나 정신적인 고통을 호소하는 사람이 많으나 이에 대한 충분한 보상이 이루어지지 않고 있음. 직장 내 성희롱을 사전에 차단할 수 있도록 사업주에 대한 책임을 강화해야 된다고 생각함. (국가인권위원회 조사관)

성희롱으로 인한 피해는 입증하기가 어려운 정신적 피해 또는 비가시적인 경제적 피해(직장에서의 업무평가 저하, 실직, 이사 등)가 주된 것이기 때문에 정신적 피해를 좀 더 적극적으로 많이 인정할 필요가 있다. (변호사)

(3) 기타 도입되어야 할 사용자 책임 및 사업주의 의무

징벌적 손해배상제도 도입, 사업주의 손해배상 책임 인정 확대 이외에 도입하여야 할 사용자 책임으로는 조달계약 입찰 자격 박탈이 제안되었다.

조달계약 등 국가, 공공기관과의 거래 제한 등. 일정기준의 성평등지수를 충족하지 못한 경우 조달계약에 입찰할 자격을 부여하지 않는 등의 방법이 있을 수 있다. (변호사)

사업주에게 부과하여야 하는 의무사항⁹⁶⁾으로는 사업장 내 처리절차 및 기준의 마련, 피해자 보호 등의 답변이 있었다. 각 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 사업장 내 처리절차 및 기준을 마련하여야 할 필요성이다.

사용자가 형식적인 책임을 지는 게 아니라 확실하게 가해자를 징계하고 피해자를 보호할 수 있는 정책들을 회사 내부에서 만들어가도록 하는 게 중요하다. 공통적인 내규 등을 작성하여 회사에 제시하는 등 노동부에서 전체적인 지침으로 내려 보낼 필요도 있는 것 같다. (NGO활동가)

또한 처리 절차 및 기구에 대한 명확한 규정이 필요하다는 의견이 있었다. 취업규칙에 성희롱 사건 처리절차 및 기구를 명시하도록 하고 이를 위한 가이드라인을 제시하여야 한다는 것이다.

성희롱 발생 시의 처리절차와 관련하여 법에서 좀 더 명확한 규정을 두는 것도 필요하다고 생각함. 성희롱을 고충처리 및 징계사유 정도로만 인식하고 있는 바(고용노동부 성희롱 매뉴얼에서 가이드하는 수준을 봐도) 성희롱

96) 이 부분은 성희롱 발생에 대한 사용자 책임을 묻는 문항에 대한 답변들이다. 본래 이 문항은 성희롱의 ‘발생’에 대하여 사용자가 어떠한 책임을 져야 할 것인가 하는 것이었다. 그런데 응답자 중에서는 ‘성희롱 발생에 따른’ 책임이라는 측면보다는 ‘사업주의 책임’이라는 차원에 집중하여, ‘성희롱 예방을 위하여 사업주에게 부과하여야 하는 의무’ 또는 ‘성희롱 발생 이후 사업주에게 부과하여야 하는 의무’를 답변한 사례가 많았다. 그 중에서 다른 문항에 포함시킬 수 있는 답변을 제외한 주요 응답을 골라 ‘기타 도입되어야 할 사업주의 의무’로 정리하였다.

발생시 구체적으로 어떠한 처리절차를 밟고 징계양정과 관련하여 어떠한 기준으로 처리할 것인지에 대하여 일정규모 이상의 사업장에서는 처리절차를 취업규칙에 명시하거나 공공기관에서 성폭력대책위원회 등을 두는 것과 같은 처리 기구를 명시하는 것이 필요할 것임. 이와 관련하여 다양한 가이드라인을 제시하는 것도 필요할 것으로 생각됨. (노무사)

둘째, 성희롱 피해자 보호에 대한 사업주의 책임을 강화하여야 한다는 점이다. 성희롱이 발생했을 때 가장 중요한 것은 “피해자가 원래의 직장에서 성희롱 피해를 극복하고 다시 일할 수 있도록 하는 것”이라는 지적과 함께 “필요시 즉시 유급휴가, 행위자의 격리 등의 사안에 적합한 조치를 하여 지속 근무 방안을 마련하도록 해야”한다는 의견, 피해자에게 작업중지권을 인정하여야 한다는 의견, “피해자복귀 및 치유프로그램을 위한 대책마련, 가해자 분리조치 등 각종 예방과 대책마련”이 필요하다는 의견 등이 있었다.

(4) 사용자 책임의 요건

직장 내 성희롱 발생의 책임을 사업주에게 묻기 위하여 사업주에게 요구되는 요건에는 어떤 것들이 있는지 개방형 문항으로 조사하였다. 먼저 성희롱방지조치와 관련된 사항으로, 정기적인 성희롱 예방교육을 실시하였는지, 교육을 하였다고 하더라도 “형식적 예방교육이 아니라 실질적 내실 있는 예방교육”을 시행하였는지 여부, 교육 참여 시간의 보장, 교육에 사업주 및 관리자급의 참여 등 성희롱 예방교육 실시에 대한 검토와 평상시의 성희롱 방지조치 실천 여부 등을 고려하여야 한다고 한다.

평상시 직장 내 성희롱에 대한 규제 및 방지조치의 실천 여부와 정도 (행위자 징계라든가, 게시판 내 성희롱 발언에 대해 적극적인 규제를 하지 않는 등). (연구자)

둘째, 성희롱 발생에 대한 대응으로서 성희롱 발생 이후 적절하고 즉각적인 대응을 하지 않았을 것, 성희롱 신고시 피해자에 대한 보호조치

미흡, 가해자와 피해자의 분리 및 2차 피해에 대한 대비의 미비가 요구된다고 한다.

사업주가 성희롱 발생 사실을 알고도 이를 묵인하거나 방조했다는 사실이 확인됐을 때 등. (노동조합 집행부)

셋째, 성희롱 발생 이후 처리절차로서 성희롱 발생시 전담 상담요원을 배치하였는지 여부, 상담 및 신고 창구의 유무와 전체 근로자에 대한 홍보 여부 등을 살펴보아야 한다고 한다.

한편 성희롱 발생에 대한 사용자 책임은 무과실책임이어야 하며, 다만 배상의 정도에서 고려할 사항이 있을 뿐이라는 의견도 있었다.

사용자에게 성희롱 발생 책임을 물을 경우에 필요한 요건은 없다고 생각함. 성희롱이 발생한 경우 사업주에게 그 과실 여부에 관계없이 책임을 물어야 함. 다만, 그 손해배상 정도는 성희롱 예방 교육의 실시 여부, 성희롱 등 고충상담기구의 설치 여부, 성희롱 피해자의 호소에 대한 대처 정도 등을 실질적으로 심사해야 하여 정할 수 있을 것임. (국가인권위원회 조사관)

5. 성희롱 예방책

(1) 직장 내 성희롱 예방교육

1) 실효성 평가

‘남녀고용평등법’은 사업주에게 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 할 의무를 부과하고 있다. 예방교육에는 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 기타 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항 등이 포함되어야 한다. 교육 의무를 위반하는 경우 300만 원 이하 과태료에 해당된다. 성희롱 예방교육은 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의, 사

이버 교육 등으로 실시할 수 있지만, 교육자료를 배포·게시하거나 전자우편을 발송하거나 게시판에 공지하는 등의 방법을 사용하여, 실질적으로 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우는 교육을 실시한 것으로 보지 않는다. 다만 상시 10인 미만을 고용하거나 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성으로만 구성된 경우는 홍보물의 게시 및 배포 등의 방법으로 예방교육을 대체할 수 있다.

직장 내 성희롱 예방교육에 대한 사업주의 의무, 교육 내용, 교육 실시 방법에 대한 이상의 정보를 응답자들에게 제공한 다음, 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성 정도를 5점 척도로 평가하도록 하였다. 분석 결과 평균 2.54점으로 실효성이 낮게 평가되었다.

<표 6-22> 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성 평가 기술통계

사례수	최소값	최대값	평균	표준편차
50	1	5	2.54	1.03

점수 분포를 보면, ‘보통’보다 높게 평가한 응답자는 14.0%에 불과했고, 절반 이상(52.0%)이 실효성을 ‘보통’보다 낮은 것으로 평가하였다.

<표 6-23> 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성 평가 분포

실효성		빈도(명)	구성비(%)
없음	1	7	14.0
	2	19	38.0
↑ 보통	3	17	34.0
	4	4	8.0
↓ 있음	5	3	6.0
	전체	50	100.0

실효성을 보통 미만(1~2점)으로 평가한 응답자들에게 그렇게 평가한 이유를 기입하도록 하였다. 다수의 응답자가 공통적으로 지적한 이유를 내용별로 분류해보면, 교육이 실시되더라도 형식적이라는 점, 규제가 미약하다는 점, 소규모 영세사업장의 약화된 교육의무의 문제 등이 제기되었다.

첫째, 교육이 형식적으로 이루어지고 있다는 것이다. 현행법상 교육 방법상의 제한이 약하여, 많은 사업장에서는 영상물 시청, 사이버 강의, 자료 배포 등으로 교육을 대체하고 서면 확인만 하는 수준에서 그친다는 지적이 많았으며, “사업장내 고용형태와 근무시간 등과 관계 없이 근무하는 직원 전체교육이 이루어지지 않고 있다”와 같이 전체 직원의 참여를 확보하지 못한다고 지적한다. 대면교육을 하는 경우에는 내용이 반복적인 경우가 많다는 비판도 있었다. 한편 누가 교육을 실시하는지도 문제인데 성희롱에 대한 전문성과는 무관하게 직장 내의 교육 담당자가 형식적으로만 교육을 실시하는 사례도 성희롱 예방교육의 실효성을 떨어뜨리는 원인이 된다. 뿐만 아니라 내용상의 문제도 지적되었다.

현재 강제로 실시되고 형식적인 성희롱 교육이 잠재적 가해자를 조심하게 하는 효과가 일부 있는 것은 사실이지만, 왜 성희롱이 규제되어야 하는지를 이해시키는데 실패하고 있고, 성희롱을 오히려 회화화시키는 효과를 낳고 있다. (연구자)

둘째, 성희롱 예방교육 실시여부에 대한 관리감독이 부실하고 미실시에 대한 규제가 미약하다는 것이다. “위반시 처벌규정이 지나치게 가볍다”, “과태료가 적고 교육을 실시하지 않았음에도 허위신고를 한다”, “실제 관리, 감독, 과태료 부과를 거의하지 않고 있다”와 같이 성희롱 예방교육 실시는 법적 의무이지만 그 이행 여부에 대한 관리감독은 제대로 이루어지지 않고, 허위로 신고하는 경우도 있다고 평가한다.

셋째, 소규모 영세사업장에서 성희롱 예방교육 의무가 매우 약화되어 있다는 점을 문제로 보는 응답도 많다. “성희롱이 대부분 영세사업장에서 일어나는 경우가 많은데 10인 이하는 자료로 대체하기 때문에 교육 의무 강화 필요”, “현실적으로 영세사업장의 경우는 예방 교육 미실시 사업장이 많다”, “소규모 영세 사업장의 경우 성희롱문제 발생 시 피해자가 적절한 구제절차나 지원을 받기 어려움에도 불구하고 홍보물 게시·배포로 대체, 예방교육의 대상에서 제외되어 있다”와 같은 응답이다.

정리하면, 교육 내용도 미흡하지만 교육 실시 자체가 제대로 확보되고 있지 않아 교육의 효과를 기대하기에는 무리가 있다는 것이다.

2) 실효성 확보를 위한 대안

직장 내 성희롱 예방교육의 실효성을 보통 미만으로 답한 응답자들에게 대안을 제시해 주도록 요청하였다. 그 결과 강사의 자격 제한, 교육 방법의 제한 및 다양한 교육 방법 도입, 상급자의 교육 수강 의무, 실질적 관리감독 등이 주로 제안되었다.

첫째, 강사의 자격을 제한해야 한다는 것이다. “직장 내 성희롱 예방교육자(한국 여성노동자회, 성폭력 상담소, 성폭력 상담사 등)의 의무 위촉”, “노조가 추천하는 성희롱 전문 강사가 교육 실시”, “사내 교육 강사라 하더라도 일정시간 성희롱 예방교육 강사교육을 이수한 사람만이 교육을 실시할 수 있도록 하여 실질적인 교육이 이루어질 수 있도록” 하자는 의견 등이다.

둘째, 형식적 교육이 아닌 내실 있는 교육을 위하여 교육 방법을 제한하고, 다양한 교육 방법을 도입하여야 한다는 지적이다. 서면으로 대체하거나 면대면 교육이 아닌 사이버 강의 방식을 폐지하고 소규모 사업장에서도 강의식 교육이 이루어져야 한다고 한다. 여기서 한 걸음 더 나아가 일방적 강의를 아닌 토론교육이 필요하다거나 다양한 교육

커리큘럼을 제공하고 선택하여 수강하게 하자는 대안도 있었다. 교육 방법으로는 성희롱에 대한 감수성을 키우고 스스로 판단할 능력을 키울 수 있도록 하는 참여형 교육의 다양한 방법이 제시되었다. 자세한 내용은 다음과 같다.

이왕 성희롱 교육을 의무화하려면 제대로 실시해야 한다. 동영상으로 대충 배우거나 강사가 일방적으로 “처벌 사례”를 나열하는 식으로는 효과를 거두기 어렵다. 똑같은 행위라고 해도, 그 주체, 대상, 상황에 따라 심각한 성희롱이 될 수도 있고, 아무 문제없는 ‘놀이’일 수도 있다. 왜 우리가 성희롱을 규제하는지에 대한 세심한 감수성을 키우고, 앞으로 벌어질 예측 못할 상황에 대해 스스로 판단할 능력을 행위자에게 교육시키지 않으면 문제가 해결되지 않는다. 최소한 워크숍 등을 통해 함께 생각해 보는 시간을 가지지 않고서는 안 된다. 연 1회가 무리라면, 신입, 신규 전입 사원에 대해서만 강도 높게 실시하고, 그 후에는 3~5년마다 실시해도 좋을 것이다. 강의식으로 매년 1회 하는 것보다는 5년에 한번 하더라도 제대로 교육하는 게 중요하다. 또한 성희롱교육이 성을 매개로 남성이 여성에게 가하는 것이라는 식으로 교육되는 것도 효과적이지 않다. ‘고용차별’ 일반에 대한 교육으로 대체하는 것이 더 효과적일 수 있다. (연구자)

근로자의 참여형 교육방법의 도입 등으로 실제 무엇이 성희롱인지, 나는 성희롱이 아니라고 생각했는데 상대방은 왜 그것을 성희롱피해라고 인식하는지 등에 대하여 소통 중심의 교육이 이루어져야 한다. 성희롱의 예방이란 결국 인식전환의 문제이기 때문이다. 매번의 직장교육시마다 이런 교육방법을 도입하는 것은 비용이나 시간 면에서 합리적이지 않을 수 있으나, 최소한 1주일 이상의 직무연수라든가 신입직원 연수 등의 기회에서는 좀 더 시간과 노력을 투자한 교육이 필요하다. 무엇보다 교육방법의 전환이 중요하다. (연구자)

셋째, 성희롱의 예방을 위해서는 성희롱이라는 주제만을 다루는 것으로는 부족하고 성희롱이 발생하게 하는 직장 문화를 바꾸기 위한 교육으로서 “민주적 리더십함양과 조직문화향상을 위한 교육프로그램, 양성평등 교육 등 사내 평등문화 확산을 위한 교육이 필요하다”고 한다.

회사 내부 구성원들이 자발적으로 성 평등한 문화를 정착시키는 게 힘들다면 교육을 강제하고 의무화하는 방법이 불가피해 보임. 교육시 보다 풍성한 도구들을 개발할 필요가 있음. 주입식 강의가 아니라 역할극, 교육 내용에 대한 적극적인 피드백-배운 것들을 직장 생활에서 실천하고 이를 꾸준히 점검하기 등 필요하다면 자기 성향이나 성평등에 대한 인지능력을 파악할 수 있는 프로그램들을 개발하여 에니어그램이나 MBTI 처럼 성평등에 대한 개인의 인식 지수를 개발하여 직장 내에 도입하는 것도 필요할 것 같음. 성에 대한 인식과 평등한 문화 형성을 위한 구성원 모두의 감수성과 자기 실천을 키워내는 방법이 필요함. (NGO활동가)

넷째, 상급자가 교육에 참석하도록 하여야 한다는 것이다. 이는 상급자에 의한 성희롱이 더 빈번하게 발생하기 때문이기도 하고, 성희롱 근절에 대한 상급자의 의지를 표현하는 하나의 방식이기도 하다. 교육 참여를 확보하기 위하여 “CEO가 교육을 받은 경우 인센티브를 주는 방안”을 고려해보자는 제안도 있었다.

다섯째, 모든 근로자가 교육을 이수할 수 있도록 할 방안의 필요성이다.

성희롱 예방교육은 근로하는 전직원에 대해 이루어지게 되어야 한다. 일용직이나 간접고용근로자도 현재 근무하고 있는 근무지 기준으로 실시되어야 한다. -간접고용관계-용역, 도급근로자에 대한 원청의 성희롱에 대하여 처벌하기 어려우므로. (NGO활동가)

여섯째, 꾸준한 관리감독을 통하여 성희롱 예방교육이 실제로 실시되고 있는지 감독하고 과태료 부과가 이루어지도록 하여야 한다는 것이다. 특히 소규모 사업장에 대한 근로감독의 강화가 필요하며, 영세 소규모 사업장의 실질적 교육을 위한 방안으로, “공단 혹은 노동청에서 일시 장소를 정하여 사업장별이 아닌 지역별 교육을 실시하는 것”이 제안되기도 하였다.

그 외에 성희롱 예방교육에 예산을 지원하자는 의견이 있었다.

정리하여 보면, 누구나 성희롱 예방교육을 할 수 있도록 하는 현행 규정을 자격 제한을 두도록 개정하고 교육 방법과 교육 내용에서 성희

롱 예방의 효과를 이끌어낼 수 있는 대안을 적용할 것, 상급자와 일용직, 간접고용 등 모든 근로자가 교육을 이수하도록 하며 무엇보다도 교육이 실제로 실시되도록 확보할 것이 요구된다 하겠다.

(2) 기타 사업주의 성희롱 방지조치

현행법은 사업주에게 성희롱 방지조치로서 성희롱 예방교육 의무만을 부과하고 있다. 그 외에 더 필요한 성희롱 방지조치가 있는지 주관식으로 질문하였다.

가장 많은 응답은 성희롱 문제를 상담할 수 있는 인력을 배치하고, 고충처리기구, 명예고용평등감독관 등 사내 분쟁해결기구를 설치하여 이를 모든 근로자가 알 수 있도록 하고 적절히 운영하는 것이다.

성희롱 발생시 1차적으로 문제를 접수하고 신속하게 처리할 수 있는 사내 분쟁해결기구를 잘 운영하는 것이 매우 중요하다. 성희롱문제 해결의 많은 부분은 초기 대응에 달려 있는데, 이것을 외부의 국가인권위원회나 소송에 의존하는 것에는 한계가 있다. (연구자)

둘째, 사내에 성희롱 관련 자치규범을 제정하도록 하는 방안이다. “성희롱예방자치규약 같은 것을 근로자와 함께 만드는 것이 효과적일 수 있다”, “취업규칙 등을 통한 관리자의 성희롱 방지의무 책임 명시 및 관리자에 대한 성희롱 발생시 처리기준 및 규칙에 대한 공지” 등이다.

셋째, 정기적으로 직장 내 성희롱 사례를 조사하여 실태를 파악하고 잠재적 문제를 파악하며 그 결과를 공개하도록 하여야 한다는 제안이 많았다.

그 외에 “피해자의 동의를 전제로 성희롱 발생시 사건처리 과정 및 결과에 대한 공지”를 할 의무의 부과가 제안되기도 하였다.

반면 사업주에게 성희롱 예방교육 이외의 조치를 취할 의무를 부과하는 것은 부적절하다는 지적이 있었는데, “행위자의 모든 행위를 사

업주가 간섭하는 것은 오히려 근로자의 인권침해 문제가 발생할 수 있”다는 이유에서이다.

(3) 국가기관 등의 성희롱 방지조치

‘여성발전기본법’은 성희롱 예방교육을 비롯한 성희롱 방지조치를 규정하고 있다. 국가기관 등은 연 1회 이상의 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지 조치를 하고, 매년 조치 결과를 여성가족부 장관에게 제출하여야 한다. 성희롱 예방교육에는 성희롱 예방에 관한 법령, 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치, 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항이 포함되어야 한다.

교육 이외의 성희롱 방지 조치는 성희롱 방지 조치 연간 추진계획 수립, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련, 성희롱 고충담당자 지정, 자체 성희롱 예방지침의 마련, 기타 자체적 성희롱 방지를 위한 조치가 해당된다. 여성가족부장관은 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지 조치를 매년 점검하여 그 결과를 언론에 공표할 수 있으며, 성희롱 방지 조치가 부실하다고 인정되면 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

이상과 같은 국가기관 등의 성희롱 방지 조치에 대하여 기관장의 의무, 교육 내용, 성희롱 방지 조치의 내용, 여성가족부장관의 점검 및 조치에 대한 정보를 응답자들에게 제공하고 그 실효성을 평가하도록 하였다.

1) 성희롱 예방교육의 실효성 평가 및 대안

먼저 성희롱 예방교육의 실효성에 대하여 ‘실효성 없음(1점)’부터 ‘실효성 있음(5점)’까지 5점 척도로 평가하도록 하였다. 평균은 2.80점으로 직장 내 성희롱 예방교육보다는 실효성이 높은 것으로 평가되었

으나, ‘보통’(3점)보다 낮은 점수를 보였다.

<표 6-24> 국가기관 등의 성희롱 예방교육의 실효성 평가 기술통계

사례수	최소값	최대값	평 균	표준편차
45	1	5	2.80	.89

전문가들에게도 국가기관 등의 성희롱 예방교육의 실효성을 평가할 정보는 부족하였던 것으로 보인다. 실효성의 정도가 ‘보통’이라는 응답이 절반(51.1%) 수준이었다. 하지만 ‘보통’보다 높다고 평가한 응답자는 13.4%에 그쳐 실효성이 높다고 볼 수는 없다는 의견이 많았다.

<표 6-25> 국가기관 등의 성희롱 예방교육의 실효성 평가 분포

실 효 성		빈 도(명)	구성비(%)
없음	1	2	4.4
	2	14	31.1
↑ 보통	3	23	51.1
	4	3	6.7
↓ 있음	5	3	6.7
	전체	45	100.0

국가기관 등의 성희롱 예방교육의 실효성을 보통 미만으로 평가한 응답자에게 그 이유를 주관식으로 기입하도록 하였다. 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성을 낮게 평가하는 이유와 흡사한 결과가 도출되었다. 교육이 사이버 강의로 시행되거나 다른 회의 사진을 제출하고 교육을 시행하였다고 보고하거나 날인만을 받는 등 형식적인 교육 또는 거짓 보고 등의 문제가 국가기관에 대해서도 마찬가지로 제기되었다. 또한 “특히 고위 공무원들의 성희롱 사례가 끊임없이 보고”되고 있으

며, “언론 등에 노출된 기관장들의 행태, 공무원 등의 접대행태” 등을 보아 교육이 실효적으로 시행되고 있다고 보기 어렵다는 의견이 있었고, “잠재적 가해 가능성이 높은 관리자급이 교육을 잘 듣지 않는다”는 비판도 있었다. 고용형태에 관계없이 전 직원에 대해 교육이 이루어지지 않는다고 있다는 지적도 있었다.

실효성 확보를 위한 대안을 제시해 달라는 요청에 대하여 응답자들은 “기관장 주재 하에 임원들이 반드시 교육을 이수”하도록 하여야 하고, 이 때 교육 내용에는 “인권, 성매매, 성희롱, 차별감수성 교육 내용을 통합할 것”을 요구하기도 하고, “단순히 교육실시 횟수만을 점검하는 것이 아닌 관리직의 교육 이수율을 높이도록 구체적으로 체크할 필요” 등을 제기하였다.

공공기관 성희롱 예방교육의 경우 내부강사보다는 외부강사에 의한 교육 시행과 교육 미실시시 처벌 조항 필요함. 국가기관의 경우 근무지에 근무하는 모든 직원에 대해 교육 실시의무 - 간접고용 노동자나 비정규직 등. 국가기관에서 시행하는 사업에서 종사자나 이용자에 대한 성희롱 예방교육실시. (NGO활동가)

고용형태에 따라 교육 이수 여부에 차이가 큰 문제를 시정할 필요가 있다는 것이다. 나아가 “국가기관에서 시행하는 사업에서 종사자나 이용자”에 대한 교육을 의무화할 필요가 지적되기도 하였다.

2) 성희롱 방지조치의 실효성 평가 및 대안

성희롱 예방교육을 제외한 국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성을 위와 마찬가지로 5점 척도로 평가하게 한 결과 평균 2.77점으로, 성희롱 예방교육의 실효성보다 더 낮게 평가되었다. 실효성을 ‘보통’으로 평가한 응답이 65.1%로 가장 많았으나, ‘보통’보다 높게 평가한 응답자는 단 7.0%에 불과하였다.

<표 6-26> 국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성 평가 기술통계

사례수	최소값	최대값	평균	표준편차
43	1	5	2.77	.81

<표 6-27> 국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성 평가 분포

실효성		빈도(명)	구성비(%)
없음 ↑	1	3	7.0
	2	9	20.9
보통 ↓	3	28	65.1
	4	1	2.3
있음	5	2	4.7
전체		43	100.0

실효성을 낮게 평가한 이유를 개방형으로 질문하였다. 실제로 국가기관에서 성희롱 방지조치가 제대로 이행되지 않는다, 예방교육 외에 성희롱 방지조치가 거의 시행되지 않는 것 같다는 지적이 대부분이었다.

국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성을 높이기 위한 대안을 요청하는 질문에 대해서는 문화적 차원의 인식 변화가 우선되어야 한다는 지적이 우세하였다.

위에 제시된 조치들이 모두 가능하다면 실효성이 있다고도 할 수 있겠으나, 성희롱에 관한 문화적 관념, 성차별적 관행, 권력관계 위주의 위계구조 중시 등 문화적인 차원의 인식이 바뀌지 않는다면, 전시성으로 끝날 가능성이 높다고 본다. ‘성별관계’에 관한 인식을 바꿀 수 있는 문화운동 등이 함께 이루어져야 한다. (연구자)

그 외에 성희롱 방지조치에서 기관 내 간접고용 또는 기간제 근로자 등에게 발생하는 성희롱까지 포괄할 수 있도록 하여야 한다는 의견, “성희롱 상담, 심의위원회 등을 구성함에 있어 객관성과 전문성을 확보할 수 있는 사람으로 구성하는 것이 필요”와 같이 외부 전문가를 영

입하여 성희롱 상담 및 성희롱 여부 판단을 하도록 하여야 한다는 의견이 있었다.

3) 기타 성희롱 방지조치

현행법상 규정하고 있는 성희롱 방지조치 외에 국가기관 등에서 성희롱 방지를 위하여 더 취하여야 할 조치가 있는지 질문하였다.

“기관의 공공성을 감안하여 징계의 가중 등을 법제화”함으로써 성희롱 예방을 도모하여야 한다는 의견이 많았고, “국가기관의 이용자가 모두 볼 수 있는 곳에 성희롱 방지에 대한 내용을 기재 또는 부착”할 것, 성희롱 발생 이후 “사건 처리 결과와 개선 방안”을 제출하도록 하여 점검할 것 등이 제안되었다. 또한 비수도권 지방자치단체의 경우 “좁은 지역사회와 공무원사회가 맞물려 더욱 해결되지 않는 사례”가 있으므로 지역의 특성에 맞도록 예방 방안을 마련하여야 한다는 의견이 있었다.

한편 현행법상의 방지조치만 엄격하게 시행할 수 있다면 더 이상의 조치는 필요하지 않다고 평가한 응답자도 있었다.

6. 성희롱 관련법 개정

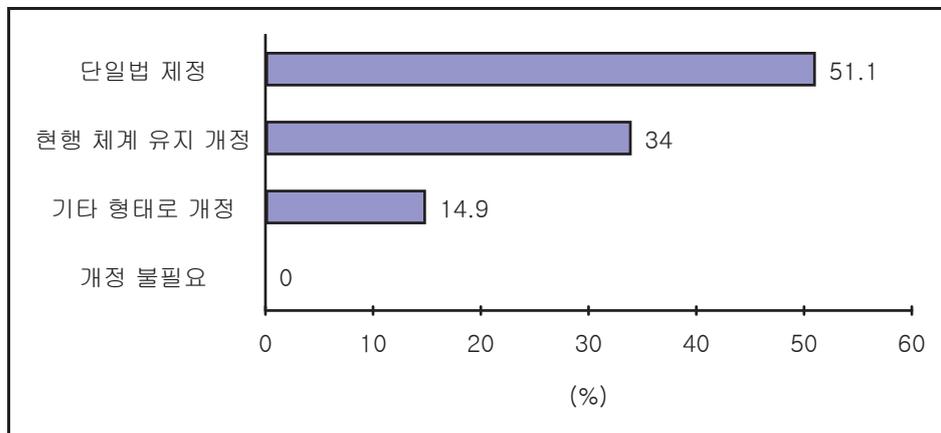
현행 법제상 대표적 성희롱 관련법은 앞서 설명한 바와 같이 ‘국가인권위원회법’, ‘여성발전기본법’, ‘남녀고용평등법’ 등이 있다. 관련 규정의 분산으로 문제가 지적되고 있어 성희롱 관련법의 개정 필요성 및 그 방법을 질문하였다. 먼저 성희롱 관련법의 개정 방법으로 ① 성희롱을 예방하고 성희롱 행위를 규제하며 피해구제기관을 국가인권위원회로 단일화하는 새로운 단일법을 제정하자는 의견과 ② 현행과 같이 ‘국가인권위원회법’, ‘여성발전기본법’, ‘남녀고용평등법’에 성희롱 관련 규정을 두되 필요한 사항을 부분적으로 개정하자는 의견 등이 있다는 정보를 제공한 다음 ‘단일법으로서 성희롱 금지 및 예방에 관한 법률을

제정’, ‘현행 체계를 유지하되 부분적 개정’, ‘기타 다른 형태로의 개정’, ‘개정이 필요하지 않음’의 네 가지 선택지 중에서 가장 적절한 방안을 선택하도록 하고 각 선택의 이유를 개방형으로 응답하도록 하였다.

분석결과 단일법으로서 성희롱 금지 및 예방에 관한 법률을 제정하자는 의견이 51.1%로 가장 많았다. 다음으로 현행 체계를 유지하되 필요한 사항을 부분적으로 개정하자는 의견이 34.0%였고, 기타 다른 형태로 개정하자는 의견은 14.9%였다. 개정이 필요하지 않다는 의견은 없었다.

<표 6-28> 성희롱 관련법 개정의 필요성 및 방법

구 분	빈 도(명)	구성비(%)
단일법 제정	24	51.1
현행 체계 유지 개정	16	34.0
기타 형태로 개정	7	14.9
개정 불필요	0	0.0
전체	47	100.0



[그림 6-1] 성희롱 관련법 개정의 필요성 및 방법

(1) 단일법을 제정하는 방안

단일법으로서 성희롱 금지 및 예방에 관한 법률을 제정하자는 데 찬성하는 의견의 이유로 응답자들이 제시한 바를 분석하여 보면, 관련 규정의 분산으로 인한 혼란 해소, 실효성 제고, 피해구제 일원화와 통합적 처분 도모 등으로 나누어볼 수 있다.

첫째, 현행 법체계는 여러 법률에 성희롱 관련 규정이 분산되어 있는데, 성희롱은 국가기관 등에서 발생하는가, 직장 내에서 발생하는가에 따라 구분할 성질이 아니고, 분산된 규정이 혼란을 가중하므로 단일법으로 명확히 할 필요가 있다는 것이다.

동일한 내용이 여러 가지 법에 규정될 경우에는 사용자의 책임이나 구성요건 등에 차이가 발생할 우려가 있기 때문에 일단 하나의 법에서 통일적으로 규정하고, 특별히 차별적으로 별도 규정이 필요할 경우에는 예외규정을 두는 것으로 하여 성희롱 관련법제에 대한 통일성을 기할 필요가 있음. 또한 여러 법에 분산되어 있을 경우에는 법개정시에도 각각의 법이 개정시기 등이 달라서 혼선이 될 우려가 있음. (노무사)

둘째, 단일법 제정이 실효성 확보에도 도움이 된다는 것이다. “전반적으로 일관된 개념, 시행체계 등을 구체화시켜 두어야 법적 조치의 실효성을 확보할 수 있을 것”이라는 의견과 같이 일관성을 확보하고 “피해자들의 구제기관에 대한 접근권과 수월성을 보장”하여 실효성을 확보할 수 있다는 지적이다.

성희롱 피해를 입은 사람이 법률을 통해 구제받을 수 있는 통로들은 많은데 각각 그에 걸맞는 처벌 수위와 법률 내용들이 달라서 오히려 피해를 입은 사람이 판단하기 힘들게 하는 부분이 있다. (NGO활동가)

셋째, 단일법 제정으로 피해구제를 일원화하고 통합적인 처분을 가능하게 하자는 것이다. 피해구제기관으로는 “국가인권위원회가 역사적으로 여성 및 국민적 신뢰도가 높다는 점, 국가인권위원회의 폭넓은 조

사경험이 대표성을 가질 필요가 있다는 점” 등을 들어 국가인권위원회로 단일화하여야 한다는 의견이 있는가 하면, “성희롱에 대해 국가인권위원회를 전담기관으로 할 것인지는 토론이 필요함. 인력 등 보장되어야 할 것”이라고 하면서 논의가 필요하다는 의견으로 나뉘었다.

한편 단일법이 갖는 ‘상징성’이 있기 때문에 성희롱을 규제하는 단일법을 제정하여 성희롱 문제에 대한 사회적 경각심을 높여야 한다는 의견도 있었다.

단일법을 제정할 경우 현행법과 달리 새롭게 포함되어야 할 내용으로는 무엇이 있는지 개방형으로 질문하였다. 첫째, 성희롱의 정의와 관련하여, ‘성희롱’이라는 용어를 변경하자거나 개념을 구체화하여 실효성을 확보하자는 제안, 성희롱의 보호법익을 명시하자는 의견 등이 있었다.

성희롱의 보호법익이 헌법상의 평등권과 행복추구권, 교육권, 노동권 등을 보호하기 위한 것임을 강조하는 법규정이 포함되어야 한다고 생각합니다. (연구자)

둘째, 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치의 강화 방안이다.

형식적인 교육을 통해 예방교육 강사를 양산하는 현행 규정은 문제가 있습니다. 여성학 등 관련 학위나 과목 이수 등을 통해 폭넓은 전문성을 갖춘 강사 풀을 양성해야 할 것이며, 고용센터의 고용상담사 등 전문가들이 필요한 도움을 제공할 수 있도록 명문화하고 고용상담사의 전문성 항목에서 성희롱 관련 훈련이 반드시 포함되도록 할 필요가 있습니다. (연구자)

전문성을 갖춘 강사 양성에 관한 규정이 요구된다는 것이다. 또한 성희롱 방지조치로서 성희롱의 발생은 불평등한 조직문화에서 기인하는 것이므로, 성평등한 문화 정착을 위한 각종 의무 규정을 두어야 한다고 한다.

단일화하여 확실하게 행위자에게 법률적인 제재를 가하고 강제해내는 조치, 성평등한 조직 내 문화 정착을 위해 더욱 효과적인 교육, 인식 및 문화 개선을 위한 여러 조치와 활동들의 의무화 등을 담아내는 것이 필요하다고 생각한다.
(NGO활동가)

셋째, 피해구제와 관련하여 피해자 구제 방법을 다양화하고 배상규정의 실효성을 확보하는 내용, 행정구제제도와 같은 구제제도의 보완 등이 제안되었다. 성희롱 상담을 강화하는 내용도 필요한데, 일정규모 이상의 사업장에 직장 내 성희롱 전담 상담원을 배치할 의무를 부과하여야 한다는 제안, 상시근로자수에 상관없이 모든 기관 및 사업장에 상담창구를 상설화해야 한다는 제안 등이 있었다.

넷째, 사업주의 책임으로는 성희롱 피해자에 대한 적절한 권리구제 절차를 시행하지 않은 사업주에 대한 처벌 규정을 두자는 의견, 징벌적 손해배상 규정을 두자는 의견 등이 있었다.

다섯째, 국가인권위원회의 권한을 강화하여야 한다는 의견도 많았다. 국가인권위원회에 권고 이상의 제재권한 또는 조사권한을 주는 규정, 가해자, 사용자의 위법행위에 대해 국가인권위가 피해자를 대리하여 수사기관에 신고, 소송 수행을 할 수 있도록 하는 권한 또는 의무에 관한 규정, 고소권 및 민사배상명령 권한 규정, 진정 대리인으로 노무사 및 여성단체 활동가 등 전문적 역량을 국선 지원하는 제도의 도입 등이 지적되었다.

(2) 현행 체계를 유지하되 부분적으로 개정하는 방안

현행 체계를 유지하되 부분적으로 개정하자는 의견은 34.0%였다. 응답자들은 현행법의 문제가 “체계의 문제는 아니고 내용을 채울 문제이기 때문”이라거나 “국가기관의 성희롱과 민간기업의 성희롱은 구분하여 판단할 필요”가 있다거나 피해자에게 선택의 기회를 부여할 필요가

있다는 등의 이유를 들었다. 현실적인 우려로 성희롱 문제를 전체적으로 포괄하는 단일법을 만들기가 어려울 것이라거나 법률 제정이 어려울 것이라는 이유도 제기되었으며, 주무기관을 국가인권위원회로 단일화하는 방안을 우려하는 목소리도 있었다.

국가인권위원회는 그 조직의 특성이 직장 내 성희롱을 규제하는 기관으로 적절하지 않음. 국가인권위원회는 특성상 광범위한 조직으로 갈 경우 정치권력화의 우려가 있으며 이를 고려할 때 일반 사기업의 성희롱 문제를 국가인권위원회가 개입하는 것은 적절하지 않다. (연구자)

국가인권위원회는 조직의 특성뿐 아니라 권한 범위에서도 성희롱 문제를 다루기에는 부족함이 있다. 현행의 권한을 유지하는 한 직장 내 성희롱은 ‘남녀고용평등법’상의 규제가 여전히 유의미할 것으로 보인다. 다만 기관간의 상호 연계 및 협력은 필요하다고 지적된다.

국가인권위원회가 할 수 있는 권한의 한계가 있고, 이는 노동부도 마찬가지이므로 상호보완적인 관계를 위해 별도의 법률근거가 필요하다고 생각한다. 다만, 성희롱의 개념은 전체적으로 통일될 필요가 있다. (변호사)

부분적 개정을 할 경우, 현행법과 달리 새롭게 포함되어야 할 내용에는 어떠한 것이 있는지 주관식으로 기입하도록 하였다. 첫째, 성희롱의 정의와 관련하여서는 성희롱의 개념을 통일적으로 개정하고, “제3자의 성희롱에 대한 적절한 사업주의 의무” 부과, “돌봄서비스 영역에서 일하는 근로자에 대한 성희롱 방지 의무와 책임 부과” 등 성희롱 당사자의 범위를 확대하는 방안이다.

둘째, 피해구제 및 피해자 보호를 위한 사항으로 “성희롱 피해자에 대한 실질적이고 구체적인 구제 수단을 노동청 또는 국가인권위원회 단계에서 부여할 수 있는 방안”, “직장 내 성희롱 피해자의 작업거부권, 정신적 상처에 대한 산재 인정”, “피해자가 원할 경우 노동부와 국가인권위원회의 처리절차가 한꺼번에 통일적으로 진행될 수 있도록 업무협조 근거 규정” 등이 필요하다고 한다.

셋째, 국가인권위원회의 권한 강화를 위하여 “국가인권위원회 권고 사항 불이행에 대한 규제 및 과태료 처분 강화”, “국가인권위원회의 시정권고 미이행시 노동부의 시정명령 권한 부여, 시정명령 위반시 사업주 제재” 등이 필요하다고 하였다.

그 외에 성희롱으로 인하여 발생한 손해의 입증에서 입증책임을 전환하거나 완화하는 규정이 도입되어야 한다는 의견, 성희롱 행위자를 직접적으로 제재할 수 있는 규정을 마련하여야 한다는 지적 등이 있었다.

(3) 기타 다른 형태로 개정하는 방안

성희롱에 관한 단일법의 제정이나 부분적 개정이 아닌 ‘기타 다른 형태의 개정’이 필요하다는 응답은 14.9%였는데, 응답자들이 제시한 주된 이유는 하나의 법에 통일적으로 규정될 필요였다.

성희롱에 관한 규정은 하나의 법에 통일적으로 규정하는 것이 좋다. 성희롱 연구자나 노무사, 변호사 등 실무자들조차도 어느 법에 의해서 어떻게 규율되는지 모르는 경우가 적지 않다. (연구자)

‘기타 다른 형태로의 개정’을 옹호하는 입장이 ‘성희롱에 관한 단일법 제정’ 의견과 다른 점은, 성희롱 관련 규정을 하나의 법에 통합할 필요는 있지만 반드시 성희롱만을 다루는 단일법일 필요는 없다는 것이다. 응답자들에 따르면, 차별금지법이나 성평등기본법을 제정하면서 성희롱에 관한 규율을 포함시킬 수도 있으며, (구)남녀차별금지및구제에관한법률을 회복시켜 성차별금지법을 제정하고 성희롱을 성차별행위의 하나로 규정하여 조치하여야 한다는 제안이 있는가 하면, 형법에 포함하자고 하기도 한다.

여러 개의 법으로 규정하지 말고 하나의 법으로 통일해야 한다고 생각합니다. 그러나 그것이 국가인권위원회가 담당해야 할 것이라고는 생각하지 않습니다. 형법의 하나로 포함시켜서 규율해야 한다고 생각합니다. (연구자)

직장 내 성희롱은 형사처벌을 해야 한다. 사업주도, 행위자도 형사처벌하여 법원의 판단에 의해 성희롱 여부를 결정해야 한다. 물론 국가인권위원회의 역할도 있기 때문에 국가인권위원회의 성희롱 사건 접수를 굳이 없앨 이유는 없다. (변호사)

‘기타 다른 형태로의 개정’이 필요하다면 어떤 형태로의 개정이어야 하는지, 현행법과 달리 새롭게 포함되어야 하는 내용에는 어떤 것이 있는지 질문하였다.

피해구제를 단일화하여 피해구제를 수월하게 하여야 한다는 주장은 어느 기관으로 단일화할 것인가에 대한 의견 차이를 보였다. 피해구제를 국가인권위원회로 단일화하여 구제에 관한 부분은 ‘국가인권위원회법’에 통합하고, ‘여성발전기본법’의 성희롱 방지조치 등은 ‘남녀고용평등법’에 흡수하자는 의견이 있는가 하면, 여성가족부로 일원화되 협력체계를 구축하자는 제안도 있었다.

성폭력문제를 담당해왔던 여성가족부가 일원화하여 담당하되, 국가인권위와 노동부 삼자 모두 협력체계 구축하여, 지금처럼 피해자가 여러 부처를 돌아다니며 개별 부처에 피해를 호소하고, 서로 다른 의견을 내는 방식은 아니었으면 한다. (NGO활동가)

이처럼 피해구제 체계의 일원화에는 여러 가지 방법이 제안되었으나, 어느 기관으로 일원화하든 간에 결정에 강제력이 부여되어야 한다는 데에는 어느 정도의 의견 일치가 이루어지고 있는 것으로 보인다. “피해 구제 절차와 기관이 일원화되고 피해구제 기관(법원 제외)의 결정에 법적 구속력(강제력)을 부여하는 장치가 반드시 필요”하다는 의견이나 국가인권위원회의 권고에 강제력이 없는 한 피해구제기관이 국가인권위원회로 일원화되어서는 안 된다는 의견 등을 살펴보면, 전문가들은 성희롱 피해구제의 강화를 요구하고 있음을 알 수 있었다.

7. 소 결

성희롱 관련법제의 적절성과 실효성을 평가하고 대안을 제시하기 위한 전문가 조사를 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 성희롱의 정의 규정에서는 성희롱의 주체 및 객체의 범위, 구성요건, 판단기준, ‘성희롱’ 용어의 적절성을 알아보았으며, 구성요건으로는 피해자의 주관적 요건, 행위의 반복성 문제를 살펴보았다. 먼저 현행법의 주체 및 객체의 범위를 확대하여야 한다는 비판에는 94.0%의 응답자가 동의한다고 답하였고, ‘동의하지 않는다’를 선택한 4.0%의 의견도 당사자의 범위 확대에는 동의하나 어느 정도의 제한이 필요하다는 취지여서, 대부분의 전문가가 당사자의 범위 확대가 필요하다고 보고 있는 것으로 나타났다. 당사자 범위의 확대가 필요한 이유로는 고용 유연화로 인한 사각지대를 보완할 필요성, 피해자 간의 평등 보장, 피해구제의 실효성 확보, 고객 등 업무 관련자에 대한 사업주의 규제의 현실적 어려움 해소가 지적되었다.

성희롱 행위의 구성요건 중에서는 피해자의 주관적 요건과 행위의 반복성이 주로 문제된다. 피해자의 주관적 요건은 성희롱이 행위자의 성적 언동만으로 구성되는 것이 아니라 피해자의 성적 굴욕감 또는 혐오감이라는 피해자의 주관적 요건을 요구하여 행위자의 예측 가능성을 해한다는 비판이 있다. 이와 같은 비판에 대하여 동의한다는 응답은 18.0%, 동의하지 않는다는 응답은 80.0%로 동의하지 않는다는 응답이 더 많았다. 행위자의 예측 가능성을 해한다고 보는 입장에서는 피해자의 감정이 외화될 것, 즉 피해자의 명시적인 거부 의사표시를 요하여야 한다는 대안을 제시하였다. 반면 행위자의 예측가능성을 해하지 않는다고 본 의견의 이유로는 ① 현실적으로 문제되는 성희롱은 현행법 하에서도 예측가능성이 있기 때문, ② 피해자의 성적 굴욕감 또는

혐오감이라는 요건은 하나의 객관적 기준으로서 적용되고 있으므로, ③ 오랫동안 문제시되지 않았던 성희롱의 특성상 피해자 중심의 판단이 필요하며, 행위자의 예측가능성을 중심으로 할 경우 입법취지를 달성하기 어렵기 때문 등이었다.

한편 성희롱은 행위의 반복을 요하지 않아 1회의 성적 언동으로도 성희롱을 구성할 수 있다는 문제가 제기된다. 이와 같은 비판에 대하여 전문가들의 의견을 구한 결과, 90.0%의 응답자가 이에 동의하지 않는다고 답하였고, 동의한다는 의견은 6.0%에 불과하였다. 동의한다는 의견은 근거로서 입증의 어려움, 성희롱에 대한 인식 향상으로 인한 반복성 요구 필요 등을 들었다. 반면 행위의 반복성을 요구하여서는 안 된다고 본 의견의 근거를 살펴보면 ① 단 1회의 성희롱도 제재가 필요한 불법행위임, ② 성희롱의 반복을 허용할 가능성, ③ 여러 명의 피해자에 대한 각 1회씩의 성희롱의 규제의 어려움, ④ 반복성은 제재의 수준 결정의 고려사항으로 삼으면 충분함 등이 제시되었다.

다음으로 성희롱의 판단기준 중에서 주로 문제되는 합리적 피해자 기준의 적절성 여부를 알아보고자 하였다. 합리적 피해자 기준에 대해서는 실제 성희롱의 판단에서 피해자 관점보다도 남성 중심적 시각이 반영되고 있다는 비판에 대한 전문가들의 의견을 질문하였는데, 이와 같은 비판에 동의한다는 답변은 55.1%, 동의하지 않는다는 답변은 38.8%로 동의한다는 답변이 더 많았지만 각 답변의 이유 응답을 살펴보면, 그 취지는 대동소이하다고 볼 수 있다. 비판에 동의하는 입장에서는 ① 판단주체에 여성이 더 늘어나거나 성인지력을 향상시키려는 노력, ② 피해자와 같은 성별 및 집단의 관점을 적용할 것, ③ 실증조사를 통한 기준 마련 등을 대안으로 제시하였다. 사실상 남성 중심적 시각이 반영되고 있다는 비판에 동의하지 않는다는 의견도 동의한다는 의견과 흡사한 이유를 들고 있다. 합리적 피해자 기준 자체가 문제가 아니라 실무상 해석과 운용에서 남성 중심적 시각이 반영된 것이기 때

문에 실무적 변화를 도모하여야 하며, 객관성과 합리성을 확보하기 위하여 합리적 피해자 기준은 필요하다는 것이다.

이상의 내용 이외에 성희롱의 정의 규정과 관련하여 더 개선하여야 할 사항으로는 성희롱의 범위 확대, 관련 규정의 종합을 통한 판단 기준 명확화, 보호법의 명문화, 업무 관련성 요건의 확대 및 기준의 근거 마련 등이 지적되었다.

성희롱의 정의와 관련한 또 한 가지 쟁점은 ‘성희롱’이라는 용어의 적절성 문제이다. 응답자들의 54.0%는 다른 용어로 대체하는 편이 낫다고 보았고, 34.0%는 현행 용어를 유지하는 편이 낫다고 하였다. 이미 널리 사용되고 있는 용어이고, 적절한 대안이 없는 상태에서 용어를 변경하는 것은 오히려 혼란의 우려가 있기 때문이다. 반면 다른 용어로 대체하는 편이 낫다고 보는 주된 이유는 그 표현이 너무 가벼워서 심각한 수준의 성희롱까지 성희롱의 넓은 범위를 포괄하기 어렵고, 피해를 저평가하도록 한다는 점이다. 성희롱을 대체할 용어로는 ‘성적 괴롭힘’, ‘성적 모욕’ 등의 순으로 의견이 많았다. 비록 수적으로는 다른 용어로의 대체 의견이 더 많지만, 대안으로 제시된 ‘성적 괴롭힘’ 역시 경미한 수준의 성적 언동을 배제할 위험이 지적되고 있어 적절한 대안을 마련하기는 어려워 보인다.

둘째, 성희롱 행위자에 대한 ‘남녀고용평등법’, ‘국가인권위원회법’의 제재 수단을 평가하고 대안을 찾아보고자 하였다. 먼저 ‘남녀고용평등법’상의 행위자 제재방식은 적절하다는 응답이 22.4%, 적절하지 않다는 응답이 42.9%로 적절하지 않다는 답변이 더 많았다. 실효성 역시 낮게 평가되어 5점 척도의 2.33점에 그쳤다. 현행 방식의 적절성과 실효성이 낮은 이유는 ① 위반시 사업주에 대한 제재가 미약하고, ② 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 간접적 제재에 그치며, ③ 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준이 불명확하여 사업주의 재량 및 직장문화에 좌우됨 등이 지적되었다. 이와 같은 문제를 해결하기 위하여 전문가들은 ① 사업주의

법 위반시 제재를 확보하고 제재 수준을 상향하여야 하며, ② 성희롱 행위자에 대한 직접적 제재 규정을 마련하여야 하고, ③ 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준을 명확히 하여야 하며, ④ 성희롱 여부의 판단주체의 적절성 문제를 보완하여야 한다는 등의 대안을 제시하였다.

마찬가지로 ‘국가인권위원회법’의 행위자 제재에 대한 평가와 실효성 확보를 위한 대안을 알아보고자 하였다. 현행 ‘국가인권위원회법’의 행위자 제재 방식의 적절성에 대해서는 적절하다는 응답(24.0%)이 부적절하다는 응답(42.0%)보다 더 적었으며, 5점 척도로 평가한 실효성 평가는 ‘남녀고용평등법’ 상의 제재 규정에 대한 평가보다는 다소 높은 2.59점이었으나 역시 ‘보통’보다 낮은 점수였다. 적절성 평가에서 부정적인 응답이 더 높고 실효성 평가 또한 낮은 이유로는 국가인권위원회의 권고에 강제력이 없는 문제가 주되게 지적되었다. 때문에 실효성 확보를 위한 대안으로도 강제력 있는 제재권한, 권고 미이행시의 제재조치, 국가인권위원회의 소송수행권한 등의 방안이 주를 이루었다.

셋째, 성희롱 피해구제 및 피해자 보호의 실효성과 대안을 담당 기관별로 평가하여 보았다. 먼저 ‘남녀고용평등법’에 따른 고용노동부의 피해구제 및 피해자 보호 수단에 대한 5점 척도의 실효성 평가에서 평균은 2.53으로 ‘보통’보다 낮게 평가되었는데, 이는 현행 규정이 적극적인 피해구제 및 피해자 보호를 하기에 부족하고, 성희롱 피해 입증이 엄격하여 실질적 입증이 어려우며, 고용노동부가 성희롱에 대한 전문성이 부족할 뿐 아니라, ‘고용상의 불이익’ 기준이 모호하여 현실적 구제방안이 되지 못하기 때문이다. 따라서 고용상의 불이익이 있을 때 실질적인 피해구제 방안을 마련하여야 하고, 피해자의 입증책임을 완화하며, 담당자의 전문성을 확보하고, ‘고용상의 불이익’의 기준을 제시할 것, 사업주 제재 수준을 강화할 것 등이 요구되었다.

다음으로 ‘국가인권위원회법’에 따른 국가인권위원회의 피해구제 수단에 대하여 실효성을 평가한 결과 평균 2.56으로 역시 ‘보통’보다 낮

게 평가되었다. 그 이유로는 짧은 진정 기간, 권고 수준의 미약, 권고의 강제력 미비, 실질적 피해구제 미흡, 피해자보호 미비 등의 문제가 지적되었고, 이와 같은 문제를 보완하기 위하여 진정 기간 확대, 강제력 있는 제재 권한 부여, 소송수행권한 부여, 피해자보호 방안 마련 등의 대안이 제시되었다.

여타의 불법행위와 마찬가지로 성희롱 피해자는 사법기관을 통하여 피해구제를 도모할 수 있다. 법원을 통한 피해구제의 실효성 평가는 2.94로 고용노동부, 국가인권위원회의 피해구제 및 피해자보호에 비하여 상대적으로 실효성이 높게 평가되었지만, ‘보통’보다는 낮았다. 실효성이 없거나 낮다고 평가한 이유는 소송의 어려움 및 비용의 문제, 민사소송에서 입증의 어려움, 낮은 배상액, 법원의 보수적 사고 등이다. 소송이라는 방법 자체의 한계를 고려할 때 피해자에 대한 소송지원의 강화가 가장 필요한 것으로 보인다.

넷째, 성희롱 발생에 대한 사용자 책임을 강화할 방안을 모색하여 보고자 하였다. 먼저 오랫동안 도입이 논의되어온 징벌적 손해배상의 도입에 대한 의견을 물은 결과, 86.0%가 도입에 동의한다고 답하였고, 동의하지 않는다는 입장은 8.0%였다. 징벌적 손해배상 제도의 도입시 사업주의 적극적 예방조치 및 사회적 경각심 향상이 기대되나 아직 우리 법에 도입되지 않은 제도이므로 신중한 법리검토가 필요하다고 평가되었다.

다음으로 성희롱 피해 발생으로 인하여 발생한 정신적, 물질적 손해에 대한 사업주의 배상책임을 법원이 더 적극적으로 인정하여야 한다는 견해에 대해서는 95.9%의 응답자가 동의하는 것으로 나타났다. 동의하는 이유는 성희롱에 대한 법원의 의식이 낮은 문제와 손해배상 책임 강화를 통하여 조직문화 개선을 도모할 필요성이 지적되었다.

직장 내 성희롱 발생의 책임을 사업주에게 묻기 위한 요건으로는 적절한 성희롱 방지조치를 하지 않았을 것, 성희롱 발생 이후 적절하고

즉각적인 대응을 하지 않았을 것, 성희롱 처리절차 및 창구 미비 등이 제안되었는데, 다른 한편으로 성희롱 발생에 대한 사용자 책임은 별도의 요건을 요하지 않는 무과실 책임이어야 하며 과실 여부는 배상의 정도에서만 고려해야 한다는 의견도 있었다.

다섯째, 현행 성희롱 예방책의 적절성과 실효성을 평가하고 대안을 모색하여 보고자 하였다. 현행법은 ‘남녀고용평등법’과 ‘여성발전기본법’에서 성희롱 방지조치 의무를 정하고 있다. 먼저 ‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱 예방교육 의무를 사업주에게 부과하고 있는데, 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성은 5점 척도에서 평균 2.54점으로 다소 낮게 평가되었으며, 평가 분포에서도 ‘보통’보다 높게 평가한 응답자(14.0%)가 ‘보통’보다 낮게 평가한 응답자(52.0%)보다 훨씬 적었다. 실효성을 낮게 평가한 주된 이유로는 교육이 실시되더라도 형식적이라는 점, 규제가 미약하다는 점, 소규모 영세사업장의 약화된 교육의무의 문제 등이 제기되었으며 대안으로는 강사의 자격 제한, 교육 방법의 제한 및 다양한 교육 방법 도입, 상급자의 교육 수강 의무, 실질적 관리감독 등이 있었다. 현행법은 사업주에게 성희롱 예방교육만을 의무로 두고 있어, 그 외에 사업장에서 필요한 성희롱 방지조치를 조사한 결과, ① 직장 내 상담 및 분쟁해결기구의 설치 및 적절한 운영, ② 성희롱 관련 자치규범 제정, ③ 정기적인 직장 내 성희롱 사례 조사를 통한 실태 파악 및 결과 공개 등의 의견이 제시되었다.

‘여성발전기본법’은 국가기관 등에 성희롱 예방교육을 비롯한 성희롱 방지조치 의무를 부과하고 있다. 5점 척도의 실효성 평가 결과 성희롱 예방교육은 2.80점, 그 외의 성희롱 방지조치는 2.77점에 불과하여 둘 다 ‘보통’보다 낮았다. 국가기관 등의 성희롱 예방교육의 실효성이 낮게 평가되는 것은 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성이 낮다고 평가되는 이유와 비슷하였다. 형식적인 교육 또는 교육 미실시, 지속적인 성희롱 발생, 관리자급의 교육 불참 등이 이유로 제기되어, 교육의

실질화와 교육 내용의 다양화, 관리자급의 교육 참석 확보 등이 필요하다고 보았다. 예방교육 이외의 성희롱 방지조치의 실효성을 낮게 평가한 이유는 실제로 제대로 이행되지 않고 있기 때문이라는 지적이 대부분이었다. 실효성을 높이기 위한 대안으로는 문화적 차원의 인식 변화가 우선되어야 한다는 지적이 가장 많았다.

여섯째, 현행 성희롱 관련법의 개정 방향을 알아보기 위하여 개정 필요성과 구체적 개정 내용에 대한 의견을 조사하였다. 분석 결과 개정이 필요하지 않다는 의견은 없었으며, 성희롱 금지 및 예방에 관한 법률을 제정하자는 의견이 51.1%로 가장 많았고, 다음으로 현행 체계를 유지하되 필요한 사항을 부분적으로 개정하자는 의견이 34.0%였다. 기타 다른 형태로 개정하자는 의견은 14.9%로 가장 적었다. 단일법으로서 성희롱 금지 및 예방에 관한 법률을 제정하자는 데 찬성하는 의견은 관련 규정의 분산으로 인한 혼란을 해소하기 위해, 법의 실효성을 높이기 위해, 피해구제를 일원화하고 통합적 처분을 가능하게 하기 위해 등의 근거를 들었으며, 단일법을 제정할 경우 ‘성희롱’이라는 용어의 변경 또는 개념의 구체화, 성희롱의 보호범위를 명시, 성희롱 방지조치 강화, 피해구제 방법 강화와 다양화, 사업주의 책임 강화, 국가인권위원회 제재의 강화 등이 필요하다고 하였다. 다음으로 현행 체계를 유지하되 필요한 사항을 부분적으로 개정하자는 의견은 현행법이 체계의 문제가 아니라 내용의 문제라는 점, 피해구제 방법이 다양할 필요, 주무기관 단일화의 문제 등을 지적하면서 내용 중심의 개정 필요성을 역설하였다. 부분적 개정에서 새롭게 포함되어야 할 내용으로는 성희롱 개념의 통일, 성희롱 당사자 범위의 확대, 피해구제의 실질화, 국가인권위원회 제재의 강화 등을 들었다. 마지막으로 기타 다른 형태로 개정하는 방안을 지지하는 의견은 현행 체계와 달리 하나의 법에 통일적으로 규정할 필요는 있지만 성희롱만을 다루는 단일법일 필요는 없고 차별 관련법 또는 형법에 통합하는 것이 낫다고 보았다.

피해구제의 주무기관에 대해서는 의견이 수렴되지 않았지만 어느 기관이든 결정에 강제력이 부여되어야 한다는 데에는 어느 정도 의견 일치가 이루어진 것으로 보인다.

제 7 장 대 안

이상으로 현행 성희롱 관련법제의 전개과정 및 주요 내용, 성희롱에 대한 외국의 입법례, 우리 사회의 성희롱 현황 및 특징, 성희롱 사건에 대한 판례와 결정례, 현행 성희롱 관련법제의 적절성 및 실효성을 평가하고 대안 마련을 위한 전문가 조사결과 등을 살펴보았다.

이하에서는 이상의 결과를 토대로 성희롱 관련법제가 성희롱 피해자 구제 및 예방이라는 목적을 달성하기 위해 최적의 규범력을 갖기 위해 필요한 것이 무엇인지를 개선 방안과 입법 체계로 나누어 살펴본다.

제 1 절 현행 성희롱 관련법제의 개선 방안

앞서의 전문가 의견조사에서도 볼 수 있듯이 현행 성희롱 관련법제는 성희롱 구제와 예방에 있어서 실효성이 낮은 것으로 평가된다. 이를 제고하기 위한 방안은 아래와 같다.

1. 성희롱 당사자 범위 확대

현행 성희롱 관련법은 고객 등 업무 관련자에 의한 성희롱과 특수 고용종사자 등에게 가해자는 성희롱은 제재할 수 없다는 문제가 있다. 즉 성희롱 제재의 사각지대가 발생하고 있다.

‘남녀고용평등법’ 상의 성희롱 객체는 근로자이기 때문에 돌봄노동종사자, 보험설계사 등의 특수고용형태종사자 등은 성희롱 객체에 포함되지 않는다. 또한 성희롱 행위자는 ‘사업주·상급자·근로자’이기 때문에 고객, 거래처 직원 등에 의한 성희롱은 제재할 수 없다.

서비스업에 종사하는 여성 근로자들의 증가와 이에 따른 고객 등에 의한 성희롱이 증가하고 있는 현실을 고려할 때 이 문제는 시급히 개선되어야 한다. 개선 방안으로는 성희롱 당사자를 ‘사업주·상급자·

근로자'로 한정하지 않고 '업무와 관련된 자'로 하여 업무 관련이 있는 고객과 거래처 관계자 등의 제3자, 특수고용형태종사자 포함시키는 것이 필요하다(김엘림, 2010:341).

미국의 경우 고객이나 거래처 관계자도 성희롱 행위자 범위에 포함시키며 이들에 의한 성희롱에 대해서도 사용자는 '합리적인 조치'의무를 갖는다. 미국의 EEOC 이행지침에서는 사용자가 성희롱 금지정책을 마련함에 있어서 이의 적용을 받는 대상 범위에 '직원뿐만 아니라 고용인이 아닌 자도 포함된다'는 것을 명시적으로 규정하고 있다. 영국의 평등법도 성희롱 행위자가 고객이나 물류공급자 등 제3자인 경우에도 성희롱 피해자인 노동자를 보호하기 위해 사용자가 성희롱이 발생한 사실을 알았음에도 불구하고 그러한 성희롱이 피해자에게 재발하는 것을 막기 위해 상황에 따라 적절하게 대처하지 않은 경우 사용자 책임을 인정하고 있다.

2. 성희롱 행위자에 대한 제재 강화

'남녀고용평등법'에 따르면 직장 내 성희롱이 발생하였을 경우 사업주는 지체 없이 행위자를 징계하거나 징계에 준하는 조치를 하여야 하며, 이를 행하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 성희롱 행위자가 사업주인 경우 과태료는 1천만 원 이하의 과태료가 부과된다.

이와 같이 성희롱 행위자에 대한 직접 제재가 아닌 사업주를 제재하는 방식은 다음과 같은 문제가 있다.

첫째, 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 직접 성희롱 행위자를 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재만을 할 수 있도록 하고 있다는 것이다. 간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 의존하게 된다는 문제가 있다. 과태료 부과는 지체

없이 행위자에게 징계 및 징계에 준하는 조치를 하였는지 여부에 따른 것이므로 성희롱 행위의 정도에 비추어 매우 가벼운 징계를 한 경우에도 ‘남녀고용평등법’ 위반은 아니게 되기 때문이다.

둘째, 사업주에 대한 제재 방식이 벌금이 아닌 과태료의 형태를 취하고 성희롱 예방효과를 기대하기 어렵다는 것이다.

이상의 문제를 해결하기 위해서는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정과 징계 및 징계에 준하는 조치의 범위를 명확하게 할 필요가 있다. 성희롱 행위자에 대한 제재방식으로는 벌금형 수준의 형사처벌이 필요하다는 주장이 있다. 그러나 성희롱을 형사법적으로 접근하면 죄형법정주의에 근거해 성희롱 구성요건 등의 강화가 수반된다는 점을 감안하면 신중하게 접근되어야 한다. 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준을 명확하게 한 지침 등을 마련하여 사업주의 재량에 의존하는 것을 탈피할 필요가 있다.

현행법상 성희롱 피해자는 국가인권위원회에 평등권 침해의 차별행위로 진정을 할 수 있다. 국가인권위원회는 피진정인에 대하여 성희롱 행위의 중지, 손해배상 등 필요한 구제조치, 동일하거나 유사한 인권침해나 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치를 이행할 것을 권고할 수 있다.

그러나 ‘국가인권위원회법’의 조정이나 권고에 강제력이 없어 행위자가 이를 받아들이지 않을 경우, 문제해결을 할 수 없다는 문제가 있다.

이를 해결하기 위해서는 국가인권위원회가 그 결정을 지지하는 입장에서 소송을 직접 진행할 수 있는 소송권 또는 제소권 신설이 필요하다는 주장이 있다. 이는 미국이나 영국의 평등기회위원회가 채택하고 있는 방식이다.⁹⁷⁾

97) 당초 2001년 여당의 국가인권위원법에서도 ‘피해자를 위한 소의 제기’ 규정을 두고 있었다. 2001년 여당 안 제48조 제47조 (피해자를 위한 소의 제기) ①진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 방치할 경우 피해자에게 회복할 수 없는 손해가 발생할 염려가 있다고 인정하는 경우 위원회는 피해자를 위하여 위원회의 이름

그러나 직권제소는 소송 당사자 주의의 예외로서 차별시정기구가 당사자 능력이 없으므로 직권 제소 자체가 불가능하다는 주장이 있을 수 있고, 경우에 따라서 차별시정기구(국가기관)가 국가기관을 상대로 소송을 하는 문제와 소송에 대한 부담도 문제라는 점을 고려해 볼 때 직권 제소 제도의 도입에는 많은 어려움이 예상된다(정강자, 2010:77).

국가기관의 직권 제소권 도입이 곧바로 실현되기 어렵다면, 먼저 피해 당사자가 소송을 진행하는 경우 이를 지원할 수 있는 소송지원 제도를 도입할 필요가 있다.

3. 성희롱 피해구제 및 피해자 보호의 실효성 제고

‘남녀고용평등법’에 의하면 직장 내 성희롱 피해자는 사업주가 성희롱 피해 주장을 이유로 고용상의 불이익을 주거나 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 취하지 않을 경우 지방노동관서에 신고할 수 있다. 고용상의 불이익 조치에 대해서는 피해자가 아닌 제3자도 신고가 가능하다. 지방노동관서는 사업주에 대하여 시정지시 등의 조치를 취할 수 있다.

이상의 규정은 성희롱 피해구제 및 피해자의 보호에 있어서 다음과 같은 문제를 노정한다. 첫째, 실질적인 피해구제 및 피해자 보호를 위한 적극적 장치가 부족하다는 것이다. 현행법은 피해자가 위법행위를 한 사업주를 지방노동관서에 신고할 수 있고 지방노동관서가 사업주에게 시정지시 등의 조치를 취할 수 있도록 하고 있다. 그러나 지방노동관서는 성희롱 피해 입증에 매우 엄격한 태도를 취하고 있어 실질적인 입증이 어렵다는 문제가 있다.

으로 관할 법원에 필요한 신청이나 소를 제기할 수 있다.

②제1항의 경우 피해자의 권리구제를 위한 소는 피해자의 명시한 의사에 반하여 제기할 수 없다.

③제1항의 소를 제기하기 위한 요건, 절차 및 기타 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

둘째, ‘고용상의 불이익’ 기준이 모호하여 현실적 구제방안이 되기 어렵다는 것이다. 사업주가 피해자에게 고용상의 불이익을 주었음이 입증되어야 하는데 어떤 불이익이 성희롱 피해 주장을 ‘이유로’ 하는 것인지, 그것이 ‘고용상’ 불이익인지 여부를 가려내기가 어렵다는 것이다.

이상의 문제를 해결하기 위해서는 우선, 고용상의 불이익이 있을 때 사업주를 제재하는 데 그치지 말고 실질적인 피해구제를 도모하여야 한다. 피해자에게 불이익을 주는 것을 금지하는 것만이 아니라 피해자 보호의무를 확대할 필요가 있다. 피해자 보호조치와 관련하여 피해자에게 작업거부권을 부여하는 방식의 적극적인 보호장치 마련이 필요하다.

독일의 경우는 ‘일반동등대우법’에서 근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치(offensichtlich ungeeignete Maßnahmen)를 취한다면 해당 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리를 갖는다(제14조제1문)고 작업거부권을 인정하고 있다.

둘째, 사업주에 대한 제재의 수준을 강화할 필요가 있다. 그 방안으로는 징벌적 손해배상, 기업명 공표 등이 있을 수 있다. 징벌적 손해배상제도는 불법행위가 악의적이거나 의도적으로 행하여진 경우에 피해자에게 발생한 현실적 손해의 배상 외에 추가적으로 인정하는 손해배상제도로 주로 미국에서 시행되고 있는 제도이다. 고액의 배상액으로 불법행위의 가능성을 줄이고 피해자가 적극적으로 불법행위에 대처할 가능성에 근거하여 징벌적 손해배상은 일반사회에 대한 불법행위 예방기능을 한다.

이처럼 징벌적 손해배상제도는 ‘사회적 범죄행위’나 ‘공적 부당행위’의 발생을 막기 위해서 국가가 처벌의 성격을 띤 손해배상을 부과하는

제도이다. 징벌적 손해배상은 공공의 이해와 안전, 시민의 기본권과 관련된 사안에 우선적으로 적용된다. 따라서 악의적인 고용상의 성차별 사건은 징벌적 손해배상의 대상이 될 수 있다.

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

4. 사용자의 성희롱 방지의무 확대

현행 성희롱 관련법은 성희롱 방지를 위해 사용자가 강구해야 할 조치의 범위가 협소하다는 문제가 있다. 현행법은 사업주에게 성희롱 예방교육 의무, 성희롱 발생 이후에는 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 할 의무, 피해자에게 불이익한 조치를 하지 않을 의무 등을 부과하고 있을 뿐 사업주에게 성희롱 방지와 대책에 대한 구체적인 사항은 규정하고 있지 않다.

일본은 ‘고용의 분야에 있어서 남녀의 균등기회 및 대우의 확보 등에 관한법률’⁹⁸⁾을 통해 “사업주가 직장에서의 성적인 언동에 기인하는 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치의 내용”으로서 ① 직장에서의 성희롱의 내용 및 직장에서의 성희롱이 있어서는 안 된다는 방침을 명확하게 하고, 관리·감독자를 포함한 노동자에게 주지·계발할 것, ② 직장에서의 성희롱에 관한 성적인 언동을 한 자에게는

98) 厚生労働省告示 제615호, 2006.

엄정하게 대처한다는 방침 및 대처 내용을 취업규칙 기타 직장에서의 복무규율을 정한 문서에 규정하고, 관리·감독자를 포함한 노동자에게 주지·계발할 것, ③ 상담에 대한 대응 창구를 사전에 정할 것 등 기업이 강구해야 할 조치를 세세하게 규정하고, 성희롱에 대한 대응을 제시하고 있다.

성희롱 방지를 위한 사업장 내 처리절차 및 기준을 정한 지침을 제정하는 것이 필요하고, 성희롱 피해자가 “원래의 직장에서 성희롱 피해를 극복하고 다시 일할 수 있도록” 하는 조건 마련을 위해 사업주의 책임을 강화하는 것이 필요하다. 그리고 성희롱 방지에 관한 법과 지침을 준수하도록 행정지도와 행정감독을 강화하고 성희롱 방지조치를 적극 추진하는 사업장에 대해서는 인센티브를 부여한다.

5. 직장 내 성희롱 예방교육의 실질화

성희롱 예방교육이 형식적으로 실시되어 성희롱 예방에 효과적인 수단으로 기능하고 있지 못하다는 문제가 있다.

‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱 예방교육 의무를 사업주에게 부과하고 있다. 그러나 성희롱 교육이 실시되더라도 형식적이라는 점, 규제가 미약하다는 점, 성희롱 발생 빈도가 높은 소규모 영세 사업장의 예방교육 이행률이 낮은 점 등은 문제로 지적할 수 있다. 예방교육의 효과를 제고하기 위해서는 성별이나 직급에 따라 예방교육의 내용이 달라져야 하고, 사업주는 반드시 성희롱 예방교육을 받도록 제도화할 필요가 있다. 직장 내 성희롱 방지는 사업주가 이 문제에 대해 어떤 태도를 가지고 있는가가 매우 중요하게 작용하기 때문이다. 예컨대 관리자에 대한 예방교육에서는 직장 내 성희롱 예방을 위해 관리자가 담당해야 할 역할, 신고 촉진방법에 대한 교육, 조사과정 및 사건처리에 대한 교육, 성희롱 발생시 관리자로서 취해야 할 조치 등

이 주요 내용이 되어야 한다.

또한 30인 이하 소규모 사업장의 경우, 예방교육 이행률이 상대적으로 낮은 점을 고려하여 특정 지역 사업장들이 공동으로 성희롱 예방교육을 받도록 하는 것이 필요하다. 지역고용지원센터 및 사업장 밀집지역에 상시적으로 교육프로그램을 운영하는 방안을 검토해 볼 수 있을 것이다.

6. 국가기관 등의 성희롱 방지조치의 실효성 확보

‘여성발전기본법’은 국가기관 등에 성희롱 예방교육을 비롯한 성희롱 방지조치를 규정하고 있다. 문제는 직장 내 성희롱 예방교육과 같이 매우 형식적으로 이루어지고 있다는 것이다. 따라서 예방교육에 실효성을 확보하기 위해서는 기관장을 비롯하여 임원들은 반드시 교육을 이수하도록 하고, 교육실시만을 점검하는 것이 아닌 관리직의 교육 이수율을 높일 수 있도록 하는 점검이 필요하다.

제 2 절 현행 성희롱 관련법제의 입법체계 개편방향

이상의 개선 방안을 어떤 입법형식으로 담을 것인가에 대해 살펴보면 아래와 같다.

1. 단일 법률 제정

앞서 살펴본 바와 같이 현행 성희롱 관련 규정은 여러 법률에 분산되어있다. 직장 내 성희롱 예방 및 방지에 관한 규정은 ‘남녀고용평등법’에, 국가기관 등의 성희롱 예방교육은 ‘여성발전기본법’에, 국가기관 등에서 발생하는 성희롱 피해자의 구제에 관한 것은 ‘국가인권위원회

법'에 규정되어 있다.

이렇게 관련 규정이 분산되어 있는 것은 피해자 구제에 있어서 혼란을 야기할 수 있고, 법 집행과 피해자 구제의 통일성을 해칠 우려가 있다. 또한 법의 실효성 확보를 저해할 가능성도 있다.

따라서 성희롱 예방과 금지에 관한 단일법을 제정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 단일법 제정이 갖는 장점으로는 성희롱 피해자 구제에 통일성을 확보할 수 있고, 행위자와 사용자 책임을 통합적으로 규율할 수 있다. 또한 단일법 제정은 사회적으로 성희롱 문제에 대한 경각심을 높이는 효과가 있을 것으로 기대된다. 반면 단점으로는 국가기관 등에서 발생하는 성희롱과 민간 기업에서 발생하는 성희롱을 함께 규율하는 것이 성희롱 판단에 있어서 특수성을 배제하고 획일화시킬 우려가 있다. 또한 구제절차를 일원화하는 것이 피해자의 관점에서 유용한가 하는 문제가 남는다. 이 문제는 단일 법률을 제정한다고 하더라도 구제절차를 꼭 일원화해야 하는 것은 아니기 때문에 국가인권위원회, 고용노동부에 의한 구제절차의 장단점을 고려해서 유기적 협력체계를 구축하는 것이 필요하다.

성희롱 단일 법률을 제정할 경우, 법에 담을 내용으로는 성희롱 당사자 범위의 확대, 사용자 책임의 확대, 성희롱 행위자에 대한 제재, 성희롱 예방교육 실질화 및 다양화, 피해자 관점과 사정을 최대한 고려할 수 있도록 하는 성희롱 판단기준의 명문화, 성희롱 피해자의 작업거부권의 명문화, 정신적 상처에 대한 산재인정, 성희롱으로 인하여 발생한 손해의 입증책임 전환 등이다.

성희롱 관련법을 단일 법률로 제정하는 것이 갖는 가장 큰 장점은 성희롱 정책의 통일성과 더 나아가 그동안의 성희롱 정책의 패러다임을 변화시킬 수 있다는 것이다. 그러나 단일 법률은 입법이 용이하지 않을 뿐 아니라 사회적 저항도 있을 것으로 예상된다는 점에서 신중하게 접근할 필요가 있다.

2. 현행 성희롱 관련법 체계유지

현행 성희롱 관련법의 문제는 법 체계의 문제가 아니라 규율 내용의 문제이기 때문에 현행 법령을 부분적으로 개정하는 것을 통해 실효성을 제고하는 것이 가능하다. 또한 공공기관의 성희롱과 민간기업의 성희롱은 구분해서 판단될 필요가 있고, 피해자에게 다양한 선택권을 보장해야 하는 것이 피해자 구제에 효과적일 수 있다. 현실적으로는 법률제정 보다 법률 개정이 상대적으로 용이하다.

그러나 현행법 개정 방식은 성희롱에 대한 법률정책을 크게 변화시키지 못하고, 부분적인 변화만을 가져온다는 점에서 한계가 있다. 특히 구제절차와 관련해서는 현행 구조를 유지해야 하기 때문에 변화를 주기 어렵다는 문제가 있다.

개정 방안으로는 성희롱 당사자 범위의 확대, 사용자 책임의 확대, 성희롱 예방교육 실질화 및 다양화 등이다.

3. 대안 비교

(1) 대안의 공통적 전제

이상의 현행 성희롱 관련법제의 입법체계 개편방향의 공통적 전제는 성희롱 관련법제가 성희롱 피해자 구제 및 예방에 있어서 실효성이 낮기 때문에 새롭게 정비되어야 한다는 것이다. 즉, 성희롱 객체에 있어서 사각지대 해소, 성희롱 행위자에 대한 제재 강화, 성희롱 피해 구제 및 피해자 보호의 실효성 제고, 사용자의 성희롱 방지 의무 확대, 직장 내 성희롱 예방교육의 실질화 등을 위해서는 법 개정이 필요하다는 것이다.

(2) 대안별 장단점

	장 점	단 점
<p>단일 법률 제정</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 단일법 제정은 성희롱 피해자 구제에 통일성을 확보하고, 행위자와 사용자 의 책임을 통합적으로 규율할 수 있다. ▪ 사회적으로 성희롱 문제에 대한 경각심을 높이는 효과를 기대할 수 있다. ▪ 성희롱 정책의 통일성과 더 나아가 그동안의 성희롱 정책의 패러다임을 변화시킬 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국가기관 등에서 발생하는 성희롱과 민간 기업에서 발생하는 성희롱을 함께 규율하는 것이 성희롱 판단에 있어서 특수성을 배제하고 획일화시킬 우려가 있다. ▪ 구제절차를 일원화하는 것이 피해자의 관점에서 효과적이지 않을 가능성이 있다. ▪ 새로운 법률의 제정에 따른 입법의 어려움이 예상되고, 입법까지 장시간이 소요된다. ▪ 성희롱 관련 부처 간의 합의 도출이 어렵고, 사회적 저항이 예상된다.
<p>현행 성희롱 관련법 체계유지</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현행 성희롱 관련법의 문제는 규율 내용의 변경을 통해 실효성을 제고할 수 있다. ▪ 현행처럼 피해자에게 다양한 선택권을 보장하는 것이 피해자 구제에 효과적일 수 있다. ▪ 법률제정 보다 법률개정이 상대적으로 용이하다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 성희롱에 대한 법률정책을 크게 변화시키지 못하고, 부분적인 변화만을 가져온다는 점에서 한계가 있다. ▪ 구제절차와 관련해서는 현행 구조를 유지해야 하기 때문에 변화를 주기 어렵다

참고문헌

- 강동욱, “직장내 성희롱의 시정신청 사례에 관한 고찰”, 한양법학회, 『한양법학』 제25집, 2009.
- 강동욱, “직장내 성희롱의 의의와 그 유형에 관한 고찰”, 한양법학회, 『한양법학』 제24집, 2008.
- 국가인권위원회, 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집 제1집』, 2007.
- 국가인권위원회, 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집 제2집』, 2009.
- 국미애, “직장 내 성희롱 규제와 ‘사용자 책임’”, 이화여자대학교 한국 여성연구원, 『여성학논집』 제20집, 2003.
- 김성훈, “미국의 직장내 성희롱 문제”, 한국노동연구원, 『국제노동브리프』 Vol. 4, No. 6, 2006.
- 김엘림, “성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임”, 한국노동법학회, 『노동법학』 제34호, 2010.
- 김엘림, “직장 내 성희롱’의 법적 개념과 판단기준”, 한국노동법학회, 『노동법학』 제32호, 2009.
- 김엘림, 『남녀평등과 법』, 한국방송통신대학출판부, 2009.
- 김엘림, 『직장 내 성희롱의 법적 대책방안 연구』, 한국여성개발원, 1997.
- 김태선, “성희롱의 민사책임”, 한국법학원, 『저스티스』 통권 제112호, 2009.
- 노동부, 『여성과 취업』, 2009.

- 박귀천, “성희롱피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰 : 독일의 작업 거부권에 대한 검토를 중심으로”, 『입법평가와 젠더법』, 한국 법제연구원 · 이화여대 젠더법학연구소 공동학술대회 자료집 2011.6.10.
- 박경준, “리얼타임 델파이(Real-time Delphi)기법: 익명성이 보장된 전문가 예측”, 국토연구원, 『국토』 제317호 2008.
- 박동명, “성희롱에 대한 법적 이해와 대책”, 전남대학교 법학연구소, 『법학논총』 제23권제1호, 2003.
- 박선영, “성희롱 시정에 대한 성과와 과제”, 한국공법학회, 『공법연구』 第35輯 第2-2號, 2006.
- 박정옥 외, “직장내 성희롱 법제화 10년, 새로운 운동의 모색을 위하여 - 한국여성민우회 상담사례를 중심으로”, 도서출판여이연, 『여/성이론』 제19호, 2008.
- 변혜정, “성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마”, 한국여성학회, 『한국여성학』 제24권3호, 2008.
- 서영주, “성희롱 관련법에 대한 고찰”, 강원대학교 비교법학연구소, 『강원법학』 제14권, 2001.
- 손희권, “성희롱 사건의 성립요건 및 법적 책임 등에 관한 대법원 판례 분석”, 한국교육행정학회, 『교육행정학연구』 제20권제1호 (통권 제46호), 2002.
- 심영희, “1990년대 한국 성정책의 전개과정”, 한양대학교 여성연구소, 『젠더와 사회』 제1호, 2002.
- 오학수, “일본의 성희롱 대책과 과제 : 개인가맹유니언의 분쟁 해결을 통하여”, 한국노동연구원, 『국제노동브리프』 Vol. 8, No. 9, 2010.

- 이달휴, “성희롱과 민사책임”, 한국재산법학회, 『재산법연구』 제22권 제1호, 2005.
- 이달휴, “제3자의 성희롱과 책임”, 한국노동법학회, 『노동법학』 제16호, 2003.
- 이성은, “성희롱-이성애제도-조직문화 그 연관성에 관한 고찰”, 한국여성학회, 『한국여성학』 제19권2호, 2003.
- 이재경·마경희, “직장 내 성희롱 실태 및 법적 규제에 대한 조사 연구”, 이화여자대학교 한국여성연구원, 『여성학논집』, 2002.
- 이 정, “직장 내 성희롱(sexual harassment)과 사용자 책임 - 롯데호텔 성희롱사건을 중심으로 -”, 한국외국어대학교 법학연구소, 『외법논집』 제14집, 2003.
- 최윤정, “직장 내 성희롱의 ‘산업재해’ 인식 및 적용의 필요성”, 이화여자대학교 한국여성연구원, 『여성학논집』 제21집제1호, 2004.
- 한국여성민우회, 『성희롱 대응운동, 다른 질문으로 새로운 상상을 열다』, 2008.
- 한정자·김인순, 『법적 규제에 따른 직장내 성희롱의 실태 및 개선 방안 연구』, 한국여성정책연구원(구 한국여성개발원), 2001.
- 홍미영, 우양호, “여성관련 연구수요와 전망에 관한 델파이 연구”, 『한국사회와 행정연구』 제19권 제1호, 2008
- 홍미영, 우양호, “여성관련 연구수요와 전망에 관한 델파이 연구”, 『한국사회와 행정연구』 제19권 제1호, 2008
- Christopher Uggen and Chika Shinohara, Sexual Harassment Comes of Age : A Comparative Analysis of the United States and Japan, The Sociological Quarterly 50, 2009.

참 고 문 헌

Martha E. Reeves, *Women in Business : Theory, Case Studies, and Legal Challenges*, Routledge, 2010.

Merit Ulvik(2008), *Protection from sexual harassment at the workplace in the United States and what European Union could learn from it*, Central European University.

厚生労働省, 事業主の皆さんの職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!, 2007.

奥山明良, 『職場のセクシュアル・ハラスメント』, 有斐閣選書, 1999.

篠田實紀, 『アメリカ合衆国における職場のセクシュアル・ハラスメント—救済から防止への道のり』, 2004.

小島妙子, 『職場のセクハラ』, 信山社, 2008.

현대차 사내하청 성희롱 부당해고 피해 노동자 지원대책위 블로그 (<http://blog.jinbo.net/bokjik/2>).

부
속

성희롱 관련법제에 대한 전문가 의견조사

안녕하십니까?

한국여성정책연구원은 국무총리실 산하 경제인문사회연구회 소속의 정부출연 연구기관입니다. 금번 저희 연구원은 성희롱 관련법제에 대한 입법평가를 수행하고 있습니다. 본 연구는 성희롱과 관련된 현행 법제를 평가하고 바람직한 대안을 제시하고자 기획된 연구입니다. 이와 관련하여 전문가 선생님들의 고견을 구하기 위하여 몇 가지 질문을 마련하였으니 응답하여 주시면 큰 도움이 되겠습니다.

설문 내용에 대하여 궁금한 점이 있으시면 김정혜 객원연구원으로 연락주시고, 작성하신 의견서는 6월 20일까지 이메일로 회신하여 주시기 바랍니다. 귀한 시간을 내어 주셔서 감사드립니다.

2011. 6

한국여성정책연구원 연구진 연구책임자 : 박선영 (본원 연구위원)
 공동연구자 : 윤덕경 (본원 연구위원)
 박복순 (본원 연구위원)
 김정혜 (본원 객원연구원)

응답자 일반사항

다음은 자료분류를 위한 확인사항입니다. 해당되는 번호에 ✓표를 해 주시기 바랍니다.

[R1] 연령대	① 20대__ ② 30대__ ③ 40대__ ④ 50대__ ⑤ 60대__
[R2] 성별	① 여성__ ② 남성__
[R3] 직종	① 연구원__ ② 교수__ ③ 변호사__ ④ 노무사__ ⑤ 노동조합 집행부__ ⑥ NGO 활동가__ ⑦ 국가인권위원회 담당자__
[R4] 성희롱 관련 연구 또는 실무에 종사한 기간	___년 ___개월

성희롱의 정의 평가

1. 현행법상 성희롱은 국가인권위원회법, 여성발전기본법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 각기 정의 규정을 두고 있습니다. 현행법에 따르면 성희롱의 주체 및 객체는 다음과 같습니다.

법 률	주 체	객 체
국가인권위원회법	국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직 유관단체의 종사자, 사용자 또는 근로자	불특정
여성발전기본법	국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직 유관단체의 종사자, 사용자 또는 근로자	불특정
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	사업주·상급자 또는 근로자	다른 근로자

또한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 성희롱 행위를 할 경우 사업주로 하여금 적절한 조치를 취하도록 노력할 의무를 부과함으로써, 성희롱의 주체를 ‘고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자’로 일부 확대하고 있습니다. 그러나 이 경우에도 사업주에게만 노력의무가 부과될 뿐, 고객 등 성희롱 행위자를 **제재할 수는 없습니다.** 이에 대하여, 현행법상의 성희롱의 주체 및 객체의 범위가 협소하다는 비판이 있습니다. 고객, 거래처 직원 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성희롱 행위를 제재할 수 있어야 한다거나, 파견근로자, 특수고용형태종사자도 성희롱 피해를 호소할 수 있도록 하여야 한다는 등 당사자의 범위를 넓혀야 한다는 의견입니다.

1-1. 이와 같은 의견에 동의하십니까?

- ① 동의한다___ (→1-1-1번 문항으로)
 ② 동의하지 않는다___ (→1-1-1번 문항으로)
 ③ 잘 모르겠다___ (→2번 문항으로)

1-1-1. 그 이유는 무엇입니까?

2. 현행법은 환경형 성희롱으로서 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것’과 대가형 성희롱으로서 ‘성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’을 성희롱으로 정의하고 있습니다. 성적 언동 등이 금지되는 성희롱에 해당하는지 여부를 판단하는 기준으로, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 <별표1>은 **합리적 피해자 기준**을 제시하고 있습니다. “성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야” 한다는 것입니다. 이와 같은 성희롱의 정의 및 기준에 대하여 여쭙겠습니다.

2-1. 성적 언동 등이 성희롱에 해당하는지 여부가 피해자의 주관적 판단에 달려있어, 행위자에게는 **예측가능성**이 없다는 비판이 있습니다. 이러한 의견에 동의하십니까?

① 동의한다___ (→2-1-1번 문항으로)

② 동의하지 않는다___ (→2-1-2번 문항으로)

③ 잘 모르겠다___ (→2-2번 문항으로)

2-1-1. “① 동의한다”를 선택하셨다면, 행위자의 예측가능성을 높이기 위한 방안으로는 어떤 방안이 있다고 생각하십니까?

2-1-2. “② 동의하지 않는다”를 선택하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?
 성희롱은 개념 자체에서 피해자의 입장에서 바라봐야 되는 면이 있습니다. 성희롱은 사회적 약자가 당하는 경우가 대부분이기 때문입니다._____

2-2. 현행법이 제시하는 ‘합리적 피해자 기준’은 실제로는 피해자의 관점이 아닌 **남성중심적** 시각을 반영할 뿐이라는 비판이 있습니다. 이러한 의견에 동의하십니까?

- ① 동의한다__ (→2-2-1번 문항으로)
- ② 동의하지 않는다__ (→2-2-2번 문항으로)
- ③ 잘 모르겠다__ (→2-3번 문항으로)

2-2-1. “① 동의한다”를 선택하셨다면, 그 대안으로는 어떤 방안이 있다고 생각하십니까?

2-2-2. “② 동의하지 않는다”를 선택하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

2-3. 환경형 성희롱에서 현행법은 **행위의 반복성**을 요건으로 하고 있지 않습니다. 때문에 성적 언동 등이 단 1회 발생한 경우에도 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였다면 성희롱에 해당되어 불합리하다는 비판이 있습니다. 이러한 의견에 동의하십니까?

- ① 동의한다__ (→2-3-1번 문항으로)
- ② 동의하지 않는다__ (→2-3-2번 문항으로)
- ③ 잘 모르겠다__ (→2-4번 문항으로)

2-3-1. “① 동의한다”를 선택하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

2-3-2. “② 동의하지 않는다”를 선택하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

2-4. 위 2-1~2-3 문항의 내용 이외에 성희롱의 정의 및 기준과 관련하여 개선하여야 할 사항이 있다면 적어 주시기 바랍니다.

3. ‘성희롱’이라는 용어는 현행법이 일관되게 사용하고 있을 뿐 아니라 널리 퍼져 있는 용어이기도 합니다. 반면 이 용어가 부적절하다는 의견도 있습니다. ‘희롱’의 사전적 의미는 ‘말이나 행동으로 실없이 놀림’과 같은 의미로서, 성희롱이라는 표현은 당해 행위를 직장생활의 활력소나 성과 관련된 가벼운 장난으로 이해하는 시각이 반영되어 있고, 그 행위의 심각성이나 해악을 적절히 표현하지 못한다는 것이 그 이유입니다. 원어인 ‘sexual harassment’는 ‘성적 괴롭힘’, ‘성적 성가심’, ‘성적 모욕’ 등으로 번역되기도 합니다.

3-1. 현행법과 같이 ‘성희롱’이라는 용어를 계속 사용하는 편이 더 낫다고 생각하십니까, 아니면 다른 용어로 대체하는 편이 더 낫다고 생각하십니까?

- ① 현행과 같이 ‘성희롱’이라는 용어를 사용하는 편이 낫다____ (→3-1-1번 문항으로)
- ② 다른 용어로 대체하는 편이 낫다____ (→3-1-2번 문항으로)
- ③ 잘 모르겠다____ (→4번 문항으로)

3-1-1. “① 현행과 같이 ‘성희롱’이라는 용어를 사용하는 편이 낫다”를 선택하셨다면 그 이유는 무엇입니까?

3-1-2. “② 다른 용어로 대체하는 편이 낫다”를 선택하셨다면 그 이유는 무엇이며, 대안적 용어로 적절한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

행위자에 대한 제재 조치 평가

4. 직장 내 성희롱 행위자에 대한 제재 조치는 **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률**이 규정하고 있습니다. 동법에 따르면 직장 내 성희롱이 발생한 경우 사업주는 지체 없이 행위자를 징계하거나 징계에 준하는 조치를 하여야 하며, 이를 행하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 직장 내 성희롱을 한 행위자가 사업자인 경우, 사업주는 1천만원 이하의 과태료 처분을 받게 됩니다.

4-1. 성희롱 행위자에 대한 위와 같은 제재 방식은 적절하다고 생각하십니까?

① 적절하다__ (→4-2번 문항으로)
 ② 보통이다__ (→4-2번 문항으로)
 ③ 적절하지 않다__ (→4-1-1번 문항으로)

4-1-1. “③ 적절하지 않다”를 선택하셨다면 그 이유는 무엇입니까?

4-2. 성희롱 행위자에 대한 위와 같은 제재 규정의 실효성에 대하여 어떻게 평가하십니까? 실효성의 정도를 1~5점으로 평가하여 주십시오.

실효성이 없음		보통		실효성이 있음	잘 모름
①	②	③	④	⑤	⑥
----- ----- ----- ----- -----					

4-2-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그렇게 평가하신 이유는 무엇입니까?

4-2-2. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 노동부의 행위자 제재 규정의 실효성 확보를 위한 대안으로 들 수 있는 방안에는 무엇이 있다고 생각하십니까?

5. 국가인권위원회법상 성희롱은 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로, 피해자가 국가인권위원회에 진정을 한 경우 국가인권위원회는 피진정인에 대하여 당해 차별행위(성희롱 행위)의 중지, 손해배상 등 필요한 구제조치, 동일하거나 유사한 인권침해나 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치를 이행할 것을 권고할 수 있습니다.

5-1. 성희롱 행위자에 대한 위와 같은 제재 방식은 적절하다고 생각하십니까?

- ① 적절하다__ (→5-2번 문항으로)
- ② 보통이다__ (→5-2번 문항으로)
- ③ 적절하지 않다__ (→5-1-1번 문항으로)

5-1-1. “③ 적절하지 않다”를 선택하셨다면 그 이유는 무엇입니까?

5-2. 성희롱 행위자에 대한 위와 같은 제재 규정의 실효성에 대하여 어떻게 평가하십니까? 실효성의 정도를 1~5점으로 평가하여 주십시오.

실효성이 없음			보통		실효성이 있음	잘 모름
①	②	③	④	⑤	⑥	

5-2-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그렇게 평가하신 이유는 무엇입니까?

5-2-2. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 국가인권위원회의 행위자 제재의 실효성 확보를 위한 대안으로 들 수 있는 방안에는 무엇이 있습니까?

피해구제 및 피해자 보호 수단 평가

6. 성희롱 피해자는 사건이 발생한 지 1년 이내에 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있습니다. 진정이 접수되면 국가인권위원회는 사건을 조사하고 행위자로 하여금 피해자에 대한 손해배상 등을 권고할 수 있습니다.

6-1. 현행과 같은 국가인권위원회의 피해구제 수단이 피해 구제에 어느 정도의 실효성이 있다고 생각하십니까? 실효성의 정도를 1~5점으로 평가하여 주십시오.

실효성이 없음		보통		실효성이 있음	잘 모름
①	②	③	④	⑤	⑥

6-1-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그렇게 평가하신 이유는 무엇입니까?

6-1-2. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 실효성 있는 피해구제를 위한 대안으로 들 수 있는 방안에는 무엇이 있습니까?

7. 성희롱 피해자가 근로자인 경우, 피해자는 사업주가 행위자 조치의무, 피해 주장 근로자에 대한 고용상의 불이익 금지의무를 위반한 경우 지방노동관서에 신고(진정, 고소, 고발)할 수 있습니다. 특히 고용상의 불이익 금지의무 위반에 대하여는 제3자도 신고할 수 있습니다. 신고가 접수되면 지방노동관서의 장은 관련법령 위반 여부를 조사한 후 시정지시 등 조치를 취하게 됩니다.

7-1. 현행과 같은 노동부의 피해구제 수단이 피해 구제 및 피해자보호에 어느 정도의 실효성이 있다고 생각하십니까? 실효성의 정도를 1~5점으로 평가하여 주십시오.

실효성이 없음	보통		실효성이 있음	잘 모름
①	②	③	④	⑤

7-1-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그렇게 평가하신 이유는 무엇입니까?

7-1-2. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 노동부의 실효성 있는 피해구제를 위한 대안으로 들 수 있는 방안에는 무엇이 있습니까?

8. 성희롱 피해자는 행위자에 대하여 민사상 손해배상을 청구할 수 있으며, 성희롱 행위가 성폭력범죄에 해당하는 경우 행위자를 고소할 수 있습니다. 또한 사용자에게 민사상 손해배상 책임을 물을 수 있습니다.

8-1. 현행과 같은 법원의 피해구제 수단이 피해구제에 어느 정도의 실효성이 있다고 생각하십니까? 실효성의 정도를 1~5점으로 평가하여 주십시오.

실효성이 없음		보통		실효성이 있음	잘 모름
①	②	③	④	⑤	⑥
-----	-----	-----	-----	-----	-----

8-1-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그렇게 평가하신 이유는 무엇입니까?

8-1-2. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 실효성 있는 법원의 피해구제를 위한 대안으로 들 수 있는 방안에는 무엇이 있습니까?

사용자 책임 평가

9. 현행법은 직장 내 성희롱이 발생한 경우 사업주에게 행위자의 징계 등 조치를 할 의무, 성희롱 예방교육을 할 의무 등을 부과하고 그 의무를 위반하였을 경우 과태료를 납부하도록 하고 있을 뿐, **성희롱의 발생에 대한 사용자 책임**을 묻지는 않고 있습니다. 이에 대한 의견으로 사업주에 대한 징벌적 손해배상제 도입을 비롯하여 성희롱 발생에 대한 사용자 책임을 강화하여야 한다는 제안이 있습니다. 외국의 경우를 예로 들면, 미국의 고용기회평등위원회(EEOC)의 지침은 근로자에 대하여 직접적인 권한을 가지는 감독자의 성희롱이 근로자에게 중대한 고용상의 변화를 초래한 경우 사업주가 책임을 지도록 하고 있습니다.

9-1. 사업주의 성희롱 방지조치 미흡으로 직장 내 성희롱이 발생하였거나 성희롱을 이유로 사업주가 피해자에게 불이익한 조치를 하였을 경우 사업주에게 **징벌적 손해배상**을 하도록 하여야 한다는 의견에 동의하십니까?

① 동의한다___ (→9-1-1번 문항으로)
 ② 동의하지 않는다___ (→9-1-1번 문항으로)
 ③ 잘 모르겠다___ (→9-2번 문항으로)

9-1-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?
사업장 내 성희롱에 대하여 사업주에게 강한 제재가 있어야 시정 효과적 나타날 것이기 때문입니다.

9-2. 직장 내 성희롱이 발생한 경우, 피해자에게 발생한 **정신적, 물질적 피해**에 대한 **사업주의 손해배상 책임**을 법원이 더 적극적으로 인정하여야 한다는 의견에 동의하십니까?

① 동의한다___ (→9-2-1번 문항으로)
 ② 동의하지 않는다___ (→9-2-1번 문항으로)
 ③ 잘 모르겠다___ (→9-3번 문항으로)

9-2-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

9-3. 사업주의 손해배상 인정 강화, 징벌적 손해배상 부과 이외에 도입하여야 할 사용자 책임이 있다면 어떤 것입니까?

9-4. 사용자에게 성희롱 발생의 책임을 묻기 위하여 필요한 **요건**으로는 어떤 것이 있습니까? (ex. 성희롱 방지조치 미흡 등)

예방책 평가

10. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 성희롱 예방책으로서 성희롱 예방교육 의무를 규정하고 있습니다. 다음을 참조하시어 질문에 답하여 주시기 바랍니다.

1. 사업주의 의무

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 사업주에게 연 1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무를 부과하고, 이를 위반시 300만원 이하의 과태료에 처하도록 하고 있습니다.

2. 교육 내용

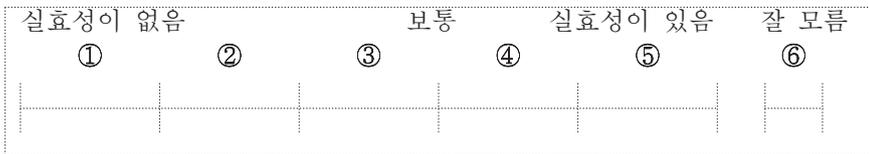
예방교육의 내용에는 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱

피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 기타 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항이 포함되어야 합니다.

3. 교육 실시 방법

예방교육은 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의, 사이버 교육 등으로 실시할 수 있는데, 교육자료 등의 배포·게시, 전자우편 발송, 게시판 공지 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우는 교육을 실시한 것으로 보지 않습니다. 다만 상시 10명 미만 사업장, 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로만 구성된 사업장에서는 홍보물 게시, 배포 등의 방법으로 예방교육을 할 수 있습니다.

10-1. 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성에 대하여 어떻게 평가하십니까?



10-1-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그렇게 평가하신 이유는 무엇입니까?

10-1-2. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 직장 내 성희롱 예방교육의 실효성 확보를 위한 대안으로 들 수 있는 방안에는 무엇이 있습니까?

10-2. 성희롱 예방교육 외에 직장 내 성희롱 방지를 위하여 사업주가 취하여야 할 조치가 있다면 어떠한 것입니까?

11. 여성발전기본법은 다음과 같이 국가기관등의 성희롱 방지 조치 의무 규정을 두고 있습니다. 다음을 참조하시어 질문에 답하여 주시기 바랍니다.

1. 기관장의 의무
 여성발전기본법은 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체(‘국가기관등’)의 장에게 연 1회 이상의 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지 조치를 할 의무를 부과하고, 매년 조치 결과를 여성가족부 장관에게 제출하도록 하고 있습니다.

2. 교육 내용
 국가기관등의 성희롱 예방교육에는 성희롱 예방에 관한 법령, 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치, 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항이 포함되어야 합니다.

3. 성희롱 방지 조치의 내용
 성희롱 방지 조치는 성희롱 방지 조치 연간 추진계획 수립, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련, 성희롱 고충담당자 지정, 자체 성희롱 예방지침의 마련, 기타 자체 성희롱 방지를 위한 조치를 말합니다.

4. 여성가족부장관의 점검 및 조치
 여성가족부장관은 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지 조치에 대하여 매년 점검을 실시하여 점검결과를 언론에 공표할 수 있으며, 성희롱 방지 조치가 부실하다고 인정되면 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하는 등 필요한 조치를 취하여야 합니다.

11-1. 국가기관등의 성희롱 예방교육의 실효성에 대하여 어떻게 평가하십니까?

실효성이 없음		보통		실효성이 있음	잘 모름
①	②	③	④	⑤	⑥

11-1-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그렇게 평가하신 이유는 무엇입니까?

11-1-2. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 실효성 확보를 위한 대안으로 들 수 있는 방안에는 무엇이 있습니까?

11-2. 국가기관등의 성희롱 방지조치(성희롱 예방교육 제외)의 실효성에 대하여 어떻게 평가하십니까?

실효성이 없음		보통		실효성이 있음	잘 모름
①	②	③	④	⑤	⑥
-----	-----	-----	-----	-----	-----

11-2-1. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 그렇게 평가하신 이유는 무엇입니까?

11-2-2. ① 또는 ②를 선택하셨다면, 실효성 확보를 위한 대안으로 들 수 있는 방안에는 무엇이 있습니까?

11-3. 현행법상의 성희롱 방지조치 외에 국가기관등에서 성희롱 방지를 위하여 취하여야 할 조치가 있다면 어떤 것입니까?

개정방법

12. 성희롱 관련법의 개정 방법으로는 ① 성희롱을 예방하고 성희롱 행위를 규제하며 피해구제기관을 국가인권위원회로 단일화하는 새로운 단일법을 제정하자는 의견과 ② 현행과 같이 국가인권위원회법, 여성발전기본법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 성희롱 관련 규정을 두되 필요한 사항을 부분적으로 개정하자는 의견 등이 있습니다.

12-1. 어느 방안이 가장 적절하다고 생각하십니까?

① 단일법으로서 성희롱 금지 및 예방에 관한 법률을 제정____ (→13번 문항만 응답)

② 현행 체계를 유지하되 부분적 개정____ (→14번 문항만 응답)

③ 기타 다른 형태로의 개정____ (→15번 문항만 응답)

④ 개정이 필요하지 않음____ (→16번 문항만 응답)

13. 단일법으로서 성희롱 금지 및 예방에 관한 법률을 제정하자는 의견(①)에 찬성하신다면,

13-1. 그 이유는 무엇입니까?

성희롱 구제기관을 단일화함으로써 성희롱 구제의 일관성 등을
유지하여 국민들이 보편적인 기준을 갖고 행동하고 교육할 수 있도록
하기 위하여

13-2. 성희롱에 관한 단일법을 제정할 경우, 현행법과 달리 새롭게 포함되
 어야 할 내용에는 어떠한 것이 있다고 생각하십니까?

14. 현행 체계를 유지하되 부분적으로 개정하는 의견(②)에 찬성하신다면,

14-1. 그 이유는 무엇입니까?

14-2. 부분적으로 개정할 경우, 현행법과 달리 새롭게 포함되어야 할 내용에는 어떠한 것이 있다고 생각하십니까?

15. 성희롱에 관한 단일법의 제정이나 부분적 개정이 아닌 다른 형태의 개정이 필요하다(③)고 생각하신다면,

15-1. 그 이유는 무엇입니까?

15-2. 기타 다른 형태로 개정할 경우, 그 형태는 어떤 것입니까? 또한 현행법과 달리 새롭게 포함되어야 할 내용에는 어떠한 것이 있다고 생각하십니까?

16. 개정이 필요하지 않다(④)고 생각하신다면 그 이유는 무엇입니까?
