

근로자의 직장 내 성희롱 대처방안

김정민 노무사

2023. 10.



Contents

- 01. 들어가며
 - 1. 직장 내 성희롱의 예방 필요성
- 02. 직장 내 성희롱 관련 실태
 - 1. 직장 내 성희롱 관련 실태
 - 2. 관련 법령
- 03. 직장 내 성희롱의 판단 및 사례
 - 1. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준
 - 2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례
- 04. 직장 내 성희롱 발생 시 근로자 대처방안
 - 1. 직장 내 성희롱 구제 및 대응방안
 - 2. 직장 내 성희롱 발생시 처리 절차
 - 3. 후속 조치 시 유의사항
 - 4. 성희롱 신고 및 증거수집 방법

01

들어가며

1. 직장 내 성희롱의 예방 필요성

1. 직장 내 성희롱의 예방 필요성

직장 내 성희롱에 대한 대표적으로 잘못된 인식들

‘같은 행위’라도 피해자의 상황에 따라 직장 내 성희롱이 인정 될 수 있으며,
직장 내 성희롱에 대한 잘못된 인식은 성인지 감수성의 결여로 나타나는
대표적인 노동인권 침해행위이자 사회적 문제에 해당

의도는 없으며 단지 친밀감의 표현일 뿐이다?

이건 직장 내 성희롱이 아니고, 성희롱은 무시해 버리면 그만이다?

직장 내 성희롱은 여성의 과다한 신체노출 등으로 인한 성적충동 때문에 발생한다?

1. 직장 내 성희롱의 예방 필요성

성인지 감수성이란?

어떤 현실이 마치 객관적이고 중립적인 것처럼 보이나, 실제로는 남성중심적인 사고방식과 사회문화적 구조로 인해 여성과 남성이 처한 상황과 조건, 기대되는 요구, 자원과 재발에 대한 접근 기회와 통제권한, 의사결정권한 등에 있어 차이가 존재하며, 이로 인해 **성별로 다른 결과와 영향을 초래하게 되는 상황에 대해 인식하는 능력을 말함**

[고용노동부 직장 내 성희롱 예방 대응 매뉴얼 中]

직장 내에서는 성인지 감수성을 제고하기 위한 노력이 요구되며,
직장 내 성희롱 문제에 대해서는 성인지 감수성을 견지한 관점에서
예방, 구제, 대응하는 것이 중요

1. 직장 내 성희롱의 예방 필요성

직장 내 성희롱이 발생하면



피해자는 ▶

- 인간의 존엄성 훼손, 신체적 불쾌감이나 정신적, 심리적 스트레스
 - 근로의욕 상실, 원활한 업무 수행 장애 - 자발적, 비자발적 사직 → 생존권 위협
- 고용과 근로조건에 있어서 노동력과는 상관없는 요소를 요구하고 수용 거부시 고용상의 불이익을 줌으로써 남녀고용 불평등 문제 초래



행위자는 ▶

- 성희롱 시비에 휘말리게 되면 명예 상실 • 민사상 손해배상책임, 형사상 처벌 등
- 해고 기타 징계조치



기업은 ▶

- 기업의 생산성, 인력활용과 인화에 악영향 • 기업의 이미지 추락
- 조사 및 처리시 많은 시간과 비용, 인력소모 발생 • 손해배상책임 기타 법적 책임 추궁

02

직장 내 성희롱 관련 실태

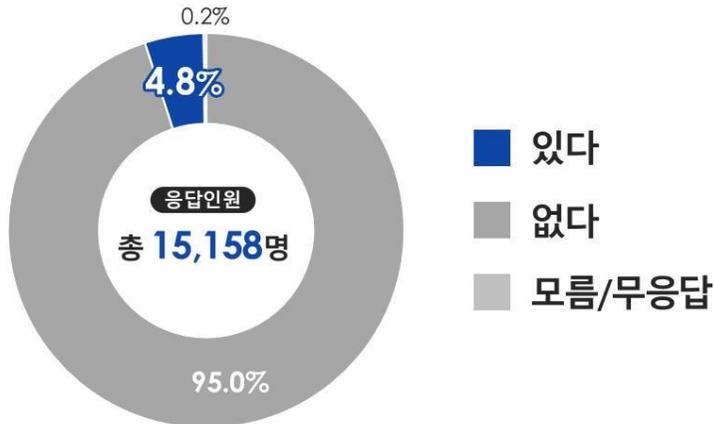
1. 직장 내 성희롱 관련 실태
2. 관련 법령

1. 직장 내 성희롱 관련 실태

직장 내 성희롱 피해를 경험한 근로자들의 비율은 얼마나 될까?

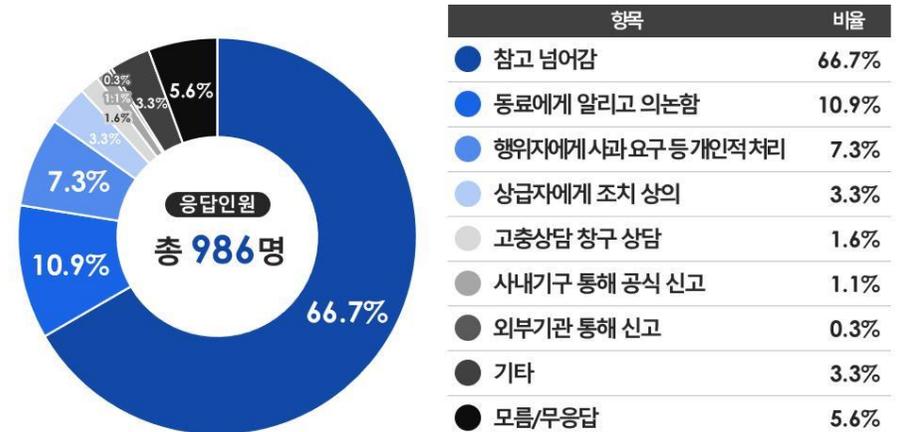
지난 3년간 성희롱 피해 경험 여부

성희롱 사건 피해 경험



성희롱 피해 당시 행동

성희롱 피해 당시 행동 유형



※ 여성가족부, 2021년 성희롱 실태조사연구 (2022. 3)

결 과

지난 3년간 성희롱 피해 경험률 : 전체의 4.8%가 피해경험이 '있다'고 응답했으며, 2018년 8.1%에 비해 3.3%포인트(p) 감소

성희롱 피해에 대한 대처 : 대처 행동으로는 '참고 넘어감'이 66.7%로 제일 높았으며, '참고 넘어감' 응답비율이 2018년 81.6%에서 14.9%포인트(p) 감소하여 피해자의 대처경향이 증가

1. 직장 내 성희롱 관련 실태

직장 내 성희롱 피해를 경험한 근로자들의 비율은 얼마나 될까?

지난3년간
성희롱 피해 경험률

성희롱 피해 경험이 있다

4.8%

- 2018년 8.1%에 비해 3.3% 포인트(p) 감소함.
- 여성 (7.9%)의 피해 경험률이 전체 평균보다 높은 것으로 나타남

성희롱 피해에 대한 대처

참고 넘어감

66.7%

참고 넘어감 응답비율이 2018년 81.6%에서 14.9%포인트(p) 감소하여 피해자의 대처경향이 증가한 것으로 나타남.

성희롱 행위자

상급자 (기관장, 사업주 등 제외)

54.9%

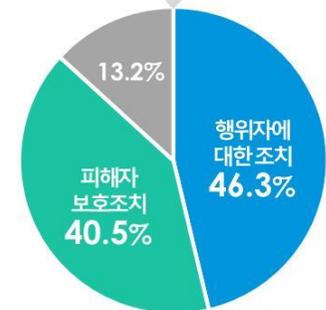
동급자

24%

공식적인 대처 이후
기관의 조치

조치가 이뤄진 경우

92.6%



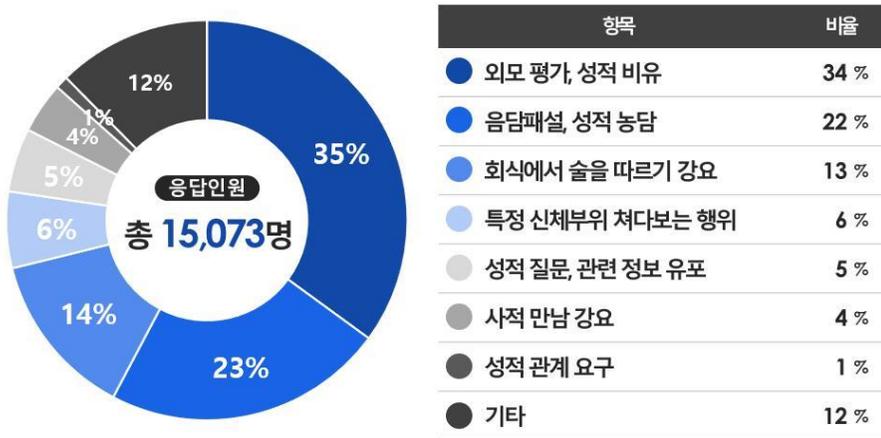
2018년(피해자 보호조치 9.9%)에 비해 피해자 보호조치가 강화된 경향이 확인됨

1. 직장 내 성희롱 관련 실태

직장 내 성희롱 피해를 경험한 근로자들의 비율은 얼마나 될까?

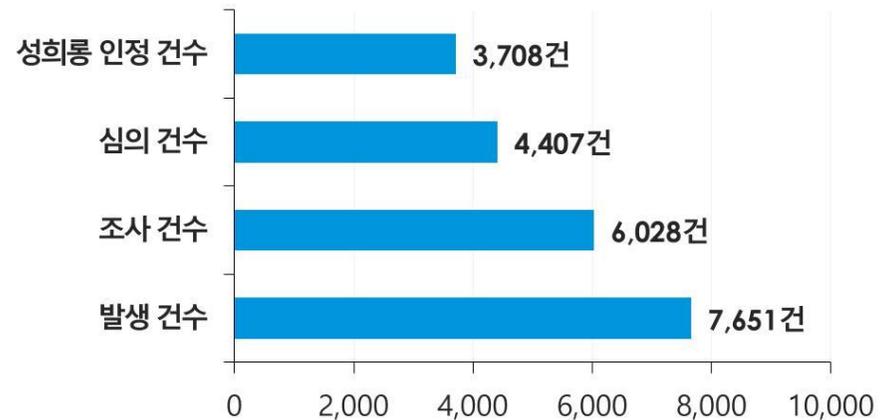
지난 3년간 성희롱 유형별 피해율

성희롱 유형별 피해율



지난 3년간 성희롱 사건 처리 현황

성희롱 사건 처리 현황 (합계)



※ 여성가족부, 2021년 성희롱 실태조사연구 (2022.3)

결 과

성희롱 유형별 피해율: 전체의 35%로 가장 큰 비중을 차지한 성희롱 유형은 '외모 평가, 성적 비유'로 응답

성희롱 사건 처리 현황: 성희롱 발생 건수에 중 인사위원회, 심의위원회 등 통해 성희롱으로 인정된 비율은 약 50%로 추산

2. 관련 법령

직장 내 성희롱 관련 법령의 이해

직장 내 성희롱과 관련해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「고용보험법」 등 노동관계법령 뿐만 아니라 「형법」, 「민법」 등 일반법에서도 다루고 있음.

즉, 직장 내 성희롱은 다양한 법령과 연관되어 있으므로 남녀고용평등법상 조사 실시, 예방조치, 발생시 조치 등 외에도 보다 넓은 관점에서의 관리와 대응이 필요함.

따라서 직장 내 성희롱과 관련하여 규정하고 있는 각 법령의 내용을 알고 이해하는 것이 필요함.

2. 관련 법령

직장 내 성희롱의 개념과 금지

“직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말함

남녀고용평등법은 ‘모든 사업 또는 사업장’ (5인 미만 포함)에서 고용과 관련하여 발생하는 직장 내 성희롱을 금지하고 있으며, 직장 내 성희롱 행위 주체를 ‘사업주, 상급자, 근로자’ 로 규정

비교개념으로 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」에서는 ‘성희롱’을 정의하면서 그 적용범위를 고용관계에 한정하지 않고, 일반사업장 뿐만 아니라 공공기관에도 적용되도록 하여 피해 상대방을 근로자에 국한하지 않고 있음.

2. 관련 법령

직장 내 성희롱의 개념과 금지

사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고, 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하여야 함.

- ✓ 1999. 2. 8. 「남녀고용평등법」 개정으로 직장 내 성희롱 예방교육 제도가 도입
- ✓ 2014. 1. 14. 성희롱 예방교육 대상에 '사업주'가 포함
- ✓ 2018. 5. 29. 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두도록 함.

직장 내 성희롱 예방교육의 실시 의무자는 '사업주'이며, 연 1회 이상 아래 내용을 포함하여 실시하여야 함.

- ① 직장 내 성희롱에 관한 법령
 - ② 해당 사업장 성희롱 발생시 처리 절차와 조치 기준
 - ③ 해당 사업장 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
 - ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- ✓ 교육 실시 증빙자료 구비
 - ✓ 예방교육자료, 직장 내 성희롱 예방지침 등 사업장 게시 등으로 근로자 홍보

2. 관련 법령

직장 내 성희롱 발생 시 조사의무

- ✓ 사업장에서 직장 내 성희롱이 발생한 경우 피해근로자 외 제3자 등 누구든지 사업주에게 신고가능
- ✓ 사업주는 직장 내 성희롱에 대해 신고 또는 제보를 받거나 고충처리 과정 등으로 경로에 관계없이 인지하게 되었다면 지체 없이 조사 실시
- ✓ 조사 중 피해 근로자 등에게 부적절한 질문이나 특정한 답변 요구, 강요, 회유 등으로 성적 불쾌감을 유발해서는 안되며, 특히 직장 내 성희롱 조사 및 조치의 목적은 피해 근로자 등의 침해된 권리 회복에 있으므로 사업주는 그 처리 과정에서 추가 피해가 발생하지 않도록 각별히 주의
- ✓ (위반시 조치) 직장 내 성희롱 인지에도 불구하고 조사를 하지 않은 경우 **500만원 이하의 과태료부과**

2. 관련 법령

비밀 누설 금지 의무

- ✓ 직장 내 성희롱을 조사하는 과정에서 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람, 그밖에 조사 과정에 참여한 사람 모두로 하여금 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자등의 의사에 반하여 **다른 사람에게 누설 금지**
- ✓ 단, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청(노동위원회, 노동청, 검찰 등)에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 해당 내용을 제공 가능

※ 직장 내 성희롱 조사 담당자(직원)의 비밀누설 금지의무 위반으로 피해자에게 명예훼손의 정신적 손해를 입힌 경우 사업주에 대하여 사용자책임 인정한 사례 (대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947)

- ✓ 조사과정에서 조사참여자는 조사 초기에 위와 같이 “성희롱은 남자들 본인도 알지 못하는 사이에 벌어지는 경우가 많고 주관적으로 해석될 수 있는 소지도 있기 때문에 남자에게 불리하게 진행되는 게 대부분이다”, “피해자도 성격이 보통이 아니더라 아마 일방적으로 당하고만 있지는 않았을 것이다”는 취지의 발언을 피고 연구소 직원들에게 이야기함.

2. 관련 법령

피해 근로자 등에 대한 보호의무

- ✓ 직장 내 성희롱 조사가 시작된 경우 아직 성희롱 사실이 확인되지 않은 상황이라도 해당 피해 근로자 등에 대하여 **근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 실시**
- ✓ 조사 결과 직장 내 성희롱 발생이 확인된 때 피해근로자가 요청하면 근무장소변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 **적절한 조치 실시**
 - ① 가급적 피해 근로자의 요청을 반영하여 피해 근로자의 상태 및 요청 취지, 당해 사업장의 사정을 충분히 고려하여 적절한 조치 수준 결정
 - ② 조사 결과 직장 내 성희롱 발생이 확인된 때'란 직장 내 성희롱에 대한 회사 내 자체기구 조사결과 성희롱으로 판단되거나, 지방관서에 진정이 접수되어 조사 후 성희롱 행위자로 통보받은 시점
- ✓ 피해자, 피해주장자, 신고자 등의 성희롱 신고 등을 이유로 한 사업주의 **인사상 · 신분상의 불이익한 조치 금지**

2. 관련 법령

직장 내 성희롱 행위자 제재의무

✓ 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 **지체없이** 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치 실시

- ① 이 때, ‘지체 없이’란 성희롱 발생 사실이 확인되었다면, 징계조치 등을 지연없이 해야 한다는 것을 의미
- ② 징계 등 조치 이전에는 피해근로자의 의견을 청취하여 피해자 권리 회복과 조직규범 확립이라는 원칙의 범위 하에서 피해자가 원하는 방향과 피해자가 납득할 수 있는 수준으로 조치

※ 성희롱 행위자 징계수준 결정시 고려사항 (기업의 성희롱 예방교육 현황과 표준교육모델 개발)

- ① 성희롱 행위의 정도는 어떠했는가
- ② 성희롱이 지속적, 반복적으로 이루어졌는가
- ③ 성희롱 행위자는 피해자가 그 행동을 원치 않았다는 사실을 알았는가, 그럼에도 불구하고 지속되었는가
- ④ 피해자의 범위 및 피해자가 입은 피해의 정도는 어느정도인가
- ⑤ 성희롱 행위자와 피해자 사이에 권력관계는 어떠한가
- ⑥ 성희롱 행위자가 성희롱을 예방하고 관리할 책임있는 지위에 있었는가
- ⑦ 성희롱 행위자로 지목된 후 태도는 어떠하였는가, 개선의 여지가 있는가
- ⑧ 피해자의 요구는 어떠한가

2. 관련 법령

직장 내 성희롱 관련 법령의 이해

- ✓ 사업주가 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 의무를 이행하지 않거나, 해고·징계 등 불리한 처우를 한 때에는 해당 근로자는 그 행위가 있었던 날로 6개월 이내에 지방노동위원회에 구제신청을 제기 가능 (2022. 5. 19. 시행)
- ✓ 남녀고용평등법은 상시 1인 이상 사업장에 전부 적용되므로, 이에 따라 노동위원회 시정 신청 역시 상시 1인 이상의 모든 사업장에 적용
- ✓ 노동위원회는 적절한 조치 미이행, 불리한 처우 등의 중지, 적절한 배상명령 등의 시정명령 가능
- ✓ 고용노동부장관은 사업주가 노동위원회의 확정된 시정명령을 이행하지 않는 경우 1억원 이하의 과태료를 부과 가능

2. 관련 법령

직장 내 성희롱 관련 법령의 이해

관련법령	조 항	내 용
남 녀 고 용 평 등 법	제2조	직장 내 성희롱의 정의
	제12조	직장 내 성희롱 금지
	제13조	직장 내 성희롱 예방교육 등
	제14조	직장 내 성희롱 발생시 사업주의 조치
	제14조의2	고객 등에 의한 성희롱 방지 조치
	제26조	노동위원회 시정신청 제도
근로자참여법	제20조	노사협의회 협의사항으로서 직장 내 성희롱 예방사항 규율
고 용 보 험 법	제58조 (시행규칙 제101조)	실업급여 수급 사유로서 직장 내 성희롱을 당한 경우 규정
형 법	형법 제297조, 제297조의2, 제298조, 제303조, 성폭력처벌법 제10조	강간, 유사강간, 강제추행, 업무상 위력등에 의한 간음, 업무상 위력등에 의한 추행
민 법	제750조, 제751조	불법행위, 재산이외의 손해의 배상책임
	제756조, 제760조	사용자의 배상책임, 공동불법행위자의 책임

03

직장 내 성희롱의 판단 및 사례

1. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준
2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

1. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

요건 구분	내용
행위자	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주, 상급자, 근로자 (=남녀고용평등법상 행위자의 범위)
피해자	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용평등법상 '근로자' (고용형태, 근로계약기간, 성별 무관)
업무관련성	<ul style="list-style-type: none"> • 행위자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우
성적 언동 또는 그 밖의 요구	<ul style="list-style-type: none"> • 성적인(Sexual) 의미가 내포되어 있는 경우로서 단순 일정 성별을 비하하는 발언이나 행위는 해당하지 않음. • 행위자의 성적 동기나 의도는 필요하지 않음.
성적 굴욕감이나 혐오감 또는 근로조건 및 고용상 불이익	<ul style="list-style-type: none"> • 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낀 경우 • 성적 요구에 불응한 것을 이유로 한 고용상의 불이익은 물론 교육훈련 기회 제한, 복지, 인사 평가 등 인사상의 불이익도 포함

[대법원] 직장 내 성희롱 판단기준

직장 내 성희롱 해당여부의 판단은 ▲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 판단 (대법원 2018. 4. 12., 선고, 2017두74702)

1. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

행위자

- ✓ 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 행위자의 해당할 수 있는 범위는 ‘사업주, 상급자, 근로자’이며,
- ✓ 사용자의 범위에는 사업주나 사업체의 대표자는 물론 등기임원과 같은 사업의 경영담당자, 인사노무담당이사, 공장장 등과 같이 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행위자는 자가 포함됨.

※ [비교] 인권위원회법상 성희롱의 행위자 범위는 ‘사용자, 근로자, 공공기관 종사자’임.

피해자

- ✓ 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 피해자에 해당할 수 있는 범위는 ‘남녀고용평등법상 근로자’이며, 이에는 **근로 기준법상 근로자, 파견근로자, 협력업체 근로자, 구직자가 포함됨.**
- ✓ 정규직, 임시직 등 고용형태, 근로계약기간, 성별에 관계없이 피해자에 해당할 수 있음.

※ [비교] 고객이나 특수형태근로종사자는 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 피해자의 범위에 해당하지 않음.

1. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

업무관련성

- ✓ 행위자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우 업무관련성이 인정되며, 업무관련성이 없다면 남녀 고용평등법상 직장 내 성희롱에 해당하지 않음.

※ 대법원은 직장 내 성희롱의 성립요건으로서 업무관련성을 ‘포괄적 의미의 업무관련성’으로 보는 입장에서 “업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐만 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다.”는 취지로 판시함. (대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결)

- ✓ 업무관련성이 있다면 근무시간 외의 시간에 일어난 경우, 사업장 밖에서 일어난 경우로서 회식장소, 야유회, 출장 중인 경우 등에서 발생한 경우도 해당할 수 있음.

※ 서울지방법원 2002. 11. 26. 선고 2000가합57462 판결

직장 내 근무시간은 물론 회사가 그 비용을 지원한 공식적인 회식이나 야유회, 체육대회나 그 밖에 객관적으로 이에 준하는 것으로 평가될 수 있는 회사의 임원 등 간부들이 공식적으로 주재하는 회식 등에서 일어난 성희롱행위에 대해서도 사용자 책임이 인정될 수 있다



1. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

성적 언동 또는 그 밖의 요구

- ✓ 성적 언동이나 그 밖의 요구는 성적인(Sexual) 의미가 내포되어 있는 경우이어야 함.
 - ※ 여성직원을 “아줌마”라고 부르거나 반말을 하는 것과 같이 특정 성별을 비하하는 행동, 고정관념적 성별 역할을 강요하는 성차별적 행동에 해당하나 “성적 언동”이라고 보기는 어려움.

성적 굴욕감 또는 혐오감

- ✓ 행위자의 성희롱 행위로서 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 발생시켜야 하며, 반드시 행위자의 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아님.
 - ※ 이러한 감정은 주관적일 수 있으므로 대법원은 성희롱 판단 시 합리적인 일반인의 관점이 아니라 ‘합리적인 피해자의 관점’ 기준에 따라 판단하여야 한다는 입장임(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702)

※ 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, (중략) **객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.**



1. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

성적 굴욕감 또는 혐오감

- ✓ 또한, 대법원은 성희롱 특성상 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여 ‘성인지 감수성(Gender sensitivity)’을 고려하여 판단하여야 한다고 보고 있음.’

※ 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702

법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 한다(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다.

※ ‘성인지 감수성’

- ✓ 성별이 단순히 다름으로 존재하지 않고 서열화, 위계화 된 젠더관계를 전제로 ‘남성’을 중심으로 만들어진 질서와 규범, 언어, 성문화가 일상에 영향을 미치고 있음을 민감하게, 다르게 볼 수 있는 것
- ✓ 어떤 현실이 마치 객관적이고 중립적인 것처럼 보이거나 실제로는 특정 성별 중심적인 사고방식과 사회문화적 구조로 인해 여성과 남성이 처한 상황과 조건, 기대되는 요구, 의사결정권한 등에 있어 차이가 존재하여 이로 인해 성별로 다른 결과와 영향을 초래하게 되는 상황에 대해 인식하는 능력

1. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

근로조건 등 고용상 불이익

- ✓ 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우를 의미
- ✓ 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 고용상 불이익은 물론 임금, 근로시간, 휴게시간, 상여금이나 제수당, 휴일·휴가, 직무배제나 직무재배치 또는 업무 과다부여, 교육훈련 기회 제한, 복리후생이나 안전에 관한 사항, 인사평가 등 근로조건상 불이익까지 포함
- ✓ 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것이 ‘**환경형 성희롱**’ 이라면, 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것은 ‘**조건형 성희롱**’ 이라고 볼 수 있음.

1. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단기준

2차 가해

- ✓ 직장 내 성희롱의 2차 피해란 사건이 일어난 이 후에 관계된 사람, 언론, 기관 등의 소문이나 피해자에 대한 부정적인 반응에 의해서 피해자가 정신적, 사회적 피해를 받는 것으로 볼 수 있음.

Ex) 예시유형 : 피해자에 대한 비난, 집단 괴롭힘, 폭언, 직장 내 성희롱의 재발, 업무상 보복, 피해자에 대한 소문내기 등

Ex) 직장 내 성희롱 2차 가해 인정 사례

※ 서울행정법원 2022. 4. 29. 선고 2021구합51904 판결

변론 전체의 취지에 의하면 참가인이 신고인들에게 4차례 전화를 걸어 '가해자를 용서해야 한다', '징계를 받으면 서로가 서로에 대해서 불편하다', '민형사상 소송 같은 것을 서로 하지 않는다'는 등의 말을 한 사실이 인정된다. 이는 성희롱 사건의 피해자인 신고인들의 의사와 달리 가해자를 용서하지 않으면 더 큰 불이익이 올 수 있으니 신고를 취하하고 사건을 종결할 것을 종용하여 신고인들에게 추가적인 정신적 피해를 입힌 '2차 가해' 행위에 해당하고, 동시에 원고 인사규정 제39조 제1항 제7호 품위유지의무 위반행위에 해당한다.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

주요 쟁점 유형

1 직장 내 성희롱 징계사유의 정당성

- 직장 내 성희롱 성립여부
- 피해자 진술의 증명력 (비위사실 인정여부)

2 직장 내 성희롱 징계양정의 정당성

- 징계양정 고려 요소 (가중 요인)

3 피해 근로자등에 대한 불리한 처우 해당여부

- 피해 근로자 등에 대한 불리한 처우 판단기준

4 직장 내 성희롱 가해자의 손해배상책임

- 가해자의 손해배상책임 범위

5 직장 내 성희롱에 대한 사용자책임 인정여부

- 민법 제756조 인정요건으로서 '사무집행관련성'

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

① 직장 내 성희롱 징계사유의 정당성 (성희롱 성립여부 및 피해자 진술의 증명력)

성희롱의 판단 기준 및 증명책임에 관하여

[대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결]

- ⊙ A는 학교법인 B대학교의 컴퓨터 계열 교수이며, C와 D는 소속학과 학생들임.
- ⊙ A는 C, D에 대하여 다음과 같은 행위를 포함해 수차례 성희롱, 성추행 행위를 하였고, 이에 학교법인은 A에 대하여 해임조치함.
 - ① 봉사활동 추천서를 받기 위해 A교수 연구실 방문시 뽀뽀해주면 추천서를 써주겠다고 함.
 - ② C에게 “남자친구와 왜 사귀냐, 나랑 사귀자”, “나랑 손잡고 밥 먹으러 가고 데이트 가자”, “엄마를 소개시켜 달라”고 하는 등 불쾌한 말을 함.
 - ③ D를 뒤에서 안는 식으로 지도, 불필요하여 한 의자에 앉아 신체적 접촉
 - ④ 학과 MT에서 아침에 자고 있던 D 볼에 뽀뽀 2차례



판 단



[대법원 2017두74702] 성인지 감수성을 토대로 가볍게 증명력을 배척해서는 안된다고 보아 원심판결 파기환송

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

① 직장 내 성희롱 징계사유의 정당성 (성희롱 성립여부 및 피해자 진술의 증명력)

성희롱의 판단 기준 및 증명책임에 관하여

[대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결]

- ✓ 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 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 한다. (중략)
- ✓ 성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 증명책임이 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

① 직장 내 성희롱 징계사유의 정당성 (성희롱 성립여부 및 피해자 진술의 증명력)

성희롱의 판단 기준 및 증명책임에 관하여

[대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결]

- ✓ (중략) 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 한다(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. **이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.**

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

② 직장 내 성희롱 징계양정의 정당성 (업무특성상 성희롱 행위를 엄격히 금지하고 있는 경우)

- Ⓞ 사용자: 국내외 항공운송업 (약 17,000명)
- Ⓞ 가해자: 객실승무 라인팀장 (비행업무 전반에 있어 팀원들 지시 감독, 평가)
- Ⓞ 피해자: 객실 여승무원

- Ⓞ 주요 사실관계
 - ① 같은 팀 부팀장은 상급자(부장)에게 가해자의 팀원 여승무원들에 대한 잦은 성희롱 사실 보고
 - ② 해당 부장은 부팀장 포함 소속 여승무원 8명과 2차례에 걸쳐 성희롱 사실 재차 확인
 - ③ 여승무원들은 가해자에 대한 징계 강력히 희망하고 함께 근무하고 싶지 않다는 의사 표명
 - ④ 가해자는 기억이 나지 않는다거나 전체 맥락에 비추어 오해에서 비롯된 것이라며 성희롱 사실 부인
 - ⑤ 이후 객실승무원 자격심의위원회 개최 및 '권고사직' 의결 하였으나, 가해자가 사직서를 제출하지 않음에 따라 최종 '파면' 통보



2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

② 직장 내 성희롱 징계양정의 정당성 (업무특성상 성희롱 행위를 엄격히 금지하고 있는 경우)

[서울행정법원 2011. 11. 10. 선고 2011구합19208 판결]

1. 징계사유의 정당성

팀장 임명 직후 팀원들에 대한 성희롱적 언행 지속, 성적 언동이 이루어진 장소, 상황, 내용, 정도에 비추어 여승무원들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으켰을 것으로 인정되며, 성적 의도가 없었다 하더라도 징계사유로 인정된다.

2. 징계사유의 정당성

회사 전체 인원 17,000여명 중 여성이 7,000명을 차지하고, 그중 객실 승무원의 경우 약 90%에 상당하는 5,000명이 여성이라는 특성상 회사는 성희롱 예방 교육자료 배포, 취업규칙 통해 성희롱 행위에 대해 엄격히 금지하고 있는 사정, 가해자는 관리자 지위에서 더 모범적으로 근무하고 성희롱 행위를 예방해야 하는 지위에 있는 점 등 고려할 때 파면처분은 양정의 정당성이 인정된다.

3. 징계사유의 정당성

참가인 회사가 원고의 비위행위에 대한 조사과정에서 사실관계를 과장, 왜곡하였다거나 이로 인하여 원고에 대한 징계절차가 부적법, 불공정하게 이루어졌다고 볼 만한 아무런 자료가 없으므로 징계절차의 정당성도 인정된다.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

② 직장 내 성희롱 징계양정의 정당성 (업무특성상 성희롱 행위를 엄격히 금지하고 있는 경우)

- ✓ 참가인 회사의 전체 직원 약 17,000여명 중 7,000명이 여성이고, 객실승무원의 경우에는 약 90%에 상당하는 5,000여명이 여성인데, 항공기 기내라는 좁고 제한된 공간에서 남녀가 함께 근무하고, 해외 체류시 장시간 공동생활을 하여야 하는 업무의 특성으로 인하여 참가인 회사는 성희롱 예방 교육자료를 배포하고 취업규칙 등을 통하여 성희롱 행위를 엄격히 금지하고 있는바, 참가인 회사의 위와 같은 노력과 지침에 비추어 원고의 앞서 본 바와 같은 비위행위는 그 비난가능성이 매우 커 엄격히 처리되어야 함이 마땅한 점,
- ✓ 원고는 소속 팀원들 보다 더 모범적인 근무태도로서 참가인 회사가 방지하고자 하는 성희롱 행위 등을 예방하고 감독해야 하는 팀장의 지위에 있음에도 오히려 평상시 소속 여승무원들에 대한 성적인 언동을 함으로써 소속 부하 직원들에게 성적 혐오감과 수치심이 들게 하여 근무환경을 악화시킨 점,
- ✓ 원고가 행한 성적인 언동의 횟수 및 기간, 그 내용에 비추어 보면, 원고의 성희롱은 상습에 이르렀다고 보이고, 그 비위의 정도 또한 매우 중하다고 할 것인 점,
- ✓ 원고가 2002년 및 2005년 성적인 언동으로 인하여 담당자로부터 주의와 경고를 받았음에도 재차 이 사건 비위행위에 나아갔고, 이 사건 징계절차에 이르러서도 자신의 언동에 대하여 기억이 나지 않는다거나 오해에 불과하였다는 등으로 변명하고 있는 점에서 원고에게 개선의 정이 없다고 보이는 점 등을 종합하면, 참가인 회사의 원고에 대한 이 사건 해고는 객관적으로 명백히 부당하여 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 것으로 볼 수 없다.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

③ 피해근로자등에 대한 불리한 처우 해당 여부 (사용자의 인사처분)

사용자의 인사처분이 직장내 성희롱 피해 근로자등에 대한 불리한 처우에 해당하는지 여부

① 가해자: 차량상품성팀 팀장

② 피해자: 팀원

③ 주요 사실관계

- ① 가해자는 피해자와 함께 한 등산에서 당시 피해자가 도움이 필요하지 않았음에도 가해자는 피해자의 손을 잡았고 피해자가 손을 빼려고 했으나 가해자는 계속 손을 잡으면서 걷게 하였음.
- ② 가해자는 피해자와 회사 카페에서 대화 중 피해자가 야근으로 몸이 빠근하다고 하니, “내가 마사지를 잘하는데 온몸에 아로마 오일을 짹~ 발라서 전신마사지를 해줄 수 있다.”고 말함.
- ③ 가해자는 팀내 진급자 축하 회식자리에서 피해자를 불어내어 사랑한다는 말을 계속함.
- ④ 피해자는 회식 후 이틀간 결근, 이후 출근하여 사직서를 제출하며 성희롱 행위에 대해 차량성능담당 이사(소속부서 책임자)에게 보고함.
- ⑤ 이후 조사과정에서 피해자는 다른 동료직원에게 진술서를 받는 과정에서 과격한 언행 등이 문제가 되어 회사로부터 견책처분을 받았으며, 불법 또는 사규위반 자료 취득의 사유로 '직무정지 및 대기발령'을 통보받음.
- ⑥ 또한 피해자를 도와주던 동료 직원에 대하여 회사는 일정기간 8시간 근로시간을 미준수한 횟수가 48회에 이르는 등 부서장의 승인 없이 무단으로 근무시간을 준수하지 않은 행위를 이유로 징계위원회를 개최하여 정직 1주일의 '정직처분'을 행함.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

③ 피해근로자등에 대한 불리한 처우 해당 여부(사용자의 인사처분)

피해근로자에 대한 견책처분

[대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결]
‘불리한 처우 행한 사업주의 불법행위책임 인정’

✓ 그러나 원심판결 이유와 적법하게 채택된 증거에 비추어 살펴보면, 이 사건 견책처분은 직장 내 성희롱과 관련성이 있다고 볼 수 있고, 성희롱 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관하거나 정당한 사유에 근거한 것이라고 보기 어렵다. 그 이유는 다음과 같다.

- ① 원고는 2013. 6. 11. 성희롱 가해자인 소외 2와 그 사용자인 피고를 상대로 이 사건 소를 제기한 다음, 이 사건 직장 내 성희롱에 관하여 회사 내에 퍼져 있는 소문에 관한 증거를 확보하는 과정에서 소외 5에게 이 사건 행위를 하였다.
- ② 소외 5는 스스로 위 진술서를 작성하여 원고에게 건네주었고 그 내용에 별다른 이의가 없었다.
- ③ 경기지방노동위원회는 2013. 12. 4. 이 사건 견책처분에 대한 원고의 구제신청을 받아들였다. 중앙노동위원회는 피고의 재심신청을 기각하였다. 그 이유로 ‘이 사건 견책처분의 사유로 삼은 행위가 형사소추의 원인이 되는 불법행위에 해당하지 않고, 사회통념에 비추어 징계의 필요성이 있는 행위로 볼 수도 없으므로, 피고가 이 사건 견책처분을 한 것은 정당하지 않다.’는 점을 들었다. 피고도 위 재심판정을 수용하고 2014. 3. 27. 원고에게 이 사건 견책처분을 취소하고 인사기록 등에서 처분 내역도 모두 말소할 것이라고 밝혔다. (이하 생략)

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

③ 피해근로자등에 대한 불리한 처우 해당 여부(사용자의 인사처분)

피해근로자에 대한 직무정지 및 대기발령

[대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결]
‘불리한 처우 행한 사업주의 불법행위책임 인정’

- ✓ 대기발령을 포함한 인사명령은 원칙적으로 인사권자의 고유권한으로서 업무상 필요한 범위에서 상당한
- ✓ 재량이 인정된다(대법원 2002. 12. 26. 선고 2000두8011 판결 등 참조). 그러나 원심판결 이유와 적법
- ✓ 하게 채택된 증거에 따라 알 수 있는 다음과 같은 사실 등에 비추어 보면, 이 사건 쟁점 혐의는 그 근거가
- ✓ 없어 피고가 원고에게 한 이 사건 대기발령 등이 정당한 인사재량권의 범위 내에서 이루어진 것으로 볼
- ✓ 수 없고, 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당한다고 볼 여지가 있다.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

③ 피해근로자등에 대한 불리한 처우 해당 여부(사용자의 인사처분)

동료근로자에 대한 징직처분

[대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결]
‘불리한 처우 행한 사업주의 불법행위책임 인정’

- ✓ 사업주가 피해근로자 등을 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다. (중략) (2) 피해근로자 등이 구제절차나 권리행사와 관련하여 동료 근로자의 조언 등 도움을 받는 경우에 사업주가 도움을 주는 근로자에게 적극적으로 차별적인 대우를 하거나 부당한 징계처분 등을 한다면, 피해근로자 등도 인격적 이익을 침해받거나 정신적 고통을 받았을 가능성이 크다. 우리 사회에서 직장 내 성희롱의 특수성에 비추어 피해근로자 등과 그에게 도움을 준 동료 근로자는 깊은 정서적 유대감을 갖는 밀접한 관계에 있을 수 있다. 피해근로자 등은 동료 근로자가 자기 때문에 불리한 조치를 당하였다고 생각할 수 있고, 그 밖의 다른 근로자들도 그와 비슷한 생각을 하게 되어 피해근로자 등에게 도움을 주거나 그와 우호적인 관계를 맺는 것을 피할 수 있다. 이러한 상태가 심화되면 피해근로자 등은 직장 동료와의 관계가 단절되어 직장 내에서 사실상 고립되는 상황에 처할 수 있다. 피해근로자 등은 동료 근로자에 대한 사업주의 불리한 조치를 보고 구제절차 이용을 포기하거나 단념하라는 압박으로 느껴 성희롱 피해에 대해 이의하거나 구제절차를 밟는 것을 주저할 수 있다.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

③ 피해근로자등에 대한 불리한 처우 해당 여부 (사용자의 인사처분)

동료근로자에 대한 징계처분

[대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결]
‘불리한 처우 행한 사업주의 불법행위책임 인정’

- ✓ 사업주가 동료 근로자에 대한 불리한 조치를 함으로써 피해근로자 등에게 손해배상책임을 지는지를 판단할 때에는 이러한 사정도 아울러 고려하여야 한다. 이와 같이 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에 대한 부당한 징계처분이 나 불이익 조치가 사업주가 피해근로자 등에 대한 보호의무를 위반한 것인지 문제 될 수 있다. 사업주는 직장 내 성희롱 발생 시 남녀고용평등법령에 따라 신속하고 적절한 근로환경 개선책을 실시하고, 피해근로자 등이 후속 피해를 입지 않도록 적절한 근로여건을 조성하여 근로자의 인격을 존중하고 보호할 의무가 있다. 그런데도 사업주가 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에게 부당한 징계처분 등을 하였다면, 특별한 사정이 없는 한 사업주가 피해근로자 등에 대한 보호의무를 위반한 것으로 볼 수 있다.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

④ 직장 내 성희롱 가해자의 손해배상책임

직장 내 성희롱 가해자의 손해배상책임 인정여부

① **가해자**: 병원 외래진료고수이자 후원회 이사

② **피해자**: 어린이병원 후원회 계약직 직원

③ 주요 사실관계

① 2015. 4. 3.부터 2015. 10.경까지 사이에 C병원 외래진료실에서의 신체적 성희롱

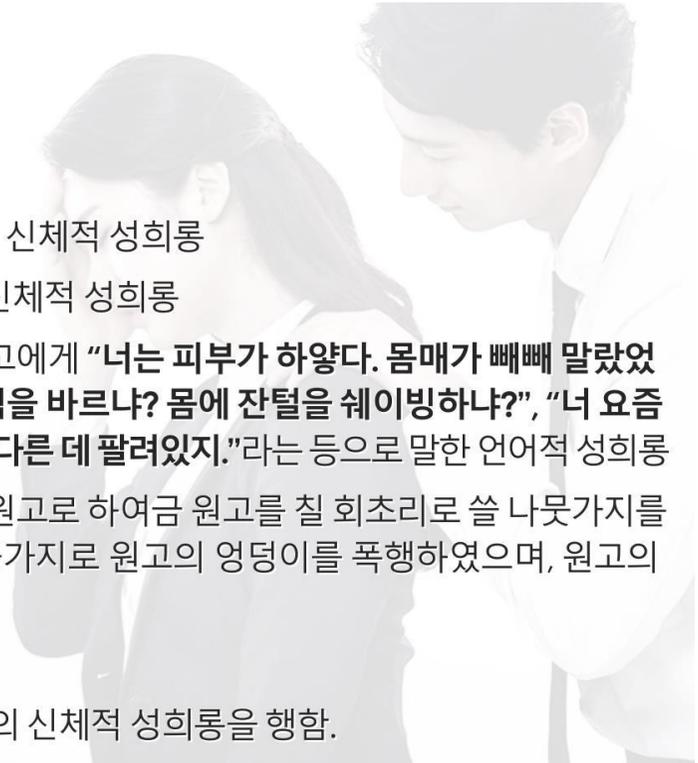
② 2015. 10. 15. 이천시 소재 'D' 골프장 클럽하우스 내 VIP룸에서의 신체적 성희롱

③ 위 ②항과 같은 일시·장소에서 원고의 몸을 위아래로 훑어보며 원고에게 “너는 피부가 하얗다. 몸매가 빼빼 말랐었는데, 요즘은 살이 찼다.”, “네 다리가 가늘고 새하얗다. 화이트닝 크림을 바르냐? 몸에 잔털을 웨이빙하냐?”, “너 요즘 남자친구가 생겼냐? 왜 이렇게 살이 찼냐? 일도 제대로 안하고 정신은 다른 데 팔려있지.”라는 등으로 말한 언어적 성희롱

④ 위 ②항과 같은 일시·장소에서 원고에게 회초리를 맞아야 한다며 원고로 하여금 원고를 칠 회초리로 쓸 나뭇가지를 구해오도록 하고, 원고가 구해온 나뭇가지를 부러뜨려 부러진 나뭇가지로 원고의 엉덩이를 폭행하였으며, 원고의 어깨를 밀치는 등의 직장 내 괴롭힘

⑤ 원고를 상습적으로 모욕한 직장 내 괴롭힘

⑥ 2015. 10. 15. 저녁 위 골프장에서 서울로 돌아오는 승용차 안에서의 신체적 성희롱을 행함.



2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

④ 직장 내 성희롱 가해자의 손해배상책임

피해자에 대한 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 행위에 대한 불법행위책임 인정

[대법원 2021. 11. 25 선고 2020다270503 판결]

- ✓ 위 자선행사 당일 VIP룸에서의 직장 내 괴롭힘으로 주장된 사실관계는 피고도 대부분 다투지 않는 것으로 보이고, 그 중 상당부분은 피고가 관련 형사사건에서 적극적으로 인정하기까지 하였다. 또 원고 진술 및 피해내용 정리표 기재 내용의 구체성, 일관성, 원고가 후원회에 피해 사실을 신고하고 수사기관에 피고를 고소한 시점과 경위 및 관련 형사사건에서 진술을 비롯한 피고의 대응을 종합하면, 같은 일시, 장소에서의 언어적 성희롱에 관한 원고의 주장도 그 주장 내용이 사실일 고도의 개연성이 증명되었다고 볼 여지가 충분하다. 나아가 직장 내 괴롭힘이나 언어적 성희롱에 해당한다고 주장된 피고의 행위는, 고용 관계에서 직장의 상급자인 피고가 그 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자인 원고에게 신체적·정신적 고통을 준 '직장 내 괴롭힘'이자 그 지위를 이용하여 여성인 원고의 신체적 특징이나 남녀 간의 육체적 관계와 관련된 육체적, 언어적 행위로서 원고에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱에 해당하고, 따라서 원고에 대한 민사상 불법행위 책임의 원인이 될 수 있다.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

⑤ 직장 내 성희롱에 대한 사용자책임 인정여부

사무집행 관련성의 판단

Ⓢ 사용자: 시내버스업 영위 법인 (57대 버스 보유, 140명 버스기사 고용) *이 중 여성은 7명

Ⓢ 가해자: 남성 버스기사(1,2,3,4)

Ⓢ 피해자: 여성 버스기사(1,2)

Ⓢ 주요 사실관계

- ① 가해자1은 피해자가 다른 동료 버스기사와 성관계를 맺은 사실이 없는데도 “피해자가 가해자3과 성관계를 했고, 하면서 마음에 안들어 올라가서도 하고 막 그런다.”고 말하였고, 가해자2는 “피해자가 누구랑 사귀는지 아냐, 여러 남자가 있다. 피해자 때문에 몇 놈이 E노조로 넘어갔다.”고 말함.
- ② 또한 가해자4는 “피해자1은 싸가지가 없어. 내가 따먹을라고 하다가 싸가지가 없어서 그만두었어.”라고 말함.
- ③ 가해자1,2,3,4는 버스 운행 종료 후 직원들 사이 술자리에서 뿐만 아니라 회사 내 배차실 등에서도 피해자1을 성적 대상으로 한 발언을 하였고, 가해자1 등의 발언으로 회사 직원들 사이에 피해자1에 대한 소문이 유포됨.
- ④ 가해자2는 피해자1과 전화통화하며 가해자3으로부터 전해들은 말을 그대로 옮겨 전함.
- ⑤ 이후 중부지방고용노동청은 회사에 가해자들에 대한 남녀고용평등법 제14조에 따른 징계조치 이행 후 결과 제출 시정지시 하였고, 회사는 징계조치 하였으나 가해자1에 대하여는 징계조치 하지 않음.
- ⑥ 회사는 가해자들에 대한 사후조치 요청 대응 과정에서 “앞으로 과부는 버스 기사로 안 뽑겠다.”, “영원히 여기는 이제는, 여자들은 절대 안 써!”라는 등으로 발언함.

2. 직장 내 성희롱 쟁점 유형별 사례

⑤ 직장 내 성희롱에 대한 사용자책임 인정여부

동료 근로자에 대한 성적 대상으로 한 발언, 허위소문 유포 등 직장 내 성희롱을 행한 직원에 대한 사용자책임 인정

2021. 9. 16., 선고, 2021다219529 판결]

✓ G 등의 발언은 피고 회사의 근로자 사이에서 동료 근로자인 원고 A을 대상으로 한 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하거나 성적인 사실 관계를 확인함으로써 원고 A에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으킴과 동시에 적대적이고 위협적인 근로환경을 조성하는 행위로서 업무관련성도 인정된다. G 등의 발언은 대부분 원고 A 앞에서 직접 행해진 것이 아니라 근로자 사이에 원고 A을 대상으로 한 성적인 내용의 정보를 유포하는 간접적인 형태로 이루어졌지만, 위와 같이 유포된 성적인 정보의 구체적 내용, 유포 대상과 범위, 그 효과 등에 비추어 업무관련성을 인정할 수 있으므로, 남녀고용평등법 제12조에서 금지되는 직장 내 성희롱에 해당한다. 나아가 G 등의 발언은 직장 내 성희롱으로 인정되는 행위로서 사용자의 사업과 시간적·장소적으로 근접하고 업무와 관련하여 이루어진 불법행위이고, 남녀고용평등법에 따라 피고 회사에 이러한 가해행위(직장 내 성희롱)가 발생할 위험을 방지할 책임이 있다는 사정을 아울러 고려하면, G 등의 발언으로 원고 A이 입은 손해는 G 등이 피고 회사의 사무 집행에 관하여 원고 A에게 가한 손해에 해당한다.

04

직장 내 성희롱 발생 시 근로자 대처방안

1. 직장 내 성희롱 구제 및 대응방안
2. 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차
3. 후속 조치 시 유의사항
4. 성희롱 신고 및 증거수집 방법

1. 직장 내 성희롱 구제 및 대응방안

직장 내 성희롱의 구제 및 대응 개요

구제방법	관련법규	내용	효과
회사에의 신고 (고충접수 등)	남녀고용평등법	직장 내 성희롱 사실 신고(접수)	가해자 분리, 징계 조치 등
노동위원회 구제신청	남녀고용평등법, 노동위원회법	직장 내 성희롱 발생시 조치 미이행, 불이익 처우에 대한 시정신청	시정조치 등
	근로기준법, 노동위원회법	직장 내 신고자 또는 피해자에 대한 부당한 인사처분에 대한 이의제기 신청	부당징계(해고) 판정에 따른 원상회복, (부당해고) 금전보상 등
지방고용노동관서 진정	남녀고용평등법	남녀고용평등법 위반행위 진정	회사 시정명령, 과태료 부과 등
국가인권 위원회 진정	국가인권위원회법	성희롱 행위에 대한 조치 신청	행위자 및 책임자에 대한 조치, 손해배상, 교육 수강 등 권고
지방고용노동관서 고소, 고발	남녀고용평등법	남녀고용평등법 위반사업주 고소, 고발	형사처벌

1. 직장 내 성희롱 구제 및 대응방안

① 노동위원회 시정신청 및 구제신청

노동위원회 시정신청

- ✓ 사업주가 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치의무를 이행하지 않거나, 해고·징계 등 불리한 처우를 한 때에는 해당 근로자는 그 **행위가 있었던 날로 6개월 이내**에 지방노동위원회에 시정을 신청할 수 있음

※ 2022. 5. 19. 시행, 상시 근로자 1인 이상 사업장

노동위원회 구제신청

- ✓ 직장 내 성희롱 신고, 조사 과정에서 사용자가 관계 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 한 경우 해당 근로자는 그 **행위가 있었던 날로부터 3개월 이내**에 지방노동위원회에 구제 신청 가능

※ 상시 근로자 5인 이상 사업장

1. 직장 내 성희롱 구제 및 대응방안

② 고용노동부 진정

✓ 피해자 또는 근로자, 그밖에 제3자도 사업주를 상대로 사업주의 직장 내 성희롱 금지의무위반, 직장 내 성희롱 예방교육 및 교육내용 게시 의무 위반, 직장 내 성희롱 발생시 조치 의무 위반 사항에 관하여 고용노동부에 진정을 제기할 수 있으며, 이는 **과태료 부과 대상임**.

※ 단, 고소·고발은 형사처벌이 가능한 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 금지의무(법 제14조 제6항) 위반의 경우만 가능함.

✓ 직장 내 성희롱의 경우 고용상 불이익 우려로 신고하지 못하는 경우가 있는 점 감안하여, 고용노동부는 **<직장 내 성희롱 익명신고센터>** 운영 접수 내용에 따라 행정지도 및 사업장 근로감독에 착수할 수 있음.

※ [참고] 과태료 및 형사처벌 대상 시효기간 (각 5년)

- 「질서위반행위규제법」 제19조(과태료 부과 및 제척기간) 규정에 따라 질서위반행위가 종료된 날로부터 5년이 경과한 경우 해당 질서위반행위에 대해 과태료를 부과할 수 없음.
- 「형사소송법」 제249조의 규정에 따라 “장기 5년 미만의 징역에 해당하는 범죄의 공소시효는 5년”이므로 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지의무 위반의 공소시효 기간은 5년임.

1. 직장 내 성희롱 구제 및 대응방안

③ 국가인권위원회 진정

✓ 피해근로자 등이 성희롱 행위에 대하여 국가인권위원회에 진정을 제기하는 경우에는 국가인권위원회에서 이를 조사하고 구제절차를 진행함.

※ 이 경우 「국가인권위원회법」 제32조에 따라 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우에는 진정대상에 해당하지 않을 수 있음.

✓ 국가인권위원회는

- ① 조사결과 성희롱 행위를 하였다고 인정되는 자에 대해 손해배상이나 인권교육 수강 등을 권고하고
- ② 소속기관의 장에게는 행위자를 징계 및 재발방지대책을 수립하도록 권고할 수 있으며
- ③ 성폭력 범죄에 해당하는 경우에는 수사기관에도 고발할 수 있음.

※ 「국가인권위원회법」 제32조(진정의 각하 등)

- ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하(却下)한다.
 4. 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소 시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 직장 내 성희롱 구제 및 대응방안

④ 수사기관 고소·고발

- ✓ 남녀고용평등법 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해근로자 등에게 해고 등 불리한 처우를 한 사업주에 대해서는 고용노동부 및 검찰에 직접 고소, 고발을 할 수 있음.
- ✓ 직장 내 성희롱 행위가 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」 위반행위에 해당하는 경우에는 경찰, 검찰에 신고하여 사건을 진행할 수 있음.

1. 직장 내 성희롱 구제 및 대응방안

⑤ 민사소송

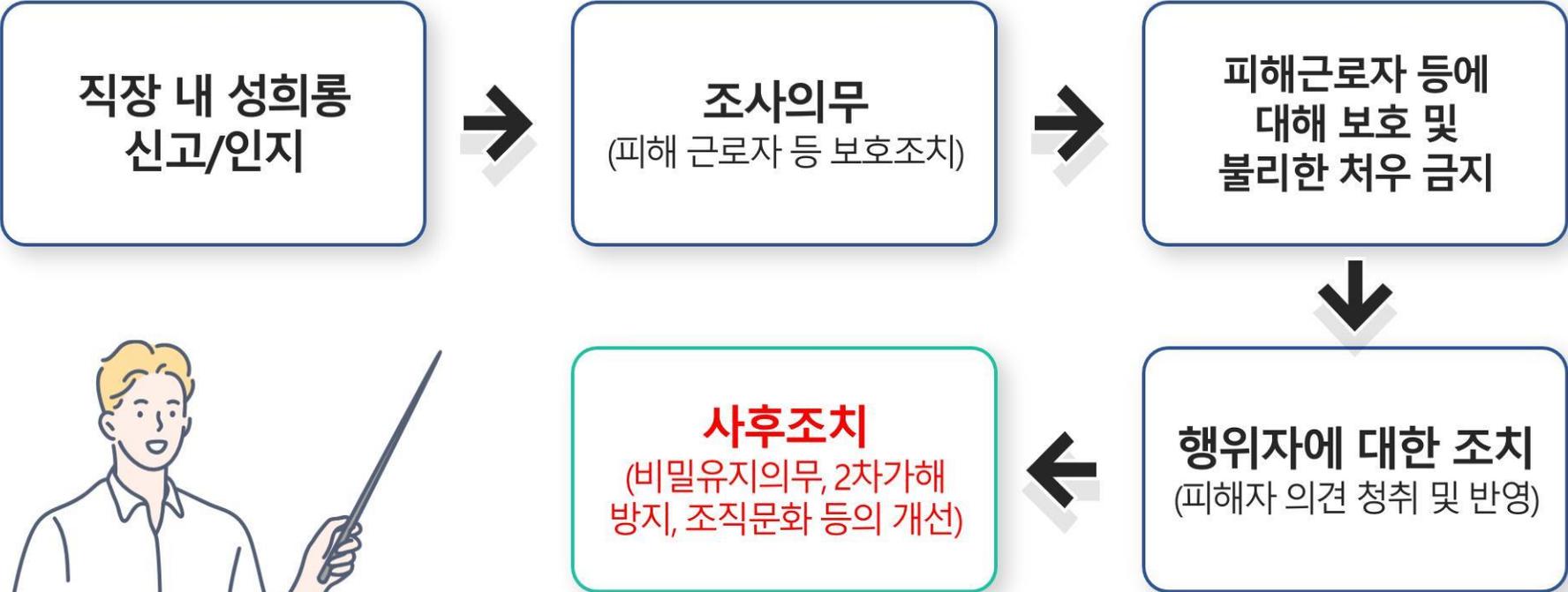
✓ 직장 내 성희롱은 민사상 불법행위에 해당하므로 피해자는

① 행위자에 대해서는 직장 내 성희롱에 따른 직접적 피해에 대해 손해배상을

② 사업주에 대해서는 직장 내 성희롱 발생 및 처리에 대한 손해배상책임을 민사적으로 청구할 수 있음.

2. 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차

직장 내 성희롱 대응 및 조치 프로세스(고용노동부 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼(2020.7))



2. 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차

직장 내 성희롱 직장 내 해결의 목적

✓ 직장 내 성희롱을 규율하는 목적

성폭력범죄와 같이 가해자를 국가가 직접 처벌하는 것이 아니라, 문제가 생긴 조직 내에서 직장 내 성희롱 문제를 제대로 해결하고 예방하여 피해자가 그 조직 내에서 안전하게 지속적으로 근로할 수 있도록 보장하고자 하는 것.

✓ 직장 내 적절한 해결의 목적 및 중요성

직장 내 해결의 목적은 피해자의 권리 회복, 안전하고 평등한 근로환경과 조직문화 확립임. **피해자의 권리 회복은 직장 내에서 적절히 해결되는 것이 바람직함.**

2. 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차

직장 내 성희롱 직장 내 해결의 원칙

✓ 피해자 중심 원칙

✓ 직장 내 성희롱 예방을 위한 조직규범의 확립과 원칙적 해결

규율의 목적은 피해자 개인의 권리회복과 함께 직장 내 성희롱이 발생하지 않는 조직규범과 문화의 확립 및 예방임.

첫째, 직장 내 성희롱 문제는 원칙적, 공식적으로 해결하는 것이 바람직함.

둘째, 직장 내 성희롱은 행위자-피해자간의 개인적인 문제가 아니라, 조직규범과 문화의 문제임.

셋째, 직장 내 성희롱 문제 해결은 양 당사자 간의 1회적 '사건의 처리'가 아니라 조직규범과 문화를 확립해가는 '과정'임.

2. 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차

직장 내 성희롱 직장 내 해결의 원칙

✓ 신속성

직장 내 성희롱 사건이 제기되었을 때에는 지체없이 조사에 착수하여 최대한 신속하게 처리해야 함

✓ 공정성

직장 내 성희롱 사건의 조사, 심의, 조치 의결, 처분의 모든 과정에서 공정성이 담보되어야 하며, 이를 위해 담당자와 심의·의결 참여자는 성인지 감수성과 전문성을 갖추어야 함.

✓ 피해자 및 행위자 인권 보호 및 비밀 유지

✓ 철저한 사후관리와 예방

3. 후속 조치 시 유의사항

후속 조치 시 유의사항

2차피해의 방지

- ✓ 성희롱·성폭력 2차 피해의 일반적인 정의는 **성범죄 피해자에게 언어적 또는 비언어적 표현으로 인한 정신적 고통**이라고 할 수 있음
- ✓ 주변 사람들의 호기심, 책망 또는 양비론적 비난 등은 피해자에게 1차 피해 못지않은 상처를 줄 수 있으며, 피해자는 자신의 피해 사건을 처리하는 과정 중에 사회적 또는 정신적으로 또 다른 상처를 받게 되는데 이를 제2차 피해 (Secondary Victimization)라 함.
- ✓ 2차 피해에 관하여 규정하고 있는 법률로는 「여성폭력방지기본법」과 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」이 있음

3. 후속 조치 시 유의사항

후속 조치 시 유의사항

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

⊙ **사업주**는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 **불리한 처우**를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

4. 성희롱 신고 및 증거수집 방법

확실한 사건 규명 및 처벌을 위해서 구체적인 증거를 최대한 많이 수집한다.

- ✓ 주변 동료들의 증언(진술서 확보)
- ✓ 가해자와 주고받은 문자, 카톡, 이메일 등
 - ※ 직접적인 증거가 없는 이전 사건에 대하여도 대화 유도를 통해 해당 사실을 재 확인
- ✓ 폭언, 폭행, 부당한 지시 등이 담긴 녹음, 동영상, 서류 등
- ✓ 성희롱 발생장소, 행위, 사람, 나의 대응, 당시 감정, 주변인들의 반응 등을 **육하원칙에 맞게 구체적으로 작성한 메모**
 - ※ 예시) 20XX년 X월 X일 000 팀장이 탕비실에서 휴식 중인 중인 나에게 “000” 라는 발언을 하였음
- ✓ 직장 내 성희롱으로 인한 정신과 내원 등 병원 진료 기록
 - ※ 진료기록, 진단서 확보
- ✓ 회사 내 직장 내 성희롱 관련 고충처리위원회 활용하여 상담 및 증거수집 진행

End of Document

감사합니다.