성희롱 방지법의 의의

엄 현 택 노동부 근로여성정책과장

1. 『직장내 성희롱』 규제법령의 의의

○ '93년 모대학 여성조교의 성희롱 관련 민사소송의 제기로 부각된 직장내 성희롱 문제는 '95년, '96년 여·야 국회의원들의 남녀고용평등법 개정안 발의로 이어지고, '99년 올해에 이르러 동법에 규정하기에 이르렀다.

○ 외국의 경우는 직장내 성희롱 문제를 여성의 동등한 고용기회의 확보 및 근로조건에 영향을 미치는 중요한 문제로 인식하고 있으며, 미국, 독일, 프랑스, 캐나다, 일본 등은 이를 법으로 규제하고 있다.

○ 직장내 성희롱은 피해근로자의 정신적·육체적 건강과 업무능력에 손상을 입히는 고용상 불평등한 행위의 하나로, 사업주에게는 근로자의 근무의욕상실로 인한 생산성 감소와 인력관리비용의 증대, 기업의 이미지 저하 등으로 경제적 손실을 초래한다.

○ 금번 남녀고용평등법에서 사업주에게 직장내 성희롱 예방과 성희롱 행위자에 대한 징계조치 등의 의무를 부여함에 따라 외국의 판례 등을 참고하여 복잡한 성희롱 문제에 대하여 사업주의 사전예방과 근로자의 대응방안 등을 구체적으로 기술하였다.

2. 『직장내 성희롱』의 개념

가. 정 의

○ 관련규정(남녀고용평등법 제2조의2)

『"직장내 성희롱"이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다』

○ 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게
- 성적인 언어나 행동 등으로 - 또는 이를 조건으로 → 고용상의 불이익을 주거나 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것

나. 직장내 성희롱 구성요건

(1) 직장내 성희롱 당사자 요건

○ 직장내 성희롱의 행위자는 주로 고용이나 근로조건을 결정하는 권한을 가진자와 이에 영향을 미치는 사업주나 직장내의 상급자, 동료근로자 또는 부하직원도 해당된다.

※ 거래처 관계자나 고객 등 제3자는 제외됨

○ 직장내 성희롱의 피해자는 주로 여성근로자가 대상이지만 남녀근로자 모두 해당되며, 모집채용과정에서의 구직자도 포함된다.

(2) 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있을 것

○ 직장내 성희롱은 사업장내·외의 장소여부를 불문하고 발생될 수 있으며, 상급자의 지위 이용내지 업무와의 관련성이 있으면 된다.

- 예컨데 출장중인 차안이나, 업무와 관련있는 전체회식 모임장소 등에서 발생하는 성희롱도 직장내 성희롱으로 볼 수 있다.

(3) 성적인 언어나 행동에 의하거나 또는 이를 조건으로 할 것

○ 직장내 성희롱은 아래에 예시한 성적인 언어나 행동 등이 전제되어야 한다(아래의 성적 언동의 유형은 어디까지나 예시적인 것임을 유의).

< 육체적 행위 >

① 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉

② 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위

③ 안마나 애무를 강요하는 행위 등

< 언어적 행위 >

① 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)

② 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위

③ 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위

④ 성적관계를 강요하거나 회유하는 행위

⑤ 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등

< 시각적 행위 >

① 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩스

밀리등을 이용하는 경우를 포함한다)

② 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등

< 기타 사회통념상 성적굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동 >

○ 상대방이 원하지 아니하는 성적인 언어나 행동이 반복되는 경우 성희롱으로 성립될 수 있으며, 단 한번의 성적언동이라도 심한 경우에는 직장내 성희롱이 될 수 있다

- 어떠한 경우에 단 한번의 성적언동이라도 성희롱에 해당되는지를 미리 판단하기는 곤란하므로 합리적인 차원에서 사례별로 판단되어져야 한다.

(4) 고용상의 불이익을 초래하거나 성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킬 것

○ 『고용상의 불이익을 주는 것』이란 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것이다.

○ 『성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것』은 성적인 언어나 행동 등으로 성적굴욕감을 유발하며 업무능률을 저해하거나 또는 위협적, 적대적인 고용환경이 형성되는 것을 말한다.

- 이 경우 성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시켰는지의 여부에 대한 판단은 피해자의 관점을 기초로 하는 것이지 성희롱 행위자의 성희롱 의사여부가 기준이 될 수는 없다. 가령 성적농담이 친밀감 표현의 의도였다하여도 상대방이 굴욕적이거나 공격적인 성희롱으로 느꼈다면 피해자의 견해가 존중되어야 한다. 다만, 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단 기준으로 삼아야 할 것이다.

다. 직장내 성희롱 성립의 두가지 유형과 사례

○ 남녀고용평등법상 직장내 성희롱 규정은 외국의 예에서와 같이 조건형 성희롱과 환경형 성희롱의 두가지 유형으로 구분된다.

(1) 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 등을 조건으로 고용상의 불이익을 주는 것(조건형 성희롱)

예시① 직장내에서 사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구했지만 거부했기 때문에 근로자를 해고하는 것

예시② 출장중에 상급자가 차안에서 근로자의 허리, 가슴 등을 신체접촉하여 이를 저항했기 때문에 근로자를 불이익한 부서로 배치 전환하는 것

예시③ 사내의 공식적인 회식모임에서 사업주가 외설적인 춤을 출 것을 요구하고, 포옹하려하여 이를 거부하자 승진에서 탈락시키는 것

(2) 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적언어나 행동 등으로 성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것(환경형 성희롱)

예시① 직장내에서 사업주가 성적인 음담패설, 외모에 대한 성적인 평가 등의 발언을 하여 근로자가 굴욕감을 느끼고 근로의욕이 저하되는 것

예시② 직장에서 동료근로자가 여성근로자에 관계되는 성적인 소문을 의도적으로 퍼뜨려 근로자가 심적고통을 느끼고 일이 손에 잡히지 않는 것

예시③ 직장에서 상사가 음란 사진·그림 등을 게시하여 근로자가 항의하였으나 계속 부착하며 여성근로자가 굴욕감을 느끼고 업무에 집중할 수 없음

(3) 직장내 성희롱이 성립되지 않는 경우

예시① 상호간의 우정이나 이끌림을 기반으로한 연애
- 두사람의 성적인 관계가 동의에 의한 것이고 상호보완적인 것이라면 그 수단이 성적인 언어나 행동이라도 성희롱이라 볼 수 없음

예시② 특정인에게 무조건 커피심부름을 시키거나 반말을 하는 것
- 직장의 예의에 벗어나는 행동이지만 성적언동이 아니므로 성희롱이라 볼 수 없음

3. 사업주의 『직장내 성희롱』 예방의무

가. 취지 및 법적근거

○ 사업주는 직장에서 남녀근로자가 상호존중하며 예의를 지켜 성희롱으로 인해 근로자의 인격이 침해되거나 근로제공에 지장이 생기지 않도록 평등하고 안전한 근무환경을 조성할 의무가 있다.

○ 법제8조의 2에서 사업주가 직장내 성희롱 예방을 위한 교육실시와 가해자에 대한 부서전환, 징계 등 조치를 하도록 규정하고 있다.

○ 사업주는 고용한 임·직원간에 발생한 직장내 성희롱에 대한 책임이 있다. 특히 직장내 성희롱 사건을 알고도 방치할 경우 남녀고용평등법 위반 뿐만 아니라 배상책임에서도 불리할 것이다. 따라서 사업주는 직장내 성희롱 예방을 위한 충분한 사전적 노력을 기울여 건전한 직장 문화를 만들어야 한다.

【 관련조문 】

남녀고용평등법 제8조의 2(직장내 성희롱의 예방)

① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위해 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.

1. 직장내 성희롱 예방을 위한 교육의 실시
2. 직장내 성희롱 가해자에 대한 부서전환, 징계 등 조치

(사업주가 이를 위반한 경우에 300만원이하의 과태료에 처함)

② 사업주는 성희롱과 관련하여 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

(사업주가 이를 위반한 행위를 한 경우에 500만원이하의 벌금에 처함)

나. 예방교육의 실시(법제8조의2 제1항 제1호)

○ 사업주는 연1회이상 직장내 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다.

○ 사업주는 기업의 규모와 실적을 고려하여 직원연수교육, 정례조회, 부서별 회의 등을 이용하여 교육을 실시하여야 한다. 또한 VTR 등 시청각 교재를 활용한 교육도 가능하다. 교육을 실시함에 있어서 반드시 외부강사를 활용하여야 하는 것은 아니며, 사업주 또는 부서장에 의한 교육도 무방하다.

- 아울러, 사업주는 수시로 사보 또는 홍보물의 발간, 사내 게시판 활용, 컴퓨터 정보망 및 전자우편 등 다양한 방법으로 기업의 관리자나 근로자에게 직장내 성희롱 예방 관련 사항을 알려 건전한 직장문화 조성에 노력하여야 한다.

○ 교육의 내용에는 ①남녀고용평등법상 성희롱 관련규정 ②직장내 성희롱 예방에 관한 사업장의 방침 또는 규칙에 관한 사항 ③피해근로자의 고충상담 및 구제절차 ④직장내 성희롱 발생시 처리절차 및 조치 기준 ⑤기타 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항이 포함되어야 한다.

다. 직장내 성희롱 고충상담 및 처리

○ 사업주는 성희롱과 관련한 근로자의 고충을 상담처리 할 수 있는 고충처리기구나 절차를 마련한다.

- 이 경우, 별도 기구나 절차를 마련하는 대신에 기존의 고충처리기관, 노사협의회, 고충처리위원제도 등을 활용할 수 있다.

○ 사업주는 근로자의 성희롱 관련 고충상담에 응할 의무가 있으므로, 소속직원이나 외부전

문가를 성희롱 문제해결에 도움을 주는 성희롱담당 상담요원으로 지정하고 신속한 상담이 이루어지도록 하여야 한다.

○ 직장내 성희롱 상담요원 등 담당자는 고충·상담접수시 신속하고 공정하게 조사·처리하고, 특히 조사과정 등에서 지득한 개인정보를 누출하여서는 아니된다.

○ 사업주는 성희롱 사건 조사 및 처리종료시 관계당사자에게 그 결과를 적정기일내에 통보하여야 한다.

○ 사업주는 사건처리 이후에도 피해근로자에 대한 성희롱 문제가 재발되지 않도록 관심을 가져야 한다.

라. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치(법 제8조의2 제2조)

○ 사업주는 성희롱 행위자에 대하여 성희롱의 정도, 지속성 등을 감안하여 부서전환하거나 경고, 견책, 정직, 휴직, 전직, 대기발령, 해고 등의 적절한 징계조치를 하여야 한다.

○ 사업주는 직장내 성희롱 당사자간 분쟁의 소지가 없도록 징계조치 및 절차에 대해 사전에 취업규칙이나 기타 이에 준하는 사내규칙, 단체협약 등에 규정하는 것이 바람직하다.

마. 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지(법 제8조의2 제2항)

○ 사업주는 피해자가 상담·고충의 제기 또는 관계기관에의 진정, 고소 등을 했다는 이유로 그 피해자에 대하여 고용상의 불이익 조치를 하여서는 아니된다

바. 사업주가 성희롱 여부 판단 또는 관련 분쟁의 해결이 어려운 경우 조치사항

○ 사업주는 직장내 성희롱 여부판단이 곤란하거나 성희롱 행위자에 대한 징계조치 등과 관련한 분쟁의 조정에 어려움을 겪을 경우 지방노동관서의 장에게 지원을 요청할 수 있다.

- 이 경우 지원을 요청받은 지방노동관서의 장은 자체적으로 또는 고용평등위원회의 의견을 들어 성희롱 여부를 판단하거나 분쟁해결에 조력하여야 한다.

사. 사용자 단체의 역할

○ 사용자단체는 영세중소기업의 직장내 성희롱 예방을 위하여 사내지침, 고충해결 절차나 기구 운영 등에 관하여 필요한 자료의 제공, 조언 등 조치를 하여야 한다.

아. 파견근로자에 대한 사업주 의무

○ 파견사업주와 사용사업주는 각각 파견근로자에 대하여 직장내 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다.

○ 직장내 성희롱 행위자가 소속된 파견사업주 또는 사용사업주는 파견근로자가 성희롱 피해를 입은 경우 직장내 성희롱 행위자에 대하여 부서전환, 징계 등의 조치를 하여야 한다.

직장내 성희롱 관련 법조항

1. 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제11조(업무상 위력 등에 의한 추행)

업무, 고용, 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 추행한 자는 2년이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 형법 제303조(업무상 위력 등에 의한 간음)

업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 부녀에 대하여 위계 또는 위력으로 간음한 자는 5년이하의 징역 또는 1천 500만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(여성특별위원회 관장)

○ 제2조(성희롱 정의) 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

○ 제7조(성희롱의 금지등) ①공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다.
②공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

○ 법의효력 : 여성특별위원회는 성희롱으로 인정되는 경우에 남녀차별로 결정하고 공공기관의 장 또는 사용자에게 시정을 위하여 필요한 조치를 권고

4. 민법상의 관련조항

○ 민법 750조(불법행위의 내용)

- 고의 또는 과실로 인한 불법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

○ 민법 756조(사용자의 배상책임)

①타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 가한 손해를 배상할 책임이 있다.

②사용자에 가름하여 그 사무를 감독하는 자도 전항의 책임이 있다.

[참고: 개정 남녀고용평등법률 주요내용]

1. 남녀고용평등법의 주요내용(법률제5933호 '99.2.8 공포·시행)

□ 『직장내 성희롱』의 정의를 규정

○ 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것

□ 사업주에게 성희롱 예방의무를 부여하고 이를 위반시 벌금 등 제재조치 마련

○ 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 실시하고, 성희롱 행위자에 대해서는 부서전환, 징계 등 적절한 조치 (위반시 300만원이하 과태료)

○ 특히, 성희롱 피해근로자에 대한 고용상의 어떠한 불이익한 조치도 금지 (위반시 500만원이하 벌금)

□ 차별의 범위를 구체적으로 확대

○ 사업주가 여성 또는 남성 어느 한 성이 충족하기 현저히 어려운 인사에 관한 기준이나 조건을 적용하는 것도 차별로 보아 규제

□ 고용평등이행실태 등 공표제도 도입

○ 남녀고용평등을 촉진하고 법시행의 실효성 확보를 위해 필요한 경우 개별사업장의 고용평등 이행실태 및 관련조사 자료 등을 공표할 수 있도록 함