

직장갑질보고서

---

- <직장갑질119> 제보 사례 전수 분석을 통해 본 -  
**직장인 성희롱, 괴롭힘 실태 보고서**

---

2021. 2. 1.



직장갑질119 X



재단법인  
공공상생연대기금



# 목 차

요 약 .....	1
I. 들어가며 .....	2
II. 직장 내 성희롱 관련 법제도 .....	4
1. 직장 내 성희롱의 정의 및 법체계 .....	4
2. 직장 내 성희롱의 성립요건 .....	6
3. 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘 법제 비교 .....	8
III. 직장갑질119 제보 사례를 통해 본 직장 내 성희롱	10
1. 통계로 본 직장 내 성희롱 .....	10
2. 제보 사례를 통해 본 직장 내 성희롱 .....	12
IV. 해결 방안 .....	37
1. 일반적인 해결 방안 .....	37
2. 제도 개선 방안 .....	40



## 요 약

- 국제노동기구(ILO) 제190호 협약은 직장 내 괴롭힘에 성차별적 괴롭힘을 포함하고, 성적 괴롭힘을 성차별적 괴롭힘의 일환으로 보고 있다. 반면 대한민국은 성적 괴롭힘을 성희롱으로 규정하고, 여타 괴롭힘과 달리 성희롱 그 자체를 독자적으로 법제화하고 있다. 그러나 직장갑질119에 들어온 직장 내 성희롱 제보를 분석한 결과 직장 내 성희롱은 수직적 권력 관계에 기반한 것으로서 괴롭힘으로서의 성격과 성차별로서의 성격을 동시에 가지는 것으로 분석되었다.
- 구체적으로 살펴보면, 직장 내 성희롱의 행위자와 피해자 간에는 수직적인 권력 관계가 존재했다. 행위자는 법인의 대표나 상급자인 경우가 많았다. 행위자와 피해자 간에는 고용 형태, 연령, 근무 기간에 있어서 차이가 존재했다. 특히 비정규직의 경우 피해자가 되기 쉬운 위치에 있었다. 이와 별개로 성별은 그 자체가 위계로 작용하였다.
- 직장 내 성희롱에 대한 강력한 대응이 없는 사업장에서는 직장 내 성희롱이 반복되는 경향이 있었다. 성 역할 고정관념이 강하게 자리 잡고, 직장 내 성희롱에 관한 근무 환경이 수직적 권력 관계와 맞물리면서, 직장 내 성희롱은 한 번으로 끝나지 않고 계속해서 반복되는 특성을 가지게 되는 것이다.
- 동시에 피해자도 다수였다. 여성뿐만 아니라 남성도 행위자보다 직급이 낮거나 차별적 지위에 있다면 피해자가 되는 경향이 있었다. 그러나 가장 큰 피해자는 여성이었다. 직장 내 성희롱에 관한 대표적인 편견은 직장 내 성희롱을 조직 내 문제가 아니라 사적인 관계에서 우연히 벌어진 일이라고 보는 것이다. 심지어 피해자에게서 원인을 찾는 경우도 있다. 피해자가 잘못 행동했기 때문에 직장 내 성희롱이 발생한다는 것이다. 피해자가 다수, 그중에서도 여성이라는 사실은 직장 내 성희롱의 원인은 행위자에게 있으며 지극히 공적인 문제라는 점을 방증한다.

- 성별 고정관념이 작동하면서 여성에 대해서는 직장 내 성희롱이 성차별적 괴롭힘과 복합되어 발현되었다. 동시에 직장 내 성희롱 행위자는 직장 내 성희롱만 하는 것이 아니라 폭행, 폭언, 감시, 사생활 침해, 사적 업무 지시, 모욕 등 여타 괴롭힘을 병행하는 경우가 많았다. 그렇기 때문에 피해자가 겪는 고통은 단순히 직장 내 성희롱에 의한 것만은 아니었다. 피해자는 성희롱과 괴롭힘을 한꺼번에 당하는 셈이다. 동시에 직장 내 성희롱 행위자는 직장 내 괴롭힘도 하므로 그 피해자 또한 광범위한 경향이 있다.
- 해악이 심각하지만 직장 내 성희롱에 대한 조사는 제대로 이루어지지 않았다. 조사 후 조치와 관련해서도 제대로 이루어진 경우는 찾아보기 힘들었다. 오히려 피해자에 대한 불리한 처우가 만연한 상황인데, 조치를 해야 할 사업주는 피해자보다 행위자와 더 가까우며 행위자는 변명할 기회를 더 많이 부여받기 때문이다. 행위자가 인사권을 가진 경우에는 피해자는 더욱 불리해지는 경향이 있다.
- 직장 내 성희롱을 해결하기 위해서는 ① 민주적인 직장을 만들고 고용 형태 간 차별을 없애는 것 ② 여성에게 채용 기회를 확대하고 성평등한 근무환경을 조성하는 것 ③ 소관 부처인 고용노동부가 법을 제대로 해석하고 집행할 수 있도록 하는 것 ④ 피해자에게 필요한 정보를 적극적으로 홍보하는 것이 전제되어야 한다.
- 입법적으로는 ① 직장 내 성희롱 예방 ② 행위자와 피해자 범위 확대 ③ 사용자와 행위자 책임 강화 ④ 구제 절차의 실효성 확보 ⑤ 불리한 처우 처벌 강화 ⑥ 성차별적 괴롭힘에 대한 규제 전반에 관해 다양한 내용의 법제 개선이 필요하다.

## I

## 들어가며

- 직장에서 발생하는 다양한 괴롭힘 중 하나로 성적 괴롭힘(sexual harassment)을 들 수 있다. ILO의 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 제거에 관한 협약’(제190호)은 직장 내 괴롭힘을 “단일 또는 반복된 발생 여부와 관계없이, 신체적, 심리적, 성적 또는 경제적 피해를 초래하는 것을 목적으로 하거나 초래할 가능성이 있는 허용할 수 없는 행동과 관행, 위협”이라고 정의함으로써, 성적 괴롭힘(sexual harassment)을 직장 내 괴롭힘에 포섭하고 있다.
- 한국에서는 성적 괴롭힘이 성희롱이라는 용어로 법제화되어 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’)은 “직장 내 성희롱이란 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”라고 정의하고 있다. 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」도 ‘지위 이용 또는 업무 관련’, ‘성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위’, ‘불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 행위’를 요건으로 하여 성희롱을 규정하고 있다. 성희롱 관련 법령은 2019년 직장 내 괴롭힘이 법제화되기 전부터 존재해 왔다.
- 성희롱이라는 용어에 대해서는, 성적 괴롭힘(sexual harassment)이 가지는 폭력성, 행위자와 피해자 간의 권력 관계를 담지 못하고 그 의미를 축소한다는 비판이 존재한다<sup>1)</sup>. 또한 ILO 제190호 협약은 성적 괴롭힘을 성차별적 괴롭힘(gender-based violence and harassment)(성별과 젠더를 이유로 인간에게 향하는, 혹은 특정성별 혹은 젠더에 편중되게 영향을 주는 폭력과 괴롭힘)으로 보

1) 한희정, 전해정, ‘한국사회의 성희롱 개념 연구: 국내학술지를 중심으로’, 사회과학연구논총 31

고 괴롭힘이라는 관점에서 성적 괴롭힘을 다루지만, 한국의 경우 성희롱을 따로 떼어내어 규율함으로써, 성적(sexual)인 의미에만 집중하고 있는 것은 아닌지 우려된다.

- 그간 국내에서 이루어진 실태조사는 성희롱이라는 개념에 맞춰 이루어진 경우가 대부분이었다. 직장 내 성희롱이라는 법적 개념에 맞춰 양적 및 질적 조사를 하고 실태를 분석, 평가하는 것이 일반적이었다. 이를 통해 직장 내 성희롱 실태, 특히 여성 노동자들의 직장 내 성희롱 피해 실태를 깊게 들여다볼 수 있었다. 반면 성희롱이 가지는 괴롭힘으로서의 실체 및 역학관계는 잘 드러나지 않았다<sup>2)</sup>. 직장 내 성희롱은 괴롭힘과 긴밀하게 관련되어 있으며, 일반적인 노동조건과도 연결되어 있다. 직장 내 성희롱은 행위자와 피해자 간의 개별적인 문제가 아니라 적대적인 근무환경, 권력 관계에서 발생하는 구조적인 문제이기도 하다. 본 보고서는 기존의 실태조사와 달리 직장 내 성희롱이 가지는 다양한 역학관계를 살피고 분석했다는 점에서 의미가 있다.
- 본 보고서에서는 직장갑질119가 설립된 2017. 11. 1.부터 2020. 10. 31.까지 3년 동안 직장갑질119에 들어온 이메일 10,101건 중 직장 내 성희롱에 관한 이메일 486건을 전수 조사 및 분석하였다. 직장 내 성희롱 관련 법제를 기준으로 조사, 분석하였지만 이에 국한하지 않고 성차별, 괴롭힘과의 연관성까지 고려하여 입체적으로 검토하였다. 그러나 한계가 있다. 대상자에 대한 객관적인 정보, 전반적인 인적 특성을 파악하기 어려웠고, 피해 사실도 이메일에 기재된 내용에 의지할 수밖에 없다. 따라서 본 보고서 이후 보다 체계적이고 전문적인 실태조사가 이루어지기를 기대해 본다. 본 보고서에서는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘에 관한 법령을 먼저 소개한 뒤, <직장갑질119>에 제보된 사례를 바탕으로 직장 내 성희롱 실태를 살필 것이다. 나아가 이를 해결할 방안을 제시하고자 한다.

2) ‘여성 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호 방안’(구미영 외, 2015. 한국여성정책연구원)은 여성 노동자에 대한 괴롭힘을 젠더적 관점에서 살폈다는 점에서 의미가 크다. 다만 이 연구는 성희롱보다는 직장 내 괴롭힘에 방점을 두고, 성희롱의 경우 그 피해를 주장하거나 피해자를 조력한 이유로 2차 피해의 괴롭힘을 당하는 경우를 주로 다루었다는 점에서 일반적인 성희롱 실태조사, 연구와 차이가 있다.



## II

## 직장 내 성희롱 관련 법제도

## ① 직장 내 성희롱의 정의 및 법체계

성희롱을 명시하고 있는 현행법령은 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」이다. 각 법률에서는 다음과 같이 성희롱을 정의하고 있다.

해당 법령	정의
양성평등기본법	<p>“성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하“국가기관 등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.</p> <p>가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</p>
남녀고용평등법	<p>“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.</p>
국가인권위원회법	<p>“성희롱”: [업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직 유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.]</p>

현행법상 성희롱은 성차별의 한 형태로 개념화되어 있다. 즉 현행법은 성을 이유로 한 ‘차별’로서의 성희롱을 금지하는 데 주안점을 두고 있다. 「양성평등기본법」은 모든 영역에서의 성차별을 해소하기 위한 법률, 「남녀고용평등법」은 고용 관계에서의 성차별을 해소하기 위한 법률인데 위 두 법에서 성희롱을 규정하고 있으며, 「국가인권위원회법」도 성희롱을 ‘(성별에 따른) 평등권 침해의 차별행위’의 한 유형으로 정의하고 있다. 이들 법령은 ‘성’을 이유로 한 차별에 방점을 두고 있기 때문에, 행위자와 피해자 간의 수직적 권력 관계는 요건으로 보고 있지 않다. 이는 직장 내 괴롭힘이 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용’할 것을 요건으로 하는 것과 다른 점이다.

그러나 “성희롱에는 차별로 포섭하기에는 부족한 인권 침해가 있으며, 차별이라고 보기에 어려운 성적 괴롭힘도 있다. 예컨대 동성 간에 발생하면서도 성별적 취약성을 이용한 성적 언동은 아니어서 성차별이라고 할 수는 없으나, 성적 괴롭힘에는 해당하는 경우가 그러할 것이다. 그 때문에 성희롱을 차별의 하위 개념으로 범주화한 현행법의 체계는 한계가 있다.”<sup>3)</sup> 또한 ‘성’이라는 요소에 집중함으로써 피해자의 열악한 지위, 행위자와 피해자 간의 권력 관계를 포섭하지 못하는 한계도 있다.

그러나 노동 환경에서 여성이라는 특성은 그 자체로 열악한 지위를 뜻하는 것이 현실이기도 하다. 여성이라는 특성이 고용상 지위에 부정적 요소로 작용하기도 한다. 직장 내 성희롱 피해자 대부분이 여성이라는 점도 이와 무관하지 않다. 직장 내 성희롱과 성차별을 명확히 구분하기도 어렵다. 직장 내 성희롱은 성차별과 동전의 양면처럼 붙어 다닌다.

3) 김정혜, 소라미, 윤지영, ‘여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안연구’, 2011. 8.

## ② 직장 내 성희롱의 성립요건

직장 내 성희롱이 성립하기 위해서는 ① 사업주·상급자 또는 근로자가 ② 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 ③ 다른 근로자에게 ④ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 ⑤ 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주어야 한다(「남녀고용평등법」 제2조 제2호). 행위자와 피해자 간의 근로관계를 요구한다는 점에서 직장 내 성희롱 요건은 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」 상 성희롱 요건과 구분된다.

구분	남녀고용평등법	양성평등기본법	국가인권위원회법
행위자	사업주, 상급자 또는 근로자	국가기관 등의 종사자, 사용자 또는 근로자	공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자
상대방	다른 근로자	규정 무	규정 무
성희롱 행위	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 것	-지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 -상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위	지위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

「남녀고용평등법」 시행규칙 별표1은 다음과 같이 직장 내 성희롱의 판단기준을 구체적으로 명시하고 있다.

### 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)

#### 1. 성적인 언동의 예시

##### 가. 육체적 행위

- (1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- (3) 안마나 애무를 강요하는 행위

##### 나. 언어적 행위

- (1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)
- (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- (5) 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

##### 다. 시각적 행위

- (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
- (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

라. 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

#### 2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

비고: 성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.

직장 내 성희롱의 피해자는 법상 근로자를 전제로 하므로 법상 근로자로 인정받지 못하는 특수고용노동자들은 피해자가 될 수 없다. 또한 행위자와 피해자 간에 근로관계가 없는 경우에도 직장 내 성희롱은 성립하지 않는다. 대표적으로 행위자가 고객인 경우가 그렇다. 다만 「남녀고용평등법」은 “사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다”고 정하고 있다(제14조의2 제1항) 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」과 달리 「남녀고용평등법」은 행위자로 ‘사용자’ 대신 ‘사업주’를 명시하고 있다. 그런데 사업주는 법인 사업의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 개인 사업주를 말하기 때문에 법인의 대표이사는 사업주가 아니고, ‘상급자’에 해당한다. 사용자는 사업주를 포함하는 개념으로서 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다(「근로기준법」 제2조 제2호). 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱의 행위자뿐만 아니라 각종 의무의 주체를 사업주로 정하고 있다.

### ③ 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘 법제 비교

2019. 1. 15. 「근로기준법」이 개정(2019. 7. 16. 시행)되면서 직장 내 괴롭힘 규정이 「근로기준법」에 도입되었다. 직장 내 성희롱은 괴롭힘의 특수한 형태이기 때문에, 직장 내 괴롭힘 규정은 앞서 도입된 직장 내 성희롱 규정을 본떠 명시되었다. 행위 발생 시 조치 의무나 불이익 금지 등 여러 면에서 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘 규정은 유사하다. 그러나 벌칙이나 조치 의무의 주체(직장 내 성희롱은 사업주, 직장 내 괴롭힘은 사용자) 및 내용에 차이가 있다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

구분	남녀고용평등법상 직장 내 성희롱	근로기준법상 직장 내 괴롭힘
행위자	사업주, 상급자 또는 근로자	사용자 또는 근로자
상대방	다른 근로자	다른 근로자
행위	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 것	직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
행위 발생 시 신고	누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.	누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
조사의무	사업주는 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.	사용자는 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

구분	남녀고용평등법상 직장 내 성희롱	근로기준법상 직장 내 괴롭힘
<p><b>조사 시 조치의무</b></p>	<p>사업주는 조사 기간 동안 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>사용자는 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p>
<p><b>조치 의무</b></p>	<p>사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.</p>	<p>사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.</p>
<p><b>불리한 처우 금지</b></p>	<p>사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. (각호 생략)</p>	<p>사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>
<p><b>비밀누설금지</b></p>	<p>유</p>	<p>유</p>
<p><b>예방교육</b></p>	<p>유</p>	<p>무</p>
<p><b>고객등에 의한 행위시 조치의무</b></p>	<p>유</p>	<p>무</p>
<p><b>벌칙</b></p>	<p>직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한</p>	<p>직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근</p>

	남녀고용평등법상 직장 내 성희롱	근로기준법상 직장 내 괴롭힘
	<p>근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우 -&gt; 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금</p> <p>사업주의 직장 내 성희롱 -&gt; 1천만원 이하 과태료</p> <p>성희롱예방교육 미 실시 -&gt; 5백만원 이하 과태료</p> <p>성희롱 발생사실 조사 미 실시 -&gt; 상동</p> <p>조치의무 위반 -&gt; 상동</p> <p>고객등에 의한 성희롱 시 불리한 처우 -&gt; 상동</p> <p>고객등에 의한 성희롱 시 조치의무 위반 -&gt; 3백만원 이하 과태료</p>	<p>근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우 -&gt; 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금</p>



## Ⅲ

## 〈직장갑질119〉 제보 사례를 통해 본 직장 내 성희롱

## ① 통계로 본 직장 내 성희롱

설립된 2017년 11월부터 지금까지 직장갑질119에 접수된 이메일은 총 10,101건이다. 그중 직장 내 성희롱에 관한 이메일은 486건으로 전체 이메일 중 4.81%를 차지했다. 이 중 피해 내용을 구체적으로 확인할 수 있는 364건을 분석했다. 피해자는 압도적으로 여성이 많았지만, 남성의 비율도 낮지 않았다. 피해자 중 여성은 83.2%, 남성은 12.9%였다.



이메일은 다양하게 존재하는데 행위자와 피해자 간에 위계 관계가 존재하는 경우는 89%였다. 그중 행위자가 사업주, 대표이사인 경우는 29.4%에 이른다. 직장 내 성희롱이 존재하는 사업장에는 괴롭힘도 존재한다. 성희롱 외에 다른 괴롭힘도 동반한다는 제보는 68.7%에 이른다. 피해자가 다수인 경우도 72건으로 22%에 이른다.

직장 내 성희롱 발생 후 신고를 하지 않았다는 비율은 62.6%에 이른다. 신고에 따른 효과를 기대하기 어렵거나 오히려 불리한 처우를 당할 것을 우려하기 때문으로

보인다. 실제로 신고에도 불구하고 묵인, 방치 등 사업주가 조치 의무를 하지 않았다는 제보 건수는 41.5%에 이른다. 심지어 직장 내 성희롱 신고 후 징계, 따돌림 등의 불리한 처우를 당했다는 제보는 전체의 58.5%에 이른다. 조치 의무 위반과 불리한 처우 둘 다 겪었다는 비율도 35.7%에 이른다.



## ② 제보 사례를 통해 본 직장 내 성희롱

### (1) 수직적 권력관계에 기인한 직장 내 성희롱

- 관리소장이 본인보다 나이가 많은 미화 직원의 몸매를 폄평합니다.
- 지점장이 연인관계를 요구하면서 임금 인상, 승진 등을 제안했습니다.
- 평소 대표가 여성 직원의 외모와 옷차림을 칭찬, 연인관계 요구합니다. 해당 직원에게 사귀는 사람이 따로 있다는 사실을 안 후부터 사직을 강요하고 폭언했습니다.
- 대표가 살찌면 결혼 못 한다고 잔소리를 하면서 신체를 접촉합니다.

법인의 대표이사, 사업부서의 본부장, 공장·지점·지사장은 경영관리에 대한 책임을 맡은 조직의 수장이다. 「근로기준법」 등 여러 법률은 이들을 사용자로 보고 있다. 이들은 권력 관계의 최고봉에 있는 사람이다. 현실에서는 직원의 고용 관계를 좌우할 막강한 권한을 가진다. 이러한 무소불위의 권력은 직장 내 성희롱으로 발현된다. 위 사례에서 알 수 있듯이 행위자가 조직의 수장인 경우, 직장 내 성희롱은 성적 언동을 뛰어넘는다. 행위자들은 피해자의 사생활에 개입하고, 피해자에게 업무와 무관한 명령을 하며 의사를 관철하기 위해 인사권한을 남용한다. 요컨대 회사 대표에 의한 직장 내 성희롱은 피해자에 대한 전인격적인 지배와 개입의 산물이다. 반면 행위자와의 관계 때문에 피해자가 문제를 제기하기는 것이 불가능에 가깝다. 조직의 수장에게 직장 내 성희롱에 따른 징계를 상정하기도 쉽지 않다.

관련하여 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 그 자체를 별하지 않되, 사업주가 행위자인 경우에만 예외적으로 1천만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있다. (제39조 제1항 “사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과한다.”)

문제는 사용자와 사업주의 개념이 달라서, 법인의 대표이사, 사업부서의 본부장, 공장·지점·지사장은 사용자는 될 수 있을지언정 사업주에는 해당하지 않는다는 것이다. 보통 사업주는 법인이면 법인 그 자체, 개인 기업이면 그 사업에 있어서 자본이나 시설의 투자를 하여 기업을 경영하는 자연인을 뜻하는 것으로 해석된다. 법인 그 자체는 행위자가 될 수 없기 때문에 현행 「남녀고용평등법」은 법인 대표의 직장 내 성희롱은 처벌하지 않는 셈이다.

- 팀장이 계약직 직원에 대해 정규직 고용 전환을 암시하며 갑질(야근 강요, 외모 지적) 후 계약만료 후 퇴직시켰습니다. 해당 팀장은 일용직 근로자에 대해서도 성추행하였고, 해당 피해자는 퇴직했습니다.
- 원청 직원과 협력사 직원 회식 자리에서, 남녀가 끼여 앉게 자리 배치했습니다. 원청 직원이 협력사 직원을 강제로 꺼안는 등의 추행을 했습니다.
- 정규직을 빌미로 사적 만남 요구합니다.
- 아웃소싱업체를 통해 들어온 여성 직원에 대해 정직원들이 몸매 품평 및 치마 착용 강요합니다. 성적 농담을 일삼습니다.

고용 형태의 차이가 권력 관계로 작용하기도 한다. 계약직·일용직 노동자에 대해서는 정규직 노동자, 간접고용 노동자에 대해서는 직접 고용 노동자, 특수고용 노동자에 대해서는 법상 근로자가 각 권력자가 된다. 그리고 이러한 권력 관계 하에

서 정규직, 직접 고용 노동자가 비정규직 노동자들에 대해 가지는 고용상 이익, 불이익을 줄 권한이 직장 내 성희롱으로 귀결된다. 위 사례들에서처럼 정규직 전환을 빌미로 성적 언동을 하는 것이다. 이런 점에서 「남녀고용평등법」상 직장 내 성희롱 규정은 한계가 있다. 「양성평등기본법」은 “상대방이 성적 언동에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위”도 성희롱에 포섭하고 있지만, 「남녀고용평등법」은 “성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것”만을 직장 내 성희롱으로 포섭하고 있다.

한편 「남녀고용평등법」은 고용 관계가 있는 경우에만 직장 내 성희롱을 인정하기 때문에 원청 직원이 하청업체 소속 직원을 성희롱하는 것은 직장 내 성희롱에 해당하지 않는다. 다만 때에 따라서 고객 등에 의한 성희롱으로 취급된다.<sup>4)</sup> 그러나 고객 등에 의한 성희롱은 직장 내 성희롱과 달라서 행위자에 대한 징계나 제재가 불가능하다. 직장 내 성희롱 조사 대상에도 포함되지 않는다. 방송국 조연출, 막내 작가와 같은 특수고용노동자의 경우는 더욱더 심하다. 특수고용노동자는 애초에 「남녀고용평등법」의 적용을 받는 근로자에 해당하지 않기 때문에 특수고용노동자에 대한 직장 내 성희롱은 대응할 방법이 없다. 특수고용노동자는 법의 사각지대에 놓여 있다.

4) 예외적으로 파견노동자가 일하는 사업장 소속 노동자에게 직장 내 성희롱을 당한 경우, 그 사업장의 사업주(사용사업주)가 행위자에 대해 징계 등의 조치를 해야 한다. 또한 하청업체 또는 협력업체 노동자가 원청업체와의 업무를 수행하면서 ① 업무의 연속성이 있고, ② 원청업체 직원과 같은 공간에서 업무를 수행하는 경우, 하청업체 노동자가 원청업체 소속 사업주나 노동자에게 직장 내 성희롱을 당하였다면 원청업체 사업주는 「남녀고용평등법」의 적용을 받아 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치 의무와 하청업체 피해 노동자에 대한 보호조치를 취해야 한다. 고용노동부, 2019.6. '직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼'

- 남자는 술 먹으면 풀리는 데 여자는 안 그런다며 억지로 술자리를 강요했습니다. 술 자리에서 손을 잡는 등의 추행을 저지르기도 했습니다.
- 과장이 여성 직원들을 상대로 성적인 농담을 즐겨 하며 신체 접촉합니다. 외모 비하를 일삼고요.
- 팀장 연수에서 여성 팀장에게 남성 팀장들이 연인관계 및 사생활에 대해 캐물었습니다.
- (가해자는 여성) 회식 자리에서 팀장이 자기 입에 먹을 것을 넣어달라고 강요했습니다.
- 임원이 남자 대리의 몸에 근육이 많은지 확인해 본다며 허벅지를 만졌습니다. 그러면서 미투 고발당하는 거 아니냐며 농담했습니다.

수직적 권력 관계의 대표적인 것은 상급자와 하급자, 선배와 후배의 관계다. 자기보다 낫다는 이유로 상급자는 하급자에게, 선배는 후배에게 직장 내 성희롱을 한다. 그렇기 때문에 여성 상급자가 남성 하급자를 성희롱하는 경우도 있으며(4번 사례), 남성 상급자가 남성 하급자를 성희롱하는 경우도 있다. (5번 사례) 피해자가 남성인 경우는 물론 동성 간에도 직장 내 성희롱은 성립한다.

그러나 대부분의 경우 상급자·선배는 남성, 하급자·후배는 여성이다(1, 2번 사례). 관련해서 보다 깊은 검토가 필요하겠으나, 유리 천장<sup>5)</sup> 여성에게 불리한 고용 환경 및 여성의 고용 단절로 인하여 상급자와 선배군은 주로 남성이, 하급자와 후배군은 주로 여성이 차지하기 때문으로 보인다. 이런 맥락에서 성별 그 자체가 위계로 작용하기도 한다. 그래서 같은 직급이라고 하더라도 여성이라는 이유로 직장

5) 유리 천장(琉璃 天障, glass ceiling)은 충분한 능력을 갖춘 사람이 직장 내 성 차별이나 인종 차별 등의 이유로 고위직을 맡지 못하는 상황을 비유적으로 이르는 경제학 용어이다. 참고로 영국 시사주간지 이코노미스트가 '세계 여성의 날'을 맞아 발표한 '2019 유리천장 지수'(glass-ceiling index)에서 한국은 OECD 29개 회원국 중 꼴찌였다. 한국은 유리천장 지수에서 100점 만점에 겨우 20점을 넘겼다. 회원국 평균인 60점에도 턱없이 못 미친다. 여성 관리자 비율도 12.5%에 불과했고, 여성 기업이사의 비율도 2.3%로 꼴찌였다. 중앙일보, 2019. 3. 10.자 "한국, '유리천장 지수' OECD 국가 중 꼴찌"

내 성희롱 피해자가 되는 경우가 있다(3번 사례). 여성이 소수인 경우에는 성별 그 자체가 위계로 작용할 가능성이 더욱 커지는 것이다. 성 소수자도 마찬가지이다. 성 소수자라는 특성이 위계로 작동한다.

- (대학원생) 안마해달라고 강요하고, 안 하겠다고 하자 폭언했습니다.
- 지도교수가 제자에게 좋아하는 이상형을 캐묻고, 외모 폼평합니다. 개인적인 만남 및 연락을 요구하기도 했습니다.
- 면접 때 섹스를 얼마나 해보았냐고 질문받았습니다.
- 면접을 보러 온 여성 지원자들을 대상으로 면접관들이 외모를 지적했어요. 지원자들의 개인 정보를 확보해 외모 평가를 하기도 했어요.

직장 내 성희롱이 수직적 권력 관계에서 비롯된다는 것은 면접이라는 찰나의 순간에조차 성희롱이 벌어진다는 데에서 알 수 있다. 면접관은 피면접자를 평가할 권한과 피면접자의 당락을 결정할 막대한 권한을 가진다. 그러한 권한이 직장 내 성희롱으로 표출되는 것이다. 다행히 「남녀고용평등법」 상 “근로자란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람”을 말하기 때문에(제2조 제4호), 고용 관계 성립 전이라고 하더라도 피면접자에 대한 성희롱은 직장 내 성희롱으로 인정된다.

반면 교수가 제자를 성희롱하는 것은 직장 내 성희롱에 해당하지 않는다. 교수와 제자의 관계는 고용 관계가 아니기 때문이다. 그러나 교수와 제자의 관계는 또 다른 수직적 권력 관계다. 이 관계는 학업이 끝난 후에도 지속된다는 점에서 영원한 권력 관계라 할 수 있는데 교수에 의한 성희롱 제보 사례가 다수인 것만 보더라도 수직적 권력 관계가 성희롱에 어떤 영향을 미치는지 알 수 있다.

- 고객사와의 회식 자리에서 여성 접대부를 부르고, 고객사 대표가 신체의 주요 부위를 드러내며 술을 강요했습니다.

고객이나 거래처처럼 근로관계는 없지만, 업무와 관련하여 직장 내 성희롱이 발생하는 경우가 많다. 행위자는 피해자와의 관계에서 직·간접적으로 우위에 있는 경우가 절대다수다. 그러나 현행 「남녀고용평등법」은 “사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.”고 하여 사업주에게 소극적인 조치만 하도록 하고 있다.

## (2) 직장 내 성희롱의 양상 - 반복

- 상사가 성적인 농담과 신체 접촉을 지속해서 합니다.
- 1년 간 계속해서 팀장이 부하직원에게 사적인 만남을 요구합니다.
- 종종 몸에 손을 대면서 옷차림이나 사생활에 관해 발언합니다.
- 오빠라는 호칭을 사용하도록 요구하면서 계속 성적인 언급을 하고 신체접촉을 합니다. 퇴사한 직원 2명도 같은 피해를 봤다고 합니다.
- 대학원 재학 기간 지도교수가 계속해서 성폭력을 행사했어요.



직장 내 성희롱이 수직적 권력 관계에 기반한다는 것은, 수직적 권력 관계가 존재하는 한 직장 내 성희롱은 계속된다는 것을 뜻한다. 그러나 수직적 권력 관계에 있는 모든 사람이 직장 내 성희롱에 가담하는 것은 아니다. 수직적 권력 관계를 원인으로만 보게 되면, 직장 내 성희롱은 오히려 당연한 귀결, 어쩔 수 없는 행태로 받아들여지게 된다. 엄밀히 따지면 수직적 권력 관계만이 직장 내 성희롱의 원인인 것은 아니다. 직장 내 분위기도 성희롱 발생에 영향을 미친다. 또한 성 역할 고정관념도 직장 내 성희롱에 영향을 미친다(성 역할 고정관념에 대해서는 후술한다). 성 역할 고정관념이 강하게 자리 잡고, 직장 내 성희롱에 관대한 근무 환경이 수직적 권력 관계와 맞물리면서, 직장 내 성희롱은 한 번으로 끝나지 않고 계속해서 반복되는 특성을 가지게 된다.

### (3) 직장 내 성희롱의 양상 - 다수의 피해자

- 몇 년 전부터 여직원들을 상대로 회식 자리에서 허벅지, 허리 등을 만지며 성적인 농담을 일삼아왔습니다.
- 가해자의 성적 농담이 너무 불쾌했다고 다른 여직원들에게 말했더니 그 사람은 일상적으로 항상 그랬다며 하소연을 하더라고요.
- 20대, 30대, 40대 여직원에게 각각 나이에 따라 다른 성적인 농담을 해댑니다.
- 직원들 회식 술자리에서 어린 여직원, 계약직 여직원들을 옆자리에 앉히고 조언을 한다는 명목으로 여직원 무릎과 무릎 위 허벅지 부분을 톡톡 내리치면서 일장 연설을 합니다. 여직원들은 수치심을 느끼지만 아무 말도 못 합니다. 동석했던 선배들도 묵인했다고 합니다. 술에 취해 입맞춤하고 장난인 것처럼 무마하기도 합니다.
- 대표가 여성 직원들은 물론 실습생까지 성추행했습니다.

○ 가해자는 모든 직원이 기피하는 상사입니다. “입술이 왜 이렇게 빨가냐”, “부모가 그렇게 가르쳤냐”, “치마 길이가 너무 짧다.”, “무슨 생각으로 회사 다니냐”는 등의 모욕은 일상이고, “남자친구랑 콘돔은 쓰냐”는 등 불쾌한 성희롱도 서슴지 않습니다. 그 밖에도 본인이 기분 나쁘면 서류를 집어 던지거나, 아무나 트집 잡아서 괴롭힙니다. 이 문제에 대해 여러 차례 보고했지만 변하는 건 없었습니다.

직장 내 성희롱이 반복해서 벌어질 때 피해자 역시 다수가 되기 마련이다. 직장 내 성희롱이 반복된다는 것은 근무환경이 직장 내 성희롱에 관대하다는 것, 직장 내 성희롱에 대해 조사, 행위자에 대한 적절한 징계 조치, 피해자에 대한 보호조치가 없다는 것을 뜻한다. 행위자에 대한 징계 조치가 없으면 행위자는 자기보다 아래에 있는 사람을 상대로 계속해서 직장 내 성희롱을 벌일 가능성이 큰데, 행위자보다 아래에 있는 사람은 시간과 비례하여 늘어나기 때문에 피해자도 그만큼 늘어나게 된다.

이때 가장 큰 피해를 보는 대상은 여성이다. 보통은 수직적 권력 관계의 아래에 여성들이 포진해 있기 때문이다. 한편 직장 내 성희롱이 만연한 작업환경에서 남성은 성을 과장하여 인식하고, 자신의 행위를 성희롱으로 지각하지 못할 가능성도 크다. 직장갑질119 제보 사례를 보더라도 복수의 피해자는 대부분 여성이었다. 이는 직장 내 성희롱이 행위자와 피해자만의 사적인 문제가 아니라는 것을 뜻한다. 직장 내 성희롱에 관한 가장 큰 편견은 직장 내 성희롱을 조직 내 문제가 아니라 사적인 관계에서 우연히 벌어진 일이라고 보는 것이다. 심지어 피해자에게서 원인을 찾는 경우도 있다. 피해자가 잘못 행동했기 때문에 직장 내 성희롱이 발생했다는 것이다. 피해자가 다수, 그중에서도 여성이라는 사실은 직장 내 성희롱의 원인은 행위자에게 있으며 지극히 공적인 문제라는 점을 방증한다.

- 상사가 근무시간에 음란물을 시청하고, 회사 팀원 단톡방으로 음란물을 게시했습니다.
- 남자직원들에게 야동 등을 공유할 것을 요청하고, 받은 음란물을 직접 재배포하는 것이 거리낌 없이 일상화되어 있습니다.
- 남자 직원들을 골라 술자리에서 상습적으로 성추행(키스)합니다. 성추행당하는 직원들의 입장은 매우 불쾌하고 고통스러우나 충성도를 의심받거나 인사상 불이익을 당할 것이 걱정되어 감히 거절하지 못하고 있습니다.
- 직원에게 성매매 알선 사이트를 알아 오라고 시킨다거나, 성관계 경험을 이야기해서 본인을 흥분하게 하라는 등의 요구를 합니다.
- 여성을 비하하면서 성관계에 관한 조언 아닌 조언을 해댑니다. 해당 상사는 평소에도 다른 여성들의 외모를 평가하며, 당황스러워하는 반응을 즐깁니다. 이주노동자에게 외국인들의 성관계에 관해 물어보며 비웃기도 했어요.

위 사례들에서처럼 여성뿐만 아니라 남성도 행위자보다 직급이 낮다면 피해자가 될 수 있다. 또한 행위자보다 직급이 낮지는 않더라도 이주노동자처럼 약한 지위에 있다면 남성도 피해자가 될 수 있다. 직장 내 성희롱은 약한 사람을 상대로 한 폭력/괴롭힘이기 때문이다.

#### (4) 직장 내 성희롱의 양상 - 성차별적 괴롭힘과 복합

- 회장의 생일을 축하하는 자리에 여성 직원들에게만 참석 강요하여 병풍처럼 세워졌습니다.
- 노래방에서 여직원들에게 노래를 시키고 팁을 주면서 모욕감을 줍니다.

- 대표가 출산 후 복귀한 여직원의 업무를 일방적으로 변경했습니다. 이 사람은 평소에도 커피 탈 사람이 필요하다는 등의 이유로 여직원들에게 순번을 정하여 토요일 당직(무급) 근무를 지시합니다.
- '여자가 아침에 회사 문을 열고 환기를 하는 것이 보기 좋다, 청소는 여자가 하는 것이 맞다, 손님이 오면 여자가 커피를 타는 게 맞다, 회사 전화는 여자가 받아야 전화 거는 사람 관점에서 좋다.' 등의 말을 스스럼없이 합니다.
- 상사가 여직원과 일하기 힘들다는 말을 평소 대놓고 합니다. 여직원들의 복장을 지적하며, 본인이 원하는 복장을 강요하고요. 남성 직원에게도 성관계에 관한 성희롱적 발언을 일삼습니다.
- 사장님은 듣기 힘든 모욕적인 말들과 폭언을 내뱉고, 고함 등 협박도 했습니다. 그리고 오전에 상사, 사장과 함께 면담 때는 저에게 집안에 인맥도 없고 돈도 없다는 등 가정에 대한 모욕적인 말과 함께 나이 많은데 시집은 안 가냐, 결혼해서 애는 안 낳냐 등의 말도 했습니다.

남성과 여성을 구분하여 성별로 다른 역할을 기대하는 특정 사회나 문화가 가지고 있는 사고방식이나 신념을 성 역할(성별) 고정관념이라 한다. 가부장제 사회에서 바깥일은 남성이 하고 여성은 가사 일을 해야 한다는 인식이 대표적인 성별 고정관념이다. 성차별적 괴롭힘<sup>6)</sup>은 이러한 성별 고정관념에서 비롯된다. 성별에 따라 원치 않는 역할을 부여하는 그 자체가 괴롭힘이기 때문이다. 여성에 대한 차 심부름, 회식 자리 동석 및 술 따르기 등의 성적 서비스 요구도 성 역할 고정관념에서 비롯된다. 여성에게 성적 서비스는 성 역할의 일부를 구성한다. 위 사례들은 이런 성별 고정관념이 직장에서 어떻게 드러나는지 보여준다.

사실 이러한 행위들을 직장 내 성희롱이라고 단정하기는 어렵다. 직장 내 성희롱은 성적 언동 등의 행위와 성적 굴욕감, 혐오감을 요건으로 하는데 성별 고정관념

6) '여성 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호 방안'(구미영 외 3, 2015)에서는 성차별적 괴롭힘으로 탕비실 정리 등 성 역할 강요, 부적절한 호칭, 연애 등 사생활 간섭 또는 무시, 외모 비하, 성희롱 피해자에 대한 괴롭힘, 육아 출산에 대한 비난, 이성인 부하 직원의 하극상, 특정 성별의 업무능력에 대한 비하를 들고 있다.

에 따른 역할 부여와 괴롭힘의 요건들과는 성격을 달리하기 때문이다. 즉 성별 고정관념에 따른 역할 부여, 성차별적 괴롭힘, 성적 서비스 요구는 현행법상 성희롱이 될 수도 있고, 아닐 수도 있는 것이다. 반면 이러한 것들도 성희롱으로 봐야 한다는 주장이 존재한다. 실제로 많은 성희롱 실태조사에서, 이러한 행위를 성희롱으로 보고 조사 대상에 포함하고 있다. 여성에게만 청소를 시키거나 차 심부름을 시키는 것도 언어적 행위 또는 기타의 성희롱에 포함되고, 당하는 입장에서는 성적 굴욕감을 느낄 수 있기 때문이다. 성희롱의 범위를 적극적으로 넓혀야 한다는 것이다. 분명한 것은 이러한 행위가 괴롭힘에 해당한다는 점이다. 성별에 따른 역할 부여, 성적 서비스 요구는 업무상 적정범위를 넘는 것이고, 노동자에게 정신적 고통을 주면서 근무환경을 악화시키기 때문이다. 동시에 이러한 행위는 성차별에도 해당한다. 그러나 「남녀고용평등법」은 사업주에 의한 차별만을 차별로 정의하고(제2조 제1호) 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직, 해고에 있어서 차별하는 경우만을 규제하고 있다.

- 살을 빼고 돌아오라며 무급 휴직을 강요했습니다.
- 옷을 이렇게 입어라, 저렇게 입어라 잔소리하고 얼굴, 몸 평가를 엄청나게 합니다. 거래처가 오면 "얼굴 예쁜 사람이 하는 거야"라며 저에게만 커피 접대를 시키고요.
- "너 지금 나이 많잖아. 여자로서는 이미 마지노선인 나이야. 너도 다른 아줌마처럼 잡무만 하고 싶냐? 그렇게 하다 나가고 싶어?"라며 협박합니다.
- 여성의 생리 현상에 대해 모욕적이고, 비하하는 발언을 평소 일삼습니다.
- 여자는 마흔 살 넘으면 맛이 간다. 우리 부인도 마흔 살이 넘으니 맛이 갔다고 하더라고요.
- "솔직히 말이 나와서 하는 말인데 당신은 옷 입는 것만 봐도 구리다. 우리 일 하려면 그러면 안 되는데. 예전 여직원은 안 그랬다."라고 폭언을 들었습니다.

- “요즘은 여성 상위 시대라고 하는데, 옛날에는 북어와 여자는 패야 말을 들었다”고 손으로 때리는 시늉을 했습니다.
- 화장 안 하고 솟꼴하니까 여자면 여자답게 꾸며라, 화장하고 다녀라, 얼굴 안 씻었냐고 하고, 그래서 입술이라도 바르고 가면 좋아하는 사람 생겨서 발랐냐고 하고, 같이 일하는 오빠랑 계속 엮으면서 사귀냐, OO 성격 어떠냐며 괴롭힙니다.
- 가해자는 “너는 머리가 비었다, 여자라면 말을 좀 사근사근하게 해야지, 너는 그런 맛이 없어.”라며 무시하곤 했어요.

여성 비하 발언, 여성의 외모에 대한 평가는 직장에서 흔히 발생하는 행위들이다. 가부장적 사회에서 특히 여성에 대한 고정된 편견이 여성 비하 발언, 외모 평가를 불러일으킨다. 이러한 행위가 괴롭힘에 해당함은 분명하다. 여성 비하 발언, 여성의 외모 평가는 업무와 아무런 관련이 없으며, 노동자에게 정신적 고통을 주면서 근무환경을 악화시키기 때문이다. 같은 직급의 남성이 이처럼 발언하는 경우 지위 또는 관계의 우위를 이용한 것이 아니기 때문에 직장 내 괴롭힘이 아니라고 볼 여지도 있다. 그러나 앞서 본 것처럼 우리 사회에서는 성별 그 자체가 수직적 권력 관계를 형성하기 때문에 이러한 경우에도 직장 내 괴롭힘이라 보아야 한다.

한편 고용노동부는 직장 내 성희롱의 요건인 ‘성적’ 언동이나 그 밖의 요구는 성적인(sexual) 의미가 내포된 경우를 의미하기 때문에 “여성 직원을 아줌마라고 부르거나 반말을 하는 것과 같이 여성을 비하하는 행동”은 성적 언동이라고 보기 어렵다고 평가한다. 반면 외모를 평가하거나 신체 부위를 언급하는 행위는 성적 언동에 해당한다고 평가한다. 그러나 이러한 기준도 객관적이지는 않다. 아줌마라는 표현이나 여성에게만 한정된 반말이 사람에 따라서는 성적 언동이 될 수도, 성적 혐오감과 굴욕감을 느낄 수도 있다.

## (5) 직장 내 성희롱의 양상 - 괴롭힘과 복합

- 장기간에 걸쳐서 조직적으로 이뤄지고 있는 왕따와 업무적 차별, 막말, 감시, 성희롱적 언사, 협박성 막말들이 넘칩니다.
- 대표이사가 매장 곳곳에 CCTV를 설치해서 감시합니다. 틈틈이 전화해서 "OO 직원 안 보인다, 카메라 앞으로 나오라고 해라, 카메라 없는데 가서 뭐 하나" 등등. 게다가 여직원에게 "옷차림은 여자의 얼굴이다, 옷이 더러우면 그 여자 얼굴도 더러운 거다, 여자는 옷을 잘 입어야 한다"라고 합니다. 술자리에서는 "여자는 남자보다 술이 세면 보기 안 좋다"고 하고, "살 좀 빼라 남자친구가 좋아하겠냐, 옷 좀 밝게 입어라, 여자는 화장해야 한다"고 구박했습니다.
- 폭언, 욕설이 난무하고 성희롱 및 업무시간에 뒤통수를 치는 행위라든지 얼굴(뺨)을 손가락으로 미는 행위가 있었습니다.
- 제가 우리 회사에서 겪은 어려움은 크게 상사가 사람들 앞에서 주는 모욕감, 과도하게 사생활에 간섭, 성희롱적인 발언, 팀원들의 왕따, 불합리한 권고사직입니다.
- 폭언을 계속하였고 특정 지역에서 왔다는 이유만으로 "너 일베충이지? 이 새끼 이거 일베하네"라며 조롱하였고, "여자랑 자봤냐?"는 질문에 가만히 있으니, "이 새끼 이거 많이 자봤네"라고 하더라고요.
- 제가 퇴사하는 날, 저를 제외한 회사 내 전체 이메일로 제 신상을 다 찾아내라고 하고, 그걸 보고 자기 취향이네 아니라며 평가하듯 성희롱을 일삼던 다른 팀 팀장과 대리급 직원도 모두 밝히고 싶습니다.
- 가해자가 저를 채용했고 둘이서 일했습니다. 가해자가 저에게 성관계에 관한 질문을 계속합니다.
- 저는 술을 먹지 않습니다. 근데 계속 저한테 상사한테 술을 따라주라고 시키더라고요. 무시했더니 제 몸에 손을 대면서 죽고 싶냐고 폭언했습니다.
- 저는 술을 못하지만, 술을 안 마시면 상사가 소리를 질렀고, 회식 자리에서 성추행하거나 자취방까지 스토킹을 하는 일도 추가로 일어났으나, 회사에서는 사건 접수를 하지 않았습니다.

직장 내 성희롱 행위자는 직장 내 성희롱만 하는 것이 아니라 폭언, 폭행, 감시, 사생활 침해, 사적 업무 지시, 모욕 등의 여타 괴롭힘도 병행하는 경우가 많다. 그러므로 피해자가 겪는 고통은 단순히 직장 내 성희롱에 의한 것만은 아니다. 피해자는 성희롱과 괴롭힘을 한꺼번에 당하는 셈이다. 이러한 사실은 직장 내 성희롱이 괴롭힘의 하나라는 것을 의미한다. 보통 직장 내 괴롭힘은 복합적으로 발생하는데, 복합적으로 발생하는 괴롭힘이 여성을 대상으로 하거나 성적 언동으로 표출되는 경우 직장 내 성희롱에 해당하는 것이다. 따라서 어떤 행위가 직장 내 성희롱에 해당한다면, 그 행위는 직장 내 괴롭힘에도 해당한다고 볼 수 있다. 그러나 우리 법체계는 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘이 구분되는 것을 전제로 별도의 법령에서 규율하고 있다.

- 가해자는 제겐 주로 성희롱, 다른 선배에겐 퇴근 후 폭언 전화, 또 다른 선배와 후배들에겐 부당해고를 일삼다 결국 부서엔 저 혼자 남게 되었습니다. 가해자의 아래에서 일하는 동안 한 번도 휴가를 쓰지 못했습니다.
- 회의 하던 중에 마음에 들지 않는 일이 생기면 무조건 회의실로 직원 하나를 타깃 삼아 불러내 혼냅니다. 반성문을 쓰게 하고, 후배들에게 그 글을 보여줍니다. 평소에는 제 몸매를 훑어보며 평가하는 일이 다반사입니다.
- 저뿐만이 아닌 입사 동기들 또한 '인턴', 즉 계약직이라는 이유로 수없이 많은 인격 모독과 폭언을 당해왔습니다. 실제로 제가 있던 부서에서는 제 앞에 있던 신입사원이 이를 못 견디고 이직을 하며 사내 신고를 했었고, 또 얼마 전 입사한 신입사원 중 절반이 퇴사하였고 그중 몇 명은 단체로 퇴사를 했습니다. 가해자는 피해자에게 "쳐 놀러 다닐 궁리만 하니 네가 그 모양인 거야", "너는 얼굴 생긴 게 임팩트가 없다. 야 너는 웃는 표정 짓지 마", "아 시발 존나 짜증 나네. 야 너는 시발 일을 할 거면 똑바로 해야 할 거 아니냐. 왜 한 가지 일을 두 번 세 번 하게 만드냐 병신같이" 등의 폭언을 일삼고, 제 애인과 사생활에 관해 추궁하면서 모욕적인 말을 일삼았습니다.
- 자신의 사내 메신저에 대한 답을 안 했다는 이유로 출근하자마자 화가 잔뜩 난 표정으로 회



의실로 불러 지적 수준이 낮다는 식의 발언을 했고, 이후에 고래고래 소리를 질렀습니다. 부사장은 이외에도 폭언과 인권차별과 성희롱 발언을 자주 하였습니다. 직원들을 보며 “숫다리네”라고 외모 비하 발언을 하였습니다.

- 새로 온 상사가 직원들에게 강제로 상납을 요구하고, 수당도 마음대로 줍니다. 본인 집안일을 시켜요. 여직원들에게는 내가 술집을 차리면 치마 입고 서빙하라는 등의 성희롱적 발언을 일상적으로 합니다.
- 여직원이 커피를 타주지 않으면 마시지 않으며 직접적으로 여직원들한테 커피를 타라고 지시합니다. 다른 직원들에게는 일 못 한다고 폭언에 막말이 일상입니다.
- 회식이 끝난 후 3차에 끌려갔습니다. 집에 가려고 했더니 저에게 미친년 술집년이라고 소리를 질렀습니다.

직장 내 성희롱을 하는 사람은 직장 내 괴롭힘도 하므로 그 피해자 또한 광범위한 경향이 있다. 이러한 사실은 피해자가 잘못하여 괴롭힘과 성희롱이 발생하는 것이 아님을 방증한다. 우월한 지위를 악용하는 행위자의 문제이며, 이를 방치하는 조직의 문제인 것이다. 행위자를 단호하게 조치하지 않으면 성별을 불문하고 다수의 직원이 피해를 보게 되고, 근무환경은 위협적으로 된다. 회사가 입는 피해는 보이는 것보다 훨씬 더 치명적이다.

## (6) 직장 내 성희롱 조사 의무 위반 실태

- 회식 자리에서 남자직원이 계속 몸을 더듬어서 사장에게 이야기했더니, “그게 무슨 큰일이나, 회식하다 보면 그럴 수 있지”라고 하더라고요.
- 처음 사내에 성추행을 신고했을 때, 면담자의 첫 마디가 “너 요즘 왜 이렇게 시끄럽게 다녀”였습니다. 제 피해를 듣고 나서는 남자들 다 그렇다며 2차 가해 발언을 했습니다.

- 사장에게 성희롱 사실을 알리자, 사장은 회식 자리 전 직원 앞에서 가해자를 너무 오해하지 말라며, 따뜻한 사람이어서 그렇다고 하더라고요. 그리고 우리가 너무 예민하다고 합니다.
- 가해자가 바쁘다는 이유로 아직도 조사 한 번 하지 않았습니다. 항의하니까 업무가 많으니 기다리라고 하네요.
- 용기 내서 이야기하고 해결을 요구했지만, 회사는 계속 기다리라고만 합니다. 이렇게 기다리다가 또 언제 무슨 일이 생길지 두렵기도 하고.. 이렇게 당하고 참으면서 저분 다른 팀으로 이동하실 때까지 기다리는 건 아닌가.... 싶습니다.
- 사내에서 상사에게 강제추행 및 폭행을 당했어요. 성기를 제 몸에 문지르고 폭행까지 당했습니다. 회사에 이 사실을 알렸더니 동성 간 추행이 어떻게 있냐며 바깥에 알리면 오히려 저를 명예훼손으로 고소한다고요.

“성희롱은 노동자의 건강과 안전을 위협하므로, 사용자는 성희롱의 위험을 다른 위험과 마찬가지로 최소화할 단계적 조치를 할 책임이 있다. 성희롱은 권력 남용을 수반하는 경우가 많으므로, 사용자는 사용자가 위임하는 권력의 남용에 대한 책임을 져야 한다.”<sup>7)</sup> 또한 직장 내 성희롱은 성희롱을 방치하는 업무 환경에 기인하며 더 나아가 성희롱이 방치되는 업무 환경은 성희롱의 직접적인 피해자뿐만 아니라 그러한 업무 환경에서 일하는 모든 노동자에게 위협적이다. 따라서 사용자는 직장 내 성희롱에 대해 궁극적인 책임을 져야 한다. 조사는 그 책임의 일환이다.

「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 발생 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 사업주에게 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사 의무를 부과하고 있다(제14조 제2항). 이 경우 조사는 지체 없이 이루어져야 하고, 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 본 근로자 또는 피해를 보았다고 주장하는 근로자

7) 유럽연합 ‘직장에서의 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 권고(92/131/EEC)’

(이하 “피해근로자 등”)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 하며(제14조 제2항), 조사 기간 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에게 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다(제14조 제3항),

그러나 위 사례들에서 알 수 있듯이, 사업주가 이러한 조사 의무를 제대로 이행하는 경우는 드물다. 조사를 지체하거나 피해자에게 조사 관련 정보를 제공하지 않는 경우가 태반이다. 조사 과정 중 피해자에게 적절한 조치를 하는 경우도 극히 드물다. 오히려 피해자에게 성적 수치심을 느끼게 하는 경우가 많다. 그러나 「남녀고용평등법」은 이러한 모든 행위에 대해 벌칙 규정을 두고 있지 않다. 조사 과정 중 피해자에게 적절한 조치를 하지 않은 사업주, 조사 과정 중 피해자에게 성적 수치심을 느끼게 하는 사업주에 대한 벌칙 규정은 존재하지 않으며, 조사 지연·조사 관련 정보 미제공에 대한 벌칙 규정도 존재하지 않는다.

조사 관련해서 유일하게 존재하는 벌칙은 “직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우”다. 그러나 이마저도 적용되는 경우는 드물다. 일선 현장에서는 조사 의무 위반을 엄격하게 해석한다. 즉 신고가 있다고 해서 사업주의 조사 의무가 발생하는 것이 아니라, 실제 직장 내 성희롱이 있었음이 확인된 경우에만 사업주의 조사 의무가 발생한다는 것이다. 그러나 성희롱의 성립 여부는 조사하기 전까지는 알 수 없는 노릇이다. 신고가 있으면 조사는 무조건 이루어져야 한다. 그렇지 않으면 직장 내 성희롱을 확인하기가 어렵다. 조사는 직장 내 성희롱 발생을 조건으로 하는 것이 아니기 때문에 「남녀고용평등법」 제14조 제3항에서는 피해를 본 근로자 외에 ‘피해를 보았다고 주장하는 근로자’에 대해서도 조사 기간 이들을 보호하기 위해 필요한 조치를 해야 한다고 정하고 있다. 동조 제4항, 제5항에서도 “사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는~”이라고 정하고 있다. 직장 내 성희롱의 성립을 조건부로 조

사 의무 위반을 따지는 것은 맞지 않는다. 직장 내 성희롱이 실제 발생해야 사업주의 조사 의무 위반도 발생하는 것이라고 해석하게 되면, 직장 내 성희롱을 부정하면서 조사 자체를 거부하는 사업주들(1~3번 사례)에게 면죄부만 부여하게 된다.

## (7) 직장 내 성희롱 조치 의무 위반 실태

- 가해자가 사과했고 받아주지는 않았는데 다른 상사가 가해자가 잘생겼으면 안 그랬을 거 아니냐고 하더라고요. 가해자는 어떤 징계도 받지 않았고, 이후에 또 다른 가해를 했을 때도 마찬가지였습니다.
- 재직 중 상사로부터 여러 차례 인격모독, 성희롱, 폭행, 해고 협박을 당했고, 우울증을 진단 받았습니니다. 산재 신청을 했지만, 회사가 거부해서 병가휴직을 썼는데 복귀하고 나니 회사는 가해자와 동일한 장소로 출근하기를 강요하고 있습니다.
- 저는 성희롱 신고부터 징계 결과가 나올 때까지 조사 및 징계 권한자들과 면담을 해 본 적이 없습니다. 가해자만이 그들과 계속 소통했습니다. 사건을 처리하는 동안에는 성희롱 및 직장 내 따돌림을 조성했던 사람과 같이 근무해야 했습니다. 징계가 정당하게 내려지기만을 기다리고 있었는데 결과를 보니 모든 게 무너져 내리는 기분이었습니다.
- 성희롱 신고하면 피해자를 가해자와 분리한다고 하는데, 왜 피해자가 다른 부서를 옮겨 가야 하는지 이해가 되질 않네요.
- 제가 피해자인데 부서도 옮겨지고 가해자는 뻔뻔하게 돌아다니고 모두가 합세해서 저를 몰아내려고 해요. 제가 일을 안 하고 그랬으면 모르겠는데 지금까지 사람 없다고 연장근무에 수당도 안 받고 일했는데.. 아무 말 없이 다 했더니 왜 지금 제가 쫓겨나야 하는 거죠? 너무 억울합니다.

직장 내 성희롱이 확인된 때에는 사업주는 피해근로자에게 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하고(제14조 제4항), 행위자에게 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 본 근로자의 의견을 들어야 한다(제14조 제5항).

행위자에 대한 징계 조치가 중요한 이유는 또 다른 피해를 막고 건강한 근무환경을 만들어야 하기 때문이다. 그래야 다시는 직장 내 성희롱이 반복되지 않고, 피해자 발생도 막을 수 있다. 피해자가 아닌 다른 직원들도 안전하게 일을 할 수 있다. 한편 피해자에 대한 보호조치가 필요한 이유는 피해자가 겪는 고통이 극심하기 때문이다. 적극적인 보호조치가 없이는 피해자가 입은 육체적, 정신적 손해는 회복될 수 없다.

그러나 위 사례들에서 알 수 있듯이, 현실에서 이러한 조치가 제대로 취해지는 경우는 매우 드물다. 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인되었음에도 불구하고 사업주는 행위자를 경미하게 징계하거나 아예 징계조치 하지 않는다. 피해자에 대한 보호조치를 하지 않거나 오히려 피해자의 의사에 반하는 보호조치를 한다. 대표적인 것이 피해자를 다른 부서나 장소로 이동시키는 것이다. 행위자와 피해자를 분리하는 것은 중요한 조치다. 이때 분리조치는 피해자의 의사에 따른 것이어야 한다. 피해자가 원하는 경우가 아니면 사업주는 피해자가 아닌 행위자를 다른 부서나 장소로 이동시켜야 한다. 그러나 이런저런 사유를 들며 분리조치를 하지 않거나, 오히려 피해자를 이동시키는 경우가 많다. 이는 직장 내 성희롱이 수직적 권력 관계에 근거하기 때문이다. 조치를 해야 할 사업주는 피해자보다 행위자와 더 가까이 있으며 행위자는 변명할 기회를 더 많이 부여받는다. 행위자가 인사권한을 가진 때에는 행위자에 대한 징계 조치, 피해자에 대한 보호조치는 애초에 기대하기 어렵다. 안타깝게도 현행 법률은 이러한 상황에 대한 대비책을 마련하고 있지 않다.

## (8) 직장 내 성희롱에 대한 불리한 처우 실태

- 여러 명의 성희롱 피해자 중 한 사람입니다. 가해자가 징역을 선고받고 해고되면 모든 게 끝날 줄 알았습니다. 그런데 다른 상사들이 우리 회사를 시끄럽게 만들었다고 가해자를 두둔하고, 저희를 괴롭히기 시작했습니다. 상여금도 안 나오고, 눈치 주며 따돌립니다. 성추행 사건 이후로 손익이 줄었다고 저희 탓으로 돌렸습니다.
- 파견된 회사에서 당한 각종 성희롱에 대해 아웃소싱 업체에 말하자 업체 측에서는 업체 대표와 회사 대표가 전화해 이런 일이 다시는 일어나지 않도록 말하겠다고 했지만, 몇 달이 지나도록 말하지 않고 있습니다.
- 성희롱 성추행 사실을 폭로했더니 돌아오는 건 가해자들의 사과는커녕 그냥 대표님은 구두로 경고 조치 내렸다고, 대신 사과한다고 한마디로 끝났고요. 저희는 그 후에 더 혹독하게 갑질을 당했고, 결국 해고 통보를 받았습니다.
- 저는 관리자와 인사 담당자에게 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 신고하고 정당한 격리 조치 및 전환 배치 요구를 하였지만, 역으로 부당해고를 당했습니다.
- 회사의 남자 직원의 성희롱에 대해 항의하고 피해를 호소하였는데, 회사에서는 성희롱 사안임을 은폐하고 피해자가 남자직원을 좋아한 것처럼 공개적으로 모욕했습니다. 사장님은 성희롱 피해자를 모욕하는 내용을 넣어 전체 직원들에게 메일을 보냈습니다. 상도 받으며 업무능력을 인정받았는데 갑자기 업무 평가가 최하로 바뀌었습니다.
- 회사 내 몰카범을 잡았는데, 피해자에게 고소 취하할 것을 강요하면서 당연히 남직원이 아니라 여직원을 자를 거라고 하더라고요. 고소 취하를 거부하자 먼 곳으로 발령 당했습니다.
- 상사를 신고했다는 이유만으로 집단 따돌림은 물론이고 휴가 신청 반려, 부당한 인사이동이 있었습니다.

「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금을 부과하도록 하고 있다. 과태료 부과와 달리 징역·벌금을 부과하도록 한다는 것은 불리한 처우를 범죄행위로 간주하겠다는 것이다. 그만큼 불리한 처우의 해악이 크기 때문이다. 불리한 처우는 다음 각호의 행위다(제14조 제6항).

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분 상실에 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 교육 훈련 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 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

아이러니하게도, 현실에서는 위에 열거한 불리한 처우가 넘쳐난다. 제보 사례들이 이를 보여준다. 2018, 2019년 2년간 직장 내 성희롱 관련 신고 건수는 2,380건임에 반해 기소 의견으로 송치된 건수는 20건밖에 되지 않는다. 처벌조항이 사문화된 셈이다.

- 신고 후 이전에 전혀 없던 새로운 업무 지시, 별도로 주말에 숙제 요구, 폭언(현재 평가 기간인데 말 잘 안 들으면 안 된다. 내가 직장 선배로서 말하지만 이런 건 견뎌야 한다. 이런 거로 마음에 병이 생긴 거 보면 속이 좁다. 등등) 등으로 괴롭힙니다.
- 가해자는 징계받았지만, 가해자와 친분이 깊은 사람이 제 선임으로 발령되면서 인사도 무시하고, 업무에 대하여 공유가 되고 있지 않습니다.

- 피해자의 부탁으로 상사의 성추행을 고발하였습니다. 그런데 신고한 사실을 가해자에게 바로 전달하고 아무런 보호 조치를 취하지 않았습니다. 피해자는 상황을 견디지 못하고 회사를 그만뒀고, 가해자는 저를 사사건건 괴롭히고 있습니다.
- 4개월 동안 보복이 분명한 직장 상사의 괴롭힘을 당했고 직장 동료도 저와 친하다는 이유로 직장 상사에게 지위를 이용한 괴롭힘을 당했습니다.

직장 내 성희롱 신고 후 가장 흔하게 나타나는 것은 괴롭힘이다. 신고 그 자체를 이유로, 혹은 징계 조치를 이유로 행위자는 피해자와 조력자를 괴롭힌다. 행위자를 편드는 사람들도 피해자를 괴롭힌다. 위 사례들이 이를 보여준다. 그러나 「남녀고용평등법」은 ‘사업주’에 의한 불리한 처우만 처벌하도록 하고 있기 때문에, 사업주에 해당하지 않는 행위자, 상사, 동료가 보복 조치를 하는 경우 법상 불리한 처우로 인정되지 않는다. 반면 피해자를 도와준 사람에 대한 불리한 처우에 대해서는 현행 「남녀고용평등법」 상 아무런 규정도 없다. 이런 이유로 르노삼성 판결에서 대법원은 “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조 제2항은 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 본 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자 등’이라 한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 안 된다고 규정하고 있을 뿐이다. 따라서 사업주가 피해근로자 등이 아니라 그에게 도움을 준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 「남녀고용평등법」 제14조 제2항을 직접 위반하였다고 보기는 어렵다”고 판시하였다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결).



## (9) 직장 내 성희롱이 피해자에게 미치는 영향

- 너무 치욕스럽고 분해 몇 달 동안 수면제를 먹고 잠을 이루고 있습니다. 자신과의 일을 세상에 알리면 저를 가만히 두지 않을 것이라며 갖은 협박을 당했습니다. 자살을 계속 생각할 만큼 끔찍한 경험이었고 성희롱한 사람과 다시 대면하고 싶지 않습니다.
- 직원들이 모두 나를 꽃뱀 취급하고 또 누구를 꺾려고 출근을 한다고 생각하는 것 같아 화가 나고 서럽고 고통스러웠습니다. 그래도 포기하지 않고 쉬었다가 다시 나와서 더욱 성실하게 보이면 될 것 같다고 생각했지만, 몸과 마음이 버텨주지 않았습니다.
- 성희롱 신고 후 2차 가해로 우울증 및 불면증 진단을 받았습니다. 우울증에 대한 진단서를 발급받아서 우울증 및 불면증으로 병원 치료받고 있으며, 투약이 없으면 정상적인 수면 및 일상생활에 불편함이 큼니다.
- 한 2년 정도 성희롱, 괴롭힘을 당하니깐, 사람이 참 만신창이가 됩니다. 거대한 조직과 싸우기에는 한없이 작은 개인에 불과하네요.
- 잊은 것처럼 가해자와 함께 일을 하고 있습니다. 또 같은 일이 벌어질까 두려움에 떨면서도, 가해자에게 당했던 일이 생생하고 소름이 끼치는데도, 일을 그만두지 못하고 있습니다. 먹고 살아야 하므로 고통 속에서 일하고 있습니다.
- 원장의 성희롱 발언과 성추행으로 정신적 피해를 참다못해 퇴사했습니다. 지금도 그 고통으로 원장이 자기 마음대로 하는 개인병원에 취업하지 못할 정도의 두려움에 떨고 있으며, 자부심을 느끼던 직업 자체를 포기하는 등 정신적 피해를 보고 있습니다.
- 너무 억울해서 죽을 거 같습니다. 거짓말투성이인 답변서를 보면서 미칠 것 같았어요. 저는 지금 일상생활도 안 되고 너무 많은 걸 잃었습니다. 매일 본사 건물에서 투신하는 상상을 해요. 저 정말 죽을 거 같습니다.

- 매번 스트레스받아서 회사에서 점심 식사 후 매번 토하기 일쑤고 매사에 스트레스를 엄청나게 받고 있습니다.
- 바로 사표를 냈어야 했나 후회도 되고 심장이 떨리고 손이 떨리고 휘청할 정도로 어지러워서 많이 힘듭니다. 당장 내일 아침이 오는 것이 두려울 지경입니다.
- 우울증, 분노조절장애, 불면증까지 얻었습니다. 죽고 싶단 생각밖에 안 듭니다. 수면제도 복용할 만큼 불면증에 시달리며, 자해 시도까지 했을 정도입니다. 사장 때문에 내가 죽어야 하는 현실이 싫습니다. 자살하고 싶다. 죽고 싶다는 생각이 머릿속에서 떠나질 않습니다.
- 너무 억울해서 하루하루 출근하는 게 지옥만 같습니다. 다른 사람들에게 제가 잘못했다는 식으로 말을 하고 다니며 다른 직원들과도 이젠 말도 안 섞게 되었습니다. 너무 치욕스럽고 하루하루 너무 정신적 스트레스로 너무 힘이 듭니다. 이렇게 그냥 나가라는 데로 나가기엔 너무 이때까지 너무 힘들었습니다. 생계유지를 위해 직장이 필요합니다.

행위자는 직장 내 성희롱을 대수롭지 않게 여기지만 피해자가 받는 고통은 너무나 크다. 피해자의 고통은 정신적 고통 수준에서 끝나지 않고 육체적인 고통으로까지 이어진다. 죽음까지 생각하는 경우도 적지 않다. 고통의 기간은 길며, 완전히 치유하기도 어렵다. 그렇기 때문에 피해자에 대한 보호조치가 매우 중요하다. 그러나 「남녀고용평등법」상 피해자 보호조치는 매우 부실하다. 치료, 행위자 및 이를 방치한 사업주의 사과, 적극적인 보상 없이는 피해는 회복될 수 없다.

## IV

## 해결 방안

## ① 일반적인 해결 방안

직장 내 성희롱은 수직적 권력 관계, 권위주의적 계층구조가 공고하고 비민주적인 일터에서 발생한다. 고용 형태에 따른 차별이 심하고 직원들 간에 위계가 심할 때 직장 내 괴롭힘은 물론 직장 내 성희롱도 많이 발생한다. 따라서 민주적인 직장을 만들고 고용 형태 간 차별을 없애 모두가 자유롭고 안전하게 일할 수 있을 때 직장 내 성희롱도 줄어든다. 한편 성별은 그 자체가 위계관계의 직접적인 원인으로 작용하고 여성에 대한 직장 내 성희롱은 성차별의 한 양상이라는 점에서 성평등한 근무환경을 만드는 것도 매우 중요하다. 실제로 여성이 많은 사업장에서는 직장 내 성희롱도 줄어든다는 보고가 있다. 여성들에게 많은 기회를 주고 채용과 승진에 있어서 성차별을 없애는 것이 직장 내 성희롱을 없애는 근본적인 방법이다.

엄밀히 따지면, 직장 내 성희롱이 만연한 데에는 부실한 제도에도 원인이 있지만, 그보다는 이미 만들어진 제도가 현장에서 지켜지고 있지 않은 데에 더욱 큰 원인이 있다. 이와 관련해서는 법을 해석하고 집행하는 일선 고용노동부의 책임이 가장 크다.

직장 내 성희롱 법제의 목적은 피해 노동자의 침해된 권리를 회복시키고 안전하고 평등한 노동환경, 조직문화를 구축하는 것이다. 그렇기 때문에 직장 내 성희롱 문제 해결은 행위자와 피해자 간의 일회적 ‘사건의 처리’가 아니라 조직규범과 문화를 확립해 가는 ‘과정’이어야 한다. 그러나 일선 근로감독관들은 이러한 취지를 간과한 채 기계적, 형식적으로 사건을 처리한다. 조치 의무 위반을 잘 인정하지 않거나 아주 경미한 수준에서 벌칙을 부과하고 있다. 조치 의무를 위반해도 제재가 없기 때문에 사업주들은 조치 의무를 대수롭지 않게 생각한다. 직장 내 성희롱

에 대한 불리한 처우는 더욱 심각하다. 불리한 처우로 기소되는 사례는 손에 꼽는다. 일선 근로감독관은 불리한 처우의 맥락이나 배경을 살피는 대신, 사업주가 주장하는 이유가 실재하는지만 따져 불리한 처우를 판단한다. 예컨대 사업주가 직장 내 성희롱 피해자를 인사 조치하는 경우, 그 인사 조치의 실제 배경과 맥락을 따지는 대신, 인사 조치 사유 여부만을 협소하게 따진다. 결국 조치 의무를 위반한 사업주는 빠져나가고, 노동청 외에는 기댈 곳이 없는 피해자만 신고 후 더 힘들어지는 현실이다.

관련하여 르노 삼성 직장 내 성희롱 사건에서 대법원은 “사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다. (중략) 직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우에 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대하여 사업주가 증명하여야 한다.”는 기준을 제시한 바 있다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결). 이러한 기준이 일선 현장에서 적극적으로 활용되어야 한다.

사업주의 성희롱, 조치 의무 위반 등에 대해 피해자는 노동청에 진정, 고소할 수 있다. 그러나 직장 내 성희롱 사건에 전문성이 없는 근로감독관 한 명이 직장 내 성희롱 사건과 여타 노동법 위반 사안과 가리지 않고 모두 처리하면서 단독으로 결정을 하다 보니 제대로 된 조사와 판단이 이루어지지 않고 있다. 그러나 직장 내 성희롱 사건은 여타 노동법 사건과 결을 달리한다. 전문성과 성 인지 감수성을

필요로 하는 어려운 작업이다. 노동청별로 고용 평등을 및 판정위원회를 설치하여 직장 내 성희롱에 전문성을 갖춘 근로감독관이 조사하고 판정위원회가 판단을 할 수 있도록 해야 한다. 조사를 담당하는 근로감독관들을 대상으로 전문성과 성인지 감수성을 훈련하고, 관련한 매뉴얼을 만드는 것도 필요하다. 성희롱의 개념을 확대하여 해석하고, 직장 내 성희롱을 신고한 모든 경우에 사업주에게 조치 의무가 있음을 확인하며, 조치 의무 위반은 제대로, 필요한 조치가 이루어지지 않은 경우도 포함하는 것으로 적극적으로 해석해야 한다.

형식적인 교육으로 전락한 직장 내 성희롱 예방 교육을 실질화시키는 것도 중요하다. 사용자가 예방 교육을 실시할 경우 예방 교육 프로그램이나 내용에 대해 노동조합의 승인을 얻도록 하거나 조합이 직접 주체가 되어서 예방 교육을 할 수도 있다. 예방 교육은 반드시 전문가가 진행하도록 하며 다양한 방식과 내용을 통해서 참여도를 높이고 교육의 효과를 달성해야 한다.

피해자에게 직장 내 성희롱에 대응하기 위한 정보를 제공하는 것도 필요하다. 피해자는 직장 내 성희롱을 당해도 어떻게 대응해야 하는지, 누구로부터 도움을 받을 수 있는지 알기 어렵다. 동료나 사내 인사팀에 고충을 털어놓는 것이 보통이다. 관련해서는 21개의 고용 평등상담실이 전국적으로 분포해 있다. 「남녀고용평등법」 제23조에 의해 고용노동부는 남녀 고용 평등 관련 상담을 지원할 수 있는 전문성을 갖춘 민간단체를 고용 평등상담실로 선정했고, 고용 평등상담실은 성희롱 예방 교육, 피해자 상담 지원, 직장 내 성희롱 분쟁 해결 자문(직장 내 성희롱의 판단, 사건 처리 방법 및 절차, 직장 내 성희롱 행위자 적정 조치, 직장 내 성희롱 피해자 보호조치에 대한 자문), 노동부 및 국가인권위원회에 대한 직장 내 성희롱 진정 등 법률쟁송 지원, 직장 내 성희롱 예방 담당자 교육 등의 업무를 전문적으로 담당하고 있다. 직장인들에게 고용 평등상담실을 적극적으로 홍보할 필요가 있다.

## ② 제도 개선 방안

### (1) 직장 내 성희롱 예방

직장 내 성희롱은 예방이 최우선이다. 직장 내 성희롱이 발생한 후 수습하는 것만으로는 한계가 있기 때문이다. 성희롱이 발생한 후에는 어떠한 보상으로도 원상회복은 불가능하다. 이런 이유로 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 예방 교육을 의무로 정하고 위반 시 과태료를 부과할 수 있도록 하고 있다(제13조, 제39조 제2항). 이와 별도로 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치 의무를 사업주에게 부여하고 있다(제13조 제4항). 사업주는 성희롱 예방 및 금지조치에 ‘1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항, 2. 직장 내 성희롱 조사절차, 3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호 절차, 4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준 등’을 담아야 하며 사업장 내 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다(시행규칙 제5조의2). 이 규정만 잘 지켜져도 직장 내 성희롱 예방 및 구제는 일부 효과가 있으리라 본다. 그러나 현장에서는 이를 따르는 사업주를 찾기 힘들다. 실효성이 없기 때문이다. 예방 및 금지 조치 위반에 대해서도 벌칙을 명시해야 한다.

### (2) 행위자 및 피해자 범위 확대

현행법은 고용 관계가 있는 사업주의 직장 내 성희롱에 대해서만 처벌하는 규정을 두고 있다. 그 결과 법인의 대표이사 등 경영책임자는 직장 내 성희롱을 저질러도 사업주에 해당하지 아니하여 처벌받지 않고 있다. 사업주를 사용자로 개정해서 법인의 경영책임자도 처벌할 수 있도록 해야 한다.

그리고 현재는 고객 등 업무와 관련하여 발생한 성희롱에 대해서는 피해자에 대한 보호조치와 불리한 처우 금지만을 규정하고 있다. 고용 관계가 없는 행위자에 대해서는 아무런 조치도 불가능하다. 행위자가 누구든지 간에 성희롱은 피해자 및 여타 직원들의 근무환경을 저해하는 것인 만큼 “사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다”로 되어 있는 현재 규정을 “누구든지 직장에서의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성희롱하여서는 아니 된다”로 개정하고, 사업주뿐만 아니라 모든 행위자에게 과태료를 부과할 수 있도록 해야 한다. “노동관계 법상 법 위반 행위자에 대한 제재 조항은 주로 사업주에게 적용되는 경우가 많기는 하지만, 근로자에 관한 제재 조항을 두는 것이 전반적인 노동 관계 법 체제상 그리 낯선 것은 아님을 알 수 있다.”<sup>8)</sup>

피해자의 개념도 확대해야 한다. 현재는 법상 근로자만 피해자가 될 수 있다. 그 결과 가장 취약한 지위에 있는 특수고용노동자는 직장 내 성희롱을 당해도 피해자에 해당하지 아니한다. 특수고용노동자도 국가인권위원회 성희롱 진정을 할 수는 있지만, 국가인권위원회의 결정은 강제력이 없다. 국가인권위원회에서 성희롱을 인정하고 조치를 권고해도 사업주가 따르지 않으면 그만이다. 특수고용노동자도 고용된 직원들과 같은 근무환경에서 일하고 업무와 관련하여 관계를 맺고 있다. 직장 내 성희롱에 있어서만큼 법상 근로자와 차이가 없다는 뜻이다. 따라서 특수고용노동자도 보호받을 수 있도록 피해자의 범위를 확대해야 한다. 혹은 현행 장애인 차별금지 및 권리구제에 관한 법률의 차별시정 절차에서와 같이 정당한 이유 없이 국가인권위원회의 시정 권고를 이행하지 않는 경우에는 법무부 장관 또는 고용노동부 장관이 시정명령을 발하도록 하고, 시정명령을 이행하지 않는 경우에는 과태료를 부과함으로써 국가인권위원회 결정의 실효성을 담보해야 한다.

8) 박귀천, 김현아, 이경환, ‘직장 내 성희롱 금지 위반에 대한 형사처벌 도입 가능 여부 연구’, 한국노동법학회, 2018. 12.

### (3) 사용자 및 행위자 책임 강화

현행법상 피해 구제에 관한 규정은 없다. 다만 성희롱 행위는 차별 또는 인권침해 행위로서 현행 민법상 불법행위를 구성할 수 있다. 성희롱 행위자에 대하여는 일반 불법행위(민법 제750조), 성희롱 행위자가 근로자면 가해 근로자의 사용자에 대하여는 사용자책임(민법 제756조)이 성립할 수 있다. 르노삼성 직장 내 성희롱 사건의 항소심은, 상급자가 그 부하직원에게 대하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 그 자체로 직무위반행위로서 민법 제756조의 사무 집행 관련성 요건을 충족시키며, 사업주가 피용자의 성희롱을 알 수 없었다고 하더라도 면책 사유에 해당하지 않는다고 판시하였다. 또한, 위 사건의 대법원은 “직장 내 성희롱이 발생한 경우 사업주는 피해자를 적극적으로 보호하여 피해를 구제할 의무를 부담한다”고 판시하였다.

관련하여 미국은 직장 내 성희롱으로 인한 정신적 고통과 금전적 손해를 배상하도록 하고 있으며, 특히 악의적인 사용자에게 징벌적 손해배상을 하도록 정하고 있다. 독일도 노동법원에 성희롱 피해자의 손해배상청구 가능하도록 하고 있다<sup>9)</sup>. 행위자와 사용자에 대한 민사상 손해배상책임을 물을 수 있다고 하더라도 이것만으로는 부족하다. 남녀고용평등법에 행위자와 사용자의 배상책임을 명확히 규정하고 특히 사용자의 고의적인 방치와 불리한 처우에 대해서는 가중된 손해배상이 가능하도록 해야 한다. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제13조 제2항 “노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다”, 「중대 재해 처벌 등에 관한 법률」 제15조 제1항 “사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 이 법에서 정한 의무를 위반하여 중대 재해를 발생하게 한 경우, 해당 사업주, 법인 또는 기관이 중대 재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 법인 또는 기관이 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니

9) 박귀천 외 5, '직장 내 성차별, 성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구', 국가인권위원회, 2014. 9.



한 경우에는 그러하지 아니하다”를 참고하되, 손해배상 규정이 효과적으로 작동할 방법을 찾아야 한다.

#### (4) 구제 절차의 실효성 확보

행위자는 피해자보다 우월하거나 피해자에게 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있으며, 조사 및 조치 의무를 담당하는 사업주 그 자체이거나 그 측근이다. 그 결과 피해자는 성희롱 사실을 알린 뒤 제대로 사실이 밝혀지지 않은 상태에서 오히려 보복 조치를 당하는 현실이다. 따라서 성희롱 피해자는 객관적이고 실효성 있는 독립된 기구를 통하여 조사와 실질적인 구제를 받아야 한다. 관련하여 현행 「남녀고용평등법」은 조사의 주체를 사업주로 명시하고(제14조 제2항), 피해자 등이 직장 내 성희롱 신고를 하였을 때는 사업주가 직접 처리하거나 노사협의회에 위임하여 처리하도록 하고 있다(제25조, 시행령 제18조 제2항). 그러나 노사협의회의 위임은 사업주의 자율적인 선택에 맡겨져 있고, 직장 내 성희롱 문제의 처리는 전문성을 필요로 하므로 노사협의회에 맡기는 것으로는 한계가 있다. 가장 좋은 것은 성희롱 조사, 구제 기구를 외부에 두거나 외부인이 참여하도록 하는 것이다. 현행법은 사내 해결을 원칙으로 하면서 조사 및 권한을 사업주에게 맡기고 있다. 직장 내 성희롱 조사 및 판단, 구제의 공정성 및 객관성을 담보하기 위하여 이러한 조사, 판단 시 외부 전문가가 참여하거나 외부 전문가의 감사를 받도록 할 필요가 있다.

한편 “성희롱의 조사에 있어서도 여러 차례의 조사가 필요하고, 성희롱 판단에 신중을 기하기 위해서는 전문적인 판단이 필요하며, 이를 위해서는 노동위원회에 성희롱 판단을 위한 전문위원회를 설치하는 것이 방안에 대한 적극적 고려가 필요하다. 노동위원회의 전문위원회 설치하는 이미 기간제법에서 차별적 처우의 시정을 위한 업무를 부여하고 있으므로, 이 제도와 유사한 전문위원회를 성희롱을 포함한 성차별을 대상으로 설치하는 방안을 생각할 수 있다. 즉, 노동위원회 내에 ‘성차별·성희롱 전문위원회’를 설치하여 전담하도록 하고 이를 통해 전문성을 보다 제고하도록 하는 것이다.”<sup>10)</sup> 관련하여 2020. 10. 20. 직장 내 성희롱 피해자에 대한

노동위원회 구제 절차를 도입하는 내용의 「남녀고용평등법」 개정안이 국무회의 심의, 의결을 거쳐 현재 국회에 발의된 상태다. 현재는 사업주의 조치 의무 미이행에 대한 과태료 부과만 가능하나, 발의된 법안은 피해자가 직접 노동위원회에 그 시정이나 구제를 신청할 수 있도록 하였다. 그리고 사업자가 입증책임을 부담하도록 하였다. 직장 내 성희롱에 대한 적절한 조치 의무 미이행, 불리한 처우가 인정되는 경우 노동위원회가 적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 할 수 있도록 법안은 정하고 있다.

기타 현행 「남녀고용평등법」은 성희롱 조사 동안 피해자 또는 피해를 보았다고 주장하는 자에 대해서만 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등의 조치를 하도록 정하고 있다. 그러나 이러한 조치는 피해자에게 불리하게 작동할 수 있다. 근무 장소를 변경하거나 유급휴가 명령을 받아야 할 대상에는 행위자도 포함되어야 한다. 조사 의무와 관련해서도 조사를 하지 아니한 경우에만 과태료를 부과하도록 하고 있으나 조사를 제대로 하지 않거나 조사 과정에서 피해자 등에게 적절한 조치를 하지 않은 경우에도 과태료를 부과할 수 있도록 해야 한다.

## (5) 불리한 처우 개선

현행 「남녀고용평등법」은 불리한 처우의 주체로 사업주만을 명시하고 있지만, 피해자는 사업주의 불리한 처우 외에 상사나 동료들의 괴롭힘, 소문 등에 의해서도 고통받는다. 사업주에게 책임을 묻는 것도 중요하지만 피해자에게 불리한 행위를 한 여타 직원들에 대해서도 책임을 물을 필요가 있다. 비밀유지 의무의 주체도 모든 사람으로 확대할 필요가 있다.

관련하여 현행 「남녀고용평등법」은 사업주가 그러한 행위의 발생을 방지하는 경우를 불리한 처우로 보고 있지만 어디까지 방지했다고 할 것인지 판단, 입증하기

10) 박귀천 외 5, '직장 내 성차별, 성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구', 국가인권위원회, 2014. 9.

도 어렵다. 이 경우 “사업주는 피해근로자 등에 대하여 성희롱 피해나 신고 등을 이유로 비난, 냉대하거나 관련 신고내용을 불필요하게 유출하는 등의 행위를 하여 피해근로자 등의 근로환경을 악화시킨 근로자에 대하여 조사, 징계, 재발 방지를 위한 교육 등의 조치”를 취하도록 법에 구체적으로 명시할 필요가 있다<sup>11)</sup>.

기타 피해자 등에 대한 조력자에 대해서도 불리한 처우가 많이 발생하고 있으므로, 조력자에 대해서도 불리한 처우를 금지하고 벌칙을 부과해야 한다.

## (6) 성차별적 괴롭힘에 대한 규제

성별 고정관념에 따른 성차별적 괴롭힘, 여성 비하는 현행법상 성차별에 해당하지 않는다. 왜냐하면 현행 「남녀고용평등법」은 모집과 채용, 임금 및 기타 금품, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고의 채용 및 근로조건에서의 차별만을 성차별로 다루고 있기 때문이다. 그러나 이러한 표현이나 대우가 성차별이라는 점은 분명하다.

관련하여 ILO 제190호 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약’은 폭력과 괴롭힘, 특히 일터에서의 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위한 내용을 담고 있다.

### 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약

#### 1장

1. 이 협약은 국내법과 관행이 정의하는 피고용인들뿐만 아니라 계약 지위와 관계없이 일하는 사람들, 인턴이나 수습 등 훈련 중에 있는 사람, 계약이 만료된 노동자, 자원봉사자, 구직자, 지원자,

11) 구미영 외 9, ‘성희롱 구제조치 효과성 실태조사’, 국가인권위원회, 2019. 12.

고용주의 권한·의무·책임을 수행하는 개인들 등 노동자들과 일의 세계의 모든 사람을 보호한다.

2. 이 협약은 민간과 공공, 공식 경제와 비공식 경제, 도시와 비도시 지역 등 모든 영역에 적용된다.

## 2장

이 협약은 일의 세계에서 일하는 중에, 일과 관련하여, 혹은 일에서 발생한 폭력과 괴롭힘에 적용된다.

- (a) 민간과 공공장소의 일하는 곳을 포함하는 작업장 내에서;
- (b) 유급노동을 하는 장소나, 쉬거나 식사를 하는 곳이나, 위생시설, 세탁시설(샤워실), 탈의실에서;
- (c) 일과 관련된 이동, 여행, 훈련, 행사, 혹은 사회활동 중에;
- (d) 정보통신기술로 할 수 있는 것을 포함하여 일과 관련된 의사소통을 통해;
- (e) 사용자가 제공하는 숙소에서;
- (f) 출퇴근 시간 중에.

## 4장

1. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 일의 세계의 모든 사람이 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로울 권리를 존중하고, 촉진하고, 실현해야 한다.

2. 각 회원국은 국내법과 상황에 따라, 사용자 및 노동자대표 조직과 협의하여, 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절을 위해 포용적·통합적·성인지적 접근을 도입해야 한다. 이러한 접근은 제3자가 관련된 폭력과 괴롭힘을 고려해야 하며 다음 각 항을 포함해야 한다.

- (a) 폭력과 괴롭힘의 법에 의한 금지;
- (b) 관련 정책에서 폭력과 괴롭힘을 다루도록 보장;
- (c) 폭력과 괴롭힘을 방지하고 근절하기 위한 수단을 도입하기 위한 포괄적인 전략 채택;
- (d) 집행과 모니터링 구조를 확립 혹은 강화;
- (e) 피해자 구제조치와 지원에 대한 접근성 보장;
- (f) 제재 포함;
- (g) 적절하게 접근 가능한 형태로 도구, 지침, 교육 및 훈련 개발과 의식 제고;
- (h) 폭력과 괴롭힘 사건의 감독과 조사에 있어 근로감독기관 혹은 권한 있는 기관을 포함한 효과적인 수단 보장;

3. 이 장의 2조에 따른 접근의 도입과 적용에서 각 회원국은 정부, 사용자, 노동자 및 그들 단체의 역할과 기능이 서로 다르며 상호 보완적임을 인식하고, 각각의 특성과 책임의 범위가 다를 것을 고려해야 한다.

위 협약은 2019. 6. 21. 채택되었다. 내용상으로 비준하는 데에 무리가 없고, 특히 성차별적 괴롭힘에 대응하기 위해 위 협약을 비준할 필요가 있다.

또한 성차별적 괴롭힘에 대응하기 위해 차별금지법 제정도 검토해야 한다. 2020년 국가인권위원회는 차별금지법에 관해 의견을 표명하면서 “가. 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하는 행위, 나. 수치심, 모욕감, 두려움 등을 야기하는 행위, 다. 멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시, 또는 선동 등의 혐오적 표현을 하는 행위”를 괴롭힘으로 규정하고 성별 등을 이유로 한 괴롭힘을 차별로 간주하여 금지하고 있다. 차별금지법에 차별적 괴롭힘에 관한 내용을 담아 보다 능동적이고 구체적으로 규제 및 대응할 필요가 있다.

성차별적 괴롭힘에 대한 별개의 대응이 어렵다면, 현행 직장 내 괴롭힘 규정을 보완하는 것도 필요하다. 직장 내 성희롱 규정도 부실하지만, 직장 내 괴롭힘 규정은 더더욱 부실하다. 괴롭힘을 신고했을 때 조사를 하지 않아도, 피해자 보호조치나 행위자 징계 조치를 취하지 않아도 벌칙 부과 불가능하다. 벌칙 조항이 없기 때문이다. 직장 내 성희롱 피해자 등에 대하여 따돌림, 소문 등 각종 괴롭힘이 만연하는 현실을 고려하더라도 직장 내 괴롭힘 규정을 보완하는 것은 중요한 일이다.

## ● 직장갑질119는?

- 노조 밖 노동의 목소리 - 노조로 가는 징검다리
- 직장인들이 겪는 직장 갑질을 해결하고, 직종별 부당한 관행을 바꾸기 위해 노력하는 민간공익단체
- 노동전문가, 노무사, 변호사 150여명 자원활동으로 참여

## ● 상담신청 방법

 카카오톡 오픈채팅 '직장갑질119' 검색

 [gabjil119@gmail.com](mailto:gabjil119@gmail.com) [답변까지 평균 4일 소요]

### 정기후원 CMS 후원회원 신청

- 온라인신청 : [bit.ly/gabjil119](http://bit.ly/gabjil119)에서 신청 가능
- 직접작성 : 신청서 작성하여 팩스(02.2178.9115)나 010-9273-1948로 발송

### 일시후원 함께하니 즐지 마

- 기부금 입금계좌 : 농협 119-119-9118 사단법인 직장갑질119





직장갑질119 X



재단법인  
공공상생연대기금

발행일 \_ 2021년 2월 1일

집필진 \_ 윤지영 변호사, 신지영 활동가, 김주현 활동가, 이혜나 활동가

문의 \_ gabjil119@gmail.com