

2022 **잇드유**

# 직장 내 성희롱 사건처리 안내서

(피해지원기관 상담자용)

2022 **윌드유**

# 직장내 성희롱 사건처리 안내서

(피해지원기관 상담자용)

## 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터 소개

위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터는 서울시와 젠더교육플랫폼효재가 운영하는 직장성희롱성폭력예방 전문기관입니다. 위드유는 서울시민이 성희롱·성폭력으로부터 안전하고 성평등하게 일할 수 있는 직장 환경을 조성하기 위해 성희롱 예방 시스템이 취약한 소규모 사업장을 대상으로 ▲성희롱 예방 시스템 구축을 위한 조직문화 컨설팅 ▲찾아가는 직장 내 성희롱 예방교육 지원 ▲성평등 시민문화 확산사업 ▲피해 발생 시 피해지원 전문 기관을 통한 법률전문가 선임·동행 서비스 무료 지원사업을 운영합니다.

## 직장 내 성희롱 사건처리 안내서

---

발행일	2022년 12월 26일
기획·편집	서울직장성희롱성폭력예방센터
집필	이영희(일과희망노동자사무소, 공인노동사)
감수	최수영(서울여성노동자회 고용평등상담실장) 박윤진(행복한일 연구소 상임연구위원, 공인노동사) 김태옥(천주교성폭력상담소장)
주소	서울시 동작구 여의대방로54길 18 서울여성플라자 3층
TEL	02-771-7770
홈페이지	<a href="http://seoulwithu.kr/">http://seoulwithu.kr/</a>
디자인/인쇄	대일기획인쇄

### 직장 내 성희롱 사내 대응과 법적 구제를 위한 피해자 지원

직장 내 성희롱 사건 대응에 어려움을 겪는 피해자에게  
법률전문가와 상담활동가가 무료로 사건을 지원하고 동행합니다.

직장 내 성희롱을 신고하고 처리하는 과정에서 불이익과 어려움을 겪고 있나요?

서울직장성희롱성폭력예방센터는 직장 내 성희롱 피해자의 권리구제를 위해 '직장 내 성희롱' 무료 법률·동행 지원사업을 운영합니다. 서울시 소재 직장에 종사하거나 서울시민이라면 협력 단체에 초기상담을 요청하세요. 검토를 거쳐 전문가 법률·동행을 지원합니다.

#### ■ 서울직장성희롱성폭력예방센터 법률·동행 지원사업 안내

##### ● 어떤 도움을 받을 수 있나요?

- \* 대응지원 범위
- 사내 대응
- 고용노동부 진정
- 노동위원회 구제 및 시정신청
- 국가인권위원회 진정
- 근로복지공단 산업재해 보상신청

##### \*법률전문가 선임지원

- 법률상담
- 서면자료 검토 및 제출  
(\*진정서, 이유서, 회사진술서 등)
- 피해자 보호와 지원을 위한 출석 동행 등  
법률전문가는 법률상담을 제공하고 사건을 대리하여 피해자의 인권이 침해되지 않도록 보호하는 역할을 합니다.

##### \*상담활동가 상담지원

- 상담(전화, 면접)
  - 법률전문가 연계
  - 사례관리
- 상담활동가는 사건지원 전반을 모니터링하며 사업참여자와 법률전문가의 소통을 조율하며 피해자의 회복을 돕습니다.

##### ● 어떻게 도움을 받을 수 있나요?

1. 지원기관을 통해 상담 신청
2. 초기상담 진행(면접 상담)
3. 지원여부 검토
4. 지원선정
5. 법률전문가 매칭(면접 상담)
6. 사례지원

##### ● 어디에서 도움을 받을 수 있나요?

지원기관은 매년 달라집니다. 서울직장성희롱성폭력예방센터 홈페이지 또는 아래 큐알 코드 접속을 통해 지원기관을 확인하세요.



문의 : 02-771-7770 (내선번호 301)

## 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터 사업 소개

### 직장 내 성희롱 예방·대응 체계 마련을 위한 사업장 지원

성희롱 예방과 규제가 취약한 소규모 사업장 내 자율적 해결 역량을 강화하고, 성희롱으로부터 안전한 사업장을 만들어가도록 지원합니다.

직장 내 성희롱에 대한 사업주의 예방 및 조치 의무를 규정하는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)’에 의하면, 사업장에서는 성희롱 예방교육 및 사건 처리 등을 자체적으로 수행해야 합니다.

그러나 사업장에 따라 직장 내 성희롱 문제를 해결할 수 있는 의지와 능력, 규정과 절차가 없거나 미흡할 수 있습니다. 특히 30인 미만 사업장의 경우 근로기준법상 사내 고충처리위원 지정 등 의무조항에서 예외로 적용됨에 따라 직장 내 성희롱 관련한 규정과 담당자, 담당기구를 찾을 수 없을 가능성이 큼니다.

이런 때를 대비해 서울직장성희롱성폭력예방센터는 서울시 소재 30인 미만 사업장을 대상으로 직장 내 성희롱 예방·대응 시스템을 마련하고, 피해자의 권리를 보호하고 공정하게 사건을 처리할 수 있도록 지원합니다. 나를 보호하기 위해, 조직의 일원으로서 재발을 방지하기 위해관련제도를 적극적으로 활용하시기를 바랍니다.

#### ■ 서울직장성희롱성폭력예방센터 사업장 지원사업 안내

\* 서울시 30인 미만 소규모 사업장 무료 지원

사업장 지원사항	도움받을 수 있는 내용
사건 초기 대응 자문 및 코칭	• 사건 발생 직후, 접수·상담 시 코칭 • 해결방안 탐색
성희롱 사건조사 전문가 지원	• 사실관계 조사 지원
성희롱 사건심의 전문가 지원	• 사건조정·의결 • 피해자 보호 및 행위자 조치 자문
예방 및 재발 방지제도 마련 컨설팅	• 사내규정 제·개정 • 조직문화 진단 • 조직문화개선 워크숍
성희롱 예방 및 고충처리담당자 교육 지원	• 구성원 성희롱 예방·대응 역량 향상

- ◆ 신청 : 사업장 담당자 또는 대표
- ◆ 전문가 위원 구성 : 성폭력 상담 전문가, 공인노무사, 변호사 등
- ◆ 문의 : 02-771-7770(내선번호 201)

# CONTENTS

<b>I. 직장 내 성희롱 법제도의 이해</b> .....	<b>7</b>
1. 직장 내 성희롱의 개념 .....	8
2. 직장 내 성희롱의 성립요건 .....	10
3. 직장 내 성희롱의 판단 기준 .....	13
4. 직장 내 성희롱 관련 주요 법률 개관.....	15
5. 직장 내 성희롱 구제(분쟁 처리) 제도 개관 .....	17
6. 성희롱 피해자 지원 시 체크리스트 .....	20
<b>II. 사내 고충처리 절차</b> .....	<b>21</b>
1. 관련 법령 .....	22
2. 사내 고충처리 절차 .....	25
3. 사내 고충처리 대응 .....	26
4. 성희롱·성폭력 2차 피해 .....	30
5. 사내 고충처리 절차 대응 시 유의 사항 .....	33
<b>III. 국가인권위원회 구제 절차</b> .....	<b>35</b>
1. 관련 법령 .....	36
2. 대응 방법 .....	37
3. 유의 사항 .....	41

직장 내 성희롱 사건처리 안내서

# CONTENTS

IV. 고용노동부(지방고용노동청) 구제 절차 .....	43
1. 관련 법령 .....	44
2. 대응 방법 .....	46
V. 노동위원회 구제 절차 .....	53
1. 관련 법령 .....	54
2. 노동위원회 구제 절차 개괄 .....	54
3. 근로기준법 제28조 의거 부당해고등 구제신청의 대응 .....	55
4. 남녀고용평등법 제14조 등 의거 차별적 처우등 시정신청 .....	58
VI. 근로복지공단 산업재해 보상신청 .....	63
1. 관련 법령 .....	64
2. 대응 방법 .....	65
3. 유의 사항 .....	68
부록_서울시 직장 내 성희롱 예방·대응·지원기관 안내 .....	73



## 직장 내 성희롱 법제도의 이해

1. 직장 내 성희롱의 개념
2. 직장 내 성희롱의 성립요건
3. 직장 내 성희롱의 판단 기준
4. 직장 내 성희롱 관련 주요 법률 개관
5. 직장 내 성희롱 구제(분쟁 처리) 제도 개관
6. 성희롱 피해자 지원 시 체크리스트

# I 직장 내 성희롱 법제도의 이해

## 1. 직장 내 성희롱의 개념

**【성희롱의 법적 정의】**

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’) 제2조

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.

- 양성평등기본법 제3조

2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관 등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

  - 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 제3호

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조 의2제1항에 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

### 1) ‘성희롱’의 법적 취지와 ‘성폭력 범죄’와의 구별

두 개념 모두 원치 않는 성적 언동으로 타인에게 성적 굴욕감 등을 주어 정신적 고통 등을 주거나 권리를 침해하는 행위라는 공통점이 있습니다.

반면 두 개념은 내용과 취지에서 차이가 있는데, 성희롱은 ‘업무관련성 있는 성적 언동으로 노동

권, 학습권, 시민권, 인격권 등 타인의 권리를 침해하는 불법행위이며, 침해된 피해자의 권리를 회복 하기 위해 고안된 개념입니다. 따라서 성희롱 관련 법률은 이와 같은 목적을 위해 사업주(기관장)의 예방 및 처리에 관한 의무를 정하고 있습니다.

한편 성폭력범죄는 시민의 성적 자기결정권을 보호하고자 이를 침해한 범죄자를 처벌하기 위해 형법 등에 정한 범죄행위입니다.

따라서 성희롱과 성폭력범죄는 별개의 개념이며, 법적 취지, 정의, 성립요건, 구제(제재) 방법이 다릅니다.

다만 하나의 행동이 성희롱과 성폭력범죄에 동시에 해당할 수 있으므로 각각의 법률을 적용하여 다른 구제 방법을 취할 수 있습니다.

성희롱의 법적 취지는 성폭력범죄와 달리 가해자 처벌이나 제재만이 아니라 조직 내 피해자의 침해된 권리와 일상을 회복하는 것이 목적입니다. 이를 위해서는 피해자 개인 한 사람의 문제 또는 해당 사건의 법적 해결 과정으로만 이해할 것이 아니라, 이러한 문제의 발생 원인이 조직의 구조와 문화에 있음을 인식하고 이를 바꾸어 재발하지 않도록 하는 것까지 이루어져야 합니다. 즉 성희롱 방지 및 처리 관련 법제도의 목적은 피해자 권리 회복과 성희롱이 발생하지 않는 성평등한 조직문화 구축입니다.

## 2) ‘성희롱’과 ‘직장 내 성희롱’

본질적으로 같은 개념입니다. 다만 남녀고용평등법의 ‘직장 내 성희롱’은 같은 사업 내 구성원간의 성희롱을 다루고 있고, 양성평등기본법과 국가인권위원회법의 ‘성희롱’은 피해자의 신분에 구분 없이 업무관련성 있는 성적언동의 피해자를 모두 포함하기 때문에 적용범위가 직장 내에 한정되지 않으므로 용어의 차이를 두고 있습니다.

## 2. 직장 내 성희롱의 성립요건

### 〈각 법률상 성희롱의 개념 및 적용범위〉

구분	양성평등기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
행위자	‘국가기관 등’ 또는 ‘공공기관’(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자		-사업주, 상급자, 근로자 -고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자 일부 적용
피해자	불특정 (행위자의 업무 또는 지위 관련성 있는 성희롱 행위의 상대방)		다른 근로자 (구직자, 업무연속성이 있고 동일 공간 에서 업무수행하는 파견근로자, 협력업체 근로자 포함)
업무관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련한 행위		
행위의 양태	“성적 언동 등” “그 밖의 요구”		
행위로 인한 피해	- 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 - 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상 불이익을 받는 행위		
	- 성적 언동 또는 요구에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 받는 행위		

### 1) 행위자

#### (1) 사업주

사업주는 법인사업의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 개인사업주를 말합니다. 따라서 법인의 대표이사는 사업주가 아니고 남녀고용평등법의 ‘상급자’에 해당합니다. 이 ‘상급자’는 일반적으로 아래 ‘사용자’를 말합니다.<sup>1)</sup>

#### (2) 사용자

‘사용자’는 일반적으로 사업주, 사업경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 행위하는 자<sup>2)</sup>를 말합니다. 다만 국가인권위원회는 이에 한정하지 않고 ‘피해자의 고용지위나 일상적인 직무 수행에 영향을 미칠 수 있는 자’<sup>3)</sup>, 또는 ‘피해자의 공적활동을 제한 또는 위축시키는데 영향을 줄 수 있는 자’등으로 확장적으로 해석합니다.<sup>4)</sup>

#### (3) 근로자

근로자는 근로기준법상 직업의 종류와 관계없이 임금을 받기 위해 사용자의 지휘·명령 하에 실질적으로 사용종속관계에서 노무를 제공하는 자<sup>5)</sup>입니다. 다만 국가인권위원회는 사용자와 마찬가지로

1) 고용노동부(2020), 《직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼》, 10쪽.

2) 근로기준법 제2조 제1항 제2호 참조.

3) 인권위 17진경0506300 결정 참조. “성희롱으로 인하여 피해자가 고용상의 불이익에 처하지 않도록 해야 한다는 성희롱 규제의 취지가 실효성을 가질 수 있도록 피해자의 고용지위나 일상적인 직무 수행에 영향을 미칠 수 있는지를 기준으로 판단하여야 한다.”

4) 강보경(2022), 《2022년 성희롱 성폭력 고충상담원교육 전문과정》, 한국양성평등교육진흥원, 36쪽.

5) 근로기준법 제2조 제1항 제1호 참조.

근로자 개념 또한 근로기준법상 근로자와 동일하게 해석할 필요가 없다<sup>6)</sup>고 하여, 근로계약 뿐 아니라 위탁계약 등을 통해 업무를 수행하는 자도 포함하는 것으로 해석합니다.<sup>7)</sup>

#### (4) 국가기관 등(공공기관)의 종사자

공공기관에 소속되어 보수를 받고 그 업무를 수행하는 자로서, “공공기관 임직원 뿐 아니라 상당 기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함”<sup>8)</sup>합니다.

#### (5) 기타

업무상 고객이나 민원인 등 제3자에 의한 피해를 겪는 경우에 피해근로자 보호 조치가 필요합니다.

##### ■ 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 한 성희롱

남녀고용평등법 제14조의2에 의하면, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 근로자에게 성희롱을 한 경우, 이들은 본 법상 행위자에 해당하지는 않으나, 사업주는 피해근로자 고충해소 및 보호조치를 해야 하고, 이를 신고한 것에 대한 불이익 조치를 하지 않아야 함.

## 2) 피해자

양성평등기본법과 국가인권위원회법에 의하면, 성희롱이 위 행위자에 의해 업무관련하여 발생한 것이라면 피해자의 신분과 무관하게 법률상 성희롱이 성립합니다.

성별 무관하므로 동성 간 성희롱도 성립합니다.

한편 남녀고용평등법은 피해자를 ‘다른 근로자’로 한정하고 있습니다. 즉 같은 사업 내에서 사업주, 상급자, 근로자가 다른 근로자를 성희롱한 경우 성립합니다. 그런데 이때 ‘다른 근로자’는 이 회사 소속 직원만 해당하는 것은 아니고 소속은 파견회사 소속이나 실제로는 이 회사에서 일하고 있는 파견 근로자나, 협력업체나 위탁업체 소속 근로자이나 실제로 이 회사내에서 이 회사와 관련된 업무를 하는 자(예 : 용역업체 소속 청소미화원, 경비원 등)를 포함합니다.

## 3) 업무관련성

“업무, 고용 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무관련하여” 발생할 때 성희롱이 성립합니다.

근무 시간 외, 근무 장소 외에서 발생했다라도 “업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 또는 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여” 이루어진 경우 모두 포괄적 업무관련성이 인정되어 성희롱이 성립합니다.<sup>9)</sup>

이처럼 업무관련성은 포괄적으로 판단하므로 “지위를 이용”한다는 것은 행위자가 자신의 지위(직위)를 의식적으로 이용했다거나 이를 언급하는 등의 구체적인 상황이 확인되어야 한다는 의미가 아

6) 국가인권위원회법상 성희롱 행위자인 공공기관의 종사자 사용자 근로자 범위 검토 보고(2010.9.14.),  
7) 강보경(2022), 《2022년 성희롱 성폭력 고충상담원교육 전문과정》, 한국양성평등교육진흥원, 37쪽.  
8) 대법원 2005.7.8. 선고 2005두487 판결 참조.  
9) 대법원 2005두13414 판결 참조.

니며 행위자가 반드시 피해자보다 상급자여야 성희롱이 성립하는 것도 아닙니다.

회식, 야유회, 퇴근길, 업무를 위한 면담 등을 위해 주말에 야외로 불러낸 상황, 공식적인 회식이 끝난 후 이어진 자리, 지위를 이용하여 지속적으로 문자를 보내는 행위 등도 모두 업무관련성 요건이 성립됩니다.<sup>10)</sup>

#### 4) ‘성적 언동’의 의미

(1) 법원<sup>11)</sup>에 의하면 “성적” 언동이나 그 밖의 요구는 성적인(sexual) 것을 의미한다고 해석됩니다.

한편 예를 들어 여성 직원을 “아줌마”라고 부르거나 반말, 욕설을 하는 것과 같이 특정 성별을 비하하거나 모욕하는 행동, 특정 성별에게만 특정한 업무를 지시하는 등 성별 고정관념에 기반한 성역할 강요 등은 성차별, 성별에 기반한 괴롭힘, 모욕죄나 명예훼손죄에 해당할 수 있는 행동이기는 하나, 이러한 언동 자체가 성희롱의 성립요건인 “성적” 언동이라고 보기는 어렵다고 해석되고 있습니다.

그러나 이는 해석의 문제이고, 이미 유사한 개념인 ‘직장 내 괴롭힘’이 근로기준법(제76조의 2, 3)에 의해 법으로 금지되고 있으며, 여성에 대한 지속적인 괴롭힘은 여성폭력방지기본법(제3조 제1호)에 ‘여성폭력’으로 정의되어 있고, 남녀고용평등법(제5조)은 ‘성평등 조직문화 조성을 위한 사업주와 근로자의 의무’를 정하고 있으므로, 범위만 제재 및 불법행위로서 손해배상청구소송의 대상이 될 수 있습니다.

(2) 성적 언동이 단 1회 뿐이어도 성희롱으로 성립하며 반복성을 요하지 않습니다.

성적 언동이 특정인을 염두에 두지 않은 것이라도 그것을 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 성희롱이 됩니다.

성적 언동은 신체적 접촉 행위 뿐 아니라 언어나 제스처, 무언가를 보여주거나 보게 하는 행위, 시선 등 다양한 행위를 모두 포함합니다.

#### 5) 피해의 내용

(1) 성적 굴욕감 또는 혐오감

어떤 행위가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키는 행위인지 여부의 판단에 대하여 대법원은 피해자의 주관적인 감정을 고려하되, “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위”여야 한다는 판단 기준을 제시하고 있습니다.

(2) 불이익

남녀고용평등법은 피해의 내용으로 근로조건 및 고용상 불이익을 정하고 있습니다. 이는 채용탈락, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 휴직, 해고 등과 같이 고용상 불이익은 물론 임금, 근로시간, 휴게시간, 상여금이나 제수당, 휴일·휴가, 교육훈련 기회 제한, 직무배제나 직무재배치 또는 업무 과다부

10) 강보경(2022), 《2022년 성희롱 성폭력 고충상담원교육 전문과정》, 한국양성평등교육진흥원, 39쪽.  
11) 대법원 2007.6.14. 선고 2005두6461 판결 참조.

여, 복리후생이나 안전에 관한 사항, 인사평가 등 근로조건상에서 일어날 수 있는 불이익까지 포함합니다.

국가인권위원회는 여기에서 더 나아가 불이익은 고용상 불이익 뿐 아니라 학교, 군대, 자원봉사단체, 친목단체 등에서와 같이 사회 전 영역에서의 제반 불이익을 의미하는 것으로 해석합니다.

### 3. 직장 내 성희롱의 판단 기준

#### 1) 행위자의 의도는 성희롱의 성립과 무관함

성희롱은 정의상 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위이기 때문에, 성희롱으로 성립하는데 있어 피해자가 그러한 불쾌감을 느꼈는지 여부가 중요합니다. 따라서 행위자에게 그러한 피해를 발생시킬 의도가 있는지 여부는 무관합니다.

이는 성희롱이 성폭력범죄와 구별되는 중요한 점입니다. 성희롱은 범죄자를 형사처벌하는 것이 목적인 성폭력범죄와 달리 조직 내 침해된 피해자의 권리 회복을 위해 고안된 개념으로서 가해자를 직접 처벌하는 것이 아니기 때문에 성립에 있어 행위자의 고의, 의도 여부를 묻지 않습니다.

#### 2) 성희롱 판단은 성인지감수성을 가지고 합리적인 피해자의 관점에서 객관적으로 판단함

성희롱 판단에 있어 그 행위가 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으켰는지가 성립요건이나, 이는 주관적인 감정이므로 개인마다 다를 수 있습니다. 따라서 이를 누구의 관점에서 '그렇게 느낄 수 있을 만한 행동인지' 판단하는 것인지가 중요합니다. 이에 대해 대법원은 "우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리, 판단하여야 한다"<sup>12)</sup>고 했습니다. 즉 합리적인 일반인의 관점이 아니라 합리적인 피해자의 관점에서 판단해야 합니다.

성희롱은 피해자가 성적 굴욕감 등을 느끼게 하는 행위이므로 당연히 피해자가 '원치 않는 행위'이며, '원치 않는 행위'인지 여부는 상대방이 거부 의사를 표시했는지 여부에 따라 인정되는 것이 아니라, 그럴만한 행위인지를 객관적으로 판단하는 것입니다. 현실에서는 피해자가 성희롱 상황에 어떻게 대처해야 하는지 몰라서, 또는 행위자가 고위직급이거나 피해자의 근로조건을 결정하는 등 피해자보다 강한 권한을 가지고 있는 자이기 때문에, 또는 2차 피해 발생을 우려하여 명시적으로든 소극적으로든 거부 의사를 표현하지 못하는 경우가 일반적입니다.

이러한 상황에 대해 대법원은 "법원이 성희롱 관련 소송을 심리할 때에는 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지감수성'을 잃지 않아야 하며, 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 이른바 '2차' 피해를 입을 수 있다는 점을 유념하여 피해자가 처하여 있는 특별

12) 대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702판결 참조.

한 사정을 충분히 고려하여 판단하여야 한다”고 했습니다.

즉 조직에서 직급, 고용형태, 연령, 성별, 근속기간 등에 있어 피해자와 행위자의 권력관계가 불평등한 경우 원치 않는 성적 언동을 직접적·적극적으로 거부하거나, 곧바로 신고하거나, 적극적인 대응이 어렵다는 것이 성희롱의 주요 특징이라는 점을 유념해야 하며, 피해자가 처한 상황을 피해자의 입장에서 충분히 이해하고 고려해야 합니다. 이것이 바로 성인지감수성을 가지고 ‘합리적인 피해자의 관점’에서 상황을 이해하고 판단해야 한다는 것의 의미입니다.

### 3) 성희롱에 있어 사실관계 인정의 법리

성희롱은 성폭력범죄와 달리 형법에 의해 범죄행위를 수사하여 범죄자를 처벌하는 것이 아니라, 사업주가 조직 내 조사를 통해 행위자 징계 등 조치를 하도록 규율되어 있습니다. 즉 성희롱 관련 분쟁은 형사소송이 아니라 불법행위에 대하여 손해배상을 청구하는 민사소송이나 행위자 징계 조치에 대한 당부당을 다투는 행정소송으로 다뤄집니다.

따라서 이때 사실관계 증명과 인정의 법리는 형사소송과 다르며, 법원<sup>13)</sup>은 이에 대하여 “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 충분하며”

“민사책임과 형사책임은 그 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확실하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다.”라고 판시하고 있습니다.

또한 법원은<sup>13)</sup> 피해자가 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하거나, 피해 사실을 즉시 신고하지 못하고 있다가 제3자의 문제제기 등을 계기로 신고를 하거나 또는 피해 사실 신고 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보인다는 사정을 들어 성희롱 피해자의 진술을 배척할 수 있는지에 대하여, 법원에서는 아래와 같이 피해자의 상황과 처지에 대하여 성인지감수성을 가지고 판단해야 하므로 피해자의 진술을 함부로 배척해서는 안 된다고 판시하고 있습니다.

- 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 함. (양성평등기본법 제5조 제1항 참조)
- 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념해야 함.

13) 대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702판결 참조.

- 성희롱 피해자는 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 그 피해 사실을 즉시 신고하지 못하고 있다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 또는 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해 사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않으므로 이와 같이 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척해서는 안 됨.

## 4. 직장 내 성희롱 · 성폭력 관련 주요 법률 개관

### <직장 내 성희롱 관련 주요 법률>

구분	법률명	주요내용	특징
성희롱 관련 법률	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	직장 내 성희롱의 정의, 금지, 성희롱 예방 및 처리에 관한 사업주의 의무, 위반 시 제재, 피해근로자 보호	모든 사업장의 직장 내 성희롱을 규율하는 노동법 양성평등기본법, 국가인권위원회법에 비해 적용범위가 좁으나 고용노동부 관할 법률로서 법위반 과태료와 벌칙을 정하고 있고, 노동위원회에 시정신청을 할 수 있어 성희롱 피해 구제 관련 가장 강제력이 있음
	양성평등 기본법	성희롱의 정의, 국가기관 등의 성희롱 방지 책무, 여성가족부의 감독 및 조치 규정	대한민국 법률 최초로 성희롱의 정의와 국가의 책무와 공공기관의 성희롱 방지 및 처리에 대한 상세한 절차를 규정함 남녀고용평등법보다 행위자와 피해자의 적용 범위가 넓음
	국가 인권위원회법	성희롱의 정의, 성희롱을 포함한 차별에 대한 국가인권위원회의 조사 및 시정 권고 절차에 관한 사항	피해자가 국가인권위원회 진정을 통해 행위자 및 사용자에 대한 다양한 권고 결정을 받을 수 있는 구제 절차를 정한 국가인권위원회 조직법 남녀고용평등법에 비해 행위자와 피해자의 적용범위가 넓음
	아동복지법	아동 성희롱 금지 규정	아동복지법은 다른 법률과 달리 아동 성희롱을 아동에 대한 학대행위로 보아 형사처벌 대상으로 규정함
	노인복지법	노인 성희롱 금지 규정	

구분	법률명	주요내용	특징
성폭력, 여성폭력 관련 법률	형법	성폭력범죄 처벌 규정	
	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	- 성폭력범죄 피해자 보호에 관한 사항 - 성폭력 피해자에 대한 불이익 처우 금지 - 19세 미만자 대상의 성폭력 피해 사실 신고의무 등	사업주의 성폭력 예방·피해자 보호 근거 법률
성폭력, 여성폭력 관련 법률	성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법	성폭력범죄 처벌 규정	업무상 위력에 의한 추행죄, 카메라 등을 이용한 촬영, 촬영물 이용 협박·강요 등
	정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률	정보통신망을 통하여 음란한 부호 등 정보 유통 금지 규정 (제44조의7)	
	스토킹 범죄의 처벌 등에 관한 법률	스토킹의 정의, 금지, 처벌 규정 경찰관 및 검사의 피해자 보호조치에 관한 사항	
	아동·청소년의 성보호에 관한 법률	피해자가 아동 청소년인 성폭력 범죄 처벌 등 규정	
	여성폭력방지 기본법	성별을 기반으로 한 여성에 대한 폭력 방지에 관한 사항	성희롱 등 여성폭력의 2차 피해의 정의와 유형을 규정함
공무원 등에 대한 사건 처리 관련 법규	국가공무원법	국가공무원 성희롱·성폭력 행위 금지, 조치 방법, 행위자 징계의 근거 법률	
	공무원 징계령 시행규칙	공무원인 성희롱·성폭력 행위 자징계에 관한 사항	성희롱·성폭력 및 2차 가해 행위가 징계혐의행위인지 확인 가능
	공무원 고충처리규정	성비위를 포함한 공무원 고충처리에 관한 규정	성희롱·성폭력 피해자인 공무원은 고충심사청구를 통해 고충 해결 가능
	성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정	행정부 소속 공무원과 임용권자 등의 성희롱 발생 시 신고, 조사, 피해자 보호, 가해자 조치 등에 관한 사항	국가공무원에 대한 성희롱·성폭력 사건 처리와 가해자 조치 및 피해자 보호의 근거가 되는 행정규칙
	교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙	교육공무원인 성희롱·성폭력 행위자 징계에 관한 사항	
손해배상 청구소송	민법	제750조 불법행위 제756조 사용자 책임	불법행위로서 성희롱에 대한 손해배상청구소송

## 5. 직장 내 성희롱 구제(분쟁 처리) 제도 개관

구분	이의 제기방법	대상(행위)	대상자	관련법규	결과
사내 자율적 고충처리	사업장내 고충처리제도 이용	직장 내 성희롱으로 인한 고충	성희롱 행위자(근로자, 고객 등)	남녀고용평등법 제14조, 제14조의2, 제25조	행위자 조치, 피해자 보호 등 피해자의 고충해결을 위한 조치
비사법적 권리구제	국가인권위원회 진정	성희롱 행위	성희롱행위자, 법인, 단체, 국가기관, 지방자치단체 등	국가인권위원회법	행위자·책임자 사내조치, 손해배상, 교육수강, 제도개선 등 권고
	노동위원회 구제신청	성희롱 피해자 (또는 행위자) 부당해고, 휴직·정직·감봉 기타 징벌	성희롱 피해자 또는 행위자에게 좌의 행위를 한 사용자	근로기준법 제23조, 제28조 노동위원회법	부당징계 결정, 원직복직 또는 금전보상 명령
		피해자 보호 미조치, 피해자 등에 대한 불이익조치	사업주 (사용사업주 포함)	남녀고용평등법 제26조, 노동위원회법	차별적 처우등의 중지, 근로조건 개선, 적절한 배상 등 시정명령
	지방노동관서 진정	남녀고용평등법 위반 행위	좌의 행위를 한 사용자	남녀고용평등법 제12조, 제13조, 제14조 제14조의2, 제37조, 제39조	시정지시, 과태료 부과, 기소의견 송치
	근로복지공단 산재신청	성희롱으로 인한 산재보험법상 재해 보상신청		산재보험법 제37조 1항 2호	요양, 휴업, 유족급여 등 재해보상
사법적 권리구제	지방노동관서 고소·고발	상동	상동	남녀고용평등법 제14조, 제37조	입건 수사 후 기소, 처벌
	민사소송	성희롱으로 인해 발생한 손해	손해에 책임 있는 자(행위자, 사용자)	민법 제750조, 제751조, 제756조	손해배상 판결

## 1) 구제 방법 개괄

위 표의 각 제도는 피해자가 할 수 있는 대응과 원하는 구제 방법에 따른 조치에 대한 것으로, 모두 동시에 활용할 수 있습니다.

다만 피해자의 권리구제는 사내 자율적 고충처리를 통해 이루어질 때 가장 피해가 적으면서 피해자의 온전한 권리구제가 가능한 것이 사실입니다. 비사법적 권리구제가 사법적 권리구제보다 비용과 시간이 덜 들기 때문에, 위 표의 단계를 참고하여 사내 자율적 고충처리부터 비사법적 권리구제, 사법적 권리구제 순으로 진행하는 것이 적은 비용으로 보다 빨리 피해를 구제할 수 있는 방법일 수 있습니다.

즉 피해자 구제 지원을 할 때에는 사건에 대한 면밀한 검토를 통해 피해자의 현실에서 피해자에게 가장 필요하고 피해자가 원하는 효과적인 구제 수단을 어떤 순서와 방법으로 활용할 것인지를 피해자가 결정하는 것이 중요합니다. 이를 위해 피해자가 원하는 궁극적인 해결 방법을 정확히 확인하고 그것을 가장 잘 충족할 수 있는 구제 방법을 선택하되 그것이 피해자의 노력, 증거 확보 여부 및 사내 고충처리 제도의 운영상황 등 현실적인 조건상 효과가 있을 것인지를 판단해봐야 합니다.

## 2) 수사기관을 통한 형사고소의 경우

예컨대 성희롱이 성폭력범죄에도 해당한다고 판단되는 경우 수사기관에 형사고소를 함께 진행할 수 있는데, 형사고소가 가해자에 대한 가장 강력한 응징이라는 이유로 가장 먼저 형사고소로 피해자 구제를 시작하는 경우가 있습니다. 그러나 형사사건의 경우 증거가 미비하면 상대적으로 무혐의 처리되기 쉬우며 이 경우 성희롱 판단과 성폭력범죄 판단은 다른 기준에 의해 별개로 판단되어야 함에도 불구하고 사내 처리 과정에서 사실상 형사사건 결과에 영향을 받아 성희롱이 불인정되는 등 구제가 더 어려워질 수도 있습니다. 이처럼 확보된 증거가 형사상 범죄행위를 입증하기 어렵다고 판단될 때에는 형사처벌을 포기하고 성희롱 규율에 매진하는 것이 현명할 수 있습니다.

## 3) 사내 절차, 국가인권위원회, 고용노동부 절차를 통한 경우

### (1) 사내 절차 진행 시 유의 사항

또 다른 경우 피해자가 원하는 것이 조용히 행위자를 보지 않게 되는 것이라면, 가장 먼저 회사에 신고하여 분리조치 등 피해자 보호조치가 이루어지도록 하는 것입니다.

그러나 회사의 성희롱 사건 처리와 관련된 사내규칙 여부, 기존 사건 처리 경과, 회사 구성원의 성희롱에 대한 인식 수준 등을 감안했을 때 사내 처리가 불공정하게 처리되거나, 피해자 구제가 이루어질 것으로 기대되지 않는 경우에는 사내 고충처리 과정에서 피해자가 오히려 더 큰 고통을 겪고 불필요한 시간과 노력이 소모될 수 있으므로, 회사에 신고하기 전에 국가인권위원회나 고용노동부에 진정하는 것이 더 나은 경우가 있습니다.

즉 회사가 불공정하고 불성실한 조사와 판단으로 피해 사실을 성희롱으로 판단하지 않을 것으로

예상되는 경우 두 기관에 진정합니다. 두 기관은 모두 조사를 통해 성희롱 여부를 판단하고 사업주, 사용자, 행위자 등에게 필요한 권고를 하거나(국가인권위원회), 사업주에게 남녀고용평등법상 사업주 의무 이행을 명령하고 미이행 시 과태료를 부과(고용노동부)합니다.

### (2) 국가인권위원회에 진정 시 유의 사항

국가인권위원회는 그 결과가 권고에 불과하여 성희롱으로 판단하여 그 시정을 위한 권고를 한다고 해도 이행 강제 수단이 없다는 단점이 있습니다. 반면 국가인권위원회는 성희롱을 차별의 일종으로 보고 이를 시정하는 기관으로서 그 특성상 고용노동부에 비하여 비교적 인권감수성을 가지고 피해자의 입장에서 피해자 구제를 위한 조사와 권고를 한다는 점, 차별시정위원회라는 복수의 전문가로 이루어진 위원회에서 판단하고 그 결정을 공개함으로써 비교적 사실 관계 인정 및 성희롱 여부 판단 법리가 정교하고 예상 가능하다는 점이 장점입니다.

### (3) 고용노동부 진정 시 유의 사항

고용노동부는 남녀고용평등법이라는 관할 노동법률 위반에 대한 조사와 시정명령, 위반 시 과태료 처분, 수사와 검찰 송치의 역할을 합니다. 국가인권위원회에 비하여 시정명령 위반 시 과태료 처분이나 기소 의견 송치 등 강제력이 강하다는 장점이 있습니다. 다만 인권위의 조사관의 조사와 위원회의 심의라는 비교적 정교한 절차에 비하여 근로감독관 한 명의 조사와 판단에 따라 결과가 좌우된다는 점, 사실 관계 인정에 있어 과태료 처분을 할 수 있기 때문에 인권위보다는 비교적 까다롭게 증거를 요한다는 점이 특징입니다.

## 6. 성희롱 피해자 지원 시 체크리스트

번호	구분	내용
1	피해자가 근로자인지 여부와 사용자 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>-많은 피해자들이 도급·파견 등의 복잡한 고용형태 때문에 자신의 근로자 여부와 자신의 사용자가 누구인지 모르는 경우가 많음</li> <li>-특히 불법파견의 경우 진정한 사용자를 찾기 위해 성희롱 진정과 함께 불법파견 진정을 해야 하는 경우도 있음</li> <li>-근로자여야 남녀고용평등법이 적용되어 권리보호를 받을 수 있기 때문에, 당사자가 고용보험 사이트에서 고용보험 가입 여부와 소속 회사를 확인해야 함</li> <li>-고용보험에 가입되어 있지 않다고 해서 근로자가 아닌 것은 아니나, 이 경우 실질상 근로자인지를 판단해야 함</li> <li>-근로자가 아닌 경우 고용노동부 진정과 노동위원회 차별시정 신청이 제외됨</li> <li>-산재신청도 산업재해보상보험법 제125조 “특수형태근로종사자에 대한 특례”에 해당하지 않는 경우는 제외됨</li> </ul>
2	행위자 소속 신분 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>-행위자가 같은 회사 소속인지 여부 확인</li> <li>-피해자와 소속이 다르거나 고객 등 제3자인 경우 구제 내용이나 법규 준수 의무자인 ‘사용자’가 달라짐</li> </ul>
3	성희롱 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>-행위에 대한 사실을 육하원칙에 따라 구체적으로 확인해야 함</li> <li>-특히 업무관련성 여부 파악해야 함</li> <li>-성폭력 범죄에 해당하는지 파악해야 함</li> <li>-특히 성희롱(성폭력) 행위가 며칠부터 며칠까지 있었는지 확인해야 함. (성폭력범죄행위별 공소시효, 사내 처리를 위한 징계시효, 인권위원회 1년, 노동위원회 6개월의 제척 기간 판단 필요)</li> </ul>
4	현재까지 피해자의 대응과 회사의 대응과 2차 피해 여부 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>-행위 이후 현재까지 피해자가 어떻게 대응해왔는지, 피해자의 대응에 있어 불안하거나 불리한 요소가 있는지 파악해야 함</li> <li>-회사·구성원·행위자 등의 대응과 2차 피해 여부를 확인하여 대응함</li> </ul>
5	증거 확인 및 향후 증거 확보 가능성 및 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>-피해 사실 증거가 있는지 확인해야 함</li> <li>-목격자 여부, 피해 사실을 말하거나 아는 사람이 있는지, 사진·영상·녹음·기록(일기·업무일지 등), 항의한 내용(메일·문자·sns·전화 등), 상담기관이나 지원기관 이용 내역 등을 확인해야 함</li> </ul>
6	회사(사용자)가 성희롱을 처리할 수 있는 상황인지 파악	<ul style="list-style-type: none"> <li>-회사(사용자) 종류와 성격(민간사업장·공공기관 여부 등 회사 성격에 따라 사내 처리 제도 활용을 고려함), 회사 내 성희롱 관련 지침 여부와 내용(근로계약서, 취업규칙, 단체협약, 성희롱 예방 처리 지침 등), 성희롱 사건 처리 절차, 기관의 사건 처리 담당 부서와 담당자, 성희롱 사건 처리 경험과 결과(행위자 징계, 피해자 보호), 담당 부서·담당자의 사건 처리 전문성과 공정성 여부와 신뢰도, 회사와 구성원의 성희롱 인식과 문화 등을 파악한 후, 사내 처리 절차 이용 여부·외부기관 구제 제도를 활용 여부를 판단해야 함</li> </ul>
7	피해자가 원하는 해결방식 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>-회사에 절차와 제도가 있을 시 사내에 신고함</li> <li>-회사가 사내 처리를 제대로 해 줄 것 같지 않거나, 제대로 해주지 않은 경우 고용노동부에 진정함</li> <li>-피해자의 진술 외에 별다른 진술이 없는 경우에는 국가인권위원회에 진정함</li> <li>-회사에 신고했으나 피해자 보호조치를 안 했거나 불이익 조치했을 때 시정을 원하면 노동위원회 차별시정 신청해야 함</li> <li>-성폭력범죄 행위에 대한 가해자 처벌을 원할 경우 검경에 형사고소(증거가 불충분하다고 판단될 때에는 성희롱으로 다른 구제 절차를 먼저 이용하고 추후 판단)</li> <li>-성희롱과 2차 피해 등으로 치료와 병가가 필요한 경우 산재신청</li> <li>-성희롱과 2차 피해 손해배상을 받고 싶은 경우 행위자와 회사를 상대로 민사소송</li> </ul>



## 사내 고충처리 절차

1. 관련 법령
2. 사내 고충처리 절차
3. 사내 고충처리 대응
4. 성희롱·성폭력 2차 피해
5. 사내 고충처리 절차 대응 시 유의 사항

## II 사내 고충처리 절차



### 1. 관련 법령

#### 1) [남녀고용평등법 제25조]에 의한 분쟁의 자율적 해결 노력 의무

사업주는 직장 내 성희롱 등에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력해야 합니다.

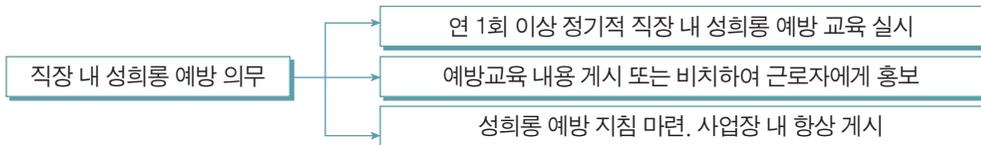
#### 2) [근로자참여 및 협력증진에 관한 법률]에 의한 고충처리 의무

이 법에 따라 상시 근로자 30인 이상 사업장은 노사협의회를 구성해야 합니다. 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 근로자위원과 사용자의원을 동수로 구성하여 근로자 복지 등에 대한 상시적 협의를 하는 조직입니다.

노사협의회는 위원 중 고충처리위원을 선임해야 하고, 고충처리위원은 근로자의 고충을 청취하고 처리해야 합니다. 위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회 회의에 부쳐 의결사항으로서 협의 처리해야 합니다. 법 제28조 제1항에 따라 10일 이내에 조치 사항과 그 밖에 처리 결과를 통보해야 하므로, 해당 기구를 이용한 고충처리 역시 법에 의해 규율되고 있다는 점에서 유의미합니다.

#### 3) 남녀고용평등법상 성희롱 예방 및 처리에 관한 사업주의 의무와 제재

##### (1) 사업주의 의무 개관<sup>14)</sup>



14) 고용노동부(2020), 《직장 내 성희롱 예방-대응 매뉴얼》, 22쪽 참조.



## (2) 사업주의 의무 위반 시 제재

의무	관련 법조항	위반 시 제재
(1) 성희롱 금지 의무	남녀고용평등법 제12조 남녀고용평등법 제39조 제2항	- 1,000만 원이하 과태료 - 즉시 조사 후 과태료 부과
(2) 성희롱 예방 의무		
① 성희롱 예방 교육 매년 1회 이상, 사업주 및 근로자 모두 이수	남녀고용평등법 제13조 제1항 남녀고용평등법 제39조 제3항	- 500만 원이하 과태료 - 최근 1년(회계연도 기준) 이내 교육을 미 실시하였을 경우 25일 이내에 교육을 실시하도록 시정지시, 미시정시 과태료 부과 - 최근 3년 이내 2회 이상 교육 미 실시 시 즉시 과태료
② 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시 또는 비치	남녀고용평등법 제13조 제3항 남녀고용평등법 제39조 제3항	- 500만 원 이하 과태료
③ 성희롱 예방 교육을 위탁하여 실시하는 경우, 성희롱 예방 교육 기관에 성희롱 예방 교육의 내용, 방법 및 횟수 등에 관하여 미리 알려 그 내용이 포함되도록 해야 함	남녀고용평등법 제13조의2	- 없음
④ 성희롱 예방 지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시	남녀고용평등법 시행규칙 제5조의2 제1항	- 없음
(3) 성희롱 발생 시 조치 의무		
① 성희롱 사건 신고 의무	남녀고용평등법 제14조 제1항	
② 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체 없이 조사 및 조사 과정에서 피해자에 대한 성적 불쾌감 유발 금지	남녀고용평등법 제14조 제2항 남녀고용평등법 제39조 제3항	- 지체 없이 조사하지 않은 경우, 500만 원이하 과태료

의 무	관련 법조항	위반 시 제재
③ 조사기간 중 피해근로자 등 보호를 위해 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치. 조치는 피해자의 의사에 반할 수 없음	남녀고용평등법 제14조 제3항	- 없음
④ 성희롱이 확인된 경우 피해근로자 요청 시 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치	남녀고용평등법 제14조 제4항 남녀고용평등법 제26조 제1항 남녀고용평등법 제39조 제3항	- 500만 원 이하 과태료 *노동위원회 시정신청 가능
⑤ 성희롱이 확인된 경우 피해근로자 의견을 청취하여 행위자에 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치	남녀고용평등법 제14조 제5항 남녀고용평등법 제39조 제3항	- 500만 원 이하 과태료
⑥ 성희롱 피해자 불이익조치 (2차 피해) 금지	남녀고용평등법 제14조 제6항 남녀고용평등법 제26조 제1항 남녀고용평등법 제37조 제2항	- 3년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금 - 시정기간 7일 이내 (범죄인지) - 기한 내 시정하면 내사종결, 시정하지 아니하면 범죄인지 보고 후 수사 착수 *노동위원회 시정신청 가능
⑦ 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀 누설 금지	남녀고용평등법 제14조 제7항	- 500만 원 이하의 과태료
⑧ 제3자 성희롱에 대한 피해자 보호 조치 (근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등)	남녀고용평등법 제14조의2 제1항 남녀고용평등법 제26조 제1항 남녀고용평등법 제39조 제4항	- 300만 원 이하의 과태료 *노동위원회 시정신청 가능
⑨ 제3자 성희롱 피해근로자에 대한 불이익조치 금지	남녀고용평등법 제14조의2 제2항 남녀고용평등법 제26조 제1항 3호 남녀고용평등법 제39조 제3항	- 500만 원 이하 과태료 *노동위원회 시정신청 가능
(4) 분쟁의 자율적 해결 의무		
① 성희롱과 관련한 규칙(정의, 예방 및 금지, 상담 및 고충 처리절차, 보호 및 조사절차 등) 마련 후 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시	남녀고용평등법 제13조 제4항, 시행규칙 제5조의2	-없음
② 직장 내 고충처리기구(노사협의회, 고충심의위원회, 명예고용평등 감독관, 고충상담원 등)를 이용한 자율적인 해결위한 노력		-없음

## 2. 사내 고충처리 절차

남녀고용평등법에 의하여 모든 사업의 사업주는 직장 내 성희롱 예방 및 처리를 해야 합니다. 이때 처리의 방식은 사내규칙에 따라 자율적으로 하도록 되어 있고, 반드시 노사협의회나 고충처리위원이 담당해야 하는 것은 아니며, 참고사항입니다.

공공기관의 경우 여성가족부에서 표준 지침과 매뉴얼로 처리 절차를 상세히 규정하고 있습니다. 또한 남녀고용평등법상의 사업주 의무와 고용노동부의 직장 내 성희롱 예방·대응매뉴얼, 여성가족부의 지침 및 매뉴얼을 고려하여 일반적으로 아래와 같은 고충처리 절차를 진행합니다.

각 절차의 담당은 인사, 징계, 복지, 고충처리, 윤리인권경영 등 관련 부서나 고충상담원의 지정, 심의위원회 구성 등 다양한 방식으로 사내규칙에 따라 자율적으로 진행할 수 있습니다.

### 〈직장 내 성희롱 발생 시 사내 해결 절차〉

접수/상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 상담단계 : 피해자의 고충을 경청하고 이를 해소하기 위한 방법을 모색하고 지원하는 단계</li> <li>- 고충접수 : 인지, 피해자 또는 제3자의 상담신청·신고</li> <li>- 상담 : 신고인 및 피해자 상담을 통해 사건 개요·피해자 상황 및 요구 파악, 피해자의 요구를 기초로 적법하고 합리적인 해결 방법 모색</li> <li>- 피해자 보호조치 : 상담을 통해 피해 상황을 확인하였으므로 피해자에게 필요한 보호조치가 있다면 이 단계에서부터 조치해야 함</li> <li>- 원칙적으로 규정에 따라 조사 처리하는 것이 바람직하나, 예외적으로 피해자가 규정에 따른 처리를 원치 않고 당사자 간 합의나 상담, 보호조치 등만을 원하는 경우 그렇게 할 수 있음</li> </ul>
조정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 당사자들의 의견청취 → 당사자들이 원하는 것과 사건해결의 방향성 파악 → 해결방안 모색 → 합의안 도출 → 이행 모니터링</li> <li>* 당사자가 원하는 경우 조직규범을 해치지 않는 범위에서 가능</li> <li>피해자가 원하는 경우라도 결과적으로 행위자를 징계하지 않음으로써 2차 피해를 야기할 수 있으므로 권장하지 않음</li> </ul>
사실관계 조사 및 의결 <sup>15)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사실관계 조사 및 확인된 사실을 평가하고 그에 따른 적절한 조치를 결정하는 단계</li> <li>- 성희롱조사심의위원회 구성 → 피해자 요청 시 근무 장소 변경 등 보호조치 및 행위자 대기발령 등 조치 → 사실관계 조사 → 피해자 의견청취 → 행위자 및 피해자 조치 의결</li> <li>* 조사 중 행위자 대기발령 등은 법정사항이 아니므로 성희롱 사실 확인 전에는 반드시 사규에 의해 가능한 경우에만 실시함</li> <li>사규에 없는 경우 부당인사조치가 될 수 있음</li> <li>* 조사, 심의(위원회), 징계(위원회) 의결로 세분하여 진행하는 것이 정석이나 의무는 아니며 회사 사정에 맞게 제도화하여 실시함</li> <li>* 조사, 심의, 징계 의결은 객관성, 공정성, 전문성이 담보되어야 함</li> </ul>
피해자 및 행위자 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 행위자에 대하여 사내규정에 의거해 적절한 징계 인사조치</li> <li>- 피해자에 대하여 요구에 따라 근무 장소 변경, 유급휴직, 기타 지원 등 적절한 보호조치</li> </ul>
후속조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2차 피해 모니터링, 피해자 조직 적응 지원, 2차 가해 규율</li> <li>- 전 직원 성희롱 의식 및 실태 조사, 맞춤형 성희롱 예방 교육 등 재발방지 및 조직문화 개선 작업</li> </ul>

15) 고용노동부(2020), 《직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼》, 36쪽.

### 3. 사내 고충처리 대응

#### 1) 개요

- 이 단계에서 피해자 조력은 피해자 상담을 통해 사내 절차를 적절하게 이용·대응하는 것을 안내 하는 것과 조사나 심의 단계에서 필요시 신뢰관계인이나 대리인으로서 동석 또는 조력하는 형태, 그리고 사내 고충처리 절차를 원활하게 하기 위해 필요한 경우 외부 구제 제도를 동시에 활용하는 것으로 이루어집니다.
- 성희롱 관련 회사 내 규칙과 담당 기구 등 제도를 확인하고, 이러한 제도가 제대로 운영되고 있는지, 현재 피해자의 문제제기 수준, 증거나 조직 내 조력자가 있는지 여부 등 전체적인 상황을 파악합니다.
- 행위자가 대표나 임원 등 고위직급이거나 사내 절차가 제대로 운영되고 있지 않거나 현재 피해자가 확보한 증거 수준으로 회사에서 성희롱 인정이 어려울 것으로 판단된다면, 국가인권위원회나 고용노동부 진정을 동시에 고려하여 그 결과를 가지고 사내에 시정 조치를 요구할 수 있습니다.
- 사내규칙에 따라 각 단계별로 각 담당 부서가 피해자의 권리를 최대한 보장하기 위해 공정한 조사와 그에 따른 조치가 이루어질 수 있도록 지원합니다.

#### 2) 단계별 대응 방법

##### (1) 문제제기 이전

- 사내에 문제제기할 수 있는 제도와 환경이 조성되어 있는지, 증거 등이 있는지, 피해자가 어떤 권리구제 조치를 원하거나 필요로 하는지 검토합니다.
- 사내 대응 단계에서 조사 요구를 할지, 행위자와 합의를 할지, 외부의 구제 제도를 병행할지 등 피해 구제 전략을 수립합니다.
- 문제제기 이전에 증인이나 참고인, 조력자 등을 확인하여 증인이나 진술, 지원을 확보합니다.

##### (2) 문제제기(사내 신고, 상담) 단계

- 사내 상담 시 상담 내용에 대해 비밀 유지 의무를 이행을 확인합니다.
- 분리조치 등 사건 처리 전체 과정과 사실 관계 확정 후, 피해자가 원하는 바를 잘 정리하여 전달 하도록 조력합니다.
- 행위자와의 분리조치 등 피해자 보호조치를 요구합니다.  
 조사 요구 : 조사가 공정하게 이루어질 수 있도록 조사 담당자, 방법, 절차 등을 확인하여 피해자가 불공정한 조사를 받지 않도록 합니다.

##### (3) 조정 단계

- 피해자가 행위자와 합의를 통해 문제를 해결하고자 할 경우, 회사에 요청하여 합의를 조정 내지

중재하도록 요청합니다.

**- 합의 시 아래 사항이 충분히 피해자에게 안내되어야 합니다.**

합의는 당사자 간 자율적인 협의를 통해 상호 동의하는 안에 합의하고 이행하여 문제를 해결하는 것으로써, 자율성이 장점입니다. 그러나 결과적으로 행위자가 징계되지 않음으로써 조직 차원에서는 형평에 어긋나는 예외적 해결 절차입니다. 또한 합의 과정에서 행위자에게 과도한 정보를 주게 될 위험이 있고, 행위자가 합의 과정이나 이후 비밀을 누설하거나, 합의 이후 자신은 잘못된 것이 없었다며 피해자에게 나쁜 여론을 만들거나, 합의를 제대로 이행하지 않는 등 **원칙적인 조사를 통해 사실이 확인되지 않은 이유로 다양한 부작용이 있을 수 있으므로 신중하게 선택**해야 합니다.

**☞ 조정(합의)은 정식 사건 처리 절차가 아니므로 피해자가 원하는 경우에 한 해 제한적으로 안내 하되, 부작용 안내와 함께 합의 조건 등 피해자와 사전에 충분한 논의 후 진행해야 합니다.**

- 합의 과정에서 합의 전까지는 피해자가 원하는 바를 자율적으로 요구할 수 있고 합의 의사 자체를 철회할 수도 있으므로, 합의가 제대로 안 될 때에는 언제든지 조사 단계로 돌아갈 수 있습니다.
- 합의를 통해 문제를 해결하고자 할 경우, 회사에 요청하여 합의를 조정 내지 중재하도록 요청합니다.
- 합의 내용을 검토합니다.
- 합의 시 동석하여 합의를 진행합니다.
- 합의 이행 과정과 결과를 모니터링합니다.
- 합의 미이행 시 조사 요구를 요청합니다.

< 합의서 예시 >

# 조정합의서

○ 진정인(A) : \_\_\_\_\_ , 행위자(B) : \_\_\_\_\_

○ 조정 일시 : . . . .

○ 조 정 가 (또는 참관인) : 인사팀장 \_\_\_\_\_

상기의 양 당사자는 \_\_\_\_\_ 에 대해서 다음과 같은 사항을 합의하기로 한다.

1. B는 A에게 0000년 00월에 발생한 성희롱 행위에 대하여 이를 인정하고 진심으로 사과한다.
2. B는 향후 A의 업무장소인 00빌딩에 출입하지 않으며, 직원 라운지, 구내식당, 워크샵 등 A와 마주칠 가능성이 있는 공공장소와 공공행사에 출입과 참석을 자제한다.
3. B는 본 성희롱 행위와 합의에 대하여 절대로 비밀을 엄수한다.
4. A는 B가 위 1.2.3.사항을 이행하지 않을 시 언제든지 이 사건에 대하여 다시 문제제기할 수 있다.

상기의 합의사항에 대해서 양 당사자는 성실하게 이행할 것을 약속합니다.

당사자 :

A: \_\_\_\_\_ (인)

B: \_\_\_\_\_ (인)

조정가 : \_\_\_\_\_ (인)

### (3) 조사 단계

- 대리인이나 신뢰관계인으로 조사에 동석하여 피해자가 불공정한 조사를 받지 않도록, 회사가 사실을 확인할 수 있도록 협조·지원합니다.
- 필요한 증거와 자료를 확보·제출합니다.
- 필요한 증인을 확보하여 참고인 조사가 이루어질 수 있도록 회사에 요구합니다.
- 2차 피해 발생 여부를 모니터링하여 피해 확인 시, 문제제기합니다.

### (4) 심의 조치 단계

- 회사마다 고충심의위원회와 인사(징계)위원회를 거치기도 하고, 조사 결과에 따라 사업주가 조치·시행하기도 합니다. 사내규칙을 확인하여 적절한 조치가 이루어질 수 있도록 문의·확인·요구합니다.
- 고충심의위원회 개최의 경우
  - 고충심의위원회 위원기피제도를 확인하고, 행위자와 이해관계가 있는 자가 심의위원인 경우 위원기피신청합니다.
  - 피해자가 원하지 않으면 출석하지 않을 수 있습니다. 피해자가 원하거나 대리인으로서 출석 가능한 경우 출석하여 의견을 진술하도록 합니다. 조사가 미진한 부분에 대해 반론하거나, 사실관계를 바로잡거나, 새로운 증거 등을 제출합니다.
- 행위자 인사조치 : 성희롱 사실이 확인된 경우 사업주는 행위자 조치에 대해 반드시 피해자의 의견을 청취해야 할 법적 의무가 있으므로 상담부터 조치까지 전 단계에서 반드시 피해자의 의견을 피력하고 그 결과를 안내받도록 합니다. 다만 사업주가 반드시 피해자의 의견에 따라야 하는 것은 아님을 유의합니다.
- 피해자 보호조치 : 피해자 보호조치는 당연히 피해자의 의사와 요구에 따라 하는 것이므로 의견을 피력하고 그 결과를 안내받도록 합니다.

### (5) 2차 피해 여부 모니터링 및 문제제기

- 성희롱 사건 처리 과정 중 또는 끝난 이후, 많은 경우 2차 피해가 발생하며 2차 피해가 오히려 더 큰 고통을 주는 경우가 많으므로 대수롭게 여기지 말고 반드시 문제제기하여 피해자의 권리가 온전히 회복될 수 있도록 합니다. 2차 피해 신고는 1차적 성희롱과 같은 절차와 원칙에 따라 진행됩니다.
- 그런데 조사자나 심의위원들조차 2차 피해의 법적 기준을 제대로 이해하지 못한 경우가 많고, 피해자의 경우에도 2차 피해의 법적 개념을 정확히 알지 못하여 법 위반으로 보기 어려운 것까지 신고하는 경우도 있어, 실제 문제제기 후 오히려 심리적 타격을 입거나 동료들로부터 외면을 받는 등의 문제가 발생하기도 합니다.
- 따라서 2차 피해라고 생각되는 행위에 대하여 반드시 관련 법령인 남녀고용평등법 제14조 위반 여부, 여성폭력방지기본법상 2차 피해 해당 여부, 사내규칙상 2차 피해 관련 규정 해당 여부를 확인하여 법·규범 위반 행위인지를 확인한 후 신고 등 문제제기하고, 피해자 보호조치를 요구하도록 합니다.

## 4. 성희롱 · 성폭력 2차 피해

### 1) 정의

#### (1) 여성폭력방지기본법

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “2차 피해”란 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해

나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치

- 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
- 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 5) 교육 또는 훈련 등 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

제14조(피해자의 권리) 피해자에게는 다음 각 호의 권리가 보장된다.

1. 여성폭력 피해로부터 구제, 보호, 회복 및 자립·자활을 위한 지원을 받을 권리
2. 성별, 연령, 장애, 이주 배경 등의 특성에 따라 필요한 보호와 지원을 받을 권리
3. 2차 피해로부터 보호받을 권리

제18조(2차 피해 방지) ① 국가와 지방자치단체는 2차 피해를 방지하기 위하여 2차 피해 방지지침과 업무 관련자 교육 등 필요한 대책을 마련하여야 한다.

- ② 수사기관의 장은 여성폭력 사건 담당자 등 업무 관련자를 대상으로 2차 피해 방지교육을 실시하여야 한다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 2차 피해가 발생한 경우 피해를 최소화할 수 있는 조치를 취하여야 한다.
- ④ 제2항에 따른 수사기관의 범위와 2차 피해 방지교육에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## (2) 남녀고용평등법

- 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)
- ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
    1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
    2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
    3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
    4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
    5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
    6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
    7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우
- 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

## 2) 직장 내 성희롱 2차 피해 유형<sup>16)</sup>

유형	사 례
업무 또는 고용상 피해	조직 부적응을 이유로 피해자 징계(시달서, 경위서) 조력자에 대한 업무상 불이익 처우 피해자에게 과도한 업무 부여 혹은 다른 업무 부여 혹은 과소부여 피해자 해고, 권고사직, 일방적 휴가 지시
주변인에 의한 피해	주변으로부터 공감 또는 지지 없이 의심을 받거나, 참으라는 말을 들음 '직장 내 성희롱 피해자로 낙인, 모함
행위자에 의한 피해	행위자와 동조자의 고소 협박, 사건 무마 강요, 모욕, 음해
회사의 사건 처리 과정에서의 피해	회사가 직장 내 성희롱을 개인적인 문제로 치부하고 알아서 처리하라고 함 회사의 처리지연 또는 미조치 불이익 암시 등 회사가 직장 내 성희롱을 축소, 은폐 회사가 행위자 편을 들거나 불공정한 조치 회사가 사건 처리 과정에서 피해자 배제 회사가 행위자와 합의강요, 행위자에게 사과지시 후 사건 무마 행위자 경징계 후 사건종료
정신적인 피해	문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증
기타	피해자의 신상공개, 소문

- 남녀고용평등법의 불리한 처우(2차 피해)는 해고, 징계 등 부당한 인사조치 뿐 아니라, 직무미부여, 직무재배치 등 일반 인사조치, 임금·평가·교육 훈련 제한 등의 차별적 조치 등 피해자의 의사에 반하는 불리한 처우를 망라하고 있습니다.
- 뿐만 아니라 “집단따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위”를 포함합니다. 이는 사업주가 자신의 지시로 인한 인사처분이 나 조치뿐 아니라 피해자를 괴롭히는 행위까지 금지하고 있는 것이며, 더 나아가 이를 방치하는 행위를 포함함으로써 사업주가 아닌 다른 조직 구성원의 이러한 행위에 대해서도 사업주에게 방치금지 책임을 부여합니다.
- 2차 피해의 많은 경우가 사업주의 부당한 인사처분 뿐 아니라, 조직구성원이 피해자에 대한 왜곡된 시선으로 오히려 피해자를 왕따시키거나 괴롭히는 경우인데, 사업주는 조직구성원이 이러한 행위를 하지 못하도록 각별히 교육하고 규율해야할 의무가 있습니다.
- 특별히 법령 위반에 해당하지 않아도 피해자에게 고통을 유발하는 환경도 2차 피해가 될 수 있습니다. 이에 대해서는 누군가를 2차 가해자로 지목하여 신고하기보다 2차 피해가 피해자에게 주는 고통을 호소하고 보호조치 요구 등 조직 문화 개선 차원에서 문제를 해결할 수도 있습니다.

16) 고용노동부(2020), 《직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼》, 56쪽.

## 5. 사내 고충처리 절차 대응 시 유의 사항<sup>17)</sup>

- 피해자가 행위자의 언행을 직장 내 게시판에 글을 올려 알리는 등 불특정 또는 다수인이 알 수 있도록 하는 경우 행위자가 피해자를 모욕죄, 명예훼손죄로 고소하여 고소취하를 조건으로 더 이상 성희롱 문제제기를 하지 못하도록 하는 경우가 있습니다. 이러한 경우 피해자가 오히려 가해자처럼 취급되면서 성희롱 피해에 대해서는 구제를 받지 못한 채 더 큰 고통에 시달리게 될 수 있습니다.
- 따라서 피해자는 행위자의 성희롱 행위를 가능한 신뢰할 수 있는 상급자나 상담기관 등 일부에 국한하여 알리도록 합니다. 행위자의 성희롱 행위에 대해 인터넷 게시판 등에 글을 올리거나 사건 해결 절차에 관여하지 않는 사람들에게 말하는 것은 삼가도록 합니다.
- 피해자가 행위자에게 성희롱 피해로 인한 금전배상을 요구하는 것은 문제가 없습니다. 다만, 배상하지 않으면 법적 조치를 취하겠다는 조건부 요구를 암시하는 발언은 협박죄가 될 수 있다는 점을 주의해야 합니다.
- 성희롱으로 인해 정신적·육체적 건강 이상이 생긴 경우 즉시 병원에 내원하여 치료를 받고 증상 설명 시 성희롱 사실에 대해 말하도록 합니다. 직장 내 성희롱으로 인한 질병 등 건강상 문제에 대해서는 산업재해로 인정받아 산업재해보상보험의 보상을 받을 수 있고, 병원에서 치료받은 내역이 성희롱 발생의 증거가 될 수도 있음을 유의합니다.
- 사업주가 성희롱 피해자에 대해 불이익 조치를 하는 것은 법적으로 금지되고 위반 시 처벌됨에도 불구하고 성희롱 피해자에게 신고 등을 이유로 불이익을 주는 경우가 있습니다. 회사가 성희롱 피해자에게 불이익을 주는 경우 반드시 문제제기를 하고 법적 조치를 강구하기 위해 증거를 잘 확보하도록 합니다.
- 또한, 법률에 의해 사업주 뿐 아니라 조직구성원이 성희롱 신고자·피해자에게 집단 따돌림, 폭행·폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하는 경우, 사업주가 이를 방치하는 것도 범위반 사항이기 때문에 사업주에게 적극적으로 이를 알리고 이러한 행위를 중단시키고 적절한 조치를 취할 것을 요구하여 스스로를 보호해야 합니다.

17) 고용노동부(2020), 《직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼》, 82쪽.





## 국가인권위원회 구제 절차

1. 관련 법령
2. 대응 방법
3. 유의 사항



## 국가인권위원회 구제 절차



### 1. 관련 법령

국가인권위원회법에 의해 성희롱 행위의 피해자 등은 그 행위와 피해에 책임이 있는 행위자, 단체, 법인, 국가기관 등에 대하여 국가인권위원회에 진정할 수 있고 위원회는 이를 조사·심의하여 성희롱 피해를 회복하고 차별을 시정할 수 있는 다양한 권고를 이행합니다.

#### ■ 국가인권위원회법

제1조(목적) 이 법은 국가인권위원회를 설립하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

(제2호 생략)

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

(가, 나, 다호 생략)

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

## 2. 대응 방법

### 1) 진정 당사자

- 성희롱 피해자 (피해자 제한 없음. 근로자 외에 사인도 가능)
- 피해자 이외에 피해 사실을 알고 있는 제3자(단체도 가능)도 진정할 수 있습니다.
- 국가인권위원회의 직권조사도 가능합니다.

제4조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민과 대한민국의 영역에 있는 외국인에 대하여 적용한다.

제19조(업무) 위원회는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권에 관한 법령(입법과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
2. 인권침해행위에 대한 조사와 구제
3. 차별행위에 대한 조사와 구제
4. 인권상황에 대한 실태 조사
5. 인권에 관한 교육 및 홍보
6. 인권침해의 유형, 판단 기준 및 그 예방 조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
7. 국제인권조약 가입 및 그 조약의 이행에 관한 연구와 권고 또는 의견의 표명
8. 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력
9. 인권과 관련된 국제기구 및 외국 인권기구와의 교류·협력
10. 그 밖에 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

제30조(위원회의 조사대상) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구급·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우
  2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우
- ③ 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있다.

## 2) 진정 방법

- 진정은 **차별 행위가 있는 날부터 1년 이내에 제기**해야 합니다.
- 법률에 의해 같은 진정원인사실에 대해 다른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결한 경우에는 진정을 각하합니다. 그럼에도 불구하고 위원회가 조사하기로 결정할 수는 있습니다.
- 진정을 하기 위해서는 진정서를 작성·접수해야 하며 작성 방법은 아래와 같습니다.
  - 진정서 작성 : 국가인권위원회 홈페이지 → 상담·진정·민원 → 진정·민원 → 통합진정서 다운받기(www.humanrights.go.kr)에서 서식을 다운받아 작성합니다.
  - 온라인 접수 : 국가인권위원회 홈페이지 → 민원마당 → 서식민원 중 '직장 내 성희롱 신고서' → '신청' 접속 후 작성 → 신청
  - 방문·우편·팩스 접수는 위의 서식을 작성 후 접수합니다.
- 작성 전 상담이 필요한 경우에는 국가인권위원회 인권상담센터를 직접 방문하거나 전화상담(국번 없이 1331)을 이용할 수 있습니다.

### 제32조(진정의 각하 등)

- ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하(却下)한다.
1. 진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우
  2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
  3. 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
  4. 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
  5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
  6. 진정이 익명이나 가명으로 제출된 경우
  7. 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
  8. 진정인이 진정을 취하한 경우
  9. 위원회가 기각한 진정과 같은 사실에 대하여 다시 진정한 경우
  10. 진정의 취지가 그 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

### 3) 조사와 심의

- 조사관이 진정인, 피해자, 피진정인 또는 관계인에 대해 조사를 착수합니다. 출석요구, 진술청취, 자료제출요구, 실지조사 등을 통해 조사결과보고서를 작성하여 차별시정위원회에 상정합니다. 진정은 접수한 날로부터 3개월 이내에 처리하는 것이 원칙입니다.
- 조사 중 또는 조사 종결 후에도 합의를 권고하고 조정할 수 있습니다.
- 성희롱 행위자에게 손해배상이나 인권교육 수강 등을 권고하고, 소속기관장에게는 행위자 징계, 재발방지대책 수립 등을 권고합니다.

제36조(조사의 방법) ① 위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 진정에 관하여 조사할 수 있다.

1. 진정인·피해자·피진정인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
  2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
  3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)
  4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ② 위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 위원 또는 소속 직원에게 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 하게 할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ④ 제1항과 제2항에 따른 피진정인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 제30조제1항에 따른 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.
- ⑤ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 소속 직원은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑥ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 소속 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 내보여야 한다.
- ⑦ 위원회가 자료나 물건의 제출을 요구하거나 그 자료, 물건 또는 시설에 대한 현장조사 또는 감정을 하려고 하는 경우 관계 국가기관의 장은 그 자료, 물건 또는 시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다는 사실을 위원회에 소명하고 그 자료나 물건의 제출 또는 그 자료, 물건, 시설에 대한 현장조사 또는 감정을 거부할 수 있다. 이 경우 위원회는 관계 국가기관의 장에게 필요한 사항의 확인을 요구할 수 있으며, 요구를 받은 관계 국가기관의 장은 이에 성실히 협조하여야 한다.
1. 국가의 안전보장 또는 외교관계에 중대한 영향을 미치는 국가기밀 사항인 경우
  2. 범죄 수사나 계속 중인 재판에 중대한 지장을 줄 우려가 있는 경우

#### 4) 조정 및 의결의 구체적 내용

- 합의 권고 : 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위해 필요한 조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있습니다.
  - 조정 : 당사자 신청 또는 위원회 직권에 의해 조정위원회의 조정 절차를 개시합니다. 당사자 합의 시 조정이 성립합니다.
  - 합의가 이루어지지 않는 경우 조정에 갈음하는 다음과 같은 결정이 가능합니다.
    - 조사 대상 차별행위 중지
    - 원상회복, 손해배상 그 밖의 필요한 구제 조치
    - 동일 또는 유사 차별행위 재발을 방지하기 위해 필요한 조치
  - 구제 조치 등을 권고합니다. (상기 조정에 갈음하는 결정 + 법령, 제도, 정책, 관행의 시정 또는 개선)
  - 징계 권고 : 소속기관의 장에게 피진정인 또는 차별행위에 책임 있는 자에 대한 징계를 권고합니다.
  - 고발 : 진정 내용이 범죄 행위에 해당하고 이에 대해 형사처벌이 필요하다고 인정될 경우, 검찰 총장에 그 내용을 고발할 수 있습니다. 고발을 받은 날로부터 3개월 이내에 수사는 종료합니다.
  - 법률구조 요청 : 진정에 관한 위원회 조사, 증거 확보 또는 피해자 권리구제를 위해 필요한 경우 피해자를 위해 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청합니다.
- ※ 조정과 이의를 제기하지 않은 조정에 갈음하는 결정은 재판상 화해와 같은 효력이 있습니다.

#### 5) 대리인의 역할

- 진정서 작성 제출 및 수정 요구에 따라 수정하여 사실관계, 법리, 피해를 회복할 수 있는 진정 취지를 주장합니다.
- 진정 취지는 성희롱 피해에 책임 있는 자(행위자, 사업주 등)에게 손해배상, 회사 규정의 제정이나 개정, 행위자 징계, 인권교육 수강, 성희롱예방교육 시행, 기타 재발방지 대책 등 다양하게 주장할 수 있습니다.
- 출석조사 시 동석하여 필요 자료를 제출하는 등 조사에 협력합니다.
- 인권위가 사건에 대하여 각하하려고 하거나, 조사 중 중지하려고 하는 경우, 이에 대해 대응합니다.
- 합의 권고 시 합의를 진행합니다.
- 인권위 결정에 불복할 경우, 결정이 있음을 안 날로부터 90일 이내에 국가인권위원회 행정심판 위원회에 행정심판 또는 행정법원에 행정소송을 제기할 수 있습니다.

### 3. 유의 사항

- 1) 피해자 지원 시 사내 절차로 피해 회복이 어려울 것으로 판단될 때 외부 구제 수단으로 가장 먼저 고려해야 하는 것이 국가인권위원회 진정입니다. 인권위원회는 같은 진정원인사실에 대하여 다른 기관에 구제 신청한 경우 각하되며, 진정할 수 있는 기한이 진정 원인 사실 발생일로부터 1년 이내로 외부 구제 제도 중 가장 짧습니다.

#### \* 국가인권위원회 진정의 장점

- 고용노동부 진정이 피해근로자의 사업주의 범위만 사실에 대한 진정이라는 비교적 협소한 범위의 진정이라면, 인권위는 근로자 뿐 아니라 사인(私人) 피해자와 제3자를 포함한 진정인이 행위자, 단체, 법인 등 다양한 피진정인을 대상으로 피해 회복을 위한 다양한 방식의 권고를 신청할 수 있음.
- 사실관계 인정을 위한 증명의 정도에 있어, 그 결정이 권고에 불과하므로 사업주 처벌을 위한 남녀고용평등법상 요구되는 입증 정도보다 약함. 즉 피해자 입장에서 비교적 증거가 미비할 때 고려할 수 있음.

- 2) 다만, 인권위원회의 결정은 권고로서 이행이 보장되지 않으므로 회사(사업주)에 대한 시정명령 이행강제와 위반 시 제재를 원하는 경우 굳이 인권위원회 진정이라는 구제 수단을 사용할 필요는 없습니다. 다만 민간사업장에 비하여 국가기관과 공공기관의 경우에는 비교적 인권위의 권고 결정을 존중하는 편입니다.





## IV

# 고용노동부(지방고용노동청) 구제 절차

1. 관련 법령
2. 대응 방법

IV

고용노동부(지방고용노동청) 구제 절차



1. 관련 법령

남녀고용평등법 위반의 경우 노동법 관할 정부 부처인 고용노동부 각 지방노동(지)청에 진정, 고소·고발하여 근로 감독관의 사건 처리, 사업장 감독 등을 통해 법 위반 행위의 시정과 과태료, 벌금, 징역형 등 처벌, 사업장 제도 개선 등을 기대할 수 있습니다.

■ 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률

■ 근로기준법

제11장 근로감독관 등

제101조(감독 기관)

- ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.
- ② 근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제102조(근로감독관의 권한)

- ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.
- ⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

제103조(근로감독관의 의무) 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 근로감독관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.

제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

■ 근로감독관 직무규정

제2조(근로감독관의 직무)

① 근로감독관(이하 "감독관"이라 한다)은 다음 각 호의 직무를 수행한다.

1. 노동관계법령과 그 하위규정의 집행을 위한 다음 각 목의 업무
  - 가. 제11조에 따른 사업장 근로감독
  - 나. 제33조에 따른 신고사건의 접수 및 처리
  - 다. 각종 인·허가 및 승인

라. 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리  
 마. 과태료 부과

2. 노동관계법령 위반의 죄에 대한 수사 등 사법경찰관의 직무

11. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 고용에서의 남녀평등, 성별에 따른 근로조건 차별 시정 등과 관련한 업무 <신설 2019.8.30.>

제11조(사업장 근로감독의 정의) 이 훈령에서 사업장 근로감독(이하 "사업장감독"이라 한다)이란 감독관이 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 사업장, 기숙사 그 밖의 부속건물에 임검하여 노동관계법령 위반 여부를 점검하고 법 위반사항을 시정하도록 하거나 행정처분 또는 사법처리하는 일련의 과정을 말한다. <개정 2010.4.13.>

제12조(사업장감독의 종류) 사업장감독의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정기감독: 제13조의 사업장근로감독종합(세부)시행계획에 따라 실시하는 근로감독 <개정 2013.10.15>

2. 수시감독: 사업장근로감독종합(세부)시행계획이 확정된 이후 정기감독계획에 반영하지 못한 사항 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장 또는 업종을 대상으로 별도의 계획을 수립하여 실시하는 근로감독 <개정 2019.8.30>

가. 동향, 제보, 언론보도 등을 통하여 노동관계법령 위반 가능성이 있다고 판단되는 사업장  
 나. 근로감독 청원 등이 접수되어 사업장 감독이 필요하다고 인정되는 사업장

다. 제3장에 따른 신고사건을 처리하는 과정에서 해당 사업장의 다수의 근로자에 대한 노동관계법령 위반의 가능성이 있다고 판단되는 사업장

라. 위 각 목의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 있는 사업장 또는 업종에 대하여 본부에서 수시감독 계획을 시달한 경우

3. 특별감독: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 노동관계법령 위반사실을 수사하기 위해 실시하는 근로감독 <개정 2013.10.15>

(생략)

라. 폭언, 폭행, 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 근로자에 대한 부당한 대우로 사회적 물의를 일으킨 사업장 <신설 2019.8.30.>

제37조의2(사건 유형별 조사 원칙) ① 직장 내 성희롱 사건은 전담 근로감독관이나 피해자와 동일한 성(性)의 근로감독관이 조사하되, 피해자가 수치심을 느끼지 않고 조사에 응할 수 있도록 별도의 독립된 공간에서 조사하여야 한다. <신설 2019.8.30.>

## 2. 대응 방법

### 1) 진정 당사자

- 성희롱 피해자는 진정 또는 고소할 수 있습니다.
- 피해자 외 제3자도 진정, 고발 가능합니다.

### 2) 진정, 고소, 고발 대상 : 사업주(행위자 아님에 유의)

- 사업주가 행위자일 경우 : 사내 절차 없이 사업주 대상으로 진정합니다.
- 상사·동료 등이 행위자일 경우 : 사내 신고 후 미처리 또는 처리 미비 시 사업주 대상으로 진정합니다.
- 피해자 등에게 불리한 처우<sup>19</sup>를 하는 경우 : 행위자 및 사업주 고소·고발이 가능합니다.

### 3) 대상 행위

#### (1) 남녀고용평등법 위반 행위

- 진정 대상 : 사업주의 직장 내 성희롱 행위, 직장 내 성희롱 예방 교육 및 교육 내용 비치 의무 위반 행위, 성희롱 조사 의무 위반 행위, 행위자 조치 의무 위반 행위, 피해자 보호 의무 위반 행위, 비밀 누설 금지 의무 위반 행위, 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반 행위
- 고소·고발 대상 : 피해근로자 등에 대한 고용상 불이익 금지 의무 (동법 제14조 제6항)를 위반한 행위

#### ■ 진정, 고소, 고발의 차이

- 진정 : 법규 위반에 대하여 근로자가 행정기관에 그 시정을 요구하는 것. 진정 절차는 근로감독관의 조사를 통해 종결함. 불복절차는 따로 없으며 같은 사건으로 재진정 가능.
- 고소 : 범죄의 피해자 등 고소권을 가진 자가 수사기관에 범죄 사실을 신고하고 범인의 처벌을 요구하는 의사 표시. 검사가 최종 수사 지휘하여 범죄 사실이 있는 경우 기소함. 검사 불기소 처분에 대해서는 항고, 재항고, 헌법소원이 가능함.
- 고발 : 고소와 마찬가지로 처벌 요구의 의사 표시이나, 고소권자가 아닌 제3자가 하는 의사 표시.

#### 4) 신고 방법

- 필요 시 사전 상담을 한 후 진정, 고소, 고발 여부를 결정합니다.  
(국번 없이 1350 또는 방문 상담)
- 사업장 소재지 관할 지방고용노동지청에 신고합니다.
- 문서·구두·전화·우편·온라인을 통해 신고 가능합니다.  
(익명 신고 센터 : <https://minwon.moel.go.kr/rptcenter/regist.do>)

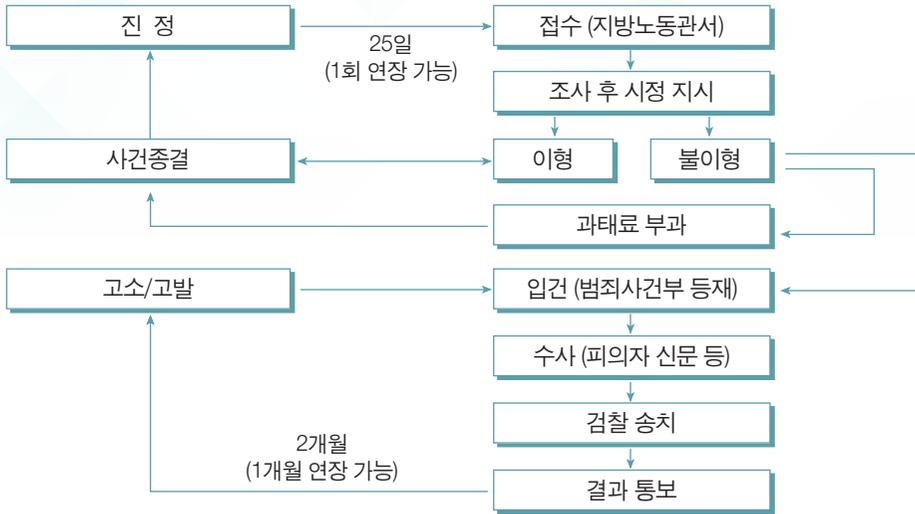
##### ■ 직장 내 성희롱 익명신고센터

- 고용노동부 홈페이지 → 민원 → 신고센터 → 직장내성희롱익명신고
- 서식 : 고용노동부 홈페이지 → 민원마당 → 서식민원 중 ‘직장 내 성희롱 신고서’를 ([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)) 다운로드 후 사용합니다.
- 온라인 접수 : 고용노동부 홈페이지 → 민원마당 → 서식민원 중 ‘직장 내 성희롱 신고서’ → ‘신청’ 접속해 작성 후 제출합니다.
- 방문 · 우편 · 팩스 접수 : 위의 서식 작성 후 접수합니다.
- 진정의 정해진 형식은 없습니다. 위 서식 양식 외 진정인의 이름, 주소, 연락처, 피진정인의 이름, 주소, 연락처, 진정 내용, 진정 날짜, 서명(또는 날인)을 포함하면 됩니다.
- 익명으로 신고할 경우 사업장에 대한 지도 감독은 가능하지만, 진정 절차를 진행하지는 않는다는 것에 유의합니다. 다만 ‘익명신고’ 코너에 본인의 실명을 기입하고 진정 처리 절차를 원한다고 기재하면, 진정으로 접수됩니다.
- 남녀고용평등법 위반 행위에 대하여 행위 발생 이후 5년 이내에 신고할 수 있습니다.

##### ■ 남녀고용평등법의 공소시효 및 제척 기간

- 남녀고용평등법상 유일한 형사처벌 조항인 제14조 제6항 피해자 등에 대한 고용상 불이익 금지 조항 위반의 경우, 형사소송법 제249조에 따라 ‘장기 5년 미만의 징역에 해당되는 범죄의 공소시효는 5년’이므로, 공소시효는 5년입니다. 따라서 사업주의 불이익 조치 후 5년이 지나지 않은 성희롱 사건에 대해서는 지방노동관서에 진정, 고소, 고발 등을 제기할 수 있습니다.
- 남녀고용평등법상 제14조 제2항 외의 직장 내 성희롱 관련 조항은 모두 과태료 부과 대상입니다. 과태료 부과 대상 행위에 대해서는 질서위반행위규제법 제 19조에 따라 질서위반행위가 종료된 날로부터 5년이 경과한 경우에는 과태료를 부과할 수 없습니다. 따라서 기타 과태료 부과 행위도 5년이 지나지 않은 경우 진정을 제기할 수 있습니다.

## 5) 처리 절차



진정 처리 기한은 25일이고, 1회 연장할 수 있습니다. 50일 이내에 진정 결과 통보를 받을 수 있습니다. 그런데 이보다 길어지는 경우도 상당수 있으므로 정해진 기한보다 통보가 늦어지면 담당 근로감독관에게 사유를 확인하고 조속한 처리를 요구할 수 있습니다.

## 6) 사건 처리

- 각 지청별 성희롱·성차별 사건을 담당하는 전담 근로감독관이 있습니다.
- 신고 사건이 접수되면 근로감독관은 피신고인(사용자)에게 통보하고 사실 조사를 진행합니다.
- 여성단체 등의 요구가 있거나 사회적 관심의 대상이 되는 사건에 대해 보다 신속하고 정확하게 해결하려 하고, 이 과정에서 필요한 경우 조사팀을 구성하여 현장 조사 등을 실시합니다.
- 근로감독관은 신고인과 피신고인을 따로 조사하거나 또는 대질조사할 수 있습니다. 조사 시 같은 성별 근로감독관, 분리된 공간 등을 요구할 수 있습니다. 여성 진정인 조사는 대부분 여성근로감독관이 진행하지만, 그렇지 않은 경우에는 여성근로감독관에게 조사받기를 요청할 수 있습니다. 별도의 분리된 공간에서 조사받지 못할 경우, 별도 공간을 요구할 수 있습니다.
- 조사 결과 법령 위반이 확인되면 즉시 시정 지시를 내리고, 시정이 완료되면 재발 방지를 위해 경고 조치 후 행정종결합니다.
  - 시정 기한 내 사용자가 시정하지 않은 경우 과태료 처분을 하고, 사업주의 법 위반 행위가 형사처벌 대상에 해당되는 경우 검찰에 송치하여 형사 절차를 개시하여 벌금 또는 징역형에 처합니다. 법인 대표가 행위자인 경우에도 법인에게 법인 대표를 징계하라는 등의 시정 지시를 합니다.
  - 행위자가 사업주면 시정 지시 없이 바로 과태료 처분을 합니다.

- 이미 처리된 사건이라도 진정 결과에 이의를 제기하는 경우 재진정이 가능합니다.
- 진정 중 합의로 진정 취하 종결할 수 있습니다. 보통 민사소송을 통해 손해배상을 받기 위해서는 시간과 노력과 비용이 들기 때문에 진정과 합의를 통해 손해배상에 갈음하는 금원을 받고 사건을 해결할 수도 있습니다. 다음과 같이 합의할 수 있습니다.

### 〈 성희롱 사건 합의서 예시 〉

## 성희롱 사건 합의서 (예시)

위 사건 진정인(000) 피진정인(주식회사 00 대표 000)은 다음과 같이 합의한다.

1. 피진정인은 0000년 00월 ~ 00월, 진정인에게 행한 직장 내 성희롱과 관련하여 진심어린 사과 및 유감의 뜻을 밝히고, 향후 이와 같은 일이 재발하지 않도록 최선을 다한다.
2. 피진정인은 본 사건과 관련하여 진정인인에게 사죄와 위로의 뜻으로 합의금 일금-----원을 진정인의 계좌로 지급한다.
3. 상기 1과 2는 본 합의와 동시에 이행되어야 한다.
4. 진정인과 피진정인은 상대방에 대하여 본 합의 이후 민.형사상 어떠한 법적 책임도 묻지 않는다.

0000년 0월 00일

진정인 \_\_\_\_\_ (인)    피진정인 주식회사 \_\_\_\_\_ 대표 \_\_\_\_\_ (인)

주소

주소

참관인 : 00지방노동청 00지청 근로감독관 000 ( 인 )

## 7) 대리인의 역할

- 진정서를 작성하고 제출합니다.
- 진정인(피해자) 출석조사 시 동석하여 조사를 진행합니다. 조사문답서(진술서)를 확인합니다.
- 근로감독관과의 원활한 의사소통을 통해 필요한 법리, 증거 등에 관한 자료를 제공하여 피해자의 주장을 설득할 수 있도록 합니다. 근로감독관에게 조사 방법, 대상, 일정 등 진정 과정에 필요한 정보를 제때 확인하여 피해자가 불안해하지 않도록 전달합니다.
- 합의가 필요할 때 피진정인과 합의합니다.
  - ※ 사업주 등과의 합의를 통해 피해 구제를 원할 경우 처음부터 고소·고발하는 것보다 진정을 제기하는 것이 유리할 수 있습니다. 고소한 경우 범죄 인지 후에는 피해자가 취하해도 형벌이 부과되므로 합의가 어려울 수 있기 때문입니다.
- 고용노동부의 사건 처리로 인하여 성희롱이 확인되었으나, 사업주가 위반 사실에 대한 시정명령을 이행하지 않는 경우 과태료 처분 후 후속 조치를 위해 노동위원회 구제 신청이나 민사상 손해배상청구소송을 고려할 수 있습니다.

〈진정서 예시〉

## 진정서

〈진정인〉

성명 :  
주소 :  
주민등록번호 :  
연락처 :

〈피진정인〉

사업장명 :  
대표자성명 :  
주소 :  
연락처 :

### 진정요지

진정인은 피진정인 회사의 000부장으로부터 수차례 성희롱을 당하여 이를 회사에 신고하였으나 회사는 현재까지 어떠한 조치도 하지 않고 있는 바, 이에 철저한 조사와 시정 조치를 구합니다.

### 진정내용

1. 진정인은 피진정인의 회사에 0000년 0월 0일에 입사하여 00부서 소속으로 현재까지 근무중인 근로자이며, 피진정인은 위의 주소지에서 00명의 근로자를 고용하여 자동차 부품을 생산하는 업체의 대표입니다.
2. 진정인은 피진정인 회사 부장 000으로부터 0000년 00월 00일과 00월 00일 사이에 수차례 성희롱을 당하였습니다. 000부장은 진정인에게 근무 중 “00000000”라고 하고, 주말에 만나자고 하거나 수차례 개인적인 문자를 보내고 진정인 자리에 다가와 어깨를 쓰다듬는 등 수차례 성희롱을 하였습니다.
3. 이에 진정인은 피진정인에게 이를 알리고 법률상 조치를 요구하였으나, 피진정인은 차일피일 미루며 신고한 지 1달이 지나도록 어떠한 조치도 하지 않고 방치하고 있습니다.
4. 이에 진정인은 000부장의 진정인에 대한 성희롱에 대하여 조사와 적절한 조치를 하여 주시기를 바랍니다.

〈첨부서류〉

1. 진정인의 회사 신고 메일
2. 진정인과 000부장의 대화 녹취록

년 월 일

진정인 : (인)

00지방고용노동청 00지청장 귀하





## 노동위원회 구제 절차

1. 관련 법령
2. 노동위원회 구제 절차 개괄
3. 근로기준법 제28조 의거 부당해고등  
구제신청의 대응
4. 남녀고용평등법 제14조 등 의거 차별적  
처우등 시정신청



## 노동위원회 구제 절차



### 1. 관련 법령

#### ■ 근로기준법

제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

#### ■ 남녀고용평등법

제26조(차별적 처우등의 시정신청)

① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위

3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

〈시행일 2022.5.19.〉

### 2. 노동위원회 구제 절차 개괄

직장 내 성희롱 관련하여 노동위원회를 이용한 신청은 근로기준법 제28조 의거 부당해고등구제 신청(행위자 신청 사건의 경우, 사용자 측 참고인으로서의 대응/피해자 신청 사건의 경우, 피해자에 대한 불리한 처우로서의 부당해고등구제신청의 신청인으로서의 대응)과 남녀고용평등법 제26조 의거한 차별적 처우등 시정신청(피해자에 대한 적절한 조치를 하지 않은 경우, 신청인으로서의 대응/피해자에 대한 불리한 처우 신청인으로서의 대응), 총 4가지가 있습니다.

2022.5.19. 이후 노동위원회에 사업주의 직장 내 성희롱 피해자에 대한 적절한 조치 미이행(남녀고용평등법 제14조 제4항 또는 제14조의2 제1항 위반)과 해고 등 불리한 처우등(제14조 제6항 위반 또는 제14조의2 제2항 위반)에 대하여 구제 신청을 할 수 있는 제도가 새로 시행되었습니다.

이전까지 직장 내 성희롱 관련하여 노동위원회를 이용하는 경우는 ‘근로기준법 제28조 사용자의 근로자에 대한 부당해고’ 등의 구제신청이 전부였습니다. 즉 남녀고용평등법에 의해 사업주는 성희롱 행위자에 대하여 징계 등 적절한 조치를 취할 의무가 있으므로 사업주가 행위자에게 행한 징계에 대하여 근로기준법상 행위자가 회사를 상대로 부당해고등구제신청을 하는 경우가 있습니다. 또한 반대로 사업주가 오히려 피해자에 부당해고 등을 하는 경우 피해자가 회사를 상대로 역시 부당해고 등구제신청을 할 수 있었습니다.

남녀고용평등법 제26조 시행 이후에는 피해자가 사용자로부터 해고 등 불이익 조치를 받았을 때 피해자는 근로기준법상 부당해고등구제신청과 남녀고용평등법상 차별적처우등시정신청을 모두 할 수 있어 구제 제도의 대상이 중복됩니다.

법이 시행된 지 얼마 되지 않아 노동위원회의 명확한 지침 및 실무관행을 확인하기 어려우나, 법해석상 피해자는 두 개의 신청을 동시에 모두 할 수 있고 노동위원회는 사안 검토 후 병합 처리할 것으로 보입니다. 이때 그 효과에 대해서는 각각 시정명령을 받고 명령이 중복될 경우 한쪽 명령이 충족되면 다른 쪽도 충족되었다고 볼 수 있을 것입니다. 각각이 중복되지 않은 명령이 미이행될 경우 근로기준법상 이행 강제금 부과와 남녀고용평등법상 과태료 처분이 둘 다 이루어질 수 있습니다. 신청인 입장에서는 2개의 신청을 모두 하는 것이 유리할 것으로 보입니다.

### 3. 근로기준법 제28조 의거 부당해고등구제신청의 대응

#### 1) 관련 법령

##### ■ 근로기준법

제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제29조(조사 등) ① 노동위원회는 제28조에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 심문하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

제30조(구제명령 등)

③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가

원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

④ 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다. <신설 2021. 5. 18.>

제31조(구제명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.

제32조(구제명령 등의 효력) 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다. <개정 2021. 5. 18.>

⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.

⑥ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

## 2) 신청 대상

- 행위자가 성희롱 행위에 대한 사용자의 징계에 대하여 노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 할 때, 노동위원회는 그 당부당을 판단하기 위해 해당 사실 인정 여부, 그 행위가 성희롱인지 여부 및 징계의 정당성까지 판단해야 합니다. 따라서 이때 피해자는 형식상으로는 당사자가 아니나 행위자에 대한 징계가 부당하다고 판단되면 피해자에게 다시 피해가 발생할 수 있으며 내용상 판단 대상 사건의 당사자이기 때문에, 행위자에 대한 징계가 정당하다는 사용자 측의 주장 입증에 협조할 필요가 있습니다. 이때 노동위원회에 참고인으로서 출석하는 등의 대응이 필요할 수 있습니다.
- 피해자로서 사용자에 의해 부당 해고 등을 당했을 때 부당해고등구제신청을 할 수 있습니다. 이 때 남녀고용평등법상 차별적처우등시정신청과 중복될 수 있습니다. 5인 미만 사업장의 경우는

노동위원회 시정신청 제도를 이용할 수 없고, 남녀고용평등법 제14조 제6항에 의해 관할 노동지청에 진정 혹은 고소·고발만 가능합니다.

### 3) 대응 방법

#### (1) 신청 당사자/상대방

- ‘신청 당사자’는 부당한 해고, 휴직, 전직, 감봉 기타 징벌을 당한 근로자를 말하는 것으로 피해자, 행위자 모두 신청 가능합니다.
- ‘상대방’은 부당 해고 등을 행한 사용자를 말합니다.
- 상시 5인 미만 사업장 소속의 근로자는 신청할 수 없습니다.

#### (2) 신청 방법

- 사용자의 징계 등 부당한 조치가 있는 날로부터 3개월 이내에 신청해야 하고, 이 기간을 경과하면 신청할 수 없습니다.
- 사업장 관할 지방노동위원회에 신청서를 접수함으로써 신청합니다.
- 문서·우편·구두·온라인을 통한 접수는 물론, 고용노동부 홈페이지에서도 익명으로 신청 가능합니다.

#### (3) 구제 명령

- 노동위원회는 양 당사자를 불러 조사와 심문 회의를 한 후 부당 징계 여부를 판단하여 부당 징계 결정과 원상회복 및 해고 기간 동안의 미지급 임금 지급의 구제 명령을 합니다.
- 부당 해고 구제 명령의 경우에 한하여 근로자가 원직 복직을 원하지 않을 경우, 원직 복직을 명하는 대신 해고 기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있습니다.

#### (4) 구제 명령 미이행 시 제재

- 구제 명령 이행 기간(30일 이내)까지 이행하지 않은 사용자에게 3천만 원 이하의 이행 강제금이 부과됩니다.
- 이행 강제금은 매년 2회까지 2년간 부과 징수할 수 있습니다. 이때, 사용자의 구제 명령 불복에 의한 재심 신청 또는 행정소송 제기가 있더라도 이행 강제금 부과가 유예되지 않습니다. 이행 강제금 체납은 국세체납의 예에 따라 징수할 수 있습니다.
- 구제 명령에 불복하여 재심 신청 또는 행정소송을 제기하지 않아 확정된 결정을 이행하지 않으면, 노동위원회의 고발에 의해 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금형에 처해집니다.<sup>20)</sup>

#### (5) 불복 절차

- 지방노동위원회의 결정에 불복하는 사용자나 근로자는 결정서를 통지받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다.

20) 근로기준법 제111조 참조.

- 중앙노동위원회의 재심 판정에 불복하는 사용자나 근로자는 판정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있습니다.

**(6) 대리인의 역할**

- 피해자 부당해고 등에 대한 구제 신청의 경우 부당해고등구제신청과 차별적처우등시정신청을 모두 할 것인지, 각각 할 것인지 여부를 판단하여 신청합니다.
- 신청서, 이유서를 작성하고 제출합니다.
- 조사에 임하여 사실관계 입증자료를 제출하고, 주장을 설득적으로 전달합니다.
- 심문 회의에 참석합니다.
- 각하, 기각의 경우 불복 절차를 이행합니다.
- 인용의 경우 이행 명령 등을 모니터링합니다.

**4. 남녀고용평등법 제14조 등 의거 차별적 처우등 시정신청**

**1) 관련 법령**

■ **남녀고용평등법**

제26조(차별적 처우등의 시정신청)

① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위

3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

제27조(조사·심문 등)

① 노동위원회는 제26조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

### 제28조(조정·중재)

- ① 노동위원회는 제27조에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하여야 하고, 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.
- ⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 한다.
- ⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

### 제29조(시정명령 등)

- ① 노동위원회는 제27조에 따른 조사·심문을 끝내고 차별적 처우등에 해당한다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우등에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

### 제29조의2(조정·중재 또는 시정명령의 내용)

- ① 제28조에 따른 조정·중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 배상을 하도록 한 경우 그 배상액은 차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

### 제29조의3(시정명령 등의 확정)

- ① 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

(제39조(과태료) ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2021. 5. 18.>)

### 제29조의4(시정명령 이행상황의 제출요구 등)

- ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

(제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료에 처함)

**제29조의5(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)**

- ① 고용노동부장관은 사업주가 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사업주 및 근로자에게 그 사실을 알려야 한다.
- ③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 때에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

**제29조의6(확정된 시정명령의 효력 확대)**

- ① 고용노동부장관은 제29조의3(제29조의5제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 외의 근로자에 대해서도 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우 노동위원회에 통보하여야 하고, 노동위원회는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다.

제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

- 1. 제26조에 따른 차별적 처우등의 시정신청, 제27조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제29조의3에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
- 2. 제29조의4제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고

(제37조 2항 9. 제29조의7을 위반하여 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 -) 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형에 처함)

제30조(입증책임) 이법과 관련한 분쟁해결(제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의7까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

**2) 대응 방법**

**(1) 적용 범위**

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다. (cf. 근로기준법상 부당해고등구제신청

의 적용범위는 상시근로자수 5인 이상 사업장)

## (2) 신청인과 상대방

- 신청인 : 사업주에게 고용된 자(근로기준법상 근로자)와 취업할 의사를 가진 자를 말합니다.  
취업할 의사를 가진 사람은 구직자로서 남녀고용평등법상 근로자이며 신청인이 되나, 실제 사안에서는 구직자는 사업주의 피해자 보호조치나 불이익 조치가 발생할 수 없으므로 신청인이 되기 어렵습니다.
- 상대방 : 사업주(사용 사업주 포함)를 말합니다.

## (3) 신청 대상이 되는 행위

- 피해자에 대한 적절한 조치 의무 위반
  - 남녀고용평등법 제14조 제4항 위반  
조사 결과 직장 내 성희롱 발생이 확인된 때에 피해근로자의 요청에도 불구하고 근무 장소 변경, 배치전환, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 취하지 않은 행위를 말합니다.
  - 남녀고용평등법 제14조의2 제1항 위반  
고객 등에 의한 성희롱 고충 해소 요청에 대하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급 휴가 등의 적절한 조치를 취하지 않은 행위를 말합니다.  
※ 법문 해석에 의하면 피해자에 대한 적절한 조치 의무가 있으려면 성희롱에 대한 조사와 그 조사 결과 성희롱임이 확인되어야 할 것을 전제하고 있습니다. 따라서 성희롱에 대한 조사와 확인이 없는 경우 적절한 조치 의무도 없으며 이 경우 시정신청 대상이 없다고 해석할 가능성이 큼니다. 이 때에는 사내 신고 또는 고용노동부 진정을 통해 성희롱에 대한 실제적 사실 확인과 판단이 선행되어야 할 것으로 보입니다.
- 피해자에 대한 불리한 처우
  - 남녀고용평등법 제14조 제6항 위반  
성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 행한 불리한 처우를 말합니다.
  - 남녀고용평등법 제14조의2 제2항 위반  
고객 등에 의한 성희롱 주장 또는 성적 요구에 따르지 않았다는 이유로 한 불이익 조치를 말합니다.

## (4) 제척 기간

- '차별적 처우등을 받은 날'로부터 6개월 이내여야 합니다. '차별적 처우등을 받은 날'이란 적절한 조치를 취할 의무가 있는 상대방에게 조치를 요구한 때, 불리한 처우를 받은 경우 처분 통지를 받은 때를 뜻합니다.
- '계속되는 차별'의 경우 그 종료일로부터 6개월 이내여야 합니다. '계속되는 차별'이란 집단 따돌림, 폭행 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위의 발생을 방지한 행위를 말합니다.
- 회사가 사내 절차에 따라 성희롱이 아니라고 판단한 경우에는 고용노동부에 진정하여 성희롱임을 판단 받아서 노동부의 시정명령을 받거나 노동위원회에 적절한 조치 미이행에 대한 신청을 합니다. 이런 경우 회사가 성희롱이 아니라고 판단한 때 적절한 조치를 요구하면 고용노동부

진정 과정에서 노동위원회 신청의 제척 기간이 도과할 수 있으므로 회사에 적절한 조치를 요구하지 않고 고용노동부 진정 후 노동위원회 신청의 순서로 진행해야 할 것으로 보입니다.

#### (5) 입증 책임

남녀고용평등법과 관련한 분쟁해결에서 입증 책임은 사업주가 부담합니다. 근로기준법상 부당해고등구제신청과 다른 점입니다. 즉 ‘불이익 처우가 있었음’ 또는 ‘적절한 조치가 없었음’은 피해근로자가 주장해야 하고, 그것이 ‘불이익 처우가 아니’라거나 ‘적절한 조치 의무가 없거나 적절한 조치가 있었음’은 사업주가 입증해야 합니다.

#### (6) 시정명령

- 차별적 처우등의 중지 : 해고 등 불리한 처우에 대한 원직 복직 명령을 말합니다.
- 임금 등 근로 조건의 개선 : 취업 규칙, 단체 협약 등 제도 개선 명령을 포함한 적절한 조치 명령을 말합니다.
- 적절한 배상 : 불리한 처우등으로 받지 못한 임금, 상여금 차액, 교육비, 적절한 조치 의무 위반으로 인한 질병 치료비, 상담료 등, 집단 따돌림, 폭행 또는 방치 행위에 대한 치료비, 심리상담료, 정신적 손해액도 가능할 것입니다.
- 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 반복되는 경우 손해액의 3배 범위 내에서 배상 명령이 가능합니다.

#### (7) 이행 강제 등 기타 구제 및 제재

- 확정된 시정명령 미이행 시 1억 원 이하의 과태료가 처분됩니다.
- 피해자에 대한 불이익 처우의 경우 형사고소는 별도로 할 수 있습니다.
- 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있고, 시정신청을 한 근로자도 고용노동부장관에게 신고할 수 있습니다.
- 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 그 사업장 내 다른 근로자에 대해서도 차별적 처우가 있는지를 조사하여 시정을 요구할 수 있습니다.
- 근로자의 시정신청, 참석 및 진술, 재심 신청, 행정소송, 시정명령 불이행 신고를 이유로 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형에 처합니다.

#### (8) 대리인의 역할

- 부당해고등구제신청과 유사하나, 성희롱 발생 확인을 위한 사내 절차 또는 고용노동부 진정이 선행되어야 하는 경우도 있을 수 있습니다.
- 또한 인용의 경우 이행강제나 미이행 시 형사처벌을 위한 고소, 효력의 확장 등을 위한 고용노동부에 신고, 고소, 신청 등 사후적 지원이 이루어져야 합니다.



## 근로복지공단 산업재해 보상신청

1. 관련 법령
2. 대응 방법
3. 유의 사항

## VI 근로복지공단 산업재해 보상신청<sup>21)</sup>



### 1. 관련 법령

근로자는 업무상 부상, 질병, 장애(업무상 재해)가 발생했을 때 산업재해보상보험법에 의하여 치료비(요양급여)와 치료 기간 동안 휴직한 경우 급여(휴업급여) 등 보상을 받을 수 있습니다. 직장 내 성희롱의 경우 직장 내 괴롭힘과 함께 대표적으로 ‘업무상 사유로 인하여 정신적 고통과 스트레스 등으로 인한 정신질환 치료가 필요한 경우’를 업무상 재해로 해석할 수 있으며, 이에 대하여 근로복지공단에 산업재해보상신청을 할 수 있습니다.

#### ■ 산업재해보상보험법

제37조(업무상의 재해의 인정기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

##### 2. 업무상 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병(시행일: 2019.7.16.)

동법 시행령 별표3 제4호

바. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스장애

사. 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드

##### \*자해행위, 자살의 경우

산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정기준)

② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장애 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다.

- 다만, 그 부상·질병·장애 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

동법 시행령 제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정기준)

법 제37조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

- 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우

- 업무상의 재해로 요양중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우

- 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우

21) 근로복지공단(2021), <정신질환 업무관련성 조사 지침>을 참고하여 작성함.

## 2. 대응 방법

### 1) 성희롱으로 인한 대표적인 정신질병

업무상 질병으로서의 주요 정신질병으로는 우울에피소드 (DSM-5에 따른 진단명 : 주요우울장애), 불안장애, 공황 장애, 범불안장애, 각종 공포증(고소 공포증, 광장 공포증, 사회 공포증 등), 적응장애, 외상후스트레스장애, 수면장애 등이 있습니다. F32.(우울에피소드), F32.1.(중등도 우울에피소드), F43.0.(급성 스트레스반응), F43.1.(외상후스트레스장애), F43.2.(적응장애) 등이 있습니다.

\* 자해행위, 자살은 산재보험법에서는 자해행위와 이로 인한 결과인 자살 자체는 원칙적으로 업무상 질병으로 보지 않습니다. 다만 자해행위 또는 자살 전의 “정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태” 또는 “정신적 이상 상태”가 확인된 경우 예외적으로 인정합니다.

### 2) 신청 방법

- 사업장 관할 근로복지공단에 신청서를 작성 제출하거나 병원을 통해 병원에서 신청하도록 할 수 있습니다.

#### • 신청 방법

요양급여 신청서를 작성해서 우편, 팩스로 신청할 수 있고, 산재보험 토털서비스 사이트를 이용해서 신청하면 됩니다. 산재 지정 의료기관을 통해서 신청하는 방법도 있습니다.

\* 연락처: 1588-0075, 산재보험 토털서비스(<https://total.comwel.or.kr>)

\* 요양급여신청서는 근로복지공단에서도 다운받을 수 있습니다.

([https://www.comwel.or.kr/comwel/info/data/pap/pap\\_r\\_1st.jsp](https://www.comwel.or.kr/comwel/info/data/pap/pap_r_1st.jsp))

#### • 산재 지정 의료기관을 통해 신청하는 방법

\* 산재 지정 병원 찾기 : 근로복지공단 홈페이지 "산재 지정 의료기관 찾기"를 클릭합니다.

(<https://www.comwel.or.kr/comwel/medi/orsc.jsp>)

\* 산재 지정 병원에서 진료를 받고 산재신청 요청 → 병원에서 신청자 동의를 받아 산업재해 신청을 대행합니다.

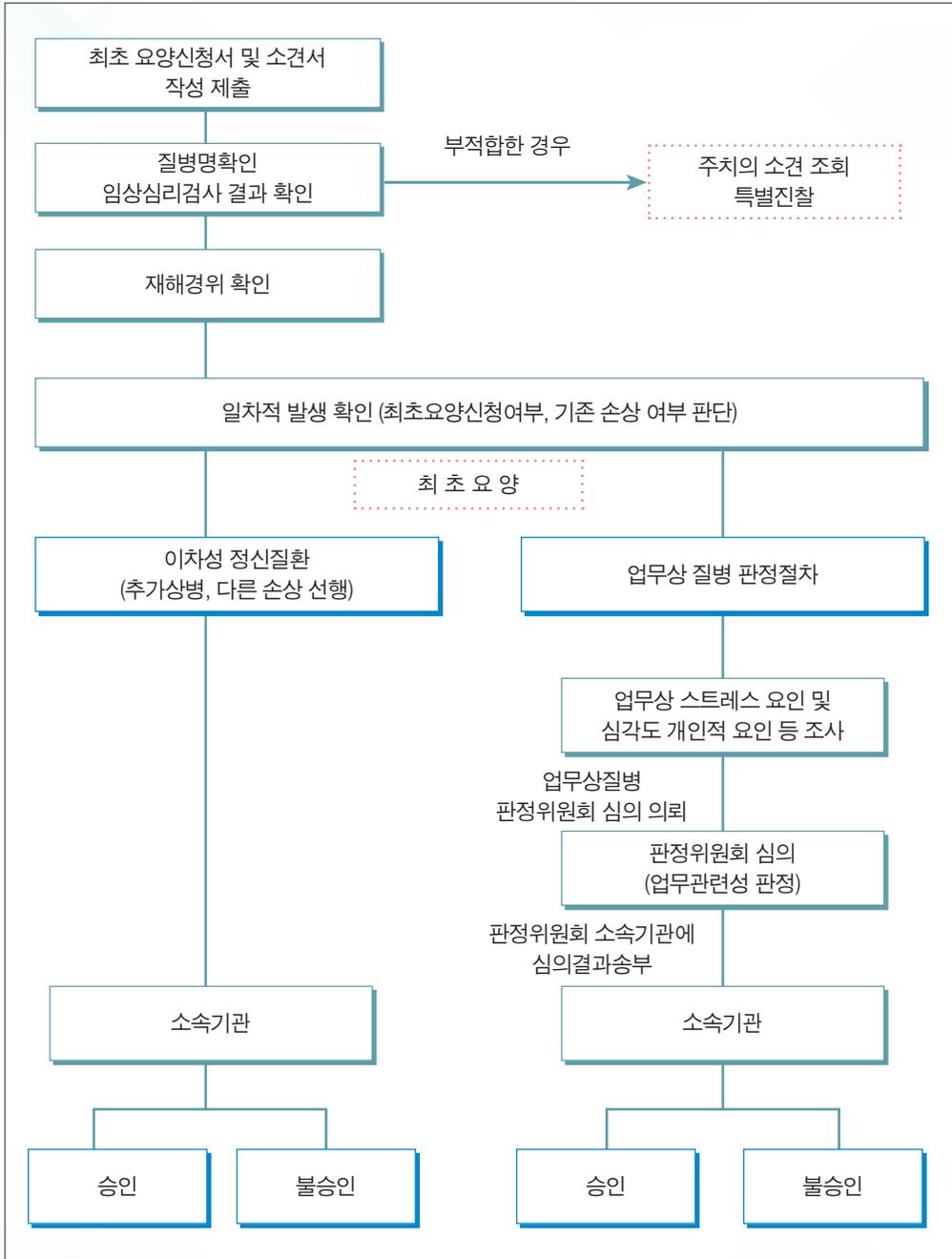
\* 산재 지정 병원을 이용하면 산업재해 승인받은 후 병원을 옮길 필요가 없습니다. 일반 병원에서 진료를 받다가 재해승인이 되면 산재 지정 의료기관으로 옮겨야 합니다.

- 업무상 재해 발생 후 3년 이내에 신청해야 합니다.

- 최초 요양 신청 (유족 신청) 이후 후속 신청(휴업급여, 장해급여, 추가상병, 간병비 등)을 추가적으로 진행할 수 있습니다.

### 3) 조사 및 판정 절차

직장 내 성희롱으로 인한 정신질병 산재 신청 절차<sup>22)</sup>



22) 근로복지공단(2021), <정신질병 업무관련성 조사 지침>, 21쪽.

#### 4) 필요 자료

- 정신건강의학과 전문의 진단서, 의학적 소견서, 의무기록(직무스트레스를 확인할 수 있는 내과, 가정의학과, 한의원 등 수면제 처방기록 등), 개인 상담기록, 임상심리검사, 업무 내용, 일상생활의 변화, 심리적 변화 등에 대한 객관적 자료나 진술이 필요합니다.

\*임상심리검사 결과가 없거나 제출된 검사 결과가 정신질환 특진의료기관(근로복지공단 소속병원 또는 종합병원 이상으로서 정신건강임상심리사1급 자격을 가진 전문가를 보유한 산재보험 의료기관)에 해당하는 의료기관에서 실시한 경우가 아닌 경우 특별진찰을 의뢰할 수 있습니다.<sup>23)</sup>

#### 5) 대리인의 역할

- 최초 요양급여 신청 : 신청서, 재해경위서 등 자료를 제출합니다.
- 성희롱의 내용, 지속기간, 반복성, 가해자와의 접촉 빈도, 업무 공간 사용, 사건에 대한 주변 동료·조직·회사의 반응, 대응 과정, 회사와의 갈등(해고, 인사조치, 퇴직중용, 회사와의 법정분쟁 관련 서류 등), 직장 내 갈등, 업무 부적응, 괴롭힘(회사에 제기한 민원, 고충처리 내용, 상황, 회사의 대응과 결과, 회사의 지원과 협력) 등 확인할 수 있는 자료와 내용을 확보합니다.
- 조사 시 관련 자료와 증인 등을 제출합니다.
- 조사지침상 유의 사항을 참고하여 피해자가 조사 과정에서 또 다른 피해를 받지 않도록 보호조치를 취합니다.

##### ■ 근로복지공단 “정신질환 업무관련성 조사 지침” 상 성희롱·성폭력 관련 조사 시 유의 사항

성희롱·성폭력에 따른 정신질환 재해 조사 시 다음에 사항에 특히유의

- 재해 근로자와 동성 직원이 조사하는 것을 원칙으로 하고, 수치심을 유발하거나 진술을 꺼리는 사항의 진술을 강요하지 않도록 주의
- 불가피하게 이성 직원이 조사해야 하는 경우에는 우선 주치의 또는 성폭력 상담센터의 상담 내용 등을 확인하고, 근로자 직접 조사가 필요한 경우에는 가급적 서면 조사를 실시
- 재해 근로자가 가해자에 대한 형사처벌 의사가 있는지 확인하여 의사가 있다면 수사기관을 안내하고, 수사기관에 사건을 제기하였을 경우 그 수사 자료를 확보하여 재해 조사 내용에 포함
- 성희롱이나 성폭력에 관한 재해 근로자의 진술이나 관련 자료가 모두 재해조사서에 기록·관리되고, 업무상질병판정위원회에서 심의하게 된다는 사실을 반드시 고지
- 성희롱이나 성폭력의 경우 피해자가 신분이나 진술 내용의 노출을 꺼리는 경우가 많으므로 신청인 대면 조사가 필요한 경우에는 비밀이 보장되는 적절한 장소에서 조사 실시

23) 근로복지공단(2021), <정신질환 업무관련성 조사 지침>, 13쪽.

## 6) 불복 절차

최초 요양급여 신청 불승인에 이의 있을 경우 결정을 안 날로부터 90일 이내 근로복지공단에 심사청구를 할 수 있고, 이 또한 승인되지 않았을 때 산재보상심의위원회에 재심사청구를 하거나 관할 행정법원에 행정소송을 제기할 수 있습니다.

## 3. 유의 사항

- 업무상 주요스트레스 요인 발생 시기부터 증상 발생 이전 6개월의 상황, 이후 심각도를 높일 수 있는 추가 사건(소송 등)의 진행 경과를 확인합니다.
- 사건 자체의 강도와 크기 등 객관적 조건뿐 아니라 근로자의 주관적 충격의 정도, 사건 발생 이후 처리 과정에서의 적절한 지원과 지지, 근로자 보호가 가능한 체계였는지, 스트레스가 가중되는 과정 등을 파악하여 주요 스트레스 요인의 심각도를 확인합니다.
- 같은 업무상 스트레스 요인에 노출되었다고 하더라도 사건 발생 이후 대응 조치의 적절성이나 대응 과정에서의 어려움에 따라 스트레스가 가중 될 수 있고 지속적이고 반복적으로 해당 사건에 노출되는 경우에도 스트레스가 가중되므로 이러한 상황을 고려해야 합니다.
- 그 외 개인 요인으로서 알코올의존, 질병, 가족력, 업무 외 스트레스 요인(채무·금전 관계, 사고, 인간관계 등)을 확인합니다.

〈산재요양신청서 및 소견서 양식〉

[별지 제2호 서식]

※공통란은 모두 기재하시고, 해당 신청란에  하고 기재하십시오.

(앞면)

<b>산업재해보상보험 요양급여신청서</b>	처리기간 7일
-----------------------------	------------

<b>기본</b>	①신청구분	<input type="checkbox"/> 최초요양 <input type="checkbox"/> 재요양 <input type="checkbox"/> 진폐 <input type="checkbox"/> 전원 <input type="checkbox"/> 병행진료							
	재해자 (신청인)	②성명	③주민등록번호						
		④주소							
	⑤재해발생일		□□□□	년	□□	월	□□	일	□□

<b>보충 요양 ·진폐 ·전원 ·병행 신청</b>	⑥사업장관리번호		⑦사업개시번호		
	⑧국적	⑨직종	□□□	⑩채용년월일	년 월 일
	⑪출근시간	⑫퇴근시간	⑬작업개시시간		
	⑭재해자와 사업주의 관계		<input type="checkbox"/> 동업자 <input type="checkbox"/> 친인척 <input type="checkbox"/> 해당 없음		
	⑮재해원인 및 발생상황 ※ 재해경위 등 주요사항을 사실과 달리 기재하여 보험급여를 지급받은 경우에는 「산업재해보상보험법」 제84조에 따라 배액징수 등 불이익 처분을 받게 되니 사실대로 구체적으로 기재하셔야 합니다.				
	어디에서(구체적장소) 무엇을 하기 위해 (작업내용, 목적) 무엇을 사용하여 (작업도구, 취급물질) 어떻게 하다가 (경위, 동작, 움직임) 어떤 이유 때문에 (물적, 인적 원인) 어떻게 재해를 당함 (별지사용 가능)				
	목격자 또는 최초사건조사자		⑮성명	⑰연락처	⑱신청인과의관계
	가해자(있는 경우)		⑲성명	⑳연락처	㉑신청인과의관계
	전원신청시(최초요양과 동시에)		㉒의료기관명	㉓소재지	☎
	재해발생 이후 현재 요양 중인 의료기관 전에 진료 받은 의료기관 *3개 이상인 경우 별지사용가능		㉔의료기관명	㉕소재지	☎
㉖의료기관명			㉗소재지	☎	
㉘본 재해와 동일 사유로 「민법」 기타 법령에 따라 보상 또는 배상을 받았는지 여부			<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오		
〈구비서류〉		1. 초진소견서(최초요양) 2. 재해경위 등 사실 확인을 위한 관계인의 진술 또는 서류			

접수일자	접수번호	처리기한
------	------	------

(210mm×297mm, 신문용지 54g/m<sup>2</sup>)

(뒷면에 재요양 신청이 있습니다.)

(뒷 면)

<b>재 요 양</b>	㉔재요양을 받는 사유를 기재	(별지사용 가능)			
	본 재해와 동일한 사유로 「민법」 기타 법령에 따라 수령한 보상 또는 배상내역(「산업재해보상보험법」 제80조 규정 관련)	⑩수령일자	⑪수령금액	⑫보상 또는 배상내역(수령근거)	
		⑬첨부서류	1. 합의서 2. 판결문 3. 영수증 4. 기타		
	<input type="checkbox"/> <b>확 인 서</b>				
본인은 재요양을 신청하기 전에 보험가입자 또는 제3자 등으로부터 보험급여에 상당한 금품을 받지 아니하였음을 확인합니다. <div style="text-align: right;">확 인 자 (인)</div>					
<구비서류>	1. 초진소견서(재요양) 2. 받은 금품의 내역 및 금액을 알 수 있는 판결문, 합의서 등의 서류 (보험급여에 상당한 금품을 받은 경우에 한함)				

<b>HO 부 록</b>	위에 기재한 사실이 틀림없음을 확인합니다.	위와 같이 신청합니다.	년      월	
	년      월	일		
	일 사업의명칭 : 소재지 : 사업주 : (서명 또는 날인) 전화번호 : 휴대폰 : E-mail :	신청인 : (서명 또는 날인) 전화번호 : 휴대폰 : 대리인 : (서명 또는 날인) E-mail :		
	<b>근로복지공단      지역본부(지사)장 귀하</b>			
<input type="checkbox"/> <b>요양급여신청서 제출 대행에 대한 동의(위임)</b>				
위 본인은 요양급여신청을 아래 산재보험 의료기관이 대행하여 근로복지공단에 제출 [고용·산재보험토탈서비스(total.kcomwel.or.kr) 제출 포함] 하는 것에 대하여 동의합니다.				
위임하는 자(신청인)      (서명 또는 인)		위임받는 자      (서명 또는 인)		

<기재요령>

- 본 신청서는 최초 요양, 재요양 신청시 구분 기재하여 신청합니다.
- ⑦항 사업개시번호는 동종사업 일괄적용사업장의 최초요양급여 신청시 기재합니다.
- ㉔~㉗항은 요양급여신청서 제출당시 산재보험 의료기관이 아닌 이전에 경유한 의료기관이 있는 경우 기재합니다.

<유의사항>

- 요양급여신청서는 3부를 작성하여 공단의 관할지역본부(지사), 산재보험 의료기관, 소속사업장에 각 1부씩 제출합니다.
- 사업주의 날인거부 등으로 사업주의 날인을 받지 못한 경우에는 공단은 재해자의 요양급여신청 사실을 사업주에게 통지하고, 10일 이내에 사업주의 의견을 제출하도록 하므로, 그 확인을 위하여 민원처리기간이 지연될 수 있습니다.
- 재요양신청서는 신청인의 치료종결 당시 산재보험 의료기관을 관할하는 공단의 지역본부(지사) 또는 사업장을 관할하는 공단의 지역본부(지사)에 제출하시기 바랍니다.

(210mm×297mm, 신문용지 54g/m<sup>2</sup>)

**[별지 제3호 서식]**

※ 굵은 선 안은 의료기관에서 기입하지 않습니다.

(앞 면)

<b>산 업 재 해 보 상 보 험</b> <b>초진소견서 ( <input type="checkbox"/> 최초요양 <input type="checkbox"/> 재요양 )</b>			
① 성명	② 주민등록번호	③ 재해일자	
④ 의료기관 최초 도착일시	년 월 일 ( : )	⑤ 내원방법 <input type="checkbox"/> 걸어서 <input type="checkbox"/> 부축해서 <input type="checkbox"/> 들것 <input type="checkbox"/> 휠체어	
⑥ 재해당시 의식소실 <input type="checkbox"/> 없었음 <input type="checkbox"/> 약 시간(분) <input type="checkbox"/> 계속			
⑦ 재해 후 최초 진료개시일		년 월 일 ( : )	<input type="checkbox"/> 본원 <input type="checkbox"/> 타 의료기관
⑧ 상병명과 상병코드			
진단명	상병코드(KCD)	진단명	상병코드(KCD)
⑨ 귀하가 알고 있는 재해경위 (재요양 신청일 경우 재요양 대상 상병 및 사유 기재)			
⑩ 환자가 호소하는 증상(환자의 표현대로)			
⑪ 주요검사 : <input type="checkbox"/> X-ray <input type="checkbox"/> MRI <input type="checkbox"/> CT <input type="checkbox"/> 초음파 <input type="checkbox"/> 근전도 <input type="checkbox"/> 관절경 <input type="checkbox"/> 적외선체열검사 <input type="checkbox"/> 정신상태검사 <input type="checkbox"/> 심리학적검사 <input type="checkbox"/> 기타 ( )			
※ 주요소견 기재 또는 결과지 첨부			
※ 통증부위를 "X"로 표시하고 통증정도(시각통증척도 1~10)기재. 외상명, 상처 크기 기재			
Rt	Lt Lt	Lt Lt	Rt
<b>&lt;첨부서류&gt;</b>	1. 신청 상병을 확인할 수 있는 각종 검사자료 및 결과지 각1부. 2. 절단, 화상, 좌절창, 육창은 환부 칼라사진 3. 정신질환의 경우 진단의 근거를 의학적으로 입증할 수 있는 응급진료 또는 초진기록지 중 검사 결과지 각1부.(뇌영상 검사, 뇌파 검사, 심전도 검사, 정신상태 검사, 심리학적 검사 등)		

(210mm×297mm, 신문용지 54g/m<sup>2</sup>)



## 부록\_서울시 피해지원기관 안내

### ○ 직장 내 성희롱 전문상담기관 안내

	서울 권역	기관명	전화상담	홈페이지
고용평등 상담실	마포구	(사)서울여성노동자회	02)3141-9090	www.equaline.or.kr
	서대문구	(사)노동희망	02)302-0801	www.laborhope.com
	영등포구	(사)여성노동법률지원센터	0505)515-5050	www.yeono.org/default
	마포구	한국여성민우회 일고민상담실	02)706-5050	www.womenlink.or.kr

### ○ 서울시 소재 성폭력상담소 안내

서울 권역	기관명	전화상담	홈페이지
강남구	한국성폭력위기센터	02)883-9284	www.crisis-center.or.kr
강동구	장애여성성폭력상담소	02)3013-1367	www.wde.or.kr
강서구	한사회장애인성폭력상담센터	02)2658-1366	www.kswpc.or.kr
관악구	이레성폭력상담소	02)856-1366	www.iregreen.com
구로구	가족과성건강아동청소년상담소	02)2688-1366	www.xn-jk1bs5xuja.com
금천구	벤티엘성가족상담센터	02)896-0401 02)896-0408	www.bethelcare.net/default
동작구	천주교성폭력상담소	02)825-1272	www.peacewell.org
마포구	한국성폭력상담소	02)338-5801	www.sisters.or.kr
마포구	한국여성민우회 성폭력상담소	02)335-1858	www.womenlink.or.kr
성북구	한국여성상담센터	02)953-1504	www.iffeminist.or.kr
서초구	서초성폭력상담소	02)599-7606	www.ssvrc.or.kr
양천구	미래한반도성폭력상담소(북한이탈여성)	02)2651-1366	www.fsc.or.kr
영등포구	서울여성장애인성폭력상담소	02)3675-4465	www.kdawu.org
은평구	한국여성의전화 여성인권상담소	02)2263-6464~5	www.sv.hotline.or.kr
종로구	택틴내일청소년성폭력상담소	02)3141-6191	www.tacteen.net/home
중랑구	꿈누리여성장애인상담소	02)902-3356	꿈누리.com

전화상담 운영 시간 외에 긴급상담이 필요하신 경우 “여성긴급전화”를 이용하여 주시기 바랍니다.  
→ 국번 없이 1366(휴대전화는 지역번호+1366), 신고는 112로 하시기 바랍니다.

○ 서울시 해바라기 통합지원센터 안내

해바라기센터는 성폭력 피해자가 필요로 하는 상담, 의료, 수사, 법률지원을 한 곳에서 통합적으로 받을 수 있도록 제공하는 센터입니다.

365일 24시간 운영하며, 위기지원형센터는 피해자가 폭력피해로 인한 위기상황에 대처할 수 있도록 1차 진료 및 추적 진료를 돕습니다.

서울 권역	위탁기관	기능	주소	연락처
서울	서울대병원	통합지원	울 종로구 대학로8가길 56 동승빌딩 2층 (03086)	02)3672-0365
서울동부	경찰병원	위기지원형	서울 송파구 송이로 123 경찰병원 1층 (05715)	02)3400-1700
서울남부	보라매병원	위기지원형	서울 동작구 보라매로5길 20 보라매병원 희망관 2층 (07061)	02)870-1700
서울북부	삼육서울병원	통합형	서울 동대문구 망우로 82 서울북부해바라기센터 (02500)	02)3390-4145
서울중부	국립중앙의료원	통합형	서울 중구 을지로 245(04564)	02)2266-8276

○ 신고 기관

기관명	대상	전화	홈페이지
한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력근절 종합지원센터	공공, 민간	02)735-7544	<a href="https://wecan.stop.or.kr/?menuno=246">https://wecan.stop.or.kr/?menuno=246</a>
여성가족부 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터	국가·지방자치단체 공무원, 공직유관단체 직원 등	02)735-7544	<a href="http://www.mogef.go.kr/msv/metooReport.do">http://www.mogef.go.kr/msv/metooReport.do</a>
인사혁신처 인사신문고	국가공무원 (일반·외무·경찰·소방)	044) 201-8500	<a href="https://www.mpm.go.kr/mpm/minwon/minwonCenter/complain/sexualViolenc/#">https://www.mpm.go.kr/mpm/minwon/minwonCenter/complain/sexualViolenc/#</a>
교육부 교육분야 성희롱·성폭력 신고센터	각급 학교 (초·중·고·대학교)	02)6222-6060	<a href="https://www.moe.go.kr/sub/infoRenewal.do?m=011508&amp;page=011508&amp;gubun=V2&amp;s=moe&amp;t=02">https://www.moe.go.kr/sub/infoRenewal.do?m=011508&amp;page=011508&amp;gubun=V2&amp;s=moe&amp;t=02</a>
고용노동부 신고센터	민간기업, 사업장	1350	<a href="https://minwon.moel.go.kr/rptcenter/regist.do">https://minwon.moel.go.kr/rptcenter/regist.do</a>
한국예술인복지재단 예술인 신문고	문화예술계 종사자	02)3668-0266	<a href="http://www.kawf.kr/social/sub06_1.do">http://www.kawf.kr/social/sub06_1.do</a>
스포츠윤리센터	체육계종사자	1670-2876	<a href="https://www.k-sec.or.kr/">https://www.k-sec.or.kr/</a>

○ 사건 처리·컨설팅 기관

기관명	사업내용	전화	홈페이지
위드유 서울직장 성희롱성폭력예방센터	직장 내 성희롱 예방교육, 조직문화 컨설팅, 사건 처리 지원 등	02)771-7770	<a href="http://www.seoulwithu.kr/">http://www.seoulwithu.kr/</a>
한국양성평등교육진흥원	공공기관 폭력예방교육 현장컨설팅 등	02)3156-6100	<a href="https://kigepe.or.kr/">https://kigepe.or.kr/</a>
한국여성인권진흥원	성희롱방지조직문화진단등	02)735-1050	<a href="https://www.stop.or.kr">https://www.stop.or.kr</a>
부산광역시 여성폭력방지 종합지원센터 이젠센터	조직문화 개선 컨설팅, 사건 처리지원단체 파견지원 등	051)802-2082	<a href="http://www.egen.or.kr/">http://www.egen.or.kr/</a>





