

2020 **잇드유** 「직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업」의 성과와 과제

2020. 12. 11.(금) 14:00~17:00

주최 | **잇드유** 서울직장성희롱성폭력예방센터

2020 「직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업」의 성과와 과제

2020년 12월 11일(금) 14:00

시 간	내 용	발 제 자
14:00-14:15	위드유 법률·동행지원사업 소개	박현이 [위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터장]
14:15-14:45	직장 내 성희롱·성폭력 피해자에 대한 법률지원 개관	안지희 [변호사, 법무법인 위민]
14:45-16:15	「직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업」 현황과 제언	
	직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업의 성과와 제언	황현숙 [(사)서울여성노동자회 부회장]
	<단단 프로젝트>의 의미와 발전 방향 모색 : 법률지원 사건 분석을 중심으로	이슬아 [공인노무사, (사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실 팀장]
	직장 내 성희롱 피해자 보호 및 지원방안 : 피해자 법률지원 사례를 중심으로	조소연 [한국성폭력위기센터 사무국장]
16:15-16:55	성과와 과제 토론	박선영 [한국여성정책연구원 선임연구위원] 권수현 [연세대학교 강사]
16:55-17:00	질의응답	

2020 **잇다유** 「직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업」의 성과와 과제

목 차

■ 기초발제

- 직장 내 성희롱·성폭력 피해자에 대한 법률지원 개관 1
안지희 [변호사, 법무법인 위민]

■ 「직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업」 현황과 제언

- 직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업의 성과와 제언 19
황현숙 [(사)서울여성노동자회 부회장]

<단단 프로젝트>의 의미와 발전 방향 모색

- : 법률지원 사건 분석을 중심으로 41
이슬아 [(사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실 팀장/공인노무사]

직장 내 성희롱 피해자 보호 및 지원방안

- : 피해자 법률지원 사례를 중심으로 59
조소연 [한국성폭력위기센터 사무국장]

직장 내 성희롱 · 성폭력 피해자에 대한 법률지원 개관

안지희

[변호사, 법무법인 위민]

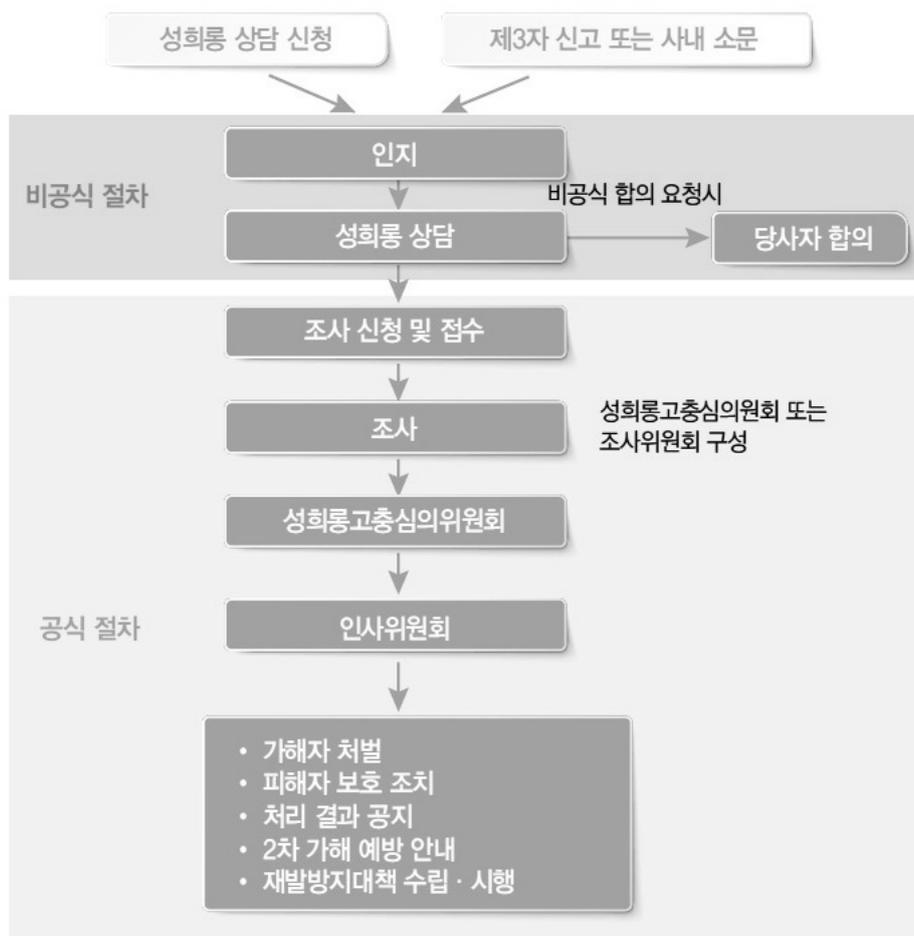
직장 내 성희롱·성폭력 피해자에 대한 법률지원 개관

안지희

[변호사, 법무법인 위민]

1. 성희롱 사건의 “사내 신고 절차”에서의 법률지원의 필요성

가. 직장 내 성희롱 사건 처리절차 개관



1)

1) 여성가족부, 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼, 제38p

나. 사내 신고단계에서 발생할 수 있는 문제 유형

1) 고충상담창구의 부재

- 양성평등기본법의 적용을 받는 공공기관의 경우, 성희롱 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구 마련, 성희롱 고충상담자 지정, 성희롱 예방지침 마련을 의무적으로 하여야 합니다. 따라서 피해자가 소속된 기관이 양성평등기본법의 적용을 받는 공공기관인 경우, 성희롱 예방지침을 먼저 확보하고 성희롱 고충상담원이 누구인지 파악할 필요가 있습니다.

법 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.

시행령 제20조(성희롱 방지조치 등) ① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 장은 법 제31조 제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조 제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다. <개정 2019. 6. 18.>

1. 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
2. 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립
3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련
4. 성희롱 고충담당자 지정
5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련
 - 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항
 - 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
 - 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
 - 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
 - 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
 - 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
 - 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항
 - 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항
6. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행
7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치

- 국가기관이 아닌 일반 사업장의 경우 양성평등법이 적용되지 않고 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함)이 적용됩니다. 동법에 따르면 사업장에 직장 내 성희롱 고충상담원을 의무적으로 지정할 의무는 없으나, 성희롱 예방지침은 의무적으로 마련해 두어야 합니다. 예방지침에는 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항, 직장 내 성희롱 조사절차, 피해자 보호

절차, 행위자 징계 절차 및 징계 수준, 그 밖에 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항을 포함하여야 합니다.

법 제25조(분쟁의 자율적 해결) 사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조 제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

시행규칙 제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치) ① 사업주는 법 제13조 제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.
 ② 제1항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
 2. 직장 내 성희롱 조사절차
 3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
 4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
 5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

- 위 규정에도 불구하고 현재까지 성희롱 고충상담창구 자체가 없거나 성희롱 예방지침을 두고 있지 않는 사업장이 상당수 존재합니다. 만약 사내에 고충상담창구가 아예 없는 경우에는 사안의 공정하고 신속한 처리가 어려울 가능성이 매우 높으며, 기관의 미숙한 대응으로 인하여 피해자가 생각지 못한 2차 피해를 입는 상황이 발생할 수도 있습니다. 따라서 이러한 경우에는 바로 고용노동부 신고 또는 국가인권위원회 진정을 검토하는 것이 바람직 할 수 있습니다.

2) 고충상담 창구를 운영하고 있으나, 사건처리 경험이 없는 경우

- 회사 내부에 성희롱 고충처리 창구를 두고 있는 경우, 고충처리 담당자(내지 고충상담원)에게 상담을 요청하여 회사 내부 신고 절차가 어떻게 이루어지는지 사전에 확인할 필요가 있습니다. 고충처리 담당자(내지 고충상담원)는 상담 단계에서 신청인에게 ① 성희롱 사건 관련 법령 및 규정, 기관 소개, ② 고충처리 창구에서 제공할 수 있는 서비스의 종류와 범위, ③ 성희롱 사건의 일반적인 처리 절차에 대한 안내, ④ 성희롱 사건의 다양한 해결방안에 대한 장, 단점 비교 설명, ⑤ 신고인의 의사에 따른 해결방안의 전망과 그 관계, ⑥ 비밀보장에 대한 기관 내 방침과 그 한계, ⑦ 성폭력 사건의 처리절차 등을 안내하여야 합니다(여가부 매뉴얼 제41면 참조). 피해자는 고충처리 담당자로부터 위 정보에 대해서 충분한 설명을 들을 수 있어야 합니다. 그런데 보통 고충처리 창구 담당자가 관련 분야에 대한 지식 없이 다른 업무와 겸직으로 하고 있고, 제대로 교육을 이수하지 아니하여 위 사항에 대하여 피해자에게 상세하게 설명할 정도로 전문성을 갖추지 못한 경우가 다수 존재합니다. 이런 경우 고충처리 창구 담당자가 피해자에게 잘못된 정보를 제공하거나, 상담 과정에서 2

차 가해를 할 수도 있습니다.

- 성희롱 고충상담 창구나 성희롱 예방지침을 두고 있다 하더라도, 그 창구 운영이 잘못 이루어지고 있거나, 예방지침 내용이 잘못된 경우도 있을 수 있습니다. 또한 예방지침에 따른 사건처리 경험이 없는 경우도 있습니다.

- 고충상담 창구를 운영하고는 있으나 사건이 공정하고 신속하게 처리되지 아닐 가능성이 높은 경우, 기관의 미숙한 대응으로 인하여 사건이 잘못 처리되거나 피해자가 생각지 못한 2차 피해를 입는 상황이 발생할 수도 있습니다. 따라서 이러한 경우에는 노무사 또는 변호사의 조력을 받으면서 회사 측과 소통하거나, 여의치 않은 경우에는 바로 고용노동부 신고 또는 국가인권위원회 진정을 검토하는 것이 바람직할 수 있습니다.

3) 사업주가 합의를 종용하는 경우

- 사업주는 직장 내 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 할 의무가 있습니다(남녀고용평등법 제14조 제2항). 이를 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우에는 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다(남녀고용평등법 제39조 제2항 제1의4.호).

- 행위 정도가 범죄 행위가 성립될 만큼 심하지 않고 피해자 및 기관에 미치는 영향이 미미한 수준이며, 가해자가 자신의 잘못된 행동을 반성하고 가해자의 진심어린 사과와 재발방지 약속, 그리고 재교육 이수와 피해자 보호차원에서의 가해자의 자발적 공간분리 등 피해자의 요구조건을 수용하는 선에서 마무리 할 수 있는 정도의 사안의 경우 중재(합의)의 가능성이 높은 것으로 알려져 있습니다(교육부 매뉴얼²⁾ 제37면 참조). 이러한 조건을 충족하는 예외적인 경우에만 합의가 이루어져야 할 것입니다.

- 위와 같은 조건이 충족되지 아니하였음에도 불구하고 사용자, 관리자, 고충상담원이 피해자와 행위자 간의 화해나 합의를 종용하는 행위는 2차 가해에 해당할 수 있습니다(여가부 매뉴얼 제29면 참조). 남녀고용평등법 제14조 제6항이 금지하는 불리한 처우 중 “집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 밖의 행위의 발생을 방치하는 행위” 내지 “그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우”에 해당할 수도 있습니다. 이 경우 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다(남녀고용평등법 제38조 제2항 제2호 참조).

2) 교육부 대학 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼

- 피해자가 원하지도 않는데 고충상담원이나 기관장이 피해자에게 합의를 요구하는 경우 내지 기관장이나 고충상담원이 이 성희롱이 ‘경미하다’고 판단하고 피해자의 의사와 관계없이 행위자의 사과로 해결 가능하다고 생각하는 경우, 노무사 또는 변호사의 조력을 받으면서 회사 측과 소통하여 잘못을 바로잡거나, 여의치 않은 경우에는 바로 고용노동부 신고 또는 국가인권위원회 진정, 형사 고소를 검토하는 것이 바람직할 수 있습니다.

4) 조사 담당자의 전문성이 결여된 경우

- 대법원은 “성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다”고 판시하였습니다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 참조). 성희롱인지 여부를 판단하기 위하여는 위와 같은 사정들에 대한 면밀한 조사가 필요할 것입니다. 그런데 조사위원의 전문성이 떨어지는 경우 제반사정 전부를 조사하지 아니하고 단지 육하원칙에 따른 사실관계만 조사하여, 향후 심의위원회에서 의결이 어려울 정도로 진술 증거가 미흡한 경우가 있습니다.

- 또한 대법원은 “현행 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2017. 11. 28. 법률 제15109호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다)에는 명문의 규정이 없지만, 개정 남녀고용평등법 제14조 제7항 본문은 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사과정에 참여한 사람(이하 ‘조사참여자’라 한다)은 해당 조사과정에서 알게 된 비밀을 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자 등’이라 한다)의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 안 된다고 정하여 조사참여자의 비밀누설 금지의무를 명시하고 있다. 위 개정 법률이 시행되기 전에도 개인의 인격권, 사생활의 비밀과 자유를 보장하는 헌법 제10조, 제17조, 직장 내 성희롱의 예방과 피해근로자 등을 보호하고자 하는 남녀고용평등법의 입법 취지와 직장 내 성희롱의 특성 등에 비추어, 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사가 진행되는 경우 조사참여자는 특별한 사정이 없는 한 비밀을 엄격하게 지키고 공정성을 잃지 않아야 한다. 조사참여자가 직장 내 성희롱 사건을 조사하면서 알게 된 비밀을 누설하거나 가해자와 피해자의 사회적 가치나 평가를 침해할 수 있는 언동을 공공연하게 하는 것은 위법하다고 보아야 한다. 위와 같은 언동으로 말미암아 피해근로자 등에게 추가적인 2차 피해가 발생할 수 있고, 이는 결국 피해근로자 등으로 하여금 직장 내 성희롱을 신고하는 것조차 단념하도록 할 수 있기 때문에, 사용자는 조사참여

자에게 위와 같은 의무를 준수하도록 하여야 한다”고 판시하였습니다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조). 조사과정에서 고충상담원은 조사 당사자들에게 비밀유지서약을 받고, 2차 가해나 소문에 대한 주의를 주어야 하며, 고충상담원 본인도 사건처리에 관련없는 제3자에게 사안에 대한 언급을 하여서는 아니됩니다. 그런데 고충상담원이 위와 같은 의무를 등한시하여 2차 가해가 발생하는 사례들이 존재합니다.

- 고충상담의 주요 목적이 피해자의 피해 복구를 위해 사건의 개요를 파악하고, 피해자의 요청사항을 청취하는 것이라면, 조사의 목적은 당사자 또는 관련자를 면담하여 사실관계를 파악하는 것입니다. 고충상담원의 조사보고서는 사건처리 과정에서 중요한 기초자료이며 향후 피해자와 행위자의 소송이나 상급기관의 징계 결정에 있어 초기상황을 파악할 수 있는 중요한 근거로 작용합니다. 이처럼 각각의 절차가 갖는 목적이 다르기 때문에 상담 내용이 구체적이라고 하더라도 원칙적으로 두 절차는 분리되어야 합니다(진흥원 사례집³⁾ 제37면 참조). 그런데 일부 사업장에서는 고충상담신청서를 신고서로 갈음하고, 고충상담한 것을 조사에 갈음하는 사례가 다수 존재합니다. 이러한 경우 심의과정에서 진술증거에 대한 판단이 거의 불가능해집니다.

- 조사의 전문성을 고려한다면, 조사 단계에서부터 외부 전문가의 참여나 자문을 받는 것이 바람직할 수 있습니다. 조사위원회를 구성하여 내부의 고충상담원과 외부 전문가가 공동으로 조사를 수행하거나, 조사를 외부 전문가에게 의뢰하여 조사의 전문성과 피해자, 행위자에 대한 적절한 조언이 이루어질 수 있도록 진행하는 것도 바람직합니다(여가부 매뉴얼 제39면 참조). 신고인이 외부 전문가를 통한 조사를 원하는 경우, 사안의 복잡성 및 난이도 등을 고려하여 기관장 등의 판단에 따라 조사를 위탁할 수 있습니다. 외부전문가는 성희롱과 관련한 법률적 지식과 경험이 충분하고 성인지 감수성에 입각하여 사건을 분석할 수 있는 능력이 있는 검증된 기관이나 단체, 개인이어야 함(양평원 매뉴얼 제34면 참조). 따라서 고충상담원 내지 사내 감사실 담당자가 전문성과 성인지 감수성을 갖추지 못한 경우 외부 조사위원 위촉을 건의해볼 수 있습니다.

- 고충상담원은 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며 20일 이내에 완료하여야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있습니다(여가부 표준안⁴⁾ 제10조 제2항 참조). 그러나 불가피한 사유가 있는 경우에는 조사기간의 연장이 가능하다고 해석됩니다. 단기의 조사기간을 권장하는 것은 신속한 판단으로 피해자 등이 불안정한 상황에서 입게 될 정신적 피해 등 2차 피해를 최소화 하려는 취지인데, 기간에 구속되어서 조사 자체가 부실하게 종료될 경우 성희롱, 성폭력 피해 그 자체가 제거되지 못하는 상황이 발생

3) 한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력 근절을 위한 조직문화개선 컨설팅 사례집

4) 여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설

할 수 있기 때문입니다(여가부 공공기관장 매뉴얼⁵⁾ 제45면 참조). 이처럼 여가부 표준안 등은 사건처리 기간을 정하고 있으나, 일부 사업장에서는 사안 신고를 받은 이후 상당한 기간이 흘렀음에도 불구하고 사안에 대한 처리를 하지 않는 경우가 있습니다.

- 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있습니다 (여가부 표준안 제10조 제6항 참조). 따라서 사건 조사 담당자의 전문성이 결여된 경우, 1) 전문성과 성인지 감수성을 갖춘 외부조사위원의 위촉을 요구해보고, 2) 여의치 않은 경우에는 노무사 내지 변호사의 조력을 받아 조사를 받으면서 적극적으로 의견을 개진할 필요가 있으며, 3) 그럼에도 불구하고 공정한 조사가 어렵다고 판단되는 상황에서는 조사의 중지를 요청한 뒤 바로 고용노동부 신고 또는 국가인권위원회 진정을 검토하는 것이 바람직할 수 있습니다.

5) 고충심의위원회의 공정성이 결여된 경우

- 고충심의위원회는 조사결과를 토대로, 성희롱 성립요건의 각 요소를 판단하고 종합 고려하여 ① 성희롱 해당 여부를 결정하고, ② 성희롱에 해당할 경우 행위자에 대한 조치, ③ 피해자 보호조치, ④ 2차 피해 예방 및 재발방지를 위한 제안 등을 의결할 수 있습니다(여가부 공공기관장 매뉴얼 제49면 참조). 또한 고충심의위원회는 성희롱을 불인정한 경우라 하더라도 그것이 조직에서 허용되는 범위의 행위인지 여부를 판단해 보아야 하며, 폭언 기타 인권침해 및 규율질서 문란행위에 해당한다고 판단될 경우에는 재발 방지를 위한 대책을 제안할 수 있습니다(여가부 공공기관장 매뉴얼 제48면 참조).

- 조사를 수행한 외부전문가 혹은 조사담당자를 고충심의위원회 위원으로 심의에 참여시키지 않도록 하여야 합니다. 판단의 공정성과 객관성을 확보하기 위해 조사자(조사위원)와 고충심의위원을 분리하여 절차를 진행하도록 해야 합니다. 필요하다면, 조사위원(담당자)을 고충심의위원회에 참여시켜 조사내용과 조사과정에서의 쟁점들을 보고하게 하여, 고충심의위원의 사건에 대한 이해수준을 높이도록 도움을 주는 것은 가능합니다(진흥원 사례집 제68면 참조). 그럼에도 불구하고 조사담당자가 고충심의위원회 위원을 겸직하는 사례가 존재합니다.

- 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱, 성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉하여야 합니다(여가부 표준안제 13조 제4항). 그럼에도 불구하고 남녀 성비가 맞지 아니하거나, 외부전문가가 위촉되지 아니한 채로 고충심의위원회를 개최하는 사례가 존재합니다,

5) 여성가족부 공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼

- 성희롱, 성폭력 사건은 고충심의위원회를 반드시 경유하도록 하고 있습니다(여가부 표준안 제13조 제6항 및 해설 참조). 그럼에도 불구하고 기관장이 “이 사안은 성희롱이 아니다”라고 판단하거나, “이 사안은 너무 경미하다”고 판단하여 고충심의위원회를 거치지 아니하는 사례가 존재합니다.

- 고충심의위원회가 공정하게 진행되지 않을 것으로 보이는 경우, 1) 외부심의위원의 위촉 등을 요구해보고, 2) 여의치 않은 경우에는 노무사 내지 변호사의 조력을 받아 심의위원회에 적극적으로 의견을 개진할 필요가 있으며, 3) 그럼에도 불구하고 공정한 심의가 이루어지기 어렵다고 판단되는 상황에서는 심의의 중단을 요청한 뒤 바로 고용노동부 신고 또는 국가인권위원회 진정을 검토하는 것이 바람직할 수 있습니다.

6) 징계위원회에서 피해자의 참여가 배제되는 경우

- 기관장은 직장 내 성희롱 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 합니다. 행위자에 대한 조치는 공정하고 행위의 경중에 부합해야 함에도 기관이 이를 불공정하게 경미하게 조치하는 경우 피해자는 이에 대하여 불복할 수 있는 방법이 없습니다. 이에 조직이 행위자에 대한 조치를 결정함에 있어 피해자의 의견을 충분히 청취하고 반영할 수 있도록 함으로써 사건의 처리 및 조치가 피해자 권리회복을 위하여 공정하고 적절하게 이루어져야 합니다(여가부 공공기관장 매뉴얼 제48면 참조). 그럼에도 불구하고 일부 사용자는 징계위원회 개최에 관련된 사항을 피해자에게 전혀 통지하지 아니한 채, 가해자만을 참석시켜 가해자의 의견만 청취한 채로 진행하는 사례가 있습니다.

- 징계는 징계양정기준에 따라 이루어져야 합니다. 앞서 설명 드린 바와 같이 남녀고용평등법 시행규칙 제5조의 2는 성희롱 비위혐의에 대한 징계 수준을 성희롱 예방지침 내용에 포함시켜야 한다고 규정하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 성희롱 비위혐의에 대한 징계양정기준을 별도로 마련하고 있지 않은 사례가 있습니다.

- 국가공무원법, 교육공무원법, 사립학교법 등은 성비위에 대한 징계의 경우 징계를 임의로 감경할 수 없다고 정하고 있으며, 높은 수준의 징계양정기준을 마련해 두고 있습니다. 그러나 일반 사기업의 경우에는 획일화된 징계양정기준이 없어, 가해자에 대한 징계가 지나치게 낮은 수준으로 이루어지는 사례가 있습니다.

다. 소결

- 현행법 체계상 피해자는 고충심의위원회나 징계위원회의 최종 심의결과에 대하여 불복할 수는 없습니다. 따라서 직장 내 성희롱 신고절차에서 사건에 대한 조사, 심의가 잘못 이루어지지 않도록 신중하고 꼼꼼하게 접근할 필요가 있습니다.

- 성희롱 사건의 직장 내 처리절차 담당자에게 높은 전문성과 성인지 감수성이 요구되나, 현실적으로 공공기관 이외의 사업장에는 고충상담창구도 제대로 마련되어 있지 않는 실정입니다. 이러한 상황에서 피해자가 직장 내 신고를 하는 경우에는 앞서 설명한 바와 같은 다양한 양상의 문제가 야기될 수 있습니다. 나아가 피해자가 2차 피해에 노출될 가능성도 매우 높습니다.

- 따라서 사건 초기 단계에서부터 노무사나 변호사 같은 전문가로부터 조력을 받을 수 있도록 지원할 필요가 있습니다. 또한 사업주가 고충상담 창구 내지 성희롱 예방 지침을 마련해 두지 않은 경우, 사업주가 신속하고 정확하게 해당 구제절차를 마련할 수 있도록 지원할 필요도 있습니다.

2. 성희롱 사건의 형사 고소 법률지원

가. 직장 내 성희롱을 형사고소 할 수 있는 경우

1) 성폭력 범죄에 해당하는 경우

- 여성가족부 무료법률구조사업을 통하여 성폭력범죄의처벌등에관한특례법이 정하는 성폭력 범죄에 대한 법률지원이 가능합니다(한국성폭력위기센터, 대한변협법률구조재단).

- 또한 법무부 국선변호사 제도를 통하여 성폭력 범죄 피해자에 대한 법률구조가 가능합니다.

2) 일반 형법상 범죄에 해당하는 경우

- 성희롱이 성폭력 범죄에는 해당하지 않지만, 형법상 모욕죄(다른 사람들 앞에서 성적 수치심이나 모욕감을 주는 성적 언동을 한 경우 형법상 모욕죄가 성립할 수도 있음), 명예훼손죄(다른 사람들에게 성적 수치심을 줄 수 있는 사실 내지 허위의 사실을 적시한 경우 형법상 명예훼손죄가 성립할 수도 있음)에 해당하는 경우에 형사 고소를 할 수 있습니다.

- 그런데 성폭력 사건이 아니기 때문에 일반 사건처럼 수사가 진행되며, 성폭력 피해자로서의 보호를 받지는 못합니다. 따라서 피해자 혼자서 고소를 하는 경우, 고소 과정에서 2차 피해를 당할 가능성이 높습니다.

- 이런 경우에는 여성가족부 무료법률구조를 받기도 어려우므로, 지원 확대를 검토할 필요가 있습니다.

3) 남녀고용평등법 제14조 제6항 위반에 해당하는 경우

- 현행법은 성희롱에 대한 형사처벌을 예정하고 있지는 않고, 성희롱에 대하여는 민사 불법행위책임 및 징계만을 예정하고 있음. 그런데 성희롱 피해자에 대하여 불리한 처우를 하는 행위에 대하여는 형사처벌 규정을 두고 있습니다(남녀고용평등법 제14조 제6항, 제37조 제2항 제2호).

- 남녀고용평등법에 규정된 범죄에 관하여는 관할 노동청 소속 근로감독관이 사법경찰관의 직무를 수행하도록 되어 있습니다(사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 제6조의 2 제1항 제3호). 사업장 관할 노동청에서 경찰을 대신하여 남녀고용평등법 위반 혐의를 조사하고, 근로감독관이 검찰에 사건을 송치하면 검찰은 최종적으로 기소/불기소 처분을 하게 됩니다.

- 남녀고용평등법 제14조 제6항은 ‘불리한 처우’의 범위를 다소 넓게 규정하고 있으나(제7호에 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우라고 규정하고 있음), 실무상 인과관계 입증이 어려운 경우가 대부분입니다.

- 대법원은 “사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자 등’이라 한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 남녀고용평등법 제14조 제2항을 위반한 것으로서 민법 제750조의 불법행위가 성립한다. 그러나 사업주의 피해근로자 등에 대한 조치가 직장 내 성희롱 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관하다면 위 제14조 제2항을 위반한 것이 아니다. 또한 사업주의 조치가 직장 내 성희롱과 별도의 정당한 사유가 있는 경우에도 위 조항 위반으로 볼 수 없다. 사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.”고 판시함(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조).

- 입증책임 전환 규정을 두고 있으므로 인과관계가 있다는 점에 대한 입증책임이 피해자에게 요구되는 것은 아닙니다. 대법원은 “남녀고용평등법은 관련 분쟁의 해결에서 사업주가 증명책임을 부담한다는 규정을 두고 있는데(제30조), 이는 직장 내 성희롱에 관한 분쟁에도 적용된다. 따라서 직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우에 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대하여 사업주가 증명을 하여야 한다.”고 판시하였습니다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조). 그러나 실무상 기소 전 단계에서 검사에게

공소유지가 가능하다는 확신을 심어주기 위해서는 피해자가 인과관계가 있다는 점을 적극적으로 입증할 필요가 있습니다.

나. 형사 고소 시 유의할 사항

- 성희롱 사안에 대하여 수사기관에 고소가 이루어진 경우, 사업주가 수사결과가 나온 뒤에 사안을 처리하겠다고 하는 경우가 많습니다. 사내감사의 경우 강제력이 없으며, 수사기관보다 전문성이 떨어지며, 먼저 징계를 했다가 나중에 무죄가 선고되는 경우에 곤란하다는 이유를 들어, 수사결과에 따라서 혐의가 인정되면 징계를 하려 하는 것입니다.

- 그런데 성폭력 사건이 기소되는 데에만 보통 1년이 소요되고, 가해자가 혐의를 인정하지 않는 경우 재판 절차도 1년 이상 소요될 수 있습니다. 그 과정에서 징계시효 3년(일반적인 회사의 징계시효)이 도과하여 징계가 어려운 상황이 발생할 수도 있으며, 직장 내에서 성희롱에 대한 심의결과가 나오지 아니한 상태에서 적극적인 공간 분리조치를 할 수 없어 피해자가 가해자와 함께 근무해야 하는 상황이 초래될 수도 있습니다. 또한, 직장 내에서 피해자를 비방하거나 가해자를 옹호하는 여론이 형성되어, 피해자가 예상하지 못한 2차 피해에 노출될 가능성도 매우 높아집니다.

- 대법원은 “성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다. 민사책임과 형사책임은 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다”라고 판시하였습니다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 참조). 따라서 무죄가 선고된다고 하더라도 사업주의 징계가 바로 위법하게 되는 것은 아닙니다.

- 또한 인사혁신처의 유권해석에 따르면 징계 요구된 사건이 형사 입건되어 재판이 계속 중인 때와 수사기관에 의하여 수사가 진행 중인 경우 유죄여부 또는 기소여부가 판명될 때까지 기다려야 하는 형사소추행위의 원칙을 인정하지 아니하고, 예외적으로 징계절차를 중지할 수 있도록 임의적 조항을 두고 있는 것입니다(인사혁신처 징계업무편람 2019, 3면 참조). 즉 징계와 형사처벌은 완전히 별도로므로 사업주는 수사진행상황과 관계없이 신속하게 조사를 하여야 합니다.

- 따라서 위와 같이 사업주가 수사가 진행 중이라는 이유로 조사를 하지 아니하는 경우, 신속한 조사를 촉구하는 등 대응을 할 필요가 있습니다.

3. 성희롱 사건의 외부기관 신고

가. 고용노동부 신고센터⁶⁾

- 고용노동부에 신고하더라도 성희롱 사건에 대한 최종적인 판단을 하여 가해자에 대한 징계가 이루어지는 것은 아닙니다. 징계권은 사용자 고유의 권한이며, 고용노동부는 성희롱 피해 신고를 “민원”으로 접수하여 사안에 따라 행정지도, 근로감독 및 시정지시(시정지시 위반 시 과태료 처분)를 할 뿐입니다.

- 남녀고용평등법에 따르면, 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우(동법 제14조 제2항 위반), 조사 결과 직장 내 성희롱으로 확인되었음에도 불구하고 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 취하지 아니한 경우(동법 제14조 제4항 위반), 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인되었음에도 불구하고 가해자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우(동법 제14조 제5항 전단 위반), 직장 내 성희롱 발생 사실 조사과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우(동법 제14조 제7항 위반)에는 사업주에 대하여 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다(동법 제39조 제2항).

나. 국가인권위원회 진정

- 법인, 단체 또는 사인으로부터 차별행위를 당한 경우 국가인권위원회에 진정할 수 있고(국가인권위원회법 제30조 제1항 제2호), 직장 내 성희롱은 차별행위의 한 유형에 속합니다(동법 제2조 제3호 라. 목).

- 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우에는 원칙적으로 각하사유에 해당합니다. 그러나 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 각하되지 않을 수 있습니다(국가인권위원회법 제32조 제1항 제4호).

- 또한, 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우에는 진정 각하사유에 해당합니다(국가인권위원회법 제32조 제5호).

- 국가인권위원회는 조사 결과 성희롱이 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속기관 단체 또는 감독기관의 장에게 차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상, 그 밖

⁶⁾ 남녀고용평등법 제14조 제6항 위반 제외

에 필요한 구제조치 등을 권고할 수 있습니다(국가인권위원회법 제42조 제4항, 제44조제1항).

- 권고사항을 위반하더라도 아무런 제재가 없어 강제력이 없습니다.

4. 민사/행정소송 법률지원

가. 민사 손해배상청구

- 성희롱 가해자를 상대로 민법 제750조에 기한 불법행위 손해배상청구를 할 수 있습니다. 이에 대한 사용자의 책임이 인정될 수 있는 경우에는, 사용자를 상대로 민법 제756조에 따른 사용자책임을 동시에 물을 수 있습니다.

- 사용자가 피해자에게 불리한 처우 내지 2차 가해를 한 경우에는 그에 대하여 민법 제750조에 기한 불법행위 손해배상청구를 할 수 있으며, 법원은 피해자의 조력자에게 불리한 처우를 한 경우에도 불법행위 책임이 성립할 수 있다고 보고 있습니다. 대법원은 “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2017. 11. 28. 법률 제 15109호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다) 제14조 제2항은 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자 등’이라 한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 안 된다고 규정하고 있을 뿐이다. 따라서 사업주가 피해근로자 등이 아니라 그에게 도움을 준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 남녀고용평등법 제14조 제2항을 직접 위반하였다고 보기는 어렵다. 그러나 사업주가 피해근로자 등을 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다.”라고 판시하였습니다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조)

- 국가인권위원회 진정, 고용노동부 신고, 회사 내 조사결과 성희롱으로 인정되었다고 하여 법원이 이에 기속되어 성희롱이 인정된다고 판단하는 것은 아닙니다. 가해자가 성희롱 성립여부에 대하여 다투는 경우, 피해자 또한 민사소송에서도 모든 증거를 제출하고 적극적으로 주장, 입증, 반박하여야 합니다. 그 과정에서 문서송부촉탁신청, 사실조회신청, 문서제출명령신청, 증인신문신청 등이 이루어질 수 있습니다.

- 민법 제766조 제1항에 따르면 민사손해배상청구의 단기소멸시효는 3년입니다. 즉 피해자가 그 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년간 행사하지 아니하면 손해배상청구권이 시효로 소멸합니다. 따라서 성희롱 피해 및 2차 피해에 대하여 손해배상청구를

제기하려는 경우에는 사건 발생일로부터 3년 이내에 소를 제기하여야 합니다.

- 민사소송의 경우 형사고소와 다르게 인지대 및 송달료를 부담하여야 하며, 패소 시 상대방에게 법령이 정하는 기준에 따른 변호사비용을 부담할 수 있습니다.

나. 피해자의 부당징계(해고)구제신청 및 취소소송 지원

- 피해자가 사업주에게 성희롱에 대한 문제제기를 하였다가 부당하게 징계를 당하거나 해고를 당하는 경우가 발생할 수 있습니다. 이 경우 회사를 상대방으로 하여 지방노동위원회에 부당징계(해고)구제신청을 하고, 구제신청이 기각되는 경우에는 중앙노동위원회에 재심판정을 신청할 수 있습니다. 그래도 구제가 되지 않는 경우에는 중앙노동위원회 위원장을 상대로 하여 부당징계(해고)구제신청재심판정 취소소송을 제기할 수 있습니다(이때 사업주는 피고보조참가인의 자격으로 소송에 참가할 수 있습니다).

- 대법원은 “사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자 등’이라 한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 남녀고용평등법 제14조 제2항을 위반한 것으로서 민법 제750조의 불법행위가 성립한다. 그러나 사업주의 피해근로자 등에 대한 조치가 직장 내 성희롱 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관하다면 위 제14조 제2항을 위반한 것이 아니다. 또한 사업주의 조치가 직장 내 성희롱과 별도의 정당한 사유가 있는 경우에도 위 조항 위반으로 볼 수 없다. 사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다. 남녀고용평등법은 관련 분쟁의 해결에서 사업주가 증명책임을 부담한다는 규정을 두고 있는데(제30조), 이는 직장 내 성희롱에 관한 분쟁에도 적용된다. 따라서 직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우에 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대하여 사업주가 증명을 하여야 한다.”고 판시하였습니다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조). 따라서 소송에서 사업주가 징계(해고)가 정당하며, 성희롱과 관련이 없다는 점을 입증하여야 합니다.

- 부당징계(해고)구제신청에서 징계나 해고의 절차적 하자만을 다두고 남녀고용평등

법 제14조 제6항 위반에 대하여 제대로 다루지 않는 경우, 추후에 다시 징계를 당하거나 해고를 당할 수 있으므로, 실제적 위법성에 대하여 충분히 다룰 필요가 있습니다.

- 행정소송에서 승소하는 경우, 상대방에게 인지대, 송달료 및 법령이 정하는 기준에 따른 변호사비용을 청구할 수 있으며, 패소하는 경우에는 반대로 상대방의 변호사비용을 부담할 수 있습니다.

5. 형사 피의자(피고인) 변호

- 미투를 하는 과정에서 사실을 적시한 경우, 가해자가 피해자를 상대로 명예훼손죄로 고소하는 경우가 있습니다(보통 허위사실 적시 명예훼손죄로 고소함). 공공기관에 재직 중인 피해자의 경우에는 무고죄로도 고소당할 수 있습니다.

- 성폭력 피해자가 미투를 하였다가 고소(역고소)를 당한 경우에는 여성가족부 무료 법률구조사업 기금으로 법률구조를 받을 수 있으나, 성폭력이 아닌 성희롱 사안에 대한 지원도 필요한 것으로 보입니다.

6. 성희롱 피해자 법률지원과 그 과제

- 공공기관이나 노조가 활성화 되어있는 사업장의 경우, 성희롱 예방지침을 마련하여 성희롱 고충상담 창구를 운영하고 있는 경우가 대부분입니다. 그런데 영세사업장의 경우에는 성희롱예방지침과 성희롱 고충상담 창구 자체가 없는 경우가 많습니다. 또한 이를 두고 있다 하더라도 기관 내에서 사안처리를 해본 경험이 없는 경우에는 피해자가 신고하는 과정에서 큰 부담을 가지게 되며, 2차 피해를 당하거나, 사안이 제대로 처리되지 아닐 가능성이 있습니다.

- 내부에 신고하더라도 사건이 제대로 처리되지 않을 가능성이 높은 경우, 피해자는 고용노동부 신고, 국가인권위원회 진정, 경우에 따라서는 형사고소를 검토하게 됩니다. 비록 고용노동부나 국가인권위원회가 종국적인 결정을 하는 것은 아니지만, 사업주가 시정지시나 권고에 따라 처리를 할 가능성이 높기 때문에 사내에 신고를 하지 못하고 외부에 신고하게 되는 것입니다.

- 그런데 피해자가 계속 회사에 다니기를 희망하는 경우, 회사를 상대방으로 하여 외부에 문제제기를 하는데 큰 부담을 느낄 수밖에 없습니다. 피해자가 용기를 내어 신고하더라도 앞으로 회사생활을 할 때 불이익을 받지 않고 잘 적응할 수 있다는 보장이 없으므로 극도의 두려움과 불안감을 느낄 수밖에 없는 상황입니다. 이러한 상황에서 피해자에게 외부에 신고할지 여부에 대한 모든 선택을 떠맡기고 법률구조 비

용만을 지원하는 방식의 사업은 바람직한 지원책이라고 보기 어렵습니다.

- 피해자가 다시 일상으로 복귀할 수 있도록, 신고를 하기 위하여 퇴사를 결심하지 않도록 실질적인 근로환경 개선에 방점을 둔 법률지원을 하여야 할 것입니다. 우선 사업장 중에서 일정한 요건을 갖춘 경우에는 직장 내 성희롱 고충상담 창구 및 사건처리 절차를 제대로 운영할 수 있도록 컨설팅 내지는 자문을 제공할 필요가 있습니다. 더불어 신고사건의 경우에는 사업장 규모에 관계없이 피해자 및 사업주가 동의하는 경우에는 사업주에 대한 성희롱 사건처리 절차에 대한 자문 내지 컨설팅을 제공할 필요가 있습니다. 고용노동부는 내년부터 고용노동부 신고센터로 들어오는 사건 중 컨설팅이 필요한 사안에 대해서는 여성가족부 산하 여성인권진흥원 신고센터에 컨설팅 의뢰를 할 계획이라고 밝혔습니다. 또한 피해자가 고충상담 창구에 신고하는 과정 전반에 있어서 노무사 내지 변호사의 조력을 받을 수 있도록 지원할 필요가 있습니다.

- 또한 성희롱 사안의 경우 고용노동부 신고, 국가인권위원회 진정 이외에도 형사고소, 형사변호, 민사소송, 행정소송 등 지원이 필요한 여러 형태의 소송이 있으며, 무엇보다도 회사 내에 신고하는 절차에 대한 지원도 필요합니다. 따라서 지원 범위를 확장하고 예산도 확충할 필요가 있습니다.

직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업의 성과와 제언

황현숙

[(사)서울여성노동자회 부회장]

위드유 「직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업」의 성과와 과제 2020.12.11

직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업의 성과와 제언

황현숙
(서울여성노동자회 부회장)



- 비전 : 가정, 직장, 사회에서 성평등 노동을 통한 인간다운 삶 실현
(1987년 창립, 전국 11개 지역 여성노동자회와 한국여성노동자회)
- 주요 활동
여성노동 관련 이슈(성차별, 성희롱, 모부성권, 비정규직, 최저임금..) 발굴, 법·제도 개선 등
- 평등의전화(1995~) · 고용평등상담실(2000~, 남녀고용평등법 제23조 근거) 운영
- 위수탁·지정기관 운영
여성 직업훈련 · 취업·창업지원, 빈곤여성 일자리지원, 어린이집 등



순 서

I. 들어가며

II. 서울여노 상담을 통해 본 직장 내 성희롱 실태

III. 법률 동행 지원사업 사례

IV. 성과와 한계, 그리고 제언

I. 들어가며



서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

서울 성범죄 전문변호사

성폭행 강제조항 성폭행
성폭력 어청법 심판

**성범죄 사건은
경험이 중요!**

성범죄 사건 진행과정

수사 합의 재판

- 재직이 변호사내담
- 재판이 합의의 진행
- 7차 법원
연이따라
- 재판이 조사서 불응도 포함
- 보석명단
- 검찰명단
- 검찰 조서와의 연인

성범죄전문변호사

살아가면서 법적 분쟁을 만나기 더욱 쉬워졌고, 법적 분쟁은 나날이 증가하는 추세에 있습니다. 형사 사건에 휘말렸을 경우 경찰 단계에서부터의 초기 대응이 무엇보다 중요하며, 민사 사건의 경우 계약서 작성 단계부터 법률조언을 구한 것과 구하지 않은 것의 차이점은 하늘과 땅 차이일 정도입니다. 아울러나 점검할때 불타리를 두드려보는 마음으로 법률상담을 받아보시는 것이 무엇보다 중요합니다.

변호사

성폭력 · 성희롱 전문해결

**구속 영장 기각을 위해 노력하는
성범죄 변호 전문**

**성범죄자의 국민
보안저분**

01
02
03
04

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

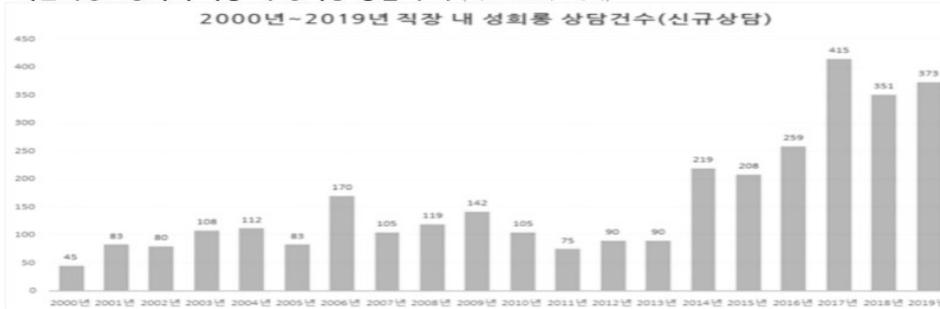
서울여성노동자회는

- 1995년~ 평등의전화 (여성노동자회, 전국 11개소)
- 2000년~ 고용평등상담실(고용노동부 지정, 전국 21개소)

·여성노동자 소송 창구, 고충상담 및 대응지원, 이슈발굴, 법제도개선 등
성평등한 직장과 사회의 변화를 위한 활동

- 1995년~ 임금체불, 부당행위 관련 상담 다수
직장 내 성희롱(이하 성희롱) 상담 소수 시작(1993 서울대 교수 성희롱 사건 영향)
- 2000년대 모성권(출산전후휴가, 육아휴직 등) 다수
- 2014년, 2017년 성희롱상담 급증

서울여성노동자회 직장 내 성희롱 상담 추이 (재상담건수 제외)



자료: 최수영, 고용평등상담실 20주년 토론회자료집(2020)

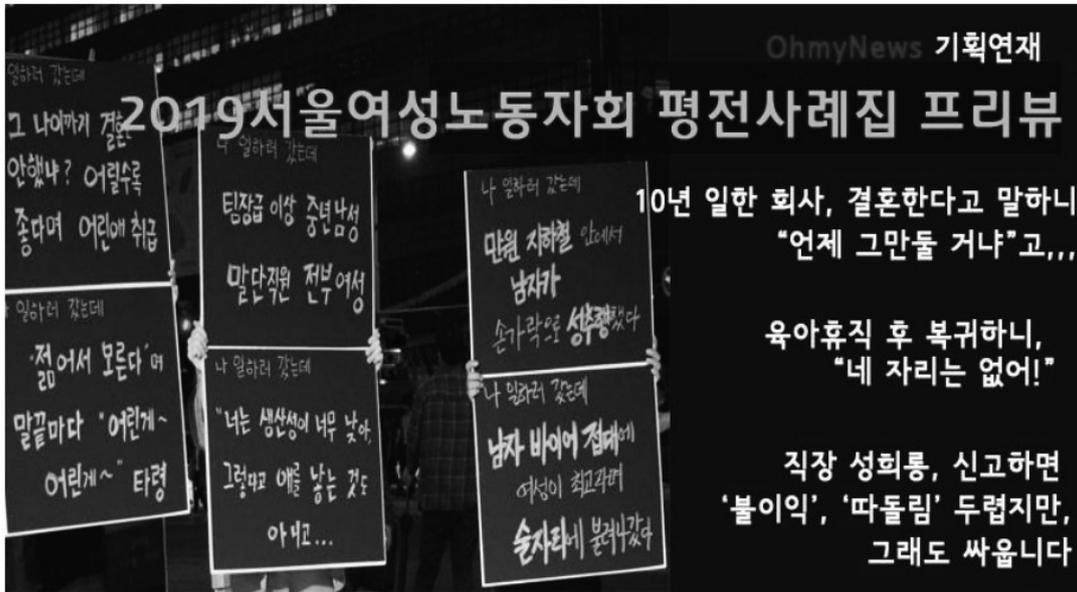
서울여성노동자회 www.equaline.or.kr



번호	분류	제목
145	직장내성희롱	외모비하발언 (답변완료) 1
144	직장내성희롱	성희롱 관련 문의(답변완료) 2
143	직장내성희롱	성희롱을 당했는데 수위가 약합니다...처벌 가능할까요(답변완료) 1
142	직장내성희롱	(해당 질문은 공개로 작성되었으나 질문내용에 개인정보가 작성되어 있어 비공개로 전환합니다. 질문시 작성한 이메일 답변을 드립니다. 확인이 되지 않는다면 전화(02-3141-9090) 주십시오.) 직장내 경장의 성희롱을 신고합니다 1
141	직장내성희롱	직장상사가 계속 제 팔뚝을 만집니다(답변완료) 1
140	직장내성희롱	임신부 성희롱 사건 관련 문의 드립니다.(답변완료) 1
139	직장내성희롱	직장 내 성희롱에 해당하는지 판별 부탁드립니다(답변완료) 1
138	직장내성희롱	직장내 추행에 시치미대는 가해자(답변완료) 1
137	직장내성희롱	직장 내 성희롱 해당 여부 문의(답변완료) 1
136	직장내성희롱	회사 후 직장 내 성희롱 신고 (답변완료) 1
135	직장내성희롱	성희롱 신고시 회사 관계 여부(답변완료) 2
134	직장내성희롱	회사 후 승복회 성추행 관련 문의 드립니다.(답변완료) 1
133	직장내성희롱	사내 성추행 문의드립니다(답변완료) 1
132	직장내성희롱	도움주세요...(답변완료) 1
131	직장내성희롱	사내 성추행 관련 문의드립니다.(답변완료) 1

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

매년 상담사례집 발간



서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

9

성희롱 관련 제도개선활동

- 1993년 서울대조교 성희롱사건 공동대책위
-> 1998년 남녀고용평등법 성희롱 조항 신설
- 2017년 남녀고용평등법 개정(성희롱 조항 개정 중심) 촉구 기자회견
-> 2018년 5월 29일 시행 사업주 의무조항 강화 및 피해자 보호조항 강화



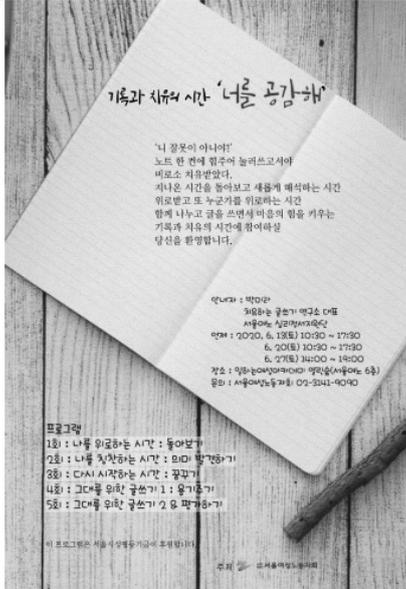
서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

10

성희롱 관련 피해자 지원활동

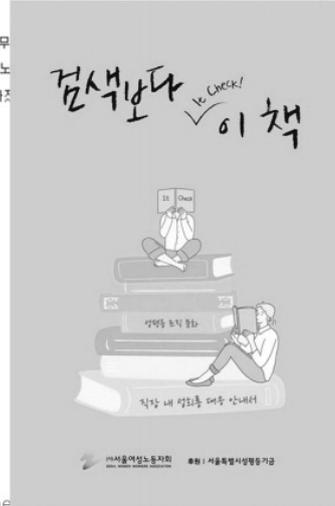


HOME 소개 · 활동 · 상담 · 위수탁



일터 성차별 구제 시각지도해소 및 제도 개선을 위한 내담자-전문가 간담회

7월 20일 (월) 저녁, 서울여성노동조합에서 자문 변호사 및 노동상담자 4인과 함께 간담회를 가졌을 위한 내담자...



서울여성노동조합 www.equaline.or.kr

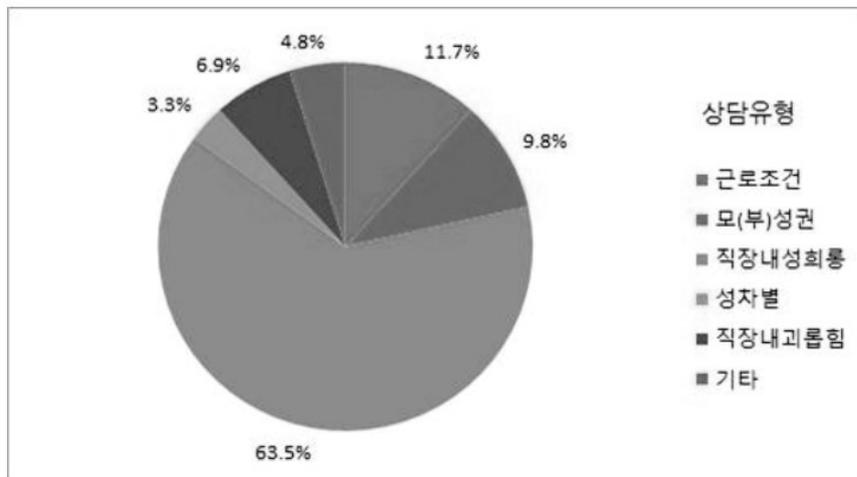


서울여성노동조합 www.equaline.or.kr

II. 서울여노 상담을 통해 본 성희롱 실태

참고 : 2019년 상담사례집(서울여성노동자회)

- 상담 중 직장 내 성희롱 상담은 63.5%로, 상담 유형 중 가장 많아



성희롱 가해자

- 상사가 57.7%로 가장 높은 비중을 차지했고, 사장 22.5%, 동료 10.7% 순으로 나타나

	사장	상사	동료	부하 직원	고객	기타
%	22.5	57.7	10.7	0.6	3.9	4.5

성희롱 가해자별 사업장 규모

	성희롱가해자(%)						전체
	사장	상사	동료	부하 직원	고객	기타	
4인이하	65.2	21.7	0	0	4.3	8.7	100.0
5-9인	54.3	34.8	4.3	0	4.3	2.2	100.0
10-29인	35.6	60.0	2.2	0	2.2	0	100.0
30-49인	6.7	40.0	40.0	6.7	6.7	0	100.0
50-99인	15.6	68.8	9.4	0	3.1	3.1	100.0
100-299인	0	80.6	12.9	0	3.2	3.2	100.0
300인 이상	1.7	78.0	13.6	1.7	3.4	1.7	100.0
합계	25.1	58.6	9.6	0.8	3.6	2.4	100.0

사업장 규모별 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부

	4인 이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상
실시	-	33.0	27.3	72.7	75.0	72.7	91.4
미실시	100	66.7	72.7	27.3	25.0	27.3	8.6
합계	100	100	100	100	100	100	100

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

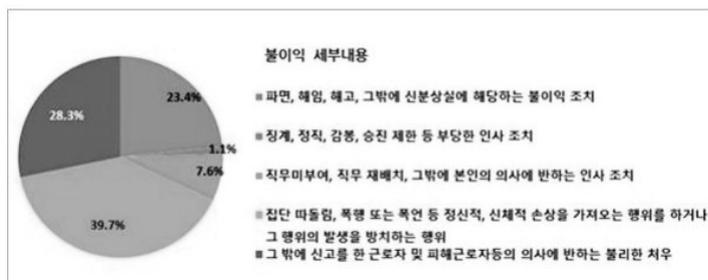
17

성희롱 피해 후 불리한 처우 경험 여부

불리한 처우를 당한 경험이 있다는 답변이 49.1%

"상사의 성희롱에 문제제기 한 이후 더 이상 성희롱 언행은 하지 않았지만 나는 동료 모임에서 빠져야 했고, 회의에서도 제외되고 있다. 직장 내 성희롱 고충 신고 후 가해자인 상사는 나에게 사과했지만 뒤에서는 남성 동료들에게 소문을 내고 나를 가만두지 않을 거라는 말을 하고 다니는데...."

"상사들의 직장 내 성희롱을 회사에 신고한 후 해고되었다. 노동위원회 부당해고구제신청을 통해 부당해고 판정을 받고 복직했다. 그런데 복직 후 업무 배치도 되지 않았고 괴롭힘이 심하다."



서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

18

회사에 신고해도 처리되지 않거나 더디어..

- “회사에 고충 신고를 했는데 회사에서는 너도 잘한 건 없는 것 같다며 행위자와 그냥 화해하라고 하는데”
- “성희롱 사실이 확인되어 징계를 받았다는 가해자는 오히려 요직으로 발령받았다는데”
- “회사는 가해자와 분리조치 하겠다더니 같은 사무실에서 책상 위치만 바뀌었는데”
- “고용노동부에 진정해 성희롱 사실이 확인되었고 징계하라는 시정지시가 내려왔지만 회사는 징계를 차일피일 미루고, 이에 행위자는 자신을 잘못된 게 없다며 기세가 등등한데”

대응하고 싶은데 어떻게 해야 할지 막막.. 막상 인터넷 검색밖에 할 게 없더라구요

- “요즘 TV를 보면, 신고만 하면 가해자는 나쁜 놈으로 찍힐 것 같은데, 전보다 나아졌다고는 하지만 막상 회사 안에서는 달라요. 회사에 소문나면 나만 손해보는 건 많이 달라지지 않은 것 같아요.”
- “회식 후 상사 성희롱이 있어서 회사에 신고했더니, 상사는 발뺌하고 회사는 상사가 아니라고 하니 어떻게 할 수 없다고 해요.”
- “대표 성희롱을 노동부에 진정을 하기는 했는데, 근로감독관도 경험도 없고 전문성도 없는 것 같아서 믿음이 안가요. 대표가 변호사를 데리고 오니까 그 변호사 말에만 솔깃하는 것 같아요.”
- “노동부에 진정했는데 회사는 처음부터 노무사를 끼고 하니까 제가 불안해요. 저도 노무사나 변호사가 도와주면 든든할 것 같은데..”

■ 사례 : 법인대표 성추행 노동부 진정, 성희롱사실 인정됐지만 '법위반사실 없음' 통보받아

- 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

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

21

■ 사례 : 소규모사업장 법인대표 성희롱으로 노동부 진정, 실질사업주인 법인대표 아닌 법인에만 과태료 부과 해당, 노동부 불신 증폭

- “대표 성희롱으로 노동부에 진정했는데, 법인대표는 사업주가 아니라 상급자라서 사업주 성희롱 시 1천만원 이하 과태료 적용이 안 된다고 한다. 상급자 성희롱으로 사업장에 시정지시를 하고 시정조치를 했다고 하면 종결하고, 시정조치 안하면 법인에 과태료 500만원 이하를 적용한다는데 아무리 생각해도 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 등) 진정 후 6개월 후 해당 노동청, 법인에 과태료 처분
- 행위자에 대한 즉시조치 위반으로 과태료 400만원
- 직장 내 성희롱 예방교육 미 실시(10인 미만, 자료 게시·배포도 미 실시) 과태료 300만원

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

22

III. 법률·동행지원사업 사례

사례 1. 소규모사업장 사장 성희롱, 사업장 대응 및 노동부 진정 대리 지원

- 내담자 : 여성노동자, 5인미만 사업장, 6개월 미만 근무
- 행위자 : 사장(남)
- 성희롱 행위 : 회식자리 등에서 스킨십 등
- 사내 신고 : 행위자이자 사장에게 성희롱 피해를 알림
- 상담접수 및 진행
초기상담 : (지원 결정 전) 3개월 동안 전화, 면접, 이메일, SNS 상담 총 10회 이상
- 내담자의 희망사항 : 해고예고수당, 성희롱에 대한 처벌 등

★ 법률·동행 지원 내용 및 성과

- 노무사의 사업장 대응 대리 및 노동부 진정 대리 지원으로, 사장 sns대응 코칭, 노동부 진정서 작성 및 제출, 노동청 출석 동행, 사건 진행 관련 담당 근로감독관 소통 등 역할
- 사장 성희롱 행위 인정 안하고있고, 노동부 진정해도 행위사실 자체가 인정안될 가능성이 있는 사안임.
- 사장 성희롱이라는 성격 상 노동부 진정이 불가피한 사안이며, 입증자료 등의 한계로 피해자에게 불리한 결과가 우려되는 사안임. 피해자는 법률전문가 선임 및 밀착지원을 통해 용기내어 노동부 진정을 결심하고 진행 중임. 본 사례는 결과보다 진행과정에 그 의미를 부여하는 것도 본 사업의 의미라고 판단하여 지원하고 있음.
- 성희롱 주장으로 해고, 이에 대한 해고예고수당 등 고용관련 사안이 얽혀있어 이 사안도 진정내용에 포함하여 진행하고 있음.
- 별도 내담자 지원으로 심리정서상담 연계하여 심리정서 치유 및 사건대응에 대한 심리적 자기역량강화를 진행하고 있어 피해자 지원에 대한 시너지효과가 있음.
- 현재 노동부 진정 절차 진행 중(노동청 사정으로 지연)으로 아직 진정결과는 나오지 않은 상황임.

사례 2. 상사 성희롱, 사내신고 후 불이익(전출, 해고) 노동부 진정 대리 지원

- 내담자 : 여성노동자, 6개월 미만 근무, 해고 / 행위자 : 상사(남, 대표 가족)
 - 성희롱 행위 : 시각적 성희롱 / 사내 신고 : 대표에게 성희롱 피해사실을 알리고 관련 조치 요구
 - 상담접수 및 진행 : (지원 결정 전) 1~8월 전화, 면접, 이메일, SNS 상담 총 10회 이상
- ★ 법률·동행 지원 내용 및 성과
- 면접상담, 노동청 진정사건 서면 작성 및 출석조사 동행, 사측과의 화해 진행, 합의서 체결 및 이행 상황 점검 등
 - 성희롱 피해자가 다수, 문제제기 못하는 문화에서 내담자가 동료와 함께 대표에게 신고하여 성희롱 문화를 개선 노력. 그러나 행위자의 역고소(명예훼손), 해고(명목, 성희롱 무관)로 피해 가중 상황
 - (지원 결정전) 상담실 상담과정에서 노동위원회 부당해고구제신청은 부당해고 판정
 - 행위자와 회사대표가 가족관계로 사내신고에도 불구하고 성희롱에 대한 사업주 의무조치는 커녕 피해자 역고소, 해고 등의 2차 피해가 가중되고 있는 복잡한 상황에서 법률전문가 지원 절실상황
 - 이에 성희롱, 해고 등에 대한 사건 경험이 풍부한 노무사 선임 지원을 통해, 사건에 대한 노동부 담당 근로감독관의 적극성을 이끌어내어 회사측에서는 본 사건이 사업주 의무 위반임을 인정하게 되었고 이에 사건 합의에 이르게 된 성과가 있음
 - 내담자가 복직은 원하지 않고 원하는 직장에 취업한 상황에서, 해고 등에 대한 금전적 보상이 이루어진 점도 내담자의 생계권까지도 일정정도 보장할 수 있었던 성과가 있음
 - 별도 내담자 지원으로 심리정서상담 등 피해자지원프로그램을 연계하여 심리정서 치유 및 사건대응에 대한 심리적 자기역량강화 등의 성과로 지원에 대한 시너지효과가 있음.

25

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

사례 3. 이사장 성희롱으로 노동부 진정, 징계 미조치 과태료 부과 후에도 징계 미조치 묵인 등 2차 피해 증폭, 2차 피해에 대한 사업장 대응 및 노동부 진정 대리 지원

- 내담자 : 여성노동자, 10인미만 사업장, 3년 이상 근무 / 행위자 : 이사장
 - 피해유형 : 성희롱, 강제추행, 2차 피해 (낙인 포함 집단왕따, 업무과소부여, 일상 배제 등)
 - 호소 피해 : 우울증, 공포감, 두려움, 성적 수치심, 불면증, 식욕저하 등
 - 상담접수 및 진행 : (지원결정전) 수년전 신입사원시 사건발생으로 당시 상담실 상담 지원 복직 후 계속되는 2차 피해에 대한 대응 초기상담 10회 이상
- ★ 법률·동행 지원 내용 및 성과
- 변호사 선임으로 면접상담, 대응 목표 설정 및 대응 방법 모색, 회사 내용증명 작성 (2차피해에 대한 노동부 진정 준비 중)
 - 재단 이사장은 거대 조직(노동자 외 회원 다수 재단) 이사장으로 막강한 지위와 권력 소유, 내담자는 성희롱 2차피해로 감시, 낙인, 모함, 집단왕따, 업무과소부여, 일상 배제 등을 겪으며 살얼음판같은 직장생활을 보내고 있음. 이번 지원으로 큰 힘이 된다고 함.
 - 단체 상담실에서 지속 밀착 지원이 곤란한 상황에서, 법률전문가 지원으로 2차피해에 대한 사내 대응 진행 및 노동부 대응 준비로, 2차 피해 대응 모델사례를 만들고자 준비 중
 - 행위자와 회사대표는 가족관계로 사내신고에도 불구하고 성희롱에 대한 사업주 의무조치는 커녕, 피해자 역고소, 해고 등의 2차 피해가 가중되고 있는 복잡한 상황에서, 법률전문가 지원 절실
 - 이에 성희롱, 해고 등에 대한 사건 경험이 풍부한 노무사 선임 지원을 통해, 사건에 대한 노동부 담당 근로감독관의 적극성을 이끌어내어 회사측에서는 본 사건이 사업주 의무 위반임을 인정하게 되었고 이에 사건 합의에 이르게 된 성과가 있음.
 - 내담자가 복직은 원하지 않고 원하는 직장에 취업한 상황에서, 해고 등에 대한 금전적 보상이 이루어진 점도 내담자의 생계권까지도 일정정도 보장할 수 있었던 성과가 있음
 - 별도 내담자 지원으로 심리정서상담 등 피해자지원프로그램을 연계하여 심리정서 치유 및 사건대응에 대한 심리적 자기역량강화 등의 성과로 시너지효과

사례4. 대표 성희롱으로 퇴사, 사업장 대응 및 노동부 진정 준비 중

- 내담자 : 여성노동자, 대표 외 직원 1인 사업장, 1년 미만 근무
- 행위자 : 대표(상근직원 1인, 주식회사인 법인사업장)
- 피해유형 : 언어적 성희롱, 신체적 성희롱, (형식상 자발적)퇴직

★ 법률·동행 지원 내용 및 성과

- 노무사 선임 지원으로, 행위자의 sns 등 대응 코칭, 노동부 진정서 작성 중
- 사회초년생으로 돈.권력있는 대표 상대로 문제제기에 두려움을 가지고 있다가, 초기상담 및 노무사 선임지원으로 용기내어 적극적 대응을 결심하고 준비 중임.
- 행위자는 성폭력 과거 전력이 짐작되는 노회한 중년 남성 법인대표로 성희롱 발뺌하고 있어, 노동부 진정으로도 성희롱사실확인 등이 쉽지 않은 사안임. 내담자는 “(노동부 진정)조금의 가능성이라도 있다면 해보고 싶다”로 의식과 태도의 변화를 보여줌.

사례5. 상사 성희롱, 다수 피해자 사업장의 사내 제도와 문 화개선 중심으로 대응 진행, 노동부 진정 검토 중

- 내담자 : 여성노동자, 대표 외 직원 1인 사업장, 3년 이상 근무
- 행위자 : 상사 / 피해유형 : 언어적 성희롱, 신체적 성희롱

★ 법률·동행 지원 내용 및 성과

- 노무사 선임 지원으로 면접상담, 자료 검토(입증자료, 사내 관련 규정 등), 사업장 제출 서류 작성 검토 등
- 행위자의 성희롱 피해는 여러 여성직원에게 확인됨. 사내 신고된 다른 행위자 성희롱건이 그냥 넘어가거나 가벼운 징계로 끝난 전례가 있어, 성희롱이 발생해도 그냥 넘어가는 분위기가 있는 사업장임. 여직원들에게 신망있는 내담자가 다른 여직원들과 함께 이번 사안 사내신고를 통해 이를 바로잡고자 하는 의지가 있음. 따라서 행위자 개인 형사 처벌보다는 사내 시스템 마련, 문화개선 방향으로 대응을 준비하고, 이후 노동부 진정을 검토 중임.

IV. 성과와 한계, 그리고 제언

직장 내 성희롱·성폭력 피해자 법률·동행 지원사업의 필요성

- 직장 내 성희롱·성폭력으로 인한 피해자가 온갖 어려움 속에서도 용기를 내 법적 대응을 적극적인 대응을 하고자 하는 경우, 이에 대한 실질적인 지원이 필요함
- 일반 성폭력 사건의 경우 법적절차 지원시스템이 어느 정도 마련되어 있는 편이나, 직장 내 성희롱·성폭력 사안에 대해서는 피해자 지원제도 사각지대에 있어, 그 지원제도가 매우 미흡함
- 특히 직장 내 성희롱에 대해 남녀고용평등법을 근거로 고용노동부 진정·고소고발을 하고자 하는 경우에 대한 법률지원제도는 전무하므로 이에 대한 서울시의 지원이 절실함. 이때 행위자 및 회사는 초기부터 법률전문가 조언, 자문, 선임 등을 통해 유리한 상황으로 진행하려는 사례가 다수임

직장 내 성희롱·성폭력 피해자 법률·동행 지원사업의 필요성

- 한편, 직장 내 성희롱의 경우 국가인권위원회 진정 절차를 진행하는 경우에도 이에 대한 법률지원제도는 제도화되어있지 않으므로 이에 대한 지원이 절실함
- 또한 직장 내 성희롱의 경우, 일반 성폭력 피해와 달리 사내대응이 매우 중요한 사안임. 성희롱 행위자는 사내대응부터 법률전문가 조언, 자문, 지원을 받아 행위자에게 유리하게 사안을 진행하는 경우가 많음. 상대적으로 인적, 물적 자원이 취약한 피해자는 적절한 대응력 부족으로 사실이 왜곡되거나 2차 피해 등 오히려 불이익을 받는 경우도 다수임

직장 내 성희롱·성폭력 피해자 법률·동행 지원사업의 의미

- 여성단체 상담활동가 1~2인 상황에서 회사대응, 노동부 진정 등 밀착지원이 어려운 한계를 극복할 수 있는 대안
- 성희롱 피해자가 회사대응 단계부터 법률전문가 (선임) 지원을 받을 수 있는 제도는 전무함. 이에 대한 사각지대 해소의 의미는 매우 큼
- 노동부 진정절차에서 노무사, 변호사 위임으로 공식적인 절차에 의한 지원제도는 전무함. 이에 대한 사각지대 해소의 의미 또한 매우 큼
- 서울시가 성희롱 피해자 지원 사각지대를 해소 및 실질적인 법률전문가 지원제도마련 모델발굴로 선도적인 역할을 함

법률·동행 사업 진행시 어려움과 해소방안

- 시기적 제한
올해 9~11월이라는 시기 제한으로 인해 어려움이 있음
-> 1년 상시 사업 진행으로 사업의 효과성, 의미 제고 필요
- 공모방식으로 인한 한계
1~3년 협약의 상시사업이 아닌 단기공모방식으로 인한 어려움 있음
-> 공모방식이 아닌 최소 1~3년 협약으로 지속사업 필요
- 사업보고 관련서류 제출시, 내담자 개인정보 및 사건관련 정보에 대한 우려 있음
-> 개인정보 및 사건정보에 대한 보호방안 필요
- 그 외
- 법률전문가 1~2회 면접상담(면접, 자료검토 등) 후 선임 불필요 경우, 법률전문가 상담 비용 별도 책정 필요 등

성희롱 피해자 지원 사각지대 해소를 위한 몇가지 제언

1. 심리정서 상담 지원 및 집단치유프로그램(예: 치유글쓰기) 지원

- 필요성 : 직장 내 성희롱·성폭력 피해 내담자들은 심리정서적인 상담 지원이 필요한데, 신경정신과는 투약 중심이므로 심리정서 상담을 필요하다고 호소하는 경우가 다수 있으므로 이에 대한 지원 필요함
- 대상 : 직장 내 성희롱·성폭력 피해 노동자(관련 구직과정, 퇴직자 포함) 중 심리정서 상담을 원하는 내담자 / 5~8명
- 내용 : 피해 지원기관(위드유센터 네트워크) 관련 내담자 중 심리정서상담을 필요로 하는 직장 내 성희롱·성폭력 내담자에게 심리정서 상담 비용 지원

2. 의료지원

- 필요성 : 직장 내 성희롱·성폭력 피해 내담자 중 심리정서 상담과 별도로 또는 병행하여 신경정신과 치료를 필요로 하는 경우들이 있어 이에 대한 지원이 필요함. 여성가족부 지원제도가 있다고 하나, 여성노동단체 상담실에서는 연계활용이 원활하지 않은 어려움이 있어 서울시의 지원제도가 필요함
- 대상 : 직장 내 성희롱·성폭력 피해 노동자 중 신경정신과 치료를 필요로 하는 내담자
- 내용 : 피해 지원기관(위드유센터 네트워크) 관련 내담자 중 신경정신과 치료를 필요로 하는 직장 내 성희롱·성폭력 내담자에게 의료지원 비용 지원

3. 긴급생활지원

- 필요성 : 직장 내 성희롱·성폭력 피해 내담자 중 이로 인해 갑자기 퇴직하게 되는 사례가 다수 발생하고 있음. 사실상 직장 내 성희롱으로 인한 퇴직의 경우임에도 불구하고 현실에서는 실업급여를 받기 어려운 경우가 많고, 실업급여를 받을 가능성이 있다 하더라도 당장 생계에 어려움을 겪는 어려움에 대한 호소들이 있으므로, 이에 대한 서울시의 지원이 필요함
- 대상 : 직장 내 성희롱·성폭력 피해 노동자 중 사안 관련 긴급한 퇴직으로 긴급 생계지원이 필요한 내담자
- 내용 : 피해 지원기관(위드유센터 네트워크) 관련 내담자 중 긴급하게 생계지원을 필요로 하는 직장 내 성희롱·성폭력 내담자에게 긴급생계비 지원

4. 일터 복귀(리프레쉬)를 위한 통합지원

- 필요성 : 직장 내 성희롱·성폭력 피해 내담자들은 그 일터에서 안정적이고 지속적인 직장생활을 하기 어려워하고 자의이든 타의이든, 자의반타의반이든 이직하게 되는 경우가 다수임. 원치않는 퇴직으로 인해, 심리적인 고충으로 인해 다시 직장생활을 하는 것에 대한 두려움이 있고, 직종 및 직장 등 새롭게 일과 일상생활을 재설계해야 하는 상황에 직면함. 이에 쉼프로그램(여행), 진로설계, 직업훈련 등 통합지원을 받을 수 있는 지원이 필요함
- 대상 : 직장 내 성희롱·성폭력 피해 노동자 중 일터복귀를 위한 통합 지원이 필요한 내담자
- 내용 : 피해 지원기관(위드유센터 네트워크) 관련 내담자 중 리프레쉬를 위한 통합지원 프로그램비용 지원

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

37

“성희롱 없는 성평등한 직장문화를 위하여”

“250만 서울여성노동자에게 존중과 인권을”

서울여성노동자회 www.equaline.or.kr

38

**<단단 프로젝트>의 의미와 발전
방향 모색
: 법률지원 사건 분석을 중심으로**

이슬아

[(사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실 팀장/공인노무사]

<단단 프로젝트>의 의미와 발전 방향 모색

: 법률지원 사건 분석을 중심으로

이슬아

[(사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실 팀장/공인노무사]

1. 들어가며 : 여성노동법률지원센터 소개

여성노동법률지원센터는 2001년 설립된 비영리사단법인으로 여성노동자들의 권익 향상과 성평등 사회 구현을 목표로 약 250명의 회원들이 상담, 연구, 교육 컨설팅, 출판, 법률지원 등의 다양한 활동을 하고 있습니다. 현재 활발하게 활동을 하는 회원들은 주로 공인노무사와 변호사이며, 센터만이 가진 고유의 전문성을 통하여 피해 여성노동자들의 실질적이고 구체적인 조력을 위해 노력하고 있습니다. 특히 우리 센터는 고용노동부 민간단체 위탁 ‘고용평등상담실’과 ‘직장 내 괴롭힘 상담센터’를 운영하고 있으므로 여성 노동자들의 생생한 목소리를 들을 수 있을 뿐만 아니라 상담과 법률지원을 통한 즉각적인 문제해결이 가능합니다.

고용평등상담실의 설립취지¹⁾에 따라 우리 센터 고용평등상담실은 직장 내 성희롱, 고용상 성차별, 모성보호제도와 관련된 상담을 기본으로 하고 있지만, 실제로는 직장 내 성희롱에 대한 상담이 주를 이룹니다. 이에 더불어 2019년 근로기준법의 개정으로 직장 내 괴롭힘 방지법이 도입·시행됨에 따라 직장 내 괴롭힘과 관련한 상담도 고용평등상담실에서 자연스럽게 이루어지고 있습니다. 아래는 2020년 10월 기준 우리 센터 고용평등상담실에서 이루어진 상담 관련 통계 자료입니다.

*총상담수(최초상담수)

구분	총계	남녀고용평등법 관련 상담								
		소계	모집·채용	임금 등 차별	교육 배치 승진	퇴직 정년 해고	성희롱	육아휴직	기 타	
누계	계	862 (694)	625 (495)	2(1)	3(2)	1(1)	4(3)	608 (481)	7(7)	0(0)
	남	44 (42)	26 (26)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	26(26)	0(0)	0(0)
	여	818 (652)	599 (469)	2(1)	3(2)	1(1)	4(3)	582 (455)	7(7)	0(0)

1) 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』(이하 ‘남녀고용평등법’) 제23조 제23조(상담지원) ① 고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

근로기준법 제5장 관련 상담					임금체불	부당해고	직장 내 괴롭힘	기 타
소계	산전·후 휴가	생리휴가	시간 외 근로 (야업)	기 타				
5(5)	2(2)	0(0)	0(0)	3(3)	23(16)	23(19)	62(48)	124 (111)
0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(1)	0(0)	4(4)	13(11)
5(5)	2(2)	0(0)	0(0)	3(3)	22(15)	23(19)	58(44)	111 (100)

고용평등상담실은 이외에도 심리정서치유프로그램 운영, 고용평등인식확산 활동 등 다양한 사업을 진행하고 있지만, 피해구제를 위한 노동청/국가인권위원회 진정·고소 대리의 경우 법률전문가의 역량과 시간이 많이 투입되어야 하는 일이므로, 고용평등상담실의 예산만으로 이를 지원하는 것은 거의 불가능합니다.

우리 센터는 자체적으로 ‘법률지원국’을 만들고 ‘법률지원기금’을 조성하여 무료로 성폭력(성희롱) 및 성차별 사건의 피해자들을 조력하고 있으며, 법률지원국 소속 공인노무사 및 변호사들이 모든 쟁송사건을 직접 대리하여 수행하고 있습니다. 고용평등상담실 상담사들의 1차 심층 상담을 통하여 법률지원이 반드시 필요하다고 생각되는 피해자 혹은 공익적 의미가 있는 사건들을 선별적으로 지원하고 있기는 하나, 예산상의 한계로 법률지원을 받을 수 있는 노동자는 매우 소수에 해당합니다.

그러한 의미에서, 지자체에서 직장 내 성희롱 피해자에 대한 무료 법률지원 사업을 추진한다는 것은 기존 국가사업의 지원 범위를 넘어선 선진적 결정이라고 판단되며, 여기에서부터 <단단 프로젝트>의 의의를 찾고자 합니다. 이하에서는 현재 우리 센터에서 진행하고 있는 <단단 프로젝트> 법률지원 사건들이 우리사회 노동 현장에서 어떤 의미를 가지고 있는지, 이를 위하여 사건 수행자들과 피해자들이 어떤 노력을 하고 있는지, 사건수행을 통해 기대할 수 있는 바는 무엇인지 등을 구체적으로 이야기할 것입니다. 그리고 이를 통하여 해당 프로젝트의 의미를 충분히 더 설명할 수 있을 것이라 생각합니다. 사건의 내용은 일부 각색되었습니다.

2. 면접과정에서의 대표이사의 성희롱

사건개요	<ul style="list-style-type: none"> - 면접 중 대표이사로부터 “아이가 왜 없느냐? 피임을 하느냐?”라는 질문을 받았음. 이에 너무 당황하여 대답하지 못하니 대표이사는 “산부인과는 가보았느냐?”라고 재차 물음 - 지원한 직무 특성상 출장이 있을 수 있다는 것은 이미 알고 있는 사실이었음. 이에 대표는 “남자랑 단들이 출장을 갈 수도 있는데 괜찮은가?”하고 물었고, 앞서 “피임, 산부인과”에 대한 이야기도 있었기에, 이러한 질문이 단순히 구직자에게 통상 묻는 질문의 맥락이 아니라고 느끼게 되었음
-------------	---

<p>관련 법률</p>	<p>- 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다. - 남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.</p>
<p>사건진행 과정</p>	<p>- 9월 8일, 9월 9일, 9월 11일 상담활동가와 유선 심층상담 진행 - 9월 15일 법률전문가와 대면 심층상담 진행 - 9월 16일 서울XX고용노동지청에 진정 접수 - 9월 29일 진정인 출석 진술 - 10월 말 피진정인 출석 조사</p>
<p>사건처리 결과 (노동청 답변)</p>	<p>- 차별적 부분은 인정되나 결과적으로 채용되었으므로 성차별로 처벌하기는 어려움 - 직장 내 성희롱에 대하여 회사에서 행위자에 대한 징계절차를 진행하는 것으로 파악됨 - 직장 내 성희롱 예방교육 미실시로 과태료 부과 예정</p>

근로기준법상의 근로자²⁾와는 달리 남녀고용평등법상의 근로자는 “사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람”(남녀고용평등법 제2조 제4호)으로 규정되어 있습니다. 취업할 의사를 가진 사람(구직자)이 근로자의 범위에 포함되기 때문에 면접 과정에서 발생한 성희롱도 문제 제기가 가능합니다.

사실 면접 과정에서 성희롱이 발생한다고 하여도 구직자로서는 이를 공론화하기 쉽지 않습니다. 그가 입사 가부의 기로에 서 있기 때문임은 당연하고, 피해 사실을 입증하는 것 자체가 어렵기 때문입니다. 또한 직장 내 성희롱과 관련한 진정은 임금 체불과 같이 기발생된 권리를 청구하는 것의 개념이 아니기 때문에 진정인 스스로 문제 제기 자체가 무의미하다고 생각할 수도 있습니다. 빨리 피해 사실을 잊고 다른 구직 자리를 알아보는 것이 더 합리적이라고 생각할 가능성이 더 크기 때문입니다. 이러한 이유로 구직자의 면접 과정에서의 성희롱 피해가 노동청 진정까지 가는 것은 매우 드문 일입니다. 다행히도 <단단 프로젝트>가 있었기에 이 내담자 또한 진정을 결심할 수 있었고 법률 전문가의 도움을 받아 나름의 유의미한 결과를 얻을 수 있었습니다.

그럼에도 불구하고 해당 사건에서 현행법상의 한계도 분명히 확인할 수 있었습니다. 남녀고용평등법상의 직장 내 성희롱 금지의 책임 주체는 ‘사업주’이기 때문에 법인대표의 경우 사업주가 아닌 ‘상급자’ 해당합니다. 이 사건의 회사가 법인이었기 때문에 ‘사업주의 성희롱’³⁾금지 의무 위반으로 진정을 넣을 수 없었습니다. 법인이 대표이사를 징계하는 이른바 ‘셀프징계’로 해당 법인은 법적 책임을 모면할 수 있고, 이러한 입법 미비는 법의 실효성을 담보할 수 없게 만듭니다. 이는 지금까지 지속적으로 비판이 제기되어온 지점이므로 사각지대 해소를 위한 입법자들의 노력이 절실히 필요합니다.

2) 『근로기준법』 제2조 제1항 제1호
 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
 3) 『남녀고용평등법』 제39조
 ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 성희롱 피해자와 조력자에 대한 불이익취급

<p>사건개요</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 직장동료로부터 “XX는 엉덩이가 커서 운동을 잘하겠다”, “내 성기는 평균 OO에 속한다.” 등의 언어적 성희롱을 당함 - 행위자의 성희롱 언행에 대하여 피해자를 조력하여 다른 동료들이 증언을 해줌 - 이를 바탕으로 사내신고를 하였지만, 아무런 조치가 이루어지지 않았음 - 이후 피해자에 대한 괴롭힘이 지속되고 있으며, 피해자와 조력자들이 정리해고(경영상 이유에 의한 해고) 대상이 될 것 같은 분위기가 있어 피해자는 노동청 진정을 결심하게 됨
<p>관련 법률</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <ol style="list-style-type: none"> 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
<p>사건진행 과정</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 9월 18일, 10월 15일 상담활동가와 유선 심층상담 진행 - 10월 28일 법률전문가와 대면 심층상담 진행 - 10월 28일, 11월 13일, 11월 18일, 11월 27일 법률전문가와 유선 심층상담 진행 (진술서 및 증거자료 검토) - 10월 28일 피해자의 조력자와 대면 심층상담 진행 - 서울XX고용노동지청에 진정 접수 및 출석조사 대기 중
<p>사건처리 결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 진행 중

사실관계를 조금 더 들여다보면 진정인은 두 차례 공식적으로 사내에 문제 제기를 했고, 회사는 이에 세 차례 조사를 진행하였습니다. 하지만 조사 이후 피해자 보호 조치와 행위자 제재 조치가 전혀 이루어지지 않았고, 행위자는 스스로 퇴사하였습니다. 얼마 지나지 않아 행위자와 회사는 다른 형태의 도급계약을 맺었고, 이로 인하여 행위자와 피해자는 다시 같은 사무실 공간에서 일을 하게 되었습니다. 피해자는 이로 인한 극심한 불안감과 심적 고통을 호소하고 있는 상태입니다.

(1) 피해자(신고자)에 대한 불이익 취급(남녀고용평등법 제14조 6항)

피해자(신고자)에 대한 남녀고용평등법상의 불이익 취급은 노동청에서도 제일 보수적으로 판단하고 있는 영역입니다. 남녀고용평등법상의 직장 내 성희롱 처리와 관련하여 불이익 취급만이 유일하게 벌칙조항을 가지고 있기 때문일 것으로 추측됩니다. 2019년 1월부터 6월까지의 직장 내 성희롱(남녀고용평등법 제14조 제6항 위반)의 기소 건이 단 2건⁴⁾인 것만 보아도 그간 노동부의 판단 추이를 알 수 있으며, 이는

예전부터 꾸준히 지적되어 오던 사항입니다.

사용자의 인사처분에 관해서는, 설령 그것이 실제로 피해자(신고자)에 대한 불이익 취급이라고 하여도, 이를 증명해내기 매우 어렵습니다. 우리나라에서는 사용자의 인사권이 폭넓게 인정된다는 점, 평가 기준을 비롯한 인사평가에 대한 정보는 불균형할 수밖에 없다는 점, 근로자로서는 본인이 성희롱 피해 사실을 신고하여서 징계성 인사처분이 발생했다는 인과관계를 밝혀낼 수가 없다는 점 등이 그 이유라고 할 수 있겠습니다. 이러한 상황에서 이 사건의 피해자(조력자)가 신고를 했다는(피해자를 조력했다는) 이유만으로 정리해고의 대상이 되었다는 것을 근로자가 가지고 있는(혹은 드러난) 정보로 밝혀내기란 거의 불가능합니다.

물론 해당 사건에서 설령 피해자와 조력자가 정리해고의 대상이 될 만한 이유가 있었다고 하더라도 즉, 법에서 정해진 경영상 이유에 의한 해고의 정당한 조건을 갖추고 있다고 하더라도, 사업주가 법률에서 정한 직장 내 성희롱 발생 시 수규해야 할 의무를 다하지 않았다는 사실은 변하지 않습니다. 심지어 행위자와 같은 공간에서 일을 다시금 하게 했다는 것은 실로 놀라운 일이 아닐 수 없습니다.

(2) 행위자의 사직서를 수리한 건에 대한 사용자책임

구체적인 사실관계는 다르지만 국가인권위원회는 ‘행위자에게 사직서를 받은 것이 남녀고용평등법상의 행위자에 대한 ’그 밖에 이에 준하는 조치‘라고 사용자가 주장한’ 사건에 대해서 ‘성희롱 가해자를 징계하지 않는 관행을 개선할 것을 권고’⁵⁾한 바 있습니다. 실제로 많은 회사에서는 직장 내 성희롱 발생 후 행위자에 대한 사후 조치를 이렇게 취하고 있고, 고용평등상담실에도 행위자가 스스로 퇴사한 경우 피해자 본인은 무엇을 할 수 있는지를 묻는 상담이 다수 있어 왔습니다.

성희롱 행위자가 본인이 피신고인으로 지목됨을 알고 행위 사실에 대한 모든 책임을 면피하기 위해 스스로 퇴직하는 관행은 철저히 지양되어야 할 것이며, 사업주는 사직서 수리를 보류하고 법률에서 정한 바대로 성희롱 사건을 처리해야 함이 마땅합니다. 이 사건에서도 행위자가 결국 다시 회사로 돌아와 피해자는 더 큰 고통 속에 놓이게 되었습니다. 이러한 불상사가 일어나지 않도록 사업주는 행위자에 대한 단호한 제재 조치와 재발 방지를 위한 예방 대책을 반드시 마련해야 할 것입니다.

(3) 피해자의 조력자에 대한 불이익 취급

사건개요에서 잠시 언급한 이 사건에서의 또 다른 쟁점은 피해자뿐만 아니라 그의 조력자 또한 불이익 취급을 주장하고 있다는 것입니다. 성희롱 피해자 및 조력자에

4) 한정애의원실 보도자료, “고용평등법 위반 신고에도 솜방망이 처벌로 오히려 위반 사업장 면죄부만 부여”, 2019. 09. 26

5) 『성희롱 시정권고 사례집(제9집)』, 국가인권위원회, 2020

대한 불리한 조치와 사업주의 책임과 관련하여 ‘르노삼성’ 판결⁶⁾에서는 ‘피해 근로자 등을 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다.’고 판시하고 있습니다.

판결요지 (대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결)

사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

피해 근로자 등을 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다.

대상판결은 조력자에 대한 불리한 조치를 그 자체로 피해자에 대한 불법행위로 판단할 수 있는 법리를 제시하였다는 점에서 의미가 크지만, 남녀고용평등법 제14조 제6항의 ‘피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자’ 즉, ‘피해근로자등’에 조력자를 포함하지 않는다고 해석한 것에는 아쉬움이 크다는 평가⁷⁾를 받고 있습니다.

위와 같은 다양한 쟁점들이 얽혀 있는 사안에서 피해자와 조력자는 전문가의 도움 없이는 본인의 피해 사실을 인지하고, 드러내고, 문제제기 하는 것 자체가 막막할 수밖에 없습니다. 특히 해당 법리가 완전하게 피해자에게 유리하게 해석되고 완성된 것이 아니기 때문에 실무를 하는 법률전문가들에게 이러한 쟁점은 ‘지더라도’ 싸워내야만 하는 영역이 되어 버린 것입니다. 그러한 의미에서 여성 노동에 대한 큰 관심을 가지고 활동하는 우리 센터의 법률전문가들이 서로 의견을 나누며 각자의 경험을 축적해 나가는 것 자체가 성희롱 법리를 완성해 나가는 그 과정 자체라고 생각합니다. 이에 <단단 프로젝트>가 있어 든든한 마음으로 모두가 노력하고 있습니다. 유의미한 사건과 유의미한 판단을 다양한 영역에서 만들어낼 수 있도록 서울시의 지속적인 관심과 지지를 부탁드립니다.

6) 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947판결

7) 구미영, 『월간노동리뷰』, 한국노동연구원, 2018.2, 63p

4. 임기제 공무원에 대한 성희롱

<p>사건개요</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 피해자는 임기제 공무원, 행위자는 피해자의 상사 - 행위자는 “여행을 같이 가자.”, “남자친구는 어떤 사람이나.”, “(본인을) 오빠라고 불러라.”, “(내담자의) 사진을 보내 달라.” 등의 말을 한 바가 있고, 손이나 어깨를 만지는 행위도 일삼았음 - 행위자는 본인이 팀 계약연장을 판단한다고 하며 “자신에게 잘 보여라.”는 말을 하며, “만남을 주기적으로 주 1회씩 갖자.”고 하였음 - 어느 날은 본인이 좋은 장소를 알아냈다고 특정 장소로 피해자를 불렀고 피해자는 계약연장에 대한 걱정 때문에 행위자의 말을 거부할 수 없었음 - 행위자가 피해자를 부른 곳은 게스트하우스였음 - 피해자는 그곳을 도망 나왔고, 그 이후로 행위자의 괴롭힘 행위가 시작됨
<p>관련 법률</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 양성평등기본법 제3조 2호 2. "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. <ul style="list-style-type: none"> 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위 - 국가인권위원회법 제2조 3항 라호 라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위
<p>사건진행 과정</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 11월 2일, 11월 3일 상담활동가와 유선 심층상담 진행 - 11월 17일 법률전문가와 대면 심층상담 진행 - 11월 19일 법률전문가와 유선 심층상담 진행 - 해당 행정부처에 내용증명 발송예정 - 국가인권위원회 진정예정
<p>사건처리 결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 진행 중

(1) 피해자가 공무원일 경우

성희롱 피해자가 공무원일 경우 노동청이 아닌 국가인권위원회로 진정해야 합니다. 공무원에게만 적용되는 특별법이 일반법에 우선하기 때문입니다. 물론 ‘공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자’라고 하는 판례⁸⁾와 ‘지방공무원법 등에 특별한 규정이 없는 경우에는 지방공무원에 대하여도 그 성질에 반하지 아니하는 한 근로기준법이 적용될 수 있다’⁹⁾는 판례가 존재하지만, 이는 공무원의

8) ‘공무원은 인사와 복무, 보수 등에서 국가공무원법 및 공무원보수규정 등 관련 법령의 적용을 받기는 하나 기본적으로 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자에 해당한다.’ (대법원 2002. 11. 8. 선고 2001두3051판결)

기간제법(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률) 적용에 대한 것이라 공무원에게도 직접 근로기준법이 적용된다는 법리는 아닙니다.

이와 마찬가지로 논리로, ‘고용관계에서 양성평등을 규정한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제11조 제1항과 근로기준법 제6조는 국가기관과 공무원 간의 공법상 근무 관계에도 적용된다.’는 판례¹⁰⁾가 존재하기는 하나, 이는 남녀고용평등법의 정년·퇴직 및 해고에서의 차별 금지 조항에 대한 것이므로 공무원에게도 직장 내 성희롱을 포함한 남녀고용평등법 전체가 직접 적용된다고 볼 수는 없는 것입니다.

따라서 공무원의 경우 직장 내 성희롱 피해 발생 시 남녀고용평등법 위반으로 노동청에 진정할 수는 없고 외부 문제 제기를 위해서는 국가인권위원회에 차별시정신청을 할 수밖에 없습니다. 노동청은 법 위반을 판단하는 곳이고 국가인권위원회는 차별행위에 대한 시정 권고를 하는 곳이라, 혹자는 국가인권위원회의 결정이 큰 강제력을 가지지 못한다는 지적을 하기도 합니다. 하지만 국가인권위원회의 결정을 불복하는 것은 국가기관으로서는 매우 어려운 일일 것이라, 피해자가 공무원인 경우 국가인권위원회가 해당 행정부처에 가지는 영향력은 분명히 존재합니다.

따라서 해당 사건에 대하여 우리 센터는 국가인권위원회 진정을 통하여 피해자를 조력하기로 하였습니다. 물론 부처 내부 문제 제기를 가장 먼저 고려했지만, 현실적으로 이를 시행할 수 없는 이유가 존재했습니다.

(2) 조직의 경직성

성희롱 처리와 관련한 국가 및 지방공무원의 규정¹¹⁾은 모든 민간 기업에서 실질적으로는 세세히 규정할 수 없는 고충처리절차 등을 꼼꼼히 규율하려고 노력하고 있습니다. 이것이 제대로 지켜지기만 한다면 조직 내부에서 성희롱 사건이 처리·해결·근절되는 이상적인 모습을 확인할 수 있겠지만 현실은 조금 다릅니다.

해당 사건에서도 피해자가 내부 신고를 하지 못한 이유는 직장 내 성희롱 조사를 담당하는 감사실의 고위직급이 행위자와 친분이 있었기 때문이었습니다. 또한 행위자는 일반 공무원이고 피해자는 임기제 공무원이었기 때문에 조직에서 당연히 본인이 아닌 가해자를 보위할 것이라고 생각했습니다. 그리고 고용평등상담실에서의 수많

9) ‘지방공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법 제14조의 근로자라 할 것이므로 지방공무원법 등에 특별한 규정이 없는 경우에는 지방공무원에 대하여도 그 성질에 반하지 아니하는 한 근로기준법이 적용될 수 있으나’ (대법원 2005. 4. 15. 선고, 2004두14915판결)

10) ‘국가나 국가기관 또는 국가조직의 일부는 기본권의 수범자로서 국민의 기본권을 보호하고 실현해야 할 책임과 의무를 지니고 있는 점, 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자인 점 등을 고려하면, 공무원 관련 법률에 특별한 규정이 없는 한, 고용관계에서 양성평등을 규정한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제11조 제1항과 근로기준법 제6조는 국가기관과 공무원 간의 공법상 근무관계에도 적용된다.’ (대법원 2019. 10. 31. 선고, 2013두20011판결)

11) 『성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정』, 『국가공무원 성희롱·성폭력 신고처리 업무지침』 등

은 상담 사례들은 이러한 피해자의 본능적 판단이 터무니없는 걱정이 아니라는 것을 경험적으로 반증합니다. 그리고 이는 조직과 조직 구성원들 사이의 역학관계를 고려하지 않는다면 내부 문제 제기만으로 성희롱 사건이 간단히 해결될 수 없음을 의미합니다.

(3) 계약연장에 대한 문제

기간제 근로자들의 계약갱신에 대한 문제는, 그것이 직장 내 성희롱 신고와 얽힌 경우라면, 더욱 더 풀기 어려워집니다. ‘계약기간만료’의 경우 원칙적으로 ‘해고’가 아니기 때문에 계약기간만료 통보에 대한 불복수단이 매우 제한적입니다. 불복수단이란, 본인의 계약이 갱신될 것이라는 기대(이하 ‘갱신기대권’¹²⁾)를 주장·입증함으로써 노동위원회에 계약기간만료 통보의 부당성에 대한 판단과 구제를 신청을 하는 것을 말합니다. 그러나 그 적용 법리가 매우 까다롭기도 하고, 이미 판단기준을 알고 있는 사용자는 갱신기대권을 부정할만한 요소들을 근로계약 시부터 고려하기 때문에, 갱신기대권 인정의 문은 점점 더 좁아지고 있습니다. 이러한 현실 속에서 기간제 근로자의 계약연장 거절의 이유가 즉, 계약만료 통보의 이유가 ‘성희롱에 대한 신고’ 때문이라는 인과관계까지 밝혀내는 것은 너무 힘든 일입니다.

이 사건의 경우에도 행위자가 계약 연장을 평가하는 인사권자이고, 행위자는 본인의 우위를 아주 잘 알고 있습니다. 그렇기에 “자신에게 잘 보여라.” 등의 말을 했던 것입니다. 하지만 피해자가 “성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유”¹³⁾로 행위자는 괴롭힘을 가하고 있고, 이것이 계약연장에 영향을 주리라는 점은 너무 자명합니다. 피해자가 행위자에게 처음부터 명시적인 거절 의사를 밝히지 못했던 이유도 신고를 망설였던 이유도 여기에 있었으며 본인이 행위자의 요구를 들어주지 않는 이상 고용에 대한 불안은 해소되지 않을 것임을 깨달았기에 문제 제기를 결심하게 된 것입니다. 하지만 앞서 언급하였듯 계약연장이 되지 않는다면 이것이 피해자의 신고 때문이라는 점 즉, 신고자에 대한 불이익 취급이라는 점을 주장하는 것은 또 다른 일입니다. 실제로 이 사건에서 행위자의 괴롭힘에는 업무에 대한 지

12) ‘갱신기대권의 개념은 그 권리내용을 포함하여 표현한다면 ‘기간제근로자가 근로관계에서 사용자에게 근로계약의 갱신이나 무기근로계약으로의 전환 시 공정한 절차와 심사 및 그 심사에 따른 결과를 요구할 수 있는 권리’로 이해하는 것이 타당하다. 갱신기대권의 발생은 근로관계를 규율하는 3가지 형식인 당사자의 의사(근로계약), 집단적 규율(취업규칙 또는 단체협약), 사실적 행태(인사행태 등 노동관행)로부터 도출되며 그 내용은 사용자가 근로자 또는 근로자집단에게 근로계약갱신이나 무기계약직으로의 전환에 대한 신뢰를 부여하였을 경우에 발생한다. 갱신기대권은 계약갱신이나 무기계약직으로의 전환 심사에 공정성과 합리성을 가진 절차와 심사기준을 가지고 사용자가 평가할 것을 요구하는 것이며 이에 따른 사용자의 갱신 거부는 정당한 것이다. 그러나 공정성과 합리성을 가지지 못한 심사절차와 기준으로 사용자가 기간제근로자를 부당하게 평가하고서 갱신 거절이나 무기근로계약으로의 전환 거절을 하였다면 근로자는 사용자를 상대로 갱신기대권의 침해를 근거로 사법심사를 받을 수 있고, 그 부당성이 인정된다면 법원이 공정성과 합리성을 가진 기준으로 평가하여 그 근로자의 원래 있어야 할 지위를 인정해 주어야 한다.’ (실무노동용역사전, 2014)

13) 「남녀고용평등법」 제2조 2호

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

적도 포함되어 있기 때문에 피해자의 역량에 대한 인사평가를 기준으로 계약 연장을 결정하지 않기로 하였다고 사측이 항변한다면, 갱신기대권 인정여부와 함께 성희롱에 대한 불이익 취급을 동시에 다루어야 하는 상황이 발생하게 됩니다.

기간제 근로자의 성희롱 문제는 이러한 이유로 복잡한 쟁점 중 하나에 해당하며, 정규직(무기계약직) 근로자가 이러한 상황에 처하더라도 논리는 마찬가지로 흘러갑니다. 회사가 ‘해고의 정당한 사유’가 있다고 주장할 경우 노동위원회로의 부당해고 구제신청과 노동청으로의 성희롱 피해자(신고자)에 대한 불이익 취급에 대한 진정을 둘 다 해야 하는 상황에 놓이는 것입니다. 우리 센터 법률지원국 및 상담팀 내부에서는 불이익 취급에 대한 노동청의 판단이 너무 보수적이고 엄격하기 때문에 오히려 노동위원회에서 부당해고 구제신청으로 인정을 받은 후에 노동청에 진정을 넣는 것이 유리하지 않겠냐는 논의까지 나아가고 있습니다.

이 사건은 결론적으로 내부고충처리신고와 국가인권위원회에 진정을 동시에 하는 것으로 하되, 피해자가 내부처리절차를 신뢰할 수 없는 이유가 있음을 감안하여, 국가인권위원회 판단 시까지 조사를 중단할 것과 2차 피해 예방을 위하여 행위자와의 분리조치 및 평가 배제 요구를 부처에 내용증명으로 발송하기로 하였습니다.

피해자는 이번 신고로 인하여 본인의 계약기간 연장이 보장되지는 않는다는 점을 충분히 숙지하고 있습니다. 하지만 그럼에도 불구하고 문제 제기에 대한 강력한 의지를 보이고 있습니다. <단단 프로젝트>를 통한 전문가의 조력이 아니었다면 피해자 혼자 이 모든 것을 감당할 수 없었을 것입니다. 최선을 다해 노력하여 유의미한 결정례를 남길 수 있도록 하는 것이 해당 사건 지원의 내부적 목표입니다.

5. 성희롱 발생 시 사업주 조치의무 위반

<p>사건개요</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “어머니가 유방암에 걸리셨다.”고 상사와 이야기를 하는 과정에서 상사가 피해자의 가슴을 만짐 - 사내 문제 제기를 하였지만 조사는 진행하지는 않았고 피해자에게 유급휴가를 줌 - 연말까지 복직하라는 인사명령을 받았지만 행위자는 그대로 있어 근무하고 있어 문제 제기를 결심하게 됨 - 산업재해보상보험법상의 산재보상신청을 한 상태임
<p>관련 법률</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다. ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

	<p>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 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>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.</p> <p>⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.</p>
<p>사건진행 과정</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 10월 22일 상담활동가와 유선 심층상담 진행 - 10월 26일 법률전문가 상담일지 검토 - 11월 9일 법률전문가와 1차 대면 심층상담 진행(진술서 및 증거자료 검토) - 11월 17일 법률전문가와 2차 대면 심층상담(녹취음성 및 증거자료 검토) - 11월 20일 서울XX고용노동지청 진정 접수 - 12월 7일 1차 진정인 조사 시 동행 예정
<p>사건처리 결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 진행 중

직장 성희롱 발생 시 피해자에게 유급휴가를 주거나 행위자를 징계하는 것만으로 법으로 정해진 사업주의 의무를 다하였다고 볼 수 없습니다. 법률에서 사건 조사 의무부터 규정하고 있는 이유가 분명히 있습니다. 성희롱 근절 및 재발방지 대책을 세우기 위해서는 사건 조사 등을 통하여 조직 내 성희롱 발생 이유를 점검하고 진단하는 것이 필수적이기 때문입니다. 이를 기초로 행위자를 적절한 수위로 제재하는 것은 향후 징계양정의 기준을 마련하는 토대가 되며 성희롱이 허용되지 않는 조직 문화의 바탕이 되므로 법률에서 규정하고 있는 모든 사건처리 과정이 빠짐없이 제대로 진행되어야 진정한 ‘성희롱 사건처리’라고 할 수 있겠습니다.

해당 사건에서 회사는 피해자에게 유급휴가를 주었지만, 조사 의무를 비롯한 모든 사업주의 의무를 해태 하였고, 심지어 행위자를 그대로 조직에 남겨두는 결정을 하였습니다. 징계양정에 대하여 모든 사업장에 절대적으로 적용되는 기준이 있을 수는 없겠지만, 이 사건 성희롱은 결코 경징계만으로는 끝날 수 없는 성폭력 범죄에 해당합니다. 따라서 행위자를 아예 징계하지도 않은 것은 명백한 위법행위에 해당합니다.

이 사건에서 피해자는 강제추행으로 행위자를 고소하는 한편, 산업재해보상보험법상의 산재보상신청도 진행하고 있습니다. 근로복지공단 내의 업무상질병판정위원회에서 구체적인 사안 즉, 직장 내 성희롱 피해와 상병의 인과관계에 대한 판단을 하겠지만 강제추행에 대한 인정이나 직장 내 성희롱에 대한 인정을 받는다면 이 판단을 더 쉽게 할 수 있는 것도 사실입니다. 따라서 우리 센터에서는 피해자가 경제적 어려움을 가장 강하게 호소하고 있는 것을 고려하여 피해자의 노동청에서의 직장 내 성희롱 인정을 돕고, 이를 이용하여 산재 승인까지 받아낼 수 있는 것을 목표로 하고 있습니다.

처음에 피해자가 문제 제기를 포기하려고 했던 이유 중 하나는 피해자의 유급휴가 중 그의 업무가 다른 직원들에게 분장되었기 때문에 오래 일한 직장에서의 본인의 업무가 사라졌다는 절망감 때문이었습니다. 그리고 행위자와 같은 공간에서 근무할 수 없기에 복귀 명령에도 불구하고 출근할 수 없어 결국 해고될 것이라는 불안감은 그로 하여금 본인의 경제적 어려움을 해결하는 것이 가장 시급하다는 생각을 하게 만들었습니다. 그러한 연유로 산재신청을 먼저 했던 것이었습니다. <단단 프로젝트>로 그가 무료 법률지원을 받지 못했다면 형사고소, 노동청 진정, 산재신청까지 모두 자력으로 했어야 했을 것입니다. 하지만 피해자는 다행히도 상담활동가와의 상담과 법률전문가의 조력을 통해서 본인의 피해를 마주하고 문제를 하나하나 해결해 나감으로써 새로운 일상으로의 복귀를 준비해 나가고 있습니다.

6. 용역업체 소속 근로자에 대한 성희롱

<p>사건개요</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 용역업체가 서울에 위치 - 행위자는 “XX씨 남편은 좋겠다. 이런 여자와 살아서.”, “왜 가슴이 없어?”, “남편과 부부관계는 하나?”, “자위를 하니 출근하면서 상쾌하다.” 등의 언어적 성희롱을 일삼음 - 피해자의 명시적인 거부에도 불구하고 피해자의 손을 갑자기 주무르거나, 포옹을 강요하거나, 무릎, 허벅지, 허리를 만지는 등 육체적 성희롱도 지속함 - 이를 용역업체 측에 이야기하였지만, 사업주는 “네가 퇴사하지 않으면 (원청과의 재계약이 불발될지도 모르니 이에 대한) 손해배상청구를 하겠다.”며 피해자를 역으로 협박하기에 이름 - 피해자는 근무지에 이 사건을 공론화함으로써 행위자를 자진퇴사 시켰지만, 회사의 압박에 못 이겨 결국 사직함. - 퇴사 이후 행위자를 강제추행으로 고소함 - 사건 이후로 계속 정신과 치료를 받고 있음 - 고용평등상담실 연계 심리정서치유프로그램 안내
<p>관련 법률</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다. ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지

	<p>체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.</p> <p>⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
사건진행 과정	<ul style="list-style-type: none"> - 10월 26일 상담활동가와 유선 심층상담 진행 - 11월 2일 법률전문가와 대면 심층상담 진행(증거자료 검토) - 11월 서울XX고용노동지청에 진정 접수 - 진정한 조사 시 출석 동행 예정
사건처리 결과	<ul style="list-style-type: none"> - 진행 중

직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 대응 방식은 다양합니다. 그나마 다행인 것은 2017년 미투 사건 이후 사회적 분위기가 변화하면서 ‘제대로’ 대응하는 사업주는 드물어도 노력이라도 하려는 사업주는 늘었다는 것입니다. 하지만 해당 사건의 경우 요즘 같은 사회 분위기 속에 흔치 않게 사업주가 대놓고 사직을 종용하고, 손해배상에 대한 협박을 하기에 이릅니다. 이는 피해자가 놓인 사회적 위치나 상황과도 맞닿아 있다고 판단됩니다. 피해자는 미화직으로 일하는 중년의 여성으로 상대적으로 정보에 취약하고 공식적인 문제해결을 하는 데에 익숙하지 않습니다. 피해에 대한 감각을 곤두세우고 적극적인 해결 노력을 하는 젊은 세대와는 다르게, 이들은 가정을 위해 혹은 자식을 위해 무엇인가를 감내하는 데에 매우 익숙해져 있는 것으로 보입니다. 그리고 그것이 최선이라고 생각합니다. 이것이 피해자가 재직 중이 아닌 퇴사 이후에 문제 제기를 마음먹은 이유일 것이고, 회사가 대놓고 협박을 할 수 있었던 이유가 아닐까 합니다.

문제해결이 더욱 더 어려웠던 이유는 해당 업체가 ‘용역업체’였기 때문이었습니다. 파견업체나 용역업체 소속 근로자의 경우 (사용사업주를 포함하여)사용자의 보호를 제대로 받지 못하는 경우가 많은데, 근로계약 관계가 복잡해질수록 책임소재가 모호해지기 때문입니다. 특히 근로계약상 사용자의 영향력이 공식적인 인사처분 말고는 사업장으로 매번 직접 닿을 수도 없어, 일터에서 우위를 가진 누군가가 성희롱이나 괴롭힘을 행한다면 이를 제재할 수 있는 방법이 더 묘연해집니다. 이러한 악조건 속에서 용역업체는 사용자로서 더 적극적으로 소속 근로자를 보호해야 할 필요성과 의무가 있었음에도 불구하고 오히려 피해자에게 불이익 취급을 가했습니다.

고용평등상담실의 상담 중에서도 “퇴사했는데도 신고할 수 있나요?”라고 묻는 상담이 적지 않은 편인데, 퇴직했다고 하여도 사업주의 불법행위 사실에 대한 문제 제기를 할 수 있음은 당연합니다. 남녀고용평등법에서 규정하고 있는 사내처리절차는 이용하지 못할지라도 바로 노동부로의 진정이 가능합니다. 물론 이미 피해자가 사업장을 벗어난 상태이기 때문에 근로감독관에 따라서는 피해자 보호를 위한 신속한 조치의 필요성이 덜 하다고 생각하여 사건 처리가 늦어질 수도 있고, 처리 결과를 사내에서 곧바로 확인할 수 없다는 단점은 있습니다. 하지만 노동청에서 직장 내 성희롱을 인정받고 이로 인한 사업주의 조치의무 위반 및 불이익 취급에 대한 증명을 할 수만 있다면, 이를 통하여 민사상 손해배상청구 소송, 산업재해보상보험법상의 산재보상 신청 등을 더욱 쉽게 고려해볼 수 있으므로 상담가와 법률전문가는 적극적으로 이 부분을 설명해야 합니다.

해당 사건의 피해자는 저임금 노동자였고 정보 습득에 취약한 중년층이었지만 <단단 프로젝트>를 통한 상담활동가의 적극적 개입과 법률전문가의 조력 덕분에 퇴사 이후에 본인이 혼자 감내해야 했던 아픔을 함께 나누고 이겨내는 과정에 있습니다.

7. <단단 프로젝트> 발전 방향 모색을 위한 제언

이후 <단단 프로젝트> 사업추진에 도움이 되길 바라며 마지막으로 법률전문가들이 지원 사건을 진행하면서 제시한 공통적 제언을 정리합니다.

(1) 노동위원회 및 산재신청까지 지원 범위 확대

공인노무사의 사건 대리 범위는 노동청 진정, 국가인권위원회 진정, 노동위원회 구제신청, 근로복지공단 산재보상신청 정도입니다. 노동위원회는 인사상의 부당함을 다루는 곳으로 근로자들은 일반적으로 부당해고나 부당징계를 다루기 위하여 노동위원회에 구제신청을 제기합니다. 앞서 언급했던 것처럼 성희롱 피해자의 인사상의 불이익 취급은 그 인과관계를 밝혀내기가 어렵고 벌칙규정¹⁴⁾이 존재하기 때문에 노동청에서 이를 보수적으로 판단하는 경향이 강하여 기소율도 현저히 낮습니다. 불이익 취급이 발생했을 경우 노동위원회에서 부당징계 등으로 해당 건을 먼저 다루어 합리적 이유가 없는 인사처분이라는 점을 인정받는 것이 사건의 해결에 더 도움이 될 수 있습니다.

또한 최근 심의·의결된 남녀고용평등법 개정안에 따라, 직장 내 성희롱과 고용상 성차별에 대해서도 노동위원회 구제절차를 이용할 수 있게 되었습니다. 개정안은 법

14) 『남녀고용평등법』 제37조(벌칙)

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

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

위반에 대한 처벌뿐 아니라 구체적인 시정신청과 적절한 시정명령이 가능하도록 하고 있어 실효적인 구제방안으로서 활용될 것으로 기대되며 <단단 프로젝트> 또한 이 흐름에 발맞추어 성희롱 피해자에 대한 노동위원회 진정까지 그 지원 범위를 확대해야 할 것으로 사료됩니다.

산업재해보상보험법 상의 산재보상의 경우 직장 내 성희롱 피해자가 성희롱 피해로 인하여 상병이 발생하였다는 상당인과관계를 밝혀낼 수 있다면 신청하여 승인받을 수 있습니다. 이에 대한 증명은 ‘재해 경위서’를 통하여 구체적으로 서술·증빙하여 제출할 수 있으며 공인노무사들은 이에 대한 작성을 조력하는 것을 시작으로 질병판정위원회의 출석까지를 대리합니다. 성희롱 피해자들이 산재신청을 원하는 경우 <단단 프로젝트>로 이 또한 지원할 수 있도록 그 범위를 확대하는 것은 그 자체로 의미가 있을 것으로 사료되며 피해자들의 개별적 상황에 맞는 구제책을 고려할 수 있으므로 피해자들에게 실질적인 도움이 될 것입니다.

(2) 녹취록 비용 지원 관련

직장 내 성희롱의 경우 증거를 남기기가 어려워 많은 피해자들은 피해 사실에 대한 증거가 담긴 녹음을 사후에라도 어떻게든 확보하려고 합니다. 이를 ‘녹취록’으로 제출하지 않으면 서면 중심으로 모든 것이 이루어지는 진정 과정이 제대로 진행되지 않을 가능성이 높습니다. 그렇기에 보통 직접 녹취를 풀어 제출하거나 속기사사무소에 녹취록을 맡기게 되는데 후자의 경우 이에 대한 비용이 만만치 않습니다. <단단 프로젝트>로 무료로 사건을 지원받는 것으로만 생각했는데, 녹취록에 대한 비용부담 때문에 피해자가 당황했다는 이야기를 전해 들었습니다. 비록 올해는 이에 대한 고려가 없었다고 하더라도 이후에는 숙고해주셨으면 하는 바램입니다.

(3) <단단 프로젝트> 지원사건임을 증빙할 수 있는 공문

서울노동권익센터에서도 ‘서울시 노동권리보호관’이라는 제도로 노동청과 노동위원회의 진정 대리를 지원하고 있습니다. 그리고 이에 지원 노무사들이 근로감독관에게 제출할 수 있도록 센터 차원에서 ‘서울시 노동권리보호관 사건 알림’이라는 공문을 발급하는 것으로 알고 있습니다. <단단 프로젝트>도 마찬가지로 위드윅 센터 사업으로 해당 사건에 대한 지원이 이루어지고 있다는 것을 확인할 수 있는 공문을 발급해주시기를 제안 드립니다. 이를 통하여 각 노동지청과 근로감독관이 해당 사건을 더 주의 깊게 보고 좋은 판단을 내리기를 바라는 바입니다.

직장 내 성희롱 피해자 보호 및 지원방안

: 피해자 법률지원 사례를 중심으로

조소연

[한국성폭력위기센터 사무국장]

직장 내 성희롱 피해자 보호 및 지원방안

: 피해자 법률지원 사례를 중심으로

조소연

[한국성폭력위기센터 사무국장]

직장 내 성희롱·성폭력은 젠더폭력으로서 수직적이고 불평등한 조직문화와 함께, 함께 일하는 여성을 노동자가 아닌 성적 대상으로 일삼는 여성혐오적 인식에 기인한다는 공통점이 있다. 그러나 성희롱과 성폭력은 현행법상 접근 방법에 큰 차이가 있다. 이는 단지 형법상 처벌 유무에 따른 차이가 아니다. 무엇보다 직장 내 성희롱은 가해자 개인에 대한 처벌만을 목적으로 하기보다, 여성 근로자의 노동권, 생존권이 중요한 쟁점으로서 고용환경을 위협하는 직장의 조직문화와 고용관계가 보다 평등하게 개선되어야 할 문제이다. 그러므로 사내 징계와 고용노동부 진정 등을 통한 직장 내 성희롱 해결과정은 조직 구성원 전체를 위해 조직문화를 변화시킬 기회가 된다.

그러나 직장 내 조사 및 징계 절차는 구성원들에게 자칫 자신들의 노동권, 생존권을 걸고 피해사실을 개별적으로 드러내야 한다는 점에서 매우 어려운 선택지가 될 수밖에 없다. 사내에 알리고 문제제기를 했다는 이유로 피해자들이 감당해야 할 불이익은 분노, 불안감, 실망감, 불신과 같은 심리적 어려움뿐만 아니라, 매일 출근하여 일상을 이어가야 하는 노동자로서의 삶의 어려움이 수반된다.

또한, 피해자가 소송이라는 방법을 적극적으로 원하지 않는 경우조차 가해자의 반발로 인한 역고소, 소문유포 등의 2차 피해를 막기 위해 법적으로 대응해야 할 상황마저 벌어진다. 말 그대로 피해 이후, 또는 사내 문제제기를 하고 징계 이후의 피해자의 삶이 온전히 일상으로 회복되기까지 피해자를 온전히 지지할 수 있도록, 법적·제도적 해결을 위한 지원의 범위와 내용은 충분히 확대되어야 한다. 직장 내 성희롱에 대한 인식 변화, 현실적이고 신뢰할 수 있는 제도적 해결과정이 뒷받침 될 필요가 있다.

1. 직장 내 성폭력·성희롱 관련 무료법률구조사업 지원 현황

2020년 한 해 동안 한국성폭력위기센터를 통해 여성가족부의 무료법률구조사업으로 법적 지원이 이뤄진 직장 내 성폭력·성희롱 관련 사례는 총 89건이다(11월 27일 기준). 그 중, 민사 지원건수는 총 31건, 형사 지원건수는 총 58건이고, 이 중 피해

자의 형사 고소나 사내 문제제기를 이유로 명예훼손이나 무고 등 오히려 가해자로부터 역고소를 당한 피고소 사건의 지원 건수는 총 8건(형사 피고소 7건/민사 피고소 1건)이다. 직장 내 성폭력·성희롱 관련 89건의 피해자는 1명을 제외하고는 모두 여성, 가해자는 직장동료의 성폭력 피해 사실에 대한 소문을 유포한 1명을 제외하고는 모두 남성으로 직장 내 성폭력·성희롱 사건은 젠더화 되어있는 것이 특징이다.¹⁾

<표1> 직장 내 성폭력·성희롱 지원 현황(단위: 건)

총계	형사		민사	
	고소	피고소	고소	피고소
89	51	7	30	1
직장 내 성희롱	고소	피고소	고소	피고소
15	5	2	8	0
직장 내 성폭력	고소	피고소	고소	피고소
74	46	5	22	1

피해자에 대한 법적 지지체계가 실효적으로 마련되기 위해, 우선 무료법률구조사업으로 지원된 사례를 직장 내 성폭력과 성희롱으로 유형을 구분하여 살펴볼 필요가 있다. 같은 형·민사소송이라도 직장 내 성희롱만을 대응하는 경우에는 성폭력의 경우와 필요한 지원의 내용이 전혀 다를 수 있기 때문이다.

전체 지원 건수 중, 직장 내 성희롱만을 다루는 경우는 총 15건이다. 그 중 형사고소 건은 5건으로, 3건은 모욕이나 명예훼손 등으로 형법상 처벌되는 범죄로 구성되어 성희롱 문제 해결을 하고자 한 경우이며, 나머지 2건은 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(이하 고평법) 14조 6항(직장 내 성희롱 발생 시 조치)의 불이행조치 위반 사례로 고용노동부(지청) 진정을 통해 검찰에 송치된 경우이다. 형사 피고소 건은 총 2건인데, 2건 모두 가해자가 명예훼손으로 역고소한 경우이다. 직장 내 성희롱으로 대응하는 경우에 민사소송 지원 건수는 8건인데, 이를 직장 내 성폭력 지원 사례까지 포함하면 총 30건으로 크게 증가한다.

참고로 무료법률구조사업 지원의 범위는 “소송”의 형태로 제한되어 있으므로, 직장 내 성폭력·성희롱에 대한 사내 징계나 고용노동부 진정 등의 경우에는 피해자가 개인적으로 상담소의 지원을 받거나, 사적으로 법률조력인의 법률자문을 받아 해결한 경우이다. 2020년도 지원 사례 중 11건이 사내 징계를 거쳤고, 고용노동부(지청) 진정은 총 3건으로 확인되었다.²⁾

1) 성폭력상담소 특성 상 성인 여성의 피해 상담 비율이 높고, 피해자와 가해자의 관계로 보면 직장 내 피해가 가장 높게 나타난다. 한국성폭력위기센터 2019년 상담통계를 보면 해마다 차이는 있으나, 피해자와 가해자의 관계로 보면 직장 관계자가 30% 남짓으로, 직장 내 피해가 가장 높게 나타난다.
 2) 무료법률구조사업 신청서 접수 시 사내 징계나 고용노동부 진정 여부 확인이 필수 절차가 아니므로, 위 건 수

따라서 무료법률구조사업의 법률 지원의 현황에 따르면, 직장 내 성희롱, 성폭력 피해자가 민사소송을 진행해야 하는 상황(전체 고소 건 중 37%)이고, 가해자의 역고소에 적극적인 대응이 필요한 경우(전체 고소·피고소 건 중 8.9%)가 적지 않음을 알 수 있다. 더욱이 성희롱에 대해 심각하게 대응하지 않는 조직 문화 내에서 피해자의 일상 회복을 방해하는 심각한 2차 피해 발생 시, 이에 대한 대응책을 함께 모색하고 적극적으로 지원할 필요가 있다.

2. 직장 내 성희롱 <서울시 위드유티> 지원 사례분석 및 지원체계의 한계

피해자가 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사를 요청하는 경우는 일시적, 일회적 피해가 아닌, 누적되어 온 성차별과 폭력의 문제를 적극적으로 가시화시키고, 가해자 징계 및 재발방지에 대한 요청뿐만 아니라, 조직문화 개선을 위한 의지가 높은 경우이다. 그러나 어렵게 문제제기를 하더라도 피해자들에 대한 보호조치가 이루어지지 않거나, 징계 절차가 진행되지 않거나 때로는 아무런 통보조차 이루어지지 않는 등, 기본적 절차마저 이행되지 않는다면 조직에 대한 불신은 더욱 커질 수밖에 없다.

이 지점이 바로 조직 내 성희롱 사건을 직접 경험하거나 목격하거나, 간접적으로 인지하게 된 경우에 사내 징계절차를 통해 해결하는 것을 어렵게 만드는 지점이다. 실제로 여성가족부(2018) <직장 내 성희롱실태 조사>에 따르면, 응답자의 81.6%가 피해를 인지하고도 사내에 문제제기를 하지 못하였다.³⁾ 이는 해결 과정에 대한 불신과 문제제기 시 더 큰 불이익이 발생할 것에 대한 불안감 때문인데, 피해자가 어떠한 지원도 없이 혼자서 조사를 요청하거나 촉구하는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 특히 위의 조사에서 개인적 차원의 대처가 공식적인 대처보다 현저히 높게 나타나고 있다. 따라서 피해자들의 공식절차 이용을 높이기 위한 제도적 개선과 함께 지원체계 마련이 필요하다고 할 수 있다.

1) <사례1> : <서울시 위드유티>를 통해 사내 징계 과정 지원

<직장 동료들에 의한 성희롱>

다수의 가해자를 상대로 명예훼손으로 고소함. 일부 가해자가 약식기소되었고, 벌금형 선고를 받은 가해자들이 정식 재판절차를 청구하여 다투는 도중, 피해자는 가해자 모두에 대하여 사내 조사와 징계를 요청하였으나 조사과정이나 결과에 대한 어떠한 통보도 받지 못한 채 수 개월이 지남. 사내 조

는 변호사 또는 각 지역 상담소 상담원이 신청 시 임의로 작성한 내용에 따라 집계한 것이다. 따라서 사내 징계 절차를 진행한 실제 건수는 훨씬 높을 것으로 추측된다.

³⁾ 2018년 여성가족부 <직장 내 성희롱 실태조사>에 따르면, 성희롱 피해경험자의 81.6%가 성희롱 피해에 대처하지 않고 ‘참고 넘어갔다’고 응답하였으며, 그 이유로는 ‘큰 문제라고 생각하지 않아서’(49.7%), ‘문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서’(31.8%)순으로 나타났다. 성희롱 피해를 드러내지 못하는 이유는 직장 내 성희롱 문제 인식이 충분치 않고 조직의 문제해결 의지에 대한 낮은 신뢰와 2차 피해에 대한 두려움이 있는 것으로 나타났다.

사과정에 대한 법적 지원을 위해 성폭력상담소를 방문하게 됨. <서울시 위드유> 프로젝트로 사내 조사과정에 대한 지원을 결정하였고, 변호사가 답변을 요청하는 통지서를 사측에 발송하였으나 현재까지 아무런 조치가 취해지지 않고 있음.

피해자가 징계 진행 상황과 결과를 전혀 알 수 없는 사내 절차?

여성가족부(2018), <공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼>에 따르면 직장 내 성희롱 등으로 진정하는 내용의 신고서를 제출하여 사건조사를 원하는 경우 조직은 그 즉시 성희롱 조사에 착수하여야 하며, 이와 별개로 신고인에 대한 보호조치 등이 이루어져야 한다. 또한 조사가 개시된 경우 피해자 등에게 이를 고지하고 이후 진행일정을 안내하도록 되어 있다. 조직은 조사 결과를 토대로 성희롱 고충심의위원회를 개최하여 성희롱 여부와 경중, 행위자의 고의성 판단, 행위자 및 피해자에 대한 조치, 재발방지 대책 등을 심의 의결하여야 한다. 그러나 위 사례에서는 성희롱 등 진정 접수 이후 아무런 조사가 이뤄지지 않았고, 피해자에게 어떠한 통지도 이뤄지지 않은 채 방치된 것이다.

형사소송과 사내 징계절차의 양립 불가?

이러한 현실 속에서, 조직 내 적절한 지원절차를 찾지 못한 경우에 피해자는 가해자의 재발방지와 사내 2차 피해로부터 스스로를 보호하기 위해서라도 명예훼손 등으로 외부에서 형사소송을 진행할 수밖에 없다. 조직 내 적절한 조치가 이루어지지 않거나 이루어질 가능성이 낮아 보이는 상황에서 오히려 피해자가 자구책을 찾도록 조직이 성희롱 문제 해결을 회피한 것이다. 그럼에도 피해자가 사내에서 충분한 조사와 적절한 보호조치를 요구하는 경우에 외부에서 형사소송 등을 사전에, 또는 동시에 진행하고 있다는 이유로 형사소송의 결과를 기다렸다가 판단하겠다는 식으로 피해자의 피해를 더 확산시키기는 경우까지 있다.

지원 내용: 변호사의 통지서 발송

사건 처리 매뉴얼에도 불구하고 조사를 진행하기 위해 피해자에 연락을 하거나, 진행 상황조차 알려주지 않은 채 장기간 방치한 직장 내 성희롱 조사 책임이 있는 담당 부서에 <서울시 위드유> 지원으로 부서의 답변 요청을 위한 통지서를 발송하여 신속한 조사 진행을 촉구하였다. 그럼에도 아직까지도 피해자 측에 어떠한 진행 상황조차 알려오지 않고 있어, 추가로 어떤 조치를 취할 것인지 피해자와 의논 중인 상황이다.

2) <사례2> : <서울시 위드유>를 통해 사내 징계 과정 지원

<직장 상사에 의한 성희롱, 성폭력과 2차 피해>

직장 상사로부터 회식 자리에서 발생한 성희롱, 성폭력 피해에 대해 사내 조사와 징계를 요청함. 조

사과과정에서 2차 피해가 극심한 반면, 피해자에 대한 사내 보호조치가 이루어지지 않고 있어 사내 조사와 보호조치에 대한 지원을 위해 성폭력상담소를 방문하였고, <서울시 위드유티> 프로젝트로 사내 조사과정에 대한 변호사 자문을 받음.

2차 피해와 가해자 발령으로 인한 보호조치 위반

여성가족부(2018) <직장 내 성희롱실태 조사>에서 특히 신고자의 54.3%가 직장 내 조사과정에 대한 불만족을 표시하였는데, 피해자의 경우 신고 이후에 ‘집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적/신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치한 경험’을 겪었다고 응답한 비율이 35.7%로 나타났다. <사례2>의 경우에도 직장 내 성희롱 조사과정 중에 조사위원들로부터 부적절한 질문을 받거나 사건을 축소시키는 방식의 회유로 인하여 사내 조사 자체에 대한 불안감과 분노가 더욱 커진 사례이다.

더욱이 피해자로서는 조사 중인 가해자가 사내 동료와 선배들을 대상으로 억울함을 호소하며 탄원서를 공개적으로 요청하는 상황에서 사측의 어떠한 제지나 개입이 없는 모습을 지켜볼 수밖에 없던 상황이다. 특히 가해자가 직장 상사인 경우에는 문제 제기 당시에 가해자와 일시적으로 분리조치가 이루어졌더라도 조직도상 가해자의 결재를 받도록 되어 있거나, <사례2>처럼 가해자가 자신의 팀으로 다시 발령되어 배치되는 식으로 사내에 문제제기 한 피해자에 대한 기본적인 보호조치조차 이루어지지 않는 경우에 대한 적극적인 지원이 필요하다.

지원 내용: 변호사의 자문 및 의견서 작성

<사례2>는 <사례1>과 달리 어느 정도 조사가 진행 중이었고, 노조의 지원도 받고 있는 상황이었음에도 조사과정에서의 2차 피해로 인하여 조사와 징계에 대한 불신감, 불안감이 큰 상황이었다. 이런 경우에 변호사의 법률정보제공과 자문만으로도 피해자가 어느 정도 안전감을 갖고 일상적 업무를 이어갈 수 있는 큰 힘이 될 수 있다. <사례2>의 피해자가 <서울시 위드유티>를 통해 변호사를 선임하여 자문을 받게 되었다는 통보 이후, 회사에서 신속히 조사와 징계를 위해 노력중이며, 참고해야 할 피해자의 특별한 요구사항이 있는지를 확인하는 등 피해자와 소통을 적극적으로 시도하기도 하였다. 조사과정에서 추가 피해자가 발견되어 가해자에 대한 징계 수위를 결정하는 과정 중에 있다.

3) <사례3> : <무료법률구조사업>을 통해 불이익조치와 역고소 대응 지원

<직장 상사에 의한 성희롱과 불이익조치>

성희롱 가해자에 대한 사내 징계 요청 후 피해자가 다른 팀으로 발령되었음. 업무성격이 달라 성과를 내기 어려운 팀으로 피해자가 발령되어 이를 불이익조치로 고용노동부(지청)에 진정하였고, 불이

익조치를 인정한 지칭에서 검찰에 송치함. 이후 사내 징계로 퇴사 조치된 성희롱 가해자의 명예훼손 역고소에 대응하고자 성폭력상담소를 방문하였고, <무료법률구조사업>으로 위 불이익조치와 역고소 대응에 대해 법률조력인 지원함.

여전히 부족한 노동권에 대한 인식

사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 다음에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다(고평법 제14조 제6항). 이러한 규정에도 불구하고 <사례3>의 피해자는 가해자와의 분리를 명목으로, 업무성격이 달라 충분한 성과를 내기 어려운 팀으로 발령되는 불이익조치를 경험하였다. 이에 추가적인 사내 조사와 징계를 요청하였으나 불이익조치로 보지 않겠다는 사내 결정이 있었고, 고용노동부에 진정하였다. 이러한 피해자 보호에 대한 부족한 인식과 함께, 피해자의 업무 경력과 관련한 노동권의 인식 부족은 직장 내 성희롱 해결 과정에서 피해자에 더 큰 피해를 야기한다. 여성가족부 <직장 내 성희롱 실태 조사>에서도 ‘신분상실에 해당하는 불이익 조치’를 경험한 비율이 16.1%로 나타났다.

지원 내용: 변호사의 항고, 재정신청 및 명예훼손 역고소 지원

고평법상 불이익조치로 결정한 고용노동부(지칭)의 판단에 따라 검찰에 송치되었으나, 사측과 ‘원만한 합의’를 제안하며 검찰은 최종으로 불기소처분을 결정하였다. 항고, 재정신청에 이르는 지난한 법적 해결 과정이 불기소처분으로 종결되었으나, 이 과정에서 변호사의 항고, 재정신청, 의견서 등의 적극적인 지원이 있었고, 재정신청 이후 사측과 합의를 할 것을 결심한 피해자가 안전하게 합의할 수 있도록 추가적인 자문을 지원하였다. 이는 직장 내 성희롱 해결을 위하여, 단지 사내 징계에 대한 일회성 법적 지원이 아닌, 피해자가 대응을 위해 시도하는 절차의 각 단계별로, 내용별로 사건 전반에 대해 충분히 안정적인 지원이 필요함을 시사한다.

4) <사례4> : 내부조력자와 연대하여 성폭력상담소가 상담 및 법적 지원

<직장 상사에 의한 성희롱, 성폭력>

장기간 지속적인 성희롱, 성폭력 피해가 있었으나 직장 안팎에서 별다른 도움을 요청하지 못함. 다른 직장 상사와의 면담 도중 피해의 심각성을 인지한 상사의 적극적인 설득으로 사내 조사를 결정하여 진행하게 됨. 조사위원이 피해자에게 외부 성폭력상담소에서 상담을 받아볼 것을 권유하여 성폭력상담소를 방문하게 됨. 성폭력상담소 상담원이 상담사실확인서와 의견서를 징계위원회에 제출하였고, 가해자는 징계로 파면됨.

내·외부 조력자들의 지지와 연대의 중요성

<사례 4>의 경우에는 내부 조력자들의 적극적인 지지로 사내 조사까지 진행되고 있었으나, 징계의 수위를 결정하기 위해 지속적인 피해를 피해자가 적극적으로 “신

고하지 못한 이유”에 대해 피해자의 추가적인 설명을 요구하면서, 피해자가 심리적으로 더욱 위축된 상황이었다. 직장 내 성희롱·성폭력 해결에서 전문적 역할을 하는 법률조력인의 역할이 중요하다는 것은 분명하다. 그럼에도 어떤 관점과 지원 방식으로 피해자를 안심시키고 용기를 내어 조사과정에 참여하도록 할 것인가는 법적인 지원을 넘어 다양한 지지와 연대에 대한 상상이 필요하다. 이 경우에는 특히 내·외부 조력자로서 젠더폭력전문가들의 지원이 더욱 요구된다.

3. 지원체계를 위한 제언 : 통합적 접근의 필요성

1) 적극적인 홍보의 필요성

위 사례 피해자들의 성폭력상담소의 방문시기를 살펴보면, 모두 사내 조사를 요청한 뒤 어느 정도 시일이 흘렀음에도 충분한 조사가 이뤄지지 않거나, 불충분한 결과에 대한 가능성이 높아 보이거나, 가해자의 역고소 등 또 다른 현실적인 피해가 가중되어 도저히 더 이상 혼자서 대응하기가 어렵다고 판단될 때이다. 그러므로 사내 조치를 취하기 전부터 충분히 법적 조력을 받을 수 있는 지원체계 마련과 함께 이에 대한 적극적인 홍보가 필요하다.

필요한 홍보의 내용은 크게 두 가지이다. 우선 조직으로서 직장 내 성희롱을 심각한 문제로 보고 누구라도 사내 조사를 요청하거나 인지한 경우에는 신속하고 충실하게 기본적 절차들을 이행하도록 노력해야 한다는 것이다. 만약 직장 내 성희롱이 심각한 성차별과 폭력이라는 사회적 공감대가 형성되고, 신속하고 강력하게 징계절차가 이루어지는 한편 피해자를 보호할 수 있는 지원체계가 마련되어 있었다면 훨씬 이른 시기에 위 사례의 피해자들의 피해가 확산되지 않았을 것이다.

두 번째로 무엇보다 중요한 것은, 직장 내 성희롱 피해자들이 “성폭력”상담소에 대한 접근가능성을 어떻게 확대하고 확보할 것인가의 문제이다. 이는 직장 내 성희롱과 성폭력 문제를 분절적으로 바라보는 우리 사회의 인식과 태도와도 관련되어 있다. 피해자의 입장에서 성희롱과 성폭력이 명확히 구분되기 어려움에도, 분절적으로 접근하는 법체제로 인하여, 직장 내 성희롱 피해자가 성폭력상담소를 떠올리기 쉽지 않다. 게다가 성폭력상담소를 방문한 직장 내 성희롱 피해자가 성폭력상담소의 지원을 받게 된다는 것은, 성폭력과 관련된 피해에 대하여 주로 형·민사 소송 등의 지원을 받는다는 의미이다. 사내 징계로 해결하고자 하는 피해자가 성폭력상담소 방문을 하는 경우에는 이제 <서울시 위드유>와 같은 지원체계를 활용하여 보다 적극적으로 지원할 수 있을 것으로 기대된다.

2) 노동자의 현실을 고려한 지원 제도 마련의 필요성 : 법적 지원 범위의 확대

현재 <서울시 위드유> 프로젝트는 직장 내 성희롱 사건의 사내징계와 고용노동부

진정절차에 대한 지원으로 제한되어 있다. 이는 고용관계와 직장문화라는 직장 내 성희롱 문제가 갖는 특수성으로 인하여 사내 해결 과정이 중요한데 비하여, 피해자들이 사내 해결 과정에서 법적·제도적 지원이 충분히 이루어지지 않고 있다는 문제 의식에서 출발하였기 때문이다. 더욱이 현재 여성가족부의 무료법률구조사업이 소송 외 해결에 대한 지원이 지척상 가능하지 않다는 점에서 지원의 사각지대에 놓인 피해자들에 대한 사내 해결 과정 지원이라는 <서울시 위드유> 프로젝트는 매우 큰 의미가 있다.

그러나 직장 내 성희롱 해결에 대한 지원이 사내 징계와 회복, 가해자 재발방지와 배상의 문제가 통합되지 않은 채 별도의 지원 체계에 따라 분리되어 진행된다면 피해자의 입장에서는 혼란감이 커질 수밖에 없다. 실제로 <서울시 위드유>로 지원을 검토한 사례 중에는 형사소송에 대해서는 무료법률구조사업이, 직장 내 불이익 조치와 소문유포에 대해서는 <서울시 위드유>로 지원해야 하는 상황이 있었다. 피해자의 입장에서는 각 해결 과정과 단계마다 통일된 지원체계에 따라 안정적인 지원이 확보될 필요가 있다.

3) 사내 조사 및 징계 절차에 대한 지원의 의미 : 치유와 회복

직장 내 성희롱의 통합적 지원을 위해서는 <서울시 위드유>에서 법적 지원의 정의를 노무사, 변호사 등의 법률 조력인의 지원으로만 제한적으로 이해하는 것을 넘어, 성폭력상담소 등 여성단체 및 젠더폭력전문가와 지원 역할을 분담할 필요가 있다. 사내 징계 과정에서 법률 조력인의 도움을 받더라도, 직장 내 성희롱 피해자들이 사내 절차와 결과에 대한 불신감과 불안감이 바로 해소되는 것이 아니다. 더 나아가 사내 징계의 목적이 가해자 개인에 대한 징벌의 성격을 넘어, 피해자의 노동권을 보장하고 일상회복으로 나아갈 수 있도록 조직문화를 변화시키는 것에 있다면 더더욱 각 분야의 젠더폭력전문가들과의 충분한 연대가 필요하다.

법률전문가로서 노무사와 변호사가 법 위반 여부 등을 검토하고 해결 과정에서 필요한 증거 수집과 검토, 진술 동행 등을 진행한다고 하더라도, 젠더폭력전문가나 지원 단체의 연대와 지지 없이는 개별 사건의 해결을 넘어 성평등한 조직문화의 변화까지 이끌어내기 어렵다. 실제로 <사례4>처럼 사내 징계 과정에서는 성폭력상담소에서 실제 피해자 상담을 진행하는 전문상담원으로서 활동가들의 의견서를 통해 젠더폭력으로서 직장 내 성희롱 개념 정의를 명확히 하고, 피해자의 목소리에 힘을 실을 수 있도록 쟁점을 분명히 하여 가해자에 대한 징계를 이끌어내는 데 도움이 되는 경우가 있다.

직장 내 성희롱 피해로부터의 일상 회복은 물론, 노동자로서 경력이 단절되거나 훼손되지 않고 자신의 업무에 전념할 수 있는 안전한 근무 환경으로의 변화까지 이끌어내기 위해서는, 직장 내 성희롱 해결을 위한 사내 절차가 잘 이행될 필요가 있다.

그러나 피해자들은 여러 상황적 맥락에서 모두 직장 내 성희롱을 사내 징계라는 단일한 방법만으로 해결하고자 하지 않을 수 있다. 만약 다른 선택을 하고자 하거나, 다른 대응이 필요한 경우에 놓인 피해자들에게는 어떤 지원이 마련되어야 하는지에 대한 고민도 함께 필요한 지점이다. 직장 내 성희롱 대응을 위한 상담과 법적 지원 등 통합적·다각적 지원체계가 필요하다.

2020 **위드유** 「직장 내 성희롱 피해자
법률·동행 지원사업」의 성과와 과제

발행일 2020년 12월

발행처 **위드유** 서울직장성희롱성폭력예방센터

발행인 박현이

편집인 박다위

주 소 서울시 중구 무교로21 3층

전 화 02-771-7770

팩 스 02-771-7772

홈페이지 <http://seoulwithu.kr>

이메일 withu@seoulwithu.kr
