

직장내 성희롱 예방

업무 매뉴얼



근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 구)남녀고용평등법 3차 개정('99. 2. 8)으로 사업주에게 성희롱 예방교육을 실시할 의무를 부여하고 이를 지도해 온 지 올해가 10년째입니다.

그간 우리부에서는 직장내 성희롱 예방 분위기를 확산하고 사업주 및 근로자의 인식변화를 유도하기 위해 매년 TV, 라디오, 인터넷 등 대중매체를 이용하거나 팸플릿을 사업장에 배포하는 등 직장내 성희롱 예방 홍보활동을 적극적으로 실시해 왔습니다.



반기상
로

또한 2000년도부터 노사공동으로 사업장 내 성희롱 예방교육 이행실태를 점검·개선토록 지도함으로써 직장내 성희롱을 근절하는데 노력해 왔으며, 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률을 개정(2007. 12. 21)하여 고객 등 제3자에 의한 성희롱 행위로부터 근로자 보호조항을 신설하였습니다.

하지만 최근에도 직장내 성희롱 사건으로 물의를 빚는 사업장이 종종 언론에 보도되고 있습니다.

직장내 성희롱은 피해자에게 근로의욕상실, 대인기피 등 정상적인 직장생활을 어렵게 하는 장애요인이 되고 기업에게는 이미지 훼손, 생산성 저하 등 경제적 손실을 가져온다는 점에서 반드시 사라져야 한다고 생각합니다.

본 책자는 직장 내 성희롱을 직접 상담하거나 사건을 처리하는 일선 근로감독관들의 성희롱 업무에 대한 기본적인 이해를 돕고 실무능력을 높이고자, 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률과 관련 지침 등의 내용을 알기 쉽게 사례를 곁들여 자세히 설명하였습니다.

아무쪼록 본 매뉴얼이 건전한 직장문화를 조성하고 고용평등을 정착시키는 데 도움이 되는 자료로 활용되었으면 합니다.

2009년 9월

고용평등정책관

최현용

업무 매뉴얼은?

1. 발간 목적

이 업무 매뉴얼은 직장내 성희롱의 예방, 성희롱 예방교육, 피해자의 상담 및 구제, 사업주에 대한 조치 등 직장내 성희롱 관련 업무를 담당하는 노동부 근로감독관 및 관계 공무원과 상담원들이 업무를 수행하는데 필요한 지식과 정보를 제공하여 업무를 보다 효율적으로 원활히 수행할 수 있도록 지원하기 위한 성희롱 관련 업무 참고자료임.

2. 발간 배경

직장내 성희롱 예방교육, 성희롱 발생시 조치 등을 규정하고 있는 구, 남녀고용평등법령의 개정과 이에 따른 관련 지침의 변경이 있었고 또한 성희롱 관련 사례의 축적에 따라 이 매뉴얼을 새로이 발간하게 된 것임.

3. 매뉴얼의 구성

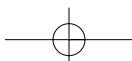
- 이 매뉴얼은 노동부 근로감독관 및 상담업무 담당자로 하여금 직장내 성희롱 예방과 신속한 구제 등 조치를 취하기 위하여 알아야 할 직장내 성희롱 관련 관계법령의 내용을 분석하고 우리부의 법령해석, 지침, 판례 등 사례, 기타 업무수행 과정에서 필요한 절차 등을 체계적으로 수록함.
- 관계 공무원들이 신고사건을 처리하거나 사업장 지도·점검 등 실무를 수행하면서 유용한 참고자료로 활용할 수 있도록 사업장 지도·감독시 조사 유의사항, 신고사건 접수시에 상담 및 심문요령, 범위반 사업주에 대한 과태료 부과 처분 등을 알기 쉽게 사례를 곁들여 수록함.

Contents

제1장

직장내 성희롱 예방 및 분쟁 해결

I. 직장내 성희롱 개념 및 유형	11
1. 직장내 성희롱의 개념	11
2. 직장내 성희롱의 성립	14
3. 직장내 성희롱의 판단	18
4. 직장내 성희롱의 유형	21
5. 성희롱과 성폭력·성차별의 관계	23
6. 국제기구 및 주요 국가의 성희롱 관련 법제도	27
II. 직장내 성희롱 예방 사업주의 의무사항	34
1. 직장내 성희롱 금지의무	34
2. 직장내 성희롱 예방교육의무	36
3. 직장내 성희롱 행위자 제재의무	43
4. 직장내 성희롱 피해자와 신고자의 보호의무	44
5. 자율해결 노력의무	45
6. 고객 등에 의한 성희롱 방지의무	46
III. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법	47
1. 분쟁의 자율적 해결	47
2. 명예고용평등감독관의 상담처리	48
3. 민간단체 고용평등상담실 활용	49
4. 노동부 신고	51
5. 국가인권위원회 구제신청	53
6. 검·경찰 신고	54
7. 지방노동위원회 구제신청	56
8. 법원 민사소송	57



제2장

직장내 성희롱 신고사건 처리

I. 직장내 성희롱 상담	61
II. 직장내 성희롱 신고사건 조사·처리	62
1. 직장내 성희롱 신고사건 처리지침	62
2. 직장내 성희롱 신고사건 처리예시	73

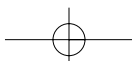
제3장

직장내 성희롱 예방 지도 및 감독

I. 직장내 성희롱 예방교육 점검	105
1. 직장내 성희롱 예방교육 업무처리 지침	
II. 직장내 성희롱 예방 사업장 지도 관리	113
III. 직장내 성희롱 피해 대처방안 지도	115

부록

1. 성희롱 관련 법령	119
2. 행정해석	130
3. 판단사례 및 재결례·판례	145
4. 민간단체 고용평등상담실 상담사례	215
〈민간단체 고용평등상담실 운영 현황〉	
5. 성희롱 예방 교육기관 지정 등에 관한 업무처리 요령	282
〈직장내 성희롱 예방교육기관 지정 현황〉	





제1장

직장내 성희롱 예방 및 분쟁 해결

- I. 직장내 성희롱 개념 및 유형
- II. 직장내 성희롱 예방 사업주의 의무사항
- III. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법



I. 직장내 성희롱 개념 및 유형

1. 직장내 성희롱의 개념

1) 직장내 성희롱의 의미

- “직장내 성희롱(sexual harassment at work)”은 고용이나 업무와 관련하여 사업장 내외에서 사업주, 상급자 또는 근로자가 다른 근로자에게 원하지 않는 성적 언동을 함으로써 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말함(남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제2조 제2항).

S국립대 조교 성희롱 사건

1993년 10월 S대 실험실에 계약직으로 근무하던 모 조교는 자신의 해임은 관리 책임자인 남성 교수의 불쾌한 성적 요구를 거부하였기 때문이라며 소를 제기한 사건이 있었다.

이 여성은 국가를 사용자로 보고 대학 총장은 그 직무대리 감독자로서 책임이 있다 하여 국가, 대학 총장과 담당 교수를 상대로 손해배상청구소송을 제기하였고, 1999년 6월 25일 마침내 대법원에서 일부 승소 판결을 받아냈다.

당시에는 성희롱의 심각성에 대한 일반인들의 의식이 낮아 판결 자체만으로도 사회적 관심을 끌기에 충분했고 결국 성희롱에 대한 법적규제의 필요성에 대한 여론이 형성되는 계기가 되었다.

2) 성희롱의 법적 개념

- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률은 모든 사업 또는 사업장에서 고용과 관련하여 발생하는 “직장내 성희롱”의 개념에 관하여 규정하고 있으며, 사업주, 상급자, 근로자가 다른 근로자에게 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 하는 성희롱을 금지함.
- 여성발전기본법과 국가인권위원회법은 적용범위가 고용에 한정되지 않고 일반

- 사업장 뿐 아니라 공공기관에도 적용되는 “성희롱”의 개념을 규정
- 위 두 법은 ‘공공기관의 종사자, 사용자와 근로자’가 하는 성희롱에 관해 규정하고 있으며, 피해 상대방을 근로자에 국한하지 않음(예 민원인 등).
- ▶여성발전기본법에서의 성희롱 개념은 남녀평등과 여성발전을 위해 국가 또는 지자체, 사업주가 해야 할 조치로서 성희롱예방교육과 방지조치를 함에 있어서 사용되는 사전(事前)적 개념임.
 - ▶국가인권위원회법에서의 성희롱 개념은 평등권 침해의 차별행위의 유형으로서 국가인권위원회가 진정을 접수받고 조사하여 사건을 처리하는 데 사용되는 사후(事後)적 개념임.

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제2조(정의) 제2호

- “직장내 성희롱”이라 함은 사업주·상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것을 말한다.

여성발전기본법의 제3조(정의) 제4호

- ‘성희롱’이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 ‘국가기관등’)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

국가인권위원회법의 제2조(정의) 제5호

- ‘성희롱’이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

현행법의 성희롱 개념의 비교

구분	남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	여성발전기본법	국가인권위원회법
행위자	사업주, 상급자 또는 근로자	국가기관등의 종사자, 사용자 또는 근로자	공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자
상대방	다른 근로자	근로자, 제3자 등	근로자, 제3자 등
행위의 조건	직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여	지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	좌 동
방법	성적 언동 등	좌 동	좌 동
피해	<ul style="list-style-type: none"> • 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 • 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것 	좌 동	좌 동



I. 직장내 성희롱 개념 및 유형

2. 직장내 성희롱의 성립

1) 당사자 요건(행위자 & 피해자)

(1) 행위자

- 사업주, 상급자, 근로자(동료, 하급자) 등이 모두 해당
 - 상급자는 직장내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 근로기준법상 근로자로 보기 어려운 법인의 대표이사, 등기이사, 비상근 임원도 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률상에서는 상급자에 해당

법인 대표이사가 직장내 성희롱 행위자인 경우 징계조치 대상인가?

남녀고용평등법상 성희롱 행위자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치책임은 사업주(법인 사업체의 경우에는 법인)에게 있고 법인의 대표자는 동법 제2조의2 제2항의 상급자에 해당한다고 해석되므로 법인은 성희롱 행위자인 법인의 대표자에 대하여 법에 정한 조치(징계 또는 이에 준하는 조치)를 취하여야 하고 이를 위반할 경우 법인에 대하여 과태료를 부과하는 것이 동법 취지에 부합됨(여정68247-100 : 2001.3.6).

- 고객 등 제3자에 의한 성희롱 방지 노력의무(신설)에 따라 제3자도 일정 범주 내에서는 행위자에 해당
 - ※ 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조의2』에 의해 거래처 관계자나 고객 등 제3자의 성희롱 행위로부터 근로자 보호조항 신설(2007. 12. 21)
 - 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성희롱 행위로 인하여 근로자가 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 함.
 - 제3자의 성희롱으로 인해 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적요구

등에 불응한 것을 이유로 사업주는 근로자를 해고 그밖의 불이익한 조치를 하지 못함.

Tip

『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』제14조의 2(고객 등에 의한 성희롱 방지)

- ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 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 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.
 - ② 사업주는 근로자가 제1항의 규정에 의한 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고 그 밖의 불이익한 조치를 하지 못한다.
- ※ 동 조항을 위반하여 해고 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주에 대하여는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제39조제2항제2호).

(2) 피해자

- 남녀 근로자 모두 해당
 - 파견근로자 및 협력업체 근로자(업무에 연속성이 있고 동일 근로공간에서 업무를 수행하는 경우), 모집·채용과정에서의 구직자도 포함
 - ※ 근로자(법 제2조): 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자
 - 근로자가 퇴직한 경우에도 행위 당시 근로자인 경우 해당
 - 사업주에게 고용된 자는 현재 근로기준법상의 근로자로 인정되는 경우에만 해당하므로 보험모집인, 학습지 교사, 골프장 경기보조원 등 특수고용형태 종사자는 적용받지 않음.

Tip

- 보험모집인, 학습지 교사 등 특수고용형태종사자나 근로기준법 적용을 받지 않는 자 등에 대한 성희롱 관련 사건은 국가인권위원회로 안내 또는 이송
특고종사자에 대한 성희롱 방지 차원에서 사업장내 성희롱 예방교육을 실시할 경우에는 이들도 참여케 하도록 행정지도(여성고용팀-1697, '07.5.7.)
- 파견근로자에 의한 직장내 성희롱이 발생하였을 경우, 사실규명 및 분쟁처리절차 회부 등은 사용자업주가 담당하여야 함.
그러나 사용자업주는 파견근로자에 대한 징계권한이 없기 때문에 직접적인 징계는 불가능하고 파견근로자의 직장내 성희롱이 명확해지면 파견사업주에게 징계 조치할 것을 권고할 수 있다. 만약 파견사업주가 이에 응하지 않는 경우에는 파견계약의 해지 등을 요구할 수 있을 것임.

2) 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어질 것

- 직장내 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 밖이나 근무시간 외에도 성립

Tip

- 출장중인 차안이나 업무와 관련이 있는 회식·야유회 장소에서 상대의 의사에 반하는 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 직장내 성희롱으로 볼 수 있으며, 직장동료나 상·하급자가 전화를 걸어 괴롭힌다든지 다른 장소에서 성적 접근을 하는 등 개인적으로 원하지 않는 행위를 하는 경우에도 성희롱이 성립될 수 있음.

3) 성적인 언어나 행동 등을 조건으로 고용상의 불이익을 줄 것

- **조건형 성희롱** : “성적인 언어나 행동 등을 조건으로 고용상의 불이익을 줄 것”이라 함은 성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 경우를 말함.
- 조건형 성희롱의 구성요건으로는 ① 원하지 않은 성희롱행위(예, 원하지 않은 성적 구애 또는 기타 언어적 또는 신체적 행위)로서, ② 피해자가 자신의 고용

조건을 위해 명시적 또는 묵시적으로 그러한 행위에 복종했거나 거절했을 것, ③ 그러한 행위에 대한 복종 또는 거절로 인해 피해자 개인에게 영향을 미치는 고용상의 의사결정이 사용되었을 것 등임.

조건형 성희롱 사례

- 직장내에서 사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구했는데 이를 거부하였다는 이유로 해고 등 불이익한 조치를 취하는 것
- 출장중 사업주(상급자)가 차안에서 근로자의 허리, 가슴 등을 만져 근로자가 이에 저항하자 근로자가 원하지 않는 부서로 배치 전환하는 것
- 사내의 공식적인 회식자리에서 사업주(상급자)가 외설적인 춤을 출 것을 요구하며 포옹하려 하여 이를 거부하자 승진에서 탈락시키는 것

4) 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킬 것

- **환경형 성희롱** : “성적인 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것”이란 성적인 언어나 행동 등으로 위협적, 적대적인 환경을 형성하거나 성적 굴욕감을 유발하여 업무능률을 저해하는 것을 말함.

환경형 성희롱 사례

- 성적인 음담패설, 외모에 대한 성적인 평가 등의 발언을 하여 근로자가 성적 굴욕감을 느끼고 근로의욕이 저하되는 것
- 성생활과 관계되는 소문을 의도적으로 퍼뜨려 근로자에게 심적 고통을 느끼게 해 일을 제대로 할 수 없게 하는 것
- 음란한 사진·그림 등을 게재하여 근로자가 성적 굴욕감·혐오감을 느껴 업무에 집중할 수 없게 하는 것

Tip

- 상대방이 원하지 않는 성적인 언어나 행동이 반드시 반복적이어야 하는 것은 아니고 한 번의 성적 언동이라도 그 정도가 심한 경우에는 직장내 성희롱이 될 수 있다. 또한 환경형 성희롱은 심리적 피해만으로 충분하고, 조건형 성희롱처럼 반드시 직무상의 혜택과 연계되지 않아도 되기 때문에 동료에 의해서도 발생할 수 있다.



I. 직장내 성희롱 개념 및 유형

3. 직장내 성희롱의 판단

1) 판단기준

(1) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률

- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행규칙 별표 1에서 “성희롱 여부의 판단시에는 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 저해하게 되는지를 검토하여야 한다.”고 규정

(2) 판례

- 대법원은 “S국립대 W조교 성희롱 사건”에 관한 손해배상판결에서 성적 표현행위의 위법성 여부는 ① 피해자와 가해자의 관계, ② 가해자와 피해자의 연령, ③ 행위가 발생한 장소, ④ 행위가 발생한 당시의 상황, ⑤ 성적 동기, ⑥ 성적 의도, ⑦ 상대방의 명시적 반응의 내용, ⑧ 상대방의 추정적 반응의 내용, ⑨ 가해자의 행위의 내용, ⑩ 가해자의 행위의 정도, ⑪ 가해행위의 단절 또는 지속성의 여부 등 구체적 요인들 내지는 사정을 종합적으로 고찰하여 판단해야 한다고 함
 - 그리고 이렇게 구체적 요인들을 종합적으로 고찰한 것을 ⑫ 사회공동체의 건전한 상식, ⑬ 사회공동체의 관행, ⑭ 선량한 풍속, ⑮ 사회질서 등의 기준에 비추어 성적 표현행위의 위법성 여부를 결정해야 한다고 총체적 또는 종합적 접근관점을 취하고 있음(대법 '98.2.10. 선고, 95다39533 판결).
- 이러한 대법원의 판단기준은 L호텔 성희롱 사건에 대한 서울민사지방법원의 판결('02.11.26. 선고, 2000k합57462)과 C대형할인마트 성희롱사건에 대한 중앙행정법원의 판결('06.9.12. 2006구합9313)에서도 인용됨.

(3) 국가인권위원회의 결정

- 국가인권위원회는 “합리적인 여성(reasonable woman)”의 관점에서 판단기준을 제시하고 있는데, 어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부에 관하여 ① 양 당사

자의 연령이나 관계, ② 행위가 행해진 장소 및 상황, ③ 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여, 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지에 의해 결정하여야 한다는 판단기준을 제시하고 있음.

2) 판단시 주요 착안사항

(1) 누구의 판단을 기준으로 할 것인가의 문제

- 성희롱은 합리적인 인간의 판단을 기준으로 하는 것이 바람직
 - 피해자가 주로 여성이지만 남성도 될 수 있고, 남성의 남성에 대한 성희롱, 여성의 여성에 대한 성희롱도 존재 가능

(2) 강제성의 여부

- 성희롱이 성립하기 위해서는 반드시 강제성을 필요로 하지 않으며, 성적 수치심을 야기하는 행위만으로 성립

(3) 성희롱 행위의 범주 판단

- 성희롱 행위는 중한 행위의 경우 강제추행죄와의 구분이, 경한 행위의 경우 인간관계에서 허용되는 친밀감 표시 행위와의 구분이 모호
 - 이를 판단하는 기준은 한마디로 단정할 수 없지만 외형의 변화, 주위상황, 강제력의 정도 등을 종합적으로 고려하여 결정해야 할 것임.

Tip

- 강제력에 있어서도 저항할 수 없는 폭행, 협박의 경우에는 강제추행죄가 성립되겠지만, 그 정도까지 이르지 않으면 성희롱이라고 보아야 할 것임.
 - 강제추행죄는 범죄로 규정되어 있는 만큼 엄격하게 해석하여야 하므로 저항할 수 없는 폭행, 협박의 수단으로 중한 정도의 성적 침해로 한정
 - 성적 침해라고 하더라도 수단이 강제적이지 않거나, 수단이 강제적이라고 하더라도 성적 침해행위가 경한 경우에는 성희롱에 해당될 수 있음.
- 추행행위에는 이르지 않지만 사회생활상 당사자가 수용할 수 있는 인간관계행위를 넘어서는 성적 침해행위는 성희롱에 해당된다고 봄.

(4) 행위자의 성적 만족을 요소로 할 것인가의 문제

- 성적 침해행위의 동기가 성적 만족 외에 복수나 호기심 등으로 이루어지는 경우도 있으므로 행위자가 성적 만족을 위해 하는 경우에만 성희롱이 성립하는 것은 아님.

(5) 피해자의 성적 수치심을 요소로 할 것인가의 문제

- 행위자와 상대방이 모두 원하는 성적 행위는 당연히 성희롱이 아니나 성희롱의 문제는 피해자의 성적 자유를 보호하고자 하는 측면은 물론, 왜곡된 성의 구조 속에서 남용되는 성적 침해행위를 방지하자는 의미도 있기 때문에 피해자 특성상(예 정신장애 등) 전혀 수치심을 느끼지 않는 행위의 경우에도 객관적으로 성적 침해행위가 명백한 경우에는 성희롱의 범주에 포함시켜야 할 것임.

3) 입증책임

- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률상 입증책임은 사업주(사용자)에게 있음(법 제30조).



I. 직장내 성희롱 개념 및 유형

4. 직장내 성희롱의 유형

- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행규칙 제2조 별표에서 대표적인 성적 언어나 행동의 유형을 육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위 등으로 나누어 예시

1) 육체적 행위

- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

2) 언어적 행위

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위

3) 시각적 행위

- 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용한 경우도 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

상사가 자신의 컴퓨터 바탕화면에 노출이 심한 여자 사진을 실어 놓고 있는 경우, 그 자체로서도 성희롱이 성립될 수 있는지?

시각적 행위에 의한 성희롱 성립의 문제는 특별한 사정이 없는 한 대상이 있어야 한다, 즉, 자신이 즐기기 위해 야한 사진을 컴퓨터 바탕화면으로 실어 놓는 것은 개인의 취향 문제이고, 그 개인적 생활이 타인을 고려하지 않은 미숙한 것이라 할 수 있을지라도 그것이 바로 성희롱으로 연결되는 것은 아니다. 그러나 그 행위가 타인에게 성적 불쾌감을 초래하고 그 감정을 표현했는데도 그러한 행위가 지속된다면 이는 직장내 성희롱이 된다. 또한 여직원을 대상으로 보이는 곳에 야한 달력을 걸어놓는 행위도 성희롱이 된다.

4) 기타 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동

차나 복사 심부름 등을 여성에게만 강요하는 것도 성희롱이 되는지?

여성을 ‘할머니’ ‘아줌마’ ‘야’ 등으로 부르는 행위, ‘여성은 가사나 내조, 양육’을, ‘남성에게는 가장의 역할, 힘’을 강조하는 행위, 차심부름, 복사 심부름 등을 한 성에게만 강조하는 등의 행위는 업무와 상관없이 근로의욕을 감퇴시키고 원활한 업무수행을 방해하는 것일 뿐 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률상 직장내 성희롱으로 볼 수 없다.



I. 직장내 성희롱 개념 및 유형

5. 성희롱과 성폭력·성차별의 관계

1) 성희롱과 성폭력범죄와의 관계

(1) 공통점

- 직장내 성희롱과 성폭력은 ① 주로 지위 등을 이용한 남녀 불균형한 권력 관계와 퇴폐·향락적인 남성중심의 문화에서 여성을 성적 대상화함으로써 발생하는 점, ② 상대방이 원하지 않는 성적 언동에 의해 발생하는 점, ③ 상대방에게 정신적·육체적·심리적 고통과 성적 굴욕감을 느끼게 하며, 고용에서의 불이익을 초래하고, 인격권과 근로권, 성적 자기결정권 등의 인권을 침해하는 점에서 공통점이 있음.

(2) 차이점

- 성폭력범죄는 「성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률」(이하 '성폭력특별법', '94.1.5제정)에 그 유형(두가지-형법, 특별법)이 열거되어 있고 형사 처벌의 대상이 되는 반면, 성희롱은 주로 남녀차별을 금지하는 법들에 의해 규제되고 그 유형이 성폭력보다 경미한 성적 언어나 행동으로써 형벌부과의 대상이 되지 않는다는 점에서 차이가 있음.

2) 성희롱·성폭력 등 관계법령

(1) 『형법』에 규정된 성범죄

- **강간** : 부녀를 폭행이나 협박하여 강제로 성교행위를 하는 행위
- **추행** : 성교에 이르지 아니하나 객관적으로 일반인에게 성적 수치심과 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 개인의 성적 자유를 침해하는 행위(대법원 '98.1.23선고, 97도2506)
- **성폭속** : 음란한 문서나 그림 등을 제조, 반포, 소지하는 행위 등
- **간음** : 업무상 위력 등에 의한 간음 또는 구금된 부녀의 간음 행위

(2) 『성폭력특별법』에 규정된 성범죄

- 성폭력특별법은 형법에 규정되지 않은 성범죄유형도 성폭력에 포함시키고

있음(강간등 상해·치사상죄, 업무상 위력 등에 의한 추행죄, 공중밀집장소 추행죄, 통신매체이용음란죄, 카메라등 이용 신체촬영·유포죄 등).

(3) 기타 관련법령

- **아동복지법('08.6.13개정) 제29조, 제40조**: 누구든지 18세 미만의 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱, 성폭행 등의 학대행위를 금지하고, 위반자에게 5년이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함.
- **노인복지법('08.3.21개정) 제39조의9, 제55조의3**: 누구든지 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위를 하는 경우에는 5년 이하의 징역 또는 1,500만원 이하의 벌금에 처함.

성추행으로 처벌받은 행위자를 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에 의거, 사업주에게 징계조치 등을 요구할 수 있는지?

직장내 성희롱이 성추행 및 성폭행보다 경미한 행위라 하더라도 피해근로자에게는 인격권 침해 및 심리적 불안 등으로 고용환경을 악화시키고, 직장 분위기가 악화되어 생산효율이 떨어지는 등 악영향을 미치게 되므로 성추행 행위자가 성폭력범죄의처벌 및피해자보호등에관한법률에 의거 형사처벌을 받았다는 이유로 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률상 직장내 성희롱에 해당되지 않는다고 볼 수 없는 경우 행위자에 대해 피해 근로자의 요구가 있을시 사업주는 징계 등의 조치를 취하여야 한다.

※ 행정질서벌과 형법의 경합 여부에 대해

- 행정질서벌은 간접적으로 행정목적 달성에 장애를 미칠 위험성이 있는 행위에 대해 과해지는 것으로 행위자의 고의·과실과 같은 주관적 요건을 문제 삼지 않고 객관적인 법규위반이 있으면 행정질서벌을 부과할 수 있다. 따라서 행정질서벌에는 형법이 적용되지 않는다.

3) 성희롱과 성차별과의 관계

- 성희롱은 성적 언동 등으로 합리적인 이유없이 특정 성에게 불이익을 주는 것이므로 성차별에 해당되고 그 형태는 직접차별로 볼 수 있음.
- 성차별이란 합리적인 이유없이 어느 특정 성에 대하여 '성' 과 관련하여 불이익을 주는 행위(차별)임.

① sex(성)

- 생물학적 의미에서의 성
- 임신, 출산, 수유와 같이 여성의 신체·생리적 특성을 이유로 차별

② gender(성별)

- 사회문화적으로 남성과 여성에게 다르게 요구하는 역할, 능력, 기질 등을 표상하는 남성다움 또는 여성다움
- 남성은 사회생활, 여성은 가정생활을 위주로 해야 한다는 고정관념에 의한 차별

③ sexuality(성애)

- 성적 욕망의 표출에 있어서 남성과 여성은 다르다고 인식하는 성적 정체성
- 남성은 성적 표현에 있어 어느정도 용인되지만, 여성은 그렇지 않아야 된다는 고정 관념에 의한 차별

성희롱을 성차별로 인정한 첫 판례(S대 조교 성희롱 사건)

피고교수의 “성적 접근 및 언동”은 원고의 인간으로서의 존엄성과 행복추구권, 성적 자유 및 인간의 존엄성이 보장되는 근로조건에서 근로할 권리를 침해하고 또한 원고가 여성이라는 이유로, 피고의 성적 접근 기타 성적인 성격을 가지는 언동에 대하여 복종하지 아니하였다는 이유로, 부당하게 근로조건을 달리하거나 불이익한 조치를 하며 원고의 근무환경을 신체적·심리적으로 불편하고 열악하게 조성하고 근로능력이나 의욕을 저하시킴으로써 고용과 근로에 있어서 성차별을 초래한 위법한 행위이다.(서울민사지법 '94.4.18선고,93가합77840)

4) 성희롱과 인격권과의 관계

- 인권은 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말함 (국가인권위원회법 제2조 제1호).

성희롱을 인격권 침해로 인정한 사례

- (1) S대학교 부속병원 의사이자 의과대학 교수가 간호사들에 대해 성희롱 및 인격 무시·비하 등의 행위를 한 것은 인격권을 침해한 행위라고 인정(국가인권위원회 '03.9.1 결정)
- (2) S시립대 교수가 연구실에서 여학생에 대해 한 성적 언동은 성희롱으로 결정하고 이러한 행위는 헌법 제10조의 인격권 및 성적 자기결정권을 침해하였다고 인정(국가인권위원회 '03.10.29 결정)



I. 직장내 성희롱 개념 및 유형

6. 국제기구 및 주요 국가의 성희롱 관련 법제도

1) UN(국제연합)

- 1985년: 제3차 세계여성회의에서 채택한 『여성의 지위향상을 위한 나이로비 미래전략』에서 성희롱에 대한 적절한 조치 요구
- 1992년: UN 여성차별철폐위원회가 채택한 『여성에 대한 성폭력에 관한 일반 권고』제19호에서
 - 성희롱을 “상대방이 원하지 않는 행위로서 신체적 접촉·접근, 성적 성질을 가지는 언행, 외설적 출판물을 보여주는 행위, 언어나 행동에 의한 성적인 요구 행위”로 정의
 - 여성근로자의 성희롱 행위의 수용 거부가 채용, 승진, 고용과 관련하여 자신에게 불이익을 초래하였다고 믿을 만한 정당한 이유가 있거나, 성희롱으로 인하여 적대적 근로환경이 조성되었을 경우에는 고용상의 차별에 해당
 - 직장내 성희롱으로부터 여성을 보호하기 위하여 형사처벌과 민사상의 배상 청구와 보상지급 규정 등 효과적인 법적 조치를 취할 것을 권고
- 1993년: 『비엔나 인권선언 및 행동계획』에서 “성별에 기초한 폭력과 모든 형태의 희롱 및 착취는 근절되어야 한다.”고 선언
- 1995년: 제4차 세계여성회의에서 채택한 『세계여성행동강령』제180항에서 “정부는 모든 사업장에서 성적 또는 다른 형태의 희롱에 대한 법을 제정하고 실행한다.”고 제시

2) ILO(국제노동기구)

- 1985년: 제71회 총회에서 『여성근로자의 기회 및 대우의 평등을 촉진하기 위한 결의』를 채택
 - “직장내 성희롱은 여성근로자의 근로조건, 고용, 승진의 전망을 해치는 것이므로 남녀평등 촉진정책에 있어서 성희롱을 처벌·예방하기 위한 조치를 포함할 필요가 있다.”고 규정

3) EU(유럽연합)

- 1991년: EC(현 EU) 위원회는 『직장에서의 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 권고』, 『성희롱에 대처하기 위한 EC행동규범』을 채택
 - 성희롱이 남녀고용평등 원칙에 위반함을 분명히 하고 성희롱을 조건형과 환경형으로 구분 명시함

4) 미국

- EEOC(고용평등위원회)는 시민권법 제7편에 의한 지침(Part 1604-Guidelines on discrimination because of sex)으로 성희롱 관련내용을 규정('81)
 - 시민권법 해석기준으로 법적 구속력은 없으나 학계, 행정부, 법원에서 널리 활용함(<http://www.eeoc.gov>)
 - 제1604.11조(성희롱)
 - (a) 성희롱은 시민권법 제7편 제703조의 위반이다. 원하지 않은 성적접근, 성적인 요구, 기타 성적 충동에 의한 언어적, 육체적 행위들은 다음 각호의 경우 성희롱에 해당한다.
 - ① 개인이 고용기간이나 고용조건에 명시적, 묵시적으로 굴복하게 되는 행위
 - ② 그러한 행위에의 굴복이 개인에게 영향을 미치는 고용결정의 근거로써 이용될 경우
 - ③ 개인의 업무수행을 부당하게 저해하거나 협박, 적의 혹은 불쾌한 작업 환경을 만드는 목적이나 효과를 갖는 행위
 - (b) 어떤 행위가 성희롱을 구성하는지를 결정하는데 있어서 위원회는 성적인 요구의 성격과 사건이 일어나게 된 배경 등 모든 상황을 보고 전체적인 관점에서 고려한다. 특정행위의 적법성 여부는 사실관계를 따져 사안별로 결정한다.
 - (c) 삭제(reserved)
 - (d) 사용자(대리인, 감독자 포함)가 알았거나 알았어야만 하는 작업장의 동료 근로자간의 성희롱에 대해 즉시 적절한 교정 조치를 취하지 아니했을 때에는 사용자에게 책임이 있다.

- (e) 작업장에서의 근로자를 괴롭히는 제3자(비피고용인)의 행위에 대해서는 사업주(대리인, 감독자 포함)가 알거나 알았어야만 하는 행위에 즉시 적절한 조치를 취하지 못했을 경우 사업주에게 책임이 있다. 이러한 문제를 조사함에 있어 위원회는 사업주의 통제범위 및 그러한 제3자의 행위에 대해 질 수 있는 사업주의 기타 법적 책임을 고려한다.
- (f) 예방은 성희롱을 없애기 위한 가장 좋은 방법이다. 사용자는 성희롱의 발생을 방지하기 위해 가능한 모든 조치를 취해야 한다. 예를 들면, 문제 제기의 인정, 강력한 불만의 표명, 적절한 제재의 집행, 제7편의 침해문제를 제기할 수 있는 권리 및 방법의 소개, 모든 관심사항을 반영할 수 있는 방법의 개발 등이다.
- (g) 기타 관련된 행위들: 사용자의 성적인 접근이나 성적인 요구에 굴복함으로써 고용기회나 조건을 박탈당한 다른 사람들에 대해서는 사용자의 성차별에 해당될 수 있다.
- ※성희롱으로 부당해고된 경우 복직과 함께 임금상당액(back-pay) 지급명령

5) 영국

- 성희롱 관련 법적 규정은 없으나 EU가 채택한 권고와 규범 준수

6) 스웨덴

• 『평등기회법』('94)

- 제6조(성희롱) 성희롱은 성에 기초한 환영받지 못한 행동 또는 성적 본능에 기초한 환영받지 못하는 행동으로 직장에서 근로자의 화합을 침해하는 것
- 제22조(사용자 의무) 사용자는 근로자들에게 어떤 방식으로든지 성희롱을 해서는 안된다는 것을 업무지침으로 확실히 밝혀야 하고, 직장내 성희롱 발생을 알게 된 때에는 사건을 조사하여야 한다.
- 제27조(손해배상 책임) 사용자는 성희롱 방지를 위해 필요한 조치를 하여야 하며 이러한 의무를 이행치 않은 사용자는 성희롱 피해를 당한 근로자에게 손해를 배상할 책임이 있다.

7) 캐나다

• 개정『노동법(Labour Code)』('88)

- 제271.1조(성희롱의 정의) 성희롱은 성적 성질을 가진 다음과 같은 행위, 언급, 몸짓 또는 접촉을 의미한다.
 - (a) 근로자를 불쾌하게 하거나 굴욕감을 주는 행위
 - (b) 근로자의 고용 또는 훈련, 승진의 기회에 대하여 성적 성질을 가진 조건을 붙이는 경우
- 제271.2조(근로자의 권리) 모든 근로자는 성희롱이 없는 고용을 보장받는다.
- 제271.3조(사용자의 책임) 모든 사용자는 근로자가 성희롱의 대상으로 되지 않는 것을 보장하기 위해 적절한 노력을 다해야 한다.
- 제271.4조(사용자의 기본방침)
 - ① 모든 사용자는 근로자나 그 대표자와 협의하여 성희롱에 관한 기본방침을 만들어야 한다.
 - ② 제1항에 의한 기본방침은 사용자가 적당하다고 고려하는 여하한 항목도 포함할 수 있지만 다음 항목을 반드시 포함해야 한다.
 - a. 본질적으로 제271.1과 같은 성희롱의 정의
 - b. 모든 근로자가 성희롱 없는 고용을 보장받는다는 취지
 - c. 사용자는 근로자가 성희롱의 대상이 되지 않도록 모든 적절한 노력을 한다는 취지
 - d. 사용자는 사용자의 감독을 받는 근로자가 성희롱을 한 경우에 적절한 징벌 조치를 취한다는 언급
 - e. 사용자에게 성희롱의 고충 신고방법·절차를 설명하는 언급
 - f. 사용자는 필요한 경우를 제외하고 고충신청자의 이름 또는 고충내용을 비밀로 한다는 취지의 언급
 - g. 성희롱에 관한 법을 근거로 구제 권리에 관한 캐나다 인권법의 차별적 행위에 관한 조항을 근로자에게 설명하는 언급
 - ③ 모든 사용자는 이런 기본방침에 대해 사용자의 관리하에 있는 개인들이 알 수 있게 해야 한다.

8) 호주

• 개정 『성차별 금지법』('92)

- 제28A조(성희롱의 정의)

- ① 어떤 사람이 다른 사람에게 성희롱을 하는 경우는 합리적인 사람이라면 모든 사정을 고려하더라도 성희롱을 받는 사람이 불쾌한 기분을 받게 되고, 굴욕을 받게 되며 또는 협박을 받을 것이라고 예상하는 것과 같은 사정에 있어서 다음과 같은 행동을 하는 경우를 말한다.
 - a. 어떤 사람이 성희롱을 받는 사람에 대하여 환영받지 못하는 성적 접근 또는 호의의 요구를 행하는 것
 - b. 성희롱을 받는 사람에 대하여 환영받지 못하는 성적 성질의 행동을 하는 것
 - ② '성적 성질의 행동'에는 구두에 의하는지 문서에 의하는지를 불문하고 어떤 사람에 대하여 또는 어떤 사람이 있는 앞에서 성적 성질의 진술을 행하는 것을 포함한다.
- 제28B조(적용범위) 이 법은 해당 사업장의 사업주 및 근로자, 수수료를 받는 대리인 또는 근로계약자, 파트너십에 있어서의 파트너까지 적용된다.

9) 뉴질랜드

- 『고용계약법』('91), 『인권법』('93) : 구직자, 고객, 의뢰인 등 제3자에 의한 성희롱에 대해 근로자가 고충을 제기하면 사용자는 사실조사와 방지수단을 마련할 의무가 있음을 명시

- 고용계약법 제62조(성희롱)

- ① 묵시적·명시적으로 우대취급의 약속이나 불이익 취급의 위협을 내용으로 하여 성교, 성적접촉 또는 기타의 성적 행위를 다른 사람에게 요구하는 경우
- ② 성적인 성격을 가지는 말투(문장, 언동 불문), 성적인 성격을 가지는 시각적인 물체나 성적인 성질을 가지는 신체적인 동작을 함으로써 다음 각 호의 행동으로 다른 사람을 복종케 하는 경우
 - a. 그런 행위가 다른 사람에게 환영받지 못하거나 그 사람이 불쾌하게 생각하는 행동
 - b. 그런 행위가 반복되거나 그 사람에게 불이익한 효과를 주게 되는 중대한

성질을 가지는 행동

- ③ 이 조의 적용 분야는 다음과 같다(생략)
- ④ 성희롱을 받았다고 신고할 경우 신고자의 성적인 경험 또는 성적인 평판을 증거로 고려하여서는 아니 된다.

10) 독일

• 『직장내 성희롱에 대한 근로자보호법』(연방법, '94)

- 제2조(성희롱으로부터 보호)

- ① 사용자 및 소속 부서장은 직장내 성희롱으로부터 근로자를 보호(예방 포함)하여야 한다.
- ② 직장내 성희롱이란 다음 각 호의 것을 포함하여 직장에서의 근로자의 존엄을 손상시키는 모든 고의적인 성적 행태를 말한다.
 1. 형법에 의해 형벌에 처해지는 성적 행위들과 성적 행태
 2. 그 밖의 성적 행위 및 성적 요구로써 당사자가 명시적으로 거부하는 음란한 표시의 가시적 장치와 표지, 성적인 신체접촉, 성적 언어 등
- ③ 직장내 성희롱은 고용계약상 의무위반 및 직무위반에 해당한다.

- 제3조(근로자의 이의 제기권)

- ① 근로자는 사용자, 상사, 동료 또는 제3자에 의하여 직장에서 제2조제2항에서 말하는 성희롱을 받았다고 느낀 경우에는 사업장의 담당 기관에 불편을 신고할 권리를 가진다.
- ② 사용자나 상사는 성희롱이 지속되는 것을 방지하기 위하여 근로자의 고충 내용을 조사하고 적절한 조치를 취해야 한다.

- 제4조(사용자 또는 소속 부서장의 조치, 작업거부권)

- ① 성희롱 행위가 발생한 경우
 1. 사용자는 경고, 이동, 배치전환, 부서이동, 해고예고와 같은 노동법상의 적절한 조치를 취해야 한다.
 2. 상사는 필요한 직권 조치나 경제조치를 취해야 한다.
- ② 사용자나 상사가 성희롱을 중단시키기 위한 조치를 취하지 않거나 명백하게 부적절한 조치를 취하는 경우에는 성희롱 피해 근로자는 필요한 한도 내에서

자신의 보호를 위하여 임금을 비롯한 경제적 불이익을 당하지 않고 자신의 업무를 정지할 수 있다.

- ③ 사용자나 상사는 성희롱 피해 근로자에게 성희롱에 대하여 자신을 방어하거나 자신의 권리를 행사한 것을 이유로 불이익을 주어서는 안 된다.

11) 프랑스

• 『노동법』('92)

- 제122-46조(성희롱)

- ① 성희롱이라 함은 사용자, 그 대리인 또는 기타의 자가 그 직무상 부여된 권력을 남용하여 자신 또는 제3자를 위한 성적 이익을 위해 근로자에게 명령, 협박, 강제하는 것을 말한다.
- ② 당해 근로자는 희롱을 받은 것 또는 그것을 거절함으로써 처벌되거나 해고되어서는 안 되며, 희롱을 증언 또는 기록한 일에 따라 처벌되어서는 아니 된다.

- 제122-47조(제재) 성희롱을 하는 모든 근로자는 제재를 받아야 한다.

- 제122-48조(성희롱 예방) 사용자는 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 조치를 취하여야 한다.

12) 일본

• 『고용에서의 남녀 기회균등·대우의 확보 등에 관한 법률』('06 개정)

- 제11조

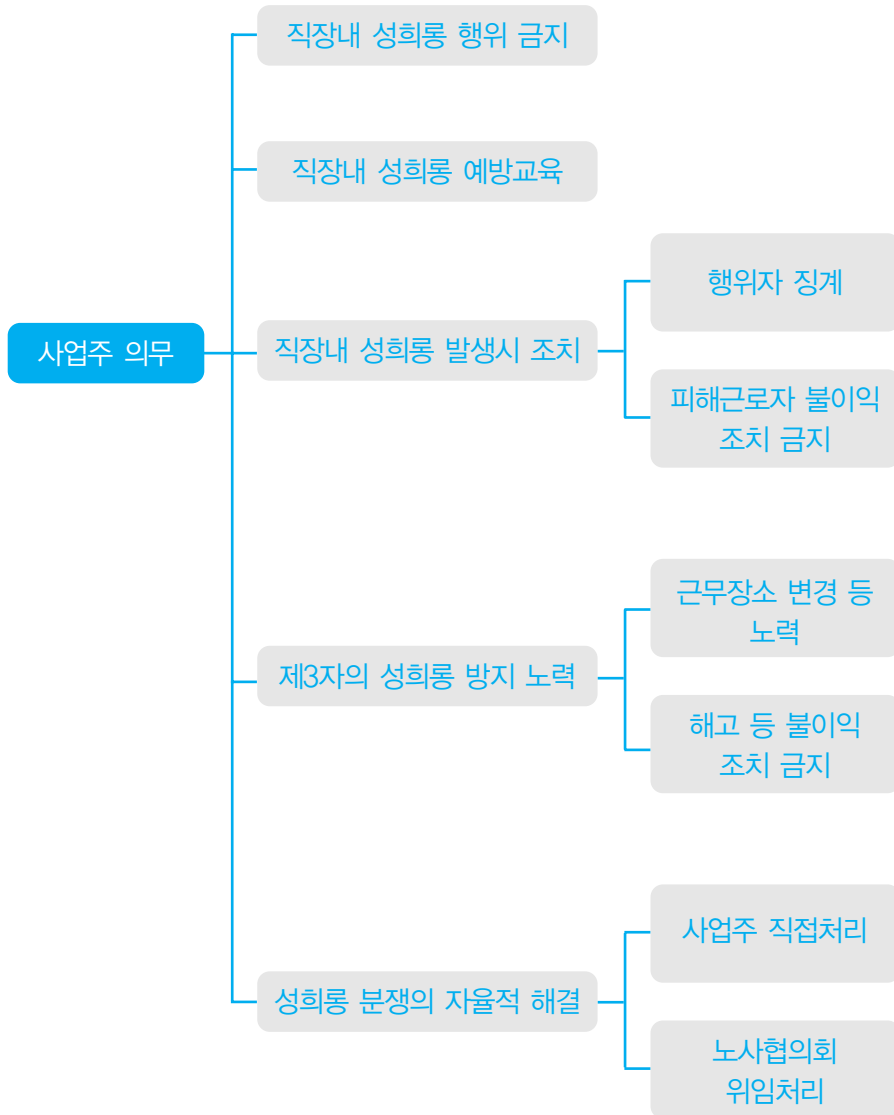
- ① 사업주는 직장에서 일어나는 성적인 언동에 대하여 그 고용한 근로자의 대응에 따라 당해 근로자에게 근로조건에 불이익을 주거나, 또는 취업환경에 해가 되는 일이 없도록 당해 근로자로부터 상담에 응하고, 적절한 대응을 위해 필요한 체제를 갖추고 기타 고용관리상 필요한 조치를 강구하여야 한다.
- ② 노동부장관은 전항의 규정에 기초하여 사업주가 강구해야하는 조치와 관련하여 그 적절하고 유효한 실시를 위하여 필요한 지침을 정한다.



Ⅱ. 직장내 성희롱 예방 사업주의 의무사항

1. 직장내 성희롱 금지의무

※ 직장내 성희롱 관련 사업주의 의무 체계도



- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제12조에서 “사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다”는 성희롱 금지의무를 명시
- 사업주의 성희롱 행위에 대하여는 법 제39조에 의하여 1천만원 이하의 과태료에 처함.

과태료 부과기준(시행령 별표)

- 위반행위의 동기와 결과 등을 고려하여 아래 부과금액의 1/2 범위 안에서 가중 또는 감경 가능
 - 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내 과태료 처분을 받은 자: 1천만원
 - 한 사람에게 수차례 성희롱을 하거나 2인 이상에게 성희롱: 5백만원
 - 그 밖의 경우: 3백만원
- ※ 사업주 이외의 근로자의 성희롱 행위에 대해서는 과태료 규정 없음

직장내 성희롱 행위자를 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률로 처벌할 수 있는지?

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률은 사업주에게 직장내 성희롱의 금지 및 예방의무를 부여하고 성희롱 행위자에 대한 직접적인 처벌규정은 두고 있지 않으나 사업주가 행위자일 경우 1천만원이하의 과태료가 부과된다.

- 사업주가 아닌 성희롱 행위자에 대해서는 사업주가 징계 등의 조치를 취해야 하므로 성희롱 피해자는 사내 고충처리기구 등에 성희롱 행위자에 대한 조치요구를 할 수 있으며, 이러한 요구가 받아들여지지 않을 경우 지방노동관서에 사업주를 대상으로 진정을 제기할 수 있다. 또한 피해자는 성희롱 행위자를 상대로 손해배상을 요구하는 민사소송을 제기할 수 있다.



II. 직장내 성희롱 예방 사업주의 의무사항

2. 직장내 성희롱 예방교육의무

1) 근거

- 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고, 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 직장내 성희롱 예방교육을 실시하여야 함(법 제13조).

2) 연혁

- '99.2.8. 남녀고용평등법 개정으로 직장내 성희롱 예방교육 제도 도입
- '01.8.14. 성희롱 예방교육을 노동부장관이 지정하는 교육기관에 위탁하여 실시할 수 있는 근거 마련

3) 교육주체

- 직장내 성희롱 예방교육 실시의무자는 '사업주' (법 제13조제1항)
 - 사업장이 본사, 지점, 출장소, 공장 등으로 분산되어 있는 경우 등의 사업 또는 사업장 적용 방법 등에 관하여는 <근로기준법상 사업·사업장 판단기준>(근로기준법 -8048 '07.11.29) 지침을 참고할 것
 - 파견근로자에 대한 직장내 성희롱 예방교육과 관련하여서는 실제로 지휘·감독권을 행사하는 사용사업주에게 실시의무를 부과(법 제34조)

4) 교육횟수

- 연 1회 이상 예방교육 실시하여야 함(시행령 제3조제1항).
 - “연”이라 함은 회계연도 단위인 1월 1일부터 12월 31일까지임.

연회 교육실시에 있어서 1년의 기산점에 대한 산정(여정68247-246, '02.5.13.)

- 1999.3.17. 남녀고용평등법시행령이 개정됨에 따라 사업주의 예방 교육 의무시점을 1999.3.17.부터 1년으로 산정
 - ※ 2001년도 : 2001. 3. 17부터 2002. 3. 16까지로 해석
- 2001.8.14 남녀고용평등법이 개정되면서 연회의 직장내 성희롱 예방교육 의무규정을 연도상의 1년(매년 1.1일부터 12.31일)으로 해석
 - ※ 2002년도 : 2002. 1. 1부터 2002. 12. 31까지로 해석

5) 교육방법

- **자체교육** 혹은 **위탁교육** 모두 가능함
- **자체교육**은 “사업장 소속 근로자 혹은 외부강사”에 의해 직원연수·조회·회의 등을 통해 실시 가능

Tip

- 문서 및 교재의 회람, 인터넷 메일에 의한 자료 배부와 같은 방식은 교육으로 인정할 수 없음.
- 강사자격은 규정된 바 없으나, 회사 직원에 의한 교육일 경우 되도록이면 부서장급 이상이 교육을 실시하도록 지도

- 강사자격은 규정된 바 없으나, 회사 직원에 의한 교육일 경우 가능한 한 부서장급 이상이 교육을 실시토록 지도
- **위탁교육**은 노동부장관이 지정하는 기관에 위탁실시(법 제13조의 2)
 - 교육시간은 형식적 교육을 방지하기 위하여 최소한 1시간 이상 부여하도록 지도
 - 교육기관에 근로자를 보내서 교육시킬 수도 있고, 위탁기관의 교육담당자가 사업장에 나와서 교육할 수도 있음.

- 사업주가 근로자직업능력개발법 제24조의 규정에 의하여 인정을 받은 훈련과정 중에 직장내 성희롱 필수교육내용이 포함되어 있는 경우, 당해 훈련과정 수료자에 대하여는 예방교육을 실시한 것으로 봄.

예외 1명 없이 전 근로자에게 교육을 실시해야 하는지?

교육은 원칙적으로 전 근로자를 대상으로 기회를 부여하여야 하므로 일부 부서 또는 일부 계층(예, 부장급 이상)이 모두 참여하지 않았거나 교육당일 출장자에 대한 교육 기회 미부여 등은 사업주 귀책에 의한 것으로서 그들을 대상으로 별도의 교육을 실시하여야 함.

- 다만, 전 근로자에게 교육의 기회를 부여하였음에도 근로자의 불성실 등 사업주의 귀책사유가 아닌 이유로 참석하지 못한 경우까지 사업주에게 교육의무를 부과하는 부당하므로 이런 경우에는 예방교육이 실시된 것으로 보아도 무방함.

- 내부 인트라넷 등을 이용한 사이버 교육이나 원격통신훈련 등의 방법으로 교육을 실시하는 경우에는 제한적으로 인정
 - 구성단위별 진도체크 가능, 교육내용에 대한 테스트 등으로 교육참여 여부를 확인할 수 있는 기능 구비, 질의응답 또는 토론 기능 구비 등 전 직원이 교육에 참여하여 교육과정을 마쳤다고 인정할 수 있는 시스템을 갖추고 시행한 경우 인정
 - 단순히 개인별 메일 서비스나 게시판 게재하여 전 직원의 교육참여 여부를 확인하기 곤란한 경우에는 불인정

인터넷을 이용한 성희롱 예방교육도 가능한지?

인터넷을 통한 통신교육을 이용해서 교육을 실시하는 경우 구성단위별 진도 체크, 교육내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의·응답 등 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비되어 있어야 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률상 직장내 성희롱 예방교육을 실시한 것으로 인정되며, 개인별 메일 서비스나 게시판에 공지하는 등의 방법과 같이 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 없는 경우에는 동 법률상의 교육으로 인정할 수 없음(여정 68247-392, '01.9.3.).

6) 교육내용

- 다음의 필수교육내용은 교육내용에 필히 포함시켜야 함(시행령 제3조제2항). 다만, 성희롱 관련 법령은 최소한 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 규정 내용은 포함되어야 할 것임.

(1) 성희롱에 관한 법령

- ① 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률(노동부소관), 여성발전기본법(여성부), 국가인권위원회법(인권위 소관), 헌법(제10조, 제11조, 제32조, 제36조)
- ② 민법 제750조(불법행위의 내용), 제756조(사용자의 배상책임)
- ③ 형법 제303조(업무상 위력 등에 의한 간음)
- ④ 성폭력범죄의 처벌및피해자보호등에관한법률 제11조(업무상 위력 등에 의한 추행)
- ⑤ 청소년의 성보호에 관한 법률

(2) 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준

(3) 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차

(4) 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항

7) 예방교육 특례인정

- 특례인정 사업장(시행령 제3조 제4항)
 - 사실상 직장내 성희롱 예방교육이 이루어지기 어려운 영세한 사업장과 직장내 성희롱 발생 우려가 적은 사업장
 - : 상시 10인 미만의 근로자를 사용하는 사업
 - : 사업주와 근로자 모두가 남성·여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업
- 지도 요령
 - 성희롱 예방교육의 특례를 인정, 필수교육내용을 근로자가 알 수 있는 방법으로 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 실시 가능

8) 예방교육 강사풀 운영 및 무료 강의서비스 제공 안내

- 직장내 성희롱 발생 개연성이 높지만 여건상 예방교육을 제대로 실시하지 못하고 있는 영세사업장에 대해 강사지원 등 예방교육을 강화하기 위해 「성희롱예방교육무료강사풀」 구성·운영
 - 영세사업장 중 외부위탁 강의를 희망하는 사업장을 대상으로 강사를 무료로 지원 (현재 30인 미만 사업장)
- 6개 지방청에 내부강사로서 관내 지청을 포함한 과장 및 근로감독관과 외부 강사로서 공인노무사, 민간단체 고용평등상담실 상담원 중에서 성희롱 업무를 일정기간 담당하였거나 성희롱 예방교육 강사양성과정을 이수한 사람들로 선정
 - 외부강사의 경우 강사수당 및 여비를 1회에 10만원 지급하고 내부 강사에게는 출장여비를 지급
 - ※ '05년도 하반기부터 강사풀 운영 ('09년 현재 200여명)
- 기타 강사풀 운영에 관하여 필요시 사업추진 지침 등으로 시달 예정임.

9) 국가기관 등의 성희롱 예방교육 지도 제외

- 국가기관 등(국가기관·지방자치단체 및 공공단체)의 성희롱 예방교육은 여성발전기본법이 정하는 바에 따라 여성부에서 관장하고 있음.
 - 따라서 위 국가기관등의 성희롱 예방교육 지도 업무는 우리부에서 관여하지

않아도 됨.

- 다만, 국가기관등도 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 적용대상
이므로 예방교육 지도업무 이외에 교육 미실시에 따른 과태료 부과, 사업주의
조치의무 위반에 따른 처벌 등은 모두 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한
법률이 적용됨에 유의
- ※ 국가기관등의 예방교육 실시여부에 대한 점검은 실시할 필요가 없으나 성희롱
사건 발생 등으로 신고사건이 제기될 경우 예방교육 실시여부 등을 조사하여
과태료 부과 처분

10) 예방교육 실시의무 위반 사업장 조치

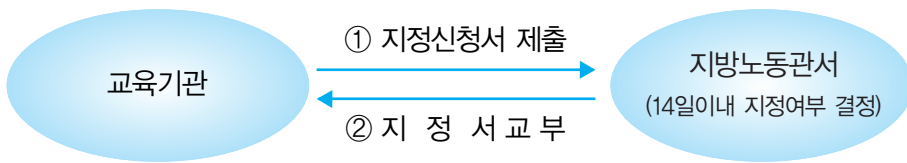
- 교육실시 위반에 대해서는 300만원 이하의 과태료 부과(법 제39조제3항)
 - 법 제13조 제1항의 규정을 위반하여 성희롱 예방교육을 실시하지 아니한
경우 과태료 2백만원을 부과
 - 다만, 위반행위의 동기와 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액(2백만원)의
1/2 범위 안에서 가중 또는 감경 가능(시행령 별표)
 - ※ 이 경우 과태료 총액은 과태료 상한액 300만원을 초과할 수 없음
- 위반사항 조치기준(근로감독관집무규정, 훈령 제694호, 2009.3.20)
 - 최근 1년(회계연도 기준) 이내 교육을 미실시하였을 경우 25일 이내에 교육을
실시하도록 시정·지시하고 미시정시 과태료 부과하되,
 - 최근 3년이내 2회이상 교육을 실시하지 아니한 경우 즉시 과태료

11) 성희롱예방교육기관의 지정 및 위탁교육

- ‘성희롱예방교육기관’이란 사업주로부터 직장내 성희롱 예방교육을 위탁받아
실시할 수 있는 기관을 의미
- 지정대상기관(시행규칙 제6조제2항)
 - ① 사업주단체
 - ② 공인노무사법 제7조의2의 규정에 의한 노무법인
 - ③ 법 제23조의 규정에 의하여 비용지원을 받는 민간단체
 - ④ 독점규제및공정거래에관한법률 제2조제2호에 의한 기업집단이 운영하는

연수 · 교육시설

- 다음 과정의 강사양성교육을 수료한 강사를 1인이상 보유하여야 함.
 - 노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육
 - 노동부장관이 교육과정을 승인하는 강사양성교육
 - 노동부장관이 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육
- 지정절차(시행규칙 제7조)



- 지정신청서 제출시 구비서류
 - : 예방교육 강사 보유현황
 - : 예방교육시 사용할 교재 등의 자료
 - : 그밖에 예방교육 자료의 개발 등 관련사업의 실시경험을 입증할 수 있는 서류
- 지정받은 내용 중 명칭 · 소재지 및 대표자에 관한 사항의 변경이 있을 경우 변경신청서를 지방노동관서의 장에게 제출해야 함.
- ※ 기타 기관지정 등에 관한 업무에 대해서는 『부록』 “성희롱 예방교육기관의 지정 등에 관한 업무처리 요령” 지침을 참고할 것



II. 직장내 성희롱 예방 사업주의 의무사항

3. 직장내 성희롱 행위자 제재의무

- 회사 내에서 성희롱이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대해 징계 기타 이에 준하는 조치를 취해야 함(법 제14조).
 - ※ 행위자에 대한 조치를 할 수 있는 시점
 - 지방노동관서에 진정이 제기되어 조사 후 성희롱 행위자로 통보받은 경우
 - 회사내 자체기구를 통한 조사 결과 성희롱으로 판명된 경우
- 징계시 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 함(시행규칙 제9조).
- 위반시 사업주에게는 500만원 이하의 과태료 부과(법 제39조제2항)

과태료 부과기준 참고(시행령 별표)

- 과태료 부과기준 참고(시행령 별표): 법 제14조 제1항의 규정을 위반하여 성희롱 행위자에 대한 징계 그밖의 조치를 하지 아니한 경우 과태료 4백만원 부과
 - 단, 위반행위의 동기와 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액(4백만원)의 1/2 범위 안에서 가중 또는 감경 가능
 - ※ 이 경우 과태료 총액은 과태료 상한액 500만원을 초과할 수 없음.

경미한 성적 언동도 직장내 성희롱으로 성립되면 징계 등의 인사조치를 취해야 하는지?

객관적 혹은 제3자가 봐서 경미한 성적 언동이라고 판단할 수 있는 경우라도 피해자가 처한 입장에서는 심한 성적 굴욕감을 느낄 수 있으므로 일단 직장내 성희롱으로 판단 되면 사업주는 성희롱 행위자에 대하여 성희롱 재발 방지를 위한 경고 등의 적절한 조치를 취하여야 한다.

- 경고 등의 경징계 조치로 성희롱 행위가 중단되지 않는다면 사업주는 중징계 조치를 취할 수 있다. 다만, 사업주가 한 번의 경미한 사건에 대하여 처음부터 중징계 조치를 취하거나 성희롱 행위자가 가벼운 경고로 성희롱 행태를 중단하였는데도 중징계 조치를 취하는 것은 사회통념상 인정되지 않는다고 보아야 할 것이다.



II. 직장내 성희롱 예방 사업주의 의무사항

4. 직장내 성희롱 피해자와 신고자의 보호의무

- 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 안됨.
 - 피해자가 성희롱 발생을 이유로 상담을 하거나 관련기관에 진정·고소 등을 한 것을 이유로 고용상의 불이익한 조치 금지
- 위반시 사업주에게는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(법 제37조)

성희롱 피해자를 전직하는 것은 부당전직에 해당하는지?

일반적으로 전직은 성희롱 행위자에 대한 징계라고 할 수 있는데, 피해자를 전직하는 경우 피해자가 자진하여 요구하거나 또는 전직에 동의하는 경우는 문제가 발생하지 않으나 업무상 필요성이 없음에도 피해자의 의사를 확인하지 않거나 반하여 전직발령을 하는 경우 이는 피해자에 대하여 불이익한 조치를 한 것으로 간주할 수 있다.



II. 직장내 성희롱 예방 사업주의 의무사항

5. 자율해결 노력의무

- 사업주는 성희롱과 관련하여 근로자로부터 고충의 신고를 받은 때에는 자율적인 해결을 위해 노력하여야 함(법 제25조).
 - 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스, 인터넷 등의 방법으로 고충신고 가능
 - 신고를 받은 때에는 특별한 사유가 없는 한 10일 이내에 사업주가 직접 처리하거나 노사협의회에 위임하여 처리
 - ※ 근로자참여및협력증진에관한법률에 의한 노사협의회 등을 활용할 경우 가능한 한 여성근로자 대표를 참여시키도록 지도할 것
 - 사업주는 사업주의 직접처리 결과 또는 노사협의회 위임사실을 근로자에게 통보하여야 함.
 - 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하고 관련서류는 3년간 보존
- 사업주가 소속 직원이나 명예고용평등감독관 또는 외부전문가를 성희롱 상담 요원으로 지정하여 적극적으로 성희롱 문제를 해결할 수 있도록 지도

• **근로자참여및협력증진에관한법률 제4조** ① 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시 30인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 그러하지 아니한다. ② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에 대하여도 설치할 수 있다.

• **근로자참여및협력증진에관한법률 시행령 제2조 제4조제1항**을 적용하는 경우 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자수가 30명 이상이면 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)를 설치하여야 한다.



Ⅱ. 직장내 성희롱 예방 사업주의 의무사항

6. 고객 등에 의한 성희롱 방지의무

1) 개정이유

- 구, 남녀고용평등법의 직장내 성희롱의 범위는 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 일어나는 행위로 한정되어 있어
 - 외부 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하는 등 성희롱 행위를 할 경우 근로자를 보호할 제도적 장치가 필요함.

2) 개정내용

- 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성희롱 행위로 인하여 근로자가 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 함.
- 사업주는 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 근로자를 해고 그 밖의 불이익한 조치를 하지 못함.
 - 동 조항을 위반한 사업주에 대하여는 500만원 이하의 과태료를 부과함(개정법 제39조제2항제2호)

고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자

- 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자라 함은 일반적으로 다음과 같은 사람을 말함.
 - 해당 사업장과 납품, 구매, 용역 등 어떠한 명칭으로든지 업무나 영업과 관련하여 지속적 또는 일시적으로 거래관계에 있는 자
 - 해당 사업장에서 제공하는 서비스를 지속적 또는 일시적으로 이용하는 자



Ⅲ. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법

1. 분쟁의 자율적 해결

▶ '05.12.30. 구, 남녀고용평등법 개정으로 지방노동청에 두었던 고용평등위원회를 폐지하고, 동 위원회의 기능을 국가인권위원회의 차별시정기구에 포함시켜 성희롱 발생시 조사와 구제업무를 수행하고 있음.

- 사업주가 근로자로부터 직장내 성희롱 관련 고충의 신고를 받은 때에는 사업주가 직접처리하거나 노사협의회에 위임하여 처리하는 등 자율적 해결을 위해 노력하여야 함(법 제25조).
- 사업주는 근로자로부터 고충의 신고를 받은 때에는 특별한 사유가 없는 한 신고 접수일로부터 10일 이내에 직접처리 하거나 또는 노사협의회에 위임하여 처리하게 하고 그 결과를 당해 근로자에게 통보하여야 함.
- 특별한 사유라 함은 사업상 또는 관련 근로자의 사정상 부득이하게 10일 이내에 처리할 수 없는 경우를 말함.
- 근로자의 고충신고는 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스, 인터넷 등 모두 가능
- 고충접수 및 처리대장을 작성, 비치하고 관련 서류를 3년간 보존하여야 함.

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제27조, 제28조

- 상시근로자 30인 이상을 사용하는 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 노사를 대표하는 3인 이내의 고충처리위원을 두어야 함.
- 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 하며, 처리하기 곤란한 사항에 대하여는 노사협의회에 부의하여 협의 처리하여야 함.
 - ※ 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 처리에 관한 대장을 작성·비치하고 이를 1년간 보존하여야 함.
 - ※ 사용자는 고충처리위원으로서의 직무수행과 관련하여 고충처리위원에게 불이익한 처분을 할 수 없으며, 고충처리위원의 협의 및 고충처리에 소요되는 시간은 근로한 것으로 봄.



Ⅲ. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법

2. 명예고용평등감독관의 상담처리

- 근로자가 직장내 성희롱으로 인해 고충이 있는 경우에는 사업장내 명예고용평등감독관(명예감독관)에게 상담하여 조언을 들을 수 있으며,
 - 이때 명예감독관은 직접 처리 또는 사업주에게 그 처리를 요구
- 명예감독관은 사업장 내에서의 남녀고용평등 실현과 직장내 성희롱 등 고용상 성차별 관련 분쟁의 사전예방 및 자율적인 해결을 도모하기 위해 노사가 추천하여 지방노동관서의 장이 위촉함(법 제24조).
- 사업주는 명예감독관의 정당한 활동을 수행한 것을 이유로 당해 근로자에 대하여 불이익한 조치를 하지 못함.

명예고용평등감독관의 주요 업무(법 제24조 제2항)

- 당해 사업장의 고용차별 및 직장내 성희롱 발생시 피해 근로자에 대한 상담·조언
- 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도시 참여
- 법령위반 사항에 대해 사업주에게 개선건의 및 감독기관에의 신고
- 남녀고용평등제도에 대한 홍보 및 계몽 등



Ⅲ. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법

3. 민간단체 고용평등상담실 활용

- 직장내 성희롱 관련하여 고충이 있는 근로자가 노동부 등 정부기관에 신고하거나 당해 사업장의 사업주 등에게 사실관계를 상담하기 곤란하다고 느끼는 경우에는 민간단체에서 운영하는 고용평등상담실을 활용하는 것도 하나의 방법이 될 수 있음.
- 민간단체의 전문적 상담역량을 활용하여 고용상 남녀차별, 직장내 성희롱, 육아휴직 및 산전후휴가급여 등에 대한 양질의 상담서비스를 제공함으로써 신속한 권리구제와 분쟁의 사전예방을 위해 현재 전국적으로 15개의 고용평등상담실이 설치되어 있음.

※ 고용평등상담실 현황: 부록 참조

- **상담지원(법 제23조)** ① 노동부장관은 차별, 직장내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. ② 제1항에 따른 단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

Tip

• 고용평등상담실의 연혁

- '00년, 민간단체 10개소에 대한 고용평등상담실 운영비 지원
- '01년, 지원대상 단체 5개소 추가하여 15개소 지원
- '03년, 고용평등상담실 운영지원규정 제정
- '05년, 고용평등상담실 운영실적에 따른 차등지원제 도입
- '07년, 고용평등상담실 인터넷 상담 활성화를 위한 여성워크넷 (<http://women.work.go.kr>)에 15개 상담실의 홈페이지 연결
- '08년, 민간단체 고용평등상담실 운영지원규정 개정

- 노동부장관은 매년 12월말까지 심사위원회의 심사를 거쳐 지원대상 민간단체 선정, 선정일부터 7일 이내 선정 여부를 민간단체 및 관할청장에게 통보
- ※ 기타 고용평등상담실 운영과 관련하여서는 <고용평등상담실 운영지원규정 (노동부 고시 제2008-57호)> 참고



Ⅲ. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법

4. 노동부 신고

- 피해자 또는 근로자는 사업주가 직장내 성희롱 금지의무, 예방교육 의무, 행위자 조치의무, 피해주장 근로자에 대한 고용상의 불이익 금지의무를 위반한 경우 사업장 소재 지방노동관서에 신고(진정, 고소·고발)할 수 있음.
 - 다만, 고소·고발은 형사처벌이 가능한 고용상 불이익 금지의무 위반의 경우에 가능하며, 피해당사자 이외에 범죄사실을 알고 있는 제3자도 진정·고발이 가능
- 지방노동관서의 장은 관련법령 위반여부를 조사한 후 위법행위에 대해서 즉시 시정지시를 하고 근로감독관집무규정의 위반사항 조치기준에 따라 처리

• 직장내 성희롱 관련 신고사건의 처리방법·절차 등에 관하여는 「근로감독관집무 규정」 및 「노동관계법 위반사건 처리지침」(근로기준팀-7459, '07.11.8)에 따름을 원칙으로 함.

직장내 성희롱 발생시 반드시 피해자가 직접 진정·고소 등을 제기해야만 하는지?

사업주가 근로자에게 고용상의 불이익을 주거나 성희롱 행위자에 대하여 조치를 취하지 않는 경우 상담기관 등 제3자에 의한 진정 및 고발도 가능하나 성희롱과 관련된 사항은 오히려 제3자에 의해 피해근로자나 성희롱 용의자의 인격 및 권리 침해 소지가 크므로 성희롱 사건의 특성상 피해 근로자의 진정 및 고발 여부에 대한 의사가 충분히 고려되어야 할 것임.

2년 전에 발생한 성희롱에 대해서도 사내해결을 요구하거나 진정·고소 등을 할 수 있는지?

형사소송법 제249조의 규정에 따라 “장기 5년 미만의 징역에 해당하는 범죄의 공소시효는 5년”이므로 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제14조제2항에 의한 피해주장 근로자에 대한 고용상의 불이익 금지조항 위반에 대해서는 공소시효 기간이 5년임.

- 따라서 사업주의 불이익 조치후 5년이 지나지 않은 성희롱 사건에 대해서는 지방노동관서에 진정, 고소·고발 등을 제기할 수 있음.
- 종전에는 과태료 부과에 대한 기간이 없었으나, 질서위반행위규제법(2008.6.22시행) 제19조에 따라 질서위반행위가 종료된 날부터 5년이 경과한 경우에는 과태료를 부과할 수 없음.
- ※ 국가인권위원회법 제32조에 의해 인권위원회는 행위 발생일로부터 1년이 경과한 경우 원칙적으로 각하함.
- ※ 공소시효란 어떤 범죄사건이 일정한 기간의 경과로 형벌권이 소멸하는 제도로써 공소시효 기간만료가 가까운 사건이 접수되는 경우 사건을 신속히 처리하여 공소시효가 경과하지 않도록 주의
- ※ 형사소송법 제249조의 공소시효(장기 5년 미만의 징역에 해당하는 범죄 5년)는 2007.12.21 개정, 개정전 시효는 3년임.

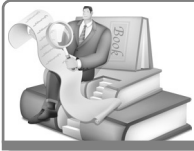


Ⅲ. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법

5. 국가인권위원회 구제신청

- 피해자 등이 성희롱 행위에 대하여 국가인권위원회에 구제를 신청하는 등 진정을 제기하는 경우에는 국가인권위원회에서 국가인권위원회법에 따라 이를 조사하고 구제절차를 이행함(단, 1년 미경과 사건에 한함).
- 국가인권위원회에서는 조사결과 성희롱 행위를 하였다고 인정되는 자에 대해서는 손해배상이나 인권교육 수강 등을 권고하고, 소속기관의 장에게는 행위자를 징계하고 재발방지대책을 수립하도록 권고할 수 있음.
 - 또한 성폭력범죄에 해당되면 수사기관에 고발할 수 있고 행위자에 대해 소속 기관이나 사업주에게 징계할 것을 권고할 수 있음.
- ※ 참고로 여성부에서는 국가기관등의 예방교육 업무를 수행할 뿐 구제, 시정 기능은 없음.

- 국가인권위원회법 제19조 (업무) 위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.
 1. 인권에 관한 법령(입법과정중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
 2. 인권침해행위에 대한 조사와 구제
 3. 차별행위에 대한 조사와 구제
- 국가인권위원회법 제32조 (진정의 각하 등) ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하한다.
 4. 진정원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우. 다만, 진정 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.



Ⅲ. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법

6. 검·경찰 신고

1) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 위반

- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제14조제2항을 위반하여 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주를 상대로 노동부뿐만 아니라 검찰에도 직접 고소·고발할 수 있음.
 - 피해자가 직접 고소하거나 범죄사실을 알고 있는 제3자가 고발 가능
 - ※ 과태료 부과처분이 가능한 성희롱 혐의 등에 관하여는 고소·고발을 할 수 없음.
- 그러나 현실적으로는 처리절차상 노동관계법 위반 사안에 대해 직접 경찰서나 검찰청에 고소·고발을 하더라도 경찰서의 이첩 또는 검사의 수사지휘로 근로감독관이 사건 관계자에 대한 1차 조사후 검찰에 송치하게 됨.

2) 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률 위반

- 범행에 따라 업무상 위력 등에 의한 추행죄(2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금형), 통신매체를 통한 성희롱죄(2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금형) 등으로 고소·고발이 가능
- 업무상 위력 등에 의한 추행은 친고죄로 피해 근로자는 범인을 알게 된 날로부터 1년 이내에 고소해야 하며, 한번 고소를 취소하면 다시 고소할 수 없고, 1심의 판결이 선고된 후에는 고소를 취소할 수 없음.

Tip

- 친고죄란 범죄의 피해자 기타 법률이 정한 자의 고소·고발이 있어야 공소할 수 있는 범죄로써 피해자나 피해자 가족의 의사와 명예를 존중할 필요가 있거나, 그 죄질이 경미한 경우가 있기 때문임.
- 형법상 간통죄·강간죄·강제추행죄·준강간죄·준강제추행죄, 미성년자 등 간음죄, 업무상 위력 등에 의한 간음죄, 혼인빙자간음죄, 미성년(13세 미만)자에 대한 간음·추행죄, 사자(死者)명예훼손죄, 모욕죄 등

3) 형법 위반

- 범행의 정도에 따라 형법상 업무상 위력 등에 의한 간음죄(제303조, 5년 이하의 징역 또는 1500만원 이하의 벌금), 강제추행죄(제298조, 10년 이하의 징역 또는 1500만원 이하의 벌금) 등으로 고소·고발 가능

4) 사건처리

- 수사결과 혐의가 인정되면 공소 제기
- 재판에 회부하지 않는 것이 상당하다고 판단되는 경우에는 불기소 처분(공소권 없음, 죄가안됨, 혐의없음, 기소유예 등)



Ⅲ. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법

7. 지방노동위원회 구제신청

- 사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 한 때에는 당해 근로자는 그 행위가 있었던 날로부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있음(근로기준법 제28조 이하).
- 노동위원회에서는 관계 당사자 심문절차를 거쳐 구제명령 또는 기각결정을 하게 됨.
 - 부당해고에 대한 구제명령을 할 경우 근로자의 원에 따라 원직복직 또는 해고 기간 동안의 임금상당액 지급을 명할 수 있음.
- 지방노동위원회의 판정에 불복이 있는 자는 통지를 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심 신청 가능
 - 재심판정에 불복할 경우 재심판정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송 제기 가능
- ※ 지노위와 중노위의 구제명령, 기각결정, 재심판정은 재심신청이나 행정소송 제기에 의해 효력이 정지되지 아니함(근로기준법 제32조).
- 노동위원회는 구제명령 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있음.



Ⅲ. 직장내 성희롱 분쟁시 해결방법

8. 법원 민사소송

- 직장내 성희롱 피해에 대한 민사상의 손해배상은 성희롱을 직접 행한 가해자는 물론이고 사용자에게도 그 책임을 물을 수 있음(민법 제750조, 756조).
- 손해배상액이 2천만원 이하이면 간단히 소액사건심판 청구가 가능
 - 이 소송의 제기는 법원종합접수실 또는 민사과에 비치된 소장서식 용지를 작성하여 제출하면 되고 처리기간도 다른 사건에 비해 짧음.

- 민법 제750조: 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 인해 타인에게 손해를 가한 자는 손해를 배상할 책임이 있다.
- 민법 제751조: 타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상 고통을 가한 자는 재산이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다.



제2장

직장내 성희롱 신고사건 처리

- I. 직장내 성희롱 상담
- II. 직장내 성희롱 신고사건 조사·처리



I. 직장내 성희롱 상담

- 상담은 피해자의 입장과 요구를 알아내는 초기단계로써 직장내 성희롱 구제 절차의 전과정에서 필요하므로 상담자는 직장내 성희롱에 대한 구제절차에서 요구되는 지식을 습득해야 할 뿐만 아니라 상담에 대한 전반적인 기술, 그리고 성희롱에 대한 판단능력까지 갖추어야 함.
- 민원인이 편안한 분위기에서 상담에 임할 수 있도록 상담실 등 별도의 공간에서 상담을 하는 것이 바람직하며, 가능하다면 같은 성의 상담자가 상담을 주도할 수 있도록 최대한 배려
- 사건화 되었을 경우 중요한 참고자료가 될 수 있는 상담내용을 기록 관리하고, 상담일지를 작성할 때는 6하 원칙에 의해 성희롱이 발생한 장소, 시간, 행위자, 발생경위, 성희롱 행태, 피해자의 상태는 물론 지속성의 여부, 목격자나 증인의 유무 등을 정확하게 기록



Ⅱ. 직장내 성희롱 신고사건 조사·처리

1. 직장내 성희롱 신고사건 처리지침

(여성고용과, '09.6.18)

1) 지침 개정의 배경

- 본 지침의 목적은 직장내 성희롱 신고사건을 조사할 때 유의사항과 조사내용·방법, 조사후의 조치사항 등을 규정함으로써 객관성과 신뢰성을 확보, 신속·공정하고 원활한 사건처리를 기하는데 있음.
- 사업주의 제3자에 의한 성희롱 방지 노력의무를 신설하는 등 『남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률』 개정('07.12.21)과 『근로감독관집무규정』 개정('09.3.20)에 따라 지침변경의 필요성과 업무처리 과정에서 나타난 문제점을 보완하고자 기존 지침(여성고용팀-4700, '07.12.18)을 개정함.

2) 신고사건 처리기준

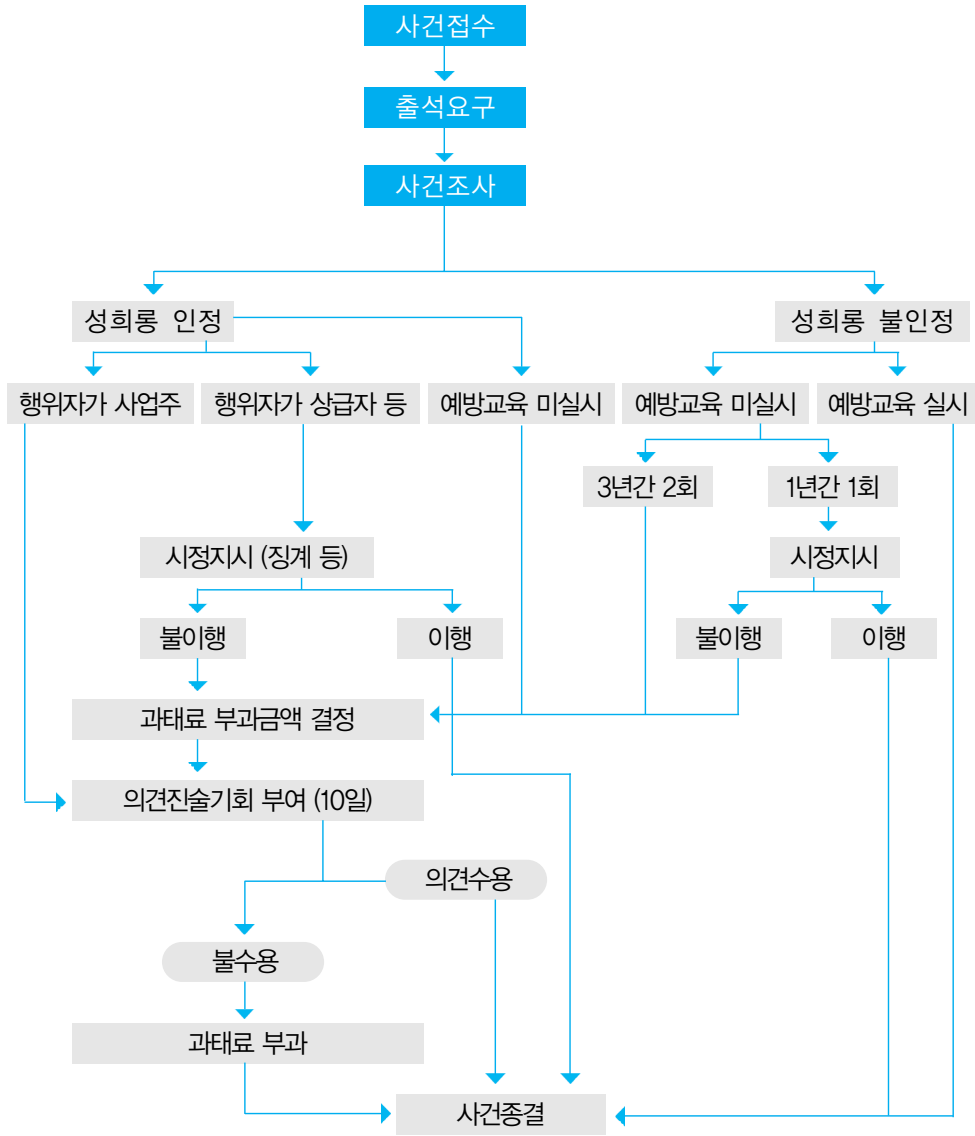
(1) 원칙

- 직장내 성희롱 관련 신고사건의 처리방법·절차 등에 관하여는 『근로감독관집무규정』 및 『노동관계법 위반사건 처리지침』(근로기준팀-7459, '07.11.8)에 따름을 원칙으로 함.

(2) 사건처리 담당자의 자세

- 직장내 성희롱 사건의 특성 등을 감안하여 민원인의 입장을 최대한 배려하면서 조사를 진행, 민원인이 도움을 받는다는 느낌을 가질 수 있도록 친절하고 온화한 태도 유지
- 항상 중립적 입장을 견지하여 엄정하고도 공정한 조사 실시
 - 어느 일방을 두둔하는 듯한 언행을 함으로써 당사자들로부터 조사결과의 공정성에 대한 의문이 제기되지 않도록 주의
- 호기심에서 비롯된 듯한 질문 등 피해자가 성적인 모멸감이나 수치심을 느낄 수 있는 질문은 삼가고 저속한 표현을 사용하지 않도록 함.

(3) 업무처리 흐름도



3) 신고사건 처리방법

(1) 성희롱 사건 전담 근로감독관 지정

- 직장내 성희롱 사건은 일반 사건과는 달리 조사자의 기본자세와 전문성이 요구된다고 할 것임.
 - 따라서 지방관서 근로감독 2과장(근로감독과장)은 가능한 한 여성 근로감독관으로 하여금 성희롱 사건을 전담하여 처리하도록 전담자를 지정할 것
 - 지방관서의 장은 성희롱 사건 전담 근로감독관으로 하여금 우리부에서 실시하는 교육과정 중 남녀고용평등법이 포함된 교육과정을 이수토록 하거나 성희롱 관련 업무 교육과정에서 교육을 받을 수 있는 기회를 우선적으로 부여하여 전문성을 높일 것
- 피해자 등으로부터 구체적 진술을 확보할 수 있는 분위기 조성 마련
 - 사안에 따라 전담 근로감독관이나 동일한 성(性)의 근로감독관이 상담 및 조사를 진행하되, 가능하면 별도의 독립된 공간에서 조사하는 등 조사자와 피조사자간 '상호신뢰관계' (Rapport) 형성에 노력

(2) 사업주의 의무 조치사항 조사

- 직장내 성희롱 관련한 사건을 접수한 경우에는 당해 사건 이외에 사업주의 성희롱 예방교육 실시여부, 성희롱 가해자에 대한 사업주 조치여부 및 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 존재 여부 등을 조사하여 의법 조치
- 민원인이 당사자간 합의하였음을 이유로 신고 등을 취하하는 경우에도 사업주의 직장내 성희롱 예방교육 실시여부는 조사하여 의법 조치
- 직장내 성희롱 사건 조사시 진정취하 또는 직장내 성희롱 불인정의 경우에도 예방교육의 실시 여부는 반드시 조사
 - ☞ 사업주는 직장내 성희롱 예방교육에 관한 서류, 직장내 성희롱 발생시 조치에 관한 서류를 3년간 보존하여야 함(법 제33조)

(3) 민감한 사안에 대한 조사 철저

- 여성단체 등의 요구가 있거나 사회적 관심 대상이 되는 민감한 사안에 대해서는 보다 철저한 조사를 통해 신속·정확히 해결하고 사건 자체가 불필요하게 확대되는 것을 사전에 예방
 - 필요한 경우 별도의 '조사팀' 을 구성하여 현장조사 등을 실시

4) 사건조사시 확인 및 착안사항

(1) 직장내 성희롱의 성립요건 조사

① 당사자 적격(행위자 & 피해자)

㉠ 행위자

- 사업주, 상급자, 근로자(동료, 하급자) 등이 모두 해당
 - 상급자는 직장내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 근로기준법상 근로자로 보기 어려운 법인의 대표이사, 등기이사, 비상근 임원도 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에서는 상급자에 해당
 - 고객 등 제3자에 의한 성희롱 방지 노력의무(신설)에 따라 제3자도 일정 범주 내에서는 행위자에 해당
 - ※ 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』에 의해 거래처 관계자나 고객 등 제3자의 성희롱 행위로부터 근로자 보호조항 신설<’07. 12. 21>
 - 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성희롱 행위로 인하여 근로자가 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 함.
 - 제3자의 성희롱으로 인해 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 사업주는 근로자를 해고 그 밖의 불이익한 조치를 하지 못함.
 - 해고 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주에 대해 500만원 이하의 과태료 부과(법 제39조제2항제2호)

㉡ 피해자

- 남녀 근로자 모두 해당(피해 이후 퇴직한 경우도 포함)
 - 파견근로자 및 협력업체 근로자(업무에 연속성이 있고 동일 근로공간에서 업무를 수행하는 경우), 모집·채용과정에서의 구직자도 포함.
 - ※ 파견근로자에 대한 성희롱 예방교육은 사용자사업주가 실시(법 제34조)
 - 직장내 성희롱 행위자가 소속된 파견사업주 또는 사용자사업주는 파견 근로자가 성희롱 피해를 입은 경우 직장내 성희롱 행위자에 대하여 부서 전환, 징계 등의 조치를 하여야 함.

☞ 파견근로자에 의한 직장내 성희롱이 발생하였을 경우, 사실규명 및 분쟁 처리절차 회부 등은 사용사업주가 담당하여야 하나, 사용사업주는 파견 근로자에 대한 징계권한이 없기 때문에 직접적인 징계는 불가능하고 파견사업주에게 징계조치 등을 요구할 수 있을 것임.

- 사업주에게 고용된 자는 현재 근로기준법상의 근로자로 인정되는 경우에만 해당하므로 보험모집인, 학습지 교사, 골프장 경기보조원 등 특수 고용형태 종사자는 적용받지 않음.

☞ 보험모집인, 학습지 교사 등 특수고용형태종사자나 근로기준법 적용을 받지 않는 자 등에 대한 성희롱 관련 사건은 국가인권위원회로 안내 또는 이송

※ 특고종사자에 대한 성희롱 방지 차원에서 사업장내 성희롱 예방교육을 실시할 경우에는 이들도 참여케 하도록 행정지도 할 것(여성고용팀-1697, '07.5.7.)

② 업무 관련성

- 직장내 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 밖이나 근무시간 외에도 성립
- 직장내의 지위를 이용하지 않았거나 업무와 관련이 전혀 없는 성희롱은 '직장내 성희롱'으로 볼 수 없음.

③ 성희롱의 위법성 판단

㉑ 성적 굴욕감 또는 혐오감 유발

- 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감이 유발되었는지 여부를 정확히 판단하는 것은 상당히 어려우므로 다음 내용을 참고
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」시행규칙 <별표1>의 규정에 의하면, “성희롱 여부의 판단시에는 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 업무능력을 저해하게 되는지를 검토하여야 한다.”고 제시
- 대법원은 “사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는

정도의 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 한다.”는 성희롱 판단기준을 밝힘(서울대 조교 성희롱 사건, 대판 '98.2.10. 95다39533).

㉔ 고용상의 불이익 초래

- 성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 경우
 - 이러한 조건형 성희롱의 구성요건으로는 ① 원하지 않은 성희롱행위로서, ② 피해자가 자신의 고용조건을 위해 명시적 또는 묵시적으로 그러한 행위에 복종했거나 거절했을 것, ③ 그러한 행위에 대한 복종 또는 거절로 인해 피해자 개인에게 영향을 미치는 고용상의 의사결정이 사용되었을 것 등이 있음.
- 성적인 언어나 행동 등으로 위협적, 적대적인 환경을 형성하거나 성적 굴욕감을 유발하여 업무능률을 저해하는 경우

④ 입증책임

- 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률상 입증책임은 사업주(사용자)가 부담(법 제30조)

(2) 사건발생경위 등 광범위한 조사로 성희롱 판단근거 활용

① 직장내 성희롱 발생경위 및 정황 등

- 성희롱 발생 일시, 장소 등에 대해 조사
- 성희롱의 정도, 지속성 여부, 다른 피해자가 있는지 여부 등
- 목격자가 있으면 반드시 목격자의 참고인 진술 확보
- 성희롱 발생 당시 진정인의 감정상태
 - 성희롱 당시 진정인의 심리상태, 정신적인 피해, 성적 혐오감 또는 성적 굴욕감의 정도 등 진술확보
- 성희롱 당시 피해자의 대응 및 행위자의 반응 확인
- 행위자의 평소의 언행, 취향, 생활태도 등

② 직장내 성희롱 발생 대처 여부 조사

- 성희롱 피해자의 자구노력

- 가해자에게 중단 요청, 동료·친지 등에게 피해상황 고지, 회사측에 성희롱 시정요구 등

※ 위와 같은 피해자의 자구노력은 성희롱 발생의 증거 참고자료로 도움이 되나 이러한 자구노력이 피해자의 의무가 아님에 유의

(3) 피진정인에 대한 처벌의사 확인

- 진정인이 사업주가 아닌 성희롱 행위자에 대해 직접 처벌을 원할 경우
 - 경찰서에 사건을 제기하거나 민사소송을 제기할 수 있음을 안내
- 성희롱과 관련하여 고용상의 불이익 조치를 받은 경우
 - 피해자가 사업주의 시정을 원하는 경우에는 사업주에게 시정명령 후 7일 이내(근로감독관집무규정) 시정하지 않으면 범죄인지
- 진정인이 고용상 불이익 조치 사업주에 대해 처벌을 원하거나 고소·고발의 경우에는 즉시 범죄인지 하는 등 사법처리 절차 착수

5) 조치

(1) 기본적인 사항 관련 조치

- 직장내 성희롱 해당 여부와는 별도로 직장내 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 경우 과태료 처분 등 조치
 - ※ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」〈별표〉 및 근로감독관 집무규정 〈조치기준〉 참고

(2) 직장내 성희롱 행위자 관련 조치

- 사업주가 성희롱을 한 경우 즉시 조사 후 과태료 부과
- 사업주 외의 자가 성희롱을 한 경우에는 즉시 행위자에 대한 징계 등의 조치를 취하도록 시정지시하고 불이행시 과태료 부과
 - ※ 행위자를 직접 처벌할 수는 없음에 유의
 - ※ 성희롱 가해자에 대한 징계조치 및 절차 등에 대해 사전에 취업규칙이나 기타 이에 준하는 사내규칙, 단체협약 등에 정하도록 하여 관련 당사자간 분쟁의 소지를 없애도록 지도

(3) 직장내 성희롱 피해자 및 신고자 보호 철저

- 사업주는 성희롱으로 피해를 입은 근로자뿐만 아니라 피해주장을 제기한 근

로자가 상담·고충의 제기 또는 관계기관에의 진정, 고소 등을 제기했다는 이유로 해고 등 불이익한 조치를 할 수 없음.

- “성희롱으로 피해를 입은 근로자”라 함은 근로자가 성희롱으로 인한 피해 주장을 제기하여, 기업자체 또는 지방노동관서 등 조사결과 성희롱으로 확인되어 피해가 입증된 경우를 말함.
- “성희롱 관련 피해주장을 제기한 근로자”라 함은 동료근로자 등 성희롱의 당사자가 아닌 자를 의미, 사업주는 이들 제3자가 다른 근로자의 성희롱 피해주장을 제기하였다는 이유로 불이익조치 금지
- 피해근로자가 사업주로부터 불이익한 조치를 받고 있음이 확인될 경우 시정 지시후 미이행시 입건(시정기간 7일 이내)
 - 형사소송법 제249조의 규정에 따라 “장기 5년 미만의 징역에 해당하는 범죄의 공소시효는 5년”이므로 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조제2항에 의한 피해주장 근로자에 대한 고용상의 불이익 금지 조항 위반에 대해서는 공소시효 기간이 5년임.
 - 따라서 사업주의 불이익 조치 후 5년이 지나지 않은 성희롱 사건에 대해서는 지방노동관서에 진정·고소·고발 등을 제기할 수 있으며, 5년이 지난 사건이 접수되는 경우에는 “불기소(공소권 없음)” 의견으로 송치
 - ※ 피해근로자에 대한 불이익 조치시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(법 제37조제2항)

(4) 과태료 부과

▶ 과태료 부과업무는 『노동관계법위반자에대한과태료부과·징수업무에관한규정(08.7.25. 예규 제569호)』의 관련규정 및 보고서식 등을 참고할 것

① 위반행위 조사확인

- 우선 위반행위와 관련 증거 등을 조사한 후 과태료를 부과하기 전에 <과태료 사건조사보고서>를 작성 보고

② 의견진술 기회부여

- 과태료 처분 전에 <과태료 처분에 관한 의견진술 안내문>에 따라 <의견진술서>를 첨부하여 10일 이상의 기간을 정해 의견진술의 기회 부여

- 등기, 배달증명 등 본인에게 통지를 입증할 수 있는 방법으로 통지
- 의견진술 방법은 출석 진술, 우편·전자메일 등의 방법 가능, 구두로 의견을 진술할 경우에는 담당자가 서면으로 진술요지 기록
- 부득이한 사유로 10일내에 의견진술을 할 수 없는 때에는 그 사유가 소멸한 날로부터 5일 이내에 의견진술을 하여야 함.
- 정당한 사유없이 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 간주
- 사업주의 의견진술 포기의사가 명백한 경우에는 의견청취 불필요
- 사업주의 의견진술이 있는 경우에는 <과태료 처분에 관한 의견진술 검토 보고서>를 작성 보고

③ 과태료 부과·징수 요청

- 의견진술기간 종료일로부터 5일 이내에 <과태료징수의뢰서>를 작성하여 수입징수관(관리과장)에게 과태료를 징수하여 줄 것을 요청
- 이 경우 <과태료 사건 조사보고서>, <의견진술서>, <과태료처분에 대한 의견진술 검토보고서> 등을 첨부

(5) 직장내 성희롱 발생 사업장 관리·지도

- 직장내 성희롱 예방 관계자 교육 및 예방강사 양성교육 참여 지도
- 직장내 성희롱이 발생한 사업장에 대해서는 예방교육의 내실화를 통한 재발방지를 위해 당해 사업장의 관계자 혹은 소속 근로자가 직장내 성희롱 예방 관련 관계자 교육이나 직장내 성희롱 예방강사 양성교육에 참여할 수 있도록 행정지도

[참고 1] 위반사항 조치기준

법 조 문	위 반 사 례	조 치 기 준
제12조	사업주의 성희롱 금지	○사업주가 성희롱 하였을 경우 즉시 조사 후 과태료 부과
제13조	직장내 성희롱 예방을 위한 교육 미 실시	○최근 1년(회계연도 기준) 이내 교육을 미실시하였을 경우 25일 이내에 교육을 실시하도록 시정지시, 미시정시 과태료 부과 다만, 최근 3년 이내 2회이상 교육을 실시하지 아니한 경우 즉시 과태료
제14조 제1항	사업주 외에 직장내 성희롱을 한 자에 대한 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치 위반	○시정기간 25일 이내(미시정시 과태료) ※ 기한내에 조치하도록 서면 지시하되, 기한내에 시정완료하면 내사 종결하고 기한내에 시정하지 아니하면 과태료 부과
제14조 제2항	직장내 성희롱 피해 근로자에게 고용상의 불이익한 조치 금지 위반	○시정기간 7일 이내(범죄인지) ※ 기한내에 시정하도록 서면 지시하되, 기한내에 시정완료하면 내사종결하고 기한내에 시정하지 아니하면 범죄인지 보고 후 수사에 착수
제14조의2 제2항	고객 등에 의한 성희롱 피해근로자에게 고용상 불이익한 조치금지위반	○시정기간 7일 이내(미시정시 과태료) ※ 기한내에 조치하도록 서면 지시하되, 기한내에 시정완료하면 내사 종결하고 기한내에 시정하지 아니하면 과태료 부과

[참고 2] 위반행위 종류별 과태료 부과기준

위 반 행 위	해당법규정	금 액
1. 사업주가 법 제12조의 규정을 위반하여 성희롱을 한 경우 가. 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료 처분을 받은 사실이 있는 자가 또다시 성희롱을 한 경우 나. 한 사람에게 수차례 성희롱을 하거나 2인 이상에게 성희롱을 한 경우 다. 그 밖에 성희롱을 한 경우	법제39조 제1항	1천만원 500만원 300만원
2. 사업주가 법 제14조제1항의 규정에 위반하여 성희롱 행위자에 대한 징계 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하지 아니한 경우	법제39조 제2항제1호	400만원
3. 사업주가 법 제14조의2 제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그밖의 불리한 조치를 한 경우	법제39조 제2항제2호	500만원
4. 사업주가 법 제13조제1항의 규정에 위반하여 성희롱 예방교육을 실시하지 아니한 경우	법제39조 제3항제1호	200만원
※비고: 노동부장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액의 2분의 1의 범위 안에서 이를 가중하거나 감경할 수 있다. 이 경우 과태료의 총액은 법 제39조제1항 내지 제3항의 규정에 의한 과태료 금액의 상한액을 초과할 수 없다.		



II. 직장내 성희롱 신고사건 조사·처리

2. 직장내 성희롱 신고사건 처리예시

※ 진술조서

진 정 인 진 술 조 서

(진정인이 성희롱 피해자인 경우의 조사 사례)

성명 : ○ ○ ○(한자) 주민등록번호 : ○○0313-2111111, 만 세

직업 : ○○○○ 관리부직원 (전화번호 :)

주거 : 서울 ○○구 ○○동 272의 1 (전화번호 : 휴대폰번호 :)

본적 : 기재생략

위의 사람은 ○○○○대표를 상대로 제기한 직장내 성희롱 진정사건과 관련하여 2008년 ○월 ○일 ○○지방노동청 고용평등과에서 임의 진술하다.

저는 위 주소지에 거주하고 있으며 제가 제출한 진정서와 관련하여 근로감독관의 출석요구를 받고 진술하기 위하여 임의 출석하였으며, 근로감독관의 질문에 사실대로 진술하겠습니다.

이때 진술인이 사실대로 답변하겠다고 하므로 진술내용을 명확히 하기 위하여 다음과 같이 임의 문답을 행하다.

(진정인의 신분 및 진정요지를 위한 질문)

문 진술인이 ○○○ 본인인가요?

답 예. 제가 진정인 ○○○입니다. 주민등록증을 가지고 왔으므로 제출하도록 하겠습니다.

이때 진술인이 임의로 주민등록증을 제시하므로 본인임을 확인하고 사본을 본 조서 말미에 편철하고, 2008년 3월 29일 접수번호 1000호로 접수된 진정서를 열람케 하다.

문 진술인이 제출한 진정서가 맞나요?

답 예. 맞습니다.

문 진정요지가 무엇인가요?

답 제가 근무하였던 ○○○의 사업주 ○○○로부터 성희롱을 당했기에 사업주의 처벌을 요구하고자 진정서를 제출하였습니다.

문 진술인이 근무한 사업장명, 소재지, 대표자, 업종, 상시근로자수, 사업장 가동 여부에 대해 알고 있나요?

답 사업장명은 ○○○, 소재지는 서울 ○구 ○○동 11-1, 대표자는 ○○○, 업종은 부동산중개업, 상시근로자수는 25명이며 현재 사업장은 가동중에 있습니다.

문 진술인의 ○○○○ 입·퇴사일, 입사시 직책, 근무부서, 담당업무, 승진 여부와 현재의 직책, 근무부서, 담당업무는 어떻게 되나요?

답 2000. 1. 1 입사하여 2008. 3. 20까지 근무하다 퇴직하였고, 입사할 때는 사원으로 관리부에서 경리보조 업무를 담당하였습니다. 그 후 2004. 1. 1자로 주임으로 승진하였고, 퇴직할 때까지 관리부에서 경리 주임업무를 하였습니다.

(성희롱 피해자와 가해자 간의 사적교제 여부 확인을 위한 질문)

문 진술인은 평소 피진정인과 사적으로 친분이 있는 관계인가요?

답 사적인 관계는 전혀 없습니다.

문 진술인이 피진정인에게 전화, 이메일 등을 통해 만나자고 한 적이 있었나요?

답 없습니다.

문 진술인은 피진정인으로부터 만나자는 요구나 선물을 받은 적이 있나요?

답 없습니다.

(성희롱 발생의 정황을 파악하기 위한 질문)

문 진술인이 주장하는 성희롱이 언제, 어디서 발생하였나요?

답 2008. 2. 20 09:00시경 서울 ○○구 ○○○동 소재 ○○○○ 골목길에서 일어났습니다.

문 성희롱의 구체적인 내용은 무엇인가요?

답 회식장소인 횃집에서 사장이 저에게 술을 한잔 따라주며 제 얼굴을 가만히 응시하더니 “○○○씨는 너무 예쁜 것 같아. 우리 회식 끝나고 둘이서만 2차로 어때”라고 하였습니다. 그래서 제가 왜 그런 농담을 하나면서 불쾌감을 표시하였습니다. 회식이 오후 9시경 끝난 후 경리직원 ○○○가 횃집 카운터에서 회식비용 계산을 하느라고 나오지 않고 있어 저는 그 여직원과 같이 가려고 밖에서 기다리고 있었습니다. 그때 사장이 화장실에 갔다 왔는지 갑자기 나타나서 저를 횃집 골목길로 끌고 가더니 저를 껴안았습니다.

(피해자가 원하지 않는데 성적 행위가 이루어진 것인지, 서로의 이끌림에 의한 것인지 여부를 파악하기 위한 질문)

- 문** 진술인은 사장이 진술인을 꺼안은 행위에 대해 어떻게 하셨나요?
- 답** 처음엔 순간적이라 당황해 하고 있다가 사장을 밀쳐내면서 “뭐 하는 짓이냐”고 화를 내면서 실랑이를 하고 있는데 경리직원이 훗집에서 나오자 사장이 아무 일도 없었다는 듯이 저에게 경리직원이 나왔으니 지하철역에 셋이서 같이 가자고 하였습니다.

(성희롱 당사자간에 주장이 상이할 경우 실제상황을 목격한 참고인의 진술이 성희롱 판단에 중요)

- 문** 진술인과 사업주 사이에 있었던 상황을 본 사람이 있나요?
- 답** 경리직원을 제외한 직원들은 먼저 지하철역을 향해 가고 있었기 때문에 못 보았을 것이고, 경리직원이 회식비용을 계산하고 나오면서 보았을 지도 모릅니다.

(성희롱 발생과 업무의 연관 여부 확인 질문)

- 문** 그 당시 회식은 무슨 이유로 하게 되었나요?
- 답** 그동안 직원들이 고생했다고 사장이 자리를 마련한 것으로 알고 있습니다.
- 문** 회식에는 누가 참석하였나요?
- 답** 저를 포함한 관리부 직원 6명 모두 참석하였습니다.
- 문** 회식장소에는 전원 참석하여야 하나요?
- 답** 평소 회사의 행사에 빠지면 관리과장뿐만 아니라 직원들이 싫어하기 때문에 직원 화합을 위하여 거의 다 참석하곤 하였습니다.

(성희롱의 발단부터 종료시까지의 행위의 흐름과 주변 정황을 파악하기 위한 질문)

문 회식장소에서 자리 배치는 어떻게 되어 있었나요?

답 사장님이 가운데 앉고, 사장님 좌측으로 관리과장, 상담원, 그리고 사장 우측으로 상담원 1명이 앉았습니다. 사장님 바로 맞은편에 경리직원이 앉았고, 경리직원을 중심으로 좌측으로 제가 앉았고, 우측으로 상담원이 앉았습니다.

문 회식때의 분위기는 어떠하였나요?

답 화기애애한 분위기였습니다.

문 진술인은 직원들이 어느 정도 술을 마셨는지 알고 있나요?

답 정확하게는 기억을 못하겠고, 평소의 회식처럼 적당하게 마신 것 같습니다.

문 회식은 언제 종료되었나요?

답 오후 9시쯤에 끝이 났습니다.

문 회식 종료 후 2차를 갔었나요?

답 대부분 피곤하다고 하여 1차로 종료하고 각자 해산하기로 했습니다.

(성희롱 행위의 반복성, 지속성 여부에 대한 질문)

문 진술인은 그날 회식이후 사장으로부터 부당한 조치를 받은 사실이 있나요?

답 2008. 2. 25 퇴근해서 집에 있는데 오후 8시쯤에 사장으로부터 만나자는 전화가 왔습니다. 제가 싫다고 하니까 “나 정도면 〇〇〇씨 하나쯤 해고시키는데 거 일도 아니야. 계속 다니고 싶으면 〇〇〇씨 집 근처의 〇〇〇 한식집으로 나와”라고 하며 전화를 끊었습니다. 몇분 후 3번 정도 전화가 더 왔지만 저는 끝까지 나가지 않았습니다.

문 진술인은 회식이 있었던 날 이전이나 이후에 사장으로부터 회식때와 비슷한 경험을 한 적이 있나요?

답 옷차림에 대해 간혹 관심을 보인 적은 있지만 그렇게 심한 말이나 행동을 당한 적은 없는 것 같습니다.

(피해자가 성적굴욕감 또는 성적혐오감을 느꼈는지 여부를 파악하기 위한 질문)

문 진술인은 회식 이후 사장이 꺼안았을 때와 2008. 2. 25 사장의 전화를 받은 후에 어떤 감정을 느꼈나요?

답 너무 불쾌하고 모욕감을 느꼈습니다. 회사에 나가 사장님 얼굴을 볼 생각을 하니 끔찍할 정도로 싫었습니다. 사장님도 나만 보면 냉랭하게 대하는 것 같아 며칠 더 다니다가 2008. 3. 20자로 퇴직을 하였습니다.

(진정인의 대응 여부를 파악하기 위한 질문)

문 진술인은 사장의 행동과 관련하여 항의한 사실이 있나요?

답 회식한 후 횃집 골목길에서 성희롱을 당하였을 때와 전화 받았을 때 거부 의사 표시 외에는 별도로 항의를 한 것은 없습니다.

(당사자의 주장이 상이할 경우 성희롱 여부 판단이 어려우므로 증거자료 확보가 중요)

문 진술인은 성희롱 행위 중단을 요청하는 편지나 메모 등 성희롱 사실을 입증할 증거자료가 있나요?

답 별도로 기록한 자료는 없습니다.

(증거자료 확보가 어렵거나 목격자가 없을 경우 피해자로부터 피해상황을 들었거나 상담한 참고인의 진술이 성희롱 판단에 중요)

- 문** 진술인은 동료나 친지 등에게 피해 상황을 알린 사실이 있나요?
답 제가 퇴직하기 직전인 2008. 3. 15일쯤 경리직원 ○○○와 회사내의 휴게실에서 차를 마시면서 더 이상 회사에 다닐 수 없을 것 같다고 얘기를 하며 그동안 사장과 있었던 일에 대해 얘기를 한 적이 있습니다.

(성적 언동 등으로 인해 고용상의 불이익 조치를 받은 경우 성희롱이 성립되므로 이에 대한 사실조사 필요)

- 문** 진술인은 그날 회식이후 사업주로부터 고용상의 불이익 조치를 당한 사실이 있나요?
답 제가 사장이 너무 싫어서 자발적으로 퇴직을 한 것이기 때문에 별도의 고용상 불이익을 당한 것은 없습니다.

(사업주가 2인 이상에게 성희롱을 한 경우 과태료 부과 금액이 차이가 있으므로 사실관계 확인 필요)

- 문** 진술인 외에 사장으로부터 성희롱을 당한 근로자가 또 있나요?
답 저 이외에는 잘 모르겠습니다.

(사업주는 연1회 이상 성희롱 예방교육 실시의무가 있으므로 성희롱 성립과 별개로 교육실시 여부에 대한 확인 필요)

- 문** 진술인은 매년 1회 이상 직장내 성희롱 예방교육을 받은 사실이 있나요?
답 예. 1년에 한 번씩 받았습니다.

문 성희롱 예방교육을 받은 일시, 방법, 강사, 내용, 참석자 범위 등에 대해 알고 있나요?

답 회사에서 별도로 직원들을 모아놓고 교육을 시킨 것이 아니라 성희롱에 관한 유인물을 나누어주면서 읽어보라고 하였습니다. 그리고 저뿐만 아니라 다른 직원들도 유인물로 대체하여 교육을 한 것으로 알고 있습니다.

(피진정인에 대한 처벌 요구 여부 확인을 위한 질문)

문 진술인은 사장이 처벌받는 것을 원하나요?

답 예. 사장에게 성희롱을 당한 후 너무 괴로웠기 때문에 다시는 같은 일이 발생하지 않도록 사장이 법적인 책임을 져야 한다고 생각합니다.

이때 근로감독관은 사업주의 성희롱 행위가 인정될 경우에는 남녀고용평등법에 의거 과태료를 부과할 수 있고, 민·형사상 구제신청에 대해서는 관할경찰서에 사건을 제기하거나 민사소송을 할 수 있음을 안내하다.

문 진술인은 상기 진술 외에 유리한 내용이나 추가로 진술할 사항이 있나요?

답 없습니다.

문 진술인이 상기에서 진술한 내용은 모두 사실인가요?

답 네. 모두 사실입니다.

	위의 조서를 진술자에게 열람하게 하였던 바 (읽어준 바) 진술한 대로 오거나 증감·변경할 것이 전혀 없다고 말하므로, 간인한 후 서명날 (무)인케 하다.
	2008년 월 일
	진술자 : (인)
	○○ 지방노동청 특별사법경찰관 (인) 근로감독관
	○○ 지방노동청 특별사법경찰관 (인) 근로감독관

※ 조사 결과 보고

○ ○ 지방 노동청

수신: 내부결재

제목: 진정사건 조사결과 보고

1) 당사자

(1) 진정인

김 ○ ○ (○ ○ ○)

주민등록번호:

주 거:

(2) 피진정인

김 ◇ ◇ (○ ◇ ◇) ○○기업 사장(실제 경영주)

주민등록번호:

주 거:

(3) 사업체 개요

사업장명: ○○기업

소 재 지:

대 표 자:

업 종: 소매업 사업운영기간:

상시근로자수: ○○ 명

2) 진정요지

진정인 김○○는 2007. 2. 26. ○○기업에 입사하여 근로하다 2007. 6. 16. 퇴직한 자로 위 회사에 근무한 기간 중 피진정인으로부터 8차례에 걸쳐 성희롱을 당하였다고 진정

3) 조사 및 확인 결과

(1) 진정한 주장

- ① 2007. 3. 2. 오전 11:00경 진정한이 피진정인과 보너스에 대해 면담하던중 피진정인이 진정한에게 “사장이 돈을 더 줄 때는 뭔가 대가를 원해서 주는 거고, 막말로 오너가 십원이라도 더 줄 때에는 잠자리라도 원해서 주는 거다”라는 성희롱을 하였음.
- ② 2007. 3. 6. 오후 회사 사무실에서 진정한과 피진정인이 파전과 막걸리를 먹으면서 피진정인의 제안으로 게임을 했는데 피진정인이 종이에 “

L	i	k	e	e	s	s	a	y
1	2	3	4	5	6	7	8	9

”를 쓰고 진정한에게 숫자 3개를 고르라하여 고른 번호를 조합한 뒤 “Kiss”라는 단어를 쓰더니 “이거 나왔으니 해 달라”고 하였고, 당일 퇴근 시 엘리베이터 안에서 한번 더 “나온 거 해 달라”고 하여 “내가 언제 해준다고 했느냐”며 퇴근한 바 있고, 2007. 3. 7. 09:00경 피진정인이 출근하면서 진정한에게 “어제 나온 거 안 해 줬으니 오늘 해줘야지”라고 하였음.
- ③ 2007. 3. 13. 오전 피진정인이 출근하여 동료 직원 이△△과 같이 있는 사무실에서 “누구 친구 중에 빠(술집의 종류) 할 사람 있나? 월급제도 좋고 순이익의 %로 먹는 것도 좋고”라고 말하자 동료 이△△이 “그럼 ○○씨가 하면 되겠네, 호프집 하고 싶다고 그랬으니까” 등등의 말이 오가다 피진정인이 진정한에게 왜 빠를 하려고 하느냐고 물어 진정한이 “돈 벌라고요” 하자 동료 이△△이 “그럼 4천만원만 해 주세요” 라는 말을 하자 피진정인이 “그것 같고 되겠냐, 내가 하나 차려줄까 한 1억이면 되잖아, 내가 빠 차려주면 세컨드 해야 돼”라고 한 바 있음.
- ④ 2007. 3. 17.(토) 진정한 혼자 근무하고 있는데 피진정인이 진정한에게 “일하지 말고 놀러갈까”라는 말과 함께, “밥도 좀 사고---”하여 진정한이 돈이 없다고 하자 피진정인이 “백만원 빌려 줄게”라고 하여 “백만원 받고 순대국밥 한 그릇 사드려도 돼요” 했더니 “그건 안돼, 백만원 어치 다 사야지” 등의 말을 하였으며, “그럼 이백만원 줄게 백만원 쓰고 백만원 가져”라고 말을 하며 “나갔다 점심 때 올테니 퇴근 준비하고 있어”라고 하여 의도가 의심스러웠는데, 당일 12:00경 사무실에 있는 진정한에게 피진정

인이 전화하여 점심 먹었냐며, (피진정인-진정인) “둔산에 갈까”-“둔산동에 왜 가지게요”, “둔산동 말고 대둔산”-“일할 거예요”, “그럼 룡산에 갈까”-계룡산이요 아니요”, “그럼 문산에 가자”-“거긴 어디예요”, “보문산”-“일 할 거예요” 라고 하였는데 근무시간에 산에 가자고 한 것을 성희롱으로 생각함.

- ⑤ 2007. 4. 16.(월) 피진정인이 직원들에게 저녁 회식을 하자고 하여 피진정인, 진정인, 동료 이△△과 회식을 한 바 있는데(이△△은 회식도중 잠깐 나갔다 온다고 한 후 오지 아니함), 피진정인과 진정인 둘이 호프집에서 맥주를 마시던 중 피진정인의 친구에게 전화 통화(피진정인 친구가 유성에 있는 술집으로 오라는 내용의 통화)를 하더니 진정인에게 “네가 가지 말라고 하면 안 가겠다”고 2차례 말을 하여 진정인이 가라고 한 사실이 있고, 이때 피진정인이 대리운전자를 불러 진정인에게 “도마동까지 데려다 준다”며 차에 타라하여 거절하였으나 “가는 길에 내려주고 가면 된다”며 차에 타라고 하여 차에 탔더니 내릴 때까지 손을 만지작거렸음.
- ⑥ 2007. 5. 16. 11:00경 피진정인이 회의를 소집하여 사무실 쇼파에 앉게 되었는데 피진정인이 진정인에게 “너 꽃무늬 팬티 입었지?”라고 하여 “왜요” 하자 “팬티가 비친다”라고 하였으며, 서류 심부름과 커피 심부름을 시키기에 왜 팬티 비친다면서 자꾸 시키냐고 했더니 피진정인이 “일부러 니 팬티 보려고 그런다”라고 성희롱을 하였음.
- ⑦ 2007. 5. 18. 피진정인이 출근하면서 자리에 앉아 있는 진정인의 오른쪽 윗 팔 부위를 만지면서 “너 운동했냐”하기에 진정인이 “투포환 했어요” 하니 피진정인이 “그래서 어깨가 좋은가 보구나”하며 성희롱을 하였고,
- ⑧ 2007. 5. 22. 피진정인이 출근하면서 피진정인의 양손으로 진정인의 양 어깨를 2~3분 정도 만지기에 어깨를 뺏더니 “안마 해줬으니 나도 안마해 달라”하였고, 이에 진정인이 “제가 언제 안마 해 달라 했어요” 했더니 피진정인이 “등을 의자에 기대고 의자를 앞으로 당겨 앉어라”며 어깨를 만지는 성희롱을 하였음.

(2) 피진정인 주장

- ① 2007. 3. 2. 오전 11:00경 진정인 면담중 보너스에 대하여 구체적인 지급

방법 및 조건 등을 말하였을 뿐 진정인이 주장하는 “사장이 돈을 더 줄 때는 뭔가 대가를 위해서 주는 거고, 막말로 오너가 십원이라도 더 줄 때에는 잠자리라도 위해서 주는 거다”라는 말을 한 사실 없음.

- ② 2007. 3. 6. 오후 사무실에서 진정인과 파전과 막걸리를 먹으면서 게임을 하자고 제안을 하여 종이에 “Like essay”를 쓰고 진정인에게 숫자 3개를 고르라하여 고른 번호를 조합한 결과 “Kiss”라는 단어가 나와 “‘Kiss’가 나왔으니 나온 대로 해줘라”라고 하였으나 진정인이 이런 게 어딴냐며 게임 결과를 흐트리기에 약속을 지키라고 농담을 하였고, 진정인이 “이런 걸 어떻게 지키냐”고 하기에 “알았다” 하고 말았으며, 당일 퇴근 시에는 진정인과 같이 엘리베이터를 타지 아니하였으며, 다음날(3. 7.) 09:00경 출근 시 웃으면서 진정인에게 “약속 안 지키냐”라고 농담한 것은 기억남.
- ③ 2007. 3. 13. 직원 이△△과 진정인이 같이 있는 사무실에서 “친구, 빠, 4천만원, 세컨드” 등의 말을 한 것은 기억나나 동 “세컨드”라는 말은 진정인이 나 동료 직원 이△△이 같이 있는 곳에서 한 말로 진정인을 특정해서 한 말이 아님.
- ④ 2007. 3. 17.(토) 진정인이 입사한 지 한 달쯤 50만원의 가불을 해준 사실이 있는데 동 가불금을 다 상환하기도 전에 또 다시 가불을 해달라고 하여 가불 해주고 싶지 않아서 부장에게 미루었는데 부장이 가불해 주라는 뜻으로 받아 들여 가불해 준 일이 있어 이를 바로 회수 조치하자 진정인이 앞의 가불금 잔액까지 전부 반환한 적이 있을 뿐 진정인과 돈에 관한 얘기를 한 사실이 없으며, 처음 가불 50만원 얘기를 한 후(토요일이기는 하나 2007. 3. 17.인지는 기억나지 아니함) 점심 때쯤 사무실로 전화하여 진정인에게 점심 먹었냐고 묻자 진정인이 안 먹었다고 하기에 점심을 사준다면 “둔산에 가서 먹을까 문산 가서 먹을까” 하였을 뿐 성희롱 한 사실 없음.
- ⑤ 2007. 4. 16.인지는 모르나 진정인, 동료 이△△, 피진정인 등 3명이 사무실 앞 풍성돌구이에서 저녁 회식을 한 사실이 있는데 이△△이 회식 중간에 갔고, 식사 후 노래방이나 호프집을 가자고 제안하려던 차에 친구로부터 전화가 와 진정인에게 “가야하는데 어떻게 하나, 다음에 마시자”고 한 뒤

진정인에게 택시비를 주고 집에 가도록 한 뒤에 피진정인은 대리운전으로 유성으로 혼자 간 것으로 기억하고 있어 진정인을 대리운전하는 차에 태운 사실이 없는 걸로 기억함.

- ⑥ 2007. 5. 16. 11:00경 회의를 하자며 사무실 쇼파에 모이게 하였는데 진정인의 속옷이 다 보이기에 진정인에게 “그런 바지를 입고 다니냐? 안에 가 다 보이는데” 하자 진정인이 “뭘가 보이는 데요” 하여 “너 꽃무늬잖아” 라고 한 적은 있으나 서류와 커피 심부름을 시키며 “일부러 니 팬티 보려고 그런다” 라고 한 사실은 없음.
- ⑦ 2007. 5. 18. 피진정인이 진정인의 오른쪽 윗 팔 부위를 만지면서 “너 운동했냐” 했더니 진정인이 “투포환 했어요” 하였고, 피진정인이 “그래서 어깨가 좋은가 보구나” 하며 성희롱을 하였다고 하나, 진정인이 입사한 지 한 달 정도 지났을 때 직원 이△△이 피진정인에게 진정인이 일이 적성에 안 맞아서 고민하더라고 하며 상담을 하여 그 다음날 이△△에게 진정인이 어떻게 하기로 결심했는지 물은 뒤 열심히 한단다기에 피진정인이 진정인의 손을 잡고 “야 임마 니가 어떻게 하고 싶은 일만 하냐, 열심히 해라” 하며 어깨를 두어 번 주물러 준 일은 있을 뿐 임.
- ⑧ 2007. 5. 22.의 진정인의 양 어깨를 2~3분 정도 만지고 나서 “안마 해줬으니 안마해 달라”며 성희롱을 하였다고 하나, 진정인이 퇴직하기 2~3주 전쯤 피진정인에게 전화로 업무에 대해 물은 적이 있어 “그런 정도는 이△△에게 물어보라” 한 걸로 기억하며, 이 때 직원 이△△이 “○○(진정인)가 사장님이 보고 싶대요. 좋아하나 봐요” 하기에 진정인에게 힘드냐고 문자 그렇다고 하여 “알았어 그럼 안마해 줄게” 하고 안마를 하며 “시원하냐, 어깨가 단단하다, 운동했느냐” 하니까 진정인이 “투포환을 했어요” 하여 “안마해줘서 시원하니까 안마비 내라” 하고 직원 이△△에게도 안마해주냐고 하자 됐다 고 한 것으로 성희롱과는 상관없는 일임.

4) 조사자 의견

(1) 관련법 조항 등 검토

- 관련법 조항: 남녀고용평등법 제39조제1항, 제12조

(2) 법 위반 여부 판단

• 성희롱 관련 법위반 사업주 여부에 대하여

– ○○기업은 대전시 중구 ××× 소재에 2007년 2월부터 같은 해 6. 20경까지 상시근로자 3명을 사용하여 소매업을 영위한 사업이고, 사업자등록증상 대표자가 김○○로 되어 있으나, 동인은 사업자등록증상의 대표자로만 되어 있을 뿐 사업운영에 관여하지 아니하였고, 피진정인인이 실제 경영주이였으므로 본 건 진정과 관련된 사업주는 피진정인 김◇◇이라 할 것임.

• 직장내 성희롱 여부에 대하여

②의 게임과 관련된 “Kiss”는 퇴근 시 엘리베이터 안에서 피진정인이 진정인에게 게임에서 나온 대로 해 줄 것을 요구하였다는 진정인 주장과 엘리베이터를 탄 사실조차 없다고 하는 피진정인 주장이 엇갈리는 것을 제외하면, 게임할 때 당시와 그 다음날 피진정인이 진정인에게 게임에서 나온 대로 해주기를 요구하였다고 한 사실이 확인되므로 성희롱으로 판단됨.

③의 “세컨드 해야 돼”라는 표현의 성희롱 여부에 대하여는 피진정인은 동료 이유경도 함께 있는 사무실에서 한 말로 진정인을 특정하지 아니하였으므로 성희롱이 아니라고 주장하나, “세컨드 해야 돼”의 표현은 이△△의 말에 이어진 것이기는 하나 진정인의 호프집을 하는데 필요한 돈이 얼마인가에 대한 대답으로 “빠를 차려주면 세컨드 해야 돼”한 것이므로 누구를 특정하였느냐에 관계없이 성적 언동에 해당한다고 보임.

⑥의 경우는 피진정인이 업무와 관련하여 회의를 소집한 자리에서 진정인의 속옷이 비치는 것에 대하여 “팬티가 꽃 무늬잖아”라고 한 말은 수치심을 유발하는 성희롱이라 판단됨.

⑧의 경우 진정인은 2007. 5. 22.에 피진정인이 양손으로 진정인의 어깨를 2~3분 정도 만지기에 어깨를 뻗더니 “안마 해줬으니 나도 안마해 달라”고 하여 성희롱을 하였다고 하고, 피진정인은 2007. 5월 일자는 정확하지 않으나 진정인이 (일이) 힘들다고 하여 안마를 해주며 시원한지와 어깨가 단단하다며 운동했느냐고 묻자 시원하다며 투포환을 했다고 하여 안마해 줘서 시원하니까 안마비 내라 했다는 것으로 진정인과 피진정인이 안마를

하는 과정에서 주고 받은 말은 차이가 있으나 안마를 한 사실에 대하여는 당사자간의 다툼이 없는 것으로 성희롱으로 판단됨.

그러나, ①의 보너스와 관련된 면담중 발생한 “잠자리” 관련 대화내용은 당사자의 주장이 서로 다른데다 입증이 안되고,

④ 진정인의 주장 중 “돈”과 관련된 부분 가운데 피진정인은 진정인의 가불금과 관련하여서만 돈 이야기를 했을 뿐이라고 하여 진정인과 다른 주장을 하고, 입증도 어려워 성희롱이 성립된다고 단정할 수 없으며, 당일 12:00경 “점심 먹었느냐”로 시작한 전화통화 내용은 상호 오고간 말이 업무와 상관없이 근로의욕을 감퇴시키고 원활한 업무수행을 방해할 수는 있어도 성적인 언동이라고 보기는 어렵다고 판단됨.

⑤의 경우는 피진정인과 진정인 간에 호프집에 갔는지 여부와 대리운전하는 차에 탑승하였는지 여부에 대하여 상호 주장하는 바가 다르고 입증할 수 없음.

⑦의 경우 진정인은 2007. 5. 18.에 피진정인이 진정인의 오른팔과 어깨를 만지며 운동을 했는지를 묻고 이에 진정인이 투포환을 했다는 말에 그래서 어깨가 좋은가 보구나 라고 하여 기분이 나빴다고 하고, 피진정인은 진정인의 입사일로부터 한 달 정도 지났을 무렵 진정인이 일을 힘들어 하는 것에 대하여 손을 잡고 위로의 말을 하며 어깨를 두어 번 주물러 준 것이라 하여, 주장하는 행위의 발생 시점이나 행위에 대하여 주장하는 내용이 서로 다르고, 진정인의 팔 부위를 만지는 것이 기분이 나빴다고 하는 것이 곧바로 성적 굴욕감이나 수치심 유발을 의미하는 것은 아니라고 판단됨.

• 종합의견

- 따라서 ②,③,⑥,⑧에 대하여는 직장내에서 사업주가 직장내 지위 또는 업무와 관련하여 진정인에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성희롱을 한 것으로 판단되고
- 위 ①,④,⑤,⑦에 대하여는 진정인이 주장하는 내용이 객관적이거나 입증이 되는 것이 아니거나 언동이 업무와 상관없이 근로의욕을 감퇴시키고 원활한 업무수행을 방해하는 것일 수는 있으나 그것이 곧바로 성적인 언동이라고

보기는 어렵다고 판단됨.

5) 향후 조치계획

본 건 조사결과 진정 사항중 ②, ③, ⑥, ⑧사항은 직장내 성희롱으로 판단되므로 ○○기업 실제 경영주인 김◇◇을 남녀고용평등법 제39조제1항 및 같은 법 제12조 위반의 과태료에 해당하는 처분을 하고 행정 종결코자 합니다.

2008. . . .

○○지방노동청
특별사법경찰관
근로감독관 (인)

※ 송치서

○○지방 검찰청 ○○지청	사무과장	2008. . .수리	주임검사	차장검사	지청장
		형제 호			
○○지방노동청 ○○지청					
제 호	2008. ○○. .				
수신	○○지방검찰청 ○○지청장				
제목	사건송치 다음 사건을 송치합니다				
피 의 자			지문원지 작성번호	구속영장 청구번호	
불구속 ○○○ (○○○)			2008-○○		
죄 명	남녀고용평등과 일·가정 양립지원에관한 법률 위반				
발각원인	인지(국가인권위원회 통보 사건)			전산수리입력	
접 수	2008.○○.○○ (제2008-○○○○호)				
체 포					
구 속					
석 방					
의 견	기소				
증 거 품	없음				
비 고					
○○지방노동청 ○○지청장 특별사법경찰관 ○○○					

사 건 기 록 목 록

서 류 표 목	진 술 자	작성연월일	정수
의견서	근로감독관 ○○○	2008.12. 1	1
범죄인지보고	근로감독관 ○○○	2008.11.13	3
국가인권위원회 협조요청건에 대한 이송 및 조치	노동부장관	2008. 9.18	4
출석요구통지부			27
진정인 진술조서	진정인 ○○○	2008. 9.25	28
피진정인 진술조서	피진정인 ○○○	2008.10. 1	42
참고인 진술조서	참고인 ○○○	2008.10. 2	86
민원처리기간연장통지서	○○지방노동청 ○○지청장	2008.10.17	93
대질진술조서	진정인, 피진정인	2008.10.31	94
진정사건 중간복명서	근로감독관 ○○○	2008.11.11	104
과태료사건조사보고서	근로감독관 ○○○	2008.11.13	120
과태료사건조사보고서	근로감독관 ○○○	2008.11.13	121
과태료 납부서 및 영수증 교부 요청	노사지원과장	2008.11.13	122
과태료부과에대한의견진술안내문	○○지방노동청 ○○지청장	2008.11.13	123
과태료 납부서 및 영수증 교부 요청	노사지원과장	2008.11.13	126
과태료부과에대한의견진술안내문	○○지방노동청 ○○지청장	2008.11.13	127
신고사건처리상황통지	○○지방노동청 ○○지청장	2008.11.18	130
과태료결정		2008.11.27	131
피의자신문조서	피의자 ○○○	2008.11.30	133
범죄수사자료의뢰	○○지방노동청 ○○지청장	2008.12. 1	149
범죄수사자료회신	○○지방노동청	2008.12. 1	151
수사결과보고	근로감독관 ○○○	2008.12. 1	153

※ 의견서

<p>○○지방노동청 ○○지청</p>	
<p>2008 제 호 2008. . .</p> <p>수신 ○○지방검찰청 ○○지청장 발신 ○○지방노동청 ○○지청</p> <p>제목 의 견 서 특별사법경찰관</p> <p style="text-align: right;">근로감독관</p>	
<p>피 의 자</p>	<p>성 명 : ○○○ (○○○), ○○○농술구술학원 원장</p> <p>주민등록번호 : 7*****-1***** (만 ○○ 세)</p> <p>주 거 : 경기 안양시 동안구 ○○동 ○○○ ○○○호</p> <p>등록 기준지 : 서울 구로구 ○○동 ○○○-○○</p>
<p>죄명</p>	<p>남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 위반</p>
<p>범죄 사실</p>	<p>“별지 기재와 같음”</p>
<p>적용 법조</p>	<p>남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제37조 및 동법 제14조 제2항</p>
<p>전처 과분 및관 검계 찰</p>	<p>『해당자료 기록없음』</p>
<p>의견</p>	<p>기소</p>

범 죄 사 실

피의자 ○○○은 경기 안산시 상록구 이동 ○○○-○○ ○○타운 3층에서 상시 근로자 9명을 사용하여 교육서비스업인 ○○○논술학원을 운영하는 사용자이다.

사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니된다.

그럼에도 불구하고 피의자는 2007.5.3. ○○○논술구술학원에 재직중인 진정인이 경기도 군포시 산본동 상호불상 커피숍에서 만나 공동 사업주 ○○○의 직장내 성희롱 사실을 밝히며 근무일 조정을 요구했음에도 불구하고 오히려 직장내 성희롱 행위자인 ○○○에 대해서는 근무일 조정을 하지 않고 성희롱 피해를 입은 진정인을 해고한 것이다.

※ 수사결과 보고

○○지방노동청 ○○지청

받 음 지 청 장
참 조 노사지원과장
제 목 수사결과보고

담당	과장	지청장

아래 피의자에 대하여 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 위반
피의사실을 수사하였기 보고합니다.

1. 피의자 인적사항

성 명 : ○○○(○○○), ○○○논술구술학원 원장
주민등록번호: 7*****-1***** (만 세)
주 거 : 경기 안양시 동안구 ○○동 ○○○ ○○○호
등록 기준지 : 서울 구로구 ○○동 ○○○-○○

2. 범죄사실

피의자 ○○○은 경기 안산시 상록구 이동 ○○○-○○ ○○타운 3층에서 상시근로자
9명을 사용하여 교육서비스업인 ○○○논술학원을 운영하는 사용자이다.
사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을
주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니된다.
그럼에도 불구하고 피의자는 2007.5.3. ○○○논술구술학원에 재직중인 진정인이
경기도 군포시 산본동 상호불상 커피숍에서 만나 공동 사업주 ○○○의 직장내 성희롱
사실을 밝히며 근무일 조정을 요구했음에도 불구하고 오히려 직장내 성희롱 행위자인
○○○에 대해서는 근무일 조정을 하지 않고 성희롱 피해를 입은 진정인을 해고한 것
이다.

3. 적용법조

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제37조 및 동법 제14조 제2항

4. 수사결과

위 범죄사실에 대하여 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제37조 및 동법 제14조 제2항 위반 혐의로 이를 수사한 바,

- 직장내 성희롱에 대한 국가인권위원회 결정 내용과 같이 ○○○(○○○과 공동 사업주)가 진정인에 대해서 '06.7.3, 10월, 12.21, '07.3.8, 4.17 등 5회에 걸쳐 수차례 직장내 성희롱을 한 사실과 고용상의 불이익(해고)을 준 사실이 인정됨
- 진정인이 2007.5.3. 경기도 군포시 산본동 상호불상 커피숍에서 피의자를 만나 진정인이 직장내 성희롱과 관련하여 면담을 하여 토요일 수업은 하지 않고 일요일만 근무하겠다는 의사를 밝혔으나
 - 진정인이 성희롱 피해자이고 공동사업주 ○○○가 가해자인데 피의자는 직장내 성희롱 문제는 ○○○ 공동원장과의 문제라며 ○○○가 토, 일요일 근무를 하므로 진정인에게 토, 일요일 모두를 빼고 잠시 쉬었다가 여름방학에 임시반 수업에 복귀하라고 한 사실, 사직서를 별도로 받지 않은 사실 등이 나타났으며
 - 또한 2008.10.1 우리지청 조사시 진정인이 국가인권위원회에 진정서를 접수하여 여름방학기간 동안도 강의를 시키지 않았다고 진술한 사실 등에 비추어 피의자가 직장내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 진정인을 2007.5.3자로 해고한 사실이 입증됨.
- ※ 피의자에 대해 직장내성희롱 예방교육 미실시에 대한 과태료 2,000,000원 부과(20% 감액된 금액으로 자진납부), 공동사업주(성희롱 가해자) ○○○에 대해 직장내 성희롱 인정에 따른 과태료 5,000,000원 부과(20% 감액된 금액으로 자진납부)

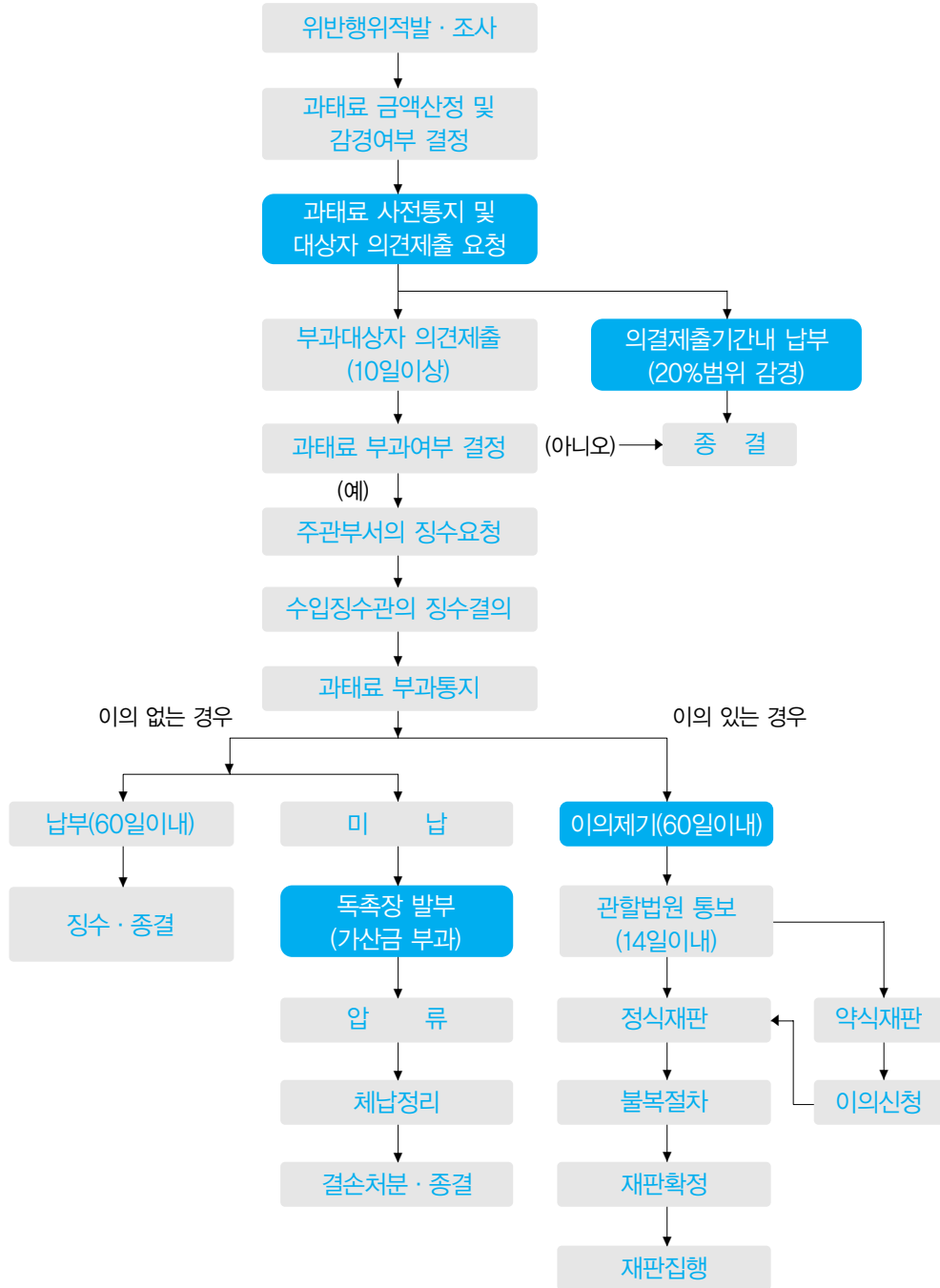
5. 수사자 의견

- 진정인의 진술, 참고인 ○○○의 진술, 피의자의 진술 및 자백, 국가인권위원회에 제출한 진정서, 동료 강사 ○○○·○○○·○○○·○○○의 진술서, 국가인권위원회 결정문 등 거증자료에 의거 그 범증을 입증할 만한 증거가 충분하므로 기소의견으로 ○○지방검찰청 ○○지청에 송치하고자 합니다.

2008. ○.○.

○○지방노동청 ○○지청장
 특별사법경찰관
 근로감독관

※ 과태료 부과절차



과태료 사건 조사보고서

1. 처분대상자

가. 사 업 체 명:

나. 성 명:

다. 주민등록번호:

라. 주 소:

마. 전 화 번 호:

2. 위 반 일 시:

3. 위반법조항:

4. 위 반 내 용:

5. 과태료 금액: 원(감경액: 원)

- 감경사유

6. 증거자료:

위와 같이 과태료부과대상행위에 대한 조사·확인 결과를 보고합니다.

20 년 월 일

직위

성명 (서명 또는 인)

○○지방노동청[○○지청]

수신자

제 목 : 과태료 부과에 대한 의견진술 안내문

1. 우리 청(지방청)에서 20 . . . 귀사에 대한 ○○○ 점검(실시)결과 아래와 같이 법 위반 사실이 있어 「○○ 법」 제 ○조에 따라 과태료를 부과할 예정인 바, 이에 대하여 의견이 있으신 경우 관련 자료를 지참하여 직접 방문하시어 의견을 진술하시거나 서면(전자문서를 포함) 또는 첨부된 과태료 처분에 관한 의견진술서를 제출하여 주시기 바랍니다.
2. 만약 정당한 사유 없이 지정된 기일까지 의견 제출이 없는 경우에는 이의가 없는 것으로 인정하여 소정의 과태료를 부과할 예정입니다.
3. 귀사가 의견제출 기일까지 과태료를 자진 납부하고자 하는 경우 과태료 금액의 100분의 20을 감안한 금액(자진납부 과태료 금액)을 가까운 한국은행 국고(수납)대리점인 은행 또는 우체국, 신용협동조합, 새마을금고, 상호저축 은행에 납부하여 주시기 바랍니다.

- 아 래 -

- 성 명(법인인 경우 명칭과 대표자의 성명) :
- 주 소(법인인 경우 사업장 소재지) :
- 주민등록번호(법인인 경우 법인등록번호) :
- 위반 법조항 : 법 제 조
- 위반사실 :
- 과태료 부과 예정 금액 :
- 자진납부 과태료 금액 :
- 의견제출기한 : 까지
- 담당공무원 : (전화번호 :)

붙임: 1. 납부서 및 영수증 1부.

2. 과태료처분에 관한 의견진술서 1부. 끝.

지방노동청(지청)장 인

과태료 처분에 관한 의견진술서

1. 진술인의 인적사항
가. 사 업 체 명:
나. 성 명:
다. 주민등록번호:
라. 주 소:
마. 전 화 번 호:

2. 통지받은 위반행위

3. 위반행위에 대한 의견진술내용

위 진술은 사실대로 작성한 것입니다.

20 년 월 일
진술인: (서명 또는 인)
지방노동청(지청)장 귀하

과태료처분에 대한 의견진술 검토보고서

1. 진술인의 인적사항

가. 사 업 체 명:

나. 성 명:

다. 주민등록번호:

라. 주 소:

마. 전 화 번 호:

2. 진술인의 위반법조항:

3. 의견 진술 내용

4. 의견 진술에 대한 검토결과

5. 과태료 부과 금액: 원(감경액: 원)

- 감경사유

붙임: 1부. 끝.

위와 같이 과태료처분에 대한 의견진술에 대하여 검토결과를 보고합니다.

20 년 월 일

직급

성명 (서명 또는 인)

○○지방노동청[○○지청]

수신자

제 목 : 과태료 징수의뢰

아래와 같이 과태료의 징수를 의뢰합니다

과태료 처분번호		금 액	
대 상 자	사 업 체 명		
	성 명		
	주민등록번호		전 화 번 호
	주 소		
사 유	위 반 법 조 항		
	위 반 내 용		
과태료 계산내역			
의뢰자(직급, 성명)			

- 붙임: 1. 과태료 사건 조사보고서 1부.
 2. 과태료 부과에 대한 의견진술서 1부.
 3. 과태료 부과에 대한 의견진술 검토보고서 1부. 끝.



제3장

직장내 성희롱 예방 지도 및 감독

- I. 직장내 성희롱 예방교육 점검
- II. 직장내 성희롱 예방 사업장 지도 관리
- III. 직장내 성희롱 피해 대처방안 지도



I. 직장내 성희롱 예방교육 점검

1. 직장내 성희롱 예방교육 업무처리 지침

(여성고용과, '09.6.25.)

1) 검토 배경

- 사업주의 제3자에 의한 성희롱 방지 노력의무를 신설하는 등 『남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률』 개정('07.12.21)과 『근로감독관집무규정』 개정('09.3.20)에 따라 지침변경의 필요성과 업무처리 과정에서 나타난 문제점을 보완하고자 기존 지침(여성고용팀-4737, '07.12.21)을 개정함.

2) 직장내 성희롱 예방교육 관련 업무처리 요령

(1) 사업장 점검 관련 업무처리

① 자율점검

㉠ 경위 및 목적

- '00년부터 노사공동으로 사업장내 성희롱 예방교육 이행실태를 점검·개선토록 지도함으로써 근로자가 건강한 작업환경에서 근무할 수 있는 고용환경을 조성
- 직장내 성희롱 예방교육의 적절성에 대하여 노·사가 자율적으로 점검하고 법 위반 사항에 대하여 자율적으로 개선하도록 지도

㉡ 실시방법

▶ 매년 본부에서 지방관서에 시달하는 사업계획 및 지침에 따라 본 지침에 우선하여 자율점검 및 확인점검을 실시

- 본부에서는 매년도 초에 자율점검 대상 등을 지침으로 시달하고 <자율점검표> 및 <자율개선계획서>를 송부함.
- 사업장 단위로 노·사가 공동으로 점검하고, 법 위반 사실이 있을 경우 자율개선계획서 제출 및 개선결과 보고
- 점검결과 법 제12조 내지 제14조, 시행령 제3조에 부합되지 않는 사항이

있는 사업장은 자체적으로 수립한 자율개선계획서에 제시된 일정과 방법에 따라 자율적으로 개선

- 자율개선이 이루어지지 않거나 결과보고 미제출 사업장에 대해서는 직접 방문지도

점검시 유의사항

- **교육대상:** 교육은 실시하였으나 일부 부서 및 일부 인원이 누락된 경우 그 부서 및 누락된 인원 에 대해서 교육 실시
- **교육내용:** 법 제13조 및 시행령 제3조제2항의 각호의 사항이 누락된 경우 재 교육
- **교육방법:** 단순히 교육자료를 게시·배포하거나 비디오 테이프만 시청하는 방법 등으로 교육하는 것은 인정될 수 없으므로 회사의 사정 등을 고려하여 직원연수·회의 등을 통하여 재교육

㉔ 자율 실시·확인

- 노사가 공동으로 자율점검을 실시하되, 가능한 한 여성근로자를 참여시키도록 함
 - 노·사의 위임을 받은 경우 공인노무사도 점검 가능
- 점검결과 사용자측은 사업주, 근로자측은 노동조합이 확인토록 하여 불필요한 민원 예방
 - 노동조합이 없는 경우는 노사협의회위원, 노사협의회가 구성되어 있지 않은 경우에는 근로자대표나 명예고용평등감독관이 확인

② 확인점검

㉑ 추진방법

- 자율점검 대상 사업장 중에서 허위, 기타 부실한 방법에 의해 교육이 실시되었다고 판단한 사업장 위주로 확인점검 실시
 - ※ 매년 자율점검 대상 사업장 중 10% 범위내에서 확인점검 실시를 원칙으로 본부에서 업무추진계획 등을 통해 사업수행 지침 시달

㉒ 확인사항

- 노·사 대표의 확인이 일방의 강요가 아닌 양자의 협의하에 이루어진 것인지

여부

- 법위반 없음을 보고한 사업장의 판단이 적절하였는지 여부
- 자체 개선계획을 제출한 사업장의 개선계획에 따른 후속조치는 적절하였는지 여부
- 자율점검표는 사업장에 비치되었는지 여부 등

㉔ 위반사항 조치

- 교육을 실시하지 않았거나 부실교육 사업장은 시정 또는 과태료 부과

③ 기타 수시 또는 특별점검

㉕ 추진방법

- 성희롱 사건 발생 등으로 사회적 물의를 빚거나 기타 수시 또는 특별점검의 필요성이 인정되는 경우, 지방관서 자체적인 판단 또는 본부의 지시에 의해 성희롱 예방교육 실시여부 및 해당 사건에 대해 점검

(2) 사업주 자체교육 지도업무

▶ 직장내 성희롱 예방교육은 사업주 자체교육과 지정기관에 의한 위탁교육으로 구분

① 교육주체

- 직장내 성희롱 예방교육 실시 의무자는 '사업주' 임(법 제13조제1항)
 - 사업장이 본사, 지점, 출장소, 공장 등으로 분산되어 있는 경우 등의 사업 또는 사업장 적용 방법 등에 관하여는 <근로기준법상 사업·사업장 판단 기준>(근로기준법-8048, '07.11.29.) 지침을 참고할 것
 - 파견근로자에 대한 직장내 성희롱 예방교육과 관련하여서는 실제로 지휘·감독권을 행사하는 사용자에게 실시의무를 부과(법 제34조)

② 교육횟수

- 사업주는 연 1회 이상 예방교육 실시하여야 함(시행령 제3조제1항)
 - “연”이라 함은 회계연도 단위인 1월 1일부터 12월 31일까지임.

③ 교육방법

- 교육은 원칙적으로 전 근로자를 대상으로 기회를 부여하여야 함.

연회 교육실시에 있어서 1년의 기산점에 대한 산정방법
(여정68247-246, '02.5.13.)

1999.3.17. 남녀고용평등법시행령이 개정됨에 따라 사업주의 예방 교육 의무시점을
1999.3.17.부터 1년으로 산정

※ 2001년도 : 2001. 3. 17부터 2002. 3. 16까지로 해석

- 2001.8.14 남녀고용평등법이 개정되면서 연회의 직장내 성희롱 예방교육 의무규정을
연도상의 1년(매년 1.1일부터 12.31일)으로 해석

※ 2002년도 : 2002. 1. 1부터 2002. 12. 31까지로 해석

- 전 근로자에게 예방교육을 받을 수 있는 기회를 부여하였음에도 근로자의 불성실 등 사업주의 귀책사유가 아닌 이유로 참석하지 못한 경우에는 예방교육이 실시된 것으로 보아야 할 것임.
- 다만, 일부 부서 또는 일부 계층(예 부장급 이상)이 모두 참여하지 않거나 교육당일 출장자 등에 대한 교육기회 미부여 등은 사업주 귀책에 의한 것이므로 그들을 대상으로 별도의 교육이 없을 경우 “교육 미실시”로 판단
- 자체교육은 사업주가 직접 임·직원 전원을 대상으로 직원연수·조회·회의 등을 통해 실시함이 원칙이나, 사업장 소속 근로자 혹은 외부강사에 의해 실시 가능
- 다만, 문서 및 교재의 회람, 게시판에 자료게재, 자료배포 등의 방식은 교육으로 인정할 수 없음.
- 내부 인트라넷 등을 이용한 사이버 교육이나 원격통신훈련 등의 방법으로 교육을 실시하는 경우에는 제한적으로 인정
 - 구성단위별 진도체크 가능, 교육내용에 대한 테스트 등으로 교육참여 여부를 확인할 수 있는 기능 구비, 질의응답 또는 토론 기능 구비 등 전 직원이 교육에 참여하여 교육과정을 마쳤다고 인정할 수 있는 시스템을 갖추고 시행한 경우 인정
 - 단순히 개인별 메일 서비스나 게시판 게재하여 전 직원의 교육참여 여부를

확인하기 곤란한 경우에는 불인정

인터넷을 이용한 성희롱 예방교육도 가능한지 여부

인터넷을 통한 통신교육을 이용해서 교육을 실시하는 경우 구성단위별 진도 체크, 교육내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의·응답 등 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비되어 있어야 남녀고용평등법 상 직장내 성희롱 예방교육을 실시한 것으로 인정되며, 개인별 메일 서비스나 게시판에 공지하는 등의 방법과 같이 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 없는 경우에는 동 법상의 교육으로 인정할 수 없음(여정 68247-392, '01.9.3.).

- 강사자격은 규정된 바 없으나, 회사 직원에 의한 교육일 경우 가능한 한 부서장급 이상이 교육을 실시토록 지도

④ 교육내용

㉠ 다음 사항은 교육내용에 필히 포함시켜야 함(시행령 제3조제2항).

- 성희롱에 관한 법령
 - 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(노동부소관), 여성발전 기본법(여성부소관), 국가인권위원회법(인권위 소관)
 - 민법 제750조(불법행위의 내용), 제756조(사용자의 배상책임)
 - 형법 제303조(업무상 위력 등에 의한 간음)
 - 성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호등에 관한 법률 제11조(업무상 위력 등에 의한 추행)
- ※ 위 법령 전부 교육내용에 포함해야 하는 것은 아니지만, 최소한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 규정된 “직장내 성희롱” 내용은 교육내용에 포함하여야 할 것임.
- 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
- 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
- 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항

㉡ 고객 등에 의한 제3자에 의한 성희롱 대처 요령

- 고객 등 제3자에 의한 성희롱 발생의 우려가 있음을 주지시키고 사업주는 직장내 성희롱 예방교육시 제3자에 의한 성희롱 대처요령을 교육
 - 제3자가 성희롱을 했을 경우 즉시 거부의사를 표시
 - 성희롱 중지요구에도 시정하지 않으면 상급자에게 도움 요청

⑤ 교육실시 여부 조사방법

- 사업주, 교육담당자, 근로자대표, 피교육자 등 면담 및 교육관련 서류 확인
- 직장내 성희롱 예방교육의 실시 여부는 교육계획의 적절성, 교육내용, 교육의 방법 등을 종합적으로 판단함.
- 교육일시, 방법, 강사, 내용, 참석자 범위, 참석자 수를 품의서(교육계획서), 교육자료, 참가자 명부(서명) 등을 통해 구체적으로 확인

(3) 위탁교육에 의한 업무처리 요령

- ① 사업주는 노동부장관이 지정하는 '성희롱예방교육기관'에 성희롱 예방교육을 위탁하여 실시할 수 있음.

※ 지정대상기관(시행규칙 제6조제2항)

- 사업주단체
- 공인노무사법 제7조의2의 규정에 의한 노무법인
- 법 제23조의 규정에 의하여 비용지원을 받는 민간단체
- 독점규제및공정거래에관한법률 제2조제2호에 의한 기업집단이 운영하는 연수·교육시설

- ② 사업주는 사업장의 조치기준 등(성희롱 사건 처리절차 및 조치기준, 고충상담 및 구제절차 등)을 강의를 포함토록 요구하여야 함.

※ 기타 기관지정, 위탁교육 등에 관한 업무에 대해서는 『성희롱 예방교육기관의 지정 등에 관한 업무처리 요령』 지침 참고

(4) 예방교육 특례인정 사업장 지도

- ① 특례인정 사업장(시행령 제3조제4항)

- 사실상 직장내 성희롱 예방교육이 이루어지기 어려운 영세한 사업장과 직장내 성희롱 발생 우려가 적은 사업장
 - 상시 10인 미만의 근로자를 사용하는 사업
 - 사업주와 근로자 모두가 남성·여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업

② 지도 요령

- 성희롱 예방교육의 특례를 인정, 필수교육내용을 근로자가 알 수 있는 방법으로 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 실시 가능
- 다만, 특례인정 사업장에서 성희롱 위반 사건이 접수되는 경우에는 일반 사업장과 동일하게 처리

(5) 예방교육 강사풀 운영 및 무료 강의서비스 제공 안내

- ① 직장내 성희롱 발생 개연성이 높지만 여건상 예방교육을 제대로 실시하지 못하고 있는 영세사업장에 대해 강사지원 등 예방교육을 강화하기 위해 『성희롱예방교육무료강사풀』 구성·운영
 - 30인 미만 영세사업장 중 외부위탁 강의를 희망하는 사업장을 대상으로 강사를 무료로 지원
- ② 6개 지방청에 내부강사로서 관내 지청을 포함한 과장 및 근로감독관과 외부강사로서 공인노무사, 민간단체 고용평등상담실 상담원 중에서 성희롱 업무를 일정기간 담당하였거나 성희롱 예방교육 강사양성과정을 이수한 사람들로 선정
 - 외부강사의 경우 강사수당 및 여비를 1회에 10만원 지급하고 내부강사에게는 출장여비 지급

※ '05년도 하반기부터 강사풀을 운영하고 있으며, '09년 1월 현재 강사는 200여명임.
- ③ 기타 강사풀 운영에 관하여 필요시 사업추진 지침 등으로 시달 예정임.

(6) 국가기관 등의 성희롱 예방교육 지도 제외

- ① 국가기관등(국가기관·지방자치단체 및 공공단체)의 성희롱 예방교육은 여성발전기본법이 정하는 바에 따라 여성부에서 관장하고 있음.
 - 따라서 위 국가기관 등의 성희롱 예방교육 지도 업무는 우리부에서 관여하지 않아도 됨.
- ② 다만, 국가기관 등도 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 적용 대상이므로 예방교육 지도업무 이외에 교육 미실시에 따른 과태료 부과, 사업주의 조치의무 위반에 따른 처벌 등은 모두 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률이 적용됨에 유의

※ 국가기관등의 예방교육 실시여부에 대한 점검은 실시할 필요가 없으나 성희롱 사건 발생 등으로 신고사건이 제기될 경우 예방교육 실시여부 등을 조사하여 과태료 부과 처분

여성발전기본법시행령 제2조 ④ 법 제3조제4호에서 “대통령령이 정하는 공공단체”라 함은 다음 각 호의 기관·단체를 말한다.

1. 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조의 규정에 의한 학교 및 그 밖에 다른 법률에 의하여 설치된 각급학교
2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2 제2항에 따라 행정안전부 장관이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 단체는 제외한다)

여성발전기본법시행령 제27조의2 (성희롱 방지조치 및 점검 등) ① 법 제17조의2제1항에 따라 국가기관·지방자치단체 및 제2조제4항에 따른 기관 또는 단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장은 성희롱의 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업·사업장 중 국가기관등이 아닌 사업·사업장의 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.

(7) 예방교육 실시의무 위반 사업장 조치

- ① 교육실시 위반에 대해서는 300만원 이하의 과태료 부과(법 제39조제3항)
 - 성희롱 예방교육을 실시하지 아니한 경우 과태료 2백만원을 부과
 - 다만, 위반행위의 동기와 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액(2백만원)의 1/2 범위 안에서 가중 또는 감경 가능(시행령 별표)
- ② 위반사항 조치기준(근로감독관집무규정 개정, '09.3.20)
 - 최근 1년(회계연도 기준) 이내 교육을 미실시하였을 경우 25일 이내에 교육을 실시하도록 시정지시하고 미시정시 과태료 부과하되,
 - 최근 3년 이내 2회이상 교육을 실시하지 아니한 경우 즉시 과태료



Ⅱ. 직장내 성희롱 예방 사업장 지도 관리

1) 직장내 성희롱 처리방침 명문화 지도

- 직장내 성희롱 예방에 대한 의지와 향후 처리방침을 명확히 하여 분쟁을 사전에 예방하기 위해서는 직장내 성희롱 예방교육, 행위자에 대한 조치, 피해자의 권리구제 등 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에서 규정하고 있는 사업주의 의무사항에 대한 회사방침을 인사규정·취업규칙 등에 명문화하도록 지도

인사규정 또는 징계규정상의 명문화 사례

제00조(성희롱의 금지와 처벌)

- ① 회사의 모든 임직원은 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률과 회사내 성희롱 예방지침에서 금지한 성희롱에 해당하는 행위를 하여서는 안된다.
- ② 직장내 성희롱과 관련하여 물의를 일으킨 임직원에 대하여는 해고, 권고사직, 감봉, 정직, 휴직, 배치전환, 출근정지, 견책이나 경고, 기타 이에 준하는 조치 등 징계조치를 취할 수 있다.
- ③ 징계의 종류와 양정은 징계위원회(인사위원회)의 결정에 의한다.
- ④ 부서장은 업무와 관련해 직장내 성희롱이 일어나지 않도록 지휘 감독하고 예방할 책임이 있으며, 이를 소홀히 한 경우 부서전환, 징계 등 이에 준하는 조치를 취한다.
- ⑤ 사건 관련자에 대한 관리책임자는 사건을 알았거나 알 수 있었을 경우에는 직장내 성희롱과 관련하여 명예고용평등감독관이나 대표이사, 관련부서에 이를 즉시 보고하는 등의 적절한 조치를 통하여 사건이 조기에 해결되도록 노력해야 한다.

2) 고충상담의 접수와 조사

- 상담접수는 피해자의 접근도를 높이기 위하여 반드시 문서로 할 필요는 없으며 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스 또는 인터넷 등 이용 가능

- 사건접수와 동시에 신속하게 조사하되, 피해자와 성희롱 행위자로부터 사건에 대하여 설명을 듣고 공정하고 세심하게 조사·기록
- 조사과정에서 지득한 개인정보는 양자의 프라이버시에 관한 문제로 반드시 비밀 준수
- 피해자의 입장을 고려하여 성희롱 행위자와의 대질조사를 지양하고 가능하면 참고인 및 증인의 증언을 들어서 처리
- 피해자와 증인을 성희롱 행위자의 보복으로부터 보호해야 하며, 조사된 결과가 직장내 성희롱에 해당되면 피해자의 의견을 들어 사업주 조치

3) 성희롱 행위자에 대한 조치

- 사업주는 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대하여 반드시 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등의 적절한 조치를 취하여야 함
- 경고 등 가벼운 징계는 경미한 사건으로써 재발 가능성이 없다고 판단되는 경우에만 해당되고, 경고를 하였음에도 성희롱 행위가 근절되지 않고 지속된 경우에는 가중처벌 하여야 할 것임
- 성희롱 피해자가 원하는 경우 특별한 사유가 없는 한 본인의 근무부서를 이동시켜 재발방지에 최선을 다하도록 함

4) 사후 조치

- 조사가 완료되었을 때에는 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 그 결과를 알리고 사건을 마무리하여 더 이상 문제가 발생되지 않도록 지도
- 사업주는 성희롱 사건에 대한 조치 후에도 피해 근로자에게 같은 문제가 재발하지 않도록 관심을 가지도록 지도



Ⅲ. 직장내 성희롱 피해 대처방안 지도

1) 피해자가 되지 않기 위한 노력

- ① 자신의 의사표시를 분명히 한다.
- ② 성희롱 전력이 있는 직장 상사 등에 대한 정보를 입수하여 특히 그런 상사를 대면할 때에 성희롱 발생의 여지를 없애도록 노력한다.
- ③ 회사의 성희롱 예방과 구제절차에 관한 사규가 있는지 알아본다.
- ④ 회사내에 성희롱이 받아들여질 수 없는 분위기를 조성한다.
- ⑤ 동료들간의 음담패설에 참여하지 않는다.
- ⑥ 음란한 사진이나 그림을 붙이는 행위에 대하여 이의를 제기한다.
- ⑦ 회사에 성희롱 예방대책 마련을 촉구한다.
- ⑧ 성희롱을 당한 동료를 비난하지 않고 공동으로 대처한다.
- ⑨ 업무시간 외에 원하지 않는 만남을 피한다.

2) 성희롱 피해를 당했을 때의 대처방안

- ① 명확한 거부 의사를 표시한다.
- ② 중단을 요청하는 편지를 쓴다.
- ③ 증거자료를 수집해 둔다.
- ④ 상급자, 상담요원에게 상담을 요청하여 이를 중지토록 한다.
- ⑤ 사업주에게 문제를 제기하여 해결한다.
- ⑥ 고용평등상담실을 이용하여 상담하거나, 지방노동관서에 진정서 등을 제출한다.

3) 성희롱 행위자가 되지 않기 위한 노력

- ① 음담패설을 하지 않는다.
- ② 직장내에 음란한 그림이나 사진을 붙이지 않는다.
- ③ 직원의 외모나 사생활에 지나치게 간섭하지 않는다.

- ④ 타인과 불필요한 신체접촉을 하지 않는다.
- ⑤ 상대방이 거부 의사를 표시하였을 경우에는 즉각 이를 중지한다.
- ⑥ 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남을 강요하지 않는다.
- ⑦ 회식자리나 야유회에서 직원에게 술을 따르게 하거나 서비스를 강요하지 않는다.
- ⑧ 직원이 성희롱을 하는 경우에는 주의를 준다.
- ⑨ 성희롱 예방프로그램에 적극 참여한다.

4) 성희롱 행위자로 지목되었을 때의 대처방안

- ① 즉각 사과한다.
- ② 피해자의 요구사항을 이행한다.
- ③ 징계가 합당한지 확인하고 이를 수용한다.

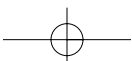
5) 노동조합 및 노사협의회의 노력

- ① 직장내 성희롱 방지정책을 선언한다.
- ② 상담창구를 개설한다.
- ③ 단체협약 및 노사협의회 운영규정에 반영한다.
- ④ 직장내 성희롱 예방교육에 적극 협조한다.



부록

1. 성희롱 관련 법령
2. 행정해석
3. 판단사례 및 재결례·판례
4. 민간단체 고용평등상담실 상담사례
〈민간단체 고용평등상담실 운영 현황〉
5. 성희롱 예방 교육기관 지정 등에 관한 업무처리 요령
〈직장내 성희롱 예방교육기관 지정 현황〉





1. 성희롱 관련 법령

1) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률

- **제2조(정의)** 2. “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.
- **제12조(직장내 성희롱의 금지)** 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니 된다.
- **제13조(직장내 성희롱의 예방교육)** ① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다. ② 성희롱예방교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- **제13조의2(성희롱예방교육의 위탁)** ① 사업주는 성희롱예방교육을 노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱예방교육기관”이라 한다.)에 위탁하여 실시할 수 있다. ② 성희롱예방교육기관은 노동부령이 정하는 기관 중에서 지정하되, 노동부령이 정하는 강사 1인 이상 두어야 한다. ③ 성희롱예방교육기관은 노동부령이 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증 또는 이수자 명단 등 교육실시 관련자료를 보관하며 사업주 또는 피교육자에게 그 자료를 교부하여야 한다. ④ 노동부장관은 성희롱예방교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다.
 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
 2. 정당한 사유 없이 제2항의 규정에 의한 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
- **제14조(직장내 성희롱 발생시 조치)** ① 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다. ② 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자 또는

- 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.
- **제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)** ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다. ② 사업주는 근로자가 제1항의 규정에 의한 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 근로자를 해고 그 밖의 불이익한 조치를 하지 못한다.
 - ※ 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』제39조제2항제2호에 의해서 동 조항을 위반한 사업주에 대하여는 500만원 이하의 과태료를 부과
 - **제23조 (상담지원)** ① 노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. ② 제1항에 따른 단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.
 - **제25조 (분쟁의 자율적 해결)** 사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 『근로자참여 및 협력증진에 관한 법률』에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.
 - **제34조(파견근로에 대한 적용)** 『파견근로자 보호 등에 관한 법률』에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조제1항을 적용할 때에는 『파견근로자보호 등에 관한 법률』 제2조제4호에 따른 사용자사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.
 - **제37조(벌칙)** ② 사업주가 제8조제1항, 제14조제2항, 제19조제3항, 제19조의2 제5항, 제19조의3 제1항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
 - **제39조(과태료)** ① 사업주가 제12조의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료에 처한다. ② 사업주가 제14조제1항, 제14조의2 제2항의 규정에

위반한 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처한다. ③ 다음 각호의 1에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제13조제1항, 제18조제4항, 제33조의 규정에 의한 조치를 하지 아니한 자

2) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행령

• 제3조(직장내 성희롱 예방교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다. ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.

1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업
- ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정 받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

• 제18조(고충신고 등) ① 법 제25조에 따른 고충 신고는 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스 또는 인터넷 등의 방법으로 하여야 한다. ② 사업주는 제1항에 따라 고충 신고를 받은 경우 특별한 사유가 없으면 신고 접수일부부터 10일 이내에 신고된

고충을 처리하거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 설치된 노사협의회에 위임하여 처리하게 하고, 사업주가 직접 처리한 경우에는 처리결과를, 노사협의회에 위임하여 처리하게 한 경우에는 위임 사실을 해당 근로자에게 알려야 한다. ③ 사업주는 고충접수·처리대장을 작성하여 갖추어 두고 관련 서류를 3년간 보존하여야 한다. ④ 제3항의 고충접수·처리대장은 전자적 처리가 불가능한 특별한 사유가 없으면 전자적 처리가 가능한 방법으로 작성하여 갖추어 두어야 하며, 같은 항에 따른 서류는 전자적인 방법으로 작성·보존할 수 있다.

3) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행규칙

- 제6조(성희롱예방교육기관의 지정 등) ① 사업주가 법 제13조의2제1항에 따라 노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 해당 사업에서의 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제3조제2항제2호 및 제3호에 관한 사항을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 성희롱 예방 교육에 포함되도록 하여야 한다. ② 노동부장관은 법 제13조의2제2항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 중에서 성희롱 예방 교육기관을 지정하여야 한다.
 1. 사업주단체
 2. 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
 3. 법 제23조에 따라 비용을 지원받는 민간단체
 4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설
 ③ 법 제13조의2제2항에서 “노동부령으로 정하는 강사”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다.
 1. 노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육
 2. 노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육
- 제7조(성희롱 예방교육기관 지정절차) ① 성희롱 예방 교육기관으로 지정받으려는

자는 별지 제1호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

1. 예방교육 강사 보유 현황
2. 예방교육 시 사용할 교재 등의 자료
3. 그 밖에 예방교육 자료의 개발 등 관련 사업을 한 경험을 증명할 수 있는 서류

② 제1항에 따른 신청서를 받은 담당 공무원은 「전자정부법」 제21조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인등기부 등본(법인인 경우만 해당한다)을 확인하여야 한다. ③ 지방노동관서의 장은 제1항에 따른 신청서가 제출된 경우에는 접수된 날부터 14일 이내에 지정 여부를 결정하여 알리되, 지정하는 경우에는 별지 제2호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정서를 발급하여야 한다. ④ 제3항에 따라 성희롱 예방 교육기관으로 지정받은 자는 지정받은 내용 중 명칭·소재지 및 대표자에 관한 사항이 변경된 경우에는 별지 제3호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 변경 신청서에 변경 사실을 증명할 수 있는 서류와 제3항에 따라 발급받은 지정서를 첨부하여 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 변경 신청서의 처리에 관하여는 제3항을 준용한다.

- **제8조(성희롱예방교육기관의 위탁교육 방법)** 성희롱예방교육기관의 장은 사업주에게 위탁받아 성희롱예방교육을 하는 경우에는 법 제13조의2제3항에 따라 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고 제6조제3항에 따른 강사가 교육을 하도록 하여야 한다.
- **제9조(직장내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등)** 사업주는 법 제14조제1항에 따라 직장내 성희롱을 한 자에 대한 징계나, 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 한다.
- **제16조(명예고용평등감독관의 위촉·운영 등)** ① 법 제24조에 따라 명예고용평등감독관(이하 “명예감독관”이라 한다)으로 위촉할 수 있는 사람은 다음 각 호와 같다.
 1. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회(이하 “노사협의회”라 한다)의 위원 또는 고충처리위원
 2. 노동조합의 임원 또는 인사·노무 담당부서의 관리자

3. 그 밖의 해당 사업의 남녀고용평등을 실현하기 위하여 활동하기에 적합하다고 인정하는 사람

② 명예감독관의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다. ③ 명예감독관은 법 제 24조제2항에 따른 업무를 수행하는 경우에 노사의 협의를 통하여 해결할 필요가 있다고 판단되는 사안은 노사협의회의 토의에 부처 처리하게 할 수 있다.

④ 명예감독관은 업무 수행 중에 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다. ⑤ 명예감독관이 법 제24조제2항에 따른 업무를 수행하는 경우에는 비상근, 무보수로 함을 원칙으로 한다. ⑥ 노동부장관은 명예감독관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 명예감독관을 해촉할 수 있다.

1. 근로자인 명예감독관이 퇴직 등의 사유로 해당 사업의 근로자 지위를 상실한 경우

2. 명예감독관이 업무 수행 중에 알게 된 비밀을 누설하거나 그 밖에 업무와 관련하여 부정한 행위를 한 경우

3. 사업의 폐지 등으로 명예감독관을 둘 필요가 없게 된 경우

4. 그 밖에 명예감독관으로 활동하기에 부적합한 사유가 있어 해당 사업의 노사대표가 공동으로 해촉을 요청한 경우

⑦ 그 밖의 명예감독관의 위촉·해촉 및 운영 등에 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.

- 제17조(고충접수·처리대장) 영 제18조제3항 및 제4항에 따른 고충접수·처리대장은 별지 제8호서식에 따른다.

4) 근로자참여및협력증진에관한법률 시행령

- 제2조(설치범위) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제 4조제1항을 적용하는 경우 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자수가 30명 이상이면 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 법 제3조제1호에 따른 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)를 설치하여야 한다.

- 제7조(고충처리의 절차) 근로자는 고충사항이 있는 경우에는 법 제26조에 따른 고충처리위원(이하 “고충처리위원”이라 한다)에게 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 이 경우 신고를 접수한 고충처리위원은 지체없이 처리하여야 한다.

- 제9조(대장비치) 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 1년간 보존하여야 한다.

5) 국가인권위원회법(국가인권위원회 소관)

- 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
 1. “인권”이라 함은 「헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
 4. “평등권침해의 차별행위”라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별 행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
 - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 라. 성희롱 행위
 5. “성희롱”이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로

성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

6. “**공공기관**”이라 함은 다음 각 목에 해당하는 기관을 말한다.

가. 국가기관

나. 지방자치단체

다. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된
각급 학교

라. 「공직자윤리법」 제3조제1항제12호의 규정에 의한 공직유관단체

• **제19조(업무)** 위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

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

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

1. 국가기관, 지방자치단체 또는 구금·보호시설의 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판을 제외한다)과 관련하여 「헌법」 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우
 2. 법인, 단체 또는 사인(私人)에 의하여 차별행위를 당한 경우
- ③ 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을

만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다. ④ 제1항의 규정에 의한 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

- 제32조(진정의 각하 등) ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각호의1에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하한다.
 4. 진정원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우. 다만, 진정원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.

6) 여성발전기본법(여성부 소관)

- 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
 4. “성희롱”이란 업무, 고용 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(성적) 언동(언동) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위
 5. “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다.
- 제17조의2(성희롱의 방지 등) ① 국가기관등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성부장관에게 제출하여야 한다. ② 여성부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. ③ 여성부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. ④ 여성부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검

결과를 언론 등에 공표(公報)할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니한다. ⑤ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

7) 여성발전기본법 시행령

- 제2조 ④ 법 제3조제4호에서 “대통령령이 정하는 공공단체”라 함은 다음 각 호의 기관·단체를 말한다.
 1. 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조의 규정에 의한 학교 및 그 밖에 다른 법률에 의하여 설치된 각급학교
 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 행정안전부장관이 관보에 고시한 공직유관단체(같은조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 단체는 제외한다.)
- 제27조의2(성희롱 방지조치 및 점검 등) ① 법 제17조의2제1항에 따라 국가기관·지방자치단체 및 제2조제4항에 따른 기관 또는 단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장은 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하고, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업·사업장 중 국가기관 등이 아닌 사업·사업장의 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.
 1. 연 1회 이상 성희롱 예방교육 실시
 2. 성희롱 방지조치 연간 추진계획 수립
 3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련
 4. 성희롱 고충담당자 지정
 5. 자체 성희롱 예방지침의 마련
 6. 그 밖에 자체 성희롱 방지를 위한 조치
- ② 제1항제1호에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. 성희롱 예방에 관한 법령
 2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준
 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차

4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치

5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월말까지 여성부장관에게 제출하여야 한다. ④ 법 제17조의2제2항에 따라 여성부장관은 제3항에 따라 제출된 성희롱 방지조치결과를 전산입력방식 등의 서면으로 점검하되, 필요하면 현장점검을 할 수 있다. ⑤ 법 제17조의2제3항에 따라 여성부장관은 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하여야 한다. ⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 성희롱 방지를 위하여 필요한 사항은 여성부장관이 정하여 고시한다.



2. 행정해석

1. 주한영국문화원이 성희롱 예방교육 의무가 있는 사업장인지

질의 영국문화원은 영국대사관과는 별도의 조직으로서 전세계에서 영국의 국제적인 위상을 강화하는 것을 설립목적으로 하고 있으며, 이를 실현하기 위해 교육, 영어, 지식정보경영, 예술과 디자인 과학기술, 정부행정과 인권 등의 분야에서 전세계인의 공정한 기회를 창조하고 제공하는 사업을 전개하는 비영리 국영기업체임. 주한영국문화원은 근로자 68명(한국인 32명: 29명 여성, 3명 남성)을 고용하여 위의 사업을 행하고 있는 사업장이며, 사업주는 주한영국대사관 소속 참사관 신분을 가진 외교관인바, 당해 사업장이 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 상 성희롱 예방교육 의무가 있는 사업장인지

회시 사업주의 직장내 성희롱 예방교육실시 의무를 규정(법 제13조)하고 있는 남녀고용평등법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되는 것으로 주한영국문화원의 경우 동 문화원의 한국내 법적 지위와 관련, 한·영 양국간 주한영국문화원을 “외교특권 및 면제를 누리는 기관”으로 합의한 사실이 없는 한 남녀고용평등법이 적용된다 할 것임.

- 주한영국문화원의 경우 동 문화원의 한국내 법적 지위와 관련, 한·영 양국간 주한영국문화원을 “외교특권 및 면제를 누리는 기관”으로 합의한 사실이 없는 한 남녀고용평등법이 적용된다 할 것임.
- ※ 당 사업장과 관련한 사안에 대하여 서울지방노동위원회(2001 부해 883)는 “파견국인 영국을 대표하는 외교공관이 아니라 영국의 국영문화사업체인 별개의 법인에 불과하여 외교적 면책특권을 갖는 것이 아니므로”, “우리나라에서 주한영국문화원은 일정 범위 사업에 관하여 외교사절에 준하는 예우를 받고 있으나 사법재판권으로부터 전면적인 면제를 향유한다고 할 수 없으므로 영국 문화원이 근로계약관계에서 비롯된 법적 분쟁에 있어서도 달리 판단할 여지가 없다”고 판단한 바 있음(여고 68240-13, 2002.6.18).

2. 인터넷을 통한 직장내 성희롱 예방교육 실시 방법

질의 남녀고용평등법에 의해 직장내 성희롱 예방교육을 실시하고자 인터넷상에서 이루어지는 교육(원격교육)을 활용하고자 함.

학습 내용은 직장내 성희롱에 관한 법령, 직장내 성희롱 예방에 대한 우리회사의 방침 등에 관한 사항, 직장내 성희롱 발생시의 우리 회사의 처리절차 및 조치기준, 직장내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차, 기타 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항 등으로 구성되어 있고, 인터넷을 통해서 학습자와 질의 및 응답(Q&A) 등이나 학습 이해도를 측정하는 시스템도 갖추어져 있을 경우 사업주가 직장내 성희롱 예방교육을 실시해야 하는 의무를 수행하였다고 볼 수 있는지

회사 남녀고용평등법 제13조(구법 제8조의2) 규정에 의한 직장내 성희롱 예방교육시에는 직장내 성희롱 관련법령에 관한 사항과 직장내 성희롱 예방을 위한 당해 사업장의 방침이 함께 교육되어야 하며 그 방법은 직원연수·조회·회의 등 피교육자에게 교육내용을 효과적으로 전달할 수 있는 차원에서 사업장 사정에 따라 선택할 수 있음.

최근 통신교육기법이 개발되고 있어 통신교육(원격교육)을 이용해서 교육을 실시하는 것도 가능하나, 구성단위별 진도체크, 교육내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의·응답 등 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비되어 있어야 하며,

개인별 메일서비스나 게시판에 공지하는 등의 방법과 같이 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 없는 경우에는 동법상의 교육으로 인정할 수 없음.

또한 통신교육 실시에 있어 서버(장비)의 자체보유 여부는 동법상 예방교육 실시 여부와는 직접적인 관계가 없는 사항임(여정 68247-392, 2001.9.3).

3. 직장내 성희롱 예방교육 실시의무 사업주가 누구인지

질 의 ○○병원의 남녀고용평등 및 모성보호 특별점검 결과 남녀고용평등법 제 13조제1항(구법 제8조의2) 직장내 성희롱 예방교육을 일부 근로자에 대해 미실시하여 시정지시하였으나, 국립대학 의과대학 소속 겸직교수와 모자병원 결연에 의한 장기파견 근무자에게 직장내 성희롱 예방교육을 미실시하여 과태료 부과대상 여부를 판단하기 위한 질의임.

1. 모자관계에 의한 모병원에서 자병원으로 파견지시를 받고 자병원에서 근무하는 의사들 경우 직장내 성희롱 예방교육 실시의무가 모병원 사업주에게 있는지 자병원 사업주에게 있는지

가. 갑 설

모자관계에 의한 전공의는 모병원에서 모집하고 있으며 모병원 소속 전공의로 모병원에서 파견지시를 받고 자병원에서 근무하고 있으며, 인턴의 경우 모 병원 수련일정계획에 의해 파견수련이 변경될 수 있으며, 레지던트의 경우 모자병원이 협의하여 모병원 해당과 수련계획에 의해 파견하고 있고, 임금은 자병원으로부터 모병원 계좌로 입금되면 모병원에서 의료보험, 국민연금을 공제하고 지급하고 있는 것으로 보아, 모병원 소속 근로자이므로 모병원에서 실시하여야 함.

나. 을 설

모자관계에 의한 전공의들은 모병원에서 모집하여 모병원 소속 전공의로서, 실질적인 근무지시는 자병원에서 받고 있고, 임금은 자병원에서 모병원 계좌로 입금하여 모병원에서 의료보험, 국민연금을 공제하고 지급하고 있으나 자병원은 파견수련 전공의에 대한 연간교육 계획을 모병원으로 제출하여야 하는 등 교육계획 수립의무도 자병원에 있으므로 직장내 성희롱 예방교육은 자병원에서 실시하여야 함.

2. 국립대학교 소속 교육공무원의 신분으로 있으면서 대학병원에 겸직교수로 재직하고 있는 의사의 경우 직장내 성희롱 예방교육 의무가 있는 사업주는 누구인지

가. 갑 설

직장내 성희롱 예방교육 지도지침(99.2) 관련 파견근로자에 대한 사업주 의무규정을 적용하여 파견사업주와 사용자사업주는 각각 파견근로자에 대하여 직장내 성희롱 예방교육을 실시하여야 함.

나. 을 설

국립대학교 소속 교육공무원의 신분으로 있고, 임금, 복무규정 노무관리 등은 대학교 규정을 적용하고 있고 근무를 병원과 대학에서 하고 있는바, 소속 대학교에서 동 교육을 실시하여야 함.

회시 근로자가 근로계약을 맺고 있는 사업주와 실제 근로를 제공하는 사업주가 다른 경우 남녀고용평등법 제13조제1항(구법 제8조의2) 규정에 의한 직장내 성희롱 예방교육 실시 의무는 당해근로자에 대하여 실질적인 지휘·감독권을 행사하는 사업주에게 있으므로 사용·종속관계 등을 구체적으로 조사하여 종합적으로 판단하여야 함.

귀청에서 제시한 관련자료 및 의견만을 토대로 판단하면 질의1의 경우 직장내 성희롱 예방교육 실시업무 사업주는 급여, 인사관리, 근로조건의 결정 등 구체적 지휘·명령권을 가지고 있는 모병원이며, 질의2의 경우 소속대학에 있다고 볼 수 있으나 교육공무원의 경우 남녀고용평등법의 적용대상이 아님(여정 68247-482, 2000.8.24).

4. 직장내 성희롱 예방교육을 유인물로 대체할 수 있는지

질의 남녀고용평등법 제13조제1항(구법 제8조의2)에 의거 사업주가 직장내 성희롱 예방교육을 실시하여야 하는데 유인물로 대체가 가능한지

회시 남녀고용평등법 제13조제1항(구법 제8조의2) 및 동법 시행령 제4조(구법 시행규칙 제1조의3)에 따르면 사업주는 직장내 성희롱 예방교육을 연1회 이상 실시하여야 하고, 그 방법은 사업장의 규모와 사정을 고려하여 직원 연수, 정례조회, 부서별회의 등을 이용하되, 비디오테이프 등 시청각교재를 활용할 수 있도록 하고 있음. 우리 부에서는 예방교육의 목적을 전직원을 대상으로 한 교육내용의 숙지에 두고, 그 이수 여부를 확인할 수 있는 대면교육을 원칙으로 하고 있음. 따라서, 귀문과 같이 교육이수 여부 확인이 불가능한 유인물 배포로는 직장내 성희롱 예방교육을 실시하였다고 인정할 수 없음(근정68240-58, '99.10.13).

5. 직장내 성희롱 예방교육시 가상교육시스템 사용이 가능한지

질의 업무의 특성상 외부 영입이 많은 당사에서는 남녀고용평등법 및 동법 시행령에 규정된 직장내 성희롱 예방교육을 인터넷 또는 회사전산망(on-line)이라는 새로운 매체를 통해 할 수 있는 방법을 모색하고 있습니다. 현재 인트라넷이 구축된 대기업들에서 새로운 교육방식으로 채택하고 있는 가상교육 시스템(Virtual Learning System)이라는 이 교육방법은 기존의 강사초빙이나 비디오테이프 시청 등과는 비교할 수 없는 다양한 장점을 갖고 있음.

1. 우선 교육내용이 각 기업의 인터넷 서버에 상시적으로 존재하기 때문에 인터넷에만 연결할 수 있는 상황이라면 직원들이 언제나 교육을 받을 수 있음(피교육자의 편리성).
2. 다양한 멀티미디어 데이터(비디오, 음성, 만화, 애니메이션 등)를 이용함으로써 교육효과를 극대화할 수 있음.
3. 교육진도 및 이수여부가 서버에서 체크되기 때문에 모든 직원들이 성희롱 예방교육을 이수할 수 있도록 의무화할 수 있음.
4. 교육의 방식도 일방적으로 해당 법령이나 회사의 방침을 전달하는 것에서 인터넷상의 인터랙티브기술을 활용하여 학습주제별로 O×, 혹은 4지선다형의 문제를 출제하여 학습 이해정도를 확인할 수 있음.
5. 누구나 참여할 수 있는 '성희롱 예방 인터넷 게시판'을 적절히 활용하면 성희롱에 관한 자유로운 토론이 가능하게 됨으로써 직장내 성희롱 예방에 큰 도움이 될 것임.

인트라넷을 이용한 가상교육 시스템은 이처럼 많은 장점을 가지고 있지만 법률상의 명확한 규정이 없어서 기업에서는 이러한 교육시스템 채택을 주저할 수밖에 없는 실정임. 따라서 인터넷을 통한 '직장내 성희롱 예방교육' 시스템을 남녀고용평등법 제13조 및 동법 시행령 제4조(구법 제9조 및 동법 시행규칙 제1조의3 제2항)에 의한 교육방법으로 볼 수 있는지

회사

남녀고용평등법에서 사업주는 직장내 성희롱 예방교육을 연1회 이상 실시하도록 하고 있고, 그 교육방법은 사업장의 규모와 사정을 고려하여 직원연수, 정례조회, 부서별회의 등을 이용하되, 비디오테이프 등 시청각교재를 활용할 수 있도록 규정하고 있는 것은 전직원을 대상으로 교육내용을 숙지시키고 그 이수 여부를 확인할 수 있는 대면교육을 원칙으로 하고 있음.

귀문과 같이 직장내 성희롱 예방교육을 인터넷 등 전산망을 이용하여 실시한다면 다음과 같은 요건이 갖추어져야 법정교육을 실시한 것으로 인정될 것임.

- 가. 매년 1회 이상 전직원에게 직장내 성희롱 예방교육 실시를 공지하여 교육이수 시기를 지정, 이수를 의무화하고 교육내용을 제공하여야 하며
- 나. 전산망에 게재되는 예방교육의 내용에 남녀고용평등법 시행령 제4조(구법 시행규칙 제1조의3)에서 규정한 직장내 성희롱에 관한 법령, 직장내 성희롱 예방에 대한 사업주의 방침 등에 관한 사항, 직장내 성희롱 발생시의 처리 절차 및 조치기준, 직장내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차가 포함되어야 하고
- 다. 전직원이 개별적으로 이용할 수 있는 PC가 공급되어 전산망 프로그램에서 근로자의 교육이수 여부가 개인별로 체크되어 전체 이수현황이 나타나야 함(여정 68240-417, '99.9.3).

6. 전자메일을 이용하여 직장내 성희롱 예방교육을 실시할 수 있는지

질 의 우리 연구원은 개인별로 보유하고 있는 PC에 전자게시판을 설치하여 연구원 전직원이 자유로이 활용하고 있으며 전자결재, 일반문서, 기타 알림문도 거의 대부분 동 전자게시판을 이용하고 있는데 직장내 성희롱 예방교육을 “아래”의 방법으로 같음할 수 있는지

- ① 우리 연구원의 전자게시판에 “교육홍보물”을 제작하여 적극적으로 공지(기간: 1년 내내)하거나 동 내용을 직원 각 개인에게 전자메일로 보내는 방법
- ② 기존 직원에게는 성희롱 예방교육 내용을 전자게시판에 게시 혹은 전자메일을 송부하는 것으로 같음하고, 신규직원에게는 신입직원 오리엔테이션 교육시 성희롱 예방교육을 실시하는 방법
- ③ 각 단위부서의 개개인마다 정보통신시스템이 완벽하게 구축되어 있어 “성희롱 예방 비디오교육”을 인터넷 또는 각 부서별로 보급된 TV를 통해 동시 방영할 수 있는바, 이러한 수단을 통하여 부서별 교육을 실시하는 방법은

회 시 남녀고용평등법 제13조 및 동법 시행령 제4조(구법 제8조의2 제1항1호 및 동법 시행령 제9조제1항)에 의하면 사업주는 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 연1회 이상 실시하여야 하며, 사업주가 이를 위반한 경우에 300만원 이하의 과태료에 처하도록 규정하고 있음.

또한, 성희롱 예방을 위한 교육방법으로 사업장의 규모와 사정을 고려하여 기존직원 및 신입사원에게 직원연수·정례조회·부서별 회의·신입사원 오리엔테이션 등의 집체교육방법을 이용하되, 비디오테이프 등 시청각 교재를 활용할 수 있으며, 이 경우 반드시 외부강사를 활용하여야 하는 것은 아니고 사업주 또는 부서장에 의한 교육도 가능함. 따라서 귀원에서 문의하신 전자게시판 및 전자메일을 통한 교육은 집체교육으로 볼 수 없을 뿐만 아니라 근로자 개개인이 동 내용을 열람하였음을 확인할 방법이 없으므로 적법한 교육방법이라 할 수 없으며, 다만 동법에서 말하는 예방교육 이외에 수시로 사보 또는 홍보물의 발간, 사내게시판 활용, 컴퓨터 정보망 및 전자우편 등 다양한 방법으로 기업의 관리자나 근로자에게 직장내 성희롱 예방사항을 알려 건전한 직장문화 조성에 노력할 수 있는 것임(근여 68240-223, '99.6.21).

7. 법인 대표이사가 남녀고용평등법상 직장내 성희롱 가해자에 해당되는지

질 의 법인 사업체의 대표이사 또는 이사장이 직장내 성희롱 가해자인 경우 남녀고용평등법 제8조의2 제1항제2호의 징계조치 대상인지에 대해

가. 갑설

남녀고용평등법 제12조(구법 제8조의2 제1항제2호)의 규정은 사업주가 직장내 성희롱 가해자에 대해 부서전환, 징계 등의 조치를 하도록 규정하고 있으나 이는 사업주가 소속 근로자를 대상으로 할 수 있는 조치이고 사업주가 직장내 성희롱 가해자인 경우 남녀고용평등법상 사업주를 제재할 수 있는 규정이 없고 남녀고용평등법은 법 위반사항에 대한 처벌보다 예방의 성격으로 행위능력이 있는 자를 대상으로 하는 것으로 행위능력이 없는 법인의 경우 법인의 권한과 책임을 지는 실질적인 경영자인 대표이사 또는 이사장이 남녀고용평등법의 사업주에 해당되어 스스로 자신에게 징계결정을 할 수 없음.

나. 을설

남녀고용평등법 제12조(구법 제8조의2 제1항제2호)의 규정에 직장내 성희롱 가해자에 대해 징계 등의 조치를 할 수 있도록 규정하고 있으므로 사업주인 법인은 스스로의 행위능력이 없으나 이사회 등의 통하여 대표이사 또는 이사장에게 징계 등의 조치를 할 수 있음.

회시 남녀고용평등법상 성희롱 행위자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치 책임은 사업주(법인사업체의 경우에는 법인)에게 있고 법인의 대표자는 동법 제2조의2 제2항의 상급자에 해당한다고 해석되므로, 동법인에서는 성희롱 행위자인 법인의 대표자에 대하여 법에 정한 조치(부서 전환, 징계 기타 이에 준하는 조치)를 취하여야 하고 이를 위반할 경우에는 법인에 대하여 과태료를 부과하는 것이 동법 취지에 부합된다고 사료됨(여정 68247-100, 2001.3.6).

사업주 개념

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률상 사업주

- 남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률에는 사업주에 대한 정의규정이 없으나, 산업안전보건법에 의하면 “근로자를 사용하여 사업을 행하는 자”를 말하며 근로기준법 등 노동관계법 전반적으로 사업주가 법인인 경우에는 법인 자체를 의미하는 것으로 보는 것이 일반적임.

※ 산업안전보건법 제2조제3호 “사업주라 함은 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자를 말한다”

2. 직장내 성희롱의 주체로서 사업주

- 남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률상 직장내 성희롱의 행위자는 “사업주, 상급자 또는 근로자”로 규정되어 있으며 이때 사업주는 구체적 행위를 할 수 있는 개인사업주만을 의미하고 법인은 해당되지 않으며 법인의 대표자는 동 규정상 상급자에 해당한다고 볼 수 있음.

8. **용역업체 소속 직원과 위탁 시설주의 직원 간에 성희롱이 발생한 경우 직장내 성희롱이 성립되는지**

질 의 1 직장내에서 성추행이 발생하였을 경우 이를 직장내 성희롱으로 보고 남녀 고용평등법상의 징계조치를 할 수 있는지

가. 갑설

직장내에서 성추행을 하였을 경우 당연히 직장내 성희롱으로 보아 가해자에게 징계 등 조치를 취하도록 시정지시를 하여야 함.

나. 을설

성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률 위반인 성추행은 고용평등법상의 직장내 성희롱과는 별개의 사항으로서 성추행을 하였다고 할지라도 이를 직장내 성희롱으로 볼 수 없음.

질 의 2 성추행도 직장내 성희롱으로 보아 예방교육 미실시가 확인될 경우 과태료 부과 대상인지

가. 갑설

성추행이 발생한 사업장에서 성희롱 예방교육을 실시하지 않았을 경우 직장내 성희롱이 발생한 것으로 보아 과태료 부과·징수에 관한 규정에 따라 과태료를 부과하여야 함.

나. 을설

성추행과 직장내 성희롱은 별개의 법 조항으로서 직장내 성희롱 예방교육을 실시하지 아니한 데 대해서만 25일 이내에 시정지시하고 불이행시 과태료 부과함(단, 2000년도 교육 미이수시 시정지시 대신 즉시 과태료 부과).

질 의 3 경비업무를 전담하는 경비용역업체(○○기공) 소속 경비원이 위탁 시설주 소속 노조 전임여성 근로자(원소속: ○○산업)를 성추행 또는 성희롱을 했을 경우 직장내 성희롱인지

가. 갑설

가해자 및 피해자와 사용종속관계에 있는 사업주가 다르고, 고용평등법상 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 발생한 것으로 볼 수 없고 피해근로자의 소속 사업주가 가해자에게 직접적으로 징계조치를 할 수 없으므로 직장내 성희롱으로 인정하기 어려움.

나. 을설

비록 가해자와 피해자의 소속업체가 다르다고 할지라도 발생한 장소가 원소속 업체 정문이고 피해자가 원소속 업체 노동조합 업무(A4전산용지 구입을 위한 정문출입)와 관련하여 발생하였으므로 직장내 성희롱으로 보아야 함.

질 의 4 질의 3의 상황이 직장내 성희롱에 해당할 경우 성희롱 예방교육을 원소속 업체는 일부 미 실시(2000.6 교육), 경비용역업체는 미 실시 했을 때 과태료 부과대상 업체는

가. 갑설

비록 용역계약을 체결한 관계이기는 하나 근로자파견법에 의한 사용 사업주와 유사한 형태로서 가해자의 근무장소가 원소속 업체인 점으로 보아 직장내 성희롱이 발생한 원소속 업체에 과태료를 부과함.

나. 을설

성추행을 직장내 성희롱으로 본다 하더라도 가해자와 피해자 소속업체가 다르므로 경비업체(가해자 소속업체)에서 발생한 것으로 보아 과태료를 부과하고 피해자 소속 업체 사업주에게는 직장내 성희롱이 발생한 것을 사유로 과태료 부과는 할 수 없고 시정지시하여야 함.

회시 1 성추행으로 처벌받은 행위자를 남녀고용평등법에 의거, 사업주에게 징계조치 등을 요구할 수 있는지에 대해

- 남녀고용평등법상 직장내 성희롱은 사업주에게 예방의무를 규정하고 있고 예외적으로 사업주가 한 행위에 대해서만 행정질서벌인 과태료를 부과하도록 하고 있어, 상급자·근로자의 직장내 성희롱 행위에 대해서는 직접적인 처벌조항이 없고, 사업주에게 행위자 징계조치 등을 하도록 의무를 부과하고 있음.
- 직장내 성희롱이 성추행 및 성폭행보다 경미한 행위라 하더라도 피해 근로자에게는 인격권 침해 및 심리적 불안 등으로 고용환경을 악화시키고, 직장 분위기가 나빠져 생산효율이 떨어지는 등 악영향을 미치게 되므로, 성추행 행위자가 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률에 의거 형사처벌을 받았다는 이유로 남녀고용평등법상 직장내 성희롱에 해당되지 않는다고 볼 수 없는 경우 행위자에 대해 피해 근로자의 요구가 있을시 사업주는 징계 등의 조치를 취하여야 함.

회시 2 경비업체 직원과 위탁시설주의 직원 간에 성희롱이 발생한 경우 직장내 성희롱 성립 여부 및 그 책임의 귀속에 대하여

가. 업무수행과정에서 발생할 수 있는 직장내 성희롱 성립 여부

- 직장내 성희롱 예방제도는 고용된 근로자뿐만 아니라 구직과정에 있는 자에 대해서도 성희롱으로 인한 피해를 예방하고 인격권의 침해를 방지하고자 하는 제도이므로 업무수행 과정 및 업무의 내용상 불가분한 관계에 있는가에 따라 판단하여야 하는 것으로 본사(본점)와 지사(지점)의 관계, 업무상 관련이 있는 회식 및 출장중에 발생한 성희롱뿐만 아니라, 팀을 이루어 업무를 수행하는 경우의 협력 및 용역에 의한 근로관계, 파견근로관계 등에서도 직장내 성희롱이 성립될 수 있음.
- 따라서 경비업체와 시설주 소속 직원 간에 발생한 직장내 성희롱 성립 여부에 대한 판단을 하기 위해서도 업무수행과정 및 업무의 내용상 불가분의 관계에

있는 경우라면 직장내 성희롱이 성립되나, 동일한 공간에서 업무가 독립적으로 진행되는 경우라면 직장내 성희롱으로 볼 수 없음.

나. 사업주의 직장내 성희롱 예방의무에 대한 해석

- 경비업체 직원과 위탁시설주의 직원간 또는 다수의 협력업체 직원간에 발생한 직장내 성희롱의 성립과 예방의무는 별개의 사안으로, 예방교육 실시의 책임, 행위자에 대한 징계책임 및 피해자 불이익 조치 금지 등의 의무는 각각의 사업주에게 분산되어 발생함(여정 68241-207, 2002.4.16).

9. 직장내 성희롱 행위자에 대한 조치 시기

질의 남녀고용평등법 제14조제1항은 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 사업주는 지체없이 행위자에 대하여 징계 등의 조치를 취하도록 규정하고 있는바, 이때 “지체없이”는 통상적으로 어느 정도의 기간을 의미하는지

회시 남녀고용평등법 제14조제1항에 의하면 “사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다”고 규정되어 있는바, 동 규정에서 징계시한에 대해 구체적으로 정한 바는 없으나, 취업규칙 및 단체협약 등에서 정함이 있을 경우 이에 따라 성희롱 여부에 대한 구체적 판단을 위한 사실관계 조사 및 징계위원회 소집, 가해자의 소명기회 부여 등 필요한 절차를 거쳐 사회통념상 합당한 기한 내에 조속히 징계 등의 조치를 취함을 의미한다고 할 것입니다(여고 68240-358, 2003.10.27).

10. 신체의 특정부위를 치는 행위가 성희롱에 해당하는지

질 의 ○○○점장이 여직원의 엉덩이, 허리 등을 특치는 행위를 한 사실이 직장 내 성희롱에 해당되는지 여부

회 시 남녀고용평등법 제2조제2항의 규정에 의하면 “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동, 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말함.

직장내 성희롱의 성립 여부에 대한 판단은 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 반응, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 결정해야 하며, 만약 직장내 성희롱에 해당된다면 사업주는 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취해야 할 것임.

또한 이와는 별개로 남녀고용평등법 제26조에 의거, 지방노동청에 설치되어 있는 고용평등위원회에 성희롱 분쟁에 관한 조정을 신청할 수 있으며, 조정신청은 원인이 되는 행위가 있는 날(계속되는 행위는 그 종료일)부터 3개월 이내에 하여야 함(여고 68240-254, 2003.7.30).



3. 판단사례 및 재결례·판례

1) 판단사례

사례 1 **사장이라는 지위를 이용하여 근무시간 및 퇴근시간 이후에도 업무를 핑계로 성희롱한 사례**

근로자 A는 D업체의 비서로 입사하여 사장 비서실에 근무하는 자이고 행위자 B는 동사의 사장임.

- ○○년 ○월 ○일 A가 퇴근 도중 B가 A의 휴대폰으로 전화하여 회사일로 급히 논의할 일이 있으니 나오라고 하여 당일 21:00경에 만나 ○○장소에서 맥주를 마시면서 회사에 대해 몇 마디를 나눈 후, 장소를 옮기자는 B의 말에 A가 너무 늦었으니 돌아간다고 하자 B는 잠시만 있다 가면 된다고 하여 따라갔으나 종업원에게 호텔방을 잡으라고 하는 것을 보고 A는 화장실을 가는 척하면서 업소 종업원에게 방이 없다고 해달라고 부탁, 종업원이 돌아와 방이 없다고 하였음.
- 잠시 후, 택시를 타고 함께 집으로 가던중 ○○호텔 앞에서 B는 택시를 세우고 잠시 쉬었다 가자고 강요하여 A는 너무 늦어서 집에 가야 한다고 하니 B는 “오래 다니려면 내 말을 들어라” “잠시만 쉬어 갈 테니 방까지만 데려다주고 가라”고 하여 어쩔 수 없이 B를 호텔 방까지 데려다주고 돌아서려 하자 팔목을 잡고 코트를 벗기고 가슴을 만지고 강제로 키스를 하려고 하였다.
- 그 이후 수시로 근무시간중에 화장실 세면대를 청소하라고 하여 청소를 하고 있으면 들어와서는 강제로 가슴을 만지고 키스하는 등 신체적 성희롱을 함.

(1) 요건검토

- 사업주와 근로자의 관계로 직장내 성희롱 관련 당사자 요건 성립
- 회사일을 이유로 피해자를 불러낸 것이라는 점에서 업무 관련성이 있을 뿐만 아니라 “오래 다니려면 내 말을 들어라”는 등 사장이라는 지위를 이용하고 있다는 점에서 지위 및 업무 관련성이 인정됨.
- 강제로 피해자의 가슴을 만지고, 강제로 키스하는 등의 가해자 행위는 명백한 성적인 언동으로 행위요건 또한 성립
- 성적인 수치심은 별론으로 하더라도 피해자에게 요구불응시 해고하겠다는 암시를 함으로써 고용상의 불이익을 초래하였다는 점에서 피해사실 또한 존재

(2) 판 단: 직장내 성희롱에 해당

사례 2 | 상급자라는 지위를 이용하여 회사 내에서 수시로 육체적 성희롱을 한 사례

진정인 A는 ○○○새마을금고 평직원이고, 피진정인 B는 동 금고의 과장으로 재직하고 있는 자임.

- 행위자 B는 “○○년 ○월 ○일에 퇴근하면서 진정인 A에게 집에 가서 맥주를 마시자 하여 함께 집에 가서 맥주를 마셨고, 만취된 상태에서 진정인 A에게 입맞춤하자 약간의 거부반응은 있었으나 별 반응이 없었다”고 주장하면서 “그 이후 회사에서 업무를 하는 중에 절친한 동료 같아 진정인 A의 귓불을 3~4차례 만진 적이 있으나 A가 거부하거나 성적 불쾌감을 느끼는 것 같지 않았었다”고 주장하나
- 진정인 A는 행위자 B의 집에서 성추행당한 이후 행위자와 같이 있는 자리를 수시로 피해 다녔으나 행위자 B는 기회가 있을 때마다 싫다고 해도 지속적으로 귓불을 만지거나 뒤에서 포옹을 하는 등 신체적 접촉을 하여 성적 수치심을 느꼈고, 회식자리가 있어도 아프다거나 일이 있다는 이유로 B를 피해 다녔고 그로 인해 스트레스가 쌓여 병원에 가서 진료를 받고 수면제까지 복용하는 실정에 이르러 사업주에게 행위자 B를 처벌해 달라는 진정을 제기

(1) 요건검토

- 직장 상급자와 평직원의 관계로 직장내 성희롱 관련 당사자 요건 성립
- 피해자의 귓불을 수차례 만진 가해자의 직위가 과장이고 그 행위가 회사 내에서 근무시간중에 이루어졌다는 점에서 지위 및 업무 관련성 존재
- 지속적으로 귓불을 만지거나 가슴을 만져 온 가해자의 행위는 명백한 성적인 언동으로 행위요건에 해당
- 피해자가 싫다는 의사표현을 했음에도 불구하고, 가해자의 행위가 지속되어 옴에 따라 피해자의 고용환경을 악화시키고, 피해자 스스로 성적인 굴욕감을 느끼게 하였을 뿐만 아니라 스트레스로 인해 병원치료까지 받고 있는 상황임을 감안할 때 피해사실 또한 존재

(2) 판 단: 직장내 성희롱에 해당

사례 3 | 사회통념상 성적인 언어나 행동 등이 성적 굴욕감을 유발하였다고 볼 수 없어 직장내 성희롱이 성립되지 않은 사례

진정인 A는 ○○미용실에 경리로 근무하였던 자이고 피진정인 B는 동 미용실의 실제 사업주임.

- 진정인 A가 계산대에 서 있을 때 피진정인 B가 전화를 받거나 돈을 만질 경우 A에게 비켜달라고 하지 않고 부딪치거나 A가 살을 빼야겠다고 입버릇처럼 말하자 B는 점심식사 때마다 살을 빼려면 밥을 굶으면서 살을 빼라고 하는 등 밥을 먹는 수저를 뺏으면서 큰소리로 말하고,
- 진정인 A는 긴머리를 염색만 하려고 하였는데 B가 A의 의사와 관계없이 머리를 일방적으로 짧게 자르는가 하면, 평소에 바지를 입지 말고 치마를 입으라고 하는 등 성적 굴욕감을 느끼게 하여 직장내 성희롱이라고 주장

(1) 요건검토

- 미용실의 실제 사업주와 경리직원의 관계로 직장내 성희롱 관련 당사자 요건은 성립
- 계산대에서 전화를 받거나 돈을 만지는 경우의 신체접촉행위는 업무관련성이 있다 할 것이나, 살을 빼라거나 치마를 입으라는 발언은 발언자가 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 행한 것으로 볼 수는 없을 것임.
- 계산대에서의 신체접촉행위가 협소한 공간 내에서 이루어진 것으로 고의성이 인정되지 않는다는 점에서 단순한 신체접촉행위를 성적인 언동 등으로 볼 수는 없을 것임.
- 피진정인의 신체접촉 및 발언이 진정인으로 하여금 성적 굴욕감이나 수치심을 유발하였다거나 고용환경을 악화시켰다고 볼 수는 없을 것임.

(2) 판 단: 직장내 성희롱에 해당하지 않음

※ 직장내 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 단순히 부딪치거나 기분이 나쁘다고 하여 직장내 성희롱이 성립될 수는 없음.

사례 4 | 생산반장이라는 지위를 이용하여 성적인 행동으로 성적 굴욕감을 느끼게 한 사례

피해자 A는 ○○사 사무직 직원이고, 행위자 B는 동사의 생산반장임.

- 평소에도 B는 시간이 있을 때마다 현장에서 사무실로 올라와 팔을 비비고 손을 만지는 장난을 하여 별로 대수롭지 않게 생각했는데 시간이 지날수록 정도가 지나치더니 하루는 턱수염을 피해자 A의 얼굴에 비벼대는 등 성희롱 행위가 지속적으로 이루어져 무척 화를 내고 하지 말라고 한 적이 한두 번이 아님.
- 어느 날은 의자에 앉아 있는 A를 B가 뒤에서 껴안고 손을 가슴에 대어, 뿌리치고 일어난 적이 있고 A가 싫다고 하면 중단할 줄 알았는데 그런 행동은 계속됨.
- ○○년 ○월 ○일(토요일)에는 업무가 끝난 후 회사 내에서 간단한 회식을 하고 외근중인 사장이 돌아오지 않아 퇴근하지 못하고 A가 사무실에 앉아 있는데 생산반장 B가 술에 취한 상태에서 야한 농담과 더불어 강한 거부감과 싫다는 의사표시에도 불구하고 A를 앞으로 끌어당겨 안고 가슴을 만지는 등 성적 수치심을 느끼도록 함.

(1) 요건검토

- 생산반장과 직원의 관계로 직장내 성희롱 관련 당사자 요건 성립
- 생산반장인 가해자가 턱을 비비거나 뒤에서 껴안은 행위는 업무와 직접적인 관련성이 없더라도 생산반장이라는 지위를 이용한 행위로 볼 수 있음.
- 가해자는 술에 취해 자신의 행동을 기억하지 못한다고 일관되게 진술하나 평소 여직원들의 어깨를 주무르고 엉덩이를 툭툭 치는 등의 습관이 있다는 점에서 피해자에게 행해진 가해자의 턱을 비비거나 강제로 껴안은 등의 행위가 있었다고 보여지며, 동 행위는 명백한 성적인 언동에 해당
- 가해자의 행위에 대하여 수차례 싫다는 의사를 표현하는 등, 가해자의 가슴을 만지는 행위 등에 대하여 성적인 수치심을 느꼈다는 점이 인정되는바, 피해 사실이 존재한다 할 것임.

(2) 판 단: 직장내 성희롱에 해당

사례 5 직장내 성희롱과 관련하여 피해를 주장한 것을 이유로 부당한 전보 조치를 하였다고 주장하나 부당한 전보라고 볼 수 없는 사례

피해자 A는 ○○사 프론트에서 근무하는 자이고, 행위자 B는 동사의 부장으로 피해자 A의 직속상사임.

- 행위자 B는 상급자인 지위를 이용하여 피해자 A가 근무하는 장소에서 또는 공식적인 회식장소에서 허리를 안거나 손을 잡고 엉덩이를 만지거나 음담패설을 하는 등 육체적·언어적 성희롱을 하였고
- 이에 피해자 A가 “직장내 성희롱”으로 행위자 B를 상대로 관계기관에 진정을 제기하자 행위자 B는 상급자의 지위를 이용하여 피해자 A를 프론트에서 업장으로 부당하게 전보하였다고 주장

(1) 요건검토

- 직속상관인 부장과 직원의 관계로 직장내 성희롱 관련 당사자 요건 성립
- 가해자의 근무장소나 회식장소에서의 음담패설 및 신체접촉행위는 직장내 지위를 이용하여 이루어졌다는 점에서 지위관련성이 인정됨.
- 가해자의 허리를 안거나 엉덩이를 만지는 행위 및 음담패설은 명백한 성적인 언동으로 행위요건 또한 성립
- 가해자의 행위로 인해 피해자의 고용환경이 악화되었을 뿐만 아니라 근무 장소 및 공식적인 회식장소에서 엉덩이 등을 만짐으로써 성적인 수치심을 유발시킨 점 등이 인정되는바, 피해사실 또한 존재

(2) 판 단: 직장내 성희롱에 해당

- 다만, 피해자 A가 프론트에서 업장으로 전보발령된 것은 ○○년 ○월19일 이고, 관계기관에 민원을 제기한 것은 ○○년 ○월 23일인 점에서 피해자 A의 성희롱 관련 피해 주장을 이유로 고용상 불이익 조치를 취했다고 볼 수는 없다고 판단됨.

사례 6 동료 여성근로자들이 연하의 남성 동료근로자에게 성적인 언동으로 성적 굴욕감을 느끼게 한 사례

피해자 A는 ○○생산부 남성 미싱기사이고, 행위자 B, C는 직장동료로서 같은 현장에서 근무하는 동료직원들임.

- ○○년 ○월 ○일 회사내 현장에서 직원들이 많이 있는데 행위자 C가 피해자 A를 껴안으려고 하자 행위자 B가 “A는 내거야, 아무도 손대지 마”라고 하여 심히 불쾌하였으며
- 평소에도 C는 근무중에 피해자 A의 젖꼭지를 잡아당기고 B, C가 등뒤에서 껴안고 엉덩이를 툭툭 건드려 “왜 이러세요”라고 거부 의사표시를 해도 아랑곳하지 않아 성적 굴욕감을 느껴 A는 회사를 그만두게 되었다면서 동료 여성 직원에 의해 성희롱을 당했다고 주장

(1) 요건검토

- 동료직원들의 관계로 직장내 성희롱 관련 당사자 요건 성립
- 동료 직원들간의 관계라는 점에서 지위를 이용한 행위로는 볼 수 없을 것이나, 가해자들의 행위가 근무시간중에 이루어져 왔다는 점에서 업무 관련성이 인정됨.
- 엉덩이를 툭툭 치거나 뒤에서 껴안는 행위와 “A는 내거야, 아무도 손대지 마”라는 말은 명백한 성적인 언동에 해당
- 가해자들의 행위로 인해 직장을 그만두게 되었다는 점에서 고용환경을 악화시켰을 뿐만 아니라 성적인 굴욕감을 느끼게 한 점이 인정된다는 점에서 피해사실 또한 존재

(2) 판 단: 직장내 성희롱에 해당

- ※ 근로자가 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감을 느끼게 하였다면 남녀를 불문하고 직장내 성희롱 행위에 해당됨.

사례

- 전북지역 대학교의 교수가 수업시간에 “요즘 대학생들은 돈을 벌기 위해 자신의 난자까지 파는데 얼굴이 이뻐수록 난자 값이 비싸다.” “너 정도면 난자 값이 비싸겠다.”라고 한 발언과 아울러 시험시간에 답안을 작성하고 있는 피해자의 한쪽 어깨에 손을 얹고 얼굴을 가까이 들이대는 등의 행위를 한 언동에 대하여 일반여성의 합리적 관점에서 볼 때 심한 성적 굴욕감 또는 수치심을 주기에 충분하다고 판단(국가인권위 '05.9.23.결정)
- A회사의 한국지사의 지사장이 여직원의 가슴을 수시로 보며 “가슴이 작아 보이니 속옷을 큰 것으로 착용하라”, “가슴을 크게 보이는 속옷을 사와서 보여달라”는 등의 말과 행동을 한 사건에 대하여 일반여성의 합리적 관점에서 볼 때 피해자가 심한 성적 굴욕감 또는 혐오감을 추기에 충분하다고 판단(국가인권위 '05.12.13결정)

2) 재결례

사례 1 **아파트 관리주임이 여성미화원들을 성희롱한 행위 등은 근로관계를 종료할 정도로 책임있는 사유에 해당하므로 징계해고는 정당하다는 본 사례 (2001.05.30, 중노위 2001부해67)**

여성미화원들을 관리, 감독하는 직위에 있는 아파트 관리주임이 근무시간중 수차례에 걸쳐 특정 신체부위를 만지거나 포옹하고, 심한 성적인 농담을 하거나 허리 짚질을 하게 하는 등의 행위를 하여 문제가 된 사건에 대해 경기지방노동위원회(2001.1.19 판정, 2000 부해 481)는 신청인의 사직은 비진의 의사표시에 의한 사직이므로 사실상 해고에 해당하며, 신청인의 성적 언동은 회사의 풍기를 문란하게 하는 성희롱에 해당한다고 보이나, 신청인은 지금까지 시말서와 징계처분을 받은 적이 없는 점, 더구나 피신청인은 직장내 성희롱교육을 사건발생 전에는 하지 않아 성희롱사건에 대한 책임의 일부가 피신청인에게도 있는 점 등에 비추어 신청인의 성희롱에 대한 징계책임을 인정한다 하더라도 신청인을 해고까지 한 것은 징계권을 남용한 부당한 해고로 판단된다는 결정을 하였다.

이에 대해 2001.5.30, 중앙노동위원회(2001 부해 67)는 재심 피신청인은 피해 당사자들이 직장을 그만두고 싶은 정도의 성적 굴욕감을 느꼈다고 진술한 성적 언동을 지속적, 반복적으로 했음에도 성희롱행위에 대한 반성이나 피해당사자들에 대한 사죄 등을 하지 않고, 오히려 이를 목격한 동료직원이 당시 상황을 인사위원회석상에서 진술하였음을 이유로 명예훼손으로 고소하는 등 개전의 정을 보이지 아니하였으며, 그 외 구체적인 증거 없이 상급자를 고소하고 동료직원을 폭행하여 상해를 입힌 사실이 있는 등 전체의 사유를 종합해 보면, 사회통념상 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 피신청인에게 책임이 있는 사유가 있으므로 신청인이 피신청인에게 행한 해고처분은 정당한 징계권의 행사로 봄이 타당하다고 판정하고, 초심지노위의 부당해고구제 명령을 사실오해에서 비롯된 심리미진으로 취소하였다.

사례 2 | 성희롱 행위에 단순 동조한 데 대해 징계해고를 한 것은 징계권 남용이라고 판정한 사례(2000.6.13, 중노위 2000부해51,부해58)

대학부속병원 직원 회식에서 과장이 여직원들에 대해 심한 성적 수치심을 느끼게 하는 말을 하거나 성추행이나 성적 접촉을 하고 계장과 남자직원들은 이에 방관하거나 동조하여 여직원들이 문제제기를 하고 언론에 이 사건이 보도되어 병원측의 대외이미지가 훼손되자, 병원측은 진상조사 후 과장과 계장은 징계해고를, 그 외 두 직원에게는 감봉 3개월, 견책처분을 각각 내린 사건에 대해 충남지방노동위원회는 부당해고구제신청을 기각하였다.

이에 대해 신청인들의 행위는 고평법에서 규정한 직장내 성희롱에 해당된다고 할 수 있으며, 과장은 소속 부서 부하 여직원에게 대한 성희롱행위를 주도적으로 행사하여 직접적인 가해자로 볼 수 있고, 그가 행한 성희롱행위 또한 취중이라 하더라도 사회통념상 지나치다고 볼 수 있어 피신청인 병원 인사규정의 품위위반 중 비위의도가 중한 행위에 인정되어 정당한 징계권행사라고 볼 수 있으나, 계장의 행위는 과장이 주도적으로 행한 성희롱행위에 단순 동조한 데 불과하므로 이를 가지고 비위의도가 중하다고 판단한 것은 징계권남용으로 무효라 할 것이라고 판정하였다.

그런데 여직원들과 병원측은 계장이 나이 어린 여직원을 과장 옆에 배치하고 술을 따르라고 명령하였으며 과장의 성추행 및 성희롱에 적극 동조, 방관하여 문제의 빌미를 제공하였던 결정적 요인이 되었다고 주장한 바 있으며 고평법 시행규칙이나 여성가족부가 고시한 남녀차별금지기준에는 그러한 행위를 성희롱으로 예시하고 있다.

사례 3 **관리담당이사가 여직원 다수를 성희롱하였다는 이유로 징계해고한 것은 정당하다고 판정한 사례 (2002.06.21, 중노위 2002부해12)**

일반적으로 성희롱은 그 특성상 가해자의 은밀한 행위로 이루어지므로 객관적으로는 사실입증이 어려워 피해자가 느끼는 주관적 사정이나 정황증거를 중심으로 성희롱 여부를 판단할 수밖에 없다 할 것이므로 이에 비추어 본 건을 판단해 보기로 한다.

본 건 피해당사자인 여직원들이 자신이 직접 작성한 진술서를 보면 피신청인이 귀, 등, 엉덩이, 가슴부위를 은밀하게 만져 성적 혐오감 및 굴욕감을 느꼈으며 이로 인하여 피신청인과 함께 있는 것이 불편하고 두렵다고 주장하고 있고, 우리 위원회 심문회의에 증인으로 참석한 피해 여직원은 비교적 상세하게 당시의 상황을 증언하고 있다.

비록 피신청인은 동 행위를 전혀 하지 않았다고 주장하나, 피신청인의 비서를 포함한 여직원들이 상세하게 당시의 정황을 진술하는 것으로 보아 성희롱 사실을 인정함에 부족함이 없어 보이며 피신청인을 음해·모해할 목적으로 특정인의 사주에 의거, 강압에 의하여 성희롱을 조작한 것이라고 볼 수는 없다.

한편 신청인이 행한 해고처분이 징계양정에 있어 과중한지 여부에 대하여 살펴 보면, 피신청인은 사실상 대표이사를 제외하고는 제일 높은 직위에 있으면서 7년간 대상을 바꾸어 가면서 지속적으로 입사 초기의 20세 정도의 나이 어린 여직원 7명에게 성희롱행위를 하여 고용환경을 악화시킨 사실이 있고, 피신청인은 신청인 회사의 인사·총무·재무를 담당하는 이사로서 성희롱 방지교육을 시킬 책임자 지위에 있었다는 점에서 비난의 여지가 크다고 보며, 본 사건 발생 이후 반성함이 없이 모든 성희롱 사실을 부인하고, 나아가 여직원들이 피신청인을 음해할 목적으로 성희롱을 조작하고 있다고 주장하고 있는 점으로 볼 때 신청인과 피신청인은 사회통념상 더 이상 근로관계를 유지할 수 없다고 할 것인바, 이의 중대한 귀책 사유가 피신청인에게 있는 이상 신청인이 피신청인을 해고한 것은 인사권의 남용이나 징계양정에 있어서 과하다고는 볼 수 없음.

사례 4 **고객사 여직원을 성희롱한 직원을 원직이 아닌 부서로 복직 전보 명령을 하였으나 수차 불응할 경우 이를 사유로 해고한 것은 정당하다.(2006부해984 중노위 2007. 2. 22.)**

전보처분이 정당하기 위해서는 이에 대한 업무상의 필요성과 이에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하여야 할 것인데, 이 사건에 있어서는 고객사 여직원에게 대한 성희롱이 1차 징계사유였기 때문에, 이 사건 근로자를 복직시키면서 고객 비접객 업무 부서로 전보시킬 업무상의 필요성이 인정되고, 급여, 출·퇴근 등의 면에서 전보로 인한 생활상의 불이익도 크지 않다고 보여진다. 또한 6차례에 걸쳐 전보의 불가피성을 통보한 점 등을 고려해 볼 때 이 사건 근로자에 대한 전보처분은 부당하다 할 수 없다. 그렇다면, 이와 같이 6차례에 걸쳐 인사명령의 이행을 촉구하면서 업무복귀 기간을 4주간이나 부여하였음에도 전보된 부서에 가서 근무하지 않은 점과 고객사 여직원에게 대한 성희롱을 사유로 한 본 건 징계해고는 이 사건 사용자의 정당한 인사권의 행사이다.

사례 5 **근로자가 성희롱을 한 것으로 판정이 되었고, 진정한 반성이 없이 자신의 행위를 부인하는 행위를 했고, 병원의 명예를 실추시켜 해고한 것이므로 정당하다.(2004부해885 중노위 2005. 4. 7.)**

피신청인이 성희롱 사건을 일으키고, 이로 인해 신청인 병원의 이미지를 실추시켰으며, 더욱이 사건 이후 자신의 행위를 진정으로 반성하지 않고 노조 소식지에 이 사건이 성희롱으로 조작되었다고 주장하여 피해자에게 성희롱으로 인한 피해뿐만 아니라 2차적인 인격적 피해를 끼치는 등 개전의 정이 전혀 없었고, 인터넷을 통해 사건이 알려지면서 신청인 병원의 명예에 손상을 입히는 등 피신청인에게 신청인과 고용관계를 지속할 수 없을 정도의 책임이 있다고 할 것이므로 신청인이 징계위원회를 개최하여 피신청인을 해고한 것은 부당하지 않다.

사례 6 부하 여사원을 성희롱한 근로자를 해고한 것은 정당하다. (2006부
해404 중노위 2006.9.29.)

근로자가 업무의 연장선인 연말 송년회석상에서 부하 여사원을 성추행한 사실이 인정될 뿐만 아니라 근로자가 이전에도 같은 여사원을 성희롱한 사실이 있었다는 점 등을 감안할 때 근로자에 대한 면직처분은 그 사유에 비해 양정이 과중해 보이지 않고, 징계절차에도 하자를 발견할 수 없으므로 초심지노위의 결정은 정당하다.

사례 7 직장 내의 직위를 이용하거나 업무와의 관련성 또는 고용상의 불이익을 주는 직장 내의 성희롱이라 볼 수 없어 사용자의 인사권의 남용으로 부당한 해고라고 판정한 사례. (2006부해175 중노위 2006. 9. 8.)

이 사건 근로자는 2005. 7. 13. 미국 캘리포니아주 패서디나에서 개최된 전 세계 야후 사무소의 책임자를 위한 업무회의에 한국 사무소의 대표로 참석하여 회의 종료 후 가진 회식자리에서 본사 소속 여직원에게 부적절한 성적인 발언을 함으로써 어느 정도 회사의 위신을 추락시켰다고 볼 수 있으나, 이 사건 근로자의 행위가 직장 내의 직위를 이용하거나 업무와의 관련성 또는 고용상의 불이익을 주는 직장 내의 성희롱이라고 볼 수 없음에도 불구하고, 이미 경고조치를 받은 2005. 5. 20. 고객지원부서 회식자리에서의 여직원에게 대한 부적절한 행위(러브샷 강요 및 볼에 키스)와 병합하여 해고조치 하는 것은 사용자의 인사권의 남용으로 부당하다.

사례 8 소속 팀원인 여직원과 술을 함께 마시고 모텔에 투숙하여 잠을 자던 중 여자근로자가 자살한 사건이 발생하자 해당 근로자를 대기발령 후 징계해고한 것은 정당하다.(2005부해1017 중노위 2006.8.16)

이 사건 근로자는 동사 ○○지점 PB팀 팀장으로 자살한 피해자의 정규직 전환 여부를 판단하는데 있어 중요한 고과평가 실시자로서 휴일이나 업무시간이 종료된 후 피해자에게 전화통화하거나 문자 메시지를 보낸 건수가 2005. 5월 한 달 동안에 무려 283건에 달하며, 밤늦은 시간에 찾아가 만남을 요구하며 소란을 피운 사실이 있는 것으로 보아 자살한 여직원과 상당 기간동안 업무이외의 사적인 관계를 지속해 온 것으로 보이는 상황에서 2005. 5. 24. 저녁 피해자와 같이 술을 마시고 모텔에서 함께 투숙하여 잠을 자던 중 자살사건이 발생하였다. 이에 이 사건 사용자는 여직원 자살사건이 동사의 신인도에 악영향을 미칠 수 있고 과거에도 성희롱으로 여직원에게 사과하고 주의를 받은 일이 있으며 여성근로자가 많은 업무의 특성상 대기발령하고 인사위원회를 개최하여 징계해고 조치한 것은 정당하다.

사례 9 근로자가 금융기관을 지도·감독하는 기관의 직원으로서 술을 마신 상태에서 밤늦게 피감기관 여직원을 호텔로 나오라고 요구한 것은 품위를 유지하지 못한 행동이나 성희롱에는 해당하지 아니하므로 해고는 양정이 과다하다고 판단한 사례.(2005부해337 중노위 2005. 12. 14.)

이 사건 근로자는 금융기관을 지도·감독하는 기관에서 근무하는 직원으로서 조사가 진행 중인 금융기관의 여직원에게 음주상태에서 밤늦게 전화를 걸어 호텔에서 만날 것을 요구한 것은 업무수행에 필요한 품위를 유지하지 못한 행동일 뿐 아니라 성희롱의 소지가 있는 행위이므로 징계사유에 해당하나 인사위원회 심의조서에서 밤늦게 피조사자에게 전화를 걸어 업무와 무관한 장소에서 조사를 요구한 사실만 징계혐의 사실로 삼았고, 성희롱부분은 객관적이고 구체적으로 입증되지 아니한 점을 감안하면 이 사건 해고는 그 양정이 과다하여 부당하다.

사례 10 **아파트 관리소장이 경리에게 2003년도부터 지속적으로 성희롱을 하고 이를 은폐하려고 하는 등 개전의 정이 없어 징계 해고한 것은 정당한 해고다.(2005부해473 중노위 2005. 11. 16.)**

피신청인이 경리 여직원에게 성희롱을 하지 않겠다는 시말서를 제출하였음에도 경리 여직원에게 2003년도부터 지속적으로 성희롱을 하고 이를 은폐하려고 하는 등 개전의 정이 보이지 않아 고용관계를 계속 유지할 수 없어 징계 해고한 것은 정당한 해고라고 할 것임.

사례 11 **상습적이며 다수의 여직원을 성희롱하여 해고한 것은 정당하다.(2005부해371 중노위 2005. 11. 15.)**

다수의 여직원이 성희롱의 피해를 구체적으로 진술하고 있고, 신청인과 피해자간 성희롱 정도에 대한 주장의 차이가 있으나 신청인도 성희롱 사실을 부정하고 있지 않고, 또한 피신청인의 1차 주의가 있었음에도 불구하고 성희롱 행위를 지속하여 고용관계를 지속시키면 직장질서를 회복할 수 없다고 판단하여 해고한 것은 정당하다고 판정하고, 10인 미만의 사업장으로 징계절차에 관한 규정 미비로 소명의 기회를 부여하지 않았다고 하여 해고 절차에 하자가 있다고 보지 않는다.

사례 12 성희롱 행위 및 업무태만으로 해고한 것은 정당한 해고라고 본 사례
(2004부해867 중노위 2005.5.6)

재심피신청인은 ○○회사 주주로서 경리직원과 동 법인에 같이 근무하다가 동 법인의 기계 및 시설을 임대하여 사용하는 △△회사에 2003. 11. 17 입사하여 근무 중 해고된 자로서, 신청인 회사에 입사하기 전부터 경리직원을 성희롱하다가 입사 후에도 지속적으로 성희롱행위를 행하여 신청인으로부터 주의를 받았음에도 2004. 3월부터 5월까지 업무를 핑계 삼아 정신적 고통을 주었으며 2004. 6월경 제품 설계 도면을 분실하고, 재직 중 신청인의 승인 없이 고철물을 임의 매각 사용하여 사용 종속관계를 계속적으로 유지 할 수 없어 해고한 것은 정당한 해고로 인정된다.

사례 13 상당기간 상습적으로 행한 성희롱행위는 사용관계를 계속 유지할 수 없을 정도의 책임 있는 사유로 정당한 해고다.(2004부해895 중노 위 2005.4.8)

재심신청인은 ○○지점장으로 발령받은 2003. 1월부터 소속 여직원 및 파견직 여사원들에게 까지 엉덩이를 툭툭 치고 술자리에서 술을 강요하고, 뒤에서 가슴 부위를 껴안는 등 성희롱을 하여 2003. 9. 6 재심신청인을 징계해고 하였으나 상벌 위원회 개최 시 재심의 기회를 부여하지 않는 등 징계절차에 하자가 있다는 이유로 복직명령을 받고 2004. 3. 22 복직 조치하였다가 같은 해 4. 21 신청인을 징계 해고 하였다. 위 징계사유에 대하여 2004. 3. 31 다시 상벌위원회를 개최하여 신청인에게 소명의 기회를 부여하고 재심을 거쳐 징계를 확정된 것은 정당한 징계 절차를 이행한 것으로, 원래의 징계과정 전부에 대하여 절차위반 하자는 치유되었다 할 것이며, 상당 기간 상습적으로 지속되어온 일련의 성희롱행위는 근로계약관계를 계속할 수 없을 정도의 책임 있는 사유로 근로계약 관계를 지속시킬 수 없어 그 징계양정이 정당하다고 판단된다.

사례 14 직무와 관련한 도급업체로부터의 향응과 성 접대 수수, 영업장에서의 음주 및 흡연, 여성근로자에 대한 성희롱 행위 등을 사유로 한 해고 처분을 위법하다고 할 수 없다.(2008부해447, 2008.8.19)

도급업체로부터의 향응과 성 접대 수수, 영업장에 비치된 와인을 마시고 영업장내에서 흡연을 한 행위, 택시에서 강제적으로 끌어내리려고 하고 모텔에 동행을 요구하는 등 성희롱으로 추정되는 행위 등은 징계규정상의 징계사유에 해당하고, 직무와 관련하여 도급업체로부터 받은 향응과 성 접대는 의례적인 금품·향응 수수의 경우에 해당한다고 보기에는 비위의 내용과 정도가 사회통념상 용인하기 어려운 것이고, 영업장에 비치된 와인을 마시고 흡연을 하는 등의 행위도 식음료파트장으로서 식음료의 보관 및 관리에 대한 1차 책임자임을 감안할 때 그 책임이 중하며, 주방 등 영업장은 식품위생 및 청결이 중요시되는 장소이므로 지정된 흡연장소가 아닌 영업장에서의 흡연은 당연히 비위행위가 될 것이다. 성희롱으로 추정되는 행위 또한 위법한 행위로서 이러한 비위행위들을 사유로 하여 행한 해고처분은 그 양정이 과하다거나 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권을 남용한 위법한 처분이라고 할 수 없다.

사례 15 정직 3개월의 징계처분을 한 후 정직기간이 끝나기도 전에 근로자에게 책임 있는 사유가 없음에도 같은 사유를 가지고 직권면직시킨 것은 이중징계에 해당하여 부당하다고 판정한 사례(2007부해546, 2007.8.27)

정직 3개월의 징계처분을 받은 후 성희롱 피해 관계자가 동 처분이 너무 약하다는 이의를 제기하고 ○○케이블 TV를 통해 법인카드 부정사용등 회계부정 사실이 방송되어 대외적으로 물의를 야기한 것이 비록 이 사건 근로자의 비위사실이 원인이 되어 대외적 파장이 증폭되는 결과를 초래하였다 할지라도 이를 직권면직의 사유로 삼을 수 없고 또한 이 사건 근로자가 재심의 소청을 제기하기 위해 동료 직원들로부터 자신에게 유리한 진술서 등을 작성토록 하였다고 주장하나 그 진술서 내용이 왜곡되거나 위조되었는지 여부는 소송상 다툼 중에 있어 명확히 확인되지 않고 있어 직권면직의 비위사실로 삼을 수 없다. 따라서 정직 3개월의 징계사유와 동일한 사유를 가지고 회사의 명예가 실추되고 대외적으로 물의를 일으켰다는 이유로 근로자에게 책임 있는 사유가 없음에도 직권 면직시킨 것은 이중징계에 해당한다.



판 정 요 지

■ **사 건**: 중앙2008부해○/부노○ 병합 의료법인 ○○병원 부당해고 및 부당 노동행위구제 재심신청사건

■ **판정일자**: 2008. ○. ○○.

■ 판정사항

이 사건 근로자 및 노동조합이 주장하는 징계해고처분이 징계양정이 과하다거나 부당노동행위에 해당하지 아니한다고 판정한 사례

■ 판정요지

이 사건 사용자가 주장하는 징계해고의 사유 중 이 사건 근로자의 조직질서 문란행위, 업무지시 불이행 및 동료직원 헐박부분은 객관적인 증거자료 부족으로 징계사유로 삼기는 불충분하다 할 것이나, 이 사건 근로자의 성희롱 행위 및 폭언으로 인하여 이 사건 신청 외 ○○○의 여성근로자가 수치심으로 사직을 하고, 이 사건 근로자가 근무하는 해당 부서 영양실의 대다수 여성 근로자들이 업무분위기 저해를 호소하며 이 사건 근로자의 행위에 대한 반감을 토로하는 등 이 사건 근로자의 성희롱 및 폭언을 한 사실이 인정된다고 할 것이다. 따라서 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 성희롱 및 폭언으로 행한 징계해고 처분은 과하다고 보기 어렵다 할 것이다. 또한, 이 사건 근로자에 대한 징계해고는 이 사건 근로자가 노조에 가입하기 전에 발생한 성희롱 및 폭언을 사유로 한 정당한 해고처분에 해당하므로 노동조합 활동을 방해하거나 노조가입에 대한 불이익을 주고자 하는 의사가 있었다고 보기는 어렵다고 할 것이다.



중앙노동위원회 재심판정서

- 사 건** 중앙2008부해○/부노○ 의료법인 ○○병원
부당해고 및 부당노동행위구제 재심신청사건
- 근 로 자** ○○○(**1026-1*****)
(재심신청인) 서울시 은평구 ○○동 136-6 ○○아파트 ○○호
- 노 동 조 합** ○○노총 ○○연맹 ○○○○○○○○노동조합
(재심신청인) 서울시 성동구 ○○○ 3동 301-28 ○○빌딩 2층
위원장 ○○○
위 근로자와 노동조합의 대리인 노무법인 ○○
담당 공인노무사 ○○○
- 사 용 자** 의료법인 ○○병원
(재심피신청인) 서울 은평구 ○○동 ○○1호
이사장 ○○○
위 사용자의 대리인 노무법인 ○○컨설팅
담당 공인노무사 ○○○, ○○○, ○○○
- 판 정 일** 2008. ○. ○○.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.



주 문

이 사건 근로자 및 노동조합의 재심신청을 모두 기각한다.

초 심 주 문

[○○지노위 2008. 1. 7.판정, ○○2007부해○/부노○]

이 사건 근로자 및 노동조합의 신청을 모두 기각한다.

재 심 신 청 취 지

1. 초심판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 2007. 10. 18. 이 사건 근로자에게 행한 해고는 부당해고 및 부당노동행위임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 원직에 복직시키고 해고가 없었더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.
4. 이 사건 사용자는 이 결정문을 전 조합원이 볼 수 있도록 게시하라.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

○○○(이하 ‘이 사건 근로자’라 한다)은 2000. 10. 1. 의료법인 ○○병원 영양실 조리 장으로 입사하여 근무하던 중 직장 내 성희롱, 폭언 및 조직질서 문란, 상사의 업무지시 불이행, 동료직원에게 대한 협박 등의 비위행위를 사유로 2007. 10. 18. 해고 처분된 자이다.

나. 노동조합



○○노총 ○○연맹 전국공공○○노동조합(이하 ‘이 사건 노동조합’ 이라 한다)은 전국 공공서비스산업에 종사하는 근로자들을 조직대상으로 하여 조직된 전국 규모의 산업별 단위 노동조합이다.

다. 사용자

의료법인 ○○병원(이하 ‘이 사건 사용자’ 또는 ‘○○병원’ 이라 한다)은 1977. 12. 17. 개원한 후, 위 소재지에서 상시근로자 180명을 고용하여 의료사업을 행하는 자이다.

2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자는 2007. 11. 1. ○○지방노동위원회(이하 ‘초심지노위’ 이라 한다)에 2007. 10. 18.자 해고는 부당한 해고이자 부당노동행위라며 구제신청을 하였고, 초심지노위는 2008. 1. 7. 이 구제신청을 모두 기각하였다.

나. 이 사건 근로자는 2008. 2. 1. 위 초심지노위의 판정 서를 송달받고 같은 해 2. 11. 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자 및 노동조합의 주장 요지

1) 부당해고에 대하여

이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 해고사유로 성희롱 행위, 폭언 및 조직질서 문란행위, 업무지시 불이행, 여직원에 대한 협박행위를 들고 있으나 그 대부분이 왜곡된 것들이므로 이를 정당한 해고사유라 할 수 없으며, 또한 이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 해고하면서 인사위원회 노사동수 구성 등 단체협약에서 정한 징계절차를 거치지 않았는바, 이는 중대한 절차상 하자가 있는 해고처분으로서



부당해고라 할 것이다.

2) 부당노동행위에 대하여

이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 노동조합에 가입한 것을 이유로 해고라는 가장 가혹한 처분을 행하였으므로 이는 불이익 취급이라 할 것이고, 이 사건 근로자에게 징계위협을 가하면서 조합탈퇴를 강요하고 징계 과정에서 의도적으로 배제시킨바, 이는 지배·개입에 해당한다.

나. 사용자의 주장 요지

1) 부당해고에 대하여

이 사건 근로자는 장기간에 걸쳐 자신의 지위를 악용하여 상습적으로 여성 근로자를 대상으로 성희롱 행위, 폭언 및 조직질서 문란행위, 업무지시 불이행, 여직원에게 대한 협박행위 등 비위행위를 자행하였고 그 비위행위의 정도가 해고 사유에 이를 정도로 심대하며, 개선의 정이 보이지 않아 고용관계를 더 이상 유지할 수 없었으며, 또한 징계를 결정함에 있어서 노사동수로 구성된 인사위원회를 개최하고 노동조합의 사정을 배려하여 수차례 연기해 주는 등 충분한 소명기회를 부여 하였으므로 단체협약상의 징계절차상 하자는 일체 존재하지 않는다.

2) 부당노동행위에 대하여

이 사건 사용자는 노동조합의 운영에 어떠한 지배·개입도 하지 않았으며, 이 사건 근로자의 해고도 노동조합 활동을 방해하거나 노조가입에 대한 불이익을 주고자 하는 의사가 전혀 없이 이 사건 근로자가 자행한 용납할 수 없는 비위행위를 징계사유로 하여 적법한 절차에 의해 의결한 것으로 부당노동행위와는 무관하다 할 것이다.



4. 인정사실

다음 사실들은 당사자 사이에 다툼이 없거나 입증자료의 각 기재내용, 재심이유서 및 답변서, 초심사건 기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하면 이를 인정할 수 있다.

가. 2007. 6. 9. 08:40 경 이 사건 근로자가 칼을 든 손으로 신청 외 ○○○의 엉덩이를 치는 사건이 발생함에 따라 신청 외 ○○○가 이 사건을 이유로 조퇴를 한 후, 같은 날 14:30 경 신청 외 ○○○의 아들이 병원으로 찾아와 항의하는 등 소란이 발생하였다. [사 제13호증 내지 15호증 ○○○, ○○○, ○○○의 진술서]

나. 2007. 6. 11. 신청 외 ○○○가 위 '가' 항과 관련하여 이 사건 근로자의 폭언과 성희롱을 사유로 사직서를 제출하자, 이 사건 사용자는 동 사직서를 수리하는 한편, 같은 달 13일 영양실장 신청 외 ○○○에게 '가' 항과 관련한 사실 조사를 지시하였다. [사 제11호증 ○○○의 사직서, 제14호증 2 ○○○의 진술서]

다. 위 '나' 항과 관련하여 신청 외 ○○○는 신청 외 ○○○ 및 영양실 직원들과 면담한 후 2007. 6. 18.과 같은 달 22일 두 차례에 걸쳐 이 사건 근로자의 성희롱 및 폭언과 관련한 다음과 같은 보고서를 제출하였다. [사 제16호증의 1 업무지시서, 사 제16호증의 2 조사보고서, 사 제16호증의 3 피해자 ○○○의 피해진술서, 사 제16호증의 4 영양실 여직원들의 피해진술서]

《보고서 주요 내용》

- 이 사건 근로자는 평소 영양 실내에서 갖은 욕설과 비인격적인 행위 및 언어적 성희롱으로 영양 실 직원들에게 수치심을 유발시켜 왔음.
- 이 사건 근로자는 성희롱과 관련된 사실 이외에도 병원에 대한 불평과 집안 문제로 인한 개인의 기분 변화에 따라 동료들에게 심한 폭언과 히스테리를 부려



심리적으로 불안을 조성하여 왔음.

- 이 사건 근로자는 점심시간을 제외하고도 14:00~15:10까지 휴게시간을 가졌으며, 그 시간에는 정당한 업무지시를 해도 거부함.

라. 2007. 6. 28. 이 사건 노동조합은 이 사건 사용자에게 이 사건 근로자가 노동조합에 가입하였음을 통보하였다. [노 제1호증 노동조합 가입 통보 및 조합비 공제건]

마. 2007. 7. 4. 이 사건 사용자는 위 '다' 항과 관련하여 이 사건 근로자의 성희롱 행위, 폭언 및 조직질서 문란행위, 업무지시 불이행을 사유로 같은 달 13일 인사위원회를 개최함을 이 사건 근로자 및 이 사건 노동조합에 통보하였으나 두 차례에 걸쳐 인사위원회가 연기되었다. [사 제1호증 인사위원회 개최통보]

바. 2007. 7. 13. 신청 외 ○○○는 이 사건 근로자를 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률위반으로 고소하였고 이후 ○○○○지방검찰청은 벌금 100만원의 구약식기소 처분을 내렸다. [사 제19호증 사건처분결과증명서-○○○○지방검찰청]

- ※ 2008. 5. 8. 위 고소 건은 이 사건 근로자의 정식재판 청구로 ○○○○지방법원 판결에서 벌금 500만원에 처하는 명을 받았다. [심문회의, 사 제30호증 사건 처분결과 판결서-○○○○지방법원]

사. 2007. 7. 18. 이 사건 사용자는 같은 달 25일 인사위원회가 개최됨을 이 사건 근로자와 이 사건 노동조합에 통보하였다. [사 제2호증의 1 인사위원회 개최일 일시 변경, 사 제2호증의 2 인사위원회 개최관련, 사 제3호증 인사위원회 개최통보(1차)]



아. 2007. 7. 25. 이 사건 근로자와 이 사건 노동조합은 노사공동조사위원회 구성을 요구하며 비위행위 사전조사에 관한 절차위반을 이유로 인사위원회에 불참하였다.

자. 2007. 8. 1. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 위 '바' 항과 관련하여 경찰 조사에 참고인 자격으로 진술한 영양 실 직원들을 협박하였다는 이유로 여직원 협박행위라는 징계사유를 추가하고, 같은 달 8일 인사위원회를 개최함을 통보하였다. [사 제4호증의 1 인사위원회 개최관련(2차), 사 제4호증의 2 인사위원회 회부 비위내용, 사 제18호증 건의서]

차. 2007. 8. 8. 이 사건 근로자와 이 사건 노동조합은 위 '야' 항과 같은 이유로 재차 인사위원회에 불참하였고, 같은 달 16일 이 사건 사용자는 같은 달 24일 인사위원회를 개최함을 통보하였다. [사 제5호증 인사위원회 개최통보(3차)]

카. 2007. 8. 24. 이 사건 근로자와 이 사건 노동조합이 위 '아' 항 및 노동부장관과의 면담을 이유로 또다시 인사위원회에 불참하자 이 사건 사용자는 이 사건 근로자와 이 사건 노동조합이 불참한 상태에서 이 사건 근로자에 대해 성희롱 행위, 폭언 및 조직질서 문란행위, 업무지시 불이행, 여직원 협박행위를 이유로 징계해고를 의결하고, 같은 달 28일 이 사건 근로자에게 징계해고 처분을 통보하였다. [사 제6호증 인사상별위원회 회의록 3부, 노 제2호증 인사상별위원회 결과 통보]

타. 위 '카' 항의 징계해고 의결처분에 대하여 2007. 9. 7. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자와 이 사건 노동조합의 요구에 따라 같은 달 14일 재심 특별인사상별위원회를 개최함을 통보하였다. [사 제8호증 특별인사상별위원회 개최 일정 통보]



2부]

파. 2007. 9. 14. 재심특별인사위원회 과정에서 이 사건 노동조합 측 위원이 이 사건 인사위원회는 절차상 하자가 있어 무효라고 주장하며 자리를 나왔고, 이 사건 근로자가 참석한 가운데 그 상태에서 이 사건 사용자는 징계해고 처분을 의결한 후 같은 달 17. 이 사건 근로자에 대하여 같은 해 10일 18.자 징계해고를 예고하였다. [사 제9호증 특별인사상벌위원회 회의록, 사 제10호증 재심특별인사상벌위원회 개최 결과 통보]

하. 2007. 10. 18. 위 ‘파’ 항의 해고예고에 따라 이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 징계해고 하였다.

【관련규정】

《단체협약》

제22조 (인사의 원칙)

노사동수의 인사위원회를 구성한다. 병원은 노동조합과 노사동수로 인사위원회를 구성하고 인사위원회에서 징계, 승진, 부서이동 등을 결정한다.

- (1) 병원은 조합원의 정당한 조합 활동을 이유로 인사원칙에서 차별대우를 하지 않는다.
- (2) 병원은 조합원의 해고, 징계, 휴직, 배치전환, 승진에 관한 인사원칙에 관하여 사전에 조합과 반드시 협의한다.

제33조 (징계)

병원은 조합원이 다음 각 호에 해당할 때는 상벌위원회에 회부하여 징계할 수 있다.

- (1) 고의 또는 과실로 병원에 막대한 재산상의 손해를 끼쳤을 때



- (4) 법원의 판결로 처형이 확정되었을 때
(단, 최종 무죄판결 시는 징계가 소멸되며 자동 복직된다.)
- (5) 업무상 부정 또는 배임행위가 있을 때

제34조 (징계의 종류)

징계의 종류는 그 정도의 정상에 따라 다음 구분에 의하여 행한다.

- (1) 견책: 시말서 제출
- (2) 감봉: 1회에 한하여 원 통상임금의 1할 이내를 감액 지급한다.
(단, 그 기간을 3월 이내로 한다.)
- (3) 정직: 1-3개월간의 출근정지 (임금을 지불하지 않는다.)
- (4) 면직: 직위 해제
- (5) 징계해고: 예고기간을 두지 않고 즉시 해고
(다만 해고예고수당을 지급하지 않을 경우 지방노동위원회의 승인을 받아야 한다.)

제35조 (징계의 절차)

병원은 징계대상자를 징계하고자 할 때는 다음 각 호의 징계 절차에 의한다.

- (1) 징계의 결정을 인사위원회의 심의를 거쳐 행한다.
- (2) 징계위원회는 징계사건을 처리함에 있어 당 조합원에게 구술 또는 서면으로 진술할 기회를 부여한다.
(단, 2회 이상의 출석요구통지에도 출석치 않을 경우 진술을 포기한 것으로 본다.)
- (3) 징계결과에 대하여 대상자는 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있다.

제36조 (부당징계)

조합원의 부당징계에 관한 사항은 병원과 조합원 대표로 구성되는 특별위원회에서



재심 처리한다.

- (1) 위원장: 병원장(위원동수와 무관하게 1명 추가)
위 원: 노사동수
- (2) 회의의 개의를 과반수 출석으로 하고 의결은 출석위원의 과반수 찬성으로 한다.(단, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정한다.)

《취업규칙》

제14조 (해 고) 근로자가 다음 각호에 해당하는 경우에는 해고한다.

1. 근무 성적 또는 능률이 불량한 자로서 취업이 부적당하다고 인정되며 개선의
가망이 전혀 없을 때
3. 고의 또는 중대한 사고를 발생시켜 병원에 손해를 끼친 때
5. 고의 또는 중대한 과실로 병원의 시설물 또는 기구류를 파괴하거나 작업장의
질서를 문란케 한 때
7. 병원의 공금을 유용 착복하거나 배임한 때
9. 협박 또는 폭행으로 업무집행을 방해 한 때
12. 형사처분(형사, 유죄 확정 판결)을 받았을 때
13. 상사의 정당한 업무 명령에 불복종한때
18. 기타 전 각호에 준하는 부득이한 사유가 있을 때

제48조 (제 재) 근로자가 다음 각호의 1에 해당할 때에는 다음 규정에 의하여 제재
한다.

2. 본 규칙을 수차에 걸쳐 위반한 때
3. 품행 불량하고 병원 내의 풍기, 질서를 문란하게 한 때
4. 출근 불량하고 근무 불성실한 때
5. 고의로 업무 능력을 저해하거나 업무 수행을 방해한 때
6. 업무상 태만 또는 고의로 재해를 발생하게 하거나 병원의 시설, 기계 기구를



손상한 때

9. 병원의 명예 또는 신용을 손상한 때
12. 업무상의 지휘명령에 위반한 때
13. 기타 전 각호에 준하는 행위를 한 때
14. 이 규칙 제 14조(해고) 및 제 40조 (의무) 각호의 (1)에 해당하는 사유가 발생한 때

제49조 (제재의 종류와 구분) 제재는 그 정도와 정상에 따라 다음 구분에 의하여 행한다.

1. 견책 - 시말서를 받고 훈계한다.
2. 감봉 - 1회의 액이 평균임금의 1일분의 반액, 총액이 1임금 지급기에 있어서의 임금 총액의 10분의 1의 범위 내에서 행한다.
3. 정직 - 3월 이내로 출근 정지를 행하며 그 기간은 임금을 지급하지 아니한다.
4. 해고 - 근로자의 귀책사유에 대하여 노동부장관의 인정을 받은 경우를 제외하고는 30일전에 해고 예고를 하거나, 30일분의 통상 임금을 지급하고 즉시 해고할 수 있다.

5. 판단

이 사건 해고처분의 정당성에 관한 당사자의 주장 요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요쟁점은, 첫째, 이 사건 해고사유의 정당성과 징계양정의 적정성 여부와, 둘째, 이 사건 해고절차의 정당성 여부와, 셋째, 이 사건 근로자에 대한 해고처분이 부당노동행위에 해당하는지의 여부 등이다.

따라서 이러한 쟁점사항에 대하여 이 사건 재심과정에서의 당사자의 주장, 초심지노위의 기록, 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.



가. 해고사유의 정당성과 징계양정의 적정성 여부

대법원은 “피징계자에게 여러 가지 징계혐의사실이 있는 경우 이에 대한 징계 해고처분이 적정한지의 여부는 그 사유 하나씩 또는 그 중 일부의 사유만 가지고 판단할 것이 아니라 전체의 사유에 비추어 사회통념상 근로계약을 계속 시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는 지 여부에 의하여야 하며(대판 1996. 5. 31., 95누2487), 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우, 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다(2000.8.23. 대법 2000다 60890, 60906)”라고 판시하고 있다.

이 사건으로 돌아와 살펴 보건데, 이 사건 사용자가 해고사유로 삼은 것은 성희롱행위, 폭언 및 조직질서 문란행위, 업무지시 불이행, 여직원 협박행위 등 4가지이며 이 중 이 사건 근로자의 조직질서 문란행위, 업무지시 불이행 부분에 대하여는 이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 휴식시간 조절요구 및 정당한 업무지시를 거부하였다고 주장하나, 이를 인정할 만한 증거자료를 확인할 수 없으며, 2007. 7. 13. 성희롱 사건 검찰조사 후 조사과정에서 진술서를 작성한 직원들에게 가만두지 않겠다며 여직원을 협박하였다는 부분에 대하여도 입증자료인 사 제18호증 건의서를 증거자료로 제출하였으나 이에 대하여 이 사건 사용자가 별도로 조사하였다는가 추가로 객관적인 증거자료를 구비한 바 없으므로 이것만으로 바로 징계사유로 삼기는 불충분하다 할 것이다. 그러나 성희롱 행위 및 폭언부



분에 대하여 이 사건 근로자는 일하면서 가끔씩 성적인 농담을 한 적은 있으나 이 사건 근로자가 일방적으로 한 것이 아니라 서로 주고받은 것으로 성적 수치심을 느낄만한 상황이 아니었고 폭언 부분 역시 영양실장의 부당한 지시에 혼잣말로 약간의 욕을 한 적이 있을 뿐 동료들에게 폭언을 한 적은 없다고 주장하나, 이 사건 근로자의 성희롱 행위 및 폭언부분에 대한 구약식 및 정식재판 처분 등 형사적 처벌의 유무와 그 내용은 별론으로 하더라도 이 사건 근로자의 성희롱 및 폭언으로 인하여 이 사건 신청 외 ○○○ 여성근로자가 수치심으로 사직을 하고, 또한 이 사건 근로자가 해당 부서의 장으로 있는 영양실의 대다수 근로자들이 업무분위기 저해를 호소하며 이 사건 근로자의 행위에 대한 반감을 토로하는 등 이 사건 근로자의 성희롱 및 폭언에 대한 내용이 관련 입증자료에 의하여 확인되고 이에 대하여 달리 납득할 만한 소명을 한 바 없으므로 징계사유 상당부분을 인정할 수 있다 할 것이다.

또한, 징계양정에 있어서도 이 사건 근로자는 징계사유 행위의 심각성에 대해 충분히 인지하지 못하고 있으나, 여성 근로자가 대부분인 해당부서의 특성을 고려할 때 이 사건 사용자가 이 사건 근로자와 근로관계를 더 이상 유지할 수 없어 해고 처분한 것은 이 사건 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합해보면 사회 통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권을 남용한 것이라 할 수 없다.

나. 해고절차의 정당성 여부

대법원은 “당연직 징계위원인 노조지부장이 3회에 걸친 징계위원회 개최 통보를 받고서도 징계대상자가 구속되어 징계위원회 출석이 어렵다는 이유만을 내세워 무작정 연기요청을 하고 징계위원회에 참석하지 아니한 것은 그 참석을 포기한 것으로 보아야 한다. (1994. 3. 11. 대법 93다 27413)”라고 판시하고 있다.

이 사건으로 돌아와 살펴 보건데, 이 사건 근로자는 노동조합이 인사위원회



개최에 앞서 이미 예정된 일정을 사전에 통보하였음에도 불구하고 노동조합 측 위원이 배제된 가운데 일방적으로 징계해고를 의결하였다는 점에서 이번 징계는 중대한 절차상 흠결이 있다고 주장하나, 이 사건 사용자는 노사 동수로 구성된 인사위원회를 개최하여 인사위원회 참석 통보를 하고 노동조합의 사정을 배려하여 3차례 연기하는 등의 조치를 취하였으나 노동조합이 재심특별인사위원회 과정에서 퇴장한 것이므로 절차상 하자가 있다고 보기는 어렵다고 할 것이다.

다. 부당노동행위 해당 여부

대법원은 “사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 할 것이지만, 정당한 해고사유가 있어 근로자를 해고한 경우에 있어서는 비록 사용자가 근로자의 노동조합활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있다거나 사용자에게 반노동조합 의사가 추정된다고 하더라도 당해 해고사유가 단순히 표면상의 구실에 불과하다고 할 수는 없을 것이므로, 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다.(2000. 6. 23. 대법 98다54960)”라고 판시하고 있다.

이 사건으로 돌아와 살펴 보건데, 이 사건 근로자는 이 사건 사용자가 이 사건 근로자의 노동조합 가입을 이유로 해고처분을 하였으므로 이는 불이익 취급이라 할 것이고, 이 사건 근로자에 대하여 징계위협을 가하며 조합탈퇴를 강요하고 징계 과정에서 노동조합을 의도적으로 배제시킨 바 이는 지배·개입에 해당한다고 주장하나, 이 사건 근로자에 대한 징계해고는 이 사건 근로자가 노조에 가입하기 전에 발생한 성희롱 및 폭언을 사유로 한 정당한 해고처분에 해당하므로 노동조합 활동을 방해하거나 노조가입에 대한 불이익을 주고자 하는 의사가 있었다고 보기는 어렵다고 할 것이다.



6. 결론

그렇다면, 우리 위원회와 결론을 같이 한 초심지노위의 판정은 정당하므로 이 사건 재심신청은 이유 없어 이를 기각하기로 하여 근로기준법 제30조, 노동조합 및 노동관계조정법 제84조, 노동위원회법 제26조의 규정에 따라 주문과 같이 판정한다.

중앙2008부해○/부노○ 병합 의료법인 ○○병원 부당해고 및 부당노동행위구제 재심신청사건

2008. ○. ○○.

중앙노동위원회

심판위원회

위원장 공익위원 ○○○

공익위원 ○○○

공익위원 ○○○



판 정 요 지

- 사 건: 중앙2009부해○ 학교법인 ○○학원 부당징계구제 재심신청
- 판정일자: 2009. ○. ○○.
- 판정사항(초심유지)

이 사건 근로자의 동료직원에 대한 발언 행위가 직장 내 성희롱에 해당한다고 보기 어려움에도 이를 이유로 감봉 3개월의 징계처분을 한 것은 부당하다고 판정한 사례

■ 판정요지

첫째, 이 사건 근로자의 발언(“호텔이 아니고 여관인가 모텔인가 했던 것 같은데”)은 그 정황상 박○○의 질문에 대한 답으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 별표1」의 ‘성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위’라 할 수 없으며, 둘째, 당해 발언으로 인하여 황○○이 정신과 치료를 받았다는 이 사건 사용자의 주장은 박○○과 황○○에 대한 소문이 2004년부터 3년간 지속되어 온 점 등을 감안할 때, 그 인과관계에 대한 설득력이 부족하고, 당해 발언이 당시 정황에 비추어 사회통념상의 상식과 관행으로 용인될 수 없는, 선량한 풍속이나 사회질서에 위반되는 언행이라고도 볼 수 없으며, 셋째, 이 사건 근로자는 박○○ 등과 업무적으로 직접적인 관련성이 있다고 보이지 않아, 이 사건 근로자가 자신의 지휘·감독을 받는 근로자들을 상대로 우월한 지위를 이용하여 업무와 관련된 발언을 하였다고 하기 힘들고, 당해 발언이 직접적으로 위협적·적대적인 고용관계를 형성하여 사업장의 업무능률을 떨어뜨렸다고 인정하기도 어려운 점 등을 종합하여 볼 때 이 사건 근로자의 발언이 직장 내 성희롱에 해당한다고 보기는 어려우므로 이를 이유로 한 이 사건 징계는 그 사유 및 양정 면에서 사실관계나 법리를 오인하여 재량권을 남용한 부당한 징계라 할 것이다.



중앙노동위원회 재심판정서

- 사 건** 중앙2009부해○ 학교법인 ○○ 부당징계구제 재심신청
- 근 로 자** 한○○(○0817-2xxxxxx)
(재심피신청인) 경기 수원시 영통구 매탄1동 ○○5단지 ○○○동 ○○○호
위 대리인 노무법인 ○○○
담당 공인노무사 황○○
- 사 용 자** 학교법인 ○○학원
(재심신청인) 경기 수원시 ○○구 ○○동 산 ○○-○
이사장 이○○
- 판 정 일** 2009. ○. ○○.

우리 위원회는 위 재심신청에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

이 사건 사용자의 재심신청을 기각한다.



초 심 주 문

[○○지방노동위원회 2009. ○. ○○. 판정, ○○2008부해○]

1. 이 사건 사용자가 2008. 10. 29. 이 사건 근로자에 대하여 한 감봉 3개월 처분은 부당징계임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자는 즉시(이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에) 징계처분을 취소하고 이를 사내 게시판 등에 공고하며, 부당징계로 발생된 임금차액을 이 사건 근로자에게 지급하라.

재 심 신 청 취 지

1. ○○지방노동위원회가 2009. ○. ○○. 한 판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 행한 감봉 3개월 처분은 정당한 징계임을 인정한다.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

○○○(이하 ‘이 사건 근로자’ 라 한다)는 1985. 10. 학교법인 ○○학원의 보건 진료소 간호사로 입사하여 2005. 11.부터 보건진료 팀장으로 근무하던 중 2008. 10. 29. 부당한 징계(감봉 3개월) 처분을 받았다고 주장하는 자이다.

나. 사용자

학교법인 ○○학원(이하 ‘이 사건 사용자’ 라 한다)은 1956. 5. 설립된 이후 교직원 230여 명을 사용하여 ○○대학교 등 교육기관을 운영하는 자이다.

2. 재심신청에 이른 경위



가. 이 사건 근로자는 이 사건 사용자가 2008. 10. 29. 이 사건 근로자에게 한 감봉 3개월 처분이 부당하다며 같은 해 12. 22. ○○지방노동위원회(이하 ‘초심지노위’라 한다)에 부당징계 구제신청을 제기하였다.

나. 초심지노위는 2009. ○. ○○. 이 사건 근로자에 대한 감봉 처분이 부당하다고 판단하여 이 사건 부당징계 구제신청을 인용하였다.

다. 이 사건 사용자는 2009. 2. 26. 초심지노위 판정서를 수령하고, 부당징계 구제신청 인용판정에 불복하여 같은 해 3. 6. 우리 위원회에 초심 판정의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자의 주장 요지

이 사건 근로자는 2004년경 당시 떠돌던 소문을 듣고 동료들과 걱정스럽다고 대화를 나누었고, 이후 박○○가 2007. 11. 14. 이 사건 근로자를 찾아와 자신이 호텔에 출입했다고 이야기 한 적이 있는지를 반말로 물어 단지 3년 전 일을 기억 하던 중에 “호텔이 아니고 여관인가 모텔인가 했던 것 같은데”라고 말한 것일 뿐 성적인 욕망이나 의도를 가지고 언행을 한 사실이 없는데, 이 사건 사용자가 위 2007. 11. 14.자의 언행을 직장 내 성희롱이라는 이유로 징계처분 한 것은 법리에 어긋나고 이 사건 근로자의 인격 및 명예를 심각하게 훼손하므로 이는 부당한 징계 처분이라고 주장한다.

나. 사용자의 주장 요지

이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 “호텔이 아니고 여관인가 모텔인가 했던 것 같은데”라고 한 발언이 간접적인 언어적 성희롱에 해당하며, 이로 인하여



다른 직원이 정신과 치료를 받고, 가정이 파탄위기에 처하는 등의 피해를 입었음에도 이 사건 근로자가 징계과정 중 개선의 정을 보이지 않아 교직원 사회의 바람직한 문화정립을 위하여 이 사건 근로자를 감봉 처분한 것이므로 이는 부당한 징계가 아니라고 주장한다.

4. 인정사실

다음 사실들은 당사자 사이에 다툼이 없거나 입증자료의 각 기재내용, 재심이유서 및 답변서, 초심사건 기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하면 이를 인정할 수 있다.

가. 이 사건 근로자는 2007. 11. 14. 박○○(대학원 교학팀 근무)가 이 사건 근로자가 근무하는 보건진료소(수원 소재)에 찾아와 황○○(서울소재 보건진료소에 근무)과 자신이 호텔에 출입했다고 2004년경에 이야기 한 적이 있는지를 반말로 물었고, 이에 이 사건 근로자는 “호텔이 아니고 여관인가 모텔인가 했던 것 같은데”라고 답하였다.[노 제4호증 사실확인서, 사 제6호증 징계의결서]

※ 2005. 11.~2006. 3. 동안 당시 이 사건 근로자가 5급으로 승진하면서 결재라인이 정해지지 않아 당시 수원에서 근무하던 이 사건 근로자가 서울에서 근무하는 황○○의 업무에 대하여 대면결재를 한 적이 있었음.[노위 제4호증 전화통화사실확인서(황○○ 팀장)]

나. 이 사건 근로자의 위 ‘가’ 항의 답변과 관련하여 황○○은 2007. 11. 15.부터 ‘우울장애’라는 병명으로 신경정신과 치료를 받았고, 2004년부터 자신과 관련된 근거 없는 소문이 유포되어 정신적인 고통을 받았다고 하며 박○○와 함께 2007. 12. 18. 이 사건 사용자 학교 내에 설치된 성희롱·성폭력 상담소의 고충심의위원회(이하 ‘고충심의위원회’라 한다)에 성희롱 고충신청서를 제출하였다.[사 제8호증의1 및 2 황○○ 및 박○○의 고충처리 신청서]



※ 위 황○○은 '성희롱 고충신청서'(사 제8호증)에서 2004년 및 2007년경 본인(황○○)이 각기 다른 직원들(총 3명)과 연인 사이라는 소문이 있었고, 그 중 1건(이 사건 관련 소문)은 이 사건 근로자가, 나머지 2건은 ○○가 유포했다고 주장하였음.

다. 고충심의위원회는 2008. 2. 12. “피신청인(이 사건 근로자)의 행위가 고의나 악의적이었는지는 불분명하지만 결과적으로 지난 2007. 11. 14. 이 사건 근로자가 여관 또는 모텔이라고 정정 지칭한 사실과 동종의 장소에 드나들었다는 말을 동료 직원에게 전함으로써 이러한 소문이 신청인들(○○○ 및 ○○○)에게까지 이르게 된 점으로 미루어 간접적인 언어적 성희롱의 유형에 해당한다”며 「○○대학교 성희롱·성폭력 예방과 처리규정」에 따라 처리할 것을 요구하고, 관련부서로 이관하는 결정을 하였다.[노 제8호증 고충심의위원회 결정문, 사 제11호증 고충심의위원회 회의록]

라. 이 사건 사용자 징계위원회는 이 사건 근로자의 2007. 11. 14. 발언이 간접적인 언어적 성희롱에 해당한다는 고충심의위원회의 판단이 적절하다고 판단하여 이 사건 근로자에게 2008. 10. 29.자로 감봉 3개월 처분을 하였다.[사 제6호증 징계의결서, 사 제12호증 일반직원징계위원회 회의록]

【관련규정】

《남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률》

제2조(정의) 제2호 “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 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.



《남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙》

제2조(직장 내 성희롱 판단기준의 예시)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조 제2호에 따른 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시는 별표 1과 같다.

[별표 1]

직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시

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 화유하는 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 근로 조건을 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 고용 환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.



《여성발전기본법》

제3조(정의) 제4호. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

- 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
- 나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

《국가인권위원회법》

제2조(정의) 제5호 “성희롱”이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

《성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정(○○대학교)》

제2조(용어의 정의) ① 성희롱이라 함은 성범죄행위의 구성 여부와 관계없이 성적 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 그 기준은 피해자의 합리적인 주관적 판단을 따르는 것을 원칙으로 하며, 다음 각호의 경우를 포함한다.

1. 상대방이 동의하지 않은 성적행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위
2. 제1호의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 학업평가, 고용, 인사 등에서 불이익을 주는 행위
3. 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위
4. 성희롱에 해당하는 행위를 한 자에 동조하는 자가 정신적인 협박이나 물리적



인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위

제5조(성희롱·성폭력상담소)

- ① ○○대학교 총장은 성희롱행위를 조사하여 처리하며, 성희롱·성폭력 행위의 근절을 위한 정책의 수립과 시행 및 성폭력사건의 법적처리를 담당하는 ○○대학교 성희롱·성폭력상담소를 둔다.
- ② 상담소에는 소장과 부소장 및 상담소 운영의 기본방침과 주요사항을 의결하고 성희롱·성폭력 사건의 조사를 담당하고 처리하는 고충심의위원회를 둔다.

제11조(징계)

- ① 소장은 고충심의위원회의 조사 결과 법령 및 학칙에서 정한 징계사유에 해당하는 중대한 사건에 대하여는 총장에게 징계를 요청하여야 한다.

《학교법인 ○○학원 정관》

제66조의 2(징계사유의 시효): 교원징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년(금품 및 향응수수, 공금횡령의 경우 3년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

5. 판 단

이 사건 징계에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은, 이 사건 징계(감봉 3개월) 처분의 정당성 여부, 특히 이 사건 근로자의 2007. 11. 14. 자 발언(“호텔이 아니고 여관인가 모텔인가 했던 것 같은데”)이 성희롱에 해당하는지 여부 등이라 하겠다.

따라서, 이에 대하여 이 사건 재심과정에서 당사자의 주장, 초심지노위의 기록, 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료와 심문사항을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

징계가 정당한 이유가 있는지 여부의 판단은 징계위원회에서 징계사유로 삼은 사유에 의하여 판단하여야 하고(대법원 1995. 3. 10. 선고 94누11880 판결), 징계사



유의 존재 및 정당성에 관한 입증책임은 사용자가 입증하여야 하며, 징계사유에 대하여 입증할 증거가 없다면 그 징계사유는 존재하지 아니하는 것으로 평가된다(대법원 1996. 9. 10. 선고 95누16738 판결).

구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서 규정한 성희롱의 전제조건인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다고 할 것이고, 위 법 규정상의 성희롱이 성립되기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 할 것이다. 따라서, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립될 수는 없다고 할 것이다(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결).

살피건대, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 2007. 11. 14. ○○○에게 “호텔이 아니고 여관인가 모텔인가 했던 것 같은데”라고 한 발언이 성적 수치심을 유발하는 간접적인 언어적 성희롱에 해당하고, 이로 인하여 ○○○이 정신과 치료를 받는 등



의 피해를 입었으므로 감봉 3개월의 징계처분은 정당하다고 주장한다.

우선, 이 사건 징계 사유 관련, 이 사건 사용자는 2009. 4. 21. 우리 위원회 심문 회의에서, 전시 '4. 인정사실'의 '가'항과 같이 이 사건 근로자가 2007. 11. 14. 한 발언을 성희롱으로 판단하였다고 진술하였고, 초심지노위 심문회의에서도 이 사건 근로자가 2004년 경 당시 소문에 대해 동료 직원에게 이야기 한 사실은 이 사건 징계 대상이 아니라고 하였으며, 이 사건 사용자 정관 제66조의2(징계사유의 시효)에 따르면 교원징계 의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년을 경과한 때에는 행하지 못하도록 되어 있는바, 이 사건 징계 사유는 이 사건 근로자의 2007. 11. 14. 자 발언이라 판단된다.

그러나, 첫째, 이 사건 근로자의 2007. 11. 14.자 발언은 전시 '4. 인정사실'의 '가'항과 같이 ○○○의 질문에 대한 답이었다는 점, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자가 ○○ 보건진료소의 의료공제회비 운영이 학교 정기 감사에서 제외되었음을 이유로 일부비용을 과다 계산하여 ○○○과 관계가 좋지 않았다고 주장하는 시점은 2005년으로, 이는 ○○○ 및 ○○○에 관한 소문을 말한 시점(2004년) 이후인 점 등을 고려하건대, 이 사건 근로자의 당해 발언은 그 정황상 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행규칙 별표1」의 '성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위'라 할 수 없다고 보인다.

둘째, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 2007. 11. 14.자 발언으로 인하여 ○○○이 2007. 11. 15.부터 우울장애라는 병명으로 정신과 치료를 받았고, 숙박업소를 호텔이 아닌 여관 또는 모텔이라 지칭한 것은 성적 언동에 해당한다고 주장하고 있으나, 이 사건 근로자가 ○○○에게 직접 발언한 것이 아닌 점, 전시 '4. 인정사실'의 '나'항에서와 같이 ○○○ 및 ○○○ 관련 소문이 2004년 경부터 3년간 지속되어 온 점, ○○○ 관련 2건의 다른 소문이 있었던 점 등을 감안할 때, ○○○이 이 사건 근



로자의 발언을 전해 듣게 되자마자 갑자기 그 충격으로 다음 날부터 정신과 치료가 필요하게 되었다는 인과관계는 그 설득력이 없다고 할 것인바, 이 사건 근로자의 발언이 ○○○의 우울증세의 원인이라고 보기 어렵고, 그 정황에 비추어 사회통념상의 상식과 관행으로 용인될 수 없는, 선량한 풍속이나 사회질서에 위반되는 언행이라고도 할 수 없다.

셋째, 이 사건 사용자는 교직원 230여 명 중 162명이 학교 총장에게 동료직원이 명예훼손을 받아 고통을 받고 있으니 철저히게 진상을 조사할 것을 요청하는 탄원서(사 제7호증)를 근거로 이 사건 근로자의 언행으로 인하여 직원들 간의 갈등이 생겨 고용환경이 악화되었다고 주장하고 있으나, 이 사건 사용자가 성희롱 피해자라고 주장하는 ○○○의 근무지는 대학원 교학팀(일반직, 5급)으로 이 사건 근로자(보건직, 5급)와 업무적으로 대면할 기회가 없고, ○○○(보건직, 7급)은 같은 직종이기는 하나 서울에 위치한 별개의 진료소에서 근무하며, 2005. 11. ~ 2006. 3. 기간 동안 당시 이 사건 근로자가 5급으로 승진하면서 결재 라인이 정해지지 않아 수원에서 근무하던 이 사건 근로자가 서울에서 근무하는 ○○○의 업무에 대하여 대면결재를 한 적이 있을 뿐, 이 사건 근로자와 ○○○ 및 ○○○이 업무적으로 직접적인 관련성이 있다고 할 수 없는바, 이 사건 근로자의 2007. 11. 14.자 발언이 자신의 지휘·감독을 받는 근로자들을 상대로 우월한 지위를 이용하여 업무와 관련되어 한 발언이라고도 볼 수 없고, 당해 발언이 직접적으로 위협적·적대적인 고용관계를 형성하여 사업장 내 업무능률을 떨어뜨렸다고 인정하기도 힘들다.

이와 같은 사실들을 종합할 때, 이 사건 근로자의 당해 발언은 성적인 의도나 고의성이 없고, 그 정황상 객관적으로 일반적이고 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위라고 할 수 없으며, 업무적 관련성도 없는바, 직장 내 성희롱이 성립된다고 할 수 없으므로 이 사건 징계는 사유 및 양정 면에서



사실관계나 법리를 오인하여 재량권을 남용한 부당한 징계라고 판단된다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건 부당징계 구제 재심신청에 대하여 우리 위원회와 결론을 같이 한 초심지노위의 판정은 정당하므로, 이 사건 사용자의 재심신청을 기각하기로 하여 근로기준법 제30조 및 노동위원회법 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.

중앙2009부해○ 학교법인 ○○학원 부당징계구제 재심신청

2009. ○. ○○.

중앙노동위원회

심판위원회

위원장 공익위원 ○○○

공익위원 ○○○

공익위원 ○○○

3) 우리나라의 판례

사례 1 성희롱 및 성추행 방조·묵인을 이유로 해고처분을 한 것은 정도가 지나치다.(서울행정법원 2001.04.19, 2000구22382)

참가인의 위 행위는 직장 내에서 소속 여직원을 성희롱한 것으로서 원고 병원에서 요하는 품위유지의무에 위반하는 것이라고 할 것이므로 인사규정 제56조의 복무 원칙을 성실히 이행한 것이 아니고, 남녀차별금지및구제에관한법률의 성희롱의 금지 규정(제7조)을 위반한 것이 되어 같은 규정 제61조의 징계사유가 된다. 인사규정 등 인사 관련 규칙 등에서 징계사유를 규정함에 있어 동일한 사유에 대하여 여러 등급의 징계가 가능한 것으로 규정하였다면 그 중 어떤 징계처분을 선택할 것인지는 원칙적으로 징계권자의 재량에 속한다고 할 것이나, 징계사유와 징계처분과의 사이에는 사회통념상 상당하다고 보여지는 균형이 있을 것이 요구되고, 경미한 징계사유에 대하여 가혹한 제재를 과하는 것은 징계권자의 재량권을 남용하는 것으로서 허용될 수 없다 할 것이다.

사례 2 | **직장 내에서 발생한 성희롱 행위가 직무관련성 없이 은밀하고 개인적으로 이루어진 경우, 사용자에게는 고용계약상 보호의무 위반을 이유로 한 손해배상책임이 없다(대법원 1998.02.10, 95다 39533).**

성희롱의 위법성의 문제는 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니한 채 묵인되거나 당사자간에 해결되었던 것이나 앞으로는 빈번히 문제될 소지가 많다는 점에서는 새로운 유형의 불법행위이기도 하나, 이를 논함에 있어서는 이를 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 여부를 가리면 족한 것이지, 불법행위를 구성하는 성희롱을 고용관계에 한정하여, 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고, 특히 환경형 성희롱의 경우, 그 성희롱의 태양이 중대하고 철저한 정도에 이르러야 하며, 불법행위가 성립하기 위하여는 가해자의 성적 언동 자체가 피해자의 업무수행을 부당히 간섭하고 적대적, 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제 피해자가 업무능력을 저해당하였다거나 정신적인 안정에 중대한 영향을 입을 것을 요건으로 하는 것이므로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 피해자로서는 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 초과하는 정신적 고통을 받았다는 점을 주장입증하여야 한다는 견해는 이를 채택할 수 없다. 또한 피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였다든지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당하였다든지 하는 사정은 위자료를 산정하는 데에 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니다.

민법 제756조에 규정된 사용자 책임의 요건인 사무집행에 관하여 라는 뜻은 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이고, 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지의 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해 발생에 대한 위험 창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야 한다.

고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를

부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것이지만, 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 가해자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없다.

사례 3 회식자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 남자교장에게 술 한 잔씩 따라 드리라고 언행을 한 것은 성희롱에 해당하지 않는다.
(2004.02.11, 서울행법 2003구합23387)

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 한다(대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결 참조).

이 사건 회식은 위 초등학교 3학년 교사들이 새로 교감으로 부임한 원고를 환영한다는 의미에서 자신들의 전체회식에 교장 및 원고 등을 초대하여 이루어진 것으로 원고가 교사들과 처음으로 개별적으로 접촉하는 자리였으며 위 회식에서 참석자들이 주로 학습에 관한 대화를 나누었고, 여자교사들이 교장으로부터 술을 한 잔씩 받은 다음 건배제의 후에도 술잔을 비우지 아니하고 교장에게 답례로 술을 권하지도 아니한 상황에서 원고가 교장에게 술을 따라드리라는 취지의 이 사건 언행을 하였던 것에 비추어 보면 원고는 여자교사들은 여성이므로 (유홍 또는 주홍을 위하여) 교장에게 술을 따라야 한다는 성적 의도를 가지고 이 사건 언행을 한 것이라기보다는 회식 장소에서 부하직원이 상사로부터 술을 받았으면 답례로 상사에게 술을 권하여야 한다는 차원에서 이 사건 언행을 한 것으로 보여지는 점, 다른 여자교사들은 원고가 교장에게 술을 따라드리라는 취지의 말을 하여 불쾌하게 생각하였으나 그로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼지는 않았다고 진술하고 있는 점 등 이 사건 회식의 성격, 참석자들의 관계, 장소 및 원고가 이 사건 언행을 할 당시의 상황, 성적 동기 또는 의도의 유무 등의 구체적인 사정을 종합하여 보면, 원고의 이 사건 언행이 우리 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 없는, 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것이라고 보기 어렵다.

사례 4 성희롱을 예방하고 감독해야 할 지위에 있으면서 여직원 성희롱을 여러 차례 해왔고 개인 목적으로 상급자의 뒷조사를 한 것 등은 근로 계약을 계속시킬 수 없을 정도의 책임이 있다.(2003.06.10, 서울행 법 2003구합1196)

원고는 생산부장으로 근무하던 중 직원들 Workshop 중 Team Building 시간에 술이 취한 상태에서 여러 여직원이 지켜보는 앞에서 여직원 손을 잡고서 오락실 등을 다녔을 뿐 아니라 노래방으로 데리고 가서 명백히 거부의를 표시하였음에도 블루스를 추고, 동 여직원이 화장실을 다녀오겠다고 하고서 숙소로 돌아가자, 여직원 숙소에까지 찾아가 소리치면서 문을 열라고까지 하였으며, 같은 날 노래방에서 기술부 여직원을 끌어안고 노래를 부르기도 하였고, 그 후 생산부 신입 여직원 입사 환영 회식을 마친 후 노래방에 가서 몸을 밀착시킨 상태로 블루스를 추기도 하고, 직장 내 성희롱 예방교육이 있는 다음 날 관리직 사원들과 회식 후 노래방에 가서 여직원의 어깨와 허리 등을 만지면서 블루스를 추라고 요구하였고, 춤추는 것을 원하지 않는다고 거부의를 밝혔으나 계속 춤추기를 요구하였고,

회사의 경영방침준수 서약서에 서명날인하고서도 2001년 상반기에 회사 방침인 회식비의 1인당 월간 사용한도액 20,000원을 훨씬 초과한 116,000원을 사용하였을 뿐 아니라 부하 직원으로 하여금 자신이 회식에 참석한 횟수를 축소 은폐하고 회식에 참석하지 아니한 사람을 참석자 명단에 추가하는 식으로 허위보고서를 작성하도록 하고 직원 회식자리에서 평소 딸이 예쁘다고 자랑하는 반장에게 ‘딸 좀 빌려주세요, 데리고 놀다 돌려 줄게요’ 라고 말하였을 뿐 아니라 그 후 반장을 찾아가 부장으로서의 지위를 내세워 자신의 행위에 대한 문제제기를 하려는 것을 막으려고 하였고, 또한 2회에 걸쳐 거래처 직원을 통하여 자신의 상급자가 추석 선물을 받았는지 여부 등을 뒷조사하기도 하였는바,

성희롱이라 함은 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 하는바, 원고가 자신의 지위를 이용하여 몇 차례에 걸쳐 스스로 원하지

않는 여직원을 상대로 몸을 밀착시킨 채 블루스를 추는 등의 행위는 성희롱에 해당하고, 그 외 회식비 월간 사용 한도액 초과 및 회식비지출보고서를 허위로 작성하도록 한 것, 부하직원을 모욕한 행위 등은 징계 사유에 해당하고, 또 원고는 생산부장으로서는 여직원들에 대한 성희롱을 예방하고 감독하여야 할 지위에 있는 점과 여직원들에 대한 성희롱이 일회성에 그치지 않고 여러 차례에 걸쳐 이루어져온 점, 부하직원들에 대한 모욕적 언동이 정도에서 크게 벗어나 매우 위험한 수준에 이르고 있는 점, 개인적인 목적으로 상급자에 대한 뒷조사를 시도한 점과 징계의 양정의 적정 여부는 징계 사유 하나씩 또는 그 중 일부의 사유만 가지고 판단할 것이 아니고 전체의 사유에 비추어 사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는지 여부에 의하여야 한다는 점 등을 종합하여 보면, 회사가 위와 같은 사유로 원고에 대한 해고를 선택하였다고 하더라도 그 징계 양정이 과중하여 징계권을 남용한 것이라고 볼 수 없음.

사례 5 **직장 내에서 성희롱의 정도가 지나쳤다면 징계해고처분은 정당하다.**
(2003.03.11, 서울행법 2002구합26433)

참가인 회사의 취업규칙에는 이성에 대한 성희롱 행위를 징계사유로 규정하고 있으므로 원고의 위와 같은 성희롱 행위는 징계사유에 해당한다고 할 것이다. 또한 원고가 안전관리부장의 지시를 받아 소속 직원들을 감독하는 안전관리팀장 직무대행의 지위에 있으면서 부하 여직원들에 대하여 수차례에 걸쳐 성희롱 발언과 행동을 계속하였고 그 성희롱의 정도가 지나쳤던 점, 원고로부터 피해를 받은 여직원이 다수인 점, 참가인 회사에는 하위직에 종사하는 여직원의 비율이 높아 성희롱의 재발 가능성이 크고, 직장내에서의 성희롱 행위는 근절되어야 한다는 점들을 고려하여 볼 때, 설사 이 사건 징계해고처분으로 인하여 원고가 받게 될 불이익을 감안한다 하더라도 참가인이 원고를 해고한 것은 정당하다고 할 것이다.

사례 6

성적 표현행위의 위법성 여부는, 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 한다.(1998.02.10, 대법 95다39533)

1. 성적 표현행위의 위법성 여부는, 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 하고, 상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해를 당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙상 명백하다.
2. 피해자가 엔엠알기기 담당 유급조교로서 정식 임용되기 전후 2, 3개월 동안, 가해자가 기기의 조작방법을 지도하는 과정에서 피해자의 어깨, 등, 손 등을 가해자의 손이나 팔로 무수히 접촉하였고, 복도 등에서 피해자와 마주칠 때면 피해자의 등에 손을 대거나 어깨를 잡았고, 실험실에서 “요즘 누가 시골 처녀 처럼 이렇게 머리를 땅고 다니느냐”고 말하면서 피해자의 머리를 만지기도 하였으며, 피해자가 정식임용된 후에는 단둘이서 입방식을 하자고 제의하기도 하고, 교수연구실에서 피해자를 심부름 기타 명목으로 수시로 불러들여 위아래로 훑어 보면서 몸매를 감상하는 듯한 태도를 취하여 피해자가 불쾌하고 곤혹스러운 느낌을 가졌다면, 화학과 교수 겸 엔엠알기기의 총책임자로서 사실상 피해자에 대하여 지휘·감독관계에 있는 가해자의 위와 같은 언동은 분명한 성적인 동기와 의도를 가진 것으로 보여지고, 그러한 성적인 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간 동안만큼은 집요하고 계속적인 까닭에

사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 오히려 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 피해자의 인격권을 침해한 것이며, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 피해자가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다고 한 사례

3. 이른바 성희롱의 위법성의 문제는 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니한 채 묵인되거나 당사자간에 해결되었던 것이나 앞으로는 빈번히 문제될 소지가 많다는 점에서는 새로운 유형의 불법행위이기는 하나, 이를 논함에 있어서는 이를 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성부를 가리면 족한 것이지, 불법행위를 구성하는 성희롱을 고용관계에 한정하여, 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고, 특히 환경형 성희롱의 경우, 그 성희롱의 태양이 중대하고 철저한 정도에 이르러야 하며, 불법행위가 성립하기 위하여는 가해자의 성적 언동 자체가 피해자의 업무수행을 부당히 간섭하고 적대적 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해당하였다거나 정신적인 안정에 중대한 영향을 입을 것을 요건으로 하는 것이므로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 피해자로서는 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 초과하는 정신적 고통을 받았다는 점을 주장·입증하여야 한다는 견해는 이를 채택할 수 없다. 또한 피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였든지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당하였든지 하는 사정은 위자료를 산정하는 데에 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니다.
4. 민법 제756조에 규정된 사용자 책임의 요건인 '사무집행에 관하여' 라는 뜻은 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이고, 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지의 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위

와의 관련정도 및 사용자에게 손해발생에 대한 위험창출과 방지조치결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야 한다.

5. 고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수 지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것이지만, 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 가해자의 성희롱행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호 의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없다.

사례 7 초등학교 교사들의 회식 자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 언행이 그 경위나 정황, 발언자의 의도 등에 비추어 객관적으로나 일반적으로 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다.(대법원2007.6.14.선고2005두6461판결【성희롱결정처분취소】)

구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서 규정한 성희롱의 전제조건인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하고, 위 규정상의 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 지속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다. 따라서 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립할 수는 없다.

초등학교 교사들의 회식 자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 언행이 그 경위나 정황, 발언자의 의도 등에 비추어 객관적으로나 일반적으로 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다.

- 사례 8**
- [1] '성희롱'을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호에서의 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'의 의미 및 그 판단 기준
 - [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호가 규정한 성희롱의 요건 중 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 개념이 공직선거법 제85조에서의 '지위를 이용하여'라는 개념과 동일한지 여부(소극)
 - [3] 도지사가 공직선거법 위반 형사사건에서 공무원 지위를 이용하여 선거운동을 하였다는 부분에 대하여 무죄를 받았다고 하더라도 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 '성희롱'의 요건인 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'가 부정되는 것은 아니라고 한 사례
(대법원2006.12.21.선고2005두13414판결【남녀차별개선위원회 결정내지재결취소】)

[1] '성희롱'을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서의 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다.

[2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)에서 성희롱 규정을 둔 것과 공직선거법에서 공무원지위이용 선거운동에 대한 처벌규정을 둔 것은 그 입법 취지나 목적, 요건 및 위반시의 제재내용 등이 서로 다르므로, 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2항이 규정한 성희롱의 요건 중 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 개념이 공직선거법 제85조에서의 '지위를 이용하여'라는 개념과 동일

하다고 볼 수 없다.

- [3] 도지사가 공직선거법 위반 형사사건에서 공무원 지위를 이용하여 선거운동을 하였다는 부분에 대하여 무죄를 받았다고 하더라도 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 '성희롱'의 요건인 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'가 부정되는 것은 아니다.

- 사례 9**
- [1] 구 남녀차별금지및구제에관한법률상 국가인권위원회의 성희롱결정 및 시정조치권고가 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하는지 여부(적극)
 - [2] 구 남녀차별금지및구제에관한법률 제2조 제2호, 제7조에서 정한 '공공기관의 종사자'의 범위
 - [3] 국민건강보험공단이 자체적으로 실시하여야 할 직원들에 대한 민원서비스기본과정 교육에 관한 위탁교육계약을 체결하고 약 2개월 사이에 8회에 걸쳐 위탁교육을 실시한 경우, 그 위탁교육을 실시한 강사가 구 남녀차별금지및구제에관한법률상의 '공공기관의 종사자'에 해당한다고 한 사례
(대법원2005. 7. 8.선고2005두487판결【의결처분취소】)

[1] 구 남녀차별금지및구제에관한법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제28조에 의하면, 국가인권위원회의 성희롱결정과 이에 따른 시정조치의 권고는 불가분의 일체로 행하여지는 것인데 국가인권위원회의 이러한 결정과 시정조치의 권고는 성희롱 행위자로 결정된 자의 인격권에 영향을 미침과 동시에 공공기관의 장 또는 사용자에게 일정한 법률상의 의무를 부담시키는 것이므로 국가인권위원회의 성희롱결정 및 시정조치권고는 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다고 보지 않을 수 없다.

[2] 구 남녀차별금지및구제에관한법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)이 헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 하고 있는 것과 위 법의 목적을 보다 광범위한 영역에서 실현하여야 할 사회적 당위성과 필요성 및 그 정당성에 비추어 볼 때, 같은 법 제2조 제2호, 제7조에서 말하는 공공기관의 종사자라 함은 공공기관의 임직원뿐만 아니라, 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함한다.

[3] 국민건강보험공단이 자체적으로 실시하여야 할 직원들에 대한 민원서비스 기본과정 교육에 관한 위탁교육계약을 체결하고 약 2개월 사이에 8회에 걸쳐 위탁교육을 실시한 경우, 그 위탁교육을 실시한 강사는 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람으로서 구 남녀 차별금지및구제에관한법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 '공공기관의 종사자'에 해당한다.

- 사례 10** [1] 형법 제309조 제1항에 정한 출판물에 의한 명예훼손죄에 있어서 '비방할 목적'의 의미
- [2] 국립대학교 교수가 자신의 연구실 내에서 제자인 여학생을 성추행하였다는 내용의 글을 지역 여성단체가 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 게재한 행위가 공공의 이익을 위한 것으로서 비방의 목적이 있다고 단정할 수 없다고 한 사례
(대법원 2005. 4. 29. 선고 2003도2137 판결【명예훼손·출판물에의한명예훼손】)

[1] 형법 제309조 제1항 소정의 출판물에 의한 명예훼손죄는 타인을 비방할 목적으로 신문, 잡지 또는 라디오 기타 출판물에 의하여 사실을 적시하여 타인의 명예를 훼손할 경우에 성립되는 범죄로서, 여기서 '비방할 목적'이란 가해의 의사 내지 목적을 요하는 것으로서 공공의 이익을 위한 것과는 행위자의 주관적 의도의 방향에 있어 서로 상반되는 관계에 있다고 할 것이므로, 적시한 사실이 공공의 이익에 관한 것인 경우에는 특별한 사정이 없는 한 비방할 목적은 부인된다고 봄이 상당하다.

[2] 국립대학교 교수가 자신의 연구실 내에서 제자인 여학생을 성추행하였다는 내용의 글을 지역 여성단체가 자신의 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 게재한 사안에서, 국립대학교 교수인 피해자의 지위, 적시사실의 내용 및 성격, 표현의 방법, 동기 및 경위 등 제반 사정을 종합하여 볼 때, 비록 성범죄에 관한 내용이어서 명예의 훼손정도가 심각하다는 점까지를 감안한다 할지라도 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 위와 같은 내용을 게재한 행위는 학내 성폭력 사건의 철저한 진상조사와 처벌 그리고 학내 성폭력의 근절을 위한 대책마련을 촉구하기 위한 목적으로 공공의 이익을 위한 것으로서 달리 비방의 목적이 있다고 단정할 수 없다.

- 사례 11**
- [1] 여성부 남녀차별개선위원회의 구 남녀차별금지및구제에관한법률상 성희롱 결정 및 시정조치권고가 행정소송의 대상이 되는 행정 처분에 해당하는지 여부(적극)
 - [2] 구 남녀차별금지및구제에관한법률 제2조 제2호에 규정된 성희롱의 요건인 업무 관계가 상대방에게 고용상의 불이익 등 직접적인 영향력을 미칠 수 있을 정도의 구체적인 업무 관계에 한정되는지 여부(소극)
 - [3] 현직 도지사가 관내 여성 직능단체장을 면담하면서 한 행위가 그 면담의 성격, 당사자들 간의 관계, 면담시간·장소 및 그 행위를 할 당시의 상황, 상대방의 반응, 성적 동기 또는 의도의 유무 등 구체적인 사정을 종합하여 구 남녀차별금지및구제에관한법률상의 성희롱에 해당한다고 한 사례
(서울행법2004. 5. 20.선고2002구합36065판결【남녀차별개선위원회결정내지재결취소】)

[1] 성희롱 행위자로 지목된 자가 자신의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부에 관하여 남녀차별개선위원회와 다른 판단을 하고 있음에도 불구하고 남녀차별개선위원회가 그의 언동을 성희롱에 해당한다고 일방적으로 결정한다면, 그와 같은 결정에 의하여 헌법에 의하여 보장받고 있는 그의 인격권이 직접적으로 침해받을 가능성이 있게 되므로, 남녀차별개선위원회의 성희롱 결정으로 인하여 자신의 인격권을 직접적으로 침해받은 국민에게 남녀차별개선위원회를 상대로 행정소송을 제기하여 그 적법 여부를 다툴 수 있는 기회를 제공함으로써 국민의 기본권으로 보장되는 재판청구권을 보장함이 상당하다 할 것이고, 한편 구 남녀차별금지및구제에관한법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상 공공기관의 장 또는 사용자에 대한 남녀차별개선위원회의 시정조치권고는 권고의 형식을 취하고 있어 그 상대방의 법률상 지위에 직접적인 법률적 변동을 일으키지 아니하는 행정지도의 일종으로 보일 수 있으나 그와 같은 형식에도 불구하고 같은 법은 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 특별한 사유를 소명하지 못하는 한 이를 이행하여야 할 법적 의무와 그 처리결과의 내용을 남녀차별개선위원회에게 통보하여야 할 법적 의무를 동시에 부여하고 있으므로,

남녀차별개선위원회의 시정조치권고는 그 실질에 있어서 상대방에게 법적 의무를 부과함으로써 그 법률상 지위에 변동을 일으키는 것이므로, 남녀차별개선위원회의 같은 법상의 성희롱 결정 및 시정조치권고는 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다.

[2] 구 남녀차별금지및구제에관한법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 성희롱은 업무·고용 이외에 기타 관계에서 발생한 것까지 포함하고 있어 그 적용 범위를 업무·고용 관계에 한정하지 않고 있으며, 성희롱으로 인하여 고용상의 불이익을 주거나 고용환경을 악화시킬 것을 요건으로 하지 않고 단순히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것만으로 금지대상에 해당한다는 점, 같은 법 제2조 제2호에서 '그 지위를 이용한다'는 의미는 정당한 이용 이외에 그 권한의 남용도 포함하는 것으로 보아야 한다는 점 등을 감안하면, 같은 법상의 업무 관계는 상대방에게 고용상의 불이익 등 직접적인 영향력을 미칠 수 있을 정도의 구체적인 업무 관계를 의미하는 것으로 한정할 수 없다.

[3] 현직 도지사가 관내 여성 직능단체장을 면담하면서 한 행위가 그 면담의 성격, 당사자들 간의 관계, 면담시간·장소 및 그 행위를 할 당시의 상황, 상대방의 반응, 성적 동기 또는 의도의 유무 등 구체적인 사정을 종합하여 구 남녀차별금지및구제에관한법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 성희롱에 해당한다.

사례 12

- [1] 의사가 소속 간호사들에게 성적 수치심과 불쾌감을 유발시키고, 특정 간호사에게 심적인 고통을 주는 언행을 함으로써 징계사유가 발생하였다 하더라도 그러한 징계사유와 징계처분으로서의 해임 사이에는 사회통념상 상당하다고 인정되는 균형이 존재한다고 보기 어려워 의사에 대한 해임처분이 징계재량권을 일탈하여 무효라고 판단한 사례
- [2] 사용자의 귀책사유로 인하여 해고된 근로자가 해고기간 중 다른 직장에 종사하여 얻은 이익(이른바 중간수입)을 사용자가 지급할 임금액에서 공제할 수 있는지 여부(적극) 및 공제할 경우 근로기준법이 정한 휴업수당을 초과하는 금액에서만 공제할 것인지 여부(적극)(인천지법2004. 2. 4.선고2003가합4750판결【해임처분취소】)

- [1] 의사가 소속 간호사들에게 성적 수치심과 불쾌감을 유발시키고, 특정 간호사에게 심적인 고통을 주는 언행을 함으로써 징계사유가 발생하였다 하더라도 그러한 징계사유와 징계처분으로서의 해임 사이에는 사회통념상 상당하다고 인정되는 균형이 존재한다고 보기 어려워 의사에 대한 해임처분이 징계재량권을 일탈하여 무효라고 판단한 사례
- [2] 사용자의 귀책사유로 인하여 해고된 근로자가 해고기간 중에 다른 직장에 종사하여 얻은 이익(이른바 중간수입)은 민법 제538조 제2항에서 말하는 채무를 면함으로써 얻은 이익에 해당하므로, 사용자는 위 근로자에게 해고기간 중의 임금을 지급함에 있어 위의 이익의 금액을 임금액에서 공제할 수 있고, 한편 근로기준법 제45조는 근로자의 최저생활을 보장하려는 취지에서 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에는 사용자는 휴업기간 중 당해 근로자에게 그 평균 임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다고 규정하고 있으며, 여기에서 휴업이란 개개의 근로자가 근로계약에 따라 근로를 제공할 의사가 있음에도 불구하고, 그 의사에 반하여 취업이 거부되거나 또는 불가능하게 된 경우도 포함된다고 할 것이므로, 위 공제에 있어서 근로자가 지급받을 수 있는 임금액 중 근로기준법 제45조 소정의 휴업수당의 한도에서는 이를 이익공제의 대상으로 삼을 수 없고, 그 휴업수당을 초과하는 금액에서 중간수입을 공제하여야 한다.

사례 13 | **여성부 남녀차별개선위원회의 구 남녀차별금지및구제에관한법률상 시정조치권고가 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하는지 여부 (적극) (서울행법 2003. 8. 12. 선고 2002구합36737 판결【성희롱 결정의결취소】)**

공공기관의 장 또는 사용자에 대한 여성부 남녀차별개선위원회의 구 남녀차별금지및구제에관한법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상 시정조치권고는 권고의 형식을 취하고 있어 그 상대방의 법률상 지위에 직접적인 법률적 변동을 일으키지 아니하는 행정지도의 일종으로 보여질 수 있으나(같은 법 제28조 제1항), 그와 같은 형식에도 불구하고 같은 법은 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 특별한 사유를 소명하지 못하는 한 이를 이행하여야 할 법적 의무와(같은 법 제31조 제1항) 그 처리결과에의 내용을 위원회에 통보하여야 할 법적 의무를 동시에 부여하고 있으므로(같은 법 제31조 제2항), 위 위원회의 시정조치권고는 그 실질에 있어서 상대방에게 법적 의무를 부담시키는 행정처분으로서 행정소송의 대상이 된다.

사례 14 | **자신의 우월적 지위를 이용하여 여직원들을 반복적으로 성희롱한 것은 위반의 범위가 크고 중하며 고의성이 현저한 경우에 해당돼 해고 처분을 한 것은 정당하다. (2007두22498 대법원 2008.7.10)**

○○생명주식회사에 근무하는 지점장이 영업 실적 종합 평가 결과 전국 1위를 한 것으로 발표된 사실에 회식 자리에서 여직원들에게 성적 굴욕감을 일으킬 만한 행동을 한 이후 여직원들의 징계 요구로 징계 해고 됐으나, 이후 원고가 항소하여 가장 무거운 처벌인 해고 처분을 한 것은 지나치게 가혹하여 징계권을 남용한 경우에 해당한다고 판단하였다. 그러나 원심이 인정한 사실 관계에 의하더라도 이 사건 원고의 행위는 강제 추행 또는 업무상 위력에 의한 추행으로 인정될 정도의 성적 언동도 포함된 성희롱 행위로서 고용 환경을 악화시킬 정도로 그 정도가 매우 심하다고 볼 수 있을 뿐만 아니라, 이러한 원고의 성희롱 행위가 우발적이라거나 직장내 일치감과 단결을 이끌어낸다는 의도에서 비롯된 것이라고 평가할 수 없어, 결국 원고의 성희롱 행위는 징계 해직 사유인 '위반의 크기가 크고 중하며 고의성이 현저한 경우'로 보아야 하므로, 참가인이 원고에 대한 이 사건 징계 해직 처분은 명백히 부당하다고 인정되지 않는다.

4) 외국의 판례

(1) 미국의 조건형 성희롱 판례

사례 1 **해고를 제안할 수 있는 상급자에 의한 성희롱이 근무시간 외에 일어났더라도 사용자에게 책임이 있다.**

상급자가 피해자의 고용상태에 영향을 미칠 수 있는 결정을 내리거나 그러한 위협을 했을 경우 고용주 역시 책임을 진다. 슈로더 사건에서 법원은 원고의 해고를 제안할 수 있는 권한을 가진 상급자에 의한 성희롱에 고용자의 책임이 있다고 판결하였다. 고용자는 성적 접근이 업무시간 이외에 일어났으므로 상급자의 행동이 자신의 사용 범위 밖에 있다고 주장하였다. 그러나 법원은 그 상급자가 고용결정을 내리거나 제안할 수 있는 권한의 범위 내에서 행동하였으므로 그의 행동은 분명히 고용주의 책임이라고 판결하였다.

캐롤린 갤러리는 케이크 장식용품을 판매하는 월튼회사의 영업담당 직원이다. 그녀는 업무성과도 좋았고, 회사에 공헌도 많이 했는데, 지배인 올슨의 성희롱을 거부하자 해고되었다고 소송을 제기하였다. 올슨은 평소에 그녀가 거부함에도 불구하고 껴안거나 키스하려고 하였고 계속적으로 성 관계를 제안하였다. 그러던 중 출장을 가서 올슨이 성 관계를 제안하자 이를 무시하였더니 “그렇다면 이것이 우리 관계다”라고 말한 후 그녀를 해고했다. 미 법원은 이것이 ‘성에 기초한 고용상의 차별’이라고 인정하고 가해자와 회사에게 피해자의 금전적 손실과 정신적 피해에 대한 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상을 명하였다.

(2) 미국의 환경형 성희롱 판례

사례 2 성희롱이 일어났다고 믿을 근거가 있음에도 불구하고 그것을 방지하지 못했을 경우 사용자에게 책임이 있다.

빈슨 사건에서 대법원은 적대적 작업환경에 대한 상급자의 책임을 결정할 때는 ‘대리자 원칙(agency principle)’을 적용하여야 한다고 판시하였다. 법정에서는 이 원칙으로 고용주가 성희롱(상급자·동료·고객에 의한)이 있다는 것을 실제로 알거나 그것을 추정할 수 있으면서도 즉각적이고 적절한 시정 조치를 취하지 않았을 경우는 항상 책임을 져야 한다는 것으로 해석되고 있다. 따라서 고용자는 실제로 알거나 추정할 수 있는 위치에 있지 않다 하더라도 적대적인 작업환경에 대한 즉각적이고 적절한 시정 조치를 취하지 않은 경우에는 항상 책임을 져야 한다. 법원에서는 성희롱이 일어났다고 믿을 근거가 있음에도 불구하고 그것을 방지하지 못했을 경우 고용주에게 책임이 있다고 보고 있다. 그리고 ‘알거나 추정하여 알 수 있는 위치’라는 기준은 동료에 의한 성희롱의 경우에만 적용된다고 하였다. 동 법정은 상급자의 학대에 의한 적대적인 작업환경의 경우 그것이 ‘상급자의 업무 범위’ 내에 있는 경우는 무조건 고용주의 책임을 인정하였다.

캠벨은 캔사스 주립대학 관리자 찰스 디오의 여비서로 취직하였다. 상사인 디오가 그녀의 엉덩이를 만지기에 “한 번만 더 그러면 부인에게 말하겠다”고 말하고 뿌리쳤다. 그 후 캠벨은 상사인 디오가 이상한 농담만 해도 정상적인 업무를 수행하기 힘들 정도로 두려움을 느꼈고, 두통, 불면증 등 여러 가지 심리적 문제들이 나타나 정신과 치료를 받아야 했다. 캠벨은 자신이 당한 성희롱을 학장에게 보고했으나, 학장은 명확한 증거가 없다는 이유로 디오에게 가벼운 경고만 했다. 여비서인 캠벨은 사표를 내고 소송을 제기하였다. 이에 대하여 미 법원은 환경형 성희롱임을 인정하고, 이를 방지하지 않은 대학당국에도 책임이 있다는 것을 인정하고, 가해자인 디오와 대학당국이 피해자인 캠벨에게 정신과 치료 비용을 보상하고 정신적 손해를 보상할 것을 명령하였다.

(3) 특정인의 성희롱에 대한 회사 책임

사례 3 인사상 불이익이 없더라도 성희롱에 해당하며 근로자에게 성희롱을 한 특정 개인뿐만 아니라 회사도 책임이 있다.

1993년 3월~1994년 4월 근무한 원고 엘레스는 재직당시 계속해서 피고인 간접 상관 데오도르 슬로웍(벨링턴사 뉴욕 부사장)에 의해서 성희롱을 당해왔다고 주장하였다. 원고의 주장에 따르면 피고가 인사상 불이익을 주지는 않았지만 인사상 위협을 느꼈으며 성 관계 요구, 성적으로 불쾌한 언행을 지속적으로 행하여 강요는 없었지만 원고가 사직하도록 하였다고 한다. 엘레스의 경우 법원은 가해자 외에도 회사도 조건형 성희롱(미수)과 환경형 성희롱 모두에 책임이 있다고 판결하였다. 판결에 따르면 관리자는 부하직원들에게 영향을 미치는 경제적인 결정권을 회사로부터 받았으며 이러한 이유로 관리자의 결정은 회사의 행위이며 책임이라는 것이다. 또한 사업주가 배상책임을 면제받기 위해서는 사업주가 ‘적절한 조치’를 취했으며 피해자가 비합리적인 이유로 피해를 예방하거나 시정할 수 있도록 신고하지 않았음을 증명하여야 한다고 판시하였다(1998). 결국 연방대법원은 근로자들이 공식 사내 절차를 밟아 항의하지 않고, 인사상 특혜 또는 불이익이 없더라도 성희롱에 해당한다고 판결하였다. 이 판결로 성희롱을 당한 근로자들은 비록 회사의 특정 개인으로부터 성희롱을 당하였지만 회사의 책임을 물을 수 있는 길이 열렸다.

(4) 일본의 환경형 성희롱 판례

사례 4 직장내 성적 소문을 퍼뜨려 고용환경을 악화시킨 것을 성희롱으로 인정하고 가해자와 회사에 책임을 묻은 사례 (일본 지판 1992. 4.16 노동판례 607호)

1988년 일본의 한 출판회사에 근무하던 원고(31세, 미혼)는 회사에 근무하는 동안 편집장 ‘병’에게 언어적 성희롱을 당하였다. 원고가 회사 내에서 활발히 일하고 의욕적인 데 비하여 원고에게 경쟁의식까지 느낀 피고인 병은 원고의 사생활에 대하여 회사와 주요 거래처에 고의로 나쁜 소문을 퍼뜨렸다. “원고가 난소종양에 걸린 것은 남자관계 때문이다”, “거래처 직원과 불륜을 저지르고 있다”는 등이다. 이에 원고가 항의하자 피고는 원고가 회사의 업무를 흐려서 업무가 잘 되지 않는다는 이유로 사직을 권고하였으며, 회사의 최고책임자인 전무도 피고와 원고 사이의 악화된 관계를 알고 있었으나 이를 방치하면서 원고에게만 인내와 복종을 강요하였다. 이것을 받아들이지 못한 원고는 퇴직할 수밖에 없었다. 이에 원고가 편집장과 회사를 상대로 소송을 제기하였고, 일본 법원은 피고에 대하여 나쁜 소문을 퍼뜨린 것은 일하는 여성에 대하여 평가를 저하시켰으며, 직장환경을 악화시켰고, 또한 인격을 침해하였고, 피고가 원고를 축출하기 위한 수단으로 이용한 불법행위임을 인정하였다. 그리고 사용자가 적절한 직장환경 조성에 불충분한 책임을 물어 피고와 사용주가 피고인에게 367만엔을 지급하도록 판시하였다.



4. 민간단체 고용평등상담실 상담사례

1. 직장내 성희롱

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조제2호

“직장내 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 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

■ 모든 사업 또는 사업장에서 고용과 관련하여 발생하는 “직장내 성희롱”의 개념에 관하여 규정하고 있으며, 사업주, 상급자, 근로자가 다른 근로자에게 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 하는 성희롱을 금지하고 있다.

■ 직장내 성희롱 판단을 위한 기준의 예시(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 별표1)

○ 성적인 언동에 대한 예시

〈육체적 행위〉

- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

〈언어적 행위〉

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위

〈시각적 행위〉

- 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 성과 관련된 자신의 특징 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

〈기타 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동〉

○ 고용상의 불이익을 주는 것의 예시

- 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

■ 직장내 성희롱 여부의 판단 시: 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용 환경을 형성하여 업무능률을 저해하게 되는지를 검토하여야 한다.

사례 1 성희롱 동료로부터 사과를 받아내고…….

■ 상담개요

- ★★공단에서 일하던 30대 여성 이○○씨는 선임자인 김△△씨에게 지속적인 성희롱에 시달려왔다. 김△△씨는 “같이 출장가자, 술 먹자, 자기와 같이 잘 지내야 앞으로 일하는데 편하고 좋다. 나랑 결혼하자”는 말을 여러 차례 했으며, 좋아한다는 이메일을 보내고, 별거중인 남편에게 헐박편지를 보낸 적도 있었다. 이○○씨는 고통을 호소하며 고용평등상담실에 상담을 의뢰하였다.

■ 진행과정

- 2007. 10. 19
 - 상기의 상담내용을 전화로 상담
 - 이에 성희롱이 명백하며 가해자 및 사업주의 사과 및 재발방지를 위한 조치 (예를 들어 직장내성희롱예방교육)를 실시할 것을 요구할 수 있음을 알림.
- 2007. 10. 20
 - 내담자 방문 상담을 통해
 - : 가해자인 선임자가 내담자가 현재 남편과 별거 중에 있다는 사생활의 어려움을 이용하여 성적 접근을 해 왔음과 가해자가 안면장애를 가지고 있는 장애인이라 회사가 징계하기 어려운 측면이 있음을 호소함.
 - : 가해자가 복지관련 일을 하고 있는 전남편과 시아버지를 헐뜯는 내용의 글을 홈페이지에 올리는 등 지속적으로 괴롭힘을 당해 온 사실을 호소함
 - : 내담자는 회사에 자신의 사생활이 알려지는 것을 원하지 않음.
 - 직장 내에 여직원회가 있고 여직원회회장과 관계가 좋아 본 사건에 대해서도 고충을 상담하고 있다고 함.
 - 내담자를 위로하고 성희롱이 계속될 경우 증거를 수집하고 대응할 수 있도록 용기를 낼 것을 다짐함.
 - 상담기관으로서 사업주에게 상담사실을 알려 사실을 확인 할 것과 재발방지를 위한 조치를 할 것을 요청할 수 있음을 알리고 내담자가 수용할 수

있을지 상담을 진행하여 그렇게 하기로 결정함.

• 10/26

- 사업주(지사장과) 전화상담 진행
- 성희롱을 인정하고 가해자와 사업주가 피해자에게 사과할 것을 요청
- 재발방지를 위해 직장내성희롱예방교육을 실시할 것을 요청함.
- 요청이 수용되어 가해자 사과하고 예방교육 실시하기로 함.

• 10/31

- 직장내 성희롱 예방 교육 실시
- 윤○○외 14명 교육수료(전체 인원 18명)

■ 처리결과

- 사업주와 가해자는 이○○씨에게 사과를 하였으며 사업주는 전 사원을 대상으로 직장내성희롱 예방교육을 실시하였고, 내담자 이○○는 ★★공단에 다니고 있음.

사례 2 직장내 성희롱에 신속히 대응하여

■ 상담개요

- 내담자는 ○○학교에서 계약직으로 3년간 근무하던 중 6시 30분경 화장실을 갔다오는데 같은 계약직 직원으로부터 “○○선생 소문에 듣자니 이혼하고 혼자 산다며” “젊은 여자가 혼자 못살아 남자가 필요하거든.” 등의 말을 느끼한 웃음을 띠며 말하여 기분 나쁜 얼굴표정으로 그런 말씀 하시지 말라고 말했는데도 불구하고, 계속 “남자기가 필요하니 내가 기를 넣어 줄 수 있는데” 등의 말을 하여 내담자가 놀라 교실로 들어가 전화로 위층에 있는 정교사에게 당시 상황을 전하였으며, 다음 날 출근하여 담당교사와 상급 관리자에게 상황을 알리고 이에 대한 조치를 요청하였으나, 학교 측에서는 사실 확인과정에서 가해자가 성희롱을 인정하지 않아 조치를 취하기 어렵다 통보하자 내담자는 해결 방법에 대해 상담실에 문의하였다.

■ 진행과정

• 7. 8

- 내담자가 상담실로 유선 상담의뢰
 - : 상담의뢰 후 바로 메일로 전달 상황일지를 내담자가 기록하여 상담실로 보내옴.
 - : 상담과정에서 메일과 유선을 통하여 내담자와 성희롱 일지를 정리 기록하였으며, 직장내성희롱으로 처리하기 위한 법적근거자료 등을 메일로 보내줌.
 - : 직장내 성희롱으로 처리하여야 한다는 것과 동료교사에게 전화로 바로 알린 사실이 있다는 것을 확인하여 상황일지와 동료 교사의 확인서 등을 정리하여 학교에 제출함.
- 학교 관리자가 용역회사에 가해자 교체를 요청하였으며 용역업체에서 다른 학교로 이동 배치하는 것으로 정리 해결됨.

■ 처리결과

- 동 사건은 내담자가 성희롱 사건 후 스스로 해결의지를 보였으며 해결의 대응과정에서 바로 상담실로 전화하여 수차의 전화통화와 메일로 사건을 처리하며 빠르게 대응한 사례임.

사례 3 동료 교사로부터 성희롱에 대한 공개사과문을 받다

■ 상담개요

- 내담자는 30대로 특수교육 교사로 경기도 00대안학교에 근무하던 중, 교사들과 회식 후 노래방에서 동료교사 ★★★로부터 기습적으로 볼에 키스를 당했다. ★★★는 이것이 친근감의 표시였다고 주장하였으나, ★★★은 이 학교로 온지 얼마되지 않았고 내담자와는 평소 사이가 좋지 않았으므로 내담자는 더욱더 굴욕감을 느꼈다. 동 사건 다음 날 내담자는 교사대표에게 전화상으로 사직이유를 언급하지 않고 사직의사를 밝혔으나, 사건 다음날 회의 석상에서 교사들(행위자 ★★★포함)이 이 사건에 대해 하나의 해프닝처럼 웃고 넘어간 사실을 뒤늦게 알고 감정이 많이 상한 내담자가 학교운영위원회에 참석하여 이 사건에 대해 공식적으로 문제제기를 하여 가해자, 학교교사회회의에 사과문을 요청하였다. 그러나 교사회, 학교운영위원회에서 아무런 조치도 취하지 않자 상담실에 문의하게 되었다.

■ 진행과정

- 2/15 본회 상담(대리: 학부모)
- 2/15 행위자 ★★★은 내담자에게 전화하여 사과문 쓰지 않겠다고 함.
- 2/20 내담자 퇴근길 교통사고 당하여 입원하고 학교측은 운영위원회를 개최하여 행위자 ★★★의 서면사과 및 징계처리를 결정
- 2/23 내담자 병원입원으로 상담실 출장 상담
- 사실관계 확인, 내담자의 요구사항 경청, 의견서 송부 방법 논의
- 2/27 학교 측에 성희롱 해결 촉구관련 의견서 송부
- 3/ 행위자 ★★★의 징계 거부로 수차례 학교운영위, 학부모회 개최
- 4/ 행위자 ★★★ 공개사과문 제출과 내담자의 사과를 수락함.

■ 처리결과

- 직장내 성희롱의 발생과 이에 대한 해결의 경험이 전무했던 관계로, 내담자가 공개적으로 문제를 삼고 이에 공개사과문을 요구했음에도 학교운영위에서는

내부 절차에 따라 적극적으로 대응하지 못했다. 학교교사회와 함께 사소한 문제로 축소하는 등 해결이 지체되면서 피해자의 심적 고통이 가중되었고 교통사고를 내는 결과까지 초래하였다. 우여곡절 끝에 학교운영위에서 징계와 공개사과를 결정하였으나, 행위자, 교사회의 거부로 결국 공개사과문만을 내담자에게 전달하였고 내담자는 이를 수락하는 것으로 종료되었다.

참고자료

학교측에 보낸 의견서

수 신 : 000 학교

참 조 : 운영위원회 000위원장 대표교사 000

제 목 : 귀교에서 발생한 직장 내 성희롱 건에 대한 해결 촉구 의견

1. 안녕하십니까?

- 중략 -

2. 본회가 운영하는 고용평등상담실은 최근, 귀교의 000 교사의 성희롱행위로 정신적으로 고통을 받고 있는 귀교 000 교사로부터 상담을 접수한 바 있습니다.

본 건 관련하여 본 상담소의 자문위원인 변호사, 노무사, 여성학자들과 협의한 결과 다음과 같이 본건에 대한 의견을 밝히며 이에 귀교의 성의 있는 해결을 촉구합니다.

다 음

1. 성희롱 행위자인 0교사의 직장 내 성희롱 등 사실

여교사 000(이하 피해자)는 귀교 장애통합교사로 근무하면서 2007년 2월 3일 동료 남자교사로부터 신체적 성희롱을 당한 바, 그 사건과 그후 진행사항을 기술하면 다음과 같습니다.

- 1) 2007. 2. 3. 방학중, 신입생 및 편입생 학생 오리엔테이션 행사 참석 이후, 여러 교사들과 회식 후, 노래방에 감. 그곳에서 000(이하 행위자) 교사가 다가와 갑자기 왼쪽 볼에 입을 맞춘. 피해자는 너무 놀라 매우 당황하고 경황이 없었음. 조금 후, 행위자가 와서 없었던 걸로 해달라고 말함.

- 2) 2007. 2. 5 피해자는 대표교사에게 사직의사를 핸드폰메시지로 밝힘.(사직이유는 밝히지 않고, 2.7일 사직서 제출하겠다고 함.)
- 3) 피해자는, 2월 5일 교사모임에서 행위자가 본인의 노래방에서의 행위를 가볍게 흥미위주로 말했고, 동료교사들은 성희롱 운운하면서 웃고 넘어갔다는 사실을 알게됨. 평소 피해자를 알고 있는 교사들이라면 이런 행동을 가십거리로 웃고 넘어갈 수 없는 일이라 생각한 피해자는 동료교사에 대한 실망과 함께 성적 굴욕감 가중됨.(2차 피해).
- 4) 2007. 2.10 운영위 이사로부터 교사회 공식입장을 2.11까지 밝혀주길 요청했다는 사실을 전달 받음.
- 5) 피해자가 운영위 이사에게 운영위에서 (1)행위자가 개인적인 사과(서면형식)를 하고 (2)교사회가 사과를 할 것을 요구함.
- 6) 2007. 2. 14 피해자가 비상운영위에 참석하여 상기 2가지 사항을 요구함. 교사회의 형식적 사과는 수용함. 행위자는 형식적인 구두 사과로 그침. 이에 피해자가 서면형식(다음날밤 12시기한내)을 요구하자, 교사회 회의 후, 행위자가 서면사과 할 것을 공개적으로 약속함.
- 7) 2007. 2. 15 행위자가 전화해서 사과문 쓰지않겠다고 함. 그 후로 1차례 운영위가 열렸고 여기서 행위자의 서면사과 및 징계처리를 결정했으나, 행위자는 현재까지 서면사과 하지않고 있음.

2. 직장 내 성희롱 관련법과 적용

남녀고용평등법 제2조 제2항에 의하면 “직장 내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.”고 규정하고 있습니다.

같은 법에서 사업주의 성희롱에 대하여는 과태료 1,000만 원 이하 부과, 사업주가 성희롱 행위자를 징계 또는 이에 준하는 조치를 하지 않았을 경우 500만 원 이하 부과, 사업주가 피해자에게 해고 그 밖에 불이익을 조치를 하였을 경우 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있습니다.

또 국가인권위원회법 제2조 제5호에 의하면, “성희롱이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.”고 규정하고 있습니다.

이상의 000교사의 행동은 남녀고용평등법, 국가인권위원회법에서 규정하고 있는 직장 내 성희롱에 해당할 수 있습니다. 000교사는 피해자에게 성적인 굴욕감과 수치심을 느끼게 하는 행동을 함으로써 피해자의 고용환경을 악화시키는 결과를 초래하였습니다.

3. 귀교의 본건 관련 진행과정에 대한 의견과 해결 추구의 내용

- 1) 피해자는 성희롱 피해 이후, 피해사실을 문제로서 제기하지 못하고 사직의사를 밝힘으로서 개인적으로 이 문제를 처리하고자 했으나, 뒤늦게 문제가 제기된 것으로 알고 있습니다. 본 사건이 알려진 후 교사회는 즉시 사건에 대한 조사 및 진상 규명을 착수하기 보다는 사직처리로서 문제를 마무리한 문제점이 있었다고 봅니다.
- 2) 또한 피해 당사자가 비상운영위원회에 참석하여 요구한 사과문작성을 행위자가 계속 이행하지 않고 있는데도 행위자에 대한 어떤 조치도 하지 못함으로써 피해자의 정신적 고통을 가중시킨 점은 문제가 있었다고 봅니다.

직장내 성희롱은 그것이 피해자에게 미치는 인권침해, 그리고 그로 인해 고용환경에 미치는 영향이 크다는 점에서 성희롱 행위자와 피해자라는 당사자 간의 문제만으로 보지 않습니다. 그래서 사회적 합의에 의하여 위의 법으로 직장 내 성희롱을 규제하기 까지에 이른 것입니다. 따라서 직장 내 성희롱이 발생했을 때에는 조사와 더불어, 이를 계기로 적극적으로 직장 내 성희롱 예방과 대책에 대한 보다 강화된 조치가 이루어져야 할 것입니다. 그러므로 성희롱 자체가 발생하지 않도록 하는 노력과 더불어, 그것이 발생했을 경우 지체 없는 조직 차원의 공식적인 대응으로 피해자의

피해를 최소화하고, 전 직원이 함께 이후 재발방지를 위한 노력을 해 나가는 것이 중요하다고 할 것입니다.

비상운영위원회에서 피해자가 요구한 사항을 행위자가 이행할 것을 약속했고, 이를 이행하지 않았다고 서면사과 불이행을 포함하여 행위자에 대한 응당의 처분(징계 포함)을 하는 것이 합당하였을 것으로 봅니다. 피해사실이 알려지게 된 경로상의 문제(제3자에 의한 문제제기)와 당사자가 사직의사를 밝혔다는 이유로 성희롱 행위자에 대한 아무런 조치가 이루어지지 않는다면, 이후 직장 내에서 어떤 성희롱을 하여도 피해자가 개인적으로 감당하면 그만이라는 풍토를 낳을 것을 심히 우려하지 않을 수 없습니다.

3) 따라서 이번 성희롱건에 대하여 귀교에서 아래와 같은 해결방안을 마련하시기를 촉구합니다.

(가) 이번 성희롱건 사안에 대한 공식적인 진행과정이 이루어지는 것이 무엇보다도 중요합니다. 그것은 무엇보다 효과적이고 중요한 재발방지대책으로서의 의미를 가질 수 있을 것입니다. 공개 내용은 이번 성희롱건의 진상, 가해자의 신상정보, 재발 방지대책 등이 되어야 할 것이며, 그 방식은 게시판 공고, 사내통신망 게시 등이 바람직할 것입니다. 만약 본건이 공개되지 않은 상태로 끝나버리게 된다면, 이후 오히려 귀사의 직장 내 성희롱이 묵인될 수 있다는 분위기가 형성될 우려가 상당합니다. 이렇듯 자체 해결 방안이 미비하여 이후 법적인 대응으로 진행되었을 때에는 직장 내 성희롱에 대하여 비공개로 무마하려 했다는 것에 대하여 학교의 명예나, 소속 구성원(교사, 학부모)의 명예가 실추될 수 있음을 감안해야 할 것입니다.

(나) 직장내 성희롱예방교육을 실시하는 것이 필요합니다. 귀교에서는 남녀고용평등법에서 연 1회이상 실시하도록 의무화하고 직장내 성희롱 예방교육을 실시하여, 보다 구성원의 인격을 존중하며 건전하고 성평등적인 근무환경을 마련해야 할 것입니다.

(다) 성희롱에 관한 내부 규정을 마련해야 할 것입니다. 귀교내 성희롱 예방 및 처리 지침(가칭)을 마련하여 향후 성희롱 재발 시, 이를 근거로 하여 지체 없이 조직 차원의 공식적인 대응을 함으로써 피해자의 피해를 최소화할 필요가 있을 것입니다.

3. 위와 같은 본회의 의견에 대하여 본회가 잘못 알고 있는 사실이나 귀교의 입장은 오는 3월 8일까지 서면(팩스: 02-3141-3022)으로 주시기 바랍니다. 본회에서 서울시의 지원을 받아 제작한 '성희롱 없는 평등일터 가이드북'을 붙임으로 보내 드리오니 사업장에 비치하여 참고하시기 바랍니다. 앞으로도 본회는 이번 귀교에서 발생한 성희롱건에 대하여 지속적인 관심을 가지고 지켜볼 것입니다.

본건을 계기로 귀교가 직장 내 성희롱에 대하여 피해자의 인권, 이후 보다 건전한 근무환경으로 거듭날 수 있는 방향으로 나아갈 수 있기를 기대하며, 귀교가 자율적이고 창조적인 대안교육 학교라는 위상에 걸맞은 성장을 이루어낼 수 있기를 기원합니다. 감사합니다.

붙임 : 「성희롱 없는 평등일터 가이드북」 2부

사례 4 | 같은 직장에 입사한 여직원 모두 성희롱한 사업주를 처벌하다.

■ 상담개요

- 모 통신회사의 지점에 핸드폰 판매 및 관리업무를 하는 여직원으로 취업하게 되었다. 입사축하 회식자리에서 ‘잘해보자’고 말한 후 집으로 귀가하던 내담인에게 사업주가 집에 데려다 주겠다고 하면서 차 안에서 허벅지를 만지고 엉덩이를 만져서 처음에는 술이 취해서 그런가 보다 싶어 ‘그러지 말라’고 딱 부러지게 이야기를 하고 차에서 내려 달라고 해서 내려서 집에 왔다. 이후부터 사업주는 다른 직원이 없을 때 마다 ‘입술이 도톰해서 키스하기 좋겠다’, ‘다리가 너무 섹시하다’는 등, ‘꼭 한번 자고 싶다는’는 등의 말을 서슴없이 하면서 음흉한 눈빛을 보내 너무 불쾌했으며 그 순간마다 사장님 자꾸 그런 말 하지 말라고 면박을 했음에도 멈추지 않았다. 사장이 자꾸 그런 말을 하니 회사 나오기도 싫고 직장을 그만두자니 생활이 걱정되어 많은 고민을 하고 있던 중이었는데 직원전체 회식을 하게 되었다. 회식이 끝나고 내담인에게 달리 할 말이 있다며 남으라고 한 사장이 월급이야기를 하다가 갑자기 달려들어 몸을 누르고 키스를 하려고 해서 겨우 빠져 나왔다. 다음날 회사를 그만두려고 책상정리를 하는 중 전임여직원이 업무관련 전화가 와서 조심스럽게 말을 붙여 보았더니 사장이 전임직원한테도 그렇게 했고 그것을 이유로 퇴사를 한 것이라는 말을 들었다. 이후 사장의 성희롱으로 1년 중 5명의 여직원이 입사와 퇴사를 반복했다는 이야기를 듣고 그냥 넘어가면 자신과 같은 피해자가 다시 생길 것이라는 생각에 고용평등상담실 문의하게 되었다.

■ 진행과정

- '07. 10. 15 한국여성단체협의회 고용평등상담실 유선 상담신청
- 성희롱 가해자에 대한 처벌요구
- '07. 10. 16 같은 피해를 당한 전임자로부터 유선으로 증언 청취
- '07. 10. 22 관할지방노동청 근로감독관과 사안협의(유선)
- 내담자 보호 및 성희롱 재발방지를 위해 사업장 방문 및 사

업주 처벌을 진행시켜줄 것을 요청함.

- 담당 근로감독관이 불특정일의 불시 사업장 방문이 어렵다는 점을 피력하였지만 사안의 중대성에 비추어 사건을 방치할 수 없음을 동의하고, 사업주와 개별 접촉을 하는 방법 등 사업주 처벌 및 사업장 성희롱 근절 대책을 논의함.

■ 처리결과

- 이 사례는 성희롱 피해자의 적극적인 성희롱단절 의지로 인해 고용평등상담실에 상담을 의뢰하였기 때문에 불특정다수여직원에게 대한 지속적인 성희롱을 방지할 수 있는 계기를 마련하게 되었다.

사업주의 성희롱 때문에 퇴사한 전직여직원들의 증언 등 증거를 확보하여 관할 지방노동청에 고소하였다.

피해자인 내담인이 단호한 처벌을 요구하였을 뿐 아니라 사업주의 성희롱이 지속적으로 이루어졌고 모든 신입여직원에게 이루어진 점 등으로 인해 사내에서 개선되기 어렵다고 판단해 고용평등상담실에서 관할 지방노동청의 근로감독관에게 신속한 협조를 요청하여 직장내성희롱 근절에 기여하였다.

사례 5 회식자리 빌미삼아 성희롱한 사장에게 과태료 부과 받아내다.

■ 상담개요

• 서울에 본사가 있고, 모 은행 서비스 존 5개 지점을 위탁 운영하고 있는 아이티 아웃소싱업체 사장이 2007년 6/14일 전주지점에 근무하는 직원들의 생일과 업무 성과 포상을 이유로 전주에 내려와 직원들이 함께한 회식자리에서 자신의 성생활을 과시하듯 연예인과 섹스에 대한 이야기를 하였고, 술을 마시면서 어디 나이트가 좋으나, “날 새도록 마시고 놀자”, “그래도 00는 괜찮을 거야”, “다음 날 출근해야 한다고 하니까 열한시에 출근해서 찍고만 나오라”라고 하였다. 2차로 나이트에서 놀다가 사장과 피해여성만 무대에서 춤을 추고 올라오는데 룸 입구 벽 쪽에 세워놓고 “끝나고 어디로 가냐?” “나랑 자자”라는 이야기를 하여 당황하였고, 그 상황을 모면하기 위해 숙소가 잡히면 연락을 주라는 말을 하고 룸으로 들어왔다. 룸에서 나온 이후 사장은 000 모텔 몇호로 오라는 문자를 보낸 이후 지속적으로 문자, 전화를 남겼고, 이런 사실을 전주지점 점장(여)에게 도움을 청했으나 점장은 오히려 ‘사장이 그럴 사람이 아니다’, ‘니가 뭔가 원인을 제공한 것 아니냐’ 하면서 도움을 거절하여 상담실을 찾게 되었다.

■ 진행과정

- 6/15일 내담자 사장으로부터 성희롱을 받았다고 상담실로 방문 상담함.
- 6/18일 사측에 병가 신청 내용증명 발송
- 6/22일 사측 사장이 병가 인정할 수 없다는 내용증명 수신함.
- 6/26일 여성노동자회 고용평등상담실에서 사건해결을 위한 공문발송 (공개사과, 성희롱예방교육실시, 고충 처리 상담창구 설치)
- 7/4일 사측 회신 없어서 상담실에서 사측에게 전화함
 - 사장은 회신에 대해 준비하는 중이라고 하면서 시간을 달라고 함.
- 7/5일 사측 사장이 상담실로 전화함
 - 내담자가 사장을 성희롱했다고 주장하면서 ‘개인적으로 사소한 오해가 있는 것에 대해 풀고 싶다고 함.
 - 내담자는 사장이 사과하지 않는 이상 통화 하고 싶지 않다고 함.

거부함.

- 7/20일 사장의 성희롱 사실에 대한 입장과 문제 해결을 위한 요구 답변요구 하였으나 계속해서 거부하고 변호사에게 위임했으니 변호사와 통화 하라고 함.
- 8/1일 성희롱사건으로 인해 내담자 여성의 전화를 통해 심리치료 받음 (조우상담)
- 8/2일 노동부 진정
- 8/7일 사장이 법대로 하라고 하면서 문제 해결을 미루고 있어 여성단체 회원들과 함께 성희롱 해결을 위한 집중선전전 진행함.
- 8/8일 노동부 출두 상담실 동행 - 진술서 작성, 심리상담 치료결과발송
- 8/14일 여성단체 선전전 진행 - 매주 화, 금 진행: 전단지, 현수막, 우드락
- 8/23일 내담자 우울증 1차 치료 시작
- 8/24일 원청회사인 모 은행에 본회 의견서 제출
- 8/29일 모 은행 준법지원부 과장에게 전화 옴.
 - 파견 대상 업체이므로 사실조사 권한 있음.
 - 사실조사 한 이후 성희롱사실 있으면 내부에서 예방교육 강화
 - 성희롱 행위자가 파견업체 직원이면 조치가 가능하나 사업주이기 때문에 법적조치는 어려움
- 10/10일 성희롱 사건 예방교육미 실시, 성희롱한 자 징계조치 위반으로 과태료 600백 만원 벌금 받아냄.

■ 처리결과

- 내담자 성희롱문제를 처음에 대응하겠다고 했을때 단체에서 말했던 용기있는 선택이고 힘든 사건을 대응하려고 한다는 것에 대해 이해를 못했는데 시간이 지날수록 회사측의 미온적인 태도와 직원들이 자신을 바라보는 태도, 등이 내담자를 힘들게 하였다. 또한, 처음에는 성희롱에 대한 증거가 있는 상황에서 판결이 날줄 알았는데 참고인도 불러들인다는 사실에 질수도 있다는 것을 염두에 두니 불안하고 화도 났었다. 이번 사건을 이겨야만 같이 근무했던 점장에게도 당당하고, 같이 일한 동료들에게도 나의 잘못이 아니라것을 보여줘야 할것 같더라고 자기의 심정을 이야기 하였는데 성희롱판결을 듣고 난 내담자는 정말 너무나 좋아했다.

사례 6

감독이 행한 성추행으로 인해 문제제기 대응으로 징계철회 받아낸다.

■ 상담개요

- 2007년 7월 13일 새벽 2시경 여자 선수 합숙소에 술에 취한 감독이 들어와 문 입구 쪽에서 자고 있던 임 선수 옆쪽에 쭈그리고 앉아 임 선수를 쳐다보고 있었으며, 감독은 쭈그린 자세에서 팔을 뻗어 누우려는 찰나에 소리를 쳤다. 이일로 인해 주장 선수인 피해여성이 지인에게 위 사실을 알렸고, 지인이 ○○협회의 부장으로 있어 체육회에 감독을 해임하라는 내용을 체육회에 전달하였다. 내담자가 체육회에 부탁한 것도 아니었고, 불링팀의 최고 위선에서 당연히 알고 문제제기를 해야 했음에도 체육회에서는 회사의 명예를 실추시켰다는 이유로 감독과 같은 감봉조치를 받은것은 억울하다고 상담함.

■ 진행과정

- 8/29일 방문상담 : 감독이 여자합숙소에 들어와서 소동이 일어났고 이일을 외부에 알렸다는 이유로 상벌위원회에 부당징계(감봉 1개월에 3/1 삭감)
- 8/30일 체육회 측에서 내담자에게 불이익한 각서, 서약서 요구함.
- 9/1일 내담자 상황 진술서 써서 2차 방문(부당징계철회, 성희롱 재발방지 대책마련)
- 9/11일 상담실 체육회에 공문발송
- 9/14일 체육회 담당 과장과 통화
 - 피해 선수 재심청구에 대해 위원회 구성해서 논의
 - 감독에 대한 징계부분은 이미 했다.
- 9/28일 체육회 전화작업
- 10/5일 체육회 본회 의견에 대한 답변 보내움.
 - 부당징계는 정당한 절차이다.
 - 체전 끝나는 시점에 남자 ○○팀 감독이 선수들을 모아놓고 여자 ○○팀이 해체 될것이니까 알아서 다른 일자리를 알아보라는 통보를 받았다고 함.

- 11/6일 문화관광부 담당 의원면담
- 부당징계철회, 재발방지대책강구, 도정질의
- 11/20일 소의원이 내담자 면담-사실 조사 확인
- 11/23일 전주 kbs tv 인터뷰: 9시뉴스, 11/24일 뉴스광장
- 11/26일 서울 뉴스광장- 사건 보도
- 11/28일 문화관광부 김 의원과 통화
- 도 감사때 지적했고, 상벌위원회 재심요청 함.
- 12/17일 체육회 징계순위 경고로 처리함. 감봉3/1 임금 돌려줌
- 12/27일 체육회 감독, 코치 등 성희롱예방교육 실시

■ 처리결과

- 선수를 보호해야 할 감독이 선수들 합숙소에 술을 먹고 들어와 어린 여성선수들이 문제를 해결하기 위해 지인에게 위 사실을 알렸다는 이유로 가해자인 감독과 동일하게 감봉을 받은 것에 대해 부당함을 알고 사건을 대응하였다. 사건 대응 때는 감독의 해임까지 주장하려고 하였으나 다른 선수들이 나서지 않으려고 하여 주장의 징계철회와 재방발지 대책으로 사건을 대응하였다. 처음에는 완강하게 버티던 체육회도 다양한 방식으로 문제제기를 해가자 결국은 경고로 징계수위를 낮추었다. 원칙적인 부당징계철회는 못했지만 내담자, 상담실의 적극적인 노력으로 권리를 찾아가는 힘을 키워냈다.

1. 김 감독이 행한 행위로 인해 한 00선수에게도 책임을 물어 징계처분을 한 것은 부당한 징계이며 징계는 철회되어야 합니다.

2007년 7월 13일 새벽 2시경 무더운 여름 합숙소에 선풍기 하나에 샤워시설도 충분치 못한 방에서 잠을 청해보기 위해 문을 열고 자게 되었습니다. 갑자기 문 입구 쪽에서 자고 있던 임 선수의 비명을 듣고 선수 모두 다 잠이 깨었고 어둠속에서 슬그머니 나가는 남자의 뒷모습이 보여 “누구야?” 라고 소리치자 그 남자는 혼자서 “어, 여기 내 방이 아니네...” 라고 중얼거리며 나갔다. 놀란 임 선수에게 상황을 물으니 자는 데 다리에 뭔가 닿아서 눈을 떠보니 감독님이 임 선수 옆쪽에 쭈그리고 앉아 자신을 쳐다보고 있었으며 쭈그린 자세에서 팔을 뻗어 누우려는 찰나에 소리를 쳤다는 겁니다.

선수들 모두는 놀라서 어찌지 못하고 있는 가운데 선수단 주장이자 말언니격인 한 선수가 감독님 방에 가서 항의하였고 감독은 “내가 술을 먹어서...” 라고 중얼거리기만 하였습니다.

감독은 선수들을 지도하고 선수들의 모든 일거수일투족을 책임지는 팀의 수장입니다. 신뢰하고 믿고 따라야 하는 감독님이 그런 행동을 했을 때 그들을 보호하고, 지킬 수 있는 울타리가 훼손된 위협을 느꼈고, 이러한 다급한 상황을 해결하기 위해 부모님, 스승님에게 도움을 요청한 것은 마땅히 해야 할 상황이었으며 정당한 것입니다.

한 선수에게 징계한 이유 중에 하나가 위와 같은 사실에 대해 체육회에 미리 알리지 않았다는 이유를 들었는데, 평소에 감독이 모든 일처리를 체육회의 관계자와 소통하고 의사결정을 하는 과정에 있었으며 수직관계에 있는 체육회와 선수들의 관계가 유지되고 있는 상황에서 선수들이 자연스럽게 체육회에 감독의 문제를 알리지 못했다고 보여 집니다. 체육회 선수로써 활동하지만 개인으로 보면 자신의 개개인의 문제 진로의 문제를 상의하고 도움을 받을 수 있는 곳을 찾기 마련입니다. 당시 한 선수는 멘토 역할을 했던 스승에게 도움을 요청한 것이 사회적 물의와 체육회의 선수에 대한 징계의

중대 사유가 되어서는 안 된다고 판단됩니다.

이는 기강과 위계를 중요시하는 체육회의 입장만 고수할 것이 아니라, 선수 개인에 대한 인격과 자율권을 침해하는 것임을 본 상담소의 의견으로 피력하는 바, 성추행적 상황을 호소하고 피해를 고발한 사람을 성추행 하는 자와 양 별 화하는 방식의 징계는 도저히 납득할 수 없는 사례이며, 징계 고수 또는 다른 방식으로 선수단에게 책임을 묻는다면, 본 상담소는 사회적으로 체육회의 판단이 옳은지, 그른지에 공개 토론을 진행할 것을 제안합니다.

2. 김 감독이 술에 취해 여자 합숙소에 들어간 것은 성폭력범죄에 해당하며, 이에 대한 체육회의 방지대책을 마련하여야 합니다.

7월 13일 새벽 2시경 ○○○ 2층 여자 합숙소에서 발생한 김 감독에 대한 행위는 성폭력 특별법 성폭력 범죄에 의한 “업무고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행”한 경우에도 해당 됩니다. 따라서 새벽에 여자 선수들이 묵고 있는 방에 침입한 점, 자고 있는 선수를 쫓그리고 앉아 바라 보고 있었던 점, 팔을 뻗어 누우려고 했던 점 등에 비추어 업무상 위력 등에 의한 추행 죄에 해석이 된다고 봅니다.

또한, 김 감독은 4월초 대통령기 시합 기간 중 새벽 12시경 한 선수에게 감독의 방으로 오라는 전화를 하고, 한 선수가 갔을 때 이미 술에 취해 있어, 한 선수와 맥주 한잔을 하자고 하였습니다. 처음에는 시합 얘기를 하다가 개인적인 질문을 하기 시작하면서 “남자한테 인기가 많다면서? 왜 남자를 안 만나냐,” “남자를 만나라, 연애도 하고, 주말에 남녀가 만나서 섹스 할 수도 있는 것 아니냐, 그렇게 해야 스트레스가 풀린다.”라며 자신은 곧 “이혼할 것 같다, 결혼생활이 쉽지 않고 어려움이 있어 이혼하고 혼자가 될 것이다.”라고 수차례 개인적인 이야기를 하면서, 서울에서 가장 예쁜 한 선수가 감독이 서울 가면 따로 만나 술 한잔하자고 수차 보채 어머니와 같이 만나서 식사 한번 같이 하자고 하였으며 한 선수는 시간이 너무 늦어 방으로 돌아왔던 사실이 있습니다. 한 선수는 감독이 성적인 이야기를 서슴없이 하는 것에 대해 당황스러웠고, 불쾌한 기분이 들어서 감독님에게 건강한 사회생활과 여가활동으로 스트레스를 풀어야 한다고 이야기 하였습니다.

5월경에도 감독님과 개인미팅을 하는 중에 당시 팀 막내가 부상으로 시합에 차질이 있으니 1명을 더 영입해 7명으로 가야한다는 내용으로 이야기 하다가 타 시청선수가 팀을 그만두고 나왔는데 그 선수를 데리고 올까하고 알아보니, 끼가 많고 노는 것을 좋아하는 선수라서 받지 말라는 말을 들었다고 합니다.

당시 감독은 감독 생각은 끼가 많은 선수는 그 끼를 풀어줘야 더 잘 된다고 하며 주말에 자유 시간을 주면 나가서(두 손을 마주치면서 남녀의 성행위를 표현) 이거 할 수 있는 거 아니냐며 말을 함.

당황하여 감독님께 그런 얘기는 불편하다고 말했더니 감독은 과학적으로 입증된 거다 하였습니다.

김 감독이 행한 행위는 일회적인 행위로 볼 수 없으며 언어적인 성희롱에 해당됩니다. 직장 내 성희롱은 그것이 피해자에게 미치는 인권침해, 그리고 그로 인해 고용환경에 미치는 영향이 크다는 점에서 사회적 합의에 의하여 직장 내 성희롱을 규제하기까지에 이른 것입니다.

체육회는 선수들에게 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 만들어줄 책임이 있으며, 선수들의 인권침해가 발생 하지 않도록 방지 조치를 마련해야 한다고 봅니다.

3. 결론

본 건을 계기로 귀 체육회가 선수들의 인권을 보호하고 성실하게 근무한 여성 선수들에 대한 적극적인 문제를 해결하여 건전한 근무환경으로 거듭날 수 있도록 해결 방안을 마련하시기를 촉구합니다.

- 1) 감독에 의한 행위를 외부에 알렸다는 이유로 감봉에 처한 징계는 부당하며 이는 철회되어야 합니다.
- 2) 재발 방지 대책으로 조속한 시일 내에 직장 내 성희롱 예방교육 실시와 직장 내 고충처리담당 설치를 요구합니다.

위와 같은 본 회의 의견서를 보시고 귀 체육회의 입장과 향후 개선 조취에 대해서

오는 9월 15일 이전까지 서면(팩스: 063-283-1633)으로 주시기 바랍니다.

2007년 9월 10일

사례 7

사업주의 성희롱에 대응하여 공식사과와 손해배상을 받고 사업주에게 성희롱 예방교육을 받도록 하다.

■ 상담개요

- **치과에서 치위생사로 근무하는 26세의 000씨는 치과 원장과 함께 지방의 세미나에 함께 참석하여 집으로 돌아오던 중 늦은 시간이라 원장이 집까지 차로 데려다 주어 함께 동행하게 되었다. 집근처에 와서 원장이 000씨에게 세미나 수고했다며 성과급의 명목으로 돈을 지급하면서 봉투를 열어 돈을 세어보라고 하여, 000씨는 나중에 하겠다고 했으나 원장이 끝까지 여기서 확인해보라고 요구하였다. 마지못해 000씨가 봉투를 열어 돈을 확인하려는 순간 원장이 “나 너 똥친다.”고 말하면서 000씨를 끌어안았고 가슴을 만지는 등 강제추행을 하였다. 000씨가 소리를 치고 문을 열고 황급히 나와 집으로 들어가서 원장에게 문자로 ‘원장님이 나에게 수고했다고 챙겨주시는 건 알겠는데 이건 아닌것 같아요’ 라고 발신, 원장에게서 아무런 답이 없었고 다음날 출근해서 어제밤의 일을 어떻게 할지 전전긍긍하고 있는데 원장이 출근해서 아무일 없다는 듯이 행동하여 원장에게 사과를 요구하러 갔는데 진심어린 사과는 커녕 ‘실수였다. 그냥 넘어가자. 돈이 필요하면 돈을 주겠다’ 라는 식으로 회유를 하여 더 이상 참을 수 없어 상담하게 되었다.

■ 진행과정

- '07. 11. 9 대구여성회 고용평등상담실 유선상담
 - 직장내 성희롱인가 아닌가의 여부를 판단하였을 때, 직장내성희롱에 해당된다. 성희롱이 이루어진 장소가 직장이 아닌 외부이긴 하지만 업무와의 연관성으로 볼 때 업무의 연장선상에서 세미나가 있었고 원장이 수고비 명목으로 돈을 지급했다는 것은 일을 한 것에 대한 임금형식의 돈이므로 당연히 업무의 성격을 띠고 있다고 판단된다. 이러한 정황을 볼 때 직장내성희롱이 명백하다.
 - 현재 피해자 000씨는 정신적 손해배상을 받고 싶어하고 사직을 원하고 있다. 치과에 근무하는 실장과 친한 언니에게만 이러한 사실을 알린 상태이며 원장이 사과만 했더라도 좋게 해결하려 했는데 돈으로 해결하는 원장을 보면

서 자신이 더 수치감을 느끼고 어떻게든 처벌했으면 좋겠다고 하나 이로 인해 더 큰 불이익을 당할까봐 그리고 다른 직원들에게 피해가 갈까봐 두렵다. 또한 지역에서 꽤나 유명한 치과라 외부에 알려지면 원장은 큰 손실을 입을 것이지만 이로 인해 피해자는 물론 다른 직원들도 치과사회에서 안 좋게 그려질까 두렵다.

- '07. 11. 9 대구여성회 고용평등상담실 방문상담
 - 위 내용 재확인함.
- '07. 11. 13 가해자(원장)와 통화하여 피해자 요구사항 전달함.
 - 사실 인정하고 피해자000씨가 원하는 데로 합의기로 함. 구체적인 내용에 대한 합의는 피해자 000씨와 다시 통화 후 연락하기로 함.
- '07. 11. 14 가해자에게 사과문 작성요구
 - 가해자가 본 상담실과 피해자에게 사과문을 각각 메일로 발송하였으나 본 상담실은 물론 피해자도 사과문에 대해 진정성이 의심가고 가해자가 진심 어린 사과를 하기보다 다른 사람들이 알기 전에 하루 빨리 사건을 해결하고 싶어 한다는 것을 알 수 있었음. 피해자가 가해자의 사과문에 합의 할 수 없음을 전달하고 사과문 재작성을 요구하였다. 아울러 정신적+경제적 손해배상액 2.100만원(300만원×7개월 분납)을 요구
 - 또한 공개사과의 요구는 받아 들이기 어렵다는 메일을 발송해 옴.
 - 본 상담실에서 가해자에게 공개사과에 대한 의미와 사과문에 들어가야 할 내용들을 간략히 발송함.
- '07. 11. 15 가해자의 사과문 작성과 공개사과할 것을 합의
- '07. 11. 22 가해자가 전 직원이 있는 자리에서 공개사과함.
- '07. 12. 07 손해배상액 지급에 대한 공증 작성함.

■ 처리결과

- 000씨는 며칠 뒤 **치과를 그만두고 현재 휴식을 취하고 있는 중이다.
- 가해자는 매달 말일 000씨에게 300만원씩 분납을 성실 이행할 것을 약속 하였으나 조금이라도 지체되거나 불이행시 바로 법적절차를 진행하여도 이익을 제기할 수 없다.
- **치과 전 직원에게 성희롱예방교육을 받도록 권고하였다.

2007년 11월 14일 수요일, 오후 22시 51분 가해자가 사과문 관련 보내온 메일내용

다른 직원에 관한 성희롱이 없는 상태에서 공개사과를 한다는 것은 제가 납득이 어려운 점이 있습니다. 진심어린 사과를 원한다는것이 공개사과인지가 궁금하네요. 과연 공개사과한다고해서 진심이 있다고 우리나라라고 생각하지는 않습니다. 다른 경우에도 공개사과라는 것이 있는지요? 과연 합의라는 명분으로 저에게 이런 저런 요구를 다 해도 되는지? 그렇게 할수록 반감만 더 나올것 같습니다.

피해자 가해자사이에 문제이고, 이번 일로 인해 병원 분위가 나쁜 것은 사실입니다. 이는 제가 해결해야 될 문제이고 분위기를 좋게 해야 되는것이 피해자가 선의로 하는 일은 아니라고 생각합니다. 진심어린 사과를 원한다면 ○○○님이 입회하에서 피해자 가해자 사이에 하면 될것이라 생각합니다.

피해자하고 과거에 다른 일들이 있었지만 피해자를 생각해서 원만히 해결하고 싶습니다.

**치과 ###원장

2007년 11월 15일 목요일, 오전 08시 50분 가해자가 다시 보내온 메일

어제밤 많은 생각을 했습니다. 대화가 없다보니 많은 감정의 골이 더 깊어지지 않았나 하는 생각도 듭니다.

수고스럽지만 점심, 혹은 저녁때라도 같이 만나서 사전에 충분한 사과를 전달할 기회를 만들어 주셨으면 합니다. 그리고 앞으로 000위생사가 사회생활을 하는데 (강의) 도움을 줄수 있는 부분이 있다면 원하면 도와드리고도 싶습니다.

사례 8

상습적으로 성희롱을 가해온 가해자를 처벌하고 형식적인 성희롱에 방교육을 재교육 받도록 요구하다.

■ 상담개요

- ▲▲복지관에서 복지사로 근무하는 00씨는 오랜시간동안 지속적, 상습적으로 여자복지사들을 상대로 성희롱을 행한 ▲▲복지관 총무팀장을 성희롱으로 처벌하길 원한다. 실습생, 인턴복지사, 신입 복지사들등 대상을 가리지 않고 틈만 나면 언어적, 육체적 성희롱(엘리베이터에서 어깨동무를 하고 손목을 잡고 놔주지 않는다. 복사를 한다고 복사기 앞에서 있으면 뒤에 와서 엉덩이를 툭 치고 간다. 나랑 사귀자, 뽀뽀해 봤나~등)을 아무렇지 않게 행하였다. 사과를 요구하고 불쾌한 반응을 보여도 전혀 개의치 않고 '실수였다'는 말을 되풀이 한다. 보다 못한 여성복지사들이 더 이상 참을 수 없다며 어떻게든 처벌을 하고 싶은데 자신들의 힘으로 어떻게 해야하는지 오히려 피해만 오는 것은 아닌지 걱정하고 있어 본 상담실로 상담의뢰

■ 진행과정

- '07. 9. 5
 - ▲▲복지관 관장에게 상담내용과 함께 공문 발송
 - 상담의뢰한 피해자 00씨와 유선상담하여 관장이 내부에서 일을 해결할 것을 약속하여 공문만 발송하고 앞으로 지켜 보기로 함. 단, 피해자는 전화연락 계속하기로 함.
- '07. 9. 8
 - ▲▲복지관 회의시간에 총무팀장(가해자)의 성희롱 사실을 모든 팀장들과 공유하고 사실확인을 하였으나 관장이 좀 더 기다리라는 말을 함.
- '07. 9. 10
 - 피해여성복지사들의 각기 진술서 받고 서명날인 함.
 - 피해여성들이 일단은 관장의 해결을 기다려보자며 외부에 크게 알려지는 것은 원치 않음. 하지만 관장과 가해자의 관계가 두터운 사이라 본인들이 원하는 대로 될지 의문
- '07. 9. 20

- ▲▲복지관장에게 피해여성들이 법적 대응도 준비하고 있다고 전달하자 관장이 가해자에게 자진사퇴를 권고함(이 부분은 피해자들도 동의한 바 있음.)

■ 처리결과

- ▲▲복지관 가해자는 12월 까지 근무하고 자진사퇴하는 것으로 합의함.
이전에 시행하던 성희롱예방교육은 내부직원중 한명이 형식적으로 시간때우기에 불과한 교육이었다는 평가에 따라 외부 전문강사에 의뢰하여 재교육 실시하도록 요구함.

※참고. 직장내 성희롱 예방 교육 미 실시 및 발생시 조치에 관한 사실확인

- 법적근거

가. 남녀고용평등법 시행령 제4조 '사업주는 법 제 13조의 규정에 의하여 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회이상 실시하여야 한다.'

- 의무사항
- 직장내성희롱예방교육 미 실시시 과태료 300만원

나. 남녀고용평등법 제 14조 직장내 성희롱 발생시 조치

- '사업주는 직장내성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.' '사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.'
- 적절한 조치를 취하지 않을 경우 500만원이하의 과태료 부과
- 성희롱사실에 대해 근로자가 진정, 고소등의 이의를 제기할 경우 피해자에게 고용상의 불이익 조치를 취할 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금.

3. 위 내용의 각 항목에 대한 귀 복지관장의 사실 확인과 모든 것이 사실로 확인 되었을 경우 가해자에게 책임 있는 징계 및 적절한 조치를 취해 줄 것을 요구하는 바입니다. 또한 이 일로 인하여 불이익의 조치를 취할 경우 사업주에게 내려지는 처벌이 더 강력함을 밝히며 피해여성근로자들이 안전하게 일 할 수 있는 환경을 만들어 가는데 최선을 노력을 다해 줄 것을 요청합니다.

4. 이후 직장내성희롱예방교육을 전문강사에게 의뢰하여 재교육을 받을 것을 권유합니다. 저희 여성노동센터는 노동부 지정 성희롱예방교육지정기관입니다. 저희

기관에 의뢰를 하시거나 대구지방노동청에 문의하시면 언제든지 교육을 받으실 수 있습니다.

이후 가해자에 대한 조치 결과를 전화, 팩스, 방문, 우편 등의 방법으로 회신을 하여 주시면 감사하겠습니다.

사) 대구여성회 고용평등상담실

2. 고용상 성차별

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조제1호

“차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우(사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다)를 말한다. 다만, 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

- 가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
- 나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
- 다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

1) 모집·채용

제7조(모집과 채용)

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

■ 모집·채용에 있어서 차별로 보는 경우

- 모집·채용시 특정성을 배제하거나 특정성만을 대상으로 하는 경우
 - 모집·채용시 특정성만을 대상으로 하는 경우
 - 모집광고상에는 남녀 모두를 뽑는 것으로 되어 있으나 내부방침에 의해 채용 시에는 특정성을 배제하는 경우
 - 남성환영, 남성적합직종 등으로 표시하는 경우
 - 특정성을 표현하는 명칭으로 모집하는 경우
- 직종별로 남녀를 분리모집하거나, 모집인원을 남녀에게 달리 정하는 경우
 - 관리 사무직 남자 00명, 판매직 여자 0명과 같이 직종별로 남녀를 분리모집

하는 경우

- 대졸남성 000명, 대졸여성 00명, 고졸남성 000명, 고졸여성 00명 등 남녀별 채용 예정인원수를 다르게 명시해 모집하는 경우
- 모집광고에 남녀별 채용 예정 인원수를 명시하고 있지는 않지만 남성을 먼저 충원한 후, 충원 필요인력이 있을 경우 여성을 뽑는 경우

○학력·경력 등 자격이 같음에도 불구하고 여성을 남성보다 낮은 지급 또는 직위에 채용하거나 여성을 남성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우

○직무수행상 필요하지 않은 채용조건을 부과하는 경우

○특정성에 대해서만 미혼일 것을 조건을 제시하거나, 일정조건을 갖춘 경우 우선 채용하는 경우

:예 여성은 미혼자에 한함, 여성은 경험자 우대, 여성은 용모단정할 것, 여성은 부양가족이 없는 자 우대 등

○모집·채용에 관한 정보를 제공함에 있어 남성과 여성을 다르게 취급하는 경우

- 회사에 대한 안내 등의 자료를 특정 성에게만 송부하고 다른 성에게는 제공하지 않거나 내용을 달리하여 제공하는 경우

○채용시험 등에서 여성·남성을 다르게 적용하는 경우

- 어느 한 성만 채용시험을 치르거나, 남녀 공통시험을 치른 후 어느 한 성에 대해서만 별도의 시험을 치르게 하는 경우
- 면접을 보면서 '결혼 후에도 직장생활을 계속할 의사가 있는지' 등 여성에게만 일정한 사항의 질문을 하는 경우
- 채용시험의 합격기준을 남녀다르게 정하는 경우

■ 모집·채용에 있어서 차별로 보지 않는 경우

○직무의 성질상 어느 한 성이 아니면 업무의 정상적인 수행이 곤란한 경우

- 경비원 등 방법상 특정 성에 대한 배려를 필요로 하는 직업

○근로기준법 등 관계 법령상 여성취업이 금지된 직종에 남성만을 채용하는 경우

- 근로기준법 제65조(사용금지), 제72조(갱내근로의 금지) 및 같은 법 시행령 제40조(임산부 등의 사용금지 직종)에 근거

○풍속, 풍습 등이 설로 달라 특정성이 능력을 발휘하기 어려운 해외에서의 근무가 필요한 경우, 그 외 특별한 사정에 의해 특정성에게 균등한 기회를 주거나 대우를

- 하는 것이 곤란하다고 인정되는 경우
- 현존하는 차별을 해소하기 위하여 사업주가 특정성을 우대하는 적극적 조치를 취하는 경우
 - 어느 한 성의 근로자가 현저히 적게 종사하고 있어 성비를 맞추고자 모집·채용에서 구인정보를 한 성에게 유리하게 제공하거나, 채용할당제·채용시 가산점을 부여하는 경우

사례 9

모집·채용공고의 연령제한으로 시험응시 기회조차 얻을 수 없었던 여성 성우 지원자에게 평등한 기회를 얻도록 하였다.

■ 상담개요

- 상담자는 성우가 되기 위해 5년 정도 보수없이 현장에서 보조역할을 하며 기능을 익히고, 학원을 다니고 선배를 따라다니며 현장경험을 쌓았다. 상담자가 응시하려고 하는 모 방송국의 '06년 채용공고에는 여자의 경우 30세 이하의 연령제한을 두고 성우를 뽑았으며, 상담자는 06년 30세로 성우로 응시하여 탈락하였다. 만약 모 방송국이 '07년 채용공고 시 '06년 채용공고와 같이 연령제한을 둔다면 상담자는 응시할 기회를 갖지 못하게 되는 것이었다. 특히, 모 방송국은 남성 성우의 경우에는 연령제한을 두지 않고 유독 여성 성우에게만 나이제한을 두고 있었다. 상담자는 여성에게만 나이제한을 두는 것은 부당하다고 생각하여 고용평등 상담실에 문의하게 되었다.

■ 진행과정

- '07. 2. 15 상담자가 고용평등상담실 유선 상담 신청하여
 - 모 방송국의 2007년 모집·채용공고에 연령제한을 두는지 여부와 연령 제한을 명시하여 채용공고할 경우 여성단체에서 여성연령차별폐지차원에서 대응해 주기를 희망
- '07. 2. 15 상담실에서는 모 방송국 인사 담당자와 통화
 - 모집·채용공고 시 연령제한을 둘 것인지 여부에 대하여 통화하고 연령 제한은 위법임을 알리고 연령제한을 없애 줄 것을 요청하자
 - 채용공고 관련하여 '07.2.17 인사위원회가 열리므로 동 사안에 대하여 논의하고 연락주겠다고 답변
- '07. 2. 21 모방송국 인사담당자로부터 연락
 - 방송국 인사위원회에서 성우로서의 역할을 함에 있어서 연령제한은 직무 능력과 상관없다고 판단하였으며 이에 따라 모집·채용공고에 연령제한을 두지 않기로 하였다는 인사담당자의 답변을 받음

■ 처리결과

- 상담자가 채용공고에 여성만을 연령제한 둔 것에 대하여 상담 요청하여 사실 확인을 거쳐 직무능력과 상관없이 특정성만을 연령제한 한 것은 남녀고용평등법 위반임을 사업주에게 고지하여 모집·채용공고에서 여성만의 연령제한을 폐지

이 건을 계기로 특정성만을 연령제한 하는 성차별이 부당하다는 인식을 인사담당자에게 인식시키는 계기가 됨

2) 정년·퇴직 및 해고

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률

제11조(정년·퇴직 및 해고)

- ①사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ②사업주는 여성 근로자의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

사례 10 기혼이면 퇴사해야 한다.

■ 상담개요

- 상담인은 20살에 결혼하여 아이를 두고있는데 남편이 임대하고 살 길이 막막하여 직원이 10명정도되는 작은 회사의 사무보조업무에 이력서를 내고 합격하여 직장생활을 하게 되었다.
상담인이 4개월 정도 근무하였을 때 아이가 아파 급하게 병원에 갈 일이 생겨 사무실에 이야기 하고 조퇴하려고 하자 '결혼 한지 몰랐다'면서 '왜 결혼한 사실을 숨겼냐', '결혼한 줄 알았으면 안 뽑았을 거라'고 말하며 '우리 여직원들 중 결혼한 사람은 없으니 사직하라'고 하였다.
상담인은 남편이 군대에 있고 생활비가 없는 상황에서 회사를 그만둘 수 없다면서 고용평등상담실에 상담요청하였다.

■ 진행과정

- '07. 5. 8 상담인이 고용평등상담실 유선으로 상담하며
 - 회사를 사직할 형편이 안되니 사직하지 않는 방법을 찾아봐 달라는 요청을 함
 - 상담실에서는 상담인 스스로 사업주와 대화를 통한 해결하던지 관할지방 노동관서에 진정하는 방법이 있음을 알림
 - ※ 지속적인 직장생활을 위해서 사업주와 허심탄회하게 대화하도록 조언-근로자 본인의 직무능력이나, 직업의 필요성을 사업주에게 설명하여 오해가 없도록 대화를 하는 것이 계속 근무 시 원만한 직장생활유지에 도움이 될 수 있음을 조언함
- '07. 5. 9 상담인은 사업주와 면담을 통해
 - 결혼을 이유로 퇴사를 강요하는 것은 위법임을 알리고 퇴사할 수 없다는 태도를 분명히 함(이와 같은 내용을 내용증명우편 발송조치)
- '07. 5. 10 고용평등상담실 중재
 - 고용평등상담실에서 상담인이 결혼을 이유로 사직권유에 대한 문제를 상담한 사실을 알리고 근로자가 계속 근무를 하고 싶어 함으로 결혼을 이유로 해고하는 것은 부당해고이며 이 경우 사업주가 처벌될 수 있다는

점을 근로자에게 알려 주었으나 근로자(내담인)가 사업주처벌을 원치 않았던 점을 알려주고 사업주의 사직권유(해고)를 철회하여줄 것을 요청

- '07. 5. 20 사업주로부터 해고 철회 통보를 받음

■ 처리결과

- 여직원에 대한 결혼퇴직제가 사라진지 오래고, 기혼여성의 직업생활이 자연스럽게 이루어진지 오래되었지만 아직도 결혼으로 인한 퇴직종용이 발생되고 있다.

특히 약간의 위로금을 줄 테니 퇴직하라고 종용하는 경우 장차 다가올 직업생활의 눈총이나 어려움을 받고 계속근로를 하는 것 보다는 그 점이 좋다고 판단하여 고용평등상담실이나 지방노동관서 등에 문의하지 않고 사직서를 제출한 후 일정기간이 지나서 상담을 의뢰해 오는 경우가 종종 있다. 그러나 사직서를 일단 제출해 버리면 자발적인 퇴사로 이해되기 때문에 해고의 부당함을 주장하기가 쉽지 않을뿐더러 근로자 개인적인 사유에 의한 자발적인 퇴직의 경우 실업급여도 받을 수 없게 되는 상황에 놓이게 된다.

사례 11

경영난을 이유로 여성 반주자만을 강제퇴직 시킨 사업주에 맞서 차별 시정 및 원직 복직을 받아낸다.

■ 상담개요

• &&재단에서 운영하는 평생대학에 반주자인 000씨는 2007. 4월말경 수강 학생이 없어 경영난의 어려움을 이유로 해고통보를 받았다. 운영의 어려움을 알고 있던 터라 순순히 받아들였는데 알고보니 지휘자인 남자는 그대로 두고 지휘자의 필요에 따라 반주자를 데려와서 계속 운영을 한다고 한다. 가곡부 학장에게 찾아가서 왜 반주자인 본인만 해고를 하냐고 묻자. “그 지휘자는 남자이고 생업으로 몇 년째 하고 있다. 반주자인 000씨보다 훨씬 오래 했고...”라며 납득하기 어려운 말을 했다. 비록 하루에 몇 시간 하지 않는 반주 일이지만 000씨에게도 반주하는 일은 거의 생업에 가까운 일이다. 그 지휘자가 남자이고 오래일을 했다는 이유로 그대로 고용을 한다면 000씨의 해고의 이유가 본인이 여자이고 일한지 얼마되지 않았다는 말이 되는데 이것은 정당하지 못하다.

한편 노무관계의 책임자인 학장은 전화 통화에서 ‘다른 이유도 있다. 반주자가 수강생들로부터 평판이 좋지 않다. 연습시간에 자주 늦는다.’는 말을 하며 해고의 사유로 주장했으나 사실 확인 결과 몇몇 수강생들과 개인적인 차이였을 뿐 수업이나 연습에 방해될 정도는 아니었음이 확인되었다.

■ 진행과정

- '07. 5. 2 대구여성회 고용평등상담실로 유선상담
 - &&재단 가곡부 학장에게 상담내용 공문 발송
- '07. 5. 3 학장과 통화하여 부당해고를 철회할 것을 주장
 - 해고사유에 대해 답변
 - 본 상담실은 차별적 부당해고임을 주장
- '07. 5. 4 학장과 재통화
 - 해고사실이 문제가 되는 것이라면 지휘자, 반주자 모두 해고시킬 것이라고 함. 하지만 내담자는 그만두고 싶어 하지 않는 상황에서 둘 다 해고는 의미가 없음을 확인시키고 학장에게 해고를 하더라도 명백한 사유가 있어야 하며

그렇지 않다면 법적인 근거로 경영상의 어려움이 있는지, 피해자가 회사의 명예를 훼손시켰는지, 경제적인 손실을 입혔는지를 증명해야 함을 통보

■ 처리결과

- 학장과 피해자 각각 전화상담하여 부당해고를 철회하고 &&재단 경영방침에 따라 평생대학 강의시간조정이 불가피하므로 파트타임으로 전환시키는 것으로 합의를 함.

사례 12 | 임신으로 인한 부당해고, 구제받다.

■ 상담개요

- 2008년 10월 △△어학원에 상담직으로 입사해 근무하던 29세 ○○○는 2009년 1월경 임신을 하였다. 임신을 하자 2009년 4월27일 9시30분경 원장은 ‘그냥 30일까지만 일해! 안되겠어!’ 라고 해고통보를 하였다. 그래서 이유가 뭐냐고 묻자 원장이 임신한 직원에게 일시키는데 불편하다는 것이었다. 이에 서면으로 해고통지 해줄 것을 요청하여 해고통지서를 받았으나 해고통지서(해임사유서)에는 임신으로 인한 해고사실을 누락한 채 업무 불성실만을 기록하였다. 이에 지방노동위원회 부당해고 구제 신청을 하게 됨.

■ 진행과정

- 4/30 상담의뢰(유선으로 상담)
 - 어학원에서 근무하는데 임신을 하니 일시키기가 불편하다는 이유로 그만 두라는 통보를 받았다.
- 5/14 서면으로 해고 통지 할 것을 요청
 - 부당해고 구제신청 하기로 함.
- 5/18 서면으로 해고 이유서 통보받음
 - 구제신청 이유서 및 증빙자료 및 일지정리
- 5/20 부당해고 구제신청서 지방노동위원회에 제출
 - 신청취지: 사용자가 2009.4. 27일 행한 해고조치는 부당해고로 인정한다. 해고기간 중 임금 청구 등
- 5/21
 - 경기지방노동위원회에 구제신청(경기2009부해631)접수 및 사건진행 안내문 수신(6월2일 증빙서류 및 참고자료 첨부 출석요청)
- 5/22
 - 6월2일 지노위 출석 시 증빙자료 및 합의요청에 대한 대응 준비
- 6/2 ○○지방노동위원회 위원회심판과 출석
 - 합의로 정리 됨.

■ 처리결과

- ○○○는 2009년 5월 20일 구제신청을 하여 2009.6월2일 화해가 성립되었다. 화해 조서 내용은 2009. 4.27일자 해고처분을 취소하고 1개월분의 임금상당액 (금170만원)을 2009.6.10까지 지급한다. 2009.6.3자로 복직시키고 해고기간 (2009.4.27~2009.6.3)을 계속근로연수에 산입한다. 그리고 '복직 후에는 이 내용과 관련하여 어떠한 이의제기를 하지 않는다.'는 것으로 복직하여 회사에 다니고 있다.

3. 모성보호 및 일·가정 양립 지원

1) 1. 생리휴가

근로기준법 제73조(생리휴가)

사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

- 생리기간 중의 무리한 근무가 정신적·육체적 피로를 가중시켜 재해의 위험 증가나 생산성의 저하를 초래할 수 있으며, 모성보호 측면도 고려하여 생리기간 중 가장 힘든 날에 쉬도록 한 것임.
 - 5인 이상 전사업장에 적용됨.
 - 사용자는 여성근로자의 연령, 직종, 근로형태, 개근여부, 근로일수 등에 관계 없이 사실상 생리를 하고 있는 근로자 본인이 청구할 경우 월 1일의 생리휴가 부여
 - 생리휴가는 성격상 적치하여 사용이 불가능하며, 해당 기간이 경과되면 휴가권이 소멸됨.
 - 사전통보없이 일방적으로 생리휴가를 사용하는 것은 권리남용으로 보호받지 못하며, 사용자가 특정일로 대체휴무시키는 것도 위법임.
 - 생리휴가가 무급화 됨에 따라 근로자가 생리휴가를 청구하는 경우 휴가 사용 일에 대하여 사용자는 임금지급 의무가 없음단, 생리휴가 미사용에 대해서는 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약으로 달리 정한 경우 그에 따름.
 - 방학기간, 무급휴직기간에 생리휴가 부여와 관련하여 근로의무가 없는 기간에는 단체협약, 취업규칙 등에 별도의 규정이 없는 한 생리휴가를 부여하지 않아도 무방함.

사례 13

주40시간과 주44시간을 교차근무시 '생리휴가는 무급이다'에 맞서 유급휴가보장 받다.

■ 상담개요

- 국가 및 공공기관이 2005년 7월부터 주40시간제를 시행하는 반면 학교는 학교교과과정으로 인해 주40시간제를 격주로 시행하고 있다. 그래서 개정된 근로기준법을 적용하지 않고 있기 때문에 생리휴가 및 연차휴가에 관한 적용은 '03. 9. 15 개정전 근로기준법을 적용하고 있다.
그런데 학교에서 근로하는 학교회계직원이 생리휴가를 신청하였더니 생리휴가는 없어졌다며 휴가사용을 못하게 하고 사용시에는 결근처리를 한다고 한다는 답변을 들었다.
이에, 000씨는 고용평등상담실에 상담을 하여 주40시간제가 적용되지 않은 사업장은 생리유급휴가사용을 알고 학교 행정실장에게 시정을 요구하였으나 학교측은 교육청 지침이 있어야 한다며 시정이 되지 않았다.

■ 진행과정

- '07. 9. 10 000씨 고용평등상담실 유선 상담
 - 그동안 생리휴가를 유급적용을 받았는데 갑자기 무급이다며 생리휴가를 사용할 수 없다고 하며 사용 시에는 결근처리를 한다고 한다며 생리휴가 사용에 대한 상담.
 - 학교는 주40시간제를 전면적으로 시행하고 있지 않기 때문에 생리휴가는 유급이다. ○○○교육청소속 공무원도 '○○○교육위원회및교육감소속 지방공무원복무조례'에 의해 종전의 규정을 적용하고 있다는 내용을 안내 하고 학교에 위 내용을 알리면서 시정할 것을 안내함.
- '07. 9. 13 000씨 재 상담
 - 학교 행정실장에게 생리유급휴가를 이야기하였더니 교육청 지침이 필요 하다며 시정을 하지 않고 있다며 재상담요청
 - 고용평등상담실에서 ○○○교육청에 시정 제안을 하기로 판단
- '07. 9. 17
 - ○○○교육청 재정복지과(학교회계직원 및 기간제 근로자 담당 부서)에

유선 통화로 생리유급휴가 사용 보장 요구

■ 처리결과

- ○○○○ 교육청으로부터 “여성에게는 매월1일의 생리휴가를 주어야 하며 주 5일제가 전면 실시되기 전까지는 유급으로 한다”라는 내용을 공문으로 각 학교로 보내기로 함.

2) 임신부의 야간근로, 휴일근로, 시간외근로 제한

근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)

②사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

근로기준법 제71조(시간외근로)

사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

■ 야간·휴일근로의 제한

○야간·휴일근로는 인간의 생체주기를 깨뜨리거나 적절한 휴식을 제한하게 되므로 신체적으로 약한 임신부의 건강 및 태아에게 부정적인 영향을 가져올 우려가 있고, 산모의 조속한 회복과 영아의 양육 등에 영향을 끼칠 수 있으므로 엄격하게 제한

■ 시간외 근로의 제한

○임신중인 경우 산모 및 태아의 건강을 보호하고자 과중한 근로로 인한 신체적·정신적 부담을 주는 시간외근로가 금지되며, 산후 1년이 경과되지 아니한 경우 출산으로 손상된 모체의 회복과 육아를 위한 시간확보를 위하여 시간외 근로를 제한됨

사례 14 | 임산부의 야간근로, 휴일근로 및 시간외근로 제한

■ 상담개요

- ◇◇병원에 간호사인 000씨는 3교대로 근무하고 있다. 임신6개월 상태인데 병원의 특성상 교대근무를 하다보니 야간근무도 해야 하는 상황이다. 낮 근무만 하거나 몸에 무리가 거지 않는 정도로 하려해도 병원에서 눈치를 많이 준다. 그러면서 임신중에 몸에 이상이 생기면 병원에 아무런 책임을 묻지 않는다는 내용의 각서까지 작성하도록 한다. 만약 각서를 쓰지 않으면 사퇴의 압력이 있다고 한다.
- ◇◇병원의 모든 여자 간호사들은 각서를 작성하는 것을 당연한 것으로 여긴다고 한다. 밤근무가 많이 힘들고 태아에게도 좋지 않은데 이대로 계속 교대 근무를 해야 하는지……. 또한 각서를 쓰도록 하는 것이 위법은 아닌지 알고 싶어 상담 신청했다.

■ 진행과정

- '07. 3. 14
 - 간호사 000씨의 남편이 대구여성회 고용평등상담실로 유선 상담
- '07. 3. 14
 - 000씨와 직접 유선 통화하여 사실 확인하고 구체적인 사실 확인
- '07. 3. 15 ◇◇병원장에 상담내용 송부
 - 야간근로 및 휴일근로의 제한, 시간외 근로에 관한 법률조항 첨부
- '07. 3. 15 ◇◇병원장과 유선통화하여 근무시간 조정할 것과 각서 철회 요구
 - 불이행시 병원 직접방문하고 현관에서 집회할 것이라고 통보함.
 - 법적 대응도 염두에 둬.
- '07. 3. 20
 - 각서 작성한 다른 동료 간호사 몇몇과 통화하여 각서에 대한 사실 확인

■ 처리결과

- 병원장과 유선통화로 000씨의 근무시간을 낮 시간으로 조정하고 마땅히

보호되어야 할 모성보호에 대해 다른 간호사들에게 동일 보장 또한 임산부 및 모성보호는 사회적으로 보호되어야 할 모두의 책임이며 의무 사항이다. 생명에 대한 보호와 존중은 어떠한 법보다도 상위에 있다 할 수 있는데 이를 상대로 각서를 작성하여 그에 대한 책임을 묻지 않도록 한 병원의 규칙은 인간의 생명을 무엇보다 중시해야 할 병원에서는 도저히 일어날 수 없는 일이며 반드시 철회되어야 한다.
모든 각서를 폐기처분하고 단체협약에 각서규정을 삭제하기로 함.

2007년 3월 14일 본 회에 접수된 아래 사건에 대해 이후 본 상담실에 접수된 내용입니다. 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

- 아 래 -

- ◆ 상담일시 : 2007년 3월 14일
- ◆ 내 담 자 : ◇◇병원 간호사 000씨의 남편
- ◆ 상담내용 : 아내가 3교대를 하는 ◇◇병원에 근무한다.

임신 중이라 밤 근무가 많이 힘들고 태아에게도 좋지 않다. 낮 근무만 하거나 몸에 무리가 가지 않는 정도로 하려해도 병원에서는 극심한 눈치를 준다. 또한 각서까지 쓰게하여 밤 근무를 하다 몸에 이상이 와도 병원에 이에 대한 책임을 묻지 않게 하도록 하고 있다. 각서를 쓰지 않으면 해고의 압력을 한다고 한다. 임신부에게 야간근로를 시키는 것이 합리적인 것인지, 또한 각서를 작성하는 것은 위법이 아닌지를 상담해 옴.

※ 참고 : 야간근로 및 휴일근로의 제한에 관한 법률조항(근로기준법 제 70조)

- ▶ 사용자는 18세 이상의 여성을 야간근로(오후 10시부터 오전 6시) 및 휴일근로를 시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.
- ▶ 사용자는 임신부와 18세미만자를 야간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음의 경우 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 야간근로 및 휴일근로를 시킬 수 있다.
 - 18세미만자의 동의를 있는 경우
 - 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의를 있는 경우
 - 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우
 이를 위반한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ▶ 사용자는 노동부장관의 인가를 얻기 이전에 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다. 이를 위반할 경우 500만원 이하의 벌금에 처한다.

결론적으로 ◇◇병원은 위법한 상태이며 근무이전에 그 어떠한 협의도 없었고 일방적으로 근무를 하게하고 각서를 작성하여 근로기준법 위반사항에 해당된다고 본다.

- 이 상 -

3. 위 사건에 대한 진행경과 및 결과내용을 통보하여 주시기 바랍니다.

2007. 3. 15

사) 대구여성회 고용평등상담실

3) 임신중 가벼운 근로로의 전환

근로기준법 제74조제4항

사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외 근로를 하게 하여서는 아니되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

■임신중에는 체력의 소모가 증가하여 통상의 작업을 수행하기 곤란한 경우가 있기 때문에 근로자와 태아의 건강을 보호하기 위하여 업무강도를 조절할 수 있도록 한 것임.

- 그러므로 임신중인 여성근로자의 요구가 있는 경우에 특별한 사정이 없는 한 쉬운 종류의 근로로 전환시켜야 함.
- 단, 임신중인 근로자가 요구하는 경우에 적용되므로 이를 요구하지 않은 경우 사용자가 종래의 업무에 그대로 사용하여도 위법하지 않음.

■쉬운 종류의 근로

사회통념에 따라 구체적으로 판단하여야 하며 대체로 임신중인 여자가 수행하기에 신체적·정신적으로 수월하고 용이한 업무로서 당해 근로자가 요구하는 업무라 할 것임.

사례 15 | 임신중 경이한 근로로 배치요구

■ 상담개요

- 22세로 500명규모의 약품 제조업체에서 2년 5개월 근무하였다. 임신 6개월로 반품된 물건을 해체하는 파트에 배치되어 냄새가 심하고 반품된 의약품해체 과정에서 가루가 날려 태아에 영향을 미칠까 불안하여 경이한 근로로의 전환을 요청하자 상사가 소견서를 받아 오라 하였으며
 - 임신부는 부담스러워 일을 못시키겠다는 말을 하면서 은근히 사직하기를 유도하는 분위기였으며, 이전에 근무자들도 산전후휴가를 사용하고 사직하도록 유도를 하여왔음
 - 내담자는 임신 중 경이한 근로로 전환배치를 받고 산전후휴가 복귀 후에도 계속 근무를 하고 싶다면 고용평등상담실에 유선 상담요청

■ 진행과정

- 6/15
 - 내담자가 상담 진행 과정에서 계속 근로 의지가 있어 근로기준법 및 남녀고용평등법 등의 근거 조항을 가지고 직접 대응하는 방법을 하기로 함.
- 6/
 - 상담실에서 메일로 모성보호 관련 법적 조항 등을 송부하였으며 상담자는 이를 근거로 사측에 직접 경이한 근로로의 전환을 요구함.

■ 처리결과

- 상담자는 경이한 경로로 전환 배치 받아 근무하였으며 산전후가 사용후 복귀하여 근무 중에 있다.

4) 산전후휴가제도

근로기준법 제74조

- ①사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다.
이 경우 휴가기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 한다.
- ②사용자는 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신 중절 수술(모자보건법 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

■ 여성근로자의 건강보호와 태아의 순조로운 발육을 위해서 출산전에 일정기간 동안 취업을 중단시켜야 할 필요가 있고, 출산후에 있어서도 임신·출산 등으로 인하여 소모된 체력을 회복시키기 위하여 일정기간 휴양이 필요하며, 동시에 유아를 보살펴야 할 필요가 있어 산전·후를 통하여 최소한의 보호휴가를 주도록 한 것임.

- 산전후보호휴가는 1인 이상 전 사업장에, 근속기간·근로계약의 형태(비정규직, 계약직, 임시직 등)·직종에 관계없이 적용됨
- 산전후보호휴가는 강행규정이므로 사업주의 시기변경권이나 근로자의 권리포기가 인정되지 않고, 산전후를 통하여 분할없이 90일을 부여하되 반드시 산후 45일이상이 보장되어야 함.

■ 신분보장(해고금지 등)

근로기준법 제23조제2항 사용자는 (중략) 산전·산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.(생략)

- 산전후휴가기간과 그 후 30일간은 해고하지 못하도록 함으로써 여성근로자가 실직의 위협으로부터 벗어나 출산으로 인하여 손상된 모체를 회복하고 업무에 복귀할 수 있도록 한 것임.

※ 산전후휴가중이라는 이유로 통상적으로 이루어지던 재계약이 이루어지지 않는 경우에는 **부당해고** 등의 문제가 발생할 수 있음.

사례 16 산전후휴가 못 주겠다는 회사측에 맞서 권리를 찾다.

■ **상담개요**

- 상시근로자가 500인 미만인 ★★사업장은 출산을 앞두고 산전후휴가를 신청한 상담자에게 산전후휴가를 줄 수 없다며 6개월간 사직을 하고 다음 해 1월에 재입사를 하라고 했다. 상담자는 6개월간 사직을 하는 것은 부당하다고 판단하여 고용평등상담실에 문의하게 되었다.

■ **진행과정**

- '07. 4. 23
 - 휴가 줄 수 없다고 하는 것은 부당한 것이 아니냐며 전화 상담요청
- '07. 4. 24
 - 산전후휴가에 관한 법률 등 주요 내용을 내담자에 송부하였으며 상담자는 동 자료를 회사측에 제출하고 면담요청

■ **처리결과**

- 사업주는 관련 자료를 보고 상담실에 재 상담하였으며 근로자에게 법적 권리가 있음을 인지하였고 상담자는 산전후휴가를 보장받았음.

사례 17 출산휴가 쓰려고 하니 그만두라는데

■ 상담개요

- 준 종합병원급(약 500bed)에 속하는 병원에서 간호사로 7년 정도 근무했다. 현재 임신 7개월이며 다리도 많이 붓고 해서 병원 측에 출산휴가사용을 얘기 했더니 출산휴가를 쓰려면 그만두고 집에서 쉬라는 것이었다. 그동안 고생하면서 다닌 것 생각하면 어떻게든 출산휴가를 사용하고 육아휴직까지 쓰고 난 후 퇴직해버리고 싶은 마음이다. 규모가 작은 병원도 아닌데 수간호사도 당연한 듯이 말하는 이런 구조에 대해 대응하고 싶다. 그리고 육아휴직을 사용하고 퇴직해도 아무 문제없는지 궁금하다.

■ 진행과정

- '07. 11. 7 본 상담실로 전화상담
 - 현재 근무 중이라 길게 얘기하기 어려운 상황인지라, 일단 규모가 작은 병원도 아닌데 출산휴가사용에 대해 얘기를 꺼내자 말자 곧바로 차라리 그만두고 집에서 계속 쉬는 게 서로에게 좋지 않겠냐는 식의 대답을 들었다. 그동안 고생고생하며 다닌 직장인데 이런 식의 대답을 들을 줄 몰랐다. 배신감이 이만저만이 아니다.
- '07. 11. 8
 - 내담자의 남편이 상담실 방문, 출산휴가사용과 관련된 법들에 대한 조언, 자문을 받고 가능하면 상담실에서 병원측에 의견서 등을 보내주기를 희망
- '07. 11. 9
 - 상담실에서 병원측에 전화로 근로기준법 제74조 “사용자는 임신 중의 여자에 대하여는 산전후를 통하여 90일의 유급보호휴가를 주어야 하며, 다만 유급보호휴가는 산후에 45일 이상 확보되도록 하여야 한다”는 규정과 남녀고용평등법 제 11조 “사업주는 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다”, 근로기준법 제 23조 “정당한 사유없이 혼인·임신 또는 출산을 이유로 퇴직을 강요하는 것은 법 위반”이며 각각의 처벌규정에 대해 인사담당자에게 알리고 필요시

정식공문으로 발송할 수 있음을 얘기

- 병원 측에서 처음엔 병원시스템상의 어려움을 호소했으나 출산휴가는 가능, 육아휴직은 사정상 1개월 이상은 곤란하다고 함.

• '07. 11. 10

- 내담자가 처음엔 육아휴직까지 사용하고 병원을 그만 둘 생각을 했으나 사정상 계속 일을 해야만 상황이라 일단 출산휴가를 받고 이후 육아문제를 생각하겠다고 함.

■ 처리결과

- 사업주로부터 산전후휴가, 1개월 육아휴직사용 후 고용안정을 보장받는 식으로 합의됨.

사례 18 산전후휴가 후, 사측의 해고종용, 부당해고에 대응

■ 상담개요

- 규모 100여명의 건축사무소에서 3년 8개월동안 건축설계사로 일하다, 출산 휴가를 쓰고 복직을 했다. 복직한 다음날, 팀장이 불러 설계부분의 인원을 감축 중이라고 하면서 퇴직을 하라고 했다. 이 회사는 결혼을 하면 퇴직하는 것이 관례이다. 상담인 이외 여직원 3명은 모두 미혼이다. 사측의 끈질긴 퇴직조용에 대해 사직서를 쓰지 않고 버텼더니, 해고예고 통보를 하였다. 설계 프로그램을 사주지 않아서 일도 할 수 없는 상황에서 고용평등상담실로 상담요청 하였다.

■ 진행과정

- 5/23 상담자로부터 전화상담요청
 - 상담실에서는 상담자에게 해고통지서 요구할 것을 안내
- 5/25 상담자가 사업주로부터 해고예고통지(6.24일자 해고) 받음
- 5/30 상담자 내방상담하여 해고에 관한 법적 대응방안 논의
- 6/26 상담자 지방노동위원회에 부당해고구제신청 접수
- 7/ 지방노동위원회 조사 진행
 - 사업주의 답변서에 대한 이유서 2회 제출
 - ※ 본회 자원봉사 사법연수생이 이유서 작성 후 본회에서 검토
- 8/1 사업주로부터 복직명령서 수령
- 8/2 부당해고구제신청 취하

■ 처리결과

- 내담자는 건축설계사로서 기술전문직임에도 불구하고 회사 측은 출산을 이유로 해고를 하였고, 지방노동위원회에 구제신청을 제출하여 사업주의 부당해고에 대응하였으며, 노동위원회 조사과정에서 사업주가 상담자의 업무평정이 좋지 않았다고 주장하면서, 상담자는 동사에 계속 근로의 기대를 포기하여 4개월 급여분에 해당하는 위로금을 받고 권고 사직하는 것으로 정리를 하였다.

5) 육아휴직제도

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제19조

- ①사업주는 생후 3년 미만 된 영유아가 있는 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ②제1항에 따른 육아휴직기간은 1년 이내로 한다.
- ③사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다.
- ⑤육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

■근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 제도로써 3세 미만의 영아를 가진 남녀근로자가 그 영아의 양육을 위해 휴직할 수 있도록 한 것임.

- 육아휴직제도는 1인 이상 전사업장에, 근로계약의 형태(비정규직, 계약직, 임시직 등)·직종에 관계없이 적용되던, 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 당해 사업에서의 계속 근로기간이 1년 미만인 근로자와 동일한 영유아에 대해서 배우자가 육아휴직중인 근로자는 제외(남녀고용평등법 시행령 제10조)될 수 있음.

■신분보장

○육아휴직을 이유로 불리한 처우금지

- 해고: 가장 강하고 전형적인 불이익 취급으로 사용자의 일방적 의사표시로 근로계약관계를 소멸케하는 것
- 그 밖의 불이익한 처우: 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등 근로자의 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것

○육아휴직기간중 해고금지

- 육아휴직기간중 해고를 금지하는 것은 산전후휴가 및 산재요양중인 자의 절대 해고 금지의 취지를 반영한 것으로 장기간의 휴직중 근로자가 실직의 위협으로부터 벗어나 안정적으로 영아의 정신적·육체적 건강한 발육을 도모할 수 있도록 한 것임.
- 사업주는 육아휴직 기간동안 합리적인 해고사유가 있더라도 휴직종료 전에는 당해 근로자를 해고할 수 없음.

■**휴직후 직무 복귀**: 육아휴직 후 직무복귀를 법으로 보장함으로써 근로자가 안정된 신분에서 육아휴직을 할 수 있도록 한 것임.

■**근속기간의 인정**: 승진·승급 및 퇴직금 계산 등에서 근속기간 산정시 육아휴직 기간을 포함

사례 19 육아휴직 후 복귀를 허용하지 않는 사업주를 상대로

■ 내담자 상황

- 상담자는 30세 기혼자로 금융기관 콜센터에 파견 계약직으로 1년 5개월 근무하는 자임.

■ 상담개요

- 이 회사는 00은행 콜센터에 인력을 지원하는 파견업체로 상담자는 3년 계약직으로 입사하여 대전지역에서 고객 상담업무를 담당하고 있다. 2006/6/1일자로 출산휴가를 받고 90일 후에 복귀하여 2개월 간 일하다가 육아휴직에 들어갔고 2007/6/7일 회사복귀를 앞두고 있다. 그런데 육아휴직 중 계획에 없던 둘째아이가 생겨 8/1일 출산예정이다. 집안사정이 여의치 않아 일찍 복귀할 요량으로 회사에 5/1일자로 복귀신청을 했더니 신입사원을 대거 채용하는 바람에 복귀할 자리가 없다는 통보가 왔다. 그리고 본사에 연락을 해 보았더니 육아휴직 담당자가 복귀했다가 바로 출산휴가 들어갈 거라면 어차피 일하기가 힘들 테니까 실업급여를 받게 해주겠다는 얘기도 했다. 아직 계약기간이 남아있기 때문에 그만둘 이유도, 그만두고 싶은 마음도 없다. 둘째 아이 육아휴직은 사용하지 못한다하더라도 복귀 후 출산휴가라도 가고 싶은데 회사 측에서는 “회사가 봉이냐?”며 복직을 허용하지 않는데 법적인 구제 절차가 있는지 답답해 하던 끝에 고용평등상담실로 상담을 의뢰하게 되었다.

■ 진행과정

- '07. 5. 4. 유선 상담접수
 - 3년 계약직에 현재 계약기간 만료까지는 1년 7개월 정도 남아있으므로 육아휴직 후 복귀를 거부하는 것은 임신, 출산과 관련한 부당행위에 해당되며 만약 끝까지 회사 측에서 복직을 거부한다면 이는 부당해고에 해당되므로 지방노동위원회에 부당해고에 대한 구제신청을 할 수 있다. 우선 회사 측에 육아휴직 후 복귀에 대한 의사와 내용을 정리하여 내용증명을 발송하고 복직을 허용하지 않는 이유와 그 근거에 대한 답변을 회사 측에 요구하자고

정리

- '07. 5. 16. 회사 측에 내용증명 발송하고 5/25일까지 서면 답변을 요구함.
- '07. 5. 17.
 - 상담실에서 본사가 있는 ○○의 노동부 근로감독관과 통화하여 '6월까지 비정규직 여성근로자 모성보호 관련 사업장 집중단속기간'에 대한 입장 확인 후 해당 사업장에 지도점검을 논의함.
- '07. 5. 22.
 - 노동부 ○○지청장이 사업장 방문계획이 있어(직장내 보육시설 문제로) 날짜가 확정되는 대로 상담실에서 함께 방문키로 하고 사업장의 육아휴직 담당자(양00)와 통화 시도함. 25일까지 서면 답변키로 하였으나 결과가 나오는 대로 상담실로 연락해줄 것과 추후 노동부 감독관과 함께 지도점검 갈 예정임을 통보함.

■ 처리결과

- 5/22 오후 사업장에서 근로자와 상담실에 전화로 답변해 옴. 근로자가 사용하지 않은 연차휴가가 13일이 남아있으므로 6/7일을 복귀시점으로 본다면 이후 연차를 사용한 후 6/20일 경부터 곧바로 출산휴가를 사용토록 허용하겠다고 함. 출산예정일 40여일 전이므로 출산휴가 90일 사용 후 복귀할 자리를 마련하겠다는 약속을 받아냄. 회사 측에서는 법 위반까지 해가면서 근로자를 해고할 의사는 없다는 입장이다.

근로자 입장에서는 첫째아이가 아직 돌도 지나지 않은 상태이고 게다가 둘째 아이도 임신 8개월이 되는 시점이라 복귀하는 것이 쉬운 상태는 아니었으므로 회사 측의 제안을 수용하기로 함. 육아휴직 후 미사용한 연차사용하고 이후 곧바로 출산휴가를 하기로 하고 이후 복귀하기로 협의 마무리 되었음.

사례 20

비정규직(방송작가)의 육아휴직사용을 허용하지 않은 사업주(PD:팀장)에게 육아휴직허용 및 계속근로를 관철시키다.

■ 상담개요

- 상담자는 방송국의 구성작가로 9월에 출산을 하게 되어 산전후 휴가 및 육아휴직을 사용하기 위해 신청했으나, 작가는 정규직이 아니고 프로그램 제작과 맞물려서 산전후 휴가는 사용하되 육아휴직은 허용하지 못하겠다는 통보를 PD로부터 받았다.

프로그램이 팀별로 구성되어 다른 작가를 구하기 어렵다는 것이 이유였다, 굳이 육아휴직을 사용하려면 다른 작가를 구해 놓고 나가라고 하였다.

아무리 작가가 비정규직이고, 팀별 프로그램제작을 하고 있지만 그동안 프로그램제작을 열심히 하였고, PD와도 작업이 원활히 이루어져 오히려 특별히 봐 줄만도 한데 전혀 양보를 하지 않았다.

정부에서는 출산률 저하로 여러 가지 출산장려책을 내놓고 있는데 PD와 손발을 맞춰서 일하는 작가의 신분은 오히려 불안하기만 하였고, 육아휴직의 불허용은 간접해고나 다름없다고 생각된다며 고용평등상담실에 상담을 요청하였다.

■ 진행과정

- 2007. 9. 17 한국여성단체협의회 고용평등상담실에 유선으로 상담신청
 - 육아휴직 사용에 대해 중재해 줄 것을 요청함
 - 내담인의 요구사항 청취: 사업주와 트러블 없이 육아휴직사용을 할 수 있도록 중재 요청)
- 2007. 9. 20 중재방안 모색
 - 유선으로 일단 대화 시도하되, 대화가 원만하게 이루어지지 않을 경우 내용 증명 우편 발송 등 강력한 대응하기로 합의
- 2007. 9. 23 팀장과 유선대화 시도
 - 팀장이 육아휴직 불허용 의사를 밝히면서, 작가가 팀 내부사안에 대해 여성단체에 의뢰한 사실을 매우 불쾌히 여김.
- 2007. 9. 26 사업주(팀장)와 대화 재 시도

- 육아휴직을 허용하지 않을 경우 사업주(팀장) 자신의 불이익이나 기타 불편 사항에 대해 잘 알고 있으며, 오랫동안 함께 해 온 팀원으로서 배신감 때문에 육아휴직 불허용 의사를 밝혔다는 자신의 입장을 알아 줄 것을 요구한 후 육아휴직을 허용하겠다고 하였으며, 상담실에서는 상담자가 육아휴직후 복귀해서 계속 근로할 수 있도록 배려하여 줄 것을 요청하여 약속을 받아냄.

■ 처리결과

- 상담자에게 급여를 지급하는 자가 PD(팀장)이며 PD의 지휘아래 업무가 이루어지고 있어 상담자는 팀장인 PD에게 육아휴직신청을 하여야 했다. 이에 따라 관련 사안에 대해 담당PD에게 육아휴직과 관련된 남녀고용평등 제19조의 사안을 주지시키고 육아휴직을 사용하도록 하였다.

4. 기타

사례 21 부서전환 후 과도한 업무량으로 사직 후 실업급여 받아내다.

■ 상담개요

- 항공사에서 근무하는데 몇 달 전 인사이동으로 인해 다른 부서에서 근무하게 되었다. 이동된 부서에서는 과도한 업무량으로 오전9시부터 오후 9시를 넘긴 12시간 이상을 근무해야 했다. 과도한 업무량도 너무 힘겹고, 퇴근 후 자신을 계발할 교육이나 친구들을 만나는 등의 개인적인 시간을 가질 수가 없어 혼자 도태되는 것 같아 회사를 그만두려고 한다. 퇴직 후 실업급여를 받으며 새로운 직장을 알아보고 싶은데 이 경우 실업급여 수급자격이 되는지 알고 싶다.

■ 진행과정

- '08. 2. 15 상담의뢰 (방문상담)
 - 내담자 상담실을 방문하여 자신의 상황을 설명하고, 회사를 사직할 의사를 밝히고, 퇴직 후 실업급여를 받으려면 어떻게 사직서를 써야 할지 문의
 - 2. 29일자로 사직서를 제출하였고 사직의 사유를 회사의 업무량이 과중하여 사직한다고 기재했음. 회사에서는 상무님이 회사일이 그렇게 힘들면 오전에 조금 늦게 출근하도록 배려하겠다고 하며 사직을 만류했음. 그러나 현실적으로 다른 직원들은 모두 정시에 출근해서 일하고 있는데 혼자만 늦게 출근한다는 것이 다른 직원들 보기에도 좋지 않고 스스로도 그런 분위기를 감내할 자신이 없어 사직서 수리를 요청하고 퇴사 후 실업급여를 받기 위한 절차문의
 - 고용지원센터에서 고용보험 상실신고서에 이직확인서가 확인되지 않아 실업급여를 신청할 수 없다고 함.
- '08. 3. 3 회사측에 「구직급여수급자격제한기준」 발송
 - 인사과에서 상담실로 전화하여 000을 해고한 것도 아니고 이런 일로 실업급여를 신청한 일은 한 번도 없다고 하며 실업급여를 받을 수 있는 정당한 법적 근거를 제시할 것을 요구함.

- 노동부고시 제2004-90호의 「구직급여수급자격제한기준」의 근로조건의 변동으로 인하여 이직 전 3월간 계속하여 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 최저임금법에 의한 최저임금에 미달하게 되었거나 이직 전 3월간의 주당 평균근로시간이 56시간 이상인 달이 계속되어 이직하는 경우 이직하는 경우 수급자격이 주어짐을 팩스로 발송

• '08. 3. 14 고용지원센터 수급자격 불인정

- 고용지원센터에서 부서 전환 시 즉각적인 대응이 없었던 점을 들어 본인이 인정한 것이라고 주장하며 수급자격 인정하지 않음.
- 4년이란 기간 동안 성실히 근무한 것을 볼 때 부서 전환 시 과중한 업무라고 해서 즉각적으로 대응하지 않은 것은 000의 동의가 아닌 감수라고 여겼고 한계에 도달했기 때문에 사직이라는 상황까지 온 것임을 주장

• '08. 3. 18 고용지원센터 근거자료 요청

- 고용지원센터에서 000의 실제 근무시간을 알 수 있는 출·퇴근 카드 등 근거자료를 요구함. 출·퇴근 카드는 회사에서 구비하여야 할 사항이고 회사에서 000의 야근을 인정한 상태임에도 자료를 요구함.
- 000과 출·퇴근을 증명할 수 있는 근거가 될 만한 자료 찾기를 고심하던 중 000이 출·퇴근 시 대중교통을 이용했다는 점을 착안함. 000의 교통카드에 출·퇴근시의 시간이 기록으로 남아 있을 거란 생각에 카드사에 퇴직 전 2개월 동안의 사용내역을 받아 자료로 제출

■ 처리결과

• 실업급여를 받기 위해 회사와 고용지원센터로부터 여러차례 어려움을 겪으면서 포기하지 않고 스스로 자신의 권리를 찾기 위해 노력한 결과 수급 자격이 인정되어 실업급여를 받으며 구직활동 중이다.

'09년 민간단체 고용평등상담실 지원단체 명단

청 별	단 체 명	대 표 자	주 소	전 화 번 호
서 울	한국노동조합총연맹	장석춘	서울 영등포구 여의도동 35	02-6277-0091
	(사)한국여성민우회	유경희 외 2	서울 마포구 성산동 249-10 시민 공간 나루 3층	02-706-5050
	(사)한국여성단체협 의회	김회중	서울 용산구 한강로 3가 40-427	02-794-4551
	(사)한국여성노동자회 협의회 서울여성노동 자회	윤혜연	서울 마포구 서교동 351-28 5층	02-3141-3011
	(사)여성노동법률지원 센터	문강분 (정희진)	서울 동작구 대방동 한숲길22 서울여성프라자 4층 펼침터2	02-582-5054
부 산	(사)부산여성회	유영란 외 1	부산 동래구 온천3동 1441-1 (주)다이테크 별관 3층	02-506-2590
	(사)한국여성노동자회협 의회 마산창원여성노동 자회	김인영	경남 창원시 상남동 73-5	055-261-5362
대 구	(사)대구여성회	김영순 외 1	대구 중구 동인1가 232-3	053-421-6758
경 인	(사)한국여성노동자회 협의회인천여성노동 자회	정문자	인천 부평구 부평4동 397-4 로얄프라자 811호	032-524-8830
	(사)한국여성노동자회 협의회안산여성노동 자회	이진경	경기 안산시 단원구 원곡동 758	031-494-4362

청 별	단 체 명	대 표 자	주 소	전 화 번 호
경 인	(사)한국여성노동자회 협의회부천여성노동 자회	박태연	경기 부천시 원미구 중동 1144-4 현해답프라자 303호	032-324-5815
	(사)한국여성노동자회 협의회수원여성노동 자회	조여옥	경기 수원시 팔달구 매산로3가 73- 4 두리빌딩 3층	031-246-2080
광 주	(사)한국여성노동자회 협의회 광주여성노동 자회	주경미	광주시 서구 농성2동 641-8 2층	062-361-3028
	(사)한국여성노동자회 협의회 전북여성노동 자회	허옥희 (신민경)	전북 전주시 경원동3가 38-5 대림빌딩 4층	063-286-1633
대 전	(사)충북여성민우회 ※'09.6.26. 사업중단	김미숙	충북 청주시 상당구 남주동 178-1 2층	043-252-8126



5. 성희롱 예방 교육기관 지정 등에 관한 업무처리 요령

(여성고용팀-4740, '07. 12. 20.)

1) 지침 개정

- 최근 사이버 교육의 급증으로 무자격 기관에의 위탁 통신훈련에 대한 관리·감독의 필요성 및 지정기관에 대한 교육실태 점검 필요성이 증가하고 자격강사의 보수교육을 강화하고 행정절차법에 따라 지정취소시에 의견청취를 요건으로 하는 등 기존 지침을 보완 개선할 필요성이 제기되어 기 시달한 지침(여성고용팀-4004, '07.10.30.)을 개정함.
- 성희롱예방교육기관의 지정·관리·취소 등에 관한 업무처리 요령을 규정하여 근로감독관이 성희롱예방교육기관 지정 등에 관한 업무를 보다 체계적이고 원활히 수행할 수 있도록 지원함으로써 성희롱예방교육기관에 대한 관리감독의 실효성을 높이고 내실 있는 성희롱 예방교육을 기하고자 함.

2) 성희롱예방교육기관의 지정

(1) 성희롱예방교육기관 지정요건 및 절차 등

- 성희롱예방교육기관이란 사업주로부터 직장내 성희롱 예방교육을 위탁받아 실시할 수 있는 기관으로서 노동부장관의 지정을 받아야 함.

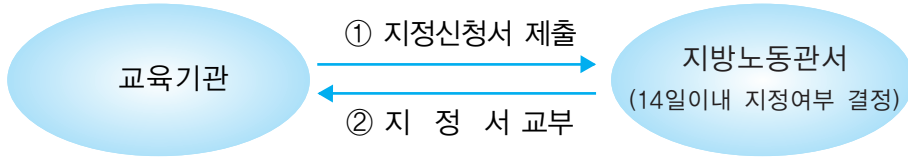
① 지정요건

㉠ **대상기관**: 성희롱예방기관으로 지정될 수 있는 지정대상기관은 다음의 4개 기관임(시행규칙 제6조제2항)

- 사업주단체
- 공인노무사법 제7조의2의 규정에 의한 노무법인
- 법 제23조의 규정에 의하여 비용지원을 받는 민간단체
- 독점규제및공정거래에관한법률 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육시설

㉡ **자격요건**: 노동부장관이 직접 실시하거나 지원하는 강사양성교육을 수료한 강사 보유(시행규칙 제6조제3항)

② 지정절차(시행규칙 제7조제2항)



㉮ 지정신청서 제출시 구비서류(시행규칙 제7조제1항 각호)

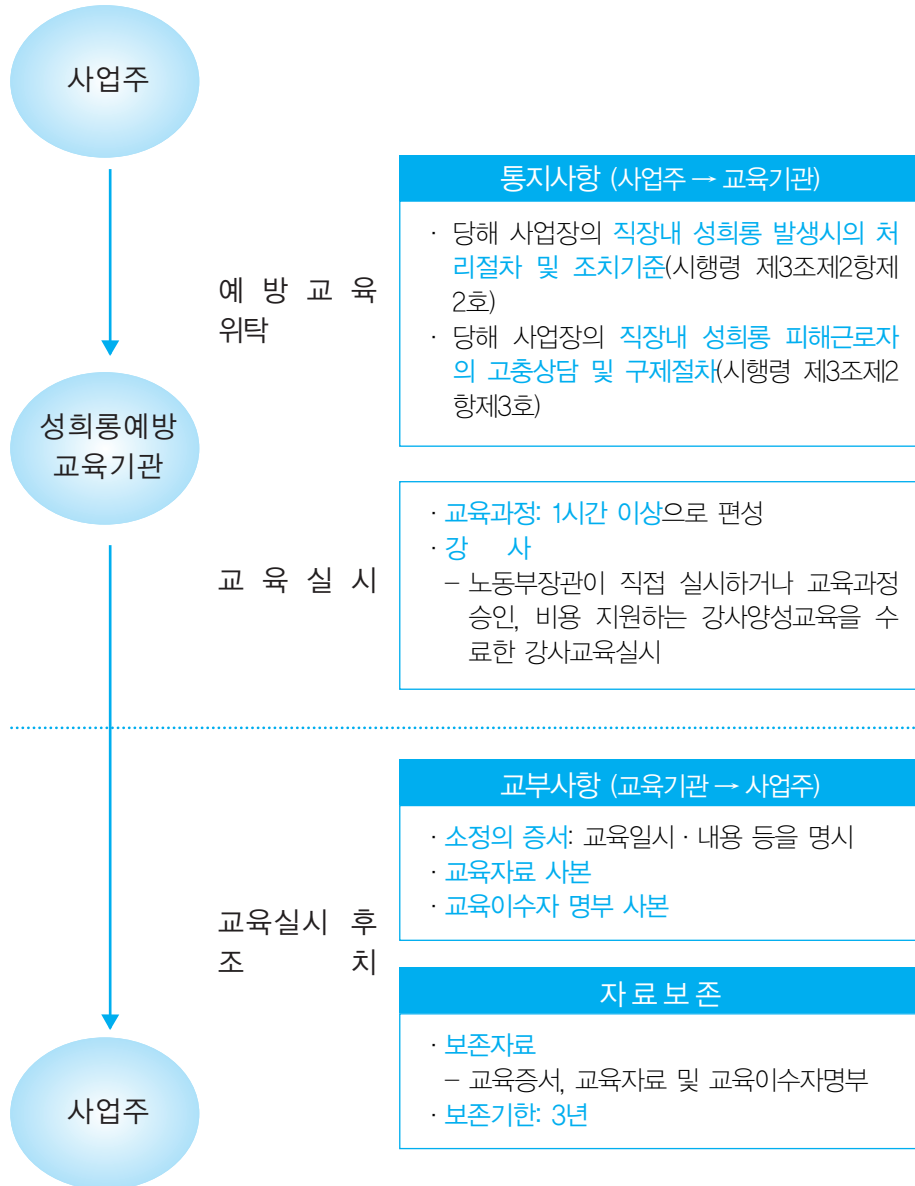
- 예방교육 강사 보유현황
- 예방교육시 사용할 교재 등의 자료
- 예방교육 자료의 개발 등 관련사업의 실시경험을 입증할 수 있는 서류

(2) 성희롱 예방교육기관의 지정시 유의사항

- ① 신청서를 제출받은 담당 공무원은 「전자정부구현을 위한 행정업무 등의 전자화촉진에 관한 법률」 제21조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인등기부등본(법인인 경우에 한한다)을 확인
- ② 시행규칙 제6조제3항에 의한 강사양성과정을 이수한 예방교육강사를 보유하고 있는지 여부에 유의
- ③ 시행규칙 제6조제2항제1호 내지 제4호의 지사(지회), 지부 등에서 교육기관 지정을 받고자 할 경우에는 독립된 법인격을 갖고 있어야만 지정을 받을 수 있으나, 그룹사 연수원의 경우에는 독립법인이 아니더라도 지정 가능
 - ※ 그룹사연수원은 독립법인으로 등록하지 않고 모기업 소속 또는 여러 회사의 공동소유로 운영하는 사례가 많음을 고려함.
- ④ 지정서 교부시 지정번호, 지정기관 명칭 등이 기재된 『성희롱예방교육기관 지정 및 관리대장』(참고 서식)을 작성·관리하고 지정번호는 연도별 발급 순서별로 부여(예) 2001-1, 2002-1)
- ⑤ 지정받은 내용중 명칭·소재지 및 대표자에 관한 사항의 변경이 있는 경우에는 변경신청서(시행규칙 별지 제3호)에 변경사실을 입증할 서류 및 지정서를 첨부하여 지방관서에 신청
 - 변경지정시 지방관서를 달리하는 소재지 변경의 경우에는 변경후 소재지 관할관서장이 변경지정서를 교부하고 변경전 관서장은 대장 정리후 서류

일체를 이관하고, 기타 변경지정의 경우는 기 부여한 번호를 삭제하고 새로운 지정번호를 부여한 지정서를 교부

위탁교육 실시체계



3) 성희롱예방교육기관에 대한 지도·관리

(1) 자격강사 보유 여부 확인

- 다음의 자격있는 강사 1인 이상 보유하여야 함(시행규칙 제6조제3항).
 - 노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육을 받은 자
 - 노동부장관이 교육과정을 승인한 강사양성교육을 받은 자
 - 노동부장관이 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육을 받은 자
- 현행 법령에는 강사의 보수교육 관련한 규정이 없으나, 강사의 보수교육 필요성이 인정되므로 강사가 위 강사양성교육기관이 운영하는 성희롱예방 교육 관련 교육(훈련)과정에서 2년에 1회(8시간 이상) 정기적으로 보수교육을 받도록 지도할 것

(2) 지정교육기관의 의무사항 이행 확인

- 지정교육기관에서 다음과 같은 의무사항을 이행하는지 확인(시행규칙 제8조)
 - 적격 강사로 하여금 1시간 이상의 교육과정을 편성하여 강의
 - 교육이수증 또는 이수자 명단 등 교육실시 관련자료를 3년간 보관하고 사업주 또는 피교육자에게 그 자료를 교부하여야 함.
 - 사업장에서 위탁받은 사업장의 조치기준 등 내용을 강의에 포함하여야 함.

(3) 연 1회 이상 교육관리 실태점검

- 지정교육기관에 대하여 연 1회 이상 아래와 같은 사항 위주의 교육관리 실태를 점검하고 위반사항이 있는 경우 즉시 시정 또는 지정취소 등 조치
 - 적격강사에 의한 교육수행 여부
 - 수강근로자 출석확인 여부
 - 사업장에서 위탁받은 사업장의 조치기준 등(성희롱 사건 처리절차 및 조치기준, 고충상담 및 구제절차 등)을 강의에 포함하는지 여부
 - 각종서류 비치 여부
 - 기타 지정요건을 준수하고 있는지 여부 등

(4) 무자격 교육업체 관리감독 강화

- 무자격 사이버교육업체 등이 형식적인 교육을 실시하고 있지는 않은지, 또는 미지정 교육기관에 의한 위탁교육으로 피해사례가 없도록 관내 사업장을 대상으로 동향파악 철저

- 무자격 교육기관에의 위탁교육은 교육을 받은 것으로 인정할 수 없을 것이나, 외부 강사를 사업장에 초빙하여 교육하는 것은 인정

4) 성희롱예방교육기관의 지정취소

(1) 지정취소 요건(법 제13조의2 제4항)

- 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
 - ※ 지정요건에 해당하지 않음에도 차명(자격증·명의 대여) 등 허위서류 제출 등
- 정당한 사유없이 적격 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
- 기타 법에서는 규정하지 않았지만, 시행규칙 제6조 제2항의 지정요건에 미달하거나, 지정기관이 지정서를 반납한 경우에도 취소 가능
- 퇴직 등으로 인해 적격강사가 없을 경우에는 즉시 지정을 취소하지 말고 6개월 이내에 적격강사를 채용토록 사전 지도

(2) 의견 청취

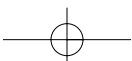
- 성희롱 예방교육기관을 지정 취소하고자 할 경우에는 행정절차법 제22조 제3항에 의해 당사자에게 의견 진술의 기회 부여

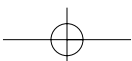
직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정 현황

관서명	지 정 현 황				
	지정일자	기관명칭	대표자	전화번호	소재지
서울남부	'08.11.17	노무법인 나우	추정완	02-858-5479	서울 영등포구 양평동1가 106-3 태흥빌딩 2층
서울강남	'03.06.04.	위더스노무법인	백운걸	02-3453-5533	서울 강남구 역삼동 646-9
서울강남	'03.12.17	노무법인 나무	강정국 외1	02-582-1945	서울 서초구 방배동 983-11
서울강남	'05.04.15.	하이에이치알노무 법인	김용진	02-555-2642	서울 강남구 역삼동 631-18
서울강남	'06.03.23.	한솔노무법인	이동곤	02-3471-4433	서울 서초구 방배동 1022-1
서울강남	'06.07.28.	노무법인 삼신	송현기	02-568-4047	서울 강남구 대치동 891-42
서울강남	'07.9.3.	노무법인 해인	남상태	02-581-9966	서울 서초구 서초동 1366
서울강남	'07.9.21.	노무법인 다음	김현배	02-545-6525	서울 강남구 역삼동 642-6
서울강남	'08.03.11.	열린노무법인	전혜선	02-521-5454	서울 서초구 방배3동 1022-2 드림빌딩 5층
서울강남	'08.05.19.	노무법인 B&K	구건서	02-3471-3400	서울 서초구 방배3동 1022-2 드림빌딩 3층
서울강남	'08.10.31.	가야노무법인	김경모 외1	02-555-9356	서울 강남구 역삼동 640-11 예양빌딩 501호
서울강남	'09.01.23.	노무법인 나원	이민영	02-554-1489	서울 강남구 삼성동 144-22 삼영빌딩 302호
서울강남	'09.04.27.	노무법인 세영	이동곤	02-3471-4433	서울 서초구 방배동 1022-1 201호
서울서부	'07. 3.20.	노무법인돌담	박형준	02-6383-1234	서울 마포구 노고산동 31-90
서울서부	'08. 9.23.	한국여성노동자회	윤혜연	02-3141-3011	서울 마포구 서교동 351-28 5층
서울서부	'08.12.26.	(사)한국여성미우회	권미혁 외2	02-737-5763	서울 마포구 성산동 249-140 3층

관서명	지 정 현 황				
	지정일자	기관명칭	대표자	전화번호	소재지
서울관악	'05. 4.11.	노무법인노사	최미숙	02-857-9878	서울 구로구 구로동 1124-72
서울관악	'09. 5.28.	(사)여성노동법률지원센터	문강분	0505-515-5050	서울 동작구 대방동 한숲길 서울여성플라자4층 펼침터
서울북부	'04. 5.08.	노무법인정동	김관민 외1	02-960-1339	서울 동대문구 휘경1동 191-7
부산청	'08.4.10.	노무법인 부산삼신	여찬모	051-866-4838	부산 연제구 연산2동 867-51 5층
부산 동부	'02.7.6.	노무법인 해범	김찬규	051-557-3133	부산 금정구 금사동 106-26
	'03.12.12.	(합)한마음노무법인	도종원	051-556-1300	부산 동래구 수안동 3-1 백민빌딩 201호
	'05.10.27.	한라노무법인 부산지사	조준상	051-582-9962	부산 금정구 구서동 177-18
부산북부	'03.3.18.	동화노무법인 부산지사	전영선	051-302-7040	부산 사상구 덕포2동 761-1
창원	'02.10.10.	(사)마산창원여성노동자회	김인영	055-264-5049	창원시 상남동 73-5번지 경창상가 5층
	'09.2.25.	노무법인 제이앤에스지성	정정근	055-266-7860	창원시 용호동 7-4번지 경남무역회관 401-3호
대구청	'05.3.31.	(사)대구여성회	김영순	053-427-4595	대구 중구 동인동1가 232-3번지 보성빌딩 3층
경인청	'05.5.24.	경인노무법인	김상현	032-427-3388	인천 남동구 구월동 1460-1
	'06.3.14.	노무법인 경영안전	김영선	032-429-6120	인천 남동구 구월동 1112-5
	'06.5.4.	노무법인 한우리	윤영광	032-426-8512	인천 남동구 구월1동 1126-7
	'04.6.15.	인천경영자총협회	장문영	032-428-7111	인천 남동구 구월동 1460-1
인천 북부	'06.6.10.	(사)인천여성노동자회	정문자	032-524-8831	인천 부평구 부평4동 397-4 부평로얄프라자 811호
부천	'06.6.12.	(사)부천여성노동자회	김정연	032-668-1011	경기도 부천시 원미구 중동 1144-4 현해탑플라자 704호

관서명	지 정 현 황				
	지정일자	기관명칭	대표자	전화번호	소재지
안산	'08.10.30.	(사)안산여성노동자회	이진경	031-495-6844	경기도 안산시 단원구 원곡동 758 3층
성남	'09.4.8.	노무법인 탑	김희수	031-752-9234	경기도 성남시 수정구 수진2동 4531 성호빌딩 8층
수원	'09.2.19.	(사)수원여성노동자회	조여옥	031-246-2080	경기도 수원시 팔달구 매산로3가 73-4
광주청	'03.7.3.	코리아노무법인광주지사	김수현	062-526-0006	광주 서구 양동 91-4
	'05.4.1.	(사)광주여성노동자회	황정아	062-361-3029	광주 서구 농성동 450
대전청	'02.10.30.	(사)대전여민회	김경희, 강전희	042-257-3534	대전 중구 중촌동 102-2, 배인학원 3층
	'02.01.09	노무법인 한샘	신화정 외 1	042-254-8751	대전 중구 선화동 140-14
	'08.05.08	노무법인 강산	김난희	042-476-9090	대전 서구 월평동 241, 둔산만년오피스텔 1007호
청주	'03.02.28.	(사)충북여성민우회	김미숙	043-252-8124	충북 청주시 상당구 남주동 178-1 2층





직장내 성희롱 예방 업무 매뉴얼

본 매뉴얼에 대한 문의사항 연락처

노동부 고용정책실 여성고용과 과장 김경윤

행정사무관 박미심

근로감독관 송희국

☎ 02-2110-7297

인쇄처 : 푸른바다

☎ 02-2275-6035

