

STOP



법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회

2020. 10. 14 (수) 오후 2시
국회의원회관 제2간담회실

주최 서울여성노동자회 · 국회여성아동인권포럼

후원 서울특별시성평등기금

STOP

법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회

2020. 10. 14 (수) 오후 2시
국회의원회관 제2간담회실

주최 서울여성노동자회 · 국회여성아동인권포럼

후원 서울특별시성평등기금

· · · 목 차 · · ·

환영사	· · · 권인숙 (국회의원, 국회여성아동인권포럼 대표의원)	2
프로그램		5
발제 I	사장(법인대표·개인사업주) 성희롱 실태와 문제점	7
	· · · 황현숙 (서울여성노동자회 부회장)	
발제 II	법인대표 성희롱 법적 사각지대 해소방안	37
	· · · 김재진 (일과희망노동자사무소, 공인노동사)	
토론문		
	· · · 박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)	58
	· · · 신예지 (법률사무소새날, 변호사)	63
	· · · 최미진 (여성노동법률지원센터 대표, 공인노동사)	70

환영사

안녕하십니까?

국회여성아동인권포럼 대표의원 국회의원 권인숙
입니다.



바쁘신 중에도 <법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회>에 함께 해 주셔서 감사합니다. 토론회를 함께 주최하신 서울여성노동자회 손영주 회장님, 발제를 맡으신 황현숙 서울여성노동자회 부회장님, 김재진 일과희망노무사사무소 공인노무사님, 토론에 참여해주신 박선영 한국여성정책연구원 선임연구위원, 신예지 법률사무소새날 변호사, 최미진 여성노동법률지원센터 대표님께도 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

미투운동을 통해 우리 사회 전반에 걸쳐 조직 내 성희롱·성폭력 근절과 피해자 보호를 위한 법적·제도적 개선이 있었습니다. 특히 2018년 5월, 민간사업장 성희롱·성폭력 피해자 보호와 2차 피해 방지를 위해 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정되어 사업주의 직장 내 성희롱 발생 시 조치에 대한 책무가 대폭 강화되었습니다.

그럼에도 불구하고 현행법 상 성희롱 방지 조치 의무자가 '사업주'로만 규정되어 있어 정작 직장 내 성희롱 피해가 발생했음에도 불구하고 법인대표의 법적 책임을 규율하기 어려운 것이 현실입니다.

이에 오늘 토론회는 사업주·법인대표의 성희롱 구제절차의 사각지대 문제를 살펴보고, 이에 대한 현행법상 문제점과 해소방안을 모색해보는 자리입니다. 온라인 상으로 함께 하시는 많은 분들의 고견 부탁드립니다.

오늘 행사에 함께 해 주신 모든 분들께 다시 한번 감사드립니다.

2020. 10. 14.

국회의원 권인숙

... 프로그램 ...

사 회 손영주 (서울여성노동자회 회장)

발제 I 사장(법인대표·개인사업주) 성희롱 실태와 문제점

... 황현숙 (서울여성노동자회 부회장)

발제 II 법인대표 성희롱 법적 사각지대 해소방안

... 김재진 (일과희망노무사사무소, 공인노무사)

토 론 ... 박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

... 신예지 (법률사무소새날, 변호사)

... 최미진 (여성노동법률지원센터 대표, 공인노무사)

질의응답 및 전체토론

발제 I	<h1 style="text-align: center;">법인대표 성희롱 실태와 구제절차 문제점</h1>
	<p style="text-align: center;">황 현 속 (서울여성노동자회 부회장)</p>

1. 들어가며
2. 사장(법인대표·개인사업주) 성희롱 실태
3. 통계·사례로 본 법인대표 성희롱 실태
4. 법인대표 성희롱 구제절차 사각지대와 문제점
5. 법인대표 성희롱 구제 사각지대 해소를 위한 제언

법인대표 성희롱 실태와 구제절차 문제점

1. 들어가며

우리 사회에서 지난 2018년 #미투운동의 촉발로 성희롱·성폭력 사안에 대한 사회적 관심이 매우 높아졌다. ‘직장 내 성희롱은 피해자 잘못이 아니다.’라는 인식의 변화, ‘나도 신고하겠다’라는 태도의 변화로 사내 신고 및 법적 대응을 하는 여성노동자들이 눈에 띄게 늘어났다.

이런 변화에도 불구하고 아직 실질적인 구제절차가 마련되지 않았거나 제대로 작동되지 않는 사각지대가 여전히 많이 남아있다. 직장 내 성희롱(이하 성희롱)을 규제하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법)이 1987년 제정되고, 직장 내 성희롱 관련 조항은 1999년에 신설되었다. 지난 2018년 5월 29일부터 성희롱 발생 시 조치에 대한 조항 강화 등 대폭 개정된 법이 시행되고 있다. 그럼에도 불구하고 남녀고용평등법에서 성희롱 수규자는 여전히 ‘사업주’로 정하고 있고, 고용노동부(이하 노동부)는 ‘사업주’를 법인의 경우에는 법인대표가 아닌 ‘법인 사업체의 경우에는 법인’으로 유권해석¹⁾하고 있어, 이로 인한 성희롱 구제절차 사각지대가 여전히 발생하고 있다.

사장(법인대표·개인사업주)은 사내 최고 위력을 행사할 수 있는 위치에 있다. 사장님, 대표님, 회장님, 이사장님, 원장님 등 여러 직함으로 호칭되지만, 성희롱 피해자들이 느끼는 최고 권력자라는 점에서는 다르지 않다. 사업체가 법인인 경우, 사업주를 ‘법인격 그 자체’로 보는 것은 성희롱 수규

1) <용어 정리> 노동부 질의회시(여정68247-100 : 2001.3.6.) 참조

자로서는 모순일 뿐이다. 법인은 조직 내 성희롱에 대한 예방과 조치 등을 할 수 있을 뿐, 성희롱 행위자가 될 수 없기 때문이다. 상담사례에서 대부분의 내담자들은 개인사업주와 법인대표의 차이를 인식하지 못했고, 법인사업장인지 개인사업주 사업장인지 모르는 경우도 많았다.

이 글에서는 성희롱 피해자들의 목소리·호소를 직접 접수한 평등의전화 상담통계 및 사례를 통해 사장, 법인대표의 성희롱 실태²⁾를 살펴보면서 법인대표 성희롱 구제절차에 사각지대가 있음을 확인하고, 이에 대한 제도개선 방향을 살펴보고자 한다.

먼저, 여기에서 사용하는 사업주 관련 용어를 정리해 둔다. 일반적으로 ‘사업주의 성희롱’이라 하면 사장 즉, 법인대표나 개인사업주가 행위자인 성희롱을 떠올리지만, 막상 노동부에 진정했을 경우 ‘법인대표는 사업주가 아니다. 상급자일 뿐이다’라는 것에 대해 법률전문가들조차 정확하게 인지하지 못하는 현실에 마주했다. 이에 이는 이 글의 이해를 돕기 위한 것으로, 학술적·법률적 검토는 아님을 밝혀둔다. 그러나 이후 법률적으로 혹은 노동부 유권해석 등에서 개선되어야 할 과제를 덧붙인다.

< 용어 정리 >

○ 사업주

- 남녀고용평등법에서 수급자를 ‘사용자’가 아닌 ‘사업주’로 명시하고 있으나, 개념 정의는 없다.
- 고용노동부 질의회시 : 성희롱 행위자 법인대표는 ‘사업주’가 아닌 ‘상급자’로 유권해석 ‘남녀고용평등법상 성희롱 행위자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치책임은 사업주(법인사업체의 경우에는 법인)에게 있고 법인의 대표자는 동법 제2조의2 제2항의 상급자에 해당한다고 해석되므로 법인

2) 서울여성노동자회 평등의전화 상담(2018.1.1.~2020.7) 중 직장 내 성희롱 상담 총 1,847건 가운데 남성노동자를 제외한 여성노동자 신규상담 864건 통계분석과 사례를 토대로 하였다.

은 성희롱 행위자인 법인의 대표자에 대하여 법에 정한 조치(징계 또는 이에 준하는 조치)를 취하여야 하고 이를 위반할 경우 법인에 대하여 과태료를 부과하는 것이 동법 취지에 부합됨'(여정68247-100 : 2001.3.6.)

따라서 남녀고용평등법에서

‘사업주’는 ‘개인사업주(개인기업 대표) + 법인(사람이 아닌 법인격)’

- 산업안전보건법 제2조제4호, 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제2조제3호

“‘사업주’란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.’로 정의

- 네이버지식백과 실무노동용어사전 : ‘사업주란 그 사업의 경영주체로 근로자를 사용하여 사업을 운영하는 자를 말한다. (출임) 개인기업의 경우에는 기업주 개인이며, 법인기업의 경우에는 법인 그 자체이다.’

○ 사장

- 법인대표, 개인사업주 등 실질적으로 회사를 대표하는 사람

○ 법인대표

- 사업·사업장에서 실질적으로 회사를 대표하는 최고경영자, 법인에서 대외적으로 경영권을 위임받은 자
- 직위나 호칭(이사장, 회장, 사장, 대표이사, 대표, 원장, 관장, 센터장 등) 직위를 불문하고 실질적인 대표자 (근로기준법상 사용자성 인정)
- 사업자등록증상 대표자

○ 개인사업주

- 법인이 아닌 개인기업의 대표자

○ 사용자(현재 남녀고용평등법에는 이 용어를 사용하지 않는다)

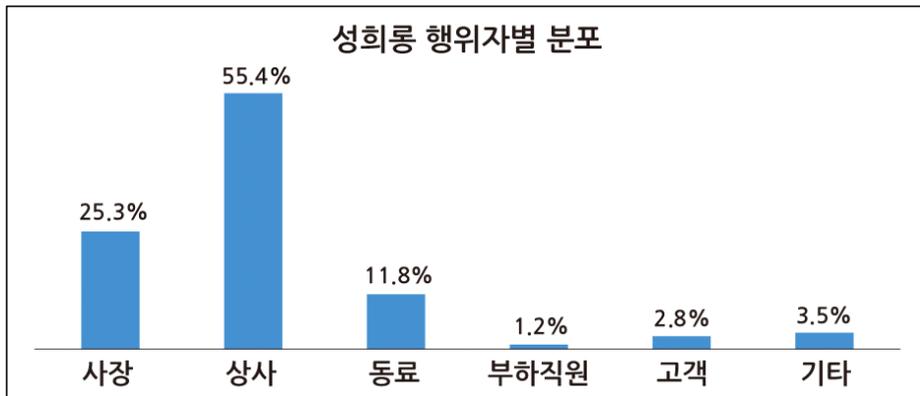
- “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.(근로기준법 제2조제1항 제2호)

2. 사장(법인대표·개인사업주) 성희롱 실태

평등의전화³⁾ 상담창구에는 해마다 직장 내 성희롱 상담이 증가하고 있다. 이번 실태 파악에 사용된 자료는 2018년 1월부터 2020년 7월까지 직장 내 성희롱 총상담 1,847건 중 신규상담 864건을 기준으로 하였다. 이는 재상담 및 무응답, 남성 피해자 건을 제외한 건수이다.

성희롱 행위자는 상사가 53.4%, 사장이 25.3%, 동료가 11.8% 순으로 나타나, 80.7%가 위력에 의해 발생함을 알 수 있다.

< 그림 1 > 성희롱 행위자별 분포

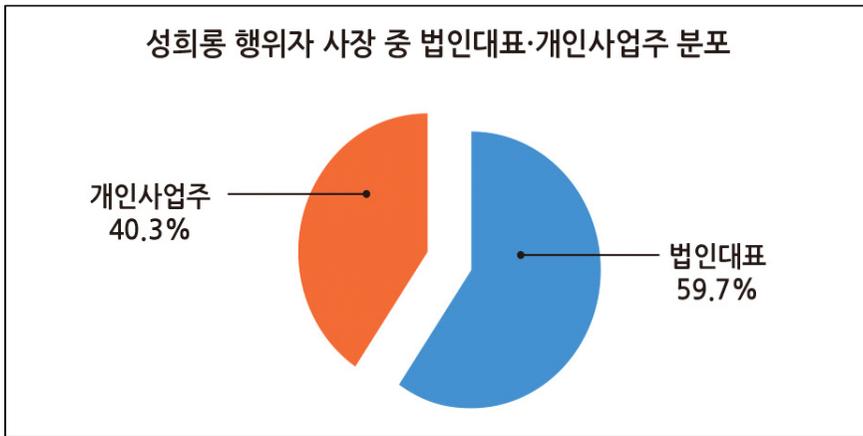


전체 상담의 25.3%를 차지하는 사장 성희롱은 총 205건으로, 이중 법인 기업인지 개인기업인지 알 수 없는 사업장을 제외하고 행위자 법인대표 114건, 개인사업주 77건을 차지하고 있다.

성희롱 행위자는 사장이 25.3%로 성희롱 행위자 4명 중 1명이 사장으로 나타나, 직장 내 최고 우위의 권력자에 의한 위력을 이용한 성희롱이 다수 발생하고 있는 것으로 나타났다. 사장의 성희롱 중 법인대표는 59.7%, 개인사업주는 40.3%로 나타나, 개인기업 대표자에 의한 성희롱 보다 법인기업 대표자에 의한 성희롱이 1.5배 더 많은 것으로 나타났다.

3) 서울여성노동자회는 1995년 일하는 여성을 위한 ‘평등의전화’ 상담창구를 개설해 25년 동안 운영해오고 있다.

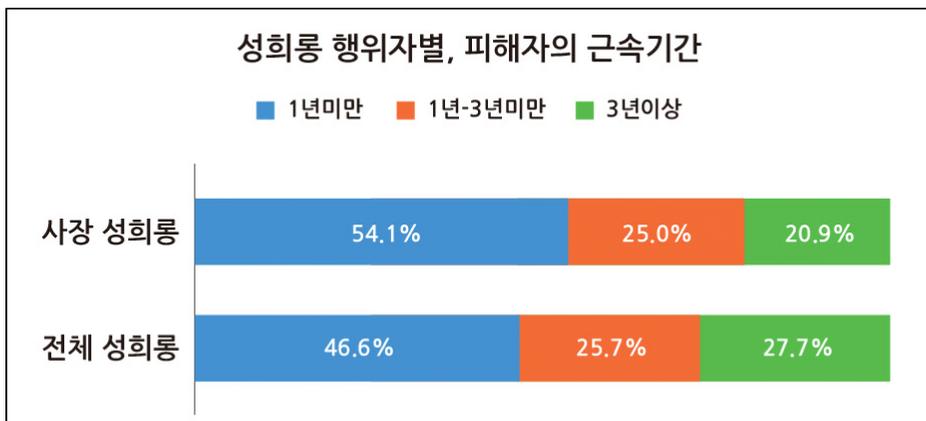
< 그림 2 > 성희롱 행위자 사장 중 법인대표·개인사업주 분포



1) 성희롱 행위자별, 피해자의 근속기간

성희롱 피해자의 근속기간은 성희롱 전체는 1년 미만이 46.6%, 3년 이상이 27.7%, 1-3년 미만이 25.7%인데 반해, 행위자 사장은 1년 미만이 54.1%, 1-3년 미만이 25.0%, 3년 이상이 20.9%로 나타났다. 성희롱 전체에서보다 행위자 사장일 때 1년 미만 근속이 7.5% 높게 나타나, 행위자가 사장인 경우에 근속기간이 더 짧음을 알 수 있다.

< 그림 3 > 성희롱 행위자별, 피해자의 근속기간

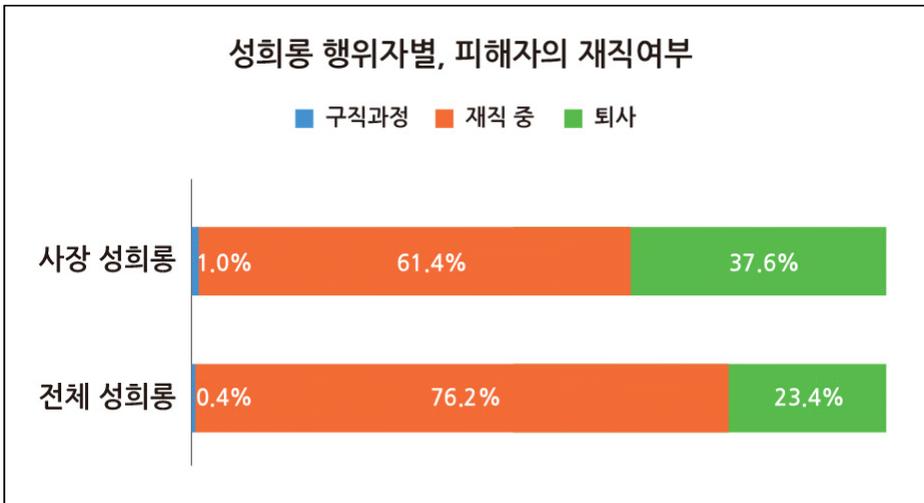


2) 성희롱 행위자별, 피해자의 재직 여부

성희롱 피해자가 상담 접수 당시 재직하고 있는 경우는 성희롱 전체는 76.2%, 행위자 사장인 경우는 61.4%로 나타났고, 퇴사한 경우는 성희롱 전체는 23.4%, 행위자 사장인 경우는 37.6%로 나타났다.

성희롱 전체에서보다 행위자 사장일 때 퇴사한 비율이 14.2%나 더 높게 나타나 행위자가 사장인 경우에 퇴사비율이 더 높음을 알 수 있다.

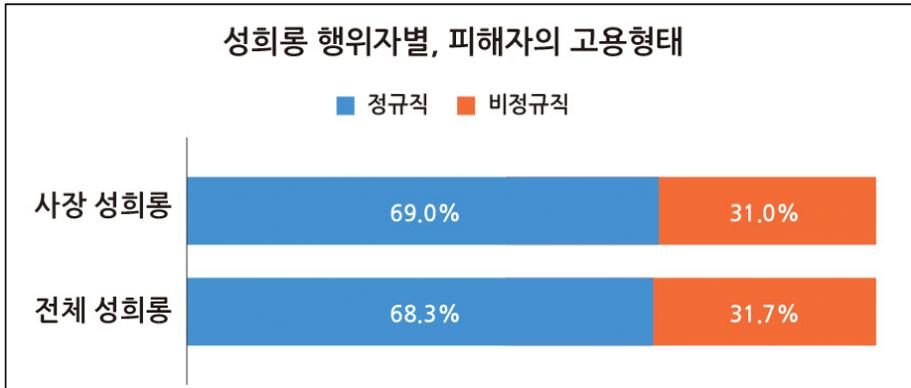
< 그림 4 > 성희롱 행위자별, 피해자의 재직 여부



3) 성희롱 행위자별, 피해자의 고용형태

성희롱 피해자의 고용형태는, 성희롱 전체는 정규직이 68.3%, 비정규직이 31.7%로, 행위자 사장인 경우는 정규직이 69.0%, 비정규직이 31.0%로 나타나 고용형태에 따른 차이는 나타나지 않았다.

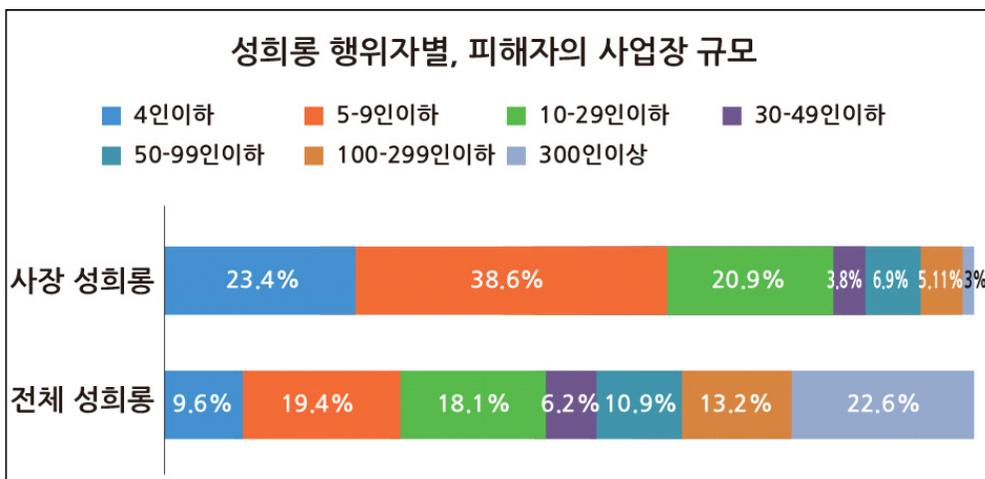
< 그림 5 > 성희롱 행위자별, 피해자의 고용형태



4) 성희롱 행위자별, 피해자의 사업장 규모

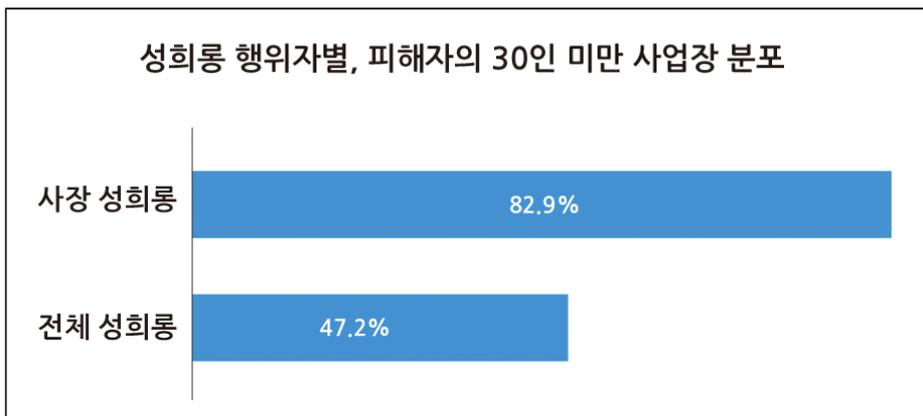
성희롱 피해자의 사업장 규모는 성희롱 전체는 300인 이상이 22.6%, 5-9인 이하 19.4%, 10-29인 이하 18.1% 순으로 10인 미만 사업장이 29.0%이다. 그러나 행위자 사장인 경우는 5-9인 이하가 38.6%, 4인 이하가 23.4%로 10인 미만 사업장이 62.0%로 나타났다. 성희롱 전체에서보다 사업장 규모가 작을수록 사장에 의한 성희롱이 많음을 알 수 있다.

< 그림 6 > 성희롱 행위자별, 피해자의 사업장 규모



성희롱 행위자별, 피해자의 30인 미만 사업장 분포를 정리해 보면, 성희롱 전체 47.2%, 행위자 사장 82.9%이다. 다시 말해 30인 미만 사업장의 성희롱 발생은 4.7명 수준이나, **행위자 사장인 경우는 10명 중 8.3명**이다. 30인 미만 소규모 사업장에서는 법인대표, 개인사업주 같은 사장 성희롱이 대다수임을 확인할 수 있다.

< 그림 7 > 성희롱 행위자별, 피해자의 30인 미만 사업장 분포

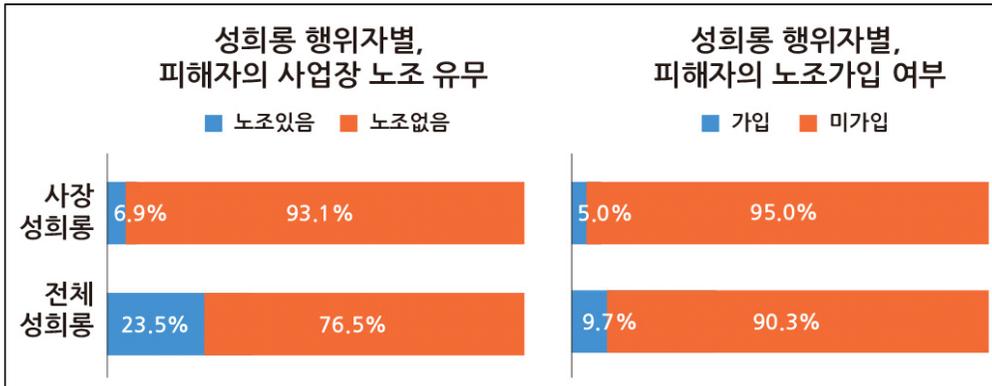


5) 성희롱 행위자별, 피해자 사업장 노조 유무 및 가입 여부

성희롱 피해자 사업장에 노조가 있다는 응답이 성희롱 전체는 23.5%, 행위자 사장인 경우는 6.9%로 나타났다. 피해자가 노조에 가입했다는 응답은 성희롱 전체는 9.7%, 행위자 사장인 경우는 5.0%로 나타났다.

행위자가 사장인 경우 사업장에 노조가 있다는 응답이 낮게 나타난 것은, 사업장 규모가 작은 사업장에서 사장의 성희롱 발생률이 높다는 점, 규모가 작은 사업장일수록 노조가 없다는 점과 맞닿아 있음을 유추할 수 있다. 성희롱 행위자가 사장인 경우 대부분 노조가 없고, 가입률도 낮다는 점은, 자신의 권익보호를 위한 조직이 거의 없음을 의미한다.

< 그림 8 > 성희롱 행위자별, 피해자 사업장 노조 유무 및 가입 여부

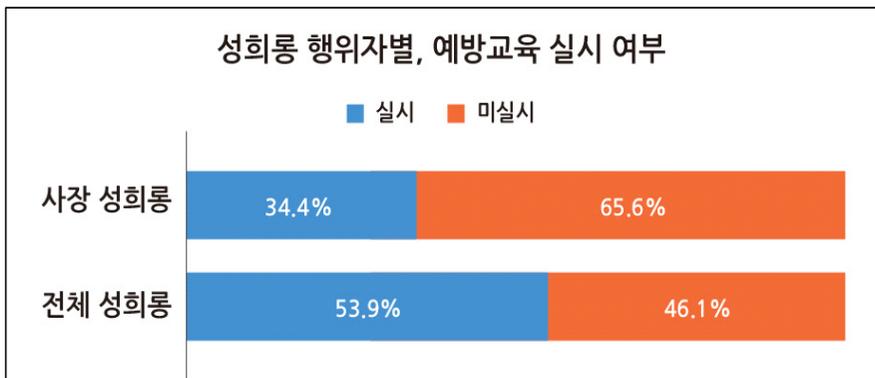


6) 성희롱 행위자별, 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

성희롱 행위자별, 예방교육 실시 여부는, 성희롱 전체는 53.9%가 실시, 행위자 사장인 경우는 34.4%로 나타났다.

직장 내 성희롱 예방교육은 모든 사업장에서 1년에 1회 이상 실시 의무를 남녀고용평등법에서 정하고 있다. 그럼에도 성희롱 발생 건 중 절반 수준만 교육을 실시했다고 응답했고, 행위자 사장인 경우는 그 실시율이 20% 가까이 낮다. 교육의 의무가 막상 현장에서는 멀리 있는 심각한 상황임을 드러내고 있다.

< 그림 9 > 성희롱 행위자별, 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

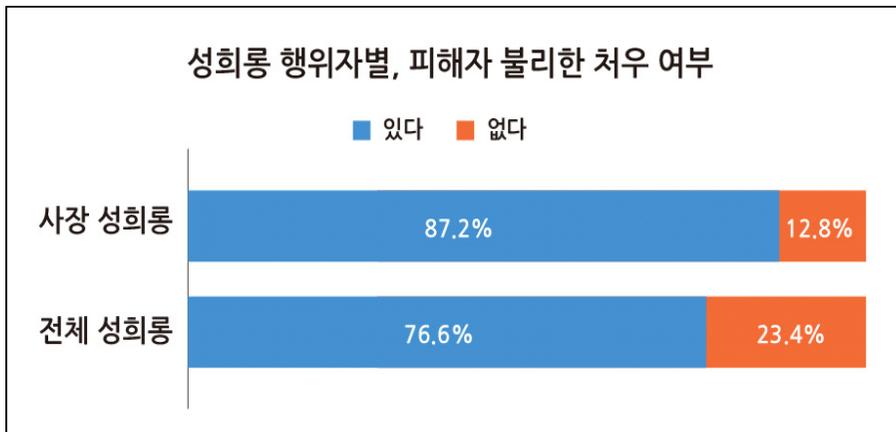


7) 성희롱 행위자별, 피해자의 불리한 처우 여부

성희롱 행위자별, 피해자의 불리한 처우가 있었는지에 대해서, 성희롱 전체는 76.6%, 행위자 사장인 경우는 87.2%로 사장에 의한 성희롱이 10.6% 더 높게 나타났다.

직장 내 성희롱 신고 등을 이유로 피해자 등에게 불리한 처우를 해서는 안 된다고 남녀고용평등법에서 정하고 있다. 이를 위반한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이라는 벌칙이 적용된다. 그러나 사장 중 법인대표의 경우는 사업주에 해당하지 않아 성희롱 문제제기를 하는 피해자에게 불이익을 준다하더라도 법인대표는 처벌을 면하게 되는 사각지대가 발생하게 된다.

< 그림 10 > 성희롱 행위자별, 피해자의 불리한 처우 여부



8) 성희롱 행위자별, 피해자의 불리한 처우 유형⁴⁾

성희롱 신고 등을 이유로 피해자에 대한 불리한 처우 유형은, 성희롱 전체의 경우는 ‘6. 집단 따돌림 등...’이 35.2%로 가장 높고, ‘7. 그 밖에 피해자 등 의사에 반하는 불리한 처우’, ‘1. 파면, 해임, 해고 등...’의 순이다. 행위자 사장의 경우는 ‘7. 그 밖에 피해자 등 의사에 반하는 불리한 처우’가 30.1%로 가장 높고, ‘6. 집단 따돌림 등...’ 29.4%, ‘1. 파면, 해임, 해고 등...’ 27.8%로 나타났다.

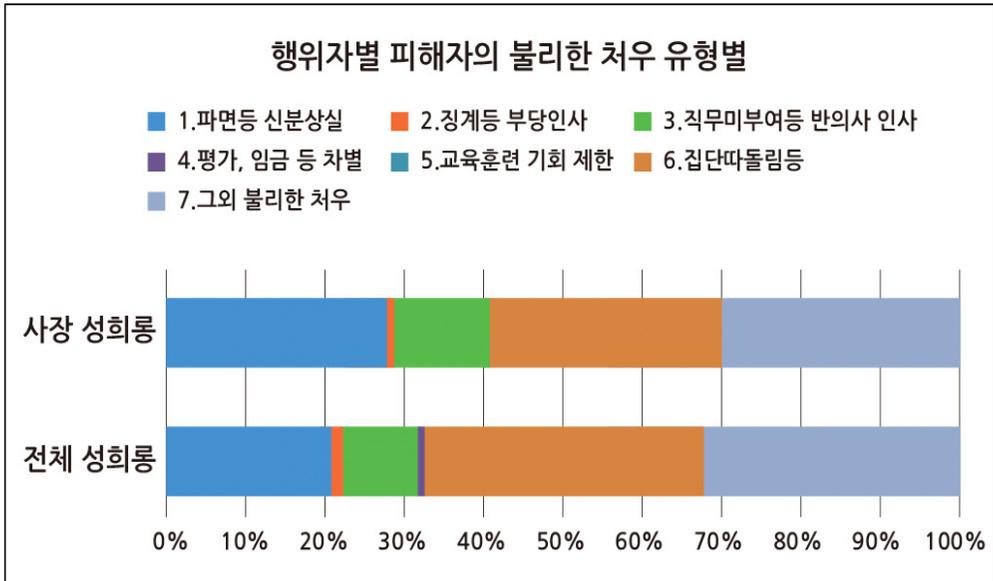
이를 통해 행위자가 사장인 경우, ‘1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치’, ‘6. 집단 따돌림 등...’, ‘7. 그 밖에 피해자 등 의사에 반하는 불리한 처우’가 고르게 나타났는데, 이는 행위자가 사업주인 경우, 노동자 신분상실이라는 노동권·생존권 상실로 이어질 수 있음을 보여준다.

행위자별 피해자의 불리한 처우 유형 (남녀고용평등법 제14조제6항)	성희롱 전체	행위자 사장
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	20.9%	27.8%
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위	35.2%	29.4%
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	32.5%	30.1%

4) 남녀고용평등법 제14조제6항 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

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

< 그림 11 > 성희롱 행위자별, 피해자의 불리한 처우 유형



3. 사례·통계로 본 법인대표 성희롱 실태

서울시 전체 사업장 중 법인 사업장은 20.2%, 30인 미만사업장 중 법인 사업장은 18.8%이다. 2011년 11만 8천개에서 2017년 16만 2천개로 많아졌고, 전체 사업장에서 차지하는 비중 또한 16.1%에서 20.2%로 증가하였다.⁵⁾ 법인사업장의 증가는 30인 미만 사업장 증가의 영향 때문이다. 이렇듯 30인 미만 법인사업장이 늘어나고 있는 것은 법인대표 등 성희롱 사각지대 확산으로 이어질 우려가 있다.

아래 사례·통계를 통해 30인 미만 사업장 등 법인 사업장에서의 성희롱 발생 문제의 심각성을 확인할 수 있다.

5) 서울시여성가족재단, 「서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안」, 2019년

1) 법인대표 성희롱, 사회초년생의 근속기간 더 짧아

사례1> "인턴으로 며칠 일하지 않았는데 대표가 나의 성생활에 대해 묻고 남자가 많을 얼굴이라느니 남자 함부로 만나지 말라는 등의 이야기를 했다, 그리고 신체적 접촉을 하는 등 문제가 지속되어 일을 그만두려고 하는데, 노동부 진정을 알아보고 있다."

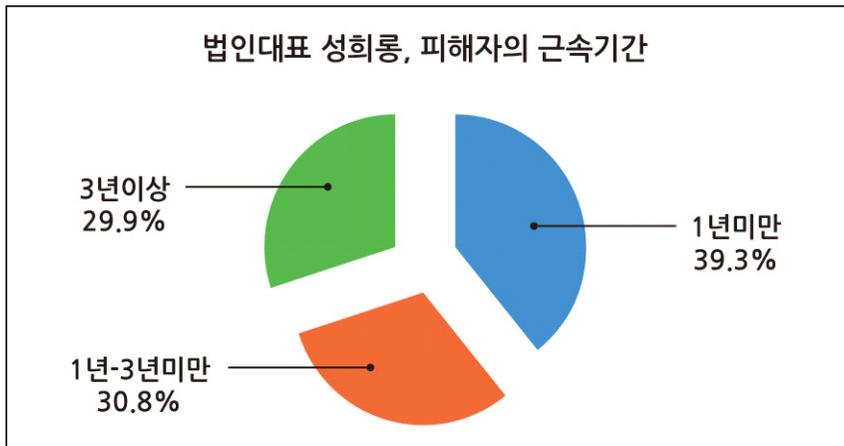
사례2> "입사 직후부터 대표가 밥 먹자고 문자를 했고 술을 마신 날, 손을 잡고 껴안는 등의 성추행이 있었다, 며칠 더 일하다가 도저히 일할 수 없는 상태여서 일을 그만두고 경찰서에 신고했다, 고용노동부에 직장 내 성희롱으로 진정도 넣고 싶다."

사례3> "수습기간인데 상사가 이사장님 옆에 앉아 술 따르라 해서 할 수 없이 앉았다, 앉으니 이사장이 어깨동무인 것처럼 어깨를 만지고 허벅지도 만져서 성희롱이라고 생각했다, 그런데도 이를 볼 수 있는 전무, 그리고 여성 팀장조차도 대표가 성희롱한 거라 어쩔 수 없는 것인지 묵인·용인하고 있어 너무 힘들어서, 계속 다녀야 되나 고민이다."

이렇듯 법인대표 성희롱 피해자는 근속기간이 짧은 사회초년생인 경우가 많은데, 입사 직후부터 일어나는 사례도 많았다. 아래 통계를 통해 피해자의 근속기간을 알 수 있다.

법인대표 성희롱 피해자의 근속기간은, 1년 미만 39.3%, 1-3년 미만 30.8%, 3년 이상 29.9%로 나타났다. 성희롱 피해자의 4명은 1년을 채우지 못하고 일터를 잃고 있어 위력이 어떻게 작용하고 있는지 보여준다.

< 그림 12 > 법인대표 성희롱, 피해자의 근속기간



2) 인사권자 법인대표 성희롱, 해고 또는 외형상 자발적 퇴직으로 이어져

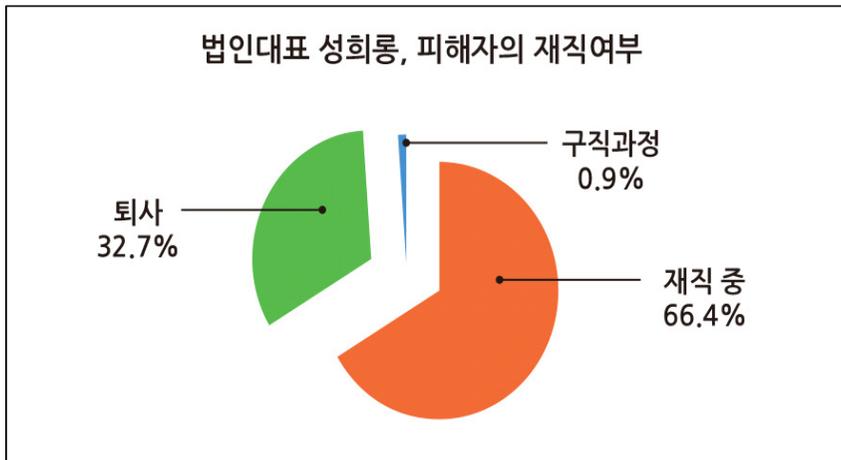
사례4> "입사한 지 얼마 되지 않아 대표의 성희롱이 있었는데 '술 기운이었으니 사과하겠지' 기대했지만 아무 얘기가 없어 화가 났지만 참을 수밖에 없었다. 너무 힘들어 상사에게 얘기해서 간접적인 사과를 전달 받았지만 제대로 사과 받은 것 같지 않아 대표가 직접 진심어린 사과를 해달라고 했더니, "약자이니 이쯤에서 회사를 그만두라" 며 오히려 샷대질하고 내가 지나친 사람 취급을 한다."

사례5> "일을 시작한 지 며칠 되지 않았다. 원장이 업무 관련하여 조언을 듣다가 술을 마시자고 했다. 술을 마시며 '다리 예쁜 여자를 보면 매력을 느낀다' 며 성희롱을 하였다. 며칠 뒤 도저히 원장을 계속 보며 일할 수는 없다고 생각되어 퇴사하겠다고 말했지만, 너무 억울하다."

이렇듯 인사권자인 법인대표 성희롱 피해자는 강제퇴직인 해고, 실질적인 강제퇴직이지만 외형상 자발적 퇴직으로 이어진다.

법인대표 성희롱 피해자가 상담 접수 당시 재직 중인 경우는 66.4%, 퇴사한 경우는 32.7%로 나타났다. 법인대표 성희롱 피해를 겪은 경우 3명 중 1명은 퇴사하는 이종의 피해를 겪고 있음을 알 수 있다. 이는 상담접수 초기 기준이므로 일정기간 버티다가 결국 퇴직에 이르는 경우도 많음을 감안하면 그 피해는 훨씬 클 것으로 보인다.

< 그림 13 > 법인대표 성희롱, 피해자의 재직여부



3) 법인대표 성희롱, 사업장 규모 작아 피해자 접촉 기회 높아

사례6> "대표가 결재 받으러 갈 때 처음에는 악수로 시작하더니 손에 보보를 하는 것으로 진행됐고, 갑자기 깨안거나 목에 보보를 한 적도 있다. 회사 규모가 작아 대표와 계속 얼굴 보면서 일해야 하는데 더 이상 견디기도 어렵고 대표가 재력도 상당하고 인맥도 좋은 사람이라 신고해도 제대로 처리될지 너무 무서워 고민 중이다."

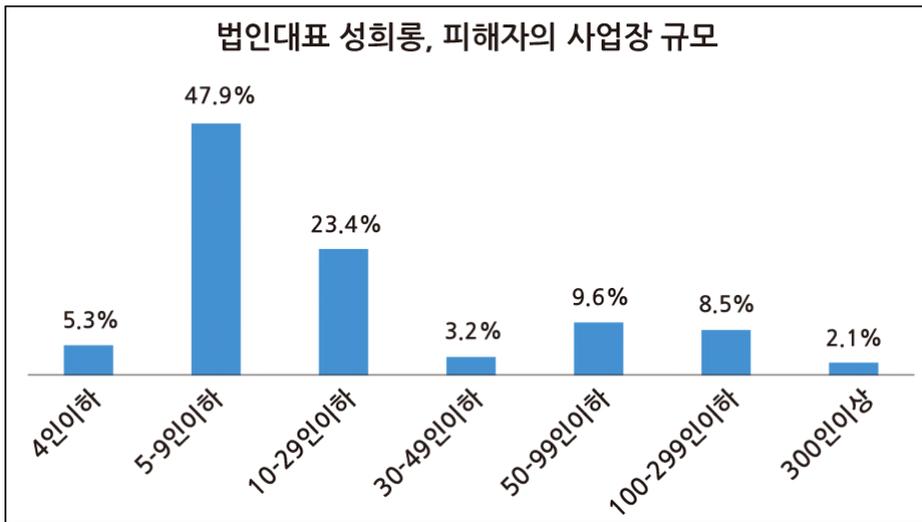
사례7> "대표가 회식 후 억지로 마사지숍에 데리고 갔지만 건전한 곳 같아 아무 일 없을 거라 생각하려고 했다. 그런데 자기 앞에서 웃갈아입으라고 하고, 가슴 못 본 게 아쉽다고 하고 그래서 너무 수치스러웠고, 사장이라 그때 화내지도 못하고 웃으면서 받아줄 수밖에"

없는 자신이 너무 수치스러워 눈물만 났다. 법인이지만 작은 회사라 사장이 그만둘 수 없으니 내가 회사를 포기할 수밖에 없을 것 같다.”

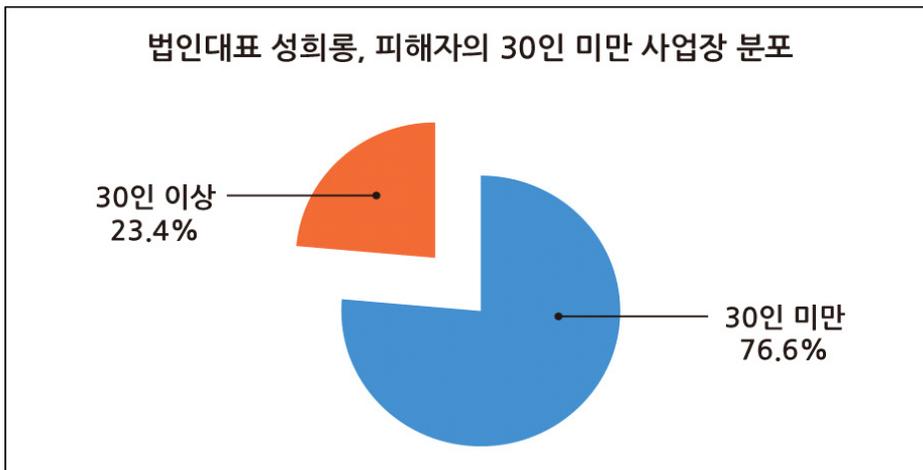
이렇듯 법인대표 성희롱은 사업장 규모가 작을수록 많이 나타난다. 소규모 사업장도 법인 사업장이 늘어나고 있다는 것과 무관하지 않다.

법인대표 성희롱 피해자의 사업장 규모는, 5-9인 이하 47.9%, 10-29인 이하 23.4%, 50-99인 이하 9.6%로 나타났다. 특히 30인 미만 중소기업에서 76.6%로 나타나, 작은 규모사업장은 법인대표와 직접 대면해 일 할 수밖에 없는 상황에 노출되면서 성희롱 피해를 입을 가능성도 높아진다는 것을 알 수 있다.

< 그림 14 > 법인대표 성희롱, 피해자의 사업장 규모



< 그림 15 > 법인대표 성희롱, 피해자의 30인 미만 사업장 분포



4) 법인대표 성희롱, 피해자 사업장 노조 없거나 있어도 도움 받기 힘들어

사례8> "회식 때 대표 성희롱이 있었고 평소 성적인 농담도 종종 있는 편이다. 이번에 내가 직접 당해보니 그냥 넘어갈 수는 없을 것 같다. 이런 분위기를 바꾸고 싶는데 노조라도 있으면 도움이 될 것 같은데..."

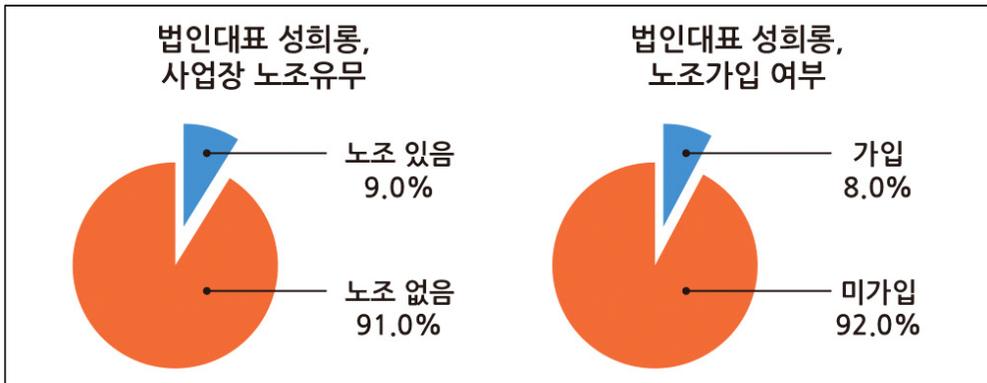
사례9> "대표 성희롱이 있었는데 혼자 고민하다가 노조에 알릴까 생각 중이다. 그런데 위원장은 남자인데 전에도 비슷한 일이 있을 때 별로 나서주지도 않았고 나는 조합원도 아니라서 얘기해도 소용없을 것 같아 고민이다."

법인대표 성희롱은 노조가 없거나, 있어도 조합원이 아닌 경우가 많아 도움이 되지 않는다는 사례가 많다.

법인대표 성희롱 피해자 사업장에 노조가 없다는 응답이 91.0%, 있다는 응답은 9.0%로 나타났고, 노조가 있어도 가입했다는 비율은 8.0%로 매우 낮게 나타나고 있다. 법인대표 성희롱 발생 사업장 대부분 노조가 없고, 가

입률도 낮다는 점은, 자신의 권익보호를 위한 조직이 거의 없음을 의미한다.

< 그림 16 > 법인대표 성희롱, 피해자 사업장 노조 유무 및 가입 여부



5) 법인대표 성희롱, 직장 내 성희롱 예방교육 실시율 낮아

사례10> "전에 다니던 회사는 성희롱 예방교육을 아예 안 했는데, 이 회사는 교육한다면서 동영상을 봤는지 안 봤는지 확인도 안하고 교육을 받았다는 서명만 받아갔다."

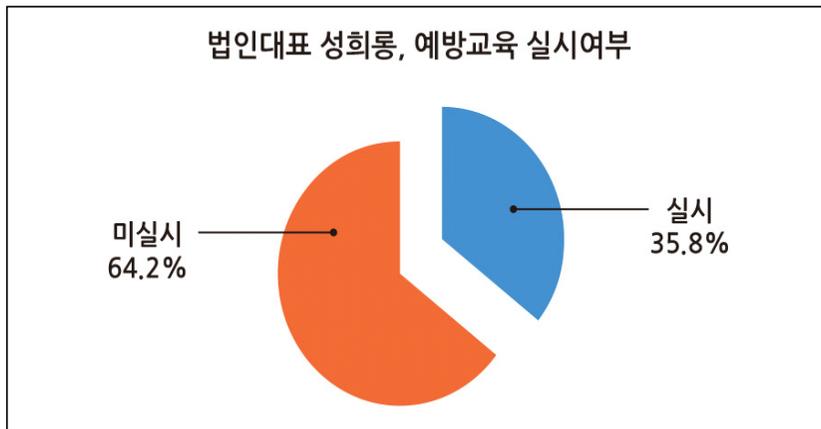
사례11> "성희롱 예방교육 한다고 모이라고해서 가봤더니, 대표님도 없고 참석 안 한 사람이 많았다. 진짜 교육받아야 할 사람들은 그 사람들인데 말이다. 교육 시작할 때 잠깐 왔다가 나간 직원들도 있다."

법인대표 사업장에서 성희롱 예방교육은 아예 안하거나, 알아서 받으라고 서명만 받아가거나, 대표·임원은 불참해 실질적·효과적인 교육이 되지 않는 사례가 많았다.

법인대표 성희롱 피해자 사업장의 행위자별 예방교육 실시 여부는 미 실시 64.2%, 실시 35.8%로 나타났다. 법인사업장임에도 불구하고 법적 의무

인 성희롱 예방교육은 절반도 실시하지 않고 있어, 교육 의무 실시율은 매우 낮은 현실을 드러내 준다.

< 그림 17 > 법인대표 성희롱, 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부



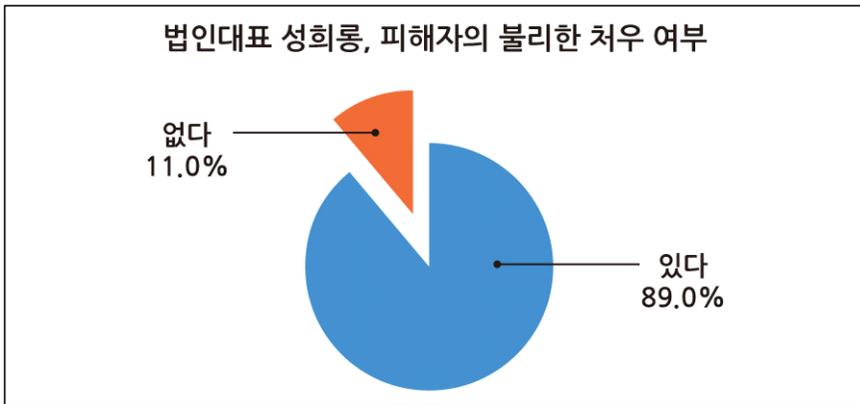
6) 인사권자 법인대표 성희롱, 피해자의 불리한 처우 더욱 심각

사례12> "회식 후 귀가했는데 대표한테 전화 와서 '너 생각하면서 자위하고 있다', '너 팬티색깔 뭐냐' 등 성희롱 말을 했다, 대표전화라 먼저 끊지도 못하다가 코 끓는 소리가 나서 끊었다, 고민하다 대표에게 얘기하니 오히려 자작극이라며 나가라고 한다, 복직의사는 없으나 부당해고 문제제기하고 싶다."

이렇듯 법인대표 성희롱은 성희롱을 하고도 오히려 피해자에게 불리한 처우를 하는 사례가 많았다.

법인대표 성희롱 피해자에게 불리한 처우가 있었는지에 대해서는 있다는 응답이 89.0%, 없다는 응답은 11.0%에 불과한 것으로 나타났다. 성희롱 발생 후 불리한 처우를 겪는 경우가 다수 발생하고 있으며, 최고 인사권을 가진 법인대표의 경우에는 그 심각성이 훨씬 높다는 점을 확인할 수 있다.

< 그림 18 > 법인대표 성희롱, 피해자의 불리한 처우 여부



사례13> “대표와 외근 업무 후에 식사를 했는데, 대표가 안고 보보 시도했다. 이 일로 다음날 출근하지 않으니 미안하다고 했다. 그런데 문제는 그 후 업무에서 제외되는 느낌이다. 상사에게 고충 털어놓았지만 대표 편을 들며 ‘네가 여지를 줬다던데?’ 라며 2차 가해를 해 퇴사 예정이다.”

사례14> “음주 후 대표가 넘어지려 해서 잡아주었더니 대표가 가슴을 만진 것 같다. 혼란스러워서 멀리하자 나를 대하는 게 데면데면해 지고 시말서를 쓰게 했다.”

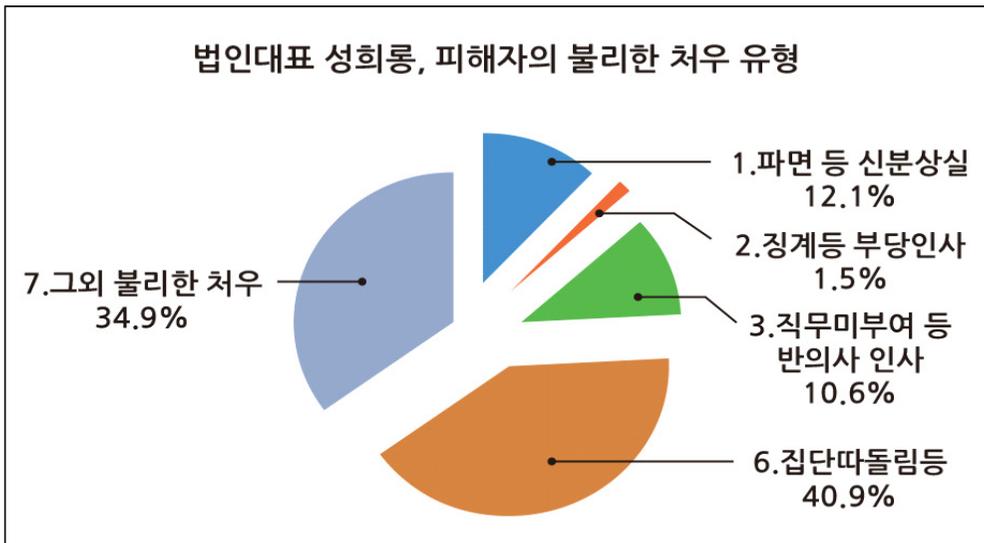
법인대표는 성희롱 행위자이면서도 인사권자라는 권력을 이용해 인사상 불이익, 폭언 등 괴롭힘 등 오히려 피해자에게 2차 피해를 주는 사례가 많았고, 직접적인 불이익 조치는 아니더라도 외형상 스스로 퇴직하게 만들어 결국 피해자 의사에 반하는 불리한 처우에 이르는 사례도 많았다.

법인대표 성희롱의 경우 성희롱 신고 등을 이유로 피해자에 대한 불리한 처우 유형은, ‘6. 집단 따돌림 등...’ 40.9%, ‘7. 그 밖에...’ 34.9%, ‘1. 파면, 해임, 해고...’ 12.1% 순으로 나타났다. 신분상실에 해당하는 불이익도 적지 않지만 ‘6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는

행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위'가 두드러지게 나타났다. 이를 통해 성희롱 피해를 입었음에도 해고되거나, 외형상 해고가 아니더라도 성희롱 피해자가 스스로 그만둘 수밖에 없는 상황에 내몰려, 노동권·생존권 상실·박탈로 이어지고 있음을 알 수 있다.

법인대표 성희롱, 피해자의 불리한 처우 유형 (남녀고용평등법 제14조제6항)	법인대표 성희롱
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	12.1%
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위	40.9%
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우	34.9%

< 그림 19 > 법인대표 성희롱, 피해자의 불리한 처우 유형



4. 법인대표 성희롱, 진정사례를 통해 본 구제절차 사각지대와 문제점

■ 법인대표 성추행 노동부 진정, 성희롱사실 인정됐지만 ‘법위반사실 없음’ 통보

사례15> “법인대표의 성추행으로 노동부에 진정했더니, 성희롱 사실은 인정되었으나 법위반 사실은 없다는 통보를 받았다. 노동부에서는 조사를 통해 가해자의 성희롱 사실 확인 후 가해자를 징계하라는 시정지시를 했고, 회사에서는 가해자를 징계했다는 보고를 받았으니 가해자 징계가 이루어져 법위반 사실이 없다는 것이다. 알고 보니 대표가 자기 월급 10% 빼고 입금하라고 했다는데, 이걸 감봉 징계라고 보고하려고 한 것 같다. 이렇게 형식적으로만 징계했다고 보고한 것 같은데, 이런 것을 고려하지 않고 노동부는 어떻게 이렇게 결정해버릴 수 있는지 이해가 가지 않는다. 어떻게 이럴 수 있는지 너무 화가 난다”

- 노동부 익명신고센터를 통한 진정(실명)
- 해당 고용노동지청(이하 노동청, 성희롱 사실 확인 후 회사에 시정지시
- 법인대표가 노동부 공문 접수, 시정지시에 대한 조치(내용 알 수 없음) 이행으로 노동부에 보고
- 해당 노동청, 회사에서 행위자 징계 등 시정지시 이행했으므로, ‘성희롱 사실 인정, 법 위반사실 없음’ 통보

[참고 : 고용노동부 통보내역 사례]

남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조 (직장 내 성희롱의 금지)	직장내성희롱이 있었다고 판단됨
남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조제1항	법위반사항 없음

(직장 내 성희롱 예방 교육)	
남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조제5항 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)	법위반사항 없음
남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조제6항 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)	법위반사항 없음

**■ 소규모사업장 법인대표 성희롱으로 노동부 진정, 실질사업주인 법
인대표 아닌 법인에만 과태료 부과 황당, 노동부 불신 증폭**

사례16> "대표 성희롱으로 노동부에 진정했는데, 법인대표는 사업주
가 아니라 상급자라서 사업주 성희롱 시 1천만원 이하 과태료 적용이
안 된다고 한다. 상급자 성희롱으로 사업장에 시정지시를 하고 시정
조치를 했다고 하면 종결하고, 시정조치 안하면 법인에 과태료 500
만원 이하를 적용한다는데 아무리 생각해봐도 이해할 수 없다."

- 노동부 진정(직장 내 성희롱, 연차수당 건 등 포함)
- 접수 2주 후 진정인 첫 출석조사, 행위자 조사 시 사실 부인, 진정사실에
분노, 진정인은 괴롭힘 가중으로 근무 환경 극도로 악화
- 노동부 해당지청, 성희롱 사실 확인 후 회사에 시정지시
- 가해자인 법인대표는 회사, 형식적 직제개편 등 노동부 시정지시에 편법
대응
- 여노 상담실에서 조속처리 촉구
- 진정 후 6개월 후 해당 노동청, 법인에 과태료 처분
- 행위자에 대한 즉시조치 위반으로 과태료 400만원
- 직장 내 성희롱 예방교육 미실시(10인 미만, 자료 게시·배포도 미실시)
과태료 300만원

■ 이사장 성희롱으로 노동부 진정, 징계 미조치 과태료 부과 이후에도 징계 미조치 상태 목인 등으로 2차 피해 증폭

사례17> "이사장 성추행을 경찰에 고소해서 어렵게 대법원까지 갔고 결국 위력에 의한 강제추행으로 인정받았다. 이사장이 집행유예지만 징역형을 받았으니 당연히 가해자는 법원에서 해임될 것으로 생각했다. 노동부에도 성희롱으로 진정했고 해서 법인이 과태료 처분을 받았다. 법인은 과태료도 내지 않고 여전히 가해자 징계도 하지 않았는데, 노동부에 알아보니 과태료도 1년이 넘도록 내지 않은 상태였다. 겨우 통지서 재발송하는 과정을 거쳐 과태료는 냈지만, 가해자가 계속 이사장으로 있어 업무배제 등 피해는 계속되는 상황인데도 노동부는 징계안한 건 과태료 냈으니 어쩔 수 없다고 하고.."

- 노동부 진정서 제출 (성추행 형사고소 별도)
- 노동부 진정, 과태료 처분
- 성희롱 행위자 징계 미조치 4백만원, 직장 내 성희롱예방교육 미실시 2백만원
- 위력에 의한 강제추행 대법원 판결: 6개월 징역, 집행유예 2년
- 재단법인 이사장이 제출한 사직서, 이사회에서 반려
- 노동부 과태료 재발송 6백만원 징수완료 (통지서 잃어버렸다고 하여 재발송)
- 현재, 가해자 분리조치 없고, 행위자 징계 미조치 상태에서, 행위자가 피해자를 매순간 감시하는 등 괴롭힘 지속으로 인한 고충 지속
- 부당해고구제신청을 통한 복직 후 이사장의 업무 배제 지시 등 2차 피해 지속

사업주 성희롱은 시정지시 절차 없이 성희롱 사실 확인 후 즉시 과태료 처분하도록 규정되어 있다. 그러나 법인대표는 상급자로 취급함으로써 시정지시 절차 거치게 된다.

사례에서 보듯이 법인의 권한과 책임을 지는 실질적인 사업장 대표인 법인대표가 자신에게 징계결정을 하는 모순적 상황에 놓인다. 이사회나 주주총회에서 법인대표 성희롱 징계안이 상정되더라도 요식행위에 그치기 쉽다. 이로 인해 법인대표는 징계절차 없이 형식상 월급 10% 적게 입금하게 하고 감봉 징계했다고 보고하는 사례, 이사회에 어렵게 안건 상정이 된다하더라도 유임하는 사례 등이 현실이다.

5. 법인대표 성희롱 구제 사각지대 해소를 위한 제언

1) 남녀고용평등법 정의규정의 ‘사업주’를 ‘사용자’로 확대해야 한다.

현재 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에는 직장 내 성희롱 예방과 금지의무 규정을 두고 있지만, 주체를 ‘사업주’로만 명시하고 있다. 즉, 법인대표는 사업주가 아닌 상급자로 분류하고 있는 것이다.

그러나 지금까지 살펴본 바와 같이 법인대표를 사업주를 보지 않고 상급자로 해석함으로써 인해, 개인사업주와 별반 다르지 않은 권력을 행사하는 법인대표가 교묘히 법망을 피해가는 사각지대가 발생하게 된다.

사업주의 성희롱은 1,000만원 이하 과태료를 부과하고 있지만, 법인대표의 성희롱은 법인에서 행위자인 법인대표 징계 미이행 시 법인에 500만원 이하 과태료만 적용된다. 또한 사업주 성희롱은 사내절차를 거치지 않고 노동부에 바로 진정할 수 있으나, 법인대표는 상급자로 취급하기 때문에 사내 조사절차, 징계절차 등을 확인 후 진정하는 것을 기본절차로 하고 있다.

행위자	진정	벌칙
사업주 (개인사업주)	즉시 진정 가능	성희롱 확인 시 1,000만원 이하 과태료 처분
상급자	사내 조사, 징계 절차 필요	(시정지시 후) 미조치 확인

(법인대표 등)	-> 미조치 시 진정 -> (노동부) 미조치 확인 후 시정지시	시 법인에 500만원 이하 과 태로 처분
----------	---------------------------------------	---------------------------

법인대표는 사업장 대표로서의 지위로 실질적인 사업주에 해당된다. 그럼에도 법인대표를 사업주로 보지 않고 상급자로 보는 것은, 법인격이 성희롱 행위자가 될 수 없음을 간과한 문제가 있다.

따라서 행위자가 법인대표의 경우도, 사업주와 동일한 법적용이 입법취지에 있어 합리적이고 현실적이라고 판단되며, 관련 법률 규정을 개정하는 것이 요구된다.

2) 셀프징계를 막기 위한 시스템과 가이드라인이 필요하다

사내신고절차를 진행하면 그대로 행위 당사자인 법인대표에게 성희롱 사실 알리게 되는 모순이 발생한다. 신고를 받는 사람이 별도로 있다하더라도 신고에 대한 보고를 받는 사람이 성희롱 행위자가 될 수밖에 없다. 따라서 성희롱 행위자인 법인대표가 자신을 셀프징계 하는 상황이 되어 버리는 문제가 발생한다.

법인대표가 행위자인 경우, 사내신고절차가 마련된 경우라도 그 절차 이용이 어렵고, 상급자, 동료 등도 참고인으로 조력이 어렵다. 피해자 조력시 조력자 불이익 사례도 다수 발생하고 있다.

그럼에도 불구하고 담당 노동청 근로감독관은 제출 자료만으로 확인할 수밖에 없다고 답변하고 있다. 또한, 시정지시로 인해 징계조치가 이루어졌다고 해도 이는 형식적인 것에 그칠 뿐이라는 문제가 남는다.

따라서, 실효성 있는 징계절차 확보를 위해서는 징계조치 결과만 감독하는 것이 아니라, 징계위원회 구성원, 징계 내용, 징계위원회 회의록 등 구체적으로 자료를 제출하도록 하는 가이드라인이 필요하다.

또한 법인대표 성희롱 시 사내절차에서 문제점 개선을 위해, 사내신고절

차 없이 노동부에서 사업장 지도점검, 진정, 조사, 재발방지대책 마련 등이 이루어질 수 있는 체계 마련이 필요하다.

3) 법인대표 성희롱 시 2차 피해 발생 근절 대책이 필요하다

성희롱 발생시 불리한 처우를 겪었다는 피해자는 전체 성희롱에서는 76.6%, 법인대표 성희롱은 89.0%로 나타났다. 법인대표의 지위에 있는 행위자에 의한 괴롭힘으로 근무환경의 심각한 악화, 직·간접적인 압력으로 진정 전후 결국 퇴직으로 이어져 노동권, 생존권 박탈되는 상황에 대한 노동부의 문제의식 및 대책이 부재하거나 제대로 작동하고 있지 못한 상황이다. 그러므로 이에 대한 노동부 구제절차에 대한 매뉴얼, 지도점검 등이 필요하나 노동부에서는 여전히 이들을 위한 시스템이 마련되지 않은 문제가 있다. 법인대표에 의한 발생현황과 2차 피해 실태에 대한 조사 및 시스템 마련이 필요하다.

4) 법인대표 사업장 직장 내 성희롱 예방교육을 강화해야 한다

남녀고용평등법은 1년에 1회 이상 의무적으로 성희롱예방교육을 실시하도록 정하고 있고, 해마다 실시 비율은 높아지고 있다. 그러나 성희롱발생 사업장의 경우 여전히 46.1%는 미실시, 법인대표 성희롱 발생 사업장은 64.2%가 미실시로 나타났다.

특히 법인대표가 예방교육에 불참하는 사례는 상담을 통해서도 다수 확인되고 있다. 이에 법인대표 사업장에서 직장 내 성희롱 예방교육을 강화하도록 노동부는 별도의 매뉴얼, 강화된 지도점검 등의 시스템을 마련하는 것이 필요하다.

지금까지 사장(법인대표·개인사업주) 성희롱 실태, 사례·통계를 통한 법인 대표 성희롱 실태를 살펴보고, 그 구제절차 사각지대와 문제점과 이에 대한 제언 몇 가지를 덧붙였다. 이에 직장 내 성희롱 예방과 조치, 재발방지 대책 마련 등의 책임과 권한을 가진 사업주·법인대표 성희롱 구제절차 관련 법 개정 등을 통해, 성희롱 없는 성평등한 직장문화를 하루라도 앞당길 수 있기를 기대한다.

발제 II	<h1 style="text-align: center;">법인대표 성희롱 법적 사각지대 및 해소방안</h1>
	<p style="text-align: center;">김 재 진 (일과희망노동사무소 · 공인노무사)</p>

1. 남녀고용평등법의 성희롱 법 구조
2. 법인 대표자의 성희롱에 대한 고평법 적용
3. 법인 대표자에게 성희롱 책임을 귀속시킬 수 있는 방안
4. 결어

법인대표 성희롱 법적 사각지대 및 해소방안

1. 남녀고용평등법⁶⁾(이하 고평법)의 성희롱 법 구조

직장 내 성희롱에 대한 고평법의 규정은 크게 성희롱 예방 및 발생시 조치에 관한 규정으로 나눌 수 있고, 사후구제는 공적인 제재와 사내조치로 구분할 수 있다. 공적인 제재에는 행위자에 대한 과태료 규정이 해당되고 사내조치에는 성희롱 조사, 피해자보호, 행위자조치, 비밀유지, 불리한 처우 등의 금지 등의 사업주 의무가 해당된다.

직장 내 성희롱에 관한 고평법 규정						
사전예방	발생시 조치					
예방교육	공적 제재	사내조치				
	행위자 처벌	성희롱 조사	피해자 보호	행위자 조치	비밀유지	불리한 처우금지

이와 같이 고평법은 직장 내 성희롱에 대해 예방조치부터 2차 피해를 포함한 사후구제까지 단계별, 시기별로 촘촘히 규율하는 내용을 두고 있음에도 불구하고 정작 이 법이 적용되어야 할 수규자⁷⁾를 ‘사업주’로 좁게 제한하고 있어 사업주에 해당하지 않는 법인 대표자의 성희롱을 제대로 규율하지 못하는 문제가 발생하고 있다. 이하에서는 법인 대표자의 성희롱에 대해 고평법의 각 규정을 적용하는데 어떤 한계와 문제점이 있는지 살펴본 뒤에, 법인 대표자에게 행위자 책임을 직접 부과하는 것이 필요하다면, 그 방안으로는 어떤 것이 좋을지 함께 고민해보고자 한다.

6) 법률명: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

7) 본 발제문에서 수규자란 ‘법의 의무주체이면서 처벌대상인 자’의 의미로 사용함.

2. 법인 대표자의 성희롱에 대한 고평법 적용

1) 행위자 처벌

(1) 법 규정

제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다
제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과한다.

(2) 행위자 처벌규정의 의의

고평법이 사업주의 성희롱에 대해서 형법이나 성폭력특별법 위반에 따른 형사처벌과 별개로 성희롱 행위자에 대한 벌칙규정을 두고 있는 것은 다음과 같은 의의를 지닌다.

① 노동권 침해에 대한 제재

직장 내 성희롱은 성적자기결정권 침해이자 동시에 노동권 침해이므로, 노동권 침해부분은 노동법으로 규율할 필요가 있다. 사용자는 자신의 지휘 감독을 받는 근로자를 업무상 발생하는 신체적 정신적 제반 위험으로부터 보호해야 하는 안전배려의무를 지니므로 이를 위반하여 사용자가 성희롱을 저지르는 것은 고의로 산재를 일으키는 것과 마찬가지로 중대한 노동권 침해에 해당한다. 성희롱 행위자 처벌규정은 근로기준법의 폭행금지 규정⁸⁾이 사용자의 폭행에 대해 형법상의 폭행죄와 별개로 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금으로 중하게 벌하고 있고, 형법상이 폭행과 달리 피해자 의사에 상관없이 처벌하는 등의 강력한 처벌규정을 두고 있는 것과 같

8) 근로기준법 제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

은 취지이다.

② 비범죄 성희롱에 대한 제재

직장 내 성희롱에 해당하지만, 형법상 범죄에는 해당하지 않아 가해자를 처벌할 수 없는 경우, 사용자의 행위자 책임을 묻기 위한 것이다.

(3) 법인 대표자의 처벌공백의 문제점

직장 내 성희롱의 해악과 처벌의 필요성을 고려하여 노동법에 특별히 행위자 처벌규정을 두고 있음에도 불구하고, 사용자 중에서도 처벌의 필요성이 가장 큰 회사의 대표자, 그 중 법인 대표자의 성희롱에 대해서는 행위자 벌칙규정을 적용할 수 없다. 행위자 처벌대상이 사업주로 되어있으나, 법인 사업체는 법인자체가 사업주이고, 구성원인 법인 대표자는 과태료 규정에서 말하는 사업주에 해당하지 않지 않기 때문이다.

법인 대표자를 포함하지 못하는 “사업주”를 수규자로 정하는 것은 ① 똑같이 성희롱을 저지른 사용자임에도 불구하고, 사업장 조직형태에 따라 처벌여부가 다른 것은 합리적인 이유가 없다는 점 ② 사업장의 조직형태에 따라 행위자 처벌여부가 다른 것은 행위자 처벌을 통한 법익 보호측면에서 볼 때 피해자를 합리적 이유 없이 차별하는 것이라는 점 ③ 법인 자체가 성희롱 행위자가 될 수는 없으므로 법인 사업장에서는 애초에 적용될 가능성이 전혀 없는 무의미한 규정이라는 점 ④ 고평법에서 수규자를 사업주로 정한 것은 고평법의 금지 또는 작위의무가 회사의 업무행위와 관련된 것임을 전제로 하여 업무를 위임한 사업주에게 책임을 부과한 것이나 업무행위와 직접 관련 없는 성희롱까지 수규자를 사업주로 정하는 것은 합리적 이유가 없다는 점에서 타당하지 않다.

입법 당시 개인사업주와 법인대표자가 행한 성희롱을 구분해서 규율하거나 법인 대표자의 행위만을 면제할 의도는 없었을 것이므로, 입법적 불비라 판단된다.

2) 성희롱 조사의무

(1) 법 규정

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자 등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우

(2) 법 적용

법인 대표자가 한 성희롱에 대해서도 법인은 조사의무를 지닌다. 그러나 법인 대표자에 대한 조사는 사실상 셀프조사가 되는 문제가 있다. 회사 내 모든 경영행위의 최종 권한을 대표자가 갖는 구조에서 성희롱 문제만 예외적으로 대표자가 권한을 포기할 리 없고, 조사주체가 기구가 되었든 개인이 되었든 기구의 구성권한과 개인의 인사권을 갖고 있는 대표자를 상대로 진상을 조사하여 시비를 가리거나 행위를 판단할 조건도 되지 않는다.

결국 셀프조사를 피할 수 없고, 셀프조사는 무마와 은폐로 흐르기 쉽고, 진상규명에 충실할 수 없으며, 객관적이고 공정한 판단이 될 수 없다.

3) 피해자 보호의무

(1) 법 규정

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

제39조(과태료) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1의2. 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

(2) 법 적용

법인 대표자의 성희롱의 경우에도 피해자는 회사에 근무장소 변경이나 유급휴가 등의 조치를 요구할 수 있으며, 회사는 이를 허용할 의무가 있다. 그러나 근무장소 변경이나 유급휴가 등의 조치는 피해자에게 도리어 경력 손실, 업무소외, 관계단절 등의 피해를 초래하거나 2차 가해의 방편이 될 수 있으므로 조심스런 접근이 필요하다. 그래서 고평법도 피해자 보호조치에 대해서는 피해자 의사에 반해서 할 수 없다거나 피해자가 요청한 경우

에만 할 수 있도록 규정한 것이다. 그래서 피해자 보호는 행위자에 대한 조치를 통해 이뤄지는 것이 더 완전하고 효과적이다. 보통 성희롱 피해자들이 사후조치로 가해자 격리를 많이 원하나 법인 대표자는 재임 자체가 공존의 효과를 갖는 지위이므로, 대표자 격리라는 것은 사실상 불가능하다. 물리적, 형식적으로 공간을 분리하는 것도 대표자 본인의 의지가 없다면 타인이 하기에는 고양이 목에 방울달기와 같은 불가능에 가까운 일이다.

4) 행위자 조치의무

(1) 법 규정

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우

(2) 법 적용

이론적으로는 법인은 정관에 따라 대표이사를 포함한 임원들에 대한 징계, 해임, 기타 불이익 조치를 결정하여 집행할 수 있다. 그러나 1인 주식회사, 친족경영, 소유와 경영이 분리되지 않는 구조(대주주가 대표이사인 경우가 많아서 법인이 대표자 개인에게 사유화되는 경우가 많음)등의 기업 현실에 비추어 볼 때 사실상 대표자를 징계하는 것은 스스로를 징계하라는

것이 된다. 셀프 징계는 효과를 기대하기 어렵고 경미한 조치로 때우거나 아예 징계가 허위일 가능성도 배제할 수 없다. 회사 내 최고권력자에 대한 징계는 셀프징계라는 구조적 한계가 있는 한 의미가 없다.

5) 불리한 처우 금지

(1) 법 규정

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

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

제37조(벌칙)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우

(2) 법 적용

회사에서는 직장 내 성희롱 문제제기 자체가 부담스러운 일, 골치 아픈 일, 꺼끄러운 일로 여겨지는 경향이 있다. 더욱이 대표자의 성희롱을 말하는 것은 내부고발, 노동부 신고와 같은 회사에 대한 공격행위, 적대행위로 간주되기 쉽다. 직장 내 성희롱은 그것이 사실로 인정되든 인정되지 못하든 분란 자체로 인식되어, 피해자에 대해 분란을 일으킨 자, 회사의 평온을 깨뜨린 자, 회사의 명예를 훼손한 자라는 낙인을 찍고, 2차 가해를 가하는 경우가 적지 않다. 더욱이 행위자가 인사권자인 경우에는 자신의 안전을 위해 피해자 배제를 택하기 쉽다. 그래서 2차 가해를 금지하는 본 규정이 있는 것이고, 근로기준법에도 노동부 신고자에 대한 불리한 처우를 처벌하는 규정을 두고 있는 것이다⁹⁾. 안전하게 일하기 위해, 피해자의 권리라고 하여 회사에 성희롱을 신고하고, 조치를 요구했는데, 그로 인해 근무환경이 더욱 위태로워진다면 성희롱 법제도는 신뢰를 잃고, 설 자리를 잃게 된다. 성희롱에 대한 사내조치 제도가 제대로 작동하기 위해서는 무엇보다 성희롱 문제제기 이후에 2차 가해가 일어나지 않도록 2차 가해에 대한 규범력이 담보되어야 한다.

법에서도 2차 가해는 중대한 권리침해행위로 평가하여, 성희롱 규정 중 유일하게 형벌이 부과되는 범죄행위로 정하고 있다. 강력한 처벌규정이 있다 해도 책임의 귀속이 철저해야 규범력이 확보된다. 대표자 성희롱에 대한 2차 가해는 대표자 본인의 결정이나 지위에서 발생할 가능성이 크므로, 법인 대표자 성희롱에서의 2차 가해는 사업주만이 아니라 2차 가해의 행위자인 대표자도 처벌할 수 있어야 2차 가해를 효과적으로 방지할 수 있다.

불리한 처우금지 역시 ‘사업주’를 수규자로 정하고 있어, 법인 대표자의 성희롱에 대해 2차 가해가 발생한 경우 대표자가 처벌대상이 될 수 있는지

9) 근로기준법 제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다. ② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

가 문제된다. 이에 대해 고용노동부는 아래와 같이 육아휴직자에 대한 불리한 처우와 관련한 행정해석에서 사업주인 법인은 범죄능력이 없으므로, 법인 대신 법인을 대표하여 사무 처리를 하는 기관, 즉 대표이사가 처벌대상이 되고, 양벌규정의 취지는 행위자와 사업주를 모두 처벌하는 데 있으므로, 양벌규정¹⁰⁾에 따라 대표이사가 아닌 다른 행위자도 형사처벌 할 수 있다고 밝힌 바 있다. 이 해석은 성희롱의 불이익처우 규정에도 적용할 수 있는 바, 법인대표도 행위자로서 처벌이 가능하다는 결론은 다행이기는 하나, 법문에 의무주체를 사업주로 명시하고 있고, 처벌규정에도 사업주를 처벌객체로 제한하고 있음에도 불구하고, (양벌규정을 통하지 않고도) 사업주 처벌규정을 적용하여 법인대표를 직접 처벌할 수 있다는 논리가 타당한 것인지는 의문이다.

남녀고용평등법 위반 처벌객체

회사번호 : 여성고용정책과-3907, 회시일자 : 2016-10-31

【질 의】

□ 귀 지청의 질의는 ○○쇼핑(주) ○○마트에서 육아휴직(기간 2015.6.29. ~2016.2.29.) 후 복직자(2016.3.1.자)에게 휴직전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함에도 휴직전 매니저(대리급)에서 복직 후 담당(대리급)으로 인사발령(최종 결재)하여 남녀고용평등법 제19조제4항을 위반하였고, 동 인사발령을 경영지원부부장(상무이사)이 위임전결규정에 따라 최종 결재(승인)로 실행되었을 때 동법 위반의 처벌객체를 법인의 대표이사로 할 것인지 인사노무를 전담한 상무이사로 할 것인지에 대한 질의로 판단됩니다.

【회 시】

10) 고평법 제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

□ 「남녀고용평등법」은 ‘사업주’에 대하여 별도의 정의규정을 두고 있지 않으나, 동

법이 근로기준법 제5조의 차별금지 규정을 구체화한 특별법이고, 「근로기준법」상 행정 주체 및 처벌대상인 “사용자”에 포함되는 개념이며, 「산업안전보건법」, 「고령자법」 등 다수의 노동관계법에서 ‘사업주’를 ‘근로자를 사용하여 사업을 하는 자’로 규정하고 있는 점,

* 「근로기준법」 제2조의 ‘사용자’는 ‘사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’로 규정하고 있어 ‘사업주’보다 더 넓은 개념임

- 「남녀고용평등법」 제2조제2호에서 사업주와 상급자를 구분하여 규정하고 있고, 제4호에서 ‘근로자’를 사업주에게 고용된 자라고 정의하고 있는 점,

- 판례도 ‘사업주는 사업에서의 경영주체를 말하는 것으로서 개인 기업에 있어서는 그 사업주 개인, 회사 등 법인에 있어서는 법인 그 자체를 말한다’고 판시하고 있는 점 등을 고려하여 볼 때,

- 원칙적으로 「남녀고용평등법」상 형사처벌 대상이 되는 ‘사업주’는 법인인 ○○쇼핑(주) 그 자체이나, 법인은 범죄 능력이 없으므로, 법인을 대표하여 사무를 처리하는 대표기관이 처벌대상이 된다고 할 것입니다.(대판 1984.10.10., 82도2595)

- 한편, 법인의 대표이사는 대내적으로 업무를 집행하고, 대외적으로 회사를 대표하는 주식회사의 필요적 상설기관으로, 법인으로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 법인을 대표하여 사무를 처리하는 대표기관이라 할 것입니다.

- 따라서, 귀 질의와 같이 대표이사의 인사권 등 일부 권한에 대하여 경영지원부문장(상무이사)에게 위임하였다고 하더라도 사업경영 전반에 대하여 대외적 책임을 지는 위치에 있는 법인의 대표이사에게 법 위반 책임이 있다고 보아야 할 것입니다.

□ 나아가, 「남녀고용평등법」 제38조 규정의 취지는 제37조의 위반행위를 사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 아니하는 경우에 그 행위자나 사업자 쌍방

을 모두 처벌하려는 데에 있으므로,

- 제38조 양벌규정의 취지에 따라 경영지원부문장(상무이사)도 행위자로서 법 제37조에 따라 처벌이 가능하다고 할 것입니다.(대판 1995.5.26., 95도230 등)

6) 비밀유지의무

(1) 법 규정

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

(2) 법 적용

비밀누설은 일종의 2차 가해이다. 그러나 비밀유지의무 역시 사업주가 수급자이므로 조사에 참여한 사람이 비밀을 누설한 경우, 이를 사업주의 행위로 간주하여 사업주를 처벌할 수 있는지가 문제된다. 비밀누설행위 자체는 업무행위로 볼 수 없고, 따라서 조사자의 누설행위를 곧바로 사업주의 행위로 평가할 수 없다는 논리가 있을 수 있다. 실제로 최근에 피해자로부터 성희롱을 신고 받아 사건 해결에 중간역할을 한 상급자가 비밀유지위반으로

문제된 사건에서 상급자는 사업주에 해당하지 않는다는 이유로 행정종결된 사례가 있다. 누설 행위자가 사업주 자체는 아니므로 처벌할 수 없다면, 법인회사에서는 회사 명의로 비밀을 누설하는 아주 특별한 경우 이외에는 처벌할 수 없고, 성희롱 행위자가 대표자이고 대표자가 비밀을 누설한 경우에도 아무도 처벌받지 않게 된다.

7) 소결

근본적으로 사내 최고권력자인 대표자는 사내 조치의 대상이 되지 않으므로, 대표자의 성희롱은 사내조치로는 효과를 기대하기 어렵고, 공적인 제재로 규율할 수밖에 없다. 그런데 공적 제재도 불가능하다면 법의 역할은 아무것도 남지 않게 된다. 법의 진공상태, 무법상태가 현재 법인대표의 성희롱인 것이다.

3. 법인 대표자에게 성희롱 책임을 귀속시킬 수 있는 방안

1) 고평법 수규자를 사업주에서 사용자로 확대하는 방안

(1) 내용

노동법은 자율상태의 근로관계는 노사 간 힘의 격차로 인해 공정하게 성립되기 어렵기 때문에 법이 개입해서 균형을 맞춘다는 원리를 갖고 있고, 따라서 기본적으로 약자인 노동자를 보호하고, 강자인 사용자를 규율하는 구조를 갖는다. 그래서 노동법의 수규자는 대부분 사측으로 규정되고 있는데, 수규자인 사측을 어느 범위로 할지에 대해서는 법에 따라 차이가 있다.

수규자인 사측을 지칭하는 용어에는 크게 사용자와 사업주가 있다. 근로

기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 기간제 및 단시간근로자보호등에 관한 법률 등은 사용자 개념을 사용하고 있고, 고령법, 산업안전보건법, 고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 등은 사업주라는 용어를 사용하고 있다. 사용자란 “사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”로서 사업주를 포함한 보다 넓은 개념이다. 이중 사업주란 사업경영의 주체로 손익계산이 귀속되는 경영주체로서, 법인인 경우에 있어서 사업주라 함은 법인의 대표자가 아니고 법인 그 자체¹¹⁾를 의미하고, 사업경영담당자란 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자¹²⁾, 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자라 함은 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자¹³⁾로 해석된다. 법인의 대표자는 이 중 사업경영담당자에 해당하여, 사업주를 의무주체로 규정한 법률에서는 법인의 대표자는 처벌대상이 되지 않는 것이 원칙이다.

그렇다면, 사용자라는 개념이 사측의 더 많은 사람들에게 노동법 준수의무를 부여할 수 있고, 실제로 현장에서 일정한 권한을 가지고 근로조건을 결정하거나 노동자를 지휘감독하고, 근로관계에서 영향력을 행사할 수 있는 사람들은 사업주 이외에도 다양한 모습으로 존재하고 있음에도 불구하고, 좁은 개념의 사업주를 수규자로 정하는 이유가 무엇일까.

이에 관해 산업안전보건법(이하 산안법)에서는 “근로기준법의 사용자는 사업주를 위해 행위하는 자이기 때문에 법인 그 자체는 물론 사장, 부장, 과장 모두가 포함되는데, 이러한 사용자의 개념으로는 근로자의 안전과 건

11) 고용노동부 질의회시 1993.12.15. 안기 68301-1225

12) 대판 2007.9.6. 2007도4904,

13) 대판 1989.11.14. 88누 6924,

강을 확보하는 데 본래의 책임자이어야 할 사업주의 책임이 불명확해 질 경우도 있을 수 있어, 산업안전보건법에서는 사업주를 의무주체로 한 것¹⁴⁾ “이라는 견해가 있다. 이는 이익이 귀속하는 사업주가 의무와 책임도 부담하는 것이 타당하고, 이 때 사업주에 대한 책임을 명확히 하려면, 상대적 개념인 사용자라는 용어는 적합하지 않다는 의미로 이해된다. 그러나 거꾸로 사업주가 책임을 진다고 하여, 사업주 이외에 법을 위반한 행위자들은 책임을 면제받는 것이 타당할까. 산안법은 이 문제를 양벌규정으로 해결하고 있다. 양벌규정이 사업주와 행위자 모두 쌍방을 처벌하기 위한 규정이라는 해석에 의해서다. 그러나 죄형법정주의, 책임주의 원칙에서 보자면, 의무조항의 주체가 행위자로서 책임을 지고, 양벌규정은 사업주에게 처벌을 병과하기 위한 규정으로 해석하는 것이 타당하다. 즉 현재의 산안법 규율방식처럼 원칙은 사업주를 처벌하되, 양벌규정에 따라 행위자까지 확대하여 처벌하는 방식이 아니라 근로기준법과 같이 원칙을 사용자로 하여 사용자에게 해당하는 행위자를 처벌하되, 양벌규정에 따라 사업주도 처벌하는 방법이 죄형법정주의나 책임주의에 더 부합한 규율구조라 생각된다.¹⁵⁾

고평법이 사업주라는 용어를 사용하게 된 배경과 관련하여 “사업주라는 용어를 사용하는 법률들은 기업 내의 최고 책임자의 지위에 있는 자에게 법률이 정하는 의무를 부과할 필요성이 있는 법률들이고, 여기서는 사업주가 근로기준법상의 ‘사용자 개념 중 사업주’로서의 지위만을 가지지만, 남

14) 정진우(고용노동부 중부지방노동청 성남지청장), 지상강좌 산업안전보건법 해설2. 각 주체의 업무, 대한산업보건협회

15) 이와 관련하여 참고할 만한 연구자료를 소개한다. 김혜경, 양벌규정상 처벌되는 행위와 행위자간의 불일치, 그리고 법인의 범죄능력 인정, 형사정책연구 제29권 제1호(통권 제113호, 2018 봄) p.226

“벌칙조항이 신분범으로 행위주체를 한정함에도 불구하고, 그러한 행위주체에 해당하지 않는 자를 양벌규정에서 행위자로 추가한다면 이는 형법 제33조의 신분과 공범규정을 무시하는 결과를 초래하고, 벌칙조항이 행위자를 한정된 입법의 취지에도 부합하지 아니한다. 형법 제33조의 규정은 신분범에 가담하는 비신분자의 처벌을 행위종속적으로 인정하는 예외규정임에도 불구하고, 신분자인 정범이 존재하지 않는 정황 하에서 비신분자에게만 독자적으로 범죄성립 및 처벌을 인정하는 해석이기 때문이다. 양벌규정의 ‘그 행위자를 처벌하는 외에’라는 법문은 그 앞에 숨은 뜻으로 ‘(벌칙조항에 의하여) 그 행위자를 처벌하는 외에’라는 의미이지, 판례가 해설하는 바와 같이 ‘(벌칙조항에 의하여는 처벌될 수 없는) 그 행위자를 (양벌규정으로) 처벌하는 외에 법인도 처벌’하는 것이 아니라고 보아야 할 것이다.

녀고용평등법은 최고 책임자의 지위뿐만 아니라 행위자로서의 지위도 가지기 때문에 남녀고용평등법상의 사업주와 근로기준법과는 다르게 해석되어야 할 것”이라고 설명하거나 “직장 내 성희롱 규정을 신설할 당시에는 사업주의 예방 및 조치의무만 규정되어 있었다. 직장 내 성희롱이 영세 사업장에서 빈발하고, 그 경우 행위자의 대부분이 사업주임에도 규율할 근거가 없다는 점이 지적되어 직장 내 성희롱 금지 규정을 신설하면서 행위자 범위에 사업주를 명시하게 된 것이다. 그런데 개인사업주의 경우는 그 사업주가, 법인의 경우에는 법인만이 사업주로 해석되면서 영세 사업이면서 법인 형태를 갖춘 경우에는 사업주의 행위를 법이 직접 규율하지 못하는 모순이 생기게 된다. 따라서 고평법의 ‘사업주’는 근로기준법과는 달리 ‘사업을 직접 행하는 자, 사장(개인 사업주 또는 법인의 대표이사, 사장 등)의 개념으로 해석되어야 한다”는 견해도 있다.¹⁶⁾

두 견해 모두 공통적으로 고평법의 ‘사업주’는 경영주체만을 의미하는 것이 아니고, 행위자 또는 사업을 직접 행하는 자로 확대하여 해석하는 것이 입법취지에 부합한다는 의견으로 이해된다.

고평법의 수규자를 반드시 경영주체만을 의미하는 사업주로 해야 할 특별한 이유가 없다면, 사용자로 확대하는 것이 죄형법정주의에 비추어 더 타당하고, 성희롱 규율에 있어서 더 유용하다.

법인 대표자의 성희롱을 처벌할 수 없는 것은 고평법의 수규자가 사업주로 좁게 규정되어 있기 때문이다. 고평법의 수규자를 사업주에서 사용자로 확대하면, 법인 대표자는 사업경영담당자로서 법 규정을 직접 적용받게 되고, 법인 대표자에 대한 처벌 공백문제는 바로 해결될 수 있다.

(2) 근로기준법을 모델로

16) 신명·윤자야·이원희, 여성노동관련법실무 p. 47, 중앙경제, 2006.

고평법에 차별금지와 직장 내 성희롱 금지가 있다면, 근로기준법에는 비슷한 규정으로 균등처우와 폭행금지가 있다. 근로기준법은 균등처우와 폭행 금지에 대해 사용자를 의무주체로 하고 있고, 위반시 사용자를 형사처벌 하고 있으며, 양벌규정을 두어 사업주까지 처벌 가능하도록 하고 있다. 고평 법도 근로기준법과 같이 수규자를 사업주에서 사용자로 확대하면, 차별행위 와 성희롱을 보다 폭넓게, 효과적으로 규율할 수 있을 것이다.

〈 근로기준법의 균등처우 및 폭행금지 조항 〉

의무조항	처벌규정	양벌규정
<p>제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</p>	<p>제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제3항 단서, 제67조 제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자</p>	<p>제115조(양벌규정) 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>
<p>제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.</p>	<p>제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p>	

2) 성희롱 행위자 벌칙규정에 처벌대상을 확대하는 방안

고평법 전반의 수규자를 사업주에서 사용자로 변경하는 것이 어렵다면, 사용자의 성희롱 처벌만은 확실히 가능하도록 하는 방안이 있다.

(1) 법인 대표자를 추가하는 방안

현행법	개정안
제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과한다.	제39조(과태료) ① 사업주 또는 법인의 대표자가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과한다.

(2) 사용자를 추가하는 방안

현행법	개정안
제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과한다.	제39조(과태료) ① 사업주, 사업경영담당자, 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위해 행위하는 자가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과한다.

3) 양벌규정을 과태료 규정에도 확대하는 방안

현재 성희롱 규정에서 처벌 공백이 발생하고 있는 부분, 법인 대표자의 성희롱이나 비밀유지의무 위반문제를 해결할 수 있는 방법이다. 과태료 양벌규정은 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률¹⁷⁾등에 도입되어

있는 방식으로, 양벌규정이 행위자와 사업주 쌍방을 처벌하기 위한 것이라는 현재 해석에 따르면, 가장 간단하게 성희롱 행위자와 비밀누설한 자를 처벌하고, 사업주까지 처벌할 수 있는 방법이다.

현행법	개정안
<p>제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조, 제39조제1항, 제39조제2항제1의 7호의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금 또는 과태료를 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>

4. 결어

법인 대표자의 성희롱은 사내조치에 의한 규율을 기대하기 어렵고, 고평법에 행위자 처벌규정이 있음에도 사업주에 포함되지 않아 처벌이 면제됨

17) 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률 제24조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자나 법인·단체 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제22조제1항제3호[금품 등의 제공자가 공직자등(제11조에 따라 제8조가 준용되는 공무수행사인을 포함한다)인 경우는 제외한다], 제23조제2항, 제23조제3항 또는 제23조제5항제3호[금품 등의 제공자가 공직자등(제11조에 따라 제8조가 준용되는 공무수행사인을 포함한다)인 경우는 제외한다]의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금 또는 과태료를 과한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

으로써 법의 사각지대에 놓여있다. 법인 대표자에 대한 성희롱은 행위자 처벌을 통해 비로소 규율될 수 있으므로, 법인 대표자를 처벌할 수 있는 법적 근거를 마련해야 한다. 그 방안으로는 고평법의 수규자 범위를 사업주에서 사용자로 확대하는 것이 가장 타당하다고 생각한다. 사업주 이외에도 일정한 권한을 갖고, 최종결정을 하는 사용자에 대해서는 그 권한의 범위 내에서는 행위자 책임을 지도록 하는 것이 필요하고, 그 방법은 이들 사용자를 직접 수규자로 규정하는 것이 책임주의에 더 적합하기 때문이다.

토론문

토론 1. 박선영

한국여성정책연구원 선임연구위원

토론 2. 신예지

법률사무소새날, 변호사

토론 3. 최미진

여성노동법률지원센터 대표, 공인노무사

법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도 개선 토론편

박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

1. 법인 대표자에 의한 성희롱 행위 처벌 공백 문제

- 직장 내 성희롱의 경우, 행위자의 행위 태양에 따라서는 형법상 강제추행죄, 강간죄 등에 해당하여 형사처벌 대상이 되고, 민법상의 불법행위에 따른 손해배상책임을 부담함.
- 이와 달리, 남녀고용평등법에서 ‘직장 내 성희롱’을 별도로 규율하는 것은 일반적인 범죄행위와 달리 지속적 관계라는 특성을 가지고 있는 근로계약에서 ‘직장 내 성희롱’이 발생한 이후 적절한 조치가 이루어지지 않는다면, 피해자의 노동권에 심대한 영향을 미치게 되기 때문임. 또한 근로자는 성희롱이 없는 안전한 노동환경에서 일할 권리가 있고, 이 권리를 보장해야 하는 의무가 사업주에게 있기 때문에 성희롱 예방교육 실시 등 사전 예방 의무도 부여하고 있음.
- 이러한 이유로 남녀고용평등법에서는 사업주에게 성희롱 예방교육, 성희롱 조사, 피해자 보호, 행위자 조치, 비밀유지, 불리한 처우금지 등의 의무를 부여하고 있고, 그 위반 시 형벌 및 행정적 제재를 규정하고 있음.

□ 이러한 의무이행의 주체인 사업주에 의한 성희롱은 피해자의 노동권과 인격권, 성적 자기결정권을 침해함은 물론, 성희롱이 없는 안전한 근무환경을 조성해야 할 안전배려의무를 위반하는 것으로 상급자, 동료 근로자에 의한 성희롱에 비해 엄격하게 다루어야 함.

□ 그러나 현행 남녀고용평등법은 이 법률의 의무주체인 사업주에 해당하지 않는 법인 대표자의 성희롱 행위를 규율하지 못하는 한계를 노정하고 있음.

□ 발제자는 위와 같은 문제를 해결하기 위해 1) 현행 남녀고용평등법의 의무이행 주체를 사업주로 확대하는 안, 2) 제39조(과태료)에 사업주 또는 법인 대표자를 추가하거나 아니면 사업주, 사업경영담당자, 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위해 행위하는 자, 즉 근로기준법상의 사용자로 확대하는 안, 3) 현행 양벌규정을 과태료 규정에도 확대하는 안 등을 제안하고 있음.

○ 3개의 안은 현행 남녀고용평등법상 법인대표의 성희롱 행위 처벌의 공백이라는 입법적 미비를 보완하기 위한 것으로 1) 안은 성희롱 행위자인 법인 대표자의 처벌 공백을 해결할 수 있을 뿐 아니라 남녀고용평등법의 실효성을 높일수 있다는 점에서 근본적인 해결방안이라고 판단됨. 그러나 처벌규정이 있는 경우 제38조 양벌규정에 따라 법인 내 행위자도 처벌받을 수 있기 때문에 법 개정의 실익이 없다는 반론이 있을 수 있음.

○ 3)안 중 법 제38조의 '양벌규정을 과태료 규정에도 확대'하는 안은 양벌규정이 위법행위에 대하여 행위자를 처벌하는 외에 그 업무의 주체인 법인 또는 개인도 함께 처벌하게 하는 것을 통해 행정법규의 실효성을 확보하려는 것으로 양벌규정들은 일반적으로 본법의 위반행위에 대한 벌칙규정에 규정된 형벌을 위반 행위자 이외에 법인 등에도 적용하는 방식을 취함. 따라서 양벌 규정은 본법의 위반행위에 대한 벌칙규정상의 벌금형

만을 대상으로 하는 경우가 가장 일반적인 방식이고 과태료에 양벌규정을 적용하는 경우는 예외적인 방식임.

- 이런 점 등을 고려할 때 법 제39조의 과태료 적용대상을 확대하는 것이 바람직하다고 판단됨. 이때 그 범위를 근로기준법 상의 사용자까지 확대하는 것은 성희롱 행위에 대한 과태료 부과 대상을 확대하는 것으로 남녀고용평등법상 성희롱 체계와 부합하지 않을 수 있음. 사업주 또는 법인 대표자에 한해 과태료를 부과하는 것으로 명문화하는 것이 바람직함.

- 근본적으로 사용자의 성희롱 행위에 대한 형사처벌 방식에 대한 고민이 필요함. 형사처벌이 가능하면 현재와 같은 처벌의 공백은 발생하지 않음.

2. 사업주의 성희롱 행위 형사처벌의 가능성

- 현행 남녀고용평등법에 따르면 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인 된 경우 지체없이 행위자를 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 해야 하고, 이를 행하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과됨. 성희롱 행위자가 사업주인 경우에는 1천만원 이하의 과태료가 부과됨.

- 남녀고용평등법은 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재만을 할 수 있도록 하고 있음. 간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 의존하게 한다는 문제가 있음. 과태료 부과는 지체 없이 행위자에게 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하였는지 여부에 따른 것이므로 성희롱 행위의 정도에 비추어 매우 가벼운 징계를 한 경우에도 남녀고용평등법 위반은 아니게 됨. 또한 사업주에 대한 제재 방식 역시, 형법이 아닌 행정벌의 형태를 취하고 있어 성희롱 예방효과를 기대하기 어렵다는 문제가 있음.

□ 이상의 문제를 해결하기 위해서는 성희롱 행위자에 대한 형사처벌 방안을 고려해 볼 수 있고 그러한 요구도 존재함.

○ 그러나 성희롱을 형사법적으로 접근하면 죄형법정주의에 근거해 성희롱 구성요건 등이 강화되어야 한다는 문제가 있음. 현행법상의 성희롱 구성요건이 "성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나"로 되어 있다는 점을 고려할 때 현행 성희롱 정의를 유지하면서 성희롱 행위자에 대한 형사처벌은 어려움이 존재함.

□ 그러나 성희롱 방지의무의 주체인 국가기관 등의 장이나 사용자에게 의한 성희롱은 그 자체로 권력형 젠더폭력의 대표적인 유형이므로 현행의 과태로 방식에서 탈피해서 형사처벌하는 것을 적극적으로 고려할 필요가 있음.

○ 프랑스의 경우, 직권남용에 의한 성희롱은 가중 처벌됨.

- 프랑스는 1992.7.22. 법률에서 처음으로 성희롱죄를 규정하였음. "어떤 사람이 성적인 쾌락을 얻을 목적으로 자신의 직무 권한을 남용하고 명령, 협박 또는 강제라는 수단을 사용하여 타인에 대해서 집요하게 괴롭힘을 행하는 행위"라고 정의했다 (형법전 제222-33조). 벌칙은 "1년 이하의 구금형 및 1만유로 이하의 벌금을 부과"

- 1998.6.17. 법률에서는 "어떤 사람이 성적인 쾌락을 얻을 목적으로 자신의 직무 권한을 남용하고 명령, 협박, 강제 또는 중대한 압력이라는 수단을 사용해서 타인에 대해서 집요하게 괴롭힘을 행하는 행위"로 수정

- 2002.1.17. 사회근대화법(179조)성립을 계기로 형법전의 성희롱에 관한 규정은 다시 수정되고 권한의 남용과 성희롱의 수단에 관한 상세한 문구, 즉 "명령, 협박, 강제 또는 중대한 압력이라는 수단을 사용하여"라는 문구 삭제. 이 개정에 따른 벌칙은 "1년 이하의 구금형 및 1만 5000유로 이하의 벌금을 부과" 한대로 수정

- 헌법원은 2012.5.4. 어떤 행위가 성희롱에 따른 형법 위반 행위인지 분명히 정의할 필요가 있다며 기존의 규정은 위헌이라고 판단. 사건의 발단은 전 국회의원 제라르 듀 클레(독립 공화당)가 성희롱 정의를 지나치게 애매하기 때문에 어떤 형태로든 해석할 수 있어 판사가 남용 할 수 있다며 헌법원에 심사 청구를 한 데 따른

것임. 듀 클레는 빌 프랑스시청에서 근무한 당시 3명의 여직원에게 대한 행위가 성희롱으로 고소당해 그 결과 2011년 3월 벌금 5000유로의 판결을 받음.

- 2012.8.6. 법률에서는 "어떤 사람에게 성적인 암시가 담긴 말 또는 행위를 거듭 강요 한 행위이며 그러한 말 또는 행위는 그 사람을 상처주고 모욕하는 것이어서 그 사람의 존엄을 침해하거나 그 사람에 대해서 위압적인 적대적인 혹은 모욕적인 상황을 만드는 것이다"라고 정의되어 있음. 또 "반복하는 행위가 없어도 가해자 본인을 위한 것이거나 또는 제삼자를 위한 것이라도 실제로 또는 분명히 성적인 행위를 할 목적으로 모든 형태의 중대한 압력을 사용한 행위"도 성희롱으로 간주됨.
- 정의의 명확화와 함께 벌칙이 엄격화되어 "1년 이하의 구금형" 이 "2년 이하"로 "1만 5000유로 이하의 벌금"이 "3만유로"가 되었음.
- 또 성희롱 행위가 다음 조건에서 행해진 경우 가중처벌되어 3년 이하의 구금형 및 4만 5000유로 이하의 벌금에 처해진다.
 - 직권 남용에 의해 행해진 경우
 - 15세 미만의 미성년에 대해 행해진 경우
 - (연령, 질병, 신체장애, 육체적 혹은 정신적 장애, 또는 임신에 의해서) 특히 취약한 것이 분명하며 또는 그것을 가해자가 알고 있는 사람에 대해서 행해진 경우
 - 경제적 사회적 지위가 불안정하기 때문에 특히 취약하거나 의존하고 있음이 분명하거나 또는 그것을 가해자가 알고 있는 사람에 대해서 행해진 경우
 - 가해자 또는 공범자로 행동하는 복수인에 의해서 행해진 경우

남녀고용평등법 성희롱 관련 규정의 연혁 및 개정방향

신예지 (법률사무소새날. 변호사)

○ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘고평법’)의 성희롱 관련 조항의 개정 연혁

고평법은 최초 1987. 12. 4. “고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여함을 목적”으로 제정되고, 그 내용에 있어서도 “고용에 있어서 남녀의 평등”, “모성보호 및 복지시설 설치”가 주된 것으로서 사업주가 그 수급자로 규정된 것으로 보임.

그러다 1999. 2. 8. 직장 내 성희롱 관련 규정이 최초로 도입되는데, 직장 내 성희롱의 개념(이 법에서 "직장내 성희롱"이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다. 제2조의2 제2항), 직장 내 성희롱의 예방(제8조의2)에 관한 것이었음.

이러한 규정 역시 사업주에게 직장 내 성희롱을 예방할 것과 피해근로자

에 대한 불이익한 조치 금지하는 것으로서 사업주에 대하여 직장 내 성희롱이 일어나지 않을 환경을 마련하고, 불이익한 조치를 하지 않을 의무를 부과하는 정도에 불과하였음.

이렇게 사업주를 성희롱 행위주체로 보았음에도 법에서는 사업주를 성희롱 예방에 대한 수규자로 판단하고 있었음.¹⁸⁾ 그런데, 이러한 규정은 최초 제정 당시에는 의무의 내용 자체가 ‘직장 내 성희롱 예방’이므로 사업주만이 수규자가 되는 것이 그리 문제되지는 않았음.

2001. 8. 14. 전부개정을 통해 직장내 성희롱과 관련하여 구체적으로 ① 직장내 성희롱의 금지(제12조), ② 직장내 성희롱의 예방교육(제13조), ③ 직장내 성희롱 발생시 조치를 규정하고, 각 규정 위반에 대하여 사업주에 대한 처벌, 과태료 규정을 신설하며, 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우 이에 대한 처벌규정으로 과태료 규정을 두었음(제39조 제1항).

2014. 1. 14. 사업주가 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다는 규정에 더하여 사업주 역시 성희롱 예방교육을 받아야 한다는 규정을 추가하였음. 이는 사업주 역시 성희롱 행위주체이고, 사업주가 성희롱 행위주체인 경우 그 피해가 더 큰 현실에서 사업주도 성희롱 예방교육을 받도록 한 것으로 보임.

2017. 11. 28. 성희롱의 개념에 근로조건에 대한 불이익을 추가하고, 성희롱에 대하여 신고의무, 피해자에 대한 보호 및 조치의무, 행위자에 대한 조치의무, 비밀유지의무 등을 구체적으로 규정하였음.

18) 이에 비해 양성평등기본법에서는 성희롱 예방교육 등 방지조치에 대하여 규정하면서 사용자를 그 수규자로 정하고, 국가인권위원회법에서도 그 사용자를 성희롱의 주체로 판단함.

○ 사업주, 상급자 등 개념의 문제점

먼저 고평법은 성희롱의 주체로서 사업주, 상급자, 근로자를 상정하고 있는데, 그 법 내부에서 이와 관련하여 정의규정을 두고있지 않음.

이러한 직장내 성희롱 정의 규정은 당시 여러 의원들의 안에 대한 대안으로 가결된 것인데, 법률안 등에서는 성희롱의 주체에 대해서 “사업주 또는 다른 근로자”로 정하였는데, 이것이 대안에서 “사업주, 상급자¹⁹⁾ 또는 근로자”로 변경되었음.

그런데 상급자의 개념은 위 정의규정과 성희롱 금지규정에서만 등장하고, 그러한 상급자의 성희롱에 대하여 가중처벌을 하거나, 수규자로서 상급자를 정하지 않았음에도 사업주와 상급자를 구분하고 있음.

이는 사업주와 상급자를 구분한 것은 결정권한이 있는 사업주와 단순 상급자를 구분하려는 의도로 생각되고, 이 부분에 있어서는 사업주를 개인사업주 뿐만 아니라 법인 대표, 단체장 등을 포함하려는 의도가 있었던 것은 아닐까 하는 생각이 듦.

이렇게 사업주를 개인사업주와 법인 그 자체로 보는 것(특히 법인 그 자체로만 보는 것)에서 발생하는 문제들이 있음,

○ 용어 사용으로부터 발생하는 문제점

법인 그 자체는 구체적으로 행위를 할 수 없음에도, 실질적 행위에 대한

19) 고용노동부는 이러한 상급자의 개념에 대해서 ‘사용자’를 말한다고 규정하며, “사업주, 사업의 경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”라고 규정하고 있다.(고용노동부, 2018 직장 내 성희롱 예방 대응 매뉴얼, 12면)

부분에 대해서도 ‘사업주’만을 그 수규자로 하고 있어 문제가 있음.

예를 들어 조사의무, 피해자에 대한 적절한 조치(보호조치), 행위자에 대한 적절한 조치(징계 등), 불리한 처우 금지 등은 법인 그 자체가 하는 것이 아니라 법인의 위임 등에 따른 법인 대표, 인사 담당자 등이 수행하는 것임에도, 사업주를 수규자로 정함으로써 처벌의 공백이 생길 수 있음²⁰⁾.

법인 대표가 위와 같은 행위를 한 경우에 법인을 대표하여 이러한 행위를 하였음에도 불구하고, 수규자가 사업주(법인)로 규정되어 있으므로 이를 처벌할 수 없게 됨.

특히 고평법은 성희롱 금지의 실효성을 높이기 위하여 사업주가 성희롱을 한 경우 과태료 처분을 하도록 규정하고 있는데, 이는 사업장에서 사업주의 권한과 영향력이 크기 때문에 사업주가 성희롱을 한 경우 이에 대해서 처벌을 하도록 규정한 것으로 보임. 그런데 고용노동부의 해석에 따르면 법인의 경우 사업주는 법인 그 자체이고, 법인은 성희롱 행위를 할 수 없어 결국 이 규정은 개인사업주만을 규율하는 규정이 되어버림.

앞선 발제들에서 살펴본 바와 같이 행위자가 법인대표인 경우 개인사업주와 피해자들의 고용지속여부나 불이익 처우 등에서 유의미한 차이가 없음에도 사업주를 개인사업주와 법인 그 자체로 상정하여, 법인 대표의 경우 상급자가 되어 법인 대표의 성희롱 행위에 대하여 처벌을 할 수 없게 됨.

사업주 외의 행위자에 대해서는 사업주가 징계를 하는 것을 통해서만 제재를 가할 수 있는데, 이 경우 법인 대표는 성희롱의 행위자로서의 지위는 ‘상급자’로 사업주인 법인의 징계를 받는 것만 가능하고, 실제 법인 내에서

20) 만약 발제2.에서 양벌규정을 이용하여 처벌할 수 있다면 이 부분의 공백을 일부 메울 수 있을 것으로 보임.

법인 대표의 경우 법인을 대표하여 행동하므로, 결국 자신이 자신을 징계하게 되는 결과가 발생함.

또한 고평법 제13조 제2항은 “사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.”라고 규정하고 있는데, 고평법은 근로자를 “사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다(고평법 제2조 제4호).”라고 규정하여, 근로기준법상 근로자에 구직자를 더한 것으로 근로자를 정의하고 있음. 따라서 이러한 정의에 따르면, 근로자가 아닌 법인 대표나 사업경영담당자 등은 교육의무에서 배제되는 문제가 있음.

○ 절차상 한계로부터 발생하는 문제점

현행 고평법은 직장내 성희롱이 발생하였을 때 조사의무, 보호의무, 조치의무, 불이익금지의무 등에 대해서 사업주를 수규자로 하고 있음. 이는 고평법에서 사업주 역시 직장내 성희롱의 주체가 될 수 있다고 보고, 특히 사업주의 성희롱이 있는 경우 그에 대해 직접 과태료를 부과하고 있음.

그런데 이러한 경우 개인사업주의 경우 자신이 자신의 성희롱을 조사하고, 이에 대하여 징계를 하여야 하는 상황이 발생함. 법인의 대표자의 경우에도 본인이 회사를 대표하는 자이므로 사업주인 법인의 업무를 자신이 수행하게 되므로, 개인사업주와 마찬가지로 상황이 되게 됨.

또한 고평법에서 조사를 하지 않거나, 적절한 조치를 하지 않는 등에 대해서만 과태료 처분을 부과하는데, 위와 같이 사업주 또는 법인의 대표자가 스스로를 조사하고, 스스로에게 징계하는 경우 이러한 조사나 징계가 제대로 진행되지 않을 가능성이 높는데, 조사를 하고, 징계를 하는 경우에 그러한 조사나 징계가 충분하지 않더라도 이에 대해서 제재를 하기는 어려움.

○ 법인 대표자에 대한 사각지대를 해소할 수 있는 방안

전반적으로 발제2에서 제시한 방안에 대해서 동의를 함.

특히, 직장내 성희롱의 금지 및 예방 규정의 실효성을 높이기 위해서는 성희롱 규정 중 일정한 행위에 대해서 그에 대한 일정한 권한이 있는 자를 포함하여 수규자를 사업주에서 사용자로 변경하는 것이 타당할 것으로 판단됨.

다만, 이러한 경우에 직장내 괴롭힘의 행위자 처벌에 대해서 직접적으로 규정하고 있는 고평법 제12조의 경우에는 특별히 사업장 내 권한이나 영향력 등을 이유로, 또는 회사 내에서 조사 및 징계 등이 제대로 이루어지지 않을 수 있다는 점에서 사업주에게 행위에 대한 직접 제재를 하고 있으므로, 이 경우에 수규자를 사용자로 바꾸게 되면, 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자 등 역시 직접 처벌을 받게 되어 형평의 문제가 발생할 수 있음. 이를 해결하기 위해서 위 규정에 대해서만 수규자를 '사업주 또는 법인 대표'로 제한하거나 차등을 둘 필요가 있음.²¹⁾

또한 사업주 또는 법인 대표 본인이 행위자여서 실질적으로 성희롱에 대한 조사나 제재가 이루어지기 어려운 부분을 해소하기 위해서 법에서 사업주 또는 법인의 대표자가 성희롱 행위자인 경우 고용노동부 또는 노동위원회 등 외부기관에 신고하도록 하는 규정이 필요할 것으로 보임. 이 경우 제 14조 제1항, 제2항의 규정을 “누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게(사업주가 행위자인 경우 고용노동부(또는 노동위원회)에) 신고할 수 있다.” 등으로 개정할 수 있을 것으로 보임.

21) 이와 관련해서 제12조의 수규자를 '사업주 또는 법인의 대표자'로 개정하는 개정안이 발의된 바 있음(2018. 5. 2. 임이자 대표발의 의안번호 13384호).

보통 사업장에서 징계란 해고, 정직, 감봉, 견책 등으로 이루어지는데, 사업주의 경우(법인의 대표도 비슷할 것으로 보임) 자신의 사업장에서 해고나 정직 등은 실질적으로 가능하지 않은바, 그 지위나 영향력에도 불구하고 실질적으로 받을 수 있는 징계가 경징계에 한정되므로, 사업주 또는 법인의 대표가 직장 내 성희롱을 한 경우 이를 단순히 과태료가 아니라 형벌로 규정할 필요가 있음.²²⁾

○ 결어

현재 법인 기업(활동기업 기준) 657,017개 중 5인미만 사업장이 348,614개(1인 기업이 그 중 절반인 172,853개), 5-9인 사업장이 136,912, 10-49인 사업장이 141,521개로 50인 미만 사업장이 전체 법인 중 90%이상을 차지하고 있는 상황²³⁾에서 법인의 대표자는 법인 내에서 사업주 정도의 영향력을 지니고 있음.

그럼에도 현재의 직장내 성희롱 금지규정은 사업주가 아닌 법인 대표에 대해서는 처벌할 수 있는 규정을 두고 있지 않은 상황임. 따라서 이러한 법인의 대표자도 처벌할 수 있도록 규정을 개정하고, 사업주 및 법인 대표의 성희롱에 대하여 조사를 할 수 있도록 외부기관의 개입규정을 신설할 필요가 있음.

22) 이와 관련하여 성희롱 금지 및 예방규정 위반에 대한 처벌을 벌금과 징역형으로 변경하도록 하는 개정안은 다수 발의되었음.

23) 통계청, 기업생멸행정통계 : 종사자 규모별 조직형태별 기업수, 2018.

법인대표 의한 성희롱 피해자 구제를 위한 제도개선 방안

최미진 (여성노동법률지원센터 대표. 공인노무사)

1. 법인대표의 성희롱 규제방안 검토 시 착안할 점

인권위원회는 성희롱 행위자가 피진정인인 경우 직접 행위자에게 손해배상 등을 결정할 수 있으나, 결정 내용은 “권고”에 해당하여 그 이행을 강제할 수 없다. 반면 「남녀고용 평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘고평법’이라 함.)은 법 위반 행위에 대해 “시정명령”, “과태료”, “형사처벌” 등 강제력 있는 조치를 취할 수 있는 근거를 마련하고 있으나 - 사업주가 행위자인 경우를 제외하고 - “행위자”에 대한 직접적인 제재기준은 부재하다.

현행 고평법이 직장 내 성희롱을 원칙적으로 사업주가 규율하도록 책임과 의무를 부과하는 방식으로 규정하고 있기 때문에, 행위자를 상대로 한 실효성 있는 공적(외부) 구제제도 미비, 행위자에 대한 제재 수준과 방법이 사업주 재량에 맡겨지는 한계와 더불어 “사업주가 행위자인 경우도 사업주 스스로 규율”하도록 하는 결과를 낳는다.

한편 고평법 제39조(과태료) 제1항은 “사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과한다.”고 정하고 있다. 사업주가 성희롱 행위자인 경우만 특정하여 과태료 부과 근거를 규정

한 취지는 “제재의 대상과 주체가 동일인”인 결과 사업장 내의 자율적 처리를 기대하기 어려우므로 노동관서 진정을 통한 (외부)공적 구제의 길을 열어두려 한 데 있다는 점은 어렵지 않게 추론 가능하다.

그럼에도 위 조항이 과태료 부과 대상을 “사업주”로 한정한 것은 입법의 불비 내지는 오류라는 점, 법인대표는 “상급자”에 해당한다는 고용노동부의 유권해석²⁴⁾은 지나치게 법률의 문구에만 집착한 경직된 해석²⁵⁾이라는 점은 지난 몇 년 간 꾸준히 지적되어 왔으나 해결되지 않았다.

그 결과 발제자들이 지적하는 것과 같이 정작 법인대표가 성희롱 행위를 하더라도 고평법 제14조 제1항에 따른 신고접수의 주체, 제2항에 따른 즉시 조사 의무의 주체, 제3항에 따른 조사기간 중 피해근로자 등 보호의 주체, 제4항에 따른 피해자에 대한 적절한 조치 의무의 주체, 제5항에 따른 행위자에 대한 징계 등 조치 의무의 주체가 되며, 법인대표 본인이 행위자인 성희롱 사건의 피해자 등 보호와 처리절차 및 처리방법 결정의 모든 권한과 처분의 재량을 가지고 있어 조사 및 조치가 이뤄진다면 그 적절성 여부에 관계없이 법인대표 및 법인에게 특별한 제재를 가할 수 없는 규제의 공백이 발생하는 것이다.

이러한 공백을 해결하기 위한 방안을 수립하는데 있어서 두 가지 측면이 함께 검토되어야 한다. 첫째는 ‘법인대표의 성희롱 행위자로서의 책임’을 어떻게 물을 것인가 하는 점이며 둘째는 피해자 보호와 피해회복을 어떻게 지원할 것인가 하는 점이다.

24) “법인의 대표자는 동법 제2조의2제2항의 상급자에 해당한다고 해석되므로 법인은 성희롱 행위자인 법인의 대표자에 대하여 법에 정한 조치(징계 또는 이에 준하는 조치)를 취하여야 하고 이를 위반할 경우 법인에 대하여 과태료를 부과하는 것이 동법 취지에 부합됨.”(여정68247-100: 2001.3.6.)

25) 고용노동부는 “남녀고용평등법 위반 처벌객체”에 대하여 “원칙적으로「남녀고용평등법」상 형사처벌 대상이 되는 ‘사업주’는 법인인○○쇼핑(주) 그 자체이나, 법인은 범죄 능력이 없으므로, 법인을 대표하여 사무를 처리하는 대표기관이 처벌대상이 된다고 할 것입니다.(대판 1984. 10. 10. 82도3595)”고 해석(여성고용정책과-3907, 회시일자 : 2016-10-31)한 바 있음. 죄형법정주의 원칙에 따른 “처벌대상의 명확성”은 행정벌인 과태료 기준보다 “형사처벌” 대상을 해석함에 있어 더욱 엄격하게 요구된다고 할 것인데, 앞의 행정해석은 오히려 행정벌인 과태료 규정 해석에 보다 엄격하게 “처벌대상의 명확성”을 요구하고 있는 상황임.

2. 고평법의 수규자 확대 필요성에 대한 의견

앞서 살펴본 것과 같은 이유로 법인대표의 성희롱 행위에 대한 공적제재의 필요성, 공적 제재의 방안으로서 발제자가 제시한 것과 고평법의 수규자를 “사업주”에서 “사용자”로 변경해야 한다는 의견에 동의한다.

추가로 고평법 제14조 제6항의 수규자를 “사업주”에서 “근로자 또는 사용자”로 변경하는 안을 제안한다. ① 성희롱 사안의 처리과정 및 처리 이후의 피해근로자 등에 대한 불이익 처우는 사용자에게 의한 근로조건 변경 등 인사명령 성격의 것뿐만 아니라 근로자들 사이의 “악의적 소문 유포”, “따돌림”의 형태로 나타나는 경우도 빈발하는 점에서 해당 조항의 수규자를 근로자까지 포함하도록 할 필요성이 있다. 또한 ② 발제자도 지적하고 있는 것과 같이 “양벌규정”은 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 일정한 위법행위를 하였을 경우에 현실의 행위자를 처벌하는 외에 사업 주체인 그 법인 또는 개인도 처벌하는 규정으로 행정목적의 효율적 달성을 위하여 행위자와 함께 그 감독자의 감독책임을 물음으로써 단속의 실효를 거두려는 데 그 취지가 있다. 이러한 점은 제38조(양벌규정) 후단에 “다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.” 고 정하고 있는 것을 보더라도 확인이 가능한 사항이다. 따라서 14조 제6항의 수규자를 “사용자와 근로자”로 하고 그 행위자를 처벌함과 동시에 양벌규정에 의하여 사업주의 책임까지 함께 묻는 것이 죄형법정주의, 처벌대상의 명확성 측면에 더욱 부합한다고 볼 수 있다.

3. 조사 및 처리 과정의 작업중지권 도입 필요성

황현숙 부회장이 발제한 “법인대표 성희롱 실태와 구제절차 문제점”에 따르면 분석 대상 상담사례 중 10인 미만 사업장의 상담사례 비율은 전체의

29.0%에 해당하는데 비하여, 법인대표 및 개인사업주에 의한 성희롱 상담 사례 중 10인 미만 사업장에 해당하는 비율이 62.0%로 두 배가 넘는 수치이며, 분석대상 상담사례 중 30인 미만 사업장에 해당하는 사례의 비율은 47.2%이나 사장이 행위자인 상담사례의 82.9%가 30인 미만 사업장에서 발생한 것을 확인할 수 있다. 발제자가 지적한 것과 같이 조직규모가 작을수록 법인대표 및 개인사업주가 직접 근로자와 대면하는 업무관계에 놓일 가능성이 높기 때문일 것이다.

성희롱 발생 시 조사 및 처리 과정에서의 2차 피해 예방을 위해서는 행위자와 피해자의 분리조치가 필요하고, 이는 행위자의 부당한 영향력 행사로부터 피해자를 보호하고, 피해상황을 중단시키는데 그 목적이 있다. 그러나 법인대표 등 최고 의사결정권자가 성희롱 행위자인 경우, 법인대표 등에 의한 성희롱 비율이 대다수인 30인 미만 소규모 사업장인 경우 피해자를 행위자의 영향력으로부터 보호하는 것은 사실상 불가능한 상황이다. 현행 고평법 제14조 제3항은 “사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.”고 정하고 있어, 법인대표가 행위자인 경우 피해자 보호조치 의사 결정을 행위자가 하고, 조치의 구체적 내용 또한 행위자의 재량에 맡겨진 것과 같은 결과를 초래한다. 또한 이 조항을 위반하여 보호조치를 하지 않는다고 하더라도 형사처벌이나 과태료 부과 제재근거 또한 없다. 더욱이 사업주 스스로가 행위자인 경우 조사 및 처리 과정에서의 피해자 보호를 위한 유급휴가 부여 결정이 자신의 성희롱 사실을 시인하는 것으로 인식될 우려로 더욱 더 보호조치의 실행 가능성을 낮을 것이라 예상된다.

성희롱의 행위자가 법인대표 및 개인사업주인 경우 피해의 중단과 조사 및 처리 과정에서의 2차 피해 예방을 위하여 피해근로자가 임금의 상실 없이 근로의무에서 벗어날 수 있도록 하는 적극적인 권리가 부여될 필요성이 있으며, 직장 내 성희롱 처리과정의 피해자 보호방안으로 여러 차례²⁶⁾ 제

26) 박귀천(2011). “성희롱피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰-독일의 작업거부권에 대한

시된 바 있는 “작업중지권” 도입이 필요하다고 생각된다.

① 법인대표 또는 (실질)사업주가 성희롱 행위자인 경우, ② 조사 및 처리 과정에서의 피해자 보호를 위한 유급휴가 요청에 응하지 않는 경우를 요건으로 하여 피해근로자 등이 스스로 작업을 중단하고 출근하지 않는다고 하더라도 임금의 상실이나 작업 중단에 대한 불이익을 줄 수 없도록 하는 내용의 제도 마련이 필요하다.

특히 법인대표 등 (실질)사업주의 성희롱 발생은 피해자가 작업에서 벗어나는 것이 조사 및 처리 과정에서 행위자로부터의 영향력이나 부당한 압력으로부터 벗어나는 유일한 방법인 점을 고려하면, 독일의 작업거부권 행사의 요건인 ㉠ “사용자의 적절한 조치의무 불이행”, ㉡ “피해근로자의 보호가 다른 완화된, 영향력이 적은 여타의 조치에 의해서는 달성될 수 없을 때” 라는 두 가지 요건²⁷⁾을 충족한 것으로 볼 수 있을 것이다.

4. 노동위원회를 통한 손해배상제도 도입 필요성

법인대표에 대한 과태료 부과 조항이 법인대표의 “성희롱 행위자”로서의 책임을 묻는 측면에 대한 제재 마련의 측면에서 검토된 것이라면, “작업중지권”은 조사 및 처리 과정에서의 피해자 보호와 관련한 제도 개선 의견이다. 마지막으로 피해자의 “피해회복”의 관점에서도 살펴 볼 필요가 있다.

직장 내 성희롱에서 피해회복이라 함은 “피해자가 피해를 입기 전과 마찬가지로 인권 및 성적 자기결정권의 침해 없이 안전하고 평등한 환경에서 자신의 노동권을 행사할 수 있도록 하는 것”이라 할 것이나, 법인의 대표가 변경이 거의 없는 사기업에서 과태료를 부과하는 것이 곧 “안전하고 평등한 노동환경”의 조성으로 이어지는 것은 아니다.

노동관서 진정을 통해 법인대표의 성희롱에 대한 책임을 물을 수 있다고 하더라도 인사권을 가지고 전사업장에 영향력을 미치는 법인 대표를 상대

검토를 중심으로”, 『이화젠더법학』, 제3권 제1호, 이화여자대학교 젠더법학연구소 등
27) 박귀천(2011), 위의 논문 20쪽~12쪽 내용 참조

로 진정을 하는 것은 쉽지 않은 일이며, 퇴사를 각오하고 문제제기 하거나 퇴사 이후 문제제기하는 사례가 다수를 차지한다. “법인대표 성희롱 실태와 구제절차 문제점”의 상담사례 중 법인대표가 행위자인 경우 3명 중 1명이 퇴사한 상태로 상담을 시도하였다는 점을 보더라도 확인이 가능하다.

또한 과태료 부과, 성희롱 중단, 불이익처우 금지 조항이 있더라도 법인의 대표자가 갖는 영향력으로 인해, 혹은 영향력을 행사하지 않더라도 같은 공간에서 계속 근무하는 것만으로도 피해자에게 지속적인 정신적·심리적 피해를 유발할 수 있다는 점이 고려되어야 한다.

현행 고평법은 성희롱 사안에 대하여 원칙적으로 사업장 내의 자율적 해결을 요구하고 있으며, 사업주의 즉시 조사와 “성희롱 및 불이익 처우 금지” 등 부작위 의무 부여를 통해 피해자가 지속하여 해당 사업장에서 근무할 수 있도록 하는 방식으로 해결되도록 규율하고 있으나, 피해자의 의사에 근로관계를 중단하고도 법인대표의 성희롱 행위에 대한 노동위원회 구제신청을 통해서 금전보상을 받을 수 있는 방법 또한 구제 제도로서 고려되어야 한다.

한편, 2020. 7. 윤미향 의원 등 16인은 “노동위원회법 일부개정법률안”을 발의하여 위원회 심사 단계에 있으며, 관련하여 2020. 9. 고평법 개정안도 발의하여 모집과 채용, 임금, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등에 따른 차별을 받은 근로자가 노동위원회에 시정을 신청하고 차별에 해당되는 경우, 사업주에게 시정명령을 할 수 있는 법 개정이 추진 중이나 이 법 안들에는 “성희롱” 관련 사항은 포함하고 있지 않다.

고용노동부에서는 2020. 7. 15. “남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부 개정안”을 입법예고하였는데, 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 시정절차를 포함하고 있다. 개정안은 직장 내 성희롱과 관련한 시정신청 대상(개정안 제25조의2)을 “제14조제4항, 제14조의2제1항에도 불구하고 적절한 조치를 받지 못했거나 제14조제6항 및 제14조의2제2항에 따른 불리한 처우”로 정하고 있어 직접적으로 “법인대표의 성희롱 행위”를 시정신청의 대상으로 포함하고 있지는 않으나, 조정·중재 또는 시정명령의

내용 등(개정안 제25조의6)에 “차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 **적절한 시정조치(배상 포함) 등이 포함될 수 있다.**” 고 정하고 있으며, “시정명령의 배상액은 차별적 처우 등으로 인하여 **근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다.** 다만, 노동위원회는 사업주의 근로자에 대한 **차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을** 명령할 수 있다.” 고하여 손해배상과 징벌적 손해배상의 근거를 마련하고 있다.

**<남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안(정부안)> 발췌**

제25조의2(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주가 제7조부터 제11조까지를 위반하여 차별을 받은 경우 또는 **제14조제4항, 제14조의2제1항**에도 불구하고 적절한 조치를 받지 못했거나 **제14조제6항 및 제14조의2제2항**에 따른 불리한 처우(이하 “차별적 처우등”이라 한다)를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등이 있는 날(계속되는 행위는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

(중략)

제25조의6(조정·중재 또는 시정명령의 내용 등) ① 제25조의4에 따른 조정·중재 또는 제25조의5에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 **적절한 시정조치(배상 포함) 등이 포함될 수 있다.**

② 제1항에 따른 시정명령의 배상액은 차별적 처우등으로 인하여 **근로자에게 발생한 손해액**을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 근로자에 대한 차별적 처우등에 **명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을** 명령할 수 있다.

정부안대로 입법이 된다면 “**성희롱 사실이 확인되었으나 적절한 조치를**

취하지 않은 경우”와 “피해자 등에게 불이익처우를 한 경우” 노동위원회를 통해 손해배상을 포함하는 구제를 요청할 수 있다는 점에서 매우 환영할 만한 개정사항이라 할 수 있으나, 사업주, 상급자, 근로자의 성희롱행위 자체로 인해 피해 근로자에게 발생된 손해에 대한 배상제도를 규정하고 있지는 않다.

그러나 앞서 살펴 본 바와 같이 법인대표의 성희롱 행위에 대해서는 공적 제재가 필요하고, 조사 및 처리과정은 물론 처리 이후에도 회사의 최고 책임자가 갖는 영향력으로 인해 추가적인 피해가 발생할 여지가 크므로 법인대표 및 개인사업주의 성희롱 행위에 대해서는 직접 그 행위 자체로 인한 피해를 노동위원회 시정신청의 대상에 포함하도록 하는 방안을 적극적으로 고려되어야 할 것이다.

**서울여성노동자회는
일하는 여성과 함께합니다.**

**일터
고민은**

평등의전화·고용평등상담실

02-3141-9090

**마음
고민은**

든든한 심리정서지원단이

함께합니다.

04031) 서울시 마포구 동교로 162-5 공간여성과일 5층

상담 02-3141-9090, 1670-1611 대표 02-3141-3011

홈페이지 equaline.or.kr E-mail equaline@hanmail.net