

사업주를 위한 직장 내 성희롱 관련 내용 정리

Summary of sexual harassment in the workplace
for business owners

글. 신향철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

최근 미투 운동을 발단으로 '직장 내 성희롱'에 대한 관심과 인식의 수준이 높아졌고, 그에 따라 사업장에서도 '직장 내 성희롱' 신고 사례가 증가하고 있다. 또한 2022년 5월 19일부터 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치의무 위반 및 불리한 처우에 대하여 노동위원회 시정제도가 시행됨에 따라 직장 내 성희롱에 대한 이해가 중요시되고 있다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 직장 내 성희롱의 개념 및 판단기준, 직장 내 성희롱 관련 사업주의 의무에 대해 전반적으로 알아보고자 한다.

■ 직장 내 성희롱의 개념 및 판단 기준

1. 개념

'직장 내 성희롱'이란 ① 사용자·상급자 또는 근로자가 ② 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 ③ 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 ④ 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 의미한다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률[이하 '남녀고용평등법'이라 함.] 제2조 제2호 참고).

2. 판단기준

직장 내 성희롱에 해당하기 위해서는 아래의 네 가지 요건을 모두 충족하여야 한다.

1) 직장 내 성희롱의 행위자

'직장 내 성희롱'의 개념에서 확인할 수 있듯이 직장 내 성희롱의 행위자는 사용자·상급자 또는 근로자이다. 따라서 고객, 거래처 직원 등 피해근로자와 같은 사업장에 소속되어 있지 않으나 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자는 남녀고용평등법상 '직장 내 성희롱' 행위자는 아니다.

2) 직장 내 지위 이용 또는 업무 관련성

직장 내 성희롱은 직장 내의 지위를 이용하거나 업무 관련성이 있어야 한다. 어떠한 성적 언동 등이 업무 관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 하며, 근무시간 내에 근무장소에서 발생한 것이 아니어도 인정될 수 있다.

3) 성적 언동 등 행위수단

'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(sexual) 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하며, 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니다.

4) 성적 굴욕감·혐오감 또는 고용상 불이익

직장 내 성희롱은 피해자가 원하지 않는 행위로 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐

<직장 내 성희롱의 판단기준 : 성적 언동(예시, 고용노동부)>

| | |
|-----------|--|
| 육체적 행위 | - 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등 신체적 접촉 - 특정 신체부위를 만지거나 인마나 애무를 강요하는 행위 |
| 언어적 행위 | - 음란한 농담이나 상스러운 이야기를 하는 행위(통화 포함) - 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체부위를 언급하는 행위 - 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 - 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 - 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 |
| 시각적 행위 | - 음란사진·그림·낙서·출판물 등을 게시, 보여주는 행위(전화·문자, SNS, 팩스 등 포함) - 성과 관련된 자신의 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 |
| 기타 성희롱 행위 | - 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동 |

<성희롱 발생 시 외부기관을 통한 구제 방법>

| 구분 | 방법 | 구제 내용 |
|---------|----------------|--|
| 비사법적 구제 | 지방고용노동관서 진정 | 성희롱으로 인한 사업주 조치 요구(가해자 징계, 피해자 불이익 처분 등) |
| | 노동위원회 구제신청 | 성희롱 피해자(가해자)의 부당한 해고, 휴직, 정직, 전직 등 처분 시 구제신청 등 |
| | 국가인권위원회 진정 | 성희롱 행위자와 책임자에 대한 사내 조치, 손해배상 등 |
| 사법적 구제 | 지방고용노동관서 고소/고발 | 성희롱으로 인한 사업주 처벌 요구(행위자 미조치, 피해자 불이익 처분 등) |
| | 검찰 고소/고발 | 형사처벌되는 법 위반 행위에 대한 처벌 요구(성폭력범죄, 형법·남녀고용평등법 위반) |
| | 법원 민사소송 | 성희롱으로 인하여 발생한 손해배상 청구 |

오감을 느끼는 경우에 성립한다. 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지는 주관적인 감정이므로 개인마다 다를 수 있으나 대법원은 "우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리, 판단하여야 한다"라고 보고 있다(대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702판결 참고). 즉 합리적인 일반인의 관점이 아니라 '합리적인 피해자의 관점'에서 판단하여야 한다.

■ 직장 내 성희롱 관련 사업주의 의무사항

1. 직장 내 성희롱 예방 교육 등

① 사용자는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 매년 실시하여야 하고, ② 사용자 및 근로자는 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. ③ 또한 사용자는 직장 내 성희롱 예방 교육의 내용 및 직장 내 성희롱 예방지침을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다(남녀고용평등법 제13조 참고).

직장 내 성희롱 예방 교육의 내용에는 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항들이 포함되어야 한다.

직장 내 성희롱 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원 연수, 조회·회의, 사이버 교육 등의 방법으로 실시하여야 한다. 다만, 상시 10인 미만의 근로자를 고용하거나 사용자 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 경우에는 성희롱 예방의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로도 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시할 수 있다.

2. 직장 내 성희롱 조사 의무

사용자는 사업장에서 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 또한 사실 확인을 위한 조사 과정에서 피해근로자 등에게 부적절한 질문이나, 요구, 회유 등으로 성적 수치심 등을 유발하여 추가적인 피해(2차 가해)가 발생하지 않도록 각별히 주의하여야 한다.

직장 내 성희롱 사건을 신고받거나 인지하였음에도 불구하고 사실 조사를 하지 아니하거나 조사 과정에서 피해근로자 등에게 성적 수치심 등을 느끼게 한 경우

‘대한건축사협회 건축사신문’, ‘월간 건축사’를 기존 종이우편물 대신 ‘디지털우편물(이메일)’로 받기 신청이 가능합니다

에는 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다.

3. 피해근로자 등에 대한 보호조치 의무

사용자는 직장 내 성희롱 조사 기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

또한 사용자는 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 근로자의 요청에도 불구하고 적절한 조치를 하지 아니하는 경우에는 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다.

4. 행위자 징계 등 필요한 조치 의무

사용자는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해근로자의 의견을 청취하여야 한다. 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니하는 경우에는 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다.

5. 비밀 유지 의무

직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

따라서 사용자는 직장 내 성희롱 관련 사실이 누설되는 것을 막기 위해서는 조사자, 관리자, 조사 대상자 등을 대상으로 사전에 비밀유지 서약서 등을 징구하고 조사 및 처리 과정 전반을 신중하게 관리하여야 한다. 비밀 유지 의무를 지키지 아니하는 경우에는 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다.

6. 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무

사용자는 성희롱 발생 사실을 신고한 신고자 및 피해근로자 등에게 ① 파면 등 신분상실에 해당하는 불이익 조치, ② 징계 등 부당한 인사조치, ③ 직무 미부여 등 본인의 의사에 반하는 인사조치, ④ 성과평가 등에 따른 임금 등의 차별 지급, ⑤ 교육 훈련 기회 제한, ⑥ 집단 따돌림 등 정신적·신체적 손상 행위 또는 그 행위의 발생 방지 행위, ⑦ 그 밖의 신고자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리

한 처우를 하여서는 아니 된다. 신고자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다.

7. 고객 등 제3자가 성희롱을 한 경우 피해자 보호조치 의무

남녀고용평등법상 ‘직장 내 성희롱’에 해당하지 않는 경우라 하더라도 사용자는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

사업주 및 인사담당자는 다양한 의무를 사전에 인지하고 있어야 하며, 직장 내 성희롱 예방교육 등을 통해 직장 내 성희롱 자체가 발생하지 않도록 사업장 내 조직문화를 관리하고 실제 직장 내 성희롱 발생 시 관련 조치의무를 명확히 이행해야 함을 유의해야 할 것이다.



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사

삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙진폐재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무는 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비리잡직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr

6월부터 종이우편물 대신 ‘이메일’로 받아보세요
예전처럼 종이우편물을 원하실 경우
언제든지 ‘우편물수령’을 선택해 다시 받아볼 수 있습니다

온라인 뉴스레터, 스마트폰 앱 서비스에 이어 올 6월부터 ‘디지털우편발송 서비스’를 확대, 시행합니다. 회원분들께서는 언제든지 필요에 따라 ‘종이우편물 수령 여부’를 직접 선택할 수 있습니다. 종이우편물을 원치 않는 회원분께서는 협회 누리집 마이페이지에서 우편수령 여부를 아래와 같이 ‘미수신’으로 직접 선택·변경할 수 있습니다. 예전처럼 종이 우편물을 원하실 경우 다시 ‘우편물수령’을 선택하시면 됩니다. 이러한 조치는 종이 사용 절감으로 환경보호에 기여하고, 우편물 제작·발송에 따른 비용을 절약하기 위해서입니다. 절감 비용은 더 좋은 콘텐츠를 만드는 데 사용하겠습니다.

■ 우편 발송 여부 선택 방법

- 대한건축사협회 누리집(www.kira.or.kr) 마이페이지 ▶ 회원정보수정 ▶ ‘회지수신선택’에서 ●미수신으로 직접 변경
- 신문의 경우 ‘PDF 이메일 수신’ 선택 가능(건축사지는 저작권법상 PDF파일 공유가 불가합니다.)