

2023 **윌드유**

직장 내 성희롱
법률동행지원사업
가이드북

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.

펴내며

‘미투(#Metoo)’ 운동 확산 이후 서울시는 2018년 ‘성희롱·성폭력 없는 성평등 도시 서울 추진’ 계획을 마련했고, 상대적으로 취약한 소규모 사업장을 지원하는 ‘위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터’를 2020년 6월 8일 개소했습니다. 개소 후 위드유센터는 소규모 사업장 내 성희롱 예방 체계 구축 지원을 위해 ▲조직관리 컨설팅 ▲찾아가는 성희롱 예방교육 ▲피해지원기반강화 사업 ▲성평등 조직문화 확산사업을 추진해 왔습니다.

특히 사내 신고 및 처리 과정에서 불이익과 어려움을 겪고 있는 직장 내 성희롱 피해자의 권리 구제를 위해 전국 최초로 2020년 9월부터 ‘직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원 사업’을 진행하고 있습니다. 이 사업은 사측이나 가해 행위자에 비해 상대적으로 인적·물적 자원이 취약한 사내 약자(여성, 하급자, 사회초년생 등)인 피해자에게 법률 전문가의 조력을 통해 피해자의 권리 행사를 지원하는 데 중요한 의의가 있습니다.

기존 ‘여성가족부 무료법률지원사업’에서는 성폭력특례법의 성범죄에 대한 사법적 권리구제(민사·형사·가사 소송)를 지원하고 있습니다. 반면 직장 내 성희롱 피해자가 남녀고용평등법에 근거해서 사내 신고 및 비사법적 권리구제를 시도할 경우, 이를 조력할 수 있는 법률지원제도는 전무했습니다. 이러한 사각지대의 해소를 위해 위드유센터가 시행하는 ‘법률동행지원사업’에서는 기존 직장 내 성희롱 피해자 법률지원 정책의 공백 부분인 사내 대응과 비사법적 권리구제(고용노동부 및 국가인권위원회 진정, 산업재해 신청, 노동위원회 시정 신청 등)에 대한 법률상담 및 진정서 작성, 조사 동행 등을 지원합니다.

지난 3년 동안 위드유센터는 피해지원기관과 협업을 통해 총 67건의 직장 내 성희롱 피해자의 사내 대응과 비사법적 권리구제를 지원함으로써 피해자의 침해받은 권리 구제와 노동권 회복에 기여했습니다. 직장 내 성희롱은 일반 성폭력 피해와 달리 고용관계와 직장문화에 큰 영향을 받는 특성이 있어, 피해자에게는 사내 대응 과정 지원과 안전한 노동권 보장이 중요한 사안입니다.

직장 내 성희롱은 개인 간의 문제가 아닌 노동안전권과 생존권을 위협하는 심각한 문제로서, 사내 해결 과정에서 법적·제도적 지원 요구와 필요성이 증대됩니다. 지난 3년 동안 법률동행지원사업을 진행한 결과 총 67건의 지원 사례 중 사내대응(31건)과 고용노동부 진정(26건)을 지원한 사례 비중이 높았습니다. 특히 사건 해결 과정 중 조기 개입을 통한 사내 대응 사례 지원은 피해자의 노동권 보장은 물론 민간 사업장의 직장 내 성희롱 구제 절차 확립 및 2차 피해 예방, 조직문화 개선에 기여했습니다.

직장 내 성희롱 피해자의 권리 구제와 행정 절차를 지원하는 법률동행 서비스가 마련된 것은 국내에서 서울시가 최초입니다. 위드유센터는 2020년 12월 ‘직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업의 성과와 과제’ 포럼을 개최하여 직장 내 성희롱 피해자 지원의 서울형 선도모델인 법률동행지원사업을 전국적으로 알리고, 피해지원 정책 개선 필요성에 대한 공감대를 확산했습니다. 또한 법률동행지원을 받은 피해자와 피해지원기관에서는 피해자의 권리구제와 노동권 보호를 위해 법률동행지원사업을 더욱 확대하고 지속해야 한다고 강조하고 있습니다.

이에 3년간 추진한 법률동행지원사업 내용과 지원 사례를 담은 책자 발간을 통해 직장 내 성희롱 피해 지원 사각지대를 해소하고 실질적인 지원 정책 모델을 확산하고자 합니다.

마지막으로 그동안 법률동행지원사업을 함께 추진하고 가이드북 발간을 위해 애써주신 법률지원단과 협업 기관인 서울여성노동자회와 여성노동법률지원센터, 천주교성폭력상담소, 한국성폭력위기센터, 한국성폭력상담소, 노동희망, 한국여성민우회에 진심으로 감사드립니다. 그리고 법률동행지원사업 실무 추진과 책자 발간까지 애써주신 위드유센터 실무자 여러분들에게 깊은 고마움을 전합니다.

2023년 5월 8일

위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터장 박현이

목차

I	법률동행지원사업 개요 및 추진 결과	9
II	법률동행지원사업 지원 사례 분석	29
III	법률동행지원사업의 의미와 제언	61
IV	직장 내 성희롱 사건처리 절차 및 구제 제도	81
V	위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터 사업 소개	113
부록	직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업 서식	117

I 법률동행지원사업 개요 및 추진 결과

1. 법률동행지원사업 개요

가. 사업 취지 및 배경

- 1) #미투 운동 이후 직장 내 성희롱·성폭력 피해 상담 증가
 - 한국여성노동자회 사례집에 따르면, #미투 운동 이후 전국 평등의전화(고용평등상담실)를 통한 직장 내 성희롱 상담이 증가함.¹
 - 서울여성노동자회의 경우, 전체 상담의 61.6%가 직장 내 성희롱 상담²으로 다른 지역에 비해 직장 내 성희롱 피해상담 비중이 월등히 높음.
 - 한국성폭력상담소의 통계분석에 따르면 성인 피해자 상담 사례 1/3이 직장 관계에 있는 사람에게 의한 피해 상담임.³
- 2) 직장 내 성희롱 피해 대응 시 법률동행지원 공백 분야 지원 필요성
 - 현재 성폭력 범죄 피해자는 여성가족부 무료법률구조사업을 통해 성범죄에 대한 민·형사·가사 소송 법률지원을 받을 수 있지만, 직장 내 성희롱 피해자가 사내 대응과 비사법적 권리구제를 시도할 경우 법률지원제도가 미흡함.⁴ 반면 피진정인 측(사업주 또는 행위자)은 법률전문가(공인노무사, 변호사)를 선임, 법적 대응에 나서는 사례가 늘고 있어, 상대적으로 인적·물적 자원이 취약한 직장 내 성희롱 피해자에 대한 법률동행지원 필요성이 증가함.
- 3) 직장 내 성희롱, 개인 간의 문제가 아닌 ‘노동안전권’ 문제로의 인식 확대
 - 직장 내 성희롱은 피해자에게 있어 적대적인 근무 환경을 조성한다는 측면에서 그 자체로 근로자의 노동권, 더 나아가 생존권을 위협하는 심각한 사회 문제임. 이에 더해 직장 내 성희롱 피해자의 36.6%가 불리한 처우를 경험⁵, 이로 인해 고용중단/경력단절을 겪음.

1 한국여성노동자회(2022), ‘2021년 평등의전화 상담 사례집’
직장 내 성희롱 상담 건수는 17년 24.4%, 19년 25.1%, 21년 29.6%으로, 21년에는 부당해고, 임금체불과 같은 근로조건 상담을 제치고 전체 고충상담 중 1위를 차지함.

2 서울여성노동자회(2022), ‘서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실 2021년 상담 사례집’

3 한국성폭력상담소(2022), ‘2021년 한국성폭력상담소 상담통계 및 상담동향 분석’

4 남녀고용평등법 제23조에 의거해 운영되는 고용평등상담실(고용노동부 지정)은 서울 시내 4곳에 불과하며 법률대리인 선임에 대한 지원제도가 마련되어 있지 않음. 또한 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률시행령 제4조의2에 따르면 “국가는 (중략) 법률상담, 민사소송·가사소송의 대리 및 변호와 형사절차상의 법률적 도움을 지원”함. 따라서 형사·민사·가사에 포함되지 않는 사내 대응, 고용노동청 진정 및 고소, 노동위원회 구제 및 시정 신청, 국가인권위원회 진정, 산재보상 신청 등에 대한 국가 지원은 전무함. 형법상 (성)범죄로 인정되지 않는 육체적, 언어적, 시각적 성희롱의 경우 사내 대응, 고용노동부 또는 국가인권위원회 진정 외에는 별도의 법률적 구제방안이 없음.

5 한국여성노동자회(2022)

- 성평등한 조직문화와 직장 내 성희롱에 대한 민감성이 높아짐에 따라 단순 행위자 처분뿐만 아니라 피해자의 안전한 노동권 확보와 조직문화 개선 요구가 증가함.

나. 사업 목적

직장 내 성희롱 피해 법률지원의 제도적 공백 분야를 보완함으로써 피해지원 실효성을 높이고 피해지원체계를 강화함

다. 사업 개요

- 1) 사업 기간 : 2020년 7월 ~ 2022년 12월
- 2) 사업 대상 : 서울 시민 또는 서울 소재 직장 근무자
- 3) 사업 내용 : 직장 내 성희롱·성폭력 피해자 법률지원
(사내 대응, 고용노동부 진정 및 고소, 국가인권위원회 진정, 산업재해 보상 신청, 노동위원회 구제 및 시정 신청 등)
※ 직장 내 성희롱·성폭력 피해에 대한 민사 소송 또는 형법, 성폭력 처벌법 위반 형사고소는 지원대상이 아님

4) 지원사항

법률전문가 선임 지원	직장 내 성희롱·성폭력 피해자를 위한 법적 대응 대리 : 상담(전화, 면접), 서면(진정서, 이유서, 회사진술서 등)제출 및 검토, 피해자 보호와 지원을 위한 동행, 노동부 전화 및 출석 등
상담활동가 활동비 지원	피해자 상담(전화, 면접) 진행, 전문가/관련 기관 섭외 및 연계 등
지원 범위	사내신고, 고용노동부 진정, 노동위원회 시정 신청, 국가인권위원회 진정, 근로복지공단 산업재해보상 신청

5) 협력기관

'20년도	3개 기관	서울여성노동자회, 여성노동법률지원센터, 한국성폭력위기센터
'21년도	5개 기관	서울여성노동자회, 여성노동법률지원센터, 천주교성폭력상담소, 한국성폭력상담소, 노동희망
'22년도	4개 기관	서울여성노동자회, 여성노동법률지원센터, 천주교성폭력상담소, 한국여성민우회

라. 사업추진체계

위드유센터(사업위탁관리)	사업협력단체(협력사업수행)
공모전 진행 → 협력단체 선정	공모(공개모집) 참여
위드유 법률지원단 위촉	단체별 법률지원단 추천
협력단체의 사건지원 요청 시, 사업적합성 판단 (사건지원가능여부 판단)	지원 사례 선정 및 관리 (사례선정/법률전문가 매칭/사례지원신청/사례관리)
사업 수행 단계별 의견수렴 및 평가 (사업 오리엔테이션/중간점검/합동사례회의/결과보고회의 등)	사업 수행 단계별 의견수렴 및 평가 참여(필수)
보조금 집행	지출증빙서류 제출
전체 사업 결과보고	결과보고서 및 회계정산서 제출

2. 사업 진행 프로세스

가. 사업 전체 일정

구분	일정
사업기간	2월 ~ 11월
협력단체 공모 및 선정	2월 초 ~ 중순
협약식 및 오리엔테이션	2월 말
법률지원단 간담회	3월 초
① 사례선정보고	매월
② 사업비 증빙서류 제출 및 집행	매월 말
중간점검	6월 말
합동 사례회의	7월 말
③ 지원금 집행종료	11월 말
④ 결과보고서 마감	12월 초
결과보고회의	12월 중순

- 1) 사례선정보고서 제출
 - 수시(내부 지원심사 완료 후)
- 2) 사업비 증빙서류 제출 및 집행
 - 매달 20일(4/20, 5/20, 6/20, 7/20, 8/20, 9/20, 10/20, 11/30)까지 위드유센터에 지출증빙서류 제출(이메일)
 - 위드유센터에서는 매달 20일까지 접수된 지출 건을 매월 말일까지(11월은 12월 초) 집행
- 3) 11/30 사업비 집행 종료
 - 11월 30일 선임 계약 건까지 집행 가능
- 4) 결과보고서 마감
 - 12월 초까지 위드유센터 접수
 - 직인 혹은 서명이 필요한 서식은 스캔 후 이미지 파일 제출

나. 사례지원 과정

단계	내용	담당주체
1. 초기상담	필요시 법률동행지원사업 안내	상담활동가
2. 지원심사	사례선정기준에 따라 사례 지원 심사 진행	협력단체
3. 사례선정	[붙임4] 사례선정보고서 작성	상담활동가
4. 사례선정 고지	[붙임10] 법률동행지원사업 이용자 고지사항 확인 동의서 작성	피해자/상담활동가
5. 사례접수	사례선정보고서, 이용자 고지사항 확인 동의서(사본) 접수	위드유센터
6. 법률전문가 섭외	법률전문가 섭외 및 면접상담 동행	피해자/상담활동가/ 법률전문가
7. 법률전문가 선임	선임계약 및 선임 동의서 작성 ※ 법률전문가가 서면 자문(작성 및 검토 등), 진술 동행, 심층 상담 등 선임에 준하는 서비스를 제공했으나 선임하지 않은 경우 협의 하에 법률전문가 상담비 지급 가능	피해자/상담활동가/ 법률전문가
8. 보조금 청구	상담활동가 활동비 및 법률전문가 선임비 청구 (또는 법률전문가 상담비만 청구)	상담활동가
9. 보조금 지급	지출증빙서류 확인 후 보조금 지급	위드유센터
10. 사건 진행	사건진행 주체, 선임비 외 사건진행비용 부담 (증거수집비 등) 법률상담, 관계기관 서면 제출 및 검토, 피해자 보호 및 지원을 위한 동행, 조사 시 피해자 보호 및 지원을 위한 동행 등 사건 해결을 위한 법률지원	피해자 법률전문가
	사건진행상황 모니터링, 피해자와 법률전문가 간 소통, 필요시 동행 등 진행 필요한 경우 통합사례관리(의료지원, 심리정서적 지원 등 추가지원 또는 추가지원 연계)	상담활동가
	필요시 사건지원공문 발송	위드유센터
11. 사건 종결	사례 결과보고서 작성	상담활동가/법률전문가
	만족도 조사지 작성	피해자

다. 사업 집행 주체별 프로세스

	피해자	협력단체	법률지원단	위드유센터
상담	상담신청	초기 상담 및 지원필요성 판단		
신청	지원사업 신청	지원사업 안내		
심사		선정심사		협력단체 요청 시 사건지원가능여부 판단 (사업적합성 판단)
사례선정		사례선정보고서 작성		사례선정보고서 접수
법률전문가 매칭	법률전문가 면접 상담 및 선임계약	법률전문가 연계 및 면접 상담 동행	피해자 면접 상담 및 선임계약	보조금 지출
사례지원	진술, 조사 출석 등	통합사례관리	사건대리	필요시 사건지원 공문발송
종결	만족도 조사 작성 및 제출	사례 결과보고서 작성 및 제출	사례 결과보고서 (법률전문가 의견) 작성	사례 결과보고서 취합

3. 지원 내용

가. 예산 지원항목

사업비 예산항목은 법률 전문가(변호사 또는 노무사)선임비, 상담활동가 활동비, 법률전문가 상담비로 구분됨.

구분	지급 기준	금액
법률전문가 선임비 (공인노무사 또는 변호사)	<ul style="list-style-type: none"> ① 사건 관련 법률 상담 ② 관련 서면(진정서, 이유서, 회사진술서 등) 검토 및 제출 ③ 사내 대응, 고용노동부 진정고소, 국가인권위원회 진정, 산업재해 보상 신청, 노동위원회 구제 신청 ④ 진정·고소기관 사건 조사 시 피해자 보호와 지원을 위한 동행(관계기관 전화 및 방문 포함) 	1,200,000원 (사례 1건당 1회)
상담활동가 활동비	<ul style="list-style-type: none"> ① 상담(전화, 면접), 관련 기관 연계 등 통합사례관리 ② 법률전문가 연계 및 사건 진행 상황 모니터링 	300,000원 (사례 1건당 1회)
법률전문가 상담비	<ul style="list-style-type: none"> ① 사건지원 착수 후 피해자의 증도 변심 또는 법률전문가가 서면 자문(작성 및 검토 등), 진술 동행, 심층 상담 등 선임에 준하는 서비스를 제공했으나 선임하지 않은 경우 	300,000원 (사례 1건당 1회)

나. 사례 선정 기준

- 법률동행지원사업 사례 선정 시에는 다음에 나열된 사항을 종합적으로 고려해야 함.
기준의 순서는 사례 선정의 우선순위와는 무관함.
- 정해진 법률동행지원사업의 지원범위에 포함되는 사례만 지원할 수 있음. (사내 대응, 고용노동부 진정 및 고소, 노동위원회 구제 및 시정 신청, 국가인권위원회 진정, 산업재해 보상 신청) 단, 관련법률 제·개정으로 인한 변화가 있을 경우 지원범위는 사업 기간 중에도 변경될 수 있음.

1. 사건의 진행 정도—사례별 개입 가능성 또는 개입 시기의 적절성 판단
2. 법률지원의 필요성—법적 조력의 필요성 판단(당사자의 자기권리 구제능력을 함께 고려)
3. 동행지원의 필요성—피해 정도, 피해 지속 여부, 회사의 대응 방식 등 조력의 필요성 판단
4. 승소가능성—사건 성립 여부, 입증 가능성에 대한 판단
5. 당사자의 사건 해결 의지

※ 아래의 두 조건 중 하나를 충족할 경우, 상기 1~5의 기준을 모두 충족하지 않더라도 지원 가능

- ① 사건 자체의 운동성—선례가 없거나 승소 가능성이 적더라도 여성 인권 운동의 관점에서 지원이 필요한 경우
- ② 당사자의 취약성—이때 취약성은 피해 정도, 피해자 경제력, 고용조건 등 어떤 하나의 기준에 따라 평가하는 것이 아니라 행위자 행태, 회사 규모 및 대응 방식, 현장 상황 등을 포함해 종합적으로 평가, 지원 여부를 판단해야 함

4. 사업 주체별 역할

가. 위드유센터의 역할

- 1) 사업계획
- 2) 사업 공모 및 협력단체 선정
- 3) 사업 위탁 관리
 - 가) 선정 단체와 사업 협약 체결
 - 나) 사업 오리엔테이션, 중간점검, 합동사례회의, 결과보고회의 진행
 - 다) 사례지원 보조

※ 개별 사례지원에 있어 위드유센터는 피해자 보호를 위해 직접 개입 및 개인정보, 구체적 피해 사실 등 민감한 정보 요청을 하지 않는 것을 원칙으로 함.
단, 다음과 같은 경우 협력단체의 원활한 사업 수행을 위해 사례지원에 협조할 수 있음(이 경우에도 피해자 정보 공유는 최소한으로 제한함)

- 사업적합성 평가(사업지원 범위 판단)
- 지원 사건 공문 발송(사건지원 공문 서류철 별도 관리, 사건 철저)
- 필요시 공동대응 및 개입(협력단체, 법률전문가, 피해자의 요청 또는 민원 등)

- 라) 보조금 집행(매월 말)
- 마) 최종 결과보고서 작성

- 4) 법률지원단 운영
 - 가) 법률지원단 심사
 - 나) 법률지원단 위촉 및 운영
 - 다) 법률지원단 간담회 진행

나. 사업협력단체의 역할

- 1) 법률지원단 추천
- 2) 사업 오리엔테이션, 중간점검, 합동사례회의, 결과보고회의 참여(필수)
- 3) 지원 사례 선정
- 4) 사례지원 통합관리
 - 가) 법률동행지원사업 안내((붙임10) 법률동행지원사업 이용자 고지사항 확인 동의서 참조)
 - 나) 법률전문가 연계
 - 다) 법률전문가 면접 상담 및 선임계약 동행
 - 라) 사건 진행 상황 실시간 모니터링
 - 마) 필요시 의료지원, 심리정서적 지원 등 추가지원 또는 추가지원 연계
 - 바) 사례지원 평가(사례 결과보고서)
- 5) 사업 결과보고서 및 회계 정산서 작성

다. 법률지원단의 역할

1) 법률지원단 자격 요건

- 가) 위드유센터 및 직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업의 목적과 의무에 동조하는 자
 - 나) 관련 자격(공인노무사, 변호사) 보유자
 - 다) 최근 5년 이내 직장 내 성희롱 피해지원 관련 업무 수행 경험이 풍부한 자로, 당해 사업협력단체로부터 추천을 받은 자
- 위의 조건을 갖춘 자에 한해 ‘위드유센터’의 심사를 거쳐 위드유 센터장이 위촉함.
 - 법률지원단 추가 추천 : 협력단체는 필요 시 사업 기간 중 추가로 법률지원단을 추천할 수 있다(서식 동일). 위드유센터는 해당 법률전문가를 대상으로 서류심사 실시 후 위촉 여부를 결정함.

2) 활동 내용

- 가) 사건 관련 법률 상담
- 나) 관련 서면(진정서, 이유서, 회사진술서 등) 검토 및 제출
- 다) 사내 대응, 고용노동부 진정고소, 국가인권위원회 진정, 산업재해 보상 신청
- 라) 진정·고소기관 사건 조사 시 피해자 보호와 지원을 위한 동행(관계기관 전화 및 방문 포함)

3) 활동 방법

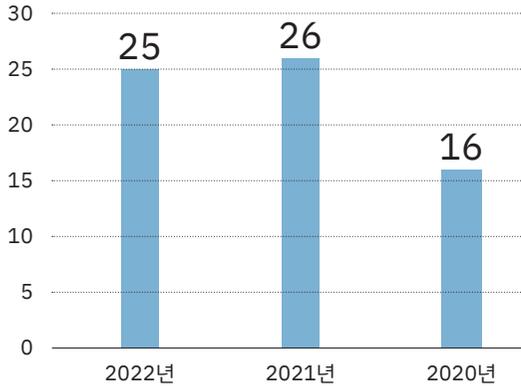
내용	담당주체
1. 사건지원 요청	협력단체(상담활동가)
2. 지원가능여부 검토 (가능할 경우 면접상담 진행)	법률전문가
3. 면접상담	피해자, 상담활동가, 법률전문가
4. 선임계약	피해자, 상담활동가, 법률전문가
5. 사건지원	피해자, 상담활동가, 법률전문가 : 법률전문가와 상담활동가는 사건지원의 일정, 절차, 진행상황을 실시간으로 공유
6. 사례 결과보고서 작성 (법률전문가 의견 작성)	법률전문가

5. 3개년 추진결과

가. 지원 사례 현황

연도별 지원 사례 수 (총 67건)

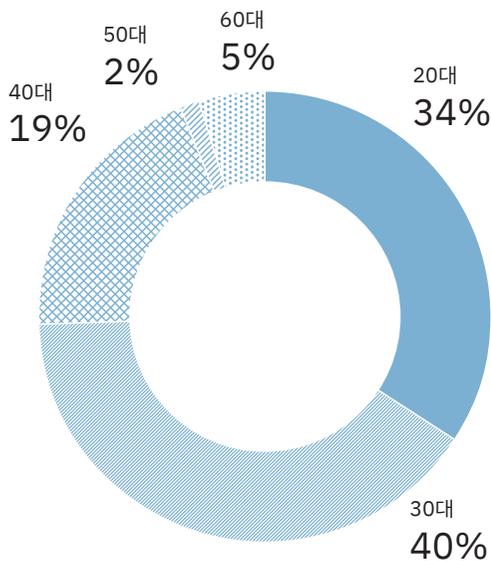
(단위: 건)



법률동행지원사업은 2020년 16건의 직장 내 성희롱 피해자 지원을 시작으로 2021년 26건과 2022년 25건, 총 3개년간 67건을 지원함.

나. 지원 사례 특징

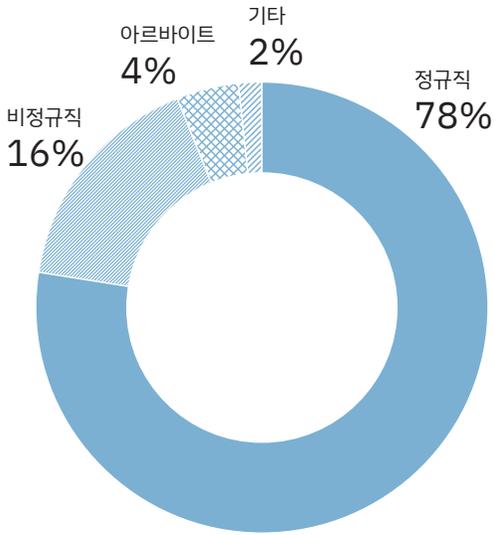
1) 피해자 연령대



계	20대	30대	40대	50대	60대
67	23	27	13	1	3

지원을 받은 피해자의 연령은 다양함. 20대 23명, 30대 27명으로 20대와 30대가 다수를 차지함. 피해자가 40대인 지원 사례는 13건이며, 50대와 60대도 각각 1건과 3건이 있음. 이를 통해 직장 내 성희롱 사건은 연령대와 무관하게 겪는 피해임을 알 수 있음.

2) 고용형태

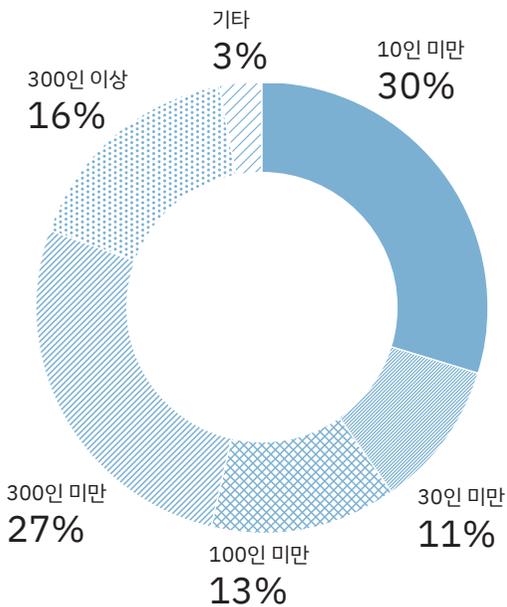


계	정규직	비정규직	아르바이트	기타
67	52	11	3	1

*기타: 채용 과정 중에 발생한 성희롱

지원 사례의 피해자 고용형태를 살펴보면, 정규직이 78%(52건), 비정규직이 16%(11건), 아르바이트가 4%(3건)임. 기타 1건은 채용 과정 중에 발생한 성희롱 사건을 피해지원한 사례임.

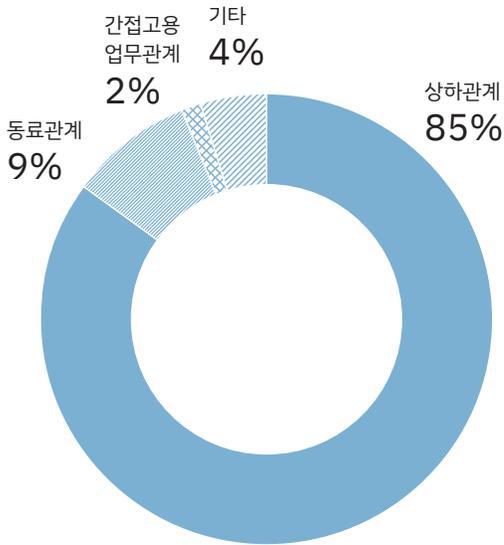
3) 업체규모



계	10인 미만	30인 미만	100인 미만	300인 미만	300인 이상	기타
67	20	7	9	18	11	2

피해자가 근무한 업체의 규모를 살펴보면, 10인 미만 사업장이 30%(20건), 30인 미만 사업장이 11%(7건)으로 직장 내 성희롱 피해지원 사례의 41%가 소규모 사업장에서 일어난 것을 알 수 있음. 그 외에도 100인 미만 사업장의 경우 13%(9건), 300인 미만 사업장의 경우 27%(18건), 300인 이상 사업장의 경우 16%(11건)를 차지함. 기타도 2건이 있는데 이는 채용 과정 중에 발생한 성희롱 등을 포함함.

4) 가해자와 피해자의 관계

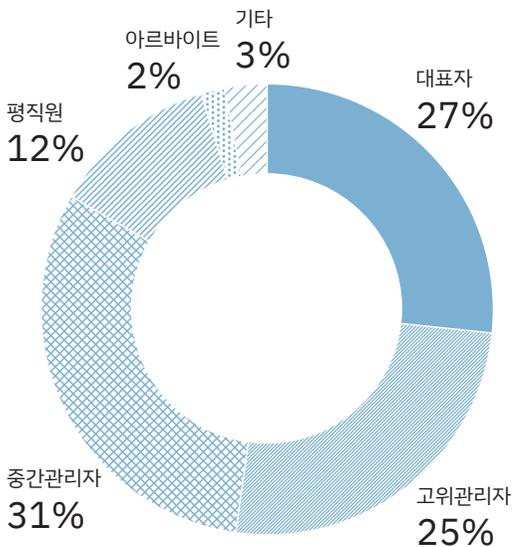


계	상하관계	동료관계	간접고용 업무관계	기타
67	57	6	1	3

*기타: 다수에 의한 2차 피해 등

직장 내 성희롱 피해자와 가해자의 관계를 살펴보면, 상하관계에서 일어난 경우가 대다수임. 전체 67건의 지원 사례 중 57건이 상하관계에서 일어난 사례로 이는 지원 사례의 85%에 해당함. 이는 다수의 성희롱이 위계 또는 권력관계에서 발생하고 있음을 보여줌. 그 외에도 동료관계 9%(6건), 간접고용업무관계 1건, 기타 3건이 있음.

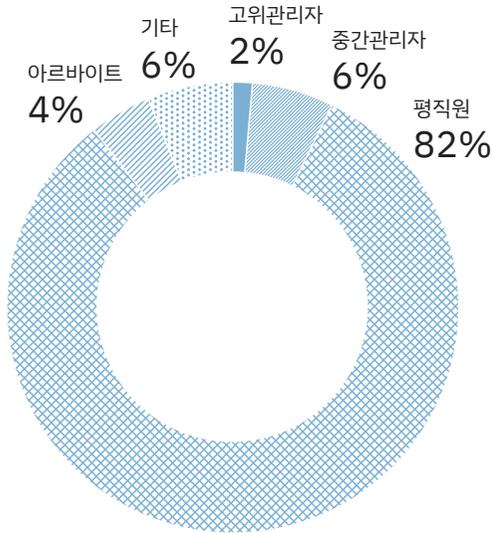
5) 가해자 직위



계	대표자	고위 관리자	중간 관리자	평직원	아르바이트	고객	기타
67	18	17	21	8	1	0	2

가해자의 직위는 대다수가 대표자(27%, 18건)와 고위관리자(25%, 17건), 중간관리자(31%, 21건)임. 평직원은 8건, 아르바이트 노동자는 1건, 기타는 2건임.

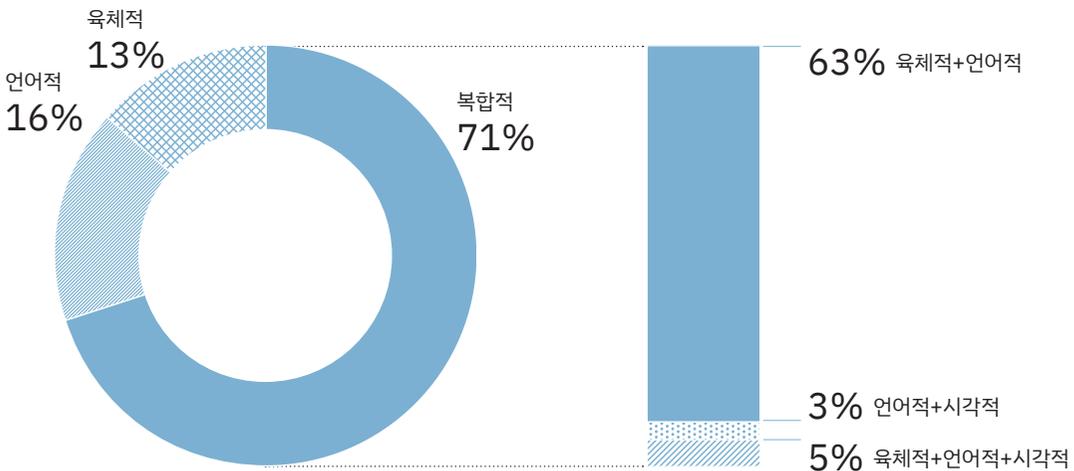
6) 피해자 직위



계	대표자	고위 관리자	중간 관리자	평직원	아르바이트	고객	기타
67	0	1	4	55	3	0	4

가해자의 직위가 대표자 또는 관리직이 다수인 것과 달리, 피해자 다수는 평직원 직위(82%, 55건)임. 아르바이트 노동자도 3건임. 고위관리자는 1건, 중간관리자는 4건, 기타는 4건임.

다. 성희롱 유형



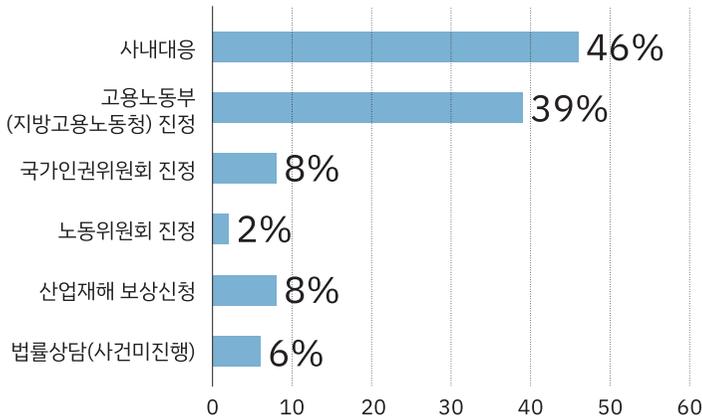
계	육체적	언어적	시각적	복합적			
				계	육체적+언어적	언어적+시각적	육체적+언어적+시각적
67	9	11	0	47	42	2	3

지원 사례의 성희롱 유형을 살펴보면, 71%(47건)가 복합적(육체적, 언어적, 시각적 성희롱 행위가 두 가지 이상 복합적으로 발생) 성희롱에 해당함. 육체적 성희롱은 13%(9건), 언어적 성희롱은 16%(11건)임.

*기타(통계 외): 2차 피해, 괴롭힘, 역진정, 불이익 취급, 스토킹 등 10건

라. 사건 대응 유형

1) 대응 방법



사건대응 유형을 살펴보면, 67건의 지원 사례 중 절반에 가까운 31건이 사내대응 사건임. 그 다음으로 많은 대응 방법은 고용노동부(지방고용노동청) 진정(26건)임. 국가인권위원회 진정은 5건, 노동위원회 진정은 1건, 산업재해 보상 신청은 5건, 법률상담(사건미진행)은 4건임.

(복수응답)

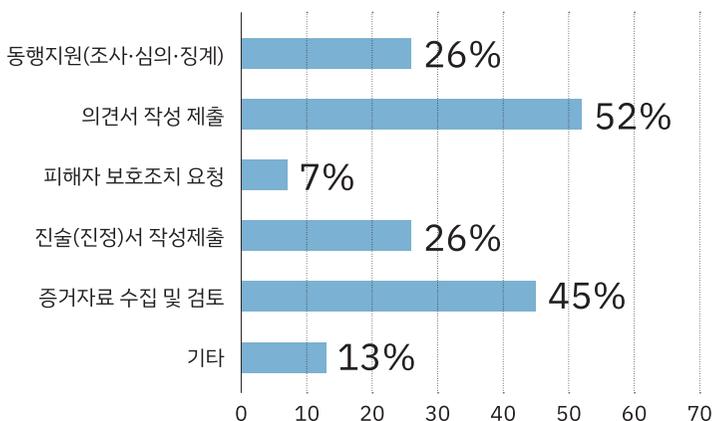
계	사내 대응	고용노동부 (지방고용노동청) 진정	국가인권위원회 진정	노동위원회 진정	산업재해 보상신청	법률상담 (사건미진행)
72	31	26	5	1	5	4

2) 사내 대응 법률지원 세부 내용

(복수응답)

계	동행지원 (조사·심의·징계)	의견서 작성 제출	피해자 보호조치 요청	진술(진정)서 작성제출	증거자료 수집 및 검토	기타
52	8	16	2	8	14	4

※ 기타 : 탄원서 작성 도움, 사측과 협의, 요청서(불리한 처우중단) 작성 제출



사내대응 법률지원 내용을 세부적으로 살펴보면, 사내 대응 지원 사건 31건 중 가장 많은 법률지원 내용은 의견서 작성·제출(16건)임. 그 다음으로 많은 증거자료 수집 및 검토는 14건임. 동행지원은 8건, 진술서 작성·제출은 8건이며, 피해자 보호조치 요청 2건임. 그 외에도 탄원서 작성 도움, 사측과 협의, 요청서 작성·제출 등 기타는 4건임.

6. 성과와 과제

가. 성과

- 1) 2020년 9월부터 직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업을 실시하여 직장 내 성희롱 피해자에 대한 법률지원 공백 분야 해소에 기여
 - 기존 ‘여성가족부 무료법률지원사업’에서는 성폭력특례법의 성범죄에 대한 사법적 권리구제(민사·형사·가사 소송)만 지원함. 반면 직장 내 성희롱 피해자가 남녀고용평등법에 근거해서 사내 신고 및 비사법적 권리구제를 시도할 경우 법률지원제도는 전무함.
 - ‘서울시 법률동행지원사업’은 기존 직장 내 성희롱 피해자 법률지원 사각지대인 사내 대응과 비사법적 권리구제(고용노동부 및 국가인권위원회 진정, 산업재해 신청, 노동위원회 시정 신청 등)에 대한 법률상담 및 진정서 작성, 조사 동행 등을 지원함.
- 2) 피해지원기관과 법률지원 전문가들과의 협업을 통해 직장 내 성희롱 피해자 지원의 실효성을 확보하는 등 심층적인 피해지원 체계 마련
 - 3년간 7개 피해지원기관과 협업을 통해 총 67건의 직장 내 성희롱 피해자의 사내 대응과 비사법적 권리 구제 지원으로 피해자의 침해받은 권리 구제와 노동권 회복에 기여함.
 - 상담활동가와 법률 전문가의 협업을 통해 직장 내 성희롱 피해지원의 지평을 넓히고 기관 및 종사자의 역량을 강화함.
- 3) 직장 내 성희롱을 신고하고 처리하는 과정에서 불이익과 어려움을 겪는 피해자들의 권리 구제와 노동권 보호에 기여
 - 사측이나 가해 행위자에 비해 상대적으로 인적·물적 자원이 취약하고 사내 약자(여성, 하급자, 사회초년생 등)인 직장 내 성희롱 피해자에게 법률 전문가의 조력을 통해 피해자의 권리 행사를 지원함
- 4) 피해자 개인의 권리 구제를 넘어, 안전하고 성평등한 직장문화 개선에 기여
 - 법률동행지원사업 추진 결과 사내대응(31건)과 고용노동부 진정(26건) 지원 비중이 높았음. 특히 적극적인 사내 대응은 사건 조기 개입으로 피해자의 노동권 보장은 물론, 민간 사업장의 직장 내 성희롱 구제 절차 확립 및 2차 피해 예방과 안전하고 성평등한 조직문화 개선에 기여함

- 5) 서울시가 전국 최초로 직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원 제도를 마련함으로써 성희롱 피해지원 사각지대를 해소하고 실질적인 선도 모델 정책을 확산함
- 2020년 12월 「직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업」의 성과와 과제' 포럼을 개최하여 직장 내 성희롱 피해자 법률지원의 서울형 선도 모델인 법률동행지원사업을 전국적으로 알리고 피해지원 정책 개선 필요성에 대한 공감대를 확산함.
 - 매년 전국 피해지원기관(전국 성폭력상담소, 전국 고용평등상담실, 서울 소재 유관기관 등)을 대상으로 법률동행지원사업을 홍보하고, 직장 내 성희롱 피해지원 책자(직장 내 성희롱 대응 안내서, 직장 내 성희롱 사건처리 안내서 등)를 발간해서 배포함.
 - 2023년 2월 경기도(인권담당관)에서 성희롱·성폭력 피해구제 지원 사업을 실시하고자 서울시 법률동행지원사업 벤치마킹을 위한 자문 및 자료를 요청받아 정보 제공함.
 - 2023년 5월 법률동행지원사업의 추진 내용과 지원 사례를 담은 책자 발간을 통해 직장 내 성희롱 법률동행지원 정책 모델을 확산함.

나. 과제

- 1) 법률동행지원사업 운영 결과, 직장 내 성희롱 피해지원 기반 강화와 피해자의 권리 구제 및 노동권 보호를 위해 법률동행지원사업의 확대 및 지속 추진 필요성 대두
- 2) 법률동행지원사업 사례를 수집·분석하여 정책 개선을 제언하는 등, 장기적 관점에서 사업을 지속·발전시켜야 할 필요성 대두
 - 2022년 개정된 남녀고용평등법 시행으로 인해 노동위원회 구제 및 시정 신청은 매년 증가할 것으로 예상되며, 이와 관련한 사례 연구의 필요성이 요구됨.
- 3) 법률동행지원사업의 실효성 확대 및 피해지원기관의 지원 역량 균질화를 위한 통합사례회의 정례화, 네트워크회의 활성화, 법률지원단 공유 등의 필요성 대두
- 4) 법률동행지원사업의 확대와 더불어 직장 내 성희롱 문제의 궁극적 해결을 위해 성평등 조직문화 확산과 시민 인식 제고 등에 대한 사업 확장 필요성 대두
 - 직장 내 성희롱은 일반 성폭력 피해와 달리 고용관계와 직장문화에 큰 영향을 받는 특성이 있어 피해자에게는 사내 대응과 노동권 회복이 중요함. 따라서 사내 해결 과정 중 법적·제도적 지원 요구와 필요성이 증대됨.

II 법률동행지원사업 지원 사례 분석

지원사례 ①

청소노동자의 성희롱 피해 사내 대응 지원

1. 사건개요

피해자는 시설경비 및 환경미화 대행 용역회사에 청소노동자로 입사 후 직속 상급자로부터 지속적인 언어적·육체적 성희롱 피해를 입었음. 이에 상위 직급자에게 성희롱 피해 사실에 대해 알렸으나 “서로 좋게 이야기해서 해결하라.”는 전형적인 2차 피해를 입게 되었고 더 높은 직급에 있는 상급자를 찾아가 이와 같은 사실관계를 알렸으나 오히려 “그만두라”는 이야기를 듣게 되었음.

2. 사건 지원 이유

피해자의 강한 의지가 있어, 피해 사실을 알리고 성희롱 사건처리에 소극적인 회사를 상대로 강경하게 대응하는 것은 문제가 아니었음.

사건 진행 시 문제가 된 지점은 피해자뿐만 아니라 동종 업무를 수행하는 동료 근로자들도 이미 가해자로부터 지속적으로 성희롱 피해를 입는 등 근무 환경 자체가 문제라는 점이었음. 피해자는 자신뿐만 아니라 동료 근로자들을 위해서라도 해당 사건이 공론화 되어 해결되길 원했으며, 법률대리인 또한 청소노동자들에게 가해지는 성희롱의 특수성에 비추어 이번 케이스로 작게나마 해당 사업장에서 근무하는 청소노동자들에게 도움이 되고자 사건을 지원함.

3. 쟁점

가. 성희롱 피해 사실 입증의 어려움

청소노동은 주로 혼자 수행하고, CCTV가 없는 공간(화장실, 창고 등)에서 이루어지므로 증빙자료가 오로지 피해자의 진술에 의존한다는 점이 청소노동자 성희롱 사건의 주요 쟁점임. 이 사건 또한 사람들이 많이 오가지 않는 공간에서 언어적 성희롱을 하는 등의 유형이 대부분이었음.

다행히 피해자의 진술뿐만 아니라 가해자로부터 비슷한 유형의 성희롱 피해를 입은

동료근로자의 진술서도 있었고, 그 내용 또한 구체적이고 일관적이어서 성희롱 피해 사실 입증 자체가 완전히 불가능한 것은 아니었음.

나. 직장 내 성희롱에 대해 무지한 조직문화

회사는 대부분 중·장년층의 여성이 청소 노동에 종사하고 관리자 직급에는 남성들이 있는 전형적인 시설경비 및 환경미화 대행 용역회사의 특징을 가진 구조임.

청소노동자의 경우 대부분이 간접고용 형태의 비정규직이고 고용 상태가 불안정한 경우가 많음.

이러한 구조를 가지고 있는 조직은 성 역할을 당연하게 구분하는 분위기가 형성되어 있음. 또한 관리직급자들이 비정규직 고용 유지에 큰 영향을 미치므로 위계 구조에 의해 발생하는 직장 내 성희롱이 발생할 가능성이 클 수밖에 없고, 사건에 대응하기도 어려운 구조임.

해당 회사 또한 직장 내 성희롱 처리 절차에 대해 무지하고 피해자가 문제 제기하자 “좋게 해결하라”, “피해자는 동료들과 사이가 좋지 않으니 수습 기간이 끝나면 회사를 그만뒀다” 등의 2차 피해를 유발하고 불이익처우를 가하였음.

이러한 법률적 무지와 조직문화에 비추어 볼 때, 외부 조력자의 도움으로 해당 직장 내 성희롱 사건이 어떠한 방향으로든 처리가 된다고 하더라도 회사가 적극적 피해자 보호 조치를 취하여 피해자가 다시 안전한 근로환경으로 돌아갈 수 있을지 의문을 갖게 하였음.

4. 관련법

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라고 한다)

제14조 제2항 및 제6항

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

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

5. 사건처리절차(과정)

- 회사가 법률에서 규정된 직장 내 성희롱 사건처리 절차를 고충신고 초기 단계에서부터 지키지 않아, 오히려 피해자를 해고하고자 하는 2차 피해가 발생하였음.
- 법률대리인과 피해자가 지속적으로 문제제기를 하자, 회사는 조사 과정도 없이 피해자에게 징계위원회 개최 통보와 함께 사건 관련 자료 제출을 요구함.
- 피해자와 논의하여 법률대리인이 회사에 제출할 사건 관련 자료 정리 및 서면 자료를 준비 및 제출함.
- 징계위원회 개최 전 가해자가 자신이 회사를 그만 둘 테니 징계위원회 개최를 취소해달라고 요구함.
- 법률대리인이 피해자에게 가해자가 퇴사하는 것과는 별개로 회사는 직장 내 성희롱 조사를 시행하여야 하고 이외에도 다른 국가기관을 통해 문제 제기할 수 있다고 알렸으나, 피해자는 가해자가 퇴사한 것만으로도 만족한다며 사건종결 요청함.
- 법률대리인의 도움으로 사내 대응을 통해 “가해자와 더 이상 함께 근무하지 않는 것”만으로 만족하여 사건 종결하였으나 ① 사건 조사과정에서의 피해자 보호조치, ② 명확한 성희롱 판단과 그에 따른 공식적 징계, ③ 2차 피해를 유발한 동료들에 대한 회사의 조치 등 법적으로 요구할 수 있는 많은 부분을 짚어내지 못한 한계가 있었음.

6. 결과

결론적으로는 피해자는 가해자가 없는 사업장 환경에 만족한다 하였으나, 문제 제기 과정에서 상급자들로부터 2차 피해를 입었고 이러한 2차 피해를 유발한 자들에 대한 회사의 조치가 없었음. 법률이 보장하는 권리를 피해자가 모두 누리지는 못하였으나, 피해자가 해고당할 위험에 놓인 상황이었음에도 불구하고, 피해자와 법률대리인의 적극적인 지원으로 피해자가 해고되지 않고 가해자가 사직하게 된 사례로써 의의가 있음. 중년층인 청소년노동자들이 ‘가족이 알게 될까봐’, ‘방법을 몰라서’, ‘업무상 불이익’등의

이유로 대부분이 문제 제기를 하지 못하는 현실에서 피해자가 용기를 내 목소리를 냄으로써 가해자 퇴사와 작게나마 회사의 인식개선에 기여하고 동료 근로자에게 조금이나마 나아진 근로환경이 만들어진 것이라고 생각됨.

7. 제언

청소노동자들은 구조적으로 성희롱 피해에 취약하지만 다른 여타의 성희롱 사례처럼 증빙자료 수집이 어려움. 이번 케이스의 경우 정식 조사가 이루어지거나 행정 또는 사법 기관을 거치지 않고 사내에서 종결되긴 하였으나, 실제 성희롱 발생 사실을 두고 다투었다면 피해자의 일관된 진술 및 동료 근로자의 진술서로 쟁점 다투게 되었을 것임.

이번 사건을 진행하며 다시 한 번 사건 초기 대응의 중요성과 꾸준한 인식 개선 교육의 중요성을 절감했고, 피해자의 의사에 따라 사건을 종결하긴 하였으나, 추후 직장 내 성희롱 대응에 소극적인 회사에서 성희롱 사건이 발생한다면 피해자와의 협의를 통해 사건 후 개선 조치를 위한 교육 등을 시행할 수 있도록 후속 조치까지 시행할 수 있길 기대함.

지원사례 ②

외부 기관 수사 진행 중임을 이유로 한 사내 직장 내 성희롱 조사 개시 거부

1. 사건개요

직장 내 성희롱 사건으로 피해자는 가해자를 대상으로 형사 고소를 진행하였음. 수사 기관에서 아직 수사가 종결되지는 않았으나, 개인적으로 신청한 휴직 기간이 끝나 직장 내 성희롱 피해자로서의 보호를 요청하기 위하여 사내 신고를 결심함. 회사는 ‘조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리 중일 때에는 조사를 중지할 수 있다.’는 내부 규정을 근거로 사내 조사를 개시하지 않음. 이에 직장 내 성희롱 사내조사 개시와 피해자 보호조치를 요청하기 위하여 법률대리인 선임 결정.

2. 사건 지원 이유

이와 같은 내부 규정을 근거로 사건을 내부에서 처리하지 않는 조직이 자주 발생하는 회사 대응 사례이고 이러한 경우 피해자가 ‘지체 없이 사건을 조사해야한다.’는 남녀고용평등법이 강행규정임을 근거로 지속적으로 조사 개시를 요구하는 것 외의 상황을 타개할 수 있는 다른 방법이 없었기에 지방고용노동청 진정을 통하여 시정명령 등을 받아 확실한 근거를 마련하여 비슷한 상황에 놓인 피해자들을 조력할 필요성 또한 제기되어 사건 지원을 결정함.

3. 쟁점

피해자가 조사 개시를 원하는 상황에서 회사가 직장 내 성희롱 사건을 신고 받고 인지하였음에도 불구하고, 내부 규정을 근거로 임의로 사건 조사를 중지할 수 있는지에 대하여 피해자와 회사의 이견이 있었음. 특히 이 과정에서 회사 블라인드 게시판 등에서 2차 피해가 발생하여 이에 대한 고충을 호소하였음에도 불구하고 이에 대한 판단 또한 유보하였으며, 직장 내 성희롱 판단 법리와 형사 사건의 판단 법리가 다름에도 불구하고 이를 분리해서 처리해야 한다는 관점을 전혀 가지고 있지 않았음.

따라서 피해자와 법률대리인은 지방고용노동청에 사내 조사 개시(조사 의무 위반)를

주장함과 동시에, 2차 피해를 포함한 피해 사실 일체를 진술함. 직장 내 성희롱을 규율하고 있는 남녀고용평등법의 입법 목적이 형사법의 그것과는 상이하므로 회사에서는 형사 고소 건의 결과를 기다리는 것이 아닌 형사 고소에는 포함되지 못한 사내고충처리절차를 통해 신고된 사실관계 일체를 즉시 조사하여 피해자 보호조치 및 가해자 제재 조치 의무가 있었음.

4. 관련법

남녀고용평등법 제12조

제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

남녀고용평등법 제14조 제2항 및 제4항

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

5. 사건처리 절차(과정)

- 상담활동가가 피해자와의 상담을 통하여 사실관계 정리 및 쟁송 진행 가능 여부(승소 가능성 포함)를 타진함.
- 내부 논의 후 법률대리인을 선임하여 지방고용노동청 진정과 사내 대응을 동시에 진행하기로 함.
- 선임한 법률대리인이 지방고용노동청에 의견서를 송부하고 출석 조사에 동행함.
- 지방고용노동청 시정명령으로 사내조사가 개시됨.
- 직장 내 성희롱 내부 조사가 진행되어 사내 조사 결과 직장 내 성희롱 피해 사실이 인정되었지만 가해자에 대한 징계 외에 피해자 보호조치가 미흡하게 이루어짐.
- 사내조사 시 2차 피해를 함께 주장하였지만, 회사가 이에 대하여 구체적으로 조사하지 않고 무대응으로 일관하여 현재 노동위원회 시정신청 관련 피해자 욕구 파악 중.

- 산업재해 보상신청 진행 중.

6. 결과

회사에서는 ‘2차 피해를 제외’한 성희롱 사건만을 조사하여 가해자를 징계를 하였고, ‘이미 피해자와 가해자가 다른 곳에서 근무하고 있는 상황이었기 때문에 별도의 배치전환은 필요하지 않다’는 것을 근거로 피해자의 배치변경 요구를 거절하였음.

피해자가 배치전환을 요구한 이유는 2차 피해로 인한 것이었으나, 이에 대한 판단 공백이 생겨 추가적인 보호조치를 요구하기 어려운 상황이 되었음. 피해자는 더 이상 회사에 기대할 바가 없다는 판단 하에, 남녀고용평등법 제14조 제4항 및 6항을 위반한 것을 근거로 하여 노동위원회 시정신청을 준비 중이며, 산업재해 보상신청도 진행중임.

7. 제언

다양한 정황적 증거들을 종합적으로 고려하여 사실관계를 인정하고, 피해 사실들을 맥락적으로 살펴보아 피해자 관점에서 성희롱을 판단하는 직장 내 성희롱과 관련한 법리들을 많은 사업장에서 오인하고 있음. 또한 이 사건과 같이 형사 고소 건이 함께 진행되는 상황에서는 단순히 해당 절차가 별개로 개시되어야 한다는 당위에 대한 주장뿐 아니라 고소하지 못하는¹ 다른 피해 사실이 있는지 피해자에게 파악하고 이를 회사에 주장할 필요성이 있는지 살펴보아야 함.

많은 피해자들은 사내 신고 후 부수적으로 발생하는 2차 피해를 회사에 함께 호소하나, 이 사건과 같이 회사는 이를 인지하고도 최초 성희롱에 대한 조사만으로 사건을 종결하는 경우가 많으며, 피해자의 2차 피해 호소를 단순히 ‘피해자의 고통’ 정도로 고려하는 듯함.

2차 피해에 관한 「여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안」은 2차 피해의 개념과 2차 피해 사건처리·2차 피해를 주는 가해자 징계·재발방지 조치 등을 명시하고 있음. 공공기관 외의 사업장에서도 이를 적극적으로 고려하고 반영하여 피해자가 2차 피해를 함께 주장하는 경우, 이를 별도의 피신고 사실로서 조사하여 피해자를 보호할 수 있는 추가적인 근거를 마련해야 할 것임.

1 예를 들어, 언어적 성희롱과 같은 경우, 이를 ‘모욕죄’ 등으로 우회적으로 문제 삼을 수는 있지만, ‘성희롱’을 명목으로 고소할 수는 없음.

지원사례 ③

채용 면접 과정에서의 직장 내 성희롱과 근로감독관 조사 시 ‘독립된 공간’에서의 조사 의무

1. 사건개요

피해자는 면접과정에서 면접위원에게 면접질문을 빙자한 업무와 관련이 없는 질문(결혼·임신·피임 등과 관련한 질문)을 받음. 합격하였으나 해당 회사에 입사하지는 않았음. 이후 직장 내 성희롱 및 성차별로 지방고용노동청 진정을 함.

2. 사건 지원 이유

채용 면접과정에서 발생한 성희롱에 대한 문제제기를 결심하는 경우는 흔치 않음. 피해자의 경우 해당 회사에 합격했음에도 불구하고 면접과정에서 발생한 성차별·성희롱 질문을 통하여 해당 사업장에 대한 위험을 감지하고 입사하지 않았음. 이에, 증명에 대한 어려움을 무릅쓰고 사건을 지원하여 구직자(‘취업할 의사를 가진 사람’)에 대한 성희롱도 남녀고용평등법에서 규정한 직장 내 성희롱에 해당한다는 사실을 드러내고자 사건을 지원하기로 결정하였음.

3. 쟁점

여성에게만 결혼과 출산에 대한 질문을 하는 관행이 아직도 사회에 만연하다는 문제의식으로 모집과 채용상의 성차별과 직장 내 성희롱으로 지방고용노동청 진정을 진행하기로 함. 이를 통하여 구직자에 대한 성희롱을 지방고용노동청에서 고용된 근로자에 대한 직장 내 성희롱 법리로 판단하여 사업장에 시정명령 등을 내릴 수 있을지 확인하기로 함. 더하여 피해자가 면접 후 ‘합격’하였으므로, 성별을 이유로 불합격한 것이 아닌, 합격하였지만 성차별적인 질문을 한 것만으로 모집·채용상의 성차별로 인정받을 수 있을지 또한 확인하는 것을 목표로 함. 면접위원이 가해자인 경우에 해당하였으므로 남녀고용평등법 제12조가 즉시 적용되지 않을 것이라는 점은 인지하고 있었음.

4. 관련법

남녀고용평등법 제2조 제4호

제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “근로자”란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.

남녀고용평등법 제7조

제7조(모집과 채용)

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

남녀고용평등법 제12조

제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

남녀고용평등법 제13조 제1항

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

남녀고용평등법 제14조 제5항

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

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

근로감독관집무규정 제37조의2 제1항

37조의2(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.

5. 사건처리 절차(과정)

- 상담활동가가 피해자와의 상담을 통하여 사안의 구체적인 경위를 확인하고 이를 상담일지로 기록함.
- 상담활동가가 사안의 쟁점을 정리하여 법률동행지원사업 연계 여부에 대하여 내부 논의에 부쳐 지원이 결정됨.
- 상담활동가가 내부 논의 결과를 피해자에게 전달하고 사건 해결에 대한 피해자의 욕구를 파악함.
- 법률대리인 선임 후 사실관계의 증명을 위하여 상담일지 등 상담실 제공 가능 증빙 자료를 법률대리인에게 작성·송부함.
- 법률대리인이 피해자와의 상담을 통하여 쟁송의 한계를 설명하고 지방고용노동청에 제출할 의견서 작성을 위한 준비에 착수함.
- 관할 지방고용노동청에 직장 내 성희롱 및 성차별로 진정하며 작성된 의견서를 함께 제출함.
- 법률대리인이 지방고용노동청 조사에 출석 동행함.
- 진정 과정에서 ‘직장 내 성희롱 사건 처리 시 독립 공간에서의 조사 의무’를 근로감독관이 이행하지 않고 있음이 확인됨.
- ‘근로감독관 직무규정 제37조의2’를 근거로 법률대리인이 근로감독관에게 문제 제기하여 피해자가 독립된 공간에서 조사를 받을 수 있었음.
- 진정사건 처리 결과(부분인정)를 통보받음.

6. 결과

- ‘가해자가 피해자에게 미혼 조건 등을 채용조건으로 제시 또는 요구한 것이라고 보기 어려움’을 근거로 남녀고용평등법 제7조 제2항은 ‘행정종결(위반없음)’ 판단을 받음.
- ‘동 사업장은 피해자가 면접 과정에서 상당한 불쾌감을 느낀 후 직장 내 성희롱 및 고용상 성차별 진정사건을 제기한 것에 대하여, 책임을 느끼고 안전하고 건강한 회사 조직문화를 정착시키기 위하여 자체적으로 이사회를 통하여 가해자에게 징계 등의 조치를 하였음.’을 근거로 남녀고용평등법 제12조 및 동법 제14조 제5항에 대하여 ‘행정종결(시정지시 전 시정)’ 판단을 받음.
- 직장 내 성희롱 예방교육 미 실시 사실이 발견되어 ‘위반있음(행정종결)’판단을 받아 과태료가 부과되었음.

7. 제언

현재에도 실제 합격여부와 관계없이 면접과정에서 성차별적인 질문을 받았다는 자체만으로 남녀고용평등법에서 규정하고 있는 모집·채용 시의 차별에 해당하는 지에 대하여 지방고용노동청²에서 인정받기 어려운 것으로 확인되었음.

그 징계의 종류가 어떤 것이든지 간에 내부적으로 면접위원을 성희롱으로 징계하기만 하면 ‘위반사실 없음’으로 행정 종결되는 것 또한 확인되었음.

해당 사건 직후로 다른 지원 사건에서 ‘근로감독관 직무규정 제37조의2에 따른 협조의 건’의 제목의 기관 명의를 공문으로 독립된 공간에서 조사해줄 것을 기관에서 요청한 바가 한 차례 있었으나, 그 이후 진행된 사건들은 모두 독립된 공간에서 사건조사가 진행되어 더 이상 공문을 발송하지 아니하였음. 다만, 독립된 공간이라고 할지라도 조사 공간 문 앞에 ‘직장 내 성희롱 조사 중’이라는 문구가 프린트 되어 붙어있던 경우 등이 최근까지도 존재 하였으므로 관련한 세심한 주의를 기울일 필요는 있을 것임.

성희롱 예방교육과 관련해서는 성희롱 예방교육 미실시에 대해서만 별도로 진정하는 경우는 드물다고 하더라도 진정 과정에서 사업장의 총체적인 문제 상황을 드러내는 것은 필요하므로 성희롱 사건진행 시 이 부분을 함께 진정하는 것을 고려할 수 있음.

2 구체적인 사정에 따라 국가인권위원회법상 고용과 관련한 ‘평등권 침해의 차별행위’로 판단 받을 수는 있음.

지원사례 ④

실질 사업주(사용자)의 직장 내 성희롱 금지의무 위반

1. 사건개요

피해자의 근로계약의 상대방은 법인대표였지만 직장 내 성희롱 가해자는 피해자에게 실질적인 지휘·감독권을 독점적으로 행사하는 법인 소속의 다른 전문직이었음.

피해자는 재직 중 법인대표에게 피해 사실을 호소하고, 사건을 해결해줄 것을 요청하였지만 대표는 피해자의 요청을 묵살함. 피해의 정도가 중대하였으므로 직장 내 성희롱으로 지방고용노동청 진정³을 하는 것과 동시에 피해자가 별도로 강제추행으로 형사 고소를 진행함.

2. 사건 지원 이유

피해자는 ‘본인의 사용자는 가해자’라고 주장했지만, 남녀고용평등법의 한계로 동법 제12조가 바로 적용될 수 없었음. 앞선 사례에서 언급하였듯 남녀고용평등법 제12조 위반으로 즉시 과태료 처분의 대상이 되기 위해서는 가해자가 사업주여야 했는데, 여기서 뜻하는 사업주란 개인사업자인 경우 개인사업주이고 법인인 경우 법인 그 자체(법인격)이기 때문임.

노동법은 형식이 아닌 실질을 판단하는 것을 원칙으로 함. 그러나 남녀고용평등법상의 사업주에 대한 판단은 매우 보수적으로 이루어지는 것이 현실임. 이에 법률대리인은 ‘실질 사업주’에 대한 주장을 해보는 것으로 사건 지원 방향을 결정하였음.

3. 쟁점

가해자가 실질적인 사업주에 해당한다는 것에 대한 주장으로 남녀고용평등법 제12조가 즉시 적용될 수 있을지가 주된 쟁점이 되었음. 이견과는 별개로 형사사건이 별도로 진행되고 있었으므로 가해자가 본인의 행위 사실에 대하여 강력하게 부정할 것이라는 점이 어렵지 않게 예상되는 상황이었으므로, 지방고용노동청 진정 단계에서부터 ‘직접적인 증거가 존재하지 않는 피해사실⁴’을 인정받는 것을 사건 지원 목표로 함.

3 위드유 센터의 법률동행지원사업의 지원을 받은 것은 직장 내 성희롱 고용노동부(지방고용노동청) 진정임.

4 ‘카카오톡’으로 나눈 대화가 직접적인 증거가 되었으며, 기타 언어적 성희롱 및 추행은 다양한 정황적 증거를 통하여 주장함.

4. 관련법

남녀고용평등법 제12조

제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

남녀고용평등법 제14조 제2항

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

남녀고용평등법 제14조 제5항

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

남녀고용평등법 제13조 제1항

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)

① 업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

5. 사건처리 절차(과정)

- 상담활동가가 피해자와의 상담을 통하여 쟁송방식에 대하여 논의함.
- 퇴사 과정에서 일반 근로기준법 관련 이슈가 발생하여 상담활동가가 함께 대응함.
- 이후 내부 논의를 거쳐 법률대리인을 선임하고 지방고용노동청 진정 및 형사고소를 지원하기로 내부 결정함.
- 상담활동가가 피해자에게 내부 논의 결과를 전달하고 해결방식에 대한 구체적인 욕구를 재차 파악함.
- 법률대리인이 피해자와의 상담을 통해 진술서 정리 및 증거자료 수집 등을 시작함.
- 관할 지방고용노동청에 법률대리인의 의견서를 첨부하여 진정함.
- 피해지원기관의 이름으로 ‘독립 공간 조사 요청’ 공문을 발송함.

- 법률대리인이 지방고용노동청 조사에 출석 동행함.
- 출석 조사 이후 지방고용노동청에 추가 입증자료를 2차례 더 발송함.
- 진정사건 처리 결과(부분인정)를 통보받음.

6. 결과

- 사업주가 성희롱 사실을 인지하였음에도 이를 조사하지 않은 것에 대하여 즉시 과태료 처분이 내려졌고, 지방고용노동청에서 직접 조사를 실시하여 행위사실이 ‘인정되는 성희롱 사실’로서 판단됨.
- 이후 직장 내 성희롱 가해자에 대한 징계 등 필요 조치를 하지 않은 것에 대하여 지방고용노동청에서 사업주에게 시정지시를 내렸으나, 이에 대한 불응으로 과태료 처분이 내려짐.
- 고용관계의 실질을 따지지 않고 명목적인 사업주를 남녀고용평등법상의 사업주로 보는 행정해석상의 한계는 벗어나지는 못하였지만, 신체적 성희롱(강제추행)을 포함하여 주장한 성희롱 사실이 모두 인정되었고, 이에 대한 조사 결과가 간단하게나마 ‘신고사건 처리결과 통지서’에 담겼음.
- 모든 행정 지시를 불응한 사업주에게 상응하는 범위반 사실이 판단되고 과태료 처분이 내려졌으므로 소기의 성과가 있었음.
- 이후 사업주는 과태료 처분 취소 소송을 하겠다고 피해자를 협박하였고, 시간이 지난 뒤 지방고용노동청에서 직장 내 성희롱으로 인정된 추행 사실은 법적 입증요구 정도가 큰 형사사건(합리적 의심 배제)에서는 증거 불충분(수사종결) 판단이 내려짐.

7. 제언

사업주의 해석에 대한 비판이 지속적으로 제기되고 있으므로, 이에 대한 법개정이 시급하게 필요함. 기존에 존재하는 법률을 해석하여 법 위반 사실을 판단하는 행정청이 먼저 나서서 선진적인 해석과 판단을 내놓을 수가 없는 것이 현실이기 때문임.

사업주가 직장 내 성희롱 사실을 인지하고도 조사를 하지 않았다는 것으로 사업장에 ‘시정지시’를 내린 것이 아닌 ‘즉시 과태료 처분’을 내린 것은 지방고용노동청에서 직장 내 사건을 처리하고자 하는 사업주의 태도나 의도를 구체적이고 종합적으로 살펴본다는 것을 뜻하므로 고무적이라고 사료됨.

위드유센터의 지원을 받은 다른 사건에서도 대표이사의 성희롱을 지방고용노동청에서

직접 조사한 후 ‘조사의무 위반’(남녀고용평등법 제14조 제2항)으로 과태료 처분을 내린 바가 있음. 이 경우 대표이사의 성희롱을 사내에서 조사하는 것은 사실상 셀프조사(또는 스스로조사)에 해당하므로, 지방고용노동청에서 직접 조사를 한 것으로 보이며, 대표이사의 경우 사업주의 지위가 인정되지 않아 남녀고용평등법 제12조인 ‘사업주의 성희롱’으로 과태료 처분을 내릴 수 없기에, 남녀고용평등법 제14조 제2항으로 과태료 처분을 내린 것으로 추측됨.

형사 사건과 직장 내 성희롱 사건이 얽혀 있을 경우, 서로 영향을 받을 수밖에 없기에, 다양한 경우의 수를 피해자에게 충분히 설명하는 것은 중요하며, 비단 형사 고소 건 뿐만 아니라 다른 노동관계법령에 의한 행정 쟁송(노동위원회 성희롱 시정신청, 노동위원회 부당해고 구제신청)에서도 이러한 역학 관계는 중요하므로, 법률대리인이 면밀하게 사건 내용과 피해자의 의지를 파악하여 가장 적절하고 적합한 방식의 쟁송을 선택하는 것이 중요함.

지원사례 ⑤

직장 내 성희롱 신고인(피해자)에 대한 불리한 처우(부당해고)

1. 사건개요

가해자는 법인 대표이사는 아니지만, 실질적으로 직원들에게 가장 큰 영향력을 행사하며 지휘·감독권을 행사하는 근로기준법상 사용자의 지위에 있는 자였음. 그에게 지속적으로 직장 내 성희롱 피해를 겪은 피해자는 상급자에게 이에 대한 고충을 토로함. 이를 들은 상급자는 본인의 자의적 판단으로 피해자에게 사직을 제안하기도 하였으며, 피해자가 이야기한 성희롱 피해 내용을 가해자에게 전달함.

이후 가해자는 피해자를 제외한 전 직원을 모아 피해자가 무고하게 신고를 한 것이라는 취지의 이야기를 하며 2차 피해를 주는 행위를 함. 이후 원하지 않는 방식으로 본인의 피해 사실이 공론화되었다고 생각한 피해자는 회사에 사건에 대한 공식적인 절차에 따른 조사를 요구하였음.

이에 앞서 언급한 ‘피해자에게 사직권고를 하고 비밀누설을 한 상급자’가 사내 조사자로서 사건을 직접 조사하겠다는 통보를 함. 피해자는 사건이 공정하게 처리되지 않을 것이라는 우려에 조사자 변경을 요청하였지만, 회사는 이를 ‘조사를 받지 않겠다는 표시’로 받아들일 것이라며, 피해자가 ‘근로관계를 유지하려는 의사가 없는 것으로 보여 해고’하겠다고 하며 피해자를 즉시 해고하기에 이룸.

2. 사건 지원 이유

직장 내 성희롱 피해자에 대한 2차 피해는 다양한 양상으로 발현됨. 그러나 이것이 ‘법 위반’으로 판단되기까지는 다양한 난관이 존재함. 많은 경우 피해자들은 성희롱 신고 이후에 객관적으로 증명하기는 어려운 정신적·신체적 손상을 호소하는데, 이러한 경우 인과관계(성희롱 신고를 이유로 한 합리적 근거가 없는 불리한 처우라는 것)를 따져보기도 전에 2차 피해의 존재 자체를 밝히는 데에서 많은 노력을 들여야 할 수 있음.

해당 사건의 경우 회사가 해고라는 처분을 하였기에 그 존재를 명확하게 증명할 수 있었으며,

표면적으로 다른 이유⁵를 제시한 것이 아닌, 성희롱 신고와 관련한 사실을 제시하고 있으므로 직장 내 성희롱 신고인(피해자)에 대한 불리한 처우(남녀고용평등법 제14조 제6항)로 주장하여 인정받을 가능성이 매우 높은 사건이었음.

가해자가 대표이사가 아니지만 과태료가 아닌 벌칙조항에는 ‘양벌규정(가해자 개인에게도 책임을 물을 수 있도록 한 규정)’이 적용되므로, 법을 지켜야하는 의무를 가진 자를 사업주로 규정하고 있는 남녀고용평등법으로 인하여 발생할 수 있는 행정 공백을 최대한 좁힐 수 있는 판단을 받을 수 있는 기회이기도 하였음.

3. 쟁점

해당 사안에서 불리한 처우의 양태가 해고였기 때문에 노동위원회에 부당해고 구제신청이 가능했음. 해고가 법리적으로 정당하지 않아야만 불리한 처우가 인정된다는 것은 아니지만, 부당해고 구제신청⁶을 염두에 두고 있는 상황에서 해당 해고가 정당하지 않다는 것이 노동위원회에서 ‘객관적’으로 판단된다면, 이를 근거로 지방고용노동청에 인과관계(성희롱 신고를 이유로 한 합리적 근거가 없는 불리한 처우라는 것)만을 추가적으로 증명하여 성희롱 신고자(피해자)에 대한 불리한 처우 또한 인정받을 수 있을 것이라고 판단하였음.

해고라는 처분 외에도 상급자가 직접적인 조사과정에 참여한 사람이 아니라는 판단으로 14조7항 적용에 어려움이 있을 수 있다는 판단으로 제14조 제6항으로 문제제기 함. 타 근로자들에게 피해자에 대한 소문을 퍼트리며 명예를 훼손한 사실 등도 신고인(피해자)에 대한 불리한 처우에 해당하나, 이에 대한 것까지 모두 지방고용노동청에서 판단의 노력을 기울일지는 미지수였음.

또한 사건 진행 과정에서 피해자가 근로계약을 맺었던 쟁송의 상대방이었던 법인이 폐업하고, 가해자가 새로 설립한 법인에 기존 법인에 있던 일부 인적 구성이 이동하는 등의 쟁점이 추가되었음(이에 이미 사라진 법인에 과태료 처분을 내리는 것 자체가 불가능해짐).

4. 관련법

남녀고용평등법 제12조

- 5 일반적으로 사용자들은 성희롱 신고를 했기 때문에 해당 처분(불리한 처우)이 있었던 것이 아니라, 다른 합리적인 이유가 있다고 항변함. 예를 들어, 피해자를 인사위원회(징계위원회)에 회부하면서 피해자가 기존에 행한(행하였다고 주장하는) 다른 행위를 징계 사유로 삼는 식임.
- 6 사건 지원 당시에는 노동위원회 성희롱 시정신청이 시행되기 전이었음.

제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

남녀고용평등법 제14조 제2항

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

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

남녀고용평등법 제14조 제6항 제1호

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

남녀고용평등법 제37조 제2항 제2호

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

남녀고용평등법 제38조

제38조(양벌규정)

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

5. 사건처리 절차(과정)

- 상담활동가가 피해자와의 상담을 통하여 노동위원회 부당해고 구제 신청 및 직장 내 성희롱 신고인 대한 불이익 처우와 관련한 지방고용노동청 진정 쟁송 대응에 대한 일차적 목표를 정리함.
- 법률대리인 선임을 위하여 내부 논의를 진행함.

- 법률대리인 선임 후 법률대리인의 피해자 심층 상담을 통하여 작성된 의견서를 지방고용노동청에 제출하고 노동위원회에 이유서를 세 차례 제출함.
- 노동위원회 부당해고 구제신청이 인정됨.
- 위의 부당해고를 근거로 하여 지방고용노동청에 직장 내 성희롱 신고인에 대한 불이익 처우와 관련한 추가 의견서를 제출함.
- 지방고용노동청 기소의견 송치 후 검찰의 보강 수사 명령이 있어, 법률대리인이 추가 대응을 진행함.
- 진정사건 처리 결과(인정)를 통보받음.

6. 결과

노동위원회 판정서에 ‘해고의 원인은 직장 내 성희롱으로 인한 것’이라는 내용이 일부 담기기를 원했지만, 노동위원회에서 구체적인 인과관계를 판단하지는 않았음. 다만, 아래와 같은 내용이 판정서에 기재됨.

‘이 사건 근로자에게 원직복직 요구⁷와 함께 객관적으로 공정한 조사 노력을 기울이는 등 이 사건 근로자의 우려를 해소할 수 있는 방안을 수립 또는 시행하여야 할 것으로 보이나, 이 사건 사용자는 이에 대한 구체적 조치 방안이나 납득할만한 입장을 제시하지 못하였다.’

‘이 사건 사용자가 해고예고 통지서에 기재한 “성희롱 문제에 대하여 조사위원회를 열려고 하였으나 근로자가 거부하여”라는 사유는 성희롱 가해자가 아닌 피해자로 보이는 이 사건 근로자에게 책임 있는 사유라고 볼 수 없다.’

부당해고 구제신청은 인용되었고, 이후 지방고용노동청에서도 가해자에게 불이익 처우에 대한 책임이 인정됨.

- 신고내용 : 직장 내 성희롱 신고로 인한 불리한 처우
- 관련법조항 : 남녀고용평등법 제14조 제6항(성희롱 신고인에 대한 불리한 처우 금지), 같은 법 제37조 및 같은 법 제38조(양벌규정 벌칙)
- 수사결과 및 판단 근거 : 기소

앞서 쟁점에서 이야기한 것처럼 법인이 폐업하는 사정이 있었으므로, 직장 내 성희롱 조사

7 부당해고 구제신청 제기 후 회사는 피해자에게 ‘원직으로 복귀하라.’는 내용의 연락을 일방적으로 매우 수차례 반복했는데, 회사가 ‘해고 기간 동안의 임금 상당액’을 줄이기 위하여 부당해고 구제신청의 피신청인이 되었음을 알게 된 이후 일단 원직복직명령을 내리는 경우가 있음. 원직으로 복직하라는 명령을 하였음에도 근로자가 출근하지 않았기에 해당 기간 동안의 임금을 주지 않아도 된다고 주장하기 위함임. 관련하여 해당 결정문은 회사의 원직 복직 명령의 진정성이 없다고 판단한 것임.

미실시에 대한 과태료 처분[과태료 처분·징수의 대상이 되는 당사자는 질서위반행위를 한 자연인(개인사업자) 혹은 법인(법인격) 그 자체]은 내려지지 못한 것으로 보이고, 직장 내 성희롱 판단 또한 지방고용노동청에서 직접 하지는 않았음. 이에 가해자 개인에게 양벌규정이 적용되는 벌칙조항에 한해서만 지방고용노동청에서 판단할 수 있었던 것으로 보임⁸.

7. 제언

산업재해 신청 등 다른 구제신청을 함께 진행하고 있다면 성희롱 판단 자체를 어느 기관에서도 받지 못한 것이 영향을 미쳤을 수도 있음. 산업재해를 신청할 때에 관계 기관 등에서 직장 내 성희롱 사실 자체를 인정받은 경우, 이로 인하여 상병이 발생하였음을 즉, ‘상당인과관계’를 주되게 주장하면 되기 때문임. 하지만 그렇지 않은 경우 성희롱 피해의 존재부터 함께 주되게 주장해야 함.

벌칙조항(제37조)의 규율을 받는다는 것은 직장 내 성희롱 신고인에 대한 불리한 처우에 대한 형사책임을 묻는다는 것이고, 형사책임을 물기 위해선 범죄 사실이 존재하는 것뿐만 아니라, 범죄의 고의·과실이 있는지를 추가적으로 판단해야 함. 해당 피해자도 지방고용노동청에서의 조사 단계, 검사의 수사지휘 단계, 검찰에서 보강수사를 요구하는 단계, 지방고용노동청에서 기소의견으로 송치하는 단계, 최종 검찰 기소까지 수많은 단계에서 다양한 것들을 ‘증명’하기 위하여 약 1년간의 시간을 쏟음.

과정에서 산업재해가 인정되어 이를 버텼지만, 피해자가 노동을 해야 하는 상황이었다면 분명 버티기 힘들었을 것임. 남녀고용평등법 제14조 제6항으로 인정받은 사례가 흔치 않다는 것이 이를 방증함. 그러나 수많은 관계 기관과의 ‘싸움’ 속에서 법률대리인이 큰 도움이 되었다는 것은 자명하다고 피해자 또한 이야기하고 있음.

8 참고로, 고용노동부에서 불리한 처우와 관련하여 행정해석에서 사업주인 법인은 범죄능력이 없으므로 법인 대신 법인을 대표하여 사무처리를 하는 대표이사가 처벌대상이 되고, 양벌규정 취지상 가해자와 사업주를 모두 처벌하는 데 있으므로 법인대표도 가해자로서 처벌이 가능함.

지원사례 ⑥

직장 내 성희롱 가해자(사용자)에게 문제제기 이후 해고

1. 사건개요

피해자는 개인사업체에서 근무를 하였고, 사업주는 가해자의 배우자였음. 가해자는 근로자들의 모집·채용을 비롯한 전반적인 인사노무 관리를 지휘·감독하는 자로서 사용자의 지위를 가지고 있었음. 가해자로부터 강제추행 피해가 발생하였고, 이에 대한 문제제기를 하는 과정에서 피해자는 가해자로부터 해고 통보를 받음.

피해자는 가해자를 형사 고소하는 한편, 직장 내 성희롱 및 부당해고와 관련한 쟁송 또한 제기하고자 하는 의지를 가지고 있었음.

2. 사건 지원 이유

직장 내 성희롱의 경우 정의 규정상, 성희롱에는 ‘성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것’뿐만 아니라, ‘성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것’ 또한 포함되므로, 해당 해고가 직장 내 성희롱으로 판단될 수 있을지 혹은 더 나아가 2차 피해인 직장 내 성희롱 사실을 신고한 것을 이유로 한 불이익한 처우로 판단될 수도 있을지가 쟁송제기를 통한 확인이 필요했음.

해당 사업장은 10인 미만의 영세 사업장이었기 때문에 사내 고충처리 절차가 마련되어 있지 않았고, 특히, 가해자가 ‘사용자’인 경우에는 직장 내 성희롱 사내 신고가 자체가 현실적으로 어렵기 때문임.

형사 고소 사건에서 가해자가 법률대리인을 별도로 선임하여 대응하고 있는 상황에서, 법률동행지원 사업을 통하여 법률대리인이 부당해고와 직장 내 성희롱⁹과 관련한 쟁송을 조력하기로 결정함.

9 위드유센터의 법률동행지원사업의 지원을 받은 것은 직장 내 성희롱 고용노동부(지방고용노동청) 진정임.

3. 쟁점

가해자는 사용자로서의 지위를 가지고 있었기 때문에 ‘실질 사업주’의 개념을 다시금 주장해보기로 하였고, 노동위원회 부당하고 구제신청을 선제적으로 제기하여 판정 결과를 토대로 지방고용노동청에서 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우를 주장해보는 것으로 함. 가해자가 직장 내 성희롱 행위자로 인정되고, 해고 자체가 ‘성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것’에 해당되어 성희롱이라는 점이 인정된다고 해도, 가해자가 사업주의 배우자였기 때문에 가해자를 징계 등으로 제재하는 것이 크게 의미가 없을 것이라고 판단했기 때문임.

4. 관련법

남녀고용평등법 제2조 제2호

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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.

남녀고용평등법 제12조

제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

남녀고용평등법 제14조 제6항 제1호

- 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

5. 사건처리 절차(과정)

- 상담활동가가 피해자와의 상담을 통하여 사실관계를 확인하고 법률쟁송 방식에 대하여 안내함.
- 법률동행지원사업 연계 여부에 대하여 내부 논의하여 법률대리인을 선임함.
- 법률대리인 상담을 통하여 노동위원회 부당하고 구제신청과 지방고용노동청 직장 내 성희롱 진정을 진행하기로 결정함.

- 노동위원회 쟁송 과정에서 사측 변호사가 ‘화해’(합의)를 요구하여 상담활동가 및 법률대리인 등 내부논의를 통하여 화해 조건을 정리함.
- 지방고용노동청 진정사건(직장 내 성희롱)을 제외한 부당해고 건만을 조건으로 한 화해를 진행함(형사사건은 별도로 진행).
- 지방고용노동청 진정사건 진행 중.

6. 결과

피해자는 쟁송 일체가 더디게 진행되어 많이 지친 상황이지만, 법률대리인과 함께 아직 사건을 진행해가고 있음. 현재 가해자가 출석을 계속해서 미루는 등의 사정으로 지방고용노동청 진정은 아직 진행 중임.

7. 제언

실질 사업주에 대한 주장(남녀고용평등법 제12조 직접 적용)은 받아들여지지 않을 것으로 예상하고 있고, 노동위원회에서 중국적으로 부당해고에 대한 판단을 받은 것이 아니라, ‘불리한 처우’에 대한 판단까지 나아가기가 쉽지 않을 것으로 보임. 그러나 문제제기와 해고의 시점이 너무 가까워 완전하게 피해자의 귀책으로 해고처분을 받았다고 주장하는 데에도 무리가 있을 것으로 보여, 지방고용노동청의 사건 결과를 확인하는 것은 충분히 의미 있을 것이라고 보임.

여러 쟁송 사건이 복합적으로 얽혀 있는 사건에서 사건 진행의 순서를 정하는 것도 중요하지만, 과정에서 합의에 대한 이야기가 나올 때 피해자의 욕구를 충분히 파악하고, 피해자의 결정이 다른 쟁송에 미칠 영향 등을 법률대리인이 충분히 설명하는 것은 매우 중요할 것임. 만일 노동위원회 부당해고 구제신청 당시 ‘이 사건 근로자가 이 사건 사용자를 대상으로 제기한 일체의 민·형·행정상의 쟁송을 취하’하는 조건을 신중한 검토 없이 받아들였다면, 형사 고소 사건도, 지방고용노동청 진정 사건도 피해자의 의사와 상관없이 취하할 수밖에 없었을 것임.

지원사례 ⑦

직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우 시정을 위한 노동위원회 시정제도

1. 사건 개요

직장 내 성희롱 피해자가 피해 신고 후 휴직하였다가 복직하였음. 그런데 사업주는 원직으로 복귀하게 해달라는 피해자의 요청을 거부하였고, 피해자를 이전에 담당하였던 업무와 매우 다른 성격의 업무로 배치하였음.

또한 다른 직원들과 근무장소를 분리하여 혼자 근무하게 하고, 업무상 필요한 비품을 지급하지 않는 등 불리한 처우를 하였음. 피해자는 이를 시정해달라고 사업주에게 수차례 요청하였으나 거부당하였음.

이에 피해자는 사업주와 대표이사를 남녀고용평등법 위반 혐의로 수사기관에 고소하여 법원이 사업주에게 남녀고용평등법 제14조 제6항 위반으로 벌금형의 약식명령을 하였음.

약식명령이 확정된 후에도 사업주는 불리한 처우를 시정하지 않아 노동위원회에 불리한 처우 시정신청을 하였음.

2. 사건 지원 이유

직장 내 성희롱 피해자가 원하는 것은 불리한 처우가 중단되어 예전처럼 근무하는 것이었음. 피해자는 위 불리한 처우를 시정하기 위해 형사 고소를 하여 법원으로부터 유죄 판단까지 받았지만, 사업주는 불리한 처우를 시정하지 않았음. 법원의 유죄 판결만으로는 바로 시정행동을 강제할 수는 없기 때문에 피해자가 겪고 있는 불리한 처우를 시정하기 위해서는 추가적인 조치가 필요하였음.

이에 피해자는 2022년 5월 새로 도입된 노동위원회에 직장 내 성희롱으로 인한 불리한 처우 시정신청을 하기로 하고, 법률동행지원사업을 통한 지원을 결정하였음.

3. 쟁점

직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우 시정절차에서 주요 쟁점은 문제된 사업주의

행위가 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우에 해당하는지 여부와 위 사업주의 행위가 불리한 처우에 해당한다면 어떠한 시정명령이 가능할 것인지 여부였음.

4. 관련법

남녀고용평등법 제14조 제6항

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

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

남녀고용평등법 제26조 제1항 제3호

제26조 (차별적 처우등의 시정신청)

- ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(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.
 - 3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

5. 사건처리 절차(과정)

- 먼저, 노동위원회 시정절차에서 법률대리인은 서면 및 심문회의에 참석을 통해 피해자에 대한 사업주의 행위가 성희롱 신고를 이유로 한 불리한 처우임이 인정될 수 있도록, 위 행위가 발생한 시기, 위 행위가 이루어진 경위와 과정, 위 행위로 인하여 피해근로자가 입은 구체적인 불이익의 내용에 대해 중점적으로 진술했고,

- 회사의 관행이나 다른 직원들과 비교하여 보았을 때 피해자에 대한 사업주의 조치가 이례적이거나 차별적인 취급이고 업무상 반드시 필요한 조치가 아니며, 사업주의 행위에 정당한 이유가 없다는 점,
- 그동안 피해자가 불리한 처우와 관련하여 제기한 지방고용노동청 진정과 형사 고소 등을 통해 이루어진 판단 등을 구체적으로 제시하면서 문제되는 사업주의 행위는 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우임을 주장하였음.

6. 결과

서울지방노동위원회는 사업주가 피해자를 혼자 근무하게 하고 다른 직원들이 근무하는 사무실 출입을 제한한 것, 피해자에게 업무상 필요한 비품을 제공하지 않은 것, 피해자의 계속된 원직 복직 요청을 거부한 것은 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우에 해당함을 인정하였음.

그리고 사업주에게 피해자에게 다른 직원들이 근무하는 사무실에 상시 근무장소를 제공하고, 업무상 필요한 비품을 지급하고, 원직에 상응하는 업무를 부여하라고 판정하였음.

7. 제언

- 사업주의 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우금지 의무 위반에 대하여는 형사 고소와 민사상 손해배상청구 등을 통해 위법성을 인정받을 수도 있음. 다만, 위 절차를 통해 유죄판결이나 불법행위 판단이 이루어지더라도 위 결과만으로는 사업주에게 불법행위 시정이행을 강제할 수 없다는 한계가 있음. 따라서 피해자가 사업주 처벌이나 손해배상보다 신속한 불리한 처우 시정을 원할 경우, 구체적인 시정명령이 이루어지는 노동위원회 시정제도가 효과적인 대응 방법이 될 수 있음.
- 노동위원회 시정절차에서는 입증책임 전환 규정에 따라(남녀고용평등법 제30조) 문제되는 사업주의 조치가 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우가 아니라는 점을 사업주가 입증해야 함. 다만, 피해자도 적극적으로 해당 행위가 불리한 처우임을 주장하고 소명할 필요가 있음. 그리고 구체적인 시정 방법을 제시하고 시정 가능성을 설명할 필요가 있음.
- 지방노동위원회로부터 불리한 처우 판정과 시정명령이 이루어지더라도 사업주가 불복하는 경우 중앙노동위원회 재심절차, 행정소송 절차로 이어질 수 있어, 종국적인 불리한 처우 시정까지는 상당한 시간이 걸릴 수 있음.

지원사례 ⑧

성희롱 피해로 인한 산업재해 신청

1. 사건 개요

출장 중 상급자에 의한 직장 내 성희롱이 발생함. 고립된 상황에서 언어적·신체적 성희롱과 회유 등으로 더욱 위축되고 공포에 시달림. 회사에 성희롱으로 고충신고하여 성희롱이 인정되었고 가해자는 징계를 받았으나, 피해자 보호조치가 미흡하였음. 고충신고 절차 운영이 미비하였고 조사과정에서 피해자를 배제하였으며 조사와 징계에서 피해자의 의사에 반하는 결과가 있음. 직장 내 성희롱 피해로 정신적인 불안과 분노는 물론 신체적 질병이 발생하였고 회사에 고충신고 후 악화됨.

2. 사건 지원 이유

피해자는 성희롱 발생 직후부터 스트레스로 인한 신체적 고통을 호소하였음. 회사에서 제대로 해결해주기를 기대하여 고충신고하였으나, 회사의 미흡한 절차와 부적절한 조치로 회사를 신뢰할 수 없게 됨. 그 과정에서 심신의 피로가 누적되었으며 의욕이 저하되었음. 피해자는 정신적·신체적 고통이 악화·지속된 것에 대해 산업재해를 신청하고자 하는 욕구가 있었으나 쉽게 결정하지 못하고 있었음. 산업재해(요양급여)신청의 다소 복잡한 절차와 피해자의 건강상태를 살펴 홀로 진행하기 어려움이 있다고 판단되어 법률동행지원사업 연계를 결정하였음.

3. 쟁점

상사의 직장 내 성희롱으로 인하여 급성스트레스 반응, 우울증 NOS(양극성 장애)진단을 받아 해당 진단결과를 근거자료로 하여 요양급여신청을 하였음. 피해자가 통원치료하던 병원이 근로복지공단에서 지정한 산업재해지정병원이 아니어서 공단의 추가검사 요청이 있었음. 공단 지정 특진의료기관에서 추가 검진을 진행하여야 했고, 검사결과가 공단에 넘어가기까지 3개월 정도의 기간이 추가로 소요됨.

4. 관련 법

산업재해보상보험법 제5조 제1호

제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “업무상의 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.

산업재해보상보험법 제37조 제1항 제2호, 제2항, 제5항

제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

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

2. 업무상 질병

가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병

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

라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

- ② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.
- ⑤ 업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

산업재해보상보험법 제38조

제38조(업무상질병판정위원회)

- ① 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병의 인정 여부를 심의하기 위하여 공단 소속 기관에 업무상질병판정위원회(이하 “판정위원회”라 한다)를 둔다.
- ② 판정위원회의 심의에서 제외되는 질병과 판정위원회의 심의 절차는 고용노동부령으로 정한다.
- ③ 판정위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

산업재해보상보험법 시행령 제34조

제34조(업무상 질병의 인정기준)

- ① 근로자가 「근로기준법 시행령」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 별표 5의 업무상

질병의 범위에 속하는 질병에 걸린 경우(임신 중인 근로자가 유산·사산 또는 조산한 경우를 포함한다. 이하 이 조에서 같다) 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 본다.

1. 근로자가 업무수행 과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있을 것
 2. 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정될 것
 3. 근로자가 유해·위험요인에 노출되거나 유해·위험요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정될 것
- ② 업무상 부상을 입은 근로자에게 발생한 질병이 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호나목에 따른 업무상 질병으로 본다.
1. 업무상 부상과 질병 사이의 인과관계가 의학적으로 인정될 것
 2. 기초질환 또는 기존 질병이 자연발생적으로 나타난 증상이 아닐 것
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 업무상 질병(진폐증은 제외한다)에 대한 구체적인 인정 기준은 별표 3과 같다.
- ④ 공단은 근로자의 업무상 질병 또는 업무상 질병에 따른 사망의 인정 여부를 판정할 때에는 그 근로자의 성별, 연령, 건강 정도 및 체질 등을 고려하여야 한다.

5. 사건처리 절차(과정)

- 상담활동가 상담을 통한 사건 정리 및 현재 상황 확인.
- 법률동행지원사업 연계 타진함(내부 논의, 법률대리인 연계 요청).
- 법률대리인 대면 상담을 통하여 사안을 확인하고 사건처리 목표를 설정함.
- 법률대리인 상담(대면 1회, 비대면 2회)을 통해 요양급여신청서 및 재해발생경위서 작성 후, 근로복지공단지사에게 제출함.
- 산업재해 신청 접수 후 사실관계 확인서, 건강검진결과지, 건강보험요양급여내역 제출함. 공단의 추가 검사 요청에 따라 특진의료기관 선택 확인서 제출 후 재해자(피해자)가 선택한 특진의료기관에서 추가 검진 진행함. 업무상질병판정위원회 개최에 따라 위원회에 동행함.
- '외상 후 스트레스 장애'로 상병 변경되어 산업재해 요양승인이 인정됨.

6. 결과

피해자의 급성스트레스 반응, 우울증 NOS진단 결과로 요양급여를 신청함. 이후공단 지정

특진의료기관에서 추가 검진을 진행하였고, 업무상질병판정위원회 심의결과 ‘외상 후 스트레스 장애’로 상병이 변경되어 6개월 요양승인 인정됨.

7. 제언

노동자가 일하다가 다치거나 질병에 걸리면 산업재해보상보험법에 따라 보상받을 수 있음. 산업재해신청은 노동자 본인이 하는 것이 원칙이고, 근로복지공단 홈페이지를 통하여 접수할 수 있음. 그러나 작성해야 할 서류가 다소 복잡하고 재해발생경위에 있어 사업주 과실 여부를 명확히 기재하여야 함. 이와 같은 절차가 일반인에게는 어려울 수밖에 없음.

특히 신경정신계 질병으로 산업재해 신청을 하는 경우, 해당 정신질환이 업무상 스트레스와 관련이 있다는 것을 입증하여야 함. 업무상 질병의 경우 공단에서 조사한 후 업무상 질병 판정위원회에서 심사를 하여 결정함. 판정위원회는 위원장을 포함하여 7명으로 구성되며 다수가 의사(반드시 의사, 치과의사 또는 한의사가 2명 이상이어야 함)임. 법률적 판단보다는 의학적 관련성에 따라 결정을 내림. 초기 진단명이 산업재해보상법상의 상병과 일치하지 않은 경우 질병판정위원회 심의를 통해 산업재해보상법상 상병에 맞추어 변경 승인을 하는 것으로 보임.

업무상 질병으로 산업재해를 신청할 때 초기부터 산재 진행 과정이 상세히 안내되어 지정 병원에서 검사를 받았다면 소요기간을 단축할 수 있을 것임. 한편, 특진의료기관이 많지 않고 빠르게 검진예약을 하기가 어려운 점이 있어 이를 해소할 수 있는 방안 모색이 필요함.

III 법률동행지원사업의 의미와 제언

1. 서울여성노동자회 법률대응지원 당사자

심층면접 조사 결과

: 법률동행지원사업은 피해자에게 용기를 주는 사업

여성노동자는 입직부터 퇴직까지 성차별·성희롱 피해에 놓여 있습니다. 피해가 발생한 곳이 일터이기 때문에 개인의 경제적·심리적·현실적인 상황이 크게 작용할 수밖에 없어 대응하기가 더욱 어렵습니다. 그럼에도 2017년 미투 운동 이후 사내 대응과 행정적·사법적 대응을 하려는 피해자는 증가하고 있습니다.

서울여성노동자회(이하 서울여노)는 평등의전화·고용평등상담실 여성노동상담 창구를 통해 여성노동자들이 일터에서 겪는 다종의 문제점을 포착합니다. 일터 고충에 대한 정보제공, 회사 고충신고 및 행정적 대응에 밀착지원 등 다양한 활동을 합니다. 특히 법률전문가로 구성된 서울여노 자문위원단은 피해자 대응지원으로 매월 1회의 정기무료법률상담을 진행하고 있으며, 2020년부터 2022년까지 서울직장성희롱성폭력예방센터 법률동행지원사업을 통해 피해자를 지원했습니다.

서울여노는 2022년 성평등한 일터문화조성을 위해서 필요한 제도가 무엇인지 모색하고자 설문조사를 실시했습니다.

직장 내 성희롱·성차별 경험과 대응 시 필요한 지원이 무엇인지 알아보기 위해 일반 시민 대상으로 온라인 설문조사를 실시하고, 직장 내 성희롱 피해 당사자 대상으로 심층면접조사를 진행했습니다.

심층면접조사는 2022년 5월에 진행되었고, 직장 내 성희롱 경험이 있는 피해자 4인(각 A, B, C, D)이 심층면접조사에 참여했습니다. 심층면접에 참여한 피해자는 직장 내 성희롱 피해에 대응하면서 법률적 지원이 도움이 되었는지에 대해 중점적으로 질문을 받고 응답했습니다. 다음은 직장 내 성희롱 피해 대응에 집중한 조사 결과이며, 개인정보는 따로 수집하지 않았습니다.

가. 직장 내 성희롱 피해가 발생해도 어떻게 해야 할지 몰라 : 법률동행지원으로 필요한 정보를 얻고 안정감도 들어

피해자들에게 직장 내 성희롱 고충신고 또는 지방고용노동청 진정 등을 진행하는 과정에서 어떠한 것이 도움이 되었는지 물었습니다.

“(내 피해를 알리면) 가족은 슬퍼만 하고. 힘들어 하거나 화만 내고.”

“그냥 없었던 일로 해라, 회사를 옮겨라 그런 식으로 이야기 하나까. 가족부터 그렇게 말하는데 남들이 어떻게 생각할지 뻔하잖아요.”

“주변 사람에게 (성희롱 피해를) 알렸을 때 형사 소송해라, 회사 믿지 말라는 말도 하고. 좀 혼란스러웠어요. 고용노동부 등을 이야기하는데 막연하더라고요. 절차도 모르겠고, 솔직히 그런 교육을 받을 일이 없잖아요.”

“회사 직고용·정규직이 아니어서 일하는 회사의 직장 내 성희롱 교육에서 배제됐어요. (고충신고) 절차 같은 것도 안내 받은 적이 없어요.”

피해자는 회사에 고충 신고 후 매우 막막합니다. 가까운 사람에게 털어놓아도 실질적인 도움을 받기는 힘듭니다. 본인이 피해자인 것은 인지하나, 구체적으로 상대의 행위가 어떠한 법률 위배인지, 증거는 어떻게 수집해야 하는지, 상대방이 부인하면 어떻게 대응해야 하는지 알지 못합니다.

피해를 호소하고, 조사를 받고, 본인을 보호해야 하는데 법률적인 정보는 부족합니다. 본인의 판단을 확인할 수 없는 상태에서 많은 것을 결정해야 합니다.

법적 절차나 회사 고충신고 절차를 몰라서 판단하고 결정하기 어려웠는데 법률동행지원사업 연계로 법률전문가 조력 등으로 안정감이 들었고 대응에 큰 도움이 되었다고 말합니다.

“회사 징계 규정을 요구했는데 회사 측에서 직접 와야 볼 수 있다고 해서 법률전문가가 직접 회사로 가 열람하시고.”

“회사 조사 받을 때 신뢰할 수 있는 사람과 동반할 수 있는 것도 회사로부터 안내받지는 못했어요. 오히려 서울여노 활동가가 법률대리인이 동석할 거라고 들어서 회사에 동행인이 있다고 이야기했어요.”

“심리적으로 너무 안정되었고, 왜냐면 제 편이 없잖아요.”

“회사 조사에서도 내가 놓치면 안 되는 부분을 정리할 수 있게 도움 받았어요. 회사에 의견서 제출 등도 조사에 큰 도움이 됐어요.”

“법리적인 부분도 회사 쪽 액션에 대해 판단하기 어려웠어요. 처음에는 순진하게 내가 피해를 당했으니까 보호를 받겠지 생각했지만 점점 그렇지 않다는 것을 알게 됐어요. 회사는 회사 피해를 최대한 줄여야 되잖아요.”

“(지방고용노동청) 조사를 받을 때에도 혼자였으면 솔직히 많이 위축되고 하고 싶은 말을 다 못했을 거예요. 든든한 내 편이 있고 전문가가 함께 있다고 생각하니 내가 하고 싶은 말 다하고, 긴장이 돼서 못한 말이 있으면 법률대리인이 도와주셔서.”

“법률적인 지원이나 상식, 정보를 제공하는 것도 중요한데 든든한 조력자가 옆에 있으니 마음이 굉장히 안정이 되고 행동하는 데 조금 더 용기를 낼 수 있었죠.”

나. 겪어보니 법률지원이 중요하다는 것을 알겠다

: 신고 이후 지속되는 피해, 판단하고 결정해야 할 것들이 많아

직장 내 성희롱 피해로 인한 어려움도 크지만 직장 내 성희롱을 문제제기 한 후 피해자는 직장 내에서 지속적으로 2차 피해에 시달립니다.

신고한 이후 회사에서 면밀하게 피해자 보호 조치를 하지 않는 경우, 가해자를 대면하게 되거나 가해자로부터 협박을 받기도 합니다. 이때 가해자는 ‘무고죄 고소’와 같이 직접적인 발언으로 협박하기도 하며, 직장 내 상사의 권력을 이용해 부하직원인 피해자의 근무환경을 어렵게 만들기도 합니다.

“고충 신고 후 회사에서 소문이 돌고, 가해자로부터 ‘네가 감히 나를 신고했냐’는 메시지가 왔어요.”

“사건(직장 내 성희롱)도 사건이지만 직장이잖아요. 생활과 밀접한 관계가 있는 곳에서 협박을 받은 거나 마찬가지라서 당장 내가 잘못되는 게 아닐까, 내가 뭔가 잘못하고 있는 거 아닐까 주눅 들고, 오히려 피해자임에도 굽히고 들어가야 될 것 같고 사과해야 될 것 같고 그런 상황. 법률 조력으로 그 무게에서 많이 벗어날 수 있었어요.”

피해자가 겪던 지속적인 2차 피해도 법률지원을 받으면서 중단되었습니다.

법률대리인이 피해자가 불편한 사항을 꼼꼼하게 확인하고 회사에 시정을 요구했기 때문입니다.

| “고충신고 후 회사 측에서 나온 면담자가 성희롱 가해자였어요. (회사 측에서

연락이 오면 응대해야 하는 것도 힘들었는데) 법률지원을 받고 회사에 내용증명을 보낼 때 회사에서 개별에게 연락하지 말라는 것도 적었거든요. 이후에 진짜 연락이 안 오더라고요.”

피해자는 자신의 상황을 인지하여 필요한 정보를 획득하고, 어떠한 방향으로 사건을 끌고 나갈지 정하는 데 법률상담이 중요하다고 말합니다.

“일반인에게 ‘법률 지원’이라고 하면 크게 와 닿지 않을 거 같아요. 겪고 나니까 법률 지원이 중요하다는 걸 알겠더라고요. 법률 지원을 받지 않았다면 바로 경찰서를 갔었겠죠. 가해자가 처벌받겠지 기대감으로 경찰서를 갔겠지만 그렇게 안 됐을 거 같아요. 회사에 이의 제기도 못하고 그냥 퇴사했을 거 같아요.”

다. 법률동행지원 조력이 없었다면 대응 포기했을지도 “그냥 퇴사했더라면 마음에 계속 남아서 후회되었을 것”

피해자는 법적(회사) 대응에 조력을 받지 않았더라면 아마 대응에 더 많은 어려움이 있었을 것이라 말합니다. 회사 조사나 고용노동부 진정에서 힘들고 상처받았는데, 혼자였다면 포기했을 수도 있고 결과가 좋지 않았을 수도 있었을 것이라 예상합니다.

“조력 없이 진행되었으면 많이 달랐을 것 같아요. 많이.”

“이런 저런 생각에 판단도 잘 안 서고 혼란스러웠을 것 같아요. 중심을 잡지 못하고, ‘괜히 신고했다’ 자책하면서. 혼자서는 감당이 안 되니까.”

“신고 후 기대와 달리 오히려 조사 과정에 상처받기도 하고. 조력이 없었다면 더 피해가 컸을 거 같아요.”

“고소장 낸다고 끝나는 게 아니고 증거도 충분히 있어야 되고 증거에 대한 적합성 인정도 받아야 하고. 시간도 걸리고 조사과정도 쉽지 않았을 거예요.”

법적 판단을 받을 때 직장 내 성희롱 피해 진술이 아주 중요하기 때문에 무엇을 어떻게 진술해야 하는지 잘 알고 경험 있는 조력자가 필요합니다.

“뭔가 잘못 이야기하면 사건이 틀어질까 걱정도 했거든요. 우리에게 유리하게 끌고 가야하는데. 어떤 것을 중점으로 어필해야 되는지 경찰 조사를 받을 때 미리 이야기를 듣고 갔으면 좋았을 거란 생각은 하거든요. 내가 잘못 말했다가

다른 사람까지 피해볼까 봐 너무 너무 걱정이고. 좀 잘 알고 경험하신 분들이 있고 전문가들이 먼저 좀 조언을 먼저 해주면 조금 더 수월하지 않았을까.”

피해자는 법률동행지원사업을 통해 지원 받았다면 비용적인 부담도 덜었을 것이고 전문지식과 자격을 갖춘 전문가의 조력을 받았다면 더 도움이 되었을 거라 생각한다고 말합니다.

“이쪽(직장 내 성희롱) 분야를 오래 연구하고 접해왔던 분들이니까 더 도움이 됐을 것 같기도 하고. 솔직히 비용도 부담이 많이 됐어가지고. 그리고 진짜 우리 사건을 이해하고 공감하고 잘 해결해야겠다는 마인드를 가진 전문가 만나기가 너무 힘들었어요.”

피해자는 피해 상황을 기억하는 것조차 너무 힘들어서 조사도 회사도 그만두고 싶을 때도 많았다고 합니다. 하지만 지나고 보니 그냥 퇴사하지 않아서 다행이라고 합니다. 대응하지 않았다면 마음에 남아서 더 괴롭고 후회되었을 것이라고 말합니다.

“법률 상담은 정말 받아야 되고 받은 거랑 안 받은 거랑 되게 다르더라고요. 그냥 정말 퇴사했을 거 같아요.”

“피해 받은 상황이 계속 떠올라 힘들어서 퇴직하고 싶었어요. 다만 시간이 지나고 보니 그냥 퇴사했더라면 마음에 계속 남아서 더 괴롭고 후회 되었을 것 같아요.”

라. 피해자에게 용기를 주는 사업

: 피해가 없으면 제일 좋겠지만, 도움을 요청하세요

피해자에게 다른 피해자에게 하고 싶은 말이 있는지를 물었습니다. 모든 피해자가 일관되게 ‘용기를 내어 도움을 요청하라’고 답변했습니다. 피해에 대응하는 것은 정말 큰 용기를 필요로 하는 일입니다. 피해를 중지하고 해결하고자 대응하는 것도, 도움을 받을 수 있는 방법을 찾고 손을 내미는 것도 큰 용기와 힘이 필요합니다. 피해자들은 직장 내 성희롱 피해자들에게 조금만 더 힘을 내어보라고 말합니다. 세상은 아직 살만하다고요.

“도움을 요청하면 잡아주시는 분들이 또 있기 때문에. 먼저 손을 내밀어보라고, 도움을 요청하라고 말씀드리고 싶어요. 세상은 그래도 아직 되게 살 만한 것 같아요.”

“너무 주눅 들지 말고 힘내서, 도와주는 사람들도 있으니까 용기를 내서 한걸음을 내시라 라고 말하고 싶어요.”

“그런 일이 없으면 제일 좋겠지만, 이런 같은 고민을 하고 있는 분이 계시면 나는 이곳에서 많은 도움을 전문적으로 받았으니까 한번 찾아가 보라고 말하고 싶어요.”

“(대응) 할까 말까 망설이는 분들이 있으면 그냥 일단 용기 내서 하라고 하고 싶어요. 엄청 어려울 것 같아도 도움 받을 수 있고. 용기 내어 문을 두드리라고 얘기하고 싶어요.”

“무조건 ‘이런 도움을 받아야 한다’, ‘상담신청을 하라’고 얘기해주고 싶어요. 의지되는 사람이 있다는 게 되게 커요. 심리적으로도 그렇고 그때 사안이 생겼을 때 누군가에게 바로 물어볼 수 있다는 것, 도움을 구할 수 있는 사람이 옆에 있다는 거. 사실 이런 일을 혼자 겪었을 때는 (누군가에게) 이야기하기 두려운 마음도 같이 생기니까요.”

“고민하는 사람이 있다면 여기에서 도움을 받으라고 권유하고 싶어요. 사람들에게 상처 받았지만 이 일을 겪으면서 서울여노나 내 주변에 나를 생각해 주는 사람들을 알게 되어서 용기 내라고 해주고 싶어요.”

피해자들은 입을 모아 직장 내 성희롱 피해자들이 자신보다는 조금 덜 힘들 게 사건에 대응하고 회복하기를 바랍니다. 도움을 요청하고, 조력을 받고 힘들어도 한발만 더 내딛기를 온 마음을 다해 바라고 응원했습니다. 그리고 스스로 어렵게 지나온 길이 다른 피해자에게 소중하고 커다란 힘이 될 것임을 알고 있습니다.

“(법률동행지원사업을 다른 피해자에게 안내해준다면) 피해자에게 용기를 주는 사업이라고 표현하고 싶어요. 피해자에게 용기를 주는 사업이기도 하고, 용기 내에서 두드린 분들이 있었기 때문에 그 사업이 힘을 발휘할 수 있었던 것 같아.”

‘법률동행지원사업’은 직장 내 성희롱 피해자를 피해에서 구제하고 일상으로 회복을 돕는 너무나 절실히 필요하며 의미 있는 일입니다. 그뿐 아니라 피해에 용기를 내어 대응한 ‘문을 두드린’ 사람들이 있었기에 피해자 구제 사업이 더 큰 힘을 발휘할 수 있습니다.

피해자는 피해 사실을 스스로 밝히고 설명해야 합니다. 피해를 소명하기 위해 시간을 들이고 애를 써야 합니다. 피해에서 벗어나기 위해 주체적인 대응이 필요한데, 이는 피해자의 의지로만 할 수 있는 일이 아닙니다.

직장 내 성희롱은 권력을 행사하는 것이기도 합니다. 그렇기에 가해자에 비해 피해자는 나이나 경력, 직급, 경제적 능력 등 약자인 경우가 많습니다. 그러하기에 권력의 불균등을 맞출 수 있는 피해자 보호와 지원이 있어야 합니다.

조사 결과를 통해 법률동행지원사업은 직장 내 성희롱 피해자가 대응하는 데 가장 필요하고 주요하다는 것을 확인하였습니다. 법률동행지원사업을 더욱 확대해서 피해자가 더 안정적이고 빠르게 일상과 일터로의 복귀할 수 있도록 해야 합니다. 또한 이러한 피해자 지원은 직장 내 성희롱 조치가 신속하고 명확하게 마무리될 수 있도록 도와 또 다른 피해를 예방할 수 있으며, 성평등한 조직문화를 확산하고 안전한 일터를 만드는 것에도 일조할 것입니다.

2. 법률전문가가 바라본 법률동행지원사업

가. 고용평등상담실과의 연계를 통한 법률동행지원사업 활용

: ‘2차 피해’ 관련 사내 대응 사례를 중심으로

오수경 (노무법인 가경 대표노무사)

1) 들어가며

위드유센터의 법률동행지원사업을 통해 직장 내 성희롱 피해자를 지원한 사례를 중심으로 법률동행지원사업의 의미와 필요성에 대해 공유해보고자 합니다.

지원한 사건은 상시근로자 300인 이하 기업에서 발생한 성희롱 사건으로 회식자리에서의 불필요한 신체접촉과 2차 피해 등이 문제가 되었습니다.

피해자들의 신고가 이루어지자 가해자는 역으로 피해자를 신고하였습니다.

피해자는 위드유센터의 법률동행 지원을 받아 법률대리인(저자)과 함께 사내대응을 하였습니다.

적극적인 사내대응 결과, 최종적으로 가해자에 대해 강등 및 정직처분이 이루어졌다는 점에서 2차 피해 유발 행위를 징계양정 고려 시 가중 요인으로 고려해야 함을 주장한 것이 긍정적으로 작용한 것으로 생각됩니다.

2) 사건 지원에 관한 소회

가) 2차 피해와 관련한 지방고용노동청 조력의 한계

이번 사건을 지원하면서 가장 인상 깊었던 점은 피해자가 최초 상담 시부터 가해자에 관한 개별적 처벌만을 원했고, 회사에 관해서는 어떠한 처벌도 원하지 않았다는 점입니다. 통상적으로 직장 내 성희롱과 관련해 상담을 진행해보면 회사가 가해자에게 유리하도록 절차를 진행한다거나 오히려 피해자를 집단으로부터 분리시키려는 태도를 보여 피해자들이 회사를 신뢰하지 못하는 경우가 많았습니다.

그러나 이번 지원 사건에서는 피해자의 태도가 이와는 전혀 달라 기억에 남습니다.¹ 피해자의 이와 같은 태도는 회사가 직장 내 성희롱 발생·신고·조사로 이어지는 일련의 과정에서 피해자에게 사건 처리에 관한 충분한 신뢰를 제공했기 때문에 형성된 것으로 판단됩니다. 이러한 신뢰의 형성에는 회사가 조사 진행 전반에 걸쳐 가해자에 관해 곧바로 분리 조치를 한 점, 피해자에게 심리상담을 제공함으로써 피해에 관해 회복할 수 있도록 적절한 조치를 취했다는 점이 강하게 작용한 것으로 생각됩니다.

다만 이와 관련하여 법률대리인(노무사)으로서 아쉬운 점은 피해자가 2차 피해와 관련한 조력을 요청할 때, 회사를 그 제재의 대상에서 제외하고자 한다면 지방고용노동청에 관련 진정을 제기하기가 어렵다는 점입니다.² 어디까지나 고용노동부는 사업주와 근로자 간의 관계에 있어서 발생하는 문제를 관장하고 있기 때문입니다. 따라서 이번 사건과 같이 사업주를 제외하고 그 구성원인 근로자만을 대상으로 법 위반에 관한 처벌을 원할 경우에는 2차 피해 행위에 관해 노무사로서 조력할 수 있는 범위는 사내 대응으로 제한됩니다.

나) 상담과 사건 지원의 연계

금번 사건 지원은 위드유센터의 협력기관인 고용평등상담실을 통한 우선적인 상담을 통해 사건의 지원 여부를 결정된 것이었습니다. 사건지원에 앞서서 피해자와 심층 상담을 통해 사실관계를 보다 자세히 확인할 수 있었다는 점, 피해자가 원하는 조력의 방향이 무엇인지 구체화하여 만족도를 높일 수 있었다는 점에서 긍정적이었다고 생각합니다.

사건지원의 궁극적인 목표는 피해자가 진정 원하는 방향으로 조력을 제공하여 피해자의 권리를 행사할 수 있는 기회를 제공하는 것일 텐데, 향후에도 상담실과

- 1 최초 상담 진행시에는 가해자의 2차 가해 행위에 관한 지방고용노동청 진정을 제기하는 방향으로 조력 방향을 설정했으나, 피해자들이 일관되게 회사에 관한 제재는 원치 않고 가해자만을 처벌하기를 원했고, 회사의 요청을 받아들여 조사가 마무리되고 가해자에 관한 징계가 확정된 뒤에 진정을 제기하기를 원해 진행이 지연되는 상황이었음. 이 과정에서 가해자의 성희롱 역신고 행위가 발생하면서 피해자들은 사내 대응으로써 의견서 제출을 최종적으로 요청함.
- 2 남녀고용평등법 제38조는 “법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.”라고 규정하고 있는 바, 그 밖의 종업원이라도 2차 피해와 관련된 행위를 한 것이 인정된다면 동법 제37조에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다고 해석할 수 있고, 2차 피해 행위의 행위자에 관한 처벌을 요청할 수 있을 것으로 사료됨. 이와 같이 개인에 대한 고용노동부의 처벌 가능성이 있음에도 불구하고 근로자는 제38조 단서에도 불구하고 회사에 특정 조치가 취해질 수 있다는 가능성이 부담으로 작용해 2차 피해에 관한 고용노동부의 판단을 받을 수 있는 기회 자체를 놓칠 수 있다고 생각되어 아쉬움이 있음.

연계하여 사건을 지원하게 된다면 피해자의 권리구제 과정에서 긍정적인 효과가 있을 것이라고 생각합니다.

다) 법률대리인(노무사)의 지원 시점: 지방고용노동청 진정 이전 사내 대응

통상적으로 피해자가 법률대리인(노무사)를 찾아오는 시점은 근로자가 스스로 사내 조사과정에서 고군분투한 이후이거나 직장 내 성희롱 신고 이후에 회사에서 불이익한 처우를 받은 이후인 경우가 많습니다. 하지만 직장 내 성희롱 신고 이후 그 조사과정에서부터 법률조력을 통해 사내 대응을 준비한다면 지방고용노동청 진정까지 가기 전에 사건을 마무리할 수도 있다는 장점이 있습니다.

이번 사건의 경우에도 사내 대응을 통해 피해자가 조사과정에 적절히 대응할 수 있었고, 가해자에 대한 징계양정에 있어서 피해자들의 목소리를 낼 수 있도록 했다는 점에서 긍정적이었다고 생각합니다.

3) 마무리하며

위드유센터 법률동행지원사업은 상대적으로 법률적 지식이 부족하여 자신의 권리를 행사하기 어려운 피해자나 사회 초년생에 해당하여 개인적으로 전문가의 조력을 얻기 곤란한 상황에 있는 피해자들에게 권리 행사의 기회를 제공한다는 점에서 매우 중요한 사업입니다. 따라서 건강한 직장문화의 확립과 피해자들의 구제를 위해서라도 법률동행지원사업에 관한 다양한 지원이 확대되기를 기대합니다.

나. 직장 내 성희롱 피해자 권리구제 확대를 위한 제언

박은하(노무법인 당찬 대표노무사)

1) 성희롱 피해자가 실질적으로 보호를 받을 수 있도록 제도적 보완 필요

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제14조에 따르면 사업주는 직장 내 성희롱 신고를 받거나 발생 사실을 알게 된 경우 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 이 경우 피해근로자 등이 조사과정에서 수치심을 느끼지 않도록 해야 합니다.

그러나 성희롱 피해자가 사내에 성희롱을 신고한 후 고충 신고 처리가 제대로 처리되지 않고 오히려 관리자나 동료 직원들로부터 2차 피해가 발생하는 사례들이 있습니다.

법률동행지원사업 지원 사례 중에 회사 대표에 의한 성희롱 발생 후 피해자가 회사 관리자에게 성희롱 조사기간 동안 유급휴가 부여, 가해자와의 완전한 분리를 요구했는데, 회사 관리자가 피해자에게 출근을 강요하고 출근하지 않으면 퇴사 처리하겠다는 등 불이익 처우를 했습니다.

이후 피해자가 법률동행지원사업의 지원을 받아 법률대리인과 지방고용노동청에 진정을 제기하여, 지방고용노동청으로부터 회사는 대표의 직장 내 성희롱으로 과태료 처분을 받았습니다. 지방고용노동청의 조사 결과는 피해자의 진정 취지에 맞게 결과가 나왔지만, 피해자 보호를 위해 유급휴가 사용을 충분히 보장하는 입법적 보완이나 지침 마련이 필요해 보입니다.

사업주는 조사기간 동안 피해자를 보호하기 위해 필요한 경우 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하며 이 경우 피해자 의사에 반하는 조치를 해서는 안 됩니다.

또한 사업주는 성희롱 발생 사실이 확인되면 지체 없이 가해자 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 해야 하며, 징계 등의 조치를 하기 전에 피해자의 의견을 들어야 합니다.

그럼에도 불구하고, 회사측이 유급휴가 및 근무장소 변경 등 성희롱 피해자가 요구하는 조치를 취하기보다는 피해자의 요구를 무시하거나 회사의 사정을 고려하지 않는다고 비난을 하기도 합니다. 특히 성희롱 가해자가 사업주이거나 대표이사일 때는 피해자 보호조치가 제대로 취해지지 않는 경우가 많습니다.

회사가 어느 정도 규모가 있어 고충처리 담당이 지정이 되어 있더라도, 피해자의

의견을 반영해 피해자와 가해자를 조직상으로 분리하는 방안을 검토하겠다고 한 후, 형식적으로 피해자와 가해자 장소분리만 하고 가해자와의 팀 분리 등 피해자가 원했던 분리 조치 방식은 이행하지 않고 시간만 지체시키는 경우도 있습니다.

그리고 성희롱 신고 후 잠시 동안 가해자와 피해자를 장소적으로 분리시키고 몇 개월도 지나지 않아 피해자의 의견도 듣지 않고 가해자와 다시 같은 장소에 근무하도록 발령하여 피해자가 업무적으로 괴롭힘을 당하기도 합니다.

이렇게 성희롱 신고 후 사업주의 적절하지 못한 조치나 형식적인 조치로 인해 피해자가 사내 고충처리를 신뢰할 수 없어, 지방고용노동청에 시정요청을 하더라도 법적 근거가 부족하다는 이유로 사업주에게 피해자 보호를 위한 구체적인 시정지시를 내리지 않는 경우들이 있어 피해자가 무력감을 느끼게 된다고 어려움을 호소하기도 합니다.

이런 피해자들의 무력감과 어려움을 해소하기 위해서, 사건 초기 피해자 보호조치 미흡 등으로 발생하는 2차 피해 예방과 노동권 확보를 위해서라도 사내 대응 단계에서부터 법률조력을 받는다면 피해자의 노동권 보장은 물론 2차 피해 예방 및 조직문화 개선에 도움이 될 것이라고 생각합니다.

또한 제도적으로는 성희롱 신고 후 피해자가 실질적으로 보호를 받을 수 있도록 ‘사업주의 피해자 적절한 보호 조치 이행 의무’를 현행보다 더 구체화시키는 입법적인 보완이나 지침 마련이 필요하다고 생각합니다.

2) 성희롱 피해자 지원 확대 필요

30인 미만 소규모 사업장에서는 아직도 직장 내 성희롱 매뉴얼과 사내 시스템이 갖추어지지 않은 곳이 많아 피해자가 사건 대응에 어려움이 많은 것이 현실입니다. 회사에 성희롱 신고 후 많은 피해자들이 불이익 처우, 보복을 당하지 않을까 걱정과 불안감을 느끼게 됩니다.

실제로 성희롱 신고 후 가해자를 인사이동시키지 않고, 오히려 피해자를 타 부서나 팀으로 이동시키거나 기존에 참여했던 회의나 업무에서 배제시키는 등 인사상 불이익을 주기도 합니다.

특히, 사업주나 대표이사에 의한 성희롱 발생 시 회사 내에서 조력을 받기 어렵고, 상급자, 동료들로부터 집단 따돌림을 당하기도 하여 피해자 혼자 사건을 대응하기에 어려움을 겪게 됩니다.

더구나 법인대표는 사업장 대표로서의 지위로 실질적인 사업주에 해당됨에도

불구하고 고용노동부는 법인대표를 사업주로 보지 않고 상급자로 분류하고 있어, 법인대표가 성희롱 가해자인 경우 사내신고절차를 진행하더라도 신고에 대한 보고를 받는 사람이 성희롱 가해자가 됩니다. 따라서 법인대표가 가해자인 경우 사내고충처리 이용이 어렵고 회사 내 상급자, 동료 등으로부터 조력을 받기 어렵습니다. 사내 고충처리신고를 하더라도 법인대표, 회사 관리자가 인사상 불이익, 폭언 등 피해자에게 2차 피해를 주거나 법인대표가 다른 직원들에게 피해자에 대한 성적인 소문을 퍼뜨리는 사례도 있습니다.

이러한 현실에서 직장 내 성희롱 피해자가 사건에 대응하기 힘들어 결국 피해를 안고 직장을 떠날 수밖에 없게 되는 환경을 개선하기 위해 위드유센터 법률지원 및 동행지원을 더욱 확대하여 피해자의 권리구제를 도모할 필요가 있습니다.

3. 협력기관이 바라본 법률동행지원사업

가. 법률동행지원사업, 피해자가 보호받을 권리이다

최수영(서울여성노동자회 상담실장)

직장 내 성희롱은 ‘권력 행사’입니다. 상대에 대한 호감을 표현하려는 게 아니라, 자신의 권력을 이용해 타인을 성적으로 괴롭히고 지배하려는 것입니다.

성희롱 피해자는 나이, 직급, 근속연수 또는 조직 내 위치가 가해자에 비해 약자인 경우가 많습니다. 그래서 피해자가 대응을 고려할 때 가해자가 회사 내에서 더 권력자이기에 생기는 문제를 포함한 다중의 어려움에 봉착합니다.

서울여성노동자회는 2020년부터 2022년까지 법률동행지원사업을 통해 23명의 직장 내 성희롱 피해자를 지원했습니다.

법률동행지원사업 이용자 만족도 조사(2022년)를 살펴보면, 지원사업을 이용한 피해자들은 본 사업을 아주 긍정적으로 평가했습니다. ‘사업 신청 이전 사업에 대한 안내’, ‘담당 상담활동가 및 법률전문가와 상의할 시간이 충분했는지’, ‘법률동행지원사업이 본인의 사건 대응에 도움이 되었는지’, ‘전반적인 지원에 대하여 만족했는지’에 대해 1개의 답변(그렇다) 외에 나머지 모두 ‘매우 그렇다’고 응답했습니다.

긍정 평가의 구체적 이유로 심리적으로 한층 안정되고 상황에 적합한 정보를 제공 받았으며 충분하게 논의하고 고민할 수 있어서 실효성 있는 판단과 결정을 할 수 있었다고 답했습니다.

‘회사 대응 시 회사에 시달리는 일이 줄었다’, ‘노동부 조사 시 노무사님이 동행하여 마음이 든든했다’, ‘필요할 때 적절한 도움을 받았다’, ‘빠른 답변과 지속적인 관심(이 좋았다)’, ‘지치지 않게 항상 옆에 계셔 주셔서 감사하다’, ‘활동가님이 상담내용을 꼼꼼히 검토하고 최적의 도움을 주고자 노력했다’, ‘어떻게 대처해야 할지 갈피를 못 잡았는데 하나하나 알려주어서 좋았다. 혼자였으면 포기했을 것. 내 편이 생긴 기분이라 든든하고 자신 있게 진행할 수 있었다’, ‘가족이나 친구에게도 상의하기 힘든 사건에 대해 상담에 그치지 않고 실질적인 벌률 검토와 절차를 함께 강구할 수 있어 매우 든든하고 큰 힘이 되는 사업. 어려운 현실에서 도망치지 않고 직장생활을 이어갈 수 있는 실질적인

도움을 받을 수 있다는 점에서 꼭 필요한 사업이며 더욱 더 활성화 되었으면 한다’

또한 법률동행지원사업을 다음과 같이 평가하며 더 많은 피해자들이 연계될 수 있기를 바라고 있습니다.

더 많은 피해자들이 제가 받은 혜택을 받았으면 한다.

피해자를 보호하는 안전바이다.

피해자에게 든든한 지원군이 되어주는 프로젝트이다.

성폭력 피해자 노동자는 응원과 지지가 중요한데 든든프로젝트는 성폭력 피해 노동자의 파트너, 조력자, 희망의 등불이 될 것이다.

많은 활동으로 지원 부탁드리고 문제가 해결될 수 있게 끝까지 함께 해달라.

든든프로젝트 완전 잘 만들어 주셨어요!!

피해자들은 법률동행지원사업의 조력 없이 혼자 대응하기는 어려웠을 것이며 결과도 더 나빴을 것이라며 “서울여성노동자회를 알게 된 것은 행운이다”라고 말합니다.

피해자가 조력을 받는 것이 행운이어서는 안 됩니다. 피해자가 보호받을 권리로써 마땅히 지원되어야 합니다. 회사는 직장 내 성희롱 피해자를 보호하고 성희롱예방을 위한 노력을 해야 하며 정부는 행정 절차에서 피해자를 보호하고 지원해야 합니다. 이러한 모든 것이 이루어지지 않는 지금, 더 적극적인 지원 확대가 필요합니다.

나. 우리의 삶에, ‘우리’가 함께 한다는 것

이슬아((사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실장/공인노무사)

(사)여성노동법률지원센터는 여성 노동자에 대한 법률 지원, 상담, 교육, 연구, 출판 등의 활동을 통해 여성 노동자의 권익보호, 지위 향상, 사회 참여 활성화를 촉진함으로써 차별 없는 성평등 노동 사회를 구현하기 위해 설립된 비영리 사단법인입니다. 현재 180여명의 공인노무사, 변호사, 여성학자 등의 회원들이 법인 설립 및 운영 목적에 따른 활발한 활동하고 있습니다.

우리 센터에서는 2020년부터 2022년까지 총 32명의 피해자가 법률동행지원사업을 통해 성희롱 피해를 회복하고 권리를 되찾았습니다. 위드유센터의 법률동행지원사업은 지방고용노동청 진정이나 노동위원회 시정 신청과 같은 행정 쟁송뿐만 아니라, 산업재해 신청과 같은 실질적 보상책에 대한 지원도 가능했고, 사내 문제제기 단계에서의 동행 지원 또한 가능했기에 많은 피해자들이 본인의 실제적 욕구와 실질적 승소 가능성 등에 따른 개별적이고 구체적인 권리 구제를 받을 수 있었습니다. 피해자가 피해지원기관의 상담활동가와 법률지원단의 법률대리인 모두에게 필요한 조력을 적절한 시기에 요청할 수 있는 피해자·상담활동가·법률대리인 간의 유기적 소통 구조는 피해자에게도 충분한 도움이 되었을 뿐만 아니라, 피해지원기관의 역할을 다양하게 고민하게 함으로써, 지자체 지원사업의 의의를 공고히 하는 계기를 마련해주었다고 생각합니다.

우리 센터 소속 법률지원단은 센터에서 상담을 포함한 다양한 활동들을 통해 직장 내 성희롱 분야에서 상당한 역량을 쌓은 전문가들이었습니다. 법률동행지원사업을 수행하며 이들 간의 논의체가 마련될 수 있었고 이는 다시 피해지원기관의 역량이 되어 피해자 권리구제의 선순환 구조를 만들 수 있었다고 내부에서는 자평하고 있습니다. 법률동행지원사업이 개별 피해자 권리 구제에서 더 나아가 법률전문가들의 역량 강화 기회를 마련해주었던 것입니다.

이 뿐만 아니라 법률지원공문 발송, 법률지원단 모집, 노동위원회 및 산재 지원 추가, 법률전문가 상담비 신설 등 지속적으로 안정화되어온 법률지원사업의 이와 같은 구체적인 내용들은 피해자 지원을 진정성 있게 고민하는 위드유센터와 피해협력기관들의 수많은 논의가 없었다면 절대로 만들어지지 못했을 것입니다.

우리 사회에서 직장 내 성희롱을 비롯한 다양한 성폭력 이슈들은 끊임없이 제기되고 있지만, 지금도 피해자들을 구제할 수 있는 국가 시스템은 턱없이 부족합니다. 이러한 상황에서 지자체와 민간단체가 협력하여 피해자의 생존권과 노동권 보호에 목소리를 낸다는 것. 법률 쟁송을 통해 유의미한 결과를 만들어낸다는 것. 그리고 이를 사회에

다시 환원하여 새로운 변화의 목소리를 낼 수 있는 물꼬를 튼다는 것. 그 어느 하나 소중하지 않은 것이 없었습니다. 지면을 빌어 법률동행지원사업을 함께 만들어간 위드유센터 활동가 분들과 피해지원기관의 활동가 분들 그리고 법률지원단 분들께 마음 깊은 존경의 마음을 보냅니다.

그 어떠한 방식으로든 직장 내 성희롱 피해자를 포함한 우리 모두는 살아갈 것입니다. 그리고 그 삶의 길목에서 피해자들의 권리 구제를 위해서 함께 했던 수많은 이들이 함께 있다는 것을 다시금 느낄 수 있기에, 그리고 그 뜨거움을 원동력으로 더 큰 변화를 위해 앞으로 나아갈 수 있기에 벅찬 마음으로 법률동행지원사업을 마무리할 수 있습니다. 다시 한 번 수많은 피해자들을 대신해 감사의 말씀을 드립니다.

다. 위풍당당한 피해자가 되는 법률동행지원사업

김태옥(천주교성폭력상담소 소장)

상담소는 성폭력피해자지원에 있어 피해자와의 초기면접을 통해 피해자의 욕구를 파악하고 개입계획을 세워 지원하고 있으며 성폭력사건에 대한 법률지원은 변호사와 함께 논의가 되어 개입하고 있습니다. 그동안 직장 내에서 발생하는 직장 내 성희롱·성폭력 사건은 상담소 활동가가 정보제공을 하거나 성고충심의위원회에 함께 동석하는 정도로 진행되었습니다.

그러나 위드유센터 법률동행지원사업을 통해 처음으로 노동 관련 전문가인 노무사와 함께 협업할 수 있었고 그 과정에서 피해자, 활동가, 법률대리인이 긴밀하게 소통하며 국가인권위원회, 노동위원회 진정과 근로복지공단의 산업재해보상, 사내 대응과 같은 비사법적지원 영역을 확장할 수 있었습니다. 특히 직장 내 성희롱·성폭력 사건은 성폭력뿐만 아니라, 노동 문제 또한 얽혀있기 때문에 피해자가 노동자로서의 권리를 침해받지 않고 주체적으로 일상과 조직 안에서 성장하도록 적극 노력할 수 있었습니다. 또한 상담소가 피해자뿐만 아니라 피해자가 속한 기관의 인사담당자나 고충상담원과 소통하며 성폭력피해자지원과정에 대한 정보를 제공하고 담당자가 인식을 개선하고 사내고충처리과정을 새로이 하는데 의견을 제안하고 독려할 수 있는 계기가 되었고, 이 또한 조직문화를 변화시키는데 영향을 주었다고 생각합니다.

최근 직장 내에서 발생하는 성폭력이 증가하고 있는 상황에서 직장 구성원들이 가해자를 옹호하고 피해자에게는 업무적 불이익을 주거나 소문을 퍼트리는 등 2차 피해에 노출된 피해자들이 피해자임에도 조직을 떠나는 쪽으로 사건이 마무리되는 경우가 여전히 많습니다. 이런 방식은 그 조직의 잘못된 성차별적, 권위적 조직문화를 유지하는 것이며, 계속 피해자가 발생하게 합니다. 위드유센터 법률동행지원사업은 이러한 조직문화를 변화시키고, 직장 내 성희롱·성폭력 피해자들이 통합적으로 지원을 받을 수 있고 자신의 삶을 주체적으로 살 수 있게 하며 노동자로서의 권리를 확보할 수 있는 의미 있고 필요한 사업이었습니다. 많은 피해자와 상담소가 ‘직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업’을 적극 활용할 수 있도록 해야 할 것입니다.

라. 사각지대를 해소하는 ‘직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업’

조소연(한국성폭력위기센터 소장)

직장 내 성희롱·성폭력 사건의 사내 해결 과정에서 지원의 사각지대에 놓인 피해자들에 대한 조력은 그 자체로 매우 큰 의미가 있습니다. 어렵게 문제제기를 한 피해자들에 대한 보호조치가 이루어지지 않거나, 징계 절차가 잘 진행되지 않거나, 때로는 아무런 통보조차 이루어지지 않는 등, 기본적 절차마저 이행되지 않는다면 조직에 대한 불신은 더욱 커질 수밖에 없습니다.

실제로 ‘직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업’을 통한 지원 사례를 보면, 법률전문가인 변호사의 의견서를 통해 사내 징계절차 진행 상황에 관한 사측의 답변을 요구하거나, 조사 과정 중 피해자 2차 피해 예방을 위해 사측의 조치 이행을 요구하는 한편, 사내 징계를 촉구할 수 있었습니다.

직장 내 성희롱·성폭력 피해자들이 성폭력상담소를 처음 방문하는 시기를 살펴보면, 사내 조사를 요청한 뒤 일정 시일이 지났음에도 충분한 조사가 이뤄지지 않거나, 가해자의 역고소 등 또 다른 현실적인 피해가 가중되어 도저히 더 이상 혼자서 대응하기가 어렵다고 판단될 때가 많습니다. 그러므로 사내 조치를 취하기 전부터 충분히 법적 조력을 받을 수 있는 지원체계 마련과 이에 대한 적극적인 홍보가 필수적이라고 할 수 있습니다.

때로는 사측에서 가해자에 대한 형사소송 등이 사전에, 또는 동시에 진행되고 있다는 이유로 형사소송의 결과를 기다렸다가 판단하겠다는거나, 가해자 측에서 피해자가 제출한 자료에 대해 무리한 정보공개청구를 이어가는 식으로 피해자의 피해를 더 확산시키는 경우까지 등장하고 있습니다. 따라서 각 해결 과정과 단계마다 통일된 지원체계에 따라 안정적이고 전문적인 법률 조력이 확보될 필요가 있습니다. ‘직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업’의 지원 범위는 직장 내 성희롱·성폭력 사건의 사내징계와 고용노동부 진정, 국가인권위원회 진정, 근로복지공단 산업재해보상, 노동위원회 시정 신청과 같은 해결과정 전반을 아우르고 있어 피해자에게 큰 위로와 지지가 되고 있습니다.

‘직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업’처럼 의미 있는 사업이 사내 해결 과정의 필수적 지원 제도로 자리매김 되어 피해자들에게 접근성을 더욱 높임으로써 적극적으로 활용될 필요가 있습니다. 보다 성평등한 조직문화를 고취시키기 위해, 서울시를 비롯한 각 지자체들의 더욱 깊은 관심과 지지가 요구되는 때입니다.

IV 직장 내 성희롱 사건처리 절차 및 구제 제도

1. 직장 내 성희롱 구제(분쟁 처리) 제도

직장 내 성희롱으로 인한 피해 발생 시 피해자가 할 수 있는 대응과 구제 방법은 크게 사내 자율적 해결(사내 고충처리시스템) 방법과 외부기관을 통한 비사법적 권리구제방법(지방고용노동청 진정, 노동위원회 구제신청, 국가인권위원회 진정 등), 사법적 권리구제방법(지방고용노동청 고소·고발, 경찰 고소·고발, 민사소송), 산업재해 보상 신청으로 나눌 수 있습니다. 이는 피해자가 할 수 있는 대응과 원하는 구제 방법에 따른 조치에 대한 것으로, 모두 동시에 활용할 수 있습니다. 세부 내용은 아래 표 「사내·외부 분쟁해결제도 개관」에서 확인할 수 있습니다.

피해자를 구제 지원할 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 여력·증거 확보 여부 및 사내 고충처리 제도의 운영상황 등 현실적인 조건상 효과가 있을 것인지를 판단해봐야 합니다.

사내·외부 분쟁 해결제도 개관

구분	이의제기 방법	대상(행위)	대상자	관련 법규	결과
사내 자율적 해결 (사내 고충처리 시스템)	사내 고충상담, 신고	성희롱 행위 (2차 피해 포함)	사업주, 근로자, 고객 등의 성희롱 행위자	남녀고용평등법 제14조, 제14조의2, 제25조, 근로자참여법 제28조	피해자 보호, 행위자 징계, 재발방지, 2차 피해방지 등 고충해결을 위한 조치
외부기관을 통한 권리 구제 (비사법적 절차)	지방고용노동청 진정	남녀고용평등법 위반 행위	사업주 (제14조 제6항의 경우, 행위자 양벌규정)	남녀고용평등법 제12조, 제13조, 제14조, 제14조의2, 제37조 등	시정명령, 과태료 부과, 입건 송치
	노동위원회 구제신청	직장내 성희롱 피해자에 대한 부당해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌	성희롱 피해자에게 대상행위를 한 사용자	근로기준법 제23조, 노동위원회법	원직복직 또는 금전보상명령, 부당징계, 부당전보 결정
		피해자 보호 미조치, 피해자 등에 대한 불이익 조치	사업주 (사용사업주 포함)	남녀고용평등법 제26조, 노동위원회법	차별적 처우 등의 중지, 근로조건 개선, 적절한 배상 등 시정명령
	국가인권위원회 진정	성희롱 행위 (2차 피해 포함)	성희롱 행위자, 법인, 단체, 국가기관, 지방자치단체 등	국가인권위원회법	행위자, 책임자에 대한 직장내 조치, 손해배상, 교육 수강 등 권고
외부기관을 통한 권리 구제 (사법적 절차)	지방고용노동청 고소, 고발	피해자에 대한 불리 처우	사업주 (행위자 양벌규정)	남녀고용평등법 제14조 제6항, 제37조, 제38조	입건 수사, 송치, 기소 후 형사처벌
	경찰 고소, 고발	형사처벌되는 법의 위반 행위 (성범죄)	대상행위를 한 자	성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법, 형법, 남녀고용평등법 제14조 제6항 등	입건 수사, 송치, 기소 후 형사처벌
	민사소송	성희롱으로 인해 발생한 손해	손해에 책임있는 자(행위자, 사용자)	민법 제750조, 제751조, 제756조	손해배상 판결
사회보장제도: 산업재해 보상 신청	근로복지공단 신청·청구	정신적 질병		산업재해보상보험법	

※ 이하에서는 위의 구제절차 중 위드유센터 법률동행지원사업의 대응·지원 범위에 해당하는 사내 대응, 고용노동부(지방고용노동청) 진정, 노동위원회 구제 및 시정 신청, 국가인권위원회 진정, 근로복지공단 산업재해 보상 신청 절차를 안내함.

2. 사내 고충처리절차

가. 관련 법령

1) 남녀고용평등법—사업주의 예방·조치 의무 및 자율적 해결 노력 의무

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함)은 직장 내 성희롱의 금지 및 예방¹, 행위 발생시 행위자 징계 등 인사조치 및 피해자 보호 조치², 분쟁의 자율적 해결 노력 의무³를 사업주에게 부과함으로써 피해자의 침해된 권리 구제, 회복과 직장 내 성희롱이 재발하지 않는 조직문화의 구축을 도모하고 있습니다.

※ 사업주가 성희롱 금지 의무, 성희롱 예방교육 시행 및 교육내용 게시·비치 의무, 성희롱 발생 시 지체 없이 조사할 의무, 성희롱이 확인된 경우 피해근로자 및 행위자에 대한 조치 의무, 비밀누설금지 의무 등을 위반한 경우에 과태료 부과 처분 대상이 되며, 성희롱 피해자에게 불리한 처우(2차 피해)를 한 경우에는 형사처벌 대상임.⁴

- 1 남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱의 금지), 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등), 같은 법 시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육), 같은 법 시행규칙 제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치) 참조.
- 2 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치), 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지), 같은 법 시행규칙 제9조(직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등) 참조.
- 3 남녀고용평등법 제25조(분쟁의 자율적 해결)
- 4 남녀고용평등법 제39조(과태료) 및 제37조(벌칙), 제38조(양벌규정) 참조.

〈사업주의 의무 개관〉⁵

직장 내 성희롱 예방 의무	연 1회 이상 정기적 직장 내 성희롱 예방 교육 실시
	예방 교육 내용 게시 또는 비치하여 근로자에게 홍보
	성희롱 예방 지침 마련, 사업장 내 항상 게시
직장 내 성희롱 조치 의무	성희롱 인지 시 지체없이 조사 실시
	행위자 징계 등 조치
	피해자 보호 조치
	고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호 조치
	비밀 누설 금지
	피해자 불리한 처우 금지
직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무	고충처리기관 설치
	상담 및 구제 절차 확립

2) 근로자참여법—고충처리 의무

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근로자참여법’)은 상시 근로자 수가 30명 이상인 사업장에서는 근로자위원과 사용자위원이 동수로 구성된 노사협의회를 설치·운영하고, 3명 이내의 고충처리위원을 두어 근로자들의 고충을 고충처리위원이 처리하거나 사안에 따라 노사협의회에 부쳐 협의 처리하도록 정하고 있습니다.⁶ 직장 내 성희롱도 ‘고충’에 해당하므로 고충처리위원이 담당할 수 있으며, 그러나 남녀고용평등법상 상담·조사 등 담당을 반드시 고충처리위원이 해야 하는 것은 아닙니다.

※ 상시 근로자 수 30명 이상 사업(장)이 고충처리위원을 두지 않은 경우 200만원 이하 벌금(근로자참여법 제32조)

5 고용노동부(2020), 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼」, 22쪽 참조.

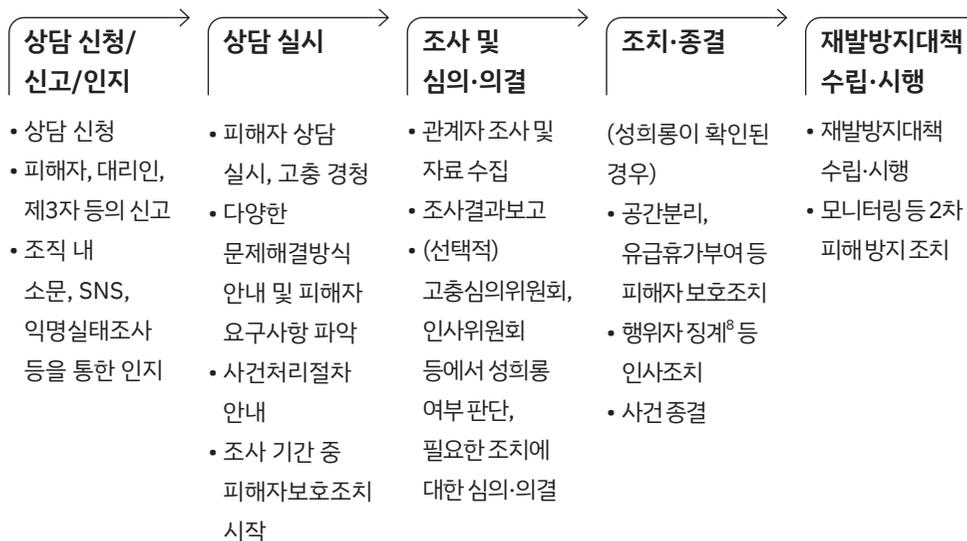
6 근로자참여법 제4조 내지 제25조, 제26조(고충처리위원), 제27조(고충처리위원의 구성 및 임기), 제28조(고충의 처리) 참조.

나. 사내 고충사건 처리절차 및 단계별 대응

1) 사내 고충처리 담당자 및 규정

남녀고용평등법은 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위해 ‘성희롱 예방지침’을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다고 정하고 있습니다.⁷ 따라서 취업규칙 및 예방지침으로 남녀고용평등법 제14조 및 제14조의2, 「고용노동부 성희롱 예방·대응 매뉴얼」, 「여성가족부 표준예방지침 및 사건처리 매뉴얼」 등을 참고해 처리절차를 정해야 합니다. 고충처리 담당자 또한 정하되 고충처리위원 또는 인사, 징계, 윤리인권경영 등 관련 직무 담당자로 지정하거나 직원 중에서 직장 내 성희롱 고충상담원을 정하는 방법 등으로 할 수 있습니다.

2) 사건처리 절차도



7 남녀고용평등법 시행규칙 제5조의2 참조.

8 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려해야 한다(남녀고용평등법 시행규칙 제 9조).

3) 단계별 대응 방법

단계	지원·조력 방법
상담 신청 및 신고, 기관의 인지	<ul style="list-style-type: none"> 고충사건의 내용, 현재 피해자의 상황, 참고인 및 입증자료, 조직내 조력자가 있는지 확인 사내·외부 성희롱 구제절차를 안내하고 피해자가 원하는 문제해결방식 파악 사내 고충처리 절차와 이를 통해 사내고충처리 절차에 대해 안내 회사의 고충처리제도, 관련 규정에서 정해진 절차, 담당 기구 및 담당자 확인 사내 고충처리 과정에서 외부 구제제도를 병행할지 등 피해 구제 전략 수립
상담 실시	<ul style="list-style-type: none"> 사내 고충상담 시 이야기할 내용(육하원칙에 따른 사건 개요, 피해 내용, 요구 사항 등)의 사전 정리 조력 고충처리 담당자가 피해자의 상담 내용을 충실히 기록했는지 확인 회사에 고충상담 뒤 별도의 조사 신청서 제출 절차를 둔 경우, 신청서에 피해내용이 잘 작성되었는지 확인 행위자와의 분리 조치 등 피해자 보호조치 실행 요구 피해자가 심리상담을 원할 경우 회사에서 지원이 가능한지 확인하고 필요시 지원기관 연계 신속한 조사 개시 요구, 조사가 공정하고 객관적으로 이루어질 수 있는 환경인지 조사 담당자, 방법, 절차를 확인하고 필요시 문제제기
사실관계 조사 및 심의·의결	<p>조사</p> <ul style="list-style-type: none"> 대리인이나 신뢰관계인으로서 조사에 동석하여 불공정한 조사가 이루어지는 상황은 아닌지 확인·대응하고, 피해자가 구체적인 진술을 하여 회사가 사실 확인을 잘 할 수 있도록 조력 필요한 증거와 자료를 확보·제출하고 필요한 증인을 확보해 참고인 조사가 이루어질 수 있도록 회사에 요구 2차 피해 발생이 감지된 경우 그 피해가 남녀고용평등법 제14조 제6항, 여성폭력방지기본법 제3조 제3호, 예방지침 등의 사내규정에서 정한 2차 피해에 해당하는지 검토하고⁹, 만약 해당한다면 조사 대상에 포함될 수 있도록 문제제기 <p>심의·의결</p> <ul style="list-style-type: none"> 회사마다 사업주가 조사결과에 따라 별도 심의 없이 곧바로 조치를 하기도 하고, 또는 고충심의위원회, 고충처리위원회, 인사위원회, 또는 담당 부서에서 심의·의결을 거치기도 함 만약 심의·의결을 거칠 경우, 심의 위원이 행위자와 이해관계가 있는지 확인해 만약 해당된다면 기피 신청 피해자가 심의 절차에서 출석·진술하기를 원할 경우 위원들에게 강조할 내용 정리, 조사가 미진한 부분에 대한 반론, 새로운 증거의 제시 등을 준비

9 직장 내 성희롱 2차 피해의 구체적인 유형·양상에 관해서는 고용노동부(2020), 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼」 56쪽, 여성가족부(2023) 「공공부문 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼」 30쪽 참조.

피해자 및 행위자 조치	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱 사실이 확인된 경우 피해자가 요청하면 사업주가 필요한 적절한 조치(근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등)를 해야하므로 피해자가 원하는 조치를 회사에 요구하고 그 결과를 안내받도록 함 • 사업주는 행위자에 대해 지체 없이 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야하고 그 전에 조치에 대해 피해자의 의견을 들어야하므로 피해자의 의견을 피력하고 그 결과를 안내받도록 함
재발방지 대책 수립·시행 및 2차 피해 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> • 회사가 예방교육 시행, 성희롱 실태조사 실시, 성희롱 예방 홍보·캠페인 등 재발방지대책을 수립·시행하도록 요청하고 이후 실시 여부 모니터링 • 2차 피해가 발생하는지 모니터링하고, 우려되는 상황이 있을 경우에는 회사에 2차 피해 방지 조치 요구(예 : 사업주의 직원 대상 2차 피해 금지 메시지 등) • 조사 및 조치 이후에 2차 피해가 발생한 경우 성희롱 인정 여부와 관계없이 별건으로 성희롱 행위자 또는 다른 행위자에 대해 2차 피해 신고를 할 수 있음. 따라서 피해자가 원하면 고충사건 담당자에게 문제제기 및 지원·조력을 하도록 함

※ 피해자가 명시적으로 조정·합의를 요청하는 경우

- 피해자가 구제절차를 활용하는 데 있어서 무엇을 두려워하는지 경청하고 조정·합의의 방법을 취할 경우 당면할 수 있는 문제 상황에 대해 설명, 회사에서 2차 피해 방지를 위해 실행하는 조치를 파악해 피해자에게 안내하고 우려되는 상황에 대한 대처방법을 논의함으로써 정식 절차를 거치도록 설득
- 그럼에도 불구하고 피해자가 조정·합의 방법을 원할 경우 회사에 : 조정·합의 도중에 또는 불성립될 경우에 언제든지 즉시 조사 단계로 돌아갈 수 있다는 점, 회사의 고충처리 담당자가 조정 절차를 주관해야 하는 점(당사자 간 개별적으로 소통하는 일이 없어야 함), 회사에서 합의 이행 결과를 모니터링하는 방법에 대해 확인해 줄 것을 요청

3. 지방고용노동청 진정·고소 절차

가. 관련 법령

근로기준법 제11장에서 근로감독관의 권한과 의무 등에 대해 규정하고 있고¹⁰, 근로감독관집무규정(훈령)은 근로감독관의 직무¹¹와 그 집행에 필요한 사항에 대해 구체적으로 정하고 있습니다. 근로감독관은 근로감독, 신고사건 처리, 과태료 부과를 할 수 있고, 또한 특별사법경찰관으로서¹² 범죄 인지 및 고소·고발 사건을 수사할 권한이 있습니다. 따라서 직장 내 성희롱 및 2차 피해 등 남녀고용평등법 행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자는 관할 고용노동부 각 지방고용노동(지)청(이하 ‘지방고용노동청’)에 진정, 고소·고발, 근로감독 청원 등을 함으로써 범위반 행위 시정, 과태료의 부과, 벌금 및 징역형 등 형사처벌 등의 구제를 도모할 수 있습니다.

나. 지방고용노동청 신고사건 처리절차

1) 신고사건 처리절차 개요

직장 내 성희롱 및 2차 피해에 대해 지방고용노동청에 신고하는 주된 방법으로 진정과 고소·고발이 있습니다. ‘진정’은 범위반에 대해 근로자가 행정기관에 그 시정을 요구하는 것으로서 근로감독관이 내사(조사)를 하여 시정지시를 하고 불이행시 과태료를 부과하거나, 또는 범위반 없음 등을 사유로 종결하는 절차입니다. 시정지시나 내사종결의 경우에는 처분성이 없기 때문에 불복절차가 없고, 재진정만 가능합니다. 단, 근로감독관 집무규정에서 즉시 범죄인지 대상으로 정한 사항(예 : 남녀고용평등법 제14조 제6항의 불리한 처우 등)에 대해서는 즉시 범죄인지 여부를 판단해 보고서 작성 후 수사에 착수하게 됩니다.

10 근로기준법 제101조 내지 제106조 참조.

11 근로감독관 집무규정 제2조(근로감독관의 직무), 제11조(사업장 근로감독의 정의), 제33조(신고사건의 정의), 제37조(사건의 조사), 제37조의2(사건 유형별 조사 원칙) 제1항, 제40조(사건 조사결과의 처리), 제44조(범죄의 내사 및 범죄인지 기준), 제46조(사건의 수사), 제61조(사건의 송치) 참조.

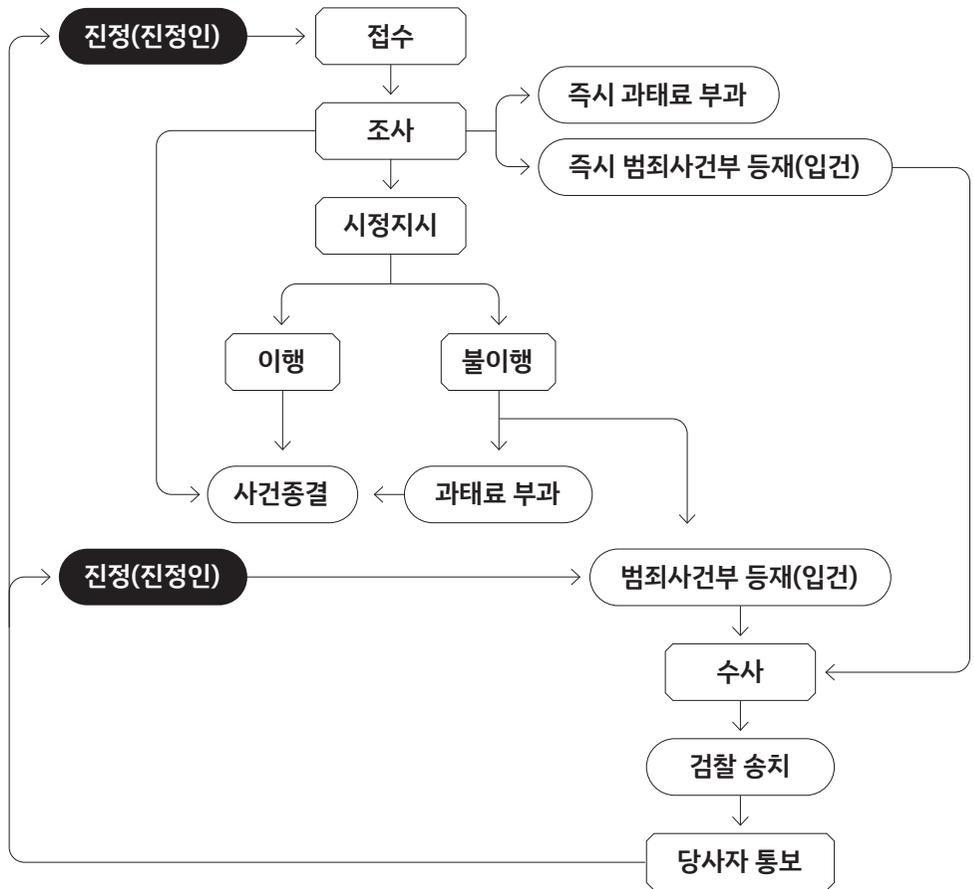
12 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률제6조의2(근로감독관 등) 참조.

‘고소’는 범죄 피해자 등 고소권을 가진 사람이 수사기관에 범죄 사실을 신고하고 범인의 처벌을 요구하는 의사표시를 하는 것으로, 즉 형사처벌의 제재가 있는 법조항에 한해 진행할 수 있습니다. 특별사법경찰관인 근로감독관은 검사의 수사지휘를 받아서 진행하며, 근로감독관이 수사완료하여 검찰청에 송치하면 검사가 기소(범죄사실이 있는 경우), 혐의없음(증거불충분, 범죄인정 안됨 사유), 기소유예, 공소권없음 등의 처분을 하게 됩니다. 고소인은 이와 같은 처분에 대해 항고, 재항고, 헌법소원으로 불복할 수 있습니다. ‘고발’은 고소권자가 아닌 제3자가 처벌요구 의사표시를 하는 것입니다.

직장 내 성희롱으로 진정 또는 고소(고발)를 진행할 때 그 대상(상대방)은 기본적으로 사업주라는 것에 유의가 필요합니다. 단, 남녀고용평등법 제14조 제6항의 불리한 처우의 경우에는 사업주 및 행위자에 대해서도 고소·고발이 가능합니다.¹³

13 지방고용노동청에서는 남녀고용평등법 제14조 제6항이 형사처벌 조항이기 때문에 성희롱 문제제기 사실과 피해자가 주장하는 불리한 처우 사이의 인과관계가 명확히 확인되는 경우에 인정(기소의견으로 검찰청에 송치)하는 편으로, 현재까지는 기소 송치 비율이 낮은 편임. 2차 피해에 대한 이와 같은 형사상 구제방법의 한계점을 고려해 노동위원회 성희롱 차별시정제도를 활용하는 방안을 고려할 수 있음.

〈사건처리 절차도〉



2) 신고 대상 행위

가) 진정 : 직장 내 성희롱과 관련한 진정 대상 행위는 다음과 같습니다. 사업주의 성희롱금지(남녀고용평등법 제12조), 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육 미실시 및 교육 내용 상시 게시 의무 위반(제13조), 성희롱 조사의무 위반(제14조 제2항), 성희롱 사실이 확인된 경우 피해자 보호조치 의무 위반(제14조 제4항), 행위자 조치 의무 위반(제14조 제5항), 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 위반(제14조 제6항), 성희롱 조사를 한 사람 및 보고받은 사람 등의 피해자 의사에 반한 비밀누설 금지 의무 위반(제14조 제7항), 고객 등에 의한 성희롱 시 피해자 보호조치 의무 위반(제14조의2 제1항) 및 불이익한 조치 금지 위반(제14조의2 제2항)

나) 고소·고발 : 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무(제14조 제6항)를 위반한 행위

3) 단계별 대응

구분	지원·조력 방법
신고 단계	<p>신고 준비 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사건의 내용에 대해 상담을 하면서 진정 및 고소 여부를 결정하고 신고할 진정(고소) 요지와 각 진정(고소) 내용에 해당하는 위반 법조항 정리 ※ 예: 직장 내 성희롱을 당해 사내에서 문제제기했음에도 회사가 아무런 조치를 하지 않은 경우에 진정서(고소장)에 발생한 성희롱 사실 및 이후 회사에 문제제기한 경위와 회사의 대응에 관해 육하원칙으로 간략히 작성하고, 위반 법조항으로 남녀고용평등법 제14조 제2항, 제3항, 제4항, 제5항임을 기재 • 신고일로부터 과거 5년 이내에 발생한 행위에 대해 진정·고소(고발)를 진행할 수 있음
	<p>신고 방법 관련</p> <ul style="list-style-type: none"> • 실제 근무한 사업장 소재지 기준 관할 지방고용노동청에 신고해야 하며, 다만 방문하여 진정서(고소장)를 제출할 경우 피해자 거주지 소재 지방고용노동청 민원실에서 관할(지)청으로 전송해 줄 것을 요청할 수 있음 ※ 접수 일시를 명확히 하기 위해 ‘접수증’을 달라고 요청 필요 • 인터넷 ‘고용노동부 민원마당’에 접속해 [민원 정보] => [서식 민원]에서 ‘직장 내 성희롱 신고서’를 검색, ‘이동’ 버튼을 클릭해 작성·제출할 수도 있는데, 이는 신고인 본인인증 절차를 거쳐야 함 ※ 기타 우편, 팩스 접수도 가능하고 원칙적으로는 유선 접수도 가능함. 실무적으로는 접수 사실을 명확히 할 수 있는 방문 접수 또는 온라인 접수를 가장 많이 활용함 • 익명 신고 절차가 있으나 감독이 아닌 신고사건으로서의 처리를 원할 경우에는 실명을 기입해야 함

사건처리 단계

- 피해자 또는 대리인에게 오는 출석요구 연락을 통해 출석 일시, 담당 근로감독관(각 지방고용노동청에 직장 내 성희롱 사건을 전담하는 근로감독관이 있음)을 확인하고, 출석일시의 변경·조정이 필요할 경우 근로감독관에게 유선 연락하도록 함
 - 출석일에 대리인이 동석해 피해자가 구체적으로 문답 진술하고, 조사가 필요한 참고인들을 감독관에게 전달해 조사가 이루어질 수 있도록 조력
 - 피해자는 동성 근로감독관이 조사할 것, 분리된 공간에서 조사할 것을 요구할 수 있음
 - 근로감독관은 신고인에게 불편을 최소화하기 위해 가급적 1회 출석으로 업무를 처리해야 하지만 당사자의 진술이 상반된 경우, 새로운 사실관계가 확인된 경우 등에는 2회 이상 출석을 할 수 있다는 사실을 피해자에게 사전에 알려두는 것이 좋음
 - 출석 진술 시 근로감독관이 문답서(조서)를 작성한 뒤 출력해 신고인에게 열람, 확인(날인 또는 지장)을 받으므로 이 때 동석한 대리인은 진술한 내용이 정확히 기록되었는지, 누락된 중요한 진술내용이 없는지 꼼꼼히 확인하도록 함
 - ※ 진술 과정에서 입력한 조서에 오류가 없는지 확인하는 절차로서 이 때 진술내용 자체를 변경하거나 새로운 내용을 추가하는 것은 저지당할 가능성이 크기 때문에 진술 단계에서 반드시 문답서에 남기고자 하는 내용은 근로감독관이 그 부분을 특정해 질문하지 않더라도, 관련된 질문이 있을 때에 자연스럽게 해당 내용도 함께 진술하도록 함
 - 성희롱 사건 처리에 관한 내부지침 상 여성단체 등의 요구가 있거나 사회적 관심 대상이 되는 민감한 사안에 대해서는 보다 철저한 조사를 통해 신속·정확히 해결하고, 필요한 경우 별도의 조사팀을 구성해 현장조사 등을 실시하도록 정하고 있으므로, 필요한 경우 지방고용노동청에 단체 공문·의견서를 제출하는 방법 고려
-

종결 단계

- 진정사건의 조사 결과 법령 위반이 확인되면 근로감독관은 다음과 같이 조치를 함 :
 - 사업주가 성희롱을 한 경우 즉시 과태료 부과
 - 사업주 외의 자(법인의 대표이사 등 상급자)가 성희롱을 한 경우에는 즉시 피해자 보호 및 행위자 징계 조치를 취하도록 시정지시하고 불이행시 과태료 부과
 - 피해자가 사업주로부터 불리한 처우를 받고 있음이 확인될 경우 즉시 범죄인지 판단하고 조치함
 - 근로감독관은 처리결과 회신 공문으로 사건처리결과를 민원인에게 안내함
 - 근로감독관이 성희롱 사실을 불인정할 경우에는 범위만 없음 등을 사유로 행정(내사)종결하며, 이 경우 진정 결과에 대한 이의제기 방법으로 재진정을 할 수 있음. 재진정은 민원 서식이 별도로 존재하지 않으므로 최초 진정서와 같은 양식에 작성해 제출
 - ※ 재진정을 할 경우에 다른 근로감독관을 지정하거나 감사의 지휘를 받아서 처리하게 되는데¹⁴, 재진정서에 ‘담당 과(부서)와 담당 근로감독관을 모두 변경해 달라’는 내용을 작성함으로써 사건을 판단하는 담당부서 및 담당자를 변경하는 방법 고려
 - 지방고용노동청이 성희롱 사실을 인정해 시정지시를 했음에도 사업주가 불이행해 과태료가 부과되거나, 또는 조사 후 즉시 과태료 처분을 한 경우에 피해자는 후속 구제를 위해 노동위원회 차별시정이나 민사상 손해배상청구소송 절차도 고려할 수 있음
 - 남녀고용평등법 제14조 제6항의 불리한 처우 내용에 대해 내사종결된 경우에는 고소장을 제출해 고소 절차를 새로이 시작할 수 있음
 - 최초에 고소장을 제출했던 경우 :
 - 지방고용노동청에서 조사하는 과정은 진정과 유사하지만 사업주에 대한 조사의 경우 피의자(사업주 등)가 반드시 출석조사를 받아야 함
 - 근로감독관은 수사 종료 뒤 송치보고서를 작성해 증거자료 등 일체 서류를 검찰청으로 의견을 담아서(기소 의견, 불기소 의견 등) 송치함
 - 대리인은 피해자에게 검찰청으로부터 형사조정 또는 감사의 조사에 참석하라는 연락이 올 수도 있다고 미리 알리고 이후 대응방안 안내
 - 감사의 수사종결처분에 대해 고소(고발)인에게 통지가 이루어짐. 만약 불기소 처분이 있을 경우 불기소 처분에 대해 고소·고발인은 항고·재항고, 재정신청 등 불복 절차를 고려할 수 있음
-

14 근로감독관 직무규정 제43조(재신고사건의 처리) 제1항 참조.

4. 노동위원회 구제 절차

노동위원회 구제 절차를 고려할 때, 성희롱 차별시정 절차의 도입 전까지는 피해자가 성희롱을 이유로 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(‘부당해고등’)을 당한 경우에 이의 취소 등을 구하는 것이 주요절차였습니다. 2022년 5월 19일부터 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해자에 대한 적절한 조치 의무 위반 및 불리한 처우에 대한 시정제도(‘차별적 처우 등 시정 절차’)가 시행되면서 (i) 피해자에 대한 적절한 조치를 취하지 않은 경우¹⁵, (ii) 성희롱 피해자등에게 불리한 처우, 불이익한 조치를 한 경우¹⁶에 그 시정을 구할 수 있게 되었습니다.

가. 차별적 처우 등 시정 절차¹⁷

1) 관련 법령 및 개요

가) 신청 : 남녀고용평등법은 차별적 처우 등을 받은 경우 노동위원회에 그 차별적 처우 등을 받은 날(단, 차별적 처우나 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 처우가 계속되는 경우¹⁸에는 그 종료일)부터 6개월 이내에 시정을 신청할 수 있도록 정하고 있습니다.¹⁹ 남녀고용평등법은 상시근로자 수 5인 미만 사업장에도 적용이 되므로 5인 미만 사업장에서 근무한 피해자도 신청할 수 있고, 불리한 처우(남녀고용평등법 제14조 제6항)에 대해서는 구직자도 신청을 할 수 있습니다.

나) 조정 및 중재 : 조사와 관계 당사자에 대한 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 노동위원회²⁰의 권고나 직권으로 조정을, 당사자가 상호합의로 중재를 신청한 경우에는 중재를 개시할 수 있습니다. 조정 및 중재가 성립되면 그 조정조서 또는 중재결정서는 재판상 화해와 동일한 효력을 갖습니다. 조정이 중지되거나 조정이 성립되지 않은 때에는 지체 없이 조사·심문절차를 재개하게 됩니다. 중재의 경우에는 중재결정이 이루어지면 종결됩니다.

다) 판정 및 시정명령 : 조사 및 심문이 끝나면 노동위원회는 차별적 처우등에 해당된다는

15 남녀고용평등법 제14조 제4항 또는 제14조의2 제1항 위반.

16 남녀고용평등법 제14조제6항 또는 제14조의2제2항 위반.

17 참고문헌 : 중앙노동위원회(2022), 「고용상 성차별 등 시정 조사 길라잡이」

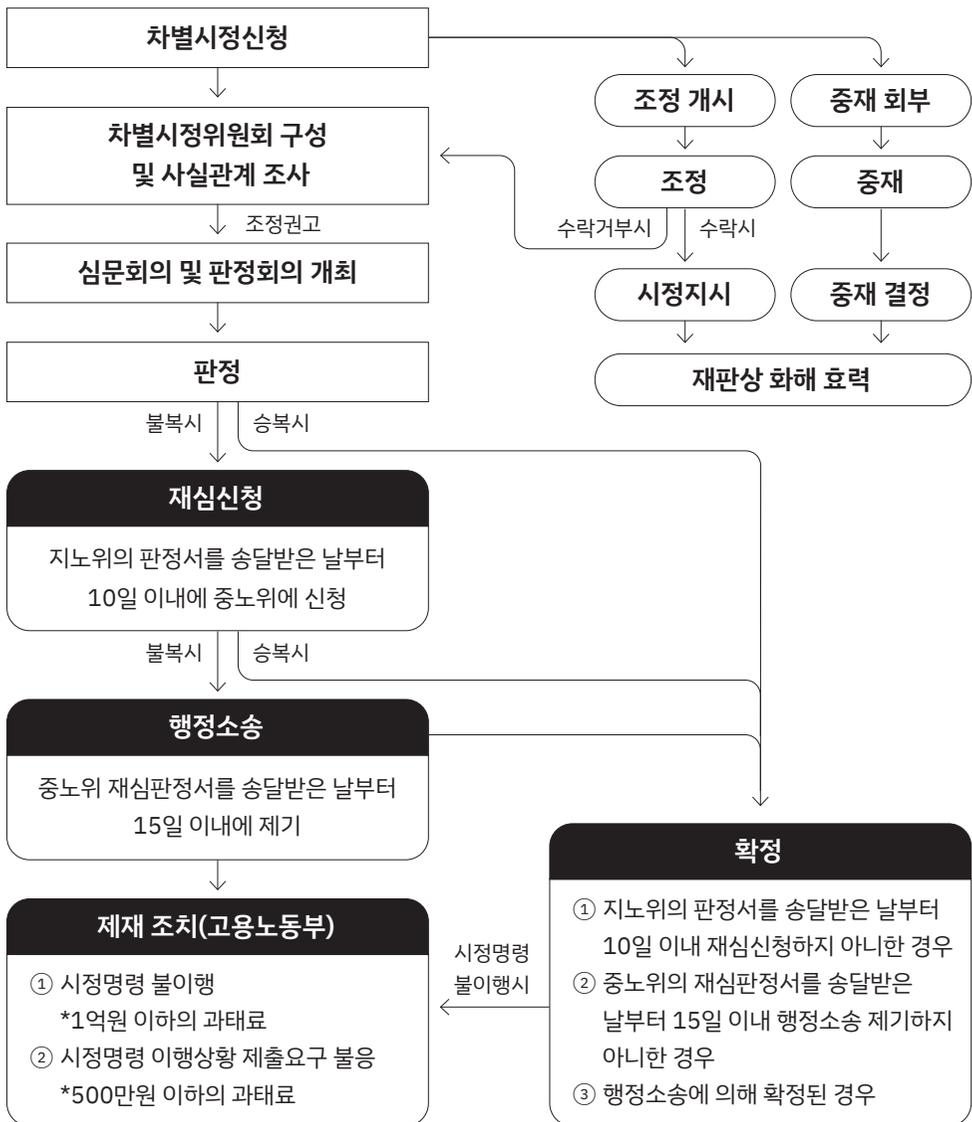
18 제척기간에 관한 이와 같은 규정에서 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 처우의 경우에만 ‘계속되는 차별’을 상정하고 있고, 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치의무 위반 사건에 대해서는 ‘계속되는 차별’을 전제하고 있지 않음을 유의 필요.

19 남녀고용평등법 제26조(차별적 처우등의 시정 신청) 내지 제30조 참조.

20 노동위원회규칙 제17조(차별시정위원회의 처리사항)에 따라 차별시정위원회가 담당함.

내용으로 판정해 사업주에게 시정명령을 하거나, 또는 차별적 처우등에 해당하지 않아 그 시정 신청을 기각하는 판정을 합니다. 이와 같은 시정명령 또는 기각결정에 대해 당사자는 10일 이내에 재심을 신청할 수 있고, 재심 결정에 대해서는 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있는 바, 기간 내에 재심 또는 행정소송을 제기하지 않으면 그 초심 또는 재심 결정은 확정됩니다.

〈사건처리 절차도²¹⁾〉



21 노동위원회 웹사이트 차별시정 안내 페이지 참조(http://www.nlrc.go.kr/nlrc/seoul/work/new_work_guide02.go).

2) 판단요소

가) 피해자에 대한 적절한 조치를 하지 아니한 행위

- (1) 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때 : 사내 조사에서 성희롱으로 확인되거나, 지방고용노동관서에서 성희롱으로 인정된 경우를 말합니다.
- (2) 피해근로자의 요청이 있었을 것 : 구두, 서면 등 형식을 불문하고 사업주에게 그 의사표시가 도달한 경우를 의미하여야 합니다.
- (3) '적절한 조치'를 하지 않았을 것 : 적절한 조치가 이루어졌는지 여부는 다음의 기준으로 판단합니다.

(가) 피해자의 의사 : 조치는 피해자의 의사에 반해서 이루어져서는 안 되며, 만약 피해자가 요청한 조치가 아닌 다른 조치를 취한 경우에는 장소·공간적 분리 가능성 등 사업장의 사정을 고려할 때 피해근로자가 요청한 특정 조치가 가능한지, 사업주가 취한 조치가 피해근로자 보호에 적절했는지 등을 고려해 판단합니다.

- 사업장이 여러 군데인 경우 타 지점, 지사 등으로의 발령을 통해 근무장소를 분리한 경우 적절한 조치로 판단할 수 있음
- 사업장이 여러 군데이지만 타 지점, 지사로의 발령이 불가능한 사정이 있는 경우 층 분리, 호실 분리를 통해 근무공간을 분리한 경우 적절한 조치로 판단할 수 있음
- 사업장이 한 군데인 경우 층 분리, 호실 분리를 통해 근무공간 분리가 가능한지 여부를 판단하여 적절한 조치 판단
- 파티션 분리, 자리 이동은 장소·공간 분리로 보기 어려움
- 피해근로자가 수행하는 직무의 성격을 고려해 재택근무 등을 적절한 조치로 고려해볼 수 있음

(나) 사업장의 사정(장소·공간적 분리 가능성) : 공간적 분리 가능성, 인력 상황, 해당 사업 및 피해근로자가 수행하는 주된 업무의 성격 등을 종합적으로 고려합니다.

(다) 취해진 조치가 피해근로자의 보호 및 안전한 근무환경 구축에 적합했는지 : 직장 내 성희롱 행위자·동료 근로자 등에 의한 추가 피해 또는 2차 피해를 방지해 건강한 직장생활을 위한 근로조건의 회복이 이루어졌는지를 고려합니다.

- 남녀고용평등법 제14조 제4항에서 예시되어 있는 조치 : 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령
- 기타 적절하다고 판단되는 조치 : 근무량 경감, 단시간 근로, 교대근무자의 통상 근무로의 전환, 야간근로 배제 등
- * 위자를 지급한 경우 적절한 조치로 보는지 : 다른 조치 없이 위자료를 지급한

것만으로는 적절한 조치를 했다고 보기는 어려운데, 다만 사업장이 극히 영세해 공간과 업무의 분리 가능성이 없는 등 적절한 보호조치를 기대할 수 없는 예외적인 상황이라면 위자료 지급으로써 사업주의 적절한 조치의무의 이행이 같음된 것인지 여부는 사업주의 사정, 다른 조치 이행 가능성, 위자료 지급 경위 등 제반사정을 모두 고려해 판단(입증책임이 사업주에게 있음)

나) 피해자에 대한 불리한 처우를 한 행위

(1) '불리한 처우'의 판단기준 : 대법원의 판단기준²²을 따릅니다.

(가) 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지,

(나) 불리한 조치를 한 경위와 과정,

(다) 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재했던 것인지,

(라) 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도,

(마) 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교해 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부,

(바) 불리한 조치에 대해 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우 그 경과 등을 종합적으로 고려해야 합니다.

(2) 사업주의 피해자에 대한 조치와 피해자의 문제제기 관련성 : 사업주의 피해자 등에 대한 조치가 성희롱 피해나 그와 관련된 문제제기와 무관하거나 별도의 정당한 사유가 있는 경우에는 불리한 처우에 해당되지 않습니다(입증책임은 사업주에게 있음).

22 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조.

3) 단계별 대응

구분	지원·조력 방법
신청 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 노동위원회규칙 [별지 제36호 서식] ‘차별적 처우의 시정 또는 조정·중재 신청서’를 작성해 제출해야 하며, 쟁점사항/신청인 주장 내용/피신청인 주장 내용을 작성해야 하므로, 잘 정리될 수 있도록 피해자를 지원 • 시정 신청 요건으로 당사자 적격, 제척기간, 시정이익이 있으므로 각 요건을 충족한다는 점이 보이도록 신청서 작성 및 관련 자료 제출 ※ 피해자 보호조치 의무위반 사항(남녀고용평등법 제14조 제4항)의 시정이익이 있는지 여부는 ‘신청 시점 또는 사건 진행 중 사용자가 시정을 이미 완료하였는지’를 판단하는 것이기 때문에 사업주가 이미 신청인에 대해 ‘적절한 조치’를 취한 것으로 인정될 경우에 시정이익이 부정될 수 있음 ※ 불리한 처우 금지 의무위반 사항(남녀고용평등법 제14조 제6항)의 시정을 근로관계가 이미 종료된 직원이 구할 이익이 있는지에 대해 그 불리한 처우로 인해 받은 손해 등에 대한 적절한 배상명령을 구할 시정 신청의 이익이 인정된다고 봄
조사·심문 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 사실관계 조사 과정에서 조사관이 요청하는 자료의 검토·제출, 쟁점에 대한 의견 제시, 출석 시 동석 등 방법으로 조력 • 차별시정위원회는 신청일로부터 60일 이내에 심문회의를 개최해야 하며, 이 때 대리인으로서 참석해 진술 조력 • 사업주가 아예 피해자 보호 조치를 거부하거나 미조치한 경우 그 자체로 차별적 처우 등으로 인정됨 • 이와는 다르게, 사업주가 조치를 하기는 했으나 그 조치의 ‘적절성’이 다투어지는 경우에는 사업주가 피해자 의사를 고려했는지, 그 의사에 반하지는 않았는지, 사업장의 장소적·공간적 분리 가능성, 인력상황, 해당 사업 및 피해근로자가 수행하는 주된 업무의 성격 등을 잘 정리하여 서면, 자료제출, 관계자 조사 요청 등 방법으로 제시해야 함 ※ 입증책임이 사업주에게 있고 노동위원회의 직권 조사가 가능하나, 사업주가 자료제출을 성실히 하지 않는 등의 이유로 실무적으로 쟁점에 관해 신청인도 적극적으로 입증할 필요성이 있음

조정·중재 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 최초 신청 시점 이후에도 조정의 의사를 표시하거나, 사업주의 의사표시 또는 노동위원회의 권고 등에 의해 조정 절차가 개시될 수 있음 ※ 노동위원회에서 조정을 권고할 경우에 피해자에게 그 배경을 설명하고 만약 피해자 또는 사업주 어느 일방이 조정안을 수락하지 않으면 조사·심문 절차로 돌아가게 된다고 피해자에게 설명 • 조정 절차가 개시되면 위원들과 당사자 사이에 조정회의가 개최되고 그 뒤 차별시정위원회가 조정안을 제시하게 됨(조정절차 개시일로부터 60일 이내). 대리인은 피해자가 수락할지 여부를 결정할 수 있도록 조정안의 취지와 내용을 구체적으로 설명하는 등 자문 역할 수행 • 만약 조정이 불성립되면 조사·심문 절차를 재개해 심문회의 개최
판정 및 시정명령 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 노동위원회는 차별적 처우가 인정된다고 판단되면 시정명령을, 불인정된다면 기각결정을 함 • 차별적 처우 등에 대한 시정명령의 종류로는 ① 차별적 처우 등의 중지(예 : 원직복직 명령, 징계 처분 취소 등), ② 근로조건 개선(예 : 피해자에 대한 적절한 조치를 취하도록 명령, 취업규칙·단체협약 개정 명령 등), ③ 적절한 배상(차별적 처우로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 배상 명령) 등이 있으며, 이러한 조치들을 병과할 수 있음 ※ ‘비재산적’ 손해의 배상명령은 이러한 시정명령을 통해서도 실효성 있는 구제가 어려운 예외적인 경우(예 : 피해자에 대한 집단 따돌림, 폭행·폭언 등을 방치해 정신적 손상을 준 경우 등)에 한해 고려 • 노동위원회가 기각결정을 한 경우에는 ‘기각결정서’를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있으므로, 재심 및 이후의 행정소송 절차를 피해자에게 설명하고 재심을 진행할 경우 지원·조력

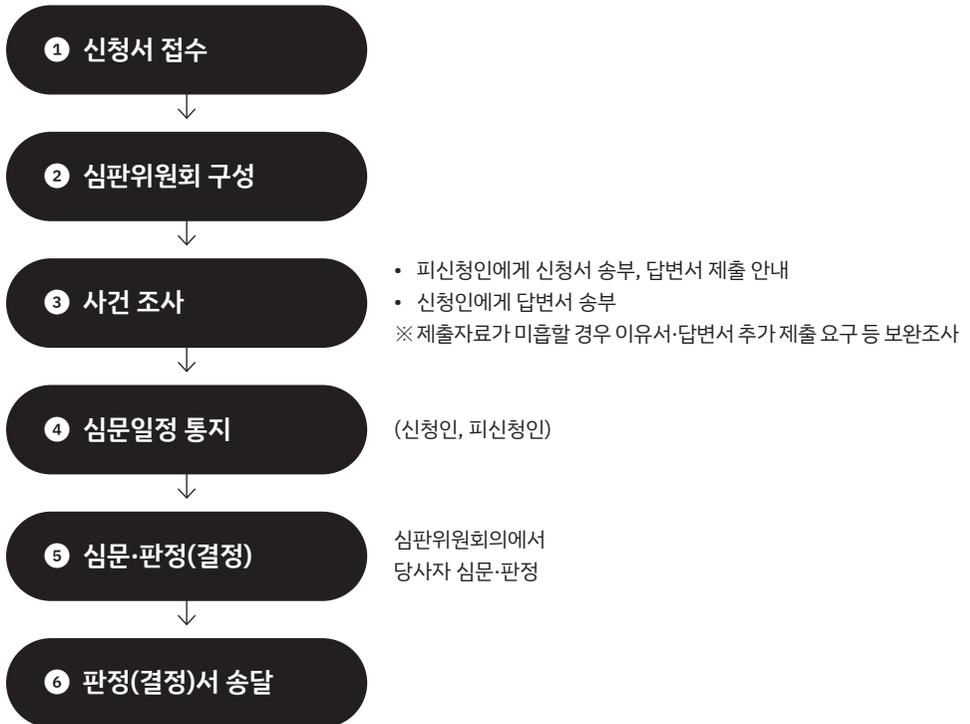
나. 부당해고등 구제신청 절차

1) 관련 법령 및 개요

근로기준법은 상시 근로자 수 5명 이상 사업장에서 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 노동위원회에 구제를 신청할 수 있도록 정하고 있습니다.²³ 부당해고등 구제신청 사건은 ‘심판 사건’에 해당하며, 노동위원회가 사건을 처리하는 구체적인 절차는 노동위원회규칙에서 정하고 있습니다.²⁴

직장 내 성희롱 피해자는 만약 사용자가 자신에게 징계, 전보, 해고 등을 하면 이를 직접 신청인으로서 구제신청할 수 있습니다. 또한 사내 성희롱 사건처리결과 행위자에 대한 징계 등 조치가 이루어졌을 때 그 행위자가 노동위원회에 구제신청을 한 경우에는 피해자가 사건 당사자는 아니지만, 행위자에 대한 징계 등의 정당성을 사용자가 입증하는 데 있어서 참고인으로서 출석하여 진술하는 등의 대응을 할 수 있습니다.

〈사건처리 절차²⁵도〉



23 근로기준법 제28조(부당해고등의 구제신청) 내지 제33조(이행강제금) 참조.

24 노동위원회규칙 제5장 ‘심판사건 처리’ 참조.

25 노동위원회, ‘심판사건 진행안내문’ 참조.

2) 단계별 대응(피해자가 신청인으로서 구제신청하는 경우)

구분	지원·조력 방법
신청 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자가 사용자로부터 하고, 징계, 전보 등을 당한 경우에 노동위원회 부당하고 구제신청 절차(단, 사업장 상시근로자 수가 5명 이상이어야 함)와 차별적 처우 등 시정절차를 동시에 신청하거나, 또는 하나의 절차를 먼저 거친 뒤에 다른 절차도 그 시정이익이 있는 한 진행할 수 있음을 안내 • 노동위원회에 신청할 수 있는 기한(제척기간)은 부당하고등이 있는 날로부터 3개월 이내라는 점 유의 필요 • 노동위원회 [별지 9] ‘(부당하고 등, 부당노동행위) 구제 신청서’ 및 이유서(부당하고등의 경위, 근로기준법 제23조 제1항 위반 근거 등을 상세히 기술한 서면)의 작성·제출 지원 <p>※ 신청인이 제출한 이유서는 상대방인 피신청인에게 그 사본이 그대로 전달된다는 점을 사전에 안내하고, 제출자료의 범위 결정에 있어서 2차 피해에 대한 우려나 다른 절차(민·형사 절차 등)에서 지장이 있을지 등을 고려해야 함²⁶</p>
조사·심문 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 신청인이 제출한 이유서에 대해 상대방(피신청인)의 답변서를 수령하면 그에 대한 반박 내용을 준비(보통 이유서[2]로 제출) • 노동위원회 조사관이 양 당사자의 서면 및 제출자료를 보고 유선, 이메일, (또는 간혹 출석조사) 방법으로 질문을 하거나 추가적인 특정 자료를 제출 요청하는 방식으로 조사가 이루어짐. 이 때, 대리인은 직접 소통하여 조사관이 어떤 쟁점에 대해 사실확인이 부족하다고 생각하는 것인지, 사건에 대한 의견이 어떤지를 파악해 이유서[2] 또는[3]에서 이와 같은 부분을 적극 설명하는 것이 좋음 • 조사관이 화해 의사가 있는지를 질문하는 경우가 많음. 만약 피해자가 응할 경우에는 처분의 취소 및 금전적 보상 등이 논의되며(조사관이 양 당사자에 번갈아 연락을 취하는 방식으로 소통함) 만약 성립될 경우 재판상 화해와 동일한 효력이 인정되는 ‘화해조서’를 작성하고 단독심판 회의를 개최 후 날인 처리함 • 신청일로부터 60일 이내에 심문회의 일정이 잡히는데, 대리인은 심문회의 직전에 예상 Q&A를 피해자와 진행한 뒤 함께 심문회의에 출석하여 위원들의 질문에 대해 진술 조력

26 특정 자료가 존재한다는 것을 심판위원들 및 조사관에게 증명하기 위해서는 자료를 첨부하되 가릴 정보들을 모두 가림(마스킹) 처리하는 방법도 고려할 수 있음.

**판정 및
시정명령 단계**

- 노동위원회는 부당해고등이라고 판단되면 인용 판정을, 신청에 이유 없다고 판단하면 기각 판정을 함
 - 해고 및 정직, 감봉 등 처분일 이후에 미지급 임금(징계)이 존재하는 경우에는 그 임금상당액(해고) 및 미지급 임금(징계)을 지급하도록 구제명령을 함²⁷
 - 이와 같은 노동위원회의 구제명령은 30일 이내에 이행이 되어야 하며, 이를 이행하지 않는 사용자에게는 3천만원 이하의 이행강제금이 부과됨(매년 2회, 2년간 부과 징수 가능)
 - 지방노동위원회의 판정, 즉 초심 결정에 대해 당사자는 판정문을 송달받은 날로부터 10일 이내에 재심을 신청할 수 있음. 중앙노동위원회의 재심 결정에 대해서는 그 판정문 송달일로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다는 점을 피해자에게 설명하고, 이후의 절차 대비
- ※ 피해자가 신청인으로서 인용 판정(승소)을 받았더라도 상대방이 불복절차를 개시할 수 있으므로 이에 대한 대비 필요
-

27 당사자 모두가 불복절차를 밟지 않으면 구제명령이 '확정'되는데, 이와 같이 확정된 결정을 이행하지 않으면 노동위원회의 고발에 의해 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형에 처해짐(근로기준법 제111조 참조).

5. 국가인권위원회 구제 절차

가. 관련 법령과 절차

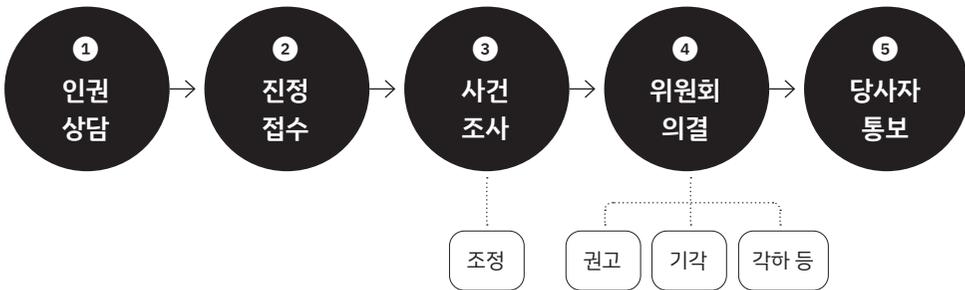
1) 진정 주체 및 대상

가) 주체 및 상대방 : 성희롱 피해자, 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체가 성희롱 행위자, 또는 사업주(국가기관, 지방자치단체, 각급학교, 법인, 단체, 개인)를 상대로 진정할 수 있습니다. 지방고용노동청 절차에서와 다르게 행위자에 대해 성희롱 행위 그 자체에 관해 문제제기할 수 있습니다.

나) 진정 대상 : 국가기관 등²⁸으로부터 그 업무수행과 관련해 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위(성희롱 행위 포함²⁹)를 당한 경우

2) 진정 절차 및 관련 법령

〈사건처리 절차도〉³⁰



28 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설(국가인권위원회법 제30조(위원회의 조사대상) 참조).

29 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호 라목 참조.

30 생활법령, <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMainBtr.laf?popMenu=ov&csMSeq=574&ccfNo=3&cciNo=2&npClsNo=1> 참조

가) 진정 접수 : 진정은 성희롱 행위가 있는 날로부터 1년 이내에 제기해야 하며, 국가인권위원회의 ‘진정서’ 양식으로 작성해 제출·접수합니다. 같은 진정원인 사실에 대해 다른 기관에 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우에는 국가인권위원회가 ‘각하’를 할 수 있습니다.³¹

※ 단, 위원회가 조사하기로 결정을 할 수 있으므로 원인사실 행위에 변경·추가되는 부분이 있다면 이를 잘 제시하는 등 각하가 이루어지지 않도록 할 방안을 강구해야 합니다.

나) 사건 조사 : 국가인권위원회 조사관이 서면 검토, 출석 등 방법으로 진술 청취, 실지 조사, 전문가 자문, 법률해석, 해외사례 조사 등의 방법으로 조사를 진행합니다.³²

• 조정 : 조정위원회는 인권침해나 차별행위와 관련해 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 진정에 대해 조정 절차를 개시할 수 있으며, 만약 당사자가 합의하면 ‘조정서’에 기명날인하여 조정이 성립됩니다.

다) 위원회의 의결 : 종류는 권고, 조정을 갈음한 결정, 기각, 각하가 있습니다.

〈국가인권위원회 의결의 내용〉

- 구제조치 등 권고³³ : 차별행위 중지, 원상회복, 손해배상, 그 밖에 필요한 조치(인권교육 수강 등), 동일하거나 유사한 차별행위 재발을 방지하기 위해 필요한 조치, 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선
 - * 행위자 : 인권교육 수강, 손해배상
 - * 소속 기관장 : 행위자 징계, 재발 방지를 위해 필요한 조치 이행, 제도 개선 등
- 조정을 갈음한 결정³⁴ : 차별행위 중지, 원상회복, 손해배상, 그 밖에 필요한 조치, 동일하거나 유사한 차별행위 재발을 방지하기 위해 필요한 조치
- 징계 권고³⁵ : 피진정인 또는 차별행위에 책임이 있는 사람을 징계할 것을 소속기관등의 장에게 권고
- 고발 : 조사 결과 진정 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대해 형사 처벌이 필요하다고 인정하면 검찰총장에게(피고발인이 피고발인이 군인이나 군무원인 경우에는 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게) 고발을 할 수 있음
- 법률구조 요청³⁶ : 피해자 권리구제를 위해 필요한 경우 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조 요청

31 국가인권위원회법 제32조(진정의 각하 등) 참조.

32 국가인권위원회법 제36조(조사의 방법) 참조.

33 국가인권위원회법 제44조(구제조치 등의 권고) 참조.

34 국가인권위원회법 제42조(조정위원회의 조정) 참조.

35 국가인권위원회법 제45조(고발 및 징계권고) 참조.

36 국가인권위원회법 제47조(피해자를 위한 법률구조 요청) 참조.

나. 단계별 대응

구분	지원·조력 방법
진정 단계	<ul style="list-style-type: none"> 진정서에 피해자·피진정인 정보, 다른 구제절차를 제기한 적이 있는지, 어떤 차별당했는지 등을 잘 작성하여 제출 조사관이 진정 취지를 확인할 때 답변을 잘 할 수 있도록 사전에 피해자에게 구제(의결)를 원하는지 확인하여 정리 합의 권고 또는 위원회의 직권 조정 개시가 있을 수 있음을 피해자에게 알리고 절차 및 예상되는 결과에 대해 안내
조사 및 조정 단계	<ul style="list-style-type: none"> 국가인권위원회 진정 절차는 일반적으로 지방고용노동청 사건 진행기간(약 3개월~4개월)보다 장기간 소요되는 경향이 있고, 그에 따라 담당 조사관이 중간에 변경되는 경우도 자주 있으므로 주기적으로 조사관과 유선상으로 소통하여 진행경과 확인 필요 조사관이 진술서 제출을 요청하면 준비하여 14일 내에 제출 출석 전에 예상되는 Q&A의 진행을 통해 피해자의 진술 사전 준비 출석 조사 시 동석하여 구체적인 진술과 피해를 증명할 수 있는 자료, 목격자 등 참고인 제시 등이 잘 이루어질 수 있도록 조력 합의·조정 절차 개시가 있을 경우 당사자 간 합의·조정 진행에서 피해자의 의견을 적극 대리
의결 단계	<ul style="list-style-type: none"> 담당 조사관과 소통하여 어떤 권고가 이루어질 것인지 사전에 파악할 수 있도록 노력 고발 및 징계 대상자에 관한 사안에서는 인권위원회가 이를 의결하도록 촉구 구제의 권고가 이루어졌을 경우에 그 권고 사항이 이행되는지 모니터링 기각, 각하 결정이 이루어지는 경우에는 행정심판법에 따라 국가인권위원회 행정심판위원회에 결정이 있음을 안 날로부터 90일 이내에 행정심판을 제기(이후 재심 이후 계속적으로 불복할 경우에는 행정소송 제기)³⁷

37 과거 헌법재판소는 국가인권위원회의 의결에 처분성이 없다고 봤으나, 이후 전원재판부 결정에 의해 진정에 대한 국가인권위원회의 각하 및 기각결정은 피해자인 진정인의 권리행사에 중대한 지장을 초래하는 것으로서 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하므로, 그에 대한 다툼은 우선 행정심판이나 행정소송에 의해야 할 것이라고 판결한 바 있음(헌법재판소 2015. 3. 26. 선고 2013헌마214 전원재판부 결정).

6. 근로복지공단 산업재해 보상 신청

가. 관련 법령 및 개념

1) 업무상 재해

산업재해보상보험법은 근로자(근로기준법 제2조 제1항 제1호의 정의를 따름—직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람)에게 업무상 부상, 질병 등(산재 - 업무상 재해)이 발생했을 때 요양급여(치료비)³⁸와 치료 기간 동안 휴업을 했을 경우의 급여(휴업 급여)³⁹ 등의 보상을 근로복지공단에 청구할 수 있도록 정하고 있습니다. 산재는 민사적 손해배상과는 달리 ‘무과실’ 책임주의로서 즉 근로자에게 과실이 있더라도 보상에서 이는 고려되지 않습니다. 다만, 업무상 재해 인정 기준으로 업무와 재해 사이에 상당인과관계를 요합니다.⁴⁰

또한, 과실과는 달리 근로자의 ‘고의적’ 행위(자해 포함), 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 재해는 업무상 재해로 보지 않는 것이 원칙인데, 그럼에도 만약 그 재해(자살로 인한 사망 포함)가 업무상 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 또는 요양 중인 사람이 정신적 이상 상태에서 한 행위로 발생한 경우라면 산재로 인정될 수 있습니다.⁴¹

2) 업무상 질병

직장 내 성희롱의 경우에 산업재해보상보험법은 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 돼 발생한 정신적 질병으로서 상당인과관계가 있다면 ‘업무상 질병’으로 인정합니다.⁴² 업무상 질병의 주요 정신적 질병으로는 우울병 에피소드(DSM-5 진단명 : 주요우울장애), 불안장애[공황 장애, 범불안장애, 강박장애, 외상후스트레스와 급성 스트레스 반응, 각종 공포증(고소 공포증, 광장 공포증, 사회 공포증 등) 등], 적응장애, 수면장애 등이 있습니다.⁴³

38 산재보상보험법 제40조(요양급여), 제41조(요양급여의 신청) 참조.

39 산재보상보험법 제52조(휴업급여) 참조.

40 산재보상보험법 제37조(업무상 재해의 인정기준) 제1항 참조.

41 산재보상보험법 제37조(업무상 재해의 인정기준) 제2항 참조.

42 산재보상보험법 제37조(업무상 재해의 인정기준) 제1항 제2호 참조.

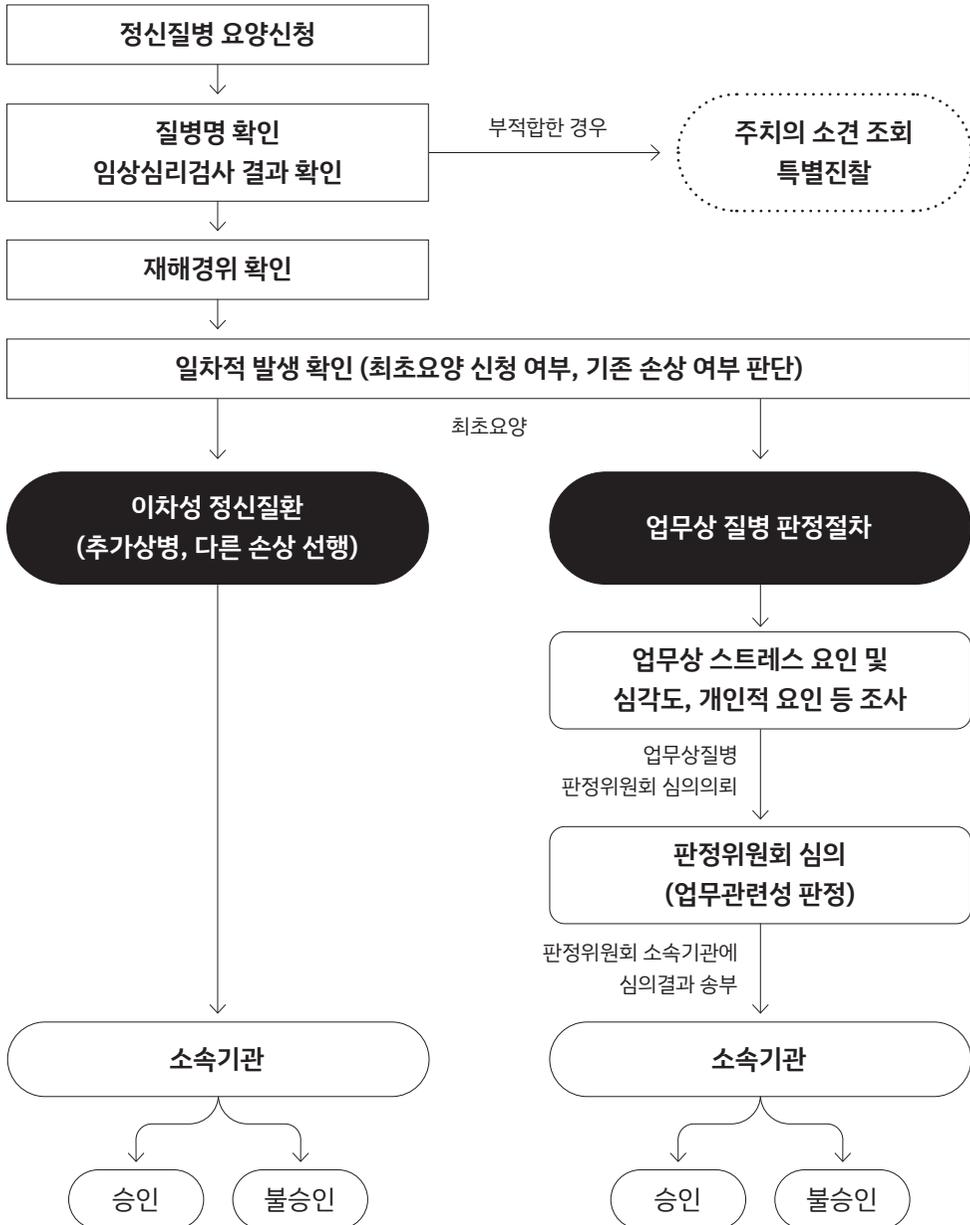
43 근로복지공단(2021), 「정신질환 업무관련성 조사 지침」 참조.

나. 산업재해 보상 절차

1) 요양급여 신청

(가) 사건처리 절차

〈사건처리 절차도〉⁴⁴



44 근로복지공단(2021), 「정신질병 업무관련성 조사 지침」, 21쪽 참조.

(나) 단계별 대응

구분	지원·조력 방법
신청 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 산재 신청은 재해발생일로부터 3년 이내에 해야하므로 다른 민·형사 및 행정 구제절차를 진행 중이라면 그 사이 이 기한이 초과되지 않도록 유의 필요 • 피해자에게 [별지 제2호 서식] ‘요양급여신청서’ 작성하도록 하고 내용 확인, 보완 ※ 근로복지공단 각종 서식 : https://www.comwel.or.kr/comwel/info/data/papr/papr_lst.jsp 에서 다운로드 ※ 산재보험 토털서비스 사이트를 이용할 수도 있음. 단, 대리인이 조력하는 경우에 재해자 의견서를 신청서와 함께 제출하는 경우도 많기 때문에 이 경우 우편 또는 팩스 접수 방법을 활용 • 피해자가 진료 받은 의사의 소견서(반드시 별지 제2호 서식 활용)를 받도록 함 ※ 만약 피해자가 산재 지정 병원에서 진료를 받았다면 병원에서 신청자 동의를 받아 요양급여 신청을 대행할 수 있음
임상심리검사 결과 및 특별진찰 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 근로복지공단에서는 특진의료기관(근로복지공단 소속병원 또는 종합병원 이상으로서 정신건강임상심리사1급 자격을 가진 전문가를 보유한 의료기관)의 임상심리검사 결과만 인정함 • 따라서 기존에 피해자가 심리검사를 받은 내역이 있어서 제출했더라도 해당 자료는 참고용이고, 공단에서 피해자 거주지에서 가까운 복수의 의료기관을 피해자에게 추천, 피해자가 선정하면 해당 기관에 특별진찰을 의뢰함 • 특별진찰을 받기 전에 피해자가 스트레스를 받을 수 있는 바, 이 절차가 ‘최초 진단 시점, 최초 요양 승인 신청 시점, 재해조사 시점에서의 증상 변화 양상, 스트레스 요인의 해결 상태 등을 확인하기 위한’ 절차⁴⁵라는 점을 피해자에게 설명 필요 • 특별진찰(1회) 이후에 결과를 듣기 위해 1회 더 내방할 수 있다는 점도 피해자에게 안내 • 특별진찰결과는 특진의료기관에서 관할 근로복지공단으로 전송해야 하는데 그 시점 및 이행 여부를 유선 상으로 공단 또는 의료기관에 모니터링 필요

45 근로복지공단(2021), 「정신질환 업무관련성 조사 지침」, 23쪽 참조.

조사 단계

- 조사 내용으로 성희롱 내용과 지속기간, 반복성, 가해자와의 접촉 빈도 및 업무 공간 사용 여부, 회사와의 갈등 여부(해고, 복직, 인사조치, 감사, 퇴직 종용, 조기퇴직, 재계약, 원치 않는 승진 등 고용 및 인사와 관련 등), 동료와의 갈등 여부(상사, 동료, 부하, 원·하청사 등 업무 수행 과정에서 만나는 사람들 등), 근로자에 대한 지속적이고 반복적인 집단 괴롭힘, 따돌림, 차별, 헛소문 등이 있었는지 등이 있으므로 이와 같은 내용에 대해 잘 설명될 수 있도록 조력
- 피해자측은 재해자 의견서(선택사항)를, 사업주측은 보험가입자 의견서(필수사항)를 제출함
- 재해자(신청인) 의견서에는 직장 내 성희롱 피해의 경위, 해당 피해와 정신적 질병 사이의 인과관계가 잘 보이도록 근거 제시와 함께 작성(입증자료는 첨부자료로 제출)
 - ※ 사내 성희롱 조사가 이루어진 경우에 공단에서 사업주에 그 자료제출을 요구하는데 성실한 자료제출이 이루어졌는지 확인하고 만약 제출이 잘 이루어지지 않았다면 의견서에서 직장 내 성희롱 인정 경위에 대해 상세히 서술
- 근로복지공단에서는 필요한 경우에 출석 조사, 현장 조사 등을 진행하기도 함

질병판정위원회 심의 및 결정

- 관할 근로복지공단의 업무상 질병 사건 수 등 사정에 따라 담당자가 질병판정위원회에 심의 의뢰를 한 이후 대기기간이 상당히 긴 경우가 많음(예 : 6개월 이상). 따라서 주기적으로 의뢰를 했는지 여부 및 예상 일정을 공단 담당자에게 확인하고 피해자에게 안내 필요
- 질병판정위원회는 업무관련성이 있는지 여부를 판정하는 기구로서 회의가 개최될 때마다 위원장 및 위원장이 지명하는 6명의 위원⁴⁶으로 구성·운영함
- 질병판정위원회에 피해자가 참석해 위원들의 질의에 답변하는 등 진술할 수 있고 이 때 필요시 대리인으로서 동석하여 조력
- 판정 결과는 조사관에 따라서는 개최 익일 이후에 구두로 알려주는 경우가 있으나 공식적으로는 위원회가 공단에 심의 결과를 송부하면 요양급여 신청에 대한 승인/불승인의 결과로 피해자에게 통보됨
- 만약 불승인이 이루어질 경우에는 ‘결정을 안 날’로부터 90일 이내에 근로복지공단에 심사청구를 할 수 있고, 만약 해당 절차에서도 불승인이 유지되면 산재보상심의위원회에 재심사청구를 하거나 관할 행정법원에 행정소송 제기 가능

46 이 때 2명 이상의 위원은 전문가(변호사 또는 공인노무사, 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직했던 사람, 의사, 치과의사 또는 한의사, 산업재해보상보험 관련 업무에 5년 이상 종사한 사람 등)으로 지정해야 함(산업재해보상보험법 시행규칙 제6조 및 제9조 참조)

2) 휴업급여 및 재요양, 추가상병 요양급여

(가) 휴업급여

(1) 휴업급여 개념

휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 4일 이상 취업하지 못한 경우에 해당 기간에 대해 1일당 평균임금 70% 기준으로 지급하는 보험급여를 의미합니다. (최초)요양급여 신청에 대해 승인이 있으면 후속하여 휴업급여, 장애급여, 추가상병, 간병비 등의 보험급여를 신청할 수 있습니다. 휴업급여의 경우 원칙적으로 업무상 재해로 산재가 승인되면 그 시점을 기점으로 진단일부터의 보험급여 청구가 가능합니다.⁴⁷

(2) 휴업급여 신청 시 제출서류

[별지 제7호 서식] ‘휴업급여(상병보상연금) 청구서’를 작성하고, 첨부자료로 근로계약서, 해가 발생한 달을 포함한 이전 4개월간 임금대장 및 연장수당 관련 자료, 연차수당 및 상여금이 있는 경우 재해가 발생한 달을 포함한 이전 12개월 동안 그 내역을 확인할 수 있는 자료, 재해자(신청인) 본인의 통장사본을 제출합니다.

(나) 재요양 및 추가상병 요양급여

요양 중인 근로자가 이미 승인 받은 업무상 재해로 이미 발생한 질병 등이 추가로 발견되어 요양이 필요한 경우 또는 그 질병이 원인이 되어 새로운 질병이 발생해 요양이 필요한 경우에는 해당 ‘추가상병’에 대한 요양급여를 별도로 신청할 수 있습니다. 또한 요양급여를 받은 사람이 치유 후 요양의 대상이 되었던 업무상의 질병 등이 재발하거나 치유 당시보다 상태가 악화되어 이를 치유하기 위한 적극적인 치료가 필요하다는 의학적 소견이 있는 경우에는 ‘재요양’에 대한 요양급여를 별도로 신청할 수 있습니다.

47 다만, 만약 사용자에 대해 피해자가 민법 제756조에 의거 손해배상을 이미 받은 경우에는 지급해야 할 휴업기간 중의 일일수입 상당의 손해액에 대해서는 공제가 가능함.

V 위드유

서울직장성희롱성폭력

예방센터 사업 소개

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 법률동행지원사업을 운영합니다. 서울시 소재 직장에 종사하거나 서울시민이라면 협력단체에 초기상담을 요청하세요. 검토를 거쳐 전문가 법률·동행을 지원합니다.

서울직장성희롱성폭력예방센터 법률동행지원사업 안내

어떤 도움을 받을 수 있나요?	대응지원 범위	법률전문가 선임지원	상담활동가 상담지원
	<ul style="list-style-type: none"> • 사내 대응 • 고용노동부 (지방고용노동청) 진정 • 노동위원회 구제 및 시정신청 • 국가인권위원회 진정 • 근로복지공단 산업재해 보상신청 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 상담(전화, 면접) • 법률전문가 연계 • 사례관리 상담활동가는 사건지원 전반을 모니터링하고 사업참여자와 법률전문가의 소통을 조율하며 피해자의 회복을 돕습니다.

어떻게 도움을 받을 수 있나요?	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 지원기관을 통해 상담 신청 2. 초기상담 진행(면접 상담) 3. 지원여부 검토 4. 지원선정 5. 법률전문가 매칭(면접 상담) 6. 사례지원

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 양립지원에 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.

이러한 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 위해 관련제도를 적극적으로 활용하시기를 바랍니다.

서울직장성희롱성폭력예방센터 사업장 지원사업 안내

* 서울시 30인 미만 소규모 사업장 무료 지원

사업장 지원사항	도움 받을 수 있는 내용
신청 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 사건 발생 직후, 접수·상담 시 코칭 • 해결방안 탐색
임상심리검사 결과 및 특별진찰 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 사실관계 조사 지원
조사 단계	<ul style="list-style-type: none"> • 사건조정·의결 • 피해자 보호 및 행위자 조치 자문
예방 및 재발 방지제도 마련 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> • 사내규정 제·개정 • 조직문화 진단 • 조직문화개선 워크숍
성희롱 예방 및 고충처리담당자 교육 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 구성원 성희롱 예방·대응 역량 향상

- 신청 : 사업장 담당자 또는 대표
- 전문가 위원 구성 : 성폭력 상담 전문가, 공인노무사, 변호사 등

부록 직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업 서식

서식 수록 순서

순번	자료명
1	붙임 1. [서식]결과보고서
2	붙임 2. [서식]정산보고서
3	붙임 3. 보조금 회계처리 기준
4	붙임 4. [서식] 법률동행지원사업 사례 선정보고서
5	붙임 5. [서식] 법률동행지원사업 이용자 고지사항 확인 동의서
6	붙임 6. [서식] 법률동행지원사업 법률전문가 선임 동의서
7	붙임 7. [서식] 법률동행지원사업 상담활동가 활동 확인서
8	붙임 8. [서식] 사례보고서
9	붙임 9. [서식] 법률동행지원사업 법률전문가 상담 확인서
10	붙임 10. [서식] 이용자 만족도 조사

2023 인드유
직장 내 성희롱 피해자
법률동행지원사업

결과보고서

사업명

단체명
대표자 (서명)

〈○○○(사업명)〉 결과보고서

사업개요

단체명			
사업명			
사업기간	사업대상	대상자수(실인원)	
사업목적			
사업내용			
예산	총사업비		천원

사업추진내용

1. 사업명 :

2. 사업목적

-
-
-

3. 사업추진 기간 :

4. 사업 추진 결과

- 사업수혜인원(명)
 - 계획 :
 - 실적 :
 - 계획대비 실적 : %

사업목표	지표내용	평가

◦ 세부 추진 내용

세부사업명	세부추진내용	추진일정
	•	~
	•	~
	•	~
	•	~
	•	~
	•	~

◦ 사업 성과

(사업의 목적과 목표에 맞추어 달성한 소기의 성과, 자체평가 등을 구체적이고 자유롭게 기술)

5. 사업비 구성

◦ 총사업비 : ○○○천원

(단위 : 천 원)

구분	산출근거	계
법률전문가 선임비		
상담활동가 활동비		
총 계		

평가 및 과제

가. 피해지원사업 평가

* 계획대비 준비된 피해지원이 실제 운영되었을 때에 대한 평가

나. 운영 평가

* 피해지원 운영 전반에 대한 평가

다. 제안 및 발전방향

* 차년도 사업을 고려한 제안 및 발전방향 + 장기적 발전방향

정산보고서

- 사업명 :
- 기간 :

정산총괄표 (단위 : 원)

예산액(총사업비)	집행액	불용액

- 계획대비실적 : 집행율 - 100%

사업비 집행 내역

비목	집행액(원)	지출(월)	불용액
인건비(변호사)			
인건비(상담활동가)			
계			계

보조금 불용액 내역 (해당사항 없을 경우 항목 삭제)

비목	불용액	불용사유
계		

예산변경내역 (해당사항 없을 경우 항목 삭제)

제목	변경금액	승인사항
예산 변경		내부승인

1. 사업실행계획에 따른 예산집행

- 사업비는 사업선정 후 최종 확정된 사업계획서상의 집행계획에 따라 집행하여야 한다.
- 사정변경에 따라 당초의 사업목적을 변경하지 않는 범위에서 주요한 사업 내용을 변경하거나(세부사업 신설 및 삭제 등) 예산 배분을 변경하고자 할 때에는 위드유센터의 승인을 받아야 한다.

[사업내용 및 예산 변경]

대표자의 결재를 득한 사업내용변경신청 공문을 작성(변경사항, 사유기재)하여 변경된 사업실행계획서와 함께 위드유센터 사업담당매니저 이메일로 전송

2. 증빙서류 구비

각 지출 건별 증빙서류는 매월 20일까지(11월은 11/30까지) 위드유센터에 이메일 발송하여야 한다.

단, 세금계산서(사전발급票/청구)는 위드유센터 명의로 해당 법인에서 직접 발급(해당 기관에 사전 안내 요망)한다.

원천징수 및 납부

- ※ 원천징수는 위드유센터에서 일괄처리하오니 지급 신청 시 참고하시기 바랍니다.
- 관련 세법에 따라 소득세 등(사업소득, 3.3%)을 원천징수 후 단체의 관할세무서에 신고, 납부하여야 함
- ※ 원천(특별)징수 관련 자세한 사항은 관할 세무서 또는 자치구에 문의하거나 소득세법, 지방세법 등 관련세법을 참고하시기 바랍니다.

사례선정보고서

성명		연령대	
법률전문가		상담활동가	
종사직종	예시) 회계 사무직, 매장 판매직 등	업체규모	예시) 5인 이하, 10인 이하, 30인 이하 등 가능한 상세히 기재
고용형태	<input type="checkbox"/> 정규직 <input type="checkbox"/> 기간제(계약직) <input type="checkbox"/> 용역 및 파견 <input type="checkbox"/> 단시간(아르바이트) <input type="checkbox"/> 고용관계 외 <input type="checkbox"/> 기타 <u>상세내용기재</u>		
사건유형	<input type="checkbox"/> 육체적 <input type="checkbox"/> 언어적 <input type="checkbox"/> 시각적 <input type="checkbox"/> 육체적+언어적 <input type="checkbox"/> 육체적+시각적 <input type="checkbox"/> 언어적+시각적 <input type="checkbox"/> 육체적+언어적+시각적 <input type="checkbox"/> 기타 <u>상세내용기재</u>		
가해자 유형	<input type="checkbox"/> 상급자 <input type="checkbox"/> 동료 <input type="checkbox"/> 부하직원 <input type="checkbox"/> 거래처(협력업체) 직원 <input type="checkbox"/> 위탁(용역)업체 직원 <input type="checkbox"/> 시설/서비스 이용자 <input type="checkbox"/> 기타 <u>상세내용기재</u>		
피해자 직위	<input type="checkbox"/> 대표자 <input type="checkbox"/> 고위관리자 <input type="checkbox"/> 중간관리자 <input type="checkbox"/> 평직원 <input type="checkbox"/> 아르바이트생 <input type="checkbox"/> 고객 <input type="checkbox"/> 기타 <u>상세내용기재</u>		
가해자 직위	<input type="checkbox"/> 대표자 <input type="checkbox"/> 고위관리자 <input type="checkbox"/> 중간관리자 <input type="checkbox"/> 평직원 <input type="checkbox"/> 아르바이트생 <input type="checkbox"/> 고객 <input type="checkbox"/> 기타 <u>상세내용기재</u>		
상담기간	20 년 월 일 ~ 20 년 월 일		
사건의 개요	사건 개요(구체적 상황, 개인정보 등 제외)를 육하원칙으로 서술 신청 시점의 법적 진행 상황(해당할 경우)		

지원의 필요성 (보관용과 달리 구체적 상황, 개인정보 등 제외, 개요만 간략하게 기술)	사건의 진행 정도	사례별 개입 가능성 또는 개입 시기의 적절성 판단
	법률지원 필요성	법적 조력의 필요성 판단(당사자의 자기권리 구제능력을 함께 고려)
	동행지원 필요성	피해 정도, 피해 지속 여부, 회사의 대응 방식 등 조력의 필요성 판단
	승소 가능성	사건 성립 여부, 입증 가능성에 대한 판단
	사건 해결 의지(당사자)	
기타	1) 사건 자체의 운동성 - 선례가 없거나 적더라도 여성 인권의 관점에서 지원이 필요한 경우 2) 당사자의 취약성 - 이때 취약성은 피해 정도, 피해자 경제력, 고용조건 등 어떤 하나의 기준에 따라 평가하는 것이 아니라 행위자 행태, 회사 규모 및 대응 방식, 현장 상황 등을 포함하여 종합적으로 평가, 지원 여부를 판단하여야 함	

법률동행지원사업 이용자 고지사항 확인 동의서

귀하는 직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업을 신청하기 전에 반드시 다음과 같은 사항을 고지받고 동의서 내용을 확인한 후 동의해 주시기를 바랍니다.

1. 법률동행지원사업은 직장 내 성희롱 법률지원 영역의 제도적 공백을 보완하고자 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터가 (단체명)에 법률지원비를 지원하는 사업입니다. 법률동행지원사업은 서울시민 또는 서울시 직장인을 대상으로 1인당 최대 1회(1개 심급)에 한하여 지원됩니다.
2. 직장 내 성희롱 피해자(이하 피해자)는 본 사업을 통해 조력을 받아 자신의 권리를 회복하는 사건 진행의 주체입니다. 상담활동가와 법률전문가는 피해자에게 무료법률상담 및 법률구조 등 법률지원을 제공하여 피해자의 침해된 권리를 구제하고자 노력하는 조력자입니다. 상담활동가와 법률전문가의 원활한 조력과 피해자 스스로의 회복을 위하여 상담활동가, 법률전문가, 피해자는 상호 간 신뢰를 기본 바탕으로 소통하며 거짓이 없어야 합니다.
3. 법률동행지원사업은 (단체명)에서 직장 내 성희롱 상담을 진행한 피해자를 대상으로 무료법률구조가 필요하다고 판단될 때 상호 간 협의에 따라 심사를 거쳐 진행됩니다. 상담활동가와 법률전문가는 직장 내 성희롱 피해 관련 사내 대응, 고용노동부 진정 및 고소, 국가인권위원회 진정, 산업재해보상신청을 조력합니다. 피해자는 본 사업의 지원을 받는 과정에서 상담활동가, 법률전문가와 충분히 협의해야 하며, 피해 사실을 과장하거나 허위로 알려서는 안 됩니다.
4. 본 사업에서 법률전문가는 사건을 대리하여 피해자의 인권이 침해되지 않도록 보호하는 역할을 하고 있습니다. 법률전문가는 (단체명)에서 지정하며 법률전문가 선임료는 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터가 법률전문가에게 지급합니다. 법률전문가는 피해자에게 금품을 받지 않으며 소송 중의 합의에 대해서도 따로 수임료 및 성공보수를 받지 않습니다. 수임료 이외 증거수집 비용, 인지대 및 송달료 등의 소송 비용은 피해자가 부담합니다.
5. 본 사업에서 상담활동가는 사건지원 전반을 모니터링하며 피해자의 회복을 돕는 조력자로서 통합사례관리를 하는 담당자입니다. 피해자는 상담활동가가 원활하게 통합사례관리를 할 수 있게 되도록 법률전문가와 소통을 할 때 상담활동가를 통해서 진행하여야 합니다. 부득이하게 법률전문가와 직접적인 소통이 필요한 경우 해당 내용 및 소통 결과를 상담활동가에게 고지하여야 합니다.
6. 피해자가 사선으로 공인노무사·변호사를 이미 선임한 경우에는 본 사업을 지원받을 수 없습니다. 이중으로 지원받은 것이 확인될 경우 본 사업의 법률지원은 중단될 수 있으며 추후 본 사업의 지원을 다시 받을 수 없습니다.
7. 피해자가 피해 사실을 허위로 알리거나 주소불명, 연락처 변경 등으로 연락이 되지 않거나 기타 법률 대리 업무 수행상 필요한 요구, 협력 사항 등을 성실히 이행하지 않는 경우 법률지원이 중단될 수 있으며 추후 본 사업의 지원을 다시 받을 수 없습니다.
8. 피해자의 중도변심으로 인한 사건 진행 포기 시 추후 본 사업의 지원을 다시 받을 수 없습니다.
9. 피해자가 법률지원 과정에서 제출한 서류는 지원 종료 후에도 반환되지 않으며, 법률동행지원사업 종료 전까지 (매년 12월초까지) 반드시 이용자 만족도 조사지를 작성하시어 (단체명)으로 송부하여 주시기 바랍니다.

(단체명)은 위 사항을 이용자가
충분히 이해하도록 고지하였습니다.

본인은 위 사항을 (단체명)으로부터 고지 받았으며,
위 내용에 동의합니다.

상담활동가 : (인)

이용자 : (인)

법률동행지원사업 법률전문가 선임 동의서

법률동행지원사업의 목적

직장 내 성희롱 피해자의 사내대응, 고용노동부 진정·고소, 국가인권위원회 진정, 산업재해보상신청 등에 대한 법률지원활동을 통하여 직장 내 성희롱 피해지원의 제도적 공백 분야를 보완한다.

법률전문가의 역할

- 1) 사건 관련 법률 상담
- 2) 관련 서면(진정서, 이유서, 회사진술서 등) 검토 및 제출
- 3) 사내대응, 고용노동부 진정고소, 국가인권위원회 진정, 산업재해 보상 신청
- 4) 진정·고소기관 사건 조사 시 피해자 보호와 지원을 위한 동행(관계기관 전화 및 방문 포함)

법률전문가 준수사항

- 1) 직장 내 성희롱 피해자 권익 보호의 의무
법률전문가는 피해자의 인권과 특성을 배려하고, 당해 사건과 무관한 피해자의 사생활에 관한 신문 또는 진술이 이루어지거나 피해자가 성적불쾌감 또는 공포감을 느낄 수 있는 상황이 발생하지 않도록 노력하여야 한다.
- 2) 성실 의무
법률전문가는 사업 목적 등에 따라 성실하게 수입 업무를 수행하여야 한다.
- 3) 비밀 유지 의무
법률전문가는 사건 진행 과정에서 알게 된 비밀을 누설해서는 안 된다. 또한 피해자 개인정보보호를 위해 개별 사건지원 내용은 협력단체를 통해서만 논의하여야 한다.
- 4) 법률동행지원사업의 의의를 손상시키지 않을 의무
법률전문가는 본 사업이 공익활동임에 주의하여 해당 사건과 관련하여 선임비 외의 어떠한 금품도 피해자에게 요구하거나 받아서는 안 된다.

법률전문가 유의사항

- 1) 법률전문가는 직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원 사건지원 시 협력단체 및 상담활동가와 긴밀한 협력관계를 유지한다.
- 2) 법률전문가는 협력단체에서 피해자 상담을 통해 파악한 사건 내용을 충분히 파악하여 피해자와의 첫 면담 시 향후 지원에 필요한 신뢰 관계를 형성한다.
 - ※ 피해자는 무료로 지원을 받고 있다는 이유로 자칫 자신을 소홀히 대하지는 않을까 우려하거나, 미안한 마음에 제대로 의견을 밝히거나 문의를 하지 못하는 경우가 있을 수 있다. 법률전문가는 첫 면담에서 법률전문가의 역할과 피해자의 역할, 앞으로 진행될 법절 절차와 소요 일정, 법률전문가와의 연락 방법, 법률상담의 범위와 한계 등을 명확히 안내함으로써 피해자와 적절한 신뢰 관계를 형성할 수 있다.
- 3) 법률전문가는 사건지원의 일정, 절차 및 진행 상황을 실시간으로 협력단체와 공유한다. 또한 협력단체가 원활하게 통합사례관리를 할 수 있게 되도록 피해자와 소통을 할 때에는 협력단체를 통해서 진행한다. 부득이하게 피해자와 직접적인 소통이 필요한 경우 해당 내용 및 소통 결과를 협력단체에 고지한다.
- 4) 법률전문가는 사전에 협력단체 및 상담활동가와 역할을 충분히 분담하고 확인한다. 법률전문가는 법률지원단의 공식적인 활동 범위를 넘어서는 지원을 피해자가 요청하는 경우 협력단체를 통해 지원을 받을 수 있는지 협의하도록 안내한다.

법률전문가 선임비

- 1) 법률전문가 선임비는 사례당 일금일백이십만원 (1,200,000원, 부가세 포함)을 지원한다.
- 2) 법률전문가 선임비는 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터에서 지급한다.
- 3) 상담으로 종결된 구조사건에 대해서는 별도의 비용을 지원하지 않는다.
 - ※ 법률동행지원사업 사건 지원 중, 중도 사임 시 착수금은 전액 위드유센터로 반환한다. 다만 예외적으로 사건지원 착수 후 피해자의 중도 변심 또는 피해자나 그 법정대리인의 부당한 요구 등으로 인해 신뢰 관계를 유지할 수 없는 경우 협력단체의 요청에 의해 위드유센터와 협의하여 선임비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.
 - ※ 상담으로 종결된 구조사건이라 하더라도 예외적으로 법률전문가가 서면 자문(작성 및 검토 등), 진술 동행, 심층 상담 등 선임에 준하는 서비스를 제공하였으나 선임하지 않은 경우 사례당 일금삼십만원(300,000원, 부가세 포함)의 법률상담비를 협력단체의 요청에 따라 위드유센터와 협의하여 지원할 수 있다.

선임 내용

피해자 이름(가명가능)	생년월일	년 월 일
선임 내용		
선임 날짜	2023년 월 일	

법률전문가 인적사항

이름	소속(자격)	
주소		
선임비 계좌번호	(은행)	(예금주:)
전화번호		

(확인‘v’표시) 위 사항을 모두 확인하였습니다.

위 사업의 목적과 취지에 동의하며 피해자의 인권보호를 위하여
적극적으로 활동하겠습니다.

2023년 월 일

작성자 : (서명)

※ 개인정보 수집 근거 : 소득세법 제145조 및 제164조, 시행령 제193조 및 제213조

서울직장성희롱성폭력예방센터 귀중

사례보고서

성명	예시) 김**	나이	
법률전문가		상담활동가	
종사직종	예시) 회계 사무직, 매장 판매직 등	업체규모	예시) 5인 이하, 10인 이하, 30인 이하 등 가능한 상세히 기재
고용형태	<input type="checkbox"/> 정규직 <input type="checkbox"/> 기간제(계약직) <input type="checkbox"/> 용역 및 파견 <input type="checkbox"/> 단시간(아르바이트) <input type="checkbox"/> 고용관계 외 <input type="checkbox"/> 기타 상세내용기재		
사건유형	<input type="checkbox"/> 육체적 <input type="checkbox"/> 언어적 <input type="checkbox"/> 시각적 <input type="checkbox"/> 육체적+언어적 <input type="checkbox"/> 육체적+시각적 <input type="checkbox"/> 언어적+시각적 <input type="checkbox"/> 육체적+언어적+시각적 <input type="checkbox"/> 기타 상세내용기재		
가해자 유형	<input type="checkbox"/> 상급자 <input type="checkbox"/> 동료 <input type="checkbox"/> 부하직원 <input type="checkbox"/> 거래처(협력업체) 직원 <input type="checkbox"/> 위탁(용역)업체 직원 <input type="checkbox"/> 시설/서비스 이용자 <input type="checkbox"/> 기타 상세내용기재		
피해자 직위	<input type="checkbox"/> 대표자 <input type="checkbox"/> 고위관리자 <input type="checkbox"/> 중간관리자 <input type="checkbox"/> 평직원 <input type="checkbox"/> 아르바이트생 <input type="checkbox"/> 고객 <input type="checkbox"/> 기타 상세내용기재		
가해자 직위	<input type="checkbox"/> 대표자 <input type="checkbox"/> 고위관리자 <input type="checkbox"/> 중간관리자 <input type="checkbox"/> 평직원 <input type="checkbox"/> 아르바이트생 <input type="checkbox"/> 고객 <input type="checkbox"/> 기타 상세내용기재		
사례관리 기간	20 년 월 일 ~ 20 년 월 일		
최초 상담시 내담자욕구	상담 신청 시 내담자의 욕구		

상담 목표	상담을 통해 합의된 상담목표
관련 법조항	사례에 적용한 구체적인 법조항 표기(사업 통계 구축 목적이므로 되도록 상세하게 기재하여 주시기 바랍니다)
사건처리 결과	미종결 시 진행현황 기재
지원내용 (상담활동가)	개별 사건 정보를 제외한 지원 프로세스를 되도록 상세하게 기재해주시기 바랍니다. 예시) 전화상담 0회, 대면상담 0회 진행 후 사내 대응을 위해 법률전문가 선임키로 결정, 000노무사 선임하여 사건 대응, 법률전문가 미팅 동행, 이후 심리정서적 지원을 위한 전화상담 0회, 대면상담 0회 진행 등
지원내용 (법률전문가)	개별 사건 정보를 제외한 지원 프로세스를 되도록 상세하게 기재해주시기 바랍니다. 예시) 대면상담 0회, 전화상담 0회 진행 후 진술서 및 증거자료 검토·제출, 사내조사 동행, 추가 대면(전화)상담 0회 진행 후 고충처리심의위원회 의견서 제출 등
법률전문가 의견	
상담활동가 의견	
기타	※ 특이사항, 사업에 대한 건의사항 및 제언, 정책 제안 등

법률전문가 상담 확인서

법률 전문가	성명 (소속 및 직위)
사례	구체적으로 기재[김OO(사내대응, 고용노동부 진정 등), 사례보고서와 매칭할 수 있도록 기재]
상담 내용	구체적으로 기재 (서면 작성 또는 검토, 동행, 심층상담 등 / 선임하지 않은 이유도 함께 기재)
기간	상담 기간으로 기재(2023.04.01~현재)
상담비	일금삼십만원 (₩ 300,000, 부가세 포함)

2023년 월 일

성명

(서명 또는 날인)

※ 개인정보 수집 근거 : 소득세법 제145조 및 제164조, 시행령 제193조 및 제213조

서울직장성희롱성폭력예방센터

직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업 이용자 만족도 조사지

성별	나이(연령대)				
상담기관					
내용	답변				
1. 사업 신청 이전에 사업에 대한 안내를 충분히 받았나요?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
2. 담당 상담활동가 및 담당 법률전문가와 상의할 시간을 충분히 가질 수 있었나요?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
3. 법률동행지원사업이 본인의 사건 대응에 도움이 되었나요?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
4. 다른 사람에게 법률동행지원사업을 권할 생각이 있나요?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
5. 전반적인 지원에 대해서 어떻게 느끼셨나요?	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
5-1. 5번 문항에서 만족으로 응답하신 경우 특히 어떤 점에 만족하셨나요?					
5-2. 5번 문항에서 불만족으로 응답하신 경우 특히 어떤 점에 불만을 느끼셨나요?					
기타의견 (그 외 소감, 건의 사항 등을 자유롭게 써주세요.)					

직장 내 성희롱 법률동행지원사업 가이드북

발행일	2023년 5월 8일
기획·편집	서울직장성희롱성폭력예방센터
집필	김두나(공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사) 류주희(노무법인지금 대표 공인노무사) 배현진((사)여성노동법률지원센터 공동대표) 이슬아((사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실장 / 공인노무사) 최수영(서울여성노동자회 상담실장) 박현이, 장은실, 이가현(서울직장성희롱성폭력예방센터)
감수	황현숙(일하는여성아카데미 부설 성평등노동교육센터 센터장) 최미진(다인노무법인 대표 공인노무사)
주소	서울시 동작구 여의대방로54길 18 서울여성플라자 3층
전화번호	02-771-7770
홈페이지	http://seoulwithu.kr
디자인·인쇄	굿퀘스천