

## 성희롱 발생 시 사업주의 조치의무 구체적인 가이드 필요

### 초록

- ◎ 성희롱 피해자 보호를 위한 사업주 조치의무는 사전 예방을 위한 의무가 아니라 사후적인 대응 과정에서의 의무로 남녀고용평등법을 근거로 함.
- ◎ 남녀고용평등법상 사용자의 조치의무는 성희롱 신고에 대한 조사 및 징계절차가 시행되지 않거나 신고한 것을 이유로 불이익 조치를 당하는 문제점을 막기 위하여 2017년 대폭 강화하는 방향으로 개정되었음.
- ◎ 그러나 여전히 상당수 피해자는 사내 성희롱 사건처리 절차가 작동하지 않고 피해 신고가 묵살당하거나 피해자 보호 조치 등이 작동하지 않아 퇴사하게 되는 어려움을 여전히 호소하고 있음.
- ◎ 이 연구는 사업주의 조치의무 조항이 실효성 있게 적용되지 않는 원인을 파악하고 개선방안을 제시하고자 함.
- ◎ 이를 위해 성희롱 관련 사업주의 조치의무 조항이 갖는 의의와 내용을 제시하고, 구체적인 판단기준을 검토하여 사업주의 조치의무 준수를 지원하기 위한 정책적 방안을 제안함.

### 성희롱 관련 사업주 조치의무의 규범적 근거

- 성희롱 관련 사업주 조치의무는 남녀고용평등법 제14조 및 제14조의2에서 규정하는 성희롱 사건 발생 시 사업주의 조사, 피해자 보호, 가해자 대상 조치, 불이익 조치 금지, 비밀유지의무를 뜻함.
  - ▶ 조치의무는 성희롱 예방교육 및 예방지침 수립, 고충 신고 창구의 마련 등 사전적, 예방적인 의무와 구별되는 것으로 사후적 대응 의무를 그 내용으로 함.
- 조치의무 조항의 규범적 근거는 헌법상 평등권(제11조 1항), 근로권(제32조 제1항)임.
  - ▶ 평등권 조항은 '성별 등에 의하여 모든 영역에서 차별을 받지 아니할' 것을 규정하는데, 성희롱은 성별을 이유로 한 고용 차별의 한 유형이라는 점에서 성희롱 관련 법률의 헌법적 근거가 될 수 있음. 또한 성희롱 관련 법률은 피해자가 성희롱 및 2차 피해의 위험으로부터 안전하게 일할 권리를 내용으로 한다는 점에서 헌법상 근로권에 근거를 두고 있음. 헌법상 근로권은 안전한 근로환경에 대한 권리도 포함하고 있어서 성희롱 관련 법률 및 산업안전보건법의 규범적 근거가 될 수 있음.

- ▶ 조치의무 조항의 근거가 되는 국제인권규범으로는, 국제여성차별철폐협약(CEDAW)와 ILO의 고용과 직업에서의 차별에 관한 협약(제111호), 직장 폭력과 괴롭힘 협약(제190호) 등이 있음. 특히 제190호 협약은 성희롱 방지, 피해자 보호, 불이익 조치 등 조치의무 관련한 구체적인 내용까지 포함하고 있다는 의의가 있음.

## 사업주 조치의무 관련 판결, 결정문 검토 결과

- 성희롱 관련 사업주 조치의무 위반 여부를 다룬 판결, 결정문을 검토하고 피해자, 법률가, 근로감독관 등을 면접조사한 결과 얻은 주요 시사점은 아래와 같음.

### ● 조치의무 조항 해석의 기본 원칙

- ▶ 조치의무 조항은 성희롱 피해자의 근로권, 안전하게 일할 권리를 보호할 뿐만 아니라 향후의 성희롱 발생을 예방하고 다른 피해자가 신고할 권리를 자유롭게 행사할 수 있도록 하는 것도 그 목적으로 함(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다 202947 판결)
- ▶ 따라서 조치의무 위반 여부 판단에 있어 피해자 개인의 회복, 보호에 그치지 않고 조직적 측면에서의 규율 필요성을 함께 고려하여 판단하는 것을 원칙으로 해야 함.

### ● 조사의무 위반의 판단기준

- ▶ 피해자가 조사나 징계를 반대한 경우에도 조사의무 및 가해자 대상 조치의무 위반으로 볼 수 있는지도 중요한 쟁점으로 확인되었음.
- ▶ 비공식적인 사건처리는 당사자 간 자율적인 분쟁 해결을 통해 보다 신속하게 고충을 해소할 수 있는 장점이 있는 반면에 ‘피해자가 원하는대로 사건을 처리해야 한다’는 잘못된 논리로 오용되면서 조사 필요성을 검토조차 하지 않고 사건을 종결하여 피해자 구제와 회복의 실효성이 떨어지고 재발방지 대책이 시행되지 않는 문제점이 나타날 수도 있음.
- ▶ 보다 근본적으로는 남녀고용평등법 제14조가 조사의무를 면할 수 있다고 규정하지 않았기 때문에 원칙적으로는 피해자가 원치 않더라도 조사를 시행해야 하는 것이나 예외적으로 정당한 이유가 있는 경우 조사의무 위반이 아니라고 판단해야 함.
- ▶ 조사 면제의 정당성을 판단할 때는 피해자의 명시적인 조사 불원 의사 여부, 성희롱으로 인한 피해의 정도, 비공식적 해결이 피해자의 보호 및 회복에 더 적절한 상황인지, 조직 내 재발방지 및 조직문화 개선을 저해할 가능성이 없는지 등을 고려해야 함.

### ● 무징계 사직 처리의 정당성

- ▶ 가해자 대상 조치의무 관련 가장 문제가 되는 것은 징계 없이 사직 처리를 한 경우 이 조항 위반으로 볼 수 있는지임.
- ▶ 특히 사업주가 ‘피해자의 요청에 따라 무징계 사직 처리를 하였다’고 주장하는 경우에는 법 위반 여부의 판단이 더욱 어려움.

- 무징계 사직처리는 원칙적으로 가해자 조치의무(법 제14조 제5항) 위반으로 보되, 피해자가 명확하게 무징계 처리 의사를 밝힌 경우라면 예외적으로 그 정당성을 심사하여야 함.
- 가해자에 대한 징계는 피해자 개인적인 고충을 해결하는 것에 그치지 않고 조직 내 비위행위 처리를 통한 조직 질서 확립 및 향후 발생할 수 있는 성희롱 피해로부터 근로자들을 보호하기 위한 조직적 측면의 성격을 갖고 있으므로 단지 피해자가 무징계 사직을 원한다는 것만으로는 그 처분의 정당성을 인정할 수 없음. 따라서 피해자의 명시적인 징계 불원 의사 여부, 성희롱으로 인한 피해의 정도, 무징계 사직 처리가 피해자의 보호 및 회복에 더 적절한 상황인지, 조직 내 재발방지 및 조직문화 개선을 저해할 가능성이 없는지 등을 고려하여 징계 등 조치의무 위반의 정당성을 판단해야 함.

## ● 보호조치의 적절성

- ▶ 사업주가 시행한 보호조치에 대해 피해자의 이견이 있을 경우, 피해자가 배치 전환이나 출근 명령을 거부한 것을 이유로 이루어진 징계의 정당성과 불이익 조치 해당 여부를 둘러싼 분쟁이 파생될 수 있기 때문에 중요한 과제임.
- ▶ 휴가 휴직 신청 사례에서 사업주가 이를 거절하더라도 다른 보호조치를 취하고 피해자가 치유할 수 있는 대안을 제공하고 그 이유에 대해 피해자에게 충분히 설명하는 등의 노력을 해야 하며, 공간 분리 신청을 거절한 경우에는 보다 적극적으로 휴가 휴직 등의 조치 방안 마련을 위해 노력했음을 증명할 수 있어야 함.
- ▶ 따라서 분리조치, 휴가, 휴직 등 보호조치 관련한 이견이 있을 때 사업주가 어떤 관점에서 대처해야 하는지에 대한 안내가 고용노동부, 여성가족부 매뉴얼 등에 구체적으로 포함될 필요가 있음.

## ● 2차 가해성 발언과 보호조치의무

- ▶ 회사가 발표한 입장문이 성희롱으로 인한 피해 또는 조치의무 위반으로 인한 피해에 대한 조직 내 의혹을 증폭시키는 내용인 경우 피해자에 대한 보호조치의무 위반이 성립할 수 있음.
- ▶ 보호조치 조항은 “피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우...적절한 조치를 하여야 한다”고 규정할 뿐 적절한 조치가 휴가 부여 등 작위행위만을 뜻한다고 제한하지 않음.
- ▶ 그러므로 피해근로자의 근로권을 위협하는 2차 가해나 가해자의 적대행위 등이 발생하지 않도록 적절한 조치를 해야 함.

## ● 불이익 조치

- ▶ 불이익 조치 금지 조항 위반 여부를 판단하기 위해서는 불이익한 조치의 실질적인 이유가 무엇인가를 판단하는 것이 관건임.
- ▶ 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 관련하여, 현행 판단기준에 “성희롱 피해근로자 등이면 누구나 신고할 수 있는 권리를 침해하거나 억압할 가능성”을 추가하는 것을 제안함.
- 불이익 조치 금지 조항을 포함한 조치의무 조항은 피해자의 근로권 및 인격권 보호 외에도 ‘다른 피해자의 신고 가능성을 차단하거나 억제하지 않는 것’을 목적으로 함.
- 남녀고용평등법이 누구나 성희롱 사실을 신고할 수 있는 권리를 규정한 입법취지에도 부합하는 해석임(제14조 제1항). 성희롱 피해자에 대해 적대적인 분위기로 인해 사직한 경우 이를 불이익 조치 중 하나로 볼 수 있는지 문제될 수 있음.
- “사실상 피고 회사가 원고로 하여금 도저히 근무할 수 없게 만드는 업무환경을 조성한 것으로 볼 수밖에 없다”고 판단되는 경우에는 비진의 사직 의사표시로 인정할 수 있을 것임.

## ● 불이익 조치 유형의 구체적 예시 제시

- ▶ 조치의무 조항 제6항 제6호는 “집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위”에 해당하는 불이익 조치를 금지하기 때문에 피해자에게 고용 또는 근로조건 상의 불이익이 발생할 것을 요건으로 하지 않음.
- ▶ 현장에서 불이익 조치 금지 조항을 이해할 때 가장 어려움을 겪을 수 있는 유형은 제14조 제6항 제6호와 제7호임.
  - 미국 EEOC의 불이익 조치 관련한 가이드라인을 보면, 관리자가 피해자를 회식에서 배제하는 경우, 다른 직원에게 피해자를 감시하도록 한 행위, 미등록 체류자 신분임을 출입국 당국에 신고하겠다는 발언, 불합리한 업무할당 등도 해당할 수 있음을 예시함.
  - 따라서 남녀고용평등업무처리규정이나 시행령 별표 등을 통해 불이익 조치가 될 수 있는 유형을 구체적으로 예시하여 사업주의 준수 노력을 지원할 필요성이 있음.

## 정책제언

### ● 정부 발간 지침 및 가이드의 개정 필요

- ▶ 조치의무 조항에 대한 사업주의 이해도를 높이고 준수를 위한 노력을 촉진하기 위하여 구체적인 판단기준을 예시해야 함.
  - 남녀고용평등법 시행규칙 별표1이 성희롱 판단기준을 예시하는 것을 참고하여 시행규칙에 불이익 조치의 유형별로 제시할 필요가 있음.
- ▶ 남녀고용평등업무 처리규정(이하 ‘처리규정’)을 개정하여 조치의무 관련 내용을 추가하거나 성희롱 업무 처리 규정을 신설할 필요성이 있음.
- ▶ 법령, 지침 외에도 고용노동부, 여성가족부가 발간하는 직장 성희롱 관련한 매뉴얼, 가이드에서도 해석상 쟁점 관련한 구체적인 사례와 유의할 점을 업데이트하여 예시해야 함.
  - 유급휴가의 기간 등 보호조치를 어느 정도까지 제공해야 하는지 당사자 간 분쟁이 발생하기 쉬운 문제 관련해서 현장의 판단에 도움이 될 수 있는 가이드가 제공되어야 함.
  - 분리 조치, 휴가, 휴직 등 보호조치 관련한 이견이 있을 때 사업주가 어떤 관점에서 대처해야 하는지에 대한 안내가 고용노동부, 여성가족부 매뉴얼 등에 구체적으로 포함되어야 함.
  - 불이익 조치 유형 중 제14조 제6항 제6호 관련하여 현장의 인지도가 낮기 때문에 관련 매뉴얼 등에서 불이익 조치가 될 수 있는 유형을 구체적으로 예시하여 사업주의 준수 노력을 지원해야 할 필요성이 큼.

### ● 소규모 사업장의 성희롱 조치의무 이행을 위한 지원 사업의 법적 근거 마련

- ▶ 조치의무 조항이 실효성 있게 적용되어 피해자를 보호하기 위해서는 소규모 사업장에 특화된 지원 정책이 필요함.
  - 남녀고용평등법의 조치의무 조항은 성희롱 고충 처리 체계를 운영할 수 있는 일정 규모 이상 기업에서만 실효성이 있다는 비판이 있음.
  - 소규모 사업장일수록 직장 내 성희롱 가해자와 피해자의 접촉이 잦고, 노동조합이나 노사협의회 등 설치 의무도 없어 성희롱 피해가 발생하여도 피해자 조력을 받기도 어렵고, 제대로 된 대응을 하기가 쉽지 않은 것이 현실임.

- 또한 소규모 사업장의 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육이나 고충처리절차할 수 있는 인력이나 조직을 갖추기 어려워 사건 발생 시 사건처리 대응력이 떨어질 뿐만 아니라 외부 전문기관에 대한 정보도 부족함.
- ▶ 소규모 사업장의 현실 여건을 고려하여 현행법상 취해야 할 사업주의 직장 내 성희롱 방지 조치의무 이행을 지원하기 위한 법적 근거를 명문화할 필요가 있음.
- 남녀고용평등법 상 성희롱 조치의무를 이행하기가 상대적으로 어려운 여건의 사업장을 재정적으로 지원하기 위하여 “상시(常時) 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장”을 지원대상인 소규모 사업장으로 정의하고(제2조제5호 신설), 국가와 지방자치단체의 책무 규정에 소규모사업장이 남녀고용평등과 일·가정의 양립에 대한 책무를 충실하게 이행할 수 있도록 필요한 행정적·재정적 지원방안 마련에 대한 근거 규정을 신설할 것을 제안함(제4조제3항 신설).
- 또한 소규모 사업장에서 직장 내 성희롱을 효과적으로 대응할 수 있도록 직장 내 성희롱 사안 처리 및 예방 교육 등에 관한 안내서를 개발·보급할 수 있는 규정을 신설함(제13조제5항 신설).
- 이러한 법적 근거가 있을 때 소규모 사업장의 성희롱 관련 법률 준수 지원 사업이 안정적이고 체계적으로 시행될 수 있을 것임.

## 참고자료

고용노동부(2020), 『직장내 성희롱 예방·대응 매뉴얼』.

박귀천 외(2021), 『고용상 성차별 성희롱 피해자 차별적 처우 관련 노동위원회 권리구제절차 운영에 관한 방안 연구』, 중앙노동위원회 연구용역보고서.

박은정 외(2020), 차별판단기준, 국가인권위원회 연구용역보고서.

노동법실무연구회(2020a), 「근로기준법 주해 I」, 박영사.

구미영(2018), “성희롱과 사용자의 책임”, 『노동법연구』 제44호, 서울대노동법연구회.

김진(2020), “성희롱 규제 20년: 법제 발전과 주요 판결례를 중심으로”. 『젠더법학』 제11권 제2호.

오세웅, 김동욱. (2023). 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 조사 의무와 입증책임. 『법학연구』, 34(2), 111-144면.

이혜미(2023), “직장 내 성희롱에 관한 사용자의 책임”, 『젠더법 실무연구』, 법원도서관.

주관부처 : 고용노동부 여성고용정책과

관계부처 : 여성가족부 성폭력방지과, 국가인권위원회 성차별시정과