

평등의전화·고용평등상담실

2021년 상담사례집

서울여성노동자회 평등의전화 · 고용평등상담실
2021년 상담사례집
일하는 여성의 권리찾기 이야기

I. 상담 통계 분석		
① 2021년 상담 현황	3
② 내담자 일반적 특징	6
③ 상담경향 분석	11
④ 상담 유형별 현황	15
II. 상담 유형별 사례 분석		
① 근로조건	28
② 모성권	33
③ 직장 내 성희롱	37
④ 성차별	46
⑤ 직장 내 괴롭힘	49
III. 유형별 대응 방법	52
IV. 내 권리 이렇게 찾았어요!	58
별첨	2021년 상담 통계표 62



02-3141-9090 / 1670-1611
www.equaline.or.kr

I. 상담 통계 분석

1 2021년 상담 현황

2021년 서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실(이하 평등의전화) 총 상담건수는 978건(초기 상담 561건)이다.

지난해와 비교하여 총 상담 건수 기준으로 4.0% 증가, 초기 상담 기준으로 9.4% 증가했다. 코로나19가 시작된 2020년에는 상담건수가 전년대비 3% 감소하였다가 감염병이 일상화된 2021년에는 코로나19 이전으로 회복된 것으로 보인다.

평등의전화 상담은 초기상담 이후 내담자의 상황이나 조건에 따라 재상담이 이루어진다. 비교적 간단한 사안일 경우 관련 법령에 의거하여 조치 절차를 안내하고 상담을 종료한다. 내담자가 조치를 취하는데 결심이 필요하거나 법률검토가 필요한 경우는 재상담이 이루어지는데 직장 내 성희롱 상담의 경우 재상담 비율이 다른 상담에 비해 더욱 높다.

재상담은 초기 상담 이후 면접 상담, 전문가(변호사 및 노무사) 상담, 관할 지청이나 행정기관 조시 시 동행 등 밀접상담으로 진행된다. 이 과정에서 회사 또는 행정기관 등에 (심리)상담확인서 발급이나 의견서를 제출하기도 한다.

2021년 무료법률상담은 정기와 비정기 상담이 25회 진행되었으며 상담 확인서 및 의견서 발급은 총 15건, 관계기간 대응은 총 40건 이루어졌다.

직장내 성희롱 및 괴롭힘 피해 내담자의 심리정서치유프로그램을 통하여 대응력을 높이고 사건 종료 후에도 심리적 치유를 돕고 있는데 2021년에는 내담자 18명에게 총 156회의 프로그램이 진행되었다.

직장 내 성희롱으로 사내 대응 또는 고용노동부 진정을 하고자 하는 피해 노동자를 법률 전문가와 연계·지원하는 법률동행사업에는 총 7명이 신청하

여 내담자와 법률전문가를 연계하였다.

2021년 총상담 : 978건

2021년 총 상담은 978건이며 지난해 총 상담(940건)에 비하여 38건(4.0%) 증가하였다.

<표 1> 상담 방법별 상담 건수 추이

연도	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
총상담(건)	1,037	1,113	968	940	978
전년대비증감률(%)	-	▲7	▼13	▼3	▲4
초기상담(건)	629	550	600	513	561
전년대비증감률(%)	-	▼13	▲9	▼15	▲9

총 상담 978건 중 내담자가 여성인 상담은 969건으로 총 상담의 99.1%이며, 초기 상담 561건 중 내담자가 여성인 상담은 552건으로 초기 상담의 98.4%였다.

<표 2> 성별 상담건수

		합계	여성	남성
총상담	빈도	978	969	9
	%	100.0	99.1	0.9
초기상담	빈도	561	552	9
	%	100.0	98.4	1.6

본 사례집에는 여성노동자의 상담 경향과 흐름을 파악하기 위하여 총 상담에서 재상담과 남성 상담을 제외한 여성 초기 상담 552건을 분석하였다. 대상 기간은 2021년 1월부터 12월이다.

상담 경로를 살펴보면 전화상담 479건(86.8%), 인터넷(홈페이지 및 이메일) 상담 55건(9.9%), 방문 18건(3.3%)이다.

<표 3> 상담 방법별 상담 건수

	2021		2020	
	빈도(건)	백분율(%)	빈도(건)	백분율(%)
전화	479	86.8	428	86.3
인터넷	55	9.9	44	8.9
방문	18	3.3	24	4.8
합계	552	100	496	100

상담 당시 내담자의 재직 여부를 살펴보면 재직 77.1%, 퇴사 22.2%, 구직 과정 0.6% 순이다.

상담 당시 재직 중(378건)이라고 답한 내담자 중 4.8%(25건)는 퇴사예정이라고 답하였다.

<표 4> 재직 여부별 상담건수

		재직	퇴사	구직과정	합계
2021년	빈도	378	109	3	490
	%	77.1	22.2	0.6	100

② 내담자 일반적 특징

1. 연령별 분포

내담자의 연령별 분포를 살펴보면 30-34세의 상담이 24.2%(63건)로 가장 많고 25-29세 상담이 23.5%(61건)로 그 다음으로 많다. 10년 세대별로 구분하여 보면, 30대 상담(30-34세와 35-39세를 합함)이 36.9%(96건)으로 가장 많았다.

<표 5> 연령별 분포

	연령(세)								합계
	20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
빈도	1	9	61	63	33	50	35	8	260
%	0.4	3.5	23.5	24.2	12.7	19.2	13.5	3.1	100

2. 사업장 규모, 업종, 직종별 분포

내담자가 현재 근무하는 사업장 규모를 살펴보면 '10-29인' 규모 사업장이 22.3%로 가장 많고, '5-9인' 규모 사업장 17.5%, '4인 이하' 사업장이 14.8%, '300인 이상' 사업장 12.8%, '30-49인' 사업장 12.3%, '50-99인' 8.5%로 나타났다. 30인 미만 소규모 사업장이 절반 이상(54.6%)을 차지하는 것을 알 수 있다.

<표 6> 사업장 규모

	사업장 규모							합계
	4인 이하	5-9인	10-29	30-49	50-99	100-299	300 이상	
빈도	59	70	89	49	34	47	51	399
%	14.8	17.5	22.3	12.3	8.5	11.8	12.8	100

업종별 분포를 살펴보면 '제조업'이 12.5%, '보건업 및 사회복지 서비스업' 14.4%, '협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업' 11.2% 순으로 나타났다.

<표 7> 업종별 분포

업종별	빈도	%
제조업	47	12.5
건설업	11	2.9
도매 및 소매업	38	10.1
운수 및 창고업	8	2.1
숙박 및 음식점업	13	3.5
정보통신업	29	7.7
금융 및 보험업	21	5.6
부동산업	5	1.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	7	1.9
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	21	5.6
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	39	10.4
교육 서비스업	31	8.3
보건업 및 사회복지 서비스업	54	14.4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	8	2.1
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	42	11.2
농업, 임업 및 어업	1	0.3
합 계	375	100

직종별 분포를 대분류로 살펴보면 '사무종사자'가 56.3%로 가장 높았고, '전문가 및 관련종사자' 14.7%, '서비스 종사자' 11.2% 순이었다.

<표 8> 직종별 분포 : 대분류

직종 대분류	빈도	%
관리직	10	2.9
전문가 및 관련종사자	51	14.7
사무종사자	196	56.3
서비스 종사자	39	11.2
판매 종사자	20	5.7
기능원 및 관련기능 종사자	8	2.3
장치·기계조작 및 조립종사자	2	0.6
단순노무종사자	22	6.3
합계	348	100

직종별 분포를 중분류로 살펴보면 '경영 및 회계 관련 사무직'이 43.7%로 가장 높았고, '상담·안내·통계 및 기타 사무직'이 각 10.1%로, 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직 7.8%, '보건·사회복지 및 종교 관련직' 과 정보 통신 전문가 및 기술직이 각각 5.2% 순으로 나타났다.

<표 9> 직종별 분포 : 중분류

직종 중분류		빈도	%	
관리자	행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	7	2.0	
	판매 및 고객 서비스 관리직	3	0.9	
전문가 및 관련종사자	과학 전문가 및 관련직	2	0.6	
	정보 통신 전문가 및 기술직	18	5.2	
	공학 전문가 및 기술직	2	0.6	
	보건·사회복지 및 종교 관련직	18	5.2	
	교육 전문가 및 관련직	6	1.7	
	법률 및 행정 전문직	1	0.3	
	경영·금융전문가 및 관련직	1	0.3	
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	3	0.9	
	경영 및 회계 관련 사무직	152	43.7	
	금융 사무직	8	2.3	
법률 및 감사 사무직	1	0.3		
사무종사자	상담·안내·통계 및 기타 사무직	35	10.1	
	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	27	7.8	
	운송 및 여가 서비스직	7	2.0	
서비스종사자	조리 및 음식 서비스직	5	1.4	
	영업직	5	1.4	
	매장 판매 및 상품 대역직	12	3.4	
판매종사자	통신 및 방문·노점 판매 관련직	3	0.9	
	식품가공 관련 기능직	1	0.3	
기능원 및 관련기능 종사자	섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	3	0.9	
	운송 및 기계 관련 기능직	1	0.3	
	정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	1	0.3	
	기타 기능 관련직	2	0.6	
	장치·기계조작 및 조립종사자	2	0.6	
장치·기계조작 및 조립종사자	기계 제조 및 관련 기계 조작직	2	0.6	
	단순노무종사자	운송 관련 단순 노무직	1	0.3
		제조 관련 단순 노무직	6	1.7
		청소 및 경비 관련 단순 노무직	12	3.4
		가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	1	0.3
		농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	2	0.6
합계	348	100		

3. 재직기간

내담자의 현재 사업장에서 재직 기간은 '1년 미만'이 43.0%로 가장 높았고, '3년 이상' 31.7%, '1~3년' 비율이 25.3%로 나타났다.

<표 10> 재직기간 분포

	재직 기간			합계
	1년 미만	1-3년	3년 이상	
빈도	175	103	129	407
%	43.0	25.3	31.7	100

재직 기간 '1년 미만(175건)'인 경우 재직 개월은 '3개월 초과'는 54.9%(95건), '3개월 이하'는 45.1%(78건)였다.

<표 11> 재직 1년 미만의 재직 개월

	1년 미만 근무 월		합계
	3개월 이하	3개월 초과	
빈도	78	95	173
비율	45.1	54.9	100

4. 노조가입 여부

노동조합이 '없다'는 응답 비율은 90.9%였고 '있다'는 응답 비율은 9.1%였다. 노동조합이 '있다'고 답한 내담자 중 '노동조합에 가입했다'는 응답은 72.4%였다.

<표 12> 노조유무와 가입 여부

	노조유무		합계	노조가 있는 경우 가입 여부		합계
	있다	없다		가입	미가입	
	빈도	29	289	318	21	8
%	9.1	90.9	100	72.4	27.6	100

5. 고용유형별 분포

내담자 중 정규직 68.2%, 비정규직 31.5%, 무기계약직 0.2%의 비율을 보였다.

<표 13> 고용유형별 분포

	고용유형			합계
	정규직	무기계약직	비정규직	
빈도	277	1	128	406
%	68.2	0.2	31.5	100

비정규직을 세분화하여 살펴보면 비정규직 중 계약직이 58.6%로 가장 많고 그 다음이 시간제 12.5%, 특수고용 10.26% 순이었다.

<표 14> 비정규직 유형별 분포

	비정규직							합계
	시간제	파견직	용역직	계약직	일용직	특수고용	기타	
빈도	16	9	10	75	1	13	4	128
%	12.5	7.0	7.8	58.6	0.8	10.2	3.1	100

③ 상담경향 분석

상담유형별 분포를 살펴보면 직장 내 성희롱(61.6%), 근로조건(12.9%), 직장 내 괴롭힘(12.1%), 모·부성권(5.3%), 고용평등기타(3.1%), 성차별(1.8%), 기타(3.3%) 순으로 나타났다.

최근 3년 간 연도별 상담유형 추이를 살펴보면, 매년 직장 내 성희롱이 가장 많았고 2021년에는 전년대비 2.1% 증가하였다. 두 번째 유형은 근로조건으로 전년대비 2% 상승하였다. 직장 내 괴롭힘은 2019년 7월 법 시행 이후 증가 추세이며 전년 대비 4.4% 증가하여 증가폭이 가장 컸다. 모·부성권은 최근 3년간 감소하고 있으며 작년대비 2.2% 감소하였다. 성차별은 전년과 동일하고 고용평등 기타는 5.3%, 기타(노동권 외 문의)는 0.9% 감소하였다.

<표 15> 상담유형 분포 연도별 추이

상담 유형	상담내용		2019	2020	2021
			빈도	빈도	빈도
근로 조건	임금체불, 부당해고, 실업급여, 휴가 및 휴게시간 등	빈도	68	54	71
		%	11.7	10.9	12.9
모·부 성권	임신·출산·육아휴직 불이익, 배우자출산휴가 등	빈도	57	37	29
		%	9.8	7.5	5.3
직장내 성희롱	성적 불쾌함을 유발한 언동 등	빈도	369	295	340
		%	63.5	59.5	61.6
직장내 괴롭힘	폭언, 폭행, 기타 괴롭힘	빈도	40	38	67
		%	6.9	7.7	12.1
성차별	성차별적인 모집·채용, 승진, 임금, 퇴직 등	빈도	19	9	10
		%	3.3	1.8	1.8
고용평등 기타	가족돌봄휴가 직장 내 성희롱 고충처리 성희롱예방교육 등	빈도	-	42	17
		%	-	8.4	3.1
기타	노동권 외 문의	빈도	28	21	18
		%	4.8	4.2	3.3
합계		빈도	581	496	552
		%	100	100	100

연령별 상담유형을 살펴보면 모든 연령대에서 직장 내 성희롱 상담이 두드러지게 많다. 특히 '25-29세' 93.4%(57건)이고, '30-34세' 76.2%(48건)로 초기 상담에서 직장 내 성희롱 상담이 차지하는 비율이 매우 높게 나타났다.

모성권 상담은 '35-39세' 4건, '40-49세' 2건, '30-34세' 1건이 있었다. 성차별 상담은 '30-34세' 3건, '35-39세'와 '40세-49세', 50-59세'에서 각 1건씩 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	고용평등 기타	기타	
20세 미만	빈도	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
20-24	빈도	2	0	5	0	2	0	0	9
	%	22.2	0.0	55.6	0.0	22.2	0.0	0.0	100.0
25-29	빈도	1	0	57	0	3	0	0	61
	%	1.6	0.0	93.4	0.0	4.9	0.0	0.0	100.0
30-34	빈도	3	1	48	3	7	0	1	63
	%	4.8	1.6	76.2	4.8	11.1	0.0	1.6	100.0
35-39	빈도	2	4	21	1	5	0	0	33
	%	6.1	12.1	63.6	3.0	15.2	0.0	0.0	100.0
40-49	빈도	7	2	32	1	6	1	1	50
	%	14.0	4.0	64.0	2.0	12.0	2.0	2.0	100.0
50-59	빈도	8	0	16	1	10	0	0	35
	%	22.9	0.0	45.7	2.9	28.6	0.0	0.0	100.0
60세 이상	빈도	2	0	4	0	2	0	0	8
	%	25.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0
전체	빈도	25	7	184	6	35	1	2	260
	%	9.6	2.7	70.8	2.3	13.5	0.4	0.8	100.0

고용유형별 상담 유형을 살펴보면 정규직은 직장 내 성희롱(67.9%), 직장 내 괴롭힘(13.46%), 근로조건(11.2%) 순으로, 비정규직은 직장 내 성희롱

(60.9%), 직장 내 괴롭힘(15.6%), 근로조건(14.8%) 순으로 상담이 많았다. 무기계약직은 직장 내 성희롱 상담이 1건 있었다.

<표 17> 고용유형별 상담유형

고용유형	상 담 유 형								
	근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	합계	
정규직	빈도	31	11	188	8	37	1	1	277
	%	11.2	4.0	67.9	2.9	13.4	0.4	0.4	100.0
무기 계약직	빈도	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
비정규직	빈도	19	6	78	2	20	0	3	128
	%	14.8	4.7	60.9	1.6	15.6	0.0	2.3	100.0
합계	빈도	50	17	267	10	57	1	4	406
	%	12.3	4.2	65.8	2.5	14.0	0.2	1.0	100.0

근속연수별 상담유형을 살펴보면 1년 미만은 직장 내 성희롱(73.7%), 근로 조건(12.6%), 직장 내 괴롭힘(10.9%) 순이었고, 1년-3년은 직장 내 성희롱(64.1%), 직장 내 괴롭힘(15.5%) 근로조건(13.6%) 순이었으며, 3년 이상은 직장 내 성희롱(64.3%), 직장 내 괴롭힘(14.0%), 근로조건(10.1%) 순으로 상담이 많았다.

<표 18> 근속연수별 상담유형

근속연수	근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	기타	합계	
1년 미만	빈도	22	3	129	1	19	1	175
	%	12.6	1.7	73.7	0.6	10.9	0.6	100.0
1년 - 3년	빈도	14	4	66	3	16	0	103
	%	13.6	3.9	64.1	2.9	15.5	0.0	100.0
3년 이상	빈도	13	8	83	6	18	1	129
	%	10.1	6.2	64.3	4.7	14.0	0.8	100.0
전체	빈도	49	15	278	10	53	2	407
	%	12.0	3.7	68.3	2.5	13.0	0.5	100.0

내담자가 상담을 한 당시 재직 여부를 물었을 때 재직 중이라고 답한 경우는 77.1%(378건)였고 퇴사하였다고 답한 경우는 22.2%(109건), 구직과정에 발생한 건으로 상담한 경우는 0.6%(3건)였다.

상담유형별로 살펴보면 직장 내 성희롱 상담의 경우 퇴사한 경우가 66.1%로 전체(22.2%)보다 3배 가량 많은 것으로 나타났다.

<표 19> 재직 여부별 상담유형

		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평 등기타	기타	합계
		재 직	빈도	41	25	247	9	50	3
	%	10.8	6.6	65.3	2.4	13.2	0.8	0.8	100.0
	%	64.1	100.0	76.9	90.0	82.0	75.0	60.0	77.1
퇴 사	빈도	22	0	72	1	11	1	2	109
	%	20.2	0.0	66.1	0.9	10.1	0.9	1.8	100.0
	%	34.4	0.0	22.4	10.0	18.0	25.0	40.0	22.2
구 직 과 정	빈도	1	0	2	0	0	0	0	3
	%	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	1.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
전 체	빈도	64	25	321	10	61	4	5	490
	%	13.1	5.1	65.5	2.0	12.4	0.8	1.0	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

상담 당시 재직 중(378건)이라고 답한 내담자 중 퇴직예정이라고 답한 경우가 4.5%(25건)였다. 퇴직예정이라고 답한 경우의 상담유형을 살펴보면 직장 내 성희롱이 68.0%(17건)였다. 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 현황

1. 근로조건

근로조건은 초기 상담의 12.9%이다. 근로조건 상담의 세부 내용을 살펴보면 직업병 및 4대보험이 31.0%로 가장 많고 임금체불(23.9%), 부당해고(19.7%), 휴가 및 휴게시간과 부당행위가 각각 8.5%로 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.

<표 20> 근로조건 상담 분포

		근로조건							합계
		임금체불	부당해고	직업병 및 4대보험	휴가 및 휴게시간	부당행위	최저임금	기타	
2021	빈도	17	14	22	6	6	1	5	71
	%	23.9	19.7	31.0	8.5	8.5	1.4	7.0	100
2020	빈도	8	20	11	4	-	-	11	43
	%	14.8	37.0	20.4	7.4	-	-	20.4	79.6

근속연수별 근로조건 상담분포를 살펴보면, '1년 미만'이 44.9%(22건)로 가장 많고 '1-3년' 28.6%(14건), '3년 이상' 26.5%(13건)로 입사초기에 근로조건에 대한 부당함을 호소하거나 제도에 대한 문의가 많았다.

<표 21> 근속연수별 근로조건 상담분포

	1년 미만	1-3년	3년 이상	합계
빈도	22	14	13	49
%	44.9	28.6	26.5	100

사업장 규모별 근로조건 상담분포를 살펴보면, '4인이하' 22.7%, '5-9인' 15.9%, '10-29인' 20.5%, '30-49인' 20.5%로 30인 미만 사업장에서 63.6%를 보였다.

<표 22> 사업장 규모별 근로조건 상담분포

	4인이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	합계
빈도	10	7	11	9	2	2	3	44
%	22.7	15.9	25.0	20.5	4.5	4.5	6.8	100

고용유형별 근로조건 상담은 '정규직'이 62.0%(31건), '비정규직'이 38.0%(19건)였으며 비정규직 중에는 '계약직'이 78.9%(15건)로 가장 많았다.

<표 23> 고용유형별 근로조건 상담분포

	정규직	비정규직	합계
빈도	31	19	50
%	62.0	38.0	100

<표 24> 비정규직 유형별 근로조건 상담내용 분포

	계약직	시간제	용역직	특수고용	합계
빈도	15	1	2	1	19
%	78.9	5.3	10.5	5.3	100

2. 모성권

전체 상담 중 모성권 상담은 5.3%로 나타났다. 모성권 세부 내용을 살펴보면 '육아휴직(급여)'가 41.4%로 가장 많았고, '육아휴직 사용을 이유로 발생한 불이익' 17.2%, '출산전후휴가(급여)'와 '임신출산 불이익 및 해고'가 각각 13.8%, '육아휴직 복귀 후 불이익'과 '기타'가 각각 6.9%로 나타났다.

<표 25> 모성권 상담 분포

		출산전후 휴가	임신출산 불이익 및 해고	육아 휴직	육아 휴직 불이익	육아휴직 복귀 후 불이익	기타	합계
2021년	빈도	4	4	12	5	2	2	29
	%	13.8	13.8	41.4	17.2	6.9	6.9	100
2020년	빈도	10	6	8	4	6	3	37
	%	27.0	16.2	21.6	10.8	16.2	8.1	100

출산전후휴가(급여) 기간, 휴가에 휴일은 제외되는지와 같은 단순한 제도에 관한 문의도 있었지만 출산전후휴가 중 경영악화를 이유로 휴가 종료 후 정리해고를 통보하는 경우, 임신 중인 여성노동자에게 '육아휴직을 언제부터 사용할 거냐'고 물으며 부담을 주는 경우, 임신 중이라는 이유로 무급휴직을 강요하는 경우, 휴식 제한 시간을 설정하여 임신부에게 규칙을 어겼다며 시말서를 요구하는 경우 등이 있었다.

육아휴직 불이익 사례로는 코로나19로 임금 삭감 후 정상화하며 원상회복하기로 했는데 육아휴직중이라고 성과급 지급을 거부하는 경우, 육아휴직을 신청했더니 4인 미만이라 부당해고 해도 법적 제재가 없다며 해고시키려 하는 경우, 파견직의 경우 육아휴직 사용 시 정규직화에 불이익을 당할까 걱정하는 경우 등이 있었다.

육아휴직 복귀 후 불이익 사례는 육아휴직 후 원직복직을 하지 못하는 경우, 복직하자 경영 악화를 이유로 단축근무를 강요하는 사례 등이 있었다.

3. 직장 내 성희롱

초기 상담(552건) 중 직장 내 성희롱 상담이 340건(61.6%)으로 가장 많다. 직장 내 성희롱의 유형을 살펴보면 '신체+언어', '언어+시각', '신체+시각', '신체+언어+시각'과 같이 성희롱의 유형이 복합적인 경우가 40.2%로 가장 많고, 언어적 성희롱이 28.5%, 신체적 성희롱이 25.7% 순이다. 특히 신체적 성희롱이 지난해에 비해 10%가 증가하였다. 신체적 성희롱은 사내 대응으로 끝나지 않고 형사·민사적 대응이 필요할 수 있어 피해자에게 고통을 가중시킬 수 있다. 또한 복합적 성희롱 비율이 높다는 것은 그만큼 지속적인 성희롱이 발생하고 있다고 해석할 수 있다.

<표 26> 직장 내 성희롱 유형

성희롱 유형	빈도	%
신체적 성희롱	83	25.7
시각적 성희롱	10	3.1
언어적 성희롱	92	28.5
복합적 성희롱	130	40.2
기타	8	2.4
합계	323	100

재상담 비율을 살펴보면 전체 상담은 재상담 비율이 42.6%인데 직장 내 성희롱 상담의 재상담 비율은 50.1%로 더 높다. 직장 내 성희롱 내담자의 경우 단순 문의가 아닌 지속적인 대응 문의로 이어진다는 것을 알 수 있으며 직장 내 성희롱의 경우 한 번의 문의로 해결되지 않는다는 점 또한 예상할 수 있다.

<표 27> 직장 내 성희롱 재상담 비율

	직장 내 성희롱			전체 상담		
	총상담	재상담	초기상담	총상담	재상담	초기상담
빈도	691	346	345	978	417	561
비율	100	50.1	49.9	100	42.6	57.4

직장 내 성희롱 상담을 연령별로 살펴보면 '25-29세' 30.9%(57건), '30-34세' 26.1%(48건), '40-49세' 17.4%(32건), '35세-39세' 11.4%(21건), '50-59세' 8.7%(16건), '20-24세' 2.7%(5건), '60세 이상' 2.2%(4건), '20세 미만' 0.5%(1건)으로 나타났다.

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

<표 28> 연령별 직장 내 성희롱 상담

연령	직장 내 성희롱 상담	
	빈도	%
20세 미만	빈도	1
	%	0.5
20-24세	빈도	5
	%	2.7
25-29세	빈도	57
	%	30.9
30-34세	빈도	48
	%	26.1
35-39세	빈도	21
	%	11.4
40-49세	빈도	32
	%	17.4
50-59세	빈도	16
	%	8.7
60세 이상	빈도	4
	%	2.2
합계	빈도	184
	%	100

직장 내 성희롱 행위자는 상사가 51.5%로 가장 높은 비중을 차지했고 법인대표 17.1%, 사장(사업주) 12.8%, 동료 11.13%, 고객 3.6%, 기타 4.0% 순으로 나타났다.

<표 29> 직장 내 성희롱 행위자

	2021		2020	
	빈도	%	빈도	%
사장	42	12.8	33	11.8
법인대표	57	17.1	51	18.3
상사	172	51.5	148	53.0
동료	37	11.1	26	9.3
부하직원	2	0.6	2	0.7
고객	10	3.0	10	3.6
기타	14	4.0	9	3.2
합계	334	100	279	100

사업장 규모별 행위자 유형을 살펴보면, '4인 이하' 규모 사업장의 성희롱 행위자는 사장이 45.0%로 가장 많고, 법인대표 30.0%, 상사 15.0% 순이었다. '5-9인' 규모는 법인대표가 46.9%로 가장 많고, 상사 26.5%, 사장 16.3%, 동료 8.2% 순이었다.

10인 이상 규모의 사업장은 대체로 직장 내 성희롱 행위자로 '상사'가 가장 많았다.

소규모 사업장의 법인대표는 '실질적'인 사업주임에도 불구하고 '형식상 상사'에 해당하기 때문에 행정기관의 조사대상에서 제외된다. 그 결과 법인대표는 셀프 징계를 하고 과태료 부과 대상에서도 제외된다. 본회는 법의 사각지대에 있는 법인대표에 의한 직장 내 성희롱 문제를 해결하기 위해 2021년 국회에 관련법 개정운동을 벌였으나 국회에서 제대로 된 논의조차 이루어지지 않았다. 그 만큼 피해 여성노동자의 고통은 지속되고 있음을 기억해야 할 것이다.

규모가 작은 사업장일수록 '사장'과 '법인대표'에 의한 성희롱이 많고 규모가 클수록 상사에 의한 성희롱이 많은 것을 알 수 있다.

<표 30> 사업장 규모별 행위자 유형

		사장	법인대표	상사	동료	고객	기타	합계
4인 이하	빈도	18	12	6	3	0	1	40
	%	45.0	30.0	15.0	7.5%	0.0	2.5%	100
5-9인	빈도	8	23	13	4	1	0	49
	%	16.3	46.9	26.5	8.2	2.0	0.0	100
10-29인	빈도	8	8	32	13	1	1	63
	%	12.7	12.7	50.0	21.0	1.6	1.6	100
30-49인	빈도	4	1	20	1	0	2	28
	%	14.3	3.6	71.4	3.6	0.0	7.1	100
50-99인	빈도	0	9	16	1	0	0	26
	%	0.0	34.6	61.5	3.8	0.0	0.0	100
100-299인	빈도	0	2	26	5	1	2	36
	%	0.0	5.5	72.2	13.9	2.8	5.5	100.0
300인 이상	빈도	0	0	25	5	1	3	34
	%	0.0	0.0	73.5	14.7	2.9	8.8	100
합계	빈도	38	55	138	32	4	9	276
	%	13.7	19.9	50.0	11.6	1.4	3.3	100

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 53.6%, ‘하지 않았다(미실시)’ 40.4%로 나타났고 성희롱 예방교육 여부를 알지 못한다고 한 경우는 6.0%였다. 입사 1년 미만의 내담자들의 경우 ‘모름’으로 대답하는 경우가 많았다.

<표 31> 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	빈도	%
실시	89	53.6
미실시	67	40.4
모름	10	6.0
합계	166	100

사업장 규모별로 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부를 살펴보면 4인 이하 사업장은 한건도 없었고 ‘5-9인’ 58.5%, ‘10-29인’ 33.3%, ‘30-49인’

38.1%였으며 ‘50인 이상’ 사업장에서는 80% 이상대의 실시율을 보였다. ‘50인 이하’ 중소기업 사업장의 직장 내 성희롱 예방교육 행정지도가 필요해 보인다.

<표 32> 사업 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

		4인 이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상
실시	빈도	0	20	11	8	14	16	16
	%	0.0	58.5	33.3	38.1	87.5	88.9	94.1
미실시	빈도	18	12	18	13	2	2	0
	%	94.7	35.3	54.5	61.9	12.5	11.1	0.0
모름	빈도	1	2	4	0	0	0	1
	%	5.3	5.9	12.1	0.0	0.0	0.0	5.9
합계	빈도	19	34	33	21	16	18	17
	%	100	100	100	100	100	100	100

직장 내 성희롱 피해 내담자에게 회사 내부 대응을 했는지 물었다. 회사 신고 절차를 진행했거나 사업주에게 고충을 이야기했다고 답한 경우가 55.4%에 달했다. 직장 내 성희롱 발생 시 절반 이상은 회사에서 제대로 처리되기를 바라며 회사에 고충 신고한다는 것을 알 수 있다.

<표 33> 성희롱 발생 시 회사 내부 대응

내용	빈도	%
고충신고(내부 신고 절차 진행, 사업주에 이야기 등)	158	55.4
상급자에게 이야기	49	17.2
외부기관에 문의 (본회 제외)	1	0.4
안함	71	24.9
기타	6	2.1
합계	285	100

2018년 미투운동 이후 노동자들의 의식에 많은 변화가 있었음에도 불구하고 많은 회사들이 이러한 사회적 변화를 따라가지 못하는 것이 현실이다. 직장 내 성희롱 피해 내담자 중 직장 내 불리한 처우 경험이 있다고 답변한 비율이 52.6%였다. 이는 고충 신고를 했거나 행위자의 성희롱에 불만을 제

기했거나 불편함을 표현하는 등의 이유로 불이익을 경험한 경우이다.
 ‘아직 모름’인 답변은 37.2%인데 이 답변은 회사에 신고 전이거나 신고 직후 등으로 회사의 반응을 알 수 없는 경우이며 불리한 처우가 예상되는 경우도 포함된다.

<표 34> 불리한 처우 경험 여부

	2021		2020	
	빈도	%	빈도	%
예	133	52.6	124	53.0
아니요	26	10.3	38	16.2
아직 모름*	94	37.2	72	30.8
합계	253	100	234	100

직장 내 성희롱 피해 내담자가 겪은 불리한 처우 경험을 살펴보았다.
 이 질문은 아래 <표 35>에서 보는 바와 같이 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 제14조 6항에서 금지하고 있는 7가지를 기준으로 분류했다.

<표 35> 불리한 처우 경험(복수응답)

	항목	빈도	비율 (%)
1	파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치	22	13.3
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치	0	0.0
3	직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	25	15.1
4	성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	2	1.2
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 방치하는 행위	19	11.4
7	그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	98	59.0
	합계	166	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’ 59.0%(98건), ‘파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치’ 13.3%(22건), ‘직무 미부여, 직무 재배치 15.1%, 집단 따돌림, 폭행, 폭언과 같은 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위’ 11.4%(19건), ‘성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급’ 1.2%(2건) 등으로 나타났다. 이 문항은 복수응답으로 2개 이상의 불리한 처우를 경험하고 있는 것으로 보인다. 이렇게 현장에서는 성희롱 피해자의 불리한 처우가 발생하고 있지만 이미 사내나 행정기관에서 직장 내 성희롱을 다룬 이후에 또다시 불리한 처우로 문제제기하기 어려운 이 현실이다.

4. 성차별

성차별 관련 상담은 10건이 있었다. 성차별 상담 세부 유형을 살펴보면 ‘교육, 배치, 승진, 임금’이 5건(50.0%), 성차별 기타 5건(50.0%)이었다. 성차별 기타에는 임신출산 불이익, 복장규율, 휴게공간 차별 등이 포함되었다.

<표 36> 성차별 상담유형

상담유형	빈도	%
교육, 배치, 승진, 임금	5	50.0
성차별 기타	5	50.0
합계	10	100

평등의 전화 상담유형 중 임신, 출산, 육아휴직 불이익, 직장 내 성희롱 등도 넓은 의미의 성차별 유형에 해당하지만 현행 ‘남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에서 규정하는 ‘남녀의 평등한 기회보장 및 대우’에 해당하는 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육, 배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등을 ‘성차별’로 분류하였다.

성차별 상담방법을 살펴보면, 인터넷 상담이 50%로 전체 인터넷 상담

9.9%에 비해 현저하게 높은 것을 알 수 있다. 이는 대부분의 내담자들이 재직하면서 회사의 제도나 뿌리 깊은 관행에 대한 문제를 들어내기 어려운 현실이 반영된 것으로 보인다.

<표 37> 성차별 상담방법 분포

상담방법	성차별 상담방법			전체 상담방법		
	전화	인터넷	방문	전화	인터넷	방문
빈도	5	5	0	479	55	18
%	50.0	50.0	0.0	86.8	9.9	3.3

또한 2017년 국회 국감조사에서 들어난 KB국민은행과 하나은행의 채용비리 성차별, 2021년 동아제약의 성차별 면접 등 우리 사회의 명백한 입사시 성차별 관행이 들어났음에도 행정당국의 조사와 처벌이 제대로 이루어지지 않거나 솜방망이 처벌에 그쳐 내담자들이 본인을 드러내지 못하고 소극적으로 대응할 수밖에 없는 것으로 보인다.

성차별 사례로는 평소 성차별적 분위기가 팽배한 사업장에서 남자직원들에게 하지도 않는 야근수당을 주거나 남자라는 이유로 경력직 여성보다 많은 임금을 주는 경우, 남녀 차별 호봉제의 문제를 제기하여 개선은 했지만 소급적용해주지 않은 사례, 휴게공간 배정에서의 성차별 등이 있었다.

5. 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 상담은 67건으로 전체 상담의 12.1%으로 2020년 대비 4.4% 증가하였다. 2019년 직장 내 괴롭힘 관련 규정이 시행된 이후 상담이 지속적으로 증가하고 있다. 세부 내용을 살펴보면 ‘직장 내 괴롭힘(폭언폭행 외)’이 73.8%이고 ‘폭언·폭행’이 24.6%, 기타 1.5%로 나타났다. 2020년 대비 괴롭힘(폭언폭행외)이 21.2% 증가한 것을 확인할 수 있다.

<표 38> 직장 내 괴롭힘 상세

	2021		2020	
	빈도	%	빈도	%
폭언폭행	16	24.6	16	42.1
괴롭힘(폭언폭행외)	48	73.8	20	52.6
기타	1	1.5	2	5.3
합계	64	100	38	100

직장 내 괴롭힘 피해 내담자의 고용유형은 정규직이 65.5%, 비정규직이 34.5% 였다.

<표 39> 고용유형별 직장 내 괴롭힘 당사 분포

	빈도	%
정규직	36	65.5
비정규직	19	34.5
합계	55	100

연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포를 살펴보면, 30대가 36.4%로 가장 많았고, 50대가 30.3%, 20대와 40대가 각각 15.1%, 60대 이상이 3.0% 순이었다.

50대 비율이 두 번째로 높은 것으로 나타났는데 50대 사례 10건 중 비정규직이 7건으로 70%를 차지하며 업종은 사업시설 관리, 보건업 및 사회복지 서비스업의 비율이 높은 것으로 보아 비정규, 단순노무, 돌봄노동의 중장년 여성노동자들의 상담이 많은 것으로 보인다.

<표 40> 연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

연령	빈도	%
20-29	5	15.1
30-39	12	36.4
40-49	5	15.1
50-59	10	30.3
60세 이상	1	3.0
합계	33	100

재직여부별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포는 재직이 82.0%(50건), 퇴사가 18.0%(11건)로 재직 비율이 높았다.

<표 41> 재직여부별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

재직여부	빈도	%
재직	50	82.0
퇴사	11	18.0
합계	61	100

직장 내 괴롭힘 행위자는 상사(67.2%)가 가장 많았고, 그 다음이 동료(13.4%), 사장(11.9%), 법인대표(6.0%), 부하직원(1.5%), 고객(2.6%) 순으로 나타났다. 직장 상사가 업무적으로 밀접하게 연관되어 있고 권력의 우위에 있기 때문에 상사가 행위자인 비율이 높은 것으로 보인다.

<표 42> 직장 내 괴롭힘 행위자 분포

행위자	빈도	%
사장	8	11.9
법인대표	4	6.0
상사	45	67.2
동료	9	13.4
기타	1	1.5
합계	67	100

II. 상담 유형별 사례 분석

1] 근로조건

전체 상담 중 근로조건 상담은 12.9%로 근로조건 상담의 세부 내용을 살펴 보면 직업병 및 4대보험이 31.0%로 가장 많고 임금체불 23.9%, 부당해고 19.7%, 휴가 및 휴게시간과 부당행위가 각각 8.5%로 나타났다.

○ ‘직업병 및 4대 보험’ 직장 내 성희롱 피해자들에게 많아

‘직업병 및 4대보험’의 사례가 많은 이유는 직장 내 성희롱·괴롭힘으로 인한 퇴사가 증가하기 때문이다. 4대보험 상담 22건 중 13건(59.1%)이 직장 내 성희롱으로 인한 퇴사와 관련이 있었다. 직장 내 성희롱으로 퇴사할 경우 산업재해로 인정받거나 구직급여를 받을 수 있는지 문의하는 사례가 많았다. 이는 직장 내 성희롱으로 퇴사하는 경우도 실업급여와 산업재해보상 대상이 될 수 있다는 사실을 인지하고 있는 경우가 점점 많아지고 있기 때문으로 보인다.

회사에 성희롱 신고를 하여 성희롱이 인정되었으나 징계는 턱없이 가볍고 행위자와 같이 일할 수 없다고 판단되어 회사를 그만두려고 한다. 회사에서 성희롱 조사를 하고 행위자 징계를 했으니 나의 퇴사 사유는 개인사유인 것인지? 아니면 직장 내 성희롱 피해로 구직급여 수급 대상이 되는 것인가.

직장 내 성희롱 피해를 신고했고 조사 중인데 나는 출근하기도 괴로워서 빨리 일을 그만두고 싶다. 신고는 했지만 조사 결과가 나오지 않았는데 내가 일을 그만두면 직장 내 성희롱 피해로 그만둔 것으로 구직급여 대상자가 될 수 있을까?

그러나 직장 내 성희롱으로 인한 실업급여 신청을 위해서는 사업주가 아직 사유에 ‘직장 내 성희롱 때문’이라는 것을 명시해 주어야 고용보험 상실 코

드를 부여받을 수 있지만 사업주가 이를 거부하는 경우가 많아 이것이 상담으로 이어지는 경우가 많다.

일하다 질병이 발생하였고 계속 일하기가 힘들어 퇴사를 하게 되었다. 구직급여를 신청하려고 회사에 질병으로 퇴사했다는 확인서를 요청했는데 회사가 이를 거부한다.

이처럼 사업주가 이직사유에 직장 내 성희롱 때문이란 것을 명시해 주지 않으면, 피해자들은 스스로 회사 처리결과 또는 고용노동부 진정 결과 등으로 직장 내 성희롱 피해사실을 증명해야만 실업급여 대상이 될 수 있어, 또 다른 어려움으로 작용하고 있다. 더구나 회사에 문제제기조차 하지 못하고 퇴사하는 피해자가 상당수 존재한다. 이들은 실업급여조차 포기하고 퇴사를 선택하는 것이다. 4대보험은 노동자의 건강과 안전, 실업, 노후를 대비한 최소한의 사회보장제도다. 직장 내 성희롱은 개인의 문제가 아닌 조직의 문제로 퇴사하는 만큼 피해자가 피해로부터 충분히 회복하고 구직활동을 지속할 수 있도록 지원체계를 고민해야 한다.

○ 임금, 휴게시간, 퇴직금, 근로계약서 작성 지켜지지 않아

임금은 노동자의 노동의 대가로서 근로조건 중에서 가장 중요한 요소이다. 임금이 후불로 지급되는 약점을 이용하여 최초 약속한 임금보다 턱없이 적은 금액을 주거나 퇴직금을 체불하는 경우가 가장 많았다.

구인업체 광고를 보고 입사하였는데 사장님이 근로계약서 작성을 차일피일 미루더니 공고와 면접 때에 비해 턱 없이 적은 금액을 입금하였다. 항의하니 프리랜서라서 기본급이 없다는 엉뚱한 이야기를 한다.

오래 일하던 곳인데 업무 환경이 나빠져 그만두었다. 퇴사 시일이 다가올 즈음 사장에게 퇴직금 이야기를 했는데 사장은 퇴직금은 없다고 딱 잘라 말했다. 소규모 사업장이어서 퇴직금을 받을 수 없는 것인가?

근로계약 체결 시 연장, 야간, 휴일근로 등을 미리 정하여 예정된 수당을

지급하는 방식이 '포괄임금제'이다. 업무 특성 상 야간, 휴일근로가 당연히 예상되는 직종에서 채택하는 방식인데 노동자들에게 불리하게 작용하는 경우가 많다. 근로계약서에 휴식시간을 정해놓았지만 대체근무자가 없어 근무를 할 수 밖에 없지만 수당 지급을 거부하는 사례가 있었다.

요양보호사로 2교대 근무를 하고 있는데 야간근무 시 4시간을 휴직시간으로 정해졌지만 실제로 같은 층에서 혼자 근무하고 있어 쉬지 못하는 상황이다. 지속적으로 문제제기 하고 있지만 회사 측에서는 근로계약서에 서명했으니 문제없다는 식이다. 임금체불로 진정할 수 있을까?

보직을 변경하면서 전임자 임금 이상 줄 수 없다고 사업주가 버티는 경우도 있었다.

1년 계약직으로 입사하여 시간당 1만원을 받고 근무하다가 중간에 보직을 변경하였다. 그런데 전임자 급여를 그대로 주면서 초과근무를 인정하지 않아 결과적으로 급여가 삭감됐다. 근로계약서도 변경하지 않은 상황인데 차액을 받을 수 있을까?

입사 시 근로계약서를 작성하는데 계약서에는 근무시간, 장소, 업무, 임금, 휴게시간 등 근로조건인 기본적인 내용이 포함되어있다. 따라서 입사 시 근로계약서를 작성하고 근로조건이 변경이 있을 시에는 반드시 확인하고 바뀐 조건에 맞는 계약서를 재작성할 필요가 있다. 또한 2021년 11월 19일부터 임금명세서 교부가 의무화되었다. 평소에 명세서를 보고 일한 만큼 정당하게 수령했는지 꼼꼼히 따져보고 소중한 나의 권리를 찾을 필요가 있다.

부당해고는 노동자의 근로조건, 아니 삶의 원천을 박탈하는 행위이다. 그래서 현행법은 '해고'의 요건을 엄격하게 제한하고 있다. 그러나 많은 일터에서 최소한의 절차를 갖추지도 않고 해고를 통보하고 있다.

소규모 사업장에서 2년 정도 근무하고 있다. 나는 승진 되어 직책이 변경될 예정이었는데 딱히 이유 없이 다른 사람이 해당 직책으로 승진되었다. 나는 반차를 사용했는데 회사 측에서 무단이탈이라고 경고를 하고 있다. 또 내가

회사에 분란을 일으켰다며 문제 삼고 있는데 분란을 일으켰다는 정확한 사유를 알 수가 없다. 나를 그만두게 하려는 거 같은데 위와 같은 이유로 해고를 당하면 어떻게 해야 하나.

직장 내 성희롱 행위자와 말다툼 중에 내가 너무 화가 나서 행위자의 뺨을 때렸다. 사건이 회사에 알려지자 행위자가 사직을 하였다. 회사 측에서는 근무 중 폭력을 행사했다며 해고하기 전에 사직하라고 협박을 한다.

해고는 정당한 사유가 있어야 하고 절차도 엄격하게 적용되어야 한다. 따라서 사업주가 '해고'를 언급한다고 해서 무조건 사직서를 제출하지 말고 절차를 밟고 소명기회를 활용하고 재심 청구를 하는 등 적극적으로 대응할 필요가 있다. 해고가 확정되었다고 해도 이후 노동위원회에 부당해고 구제신청의 기회를 활용할 수 있다.

'휴가 및 휴게시간' 상담으로는 관리자가 바뀌면서 연차휴가를 신청하면 트집을 잡고 특정 요일에는 연차를 사용하지 못하게 하는 경우가 있었다.

연차휴가 사용이 자유로웠는데 관리자가 변경된 이후 연차휴가를 신청하면 트집을 잡고 특정 요일에는 연차를 사용하지 말라고 한다. 사용하지 못하게 하는 특별한 이유도 없다. 연차 사용은 내가 원하는 날짜에 자유롭게 할 수 있는 것 아닌가?

'부당행위' 사례로 직장 내 성희롱 피해자를 조력하는 과정에서 부당한 징계를 받은 경우가 있었다.

사내에서 대표에 의한 성희롱이 발생했다. 피해 직원이 노동부에 진정하자 행위자인 대표가 처음에는 나에게 모든 권한을 위임하여 본인의 징계를 포함한 처리를 지시하더니 직원들이 강한 징계를 요구하자 태도를 바꿔 절차의 문제를 지적하고 오히려 나를 징계하였다. 피해자를 조력하는 과정에서 발생한 불이익 처우에 해당하는 것이 아닐까?

근로조건은 노동자의 기본적인 노동환경을 만들어주는 최저 기준이다. 생계

와 고용유지, 고용안전을 위해서 필수적인 영역인 것이다. 사업주의 이윤창출 이전에 노동자에게 꼭 보장해주어야 하는 기본권임을 인지하고 특히 30인 미만 소규모 사업장에서 근로기준법을 위반하고 노동권을 박탈당하는 일이 없도록 행정당국의 지도와 교육이 이루어지기를 바란다. 그런 측면에서 보편적 노동권을 위해 5인 미만 사업장의 근로기준법이 전면 적용되어야 할 것이다.

② 모성권

전체 상담 중 모성권 상담은 5.3%였다. 모성권 세부 내용을 살펴보면 '육아휴직(급여)'이 41.4%로 가장 많았고, '육아휴직 사용을 이유로 발생한 불이익' 17.2%, '출산전후휴가(급여)'와 '임신출산 불이익 및 해고'가 각각 13.8%, '육아휴직 복귀 후 불이익'과 '기타'가 각각 6.9%로 나타났다.

○ 육아휴직·육아기근로시간 단축

육아휴직 사용이 일반화 되고 특히 코로나19로 육아와 돌봄에 공백이 생기면서 육아휴직(급여)과 육아기근로시간 단축에 대한 문의가 꾸준히 이어지고 있다.

육아휴직 중 회사가 폐업할 것 같은데 육아휴직 사후지급금을 받을 수 있는지? / 코로나19로 인해 육아에 어려움이 많아 육아기 근로시간 단축 신청하고 싶은데 회사가 거부하면 어떻게 해야 하나? / 현재 회사에서 육아휴직을 사용하고 다른 회사로 이직했을 때 남은 육아휴직을 사용할 수 있는지 / 육아휴직을 사용하다가 출산을 하면 육아휴직은 종료가 되는 것인지? 육아휴직 신청은 어떻게 해야 하는 것인지? / 시간제로 일하는데 육아휴직 사용이 가능한지 / 프리랜서 상담사로 일하고 있는데 육아휴직 수당을 받을 수 있는지?

육아휴직 사용 후 복직을 장려하기 위해 육아휴직 급여의 25%는 복직 후 6개월 후 지급하는데 개인사정으로 인한 퇴사가 아닌 사업장 이전, 폐업·도산이나 계약기간 만료, 임금체불로 인한 자진 퇴사의 경우에는 예외적으로 육아휴직 사후지급금을 지급받을 수 있다. 육아휴직 중 이직을 하는 경우 남은 육아휴직은 근무 6개월 이후 사용할 수 있다. 고용보험 미적용자(1인 사업자, 특수고용직 및 프리랜서, 고용보험 적용기간 180일 미충족자, 고용보험법 적용 제외자 등)는 출산일 전 18개월 중 3개월 이상 소득활동을 입증하면 150만원의 출산급여를 지원받을 수 있으므로 제도를 적극적으로 활용하기 바란다.

○ 육아휴직 불이익·육아휴직 복귀 후 불이익 이어져

저출생 대책으로 정부와 지방자치단체는 육아휴직 사용을 장려하고 제도를 매년 보완하고 있지만 실제 일터에서는 사용이 쉽지만은 않다. 육아휴직을 이유로 불이익이 발생할 경우 육아휴직을 사용할 수 없게 만들뿐 아니라 퇴사로 이어져 결국 고용단절의 커다란 이유가 된다.

육아휴직을 신청했더니 퇴사하라고 하거나 코로나19로 인한 임금 삭감 후 정상화 하면서 원상회복하기로 했는데 육아휴직자를 제외시키는 사례가 있었다. 비정규직의 경우 출산과 육아휴직을 앞두고 정규직화에 불이익을 당할까봐 걱정하는 내담인자도 있었다. 육아휴직 후 원직복직을 해주지 않으며 퇴직을 종용하거나 복직 후 보직을 변경하거나 근무지를 변경하는 사례도 많았다.

코로나19로 인해 전 직원의 임금을 10% 삭감하고 정상화 시점에서 임금을 원상복귀하고 성과급도 지급하기로 하였다. 올해 회사 실적이 좋아졌는데 나는 육아휴직 중이라 기본급 보상도 받지 못한 상황에 있다. 문의하니 복직 후 지급하겠다고 한다.

단체 대표가 바뀌면서 기존 이사들도 배척하고 사무국 직원도 정리하려고 하여 육아휴직을 신청했다. 처음에는 승인했는데 육아휴직 시 퇴직금이 발생한다는 것을 안 후 대표가 태도를 바꿔 5인 미만이니 해고해도 된다고 하며 결재를 해주지 않는다.

육아휴직을 사용하고 복직을 하며 원래 직무에 복귀하지 못했다. 내가 하던 업무를 다른 사람이 하고 있고 휴직 이후 즉시 해당 업무를 맡길 수 없다고 했다. 그렇게 몇 달이 지났는데 여전히 원직 복직에 대한 이야기는 없다. 회사에서 나를 그만두게 하려는 것 같기도 하다.

육아휴직 사용 후 보직이 변경되었다. 육아휴직 후 복귀한 나에게 단축 근무를 강요하기도 했다. 육아휴직 사용을 이유로 한 불이익이라고 생각한다.

지난해 남성 국가공무원 10명 중 4명이 육아휴직을 사용했다. 인사혁신처는 승진경력 인정, 수당 확대 등 불이익을 없애고 장려 정책을 도입했다. 대체인력 활용도 93.6%를 기록해 휴직자의 부담도 덜었고, 수당도 상향했다. 이는 육아휴직으로 인해 발생할 수 있는 불이익을 차단하려는 정책의 결과이다.

이러한 정책이 정부기관뿐 아니라 민간기업까지 확산할 수 있도록 정책적 보완이 이루어져야한다. 사업주에게는 지원과 규제를 확대 적용함으로써 육아휴직 사용자에 대한 불이익처우를 근절해야한다.

○ 출산전후휴가

출산전후휴가를 미리 사용가능한지, 출산전후휴가에 휴일은 제외되는지, 주 12시간 초단시간 노동자도 출산전후휴가 사용이 가능한지 등에 대한 상담이 있었다.

출산전후휴가를 미리 사용할 수 있는지 / 출산전후휴가가 90일인데 휴일은 제외되는지 / 주12간 단시간 근로자도 출산전후휴가 사용이 가능한지

출산전후휴가는 모성보호를 위해 산후 45일 이상을 사용해야 한다. 따라서 산전에는 44일 휴가가 가능하다. 2021년 11월 19일부터 임신중인 노동자도 육아휴직 사용이 가능해졌다. 산전휴가를 출산 전에 모두 사용하는 것이 부담스럽다면 산전 육아휴직도 활용해볼 수 있겠다. 출산전후휴가에는 휴일이 포함되며 주15시간 미만 초단시간 노동자도 출산전후휴가 사용은 가능하다.

임신출산불이익 및 해고

일하는 여성에게 임신출산은 커다란 고비가 된다. 동료나 조직에게 불편함을 주지 않기 위해 노력하지만 임신부를 보는 시선은 곱지 않다. 출산전후

휴가 중 정리해고를 통보해오거나 아직 계획도 없는데 상사가 육아휴직 사용 여부를 채근한다. 경영위기라며 임신부에게 무급휴직을 요구하는 사례도 있었다.

출산 한 달 전부터 출산전후휴가를 사용하고 있으며 내년 2월까지 육아휴직을 신청했다. 회사가 경영악화를 이유로 직원의 1/4을 정리하고 한다면 출산전후휴가 종료 후 정리해고를 통보 했다.

관리자가 나에게 하반기에 육아휴직을 낼 것이냐 물어서 그것을 지금 왜 묻느냐고 하자, 임신 중이라 의사를 확인하고 있다고 말했다. 임신 중이라는 이유로 육아휴직을 언제 사용할 것인지를 묻는 것도 의아하며 그 방식 또한 문제가 있다고 생각한다. 평소 출산전후휴가나 육아휴직 사용한 직원의 근무평가가 좋지 못했는데 하반기 인사에 문제가 생길까 걱정도 된다.

근무하던 사업장이 폐점을 하게 되어 대부분의 직원들은 다른 사업장으로 발령받았다. 그런데 나는 임신 중이라는 이유로 발령 전, 인사 담당자로부터 무급휴직 사용을 권유받았다. 무급휴직을 사용하지 않겠다고 하자 업무 내용이 다른 곳으로 가게 될 수 있다는 압박을 해왔다.

모성권 기타

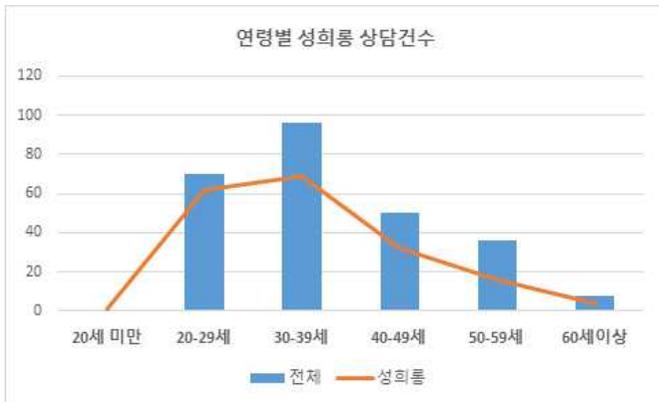
모성권 기타 상담으로 가족돌봄휴직 사용, 배우자 출산휴가에 휴일이 포함되는지, 임신 중 병가나 휴직 사용이 가능한지 등의 사례가 있었다.

저출생이 국가 존폐의 문제가 될 정도로 심각해지면서 배우자 출산휴가, 임신부 근로시간 단축, 부부 육아휴직 등 모·부성권 관련 제도가 매년 발전하고 있다. 하지만 일터에서 특히 소규모 사업장에서는 산전후휴가 조차 사용이 어려운 경우도 있다. 정규직화에, 성과급에, 승진에 불이익을 받거나 불이익이 걱정되어 상담하는 여성노동자들이 아직도 많다. 사업장에서 모·부성권의 확보는 개인의 문제가 아닌 사회의 문제, 인류의 문제임을 공감하고 지지하는 인식의 전환이 먼저 필요한 것으로 보인다.

③ 직장 내 성희롱

직장 내 성희롱 상담은 61.6%(340건)로 매년 가장 많은 비중을 차지하며 재상담 비율도 가장 높다. 초기 상담 이후 사안에 따라 방문상담, 전문가 상담, 심리정서 상담 등 밀착상담으로 이어지기도 한다.

모든 연령대에서 성희롱 상담이 가장 많았다. 상담 건수로는 '30-39세'가 가장 많으며, 직장 내 성희롱 상담 비율이 가장 높은 연령대는 '20-29세'이다. 또한 직장 내 성희롱 상담 내담자의 근속연수는 '1년 미만'이 46.4%로 가장 많다. 젊을수록, 근속연수가 짧을수록 권력관계에서 상대적으로 힘이 없는 여성노동자들에게 피해가 발생하는 것을 알 수 있다.



성희롱 유형은 신체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱 등으로 나뉘는데 가장 많은 성희롱 유형은 '복합적 성희롱'으로 40.2%에 달한다. 유형이 다른 두 가지 이상의 성희롱 피해가 발생하는 것이다.

○ 언어적 성희롱

대화 중 상대방의 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나, 성적인 사생활을 묻기도 한다.

회의실에서 남자직원들이 모이기만 하면 음담패설을 한다. 특정 여직원을 상대로 이야기하는 것을 들을 때도 있다 / 아랫도리는 괜찮냐 / 음식을 시킬 때 A는 1인분, B는 2인분, 나는 3인분을 가지고도 안될 것 같다고 한다 / 신혼인데 남편과의 성관계 질문을 자주한다

상사로서 조언을 해준다면 본인의 경험을 자랑하듯이 말하는 경우도 있다.

전에는 직원들 엉덩이를 두드리며 다니기도 했다 / 빨리 임신해라, 피임해라는 이야기를 자주한다

언어적 성희롱은 단지 '불편한 말' 정도로 치부하기도 하지만 수위가 높은 경우도 많다. 이런 말을 들었을 때는 성폭행을 당한 것 같은 정신적 피해를 호소하기도 한다.

남자친구 이야기를 하다가 내가 이쁘다며 '나 같으면 임신 시켰다'고 했다. 매일 사무실에서 보는 상사인데 그 후로 볼 때마다 그 말이 생각난다 / 유부남 상사가 오늘 와이프가 없다며 '오늘밤 나랑 같이 지낼까'라고 했다. 나를 평소 어떻게 생각했으면 유부남이 그런 이야기를 했는지 잠을 못 잘 정도로 괴롭다

'예쁘다', '좋다'는 말을 하며 지속적으로 사적 만남을 요구한다. 이러한 사적관심의 표현 이후 언어적 성희롱으로 이어지는 경우가 많다. 견대다 못해 문제제기를 하면 '칭찬하는 말'이었다며 억울해 하기도 한다.

좋아한다, 애인하자는 문자를 매일 보내 노이로제에 걸릴 정도이다 / 남자로서 좋아한다고 말 한 게 그렇게 잘못된 일이나

○ 신체적 성희롱

상대방의 의사와 상관 없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만짐으로써 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위를 한다.

상사가 스킨십을 하려고 해서 자리를 피했는데 팔을 잡아당겼다 / 작업장 통로가 좁은 편인데 사장이 지나다닐 때마다 내 엉덩이를 손으로 스친다 / 회식자리에서 부장님 옆에 앉았는데 동료들이 화장실에 가고 보는 사람이 없을 때마다 내 다리를 만졌다

○ 시각적 성희롱

눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 불쾌감을 주는 행위를 하기도 한다.

홍합을 내 접시에 넘겨주며 남자들끼리 웃는다 / 상사가 휴일에 보낸 동영상 열어보니 포르노였다 / 사장이 프린트 하라며 지시한 메일을 열어보니 여성의 알몸 사진이었다 / 컴퓨터 화면 가득 노출된 심한 여성의 사진을 보면 너무나 불쾌하다 / 업무 때문에 상사 방에 갔는데 문이 열려있어서 들어가니 OO행위를 하고 있었다

○ 기타 성희롱

사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동도 성희롱에 해당된다. 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위, 좋아한다며 원치 않는 접촉을 계속 시도하는 행위, 직장 내 성희롱 피해를 제기하거나 거절의 의사를 표시했더니 불이익을 주는 행위, 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위 등이다.

영업사원의 자질이라며 코로나19 상황에 주말에도 거래처 직원들과의 술자리

참석을 강요하더니 지난 주에는 호텔에까지 데려 갔다 / 지나칠 정도로 관심을 보여서 불편하다고 표현하니 신입사원인 내가 해결하기 어려운 업무를 주고 압박을 한다

위와 같은 성희롱이 하나 이상 발생하는 복합적 성희롱이 40.2%로 나타났다. 복합적으로 발생하는 만큼 지속적으로 피해자에게 이중의 고통이 되고 있음을 미루어 짐작할 수 있다.

○ 입사 첫날부터 성희롱, 꿈이 깨지고 만다

어렵게 준비해서 취업에 성공했다. 새로운 사람들과의 만남, 일을 기대한 입사 첫날부터 성희롱이 있었다. 쉽게 포기할 수 없어 넘어가니 당연한 것처럼 지속되거나 다시 일하지 못하게 된다. 면접 장소에서 노골적인 성희롱 질문을 받기도 한다.

출근 첫날부터 회식자리에서 대표가 성희롱을 했다. 그냥 넘어갔더니 점심시간에 직원들이 식사하러 가자고 하면 “나는 000 하고만 데이트 하러 간다”고 하는 등 언어적 성희롱을 일상적으로 하였다. 계속 일하고 싶었지만 성희롱과 괴롭힘이 심해져 퇴사할 수밖에 없었다.

오랜 고민 끝에 다시 일을 시작했다. 출근 첫날 환영회 겸 회식을 하였는데 2차로 간 노래방에서 원청 직원들에게 성추행을 당했다. 다음 날부터 출근하지 못하고 있다.

구인업체 공고를 보고 이력서를 제출했더니 대표가 면접을 보자고 연락을 했다. 업무관련 이야기를 마치고 나서 출장을 자주 갈 텐데 스킨십은 어디까지 가능하냐, 남자친구 있어도 바람 핀 적 있냐며 성희롱을 했다.

○ 행위자의 변명 : 기억나지 않는다

행위자의 가장 쉬운 변명은 ‘기억나지 않는다’이다. 상대방이 지적하지 않고 그냥 넘어갔으면 사라지지 않았을 기억이다. 기억나지 않지만 그랬다면

사과한다고 한다. 잘못된 행위는 지워버리고 결과에 대해서만 사과하니 피해자는 허망하기만 하다.

회식 자리에서 부장님 옆에 앉았는데 다리를 만지더니 동료들이 자리를 비운 사이에 성추행을 하였다. 다음날 부장과 1대 1 면담을 하였는데 기억나지 않는다고 한다.

출근하자 대표가 심부름할 게 있다고 해 내려간 주차장 차 안에서 언어적, 신체적 성희롱이 있었다. 1시간 넘게 실랑이를 하고 거래처 대표에게 전화까지 했으면서 다음날 술에 취해 전혀 기억나지 않는다고 한다.

회식 후 회사 기숙사에서 2차를 하게 되었다. 편하게 반바지를 입고 있었는데 상사가 바지 안에 손을 넣었다. 함께 있었던 동료도 비슷한 피해를 당했다고 한다. 다음날 회사에 이야기 하고 3차 대면을 했는데 가해자는 술이 취해서 기억이 안 나지만 사과한다고 했다.

이후 행위자는 자기방어로 무장한다. 자신의 권력을 이용하여 괴롭히고 헐박하며 고의로 소문을 퍼트리기로 한다.

대표 자신을 신고한 나를 가만히 두지 않는다. 업무적으로 괴롭힘을 지시하고 따돌린다. 갖가지 이유로 상사는 나를 질책하고 건건이 사유서를 제출하라고 한다.

상사는 나를 업무적으로 괴롭히기 시작했고 며칠 전에는 내 책상에 '해고'라고 적은 종이를 두고 갔다.

완강하게 거부한 이후 내가 업무 외적인 이야기를 피하자 상사는 결재를 하지 않는 등 업무적으로 괴롭히기 시작했다.

불쾌함을 표시하면 보고서 빨리 작성하라며 노골적으로 괴롭힌다. 회사에 알리고 징계 받게 하고 싶는데 행위자가 직급도 높고 아는 변호사들도 많아 명예훼손으로 역고소 당할까봐 겁이 난다.

최근 성추행을 한 상사가 당시의 성추행 사실을 다른 동료에게 떠벌리고 다닌다는 것을 알게 되었다. 너무나 불쾌하고 치욕스럽다.

○ 참을 수만은 없기에 회사에 알리고 도움을 요청하지만

피해 내담자 중 55.4%는 회사 신고 절차를 진행했거나 사업주에게 고충을 이야기하였다. 상사에게 이야기 한 경우는 17.2%이다. 전적으로 신뢰할 수 없지만 성희롱이 발생한 회사이고 업무 때문에 발생한 일이기 때문에 1차적으로 알리고 도움을 요청할 곳은 회사였다.

그러나 피해자보다 높은 권력에 있는 행위자 편을 들거나 조사조차 하지 않는 경우도 있었다. 도움을 요청했는데 위로나 공감하기 전에 '증거'를 가져오라고도 하고 사건을 빨리 덮어버리려고만 한다. 화해 자리를 마련한다며 피해자에게 또 한 번의 상처를 주기도 한다.

직장 내 성희롱 피해가 있어 중간 관리자에게 신고했다. 수일이 흘렀는데 중간 관리자는 해결의지가 없는 것 같다. 중간 관리자는 코로나로 제대로 출근하지 못하는 등의 사유로 행위자가 사과할 시기를 놓쳤다는데 사과만 하면 된다는 것인지 알 수가 없다.

성희롱 고충 신고를 하여 조사 결과 성희롱을 인정하면서도 행위자의 징계를 제대로 하지 않고 있다. 피해자인 나의 의견은 듣지도 않고 사과만 하면 된다거나 나도 잘한 게 없다는 식의 말이 나오는 것 같다.

식사 중 반주를 하면서 소장님이 나를 옆자리로 부르더니 성추행을 했다. 직원 중 한명이 112에 신고할 정도였다. 회사에 보고했으나 2주가 지나도록 조사하지 않고 대표 직권으로 소장을 면직한다는 이야기만 들린다. 회사의 대응에 너무나 실망하여 큰 스트레스를 받고 있다.

상사에게 보고하고 행위자와의 분리를 요구하였으나 후임을 구할 때까지 시일이 걸린다는 이야기만 하고 조사조차 하지 않는다.

회식 후 집에 가는 택시 안에서 팀장이 성추행을 했다. 회사 HR담당자와 상담 후 정식 신고했는데 확보된 증거를 요구한다.

몇몇 지인에게 도움을 요청했지만 모두 사건을 덮으려고만 하였다. 행위자가 이동하기로 하고 마련된 사과 자리에서 행위자는 나에게 소문나지 않게 본인에게 자연스럽게 대하라고 하고 동석한 동료들도 나에게도 책임이 있다는 발언을 하여 큰 상처를 입었다.

○ 행위자에 대한 가벼운 징계, 이어지는 불이익 조치

기억하기도 괴로운 성희롱 사건 발생 후 사내 징계위원회 개최까지 정말 힘든 과정을 끌고 왔는데 막상 행위자에 대한 징계는 너무 가볍다. 그나마 행위자가 부당하고 구제신청을 한다는 말만 했는데도 피해자 유급휴가가 끝나기도 전에 행위자가 복직하는 경우도 있다.

회사에 직장 내 성희롱 고충 신고를 했고 조사 결과 성희롱이 인정되어 행위자는 징계를 받았다. 그런데 회사의 징계가 너무 경미해서 억울한 마음이 든다. 이를 문제제기할 수 없는지?

사내 성추행 사건이 있어 문제제기 후 행위자는 경징계 처분을 받았다. 이후 행위자가 악의적인 민원을 계속 제기하여 괴롭다.

직장 내 성희롱 피해자 중 불리한 처우를 경험했다는 응답이 52.6%였다. 용기내어 문제제기 하면 해결할 수 있을 것 같았는데 그 후 불리한 처우, 소위 2차 가해를 당하는 경우가 많다. 불리한 처우 중 ‘그밖의 피해 근로자의 의사에 반하는 불리한 처우’가 59%였다. 피해자는 대부분 행위자와의 분리가 되지 않는 부분을 가장 견디기 힘들어하였다.

대표는 상사와 마주치지 않게 일을 하라고 하는데 어쩐지 내가 성희롱 행위자인 상사를 피해 다니는 모양새가 되었다. 사무실에 상사와 단둘이 있기도

무섭고 힘들기 때문이다.

몇 년 전 행위자를 분리배치 해준다는 조건으로 사건을 마무리 하였는데 최근 같은 팀에 배치되었다. 2차 가해로 고충상담을 하니 인사이동도 징계에 해당한다며 일사부재리 원칙에 의해 사건을 접수할 수 없다고 한다.

사내 진정하여 행위자가 감봉 징계를 받았는데 분리조치를 하지 않았다. 마주치는 것이 너무 힘들 것 같은데 재심신청을 할 수는 없을까?

성희롱 조사과정에서 유급휴가 후 치료 차 휴직할 수밖에 없었다. 팀원이던 대리가 팀장이 되어 내가 복직하자 화장실 가는 부분까지 지적하며 괴롭히더니 성과평가가 점수가 낮아지며 사직을 종용한다.

○ 일터를 떠날 수밖에 없지만, 부당함을 알리고 싶다

고용관계를 유지하지 못하고 퇴사한 후 상당한 경우가 직장 내 성희롱의 경우 66.1%였으며 퇴사예정자의 68.0%가 역시 성희롱 상담 내담자였다. 직장내 성희롱을 예방하고 발생 시 즉시 조사하고 피해자를 보호하기 위한 조치를 취하도록 사업주에게 의무를 부과하고 있지만 보호를 받을 수 없어 성희롱 피해자들은 퇴사를 할 수밖에 없는 상황이다.

소규모 사업장, 행위자가 사장이나 대표이사일 경우 더욱 더 피해자는 일터를 떠날 수밖에 없다. 하지만 어떻게 해서든지 부당함을 알리고 피해를 보상받고 싶다. 그래야만 회복할 수 있기 때문이다.

도저히 일할 수 없어서 사직하였는데 큰 상처가 되었다. 행위자를 처벌할 수 있는 방법이 없을까? / 회사의 대응에 너무나 실망하여 큰 스트레스를 받고 있다. 노동부에 진정해도 될까? / 억울한 마음이 든다. 이를 문제제기할 수 없는지? / 나의 피해가 보상이 되지 않을 거 같다. 내가 무엇을 더 할 수 있는 건지? / 일을 그만두었지만 너무 불쾌해서 신고라도 하고 싶다 / 피해를 해결하는 게 아니라 은폐시키려고 하는 것 같다. 어떻게 대응해야 하는지? /

뭐든지 하고 싶다

일터에서 여성노동자를 가장 위협하는 것은 직장 내 성희롱이다. 모든 연령대, 직종에서 성희롱 피해가 가장 컸다. 흔히들 ‘사람’이 가장 무섭다는 이야기를 한다. 성희롱 가해자뿐만 아니라 주변 사람들에 상처 받고 피해자는 일터를 떠날 수밖에 없다.

하지만 직장 내 성희롱은 가해자와 피해자 개인의 문제가 아니다. 조직에서 발생한 문제이기 때문에 조직에서 해결해야 한다. 더 이상 피해자가 상처받고 개인적인 선택 - 퇴사로 문제를 종결해서는 안 된다.

4 성차별

성차별 관련 상담은 10건으로 전체 상담 중 1.8%를 차지한다. 전체 상담 중 성차별 관련 상담이 적은 것으로 보이는 이유는 임신, 출산, 양육 등으로 인한 차별을 모성권으로, 여성 노동자를 성적 대상화하는 직장 내 성희롱을 별도 항목으로 분류하기 때문이다. ‘남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률’에서 규정하는 ‘고용상 성차별’은 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등 6개 영역이다.

성차별 상담 세부 유형을 살펴보면 ‘교육, 배치, 승진, 임금’이 5건(50.0%), 성차별 기타 5건(50.0%)이었다. 성차별 기타에는 임신출산 불이익, 복장규율, 휴게공간 차별 등이 포함되었다.

성차별 세부 유형 중에서도 임금차별이 가장 많았다. 남자직원들에게만 별도의 야근수당을 지급하는 경우, 신입 남자 직원에게 경력직 여성보다 많은 임금을 지불하는 경우, 성차별 호봉제를 유지하는 기업에서 문제제기 후 일부 개선하였으나 소급적용하지 않는 경우 등이었다.

사장이 평소에도 “여직원들은 별로 필요 없다, 뚝뚝한 남자들만 있어도 된다”는 말을 해왔다. 행정팀 여직원들과 이야기 하다가 남자직원들에게 하지도 않은 야근수당을 지급한다는 사실을 알게 되었다. 문제제기 하니 “사장 마음이다. 불만이면 그만두라”고 한다.

최근 새로 직원이 들어왔는데 나보다 월급이 많다는 것을 알게 되었다. 해당 직원은 일을 새로 배우는 입장으로 경력이 있는 것도 아니다. 이유를 물어보려고 하는데 혹 남자여서 더 많다고 하면 남녀차별로 신고가 가능할까?

호봉제 하에서 남녀 임금이 4호봉 이상 차이가 났고 남녀 급여 테이블이 다른 것을 알게 되었다. 회사와 노조에 적극 시정을 요구하여 최근 재계약을 하였다. 그리고 그동안 받은 임금의 차액에 대해 소급 적용을 요구하자 내가 근로계약서에 서명하고 들어왔기 때문에 소급 적용이 어렵다는 답변을 받았다.

사무직 남성들과 동일업무, 동일시간, 동일 강도로 일하고 있는데 성차별 임금이 아닌가?

임금의 비밀주의 때문에 현업에서 호봉제를 기반으로 하지 않는 한 타인과 비교하기가 쉽지 않다. 성차별적 임금제도를 유지하는 사업장의 경우 여성이 소수이고 성별분업 때문에 '비교대상 남성'을 찾기도 어려운 것이 현실이다.

명확한 승진의 개념은 아니지만 근속연수가 쌓이면 단순업무에서 행정업무로 배치하는 것이 관행인 사업장에서 선임 여성노동자를 패스하고 근속연수가 적은 남성을 배치하는 사례가 있었다.

근속일이 상당 기간 되면 행정업무를 보게 하는데 나보다 늦게 들어온 남성에게 그 역할을 맡기며 나는 더 지켜보겠다고 한다. 이유를 물어도 불명확하고 기다리라고만 한다. 아무래도 내가 여자라서 관리 업무를 주지 않는 것 같다.

이밖에 출산휴가 중인 여성 팀장의 의사를 묻지 않고 팀원을 타 팀으로 전출하고 성과평가에 불이익을 주는 경우, 여성에게만 지나치게 복장을 규율하는 경우, 휴게공간 사용을 남녀 다르게 적용하는 경우 등이 있었다.

회사에서 팀장급 여성이 산전후휴가를 사용한 건 내가 첫 케이스이다. 그래서 육아휴직도 3개월만 사용하기로 했는데 휴가 중 조직개편을 하고 팀장의 의사도 확인하지 않은 채 팀원 2명을 타 부서로 이동시켰다. 복직 후 성과평가에도 불이익을 받았다.

판매 업무를 하고 있으며 유니폼을 착용한다. 그런데 관리자가 매일 복장 상태를 사진 찍어 검사를 받게 하는데 너무 불쾌하다. 사복을 입는 것도 아니고 정해진 유니폼을 착용하고 있으며 매일 본인이 직접 확인하고 복장이 불량하면 지적하면 되는 것 아닌가? 무엇보다 사진을 찍어 검사를 받는 것은 여성만 해당된다.

현재 사업장의 남녀비율은 8:2지만 매년 신입사원은 5:5로 뽑는 등 여성이 증가하고 있다. 운송사업장의 특성 상 휴게시간이 긴데 남성의 휴게공간은 1인 1실인데 여성은 출근자 순으로 휴게공간을 제공하여 늦게 출근하게 되면 여성은 방을 배정받지 못한다. 노동조합에 문제제기해도 답변이 없다. 코로나 19로 인해 외부에서 시간을 때우는 것도 너무 힘들다.

아직도 많은 여성노동자들은 일터에서 일상적으로 성차별을 경험한다. 그럼에도 불구하고 성차별 문제가 드러나지 않는 것처럼 보이는 것은 여성노동자들의 업무가 성별로 분리되어 성별 비교 자체가 불가능하거나 기준은 중립적이거나 적용에 차별적 요소가 있기 때문에 객관적으로 차별을 드러내지 못하기 때문이다.

면접 시 여성응시자에게 불리한 질문을 하거나 아예 질문에서 배제한다. 또는 은밀하게 점수를 조작하여 여성응시자를 탈락시키는 행태가 만연하다. 따라서 보다 적극적인 남녀 임금공시제, 모집채용 과정의 성차별 요소 배제 등을 통해 숨어버린 성차별을 찾아내고 해소하려는 노력이 필요하다.

⑤ 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 상담은 67건으로 전체 상담의 12.1%로 전년 대비 4.4% 증가하였다. 2019년 직장 내 괴롭힘 관련 규정이 시행된 이후 상담이 지속적으로 증가하고 있다. 세부 내용을 살펴보면 ‘직장 내 괴롭힘(폭언·폭행 외)’이 73.8%이고 ‘폭언·폭행’이 24.6%, 기타 1.5%로 나타났다.

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

신체적으로 폭행을 하거나 위협을 하는 사례, 욕설을 하거나 상대를 비하하거나 모욕적인 말을 하는 사례가 많았다.

업무 지적할 때마다 머리를 때리거나 꿀밤을 주고 더 화가 나면 주먹으로 때리고 벽에 밀치기까지 한다 / 언쟁을 피해 자리로 돌아오는데 따라와 욕을 하고 겁박을 했다 / 샷대질과 고성을 일삼아 / 입에 담지 못할 욕설을 하고, 60이면 할머니라며 집구석에 있으라는 막막까지 한다 / 장애인이나, 하층민이나, 성적이 안좋아서 이런 데 있지

회사 메시지를 통해 지속적으로 스토킹을 하거나 과도한 업무를 부여하고, 지나치게 훈계하거나 다른 동료들에게 험담하는 사례가 있었다.

최저임금 위반여부를 문의하니 화를 내며 그 후 제안서 끝난 때까지 퇴근하지 말라고 이를 연속 야근을 강요하고 / 회사 메시지를 통해 지속적으로 스토킹을 하고 / 다른 동료에게 나의 험담을 하거나 하지도 않은 말을 했다고 모함 한다 / 하루에 10번도 넘게 불러서 훈계를 하고 / 조직에서 오래 근무한 동료가 나를 견항 하여 ‘굴러온 돌’이라고 험담하더니 회의 시간에 직접 언급하며 공격 한다 / 결재를 반려하고 / 적응력이 딸린다, 정직원 전환 권한은 본인에게 있다고 협박한다

관련 법이 시행된지 아직 2년 남짓되어 직장 내 괴롭힘에 해당되는지 어떤 절차를 진행해야 하는지 문의하는 경우도 있었다.

직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있을까 / 사과를 받고 싶은데 어떻게 하면 좋을까? / 괴롭힘으로 문제제기 할 수 있을까?

사용자는 직장 내 괴롭힘 신고가 있을 경우 지체 없이 그 사실을 조사하고 피해자를 보호하기 위해 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 한다. 하지만 아직 피해자 보호 조치에 대한 인식이 부족하여 피해가 확대되는 경우가 있다.

사내 신고를 했지만 행위자를 7층에서 4층으로 이동 시키고 정식 징계 없이 주의조치 하는데 그쳤다. 협박과 공포를 조성하여 정신적으로 큰 충격이 있었는데 같은 건물에서 마주쳐야 하는 상황이 너무나 힘들다.

직장 내 괴롭힘으로 노동부에 진정하여 괴롭힘이 인정되었으나 행위자는 견책 징계에 그쳤다. 괴롭힘이 심해 우울증 진단을 받아 업무도 힘든 상황인데 지속적으로 따돌리고 휴직도 거절하고 있다.

상사의 직장 내 괴롭힘으로 인사팀장과 고충상담을 하였다. 감사과에 조사를 받은 후 연가를 사용하며 자택에 대기하였다. 이런 상황에서 행위자는 출근하여 항변하였고 두명 중 한명은 자발적 퇴사, 한명은 직책 유지한 상태로 인사 이동 하였다. 이후 내가 소속해 있던 팀이 해체되었다며 나를 기획팀에서 콜센터로 발령을 냈다. 항의하니 조사와 관계없는 일상적 인사이동이라고 한다.

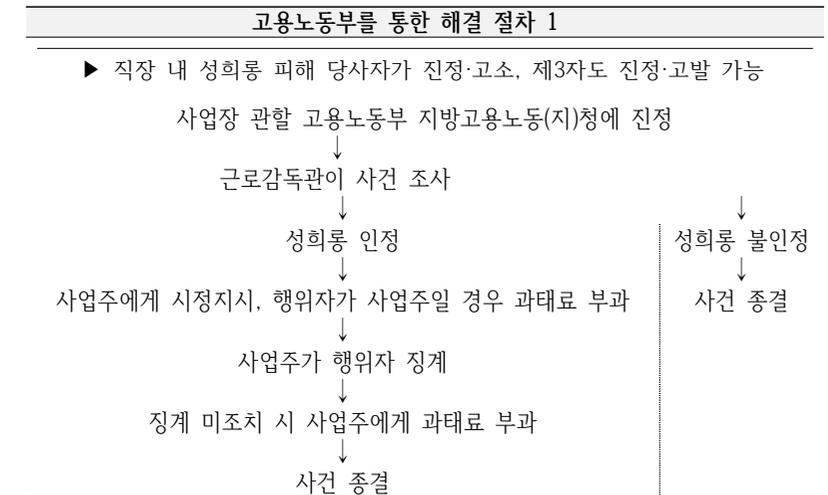
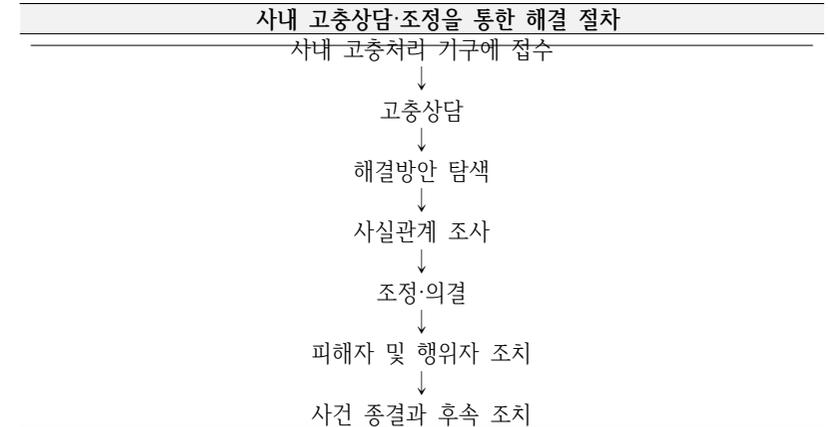
직장 내 괴롭힘으로 회사에 진정을 했는데 다음 날 행위자가 와서 미안하다고 사과를 했다. 익명으로 했는데 비밀유지가 안 되는 상황에서 어떻게 대응해야 할까?

시행 2년차를 맞아 2021. 4.13부터 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 조치 의무가 강화되었다. 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 시 지체 없이 사실을 객

관적으로 조사하고 괴롭힘이 확인된 때에는 행위자에 대해 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 취하며 그 전에 피해 노동자의 의견을 청취해야 한다. 또한 피해근로자에 대한 불리한 처우를 해서는 안되고 조사과정에 대한 비밀을 준수해야 한다. 그 만큼 사용자의 의무를 강조한 것이다. 직장내 괴롭힘을 개인간의 문제로 치부하지 말고 건강한 조직문화를 만드려고 하는 노력을 사용자가 다해야 할 것이다.

III. 유형별 대응 방법

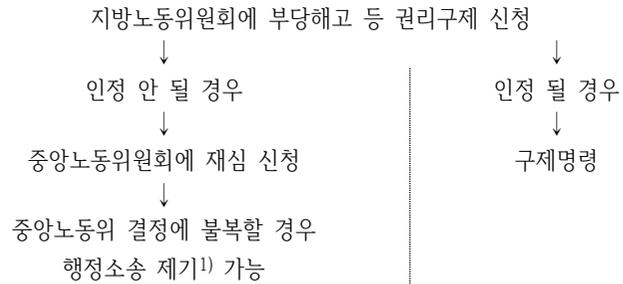
< 대응방법 1 : 직장 내 성희롱 비사법적 구제절차 >



* 진정·고소·고발은 고용노동부 홈페이지 온라인 접수, 방문, 우편 접수 가능

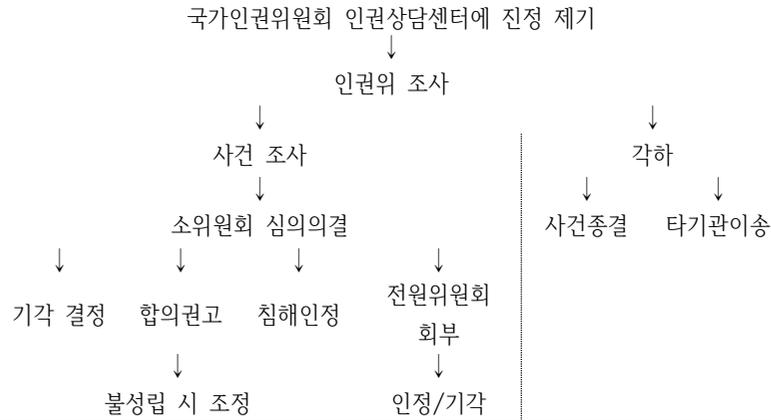
고용노동부를 통한 해결 절차 2 - 인사상 불이익의 경우

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



국가인권위원회를 통한 해결 절차

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



1) 국가기관의 위법한 행정처분이나 권리침해, 공법상의 권리관계를 다루는 소송절차

< 대응방법 2 : 직장 내 성희롱 사법적 구제절차 >

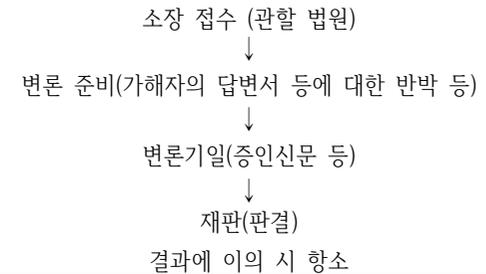
사법적 해결 절차 1 - 형사 소송²⁾

형사 고소 (성추행 이상 피해 고소·고발)

경찰 수사	
검찰 송치(혐의 인정)	불송치 결정(혐의 불인정)
	불송치 위법부당 시 검찰의 재수사 요청 (고소인의) 이의 신청
	경찰 재수사
검찰 송치	
검찰 수사	
공소제기(기소)	불기소
공판절차(1,2,3심)	항고
판결	재정신청/재항고

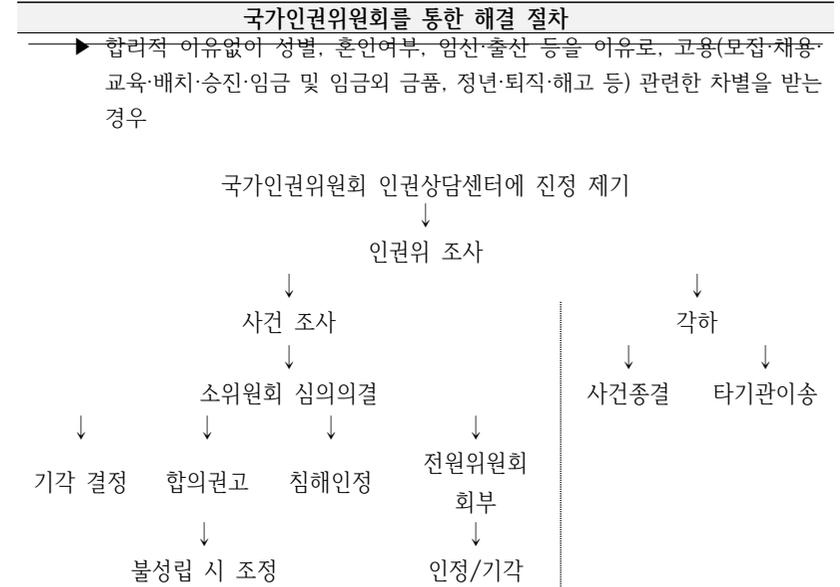
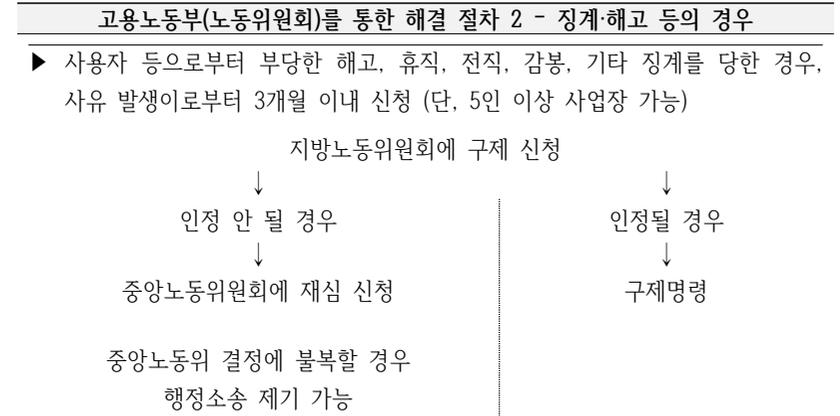
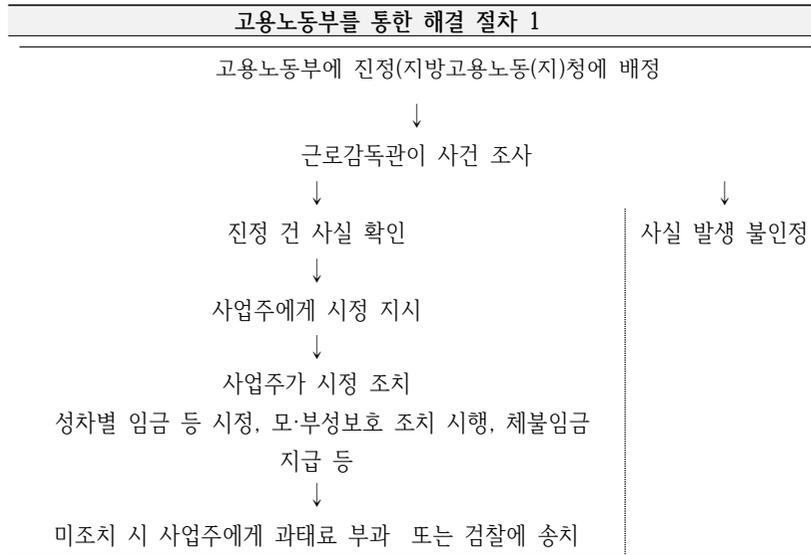
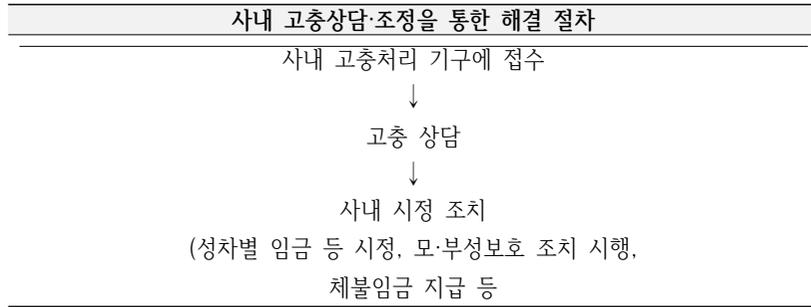
사법적 해결 절차 2 - 민사소송

- ▶ 정신적 피해 등 금전 배상



2) 2021.1.1 검경수사권 조정 시행으로 형사소송 수사절차의 변경이 있었음. 절차 수정함

< 대응방법 3 : 성차별, 모·부성권, 근로조건 등 >



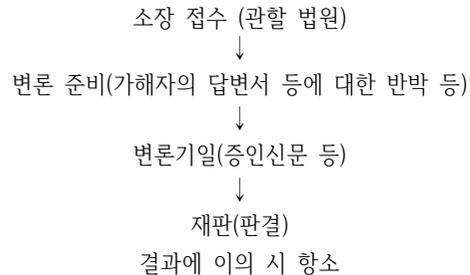
사법적 해결 절차 1 - 형사 소송³⁾

▶ 사용자, 사업주 등 고소·고발 -> 처벌

형사 고소	
경찰 수사	
검찰 송치(혐의 인정)	불송치 결정(혐의 불인정)
	불송치 위법부당 시 검찰의 재수사 요청
	경찰 재수사
검찰 송치	
검찰 수사	
공소제기(기소)	불기소
공판절차(1,2,3심)	항고
판결	재정신청/재항고

사법적 해결 절차 2 - 민사소송

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



3) 2021.1.1 검경수사권 조정 시행으로 형사소송 수사절차의 변경이 있었음. 절차 수정함

IV. 내 권리 이렇게 찾았어요!

[사례 1]

회사에 직장 내 성희롱 신고, 행위자의 고소 협박 등에도 회사 조사에 적극적으로 대응하여 성희롱 인정된 사례

<사건요약>

파견 계약직 노동자는 언제나 ‘을’이었다. 상사와 동료는 아무리 잘해준다고 해도 ‘잘 보여야 하는 대상’이었고 늘 주눅이 들었다. 함께 지내는 시간이 길어져 친하게 지냈지만 상사가 함께 저녁 식사를 하자거나 할 때 거부하지 못했고 이상한 기운을 감지한 직후 성희롱 피해가 발생했다. 상사에게 문제제기를 해도 인정하지 않았고 동료에게 도움을 요청해도 별다른 변화는 없었다. 회사에 신고를 했지만 피해자 보호가 되지 않았고 오히려 행위자는 고소를 한다며 시끄러웠다. 이 안에서는 어떠한 변화도 없을 것이라는 막막함에 상담실에 도움을 요청했다.

<세부내용>

□ 상담개요

- 성희롱 행위자는 내담자에게 업무를 지시하는 직속상사였다. 내담자는 몇몇 동료들과 함께 행위자와 종종 어울렸다. 하지만 내담자에게 행위자는 어려운 상사였으며 개별적인 친분은 없었다. 어느날 행위자와 식사 약속이 잡혔고 회피해보려 했지만 거부할 수 없었다. 자신이 너무 예민하게 구는 건 아닌가 싶기도 해 행위자와 식사를 한 날, 성희롱이 발생했다.
- 성희롱 발생 직후 어떻게 해야 할지 몰랐다. 행위자에게 사과를 요청했지만 행위자는 담당했다. 동료와 가까운 상사에게 도움을 요청했지만 뾰족한 수가 없었다.
- 회사에 직장 내 성희롱 신고를 했다. 즉시 행위자는 신고 사실을 알고 내담자에게 연락을 해왔다. 명예훼손으로 고소를 하겠다고 했다. 내부

에서 도움을 받을 수는 없을 것 같다고 판단하여 알아보던 중 상담실을 알게 되어 상담을 했다.

- 상담 첫날, 내담자는 담담하게 피해 사실을 이야기했다. 사건을 정리하고 대응 방법에 대하여 논의했다. 고통 속에서 벗어날 수 없을 것 같았는데 하나씩 해보겠다고 말했다.
- 직장 내 성희롱 조사 등 회사에 적극적으로 대응했다. 본회 상담실에서 법률전문가를 연계하여 도움을 받으며 진술서를 작성하고 조사에 성실하게 임했다. 조사와 심의 결과 직장 내 성희롱 피해가 인정되었고 이에 행위자 징계와 직장 내 성희롱 예방교육 등의 재발방지 조치가 취해졌다.

□ 상담진행과정

- 내방·전화·온라인 상담, 지속적으로 진행
- 노무사 무료상담 : 회사 신고 후 조사 대응 검토 및 방안 모색
- 변호사 무료상담 : 법적 대응 (피고소 및 형사고소) 검토
- 심리정서지원프로그램 연계
- 피고소 건 적극적 소명 및 형사고소
- 회사 신고 및 조사 대응
 - 피해 사실에 대한 진술서 작성, 문답준비, 법률조언, 대리인 의견진술
 - 조사 등에 적극적으로 피해 진술하여 신고 내용에 대하여 전부 성희롱으로 인정
 - 사측에 행위자 징계 공개를 요구하였으나 미공개 결정, 의견서 제공

□ 상담결과

- 회사 신고 결과
 - 신고 내용에 대하여 전부 성희롱 인정, 행위자 징계 및 재발방지대책(성희롱예방교육 실시 등)
- 심리정서치유프로그램으로 심리적인 안정감을 찾는데 도움이 되었다고 평가함

[사례 2]

행위자는 회사의 징계에 불응하여 재심신청하였으나 적극적인 대응으로 징계 확정과 행위자와의 분리조치가 된 사례

<사건요약>

입사 초기의 노동자는 회사에 적응하는 것이 가장 큰 과업이다. 일을 배워야 하는 상사가 잦은 스킨십을 하여 불편했으나 하지 말라는 말이 떨어지지 않았다. 하지만 성희롱을 참으면서 계속 일할 수 없었고 회사에 신고를 했다. 그런데 신고 후 내담자는 재택근무로 돌려졌고 점점 회사가 어떻게 돌아가는 지 알 수 없게 되었다. 내담자는 상담실에 전화를 걸어 해결을 위한 도움을 요청했다.

<세부내용>

□ 상담개요

- 성희롱 행위자는 직속 상사로 입사 직후 성희롱을 일삼았다. 사람이 없는 틈에 늘 손을 잡는 등 스킨십을 했다. 이대로는 견딜 수 없다고 생각한 내담자는 회사에 고충신고를 한다. 하지만 조사 등 처리 속도는 더디었고 담당자 역시 어떻게 진행되는지 알려주지 않았다. 성희롱 상세히 기술하였고 증거 수집을 요청하였으나 진척이 없었다. 담당자에게 물어보면 조사 중이니 기다리는 말 뿐. 시간은 흘렀고 동기들은 각자의 성과를 내며 회사에 적응해 가는데 들리는 내담자 본인만 회사에서 소외되는 것 같았다.
- 내방 상담 첫날, 내담자는 씩씩한 모습으로 나타났고 피해와 현재 문제점, 해결하고 싶은 방향 등을 가감 없이 밝혔다. 사건을 정리하고 대응 방안에 논의하며 추가로 작성하면 좋을 내용들을 공유하고 다음 상담 약속을 잡았다. 상담을 마무리하고 내담자는 말했다. “친구나 지인들에게 성희롱 이야기를 하면 위로라고 ‘네 잘못이 아니다’는 말을 많이 들었는데 사실 크게 와닿지는 않았다. 그런데 활동가와 이야기하며 성희롱 사건에 대하여 객관적인 통계나 사례를 듣게 되고 대응 방법이나 결과 등에

서 들으니 정말 큰 위안이 된다.”

- 법률전문가와 내담자, 상담실이 함께 만나 대응 방법에 대하여 논의하고 대응 목표를 설정하였다.
- 회사에 빠른 조사와 처리를 촉구했고 성희롱 사실이 인정되었고 행위자는 징계 받았다. 하지만 행위자는 징계에 불응하며 재심신청을 했다. 이에 본회 상담실과 법률전문가는 성희롱 피해에 따른 노동자 현실과 분리 조치 등의 피해자 보호에 대한 필요성, 성희롱에 따른 징계 양정에 대한 판례 등 의견서를 제출하였다. 재심 결과 징계 양정은 이전과 동일하였고 분리조치로 행위자의 발령도 확정되었다. 회사 담당자의 처리 미비에 대한 사과와 성희롱 증거 확보 등에 도움을 주겠다는 답을 받았다.

□ 상담진행과정

- 내방·전화·온라인 상담 지속적으로 진행
- 법률전문가 상담 : 회사 신고 대응 및 목표 설정
- 심리정서지원프로그램 연계
- 회사 조사 결과 성희롱 인정, 행위자 징계 → 행위자 불복, 재심 신청
 - 본회 고용평등상담실 의견서 제출 : 행위자와 피해자의 분리 조치 등의 피해자 보호에 대한 필요성 외
 - 재심 결과 원래 징계 확정, 행위자 타부서 발령

□ 상담결과

- 회사 신고 결과
 - 직장 내 성희롱 인정, 행위자 징계 및 분리조치(행위자 타지역 발령)
 - 회사는 처리 미비에 대한 사과와 피해 노동자에게 적극적으로 노력하겠다고 함
- 심리정서치유프로그램 연계 진행

<별첨> 2021년 상담 통계표

※ 총 여성 초기 상담 552건

- 초기 상담 기준, 무응답 제외, 남성(9건) 제외
- 2021년 총 상담 978건 초기상담 561건
(남성 총 9건, 신규 9건 / 여성 총 969건, 신규 552건)

상담방법

	상담 방법			합계
	전화	방문	인터넷	
빈도	479	18	55	552
비율	86.8	3.3	9.9	100

근무연수

	근무연수			합계
	1년미만	1년-3년	3년이상	
빈도	175	103	129	407
비율	43.0	25.3	31.7	100

근무월수 : 근무연수가 1년 미만인 경우

	근무월수		합계
	78	95	
빈도	45.1	54.9	100
비율	40.4	59.6	100

혼인여부

	혼인여부		합계
	비혼	기혼	
빈도	117	59	176
비율	66.5	33.5	100

재직여부

	재직여부			합계
	재직중	퇴사	구직과정	
빈도	378	109	3	490
비율	77.1	22.2	0.6	100

고용유형별 분포

	고용유형			합계
	정규직	무기계약직	비정규직	
빈도	277	1	128	406
비율	68.2	0.2	31.5	100

비정규직 유형별 분포

	비정규직							합계
	시간제	파견직	용역직	계약직	일용직	특수고용	기타	
빈도	16	9	10	75	1	13	4	128
비율	12.5	7.0	7.8	58.6	0.8	10.2	3.1	100

업종별 분포

업종별	빈도	비율
제조업	47	12.5
건설업	11	2.9
도매 및 소매업	38	10.1
운수 및 창고업	8	2.1
숙박 및 음식점업	13	3.5
정보통신업	29	7.7
금융 및 보험업	21	5.6
부동산업	5	1.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	7	1.9
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	21	5.6
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	39	10.4
교육 서비스업	31	8.3
보건업 및 사회복지 서비스업	54	14.4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	8	2.1
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	42	11.2
농업, 임업 및 어업	1	0.3
합 계	375	100

직종별 분포 : 대분류

직종 대분류	빈도	%
관리직	10	2.9
전문가 및 관련종사자	51	14.7
사무종사자	196	56.3
서비스 종사자	39	11.2
판매 종사자	20	5.7
기능원 및 관련기능 종사자	8	2.3
장치·기계조작 및 조립종사자	2	0.6
단순노무종사자	22	6.3

직종별 분포 : 중분류

	직종 중분류	빈도	%
	판매 및 고객 서비스 관리직	3	0.9
전문가 및 관련종사자	과학 전문가 및 관련직	2	0.6
	정보 통신 전문가 및 기술직	18	5.2
	공학 전문가 및 기술직	2	0.6
	보건·사회복지 및 종교 관련직	18	5.2
	교육 전문가 및 관련직	6	1.7
	법률 및 행정 전문직	1	0.3
	경영·금융전문가 및 관련직	1	0.3
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	3	0.9
	경영 및 회계 관련 사무직	152	43.7
사무종사자	금융 사무직	8	2.3
	법률 및 감사 사무직	1	0.3
	상담·안내·통계 및 기타 사무직	35	10.1
서비스종사자	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	27	7.8
	운송 및 여가 서비스직	7	2.0
	조리 및 음식 서비스직	5	1.4
판매종사자	영업직	5	1.4
	매장 판매 및 상품 대역직	12	3.4
	통신 및 방문·노점 판매 관련직	3	0.9
기능원 및 관련기능 종사자	식품가공 관련 기능직	1	0.3
	섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	3	0.9
	운송 및 기계 관련 기능직	1	0.3
	정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	1	0.3
	기타 기능 관련직	2	0.6
장치·기계조작 및 조립종사자	기계 제조 및 관련 기계 조작직	2	0.6

단순노무종사자	운송 관련 단순 노무직	1	0.3
	제조 관련 단순 노무직	6	1.7
	청소 및 경비 관련 단순 노무직	12	3.4
	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	1	0.3
	농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	2	0.6
합계		348	100

사업장 규모별 분포

	사업장 규모							합계
	4인이하	5-9인	10-29	30-49	50-99	100-299	300이상	
빈도	59	70	89	49	34	47	51	399
비율	14.8	17.5	22.3	12.3	8.5	11.8	12.8	100

노조 유무 및 가입 여부

	노조유무		합계	노조가 있을 시 가입여부		합계
	있다	없다		가입	미가입	
빈도	29	289	318	21	8	29
비율	9.1	90.9	100	72.4	27.6	100

연령별 분포

	연령								합계
	20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
빈도	1	9	61	63	33	50	35	8	260
비율	0.4	3.5	23.5	24.2	12.7	19.2	13.5	3.1	100

연령별 상담유형

나이		상담유형							합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평 등 기타	기타	
20세 미만	빈도	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
	%	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
20-24	빈도	2	0	5	0	2	0	0	9
	%	22.2	0.0	55.6	0.0	22.2	0.0	0.0	100.0
	%	8.0	0.0	2.7	0.0	5.7	0.0	0.0	3.5
25-29	빈도	1	0	57	0	3	0	0	61
	%	1.6	0.0	93.4	0.0	4.9	0.0	0.0	100.0
	%	4.0	0.0	31.0	0.0	8.6	0.0	0.0	23.5
30-34	빈도	3	1	48	3	7	0	1	63
	%	4.8	1.6	76.2	4.8	11.1	0.0	1.6	100.0
	%	12.0	14.3	26.1	50.0	20.0	0.0	50.0	24.2
35-39	빈도	2	4	21	1	5	0	0	33
	%	6.1	12.1	63.6	3.0	15.2	0.0	0.0	100.0
	%	8.0	57.1	11.4	16.7	14.3	0.0	0.0	12.7
40-49	빈도	7	2	32	1	6	1	1	50
	%	14.0	4.0	64.0	2.0	12.0	2.0	2.0	100.0
	%	28.0	28.6	17.4	16.7	17.1	100.0	50.0	19.2
50-59	빈도	8	0	16	1	10	0	0	35
	%	22.9	0.0	45.7	2.9	28.6	0.0	0.0	100.0
	%	32.0	0.0	8.7	16.7	28.6	0.0	0.0	13.5
60세 이상	빈도	2	0	4	0	2	0	0	8
	%	25.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0
	%	8.0	0.0	2.2	0.0	5.7	0.0	0.0	3.1
전체	빈도	25	7	184	6	35	1	2	260
	%	9.6	2.7	70.8	2.3	13.5	0.4	0.8	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

연령별 고용유형 분포

고용유형		나이								합계
		20세미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
정규직	빈도	0	6	31	49	26	35	13	2	162
	%	0.0	3.7	19.1	30.2	16.0	21.6	8.0	1.2	100.0
	%	0.0	75.0	59.6	81.7	78.8	71.4	39.4	25.0	66.4
비정규직	빈도	1	2	21	11	7	14	20	6	82
	%	1.2	2.4	25.6	13.4	8.5	17.1	24.4	7.3	100.0
	%	100.0	25.0	40.4	18.3	21.2	28.6	60.6	75.0	33.6
합계	빈도	1	8	52	60	33	49	33	8	244
	%	0.4	3.3	21.3	24.6	13.5	20.1	13.5	3.3	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
시간제	빈도	0	0	4	0	1	2	0	0	7
	%	0.0	0.0	57.1	0.0	14.3	28.6	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	19.0	0.0	14.3	14.3	0.0	0.0	8.5
용역직	빈도	0	0	1	1	1	1	0	4	8
	%	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0	50.0	100.0
	%	0.0	0.0	4.8	9.1	14.3	7.1	0.0	66.7	9.8
계약직	빈도	1	2	11	7	1	9	18	2	51
	%	2.0	3.9	21.6	13.7	2.0	17.6	35.3	3.9	100.0
	%	100.0	100.0	52.4	63.6	14.3	64.3	90.0	33.3	62.2
일용직	빈도	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
특수고용	빈도	0	0	1	1	1	2	2	0	7
	%	0.0	0.0	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	4.8	9.1	14.3	14.3	10.0	0.0	8.5
파견직	빈도	0	0	3	0	3	0	0	0	6
	%	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	7.3
합계	빈도	1	2	21	11	7	14	20	6	82
	%	1.2	2.4	25.6	13.4	8.5	17.1	24.4	7.3	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

연령별 직종

		나이								전체
		20세미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
관리직	빈도	0	0	0	1	0	3	4	0	8
	%	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	37.5	50.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	6.8	11.8	0.0	3.5
전문가 및 종사자	빈도	0	0	10	1	14	0	0	0	25
	%	0.0	0.0	40.0	4.0	56.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	20.0	19	46.7	0.0	0.0	0.0	11.1
사무종사자	빈도	0	5	31	45	14	31	7	1	134
	%	0.0	3.7	23.1	33.6	10.4	23.1	5.2	0.7	100.0
	%	0.0	83.3	62.0	83.3	46.7	70.5	20.6	14.3	59.3
서비스종사자	빈도	0	1	1	4	0	1	17	1	25
	%	0.0	4.0	4.0	16.0	0.0	4.0	68.0	4.0	100.0
	%	0.0	16.7	2.0	7.4	0.0	2.3	50.0	14.3	11.1
판매종사자	빈도	0	0	5	1	1	4	1	0	12
	%	0.0	0.0	41.7	8.3	8.3	33.3	8.3	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	10.0	1.9	3.3	9.1	2.9	0.0	5.3
기능원 및 종사자	빈도	0	0	3	0	0	1	2	0	6
	%	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	6.0	0.0	0.0	2.3	5.9	0.0	2.7
장치기계 조작	빈도	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.9
단순노무종사자	빈도	1	0	0	2	1	4	1	5	14
	%	7.1	0.0	0.0	14.3	7.1	28.6	7.1	35.7	100.0
	%	100.0	0.0	0.0	3.7	3.3	9.1	2.9	71.4	6.2
합계	빈도	1	6	50	54	30	44	34	7	226
	%	0.4	2.7	22.1	23.9	13.3	19.5	15.0	3.1	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

연령별 사업장 규모

		나이								전체
		20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
4인 이하	빈도	0	1	9	2	9	4	8	0	33
	%	0.0	3.0	27.3	6.1	27.3	12.1	24.2	0.0	100.0
	%	0.0	11.1	15.8	3.3	30.0	8.9	26.7	0.0	13.9
5-9인	빈도	0	1	8	13	4	15	1	1	43
	%	0.0	2.3	18.6	30.2	9.3	34.9	2.3	2.3	100.0
	%	0.0	11.1	14.0	21.3	13.3	33.3	3.3	25.0	18.1
10-29인	빈도	0	5	16	9	3	6	2	1	42
	%	0.0	11.9	38.1	21.4	7.1	14.3	4.8	2.4	100.0
	%	0.0	55.6	28.1	14.8	10.0	13.3	6.7	25.0	17.7
30-49인	빈도	0	0	5	4	2	3	15	0	29
	%	0.0	0.0	17.2	13.8	6.9	10.3	51.7	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	8.8	6.6	6.7	6.7	50.0	0.0	12.2
50-99인	빈도	0	0	5	11	2	6	1	1	26
	%	0.0	0.0	19.2	42.3	7.7	23.1	3.8	3.8	100.0
	%	0.0	0.0	8.8	18.0	6.7	13.3	3.3	25.0	11.0
100-299인	빈도	0	0	9	9	7	6	1	0	32
	%	0.0	0.0	28.1	28.1	21.9	18.8	3.1	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	15.8	14.8	23.3	13.3	3.3	0.0	13.5
300인 이상	빈도	1	2	5	13	3	5	2	1	32
	%	3.1	6.3	15.6	40.6	9.4	15.6	6.3	3.1	100.0
	%	100.0	22.2	8.8	21.3	10.0	11.1	6.7	25.0	13.5
합계	빈도	1	9	57	61	30	45	30	4	237
	%	0.4	3.8	24.1	25.7	12.7	19.0	12.7	1.7	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

고용유형별 상담 유형

고용유형		상담 유형							합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	
정규직	빈도	31	11	188	8	37	1	1	277
	%	11.2	4.0	67.9	2.9	13.4	0.4	0.4	100.0
	%	62.0	64.7	70.4	80.0	64.9	100.0	25.0	68.2
무기계약직	빈도	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
비정규직	빈도	19	6	78	2	20	0	3	128
	%	14.8	4.7	60.9	1.6	15.6	0.0	2.3	100.0
	%	38.0	35.3	29.2	20.0	35.1	0.0	75.0	31.5
합계	빈도	50	17	267	10	57	1	4	406
	%	12.3	4.2	65.8	2.5	14.0	0.2	1.0	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

상담유형별 분포

상담 유형	상담내용		2021
근로 조건	임금체불, 부당해고, 실업급여 휴가 및 휴게시간 등	빈도	71
		%	12.9
직장내괴롭힘	폭언, 폭행, 기타 괴롭힘	빈도	67
		%	12.1
모성권	임신·출산·육아휴직 불이익, 배우자출산휴가 등	빈도	29
		%	5.3
성차별	성차별적인 모집·채용, 승진, 임금, 퇴직 등	빈도	10
		%	1.8
직장내성희롱	성적 불쾌함을 유발한 언동 등	빈도	340
		%	61.6
고용평등 기타	가족돌봄휴가, 직장 내 성희롱 고충처리 등 기타 고용평등 문의	빈도	17
		%	3.1
기타	노동권 외 문의	빈도	18
		%	3.3
합계		빈도	552
		%	100

업종별 상담유형

고용유형	상 담 유 형							합계	
	근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평 등 기타	기타		
농업, 임업 및 어업	빈도	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
제조업	빈도	6	0	37	1	3	0	0	47
	%	12.8	0.0	78.7	2.1	6.4	0.0	0.0	100.0
	%	12.8	0.0	15.0	11.1	6.3	0.0	0.0	12.5
건설업	빈도	0	0	10	1	0	0	0	11
	%	0.0	0.0	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	4.1	11.1	0.0	0.0	0.0	2.9
도매 및 소매업	빈도	3	5	19	3	6	1	1	38
	%	7.9	13.2	50.0	7.9	15.8	2.6	2.6	100.0
	%	6.4	29.4	7.7	33.3	12.5	25.0	25.0	10.1
운수 및 창고업	빈도	1	1	5	1	0	0	0	8
	%	12.5	12.5	62.5	12.5	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	2.1	5.9	2.0	11.1	0.0	0.0	0.0	2.1
숙박 및 음식점업	빈도	1	0	11	0	1	0	0	13
	%	7.7	0.0	84.6	0.0	7.7	0.0	0.0	100.0
	%	2.1	0.0	4.5	0.0	2.1	0.0	0.0	3.5
정보통신업	빈도	5	0	19	0	5	0	0	29
	%	17.2	0.0	65.5	0.0	17.2	0.0	0.0	100.0
	%	10.6	0.0	7.7	0.0	10.4	0.0	0.0	7.7
금융 및 보험업	빈도	0	2	17	0	2	0	0	21
	%	0.0	9.5	81.0	0.0	9.5	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	11.8	6.9	0.0	4.2	0.0	0.0	5.6
부동산업	빈도	0	0	4	1	0	0	0	5
	%	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	1.6	11.1	0.0	0.0	0.0	1.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	빈도	0	0	6	0	1	0	0	7
	%	0.0	0.0	85.7	0.0	14.3	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	2.4	0.0	2.1	0.0	0.0	1.9
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대	빈도	2	1	14	0	4	0	0	21
	%	9.5	4.8	66.7	0.0	19.0	0.0	0.0	100.0

서비스업	%	4.3	5.9	5.7	0.0	8.3	0.0	0.0	5.6
	빈도	4	5	21	1	6	2	0	39
	%	10.3	12.8	53.8	2.6	15.4	5.1	0.0	100.0
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	%	8.5	29.4	8.5	11.1	12.5	50.0	0.0	10.4
	빈도	9	1	13	1	5	1	1	31
	%	29.0	3.2	41.9	3.2	16.1	3.2	3.2	100.0
교육 서비스업	%	19.1	5.9	5.3	11.1	10.4	25.0	25.0	8.3
	빈도	10	1	32	0	9	0	2	54
	%	18.5	1.9	59.3	0.0	16.7	0.0	3.7	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	%	21.3	5.9	13.0	0.0	18.8	0.0	50.0	14.4
	빈도	1	0	5	0	2	0	0	8
	%	12.5	0.0	62.5	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	%	2.1	0.0	2.0	0.0	4.2	0.0	0.0	2.1
	빈도	5	1	32	0	4	0	0	42
	%	11.9	2.4	76.2	0.0	9.5	0.0	0.0	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	%	10.6	5.9	13.0	0.0	8.3	0.0	0.0	11.2
	빈도	47	17	246	9	48	4	4	375
	%	12.5	4.5	65.6	2.4	12.8	1.1	1.1	100.0
합계	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

근속연수별 상담유형

근속연수		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	기타	합계
1년 미만	빈도	22	3	129	1	19	1	175
	%	12.6	1.7	73.7	0.6	10.9	0.6	100.0
	%	44.9	20.0	46.4	10.0	35.8	50.0	43.0
1년 - 3년	빈도	14	4	66	3	16	0	103
	%	13.6	3.9	64.1	2.9	15.5	0.0	100.0
	%	28.6	26.7	23.7	30.0	30.2	0.0	25.3
3년 이상	빈도	13	8	83	6	18	1	129
	%	10.1	6.2	64.3	4.7	14.0	0.8	100.0
	%	26.5	53.3	29.9	60.0	34.0	50.0	31.7
전체	빈도	49	15	278	10	53	2	407
	%	12.0	3.7	68.3	2.5	13.0	0.5	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

재직 여부별 상담유형

		상담유형							합계
		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평 등기타	기타	
재직	반도	41	25	247	9	50	3	3	378
	%	10.8	6.6	65.3	2.4	13.2	0.8	0.8	100.0
	%	64.1	100.0	76.9	90.0	82.0	75.0	60.0	77.1
퇴사	반도	22	0	72	1	11	1	2	109
	%	20.2	0.0	66.1	0.9	10.1	0.9	1.8	100.0
	%	34.4	0.0	22.4	10.0	18.0	25.0	40.0	22.2
구직과정	반도	1	0	2	0	0	0	0	3
	%	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	1.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
전체	반도	64	25	321	10	61	4	5	490
	%	13.1	5.1	65.5	2.0	12.4	0.8	1.0	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

사업장 규모별 상담유형

사업장 규모		상담유형							합계
		근로 조건	모성 권리	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평 등기타	기타	
4인 이하	반도	10	2	41	0	4	1	1	59
	%	16.9	3.4	69.5	0.0	6.8	1.7	1.7	100.0
	%	22.7	15.4	14.9	0.0	8.2	20.0	33.3	14.8
5-9인	반도	7	3	49	2	8	0	1	70
	%	10.0	4.3	70.0	2.9	11.4	0.0	1.4	100.0
	%	15.9	23.1	17.8	20.0	16.3	0.0	33.3	17.5
10-29인	반도	11	2	62	2	10	1	1	89
	%	12.4	2.2	69.7	2.2	11.2	1.1	1.1	100.0
	%	25.0	15.4	22.5	20.0	20.4	20.0	33.3	22.3
30-49인	반도	9	0	28	0	11	1	0	49
	%	18.4	0.0	57.1	0.0	22.4	2.0	0.0	100.0
	%	20.5	0.0	10.2	0.0	22.4	20.0	0.0	12.3
50-99인	반도	2	2	26	0.0	4	0	0	34
	%	5.9	5.9	76.5	0.0	11.8	0.0	0.0	100.0
	%	4.5	15.4	9.5	0.0	8.2	0.0	0.0	8.5
100-299인	반도	2	2	35	2	6	0	0	47
	%	4.3	4.3	74.5	4.3	12.8	0.0	0.0	100.0
	%	4.5	15.4	12.7	20.0	12.2	0.0	0.0	11.8
300인 이상	반도	3	2	34	4	6	2	0	51
	%	5.9	3.9	66.7	7.8	11.8	3.9	0.0	100.0
	%	6.8	15.4	12.4	40.0	12.2	40.0	0.0	12.8
전체	반도	44	13	275	10	49	5	3	399
	%	11.0	3.3	68.9	2.5	12.3	1.3	0.8	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

근로조건 상담 분포

	빈도	%
임금체불	17	23.9
부당해고	14	19.7
직업병, 4대보험	22	31.0
휴가 및 휴게시간	6	8.5
부당행위	6	8.5
최저임금	1	1.4
근로조건 기타	5	7.0
합계	71	100

비정규직 유형별 근로조건 상담내용 분포

		근로조건					합계
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	휴가 및 휴게 시간	기타	
계약직	빈도	6	3	3	1	2	15
	%	40.0	20.0	20.0	6.7	13.3	100.0
	%	85.7	60.0	100.0	100.0	66.7	78.9
시간제	빈도	0	0	0	0	1	1
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	5.3
용역직	빈도	1	1	0	0	0	2
	%	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	14.3	20.0	0.0	0.0	0.0	10.5
특수 고용	빈도	0	1	0	0	0	1
	%	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	5.3
전체	빈도	7	5	3	1	3	19
	%	36.8	26.3	15.8	5.3	15.8	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

연령별 근로조건 상담내용 분포

나이(세)		근로조건						합계
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	휴가및 휴게시간	부당행위	최저임금	
20-24	빈도	0	1	1	0	0	0	2
	%	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	16.7	50.0	0.0	0.0	0.0	8.0
25-29	빈도	0	0	0	0	1	0	1
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	4.0
30-34	빈도	1	2	0	0	0	0	3
	%	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	8.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0
35-39	빈도	2	0	0	0	0	0	2
	%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0
40-49	빈도	1	1	1	1	2	1	7
	%	14.3	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3	100.0
	%	8.3	16.7	50.0	100.0	66.7	100.0	28.0
50-59	빈도	7	1	0	0	0	0	8
	%	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	58.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	32.0
60세 이상	빈도	1	1	0	0	0	0	2
	%	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	%	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0
합계	빈도	12	6	2	1	3	1	25
	%	48.0	24.0	8.0	4.0	12.0	4.0	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

근속연수별 근로조건 상담내용 분포

근속연수		근로조건							합계
		임금체불	부당해고	직업병 4대보험	휴가및 휴게시간	부당행위	최저임금	기타	
1년 미만	빈도	9	5	6	1	0	0	1	22
	%	40.9	22.7	27.3	4.5	0.0	0.0	4.5	100.0
	%	56.3	45.5	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	44.9
1년- 3년	빈도	5	3	4	0	1	0	1	14
	%	35.7	21.4	28.6	0.0	7.1	0.0	7.1	100.0
	%	31.3	27.3	33.3	0.0	20.0	0.0	50.0	28.6
3년 이상	빈도	2	3	2	1	4	1	0	13
	%	15.4	23.1	15.4	7.7	30.8	7.7	0.0	100.0
	%	12.5	27.3	16.7	50.0	80.0	100.0	0.0	26.5
합계	빈도	16	11	12	2	5	1	2	49
	%	32.7	22.4	24.5	4.1	10.2	2.0	4.1	100.0
	%	100.0	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	부당행위	최저임금	기타	
4인이하	빈도	7	1	0	1	0	0	1	10
	%	70.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	100.0
	%	50.0	12.5	0.0	33.3	0.0	0.0	50.0	22.7
5-9인	빈도	1	0	4	1	0	1	0	7
	%	14.3	0.0	57.1	14.3	0.0	14.3	0.0	100.0
	%	7.1	0.0	40.0	33.3	0.0	100.0	0.0	15.9
10-29인	빈도	2	3	4	1	1	0	0	11
	%	18.2	27.3	36.4	9.1	9.1	0.0	0.0	100.0
	%	14.3	37.5	40.0	33.3	16.7	0.0	0.0	25.0
30-49인	빈도	4	3	1	0	1	0	0	9
	%	44.4	33.3	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	100.0
	%	28.6	37.5	10.0	0.0	16.7	0.0	0.0	20.5
50-99인	빈도	0	0	0	0	2	0	0	2
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	4.5
100-299 인	빈도	0	1	0	0	0	0	1	2
	%	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0
	%	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	4.5

300인 이상	빈도	0	0	1	0	2	0	0	3
	%	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	100.0
	%	0.0	0.0	10.0	0.0	33.3	0.0	0.0	6.8
합계	빈도	14	8	10	3	6	1	2	44
	%	31.8	18.2	22.7	6.8	13.6	2.3	4.5	100.0
	%	100.0	100.0	100.0	100.0			100.0	100.0

직장 내 괴롭힘 상담분포

	빈도	%
폭언폭행	16	24.6
괴롭힘(폭언폭행외)	48	73.8
기타	1	1.5
합계	65	100

고용유형별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

	빈도	%
정규직	36	65.5
비정규직	19	34.5
합계	55	100

연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

	빈도	%
20-29	5	15.1
30-39	12	36.4
40-49	5	15.1
50-59	10	30.3
60세 이상	1	3.0
합계	33	100

재직여부별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

	빈도	%
재직	50	82.0
퇴사	11	18.0
합계	61	100

직장 내 괴롭힘 행위자 분포

	빈도	%
사장	8	11.9
법인대표	4	6.0
상사	45	67.2
동료	9	13.4
기타	1	1.5
합계	67	100

성차별 상담 분포

	빈도	%
교육, 배치, 승진, 임금	5	50.0
기타	5	50.0
합계	10	100

모성권 상담 분포

	빈도	%
출산전후휴가	4	13.8
임신출산 불이익 및 해고	4	13.8
육아휴직	12	41.4
육아휴직 불이익	5	17.2
육아휴직 복귀 후 불이익	2	6.9
모성권 기타	2	6.9
합계	29	100

고용유형별 모성권 상담 내용

	정규직		비정규직	
	빈도	%	빈도	%
출산전후휴가	0	0.0	1	16.7
임신출산불이익 및 해고	3	27.3	1	16.7
육아휴직	3	27.3	3	50.0
육아휴직 불이익	2	18.2	1	16.7
육아휴직 복직 후 불이익	2	18.2	0	0.0
모·부성권 기타	1	9.1	0	0.0
합계	11	100	6	100

직장 내 성희롱 초기상담과 총상담

2021	직장내 성희롱		전체상담	
	초기상담	총상담	초기상담	총상담
빈도	345	691	561	978

직장 내 성희롱 재상담 비율

	직장 내 성희롱			전체 상담		
	총상담	재상담	초기상담	총상담	재상담	초기상담
빈도	691	346	345	978	417	561
비율	100	50.1	49.9	100	42.6	57.4

재직여부별 직장 내 성희롱 내담자 분포

	빈도	%
재직	247	65.3
퇴사	72	22.4
구직중	2	0.6
합계	321	100

성희롱 유형

성희롱 유형	빈도	%
신체적 성희롱	83	25.7
시각적 성희롱	10	3.1
언어적 성희롱	92	28.5
복합적 성희롱	130	40.2
기타	8	2.4
합계	323	100

성희롱 행위자 분포

행위자	빈도	%
사장	42	12.8
법인대표	57	17.1
상사	172	51.5
동료	37	11.1
부하직원	2	0.6
고객	10	3.0
	14	4.0
합계	334	100

성희롱 내담자 사업장 규모별 행위자 분포

		성희롱행위자						합계
		사장	법인대표	상사	동료	고객	기타	
4인 이하	빈도	18	12	6	3	0	1	40
	%	45.0	30.0	15.0	7.5%	0.0	2.5%	100
	%	47.4	21.8	4.3	9.4	0.0	11.1%	14.5
5-9인	빈도	8	23	13	4	1	0	49
	%	16.3	46.9	26.5	8.2	2.0	0.0	100
	%	21.5	41.8	9.4	12.5	25.0	0.0	17.7
10-29인	빈도	8	8	32	13	1	1	63
	%	11.3	12.9	50.0	21.0	1.6	1.6	100
	%	21.5	14.5	23.2	40.6	25.0	11.1	22.8
30-	빈도	4	1	20	1	0	2	28

49인	%	14.3	3.6	71.4	3.6	0.0	7.1	100
	%	10.5	1.8	14.5	3.1	0.0	22.2	10.1
50-99인	빈도	0	9	16	1	0	0	26
	%	0.0	34.6	61.5	3.8	0.0	0.0	100
	%	0.0	16.4	11.6	3.1	0.0	0.0	9.4
	빈도	0	2	26	5	1	2	36
100-299인	%	0.0	5.5	72.2	13.9	2.8	5.5	100.0
	%	0.0	3.6	18.8	15.6	25.0	22.2	13.0
300인 이상	빈도	0	0	25	5	1	3	34
	%	0.0	0.0	73.5	14.7	2.9	8.8	100
	%	0.0	0.0	18.1	15.6	25.0	33.3	12.3
	빈도	38	55	138	32	4	9	276
합계	%	13.7	19.9	50.0	11.6	1.4	3.3	100
	%	100	100	100	100	100	100	100

직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	빈도	%
실시	89	53.6
미실시	67	40.4
모름	10	6.0
합계	166	100

사업장 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	4인이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인이상
실시	0	20	11	8	14	16	16
	0.0	58.5	33.3	38.1	87.5	88.9	94.1
미실시	18	12	18	13	2	2	0
	94.7	35.3	54.5	61.9	12.5	11.1	0.0
모름	1	2	4	0	0	0	1
	5.3	5.9	12.1	0.0	0.0	0.0	5.9
합계	19	34	33	21	16	18	17
	100	100	100	100	100	100	100

성희롱 발생 시 회사 내부 대응 여부

내용	빈도	%
고충신고(내부 신고 절차 진행, 사업주에 이야기 등)	158	55.4
상급자에게 이야기	49	17.2
외부기관에 문의 (본회 제외)	1	0.4
안함	71	24.9
기타	6	2.1
합계	285	100

성희롱 불이익 조치 여부

	2021		2020	
	빈도(건)	%	빈도(건)	%
예	133	52.6	124	53.0
아니요	26	10.3	38	16.2
아직모름*	94	37.2	72	30.8
합계	253	100	234	100

*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	22	13.3
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치	0	0.0
3	직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	25	15.1
4	성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	2	1.2
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 방치하는 행위	19	11.4
7	그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	98	59.0
	합계	166	100

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

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

고용평등 기타

	빈도	%
가족돌봄휴가	1	6.3
직장 내 고충처리절차 문의	8	50.0
성희롱예방교육 문의	5	31.3
기타	2	12.5
합계	16	100

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

2021년 상담사례집
일하는 여성의 권리찾기 이야기

펴낸날 : 2022년 5월 31일
펴낸곳 : (사)서울여성노동자회
펴낸이 : 회장 신상아
글쓴이 : 오순옥, 최수영
도움 : 김륜형, 신상아

이 책의 저작권은
(사)서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실에 있습니다.

일하는 여성의 든든한 벗

평등의전화·고용평등상담실

직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 임금·모집·채용·승진·교육 등 성차
별, 출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산불이익, 시간제, 계약직, 용역
직, 파견직, 특수고용 등 비정규직, 근로조건(체불임금, 근로계약,
부당해고, 연차 등) 상담

◆ 자문위원 홍수경 노무사, 김진 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, 권기홍 노무사
양경선 노무사, 차혜령 변호사, 박은하 노무사
황현숙 이사

◆ 심리정서지원단 박미라 전문가, 오현정 전문가, 정선 전문가, 홍수경
전문가

상담전화 : 02) 3141-9090, 1670-1611, 팩스 : 02) 3141-3022

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

서울 마포구 동교로 162-5 공간여성과일 5층(우.04031)