

평등의전화·고용평등상담실

2020년 상담사례집



(사)서울여성노동자회
SEOUL WOMEN WORKERS ASSOCIATION

02-3141-9090 / 1670-1611

www.equaline.or.kr

서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실
2020년 상담사례집
일하는 여성의 권리찾기 이야기

I.	상담 통계 분석		
	① 2020년 상담 총 940 건	3
	② 내담자 일반적 특징	6
	③ 상담경향 분석	11
	④ 상담 유형별 분석	16
II.	상담 유형별 사례 분석		
	① 근로조건	30
	② 모성권	34
	③ 직장 내 성희롱	38
	④ 성차별	47
	⑤ 직장 내 괴롭힘	49
III.	유형별 대응 방법	52
IV.	직장 내 성희롱 및 괴롭힘 대응 이야기	59
별첨	2020년 상담 통계표	66

I. 상담 통계 분석

1 2020년 상담 총 940 건

2020년 서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실(이하 평등의전화)은 총 940건(초기 상담 513건)의 상담을 진행했다.

지난해와 비교하여 총 상담 건수 기준으로 2.9% 감소, 초기 상담 기준으로 14.5% 감소하였다. 월별로 상담건수를 살펴보면 2월과 3월, 5월에 상담건수가 월평균 및 지난해 동월과 비교하여 줄어들었는데 이는 코로나19의 유행 시기와 겹쳐진다. 1월에 코로나19 국내 첫 번째 확진자가 발생하고 1차 유행이 2월에 시작되어 3월에는 WHO 팬데믹(세계적 대유행)이 선언되었다. 5월에는 서울지역 감염이 전국으로 확산된 사건이 있었다.

코로나19가 사회 전반적으로 큰 사건이었고 영향력을 끼쳤기 때문에 노동자에게 역시 큰 타격을 가져왔다는 것은 분명하다. 그런데 상담 건수가 줄어든 시기와 코로나19가 확산되었던 시기가 겹치는 것을 보아 코로나19로 사회적·경제적 상황이 좋지 않아서 일터에서 불합리한 상황에 침묵하고 견뎌낼 수밖에 없었던 것은 아닐지 짐작해본다.

평등의전화 상담은 내담자의 상황이나 조건에 따라 재상담이 이루어지는데 직장 내 성희롱 상담의 경우 재상담 비율이 다른 상담에 비해 더욱 높다. 초기 상담 이후 사건에 따라 면접 상담, 전문가(변호사 및 노무사) 상담을 진행한다. 회사 또는 행정기관 등에 (심리)상담확인서 발급이나 의견서를 제출을 하기도 한다. 또한 관할 지청, 관련 기관에 문의 및 협조요청과 자문위원회 자문을 받는 등 내담자 1인에 대하여 수차례의 지원활동을 진행하기도 한다. 특히 진정이나 고소를 하는 경우 대응도가 높아진다.

지난해 초기 상담 기준으로 고용노동부 진정 대응 45건, 형사·민사 소송 대응 17건 등 총 62건의 행정기관 대응 상담이 진행되었다. 이와 관련하여 관할 노동지청에 의견서 제출, 관련 기관에 법률협조, 내용증명 작성 검토, 소송지원 연결 등 50건의 내담자 지원 활동이 이루어졌다.

매월 진행하는 무료변호사상담은 13회 진행되었으며 상담 내용은 직장 내 성희롱 11

건, 부당해고 1건, 사이버범죄 1건이었다.

심리정서치유프로그램을 통하여 직장 내 성희롱 피해 노동자 심리상담을 지원하고 있는데 총 150회 진행되었고 18명의 내담자가 이용하였다.

성희롱 피해자 집단상담치유프로그램 ‘기록과 치유의 시간, 너를 공감해’를 5회 진행하였고 5~7명의 당사자가 참여하여 직장 내 성희롱 피해자 글모음집 ‘우린 달라진 세상을 살거야’를 발간하였다.

직장 내 성희롱으로 사내 대응 또는 고용노동부 진정을 하고자 하는 피해 노동자를 법률 전문가와 연계·지원하는 사업을 처음으로 시도하였고 총 6명의 내담자를 연계·지원하였다.

2020년 총 상담은 940건이며 지난해 총 상담(968건)에 비하여 46건(2.9%) 줄었다.

<표 1> 상담 방법별 상담 건수 추이

연도	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
총상담(건)	905	1037	1113	968	940
전년대비증감률(%)	-	▲15	▲7	▼13	▼3
초기상담(건)	542	629	550	600	513
전년대비증감률(%)	-	▲16	▼13	▲9	▼15

총 상담 940건 중 내담자가 여성인 상담은 921건으로 총 상담의 98.0%이며, 초기 상담 513건 중 내담자가 여성인 상담은 496건으로 초기 상담의 96.7%이다.

<표 2> 성별 상담건수

		합계	여성	남성
총상담	빈도	940	921	19
	%	100.0	98.0	2.0
초기상담	빈도	513	496	17
	%	100.0	96.7	3.3

본 사례집에는 여성노동자의 상담 경향과 흐름을 파악하기 위하여 총 상담에서 재상

담과 남성 상담을 제외한 여성 초기 상담 496건을 분석하였다. 대상 기간은 2020년 1월부터 12월이다.

상담 경로를 살펴보면 전화상담 428건(86.3%), 인터넷(홈페이지 및 이메일) 상담 44건(8.9%), 방문 24건(4.8%)이다.

<표 3> 상담 방법별 상담 건수

	2020		2019	
	빈도(건)	백분율(%)	빈도(건)	백분율(%)
전화	428	86.3	453	78
인터넷	44	8.9	87	14.9
방문	24	4.8	41	7.1
합계	496	100	581	100

상담 당시 내담자의 재직 여부를 살펴보면 재직 80.1%, 퇴사 18.7%, 구직과정 1.2% 순이다.

상담 당시 재직 중(343건)이라고 답한 내담자 중 퇴직예정인 경우를 묻자, 4.8%(15건)가 퇴사예정이라고 답하였다.

<표 4> 재직 여부별 상담건수

		재직	퇴사	구직과정	합계
2020년	빈도	343	80	5	428
	%	80.1	18.7	1.2	100

② 내담자 일반적 특징

1. 연령별 분포

내담자의 연령별 분포를 살펴보면 30-34세의 상담이 27.2%(40건)으로 가장 많고 25-29세 상담이 23.8%(35건)으로 그 다음으로 많다. 10년 세대별로 구분하여 보면 30대 상담(30-34세와 35-39세를 합함)이 37.4%(55건)이 가장 많다.

<표 5> 연령별 분포

	연령(세)							합계
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
빈도	13	35	40	15	28	10	6	147
%	8.8	23.8	27.2	10.2	19.0	6.8	4.1	99.9

2. 사업장 규모, 업종, 직종별 분포

내담자가 현재 근무하는 사업장 규모를 살펴보면 '10-29인' 규모 사업장이 21.1%로 가장 많고, '5-9인' 규모 사업장 18.9%, '300인 이상' 규모 사업장 15.5%, '4인 이하' 규모 사업장 14.7%, '50-99인' 규모 사업장 14.0%, '30-49인' 규모와 '100-299인' 규모 각 7.9% 순으로 나타났다.

<표 6> 사업장 규모

	사 업 장 규 모							합계
	4인 이하	5-9인	10-29	30-49	50-99	100-299	300 이상	
빈도	39	50	56	21	37	21	41	265
%	14.7	18.9	21.1	7.9	14.0	7.9	15.5	100

업종별 분포를 살펴보면 ‘도매 및 소매업’이 12.2%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 11.1%, ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업’ 10.4% 순으로 나타났다.

<표 7> 업종별 분포

업종별	2019	
	빈도	%
제조업	25	8.7
건설업	9	3.1
도매 및 소매업	35	12.2
운수 및 창고업	6	2.1
숙박 및 음식점업	17	5.9
정보통신업	15	5.2
금융 및 보험업	11	3.8
부동산업	7	2.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	14	4.9
사업시설 관리 사업 지원 및 임대 서비스업	29	10.1
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	17	5.9
교육 서비스업	28	9.7
보건업 및 사회복지 서비스업	32	11.1
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	9	3.1
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	30	10.4
국제 및 외국기관	4	1.4
합 계	288	100

직종별 분포를 대분류로 살펴보면 ‘사무종사자’가 46.8%로 가장 높았고, ‘전문가 및 관련종사자’ 29.1%, ‘판매종사자’ 11.0% 순이었다.

<표 8> 직종별 분포 : 대분류

직종 대분류	빈도	%
관리직	13	4.6
전문가 및 관련종사자	82	29.1
사무종사자	132	46.8
서비스 종사자	11	3.9
판매 종사자	31	11.0
기능원 및 관련기능 종사자	1	0.4
단순노무종사자	12	4.3
합계	282	100.1

직종별 분포를 중분류로 살펴보면 ‘경영 및 회계 관련 사무직’과 ‘상담·안내·통계 및 기타 사무직’이 각 23.0%로 가장 많고, ‘보건·사회복지 및 종교 관련직’ 9.6%, ‘문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직’ 7.8%, ‘교육 전문가 및 관련직’ 7.1% 순으로 나타났다.

<표 9> 직종별 분포 : 중분류

	직종 중분류	빈도	%
관리자	공공 기관 및 기업 고위직	2	0.7
	행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	6	2.1
	전문 서비스 관리직	3	1.1
	판매 및 고객 서비스 관리직	2	0.7
전문가 및 관련종사자	과학 전문가 및 관련직	1	0.4
	정보 통신 전문가 및 기술직	6	2.1
	공학 전문가 및 기술직	2	0.7
	보건·사회복지 및 종교 관련직	27	9.6
	교육 전문가 및 관련직	20	7.1
	경영·금융전문가 및 관련직	4	1.4
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	22	7.8
	경영 및 회계 관련 사무직	65	23.0
사무종사자	금융 사무직	1	0.4
	상담·안내·통계 및 기타 사무직	65	23.0
	기타	1	0.4
	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	2	0.7
서비스종사자	운송 및 여가 서비스직	1	0.4
	조리 및 음식 서비스직	8	2.8
	영업직	14	5.0
판매종사자	매장 판매 및 상품 대여직	16	5.7
	통신 및 방문·노점 판매 관련직	1	0.4
기능원 및 관련기능 종사자	건설 및 채굴관련 기능직	1	0.4
단순노무종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직	1	0.4
	운송 관련 단순 노무직	1	0.4
	제조 관련 단순 노무직	1	0.4
	청소 및 경비 관련 단순 노무직	8	2.8
	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	1	0.4
	합계	282	100

3. 재직기간

내담자의 현재 사업장에서 재직 기간은 ‘1년 미만’이 48.3%로 가장 높았고, ‘3년 이상’ 34.0%, ‘1~3년’ 비율이 17.7%로 나타났다.

<표 10> 재직기간 분포

	재직 기간			합계
	1년 미만	1-3년	3년 이상	
빈도	145	53	102	300
%	48.3	17.7	34.0	100

재직 기간 ‘1년 미만(136건)’인 경우 재직 개월은 ‘3개월 이상’은 59.6%(81건)이었고 ‘3개월 미만’은 40.4%(55건)였다.

<표 11> 재직 1년 미만의 재직 개월

	1년 미만 근무 월		합계
	3개월 미만	3개월 이상	
빈도	55	81	136
비율	40.4	59.6	100

4. 노조가입 여부

노동조합이 ‘없다’는 응답 비율은 87.4%였고 ‘있다’는 응답 비율은 12.6%였다. 노동조합이 ‘있다’고 답한 내담자 중 ‘노동조합에 가입했다’는 응답은 56.5%였다.

<표 12> 노조유무와 가입 여부

	노조유무		합계	노조가 있는 경우 가입 여부		합계
	있다	없다		가입	미가입	
%	12.6	87.4	100	56.5	43.5	100

5. 고용유형별 분포

내담자 중 정규직 68.5%, 비정규직 27.9%, 무기계약직 3.6%의 비율을 보였다.

<표 13> 고용유형별 분포

	고용유형			합계
	정규직	무기계약직	비정규직	
빈도	228	12	93	333
%	68.5	3.6	27.9	100

비정규직을 세분화하여 살펴보면 비정규직 중 계약직이 53.8%로 가장 많고 그 다음이 특수고용 17.6%, 시간제 12.1% 순이었다.

<표 14> 비정규직 유형별 분포

	비정규직							합계
	시간제	파견직	용역직	계약직	일용직	특수고용	기타	
빈도	11	3	7	49	4	16	1	91
%	12.1	3.3	7.7	53.8	4.4	17.6	1.1	100

3 상담경향 분석

상담유형별 분포를 살펴보면 직장 내 성희롱(59.5%), 근로조건(10.9%), 고용평등기타(8.5%), 직장 내 괴롭힘(7.7%), 모성권(7.5%), 성차별(1.8%), 기타(4.2%) 순으로 나타났다.

최근 3년 간 연도별 상담유형 추이를 살펴보면 매년 직장 내 성희롱이 가장 많고, 근로조건과 모성권 상담이 그 다음으로 많으며 직장 내 괴롭힘 상담은 꾸준히 증가하고 있다. 2020년에 코로나19 발생으로 '가족돌봄휴가' 등의 문의가 증가하여 '고용평등기타' 항목을 신설하였고 기존에 '직장 내 성희롱(기타)'로 분류하던 '성희롱예방교육'과 '직장 내 성희롱 고충처리' 문의도 '고용평등기타'로 분류하였다.

'고용평등기타'로 분류된 상담은 '직장 내 고충 처리 문의'(5.2%)와 '기타 직장 내 성희롱 관련 문의'(2.8%)을 고려하면 전체 상담의 67.5%가 직장 내 성희롱 관련 상담으로 볼 수 있다.

<표 15> 상담유형 분포 연도별 추이

상담 유형	상담내용		2018	2019	2020
근로 조건	임금체불, 부당해고, 실업급여, 휴가 및 휴게시간 등	빈도	90	68	54
		%	17.0	11.7	10.9
직장내 괴롭힘	폭언, 폭행, 기타 괴롭힘	빈도	17	40	38
		%	3.2	6.9	7.7
모·부 성권	임신·출산·육아휴직 불이익, 배우자출산휴가 등	빈도	40	57	37
		%	7.6	9.8	7.5
성차별	성차별적인 모집·채용, 승진, 임금, 퇴직 등	빈도	36	19	9
		%	6.8	3.3	1.8
직장내 성희롱	성적 불쾌함을 유발한 언동 등	빈도	341	369	295
		%	64.6	63.5	59.5
고용평등기타	가족돌봄휴가	빈도	-	-	2
		%	-	-	0.4
	직장 내 성희롱 고충처리	빈도	-	-	26
		%	-	-	5.2
	성희롱예방교육 등				14
					2.8
기타	노동권 외 문의	빈도	4	28	21
		%	0.8	4.8	4.2
합계		빈도	528	581	496
		%	100	100	100

연령별 상담유형을 살펴보면 모든 연령대에서 직장 내 성희롱 상담이 두드러지게 많다. 특히 '20-24세' 84.6%(11건), '25-29세' 85.7%(30건)이고, '30-34세' 77.5%(31건), '35세-39세' 66.7%(10건)으로 초기 상담에서 직장 내 성희롱 상담이 차지하는 비율이 아주 높다.

모성권 상담은 '35-39세' 3건, '40-49세' 2건, '25-29세' 1건이 있었다.

성차별 상담은 '25-29세' 4건, '30-34세'와 '35세-39세'에서 각 1건씩 있었다. 여성 노동자가 구직활동을 하며 면접 등에서 성차별적인 질문을 받은 사례 등이 있었다.

그밖에 근로조건과 직장 내 괴롭힘 상담이 대부분의 연령대에서 확인된다.

<표 16> 연령별 상담유형

나이		상담유형					합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	
20-24	빈도	1	0	11	0	1	13
	%	7.7%	0.0%	84.6%	0.0%	7.7%	100%
	%	9.1%	0.0%	10.0%	0.0%	7.1%	8.8%
25-29	빈도	0	1	30	4	0	35
	%	0.0%	2.9%	85.7%	11.4%	0.0%	100%
	%	0.0%	16.7%	27.3%	66.7%	0.0%	23.8%
30-34	빈도	4	0	31	1	4	40
	%	10.0%	0.0%	77.5%	2.5%	10.0%	100%
	%	36.4%	0.0%	28.2%	16.7%	28.6%	27.2%
35-39	빈도	1	3	10	1	0	15
	%	6.7%	20.0%	66.7%	6.7%	0.0%	100%
	%	9.1%	50.0%	9.1%	16.7%	0.0%	10.2%
40-49	빈도	2	2	20	0	4	28
	%	7.1%	7.1%	71.4%	0.0%	14.3%	100%
	%	18.2%	33.3%	18.2%	0.0%	28.6%	19.0%
50-59	빈도	1	0	5	0	4	10
	%	10.0%	0.0%	50.0%	0.0%	40.0%	100%
	%	9.1%	0.0%	4.5%	0.0%	28.6%	6.8%
60세 이상	빈도	2	0	3	0	1	6
	%	33.3%	0.0%	50.0%	0.0%	16.7%	100%
	%	18.2%	0.0%	2.7%	0.0%	7.1%	4.1%
전체	빈도	11	6	110	6	14	147
	%	7.5%	4.1%	74.8%	4.1%	9.5%	100.0%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

고용유형별 상담 유형을 살펴보면 정규직은 직장 내 성희롱(68.4%), 근로조건(10.1%), 직장 내 괴롭힘(9.6%) 순으로, 비정규직은 직장 내 성희롱(68.8%), 근로조건(16.1%), 직장 내 괴롭힘(10.2%) 순으로 상담이 많았다. 무기계약직은 직장 내 성희롱(41.7%), 근로조건(25.0%)과 직장 내 괴롭힘((25.0%) 상담이 있었다.

<표 17> 고용유형별 상담내용

고용유형		상 담 유 형							합계
		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	
정규직	빈도	23	17	156	5	22	4	1	228
	%	10.1	7.5	68.4	2.2	9.6	1.8	0.4	100
	%	56.1	81.0	69.3	100	64.7	100	33.3	68.5
무기 계약직	빈도	3	1	5	-	3	-	-	12
	%	25.0	8.3	41.7	-	25.0	-	-	100
	%	7.3	4.8	2.2	-	8.8	-	-	3.6
비정규직	빈도	15	3	64	-	9	-	2	93
	%	16.1	3.2	68.8	-	9.7	-	2.2	100
	%	36.6	14.3	28.4	-	26.5	-	66.7	27.9
합계	빈도	41	21	225	5	34	4	3	333
	%	12.3	6.3	67.6	1.5	10.2	1.2	0.9	100
	%	100	100	100	100	100	100	100	100

근속연수별 상담유형을 살펴보면 1년 미만은 직장 내 성희롱(74.5%), 근로조건(15.2%), 직장 내 괴롭힘(9.0%) 순이었고, 1년-3년은 직장 내 성희롱(75.5%), 근로조건(9.4%), 직장 내 괴롭힘(7.5%) 순이었으며, 3년 이상은 직장 내 성희롱(63.7%), 모성권(13.7%), 직장 내 괴롭힘(11.8%) 순으로 상담이 많았다.

근속연수에 상관없이 직장 내 성희롱 상담이 가장 많으나, 근속연수가 '1년 미만'인 경우 근로조건 상담이 두 번째로 많고, '3년 이상'인 경우 모성권 상담이 두 번째로 많다. 모든 영역에서 세 번째로 많은 상담은 '직장 내 괴롭힘' 상담으로 계속하여 직장 내 괴롭힘 상담이 증가하고 있다.

<표 18> 근속연수별 상담유형

근속연수		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	합계
1년 미만	빈도	22	1	108	-	13	-	1	145
	%	15.2	0.7	74.5	-	9.0	-	0.7	100
	%	64.7	5.6	50.7	-	44.8	-	50.0	48.3
1년 - 3년	빈도	5	3	40	1	4	-	-	53
	%	9.4	5.7	75.5	1.9	7.5	-	-	100
	%	14.7	16.7	18.8	33.3	13.8	-	-	17.7
3년 이상	빈도	7	14	65	2	12	1	1	102
	%	6.9	13.7	63.7	2.0	11.8	1.0	1.0	100
	%	20.6	77.8	30.5	66.7	41.4	100	50.0	34.0
전체	빈도	34	18	213	3	29	1	2	300
	%	11.3	6.0	71.0	1.0	9.7	0.3	0.7	100
	%	100	100	100	100	100	100	100	100

내담자가 상담을 한 당시 재직 여부를 물었을 때 재직 중이라고 답한 경우는 80.1%(343건)이었고 퇴사하였다고 답한 경우는 18.7%(80건), 구직과정에 발생한 것으로 상담한 경우는 1.2%(5건)이었다.

상담유형별로 살펴보면 직장 내 성희롱 상담의 경우 재직 중인 경우가 77.5%, 퇴사한 경우가 22.5%로 전체 평균보다 퇴사한 경우가 많다.

<표 19> 재직 여부별 상담유형

		상담유형							합계
		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	
재직	빈도	37	31	213	5	32	22	3	343
	%	10.8	9.0	62.1	1.5	9.3	6.4	0.9	100
	%	77.1	96.9	77.5	55.6	88.9	100	50.0	80.1
퇴사	빈도	10	1	62	-	4	-	3	80
	%	12.5	1.3	77.5	-	5.0	-	3.8	100
	%	20.8	3.1	22.5	-	11.1	-	50.0	18.7
구직과정	빈도	1	-	-	4	-	-	-	5
	%	20.0	-	-	80.0	-	-	-	100
	%	2.1	-	-	44.4	-	-	-	1.2
전체	빈도	48	32	275	9	36	22	6	428
	%	11.2	7.5	64.3	2.1	8.4	5.1	1.4	100
	%	100	100	100	100	100	100	100	100

상담 당시 재직 중(343건)이라고 답한 내담자 중 퇴직예정이라고 답한 경우가 4.8%(15건)이었다. 퇴직예정이라고 답한 경우의 상담유형을 살펴보면 직장 내 성희롱이 86.7%(13건)이었다. 이 답변은 퇴사가 확정적인 경우에만 해당하는 것으로 퇴사가 확정되어 있지는 않으나 직장 내 성희롱 피해 노동자는 상담 당시 퇴사를 고려하고 있다. 특히 행위자가 사업주거나 상사인 경우 행위자는 피해 노동자보다 직책이 높고 권력을 갖고 있기 때문에 행위자가 퇴사하지 않는 한, 행위자 권력의 영향권에 있게 된다. 이러한 이유로 피해 노동자는 계속해서 회사를 다닐 수는 없다고 판단하며 실제로 많은 경우 퇴사를 택한다.

4 상담 유형별 분석

1. 근로조건

근로조건은 초기 상담의 10.9%이다. 근로조건 상담의 세부 내용을 살펴보면 부당해고가 37.0%로 가장 많고 직업병 및 4대보험(20.4%), 임금체불(14.8%), 기타(20.4%) 순으로 나타났다.

평등의전화는 근로조건 상담 세부 내용 중 ‘부당행위’를 분류하고 있는데 법적 용어는 아니다. ‘근로기준법 위반’으로 단정할 수는 없지만 노동자가 정당한 사유가 없는 부당한 처우라고 판단하는 사례를 ‘부당행위’라고 구분하고 있다.

‘폭언·폭행’도 따로 구분하여 분류하였는데 2019년 1월, ‘직장 내 괴롭힘의 금지’ 조항이 신설되고 같은 해 7월 시행되며 폭언·폭행을 포함하여 ‘사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’를 ‘직장 내 괴롭힘’으로 분류하고 있다. ‘부당행위’도 대체로 ‘직장 내 괴롭힘’으로 분류되었다.

<표 20> 근로조건 상담 분포

		근로조건						합계
		임금체불	부당해고	직업병 및 4대보험	휴가 및 휴게시간	기타	부당행위	
2020	빈도	8	20	11	4	11	-	43
	%	14.8	37.0	20.4	7.4	20.4	-	100
2019	빈도	16	20	3	3	14	12	68
	%	23.5	29.4	4.4	4.4	20.6	17.6	100

부당해고 사례를 살펴보면 이전에 사장과 다툼이 있었는데 코로나19를 빌미로 퇴사를 강요하거나 부당한 인사이동의 이유를 문자 팀을 이동하지 않을 거면 퇴사하라고 하는 등의 사례가 있었다.

‘휴가 및 휴게시간’ 상담으로는 연차 미사용 분을 수당으로 지급 받았는데 올해부터 연차는 공휴일에 사용하는 것으로 바꾸겠다고 통보를 해왔다는 사례가 있다. 취업규칙 등에 휴일의 설정이 어떻게 되어 있는지를 확인하여야 한다. 상시 노동자가 10명

이상 규모의 사업장이면 취업규칙을 만들어 고용노동부(장관)에 신고하여야 한다. 취업규칙상 공휴일을 유급휴일로 하고 있었는데 연차휴가로 같음하는 것으로 변경한다면 이는 노동자에게 불리하게 변경하는 것이므로 취업규칙을 변경하는 것에 노동자 과반수로 조직된 노동조합, 과반수의 노동조합이 없는 경우 노동자 과반수의 동의를 받아야 한다.

2. 모성권

전체 상담 중 모성권 상담은 7.5%로 나타났다. 모성권 세부 내용을 살펴보면 ‘출산전 후휴가(급여)’ 문의가 27.0%로 가장 많았고 ‘육아휴직(급여)’ 21.6%, ‘임신·출산으로 인한 불이익’ 16.2%, ‘육아휴직 복귀 후 불이익’ 16.2%, ‘육아휴직 사용을 이유로 발생한 불이익’ 10.8%, 기타 8.1% 순으로 나타났다.

<표 21> 모성권 상담 분포

		모성권						합계
		출산전후 휴가	임신출산 불이익 및 해고	육아 휴직	육아 휴직 불이익	육아휴직 복귀 후 불이익	기타	
2020년	빈도	10	6	8	4	6	3	37
	%	27.0	16.2	21.6	10.8	16.2	8.1	99.9
2019년	빈도	22	9	13	7	4	2	57
	%	38.6	15.8	22.8	12.3	7.0	3.5	100

출산전후휴가(급여) 관련 문의, 육아휴직 신청 시기, 육아휴직 분할 사용, 임신기 근로시간 단축제제도 문의 등 단순 문의도 있었으나, 임신 후 ‘왜 벌써 임신을 했냐’는 등의 압박을 받다가 퇴사를 결정하였거나 유·사산 휴가 후 복귀하니 부서 이동이 되었는데 퇴사 압력이라는 사례도 있었다. 육아휴직 사용 중인데 회사에서 코로나19로 복직이 어렵다거나 복귀 일자를 미루라고 하는 등의 사례가 있었다.

육아휴직 복귀 후 불이익 사례는 매년 포착되고 있다. 육아휴직 후 복귀하였더니 휴직 후 복귀한 노동자만을 따로 부서로 배치하였고 이는 ‘눈치껏 일을 그만두라’는 퇴

사 압박이라는 사례가 있었다.

또 다른 사례로 육아휴직 사용을 하면 진급에 불이익이 발생한다는 사례가 있었다. 회사에 ‘직급 정년제’가 있어서 점수가 쌓이면 진급을 하고 일정 근속 이상이 되면 진급을 할 수 없다. 최근 취업규칙이 변경이 되면서 육아휴직 기간이 직급 정년제 산정 기간에 포함이 되었다. 실상 육아휴직 때는 진급을 위한 점수를 쌓을 수 없는 구조인데 직급 정년제 산정 근속 기간에는 포함이 되면 결과적으로 육아휴직 사용 시 진급할 수 있는 기간이 줄어드는 셈이다.

이렇듯 정부는 육아휴직 사용을 장려하고 육아휴직 사용을 이유로 한 불이익을 하지 못하도록 법으로 정하고 있지만 교묘하게 불이익이 발생하여 노동자가 이를 문제 삼으면 회사는 육아휴직 사용 때문에 발생한 불이익이 아니라고 한다.

3. 직장 내 성희롱

초기 상담(513건) 중 직장 내 성희롱 상담이 316건(59.5%)으로 가장 많다.

직장 내 성희롱의 유형을 살펴보면 ‘신체+언어’, ‘언어+시각’, ‘신체+시각’, ‘신체+언어+시각’과 같이 성희롱의 유형이 복합적인 경우가 52.7%로 가장 많고, 언어적 성희롱이 27.8%, 신체적 성희롱이 15.7% 순이다.

<표 22> 직장 내 성희롱 유형

성희롱 유형	빈도	%
신체적 성희롱	44	15.7
시각적 성희롱	10	3.6
언어적 성희롱	78	27.8
복합적 성희롱	148	52.7
기타	1	0.4
합계	281	100.2

재상담 비율을 살펴보면 전체 상담은 재상담 비율이 45.4%인데 직장 내 성희롱 상담의 재상담 비율은 51.4%로 더 높다. 직장 내 성희롱 내담자의 경우 단순 문의가 아닌 지속적인 대응 문의가 이어진다는 것을 알 수 있으며 직장 내 성희롱의 경우 한번의 문의로 해결되지 않는다는 문제점 또한 예상할 수 있다.

<표 23> 직장 내 성희롱 재상담 비율

	직장 내 성희롱			전체 상담		
	총상담	재상담	초기상담	총상담	재상담	초기상담
빈도	650	334	316	940	427	513
비율	100	51.4	48.6	100	45.4	54.6

직장 내 성희롱 상담을 연령별로 살펴보면 ‘30-34세’ 28.2%(31건), ‘25-29세’ 27.3%(30건), ‘40-49세’ 18.2%(20건), ‘20-24세’ 10.0%(11건), ‘35세-39세’ 9.1%(10건), ‘50-59세’ 4.5%(5건), ‘60세 이상’ 2.7%(3건) 순으로 나타났다.

모든 연령대에서 직장 내 성희롱 피해가 발생하며 특히 20대와 30대의 젊은 여성 노동자가 일터에서 겪는 많은 직장 내 성희롱 고충을 겪고 있는 것을 알 수 있다.

<표 24> 연령별 직장 내 성희롱 상담

연령	직장 내 성희롱 상담	
20-24세	빈도	11
	%	10.0
25-29세	빈도	30
	%	27.3
30-34세	빈도	31
	%	28.2
35-39세	빈도	10
	%	9.1
40-49세	빈도	20
	%	18.2
50-59세	빈도	5
	%	4.5
60세 이상	빈도	3
	%	2.7
합계	빈도	110
	%	100%

직장 내 성희롱 행위자는 상사가 53.0%로 가장 높은 비중을 차지했고 법인대표 18.3%, 사장(사업주) 11.8%, 동료 9.3%, 고객 3.6% 순으로 나타났다.

<표 25> 직장 내 성희롱 행위자

	2020		2019	
	빈도	%	빈도	%
사장	33	11.8	80	22.5
법인대표	51	18.3		
상사	148	53.0	205	57.7
동료	26	9.3	38	10.7
부하직원	2	0.7	2	0.6
고객	10	3.6	14	3.9
기타	9	3.2	16	4.5
합계	279	99.9	355	99.9

사업장 규모별 행위자 유형을 살펴보면, ‘4인 이하’ 규모 사업장의 성희롱 행위자는 사장이 50.0%로 가장 많고, 법인대표 25.0%, 상사 17.9% 순이었다.

‘5-9인’ 규모는 법인대표가 41.5%로 가장 많고, 상사 26.8%, 동료 14.6%, 사장 12.2% 순이었다.

10인 이상 규모의 사업장은 대체로 직장 내 성희롱 행위자로 ‘상사’가 가장 많았고 두 번째로는 ‘법인대표’가 많았다.

<표 26> 사업장 규모별 행위자 유형

		성희롱행위자							합계
		사장	법인대표	상사	동료	부하	고객	기타	
4인 이하	빈도	14	7	5	-	1	-	1	28
	%	50.0%	25.0%	17.9%	-	3.6%	-	3.6%	100%
	%	63.6%	16.7%	5.0%	-	100%	-	33.3%	14.8%
5-9인	빈도	5	17	11	6	-	1	1	41
	%	12.2%	41.5%	26.8%	14.6%	-	2.4%	2.4%	100%
	%	22.7%	40.5%	11.0%	37.5%	-	20.0%	33.3%	21.7%
10-29인	빈도	-	12	25	2	-	1	-	40
	%	-	30.0%	62.5%	5.0%	-	2.5%	-	100%
	%	-	28.6%	25.0%	12.5%	-	20.0%	-	21.2%
30-49인	빈도	-	3	7	1	-	1	-	12
	%	-	25.0%	58.3%	8.3%	-	8.3%	-	100%
	%	-	7.1%	7.0%	6.3%	-	20.0%	-	6.3%
50-99인	빈도	1	3	25	2	-	0	-	31
	%	3.2%	9.7%	80.6%	6.5%	-	0.0%	-	100%
	%	4.5%	7.1%	25.0%	12.5%	-	0.0%	-	16.4%
100-299인	빈도	2	0	12	-	-	1	-	15
	%	13.3%	0.0%	80.0%	-	-	6.7%	-	100%
	%	9.1%	0.0%	12.0%	-	-	20.0%	-	7.9%
300인 이상	빈도	0	0	15	5	-	1	1	22
	%	0.0%	0.0%	68.2%	22.7%	-	4.5%	4.5%	100%
	%	0.0%	0.0%	15.0%	31.3%	-	20.0%	33.3%	11.6%
합계	빈도	22	42	100	16	1	5	3	189
	%	11.6%	22.2%	52.9%	8.5%	0.5%	2.6%	1.6%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

규모가 작은 사업장일수록 '사장'에 의한 성희롱이 많고 규모가 클수록 상사에 의한 성희롱이 많은 것을 알 수 있다. 5인 이상 규모의 사업장부터 법인대표에 의한 성희롱이 많은 것도 눈에 띄는데 5인 이상 사업장인 경우 개인 사업주가 아니라 법인 형태의 사업장이 많다는 것을 예상할 수 있다.

직장 내 성희롱 피해 내담자에게 해당 직장에서 ‘직장 내 성희롱 예방 교육’을 받은 적이 있는지를 물었다. 직장 내 성희롱 예방교육을 했다고 답한 경우(‘실시’)는 48.9%, ‘하지 않았다(미실시)’ 21.9%로 나타났고 성희롱 예방교육 여부를 알지 못한다고 한 경우도 29.2%에 달했다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (약칭 : 남녀고용평등법)」 제13조 1항에 따라 ‘직장 내 성희롱 예방 교육은 매년 실시’하도록 되어 있으며 하여야 하므로 통상 1년에 1회 정도의 교육을 진행한다. 그래서 근무 기간이 짧은 경우 해당 연도의 교육 여부를 알지 못하는 내담자도 있다. 그러나 같은 법률 3항에는 ‘사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.’고 명시하고 있다. 즉 성희롱 예방 교육 자료는 상시 모든 노동자가 확인할 수 있어야 하는데도 그렇지 못한 사업장이 많다는 것을 알 수 있으며 이는 결국 사업장에서 직장 내 성희롱 예방이 제대로 이루어지지 않고 있다는 것이다.

<표 27> 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

예방교육	2020	
	빈도	%
실시	67	48.9
미실시	30	21.9
모름	40	29.2
합계	137	100

사업장 규모별로 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부를 살펴보면 4인 이하 사업장은 실시한 경우가 극히 드물고 ‘5인 이상-20인 이하’ 사업장은 절반 정도가 실시하였다고 답했다. ‘50-99인’ 사업장도 47.6%에 그쳤고 ‘100-299’인 사업장 역시 66.7%만이 성희롱 예방교육을 실시했다고 답했다.

<표 28> 사업장 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	4인 이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상
실시	1 (6.3%)	15 (57.7%)	11 (50%)	5 (71.4%)	10 (47.6%)	6 (66.7%)	14 (93.3%)
미실시	10 (62.5%)	4 (15.4%)	3 (13.6%)	-	5 (23.8%)	1 (11.1%)	1 (6.7%)
모름	5 (31.3%)	7 (26.9%)	8 (36.4%)	2 (28.6%)	6 (28.6%)	2 (22.2%)	-
합계	16 (100%)	26 (100%)	22 (100%)	7 (100%)	21 (100%)	9 (100%)	15 (100%)

직장 내 성희롱 피해 내담자가 소속된 회사에서 직장 내 성희롱 예방 교육의 실시 비율은 전체적으로 2개 사업장 중 1개 사업장은 실시하지 않은 셈이다.

직장 내 성희롱 예방교육은 매년 1회 이상의 교육을 하여야 하지만 예외적으로 10인 미만 사업장인 경우 교육 자료나 홍보물을 게시·배포하는 방법으로 예방교육을 할 수 있다. 하지만 앞서 살펴보았듯 사업장 규모가 작을수록 사장이나 법인대표에 의한 성희롱이 많아 사업주가 직장 내 성희롱에 경각심을 가질 수 있도록 예방교육이 반드시 필요하다. 성희롱 예방교육 자료 비치만으로는 불가능하며 소규모 사업장에서 직장 내 성희롱 예방교육이 제대로 진행되도록 강력한 감시와 조치가 필요하다.

그리고 직장 내 성희롱 예방교육은 성희롱 발생을 예방하는 교육으로 반드시 사업주나 사용자가 성실하게 교육을 받는 것이 무엇보다 중요하다. 직장 내 성희롱이 무엇이고 왜 예방을 하여야 하는지, 직장 내 성희롱이 발생하지 않는 사내 문화를 어떻게 만들 것인지 등을 고민하기 위하여 사업주 교육이 더욱 더 중요하게 이루어져야 한다.

직장 내 성희롱 피해 내담자에게 회사 내부 대응을 했는지 물었다.

회사 신고 절차를 진행했거나 사업주에게 고충을 이야기했다고 답한 경우가 63.4%에 달했다. 직장 내 성희롱 발생 시 10명 중 6명은 회사에서 제대로 처리되기를 바라며 회사에 고충 신고한다는 것을 알 수 있다. 아직 내부 신고를 하지 않았더라도 상담을 한 후 고충 신고 등을 진행하고자 했다.

이제는 직장 내 성희롱 피해가 피해자 잘못이 아니라 행위자 잘못이며 회사에서도 책임감을 갖고 해결해야 한다는 것을 많은 사람들이 인지하고 있는 것이다. 이에 따라 회사에는 성희롱 발생 시 제대로 된 조치와 재발 방지 및 예방에 더욱 노력해야 할 것이다.

표 29 성희롱 발생 시 회사 내부 대응

내용	빈도	%
고충신고(내부 신고 절차 진행, 사업주에 이야기 등)	161	63.4
상급자에게 이야기	26	10.2
외부기관에 문의 (본회 제외)	3	1.2
안함	59	23.2
기타	5	2
합계	254	100

하지만 안타깝게도 많은 회사들이 이러한 사회적 변화를 기민하게 따라가지 못하고 있다.

직장 내 성희롱 피해 내담자에게 직장 내 성희롱 피해 이후 불리한 처우를 받은 적이 있는지를 물었다. 불리한 처우 경험이 있다고 답변한 비율이 53.0%였다. 이는 고충 신고를 했거나 행위자의 성희롱에 불만을 제기했거나 불편함을 표현하는 등의 이유로 불이익을 경험한 경우이다.

‘아직 모름’인 답변도 30.8%인데 이 답변은 회사에 신고 전이거나 신고 직후 등으로 회사의 반응을 알 수 없는 경우이며 불리한 처우가 예상되는 경우도 포함된다.

<표 30> 불리한 처우 경험 여부

	빈도(건)	%
예	124	53.0
아니요	38	16.2
아직 모름*	72	30.8
합계	234	100

직장 내 성희롱 피해 내담자가 겪은 불리한 처우 경험을 살펴보았다.

이 질문은 아래 <표 31>에서 보는 바와 같이 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 제14조 6항에서 금지하고 있는 7가지를 기준으로 분류했다.

<표 31> 불리한 처우 경험(복수응답)

	항목	빈도	비율 (%)
1	파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치	38	25.0
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치	2	1.3
3	직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	22	14.6
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	29	19.1
7	그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	61	40.1
	합계	152	100

* 본 항목은 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 제14조 6항에서 금지하고 있는 7가지임.

‘그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우’ 40.1%(61건), ‘파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치’ 25.0%(38건), ‘집단 따돌림, 폭행, 폭언과 같은 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치는 행위’ 19.1%(29건), ‘직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치’ 14.6%(22건), ‘징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치’ 1.3%(2건)로 나타났다.

성희롱 신고를 하거나 성희롱 행위에 불응했다는 이유 또는 합리적이지 않은 사유로 해고를 하려고 하는 사례가 가장 많았고 업무를 부여하지 않거나 집단적으로 따돌리거나 신고 후 지체 없이 조사하지 않는 등 다양한 형태의 불이익한 처우가 발생하였다.

4. 성차별

성차별 관련 상담은 9건이 있었다. 성차별 상담 세부 유형을 살펴보면 ‘모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고’ 5건(55.6%), ‘교육, 배치, 승진, 임금’이 2건(22.2%), 기타 2건(22.2%)이었다.

<표 32> 성차별 상담유형

	빈도	%
교육, 배치, 승진, 임금	2	22.2
모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고	5	55.6
기타	2	22.2
합계	9	100

상담건수만 보면 적으나 성차별 관련 문제제기는 우리 사회 어디에서도 두드러지지 않는다. 이는 은행권 등에서 채용 시 남녀의 차별을 두었던 것이 공론화 되었으나 결과적으로 처벌이 미미하였기에 성차별 피해가 있어 문제제기를 하더라도 사회적으로 해결이 되지 않을 거라는 불신을 남겼을 것이다.

그나마 본회 상담실에서 오랫동안 직장 내 성차별에 대한 목소리를 내어왔기 때문에 상담이 접수되는 것으로 실상 상담보다는 고발에 가까운 경우가 많다.

또한 여성노동자가 임신, 출산, 육아를 위해 휴직 등을 할 때 발생하는 불이익이나 직장 내 성희롱이 발생하는 회사 내 문화는 성차별에 기인하여 발생하는 경우가 많다. 그러므로 성차별 관련 상담이 적다는 것이 직장 내 성차별 문제가 없다는 것이 아님을 염두에 두어야 한다.

5. 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 상담은 38건으로 전체 상담의 7.7%이다. 세부 내용을 살펴보면 ‘직장 내 괴롭힘(폭언폭행 외)’이 52.6%이고 ‘폭언·폭행’이 42.1%, 기타 5.3%로 나타났다.

<표 33> 직장 내 괴롭힘 상세

	빈도	%
폭언폭행	16	42.1
괴롭힘(폭언폭행외)	20	52.6
기타	2	5.3
합계	38	100

직장 내 괴롭힘 피해 내담자의 고용유형은 정규직이 64.7%, 비정규직이 26.5%, 무기계약직 8.8%였다.

<표 34> 고용유형별 피해 내담자 분포

	빈도	%
정규직	22	64.7
무기계약직	3	8.8
비정규직	9	26.5
합계	34	100

직장 내 괴롭힘 행위자는 상사(60.5%)가 가장 많았고, 그 다음이 동료(15.8%), 사장(10.5%), 법인대표(7.9%), 부하직원(2.6%), 고객(2.6%) 순으로 나타났다. 직장 상사가 업무적으로 밀접하게 연관되어 있고 권력의 우위에 있기 때문에 상사가 행위자인 비율이 높은 것으로 해석된다.

<표 35> 직장 내 괴롭힘 행위자 분포

	2020	
	빈도	%
사장	4	10.5
법인대표	3	7.9
상사	23	60.5
동료	6	15.8
부하직원	1	2.6
고객	1	2.6
합계	38	99.9

II. 상담 유형별 사례 분석

1] 근로조건

전체 상담 중 근로조건 상담은 10.9%로 근로조건 세부 상담 분포를 살펴보면 부당해고(37.0%), 직업병 및 4대보험(20.4%), 임금채불(14.8%), 휴가 및 휴게시간 (7.4%), 기타(20.4%) 순으로 나타났다.

사용자가 노동자를 해고할 때 ‘해고’라는 단어를 사용하는 경우는 드물다. ‘해고’는 근로기준법상 매우 어렵고 ‘부당해고’ 시 부당해고구제신청 등 다툼의 여지가 있기 때문이다.

‘해고’라고 말하지 않아도 노동자 입장에는 해고와 다름없는 경우들이 있다. 원하지 않는 업무지시나 발령 등을 노동자가 거부하기 어렵다. 이러한 이유로 사용자는 업무지시나 발령을 핑계 삼아 불이익한 조치를 하며 지시를 따를 수 없으면 그만두라고 하는데 이는 결국 ‘눈치껏 그만두라’는 압박이다.

사장과 다툼이 있었다. 최근 코로나19 때문이라며 나에게 재택근무를 하라고 했다. 하지만 나에게만 재택근무를 지시했고 업무상 재택근무가 가능한 것도 아니다. 사실상 퇴사를 하라는 압박 같다.

상사의 폭언으로 놀라고 두려워서 다음 날 오전, 회사에 전화를 해 퇴사하겠다고 말했지만 이대로 그만둘 수는 없다는 생각이 들어 오후에 다시 회사로 전화해 상사의 폭언 등이 있었으니 조치를 취해달라고 했다. 하지만 그 다음날 퇴사처리 됐다는 연락을 받았는데 고충 신고에는 묵묵부답이고 사직 철회를 했건만 하루 만에 퇴사처리라니, 이건 부당해고 아닌지?

갑자기 다른 팀으로 발령이 났다. 이전에 이런 경우가 없고 발령의 이유도 없어 현재 팀에서 하던 업무를 계속하고 싶다고 하자 일을 그만두라고 한다. 인사발령이라고 하면 노동자는 무조건 응해야 하고 그렇지 못한 경우에는 일을 그만두어 하는 것인가?

비정규직 노동자인 경우는 정규직 노동자보다 해고가 더 쉽다. 갑자기 내일부터 출근

하지 말라는 말도 서슴지 않는다. 임금체불 상담도 눈에 띈다. 비정규직 노동자는 이러한 부당함 앞에 가슴앓이를 할 수밖에 없다.

(계약직) 근로계약 만료일이 되지 않았는데 갑자기 그만두라고 한다. 오늘까지 근무하고 나오지 말라고 하는데

(계약직) 출근한 지 며칠 되지 않았는데 사장이 바뀌면서 갑자기 나오지 말라고 한다. 부당하고 아닌지?

(시간제) 면접 볼 때는 주휴 수당 포함 시급이 ○○원이라고 했는데 출근을 한 날은 시급 △△원이라고 말이 바뀌었다. 면접 날 실무 테스트라며 1시간 동안 일을 시켰는데 일한 시간으로 계산하지 않았고 하루에 10시간 일했는데 휴게시간도 지키지 않았다.

(계약직) 근로계약기간만료로 퇴사일이 며칠 남지 않았다. 연차휴가를 모두 사용하지 못했는데 회사에는 연차수당이 없다고 한다. 회사에서 연차수당을 지급하지 않는다고 하면 나는 요구를 할 수 없는 것인가?

연차유급휴가에 대한 질문도 많다. 사용할 수 있는 연차휴가 개수를 묻거나 근속기간이 1년 미만이어도 연차를 사용할 수 있는지를 물었다.

연차유급휴가는 1년간 80% 이상 출근한 노동자에게 부여되는 15일의 유급휴가이다. 계속근로기간이 1년 미만인 경우 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 부여된다.

그밖에 연차휴가를 사용하지 않으면 연차수당을 지급하던 회사에서 갑자기 연차유급휴가를 공휴일로 같음하겠다는 사례가 있었다.

업무상 근무일에 연차휴가를 사용하는 게 어렵다. 그래서 연차 미사용 분은 수당으로 지급받아 왔는데 회사에서 갑자기 올해부터 연차휴가를 공휴일에 사용하는 것으로 하겠다고 한다.

노동자에게 법으로 정해진 유급휴일은 노동절(5월 1일)과 근로기준법 ‘휴일’, ‘연차유급휴가’이다. ‘휴일’은 1주에 평균 1회 이상 보장하여야 하는 유급휴일로 ‘주휴일’이라고도 부른다.

‘공휴일’은 관공서의 휴일로, 노동자도 유급휴일이라고 정해진 것은 아니어서 취업규

칙에서 공휴일을 유급휴일로 정한 경우만 해당되었다.

연차유급휴가는 노동자가 청구한 시기에 주어야 하지만 서면 합의에 따라 특정한 근로일에 노동자를 휴무시킬 수 있다. 이러한 이유로 공휴일에 연차유급휴가를 사용하도록 하는 사업장이 있었고 이러한 꼼수를 쓰는 사업장이 점점 늘어나던 추세였다.

하지만 취업규칙에 의하여 공휴일이 유급휴일이었던 것을 변경하고자 한다면 취업규칙의 변경이 있어야 하며 취업규칙 변경이 노동자에게 불리한 내용인 경우 노동자 과반의 동의가 있어야 한다.

또한 2020년 1월 1일부터 근로기준법의 ‘휴일’이 변경이 되어 대통령령으로 정하는 휴일은 유급으로 보장하여야 한다. 다만 사업장 규모에 따라 시행일이 다른데 올해 2021년 1월 1일부터는 상시 30명 이상 300명 미만 규모 사업장, 2022년 1월 1일부터는 상시 5인 이상 30명 미만 사업장은 공휴일과 대체공휴일을 유급으로 보장하여야 한다.

즉 2022년부터는 5인 이상 규모 사업장도 공휴일과 대체공휴일이 유급휴일이므로 연차휴가로 대체하라고 요구할 수 없다.

근로조건 기타

근로조건 기타(20.4%)는 근로조건 하락이나 변경과 관련된 상담이 있었다. 정규직인데 회사에서 비정규직으로 근로계약을 하자고 한 사례, 현재 업무에서 다른 업무로 변경을 강요하는 사례, 이례적인 원거리 발령이 났다는 사례가 있었다.

코로나19를 이유로 근로시간을 단축하고 임금을 삭감하는데 이에 동의한다는 서명을 강요한다는 사례도 있었다.

입사한 지 얼마 되지 않았는데 사장이 바뀌면서 근로계약 내용을 조정하자고 한다. 그런데 그 내용이 근로시간을 줄이고 임금을 삭감하는 등 나에게 불리한 내용이다. 이에 응하지 않으면 어떻게 되는 것인지?

코로나19로 회사 사정이 좋지 않다며 근무 시간을 단축했고 임금 역시 삭감되었다. 이 과정에서 어떠한 논의나 상황 설명 없이 임금 삭감 동의서에 사인을 요구하며 이에 응하지 않으면 그만두라고 협박했다. 이렇게 강제적으로 동의서에 사인을 요구하고 근로 환경을 하락시켜도 되는 것인지? 동의서에 사인을 했으면 문제 삼을 수 없는 것인가?

근로계약서는 임금, 근로시간, 근무장소와 업무내용 등을 명시하고 사업주와 노동자 간 약속을 정하는 것으로 노동조건을 결정짓는 중요한 기초이다. 하지만 근로계약서 작성이 형식적으로 이루어지거나 근로계약서마저도 작성하지 않는 경우가 있다. 근로계약 시 ‘을’의 입장인 노동자는 근로계약서 내용을 구체적으로 확인하거나 요구하기 어렵다. 근로계약을 체결할 때 ‘취업의 장소와 종사하여야 하는 업무에 관한 사항’ 등 근로조건을 명시하도록 되어 있으나 실제 근로계약서에는 구체적인 내용으로 쓰여 있지 않은 경우가 많다. 또한 ‘인사권’은 회사의 고유 권한이라고 인식되어 인사이동이나 발령 등이 노동자에게 다소 불리하더라도 문제 삼기가 어렵다.

근로조건이 하락하는 등의 경우 노동자의 동의가 있어야 한다. 동의서에 서명(사인)을 역지로 했다면 이 역시 문제제기할 수 있다. 다만 개인의 서명은 너무나 중요하므로 되도록 동의하지 않는 내용에 서명을 해서는 안 되며, 강요에 의해 서명을 했다면 분쟁이 발생했을 때를 대비하여 강요를 받은 증거를 남겨 두는 것이 필요하다.

노동자가 노동력을 제공하고 임금을 받는 것은, 사용자가 노동자를 돈으로 사는 것이 아니라 ‘노동력’과 ‘임금’의 등가교환이다. 따라서 사용자와 노동자는 근로계약 시 ‘동등한 인격체’로서 ‘어떠한 노동력을 제공’하고 이에 ‘합당한 임금을 지급’할 것인지가 이야기되어야 한다.

2 모성권

전체 상담 중 모성권 상담은 7.5%로 나타났다. 모성권 세부 내용을 살펴보면 ‘출산전 후휴가(급여)’ 문의가 27.0%로 가장 많았고 ‘육아휴직(급여)’ 21.6%, ‘임신·출산으로 인한 불이익’ 16.2%, ‘육아휴직 복귀 후 불이익’ 16.2%, ‘육아휴직 사용을 이유로 발생한 불이익’ 10.8%, 기타 8.1% 순이다.

출산전후휴가

출산전후휴가 개시일, 출산전후휴가 분할 사용, 출산전후휴가 급여 문의가 있었다. 코로나19 때문에 무급휴가 중에 출산전후휴가가 시작되는데 어떻게 해야 하는지를 문의하거나 코로나19를 이유로 출산전후휴가를 미리 사용할 수 있는지를 묻기도 했다.

출산전후휴가(육아휴직)을 사용하려면 어떻게 해야 하는지? /

출산전후휴가(육아휴직) 급여는 얼마인지? /

피보험단위기간이 180일 이상이 되어야 한다고 들었는데 출산전후휴가 시작할 때 기준인지 휴가 끝날 때 기준인지? /

출산전후휴가 분할 사용을 하고 싶은데? /

코로나19로 무급휴가 중인데 출산전후휴가 사용에 다른 문제는 없는지? 급여 산정은 어떻게 되는 건지? /

병원에서 근무를 한다. 코로나19로 인하여 업무가 과중해져 신체적으로도 힘들 뿐만 아니라 감염의 걱정이 크다. 임신하였기에 코로나19 감염 시 치료에 어려움이 있는데 이러한 이유로 출산전후휴가를 미리 사용할 수는 없을지?

코로나19로 돌봄의 공백이 사회적인 문제가 되었고 이에 정부는 노동자들이 자녀를 돌볼 수 있게끔 육아휴직이나 가족돌봄휴가 등의 제도를 홍보했다. 그런데 임신 중인 여성 노동자를 위한 조치는 눈에 띄지 않았다. 임신 중인 경우 약물 복용 등 치료에 어려움이 있기 때문에 특히 코로나19와 같은 상황에서 임신 노동자를 보호하기 위한 적절한 정보와 대응이 반드시 필요하다.

임신출산불이익 및 해고

낮은 출생률이 사회적인 관심사인 요즘, 이전과 시대가 바뀌었으니 임신을 한 여성 노동자는 환대를 받으며 출산전후휴가를 당연히 사용할 수 있을까?

회사에서는 여전히 임신과 출산을 하는 여성 노동자를 비난한다. 회사에 임신을 알린 노동자는 지속적으로 ‘일을 그만둘 거 아니냐’는 말을 듣게 되는데 퇴사를 걱정하는 것인지 퇴사를 하라는 것인지 알 수 없다. 임신기 근로시간 단축과 휴가를 사용한 노동자는 불명확한 사유로 인사이동을 명령을 받기도 한다. 그런데 인사이동이라고 하면서 사무기기가 없는 빈자리에 배정되고 배정된 업무도 없다. 일을 그만두라는 것인지 저의를 의심할 수밖에 없다.

임신 후 상사가 나에게 ‘왜 벌써 임신을 했냐’, ‘출산전후휴가 들어갔다가 복귀하지 않으면 어떻게 하나’, ‘둘째 생기면 어떻게 하나’ 등의 말을 했다. 출산 후 일을 연속하지 않거나 그만둘 거 아니냐는 말들은 퇴사를 하라는 압박으로 느껴졌다. 스트레스가 너무 심해 건강까지 해쳤고 결국 사직서를 제출했다. 나는 경력까지 포기했는데 너무 억울하다.

임신기 근로시간단축 근무 중에 건강상 이유로 휴가를 사용했다. 휴가 후 출근하니 갑자기 인사이동이 됐다. 사유는 팀 내 불화라고 하는데 구체적인 내용을 설명해주지 않았다. 인사이동 된 자리는 원래 빈자리로 마땅한 업무도 없다. 휴가 직전에 문제가 될 만한 사건이 없었고 임신기 근로시간 단축근무와 휴가 사용이 인사이동의 이유인 것 같다.

육아휴직·육아기 근로시간 단축

남성도 육아를 해야 하는 것으로 사회 인식이 변하고 있고 남성 노동자의 육아휴직 사용도 늘고 있다. 더구나 코로나19 여파로 돌봄-특히 학교의 등교 중지로 초·중·고등학생 등 돌봄의 공백이 사회문제로 떠오르며 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 제도 활용이 사회적으로 많이 이야기되었다.

육아휴직 등은 신설되거나 변경되는 내용도 많아서 언제부터 적용되는지 묻는 경우도 있었다.

육아휴직을 사용하려고 한다. 신청은 언제, 어떻게 하면 되는지? /

육아휴직은 입사 후 언제부터 신청하여 사용할 수 있는지? /

육아휴직을 나누어 사용을 하더라도 육아휴직 최초 3개월은 육아휴직 급여 80%를 받을 수 있는지? /

육아휴직을 2회 분할 사용할 수 있게 된다는 뉴스를 봤다. 언제부터 가능한지? /

임신을 준비하고 있는 여성 노동자이다. 임신 전 육아휴직을 사용할 수 있게 하겠다는 내용의 법안이 몇 해 째 발의만 되고 끝난다. 임신 초기에 유·사산 위험으로 걱정이 많은데 임신한 여성 노동자를 위한 보호 조치가 너무 부족한 것 같은데?

출산 전에 육아휴직을 사용할 수 있게 하는 내용의 법안이 몇 해 째 제출되었으나 통과되지 않았다. 2021년 4월 29일 임신 중 육아휴직 도입을 명시한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정안이 통과되며 올해 안에는 출산 전에 육아휴직을 사용할 수 있을 것으로 보인다.

임신한 여성노동자가 건강하고 안전하게 일할 수 있도록 휴가나 휴직 사용이 더 용이해져야 하며 임신 전 육아휴직을 사용하는 것 외에도 활용할 수 있는 제도가 다양해져야 한다.

육아휴직·육아휴직 복귀 후 불이익

코로나19로 회사가 폐업했거나 경영상 어려움을 이유로 육아휴직 후 복직을 하지 말라고 하거나 권고사직을 하는 사례가 있었다.

육아휴직 후 부서가 변경되었다는 사례도 있었다. 육아휴직 사용이 결과적으로 진급하는 데 걸림돌로 작용하고 있는데 이것이 육아휴직 불이익이 아닌지 문의하는 사례도 있다.

육아휴직 사용 중이며 곧 복귀를 하여야 한다. 그런데 사업주가 코로나19로 회사 사정이 좋지 않다며 복직을 하지 말라고 한다. 육아휴직을 연장하라는데 연장이 가능한지? /

육아휴직 종료일이 다가온다. 그런데 코로나19로 회사가 폐업 절차에 들어갔고 현재 사무실도 없는 상황이어서 권고사직을 하겠다고 한다. /

회사에서 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 없다고 한다. 거부 사유는 내가 하는 업무가 업무 시간을 줄일 수 없기 때문이라고 하는데 이러한 사유로 거부할 수 있는 것인가? /

육아휴직 사용 후 복직을 앞두고 있다. 부서 변경이 되었다고 하는데 변경된 부서는 휴직자만 모아놓은 부서이다. 이전과 급여는 동일하나 업무를 주지 않고 퇴사 압박을 하는 것

을 본 적이 있다. /

회사에는 몇 단계의 직급이 있고 승진에 요구되는 점수에 따라 직급이 오른다. 그리고 근속연수가 정해진 기간 이상이 되면 더 이상 진급할 수 없다. 일종의 ‘직급 정년제’이다. 그런데 육아휴직 기간에는 점수를 받지 못해 진급할 수 없는데 육아휴직 기간은 근속연수 산정에는 포함된다. 즉 육아휴직 사용 시 진급은 안 되고 근속연수만 길어져 진급할 수 있는 기간이 짧아지는 셈이다. 이것은 육아휴직 사용 불이익이 아닌지?

육아휴직 복귀 후 불이익 사례는 매년 포착되고 있다. 위의 사례에서 ‘직급 정년제’는 일정 근속 이상이 되면 진급을 할 수 없는데 육아휴직 기간이 직급 정년제 산정 시에는 포함이 된다. 실상 육아휴직 동안에는 진급할 수 없는 구조이므로 결과적으로 육아휴직 사용 시 진급할 수 있는 기간이 줄어든다. 이처럼 육아휴직을 사용하면 진급에 불리할 수밖에 없으나 회사는 ‘규정일 뿐’이라며 일축하는 사례가 발생하고 있다.

정부가 육아휴직 사용을 장려하고 육아휴직 사용을 이유로 한 불이익을 하지 못하도록 법으로 정하고 있지만 이와 같이 불이익은 매우 교묘하게 발생하며 문제를 삼으면 회사는 육아휴직 사용 때문이 아니라고 부인한다.

육아휴직 사용 후 복귀한 노동자를 다른 업무를 하게 하거나 운신의 폭을 좁히는 것은 불이익일 수밖에 없다. 업무의 변경 등이 불가피하다면 해당 업무를 잘 수행할 수 있도록 여건을 만들어야 한다.

말뿐인 일·생활 균형이나 육아휴직 장려만 할 것이 아니라 육아휴직 사용 후 복귀하였을 때 업무 적응 훈련이나 전환 훈련 등을 할 수 있도록 하여야 할 것이다.

정부는 코로나19로 인한 자녀 돌봄 공백을 노동자가 육아휴직이나 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 홍보하고 독려했다. 학교와 보육시설이 문을 닫던 그때 육아휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용하여 한숨 돌릴 수 있었는지, 사용 후 무리 없이 회사에 복귀하였는지 궁금하다.

③ 직장 내 성희롱

직장 내 성희롱 상담은 295건(59.5%)으로 상담 중 가장 많다. ‘고용평등기타(42건)’로 분류된 상담은 ‘가족돌봄휴가’(2건, 0.4%), ‘직장 내 고충 처리 문의’(26건, 5.2%)와 ‘직장 내 성희롱 예방 교육 등 성희롱 관련 문의’(14건, 2.8%)을 고려하면 전체 상담의 67.5%가 직장 내 성희롱 관련 상담이다.

모든 연령대에서 성희롱 상담이 가장 높다. 상담 건수로는 ‘30-39세’가 가장 많으며, 직장 내 성희롱 상담 비율이 가장 높은 연령대는 ‘20-29세’이다.



직장 내 성희롱 상담 내담자의 근속연수는 ‘1년 미만’이 50.7%, ‘3년 이상’ 30.5%, ‘1년-3년’ 18.8%로 근속연수가 1년 미만으로 짧은 경우가 절반이나 되었다.

성희롱 유형은 신체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱 등으로 나뉘는데 가장 많은 성희롱 유형은 ‘복합적 성희롱’으로 52.7%에 달한다. 유형이 다른 두 가지 이상의 성희롱 피해가 발생하는 것이다.

아래 글에 인용된 성희롱 내용은 성희롱 사례를 분류한 것이지만 실제 내담자의 사례가 드러나지 않도록 분절하고 통합하였다.

상담 내용을 살펴보면 각기 다른 사례인데도 놀랄 만큼 비슷한 내용이 포착되고 가해하는 말이나 행동은 사례를 읽는 것만으로도 정신적 외상이 생길 정도로 심각하다. 그러므로 인용된 글에는 성희롱의 구체적인 단어나 행동은 되도록 삭제하였고 상황이 이해될 정도로만 구성하였다.

성적 불쾌함을 느끼게 하는 말

남자들이 여자에게 다가가는 것은 배출 욕구 때문 / 여자는 늙으면 노래방 도우미를 한다

여성인 동료도 옆에 있어도 아랑곳하지 않는다. 얼마나 여성을 폄하하는지 알 수 있으며 그것이 함께 일하는 여성 노동자에게도 적용되고 있다는 것을 보여준다.

기분 나빠할 수도 있는데 꽃밭에 있으니 기분이 좋다 /
예쁘다 / 아름답다 / 네가 꿈에 나왔다

여성이 다수인 자리에 남성이 ‘꽃밭에 있어 좋다’고 말한다. ‘기분 나빠할 수도 있지만’이라는 단서를 단다. 듣는 상대방이 기분이 나쁘다는 것을 행위자는 알고 있다.

‘예쁘다’, ‘아름답다’는 말도 마찬가지이다. 행위자로 지목되면 기분 좋으라고 한 칭찬인데 억울하다고 말한다. 단순히 칭찬이었을까?

칭찬이라 받아들이기에는 의도가 분명하다. 아름답다는 찬사 뒤에는 사적인 만남과 술자리를 바란다.

퇴근하면 뭐 하나 / 술을 마시자 / 인사불성이 되도록 / 내가 조금만 젊었어도

‘좋다’고 말하기도 한다. 사람이 사람에게 호감을 표시하는 게 뭐가 잘못된 거냐고?

기혼 상사가 나에게 ‘네가 좋다’고 말했다. 이후 나에게 호감을 표해 회사 소문도 났는데 / 이사의 호감 표시에 불쾌함을 말해도 ‘너를 좋아하는 것은 어쩔 수 없다’고 했다 / 사장이 이성적으로 좋았는데 / 기혼 남성 직원이 내가 좋다고 말했다

성희롱 행위자는 좋아하는 감정은 자연스러운 것이고 마음대로 안 되는 거라며 억울해 한다. 인간이 인간에게 갖는 자연스러운 감정일까?

위 사례들에서 ‘남성’은 여성의 상사인 기혼 남성이며 ‘여성’은 남성보다 나이가 어리고 남성의 부하직원이며 비혼이다. ‘좋아한다’는 말 뒤에는 ‘외롭다’, ‘배우자와 관계가 좋지 못하다’, ‘자고 싶다’는 말이 이어진다. 우리나라에서 기혼 남성이 배우자가 아닌 여성에게 좋아한다고 말하는 것은 이 여성과는 어떤 관계를 원하는 것인가?

자신과 개인적으로 만나면 금전적 보상을 하겠다는 발언을 하기도 한다.

대표 이사가 월급을 올려줄 테니 만나자고 / 대표가 따로 만날 때마다 돈을 주겠다고 하는데 / 고객사 대표가 돈을 주겠으니 따로 만나자는데

성적 요구에 따르는 것을 조건으로 금전 등의 이익을 주겠다고 하는 행위는 직장 내 성희롱이다. 이를 따르지 않았다고 불이익을 주는 것 또한 직장 내 성희롱이다.

성희롱 발언을 들은 사람은 당연히 불쾌함을 느낀다. 그럼에도 ‘말’이라는 것은 눈에 보이지 않고 잡아둘 수 없는 것이라 피해를 증명하기가 힘들다.

이러한 말이 매우 불쾌하였는데 성희롱 발언이 아닌지? / 성희롱인 것 같은데 처벌 받게 할 수 있을까? / 불쾌하다 했더니 미안하다면서도 성희롱 발언을 계속했다. 어떻게 하면 좋을지? / 상사가 평소 성희롱 발언을 자주 하는데 말이어서 증거가 없는데 성희롱 신고를 할 수 있을까?

언어적 성희롱을 증명하기 어려운 것은 사실이다. 녹음과 같은 증거가 있으면 물론 유리할 수 있으나 일상적으로 녹음을 할 수도 없는데 언제 성희롱이 발생할지 몰라 신경을 곤두세우고 있으니 피해자는 고민과 고통이 늘어간다.

성희롱 발언이 발생했다면 그때마다 기록해두는 것이 좋다. 육하원칙에 맞추어 되도록 상세하게 기록을 해두면 간접적 증거로 활용할 수 있다.

성희롱 발언이 악질인 것은 ‘농담’이나 ‘칭찬’인 척 하는 것이다. 농담이라거나 칭찬이라는 말은 행위자들이 주로 하는 변명이다. 하지만 농담이나 칭찬은 듣는 사람이 재밌거나 기분이 좋아야지, 말하는 사람만 재밌는 게 무슨 농담이고 칭찬인가. 그런데도 ‘사회생활’이라는 것이 그렇듯 대놓고 ‘하지 말라’거나 ‘싫다’고 말하지 못하고 참을 수밖에 없을 때가 많다.

성적 불쾌함을 느끼게 하는 신체적 접촉

신체적 성희롱 행위자는 성희롱 행위가 행위자가 인지하지 못한 상태에서 스쳤거나 불가피한 접촉이었던 것처럼 변명한다.

길에서 상대가 나의 발을 밟았을 때 상대가 인지를 하지 못했거나 불가피했었는지 아니면 일부러 내 발을 밟았는지 정도는 대체로 알 수 있지 않은가?

어깨동무를 하거나 내 어깨를 주무르는 행위도 지속하는데 / 안마를 해주겠다며 내 몸을 잡아당기는데 / 자신의 어깨를 주물러 달라는데 / 업무 장소의 통로가 좁은 편인데 일부러 지나가며 내 몸에 손을 댄다. 조심해달라고 말했는데도 이러한 터치가 계속되는데 / 상사가 내 컴퓨터를 보는 듯 하며 얼굴을 가까이대거나 손을 만지는데 / 목덜미를 만지거나 손등에 뽀뽀를 하는데 / 상사가 내 허벅지를 만지거나 내 엉덩이를 만지는데 / 회식 날 갑자기 얼굴을 들이밀고 뽀뽀를 했는데

내담자가 ‘성희롱인 거 같은데’라고 말할 때는 대부분 성희롱 피해가 지속된 경우였다. 우연이거나 불가피했다고 변명하기에는 너무 잦은 성희롱 피해가 있었다. 피해 노동자는 행위자의 성희롱에 단번에 성희롱을 그만두라고 말하기 어렵다. 왜냐고? 성희롱 행위자가 높은 확률로 사업주나 상사이기 때문이다. 대부분의 직장은 사업주나 상사가 불합리한 지시나 말, 행동을 했을 때 대번에 ‘NO’라고 하지 못한다. 그런데 왜 성희롱 상황에서는 피해 노동자가 명시적으로 거부하지 않았는지를 묻는가?

피해자는 성희롱 발생 시 혹시 친절이거나 호의일까 고민하기도 한다. 성희롱이 아니어서가 아니라 피해에 대한 방어기제 같은 것이다. 하지만 성희롱 행위는 성희롱이다. 누구에게나 하는 친밀한 행동과 성희롱 행위는 분명히 구분이 된다. 행위자가 정말로 인지하지 못했거나 불가피했던 일회의 상황이었기를 바라는 것 또한 피해자이다. 피해가 지속되지 않는 것이 피해자가 원하는 것이다. 행위자가 멈추지 않으니 문제인 것이다.

회사에 신고해도 해결되지 않을 것 같아

우리 사회가 성희롱 피해에 들이대는 많은 잣대와 의심 때문에 성희롱 피해자는 혹시나 본인이 예민한 건가 검열하고 판단을 보류한다. 잠깐의 불쾌함을 참고 넘어가면 괜찮지 않을까, 한 번이지 않을까, 정말 윗사람이 아랫사람을 칭찬하고 북돋아주기 위

한 것은 아닐까.

아니다. 참으면 피해가 심화된다.

나에게 예쁘다 칭찬을 하거나 사생활에 관심을 갖더니 점점 어깨동무를 하거나 / 대표의 손이 내 손이나 팔에 일부러 닿는 것 같았지만 예민하게 굴지 말자 생각했는데 성추행이 점점 심해지는데

직장 내 성희롱 발생 시 피해 노동자는 회사에 성희롱 신고를 하더라도 제대로 처리되지 않을까 봐 걱정한다. 이전에 고충신고가 제대로 처리되지 않는 것을 보았거나 상사에게 고충을 털어놓았는데 오히려 이상한 사람을 만드나. 이런 경우 피해자는 회사에 신고를 한다고 해서 성희롱 피해가 중지되고 해결되리라는 기대를 하기가 어렵다.

성희롱이 발생했을 때 대충 넘어가는 것을 보았다 / 이전에도 사내 성희롱 사건이 발생했지만 행위자 징계까지 제대로 이루어지지 않았는데 / 회사에서는 해결할 수 없을 것 같다

직장 내 성희롱 신고를 했는데도 회사가 묵묵부답으로 일관하거나, 처리를 차일피일 미루는 경우도 있다. 제대로 조사를 하지 않거나 조사를 할 수 없으니 피해 노동자에게 알아서 처리하라고 하는 경우도 있다.

직장 내 성희롱 고충신고를 했는데 회사에서 아무런 반응이 없다 / 회사에 고충신고 했지만 일주일도 넘도록 어떠한 조치도 없다 / 성희롱 행위자가 잘못된 게 없다고 반박하자 대표는 회사에서는 판단할 수 없다면서 나에게 개인 간 소송으로 진행하라고 하는데

사업주는 직장 내 성희롱을 ‘신고 받거나 발생 사실을 인지’하면 ‘지체 없이 조사’를 해야 한다. 조사 기간 동안 ‘피해 노동자를 보호’해야 하며 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인되면 ‘지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치’를 해야 한다.

직장 내 성희롱은 예방부터 조치까지 사업주의 역할이 매우 중요하다. 노동자는 안전하게 일할 권리가 있고 사업주는 노동자의 안전을 지켜야할 의무가 있다.

직장 내 성희롱이 발생하도록 사내 문화를 만들고 방치한 것도 사업주의 잘못이다.

성희롱 행위자의 잘못인데 회사 탓을 하는 게 억울한가?

사업주가 우리 회사는 성희롱을 절대 용납하지 않으며 성희롱 시 행위자에게 두 번의 기회는 없음을 명확히 한다면 직장 내 성희롱이 발생하기는 어려울 것이다. 회사를 계속 다닐 생각이라면 규율을 마음대로 어길 만한 노동자는 없을 테니까.

직장 내 성희롱과 2차 피해

사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해 노동자 등에게 불리한 처우를 해서는 안 된다. 하지만 다양한 방식의 피해가 발생하고 있다.

고용계약해지 통보를 받거나 퇴사 압박을 받기도 하고 괴롭힘에 퇴사를 하기도 한다. 성희롱 피해를 밝히고 사직서를 제출하였는데 회사에는 이에 대한 조치는 하지 않고 오히려 피해 노동자에게 출근을 강요하며 출근하지 않을 시 신고를 하겠다고 겁박한다.

성희롱 신고 후 고용관계해지 통보를 받았다 / 대표의 성희롱을 신고하니 대표가 자작극이라며 나가라고 한다 / 대표의 직장 내 성희롱을 진정했더니 상사가 나에게 회사를 그만 두라고 했다 / 대표가 성추행을 해서 피해 다녔는데 이를 못마땅하게 여긴 대표가 내가 일을 못한다는 등 험담을 하고 다녔고 특하면 나에게 화를 냈다. 결국 퇴사했는데 / 사직서에 대표의 직장 내 성희롱 때문에 그만둔다고 적어 제출했다. 회사는 인수인계를 하라며 출근하지 않으면 신고하겠다고 협박한다

특히 성희롱 행위자가 사업주이거나 대표이사일 때 그 피해가 심화된다. 성희롱 발생 시 사업주에 신고하도록 되어 있고 고충신고 담당자가 따로 있다 하더라도 결국 성희롱 발생에 대한 조사와 징계 등의 조치 의무는 사업주에게 있다. 그러한 사업주가 성희롱 행위자이면 피해 노동자는 누구를 믿고 피해 사실을 알릴 수 있을까.

성희롱에 거부하거나 신고 이후 업무에서 제외되거나 업무적으로 괴롭힘을 당하기도 한다.

이사의 성희롱과 호감 표시에 수차례 거부의를 밝힌 이후 업무에서 제외되었고 / 이사가 월급을 올려줄 테니 만나자는 말을 한다. 이를 거부한 후 업무적으로 괴롭히는데

성희롱 행위자가 사업주 등과 가족 관계일 경우에도 피해 노동자는 회사에서 처리하기 어려울 것이라고 판단하며 실제로 제대로 처리되지 않는 경우도 많다. 이러한 경향은 직장 내 성희롱 가해가 권력으로 발생한다는 것을 더욱 확실히 알 수 있다. 사업주이거나 사업주의 권력에 갈음하는 권력을 갖고 있는 자가 성희롱 가해를 하는 경우가 많으며 피해 노동자가 이를 거부하거나 신고할 시 또 다른 피해를 발생시킨다.

가족 회사여서 사장에게 이야기해도 제대로 처리될 것 같지 않고 회사를 그만두어야 할 것 같다 / 상사가 대표의 가족이다. 상사의 성희롱을 신고했지만 대표는 조사나 조치를 하지 않으면서 상사가 나를 고소할 거라는 말로 내가 위축되게 했고 코로나 핑계로 나를 다른 사무실로 보내려고 했다

성희롱 신고 이후 피해 노동자에 대한 성적인 소문이 돌거나 평판 등이 나빠지기도 한다.

상사의 성추행을 신고하자, 상사는 기억이 나지 않는다고 발뺌했고 오히려 다른 직원들에게 나에 대한 성희롱적인 소문을 퍼뜨렸다 / 직장 내 성희롱 고충 신고 후 부당한 인사발령을 받았고 인사 평가 등에서 불이익을 받고 있다 / 행위자는 퇴사했지만 그와 가까웠던 사람들이 나의 상사로 있고 나를 평가하기 때문에 불리할 수밖에 없다

성희롱 신고 이후 회사에 복귀하였을 때 노동 조건이 하락하거나 업무에 대한 트집, 괴롭힘 등의 피해가 발생하기도 한다.

직장 내 성희롱 신고와 고소 이후 고소가 마무리 되고 최근 회사에 복귀하였다. 복귀 이후 근로계약서 작성을 요구하였더니 계약직 근로계약서에 사인을 하라고 한다. 정규직 입사였기 때문에 이를 거부하였더니 계약직이라는 내용 증명을 보내왔는데 / 직장 내 성희롱 신고 이후 회사에 복귀하였다. 이후 사사건건 나의 행동에 트집을 잡아 시달서를 요구하는 등 괴롭힘이 지속된다 / 성희롱 신고 후 행위자는 다른 곳으로 발령되어 갔지만 이 일로 팀 동료들과도 편하지 않게 되었다. 팀 내 불화를 일으켰다고 생각하는 것 같다

직장 내 성희롱 피해 노동자는 성희롱 피해만으로도 힘들고 행위자가 여전히 권력을 가진 채 군림하는 것도 두렵다. 더욱이 다른 동료들이 권력에 빌붙어 피해자인 나를 손가락질 할 때 참을 수 없는 괴로움을 겪는다.

행위자는 한 가지 가해만 하지 않고 한 사람만을 가해하지 않는다. 다음이 누가 될지는 아무도 모른다.

직장 내 성희롱 조사 기간 동안 피해 노동자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해 노동자 등을 근무 장소의 변경, 유급휴가 등 적절한 조치를 해야 한다. 단, 피해 노동자 의사에 반하여 조치를 해서는 안 된다.

성희롱 발생 사실이 확인되면 지체 없이 직장 내 성희롱 행위자를 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해 노동자의 의견을 들어야 한다.

피해자가 행위자 권력의 영향권에서 벗어나야

성희롱 발생 시 피해 노동자가 행위자와의 분리를 하는 것이 바람직하다. 성희롱 행위자가 상사이면 불이익이 예상되며 실제로 불이익이 발생하기 때문이다.

업무상 분리되고 싶다 / 가해 상사와 같은 팀이 될까 봐 두렵다 / 회사에 고충 신고를 해도 해결되지 않고 오히려 가해 상사에게 불이익을 당할까 봐 두렵다 / 성희롱 피해를 신고했고 행위자는 퇴사를 했다. 그런데 그 이후로 팀 내에서 괴롭힘이 이어지고 있는데

하지만 피해 노동자와 행위자를 분리하라는 것이 피해 노동자를 회사로부터 분리하는 방식으로 잘못 자행되기도 한다.

행위자와의 장소 분리와 업무 분리를 요청했는데 내가 팀을 이동했고 / 부서 이동 이후 업무에서 배제되는 느낌이다 / 기존에 적용되지 않던 이유를 들어 회의에 들어가지도 못하고 / 여러 모로 회사의 업무 내용을 정확히 알지 못하는 상황이 되어 버렸는데

고충 신고를 한 노동자에게 고충 신고 결과를 알려주지 않는 경우도 많다.

성희롱행위자는 징계를 받았지만 이 사실을 다른 직원들은 알지 못한다. 징계와 징계 사유 등을 전 직원에게 공지하여야 하는 것 아닌지?

경제적 여건 등으로 고민되지만, 잘못을 바로잡고 싶어 직장 내 성희롱은 행위자가 멈춰야 끝나

대체로 나보다 권력이 많은 자의 가해를 문제제기하는 것은 여러모로 불이익을 감내할 수밖에 없다. 그래서 성희롱 피해를 이야기하기에 앞서 피해 노동자는 많은 것을 고민한다. 그중에 가장 큰 고민은 경제적인 요건일 것이다.

입사 후 언어적 성희롱을 피해가 있었지만 취업이 어려운 상황이라 참고 일했다. 그런데 성추행을 겪고 나니 도저히 출근하기가 어려운데 /
성추행에 화는 났지만 어렵게 구한 직장을 잃을까봐 참고 넘어갔다. 하지만 그 후에도 성추행은 계속 되었고 ... 대표의 성희롱을 신고해도 회사를 계속 다닐 수 있을까?

그러나 시간이 지나도 괴롭고 억울함은 더욱 커진다. 신고할 수 있을지, 해결이 될지 걱정이 되지만 행위자가 잘못을 알고 벌을 받게 하고 싶다는 생각을 한다. 그래야 이 피해에서 조금이나마 회복이 될 것 같다.

이미 여러 번 직장 내 성희롱이 발생했고, 이번에도 그냥 넘어가면 또 다른 피해자만 더 발생할 뿐이라는 생각이 든다. 성희롱 행위자가 징계를 받고, 회사가 제대로 된 재발 방지 대책을 내놓기를 바란다. 회사 내 문화가 바뀌기를 희망한다.

이것이 직장 내 성희롱 피해에 대응하는 사람들의 목소리이다. 자신의 피해가 멈추고 행위자가 징계를 받고 또 다른 피해자가 나오지 않는 것. 자신을 지키는 것을 넘어서 다른 사람들도 지키려는 주체적인 대응이다.

며칠이 지나도 괴롭다 / 행위자가 과심하고 억울하다 / 회사에 신고할 수 있을까 / 어떻게 대응해야 할지 / 고충신고도 하고 민·형사 소송도 하고 싶은데 / 이번에도 그냥 넘어가면 안 될 것 같다 / 제대로 신고하고 행위자 징계를 꼭 받게 / 회사에서 또 묵과하려고 해서 성희롱 신고하고 재발방지 대책을 요구하고 싶은데 / 회사 문화를 바꾸고 싶다

직장 내 성희롱은 피해자가 사라진다고 없어지지 않는다. 다른 피해자가 생길 뿐이다. 행위자가 멈추어야 하는데 행위자가 스스로 잘못을 깨닫기를 기대하기 어렵다.

직장 내 성희롱은 눈감아주고 제대로 처벌하지 않는 사회문화의 탓도 있다. 직장과 사회가 '직장 내 성희롱은 하면 안 된다'고 명백히 밝혀야 한다.

4 성차별

지난 3월, 유튜브 웹예능 ‘네고왕2’에 동아제약 편이 업로드 되었다. 해당 영상에 동아제약 채용 면접에서 성차별적인 질문을 받았다는 댓글이 달렸다. 이에 3월 22일 동아제약은 공식 입장을 발표하며 사과했다. 하지만 성차별이 아니라 ‘성평등 채용 안내서’의 성차별 기준을 위반한 질문’을 했을 뿐이라는 변명이었다. 동아제약은 성평등한 조직문화를 위한 제도와 원칙을 갖추고 있는데 이를 지켜야할 부서 수장이 실천하지 못했다고 했다.

단지 한 명의 문제인가? 정녕 면접자 개인의 ‘지원자를 불쾌하게 만든 질문’이었을 뿐인가?

성차별 상담은 총 9건으로 ‘모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고’ 5건(55.6%), ‘교육, 배치, 승진, 임금’이 2건(22.2%), 기타 2건(22.2%)이 있었다.

건수로 보면 적으나, 성차별 관련 문제제기는 어디에서도 두드러지지 않는다. 이는 은행권 등에서 채용 시 남녀의 차별을 두었던 것이 공론화 되었으나 결과적으로 차별이 미미하였기에 성차별 피해가 있어 문제제기를 하더라도 사회적으로 해결이 되지 않을 거라는 불신을 남겼을 것이다.

그나마 평등의전화에서 오랫동안 직장 내 성차별에 대한 목소리를 내어왔기 때문에 상담이 접수되며 실상 상담보다는 고발에 가까운 경우가 많다.

취업 준비생이다. 대학 졸업을 앞두고 구직활동 중인데 ○○사의 채용공고에서 임금성차별 공고를 보았다. 위 링크는 □□□에 올라온 해당 공고이다. 여기에 따르면 성별에 따라 입사하자마자 임금이 큰 격차가 존재하고 있는데 이는 부당하다고 생각한다. 이런 기업의 행태에 어떤 조치나 제지를 가할 방법이 없는지 문의한다.

구직 중인데 ‘여자라서 안 된다’는 말을 들었다. 능력이나 경력이나 문제가 아니라 여자라서 안 된다는 건 이해가 가지 않는다. 여성으로 취업하기 너무 어려운데 해결 방법이 없는지?

구직 과정에서 여성에게 ‘결남출’을 질문한다는 이야기를 들어왔다. 면접 시, ‘결’혼은 했는지, ‘남’자친구가 있는지, ‘출’산을 할 것인지를 묻는다는 것이다.

구직자가 면접관의 이러한 뜬금없고 성차별적인 질문에 바로 문제제기하기는 쉽지 않

다. 어떤 '구린 질문'에도 '(상대가 마음에 들어 할) 답변'해야 하는 것이 구직자의 역할 아니겠는가.

또한 성차별적인 질문을 한 회사를 신고하기는 더욱 힘들다. 구직 활동하기에도 바쁠 뿐더러 혹여 취업하는 것에 불이익이 생길까 우려되기 때문이다.

이러한 피해자의 취약함 때문에 면접 시 수많은 성차별이 발생하나, 충분히 공론화되고 있지는 못하다.

사직을 권유 받았다. 사유는 상사가 지시했던 문서를 잘 작성하지 못했다는 이유이다. 하지만 해당 문서는 업무와 관계없는 것으로 이전에는 이것을 빌미로 문제제기한 적이 없다. 실제 이유는 결혼을 해서 인 것 같다. 결혼 즈음에 '결혼하면 육아휴직도 사용할 거 아니냐'는 말을 들었다. 이 말은 육아휴직 사용 여부를 떠나 결혼하는 것 자체를 부정적으로 말하는 것이었다.

성차별은 교묘하다. 여성이라서가 아니라고, 결혼이나 출산 때문이 아니라고 그저 피해의식이라 말하는 사람이 있을지도 모르겠다. 아무리 많은 사람들이 비슷한 경험을 말해도 한 쪽에서는 단지 특수한 일부의 경험일 뿐이라고 일축하고자 한다. 누구를 위한 축소인가?

차별은 차별 받은 피해자가 정확히 인식한다. 차별하는 행위자나 차별 받지 않는 자는 차별을 무시한다. 차별이 아니라고 말해야 자신의 몫이 유지된다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조에서 “차별”은 사업주가 노동자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우’라고 명시하고 있다.

회사가 노동자를 채용할 때 결혼, 출산, 육아를 묻고 결혼, 출산, 육아로 회사의 눈치를 보게 한다면 이는 차별이다.

유독 '여성'에게만 결혼, 출산, 육아를 묻거나, 여성만이 결혼, 출산, 육아로 눈치를 봐야 한다면 이는 '성차별'이다.

차별은 차별이다. 차별은 하지 않아야 한다.

5 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 상담은 38건(7.7%)이다. 직장 내 괴롭힘 상담 세부 내용은 ‘직장 내 괴롭힘(폭언폭행 외)’ 57.9%, ‘폭언·폭행’ 42.1%이다.

직장에서 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 ‘직장 내 괴롭힘’이라고 한다.

신체적으로 폭행을 하거나 위협을 하는 사례, 상대를 비하하거나 모욕적인 말을 하며 언성을 높여 불안하게 하는 사례들이 있다.

내 엉덩이를 발로 차고 / 업무상 대립이 있었는데 나가는 나를 쫓아와 주먹을 휘두르며 위협을 했다 / 업무상 문제 발생했는데 내 잘못이라며 욕을 하고 서류를 집어 던졌다 / 나를 비하하는 말을 수시로 한다 / 모욕을 주거나 무시하는 발언을 한다 / 언성을 높이는 일이 잦아 업무에 지장이 있을 정도로 불안하다 / 폭언과 고성어 일상이어서 너무 힘들다

회사(사용자)의 부당함에 이의를 제기한 후 집단적으로 괴롭히거나 따돌리는 사례도 있다. 노동자가 회사의 요구에 응하지 않은 이후에 사내 평판이 나빠지기도 하고 수습 기간인 노동자의 취약함을 이용하여 괴롭히는 사례도 있다.

부당해고구제 신청을 하여 복직을 했다. 하지만 복직 후 업무적인 괴롭힘과 따돌림이 심각하여 우울증과 불안 장애가 생겨 병원 치료를 받아야 했다

회사 사정으로 임금 삭감 등의 요청이 있었는데 이에 응하지 않았다. 이후 관리자로부터 동료와 업무 관계자들과 관계가 좋지 않다는 이유로 충고를 받았다. 하지만 알고 보니 관리자가 내 험담을 하고 평판을 나쁘게 만들고 다닌 것이었다

수습 기간 때 관리자는 계약을 하지 않을 수도 있다는 것을 강조하며 불안함을 증폭시켰다. 수시로 나에게 그만 두라는 말을 해서 자신의 요구 사항을 거절하지 못하게 했다

그러나 업무적으로 트집을 잡거나 하는 것은 괴로울 뿐 증명하기 쉽지 않다. 업무 평가는 개인이 하는 것이라 아무리 매뉴얼이 잘 짜여 있다고 해도 주관적일 수밖에 없다. 평가하는 자에게 밋보였다면 평가를 잘 받기 힘들다. 회사의 부당함에 맞서 나의

권리를 지켰을 뿐인데 돌아오는 것은 회사 사람들의 괴롭힘일 때도 있다.

직장 내 괴롭힘이 발생 사실을 알게 된 ‘누구나’ 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다. 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 괴롭힘이 있었다는 것을 알게 되면 지체 없이 확인을 위한 조사를 해야 한다. 직장 내 괴롭힘이 확인되면 피해자 보호 및 행위자 징계 등의 조치를 취해야 한다.

이처럼 직장 내 괴롭힘의 조사와 조치는 사용자의 역할이 중요하다. 하지만 소규모 사업장일수록 행위자가 사용자인 경우가 많고 이러한 경우 회사에서 해결되기는 더욱 어렵다.

일이 진행되지 않을 정도로 업무적인 괴롭힘을 당하고 있다. 고충 신고 시 더한 괴롭힘에 노출될까 두려운데

대표가 적절하지 않은 언행을 해서 문제제기를 했더니 그 후부터 나를 괴롭혔다. 회의 때 나에게 막말을 하고 인격적으로 비하한다. 신고를 하면 회사를 계속 다니기는 어렵겠지만 대표의 잘못된 행동을 바로잡고 처벌받게 하고 싶다

피해 노동자는 직장 내 괴롭힘을 신고하면 괜찮아질까, 혹시나 신고를 이유로 괴롭힘이 더 심해지지 않을까 하는 걱정이 크다.

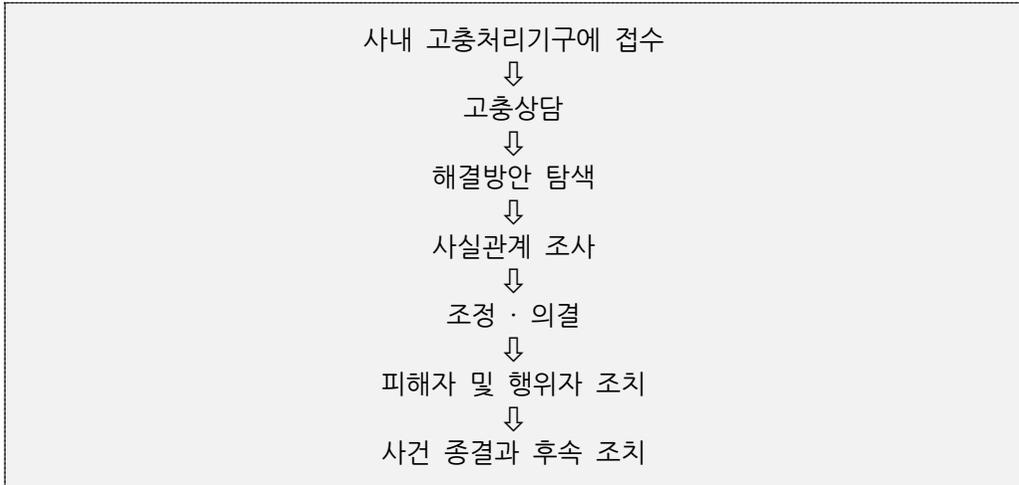
걱정과 고민이 되지만 나에 대한 괴롭힘이 중지되고 이러한 괴롭힘이 다른 사람에게도 재발하지 않기를 바라며 대응을 하고자 한다. 피해자가 퇴사할 각오로 시작하는 싸움이다. 하지만 퇴사는 노동자에게 경제적인 피해를 가져오기 때문에 또 다른 피해일 수밖에 없다.

노동자는 안전하게 일할 권리가 있다. 사용자는 노동자가 일터에서 안전하게 일할 수 있도록 책임을 다해야한다. 이 피해자의 정의가 회복되고 다른 피해자가 발생하지 않아야 한다.

III. 유형별 대응 방법

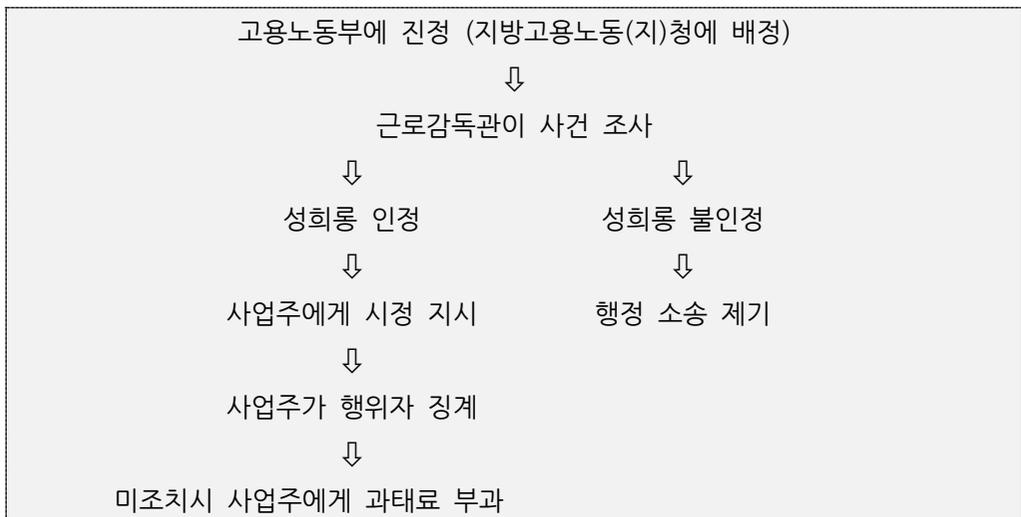
< 대응방법 1 - 직장 내 성희롱 >

사내 고충상담·조정을 통한 해결 절차



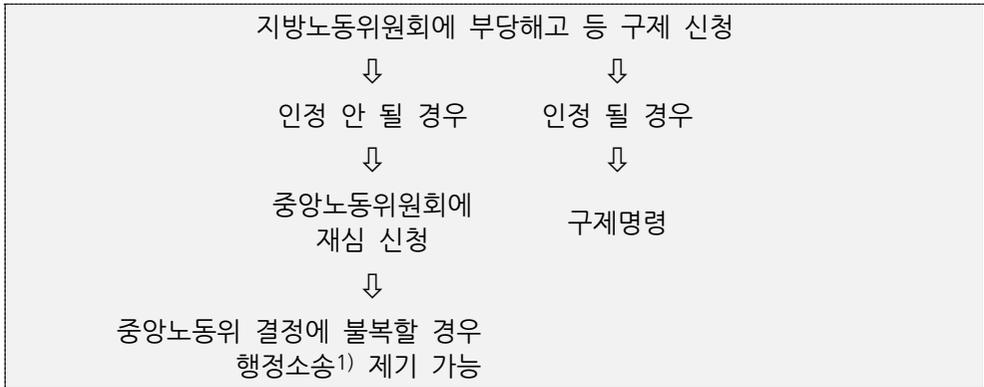
고용노동부를 통한 해결 절차 1

○ 직장 내 성희롱 피해 당사자가 진정, 고소, 제3자도 진정, 고발 가능



고용노동부를 통한 해결 절차 2 - 인사상 불이익의 경우

- 사용자로부터 부당해고, 휴직, 전직, 감봉, 기타 징계를 당한 직장 내 성희롱 피해자가 사유 발생일로부터 3개월 이내 신청 (단, 5인이상 사업장 가능)



국가인권위원회를 통한 해결 절차

- 직장 내 성희롱 피해자 (근로자가 아닌 사람도 진정 가능)
- 피해 당사자 이외에 피해사실을 알고 있는 제3자(단체)도 진정 가능



1) 국가기관의 위법한 행정처분이나 권리침해, 공법상의 권리관계를 다투는 소송절차

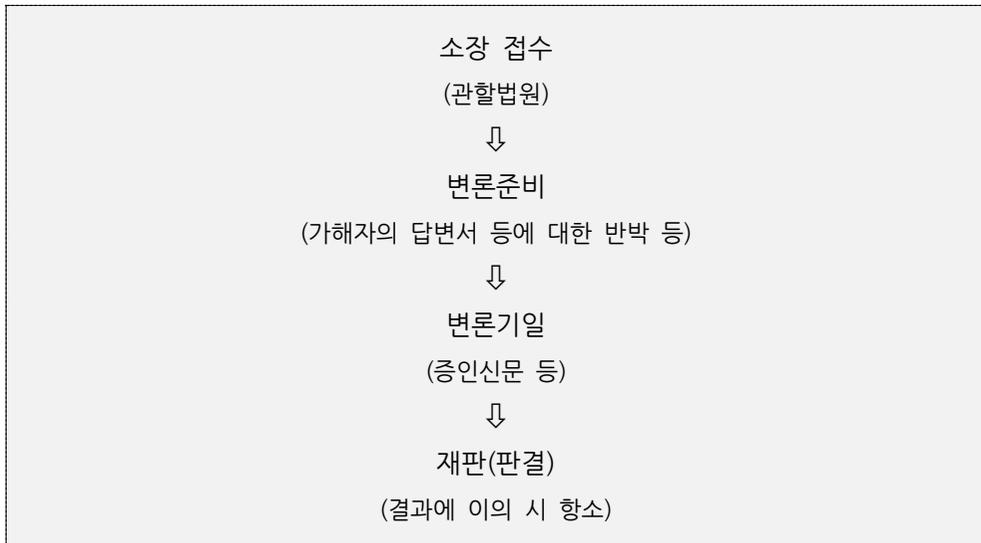
사법적 해결 절차 1 - 형사소송

○ 가해자 고소·고발 → 처벌



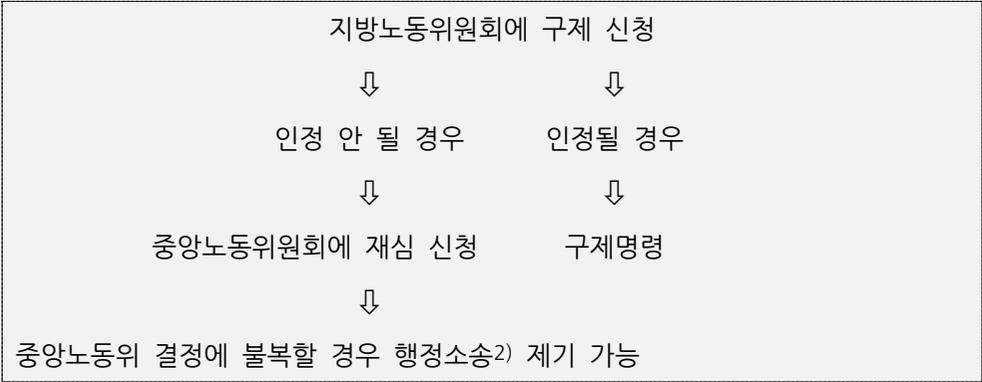
사법적 해결 절차 2 - 민사소송

○ 정신적 피해 등 금전 배상



고용노동부(노동위원회)를 통한 해결 절차 2 - 징계·해고 등의 경우

○ 사용자 등으로부터 부당한 해고, 휴직, 전직, 감봉, 기타 징계를 당한 경우, 사유 발생일로부터 3개월 이내 신청 (단, 5인이상 사업장 가능)



국가인권위원회를 통한 해결 절차

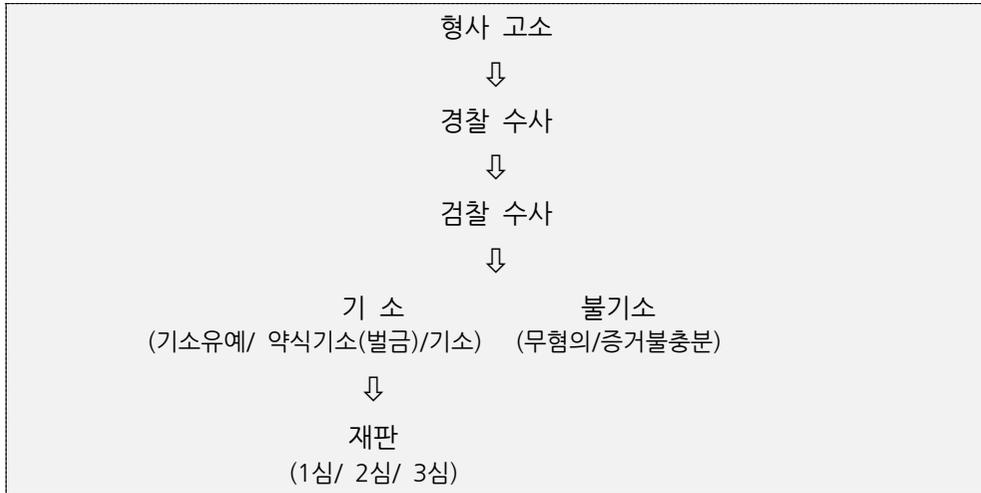
○ 합리적 이유 없이 성별, 혼인 여부, 임신·출산 등을 이유로, 고용(모집·채용, 교육·배치·승진, 임금 및 임금 외 금품, 정년·퇴직·해고 등) 관련한 차별을 받은 경우



2) 국가기관의 위법한 행정처분이나 권리침해, 공법상의 권리관계를 다투는 소송절차

사법적 해결 절차 1 - 형사소송

○ 사용자, 사업주 등 고소·고발 → 처벌



사법적 해결 절차 2 - 민사소송

○ 재산상(해고무효 확인, 차별임금 등), 정신적 피해 등 금전 배상



IV. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 대응 이야기

[사례 1] 직장 내 성희롱 신고 이후 2차 가해를 받는 내담자와 함께 대응하며 법적·심리적 지원을 한 사례

<요약>

법인 대표의 직장 내 성희롱·성추행을 회사에 알린 후 보호소에서 지냈어야 할 만큼 회사 관련 사람들이 집에 찾아오고 괴롭히기 시작했다. 성희롱 신고 후 출근을 하지 않자 회사에서는 4대보험을 탈퇴를 하였고 이에 부당해고구제신청을 한다.

그 결과 다시 출근을 하였는데 출근 첫날부터 회사 진입을 막더니 업무 미부여, 업무 재배치, 시말서 작성 강요 등 괴롭힘이 시작되었다.

가해자가 처벌 받고 피해자는 일상으로 복귀할 수 있기를 바라며 오늘도 출근 투쟁을 이어오고 있다.

<세부내용>

□ 상담개요

- 입사 이후 지속적으로 법인 대표(이하 행위자)로부터 성폭력 피해를 입음. 6개월이 넘어가던 시점 본회로부터 협조를 받아 행위자에게 성폭력 피해를 알림. 그 이후 회사와 행위자 측근들이 연락이 오고 집으로 찾아오는 등 위협을 느껴 여성쉼터로 피함.
- 고용노동부에 성희롱으로 진정을 하고 강제추행으로 형사고소도 진행. 3년에 걸쳐 행위자는 강제추행으로 징역형 받음.
- 긴 싸움이 이어지는 동안 회사에서는 내담자를 4대 보험 탈퇴신고를 함. 이에 부당해고구제신청을 하였고 결과는 회사에서 근로관계 해지 의사로 판단하기는 어렵다고 판정, 출근을 하게 됨.
- 하지만 사측은 출근 첫날부터 사무실 진입을 막았고, 1년이 지나도록 원직 복직을 하지 못하고 있음. 사측은 근로계약서 작성을 미루며 내담자가 '임시직'이라고 주장. 시말서 작성 요구 남발에 업무에 필요한 집기류를 제공받지 못하고 있

음.

- 직장 내 성희롱 피해로 인한 요양보험급여 결정

□ 상담진행과정

- 내방·전화·온라인 상담, 매월 수차례 진행
출근을 하지 못하게 한 이후 지속적으로 전화, 이메일 등을 통하여 현재 상황이나 고충을 알리고 대응 방법을 논의함
- 노무사 상담 : 회사의 부당한 행위(시말서 요구 등)에 대응 방법에 대한 검토
- 변호사 상담 : 법적 대응(고소건 피고소건 등)에 대한 검토
- 사측의 부당한 행위에 대응
 - 비합리적인 시말서 작성 및 사측에서 작성한 시말서에 날인 요구 등에 거부, 문제제기
 - 근로계약서 미작성 및 사측의 임시직 주장 내용증명에 정규직이며 부당한 내용에 대한 의견 전달
 - 원직 복직 및 근로계약서 작성의 원만한 체결 요청 내용증명 발송
- 고용노동부 진정
 - 금품체불 진정 (체불임금 및 연차수당미지급), 서울중앙지방검찰청 기소의견 송치되어 체불임금 및 연차수당 미지급금 수령함
 - 직장 내 성희롱 2차 가해로 지속적으로 고용노동부 담당 근로감독관에 고충 호소
 - 직장 내 성희롱 2차 가해(남녀고용평등법 제14조 ⑥항)로 진정 여부 타진 중
- 직장 내 성희롱 피해 여성 노동자 집단상담프로그램 참여 직장 내 성희롱 피해에 대응한 노동자의 글 모음 '우린 달라진 세상을 살거야' 책자 발간)
- 직장 내 성희롱 피해 노동자의 복직 후 2차 가해 언론사 인터뷰 및 기사 게재

□ 상담결과

- 회사 대응
 - 수회 요구된 시말서에 필요에 따라 사측에 대응하거나 고충을 호소하며 현재는 시말서 작성을 요구하지 않음

- 직원이 내담자 개인의 우편물을 열어 사진을 찍어 사측 관계자에게 보낸 것에 대하여 대응 논의
- 회사로부터의 내용 증명 (임시직 주장)에 노무사와 논의하여 임시직이 아님을 주장하는 내용증명을 발송함
- 변호사 상담 : 직장 내 성희롱 2차 가해(괴롭힘) 피해 관련 진정 등 준비하고 있음
- 직장 내 성희롱 피해 여성 노동자 집단상담프로그램 참여

(당사자 글)

행위자와 다시 일해야 한다는 것이 끔찍했지만, 난 내가 잘못된 게 아니기 때문에 원직 복직을 주장하고 출근했어. 원직 복직은 1인 가구인 내게 매우 중요한 생계와 자아실현이 걸린 문제였어. 그래서 지금도 나는 주어진 일을 정성스럽게 하고 있고, 출근할 수 있음에 감사하고 있어. 또 근로자로서의 나의 당연한 권리를 지키기 위해 요구사항을 정리해서 업무고충 보고를 꾸준히 하고 있지.

지금도 그렇지만 나는 선생님들을 아주 많이 귀찮게 하는 내담자 중에 한 명일 거야. 많이 묻고 선생님들과 상담하고 의견 듣고 준비해서 실행해보고 피드백 하고 또 상담하고. 나는 그렇게 앞만 보고 가는 중이야.

포기하지 않고 여기까지 와줘서 고마워. 힘내!

- 생존 5년 차, 법 테두리 안에서 느리더라도 가고 있습니다. 제 선에서 할 수 있는 것은 다 하고 있습니다. 무심코 던지는 말들에 상처받고 쓰러져도 매일 매일 오늘이 제 소중한 삶이기에 “왜 내가 당신 때문에 그래야 해?” 열심히 되뇌이며 스스로를 다독입니다. 한 걸음 한 걸음 조심스럽게 걸어가고 있습니다.

[사례 2] 원장의 지속적인 폭언과 괴롭힘에 대하여

재발 방지 약속을 받은 사례

<요약>

원장이 직원들에게 고성과 폭언을 일삼음. 개인을 비하하고 모욕적인 말, 성희롱적인 발언 등을 함. 문제제기를 하면 더욱 괴롭힘. 직장 내 분위기를 흐리고 싶지 않아 참다가 더 이상 참고만 있을 수 없다고 생각한 다수의 직원이 이러한 고충 해소를 위하여 방법 모색 중에 본회를 알게 되어 상담을 해옴

<세부내용>

□ 상담개요

- 원장이 직원을 비하하고 모욕적인 발언을 함. 문제제기를 해도
- 불편함을 내비치거나 문제제기를 하면 그 이후에 괴롭힘이 더욱 심해짐. 이른바 '찍힌 직원'이 있어 그것을 보는 것도 힘들고 어떻게 하면 좋을지 문제의식을 공유한 직원들과 이야기를 하다가 본회 고용평등상담실에 상담
- 본회 고용평등상담실과 전화 및 이메일 상담을 통하여 기본적인 문제점을 파악하고 자문위원인 법률전문가와 내방상담을 진행. 직원들이 원하는 것은 원장의 부당한 언행을 중지하고 재발하지 않는 것으로 회사에 고충 신고를 하여 노동자를 보호해줄 것을 요청기로 결정. 이에 고충신고 형태는 원장의 문제 언행을 법인(대표)에 내용증명을 보내기로 함
- 직원들이 내용증명 내용을 구성, 본회 고용평등상담실과 자문위원이 이를 검토하여 법인에 내용증명을 보냄

□ 상담진행과정

- 내방·전화·온라인 상담 진행
 - 원장이 업무 지시 등 업무 중에 직원을 깎아 내리거나 비하하는 말, 모욕적인 말을 자주 함. 성희롱적인 발언도 함. 이에 직원들은 화가 났다가 이러한 일이 지속되니 무기력해지고 정신적인 고통에 이르렀음

- 불편함을 내비치거나 문제제기를 하면 그 이후에 괴롭힘이 더욱 심해짐. 문제제기할 시 업무 불이익이 있고 전체적인 분위기를 해치게 될까 봐 쉽게 대응하지도 못함
- 해당 문제가 지속되어 직원 간에 어려움을 이야기하다가 문제의식을 공유한 직원들과 이야기를 하다가 본회 고용평등상담실에 상담
- 본회 고용평등상담실과 전화 및 이메일 상담을 통하여 기본적인 문제점을 파악하고 자문위원인 법률전문가와 내방상담을 진행. 직원들이 원하는 것은 원장의 부당한 언행을 중지하고 재발하지 않는 것으로 회사에 고충 신고를 하여 노동자를 보호해줄 것을 요청기로 결정. 이에 고충신고 형태는 원장의 문제 언행을 법인(대표)에 내용증명을 보내기로 함
- 법인 대표에게 전달할 업무고충을 작성하고 법률 전문가와 검토 및 논의를 함
- 노무사 상담 : 원장의 괴롭힘 등에 대응 방법 논의 및 검토
- 법인 대표에게 업무 고충 내용증명 발송
 - 원장의 폭언, 모욕·비하 발언, 부당한 업무지시 등 업무 고충을 토로하며 안전한 환경에서 업무를 지속하고 싶음을 전달
- 법인 대표와 면담하여 원장의 문제적 행위 재발 시 원장 해임 등을 약속 받음

□ 상담결과

- 회사 대응
 - 원장의 지속적인 폭언과 괴롭힘에 대하여 법인(대표)에 내용 증명을 보냄. 이 과정에 고용평등상담실과 법률 전문가(자문위원)이 검토하고 논의를 함께함
 - 법인대표와 직원 간 면담을 통하여 이와 같은 문제가 다시 발생할 시 원장 해임 등을 약속 받음

**[사례 3] 성희롱 사내신고 후 역고소, 해고 등에 맞서 노동부 진정,
부당해고구제신청 등으로 권리찾기 지원**

- 여성동료와 내담자에 대한 상사의 성희롱에 대해 동료와 함께 대표에게 사내신고 함. 행위자는 내담자를 명예훼손으로 역고소하고, 회사는 내담자에 대해 근무지 변경, 다른 이유를 들어 해고함. 내담자의 역고소에 대한 대응, 해고에 대한 부당해고구제신청, 성희롱에 대한 노동부 진정 등의 권리찾기에 대해 상담실에서 다양한 내용과 방식의 지원을 진행함. 수차례 온라인 및 면접상담, 무료변호사상담, 심리정서 치유프로그램 10회기 진행함. 무료노무사지원 연계 등의 지원을 통해 역고소는 불기소처분되고, 해고는 노동위원회에서 부당해고 판정 받았음. 노동부 진정절차 진행 중 회사와 행위자의 요청으로 내담자의 의견을 반영해 합의에 이르렀음.

<별첨1.> 2020년 상담 통계표

※ 총 여성 초기 상담 496건

○ 초기 상담 기준, 무응답 제외, 남성(17건) 제외

○ 2020년 총 상담 940건 초기상담 513건

(남성 총 19건, 신규 17건 / 여성 총 921건, 신규 496건)

상담방법

	상담 방법			합계
	전화	방문	인터넷	
빈도	428	24	44	496
비율	86.3	4.8	8.9	100

근무연수

	근무연수			합계
	1년미만	1년-3년	3년이상	
빈도	145	53	102	300
비율	48.3	17.7	34.0	100

근무월수 : 근무연수가 1년 미만인 경우

	근무월수		합계
	3개월미만	3개월이상	
빈도	55	81	136
비율	40.4	59.6	100

혼인여부

	혼인여부		합계
	비혼	기혼	
빈도	23	20	43
비율	53.5	46.5	100

재직여부

	재직여부			합계
	재직중	퇴사	구직과정	
빈도	343	80	5	428
비율	80.1	18.7	1.2	100

고용유형별 분포

	고용유형			합계
	정규직	무기계약직	비정규직	
빈도	228	12	93	333
비율	68.5	3.6	27.9	100

비정규직 유형별 분포

	비정규직							합계
	시간제	파견직	용역직	계약직	일용직	특수고용	기타	
빈도	11	3	7	49	4	16	1	91
비율	12.1	3.3	7.7	53.8	4.4	17.6	1.1	100

업종별 분포

업종별	빈도	비율
제조업	25	8.7
건설업	9	3.1
도매 및 소매업	35	12.2
운수 및 창고업	6	2.1
숙박 및 음식점업	17	5.9
정보통신업	15	5.2
금융 및 보험업	11	3.8
부동산업	7	2.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	14	4.9
사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	29	10.1
공공행정, 국방 및 사회보장행정	17	5.9
교육서비스업	28	9.7
보건업 및 사회복지 서비스업	32	11.1
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	9	3.1
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	30	10.4
국제 및 외국기관	4	1.4
합 계	288	100

직종별 분포 : 대분류

직종 대분류	빈도	%
관리직	13	4.6
전문가 및 관련종사자	82	29.1
사무종사자	132	46.8
서비스 종사자	11	3.9
판매 종사자	31	11.0
기능원 및 관련기능 종사자	1	0.4
단순노무종사자	12	4.3
합계	282	100.1

직종별 분포 : 중분류

직종 중분류		빈도	%
관리자	공공 기관 및 기업 고위직	2	0.7
	행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	6	2.1
	전문 서비스 관리직	3	1.1
	판매 및 고객 서비스 관리직	2	0.7
전문가 및 관련종사자	과학 전문가 및 관련직	1	0.4
	정보 통신 전문가 및 기술직	6	2.1
	공학 전문가 및 기술직	2	0.7
	보건·사회복지 및 종교 관련직	27	9.6
	교육 전문가 및 관련직	20	7.1
	경영·금융전문가 및 관련직	4	1.4
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	22	7.8
	경영 및 회계 관련 사무직	65	23.0
사무종사자	금융 사무직	1	0.4
	상담·안내·통계 및 기타 사무직	65	23.0
	기타	1	0.4
	서비스종사자	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	2
운송 및 여가 서비스직		1	0.4
조리 및 음식 서비스직		8	2.8
판매종사자	영업직	14	5.0
	매장 판매 및 상품 대여직	16	5.7
	통신 및 방문·노점 판매 관련직	1	0.4
기능원 및 관련기능 종사자	건설 및 채굴관련 기능직	1	0.4
단순노무종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직	1	0.4
	운송 관련 단순 노무직	1	0.4
	제조 관련 단순 노무직	1	0.4
	청소 및 경비 관련 단순 노무직	8	2.8
	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	1	0.4
합계		282	100

사업장 규모별 분포

	사 업 장 규 모							합계
	4인이하	5-9인	10-29	30-49	50-99	100-299	300이상	
빈도	39	50	56	21	37	21	41	265
비율	14.7	18.9	21.1	7.9	14.0	7.9	15.5	100

노조 유무 및 가입 여부

	노조유무		합계	노조가 있을 시 가입여부		합계
	있다	없다		가입	미가입	
빈도	24	166	190	13	10	23
비율	12.6	87.4	100	56.5	43.5	100

연령별 분포

	연 령						합계
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50세이 상	
빈도	13	35	40	15	28	16	147
비율	8.8	23.8	27.2	10.2	19.0	10.9	99.9

연령별 상담유형

나이		상담유형					합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	
20-24	빈도	1	0	11	0	1	13
	%	7.7%	0.0%	84.6%	0.0%	7.7%	100%
	%	9.1%	0.0%	10.0%	0.0%	7.1%	8.8%
25-29	빈도	0	1	30	4	0	35
	%	0.0%	2.9%	85.7%	11.4%	0.0%	100%
	%	0.0%	16.7%	27.3%	66.7%	0.0%	23.8%
30-34	빈도	4	0	31	1	4	40
	%	10.0%	0.0%	77.5%	2.5%	10.0%	100%
	%	36.4%	0.0%	28.2%	16.7%	28.6%	27.2%
35-39	빈도	1	3	10	1	0	15
	%	6.7%	20.0%	66.7%	6.7%	0.0%	100%
	%	9.1%	50.0%	9.1%	16.7%	0.0%	10.2%
40-49	빈도	2	2	20	0	4	28
	%	7.1%	7.1%	71.4%	0.0%	14.3%	100%
	%	18.2%	33.3%	18.2%	0.0%	28.6%	19.0%
50-59	빈도	1	0	5	0	4	10
	%	10.0%	0.0%	50.0%	0.0%	40.0%	100%
	%	9.1%	0.0%	4.5%	0.0%	28.6%	6.8%
60세 이상	빈도	2	0	3	0	1	6
	%	33.3%	0.0%	50.0%	0.0%	16.7%	100%
	%	18.2%	0.0%	2.7%	0.0%	7.1%	4.1%
전체	빈도	11	6	110	6	14	147
	%	7.5%	4.1%	74.8%	4.1%	9.5%	100.0%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

연령별 고용유형 분포

고용유형		나이							합계
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
정규직	빈도	7	27	31	8	22	5	0	100
	%	7.0%	27.0%	31.0%	8.0%	22.0%	5.0%	0.0%	100%
	%	58.3%	90.0%	79.5%	61.5%	81.5%	62.5%	0.0%	74.1%
무기 계약직	빈도	0	0	3	0	0	0	0	3
	%	0.0%	0.0%	100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
비정 규직	빈도	5	3	5	5	5	3	6	32
	%	15.6%	9.4%	15.6%	15.6%	15.6%	9.4%	18.8%	100%
	%	41.7%	10.0%	12.8%	38.5%	18.5%	37.5%	100.0%	23.7%
합계	빈도	12	30	39	13	27	8	6	135
	%	8.9%	22.2%	28.9%	9.6%	20.0%	5.9%	4.4%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
시간제	빈도	3	0	0	0	0	0	1	4
	%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100%
	%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	12.5%
용역직	빈도	0	0	1	0	0	1	3	5
	%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	60.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	33.3%	50.0%	15.6%
계약직	빈도	2	3	2	5	3	1	2	18
	%	11.1%	16.7%	11.1%	27.8%	16.7%	5.6%	11.1%	100%
	%	40.0%	100%	40.0%	100%	60.0%	33.3%	33.3%	56.3%
일용직	빈도	0	0	0	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	3.1%
특수 고용	빈도	0	0	2	0	2	0	0	4
	%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	12.5%
합계	빈도	5	3	5	5	5	3	6	32
	%	15.6%	9.4%	15.6%	15.6%	15.6%	9.4%	18.8%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

연령별 직종

		나이							전체
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
관리직	빈도	0	0	1	0	2	1	0	4
	%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	7.4%	11.1%	0.0%	3.1%
전문가 및 관련 종사자	빈도	3	2	11	6	6	4	1	33
	%	9.1%	6.1%	33.3%	18.2%	18.2%	12.1%	3.0%	100%
	%	27.3%	7.1%	33.3%	46.2%	22.2%	44.4%	16.7%	26.0%
사무 종사자	빈도	6	22	19	5	17	0	0	69
	%	8.7%	31.9%	27.5%	7.2%	24.6%	0.0%	0.0%	100%
	%	54.5%	78.6%	57.6%	38.5%	63.0%	0.0%	0.0%	54.3%
서비스 종사자	빈도	1	2	0	0	0	0	1	4
	%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100%
	%	9.1%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	3.1%
판매 종사자	빈도	1	2	2	1	2	1	0	9
	%	11.1%	22.2%	22.2%	11.1%	22.2%	11.1%	0.0%	100%
	%	9.1%	7.1%	6.1%	7.7%	7.4%	11.1%	0.0%	7.1%
기능원 및 관련 기능 종사자	빈도	0	0	0	1	0	0	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
단순노무 종사자	빈도	0	0	0	0	0	3	4	7
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	57.1%	100%
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	5.5%
합계	빈도	11	28	33	13	27	9	6	127
	%	8.7%	22.0%	26.0%	10.2%	21.3%	7.1%	4.7%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

연령별 사업장 규모

		나이							전체
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
4인 이하	빈도	3	8	3	3	1	0	0	18
	%	16.7%	44.4%	16.7%	16.7%	5.6%	0.0%	0.0%	100%
	%	27.3%	25.0%	8.8%	21.4%	3.8%	0.0%	0.0%	14.2%
5-9인	빈도	1	3	7	1	17	1	3	33
	%	3.0%	9.1%	21.2%	3.0%	51.5%	3.0%	9.1%	100%
	%	9.1%	9.4%	20.6%	7.1%	65.4%	16.7%	75.0%	26.0%
10-29인	빈도	3	12	7	3	2	1	1	29
	%	10.3%	41.4%	24.1%	10.3%	6.9%	3.4%	3.4%	100%
	%	27.3%	37.5%	20.6%	21.4%	7.7%	16.7%	25.0%	22.8%
30-49인	빈도	1	3	1	1	0	2	0	8
	%	12.5%	37.5%	12.5%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	100%
	%	9.1%	9.4%	2.9%	7.1%	0.0%	33.3%	0.0%	6.3%
50-99인	빈도	2	3	13	1	2	0	0	21
	%	9.5%	14.3%	61.9%	4.8%	9.5%	0.0%	0.0%	100%
	%	18.2%	9.4%	38.2%	7.1%	7.7%	0.0%	0.0%	16.5%
100-299인	빈도	1	0	1	0	3	0	0	5
	%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	9.1%	0.0%	2.9%	0.0%	11.5%	0.0%	0.0%	3.9%
300인 이상	빈도	0	3	2	5	1	2	0	13
	%	0.0%	23.1%	15.4%	38.5%	7.7%	15.4%	0.0%	100%
	%	0.0%	9.4%	5.9%	35.7%	3.8%	33.3%	0.0%	10.2%
합계	빈도	11	32	34	14	26	6	4	127
	%	8.7%	25.2%	26.8%	11.0%	20.5%	4.7%	3.1%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

상담유형별 분포

상담 유형	상담내용		2020
근로 조건	임금체불, 부당해고, 실업급여 휴가 및 휴게시간 등	빈도	54
		%	10.9
직장내 괴롭힘	폭언, 폭행, 기타 괴롭힘	빈도	38
		%	7.7
모·부 성권	임신·출산·육아휴직 불이익, 배우자출산휴가 등	빈도	37
		%	7.5
성차별	성차별적인 모집·채용, 승진, 임금, 퇴직 등	빈도	9
		%	1.8
직장내 성희롱	성적 불쾌함을 유발한 언동 등	빈도	295
		%	59.5
고용평등 기타	가족돌봄휴가, 직장 내 성희롱 고충처리 등 기타 고용평등 문의	빈도	42
		%	8.5
기타	노동권 외 문의	빈도	21
		%	4.2
합계		빈도	496
		%	100

상담유형별 분포 연도별 추이

상담 유형	상담내용		2018	2019	2020
근로 조건	임금체불, 부당해고, 실업급여 휴가 및 휴게시간 등	빈도	90	68	54
		%	17.0	11.7	10.9
직장내 괴롭힘	폭언, 폭행, 기타 괴롭힘	빈도	17	40	38
		%	3.2	6.9	7.7
모·부 성권	임신·출산·육아휴직 불이익, 배우자출산휴가 등	빈도	40	57	37
		%	7.6	9.8	7.5
성차별	성차별적인 모집·채용, 승진, 임금, 퇴직 등	빈도	36	19	9
		%	6.8	3.3	1.8
직장내 성희롱	성적 불쾌함을 유발한 언동 등	빈도	341	369	295
		%	64.6	63.5	59.5
고용평등 기타	가족돌봄휴가	빈도	-	-	2
		%	-	-	0.4
	직장 내 성희롱 고충처리	빈도	-	-	14
		%	-	-	2.8
	직장 내 성희롱예방교육 등 기타 직장 내 성희롱 관련 문의	빈도	-	-	26
		%	-	-	5.2
기타	노동권 외 문의	빈도	4	28	21
		%	0.8	4.8	4.2
합계		빈도	528	581	496
		%	100	100	100

고용유형별 상담 유형

고용유형		상 담 유 형							합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	
정규직	빈도	23	17	156	5	22	4	1	228
	%	10.1%	7.5%	68.4%	2.2%	9.6%	1.8%	0.4%	100%
	%	56.1%	81.0%	69.3%	100%	64.7%	100%	33.3%	68.5%
무기 계약직	빈도	3	1	5	-	3	-	-	12
	%	25.0%	8.3%	41.7%	-	25.0%	-	-	100%
	%	7.3%	4.8%	2.2%	-	8.8%	-	-	3.6%
비정규직	빈도	15	3	64	-	9	-	2	93
	%	16.1%	3.2%	68.8%	-	9.7%	-	2.2%	100%
	%	36.6%	14.3%	28.4%	-	26.5%	-	66.7%	27.9%
합계	빈도	41	21	225	5	34	4	3	333
	%	12.3%	6.3%	67.6%	1.5%	10.2%	1.2%	0.9%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

업종별 상담유형

고용유형		상 담 유 형							합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평 등 기타	기타	
제조업	빈도	2	3	15	1	2	2	0	25
	%	8.0%	12.0%	60.0%	4.0%	8.0%	8.0%	0.0%	100%
	%	6.5%	18.8%	7.7%	14.3%	8.3%	16.7%	0.0%	8.7%
건설업	빈도	0	0	9	0	0	0	0	9
	%	0.0%	0.0%	100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%
도매 및 소매업	빈도	6	2	24	0	3	0	0	35
	%	17.1%	5.7%	68.6%	0.0%	8.6%	0.0%	0.0%	100%
	%	19.4%	12.5%	12.4%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.2%
운수 및 창고업	빈도	0	0	4	2	0	0	0	6
	%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	2.1%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
숙박 및 음식점업	빈도	4	0	10	1	0	1	1	17
	%	23.5%	0.0%	58.8%	5.9%	0.0%	5.9%	5.9%	100%
	%	12.9%	0.0%	5.2%	14.3%	0.0%	8.3%	25.0%	5.9%
정보통신업	빈도	0	1	12	0	1	1	0	15
	%	0.0%	6.7%	80.0%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	100%
	%	0.0%	6.3%	6.2%	0.0%	4.2%	8.3%	0.0%	5.2%
금융 및 보험업	빈도	1	0	9	0	0	1	0	11
	%	9.1%	0.0%	81.8%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	100%
	%	3.2%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	3.8%
부동산업	빈도	1	0	6	0	0	0	0	7
	%	14.3%	0.0%	85.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	3.2%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%
전문, 과학 및 기술 서비스업	빈도	0	0	10	1	3	0	0	14
	%	0.0%	0.0%	71.4%	7.1%	21.4%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	5.2%	14.3%	12.5%	0.0%	0.0%	4.9%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	빈도	2	1	25	0	1	0	0	29
	%	6.9%	3.4%	86.2%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	100%
	%	6.5%	6.3%	12.9%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	10.1%
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	빈도	1	1	9	1	3	2	0	17
	%	5.9%	5.9%	52.9%	5.9%	17.6%	11.8%	0.0%	100%
	%	3.2%	6.3%	4.6%	14.3%	12.5%	16.7%	0.0%	5.9%
교육 서비스업	빈도	1	2	18	0	4	1	2	28
	%	3.6%	7.1%	64.3%	0.0%	14.3%	3.6%	7.1%	100%
	%	3.2%	12.5%	9.3%	0.0%	16.7%	8.3%	50.0%	9.7%

보건업 및 사회복지 서비스업	빈도	8	6	10	0	6	1	1	32
	%	25.0%	18.8%	31.3%	0.0%	18.8%	3.1%	3.1%	100%
	%	25.8%	37.5%	5.2%	0.0%	25.0%	8.3%	25.0%	11.1%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	빈도	2	0	6	0	0	1	0	9
	%	22.2%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	100%
	%	6.5%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	3.1%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	빈도	3	0	23	1	1	2	0	30
	%	10.0%	0.0%	76.7%	3.3%	3.3%	6.7%	0.0%	100%
	%	9.7%	0.0%	11.9%	14.3%	4.2%	16.7%	0.0%	10.4%
국제 및 외국기관	빈도	0	0	4	0	0	0	0	4
	%	0.0%	0.0%	100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
합계	빈도	31	16	194	7	24	12	4	288
	%	10.8%	5.6%	67.4%	2.4%	8.3%	4.2%	1.4%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

근속연수별 상담유형

근속연수		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평 등 기타	기타	합계
1년 미 만	빈도	22	1	108	0	13	0	1	145
	%	15.2%	0.7%	74.5%	0.0%	9.0%	0.0%	0.7%	100%
	%	64.7%	5.6%	50.7%	0.0%	44.8%	0.0%	50.0%	48.3%
1년 - 3년	빈도	5	3	40	1	4	0	0	53
	%	9.4%	5.7%	75.5%	1.9%	7.5%	0.0%	0.0%	100%
	%	14.7%	16.7%	18.8%	33.3%	13.8%	0.0%	0.0%	17.7%
3년 이 상	빈도	7	14	65	2	12	1	1	102
	%	6.9%	13.7%	63.7%	2.0%	11.8%	1.0%	1.0%	100%
	%	20.6%	77.8%	30.5%	66.7%	41.4%	100%	50.0%	34.0%
전 체	빈도	34	18	213	3	29	1	2	300
	%	11.3%	6.0%	71.0%	1.0%	9.7%	0.3%	0.7%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

재직 여부별 상담유형

		상담유형							합계
		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평 등기타	기타	
재직	빈도	37	31	213	5	32	22	3	343
	%	10.8%	9.0%	62.1%	1.5%	9.3%	6.4%	0.9%	100%
	%	77.1%	96.9%	77.5%	55.6%	88.9%	100%	50.0%	80.1%
퇴사	빈도	10	1	62	0	4	0	3	80
	%	12.5%	1.3%	77.5%	0.0%	5.0%	0.0%	3.8%	100%
	%	20.8%	3.1%	22.5%	0.0%	11.1%	0.0%	50.0%	18.7%
구직과정	빈도	1	0	0	4	0	0	0	5
	%	20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	2.1%	0.0%	0.0%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%
전체	빈도	48	32	275	9	36	22	6	428
	%	11.2%	7.5%	64.3%	2.1%	8.4%	5.1%	1.4%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

사업장 규모별 상담유형

사업장 규모		상담유형							합계
		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평 등 기타	기타	
4인 이하	빈도	5	2	28	1	3	0	0	39
	%	12.8%	5.1%	71.8%	2.6%	7.7%	0.0%	0.0%	100%
	%	25.0%	13.3%	14.7%	20.0%	13.0%	0.0%	0.0%	14.7%
5-9인	빈도	4	0	41	1	4	0	0	50
	%	8.0%	0.0%	82.0%	2.0%	8.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	20%	0.0%	21.5%	20%	17.4%	0.0%	0.0%	18.9%
10-29인	빈도	4	2	40	0	8	1	1	56
	%	7.1%	3.6%	71.4%	0.0%	14.3%	1.8%	1.8%	100%
	%	20.0%	13.3%	20.9%	0.0%	34.8%	11.1%	50.0%	21.1%
30-49인	빈도	3	2	13	1	0	2	0	21
	%	14.3%	9.5%	61.9%	4.8%	0.0%	9.5%	0.0%	100%
	%	15.0%	13.3%	6.8%	20.0%	0.0%	22.2%	0.0%	7.9%
50-99인	빈도	2	1	31	0	2	1	0	37
	%	5.4%	2.7%	83.8%	0.0%	5.4%	2.7%	0.0%	100%
	%	10.0%	6.7%	16.2%	0.0%	8.7%	11.1%	0.0%	14.0%
100-299인	빈도	0	2	15	0	2	1	1	21
	%	0.0%	9.5%	71.4%	0.0%	9.5%	4.8%	4.8%	100%
	%	0.0%	13.3%	7.9%	0.0%	8.7%	11.1%	50.0%	7.9%
300인 이상	빈도	2	6	23	2	4	4	0	41
	%	4.9%	14.6%	56.1%	4.9%	9.8%	9.8%	0.0%	100%
	%	10.0%	40.0%	12.0%	40.0%	17.4%	44.4%	0.0%	15.5%
전체	빈도	20	15	191	5	23	9	2	265
	%	7.5%	5.7%	72.1%	1.9%	8.7%	3.4%	0.8%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

근로조건 상담 분포

	빈도	%
임금체불	8	14.8
부당해고	20	37.0
직업병, 4대보험	11	20.4
휴가 및 휴게시간	4	7.4
근로조건 기타	11	20.4
합계	54	100

비정규직 유형별 근로조건 상담내용 분포

		근로조건				합계
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	기타	
시간제	빈도	1	1	1	0	3
	%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100%
	%	25.0%	16.7%	50.0%	0.0%	21.4%
용역직	빈도	0	1	0	0	1
	%	0.0%	100%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	7.1%
계약직	빈도	1	4	1	2	8
	%	12.5%	50.0%	12.5%	25.0%	100%
	%	25.0%	66.7%	50.0%	100%	57.1%
일용직	빈도	1	0	0	0	1
	%	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
특수 고용	빈도	1	0	0	0	1
	%	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
전체	빈도	4	6	2	2	14
	%	28.6%	42.9%	14.3%	14.3%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%

연령별 근로조건 상담내용 분포

나이(세)		근로조건				
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	기타	
20-24	빈도	1	0	0	0	1
	%	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	100%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%
25-29	빈도	0	3	0	1	4
	%	0.0%	75.0%	0.0%	25.0%	100%
	%	0.0%	42.9%	0.0%	100%	36.4%
30-34	빈도	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	100%	0.0%	100%
	%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	9.1%
35-39	빈도	0	2	0	0	2
	%	0.0%	100%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	18.2%
40-49	빈도	0	1	0	0	1
	%	0.0%	100%	0.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	9.1%
50-59	빈도	0	1	1	0	2
	%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100%
	%	0.0%	14.3%	50.0%	0.0%	18.2%
합계	빈도	1	7	2	1	11
	%	9.1%	63.6%	18.2%	9.1%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%

근속연수별 근로조건 상담내용 분포

근속연수		근로조건					합계
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	휴가및 휴게시간	기타	
1년 미만	빈도	4	11	2	1	4	22
	%	18.2%	50.0%	9.1%	4.5%	18.2%	100.0%
	%	80.0%	68.8%	66.7%	33.3%	57.1%	64.7%
1년- 3년	빈도	1	4	0	0	0	5
	%	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	20.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.7%
3년 이상	빈도	0	1	1	2	3	7
	%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%	42.9%	100.0%
	%	0.0%	6.3%	33.3%	66.7%	42.9%	20.6%
합계	빈도	5	16	3	3	7	34
	%	14.7%	47.1%	8.8%	8.8%	20.6%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

사업장규모별 근로조건 상담내용 분포

사업장규모		근로조건					합계
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	휴가및 휴게시간	기타	
4인이하	빈도	0	1	2	0	2	5
	%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	40.0%	100.0%
	%	0.0%	10.0%	50.0%	0.0%	66.7%	25.0%
5-9인	빈도	0	3	1	0	0	4
	%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	0.0%	30.0%	25.0%	0.0%	0.0%	20.0%
10-29인	빈도	0	2	0	2	0	4
	%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%	0.0%	20.0%
30-49인	빈도	1	2	0	0	0	3
	%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	100.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%
50-99인	빈도	0	2	0	0	0	2
	%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
300인 이상	빈도	0	0	1	0	1	2
	%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%
	%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	33.3%	10.0%
합계	빈도	1	10	4	2	3	20
	%	5.0%	50.0%	20.0%	10.0%	15.0%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

직장 내 괴롭힘 상담분포

	빈도	%
폭언폭행	16	42.1
괴롭힘(폭언폭행외)	20	52.6
기타	2	5.3
합계	38	100

고용유형별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

	빈도	%
정규직	22	64.7
무기계약직	3	8.8
비정규직	9	26.5
합계	34	100

연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

	빈도	%
20-29	1	7.1
30-39	4	28.6
40-49	4	28.6
50-59	4	28.6
60세 이상	1	7.1
합 계	14	100

직장 내 괴롭힘 행위자 분포

	빈도	%
사장	4	10.5
법인대표	3	7.9
상사	23	60.5
동료	6	15.8
부하직원	1	2.6
고객	1	2.6
합계	38	99.9

성차별 상담 분포

	빈도	%
교육, 배치, 승진, 임금	2	22.2
모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고	5	55.6
기타	2	22.2
합계	잘못된 계산식	잘못된 계산식

모성권 상담 분포

	빈도	%
출산전후휴가	10	27.0
임신출산 불이익 및 해고	6	16.2
육아휴직	8	21.6
육아휴직 불이익	4	10.8
육아휴직 복귀 후 불이익	6	16.2
모성권 기타	3	8.1
합계	37	99.9

고용유형별 모성권 세부 상담 내용

	정규직		무기계약직		비정규직	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
출산전후휴가	1	5.9			2	66.7
임신출산불이익 및 해고	4	23.5				
육아휴직	3	17.6				
육아휴직 불이익	4	23.5	1	100		
육아휴직 복직 후 불이익	4	23.5			1	33.3
모부성권 기타	1	5.9				
합계	17	99.9	1	100	3	100

직장 내 성희롱 초기상담과 총상담

2020	직장내 성희롱		전체상담	
	초기상담	총상담	초기상담	총상담
빈도	316	650	513	940

직장 내 성희롱 재상담 비율

	직장 내 성희롱			전체 상담		
	총상담	재상담	초기상담	총상담	재상담	초기상담
빈도	650	334	316	940	427	513
비율	100	51.4	48.6	100	45.4	54.6

성희롱 유형

성희롱 유형	빈도	%
신체적 성희롱	44	15.7
시각적 성희롱	10	3.6
언어적 성희롱	78	27.8
복합적 성희롱	148	52.7
기타	1	0.4
합계	281	100.2

성희롱 행위자 분포

상담 내용	빈도	%
사장	33	11.8
법인대표	51	18.3
상사휴직	148	53.0
동료	26	9.3
부하직원	2	0.7
고객	10	3.6
기타	9	3.2
합계	279	99.9

성희롱 내담자 사업장 규모별 행위자 분포

		성희롱행위자							합계
		사장	법인대표	상사	동료	부하	고객	기타	
4인 이하	빈도	14	7	5	0	1	0	1	28
	%	50.0%	25.0%	17.9%	0.0%	3.6%	0.0%	3.6%	100%
	%	63.6%	16.7%	5.0%	0.0%	100%	0.0%	33.3%	14.8%
5 - 9 인	빈도	5	17	11	6	0	1	1	41
	%	12.2%	41.5%	26.8%	14.6%	0.0%	2.4%	2.4%	100%
	%	22.7%	40.5%	11.0%	37.5%	0.0%	20.0%	33.3%	21.7%
10-29인	빈도	0	12	25	2	0	1	0	40
	%	0.0%	30.0%	62.5%	5.0%	0.0%	2.5%	0.0%	100%
	%	0.0%	28.6%	25.0%	12.5%	0.0%	20.0%	0.0%	21.2%
30-49인	빈도	0	3	7	1	0	1	0	12
	%	0.0%	25.0%	58.3%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%	100%
	%	0.0%	7.1%	7.0%	6.3%	0.0%	20.0%	0.0%	6.3%
50-99인	빈도	1	3	25	2	0	0	0	31
	%	3.2%	9.7%	80.6%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	%	4.5%	7.1%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	16.4%
100-299인	빈도	2	0	12	0	0	1	0	15
	%	13.3%	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	100%
	%	9.1%	0.0%	12.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	7.9%
300인 이상	빈도	0	0	15	5	0	1	1	22
	%	0.0%	0.0%	68.2%	22.7%	0.0%	4.5%	4.5%	100%
	%	0.0%	0.0%	15.0%	31.3%	0.0%	20.0%	33.3%	11.6%
합계	빈도	22	42	100	16	1	5	3	189
	%	11.6%	22.2%	52.9%	8.5%	0.5%	2.6%	1.6%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	빈도	%
실시	67	48.9
미실시	30	21.9
모름	40	29.2
합계	137	100

사업장 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	4인이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인이상
실시	1 (6.3%)	15 (57.7%)	11 (50%)	5 (71.4%)	10 (47.6%)	6 (66.7%)	14 (93.3%)
미실시	10 (62.5%)	4 (15.4%)	3 (13.6%)	-	5 (23.8%)	1 (11.1%)	1 (6.7%)
모름	5 (31.3%)	7 (26.9%)	8 (36.4%)	2 (28.6%)	6 (28.6%)	2 (22.2%)	-
합계	16 (100%)	26 (100%)	22 (100%)	7 (100%)	21 (100%)	9 (100%)	15 (100%)

성희롱 발생 시 회사 내부 대응 여부

내용	빈도	%
고충신고(내부 신고 절차 진행, 사업주에 이야기 등)	161	63.4
상급자에게 이야기	26	10.2
외부기관에 문의 (본회 제외)	3	1.2
안함	59	23.2
기타	5	2
합계	254	100

성희롱 불이익 조치 여부

	2020		2019	
	빈도(건)	%	빈도(건)	%
예	124	53.0	181	49.1
아니요	38	16.2	49	13.3
아직모름*	72	30.8	139	37.7
합계	234	100	369	100.1

* 회사에 고충신고 전(혹은 직후)으로 불이익 발생하지 않았으나 신고 시 불이익 예상됨

불리한 처우 경험(복수응답)

	항목	빈도	비율 (%)
1	파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치	38	25.0
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치	2	1.3
3	직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	22	14.6
4	성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	0	0.0
5	직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	0	0.0
6	집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위	29	19.1
7	그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	61	40.1
	합계	152	100

* 본 항목은 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 제14조 6항에서 금지하고 있는 7가지 임. 본 법은 2017년 11월 28일 개정되어 2018년 5월 29일부터 시행됨에 따라 2018년부터 상담 통계에 관련 내용을 수집함.

** 다만 법에서 이야기하는 것뿐만 아니라 이에 해당하는 위험이 있는 경우에도 체크했음.

고용평등법 기타

	빈도	%
가족돌봄휴가	2	4.8
직장 내 고충처리절차 문의	25	59.5
성희롱예방교육 상세한 문의	7	16.7
기타	8	19.0
합계	42	100

일하는 여성들이 일터와 사회에서 겪는
어려움을 함께 해결하고,
여성노동자의 권리실현을 위해 노력하는
(사)서울여성노동자회

2020년 상담사례집
일하는 여성의 권리찾기 이야기

펴낸날 : 2021년 5월 31일

펴낸곳 : (사)서울여성노동자회

펴낸이 : 회장 신상아

고용평등상담실장 최수영

글쓴이 : 최수영, 황현숙

도움 : 김륜형, 신상아, 오순옥

이 책의 저작권은
(사)서울여성노동자회 평등의전화고용평등상담실에 있습니다.

일하는 여성의 든든한 벗

평등의전화·고용평등상담실

직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 상담
임금모집채용승진·교육 등 성차별 상담
출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산불이익 등 상담
시간제, 계약직, 용역직, 파견직, 특수고용 등 비정규직 상담
근로조건(체불임금, 근로계약, 부당해고, 연차 등) 상담

자문위원 홍수경 노무사, 김 진 변호사, 조수진 변호사
이한본 변호사, 한민영 변호사, 여연심 변호사
김재진 노무사, 박주영 노무사, 김민선 변호사
김두나 변호사, 박지현 변호사, 신예지 변호사
천지선 변호사, 김지혜 노무사

심리정서지원단 박미라 전문가, 정선 전문가, 홍수경 전문가

Tel : 02) 3141-9090, 1670-1611

Fax : 02) 3141-3022

www.equaline.or.kr / equaline@hanmail.net

서울 마포구 동교로 162-5 공간여성과일 5층(우.04031)

2020년 상담사례집



(사)서울여성노동자회