

■ 노동 칼럼 ■

직장 내 성희롱에 대한 규율 강화에 관하여



(법무법인 지평 이광선 변호사, 김하영 변호사)

1. 직장 내 성희롱에 대한 사회적 관심

지난해 직장 내 성희롱이 사회적으로 주목받은 이후, 온라인을 중심으로 '미투(Me Too)' 운동이 확산되는 등 직장 내 성희롱에 대한 문제제기가 활성화되었습니다. 특히 연초에 알려진 검찰 내부의 성희롱 사건에서는 성희롱 발생 시 소속 기관이 필요하고도 충분한 조치를 하였는지, 정확한 조사를 하였는지도 중요한 문제로 부각되었습니다. 검찰도 문제점을 인식하여 강력하고 엄중한 내부 조사를 진행하는 중입니다.

이러한 사회적 분위기와 더불어 2017년 11월 28일 개정되어 직장 내 성희롱의 적용 범위를 확대하고 사업주의 조치의무를 대폭 강화한 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법')'이 올해 5월부터 전격 시행됩니다.

2018년 5월 29일 시행을 앞두고 있는 남녀고용평등법의 개정 내용을 중심으로 각 사업장에서 대비하여야 할 점을 살펴보겠습니다.

2. 직장 내 성희롱 적용범위 확대(남녀고용평등법 제2조 제2호)

직장 내 성희롱이 사업주·상급자 등이 성적인 언동 등으로 '근로조건에서 불이익을 주는 행위'까지로 확대되었습니다. 이는 직장 내에서의 성적인 언동에 관련한 문제에 관하여 넓은 범위에서 법적인 제재를 가하겠다는 취지로 해석됩니다.

개정 전	개정 후
<p>‘직장 내 성희롱’의 정의를 “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 <u>고용에서</u> 불이익을 주는 것을 말한다”고만 규정</p>	<p>‘직장 내 성희롱’이란 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>근로조건 및 고용에서</u> 불이익을 주는 것을 말한다”고 확대하여 규정</p>

회사에서는 직장 내 성희롱에 대한 개념 외연이 확장됨에 따라 직장 내 성희롱이라고 새로이 판단될 수 있는 사례들을 예상하여 그러한 행위가 발생하지 않도록 사업장 구성원들에게 분명히 인식시킬 필요가 있습니다. 나아가 새로운 유형의 성희롱에 대한 내부 기준을 수립하고, 사건 발생 시의 대응체계를 재정비할 필요가 있습니다.

3. 직장 내 성희롱에 대한 사업주의 조치의무 강화(남녀고용평등법 제14조)

가. 개정 내용

무엇보다 이번에 개정된 남녀고용평등법은 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 의무를 아래와 대폭 강화하였습니다. 개정 전과 달리 사업주의 사실조사 의무를 부과한 점, 피해 근로자를 위한 보호조치의 유형이나 금지되는 불리한 처우의 양태를 구체적으로 열거하여 분명히 명시하고 있다는 점, 피해 근로자뿐 아니라 신고 근로자에 대한 보호의무가 신설된 점 등이 주목됩니다.

개정 전	개정 후
신 설	직장 내 성희롱 발생 사실에 대해 누구든지 사업주에게 신고할 수 있다는 규정 신설
사업주는 ① 지체 없이 행위자에 대하여 징계 등 조치를 하여야 하고, ② 성희롱 피해 근로자 또는 피해발생을 주장하는 근로자에게 불리한 조치를 하여서는 안 된다고만 규정	직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 사업주에게 ① 사실 확인을 위한 조사 의무 ② 조사 기간 중 피해 근로자 보호를 위한 조치(근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등) 의무 ③ 가해자에 대한 징계, 근무장소 변경 등 조치 의무 ④ 신고 근로자 또는 피해 근로자에 대해 해서는 안 되는 불리한 처우(신분상실에 해당하는 불이익 조치, 부당하거나 본인 의사에 반하는 인사 조치, 임금 및 상여금의 차별 지급, 교육훈련의 기회 제한, 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 및 그 방치)의 구체적 명시 ⑤ 사실조사 과정에서의 비밀유지의무 등을 부과하여 사업주의 조치의무를 보다 구체화함

특히 개정된 남녀고용평등법은 사업주가 '직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자등에게 불리한 처우를 한 경우' 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하여 피해 근로자와 신고 근로자에 대한 불리한 처우를 강력하게 제재하고 있습니다(남녀고용평등법 제37조 제2항 제2호).

또한 사업주가 '직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우', '제14조 제5항 전단(성희롱 가해자에 대한 조치의무)을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우', '제14조 제7항(사실조사 시 비밀유지의무)을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우', '근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우'에는 500만 원 이하의 과태료를, '제14조의2제1항(고객 등에 의한 성희롱 피해 근로자에 대한 조치의무)을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우' 300만 원 이하의 과태료를 부과하여 사업주의 조치의무를 강화하였습니다(남녀고용평등법 제39조 제2항 제1의4호 내지 제2호, 동조 제3항 제1의2호).

나. 제언

먼저, 사업주의 피해 근로자 및 가해 근로자에 대한 조치의무의 내용이 법률상 구체화 된 이상 변경된 내용을 숙지하고 이를 구체적으로 수행할 수 있는 매뉴얼과 제도를 갖출 필요가 있습니다.

많은 사업장에서 피해 근로자가 피해 발생 시점으로부터 상당 기간 경과 후 신고함으로써 정확한 사실관계 파악이 어렵거나 성희롱 발생 신고를 접수한 직원이 사건을 은폐하거나 축소해서 사업주에게까지 사건이 전달되지 않는 경우가 발생합니다. 성희롱 사실을 조사하는 과정에서 이중 피해가 발생하는 경우도 많습니다. 이러한 피해를 예방하기 위해서는 직장 내 성희롱 사건을 인지한 근로자는 개인적인 선입견과 예단 없이 객관적인 판단기준과 절차에 따라 사건을 보고하도록 하고, 직접 피해 근로자 또는 신고 근로자를 대면하게 될 중간 관리자들을 위해 초기 대처에 관한 매뉴얼을 마련하여 교육시키는 것은 사건을 초기에 파악하고 대응하기 위하여 매우 중요하다고 하겠습니다.

한편 최근 서울중앙지방법원이 성희롱 예방교육을 실시한 사실만으로는 사용자로서 성범죄 방지에 필요한 주의의무를 다했다고 보기 어렵다고 하면서, 사용자의 손해배상 책임을 인정하였습니다(서울중앙지방법원 2018. 2. 6. 선고 2016가단5234961 판결). 특히 성추행 사실이 대표이사에게도 보고되었는데도 사용자가 가해 근로자에게 경고만 했을 뿐 피해 사실을 조사하고 징계를 하거나 가해 근로자에 대한 감독을 강화하는 등의 적절한 조치를 취하지 않았다는 점이 주의의무 위반의 근거로 인정되었습니다. 이와 같이 충분하지 않은 조치는 민사책임과도 직결되므로, 직장 내 성희롱 사건이 발생한 경우 전문적인 도움을 받아 충분하고 면밀한 조치를 할 필요가 있습니다.

사업주는 가해 근로자에게 징계 등 필요한 조치를 하여야 하지만, 한편으로 그 인사조치가 적정한 수준을 넘어선 경우 분쟁의 대상이 될 가능성이 높습니다. 따라서 문제가 된 성희롱 행위에 관한 구체적이고 세부적인 사실조사를 하여서 가해행위의 위법 및 사규위반의 정도를 분별하여야 하고, 이를 기초로 징계 등의 인사조치를 할 경우 그 양정이 적정성을 갖추어야 할 것입니다.

[Download](#) 지평 성희롱 예방 대응팀 소개서

※ 법무법인 지평은 성희롱 예방 대응팀을 구성하여 성희롱 예방과 성희롱 발생 시 대응을 위한 적극적이고 신속한 자문을 제공하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.