

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000185-14

www.humanrights.go.kr

국가인권위원회

# 성희롱 시정 권고 사례집

제3집  
2010

국가인권위원회



EM029201



국가인권위원회

National Human Rights Commission of Korea



## 《 발 간 사 》

지난 2007년 6월 국가인권위원회는 여성부로부터 성희롱 시정 업무를 이관 받은 지 2주년을 맞아 시정을 권고한 성희롱 사례를 묶어 <성희롱 시정 권고 결정례집>을 발간한 바 있습니다. 비록 많은 사례가 축적된 것은 아니었지만 우리 사회에서 실제로 나타나는 성희롱의 양상을 확인하고 그 판단기준과 구제방안을 모색하는데 있어 소중한 자료가 되었으리라고 자부합니다.

그로부터 2년 동안 다시금 수많은 성희롱 사건들이 우리 위원회에 제기되었고, 피해자에 대한 실질적인 구제와 유사 사례의 재발 방지를 위한 고민을 거듭한 결과, 위원회는 2007년 6월부터 2009년 6월까지 33건에 대하여 시정을 권고하였으며, 조정과 합의 및 조사중 해결을 통하여 피해를 회복하게 한 사례 또한 적지 않습니다. 이에 그 새로운 성과들을 <성희롱 시정 권고 사례집 제2집>으로써 널리 알리고자 합니다.

그간의 노력에 힘입어 성희롱에 대한 사회적 인식과 경각심이 높아진 것은 사실이지만, 성희롱에 대한 올바른 관점이 정립되고 성희롱 없는 직장과 사회문화가 깊이 뿌리내리려면 아직도 가야할 길이 멀다는 점 또한 인정하지 않을 수 없습니다. 이번 사례집의 발간은 앞으로 더욱 치열해져야 할 우리 위원회의 역할과 노력에 대한 다짐이기도 합니다.

본 사례집에서는 성희롱 시정 권고의 사례와 함께 지금까지 위원회에 접수, 처리된 성희롱 사건의 현황을 여러 가지 측면에서 분석한 통계자료들을 수록하고, 조정과 합의를 통해 해결된 사건들에 대해서도 간략하게나마 소개하였습니다. 이러한 자료들도 사례집을 접하시는 분들께서 성희롱 문제에 대한 이해의 폭을 넓히시는데 참고가 되었으면 합니다.

모쪼록 이 사례집이 성희롱의 예방과 시정을 위하여 힘쓰시는 관계  
자를 비롯하여 우리 사회를 건강하게 움직여 나가시는 모든 분들에게  
많은 도움이 될 수 있기를 기원합니다.

2009년 11월 6일

국가인권위원회

위원장 **현병철**

## 《 일러두기 》

- 이 사례집은 국가인권위원회가 2009년 7월 1일부터 2010년 6월 30일까지 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 정한 ‘성희롱’에 해당된다고 인정하여 같은 법 제44조 또는 제45조에 의거 시정을 권고한 사례로서, 진정으로 접수된 사건 18건을 실었습니다.
  - ※ 2007년 5월 31일 이전에 우리 위원회에서 권고 결정한 사건은 2007년 6월 발간된 <성희롱 시정 권고 결정례집 제1집>에 수록되어 있으며, 2007년 6월부터 2009년 6월까지 권고 결정한 사건은 <성희롱 시정 권고 결정례집 제2집>에 수록되어 있으니 참고하시기 바랍니다.
  
- 각 사례의 본문은 해당 사건의 원 결정문으로부터 되도록 그대로 인용하되, 당사자와 관련인의 이름, 해당 기관 및 구체적 지역의 명칭 등은 원칙적으로 익명 처리하였고, 법령의 명칭, 일자, 띄어쓰기 등의 표기방식 상 일관성을 기하기 위하여 원문의 표현 중 일부분을 편집하였습니다.
  
- <붙임>에서 소개한 “진정 접수 및 처리 현황”과 “조정 및 합의종결 현황” 등은 위원회 설립 이후부터 2010년 6월 30일까지 접수, 처리된 성희롱 진정 사건의 누계 자료(접수: 751건, 처리: 706건)를 대상으로 하여 작성되었습니다.

**국가인권위원회**  
**성희롱 시정 권고 사례집 [제3집]**  
 <2009. 6. ~ 2010. 6.>

**【차 례】**

- ① 성희롱 문제제기를 이유로 한 고용상 차별 .....  
 (08진차1048, 2009. 6. 22. 결정)
- ② 직장상사에 의한 성희롱 .....  
 (09진차1088, 2009. 9. 30. 결정)
- ③ 수사과정에서의 성희롱 .....  
 (09진차1091, 2009. 9. 30. 결정)
- ④ 중고차 판매업체 대표의 성희롱 .....  
 (09진차627, 2009. 10. 19 결정)
- ⑤ 한우프라자 지배인과 조리부장의 성희롱 .....  
 (09진차770, 2009. 10. 19 결정)
- ⑥ 사회복지법인 대표의 성희롱 .....  
 (09진차652, 2009. 11. 9. 결정)
- ⑦ 직장 내 성희롱 .....  
 (09진차396, 2010. 1. 21 결정)
- ⑧ 교수의 성희롱 .....  
 (09진차1198, 2010. 2. 4. 결정)
- ⑨ 보안업체 상사에 의한 성희롱 .....  
 (09진차1342, 2010. 2. 4. 결정)
- ⑩ 수산물 도소매업체 상사의 성희롱 .....  
 (10진차114, 2010. 3. 2. 결정)
- ⑪ 아동보호시설 상급자의 직원 성희롱 .....  
 (09진차1415, 2010. 3. 29. 결정)

- 12 대학발전재단 상사에 의한 성희롱 .....  
(09진차1546, 2010. 4. 19. 결정)
- 13 피부과 의사의 피부관리사 성희롱 .....  
(10진차119, 2010. 5. 4. 결정)
- 14 여행업체 직장상사의 성희롱 .....  
(10진차77, 2010. 5. 25. 결정)
- 15 성교육기관 상급자의 직원 성희롱 .....  
(10진정616, 2010. 5. 25. 결정)
- 16 사출금형업체 이사의 용역근로자 성희롱 .....  
(10진정433, 2010. 5. 25. 결정)
- 17 건설회사 부장에 의한 성희롱 .....  
(09진차1620 2010. 6. 17. 결정)
- 18 정수기판매업체 간부의 부하직원 성희롱 .....  
(09진차804, 2010. 6. 17. 결정)

- 
- 붙임 성희롱 사건 접수 및 현황 .....
  - 성희롱 사건 합의종결 현황 .....

1

성희롱 문제제기를 이유로 한 고용상 차별

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

- 【사 건】** 08진차1048·08진차1049(병합)  
나이 및 성희롱 문제 제기를 이유로 한 고용상 차별
- 【진 정 인】** ○○○
- 【피진정인】** 1. ○○종합기업 주식회사 대표이사  
2. 강남구청장
- 【주 문】** 1. 피진정인 ○○종합기업 대표이사에게 성희롱 문제제기를 이유로 고용상 불이익을 준 차별행위에 대해 진정인이 입은 경제적·정신적 피해에 대한 보상으로 진정인에게 삼백만원을 지급할 것을 권고한다.  
2. 피진정인 강남구청장에게 CCTV 관제센터 모니터 요원의 자격요건을 나이를 기준으로 제한하지 말 것을 권고한다.

**【이 유】**

1. 진정의 요지

진정인은 2006. 11. 10.~2008. 2. 28. 서울 강남구 역삼1동 역삼지구 대 내에 위치한 강남구청 CCTV 관제센터(이하 “관제센터”라 함)의 모

니터 요원으로 근무하였다.

가. 피진정인 주식회사 ○○종합기업 대표이사는 2008. 3.초 모니터요원 18명 중 진정인과 진정 외 ○○○에 대해서만 채용을 거부하였는데 그 이유는 진정인과 ○○○가 2007. 2~5.경 발생한 관제센터장의 모니터요원 성희롱 사건을 적극적으로 문제제기한 것 때문이었다. 이는 성별을 이유로 한 불합리한 차별행위이므로 시정을 바란다.

나. 피진정인 강남구청장은 2008. 2. ○○종합기업과 관제센터 모니터용역계약을 맺을 당시 과업지시서에서 모니터 감시요원 자격요건을 ‘연령 만 20세 이상 45세 이하의 신체 건강한 여성’으로 제한하였는데, 이는 나이를 이유로 한 불합리한 차별이므로 시정을 바란다.

## 2. 당사자의 주장

가. 진정인  
진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) ○○종합기업 대표이사

가) 강남구청과 2008. 3. 1.~2009. 2. 28. 1년간 강남구 관제센터 모니터감시 및 청소용역 계약을 체결하였다. 당시 모니터 요원 18명, 미화원 2명에 대한 계약을 체결하여 2008. 3. 1.부터 업무를 시작했는데, 계약서상 고용승계에 대한 내용은 없었을 뿐만 아니라, 업무 인수 전 기존 직원들에게 전원이 고용승계가 되는 것은 아니라는 점을 설명하였다.

나) 2008. 2. 25.경 영업이사가 기존에 근무하던 관제센터 모니터요원들에 대한 면접을 하였으며, 이 과정에서 진정인과 다른 1명(○○

○)이 불합격되었다. 채용결정 당시 진정인이 성희롱 관련 고소를 하였다는 사실에 대해 알지 못하였고 이러한 점은 고소인 8명 가운데 6명을 채용한 사실로 확인되는바, 성희롱 문제제기를 이유로 진정인을 채용하지 않았다는 것은 사실이 아니다. 또한 진정인에 대한 채용결정 과정에서 강남경찰서나 강남구청 측에서 압력을 행사한 사실도 없다.

## 2) 강남구청장

가) 주민생활과 밀접한 관련이 있는 방범용 CCTV 감시 업무의 특성상 신속하고 민첩하게 대처할 수 있는 능력이 필요하고, 24시간 3교대 모니터링에 따른 체력 여건 등을 감안하여 “연령 만 20세 이상 45세 이하의 신체 건강한 여성”으로 자격요건을 제한하였으나, 경기침체 상황에 대한 고려 및 탄력적인 여성인력 활용을 위하여 2009년에는 “컴퓨터 활용이 가능하고 신속한 업무수행이 가능한 만 50세 이하”로 요건을 완화하였다.

나) 강남구청은 진정인과 직접적인 고용관계를 체결한바 없고, 강남구청이 ○○종합기업과 체결한 용역계약에 따르면 근로자와 관련하여 발생하는 고용, 근로, 인상, 재해보상 등에 대하여 ○○종합기업이 단독 책임을 지기로 하였다. 따라서 강남구청은 피진정인이 될 수 없다.

## 다. 참고인

### 1) ○○○(1조 모니터요원)

(주)○○종합기업의 이사, 상무와 2번 정도 개인 면담을 하였는데, 면담시 나이를 물어보았고 3개월간의 수습기간이 있다고 들었다. 면접 당시 조장이나 조원들에 대한 질문은 없었다. 본인은 (주)○○종합기업의 정식직원이 아닌 대근자로 일하다가 2009. 2.경 나이 제한이 50세로 변경되면서 정식직원이 되었다. 같은 조였던 진정인은 성격이 강한 편이어서 조원들의 의견을 잘 따라주지 않는 면이 있었지만 모니터요원이나 조장으로서의 일은 추진력 있게 수행하였다.

### 2) ○○○(3조 모니터요원)

서류 제출 전에 (주)○○종합기업의 이사와 한 번 면담하였고 서류 제출 후 이사와 상무가 면접을 다시 하였다. 면접 당시 질문은 별로 없었고, 회사에 대한 소개, 급여 문제, 회사가 멀리 있으니까 조장이나 주임의 말을 잘 따라 달라는 당부 등이 있었던 것으로 기억한다. 1조 조장이었던 진정인에 대해서는 나이가 많아 조원들을 잘 이끌었다는 평가도 있고 목소리가 크고 자기 마음먹은 대로 하려고 한다는 평가도 있었다. 성희롱 고소인이 8명인데 진정인과 진정 외 ○○○가 대표격으로 활동하였고, 3개 조장들이 강남구청에 가서 담당자와 이야기를 한 것으로 알고 있다.

### 3. 관련 규정

「국가인권위원회법」 제2조(정의)

4. “평등권 침해의 차별행위”라 함은 합리적 이유 없이 성별, 나이… 등을 이유로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
  - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 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.

### 4. 인정사실

- 가. 강남구는 2004. 5월부터 관내의 범죄예방 등을 위하여 서울강남

경찰서 역삼지구대 내에 관제센터를 설치하였으며, 관제센터는 강남경찰서에서 관리하고 CCTV모니터 감시 및 청소업무는 용역업체에 용역을 주어 수행해 왔다. 관제센터 모니터 요원은 방법용 CCTV 모니터 감시업무, 실시간 전송되는 자료 모니터링 및 보고업무, 기타 감독경찰관의 지시에 따라 근무한다.

나. 진정인은 2006. 11. 10. 강남구와 용역계약을 체결한 ‘○○○○○’에 입사하여 모니터 요원으로 근무하였고, 2007. 3. 1. 용역업체가 ‘○○○경호협회’로 바뀐 후에도 고용승계되어 계속 근무하였다. 2008. 2. 12. ○○종합기업은 관제센터 모니터감시 및 청소용역 공개입찰에 참여하여 낙찰 받고, 같은 해 3. 1.부터 2009. 2. 28.까지 1년간 용역계약을 체결하였는데, 기존에 근무하던 직원 중 진정인과 진정 외 ○○○를 채용하지 않았다.

다. ○○종합기업이 관제센터 모니터 요원으로 채용한 직원 현황은 다음 <표 1>과 같으며, 이 가운데 3명은 45세 이상이다.

<표 1> ○○종합기업 소속 강남구청 CCTV 관제센터 모니터 요원 현황

연번	이름	생년월일	채용기간(2008년)	성별
1	김○○	72. 03. 03.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
2	김○○	78. 10. 20.	08. 10. 01. ~ 08. 12. 31.	여
3	김○○	68. 02. 25.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
4	단○○	84. 08. 26.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
5	박○○	70. 01. 17.	08. 04. 25. ~ 08. 12. 31.	여
6	박○○	80. 08. 28.	08. 08. 01. ~ 08. 11. 17.	여
7	박○○	73. 01. 10.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
8	박○○	70. 11. 25.	08. 08. 24. ~ 08. 12. 31.	여

연번	이름	생년월일	채용기간(2008년)	성별
9	박○○	75. 12. 13.	08. 11. 15. ~ 08. 12. 31.	여
10	백○○	61. 05. 15.	08. 03. 01. ~ 08. 04. 24. 08. 10. 01. ~ 08. 12. 31.	여
11	심○○	85. 01. 30.	08. 07. 01. ~ 08. 12. 31.	여
12	이○○	69. 03. 25.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
13	이○○	79. 01. 10.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
14	이○○	64. 10. 30.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
15	이○○	64. 06. 15.	08. 10. 24. ~ 08. 12. 31.	여
16	장○○	62. 12. 19.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
17	장○○	64. 01. 05.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
18	장○○	65. 03. 13.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
19	장○○	66. 05. 04.	08. 03. 01. ~ 08. 08. 12.	여
20	조○○	70. 04. 10.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
21	조○○	69. 02. 21.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
22	함○○	68. 10. 20.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
23	현○○	64. 11. 03.	08. 03. 01. ~ 08. 12. 31.	여
24	홍○○	70. 08. 15.	08. 08. 01. ~ 08. 12. 31.	여
25	홍○○	61. 02. 11.	08. 03. 01. ~ 08. 06. 30.	여
26	황○○	66. 04. 28.	08. 03. 01. ~ 08. 09. 30.	여

라. 2008. 3. 17. 피진정인 ○○종합기업은 서울지방노동위원회에 제출한 1차 답변서에서 진정인에 대해 “만 47세 이상인 자로서 강남구 CCTV 관제센터에 근무하는 사원 중 최고 연장자로서 용역발주처인 서울시 강남구의 용역계약 과업지시서에 명시된 자격요건에 부합하지

않아 부득이 채용할 수 없었으며, 현재 근무하고 있는 사원 16명 중 45세 이상인 사원 3명에 대해서도 업무에 차질이 없도록 오는 3월말 까지만 근무하도록 협조를 요청해놓은 상태”라고 답변하였다. 그러나 2008. 4. 4. 서울지방노동노동위원회에 제출한 2차 답변서에서 피진정인 ○○종합기업은 진정인을 채용하지 않은 이유에 대해 “당사에서 CCTV 관제업무를 개시할 당시 필요한 근로자의 채용을 위하여 기존 근로자들을 면접한 결과 신청인 2명 모두(진정인 및 진정 외 ○○○)가 같이 근무하는 경찰관과 성희롱 문제로 인하여 쌍방 고소하고 해당 경찰관은 사직한 것으로 이야기를 들어 당사로서는 채용하기 부적합하다고 판단하였다”고 답변한 사실이 있다.

마. 2007년도 강남구 CCTV 관제센터 모니터요원의 범인검거 실적은 총 65건이고 개인별 실적은 아래 <표 2>와 같다.

<표 2> 2007년도 강남구 CCTV 관제센터 모니터요원 범인검거 실적

1조	실적	2조	실적	3조	실적
○○○(조장)	4	이○○(조장)	2	○○○(조장)	6
백○○	1	김○○	1	단○○	7
이○○	14	장○○	1	박○○	5
이○○	3	최○○	1	장○○	5
한○○	3	현○○	3	장○○	5
함○○	1			홍○○	3
합계	26		8		31

바. 강남구청은 2008. 2. ○○종합기업과 체결한 용역계약 과업지시서에 모니터 요원의 자격요건을 ‘연령 만 20세 이상 45세 이하의 신체 건강한 여성’ ‘모니터 감시관리 업무 수행에 필요한 컴퓨터 활용 능력자’로 제시하였으나, 2009년에는 용역계약 과업지시서의 내용을 “컴퓨터 활용이 가능하고 신속한 업무수행이 가능한 만50세 이하”로 완화하였다.

## 5. 판단

「헌법」 제11조 제1항은 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하며, 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별받지 아니한다’라고 규정하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적인 이유 없이 나이, 성별 … 등을 이유로 하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별행위로 규정하고 있다.

가. 피진정인 ○○종합기업이 진정인을 채용하지 않은 이유가 성희롱 사건에 대한 문제제기 때문인지 여부

1) 피진정인은 2008. 3. 초 강남구 CCTV관제센터 모니터요원에 대한 채용결정 당시 진정인이 성희롱 관련 고소를 하였다는 사실에 대해 알지 못하였다고 주장하나, 같은 해 4. 4. 진정인과 진정 외 ○○○가 서울지방노동위원회에 신청한 부당해고 구제신청건에 대한 2차 답변서에서는 ‘진정인이 경찰관과 성희롱 문제로 쌍방 고소하였다는 이야기를 듣고 채용에 부적합하다고 판단했다’고 답변하고 있는바, 면접 당시 성희롱 고소 사실을 몰랐다는 피진정인의 주장은 인정하기 어렵다.

2) 또한 피진정인은 성희롱 문제제기를 이유로 채용차별을 하지 않았다는 근거로 성희롱 고소인 8명 가운데 진정인과 진정 외 ○○○를 제외한 6명을 채용하였다는 점을 들고 있는데, 진정인과 함께 성희롱 고소를 한 참고인의 진술에 따르면 진정인이 조장으로서 성희롱 사건에 대해 보다 적극적으로 문제제기하였고, 고소과정에서도 진정 외 ○○○와 함께 대표격으로 활동하였다고 하는바 성희롱 고소인 가운데 주도적인 역할을 한 사람에 대해서만 불이익을 주었을 개연성이 있다. 따라서 고소인 6명을 채용하였다는 것이 피진정인이 채용 차별을 하지 않았음을 입증해주는 근거는 아니라고 판단된다.

3) 진정인이 채용되지 않은 것에 있어 다른 합리적 사유가 있는지 여부에 대해 살펴보면, 당시 면접을 주관했던 피진정인측 영업이사 ○○○는 △면접 시 조원들로부터 성격 면에서 좋지 못한 평가가 나왔던 점, △강남구청의 과업지시서에 제시된 나이기준(만 20세 이상 45세 이하)에 맞지 않았던 점을 미채용 사유로 주장하였다. 그러나 면접 당시 모니터요원 18명 가운데 만 45세 이상인 사람은 진정인 외에도 3명이 더 있었음에도 진정인에 대해서만 나이를 이유로 채용하지 않았음이 확인되나, 진정인에 대한 채용거부가 나이 때문이라는 주장은 인정하기 어렵다. 이러한 판단은 면접 당시 만 45세 이상이였음에도 무리 없이 채용되었다가 그 이후 나이가 문제되면서 대근자로 근무하게 되었다는 참고인 ○○○의 진술에 의해서도 뒷받침되고 있다. 또한 참고인들은 진정인이 평소 목소리가 크고 앞에 나서는 것을 좋아하여 부딪친 적이 있었지만 모니터요원으로서 조장으로서 성실하였다고 진술하고 있으며, 2007년도 강남구 CCTV 관제센터 모니터요원 범인검거 실적 결과에 따르면 진정인이나 진정인의 조의 범인 검거실적이 다른 조와 비교하여 뒤떨어지지 않는바, 진정인의 근무 능력이나 태도가 채용결정에 영향을 미친 것으로 보기 어렵다.

4) 이상을 종합하여 판단할 때, 진정인이 성희롱 문제를 적극적으로 제기 하였다는 것 외에 달리 채용에서 거부되어야 할 합리적인 이유가 발견되지 않는바, 피진정인이 서울지방노동위원회에 제출한 답변서에서 밝힌 대로 성희롱 고소를 한 것이 이 사건 채용에서 진정인이 불이익을 받게 된 이유로 보는 것이 타당하다 할 것이다.

나. 강남구청이 모니터 요원의 자격요건을 나이로 제한한 것이 차별인지 여부

1) 강남구청은 진정인과 고용관계를 맺은 사실이 없어 피진정인으로서의 적격이 없다고 주장하나, 강남구청이 모니터 요원을 채용한 고용 당사자는 아니라 하더라도 용역사업을 발주한 주체로서 ○○종합기업과 체결한 용역사업 과업지시서에서 모니터 요원의 자격요건을 ‘나이

만 20세 이상 45세 이하의 신체 건강한 여성'으로 제한하여 결과적으로 진정한이 채용되지 못한 책임으로부터 자유롭다고 보기 어렵다.

2) 또한 올해부터 민간 영역의 고용상 나이차별을 금지하는 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」이 시행중일 뿐만 아니라, 극심한 취업난 속에 나이차별에 대한 사회전반적인 관심 및 차별 시정에 대한 요구가 높은 상황 등을 감안할 때 지방자치단체인 강남구청 또한 불합리한 나이차별을 시정할 책무가 크다고 할 것이다.

3) 강남구청이 과업지시서에서 제시한 모니터 요원의 자격요건('나이 만 20세 이상 45세 이하의 신체 건강한 여성')이 합리적인지 여부에 대해 살펴보면, 모니터 요원의 주된 업무는 모니터 감시, 실시간 전송되는 자료 모니터링 및 보고 등으로 강남구청의 주장대로 컴퓨터 활용 능력 및 위기 및 돌발 상황에 대한 신속한 대처능력이 필요한 것은 사실이다. 그러나 그러한 능력을 나이 만 45세 또는 50세 이하인 자만 갖추었다고 볼 근거가 없고, 체력이나 위기 대처능력은 개인에 따라 편차가 큰 특성을 갖고 있는바, 나이는 합리적인 기준이라고 보기 어렵다. 또한 강남구청이 위원회 조사 중 2009년 강남구청 CCTV 관제센터 모니터 요원의 자격요건 중 나이를 '만 50세 이하'로 완화한 것은 사실이나, 이 역시 업무수행능력이 아닌 일률적인 나이를 기준으로 한 것으로, 모니터 요원의 선발 기준은 업무 수행에 필요한 자질과 체력 등을 검증하는 방식으로 이루어지는 것이 합리적이라 보인다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2009. 6. 22.

위원장 문경란    위 원 김태훈    위 원 정재근

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

**【사 건】** 09진차396 지방자치단체 공무원 등의 성희롱

**【진 정 인】** ○○○

- 【피진정인】**
1. □□□
  2. △△△
  3. ◇◇◇

- 【주 문】**
1. ▽▽시장에게, 피진정인 1, 피진정인 2 및 피진정인 3의 성희롱 행위에 대하여 경고조치할 것을 권고한다.
  2. 2008. 6. 14. ▽▽시청 <<과에서 실시한 영월 산업시찰에서 2호차 관광버스에 탑승하였던 피진정인들을 비롯한 공무원 및 상용직 직원들에게 국가인권위원회가 실시하는 성희롱 예방교육을 이수할 것을 권고한다.

**【이 유】**

1. 진정 요지

진정인은 2005. 4. 1. ▽▽시청 <<과 상용직 <<반장으로 입사하여 근무하다 2008. 12. 7. 퇴사했다. 근무 중이던 2008. 6. 13.~14. 이틀간 <<과 소속 공무원 및 <<관리반장들과 함께 강원도 영월로 산

업시찰을 갔다 오던 중 2호차 관광버스 안에서 피진정인 1은 상의를 벗고 남성 직원들에게 “다 나와 이 새끼들아”라고 말하며 강제로 남성 직원들의 상의를 벗겼다. 피진정인 2는 상의를 벗은 상태에서 자신의 바지 속으로 손을 넣어 음모를 뽑고 가슴과 겨드랑이 털을 뽑아 이를 종이컵에 넣고 소주를 따라 남성 직원들에게 이를 강제로 먹였을 뿐 아니라 진정인에게도 이런 소주잔을 권했다. 피진정인 3은 성관계를 묘사하는 듯한 춤을 추고 자신의 바지 지퍼부분에 맥주캔을 대고 흔들며 술을 뿌렸다. 진정인은 피진정인들의 위와 같은 언동으로 인하여 성적 혐오감을 느꼈다.

## 2. 당사자 주장

가. 진정인 : 진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 피진정인 1

가) ▽▽시청 <<과에서는 2008. 6. 13.~14. 이틀에 걸쳐 소속 공무원 및 현장직 <<관리반장들과 함께 강원도 영월로 야유회 겸 산업시찰을 다녀왔다.

나) 2008. 6. 14. 야유회를 마치고 점심식사를 하면서 평소 주량보다 많이 마신 탓에 버스에 타자마자 잠이 들었다. 상당한 시간이 지난 뒤 누군가 깨워서 일어나 보니 버스 뒤쪽 통로에서 남성 직원들이 상의를 벗고 놀고 있어 같이 어울리게 되었다.

다) 술이 취해 정확히 기억나진 않지만 “다 나와 이 새끼들아”라고 말한 적은 없으며 다른 남성 직원들이 이미 옷을 벗은 상태라 옷을 강제로 벗길 일도 없었다. 진정인을 포함해 4명의 여성반장들도 앞쪽 좌석에 앉아 같이 박수치며 놀았는데 여성반장들에게 춤을 추도록 동참시킨 적은 없었다.

2) 피진정인 2

가) <<과에서 현장직원 관리 업무를 담당하고 있기 때문에 직원들의 마음을 얻고자 술을 같이 마셨으며, 산업시찰 당일에도 분위기를 조성하고 같이 어울리기 위해 노력했다.

나) 2008. 6. 14. 점심식사 때 평소 주량인 소주 한 병 정도를 마시고 버스에 탔다. 버스 출발 후 30분 정도 지나자 사람들이 노래를 부르고 춤도 추기 시작했다. 피진정인 2를 포함해 대여섯 명의 남성 직원들이 버스 뒤쪽 통로에서 상의를 벗고 춤을 추었다. 그 과정에서 충동적으로 앞에 있던 누군가의 가슴털을 뽑아 종이컵에 넣어 앞에 있던 어떤 남성 반장에게 권했던 것으로 기억되나, 진정인을 포함해 여성반장들에게 술을 권한 적은 없다.

3) 피진정인 3

버스 안에서 사람들과 어울려 상의를 벗고 춤을 추며 함께 놀았으나, 맥주캔을 성기 부분에 대고 흔들며 술을 뿌린 적은 없다.

다. 참고인

1) 참고인 1

최하위직인 우리가 과장(피진정인 1)의 옷을 벗기는 것은 상식적으로 납득이 안 되고 본 적도 없다. 누군가 맥주캔을 흔들며 뿌리는 것을 보았다.

2) 참고인 2

과장(피진정인 1)이 뭐라고 말하면서 갑자기 옷을 벗고 놀자 다른 남성 반장들과 △△△계장이 분위기를 맞추려고 옷을 벗고 놀았으며 서로 함께 옷을 벗고 노는 분위기가 되었다. △△△계장과 ◇◇◇◇반장이 맥주캔을 바지 지퍼 부분에 대고 흔들고 성행위를 묘사하는 춤을 추고 외설스럽게 놀았다. △△△계장이 자신의 음모를 뽑아서 술잔에 넣어서 권했다는 말을 누군가로부터 들은 적이 있다.

3) 참고인 3

△△△ 계장이 털이 들어있는 술잔을 권하는 것이 사람이 먹는 건데 좀 그렇다는 생각이 들었다. 그러나 음모는 아니었다.

4) 참고인 4

◇◇◇◇ 반장이 맥주캔을 흔들며 앉아 있는 사람들 쪽으로 뿌리며 눈적이 있다.

3. 인정사실

진정인, 피진정인들 및 버스에 함께 탄 참고인들의 진술을 종합하여 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

1) 진정인, 피진정인들을 포함한 60여명의 ▽▽시청 <<과 소속 공무원 및 상용직 직원들은 2008. 6. 13~14. 이틀간 강원도 영월로 산업시찰 겸 야유회를 갔다. 야유회를 마치고 점심식사를 한 뒤 관광버스 1호차, 2호차에 나누어 타고 서울로 출발하였으며, 2호차에는 피진정인 1, 2, 3과 진정인을 비롯한 여성반장 4명을 포함하여 30여명이 함께 탔다. 당시 피진정인 1은 <<과 과장으로서 산업시찰의 책임자였으며, 피진정인 2는 <<과 계장, 피진정인 3은 <<과 <<관리반장이었다.

2) 피진정인 1은 당일 점심식사에서 평소 주량 이상의 소주를 마셔 상당히 취한 상태로 관광버스에 탄 후 앞쪽 좌석에 앉아 잠을 잤다. 일정시간이 흐른 뒤 일어나 뒤쪽 통로에서 춤추는 남성 직원들과 함께 상의를 벗은 상태로 춤을 추었다.

피진정인 1이 ”다 나와 이 새끼들아“라고 말하였다거나 강제로 다른 남성 반장들의 상의를 벗겼다는 진정인의 주장은 이를 인정할 만한 증거가 부족하다. 하지만 산업시찰의 최고책임자였던 피진정인 1이 당시 버스 안의 분위기를 제지하지 않고 다수의 남성 직원들과 함께 상

의를 벗고 춤을 추며 노는 분위기에 동참하여 놀았다는 사실은 인정된다.

3) 피진정인 2는 누군가의 가슴털을 뽑아 종이컵에 넣은 뒤 이를 앞에 있는 어떤 남성 반장에게 권하였다고 진술하였다. 하지만 진정인의 주장대로 피진정인 2가 종이컵에 넣은 것에 음모도 있었다고 단정하기는 어렵다. 참고인들도 털이 들어있는 술잔이 오간 것을 목격하였다는 진술만 했을 뿐이어서 이것이 음모인지 여부를 가릴 수 있는 증거는 없기 때문이다. 또한 피진정인 2가 남성 반장들에게 강제로 술을 먹였다거나 진정인에게 음모가 들어있는 소주잔을 권하였다는 주장에 대해서는 진정인과 피진정인 2의 진술이 엇갈리고 있고 이를 뒷받침할 만한 증거가 없다.

4) 다수의 참고인들이 피진정인 3이 맥주캔을 흔들며 술을 뿌리고 성기에 대고 흔드는 행위를 직접 보았다거나 전해들은 바 있다고 진술하고 있어 진정인 3이 맥주캔을 흔들면서 성적인 언동으로 느껴질 만한 행동을 하였다고 인정된다.

5) ▽▽시는 이 사안과 관련하여 2009. 2. 5.~ 2009. 2. 9.까지 감사담당관실에서 자체조사를 실시하여 피진정인 1 및 피진정인 2의 행위에 대하여 이른바 환경형 성희롱으로 인정하고 각 4시간의 성희롱 예방교육을 실시하도록 조치하였으며, ‘▽▽시 성희롱 예방규정’에 대해서도 성희롱심의위원회 구성시 노동조합에서 추천하는 2인 이상을 포함하도록 하는 내용을 담아 전부 개정하였다.

#### 4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱행위를 ‘업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다.

앞의 인정사실에서 보듯이 피진정인 2가 진정인에게 음모가 들어있는 소주잔을 권하였다고는 인정되지 않는다. 그러나 남성 직원들이 상의를 벗은 채 집단적으로 춤을 추는 분위기 속에서 피진정인 2가 누군가의 가슴털을 뽑아 소주잔에 넣은 뒤 남성반장들에게 권하였다는 사실 만으로도 함께 동승했던 여성들에게 성적 혐오감을 주기에 충분하다고 판단된다. 특히 사건이 발생한 장소가 그 같은 상황을 외면하거나 벗어날 수 없는 장거리 운행 버스의 좁은 공간이라는 점에서 더욱 그러하다.

피진정인 3이 맥주캔을 성기에 대고 흔들면서 맥주가 뿌러지도록 한 행위는 사회통념상 일견 남성의 성행위를 연상시키는 행위로서 진정인을 비롯한 같은 공간에 있는 여성들에게 혐오감과 성적 수치심을 갖게 할 수 있는 행동이다.

이 같은 상황에서 산업시찰의 최고 책임자인 피진정인 1은 동승한 여성 직원들이 성적 수치심을 느끼는 상황이 발생하지 않도록 혼잡스런 분위기를 자제시켜야 하는 위치에 있음에도 불구하고 오히려 상의를 벗고 춤을 추는 집단적 분위기에 적극적으로 참여하였고 이를 통해 피진정인 2, 3 등의 행위를 용인하고 독려함으로써 여성들에게 혐오감을 주는 행동을 했다고 판단된다. 사건이 비록 직원 단합을 위한 야유회 과정에서 발생했다는 점을 감안하더라도 피진정인 1은 공무원으로서 지켜야 할 최소한의 규범과 품위를 지키지 못했을 뿐 아니라, 산업시찰의 책임자로서 성희롱 예방의 책임을 진 관리자의 역할을 방기했으며 오히려 여성에게 모욕적이고 수치심을 유발하는 환경을 조성하는데 일조했다.

피진정인들의 행위는 진정인을 비롯한 버스 안에 있던 여성들에 대하여 직접적으로 가해진 언동은 아니나 근무의 연장이라 할 수 있는 산업시찰 과정에서 상급자인 피진정인들이 야한 행동과 표현을 통해 하급자인 진정인에게 모욕적이고 굴욕적인 환경을 조성함으로써 이는 환경형 성희롱에 해당된다. 음란하고 상스러운 대화를 나누는 행위, 업무와 관련하여 음란한 사진이나 그림·낙서 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 또는 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로

노출시키거나 만지는 행위 기타 사회통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동과 같은 간접적인 형태의 것이라 하더라도 그것이 피해자로 하여금 성적 수치심이나 굴욕감을 느끼게 한다면 환경형 성희롱의 범주에 포괄된다.

따라서 이 사건 진정에서 피진정인들이 비록 함께 있던 여성반장들에 대하여 직접적으로 취한 성적 언동은 없이 피진정인들 스스로 분위기에 취하여 즐긴 것에 불과하다고 주장하더라도, 피진정인들의 일련의 행위는 진정인 뿐 아니라 합리적인 여성의 입장에서 볼 때 성적 혐오감이나 수치심을 불러일으키기 충분하며 이는 환경형 성희롱에 해당된다.

▽▽시는 자체 조사를 통해 피진정인 1 및 2의 행위에 대해 성희롱으로 인정하고 성희롱 예방교육 등을 실시했으나 공공기관의 산업시찰 과정에서 이루어진 피진정인들의 집단적인 행위에 대한 조치로서는 미흡하며, 조직문화가 변화하지 않을 경우 향후에도 이같은 성희롱은 다시 발생할 가능성을 배제하기 어렵다고 판단된다.

한편, 이 사건 진정에서 성희롱의 가해자로 지목된 피진정인들은 물론, 비록 성희롱의 가해자로 지목되지는 않았지만 해당 버스에 탔던 다른 모든 직원들 역시 성희롱적 고용환경에 대해 문제의식을 느끼지 못하거나, 이번 사건을 통해 적어도 한 번 이상 집단적으로 환경형 성희롱에 노출되었으므로 이들에게도 모두 성희롱 예방교육이 필요하다고 판단했다. 때문에 예외적으로 피진정인이 아닌 이들까지 주문에 포함시키기로 하였다.

## 5. 결론

따라서 피진정인 1, 2, 3의 행위는 진정인에게 성적 혐오감과 수치심을 느끼게 하여 고용환경을 악화시키는 성희롱으로 인정되므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 권고하기로 결정한다.

2010. 1. 21.

위원장 문경란    위 원 김태훈    위 원 정재근

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

【사 건】 09진차627 성희롱  
【진 정 인】 ○○○  
【피진정인】 ○○○ ○○○○○ 사장

【주 문】 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 정신적 피해에 대한 손해배상으로 3백만원을 지급할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정의 요지

진정인은 2007. 8.부터 2009. 4.까지 피진정인이 운영하는 중고차 판매업체 ○○○○○와 계약을 맺고 인터넷 검색광고 업무를 대행하였다. 진정인은 10분 간격으로 입찰을 해야 하는 인터넷 검색광고 업무의 특성 때문에 피진정인과 업무상 협의를 위해 메시지를 주고받게 되었는데, 피진정인은 2009. 3.경부터 메시지를 통한 업무상 대화 도중 “죽으면 그만인데 살아있을 때 즐겨야지”, “잠자리에서 내 생각하지 말고, 그럼 신랑하고 정 떨어져요”, “맘 주고 정주고 몸도 주고 해봐. 안 해봤으면 짜릿해요” 등의 메시지를 보내 진정인에게 성적 굴욕감

을 느끼게 하는 등 성희롱을 한바, 이에 대한 시정을 바란다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

진정인과 업무상 메시지를 주고받으면서 “죽으면 그만인데 살아있을 때 즐겨야지”, “잠자리에서 내 생각하지 말고, 그럼 신랑하고 정 떨어져요”, “화끈하게 얘기 해. 아가씨도 아닌디”, “맘주고 정주고 몸도 주고 해봐. 안해봤으면 짜릿해요” 등의 내용을 전달한 것은 사실이나, 이는 진정인이 수차례에 걸쳐 밥을 먹자고 하는 등 친근감을 표시해서 본인을 가깝게 생각하는 것으로 알고 실수한 것이다. 또한 인터넷 입찰순위 점검과정이 지루하기도 하고, 개인적으로 우울증도 겪고 있어서 우발적으로 보낸 것이지만 성적 의도는 없었다.

진정인은 평소 본인을 만나러 올 때 가슴이 많이 드러나는 옷을 입기도 하고 친근감을 표시했는데 이러한 진정인의 유도에 본인이 넘어간 것이고, 이를 성희롱이라고 주장하는 것은 광고대행사를 바꾸지 않게 하기 위한 수단이다.

### 다. 참고인 ○○○

2005. 11. 피진정인이 운영하는 회사에 입사하였는데, 2006. 3.경 피진정인이 대학 졸업선물을 사주겠다고 하여 나갔더니 차 안에서 피진정인이 슬쩍 지나가듯 하면서 참고인의 목을 쓰다듬듯이 만졌다. 기분이 좋지 않았지만 내색을 하진 못했다. 이후 피진정인이 저녁으로 랍스터를 먹자고 하였으나 그럴 사이는 아닌 것 같아 약속이 있다고 하자 선물만 사주고 헤어진 사실이 있다.

피진정인 회사에 재직할 당시 일일 업무보고를 하고 퇴근을 하는데,

2006. 4~5.경 사장실에 문을 열어놓고 들어가면 “왜 그렇게 꼬리가 길어?”라고 문을 닫을 것을 지시하곤 하였으며 일일업무일지 보고시 결재하면서 피진정인이 본인을 껴안거나 껴안은 상태에서 볼에 뽀뽀하는 일도 있었다. 자주는 아니었어도 일일업무보고 하러 갈 때마다 오늘도 그렇게 하면 어찌나, 어떻게 안 된다고 말할까 하는 고민 때문에 죽고 싶을 정도로 우울하였다. 2006. 5. 17. 피진정인은 본인과 메시지를 주고받으면서 주말에 단 둘이 제주도에 놀러가자고 하였으나 거절한 사실도 있다.

### 3. 인정사실

진정인 및 참고인이 제출한 메시지 대화 기록 및 피진정인 진술 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 피진정인과 2007. 8. 피진정인 회사의 광고업무를 대행키로 하고 2009. 4.까지 계약관계를 유지하였다.

나. 피진정인은 2009. 3. 25. 11:11 진정인과 메시지를 주고받으면서 진정인에게, “몇 시간 땡땡이 쳐요, 기분 확 풀게, 활력소 좀 찾자구요”, “신랑은 두고두고 써먹고 가끔은 간식으로”, “더 지나면 값이 떨어져요”, “맘이 통하느냐가 중요하지, 맘 주고 정주고 사랑도 주고, 몸도 주고”, “해봐 안 해봤으면, 짜릿해요”, “○○씨한테 끌릴 때, 사랑은 국경이 없어” 등의 내용을 보냈고, 이러한 내용에 대해 진정인은 “일단 업무적으로 내일 먼저 뵙게요”라고 답하였다.

다. 피진정인은 2009. 3. 25. 18:34 진정인과 메시지를 주고받으면서 “시키는대로 할거야”라고 하여 진정인이 “그게 뭘데요”라고 묻자 “우선 내 애인도 하고”라는 메시지를 보냈다. 이에 진정인이 “그건 좀...”이라고 회신하자 “그럼 돈 못벌어, 남편만 보고 살거야”, “나를 즐겁게

하는 게 도와주는 거지 뭐”, “맘이 통하느냐가 중요하지, 맘 주고 정 주고 사랑도 주고, 몸도 주고, 해봐 안 해봤으면, 짜릿해요” 라는 메시지를 보낸 사실이 있다.

라. 피진정인은 2009. 4. 6. 진정인과 메시지를 주고받으면서 “♥이런 거나 한번 해보자고“라고 하였고, 이에 진정인이 ”전 그런거 관심 없는데“라고 하며 거부 의사를 밝혔다. 피진정인이 계속해서 ”그런 사람이 한번 빠지면 못 헤어난데여“ 라는 등의 메시지를 보내자 진정인은 ”저는 늙어죽을 때까지... 지금처럼 열심히 살래요“라고 회신한 사실이 있다. 또한 피진정인은 다음 날인 4. 7.에도 진정인에게 메시지를 통해 ”○○ 하늘에 있는 별 따다 줄께“라는 메시지를 보내 진정인은 ”전 애기랑 아직 신랑뿐이라“는 내용의 회신을 하였다.

마. 참고인 ○○○은 2005. 11. ~ 2006. 7.까지 피진정인이 운영하는 회사에 재직했다. 피진정인은 2006. 5. 17. 참고인에게 메시지를 통해 주말에 제주도도 가자고 제안하면서 “그럼 뭐야 내 마음을 안 알아줘, 애인으로 가야지”, “애인하는데 나이가 왜 필요해” 등의 메시지를 보냈고, 이에 대해 참고인은 “사장님 죄송하지만, 전 이러시는 거 굉장히 불편하네요. 저의 부모님보다 나이가 많으신데... 공과 사는 구별해주셨으면 합니다”라고 답하였다.

#### 4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 성희롱 행위를 평등권침해의 차별행위로 규정하면서, “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 것이라고 정의하고 있다.

어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여, 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적 일반 여성의 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지 등에 따라 판단해야 한다.

진정인은 피진정인이 운영하는 중고차쇼룸 ‘○○○○○’와 2007. 8. 계약을 맺고 인터넷 검색광고 업무를 2009. 4.까지 대행한 바, 피진정인과의 업무관련성은 인정된다.

피진정인은 진정인과 업무상 메신저를 주고받으면서 진정인에게 “나를 즐겁게 하는 게 도와주는 거지 뭐”, “맘이 통하느냐가 중요하지, 맘 주고 정 주고 사랑도 주고, 몸도 주고, 해봐 안 해봤으면, 짜릿해요”라고 하는 등 위 인정사실과 같은 내용의 메시지를 보낸 것과 관련하여 성적 의도는 없었고, 평소 친근하게 대했던 진정인의 행동을 오해한 것이라고 주장하고 있다. 그러나 “애인”이 되어 달라거나 “♥ 이런 거나 한번 해보자구”와 같은 메시지는 합리적인 일반인의 입장에서 볼 때 성적 의도가 없다고 보기 어렵다. 진정인은 이로 인해 성적 수치심과 당혹감을 느꼈을 뿐만 아니라 이를 알게 된 배우자로부터 오해를 받아 심리적으로 괴로움을 느껴 이후 업무 관계를 종료하게 되었다.

또한 피진정인은 참고인에게도 결재시 껴안거나 얼굴에 뽀뽀하는 등 성적 언동을 한 사실이 인정되는바, 피진정인의 행위를 일회적이거나 우발적이라고 보기도 어렵다.

이상의 내용을 종합해 볼 때 피진정인이 2009. 3.경 진정인과 업무상 메신저를 주고받으면서 인정사실과 같은 내용의 메시지를 보낸 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호가 규정하는 성희롱 행위에 해당하는 것으로 판단된다.

## 6. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2009. 10. 19.

위원장 문경란      위원 김태훈      위원 정재근

4

중고차 판매업체 대표의 성희롱

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

【사 건】 09진차652 성희롱

【진 정 인】 나○○

【피진정인】 김○○

【주 문】 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 손해배상금 사백만원을 지급할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

직장상사인 피진정인은 2009. 1. 10. 진정인과 수안보 온천에 갔는데 목욕을 마친 후 진정인에게 호텔을 예약했다며 들어가자고 하고, 같은 달 날짜미상 경 진정인에게 밤늦게 전화하여 보고싶다고 말하는 등의 언동으로 성적 굴욕감을 주었다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

진정인은 2008. 12. 경 진정 외 박○○, 유○○ 등의 소개로 피진정

인을 소개받아 ○○노인복지관에서 피진정인의 책 편집을 돕는 아르바이트로 일을 시작하였는데 피진정인이 진정인의 이력서를 본 후 정직원으로 채용하고 싶다고 하여 근무하게 되었다.

근무 초기 진정인은 관장실에서 피진정인과 함께 근무하게 되었는데 피진정인이 “일요일은 뭐해? 외롭지 않느냐?”고 물어 “사람은 모두 외로운 것 아니냐, 책도 읽고 음악도 듣는다.”고 했으며, 피진정인이 “스트레스가 많이 쌓일 땐 온천에 간다.”고 하여 “온천 좋지요.”라고 대꾸하자 “언제 한 번 같이 가자”고 하였다. 2009. 1. 10. 경 피진정인이 스트레스가 쌓인다고 바람 쐬러 가자고 하여 가기 싫었지만 피진정인이 관장이고 모셔야 하는 상사이기에 진정인의 승용차로 직접 운전을 해서 수안보에 가게 되었다. 수안보 온천에서 목욕과 저녁 식사를 한 후 노래방에 가게 되었는데 피진정인이 진정인의 어깨에 손을 올렸으며, 노래방에서 나온 후 호텔을 예약했다며 쉬었다 가자고 하였다.

또한 피진정인은 2009. 1. 경 늦은 밤 서너 차례 진정인에게 전화하여 “하고 싶을 때는 어떻게 하느냐?, 나는 건강한 남자로 최선을 다해 애무해서 여자를 축축하게 해준다, 사랑한다.”는 등의 얘기를 하여 불쾌하였으나 피진정인이 진정인의 고용여부에 대한 결정권을 가지고 있어 참아야 했다.

피진정인은 당초 진정인을 정직원으로 채용하기로 약속하였는데 피진정인의 위와 같은 성적 언동이 주변 지인들에게 알려지고 이러한 사실이 다시 피진정인에게까지 전해지자, 진정인에게 정직원이 되기 위해서는 3개월의 수습기간이 필요하다고 하고 진정인이 업무에 맞지 않는다는 얘기를 하더니 2009. 4. 24. 직원들과의 불화를 이유로 진정인에게 퇴직을 권고하였다.

#### 나. 피진정인

2008. 12. 경 장기요양시설 운영에 관한 책 편집에 사람이 필요하여 아르바이트 생으로 진정인을 뽑았으나 진정인이 복지관에서 계속 일을 하고 싶다고 하여 3개월간 수습기간을 거쳐 문제가 없을 경우 직원으로 채용하기로 약속하였다.

진정인이 이혼을 하고 딸이 필리핀에서 생활하고 있다고 하여 피진정인도 2002년에 이혼하고 혼자 산다고 하니 진정인이 “평소 외롭지 않느냐, 주말은 어떻게 보내느냐?”고 물어보아 “주로 책을 보거나 잠이 안 올 때는 술 한잔 하고, 주말에는 온천에 간다.”고 하자 진정인도 온천을 좋아한다며 데리고 가 달라고 하였다. 2009. 1. 경 사무실에서 일을 하고 있는데 진정인이 온천이나 가자고 하여 진정인 차를 이용하여 수안보 온천에 가게 되었으며 목욕 후 노래방에 간 적은 있으나 진정인의 어깨에 손을 올린 적은 없다. 노래방에서 나와 보니 시간이 너무 늦었고 힘이 들어서 호텔에서 쉬고 아침 일찍 올라가는 게 어떻겠느냐고 진정인에게 제안했는데 진정인이 싫다고 하여 올라왔으며, 이는 성인끼리 한 제안이기 때문에 원하지 않을 경우 거절하면 될 문제라고 생각했다.

진정인이 밤늦게 귀가하는 경우 잘 도착했느냐는 확인 전화를 한두 번 한 적은 있으나 진정인에게 사랑한다거나 성적인 얘기를 한 적은 없다.

진정인은 3개월의 수습 기간 중 직원들과의 잦은 마찰로 평가에서 낮은 점수를 받아 2009. 4. 24. 수습해제 된 것이다.

### 3. 인정사실

진정인 및 피진정인의 진술, 참고인 김○○, 이○○의 진술, 진정인이 참고인 박○○과 주고받은 이메일 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 서울특별시 ○○구 소재 ○○노인복지관 관장이며, 진정인은 ○○대학교 일반대학원 실장 박○○의 행정조교로 근무하던 중 ○○대학교 교수 유○○를 통해 2008. 12. 15. 경 피진정인을 소개 받아 ○○노인복지관에서 피진정인의 책 발간을 돕는 아르바이트를 하게 되었다.

나. 진정인과 피진정인은 2009. 1. 10. 경 수안보 온천에 가서 목욕을

하고 저녁 일곱 시경 저녁식사를 했으며 식사 후 노래방에서 한 시간 정도 노래를 불렀다. 노래방에서 나온 후 피진정인은 진정인에게 “시간이 늦었으니 쉬었다 가자, 방을 예약해 두었다.”고 하였으나 진정인이 이를 거절하였다.

다. 2008. 12. 부터 2009. 1. 까지 ○○ 노인복지센터 수습 직원으로 근무한 참고인 김○○은 근무 당시 진정인이 “관장님이 밤늦게 전화를 하고 좋아한다는 등의 표현을 한다, 밤늦게 전화하는 것이 불편한데 관장이 모든 것을 다 쥐고 있는 상황이라 매정하게 뿌리칠 수 없다.”고 속상해 했으며, 날짜미상 경 진정인으로부터 “피진정인과 온천에 갔는데 호텔을 예약했다며 들어가자고 하여 강하게 거부하였다.”는 얘기를 들었다고 진술하였다.

라. 2009. 1. 중순부터 3개월간 ○○노인복지관 수습 직원으로 근무한 참고인 이○○은 근무당시 진정인으로부터 “내가 싱글맘인데 밥벌이 하는 것으로 장난을 칠 수 있느냐, 호텔에 가자고 하고 술 취해 밤늦게 전화해서 보고 싶다고 해 속상하다.”는 등의 얘기를 들었다고 진술하였다.

마. 진정인은 2009. 1. 11. ○○노인복지관을 소개한 박○○에게 “전 어느 곳에서 근무할지 미정입니다, 정규직으로 채용하신다고 합니다, 너무나 다행이고 감사드립니다, 외부 강의할 수 있도록 배려해 주셨구요.”라는 메일을 보냈다. 그 후 같은 해 3. 4. “관장님께서 5층에 계실 땐 ‘강의도 해도 된다, 주임이나 과장을 달아줄까?’ 그래서 ‘형평성에 어긋나지 않냐, 저는 사회복지가 처음이니 맨 밑바닥부터 시작하겠습니다.’고 했고 ‘말씀대로 강의할 수 있게 배려해주심 감사하겠습니다.’라고 했는데 본인이 한 말에 약속을 안 지키시고 평가를 한다니.....성희롱으로 실수하셨어도 참고 그랬는데 제가 있는 게 너무 힘들고 싫으신가 봅니다...”라는 메일을 보냈고, 같은 달 25. 다시 박○○에게 “유○○ 교수님도 수업하러 오시는 날은 뵙지만 관장님이 저를 피하시기에 유○○ 교수님도 질 잠깐 보시곤 내려 보내십니다, 관장님이 실수하신 것 때문에 제가 옆에 있는 게 불편하신 가 봅니다.”라는 메일을 보냈다.

바. 피진정인은 2009. 4. 24. 경 진정인에게 3개월간의 평가 결과가 낮다며 4. 30. 까지만 근무하라고 통보하였고, 진정인은 더 이상 근무할 필요가 없겠다며 그만 두었다.

#### 4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 “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 있다.

피진정인은 복지관 관장이고 진정인은 수습직원으로 이 사건 성희롱에 있어 업무관련성이 인정되며, 위 인정사실에서 보는 바와 같이 피진정인이 진정인에게 호텔에서 쉬었다가자고 하고 밤늦게 전화하여 진정인에게 사랑한다는 등의 언동을 한 것 또한 사실로 인정된다.

우리 사회가 법률로서 직장내 성희롱을 금지하고 제재하는 것은 남녀간의 불평등한 권력 관계 또는 성적 편견과 차별의식에 근거한 다수의 성이 근로관계에서 점유하고 있는 힘을 이용하여 소수의 성을 괴롭히거나 성적 요구를 하는 등으로 인해 피해자가 근로관계에서 이탈, 배제되는 것을 방지하기 위한 것이다. 직장은 공적인 일을 하기 위한 곳이므로 인간관계 또한 직장 동료나 상사로서의 예의를 지켜야 함에도 불구하고 여성을 성적 대상으로 바라봄으로 인해 성희롱이 발생하게 되는 것이다.

특히 우월적 지위에 있는 상사가 성적 관계나 연애를 제안하게 되는 경우, 하급직원으로서 그 권력관계로 인하여 명시적인 거부 의사를 표명하기가 어려우며 거부 의사를 표명하더라도 이후 업무상 보복이나 부당한 대우 등을 겪게 되고 결과적으로 근로관계에서 이탈되는 경우가 발생한다.

피진정인은 진정인에게 호텔에서 쉬었다 가자고 한 것은 성인에게

한 제안이므로 원하지 않으면 거절하면 될 일이라고 주장하나 피진정인은 복지관 관장이고 진정인은 수습직원이었던 점을 고려할 때 진정인의 채용여부를 결정할 수 있는 우월적 지위를 가진 자의 제안을 단순한 남녀사이의 제안으로 보기는 어렵다 할 것이다. 오히려 두 사람간의 권력관계로 인하여 피진정인이 밤늦게 전화를 하거나 호텔에서 쉬었다 가자고 한 행위는 채용을 조건으로 한 성적 제안으로 받아들여질 수 있어 그로 인한 성적 굴욕감 및 혐오감이 상당했을 것으로 판단된다.

또한 진정인이 참고인 박○○에게 보낸 이메일로 판단컨대 피진정인은 당초 진정인을 정규직원으로 채용할 의사를 표명했다가 이후 수습기간을 두는 것으로 입장을 바꾼 것으로 보이는바 위와 같은 상황이 진정인의 채용 여부에 영향을 미쳤으리라는 것은 충분히 예상할 수 있다.

피진정인은 여직원들이 성희롱 및 성차별적 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 이를 관리 감독해야 할 책임이 있는 관장의 지위에 있음에도 불구하고 오히려 그 직위를 이용하여 진정인에게 성적 언동을 하였는바 위와 같은 행위가 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주었음은 당연하다 할 것이다.

## 5. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 규정하는 성희롱에 해당하고, 동일 또는 유사한 행위의 재발을 방지하기 위한 조치 및 진정인의 피해에 대한 보상이 필요하다고 판단되므로 같은 법 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2009. 11. 9.

위원장 문경란      위원 김태훈      위원 정재근

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결            정

【사    건】    09진차804    정수기판매업체 간부의 부하직원 성희롱

【진 정 인】    ○ ○ ○

【피진정인】    ○ ○ ○

- 【주    문】
1. 진정요지 가.항은 각하한다.
  2. 진정요지 나.항에 관하여 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
  3. 나머지 진정은 기각한다.

【이    유】

1. 진정의 요지

진정인과 피진정인은 ○○○○○ 제품 판매와 관련하여 업무위탁계약을 맺은 자로, 진정 당시 진정인은 ○○○ 수원사업국장, 피진정인은 ○○사업국 및 ○○사업국 총괄본부장이었다. 진정인은 아래와 같은 피진정인의 성적 언동으로 인해 성적 굴욕감을 느꼈다.

가. 2006. 피진정인은 피진정인의 사무실인 총괄본부장실에서 사업 관련 면담을 위해 진정인을 처음 만난 자리에서 “요즘은 유부녀도 다 애인이 있다, 이혼하는 사람도 많다”고 이야기하면서 진정인을 포옹하

였다.

나. 2008. 8. 워크숍에서 ○○○공원에 가면 노인들이 돈을 주고 여자들을 산다는 이야기를 하면서 “무슨 국장은 ○○ ○○○공원에서 3만원이다”, “돌쇠가 며느리도 따먹고 시어머니도 따먹고, 며느리가 하는 말이 어머니 제가 형님입니다” 등의 음담패설을 하였다.

다. 이후 피진정인은 진정인에게 “내가 와이프랑 떨어져서 사는 이유가 있다”며 ○○○○○의 ○○○권 본부장으로 일하는 남편과 서로 떨어져서 여자직원만 있는 피진정인 관할의 직할본부로 옮길 것을 권유하였고, 2008. 9. ~ 10.경 피진정인은 “남편과 차를 같이 타고 다니지 마라. 차가 필요하면 내가 태워주겠다. 차비를 줄 테니 따로 타고 다녀라”라고 이야기하여 진정인이 남편과 함께 차를 타고 다니는 것을 불편하게 하였다.

라. 2009. 초 피진정인은 총괄본부장실에서 진정인과 면담을 하던 중 “나와 만나는 사람에게는 옷도 사주고 머리핀도 사줄 수 있다”고 얘기하면서 진정인의 얼굴을 만졌다.

마. 2009. 2. 5. ○○○○에서 개최된 시상식이 끝난 후 피진정인은 진정인에게 “○○○ 본부장(진정인의 남편)은 일은 안하고 아침부터 그 짓만 밝힌다”고 말하였다.

바. 2009. 5. 6. ○○ ○○○○○○○○에서 있었던 20주년 행사 때 진정인이 피진정인에게 “(사무실 입차문제 관계로)메일을 보냈는데 보셨느냐”고 하자 피진정인 “봤다”면서 진정인의 머리를 쓰다듬었다. 이 밖에도 손을 만지는 일은 수시로 있었고, 진정인이 피진정인을 경계하자 2008. 이후부터 업무상 협조를 지연시키는 등 불이익을 주고 있다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

1) 총괄본부장 산하에는 각 지역별로 전국에 걸쳐 사업본부가 있고, 실제 현장 책임자는 사업본부장이며, 사업본부장 아래 사업국장이 있다. 진정인은 사업국장으로서는 본인과 면담할 특별한 이유가 없으나 2006.경 진정인이 면담을 요청하여 만났고 당시 총괄본부장실 문을 열어두었던 것으로 기억한다. 이때 진정인은 1억 정도 사용할 수 있는 카드를 하나 빌려주거나 5천만 원 정도의 현금을 지원해달라고 하였는데, 사업국장이 본부장을 대동하지도 않고, 초면에 당돌한 요청을 하는 것 같아 불쾌하여 이를 거절하는 과정에 아마 요즘 유부녀들이 애인이 있고, 그러면서 금전적 거래를 하고 그로 인해 가정이 파탄 나고 이혼하는 사람도 있다더라는 말을 했던 것으로 기억한다. 그럼에도 진정인이 집요하게 이야기를 계속하여 자리에서 일어나 가시라고 하자 진정인이 탁자 앞으로 다가오면서 악수를 청하여 악수를 하고 진정인을 의자 앞으로 안내하여 비서에게 모셔드리라 말하고 보냈다. 이후 교육시간에도 영업조직에서 남녀간, 상하 동료간에 금전거래, 카드 차용 금지 등을 교육주제로 하기도 했으나 진정인과 만난 자리에서 진정인을 포용한 사실은 없다.

2) 사업국장 등을 대상으로 하는 워크숍 중 불건전한 방법으로 일하는 사람들도 있다는 내용을 얘기하며 요즘 세태 또는 방송이나 기타 언론잡지에 나오는 이야기, 예컨대 ○○공원 놀이터 주변에도 (성매매를 하는) 그런 사람들이 있다는 뉴스가 있었고, 실제로 이야기를 들었다고 예화를 들어준 정도였다. 또한 진정인이 주장하는 음담패설을 이야기했는지 기억나지 않지만 교육의 지루함을 덜기 위해 이야기 했을 수도 있고, 이 경우에도 매니저들의 동의를 얻어서 한 것이다.

본인은 영업조직 최고 책임자로서 1~2개월마다 시상식이나 매니저 워크숍에서 특강을 하는데, 만약 진정인의 주장처럼 워크숍에서 음담패설 등을 하였다면 진정인 외에도 집단적으로 문제를 제기하였을 것이다.

3) 본인이 만약 아내와 일을 한다면 절대 같은 조직 내에서 일하지 않는다는 말을 하며 진정인 부부도 서로 다른 조직에서 일했으면 좋겠다, 진정인에게 여성들만 일하는 ○○사업국으로 가면 좋겠다는 말을 한 적은 있으나, 이는 본인 이외의 다른 본부장들도 사석에서 이야기하는 내용이다.

4) 진정인에게 남편 차를 타고 다니지 말라고 한 것은 판매위탁계약 자들로 구성된 조직이라 단합이 중요한 특성을 고려한 것으로, 내 개인의 이익만을 위해 일하고, 나 혼자 밥 먹고 나 혼자 차 타고, 내 남편 내 자식, 내 아내만 생각하는 마인드로는 조직의 성장이나 매출증대가 어렵기 때문에 상하좌우 동료관계가 가족 같아야 한다는 취지에서 한 말이다. 부부가 다른 곳에서 일했으면 좋겠다는 말도 이와 비슷한 취지에서 한 말이다.

5) 2009. 2.말 ~ 3.초 진정인이 일하는 31본부 내 ○○○이라는 사업국장이 진정인 부부를 상대로 총괄실에 탄원을 제기, 이와 관련한 사실 확인을 위해 진정인 부부와 ○○○을 직접 면담한 적이 있다. 이 과정에 교육차원에서 “우리는 매니저이다, 많은 식구들을 채용하고, 미팅하고 그들을 교육해서 방문판매를 하게 하는 사람들에게 진심으로 대화하고, 강인한 정신력을 길러주고… 그 식구들에게 정성껏 모시고, 살피고, 같이 식사하고, 다과 대접하고, 말하고 돌아오면 선물도 사주고, 회식도 하고, 찜질방도 같이 가고, 시장도 봐주고, 머리핀도, 브로치도 하나씩 사주고…”라고 말 한 적은 있으나 개인적으로 다른 의도로 말한 것은 아니다. 더욱이 이 자리에서 진정인의 얼굴을 만진 사실은 없다.

6) 2009. 2. 5. ○○○○에서 시상식 끝난 다음 진정인을 만난 기억이 없고, 만났다 하더라도 진정인 주장처럼 말한 사실은 없다. 바쁜 시상식 종료 후 전송하는 자리에서 본사 행사를 주관한 지원팀 직원들도 함께 있었는데 진정인에게 진정인의 남편에 대해 그렇게 표현할 수 없다.

7) 2009. 5. 6. ○○○○○○○○ 현관 입구에서 급한 약속 때문에 먼저 가기 위해 본사 교육팀장 ○○○ 과장과 업무이야기를 나누고 있었는데, ○○○ 과장이 진정인이 온다고 인사 받으라고 손으로 가리켜 인사 받고 목례만 했던 것으로 기억한다. 사람이 많이 오가는 행사장에서 ○○○ 과장과 함께 있었는데 진정인의 머리를 쓰다듬었다는 주장은 맞지 않다.

### 3. 관련 규정

「국가인권위원회법」 제2조

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.

### 4. 인정사실

진정인 및 피진정인의 진술, 참고인 등의 진술, 관계사인 ○○○○ ○의 답변, 관련 동영상 자료 및 진정인이 다른 ○○○○○○ 사업자와 과 나눈 대화 녹취자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○○는 ○○과 ○○ ○○시에 사업장을 두고 상시근로자 약 3,500여명을 고용하여 정수기, 공기청정기, 비데 등을 제조 판매하는 법인체로 주된 영업방식은 방문판매사업이다. 방문판매를 활성화하기 위해 ○○○○○는 업무위탁계약을 체결하는데, 독립채산제로 운영되는 개별사업자인 자유직업소득자에게 방문판매 업무 또는 방문판매조직의 사무관리 업무 등을 위임하여 방문판매 조직을 운영하고 있으며, 진정한 및 피진정인이 소속된 ○○사업국은 회사와 업무위탁계약 관계를 갖는 방문판매 조직이다. ○○사업국은 총괄본부장 산하에 10개의 본부(본부장)를 두고 본부 산하에 다수의 사업국(사업국장)이 있다.

나. 피진정인은 2004. 11. 1.자로 ○○사업국 총괄본부장으로 위탁받은 후 2005년부터 ○○사업국도 추가로 맡아 판매조직 최고 책임자로 일하다 2009. 12. 7.자로 계약 해지된 상태이고, 진정인은 1999. 12. ○○○○○와 업무위탁계약을 체결하고 영업 업무를 담당하다 2010. 2. 28.자로 계약 만기된 후 재계약이 이루어지지 않았다.

다. 피진정인의 계약해지와 관련하여, 영업본부 상무 명의로 내부 인터넷에 게시한 피진정인의 계약해지 사유는 “○○ 및 ○○ 조직 활성화를 위해 대표이사가 활성화 방안에 대한 제시 등 요청하였으나 한 번도 운영계획을 보고한 적이 없었고, 조직간 이동 및 등급변경 관련하여 하부조직원들로부터 공정치 못하고 합리적이지 못하다는 다수의 투서가 접수되는 등 많은 불만을 야기해 이로 인해 조직 간의 신뢰감은 물론 본인과 하부조직과의 믿음이 상실되었고, 성희롱 문제 등 총괄본부장과 관련된 여러 문제점들이 회사로 지속적으로 접수되는 등 현장지도자로서의 지도력에 문제점이 있다”는 것이었다.

라. ○○○○○는 피진정인에 대한 계약해지 사유에 대해 “○○센터 원장 외 12명의 매니저의 집단행동으로 인한 회사와의 신뢰관계 훼손, ○○센터 소속의 ○○ 포스트 ○○○ 매니저의 ○○센터 원장위촉에 대한 허위사실 유포로 인한 조직 위계질서 문란, ○○사업국과 ○○센

터 운영의 비합리성 등이 업무해지 사유”라고 공식 답변하였다.

마. 2006년 경 피진정인은 진정인에게 “아마 요즘 유부녀들이 애인이 있고, 그러면서 금전적 거래를 하고 그로 인해 가정이 파탄 나고 이혼하는 사람도 있다더라”라는 이야기를 한 사실은 있으나, 이러한 발언을 하면서 진정인을 포용하였는지에 관한 증거는 없다.

바. 국가인권위원회(이하 ‘위원회’라고 함) 진정사건과 관련하여 피진정인은 판매 매니저들을 대상으로 한 워크숍의 동영상(2008년 이전분 7개, 2008년 이후분 6개)을 제출하였다. 이 가운데 진정요지 나.항 부분과 관련한 동영상을 제출하지 않았으나 피진정인은 위원회에 제출한 서면진술서에서 교육상의 목적을 이유로 비슷한 내용을 발언하였다고 하였다가 이후 대질조사에서는 발언사실을 부인하거나 비슷한 취지의 발언은 하였으나 진정인의 주장과는 다른 장소라고 진술을 번복하였다.

한편 피진정인이 제출한 다른 동영상 가운데 일부를 확인한 결과 피진정인은 2008. 5. 21. 워크숍에서 판매 매니저들에게 우수한 실적을 올리도록 격려하는 과정에 “뿔이 크면 뿔이 작고, 키가 크다고 다 큰 것이 아니야, ○○○ 본부장이 나보다 크지만 다 큰 게 아니야 이게 사우나 가서 보니까... ○○○ 국장 키가 크지만 좀 약한 데가 있어, 별명이 토끼래, 의미가 뭔지 몰라도” 등의 발언을 하였다. 또한 이날 워크숍에서 피진정인은 영업을 위해 노력해야 한다면서 “가슴이 작으면 가슴도 키우고, 그것도 안 되면 풍선이라도 넣어갖고 다니고”라고 말하였고, 시상한 후 단상을 내려가는 여성 시상자를 가리켜 “얼굴도 예쁘고 날씬하고, 어찌다 재수 있는 놈은 저런 여자를 만났는지 모르겠어. 내가 만약에 젊은이라면 나는 죽기 살기로 저런 사람 얻겠어”라는 등의 발언을 하였다.

한편 진정인은 위원회에 진정을 제기한 무렵 진정과 별도로 ○○○○○○ 측에 피진정인의 부당한 조직관리 및 운영, 비인격적 언사(워크숍 중 성적 언사 및 농담 등) 등에 대해 감사를 제기하였고, ○○○○○○

○ 감사결과 워크숍 중 피진정인에 의한 성적 언사 및 농담 등이 일부 발생하고 있는 것으로 추정하였다. 이러한 정황을 종합하여 볼 때 피진정인이 판매 매니저들을 대상으로 한 워크숍에서 교육상 부적절한 성적 언사를 한 사실이 있었던 것으로 인정된다.

사. 진정요지 다.항 부분에 관하여, 피진정인은 진정인에게 “내가 만약 내 아내와 일을 한다면 나는 절대 같은 조직 내에서 일하지 않는다”며 진정인 부부도 서로 다른 조직에서 일했으면 좋겠다, 여성들만 일하는 ○○사업국으로 가면 좋겠다, 남편 차를 타고 다니지 말라는 얘기를 한 사실이 있다.

아. 진정요지 라.항 부분에 관하여, 2009. 2.말~ 3.초 피진정인은 진정인과 대화 중 “...머리핀, 브로치도 하나씩 사주고..”라고 얘기한 사실은 인정되나, 발언과 함께 진정인의 얼굴을 만졌다는 주장과 관련한 증거는 없다.

## 5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱에 대해 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 것을 말한다고 규정하고 있다.

피진정인은 진정인의 업무상 관리자이고 진정인이 주장하는 피진정인의 행위는 업무 협의과정 및 공식 워크숍 등에서 이루어진 것이므로 이 사건 성희롱에 있어 업무관련성을 인정할 수 있다.

가. 진정요지 가.항 부분은 2006년에 발생한 사안으로, 진정원인이 발생한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우에 해당하므로 「국가인

권위원회법」 제32조 제1항 제4호에 의하여 각하한다.

나. 진정요지 나.항 부분에 관하여, 피진정인이 워크숍 교육시 진정요지와 같은 음담패설을 했을 것으로 인정되며, 이는 성적인 함의를 가지고 있는 내용으로써 합리적 여성의 관점에서 볼 때 충분히 성적 굴욕감을 느낄 수 있었을 것이라고 판단된다.

또한 성희롱은 대부분 남녀 간의 불평등한 권력관계나 직장 등 근로관계에서 성적 편견과 차별의식에서 비롯되는 것으로, 피진정인은 진정인의 업무상 상사로서 직장 내에서 여성 직원이 성희롱 및 성차별적 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 관리 감독해야 할 책임이 있는 지위에 있는 자임에도 불구하고 자신이 관리하고 있는 직원들을 대상으로 이와 같은 성희롱적 언사를 한 것은 그 책임이 더 크다고 판단된다.

다. 진정요지 다.항 부분에 관하여, 피진정인은 일부 내용에 대해 인정하나, 이러한 발언을 성적 함의를 가진 성적언동으로 보기는 어렵다.

라. 진정요지 라.항 부분에 관하여, 피진정인은 진정인의 대화 중 “...머리핀, 브로치도 하나씩 사주고.”라고 말한 사실이 인정되나, 피진정인이 진정인의 얼굴을 만졌다는 주장과 관련한 증인 및 증거가 없어 이를 사실로 인정하기는 어렵고, 피진정인의 발언 내용만으로는 이를 성적 함의를 가진 성희롱이라고 보기 어렵다.

마. 또한 진정요지 마.항, 바.항 부분에 대해서는 진정인의 주장을 뒷받침할만한 증거가 없어 이를 사실로 인정하기 어렵다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가.항은 「국가인권위원회법」 제32조

제1항 제4호에 따라 각하하고, 진정요지 나.항은 성희롱 행위에 해당하므로 같은 법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정하며, 진정요지 다.항 부분은 같은 법 제39조 제1항 제2호에 따라, 진정요지 라.항 부분은 같은 법 제39조 제1항 제1호 및 제2호에 따라, 진정요지 마.항, 바.항 부분은 같은 법 제39조 제1항 제1호에 따라 각각 기각한다.

2010. 6. 17.

위원장 문경란      위원 김양원      위원 장주영

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

【사 건】 09진차770 성희롱

【진 정 인】 손○○

【피진정인】 1. 윤○○  
2. 노○○

【주 문】 피진정인들에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권 교육을 수강할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 2008. 5.부터 ○○축협한우프라자(이하 “식당”이라 함)에 근무하였는데, 당시 지배인과 조리부장이었던 피진정인들은 회식장소인 노래방에서 진정인에게 입을 맞추고 껴안는 등의 성희롱을 하였다.

2. 당사자의 주장 및 참고인 진술

가. 진정인

1) 피진정인 윤○○은 2008. 6. 중순 경 퇴직하는 직원 송별회식에서

진정인이 노래를 부르자 진정인을 뒤에서 끌어안고 노래가 끝날 때까지 안고 있었다. 심한 불쾌감을 느꼈으나 입사한지 얼마 되지 않은데다 피진정인이 지배인이어서 뿌리치지 못하였다.

같은 해 8월 경 식당 고사를 지내고 회식 차 간 노래방에서 피진정인이 러브샷을 강요하고 블루스를 추자고 하여 어쩔 수 없이 두 번 정도 블루스를 추었으며, 같은 해 12월 경 송년 회식으로 간 노래방에서 피진정인이 탬버린으로 진정인의 음부 부위를 치며 “이것도 성희롱에 해당하나?”며 모욕감을 주었다.

2) 피진정인 노○○는 2008. 8. 경 직원들과 식사를 마치고 헤어지던 골목길에서 갑자기 진정인의 볼에 입을 맞추었고, 같은 해 9월 경 회식으로 간 노래방에서 진정인이 노래를 부르던 중 갑자기 진정인을 끌어안고 볼에 입을 맞췄다.

#### 나. 피진정인

##### 1) 윤○○

2008. 6. 중순 경 노래방에서 진정인을 끌어안았는지 여부는 기억나지 않는다. 같은 해 8월 경 식당 고사를 지내면서 술에 많이 취해 어느 노래방으로 갔는지도 기억나지 않으며, 러브샷은 평소에 하는 행동이 아니고 블루스를 추었는지 여부도 기억나지 않는다.

언제인가 진정인과 딱 한 번 블루스를 추었던 기억은 있지만 강요에 의한 것은 아니었고 분위기상 그런 것이었다. 같은 해 12월 경 노래방에서 탬버린을 들고 있다가 성희롱으로 걸리면 안 되니까 탬버린만큼 떨어지라며 진정인과의 사이에 탬버린을 넣었더니 진정인이 이런 거 필요 없다며 탬버린을 빼서 서로 손을 마주 잡고 블루스를 춘 적이 있다.

##### 2) 노○○

보통 직원들과 회식 후 노래방에 갈 때 즈음엔 술에 이미 취한 상태라 노래방에서는 의자에 앉아 있을 뿐 진정인이 주장하는 바와 같은 행위를 한 적이 없다.

다. 참고인 (전 ○○축협한우프라자 직원)

1) 피진정인 윤○○은 평소 지배인실 컴퓨터 화면에 야한 사진을 띄어 놓고 여직원들에게 보여주거나 직원들 앞에서 “오늘 같은 날에는 씹 한번 하고 싶다”는 말을 스스럼없이 하고, 노래방에서 여직원들과 블루스를 추는 것은 일상적인 행위였다.

직원 환송회 당시 노래방에서 진정인을 뒤에서 끌어안으며 가슴을 만지는 것을 보았으며, 성명불상 여직원이 피진정인 윤○○으로부터 성희롱을 당했다며 남편과 함께 식당에 찾아와 소란을 피운 적도 있었다.

2) 피진정인 노○○는 술에 취하면 남녀 가리지 않고 입을 맞추거나 껴안는 습관이 있어 직원들이 피해 다녔다. 2008. 경 부부 동반 회식에서 피진정인 노○○가 술에 취해 노래방에서 진정인을 껴안고 입을 맞추고 블루스를 추어 수차례 말렸으나 듣지 않았다.

### 3. 인정사실

당사자의 주장 및 참고인 진술, 기타 관련 기록을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. ‘○○축협한우프라자’는 2006. 10. 29. ○○축협이 서울특별시 창동에 개업한 한우전문 식당이다. 피진정인 윤○○은 사건발생 당시 ○○축협 소속 계약직 직원으로 식당의 지배인이었고, 피진정인 노○○와 진정인은 아웃소싱 업체인 ‘○○마케팅’에서 파견된 직원으로서 피진정인 노○○는 2006. 10. 경 부터 조리부장을, 진정인은 2008. 5.부터 홀 서비스를 담당하였다.

나. 식당은 경영악화로 2009. 5. 30. 폐쇄되었으며 이에 따라 ○○축협은 ○○마케팅과 계약을 해지하고, ○○마케팅은 각 직원들과 고용 계약을 해지하여 이 사건 진정의 당사자들은 현재 구직 중이거나 다

른 직장에서 근무하고 있다.

다. 피진정인들은 이 사건 진정내용에 대해 기억이 나지 않는다고 하거나 이를 부인하고 있으나, 진정인의 주장과 참고인들의 진술에 비추어 볼 때 피진정인 윤○○이 2008. 6. 경부터 12. 경 까지 노래방에서 진정인을 껴안고 블루스를 추는 등의 행위를 한 사실이 인정되며, 피진정인 노○○가 2008. 8. 경 노래방에서 진정인을 안고 입을 맞추었다는 주장 또한 사실로 인정할 수 있다.

#### 4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 “성희롱이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 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 있다.

피진정인 노○○는 진정인의 직장상사이고, 피진정인 윤○○은 진정인과 같은 회사 소속은 아니지만 식당의 지배인으로서 진정인의 업무를 총괄하는 지위에 있으며 피진정인들의 행위는 회식장소에서 이루어진 것이므로 이 사건 성희롱에 있어 업무관련성을 인정할 수 있다.

위 인정사실과 같이 피진정인 윤○○은 지배인으로 식당 운영을 총괄하는 책임자로서 여직원들이 성희롱 및 성차별적 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 관리·감독해야 할 책임이 있음에도 불구하고 오히려 그 직위를 이용하여 여직원들에게 일상적으로 성적 언동을 행하였다. 피진정인 노○○ 또한 술에 취해 진정인을 껴안고 입을 맞추는 등의 성적 언동을 하였는바 이와 같은 피진정인들의 행위가 진정인 등 여직원들에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주었음은 합리적인 여성의 관점에 비추어 볼 때 어렵지 않게 인정할 수 있다.

## 5. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 규정하는 성희롱에 해당하고, 동일 또는 유사한 행위의 재발을 방지하기 위한 조치가 필요하다고 판단되므로 같은 법 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2009. 10. 19.

위원장 문경란      위 원 김태훈      위 원 정재근

## 국 가 인 권 위 원 회 차 별 시 정 위 원 회 결 정

**【사 건】** 09진차1088 직장상사에 의한 성희롱

**【진 정 인】** ○○○

**【피진정인】** ○○○

**【주 문】** 피진정인에게 위원회가 주관하는 특별인권교육을 받을 것을 권고한다.

**【이 유】**

### 1. 진정요지

피진정인은 2009. 8월초 회사 사무실에서 진정인이 보는 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 행동을 하거나 윙크를 하여 진정인이 성적 혐오감을 느끼게 하였고, 같은 해 8. 11. 퇴근 후 회사 인근소재 식당에서 회사 동료들과 식사하던 중 진정인이 식당 종업원에게 앞치마를 요구하였는데 맞은편에 앉아 있던 피진정인이 두 손으로 자기 가슴을 만지면서 “너는 가슴이 작아서 음식물이 묻지 않을 텐데” 라고 하여 성적 굴욕감을 느꼈다.

## 2. 당사자 주장

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

1) 2009. 8월초 회사 사무실에서 진정인이 보는 앞에서 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 행동을 하였다는 주장은 사실이 아니다. 다만 건설현장업무 특성상 현장에 다녀오면 땀이 차서 옷을 갈아입는 경우는 있으나 그때도 진정인이 없을 때 하였다. 또한 진정인에게 땀크를 하는 등 성희롱 하였다고 주장하는 것은 같은 해 8. 12. 현장을 가기위해 탑승한 차안에서 손을 흔든 것을 오해한 것으로 보인다.

2) 2009. 8. 11. 저녁 회식자리에서 진정인에게 “너는 가슴이 작아서 음식물이 묻지 않을 텐데” 라고 순간적으로 발언하였으나 진정인이 항의해 즉시 사과했다. 다음 날 다시 진정인에게 어제 일에 대해 사과를 하니 다음부터 조심하라고 하면서 이해해주겠다고 하였다. 진정인이 휴가 중이던 같은 해 8월 15일 진정인이 휴대폰 문자메시지를 통해 ‘너 경찰관 앞에서 사과해라 그러면 봐줄게’라는 내용을 보내와서 같은 날 ‘미스 ○ 미안합니다’라고 답장 메시지를 보낸 사실이 있다.

## 3. 인정사실 및 판단

가. 당사자들이 근무했던 ○○지엔씨(주)는 종업원 7인 규모의 종합건설업 회사다. 진정인은 2009. 5. 1. 경리사원으로, 피진정인은 2007. 9 월경 전무로 각각 입사하였다. 건설회사 특성상 주간에는 진정인을 제외한 대부분 직원들은 현장근무를 하고 있다.

나. 피진정인은 2009. 8. 1. 일신상 사유로 사직처리 되었으나, 그 이후에도 ○○○지엔씨(주)가 발주하여 공사 중인 서울시 송파구 가락동 소재 노래방 공사현장을 관리하고 있는 등 업무에 직·간접으로 관여

하고 있다.

다. 피진정인이 2009. 8월초 회사 사무실에서 진정인이 보는 앞에서 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 행동과 출장 가기위해 탑승한 차안에서 링크를 하였다는 진정인의 주장은 이를 입증할 증거가 없다.

라. 피진정인은 2009. 8. 11. 저녁 시간에 진정인, 회사 동료 ○○○ 등과 함께 회사 인근소재 식당에서 식사 겸 술을 마시던 중 진정인이 콩나물국을 먹다 종업원에게 앞치마를 요구하는 것을 보고 두 손을 가슴에 대면서 진정인에게 “너는 가슴이 작아서 음식물이 묻지 않을 텐데” 라고 순간적으로 발언한 사실이 있다. 피진정인은 발언 직후 몇 다음 날 진정인에게 사과하였으며, 같은 해 8. 15. 진정인이 휴대폰으로 사과요구 문자메시지를 보내오자 같은 날 ‘미스 ○ 미안합니다’라고 답장 메시지를 보낸 사실이 있다.

마. 「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 “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 있다.

피진정인은 성적 언동을 하기 이전인 2009. 8. 1. 형식적으로는 ○○지엔씨(주)에서 사직처리 되었으나 이후에도 업무에 직·간접으로 관여하였고, 성적 언동을 한 당일에도 위 노래방 공사현장을 다녀온 후 회식자리에 참석한 것이므로 업무관련성이 인정된다. 그리고 2009. 8. 11. 저녁식사 겸 술자리에서 피진정인이 두 손을 자신의 가슴에 대면서 진정인에게 “너는 가슴이 작아서 음식물이 묻지 않을 텐데” 라는 발언은 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 것으로 판단된다.

#### 4. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가

규정하는 성희롱에 해당하므로, 같은 법 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2009. 9. 30.

위원장 문경란      위원 김태훈      위원 정재근

## 국 가 인 권 위 원 회 차 별 시 정 위 원 회 결 정

**【사 건】** 09진차1091 수사과정에서의 성희롱

**【진 정 인】** 000

**【피진정인】** 000

피진정인 소속기관의 장 00경찰서장

**【주 문】** 00경찰서장에게 소속 경찰들을 대상으로 성폭력 범죄의 피해자 조사방법과 관련한 특별인권교육을 실시할 것을 권고한다.

**【이 유】**

### 1. 진정요지

2009. 8. 19. 피진정인은 강제추행 사건을 조사하면서 사건의 피해자인 진정인에게 “정확히 위치가 어디쯤이나? 윗부분인지 아랫부분인지 젖가슴인지?”라고 질문을 하였고, 조사가 끝나갈 쯤 진정인이 피진정인에게 왜 여성경찰이 진정인의 사건을 조사하지 않느냐고 묻자 “처녀도 아닌데 가슴 한 번 만진 거 가지고 무슨 여형사냐”라고 말하여 진정인은 심한 성적 굴욕감을 느꼈다.

## 2. 당사자의 주장

가. 진정인  
진정요지와 같다.

나. 피진정인

00경찰서에서는 경미한 강제추행사건인 경우 00경찰서 여성경찰이 나 남성경찰이 조사를 하는데 진정인을 조사할 당시에는 본 서 소속 여성경찰 4명 중 3명이 을지훈련 관계로 자리를 비웠고, 나머지 1명은 교통관리계 민원업무를 해야 했기 때문에 여성경찰이 사건을 조사할 수 없었다. 진정인은 여성경찰이 조사하지 않는 것에 대하여 조사 중에 아무런 문제를 제기하지 않다가 조사가 끝나갈 쯤 여성경찰이 조사하지 않은 것에 대하여 물기에 진정인의 나이가 40세인데 가슴 한번 만진 것은 본인이 조사해도 되지 않겠느냐고 답변하였다.

## 3. 관련 규정

[별지] 기재와 같다.

## 4. 인정사실 및 판단

가. 인정사실

당사자의 주장 및 피진정인 제출자료, 기타 관련기록을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

1) 경찰청 훈령인 「범죄수사규칙」, 「인권보호를 위한 경찰관 직무규칙」에 따르면 성폭력 사건의 여성 피해자를 조사할 때에는 피해자 본인이 원하지 않는 경우를 제외하고는 여성경찰이 조사 또는 입회하

는 것을 원칙으로 하고 있다. 00경찰서는 여성경찰이 부족한 관계로 경미한 강제추행 사건은 여성경찰뿐만 아니라 남성경찰도 조사를 하고 있으며, 진정인을 조사할 당시에는 을지훈련 및 교통사고 민원업무 관계로 조사를 담당할 여성경찰이 없었다.

2) 피진정인은 진정인을 조사하는 과정에서 “피고소인이 진술인의 가슴을 오른손으로 만졌다는데 어느 정도 어떻게 만지던가요?”라는 질문을 하였고, 조사 후 진정인은 ‘진술자 열람 후 오기나 증감·변경할 것이 전혀 없다고 말하므로 간인한 후 서명 날인하게 하다.’라는 진술 조서 문구 아래에 서명·무인을 하였다.

3) 진정인은 조사가 끝난 후 피진정인에게 왜 여성경찰이 진정인의 사건을 조사하지 않느냐고 질문하였다. 진정인은 이에 피진정인이 “처녀도 아닌데 가슴 한 번 만진 거 가지고 무슨 여형사냐”라고 말했다고 주장하고 있으나 피진정인은 “진정인의 나이가 40세인데 가슴 한 번 만진 것은 본인이 조사해도 되지 않겠느냐”고 답변했다고 진술하였다.

#### 나. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 경우를 성희롱으로 규정하고 있다. 어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지등을 종합하여 결정되어야 한다.

수사기관이 성폭력 사건을 조사하는 과정에서 성폭력 사건의 여성 피해자는 업무 담당자의 부적절한 성관념 및 인식에 기초한 업무처리로 인하여 수치심, 모멸감 등을 느낄 수 있기 때문에 「성폭력범죄의

처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「범죄수사규칙」, 「인권보호를 위한 경찰관 직무규칙」 등에서는 성폭력범죄의 조사와 관련하여 피해자 보호를 위한 조사방법 및 피해자의 인격이나 명예를 훼손하지 않도록 하기 위한 특별한 규정들을 두고 있다. 따라서 성폭력 사건 피해자를 조사할 때에는 아무리 경미한 사안이라 하더라도 조사과정에서의 질문이나 발언 등에 있어 피해자가 2차 피해를 입지 않도록 조사가 이뤄져야 하며, 여성경찰이 부족해 어쩔 수 없이 남성경찰이 성폭력 사건 피해자를 조사하더라도 조사과정에서 피해자의 성적 수치심을 자극하지 않도록 더욱 주의해야 할 것이다.

이 사건 진정내용이 성희롱에 해당하는 지 살펴보면 먼저 이 사건 진정은 공공기관인 경찰서 소속 경찰관이 강제추행사건을 조사하는 과정에서 발생한 발언이 성희롱이라는 내용이므로 업무 관련성을 인정할 수 있다. 다만 피진정인이 진정인을 조사하는 과정에서 “피고소인이 진술인의 가슴을 오른손으로 만졌다는데 어느 정도 어떻게 만지던가요?”라고 질문한 내용은 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 강제추행 사건을 조사하는데 필요한 내용이라고 볼 수 있고 그 외에 어떤 성적 함의를 갖고 있다고 보기 어려우므로 성희롱에 해당한다고 보기는 어렵다.

한편 피진정인이 진정인에게 “치녀도 아닌데 가슴 한 번 만진 거 가지고 무슨 여형사냐?”라고 말했다는 진정인의 주장과 관련하여서는 그 구체적인 표현에 있어 진정인과 피진정인의 진술이 엇갈리지만 피진정인은 진정인에게 “나이가 40세인데 가슴 한 번 만진 것은 본인이 조사해도 되지 않겠느냐.”라고 답변한 사실을 인정하고 있다. 여성경찰이 부족하여 어쩔 수 없이 피진정인이 조사를 하게 되었다는 설명으로 충분한 상황에서 진정인의 나이를 거론하며 위와 같이 이야기한 것은 성폭력범죄를 수사함에 있어서는 피해자의 인권을 최우선시 하여야 하고 피해자의 인격이나 명예가 손상되지 않도록 주의해야 한다는 원칙에 비추어 볼 때 적절한 발언이라 볼 수 없으며, 강제추행 사건의 피해자인 진정인의 입장에서는 충분히 성적 모욕감 또는 수치심을 느낄 수 있었던 발언이라고 판단된다.

## 5. 결 론

따라서 이 사건 진정의 내용 중 나이를 거론하며 이야기한 부분은 성희롱에 해당하므로, 동일 또는 유사한 행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치의 이행을 권고하기로 하여 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2009. 9. 30.

위원장 문경란    위 원 김태훈    위 원 정재근

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

【사 건】 09진차1198 교수의 성희롱

【진 정 인】 ○○○

【피 해 자】 △△△

【피진정인】 □□□

【주 문】 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권 교육을 수강할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

2009. 5.말 피진정인은 수업시간에 진정인의 딸인 피해자에게 “단란 주점에 가서 일어나 하고 술이나 따르지 왜 공부를 하느냐? 단란주점에서는 술만 따르는 것이 아니고 2차도 간다는데”라는 말을 하였고 이로 인하여 피해자는 심한 성적 굴욕감을 느꼈다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피해자

피진정인이 본인에게 “△△이 학생 커서 술집 가서 술 따르는 그런 일 하고 싶으세요? 요즘은 그런 일하면 술만 옆에 앉아서 따라 주는 게 아니라 2차도 나간다는 거 같던데”라고 말하고 “요즘보니 학생들도 방학때 등록금 번다고 단란주점이며 그런 곳에 가서 일하는데 학생도 그러고 싶나요?”라고 말하였다.

### 다. 피진정인

2009. 5.말 사회복지 정책론 수업시간 중에 피해자가 탄 짓을 하고 있었고 평소 피해자의 수업태도가 좋지 않아 화가 나서 “△△이 학생 공부 열심히 해서 나중에 성공해야지. 학생 나중에 술집 가서 술 따르는 일 하고 싶으세요? 아니겠지요.”라고 말한 기억은 있으나 2차와 관련된 이야기를 한 사실은 없다.

## 3. 관련 규정

### 「국가인권위원회법」

#### 제2조(정의)

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」 제3조 제1항 제12호의 규정에 의한 공직유관단체

#### 4. 인정사실 및 판단

##### 가. 인정사실

당사자의 주장 및 참고인 진술, <<대학교에서 제출한 상담경과보고서, 성희롱 고충신청서, 피해자 진술서, 성희롱고충심의위원회 의결안을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

1) 피진정인은 <<대학교 사회복지학과 전임강사이며 피해자는 사건 발생 당시 <<대학교 사회복지학과 1학년 학생이었다.

2) 피진정인은 2009. 5.말 사회복지학과 학생 9명 정도가 참석한 사회복지 정책론 수업 중에 피해자의 수업태도가 좋지 않아 피해자에게 “술따르는 데서 일하고 싶으세요?”, 라는 이야기를 한 사실을 인정하고 있고, 이 사건 발생 당시 수업에 출석한 학생들 중 피진정인의 진술을 구체적으로 기억하고 있는 참고인들은 피진정인이 ‘요즘은 술집에서 일하면 2차도 나간다는데’라는 취지의 이야기를 하였다고 진술하고 있는 것으로 보아 피진정인이 피해자에게 ‘술 따르는 데서 일하고 싶으세요? 요즘은 2차도 나간다는데’라고 이야기한 사실이 인정된다.

3) 피해자는 2009. 9. 3. <<대학교 학생처장 ▽▽▽ 교수를 찾아가 피해자 주장과 같은 내용의 진술서를 제출하였고, ▽▽▽ 학생처장이 피해자의 대리인 자격으로 위 내용에 대하여 성희롱 고충신청을 하였

다. 2009. 9. 9. <<대학 성희롱 고충심의위원회에서는 진상 조사 후 피진정인의 발언이 언어적 성희롱에 해당된다고 판단하였다.

#### 나. 판단

어떤 행위가 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였는지를 살펴보아야 한다.

위에서 인정된 사실관계를 바탕으로 이 사건 진정내용이 성희롱에 해당하는지에 대하여 살펴보면 먼저 이 사건은 대학교수인 피진정인이 수업 중에 발언한 것과 관련되므로 업무 관련성이 인정된다. 또한 술집에서 술을 따르고 2차를 나간다는 등의 표현은 일반적으로 성적 함의가 매우 높게 포함되어 있는 표현으로써 여성을 성적으로 바라보고 극단적으로 비하하는 표현이라 할 수 있다. 피진정인은 그 동안 피해자의 수업태도가 좋지 않아 피해자에게 위와 같은 발언을 하였다고 진술하고 있지만 이러한 발언내용은 교수가 학생의 불량한 수업태도를 지적하기 위해 사용할 수 있는 표현으로는 적절하다고 볼 수 없으며 남성교수인 피진정인이 여학생인 피해자에게, 그것도 수업 중에 다른 학생들도 모두 듣는 자리에서 이러한 발언을 하였다는 점을 종합해 볼 때 피해자가 느꼈을 성적 굴욕감과 혐오감이 컸을 것이라는 점은 충분히 짐작할 수 있다.

이상의 점들을 종합해 볼 때 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당된다고 판단된다.

## 5. 결 론

위와 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 2. 4.

위원장 문경란      위 원 김태훈      위 원 정재근

10

수산물 도소매업체 상사의 성희롱

## 국 가 인 권 위 원 회 차 별 시 정 위 원 회 결 정

**【사 건】** 09진차1342 아파트 보안업체 상사의 성희롱  
**【진 정 인】** 강○○  
**【진 정 인】** 장○○  
**【피진정인】** 정○○

**【주 문】** 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

**【이 유】**

### 1. 진정요지

피해자는 2009. 7. 15. ○○에 있는 아파트 관리업체인 “○○세이프”의 관제사로 입사하였다. 직장 상사인 피진정인은 입사 첫날부터 피해자에게 술자리에 같이 가자고 하고, 같은 해 7.말경 사무실에서 진정인이 피해자의 어깨를 안마해 주는 것을 보고 직원들 앞에서 피해자에게 "몸가짐을 똑바로 하라.“며 큰 소리로 화를 냈으며, 동료직원인 이정래에게 피해자를 지칭하며 “줘야 먹지, 강제로 먹을 수는 없잖아.”라고 말하는 등 피해자에게 성적 굴욕감을 주었다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 피해자

피해자는 2009. 7. 15. ○○에 있는 ○○아파트(이하 ‘아파트’라 함)의 관제사로 입사하였다. 실장인 피진정인은 입사 첫날 피해자에게 술자리가 있는데 같이 가자고 말하고, 이후 비가 오는 날짜미상의 날에 피해자를 집에 데려다 주겠다고 말하였다. 피진정인은 피해자가 위의 제안을 모두 거절하자 피해자가 하는 일에 사사건건 트집을 잡았다. 같은 해 7. 말경 사무실에서 진정인이 피해자의 어깨를 안마해주는 것을 보고 다른 직원들이 보는 앞에서 피해자에게 “몸가짐을 똑바로 하라.”며 큰 소리로 화를 냈다. 같은 날 오후 피해자가 컵을 씻어서 사무실로 들어오다가 피진정인이 휴게실에서 동료직원 이○○에게 피해자를 지칭하며 “줘야 먹지, 강제로 먹을 순 없잖아.”라고 하는 말을 들었다. 진정인은 피진정인의 위와 같은 언동으로 성적 굴욕감을 느껴 퇴사하였다.

### 나. 피진정인

피해자가 입사한 2009. 7. 15. 술자리가 없었기 때문에 피해자에게 술자리에 같이 가자고 한 사실이 없다. 비가 많이 내리던 날 피해자가 우산이 없다고 하여 집에 데려다 주겠다고 하였는데 이는 관리자로서 호의를 베푸는 것이지 다른 의도는 없었다. 또한 부하 직원인 문○○로부터 피해자가 특정인과 안마를 핑계로 너무 자주 스킨십을 한다는 말을 들어, 피해자에게 “남자들만 근무하는 곳이라 이상하게 소문이 날 수 있으니, 몸가짐을 조심하라.”는 얘기를 한 적은 있다. 그러나 동료 직원에게 피해자를 지칭하여 “줘야 먹지, 강제로 먹을 순 없잖아.”라는 말을 한 적은 없다.

피해자는 입사 첫날부터 잦은 전화통화로 경고를 받았고, 주민들로부터 불친절하다는 항의를 받아 본사 관리부장으로부터 친절교육을 받는 등 문제가 많아 근무 불성실을 이유로 퇴직한 것이다.

### 3. 인정사실

피해자, 진정인 및 피진정인의 진술, 참고인 이○○, 손○○, 문○○의 진술, 당사자가 제출한 내용증명서 및 고소장 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 당사자들은 아파트 보안업체인 ○○세이프 소속 직원으로, 피진정인은 2009. 6. 경 ○○에 있는 아파트 통합관제실 실장으로 발령받아 근무하였으며, 피해자는 같은 해 7. 15. 관제사로 채용되었으나 같은 해 7. 말경 퇴사하였다. 관제실에는 40여명의 직원이 A팀과 B팀으로 나뉘어 순찰 업무를 수행하였는데 피해자는 직원 중 유일한 여성으로 인사 및 서무 업무를 담당하였다.

나. 2009. 7.경 사무실에서 피해자가 어깨가 아프다고 하여 진정인이 피해자의 어깨를 눌러주고 있었는데 갑자기 피진정인이 사무실로 들어오며 “뭣들 하는 짓이냐? 왜 사무실에서 신음소리를 내느냐?”고 큰 소리로 화를 냈다. 피진정인은 위와 같이 화를 낸 후 참고인 이정래를 휴게실로 불러 “여자가 몸 관리를 잘 해야지, 사무실에서 이상한 소리를 내면 안 되지 않느냐.”라는 등 피해자에 대한 얘기를 하다가 피해자를 지칭하며 “줘야 먹지, 강제로 먹을 순 없잖아.”라고 말하였다. 그 후 피해자가 참고인에게 컵을 씻으러 갔다가 피진정인의 말을 들었다며 그게 무슨 말이나고 물었지만 참고인은 차마 그 얘기를 입에 담고 싶지 않아 신경 쓰지 말라고 하였다.

다. 참고인 문○○은 날짜미상 경 다른 동료 대원들로부터 “강○○(진정인)이 관제사(피해자)의 어깨를 안마해 주는 것을 보고 실장(피진정인)이 화를 냈다.”는 얘기를 들은 바 있으며, 참고인은 피진정인에게 피해자가 특정인과 스킨십을 한다는 등의 얘기를 한 적이 없고 오히려 피진정인이 “강○○(진정인)과 관제사(피해자)가 너무 친한 거 아니냐?”라는 등의 얘기를 하였다.

라. 관리부장인 참고인 손○○은 피해자가 근무할 당시 피해자의 불친절을 이유로 주민 항의가 들어왔다는 얘기를 들은 적이 없으며, 피해자에게 친절교육을 시킨 적이 없다.

마. 아파트 입주자대표회의에서는 피해자의 진술서 등을 받아 조사를 거친 뒤, 2009. 8.말경 ○○세이프 측에 ‘피진정인이 직위에 부적합하고 규정에 없는 아르바이트생을 고용하였으며, 여관제사를 성희롱했다’는 이유로 실장직에서 교체할 것을 요구하였으며 이에 ○○세이프 측은 같은 달 22. 피진정인을 실장에서 해임하였고, 피진정인은 퇴사하였다. 피진정인은 같은 해 10. 13. ○○지방검찰청에 피해자 및 아파트 동대표 회장 등을 명예훼손으로 고소하였으나, 검찰은 같은 해 12. 24. 죄가 안된다고 무혐의 처리하였다.

#### 4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 “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 있다.

이 사건 진정에 있어 당사자가 직장 내 상하관계에 있고 피해자가 주장하는 피진정인의 언동은 근무시간 중 사무실에서 발생하였으므로 업무관련성이 인정된다. 다만, 피해자의 주장 중 술자리에 함께 가고 한 것과 비가 오는 날 집에 데려다 주겠다고 한 부분에 관해서는 이것이 성적 굴욕감을 주는 발언이라고 보기 어려워 판단하지 않는다.

법률이 직장 내 성희롱을 금지하고 제재하는 것은 성차별적 편견이나 권력관계로 인하여 직장에서 직·간접적으로 이루어지는 성적 언동이 피해자의 근무환경을 악화시킴으로써 피해자로 하여금 고용관계에서 위축되거나 비자발적으로 배제되는 것을 막고자 함이다. 피진정인이 피해자를 대상으로 “줘야 먹지, 강제로 먹을 순 없잖아.”라고 한 발언은 비록 피해자에게 직접적으로 한 발언은 아니지만 피해자를 동등한 인격체의 직장 동료로 간주하지 않고 성적 대상으로 삼은 것을 보여주는 것이며, 그 표현 또한 저급하여 우리 사회의 통념이나 합리

적 여성의 기준에 비추어 봤을 때 성적 굴욕감을 느끼게 하기에 충분하다. 또한 피진정인은 다른 직원들 앞에서 피해자가 몸가짐을 제대로 하지 못한다거나 진정인과 특별한 관계에 있는 것처럼 발언함으로써 피해자에게 적대적이고 수치스러운 근무환경을 조성하여 결국 피해자가 고용관계에서 이탈하도록 영향을 미쳤다고 판단된다.

피진정인은 피해자가 성희롱 및 성차별적 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 이를 관리·감독해야 할 책임이 있는 실장의 지위에 있으며, 특히 이 사건 관계실은 피해자를 제외하고는 모두 남성으로 구성된 직장이므로 피해자가 동등한 인격체의 직장 동료로 간주되도록 상사로서 보다 특별한 노력이 요구된다 할 것임에도 오히려 그 직위를 이용하여 피해자에게 성적 언동을 하였는바 위와 같은 행위가 피해자에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주었음이 인정되므로 「국가인권위원회법」에 정한 성희롱에 해당한다.

## 5. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 규정하는 성희롱에 해당하고, 동일 또는 유사한 행위의 재발을 방지하기 위한 조치가 필요하다고 판단되므로 같은 법 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 2. 4.

위원장 문경란      위 원 김태훈      위 원 정재근

11

아동보호시설 상급자의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

**【사 건】** 09진차1415 아동보호시설 상급자의 직원에 대한 성희롱

**【진 정 인】** 주○○

**【피진정인】** 박○○

**【주 문】**

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주최하는 특별인권 교육을 수강할 것과 진정인이 입은 정신적 피해에 대한 배상으로서 금 200만원을 지급할 것을 권고한다.
2. 피진정인이 소속되어 있던 ○○시립 ○○○○○○센터 소장에게, 직장 내 성희롱예방교육을 정기적으로 실시하고, 앞으로 유사한 사례가 발생하지 않도록 재발방지대책을 수립할 것을 권고한다.

**【이 유】**

1. 진정요지

○○시립 ○○○○○○센터(이하 ‘센터’)에서 근무하는 진정인은 직속 상사였던 피진정인에게 성희롱 내지 성추행의 피해를 당했다. 2008. 4.경 피진정인은 회식을 마친 후 함께 귀가하던 진정인의 손을

잡아 입으로 빨고 진정인의 가슴에 얼굴을 들이미는 등의 행위를 한 일이 있으나 피진정인이 잘못을 시인하고 진정인도 직장생활을 유지하려는 동기에서 용서하였다. 그러나 피진정인은 이후 회식 자리에서도 “안아 달라.”, “너를 사랑하면 안 될까?”라는 등의 언동을 거듭하였다. 피진정인은 2009. 9. 7. 회식에서 술에 취한 진정인의 옷 속으로 손을 넣어 가슴과 하복부를 만지는 행위를 하였다. 이에 피진정인은 진정인의 요구에 따라 사직하기로 했으나 이후 태도를 바꾸어 “그냥 신고해서 잡아넣어라.”라는 등의 말을 하였고, 사직서를 제출한 후에도 근무지에 나타나 이로 인해 진정인은 위협감을 느꼈다.

## 2. 당사자 주장

### 가. 진정인

- 1) 피진정인의 언동은 진정요지와 같다.
- 2) 2009. 11. 피진정인과의 자체적 해결이 어렵다고 판단한 진정인은 센터의 소장에게 자신의 피해사실을 알리고 피진정인에 대한 징계 및 직장 내 성희롱예방교육 실시를 요구하였다. 그러나 소장은 사안을 개인적인 문제로 돌리고 기관의 명예에 누를 끼친다면서 피진정인에 대한 처분을 미루었으며 오히려 진정인에게 책임을 물으려는 태도를 보였다. 또한 센터는 직장 내 성희롱예방교육을 실시하지 않는 등 성희롱에 취약한 근무환경을 방치해 왔다.

### 나. 피진정인

- 1) 술에 취해 있던 상황이어서 구체적인 상황을 기억하기는 어렵지만 2008. 4.경 및 2009. 9. 7. 진정인과 단 둘이 있었던 사실이 있고 본인도 당시 무엇인가 진정인에게 실수를 한 느낌이 들었으며, 이후에 진정인이 이야기한 정황들도 본인의 기억과 일치하는 부분이 있으므로 본인의 잘못을 인정한다.
- 2) 2009. 9. 30.과 같은 해 10. 30. 소장에게 개인 신상을 이유로 사직서를 제출했으나 소장은 본인이 업무적 고충 때문에 사직하려 하는

것으로 생각하여 휴직을 권하면서 사직처리를 미루었다. 본인은 사직서 수리와 상관없이 2009. 11.부터 출근하지 않았고 다만 같은 달 10.경 센터에서 김장 담그기 행사가 있어 순수하게 도와주고 싶은 마음에서 ○○도 ○○군에 간 일이 있지만 이를 통해 책임을 부인하거나 사직을 번복할 의사는 없었고, 본인이 사직함으로써 본 사건이 마무리된 것으로 생각했다.

다. 관계인

1) 김○○(센터 소장)

피진정인이 2009. 9. 30.과 같은 해 10. 30. 두 차례 사직서를 제출했으나 구체적 사유를 밝히지 않았고, 피진정인이 직장에서 장기간 성실히 근무해왔기 때문에 선뜻 사직서를 수리할 수 없었다. 피진정인이 많이 지쳐 있다고 판단되어 일단 휴직할 것을 제안했다. 같은 해 11. 3. 진정인이 본인에게 면담을 요청하고 자신의 피해사실을 알리고서야 비로소 피진정인의 사직 이유를 알게 되었다. 진정인에게 여러 차례 상담한 결과 진정인이 피진정인을 용서할 수 없다는 의사가 확고함을 확인하고 피진정인을 2009. 11. 1.자로 사직 처리했다. 센터의 김장 담그기 행사에 피진정인이 참석한 일은 본인도 미리 보고받지 못하여 뒤늦게 그 사실을 알았다.

다만 피진정인에게 책임이 인정되는 것과 별개의 문제로서, 과도한 음주로 인해 피해를 당한 진정인에게도 책임이 없지 않고, 이러한 일로 인하여 기관의 명예에 누를 끼친 점은 기관장으로서 마땅히 훈계할 수 있는 사안이라고 생각한다.

2) 김○○(전 ‘○○○○’ 아르바이트 직원)

진정인과 피진정인 등은 단골손님이었기 때문에 안면이 있었다. 이들은 2009. 9. 7. 18:30경 술자리를 가졌고, 20:30경 일행 중 다른 사람들이 먼저 나갔으나 진정인과 피진정인은 남아 야외 탁자에서 술을 더 마셨다. 진정인은 술에 취하여 몸을 가누기 어려운 상태가 되었는데 피진정인이 진정인과 나란히 앉아 어깨동무를 하다가 진정인의 상

의와 바지 안으로 손을 넣었고 그 상태로 상당한 시간 동안 진정인의 몸을 만지는 것을 목격했다.

3) 서○○(전 센터 팀장)

진정인의 직속 팀장으로 있던 2008. 중반 무렵 진정인으로부터 피진정인과 귀가하던 중 성추행을 당했으나 피진정인이 잘못을 시인하여 일단 넘어가기로 했다는 얘기를 들었다. 2009. 9. 본인은 직장을 그만둔 이후였으나 진정인으로부터 다시 피진정인에게 성추행을 당했다는 연락을 받았고 이에 대해 어떻게 대처해야 할지를 상의한 바 있다.

4) 김○○(전 센터 직원)

2005. ~ 2006. 피진정인과 근무했는데 피진정인은 회식을 마치고 귀가 중인 본인에게 전화로 “사랑한다”고 말한 후 다음날 자신이 실수한 게 있는지 물은 일이 있다. 사무실에서 단 둘이 있을 때 “첫사랑을 닮았다”면서 본인이 싫다고 했음에도 사진과 동영상을 찍기도 했다.

### 3. 인정사실

진정인, 피진정인과 참고인들의 진술 및 진정인이 제출한 증거자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 센터는 ○○시로부터 업무를 위탁받아 보호가 필요한 아동에 대한 상담, 치료 등을 수행하는 기관이다. 진정인은 2007. 11.부터 현재까지, 피진정인은 1990. 7.부터 2009. 11.까지 센터에서 근무하였고, 진정의 원인이 된 사건 발생 당시 진정인은 센터의 직속기관인 ○○○○전문기관의 생활교사로, 피진정인은 같은 부서의 책임관리자인 과장으로 재직했다.

나. 2008. 4.경 회식 후 진정인의 집 근처까지 동행한 피진정인이 진

정인의 손을 잡아 손가락을 빨고 진정인의 가슴에 얼굴을 들이미는 등의 행위를 했는지에 대해, 피진정인이 대체로 시인하고 참고인 서광일도 그러한 일을 전해들은 바 있다고 하므로 사실로 인정된다. 또한 진정인이 자신의 휴대전화 통화를 녹취한 내용에 따르면 2009. 7. 23. 회식을 마치고 귀가한 이후 피진정인은 진정인에게 “나 너 무지 사랑 하는데 사랑하면 안 될까?”라는 등의 말을 하였다.

다. 2009. 9. 7. 근무시간 후 진정인과 피진정인 등 같은 부서원 6명은 직장 근처 ○○동에 있는 주점 ‘○○○○’에서 저녁 회식을 했다. 같은 날 20:30경 일행 중 팀장 등 4명은 인근 노래방으로 이동했으나 진정인과 피진정인은 위 주점 앞 길가 탁자에 남아 술자리를 계속했다. 이 때 피진정인이 진정인의 몸을 만지는 행위를 했는지에 대해서는, 참고인 김○○가 당시 상황을 매우 구체적으로 진술하고 피진정인도 대체로 시인하므로, 사실로 인정된다.

라. 진정인은 피진정인에게 위 사실들에 대한 책임을 지고 직장에서 사직할 것을 요구했고, 이에 따라 피진정인은 2009. 9. 30.과 같은 해 10. 30. 두 차례에 걸쳐 김○○ 소장에게 사직서를 제출했다. 피진정인이 사직 의사를 밝힌 이후에도 진정인에게 “그냥 신고해서 잡아넣어라”라는 등의 발언을 했는지에 대해서는, 진정인이 당직근무를 했던 2009. 9. 28. 02:00 이후 3차례 이상 피진정인으로부터 전화가 걸려온 정황으로 볼 때 진정인 주장에 신빙성이 높아 사실로 인정된다.

마. 진정인은 2009. 10. 8. ○○○○○회에서 상담을 받은 후 같은 해 11. 3. 소장을 면담하여 자신의 피해사실을 알렸고, 같은 달 5. 및 13. 다시 소장에게 피진정인에 대한 징계면직과 직장 내 성희롱예방교육의 실시를 요구했다. 이에 대한 소장의 진술 및 당시 대화 내용의 녹취 자료에 따르면, 소장은 “진정인이 상담해 왔으므로 잘 해결될 수 있도록 도와주고자 하지만, 엄밀히 볼 때 근무시간 후 직원들 간 술자리에서 발생한 사건은 기관에서 책임질 사안이 아닌 당사자 간의 문

제이고, 만취 상태에 이른 진정인에게도 일정 부분 잘못이 있으며, 사안을 공식화하는 것은 기관의 명예를 실추시키는 것이므로 현명히 처신해야 한다.”는 등의 언급을 한 사실이 있다. 2009. 11. 16. 소장은 피진정인의 사직서를 같은 달 1.자로 수리했음을 진정인과 피진정인에게 알렸다.

바. 피진정인은 2009. 11. 1.부터 직장을 그만둔다고 진정인과 다른 직원들에게 알리고 이후 정식 출근은 하지 않았다. 그러나 같은 달 10 ~ 12.경 센터의 김장 담그기 행사와 관련하여 ○○도 ○○군에 있는 배추 산지 등에 참석하여 진정인과 대면한 일이 있다.

사. 센터는 직장내 성희롱예방교육을 실시한 일이 없다가, 위원회의 조사가 진행 중이던 2010. 3. 4. 처음으로 외부강사에 의한 직장 내 성희롱예방교육을 실시했다.

#### 4. 판단

가. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 사이의 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여, 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적 일반인의 관점에서 성적 함의가 있고 불쾌감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

나. 본 진정의 내용은 직장 내 상하관계에 있는 피진정인과 진정인 간에 회식 중 또는 이후에 했던 언동에 관한 것으로 업무 관련성을 인정하기에 충분하고, 언동의 사실 여부에 대해서도 대부분 별다른 다툼이 없다. 이 중에서 특히 2009. 9. 7. 발생한 사건의 경우 신체적 성희롱으로서 뿐 아니라 형사상 강제추행죄가 성립되기에 충분할 만큼

사안이 중하고, 당시 진정인이 의식이 없었다고 하더라도 사후에 그러한 사실을 알았을 때 갖게 될 성적 굴욕감은 심대할 것임이 명백하다. 더욱이 진정인은 2008. 4.경 피진정인에게 원치 않는 신체접촉을 당하였고, 2009. 7. 23. 심야에는 구애 내용의 전화를 받은 바 있어 진정인이 입은 정신적 피해는 더욱 가중되었을 것이다.

비록 피진정인도 자신의 언동으로 인해 결과적으로 직장을 그만두었고 현재 자신의 잘못을 반성하는 태도를 보이고 있으나, 이미 술자리에서 여러 차례 그릇된 언동을 했음에도 유사한 사례가 재발하지 않도록 주의하지 않은 책임을 면할 수 없고, 사직 의사를 밝힌 후에도 진정인에게 위협적 언동을 함으로써 진정인의 피해를 오히려 악화시켰다. 또한 피진정인이 아동에 대한 상담이나 치료를 목적으로 하는 기관에서 항상 아동을 상대하는 높은 윤리성을 요하는 직무에 종사함에도 정작 자신의 관리감독 하에 있는 직원에게 직위를 이용하여 그와 같은 피해를 미친 점에서 더욱 책임이 크다.

다. 한편 센터의 소장은 피진정인이 사직하려는 이유를 알지 못하였기 때문에 사직 처리를 미루게 되었고, 진정인으로부터 피해사실을 알게 된 이후 진정인에게 상담치료를 실시했다. 그러나 근무시간 후 직원들이 임의로 가진 술자리는 업무 관련성이 없다고 하여 직장의 책임을 부인하려 한 점, 피해 회복 및 유사 사례의 재발방지가 시급함에도 기관의 명예에 미칠 악영향을 부각시키고 피해자의 귀책사유를 언급한 점에서 피해자에 대한 보호조치가 적절했다고 보기 어렵다. 또한 여러 해 전이기는 하나 진정인과 유사한 피해가 있었다는 참고인의 진술이 있고, 센터가 공무를 위탁 수행하는 기관임에도 직장 내 성희롱예방교육을 제대로 실시하지 않았다는 점 등으로 보아 센터의 소장은 성희롱으로부터 보호받는 근무환경을 조성하기 위한 적극적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

## 5. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 정한 성희롱으로 인정되므로 진정인의 피해 회복 및 유사한 사례의 재발방지를 위하여 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 3. 29.

위원장 문경란    위원 김태훈    위원 한태식

12

대학발전재단 상사에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

【사 건】 09진차1546 대학발전재단 상사의 성희롱

【진 정 인】 정○○

【피진정인】 이○○

【주 문】 ○○원 총장에게 피진정인을 징계할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

2009. 2. 경 ○○원 발전재단(이하 “발전재단” 이라 함)에 근무하였던 진정인은 발전재단의 사무국장인 피진정인과 제주도에서 열린 ○○발전기금협의회 세미나에 참석하였다. 당사자는 2. 5. 다른 참석자들과 회식을 한 후 피진정인의 방에서 술을 마시게 되었는데 피진정인은 갑자기 진정인을 끌어안고 침대에 쓰러뜨리는 등의 언동으로 성적 굴욕감을 주었다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

진정인은 2009. 2. 경 직장상사인 피진정인 및 진정 외 동료 여직원 이○○와 제주도에서 개최된 ○○발전기금협의회 동계세미나에 참석하였는데, 세미나 둘째 날인 2. 5. 저녁 식사를 한 후 ○○대학교 관계자 등 다른 대학 참석자들과 회식을 하게 되었다. 진정인과 이○○는 피곤하기도 할뿐더러 술자리를 좋아하지 않아 회식에 참석하고 싶지 않았으나 피진정인의 입장을 고려하여 술자리가 끝날 때까지 함께 있었으며, 당시 자리를 함께 했던 사람들이 나이가 많았는데 진정인과 이○○에게 “젊은 사람들이 함께 해 줘서 고맙다.”는 이야기를 자주 하여 피진정인이 아주 흡족해 했다.

회식이 끝난 후 다른 사람들이 호텔 로비에서 이야기를 나누는 것을 보고 진정인과 이○○는 호텔방으로 먼저 들어왔는데 피진정인이 인터폰으로 “다들 모여 술 한 잔 하려는데 올 수 있느냐?”고 하여 ”○○씨는 자고 있고 저도 잘 준비를 하고 있다.“고 하자 피진정인이 재차 ”어떻게 할 거냐?“고 물어 ”그럼 혼자라도 갈까요?“라고 하자 그러라고 하였다. 잠시 후 피진정인의 방으로 갔으나 다른 사람들은 보이지 않고 피진정인 혼자 있어 그냥 돌아가려고 하자 ”이왕 온 거 술이나 한 잔 하고 가라.“고 붙잡아 뿌리치지 못하였다.

테이블에 앉아 술을 마시며 얘기를 나누던 중 피진정인이 “안주로 뽀뽀를 해 달라.”고 하여 못한다고 거절하였음에도 계속 뽀뽀해 달라고 요구하여 진정인이 손가락 두개를 진정인 입술에 댄 후 피진정인 볼에 갖다 대자 피진정인이 이건 아니라고 하였다. 진정인이 돌아가려고 일어나자 피진정인이 마지막으로 포옹을 해달라고 하였으며 이에 진정인이 피진정인 등에 팔을 둘러 가볍게 두드린 후 나오려고 하자 피진정인이 갑자기 진정인의 몸을 잡아 끌어 포옹하면서 ”내가 힘이 없어서 이러는 줄 아느냐, 마음만 먹으면 눕힐 수 있다.“며 진정인을 침대에 눕혔다. 진정인이 ”사모님도 계시는 분이 왜 이러냐?“며 몸을 필사적으로 옆으로 돌리자 피진정인은 ”똑바로 해 보라.“며 진정인의

몸을 더듬었다. 실랑이를 벌이던 중 갑자기 피진정인의 몸에서 힘이 빠지며 진정인을 풀어주었고, 진정인이 다급하게 나가다가 탁자 옆에 자신의 휴대폰이 떨어진 것을 보고 주우러 가자 피진정인이 침대 끝에 걸터앉아 ”내가 잘못된 거 같다.“고 하여 ”잘못하신 것은 맞는데 이 일로 문제 삼진 않겠다.“고 하였다.

진정인은 제주도 사건 이후 피진정인을 아무렇지 않게 대하려고 노력하였으나 피진정인에게 결재를 받으려 갈 때마다 무척 고통스럽고 힘이 들었으며 회식이 있는 날엔 참을 수 없이 두려워져 조퇴를 해야 할 정도였다. 피진정인과 마주치는 것이 힘들어 2009. 5. 경 인사이동 시 다른 부서로 자리를 옮겼지만 그 후로도 폭식을 하는 등 고통이 계속되었고, 사건이 발생한 날로부터 1년이 다 되어 가는데 이를 그냥 물어둘 경우 후회하게 될 것 같아 진정하게 된 것이다.

#### 나. 피진정인

2009. 2. 경 진정인 등과 함께 제주도로 출장을 갔는데 2. 5. 저녁에 회식을 마치고 들어와 진정인에게 전화하여 “잘 들어갔느냐, 뭐 아쉬운 게 있으면 얘기해라, 한 잔 더 하자.”고 했더니 진정인이 “이○○씨가 잔다.”고 하였다. 그래서 “그럼 됐다, 그냥 자자.”고 했더니 진정인이 “저라도 같까요?”라고 하여 “뭘 오느냐? 혼자인데 오지 마라.”고 했는데도 오겠다고 하여 진정인이 할 얘기가 있는 모양이라고 생각했다. 잠시 후 진정인이 와서 맥주를 나눠 마시고 약 십오 분 동안 얘기를 나누다 돌아갔으며 술을 마시면서 뽀뽀를 해달라거나 포옹해 달라고 한 적이 없고 진정인이 주장하는 바와 같이 진정인을 안거나 침대에 눕힌 적도 없다.

진정인은 2008. 말경 발전재단 내에서 직원들에게 인센티브를 지급한 것을 노동조합에 제보하여 피진정인을 곤란하게 한 적이 있으며 2009. 12. 경 진정인과 친분이 두터운 부서 내 계약직 여직원의 재계약이 이루어지지 않자 이를 피진정인 탓으로 돌리면서 피진정인을 궁지에 빠뜨리기 위해 위와 같은 주장을 하는 것이다.

### 3. 인정사실

진정인 및 피진정인의 진술, 참고인 김○○, 김○○의 진술, 당사자 및 ○○원 노동조합이 제출한 문서, 한국성폭력상담소의 상담일지 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○원에 25년째 재직 중인 자로 2008. 3. 부터 현재 까지 기금모금을 주 업무로 하는 발전재단의 사무국장이고, 진정인은 2008. 1. 입사하여 같은 달 발전재단에 배치되어 근무하다가 2009. 5. ○○원 ○○으로 부서를 옮겨 근무하고 있다.

나. 진정인 및 피진정인, 진정 외 이○○는 2009. 2. 4.부터 제주도에 서 개최된 ○○발전협의회 동계세미나에 참석하였는데 위 세미나는 ○○발전기금을 모집하는 전략 및 기금조성 사례를 공유하고 총회를 개최하는 등의 프로그램으로 진행되었다. 행사 이틀째인 같은 달 5. 진정인 등은 ○○발전협의회에서 주최한 저녁 식사를 마친 후 타 대학 참석자들과 횃집에서 회식을 했으며, 이후 호텔로 귀가한 후 진정인과 피진정인은 피진정인의 방에서 약 십오 분여 동안 술을 마셨다.

다. 진정인은 2009. 3. 20. 한국성폭력상담소에 전화하여 진정요지와 같은 사실을 얘기하고 이후 피진정인이 사무실에서 진정인에게 화를 내는 등 힘들게 하고 피진정인을 보거나 결재 받는 것이 고통스러운 데 어떻게 해야 하는지 상담하였다. 당시 전화를 받은 상담원은 진정인에게 내용증명을 보내거나 피진정인과의 대화를 녹취하는 등 증거를 확보하고 피진정인과 마주치지 않도록 다른 부서로 옮기고 회사 내 고충처리위원회에 진정을 하라고 안내하였다.

라. 진정인은 2009. 3. 경 부서내 직원들인 진정의 김○○, 김○○, 박○○ 등과 함께 한 모임에서 피진정인이 2009. 2. 경 제주도 출장당 시 진정인에게 한 성적 언동에 대하여 얘기하였다.

마. 진정인은 2009. 4. 20. ○○원의 정기인사에 즈음하여 피진정인에게 ‘(생략)... 요즘 사무실 안에서 저는 국장님과 눈도 제대로 못 맞추고 있을 정도로 많이 위축되어 있습니다. 2월 초 ○○발전기금협의회 출장 중 있었던 국장님과의 불미스런 사건으로 저도 인정하기 싫

지만 매우 황폐하고 불안한 심리상태에 있습니다. 처음에는 사무실에서 어색한 분위기가 두려워 오히려 더 밝게 생활하려고 마음먹었습니다. 그러다 보면 시간이 해결해 주어 다 잊어버리고 무뎠을 것이라고 생각했습니다. 하지만 시간이 지날수록 더욱더 고통스럽습니다. 결재 받으러 파티션 안으로 들어가는 것조차 힘들고, 사무실에 있는 시간이 두려워 지기 시작했습니다. 회식을 한다고 하니 불안한 마음이 들기 시작하여 끝내는 신체적으로 탈이 났습니다. 심지어 누군가 나를 꺾꽂 못하게 누여놓고 거기에서 헤어 나오려고 안간힘을 쓰는 악몽에 시달리기도 했습니다. 아무리 노력해도 아무리 아니라고 해도 제주도에서의 그 사건은 제 정신까지 압도해 버려 더 이상 견뎌낼 수 없는 상황에 이르렀습니다....(중략)... 이러한 일로 고통스러워하고 있는 저를 가엾게 여기시어 이번 인사이동 때 다른 부서로 옮기게 해 주시면 진심으로 감사하겠습니다....“라는 이메일을 발송하였다.

바. 피진정인은 이메일을 받은 후 진정인을 불러 두 사람은 간단한 대화를 나누었는데, 진정인이 제출한 당시 녹음 자료에 따르면 피진정인은 진정인에게 다른 부서로 옮기게 해 주겠다고 하였으며 대화 중 진정인이 보낸 이메일에 대해서는 아무런 언급을 하지 않았다.

사. 진정인은 2009. 4. 28. 성폭력상담소에 전화하여 피진정인에게 이메일을 발송하고 피진정인과의 대화내용을 녹음하는 등 증거자료를 확보하였으므로 피진정인의 언동에 대하여 문제제기를 하고 싶다고 하였으며 이에 상담원은 사내 고충 처리반에 진정하라고 안내하였다.

아. 진정인은 2009. 5. 경 ○○원 ○○팀으로 배치되었다.

자. 진정인은 2009. 11. 26. 진정 외 ○○원 노동조합 위원장 김○○에게 익명으로 이메일을 보내 “남성 책임급 직원이 강제로 몸을 더듬었다, 지금은 가해자와 다른 팀에 있지만 수차례 생각해본 결과 이 일을 그냥 묻어두고 넘어갈 수 없을 것 같다, 가해자와 다시 부딪히지 않았으면 좋겠고 다른 여성 직원들도 잠재적인 피해자가 되지 않았으면 좋겠으므로 노동조합이 본 사건을 처리해 달라.”고 요구하였다.

차. 노동조합은 2009. 12. 29. ○○원 총장에게 성희롱 진상조사 및 가해자 처벌을 요청하는 공문을 발송하였고 이후 인사팀의 조사 및

심의 등이 진행 중이다.

카. 한편, 2008. 말경 발전재단은 직원들에게 특별인센티브를 지급하였는데 이에 대하여 노동조합이 간부들에게 지급된 인센티브의 50%를 반납할 것을 요구하자 피진정인 등이 이를 전액 반납한 사실이 있다. 노동조합 위원장 김○○은 당시 인센티브 반환요구는 보직 간부들의 문제제기에 따른 것이며, 진정인은 인센티브의 수혜자이자 신입 직원으로 그와 같은 문제제기를 할 처지에 있지 않고 본인은 진정인의 존재조차 몰랐다고 진술하였다.

타. 발전재단에 근무하다 2009. 12. 경 계약만료로 퇴직한 진정 외 참고인 김○○은, 계약만료 당시 진정인은 타부서에 근무하여 참고인의 계약만료 사실을 알지 못하다가 참고인이 퇴직 후 진정인에게 연락한 2010. 1. 초순경에야 이를 알았고, 특히 진정인은 ○○원의 정규직원인데 계약직인 참고인을 위해 없는 사실을 꾸민다는 것은 진정인 및 참고인에게 아무 실익이 없는 것으로 상식적으로 납득하기 어렵다고 진술하였다.

#### 4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 “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 있다.

진정인이 주장하는 피진정인의 행위 발생 당시 당사자는 업무 상 출장을 간 상황이었으며 당일 회식 및 이후 술자리를 갖게 된 것 또한 업무의 연장이거나 직장 상사인 피진정인의 요구에 의한 것이므로 이 사건 성희롱에 있어 업무관련성이 인정된다.

피진정인은 진정인이 주장하는 성적 언동을 하지 않았다고 부인하면서 오히려 진정인이 피진정인을 모함할 의도로 허위의 사실을 유포

하였다고 주장하고 있는 바, 먼저 이에 대하여 살펴본다. 피진정인이 주장하는 2008년 인센티브건과 관련하여 참고인 김○○은 진정인으로 부터 그와 관련된 이야기를 들은 바 없다고 하고 진정인 또한 인센티브의 수혜자이므로 문제제기를 하여 얻을 수 있는 실익이 없는 것으로 판단되나, 설사 진정인이 피진정인의 주장대로 인센티브 지급에 대하여 문제제기를 하였다손 치더라도 본 건 성희롱과 관계가 있다는 주장은 납득하기 어렵다. 또한 진정인이 동료 여직원 김○○의 재계약이 이루어지지 않은 것에 불만을 품고 본 건 진정을 제기하였다는 피진정인의 주장에 대하여 살펴건대, 진정인이 우리 위원회에 진정을 제기한 것은 2009. 12. 이지만 이미 같은 해 3. 경부터 한국성폭력상담소 및 동료 여직원, 노동조합에 진정요지와 같은 사실을 얘기한 바 있고, 참고인 김○○은 계약 만료 당시 진정인과 같은 부서에 근무하지 않아 진정인이 본인의 계약만료를 알게 된 것은 2010. 1. 이라고 진술하였으며, 진정인이 김○○을 위해 허위의 사실을 꾸며서 얻을 수 있는 이익이 전혀 없다는 점 등으로 미루어 진정인이 피진정인을 포함할 의도로 본 건 성희롱을 조작하였다는 피진정인의 주장은 받아들이기 어렵다.

오히려 피진정인은 2009. 2. 5. 당시 호텔방에서 진정인과 있었던 상황에 대하여 십오 분 여 동안 술을 마시다가 돌아갔다고만 할 뿐 당시 나눈 이야기나 정황에 대하여 구체적으로 진술하지 못하였으며, 진정인이 2009. 4. 발송한 이메일에서 ‘국장님과 불미스런 사건, 제주도에서의 사건’ 등으로 황폐하고 불안하다고 하였음에도 진정인에게 이에 대해 아무런 의사표시를 하지 않았고, 만약 이메일의 내용이 허위의 사실이라면 이메일을 받고 나서 최소한 이에 대해 추궁하거나 적극적으로 소명했어야 함에도 그런 사실이 없으며, 위원회 조사 과정에서 진정인이 보낸 이메일의 내용이 이상했다고만 할 뿐 무엇이 이상했는지, 이상했다면 왜 아무런 조치를 취하지 않았는지 등에 대하여 합리적인 설명을 하지 못하였다.

반면 진정인은 당시의 상황을 아주 구체적이고 생생하게 진술하고 있고 이러한 진술은 2009. 3. 경 동료 여직원에게 얘기할 때부터 한국

성폭력상담소와 노동조합, 위원회 진정에 이르기까지 일관되며 진정인의 진술은 당시 상황과도 부합하여 이를 직접 경험하지 않고서는 이와 같이 진술하기 어렵다고 판단된다.

또한 진정인은 성희롱 문제제기로 인하여 직장 내에서 본인의 신분이 노출되는 것과 당시 목격자 등 직접적인 증거가 없어 본인의 주장이 사실로 인정되지 못할 수도 있다는 두려움을 지속적으로 호소하였는바, 조직의 안녕과 질서유지가 우선인 직장에서는 성희롱 사건을 발설하였다는 이유만으로 피해자가 불이익이나 정신적 고통을 겪게 되는 데 이를 감수하면서까지 입사한 지 일년여 밖에 되지 않은 여직원이 중견 간부를 상대로 없는 사실을 지어내서 얻을 수 있는 실익이 있다고 보이지 않는다.

따라서, 위와 같은 사실을 종합하여 판단하건대 진정인이 주장하는 피진정인의 성적 언동은 사실로 인정된다.

피진정인이 진정인에게 한 성적 언동에 대하여 살펴보면 직장 상사가 술을 마시다가 뽀뽀를 해달라거나 포옹을 해 달라고 하고 급기야는 침대에 쓰러뜨리고 몸을 더듬은 것은 사회통념이나 합리적 여성의 관점에서 봤을 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분하다 할 것이다. 또한 진정인은 본 진정의 원인이 된 사건 발생 당시 피진정인에게 언동을 문제 삼지 않았다고 하였음에도, 이후 회식 때만 되면 정신적 공황상태가 되고 피진정인에게 결재를 받을 때마다 심장이 뛰어 견디기 힘들고, 행사 후 피진정인이 격려차원에서 악수라도 청하면 미칠 것 같다는 등의 고통을 호소하였고 이로 인하여 피진정인과 함께 근무하지 않으려고 부서를 이동하게 되었는데 이는 성희롱이 피해자에게 미치는 영향이 얼마나 큰 지 그 피해의 심각성을 보여 준다 할 것이다.

더욱이 피진정인은 피해자가 성희롱 및 성차별적 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 이를 관리 감독해야 할 책임이 있는 사무국장의 지위에 있음에도 오히려 진정인에게 추행에 해당하는 성적 언동을 하였으므로 책임이 더 무겁다고 할 것이다.

## 5. 결론

위와 같은 이유로 같은 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 4. 19.

위원장 문경란      위 원 김태훈      위 원 한태식

13

피부과 의사의 피부관리사 성희롱

## 국 가 인 권 위 원 회

### 차 별 시 정 위 원 회

#### 결 정

**【사 건】** 09진차1620 건설회사 직장상사에 의한 성희롱

**【진 정 인】** 김○○

**【진 정 인】** 김○○

**【피진정인】** 황○○

**【주 문】** 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

**【이 유】**

#### 1. 진정요지

피해자는 2009. 4.경 ○○건설 ○○ 현장에 응급구조사로 입사하였다. 직장상사인 피진정인은 2009. 4. 3. 오후 7시경 부서 회식으로 간식당에서 피해자의 손을 주무르고, 일자미상 경 피해자에게 “결혼해서 남편에게 애 낳는 모습을 보여주지 말아라, 보여주면 남편의 성욕이 떨어진다.”는 등의 언동으로 성적 굴욕감을 주었다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 피해자

2009. 4. 3. 오후 7시경 회사 근처 식당에서 부서 회식을 하었는데, 주문 메뉴인 주물럭이 나와 피해자가 이를 옆으로 넘기며 “여기 주물럭이요”라고 하자 피진정인이 “주물럭은 그게 아니고 이게 주물럭이지”라며 피해자의 손을 잡고 주물럭었다. 피진정인은 또한 일자미상의 날에 보건관리실에서 피해자와 참고인 강○○과 이야기를 나누던 중 “부인이 출산하는 장면을 옆에서 봤는데 그 후 성욕이 떨어져서 힘들었다, 김○○씨는 나중에 결혼해서 아이 낳을 때 절대로 남편이 들어오지 못하게 하라”는 등의 언동으로 성적 굴욕감을 주었다.

### 나. 피진정인

회식 자리에서 피해자의 손을 잡은 사실이 없다. 일자미상의 날 오전에 직원들과 차를 마시면서 “가족출산 프로그램에 참가하여 아이 낳는 모습을 보니 참 경이스럽더라, 한테 시간이 조금 지나고 나니 그 장면이 계속 떠올라 부부관계가 원만하지 못한 측면이 있으니 김○○씨도 시집가게 되면 가급적 가족 출산 프로그램에 참여하지 마라”고 이야기한 사실은 있다.

## 3. 인정사실 및 판단

### 가. 인정사실

피해자가 제출한 녹취록 및 서울지방노동청에서 송부한 문서 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

1) 피해자는 2009. 4. 1. ○○건설 ○○ 현장의 응급구조사로 입사하여 같은 해 6. 30.자로 퇴사하였고, 피진정인은 2000. 5. ○○ 건설에 입사하여 2009. 2. 1.부터 같은 해 9. 10.까지 ○○ 현장에서 안전팀장으로 근무하였으며 현재 ○○ 현장 안전과장으로 재직중이다.

2) 피해자는 2009. 6. 2. 입사 당시 약속 받은 임금이 월 2백 만 원

이었는데 실제 지급받은 금액이 그에 미치지 못하다며 사직서를 제출하였다. 피해자는 사직서를 제출한 후 피진정인에게 피해자의 후임자에게는 진정의 원인이 된 사실과 같은 언동을 하지 말 것을 요구하였다. 피해자가 제출한 피해자와 피진정인의 당시 대화 녹취록에는 피진정인이 진정인의 손을 주무른 행동에 대해 피해자가 항의하자 피진정인이 사과하는 발언이 수록되어 있다.

3) 2009. 7. 6. 피해자의 아버지인 진정인은 ○○건설 ○○ 현장 사무소를 찾아가 소장 이○○에게 피진정인의 성적 언동에 대해 문제를 제기하였다. 진정인이 제출한 녹취록에는 피진정인이 ‘부인의 출산 참여 후 성욕 감퇴’ 등에 대한 얘기를 피해자에게 한 것에 대하여 사과할 것을 진정인이 요구하였고, 소장 이○○의 지시에 따라 피진정인이 진정인에게 사과하는 내용이 담겨있다.

#### 나. 판단

피진정인은 본 진정의 원인이 된 사건 발생 당시 ○○건설 ○○ 현장 안전팀장이고 피해자는 동 팀의 응급구조사로 당사자는 직장 내 상하관계에 있으며 피해자가 주장하는 피진정인의 언동은 사무실 내에서 또는 부서 회식자리에서 발생하였으므로 이 사건 성희롱에 있어 업무관련성이 인정된다.

피진정인은 피해자가 주장하는 성적 언동 중 2009. 4.경 회식자리에서 피해자의 손목을 주무른 것은 부인하고 다만 부인의 출산 관련 얘기를 한 것은 인정하나, 피해자가 제출한 녹취록과 당시 상황에 대한 피해자 진술의 구체성에 비추어볼 때 피진정인의 성적 언동은 모두 사실로 인정된다.

법률이 직장 내 성희롱을 금지하고 제재하는 것은 성차별적 편견이나 권력관계에 근거하여 직장에서 직·간접적으로 이루어지는 성적 언동이 피해자의 근무환경을 악화시킴으로써 고용관계에서 비자발적으로 위축되거나 배제되는 것을 막자는 취지이다. 피진정인이 피해자 입사 초기부터 회식 자리에서 피해자의 손목을 주무르고, 부인의 출산을 지켜본 후 성욕이 감퇴되었다는 지극히 사적이고 성적인 이야기를 같

은 직장의 여직원에게 한 것은 우리 사회의 통념이나 합리적 여성의 기준에 비추어 봤을 때 성적 굴욕감을 주기에 충분한 언동이라 할 것이다.

또한 피진정인은 피해자가 성희롱 및 성차별적 편견으로부터 안전하게 일할 수 있도록 이를 관리 감독해야 할 부서장의 지위에 있으며, 특히 건설 현장은 주로 남성 근로자로 구성되어 있어 양성 평등한 조직 문화 조성을 위해서는 피진정인이 보다 각별한 노력을 기울여야 함에도 불구하고 오히려 피해자에게 성적 언동을 하였고 위와 같은 행위가 피해자에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주었음은 당연하다 할 것이므로 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 정한 성희롱에 해당한다.

#### 4. 결론

위와 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 6. 17.

위원장 문경란      위원 김양원      위원 장주영

14

여행업체 직장상사의 성희롱

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

【사 건】 10진차77 여행업체 직장상사의 성희롱

【진 정 인】 ○○○

【피진정인】 ◇◇◇

【주 문】 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권 교육을 수강할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 2009. 12. 1. 주식회사 □□□에 입사하여 회장인 피진정인의 비서로 일을 하였는데 피진정인은 진정인에게 밤 늦게 전화를 하고 밥을 해달라며 진정인의 집을 찾아가겠다고 하는 등 업무 외적인 요구를 하면서 진정인을 성적으로 대상화 하였다. 진정인이 피진정인에게 그러한 행동을 자제해 줄 것을 부탁하자 피진정인은 진정인을 전보조치하였다. 이는 직장상사에 의한 성희롱이므로 시정을 바란다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

1) 진정인은 2009. 12. 1. 주식회사 □□□에 입사하여 회장인 피진정인의 비서로 일했다. 피진정인은 2009. 12. 16. 22:51경 진정인에게 전화해서 “최고의 여자로 만들어 주겠다. 옆에 누가 있느냐, 옆에 누가 있으면 나는 너한테 관심이 없다”라고 하더니, 2009. 12. 18. 진정인의 외모에 대해서 이야기하고 성형외과에 데리고 가서 점을 빼고, ‘진정인의 이미지를 바꿔놓으려고 하는데 동의할 것인지 답요’라는 휴대전화 메시지를 보냈으며 진정인이 그 이유를 묻는 메시지를 보내자 ‘세련미가 부족한 거 같아서, 이해되지 않으면 동의안해도 상관 무’라는 메시지를 보냈다.

2) 일자 불상경 피진정인은 진정인에게 “자신이 준 김치가 떨어지기 전에 집에 가보고 싶다”, “밥을 해달라”고 하였다. 진정인이 “요리를 못해서 대접해 드릴 것도 없고 좁은 방에 회장님이 앉으실 데도 없다”고 하였는데도 계속 진정인의 집에 오겠다고 하면서 12. 30.이나 31.에 날을 잡아보라고 하였다. 2009. 12. 30.에는 밤 10시가 넘는 시각에 진정인에게 전화를 하였다.

3) 피진정인은 2010. 1. 3. 08:10경 진정인에게 ‘오늘 저녁에 시간있나’라고 휴대전화 메시지를 보내고 같은 날 13:34경 다시 ‘쇼핑하려고 했는데 오늘은 쉬어야겠다’라고 메시지를 보냈다. 피진정인은 2010. 1. 5. 23:36경 진정인에게 전화를 하였고 진정인이 전화를 받지 않자 같은 날 23:40에 다시 전화를 하였다.

4) 2010. 1. 7. 진정인은 그간의 피진정인의 행동에 대한 진정인의 생각과 이후에는 그러지 말아달라는 내용의 편지를 피진정인의 운전 기사를 통해 전달하였다. 피진정인은 2010. 1. 11. 진정인에게 진정인이 피진정인의 행동을 과장되게 해석하고 있고 이런 식으로 하면 같

이 일하기 어렵다며 2. 1.부터 계열사인 ‘△△△△’으로 출근하라고 하였다. 진정인이 2010. 1. 12. △△△△에 확인한 결과 진정인에 대한 인사조치에 대해서 전해들은 바가 없다고 들었다. 이는 피진정인이 진정인을 해고한 것이나 다름없다.

#### 나. 피진정인

1) 일시는 정확하게 알 수 없으나 술집에서 지인들과 얘기하던 중 지인 한 명이 며느리 자랑을 과분하게 하였는데 문득 진정인이 생각 나서 나도 며느리 후보가 있다고 이야기하였다. 그러자 지인들이 보여 달라고 하여 진정인에게 전화를 걸었으나 진정인이 받지 않았다. 이후 진정인에게서 전화가 왔고 누가 옆에 있어서 전화를 못 받은 것이 아닌가라는 생각이 들어 “옆에 누가 있느냐?”라고 물었더니 진정인은 샤워하느라 전화를 받지 못하였다고 하였고, 진정인 집 근처인데 나올 수 있는지 문자 진정인이 샤워를 하였다고 하여 그럼 그냥 집에서 쉬라고 한 적이 있다.

2) 본인의 회사는 용모를 우선시하므로 회사의 비용부담으로 점이나 흉터 등에 대해서 여직원들을 성형하여 주는 것이 관행이었다. 회사 방문자들 다수가 진정인이 나이에 비해 노숙해 보이고 세련되지 못하다고 하여 진정인의 이미지를 바꿔주려고 진정인에게 이에 대한 동의여부를 물었으나 진정인이 이해되지 않는다고 하여 진정인이 세련미가 부족한 거 같다는 답변을 한 바 있고 그 이후 성형수술에 대하여 다시 거론하지는 않았다.

3) 2009. 12. 하순경 본인의 지인이 김치를 보내와 진정인에게 김치를 주면서 “이 김치는 보통 김치가 아니라 명품이란다. 너에게 줄 테니 내게 이 김치에 밥을 한 번 해줘야지.”라고 했더니 진정인이 자기 집은 방이 좁고 샤워실문도 커튼으로 설치되어 있다고 하여 더 이상 진정인의 집에 가겠다는 언급을 한 적이 없다. 또한 2009. 12. 30. 밤에 진정인에게 전화한 적이 없다.

4) 진정인이 회사 일보다는 자신의 개인적인 일을 하거나 업무와 관련 없는 책 등을 보고 본인에게 오는 외부전화를 소홀히 하는 등 비서업무나 일정관리 업무에 적합하지 않다고 생각되었다. 그래서 진정인에게 옷이나 한 벌 사준 후 다른 계열사인 △△△△으로 인사조치를 하려고 2010. 1. 3. 핸드폰 메시지로 진정인에게 오후에 시간이 있는지 물은 적이 있는데 당일 본인의 운전기사가 출근하지 않았고 진정인에게 옷을 사주는 것이 불필요하다는 생각이 들어서 진정인에게 다시 ‘쇼핑하려고 했는데 오늘은 쉬어야겠다’라고 휴대전화 메시지를 보낸 적이 있다.

5) 2010. 1. 3. 친목회 여회원을 배웅하기 위하여 강남터미널에서 밤 12시 경에 떠나는 버스를 기다리면서 이야기를 하다가 그 여회원이 진주여고를 졸업했다고 하여 그 여회원에게 진정인도 진주여고 출신이라는 이야기를 한 적이 있다. 그러자 그 여회원이 진정인이 몇 회 졸업생인지 알아보라고 하여 무심코 진정인에게 전화를 하였으나 진정인이 받지 않았다.

6) 2010. 1. 7. 본인의 운전기사로부터 진정인의 편지를 받아서 읽었는데 진정인이 과민반응하는 것 같고 뭔가 착각을 하는 거 같았다. 진정인을 비서실과 일정 관리직에 근무시키는 것은 부적합하다고 판단하여 진정인에게 2010. 1. 10. 급여를 지급하고 2010. 1. 11.부터 같은 달 30.까지 쉬다가 2010. 2. 1.부터 계열사인 △△△△으로 출근하라고 하였다. 그런데 바로 다음 날 진정인이 △△△△을 방문하여 인사발령 여부에 대해서 확인하였다는 내용을 회사 상무로부터 보고받고, 회사 상무에게 △△△△ 사장이 해외출장 중에서 귀국하면 인사조치를 통보하겠다고 하였다. 진정인의 아버지는 본인에게 전화를 걸어 진정인과 협의도 없이 일방적으로 인사를 하였다고 항의를 하였고 인사는 본인의 권한이라고 답변한 적이 있다.

### 3. 관련 규정

#### 「국가인권위원회법」

##### 제2조(정의)

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.

### 4. 인정사실 및 판단

#### 가. 인정사실

진정인 및 피진정인의 진술을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

1) 주식회사 □□□는 1993년에 용산구 이태원동에서 외국인 산업기술연수생 사후관리 업무를 하기 위하여 설립되었고 태국 및 캄보디아 연수생을 사후관리해왔으나 2007년에 고용허가제로 제도가 바뀌어 위 업무를 종료하고 2007. 10.부터 국내외 여행업, 기획영상물 제작업을 하고 있으며 주식회사 △△△△은 주식회사 □□□의 계열사로서 한국어강사 양성과정을 개설 중에 있다.

2) 진정인이 2009. 12. 1.에 주식회사 □□□에 입사하여 피진정인의 비서로 근무하던 기간 중에 피진정인은 일자 불상경 진정인에게 전화를 하여 “옆에 누가 있느냐”라고 물은 적이 있고, 진정인의 이미지를 바꾸려고 하는데 동의할 것인지 물은 후 진정인이 이해가 되지 않는다고 하자 세련미가 부족한 거 같다고 답변한 바 있다. 또한 2009. 12. 하순 경 진정인에게 피진정인이 준 김치에 밥을 한 번 해줘야지라는 말을 한 적이 있다. 2010. 1. 3.휴대전화 메시지로 진정인에게 오후에

시간이 있는지 물은 적이 있으며 다시 ‘쇼핑하려고 했는데 오늘은 쉬어야겠다’라는 답변을 한 적이 있다. 2010. 1. 초순 경 23:00에서 24:00 사이에 진정인에게 전화를 한 적이 있다.

3) 피진정인은 진정인이 피진정인의 행동에 대하여 자제를 부탁하는 내용의 편지를 읽은 후 2010. 1. 11. 진정인에게 회사를 쉬다가 2010. 2. 1.부터 △△△△에서 근무하라고 하였다. 다음 날 진정인은 △△△△에서는 진정인의 인사조치에 대해서 통보를 받은 적이 없음을 확인하였다. 피진정인에게 진정인의 아버지가 부당한 인사에 대해서 항의를 하자 피진정인은 인사는 본인 권한이라고 답변한 사실이 있다. 진정인은 해고되었다고 생각하고 회사에 출근하지 않았다.

#### 나. 판단

어떤 행위가 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였는지를 살펴보아야 한다.

위에서 인정된 사실관계를 바탕으로 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지에 대하여 살펴보면 먼저 진정인은 주식회사 □□□의 회장인 피진정인의 비서로 근무하였고 비서의 특성상 근무시간 이후에도 회장과 긴밀한 연락이 있어야함을 고려할 때 근무시간 외에 발생한 일도 업무 관련성이 있다고 판단된다.

다음으로 피진정인의 언동이 성적 함의를 가지고 있는지 살펴보면 피진정인이 진정인에게 밤늦게 전화를 하고, 성형수술을 제안하거나 김치를 전해주면서 밥 한 번 해달라고 하고 주말에 쇼핑을 하려고 전화를 하는 것은 진정인의 비서업무와는 상관이 없는 것이고 이러한

언동은 합리적인 여성의 관점에서 피진정인이 진정인을 비서가 아닌 사적인 관계에서의 여자로 생각하는 언동이라고 할 수 있다. 아울러 회장의 직접적인 지휘·감독을 받는 비서라는 지위에서 회장의 이러한 사적인 언동이 진정인에게는 매우 부담스럽고 성적 굴욕감을 유발할 수 있었을 것이라 판단된다.

또한 피진정인은 진정인이 피진정인의 언동에 대하여 이를 자제해 달라고 부탁하는 편지를 받고나서 진정인에게 일방적으로 다른 곳에서 일하라고 통지한 바, 이는 피진정인의 성적 언동에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 준 것이라고 볼 수 있다.

이상의 점들을 종합해 볼 때 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당된다고 판단된다.

## 5. 결 론

피진정인의 언동은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하고 피진정인의 언동은 반복적으로 지속되어 왔던 것으로 볼 수 있으므로 피진정인에게 성희롱에 대한 교육이 필요하다고 판단하여 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 5. 25.

위원장 문경란      위 원 김양원      위 원 장주영

15

성교육기관 상급자의 직원 성희롱

## 국 가 인 권 위 원 회 차 별 시 정 위 원 회 결 정

**【사 건】** 10진차114 수산물 도소매업체 상사의 성희롱

**【진 정 인】** ○○○

**【피진정인】** △△△

**【주 문】** 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권 교육을 수강할 것을 권고한다.

**【이 유】**

### 1. 진정요지

피진정인은 2009. 8. 23. 13:40경 △△수산 2층 사무실에서 진정인을 소파에 앉히고 진정인 위에 올라타서 진정인을 못 움직이게 하고 진정인을 끌어안고 진정인의 가슴을 만졌고 진정인에게 사정한 거 같다고 이야기하였다. 2009. 9. 20. 13:45경에는 진정인에게 안아보자고 하면서 진정인의 가슴쪽을 만졌고 진정인을 피진정인 방으로 강제로 끌고 가려고 해서 진정인이 안 들어가려고 소리를 지르자 진정인의 뺨을 때렸으며 같은 날 진정인의 핸드폰으로 ‘미안해, 진심으로 사과할게’라는 문자 메시지를 보냈다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

1) 본인은 진정인이 주장하는 바와 같은 행위를 한 적이 없다. 다만, 진정인이 카운터 업무를 할 당시 △△수산 매출에 관해 다른 상인들에게 발설한 사실이 있었고 이 때문에 □□□ 이사가 진정인의 업무를 바꿔 진정인을 포장대에 배치하려고 하였으나 진정인이 업무를 절대 바꾸지 않겠다고 하여 □□□ 이사와 사이가 나빠졌다. 2009. 9. 20.경 본인이 △△수산 2층 사무실에서 자고 있을 때 진정인이 당일 전표와 현금을 가져다 놓은 다음 본인의 팔을 잡으면서 카운터에서 계속 일하게 해달라고 하였다. 본인이 진정인을 떠밀고 □□□ 이사와 잘 이야기해보라고 하는데도 계속 팔을 붙잡아서 진정인의 팔을 뿌리치고 사무실을 나온 적이 있다. 당시 본인이 너무 심했나 싶기도 하고 진정인을 계속 카운터에서 일할 수 있도록 도와주지 못해 진정인에게 ‘미안해, 진심으로 사과할게’라는 핸드폰 메시지를 보낸 적이 있다.

2) 본인은 진정인이 실업급여를 받기 위하여 본인에 대하여 성희롱으로 문제 삼는다고 생각한다.

### 다. 참고인 1

진정인과 피진정인이 △△수산 1층에서 싸우고 진정인이 울면서 바로 퇴근하였는데 며칠 후 진정인으로부터 일요일인가에 피진정인과 둘 밖에 없었을 때 피진정인이 진정인의 가슴을 만지고 옷을 벗기려고 했다는 이야기를 들은 적이 있다.

### 라. 참고인 2

2009년 추석연휴 1주일 전 쯤 진정인으로부터 진정인이 마감을 하러 2층 사무실에 올라갔는데 피진정인이 사무실에서 쉬고 있었고 피

진정인이 진정인의 가슴 한 번 만져보자고 하면서 진정인이 나가지 못하게 사무실 문을 잠그고 진정인을 사무실 안쪽으로 밀고 들어가려고 했다는 이야기를 들은 적이 있다.

마. 참고인 3

진정인이 회사를 그만 두는 날에 진정인으로부터 피진정인이 일주일 전 쯤 2층 사무실에서 진정인의 가슴을 만지려고 해서 도망을 다녔다는 이야기를 들은 적이 있다.

### 3. 관련 규정

#### 「국가인권위원회법」

##### 제2조(정의)

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.

### 4. 인정사실 및 판단

가. 인정사실

당사자의 주장 및 참고인들 진술을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

- 1) △△수산은 ○○시 ○○구 ○○동에서 냉동수산물·활어 도소매를 하는 회사이다. 진정인은 2008. 5. 15.부터 2009. 9. 28.까지 01:30 ~ 16:00에 카운터를 보는 업무를 했고, 피진정인은 2008. 4.부터 상무로

일하고 있다.

2) 2009. 8. 23.에 발생한 진정내용은 진정인과 피진정인의 진술이 엇갈리고 당시 진정인으로부터 이야기를 전해 들었다는 참고인의 진술이 진정내용과 다르며, 달리 이를 입증할 증거가 없어 이를 인정하기 어렵다.

3) 2009. 9. 20.에 발생한 진정내용은 진정인과 피진정인의 진술이 엇갈리지만 일부 참고인들의 진술 중 사건 발생 며칠 후에 진정인으로부터 피진정인이 △△수산 2층 사무실에서 강제로 진정인의 가슴을 만지려고 해서 진정인이 도망다녔다는 내용이 공통된다는 점, 특히 성희롱 사실은 다른 사람에게 쉽게 이야기하기 어려운데도 불구하고 피진정인이 진정인과 사이가 좋지 않다고 진술한 참고인 □□□에게 진정인이 피진정인의 행위를 이야기한 점, 피진정인이 자기 잘못에 대하여 사과를 하지 않는 평소 행동과 다르게 진정인에게 사과 메시지를 보냈다는 점을 고려할 때 2009. 9. 20. 피진정인이 △△수산 2층 사무실에서 강제로 진정인의 가슴을 만지려고 하여 진정인이 도망다녔다는 사실이 인정된다.

다만 피진정인이 진정인의 뺨을 때렸다는 부분에 대해서는 진정인이 제출한 진료확인서에 ‘머리타박상으로 2009. 9. 20. 본원 응급실에 내원하여 가료한 사실이 있음을 확인함.’이라는 내용만 기재되어 있고, 달리 피진정인이 진정인의 뺨을 때렸다는 사실을 인정할 수 있는 증거가 없으므로 진정인의 주장을 사실로 인정하기 어렵다.

#### 나. 판단

어떤 행위가 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 합리

적 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였는지를 살펴보아야 한다.

위에서 인정된 사실관계를 바탕으로 2009. 9. 20. 발생한 진정내용이 성희롱에 해당하는지에 대하여 살펴보면 먼저 이 사건은 피진정인이 근무시간에 진정인을 성희롱하였다는 내용이므로 업무 관련성이 인정된다. 또한 직장상사인 피진정인이 아무도 없는 사무실에서 강제로 진정인의 가슴을 만지려고 했고 진정인이 이를 피해 도망다녀야 했다는 것은 합리적 여성의 관점에서 볼 때 충분히 두려움과 동시에 성적 굴욕감을 느낄 수 있는 행동으로 판단된다.

비록 피진정인은 진정인이 실업급여를 받기 위하여 피진정인이 성희롱을 했다는 허위내용으로 문제 제기를 하는 것이라고 주장하지만 진정인은 참고인들에게 피진정인의 성희롱 사실을 이야기했고, 이것이 실업급여를 받을 목적으로 허위의 성희롱 사실을 입증하기 위하여 미리 참고인들에게 이야기한 것이라고 보기에선 무리가 있다는 점을 고려할 때 피진정인의 위와 같은 주장을 인정하기는 어렵다.

이상의 점들을 종합해 볼 때 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당된다고 판단된다.

## 5. 결 론

위와 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 3. 2.

위원장 문경란      위 원 김태훈      위 원 한태식

16

사출금형업체 이사의 용역근로자 성희롱

## 국 가 인 권 위 원 회 차 별 시 정 위 원 회 결 정

**【사 건】** 10진차119 피부과 의사의 피부관리사 성희롱  
**【진 정 인】** 정○○  
**【피진정인】** 이○○

**【주 문】** 1. 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권 교육을 수강할 것을 권고한다.  
2. 피진정인이 소속되어 있는 ○○피부과병원의 대표원 장에게 직장 내 성희롱예방교육을 내실 있게 실시할 것을 권고한다.

**【이 유】**

### 1. 진정요지

진정인은 ○○피부과병원(이하 '병원'이하 함)의 피부관리사로, 2010. 1. 19. 20:00경 병원의 전문의인 피진정인이 주관한 회식에 참석했다. 피진정인은 옆 자리에 앉은 진정인에게 남편을 부르라고 하면서 “와서 비디오 동영상 좀 보여 달라고 그래.”라고 말했고, 진정인이 그 의미가 무엇인지 묻자 남편과 성관계 장면을 연출해보라는 의미로 “리얼 야동. 여기서 좀 보여줘.”라고 말했다. 이에 놀란 진정인이 “농담이

너무 심하신 것 아니에요?”라고 되물었으나 피진정인은 “농담 아닌 데.”라고 대답하였다. 또한 피진정인은 “서서 하는 것 중엔 골프가 제일 재밌더라. 앉아서 하는 것 중 제일 재미있는 건 … 마작. 그러면 누워서 하는 것 중에 가장 재미있는 건 뭐게? … 섹스.”라고 하는 등 듣기에 수치스러운 이야기를 반복했다. 이로 인해 진정인은 심한 정서적 굴욕감을 느껴 다음날 사직 의사를 밝히고 같은 달 말 직장을 그만두었다.

## 2. 당사자 주장

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

평소 피부관리사들과 업무 외적으로 대면할 기회는 거의 없었으나 격려의 차원에서 2010. 1. 19. 함께 회식을 하게 되었다. 회식 자리에서 진정 내용과 유사한 발언을 한 사실이 있다. 그러나 이는 화기애애하고 격의 없는 분위기에서 자연스럽게 농담을 주고받은 것이고 진정인도 불편하다는 기색을 전혀 보이지 않았다. 진정인의 남편은 병원과 같은 건물에서 근무하고 본인에게 탈모 치료를 받은 적이 있어 안면이 있는 사이였고, 진정인에게 남편을 부르자고 하자 오히려 진정인은 “오라고 할까요?”라고 맞장구를 쳤다. 또한 진정인이 심한 성적 굴욕감을 느꼈다면 과연 회식 장소를 옮긴 후에도 스스로 따라올 수 있었을지 의문스럽다.

진정인이 직장은 그만둔 것은 임신 계획 등 개인 신상에 따른 것으로 오히려 본인은 진정인에게 신규직원이 채용될 때까지 근무를 계속 해달라고 부탁한 바 있다. 그럼에도 회식 중 발언 내용을 핑계로 성희롱으로 인한 고용상 불이익을 주장하는 것은 상황의 맥락을 왜곡한 것이다.

### 3. 인정사실

진정인, 피진정인과 관계인들의 진술 및 진정인이 제출한 증거자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 병원에는 대표원장 1명 및 피진정인 등 8명의 원장이 전문의로 재직하고 간호사, 간호조무사, 피부관리사 등 40여명의 직원이 근무하고 있다. 피진정인은 2004. 8.경부터 병원 내 ○진료실 원장으로 탈모 치료 전문의로 재직 중이고, 진정인은 2009. 3.경부터 ○○실에서 피부관리사로 근무하면서 피진정인의 업무 지시에 따라 두피 관리를 하였다.

나. 진정인, 피진정인, ○진료실 간호사 2명, 피부관리 관련 직원 4명, 제약업체 직원 1명, 총 9명은 2010. 1. 19. 20:00경 직장 근처에 있는 ‘○○○’에서 회식을 하였다.

다. 피진정인의 진술, 회식에 참석했던 관계인 김○○, 이○○, 이○○, 조○○의 진술에 의하면, 피진정인이 회식 중에 진정요지와 같은 발언을 한 사실이 인정된다.

다만 피진정인과 위 관계인들은 당시 격의 없는 분위기에서 회식 참석자들 간에 서로 가벼운 농담을 주고받았고, 진정인도 피진정인의 발언에 맞장구를 치는 등 거부감을 표현하지 않았다고 진술하여 심한 정신적 굴욕감을 느꼈다는 진정인의 주장과 상반된다.

한편 진정인은 같은 날 22:00경 회식을 마치고 다른 참석자들과 함께 노래방으로 자리를 옮긴 후 노래방 모임 도중에 먼저 귀가하였다.

라. 진정인은 위 회식 다음 날인 2010. 1. 20. 병원에 사직 의사를 밝히고 같은 달 31. 퇴직하였다. 진정인은 같은 달 25.부터 정신과 치료 중이고 진단서 및 진료기록에 따르면 진정인은 피진정인의 언동을 반복적으로 회상하며 정서적, 신체적 고통을 호소하는 등 ‘외상 후 스트레스 장애’ 징후를 보였다. 한편, 병원에서는 같은 달 피진정인에게

부적절한 언동에 대한 책임을 물어 감봉 3개월의 징계 조치를 내렸다.

#### 4. 판단

가. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 사이의 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여, 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적 여성의 관점에서 성적 함의가 있고 불쾌감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

나. 피진정인과 진정인은 같은 직장 내에서 실질적인 상하관계에 있었고, 서로 관련된 업무를 수행하였으며, 2010. 1. 19. 있었던 회식도 피진정인이 주관하여 업무 관련자 간에 이루어진 것이므로 본 진정 내용은 업무 관련성을 인정하기에 충분하다.

진정 내용의 사실 여부에 대해서는 별다른 다툼이 없다. 피진정인이 진정인에게 배우자와 성관계 장면을 연출해 보라는 의미로 “리얼 야동을 보여 달라.”라고 한 발언이나 “서서 하는 것 중엔 골프가 제일 재밌더라. 앉아서 하는 것 중 제일 재미있는 건 ... 마작. 그러면 누워서 하는 것 중에 가장 재미있는 건 뭐게? ... 섹스.”라고 한 발언은 성적 언동으로 인정된다. 피진정인은 당시 분위기에 대해 관계인들 모두 자연스럽게 받아들였고, 진정인도 불편해하는 표현을 하지 않았으므로 성적 굴욕감이 발생한 것으로 볼 수 없다고 주장한다. 하지만 피진정인의 발언은 진정인을 직접 성적 대상화한 것으로 그러한 발언을 들었을 때 진정인이 느꼈을 감정은 제3자의 경우와 다를 수 있다고 판단된다. 또한 진정인이 피진정인의 언동에 대한 거부감을 적극적으로 표현하지 않았다고 하더라도 직장 내 지위 차이가 큰 상하관계에서 거부 의사의 표현이 쉽지 않다는 점을 감안하면 진정인이 느꼈을 감정 상태를 행위자의 관점에서 단정할 수는 없다.

합리적인 여성의 입장에서 피진정인이 진정인에게 한 발언의 수위는 단순한 농담으로 받아들이기에는 어려운 정도에 이르렀다고 보이고, 진정인이 정신과 치료를 받게 된 사실 및 관련 진료기록 등에서도 진정인이 성적 굴욕감을 느꼈음을 확인할 수 있다. 더욱이 진정인은 회식 다음날 직장에 사직 의사를 밝혔는바 설령 다른 이유가 복합되어 있더라도 피진정인의 언동으로 인한 정신적 충격이 사직 결정에 중요한 계기가 되었다고 볼 수 있다.

따라서 피진정인의 언동은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다. 피진정인은 이미 직장으로부터 징계조치를 받은 사실이 있지만 그와 별도로 피진정인에게 특별인권교육을 수강토록 할 필요가 있다. 또한 병원의 경우에도 관계 법령에 따라 성희롱 예방교육을 실시했다고는 하나 본 사례에서 나타나는 바와 같이 성희롱에 대한 구성원들의 인식에 개선의 필요가 있어 유사 사례의 재발 방지를 위하여 보다 실질적인 방법 및 내용에 의한 성희롱 예방교육의 실시가 필요하다고 판단된다.

## 5. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 정한 성희롱으로 인정되므로 진정인의 피해 회복 및 유사한 사례의 재발방지를 위하여 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 5. 4.

위원장 문경란      위원 김태훈      위원 한태식

17

건설회사 부장에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회  
차 별 시 정 위 원 회  
결 정

**【사 건】** 10진정61600 성교육기관 직원에 대한 성희롱  
**【진 정 인】** 홍○○  
**【피진정인】** 권○○

**【주 문】** 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

**【이 유】**

1. 진정요지

진정인은 2009. 12. 14. 한국○○○○연맹(이하 ‘연맹’이라고 한다.) 부설 ‘○○○○○성문화센터’(이하 ‘센터’라고 한다.)의 센터장으로 채용되었다. 2009. 12. 14. 채용 면접시 연맹의 사무총장인 피진정인은 진정인에게 “성관계를 몇 번 가져봤는지”를 물었고, 진정인이 “아직 성 경험이 없다”고 대답하자 “학생들이 오를 섹스를 실컷 하고서도 안 한척 시치미를 뚝다.”라고 하여 진정인을 학생들에 빗대는 말을 했다. 또한 2010. 1. 4. 피진정인은 직무교육 중 자신의 성경험을 이야기 하면서 “내 성기의 색깔이 얼마나 아름다웠는지 모른다.”라는 발언을 했고, 진정인과 대화를 할 때에도 진정인의 가슴이나 하체에 시선을

고정시키곤 하여 진정인은 성적 굴욕감과 수치심을 느꼈다. 이러한 일들이 있는 후 진정인은 같은 해 2. 4. 갑자기 피진정인으로부터 권고사직을 당하여 직장을 그만두게 되었다.

## 2. 당사자 주장

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

진정요지와 같은 발언을 한 사실이 있으나, 채용 면접시 진정인의 성 경험을 물어본 것은 청소년 성교육 종사자로서 건전한 성 가치관을 가졌는지 여부를 확인하기 위한 것이었고, 학생들의 성 경험을 언급한 것은 본인이 교육 현장에서 들었던 실제 사례를 참고로 삼도록 얘기해 준 것이다. 직무교육 시의 발언도 스스로 건강한 성 생활을 영위함으로써 당당히 성교육을 할 수 있다는 내용의 맥락에서 나온 것이었다. 진정인과 대화하는 중에 가슴이나 하체를 유심히 바라보았다는 주장은 본인이 휠체어에 앉은 자세에서 진정인을 올려다 볼 수밖에 없었던 것을 오해한 것이다.

본인의 의도와 달리 결과적으로 진정인이 성적 굴욕감을 느끼게 된 점에 대해서는 잘못을 인정하고 연맹 사무총장직을 스스로 그만두었다. 다만 진정인에게 권고 사직을 내린 것은 진정인의 성교육 경력에 대해 성교육 위탁기관인 ○○시로부터 부적격 통보를 받은 데 따른 것이었다.

## 3. 인정사실 및 판단

### 가. 인정사실

진정인, 피진정인과 관계인들의 진술 및 진정인이 제출한 증거자료

등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

1) 연맹은 2009. 11.경 ○○시로부터 청소년 성교육 업무를 위탁받았고 이에 따라 부설기관으로 ○○시 ○○동에 센터의 개소를 준비 중이다. 피진정인은 1993.부터 연맹에서 사무총장으로 재직하였고, 진정인은 2009. 12. 14. 피진정인과의 채용 면접을 거쳐 센터장으로 채용되었다.

2) 진정요지에 나타난 피진정인의 언동의 사실 여부에 관해서 피진정인 스스로 모두 시인하고 있으므로 사실로 인정된다. 다만, 피진정인이 진정인의 가슴이나 하체를 의도적으로 쳐다보았다는 내용은 당사자 간에 주장이 엇갈리고 객관적 증거를 확인하기 어렵다.

3) 진정인은 2010. 2. 4. 피진정인으로부터 성교육 업무 수행에 부적합하다는 이유로 권고사직 처분을 받고 센터 근무를 그만 두었다. 그 후 진정인은 같은 달 11. 연맹에 서면으로 피진정인의 성적 언동 및 고용상 불이익에 대한 문제제기를 하였고, 피진정인은 같은 달 22. 연맹의 사무총장직에서 사직하였다.

#### 나. 판단

1) 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여, 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적 여성의 관점에서 성적 함의가 있고 불쾌감을 줄 만한 행위였는지 등에 의하여 판단되어야 한다.

2) 피진정인은 진정인이 채용된 성교육기관의 상급단체에서 관리자로 재직했고, 본 진정내용은 피진정인이 진정인의 채용면접, 직무교육 및 업무 중 한 언동에 관한 것이므로 업무 관련성에 의문이 없다. 또

한 진정내용에 나타나는 피진정인의 언동은 성적 의미를 담은 내용으로 성적 언동에 해당한다.

피진정인은 자신의 언동이 진정인에게 성적 굴욕감을 줄 의도가 없었다고 하지만 성희롱인지 여부는 가해자의 의도와 상관없이 통상적으로 합리적인 여성이라면 느낄 수 있는 성적 불쾌감의 여부에 따라 판단해야 할 것이다. 피진정인은 채용 면접시 진정인의 성 경험을 물어본 것이 청소년 성교육 종사자로서 건전한 성 가치관을 가졌는지 여부를 확인하기 위한 것이었다고 주장한다. 청소년 성교육 종사자의 채용시 면접관은 피면접자의 건전한 성 가치관을 확인하기 위하여 성과 관련된 질문을 할 수는 있을 것이다. 그러나 그러한 경우에도 업무 적격성을 판단하기 위한 범위 내의 질문을 하면 족한 것이고, 특히 남성 면접관이 여성 피면접자에게 성과 관련된 질문을 할 때에는 피면접자가 성적 수치심이나 굴욕감을 느끼지 않도록 세심하게 배려할 필요가 있는데, 피면접자의 성경험이 몇 번인지 묻는 것은 업무 적격성을 판단하기 위한 범위에서 벗어나 성과 관련된 사적인 영역에 관한 질문으로 상대방으로 하여금 수치심을 불러일으키기에 충분하다.

또한 피진정인은 직무교육시 행한 발언에 관하여 스스로 건강한 성 생활을 영위함으로써 당당히 성교육을 할 수 있다는 내용으로 발언한 것이라고 주장하나, 그 내용이 본인의 성경험을 적나라하게 표현한 것으로 발언의 수위가 합리적인 여성의 관점에서 보았을 때 성적 수치심이나 굴욕감을 느끼기에 충분한 것으로 보인다.

진정인 뿐 아니라 참고인 김○○도 채용면접에서 피진정인의 언동으로 인하여 성적 굴욕감을 느꼈다고 진술한 점에 비추어 보더라도 피진정인의 발언이 성교육기관에서 통상 행해질 수 있는 수준의 발언이라고 보기 어려우며 진정인에게 적지 않은 성적 굴욕감을 느끼게 한 것으로 판단된다.

따라서 피진정인의 언동은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 정한 성희롱에 해당하고, 피진정인은 이미 사직하였다 하더라도 특별한 권교육을 수강토록 할 필요성이 있다.

#### 4. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 정한 성희롱으로 인정되므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 5. 25.

위원장 문경란      위 원 김양원      위 원 장 주영

18

정수기판매업체 간부의 부하직원 성희롱

## 국 가 인 권 위 원 회 차 별 시 정 위 원 회 결 정

**【사 건】** 10진정0143300 사출금형업체 이사의 용역근로자 성희롱

**【진 정 인】** 이○○

**【진 정 인】** 1. 이○○  
2. 정○○  
3. 유○○

**【피진정인】** 지○○

**【주 문】** 1. 피진정인에게, 피해자 이○○, 정○○, 유○○에게 각각 400만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고한다.  
2. 피진정인 소속 주식회사 ○○○○ 대표이사에게, 직장내 성희롱예방교육을 실시할 것을 권고한다.

**【이 유】**

### 1. 진정요지

피해자들은 인력파견업체인 주식회사 ‘○○○○○○’ 소속 근로자들로, 이 회사와 용역계약을 체결한 ○○도 ○○시에 있는 사출금형업체인 주식회사 ‘○○○○’에서 카메라 부품 검사 업무를 수행했다. 2010.

3. 26. 주식회사 ○○○○ 금형이사인 피진정인이 생산부서 회식 2차 자리인 노래방에서 피해자들을 뒤에서 껴안고 가슴에 손을 대는 행위를 하여 성적 굴욕감과 혐오감을 느껴 퇴사하였으므로 피해 구제를 원한다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인 및 피해자

1) 2010. 3. 26. ‘○○○노래방’에서 생산부 2차 회식을 했는데 이 노래방은 신발을 벗고 들어가는 곳이었다. 피해자 1이 다른 여직원들과 함께 모니터 앞에 서서 노래를 불렀는데, 피진정인이 몸을 흐느적거리며 등 뒤로 다가와서 겨드랑이 밑으로 팔을 집어넣고 껴안았다. 피해자 1은 기분이 나빠서 수 차례 피진정인의 팔을 떼어내며 뿌리쳤으나, 피진정인이 뒤에서 껴안고 하체를 밀착시키는 행동을 반복하여 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다. 다음 날 피진정인이 구두로 사과는 했으나 피진정인을 볼 때마다 불쾌하여 2010. 4. 퇴사했다.

2) 피해자 2는 2010. 3. 26. ○○○노래방에서 서서 노래를 부르고 있었는데, 피진정인이 등 뒤로 다가와서 껴안았다. 피해자 2가 피진정인의 팔을 뿌리쳤으나, 피진정인이 다시 팔을 겨드랑이 밑으로 집어넣고 양손을 피해자 2의 가슴에 대고 고정시켜 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다. 수 차례 팔꿈치로 피진정인을 밀었으나 피진정인은 이와 같은 행동을 반복했다. 며칠 후 피진정인이 구두로 사과는 했으나 피진정인을 볼 때마다 불쾌한 기억을 잊을 수 없어 2010. 4. 퇴사했다.

3) 2010. 3. 26. ○○○노래방에서 피진정인이 피해자 3의 뒤에서 손을 뻗어 가슴을 만지길래 피해자 3은 피진정인을 밀쳐내고 ‘하지 마세요.’라고 계속 말했다. 하지만 피진정인이 다시 껴안으려고 피해자 3의 등 뒤에 붙길래 화가 나서 방을 나가 화장실에 가서 피해자 2에게 ‘저

사람이 뭔데 내 가슴을 만지냐?’라고 말했다. 피진정인의 사과에 진정성이 느껴지지 않고, 피진정인 때문에 회사를 그만두고 싶어도 새 직장을 구하는 것이 마땅치 않아 계속 다니고 있다.

#### 나. 피진정인

평소 주량이 한 병 반인데 1차 회식자리에서 두 병 이상을 마셔서 취했고, 그 이후는 기억이 나지 않는다. 다음 날 이야기를 전해 듣고 피해자들에게 구두로 사과하였다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실 및 판단

#### 가. 인정사실

진정인이 제출한 진정서와 진술, 피해자들 및 피진정인, 참고인들의 진술, 제출자료 및 관련 법령을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

1) 피해자들은 인력파견업체인 주식회사 ○○○○○ 소속으로, 이 회사가 용역계약을 체결한 ○○도 ○○시에 있는 사출금형업체인 주식회사 ○○○○에서 2009. 12.부터 생산품 검사 업무를 수행하며 월 급여 140만원 가량을 받는 근로자들이다. 피진정인은 2005.경 주식회사 ○○○○에 입사하여 현재 금형이사로 재직하고 있다.

2) 2010. 3. 26. 21:00경 주식회사 ○○○○ 생산부 2차 회식이 ○○도 ○○시 ○동에 있는 ○○○노래방에서 열렸는데, 피해자들은 TV 화면 앞에 서서 노래를 불렀으며 참고인 2(이○○, 주식회사 ○○○○ 대표이사), 참고인 3(오○○, 주식회사 ○○○○ 상무), 참고인 4(손○

○, 주식회사 ○○○○ 근로자)는 TV 화면 옆 창가에 앉아 있었다. 당시 피진정인은 피해자 1의 등 뒤로 다가가 피해자 1의 겨드랑이 밑으로 팔을 집어넣었고, 피해자 1이 뿌리쳤지만 피진정인은 뒤에서 껴안고 하체를 밀착시키는 행동을 반복하였다. 또한 피진정인은 피해자 2를 등 뒤에서 껴안고 양손을 피해자 2의 가슴에 대고 고정시켰다. 그리고 피진정인은 피해자 3의 등 뒤에서 손을 뻗어 피해자 3의 가슴을 만졌으며 피해자 3이 ‘하지 마세요.’라고 계속 뿌리쳤는데도 다시 피해자 3의 등 뒤에 자신의 신체를 밀착하였다. 피해자 1, 2는 피진정인의 행위 때문에 불쾌하여 2010. 4.경 각 퇴사하였고, 피해자 3은 피진정인 때문에 회사를 그만두고 싶지만 계속 근로하고 있는 상태이다.

3) 사건 당시 노래방 밖에 있던 참고인 1(김○○, 주식회사 ○○○○ ○○ 근로자)은 피해자들이 하나 둘씩 방에서 나와 화장실에 모여서 ‘피진정인이 뒤에서 껴안고 가슴을 만진다.’라고 화를 내는 것을 보았고 참고인 4가 ‘여직원들은 먼저 가라.’라고 말하여 피해자 1을 집까지 배래다 주었다. 참고인 2는 노래방 안 인원들이 노래를 부르며 서로 밀착하는 것을 보았으나, 2차 회식자리에 갈 때 피해자들이 자신의 팔짱을 양쪽에서 낀 것을 상기하며 ‘통상 저 정도의 신체 접촉이 있는가 보다.’라고 생각하였다. 다음 날 참고인 2는 피진정인에게 피해자들에게 구두로 사과하도록 하였으며 피해자 1, 2가 피진정인의 행위 때문에 퇴사하겠다고 하여 퇴직 면담을 실시하였다. 참고인 2는 직장내 성희롱예방교육을 실시한 사실이 없다.

4) 참고인 3은 피진정인이 취해서 여직원들과 신체를 부딪치거나 접촉하는 것을 보고 피진정인을 끌어다 창가에 앉혔으며, 참고인 4는 피진정인이 취하여 몸을 제대로 가누지 못하고 모니터 앞에서 춤추는 것을 본 후, 피해자들로부터 ‘피진정인이 껴안고 가슴을 만져서 화가 난다.’라는 말을 듣고 피해자들을 노래방에서 내보냈다. 참고인 5(정○○, 주식회사 ○○○○ 근로자)는 사건 당일 피해자 2로부터 ‘피진정인이 ○○이(피해자 1) 가슴을 만졌다.’라는 전화를 받았고, 피해자 1이

‘피진정인이 뒤에서 껴안고 가슴을 만졌다.’라고 말하면서 우는 것을 보았다. 그리고 참고인 6(김○○, 주식회사 ○○○○ 과장)은 사건 발생 다음 날 피해자 1과 참고인 1로부터 피진정인이 춤추고 돌아다니면서 피해자들을 껴안고 가슴을 만졌다는 이야기를 들었다.

5) 살피건대, 2010. 3. 26. ○○○○ 생산부 2차 회식에서 피진정인이 노래를 부르던 피해자 1, 2, 3의 등 뒤로 다가가서 껴안고 피해자들이 팔을 뿌리치자 다시 팔을 겨드랑이 밑으로 집어넣어 양손을 피해자들의 가슴에 대고 고정시킨 행동을 한 사실, 피진정인의 행위로 인해 피해자 1, 2가 퇴사한 사실이 인정된다. 비록 피진정인은 만취 상태여서 구체적인 기억이 나지 않는다고 주장하나 피해자들이 이와 같은 상황에 대해 상세하고 일관되게 진술한 점, 피진정인이 몸을 가누지 못하면서 피해자들에게 신체를 가까이 한 것을 목격한 참고인들의 진술, 사건 발생 당일 피해자들과 피해사실에 대해 대화한 참고인들의 구체적인 증언 등에 비추어 볼 때, 피진정인이 이와 같은 행동을 한 사실이 인정된다.

#### 나. 판단

1) 어떠한 행위가 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱인지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동 등의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 합리적 여성의 관점에서 볼 때, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였는지를 판단하여야 한다.

2) 2010. 3. 26. 2차 회식은 사용자 및 관리자인 참고인 2, 3, 4 등이 참석한 생산부 회식자리로서 업무상 관련성이 있다. 피진정인이 피해자들을 뒤에서 끌어안고 피해자들의 가슴에 손을 얹은 행위는 피해자들이 볼 때 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분하다고 인정된다. 그러므로 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에서 정

한 성희롱 행위에 해당한다.

3) 피진정인의 성적 언동으로 인해 피해자 1, 2, 3이 성적 굴욕감과 혐오감을 느낀 사실 및 피해자 1, 2가 퇴사한 사실이 인정되므로 이에 대한 손해배상이 필요하다. 본 건 성희롱 행위로 인해 원치 않는 퇴직 후 실업 상태에 있는 피해자 1, 2와 이직을 희망하지만 불편한 상태에서 근로를 지속하고 있는 피해자 3에게 피진정인이 약 3개월의 임금에 상당하는 손해배상금을 각각 지급하는 것이 타당하다.

4) 「남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조에 따르면 참고인 2는 사용자로서 피진정인을 포함하여 근로자들에 대한 성희롱예방교육을 실시할 의무가 있음에도 직장내 성희롱예방교육을 실시한 사실이 없다. 본건 진정과 같은 성희롱 발생을 예방하고 양성평등한 고용환경을 조성해야 할 사업주로서의 의무를 성실히 이행하지 않은 책임이 인정된다. 뿐만 아니라 참고인 2, 3 등 관리자들이 사건 당시 피진정인의 행위를 적극 저지하지 않은 점을 살필 때, 본건 진정내용과 동일 또는 유사한 행위가 재발되지 않도록 예방하는 조치가 필요하다.

## 5. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 성희롱 행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 5. 25.

위원장 문경란      위원 김양원      위원 장주영

별지

관련규정

1. 국가인권위원회법

[시행 2009. 2. 3] [법률 제9402호, 2009. 2. 3, 타법개정]

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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.

2.. 남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

[시행 2010. 2. 4] [법률 제9998호, 2010. 2. 4, 일부개정]

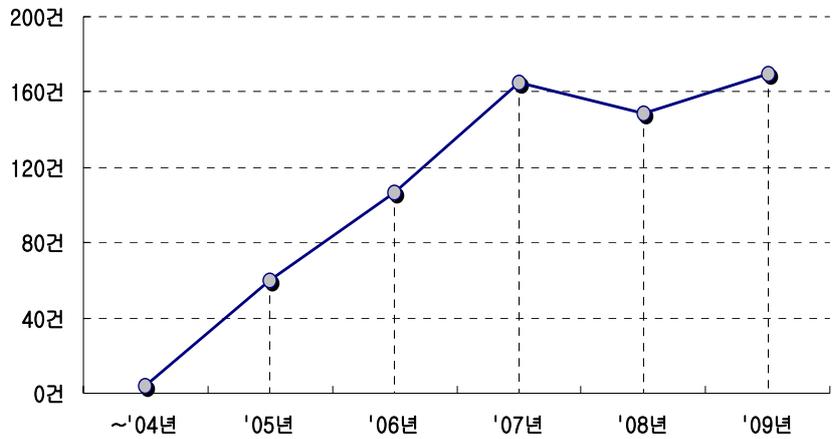
제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.
- ② 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**성희롱 사건 접수 및 현황 (2010. 10. 30. 현재)**

1. 연도별 진정접수 건수

연 도	~'04년	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년 (~6월)	계
건 수	4건	60건	107건	165건	149건	170건	96건	751건



2. 성희롱 당사자 현황

1) 당사자의 성별

구 분	여성	남성	계
피해자	731건 (97.3%)	20건 (2.7%)	751건 (100.0%)
피진정인	14건 (1.9%)	737건 (98.1%)	751건 (100.0%)

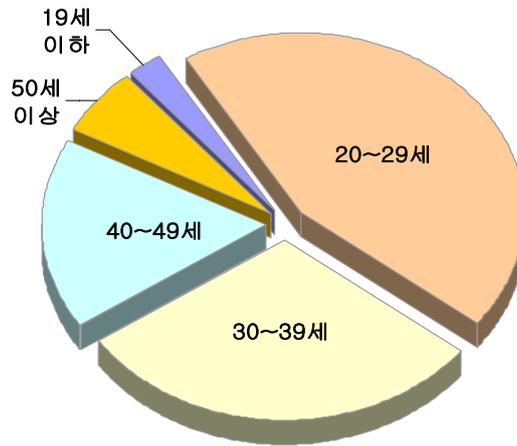
※ 남성간 성희롱 : 14건 / 여성간 성희롱 : 8건 / 여성에 의한 남성 성희롱 6건

2) 당사자의 국적

구 분	내국인	외국인	계
피해자	743건 (98.9%)	8건 (1.1%)	751건 (100.0%)
피진정인	747건 (99.5%)	4건 (0.5%)	751건 (100.0%)

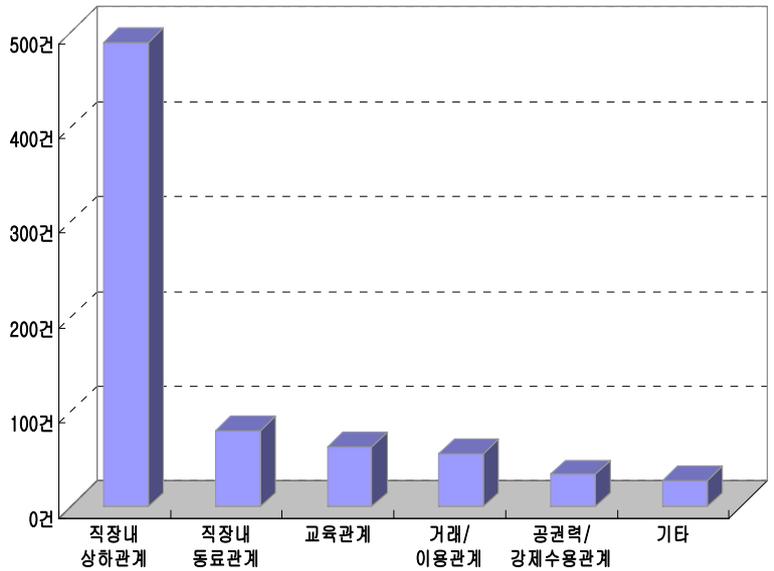
3) 피해자의 연령

구 분	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50세 이상	계
건 수	17건	287건	195건	113건	40건	652건
비 중	2.6%	44.0%	29.9%	17.3%	6.1%	100.0%



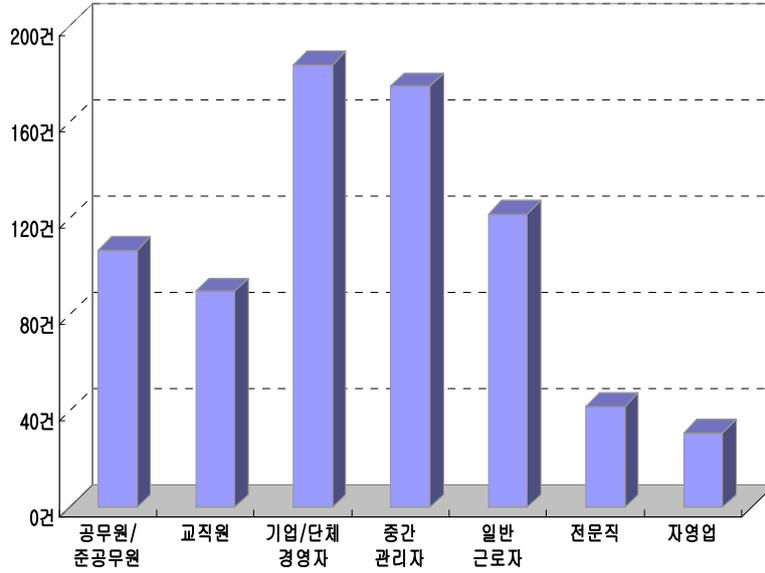
4) 당사자간 관계

구분	직장내 상하관계	직장내 동료관계	교육관계	거래/이용관계	공권력/강제수용관계	기타	계
건수	490건	80건	63건	56건	34건	28건	751건
비중	65.2%	10.7%	8.4%	7.5%	4.5%	3.7%	100.0%



5) 피진정인의 지위

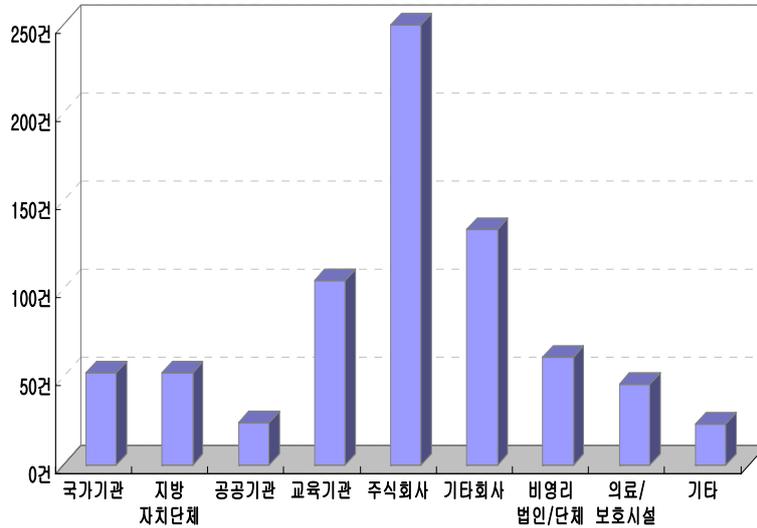
구분	공무원/ 준공무원	교직원	기업/단 체 경영자	중간 관리자	일반 근로자	전문직	자영업	계
건수	107건	90건	184건	175건	122건	42건	31건	751건
비중	14.2%	12.0%	24.5%	23.3%	16.2%	5.6%	4.1%	100.0%



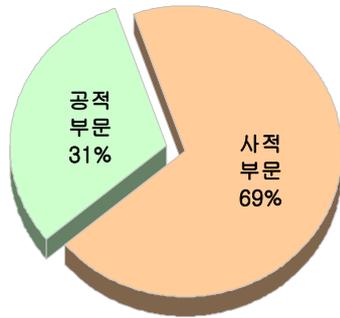
### 3. 성희롱 발생기관 및 장소

#### 1) 성희롱 발생기관

구분	국가 기관	지방 자치 단체	공공 기관	교육 기관	주식 회사	기타 회사	비영리 법인/단체	의료/보호 시설	기타	계
건수	52건	52건	24건	104건	255건	134건	61건	46건	23건	751건
비중	6.9%	6.9%	3.2%	13.8%	34.0%	17.8%	8.1%	6.1%	3.1%	100.0%



【공·사 부문간 비교】



※ 공적 부문 : 국가기관, 지방자치단체, 공공기관(공법인, 공기업), 교육기관(사교육기관 제외)

【국가기관의 유형】

검찰/경찰	일반 국가기관	구급 시설	군대	계
21건	19건	7건	5건	52건
40.4%	36.5%	13.5%	9.6%	100.0%

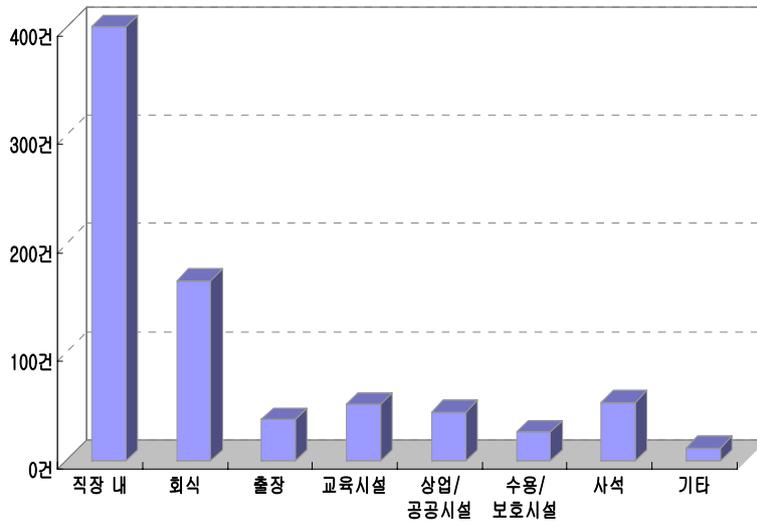
【교육기관의 유형】

각급 학교			사교육 기관	계
초/중/고교	대학교 (원)	특수 학교		
43건	42건	5건	14건	104건
41.3%	40.4%	4.8%	13.5%	100.0%

2) 성희롱 발생장소

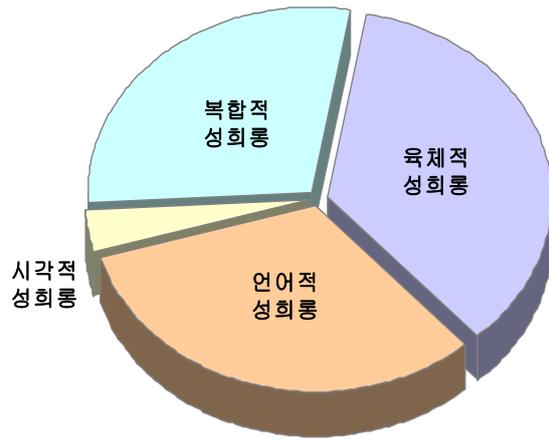
구분	직장 내	회식	출장	교육시설	상업/공공시설	수용/보호시설	사석	기타	계
건수	401건	166건	38건	52건	45건	27건	54건	12건	795건
비중	50.4%	20.9%	4.8%	6.5%	5.7%	3.4%	6.8%	1.5%	100.0%

※ 둘 이상 장소에서 발생한 사건의 경우 중복 산정



#### 4. 성희롱의 양상

구분	육체적 성희롱	언어적 성희롱	시각적 성희롱	복합적 성희롱	계
건수	266건	244건	27건	214건	751건
비중	35.4%	32.5%	3.6%	28.5%	100.0%

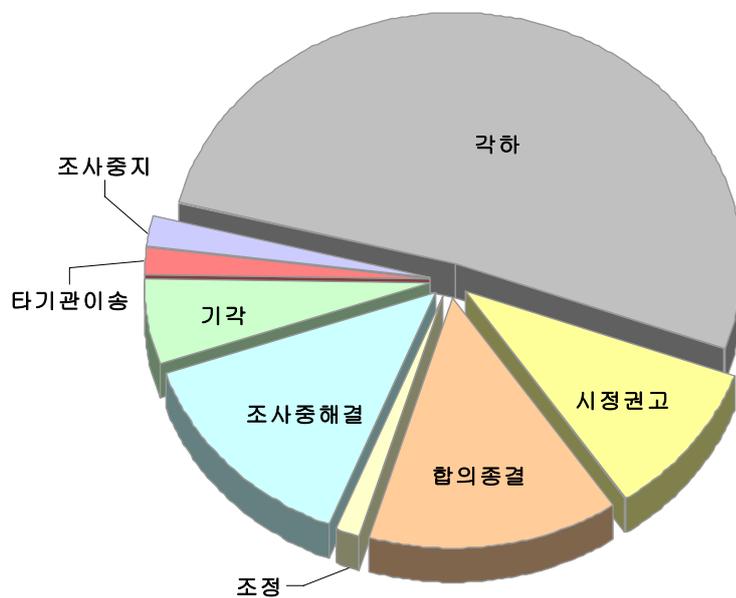


※ 복합적 성희롱의 유형

구 분	건 수
육체적+언어적	178건
언어적+시각적	17건
육체적+시각적	10건
육체적+언어적+시각적	9건

5. 성희롱 진정 처리 현황

구분	인용			조사중 해결	기각	타기관 이송	조사 중지	각하	계
	시정 권고	합의 종결	조정						
건수	71건	100건	9건	96건	40건	12건	14건	364건	706건
비중	10.1%	14.2%	1.3%	13.6%	5.7%	1.7%	2.0%	51.6%	100.0%



**성희롱 시정 결정례집 제1집 수록 사건 <요약>**

☐ 당사자 간 합의종결 : 30건(2009. 7.부터 2010. 6. 까지)

연 번	사건번호	사건개요 및 합의내용
1	09진차208	<p>진정인은 법무사무소 소속 직원이고 피진정인은 회사 거래처 은행의 부지점장임. 2009. 1. 경. 법무사무소 직원들과 피진정인 등은 회식을 하였는데, 피진정인은 진정인에게 “오늘 밤 김대리랑 끝까지 가고 싶다”고 말한 후 강제로 키스하면서 왼쪽 가슴을 2회 만지고 2차 회식자리에서는 진정인의 왼쪽 뺨에 2차례 입을 맞추었으며 진정인에게 하트 모양과 함께 “문지해도 되냐”는 메시지를 보냄.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 서면 사과하고, 손해배상금 일천만원 지급(2009. 7. 28.)</p>
2	09진차343	<p>진정인은 2009. 3. 경 레지회사에 입사한 신입직원이고 피진정인은 회사 대표이사임. 입사 첫날 피진정인은 진정인과 함께 차를 타고 가면서 “내가 내 기를 빨아들여서 줄리니 다시 기를 충전시켜야겠다” 며 진정인의 손을 만지고, 저녁 식사를 하고 헤어지면서 “분위기 좋은 카페에서 차 마시며 이야기하고 싶었는데 그냥 가게 되어 섭섭하다”고 함. 다음날 피진정인은 진정인에게 서바이벌 게임용 총을 보여주며 자세를 가르쳐준다면 뒤에서 안아 피진정인의 팔이 가슴에 닿았고 그 날 오후 다시 진정인의 손을 잡으며 “왜 이렇게 손이 차냐”고 함.</p> <p>→ 합의내용 : 피진정인 특별인권교육 수강(2009. 7. 28.)</p>
3	09진차595	<p>진정인은 자동차 부품 제조사 영업팀 직원이고 피진정인은 동 회사 자재 과장임. 피진정인은 2008. 12. 경 업무에 필요한 목장갑을 받으러 온 진정인에게 “한번 안아보자”고 하고, 2009. 1. 경 “한번 자자”고 하였으며, 같은 해 4.경 야외휴게실에서 “가슴이 예쁘다”고 함.</p> <p>→ 합의내용 : 손해배상금 삼백만원 지급(2009. 7. 8.)</p>
4	09진차630	<p>진정인은 산부인과 병원 간호조무사이고, 피진정인은 동 병원 의사임. 피진정인은 2009. 3. 경부터 한 달 동안 피해자에게 “허그 해달라, 무슨 속옷을 입고 있냐?”는 등의 문자 메시지를 보내고 같은 해 4. 경 진료실에서 진정인의 볼에 입을 맞추.</p> <p>→ 합의내용 : 손해배상금 일천만원 지급(2009. 7. 1.)</p>

연 번	사건번호	사건개요 및 합의내용
5	09진차692	<p>진정인은 식당 아르바이트생으로 진정인의 남자친구 또한 같은 식당에서 아르바이트를 하고 있으며 피진정인은 동 식당 매니저임.</p> <p>피진정인은 2009. 5. 경 다른 남자 직원들 앞에서 진정인의 남자 친구에게 성행위를 의미하는 손동작을 하며 “야, 이거 하려면 가까운 곳에서 하지 뭐 하러 여행까지 가느냐?”고 함. 이에 다른 남자직원들이 진정인을 쳐다보며 웃어 심한 수치심과 모욕감을 느낌.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 사과하고, 진정을 이유로 한 불이익 금지 약속(2009. 8. 12.)</p>
6	09진차772	<p>진정인은 사회복지법인 직원이고 피진정인은 동 법인 원장임. 피진정인은 2009. 5. 경 차를 타고 지나가며 진정인에게 타라고 하여 어디 가냐고 물으니 모텔에 간다고 하고 진정인에게 처녀인지 아닌지 궁금하다며 수차례 물어봄. 또한 연애를 하자며 (진정인의) 어머니만 안계시면 아파트를 드나들 수 있는데 아깝다고 하고 근무시간에 커피를 내리고 있는데 김 마담이라고 부르며 비하함.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 사과하고, 진정을 이유로 한 불이익 금지 약속(2009. 7. 18.)</p>
7	09진차795	<p>진정인은 주유소 경리직원이고 피진정인은 동 주유소 사장임. 피진정인은 진정인과 단둘이 사무실에 있을 때 “데이트 한번 하자, 영화 보러 가자, 호텔 뷔페에서 식사하고 산책하자, 비키니 수영복을 입어보라”는 등의 말을 하고 진정인의 손목을 잡거나 컴퓨터로 업무를 하는 진정인의 팔 안쪽을 잡고, 휴일에 식사하자며 나오라고 함.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 사과하고 손해배상금 삼백만원 지급, 특별인권교육 수강(2009. 11. 3.)</p>
8	09진차822	<p>진정인은 기공사이고 피진정인은 기공소 소장임. 피진정인은 2009. 5. 경 사무실에서 진정인에게 커피 한잔 마시며 이야기를 하자더니 갑자기 진정인을 뒤에서 끌어안고 몸을 밀착시킴.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 사과하고, 손해배상금 사백만원 지급(2009. 7. 29.)</p>

연 번	사건번호	사건개요 및 합의내용
9	09진차871	진정인은 다단계판매업체 직원으로 스폰서인 피진정인과 휴대폰 선불요금제 판매 파트에서 파트너로 일함. 피진정인은 2008. 7. 경회식 자리에서 진정인의 허벅지를 만지거나 팬티 속으로 손을 넣어 성기를 만지는 등의 행위를 함. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고 재발방지 약속, 손해배상금 오백만원 지급(2010. 1. 25.)
10	09진차1068	진정인은 환자이고 피진정인은 병원 방사선과에 근무하는 방사선사임. 피진정인은 2009. 8. 경 진정인에게 복부 방사선 촬영을 위해 브래지어를 벗으라고 한 후 갑자기 진정인의 뒤에서 브래지어 끈을 풀고, 촬영을 위해 누워 있는 진정인의 상의를 아무런 설명도 없이 상흉부 까지 걷어 올리는 등의 행위를 함. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고 손해배상금 이백만원 지급(2009. 10. 5.)
11	09진차1105	진정인들은 미화원이고 피진정인은 미화 감독임. 피진정인은 평소 진정인을 비롯한 여성 미화원들에게 수시로 음담패설을 하고 손을 잡아 끌거나 어깨를 붙잡는 등의 행위를 함. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고 재발방지 및 본 진정을 이유로 한 불이익 금지 약속(2009. 12. 9.)
12	09진차1179	진정인은 청년 인턴사원이고 피진정인은 부서 책임자임. 피진정인은 2009. 4. 경 직원들 앞에서 “남자들은 여자들이 섹스를 하면서 그만하라고 머리를 잡아 당겨 대머리가 된다, 내 가운데 머리가 빠진 이유도 여자들로부터 칭찬을 많이 들어서 그렇다”고 하고, 진정인이 소개팅 한 사실을 안 이후 진정인에게 “손은 잡아 봤나? 뽀뽀는 해봤나? 반지를 받았으면 진도 끝까지 뻥 거 아니냐” 라는 등의 언동을 함. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고, 특별인권교육 수강(2009. 10. 23.)
13	09진차1220	진정인은 여직원이고 피진정인은 회사 사장임. 피진정인은 2008. 9. 경 사장실에서 진정인의 손에 입을 맞추고, 2009. 4. 경 진정인이 임신한 사실을 알고 일을 같이 못하게 되어 이섭다면 서 갑자기 키스를 함. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고, 손해배상금 팔백만원 지급(2010. 2. 2.)

연 번	사건번호	사건개요 및 합의내용
14	09진차1335	<p>진정인은 은행 직원으로 거래처 출장 수금 업무 담당자이고, 피진정인은 진정인이 출장 수금을 위해 방문하는 가게 운영자임. 피진정인과 그의 부친은 진정인이 수금을 위해 방문할 때마다 상습적으로 진정인의 엉덩이를 치고 음란한 언동을 함. 진정인이 항의하자 피진정인의 부친이 은행에 찾아와 소란을 피우고 이로 인해 진정인은 충격을 받아 휴직하고 정신과 치료를 받고 있음.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 진심으로 사과하고, 손해배상금 일백팔십칠만원 지급(2010. 2. 8.)</p>
15	09진차1357	<p>진정인들은 우체국 집배원으로 2003년 당시 집배실장의 성적 언동을 여성부에 진정하여 성희롱으로 인정받은 바 있으며, 본 사건 피진정인은 위 집배실장 후임으로 부임한 자임.</p> <p>피진정인은 다른 여성근로자에 비해 진정인들에게 과도한 업무를 부여하고, 심지어 병가 후 복직한 진정인에게도 병가 전보다 더 많은 업무를 부여하였으며, 진정인들이 남성 직원과 대화를 하고 있으면 “성희롱으로 고소 당하려고 그러느냐?”며 진정인들의 근로조건을 악화시킴.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인들에게 사과하고, 과거 성희롱 진정에 대해 두 번 다시 언급하지 않을 것, 진정인들에게 적절한 업무 배치 약속(2010. 1. 29.)</p>
16	09진차1338	<p>진정인은 2009. 2.부터 같은 해 11. 까지 국유림관리소 사무보조원으로 채용되었는데 소장인 피진정인은 2009. 7. 경과 10. 경 진정인에게 “밥 먹자, 집에 놀러오라”고 하고 진정인의 허리를 만지는 등의 언동을 함.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 사과하고 손해배상금 사백오십만원 지급(2009. 12. 17.)</p>
17	09진차1464	<p>진정인은 피부 질환 환자로 치료를 위해 피진정인이 원장으로 있는 한의원을 방문하였음. 피진정인은 증상을 보자며 브레이지어를 들고 가슴 부위를 살펴보더니 바지를 벗으라고 강요하여 바지를 벗자 팬티 안을 들춰보는 등의 언동을 함.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 사과하고 손해배상금 이백만원 지급 함(2010. 2. 11.)</p>

연 번	사건번호	사건개요 및 합의내용
18	09진차1503	진정인은 농협 직원이고 피진정인은 같은 농협 비상임이사임. 진정인이 2009. 10. 21. 경 농협종합처리장에서 벼 수매 및 출하 업무를 하고 있는데 피진정인이 다가와 “내가 이러면 성희롱이겠지?”라며 진정인의 왼쪽 팔을 두 번 주무르고 평상시에도 성적 농담을 즐겨함. → 합의내용 : 진정의 원인이 된 사실 및 진정인에 대하여 좋지 않은 소문을 낸 것에 대하여 사과하고 재발방지를 약속함.(2009. 12. 15.)
19	09진차1526	진정인은 피진정인이 운영하는 식당의 직원임. 피진정인은 2009. 11. 27. 새벽 2시경 집에서 쉬고 있는 진정인에게 전화를 걸어 식당으로 나오라고 한 뒤 식당에 출근한 진정인을 껴안음. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고 손해배상금 사백만원 지급.(2009. 1. 25.)
20	09진차1603	직장 상사인 피진정인은 2008. 12. 경 회식차 간 노래방에서 진정인에게 블루스를 추자고 하여 진정인이 싫다고 거절하였음에도 재차 강요하여 결국 블루스를 추게 됨. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고 재발방지 약속(2010. 1. 22.)
21	10진정51000	진정인은 피진정인이 위원장으로 있는 시장정비조합 설립추진위원회에서 경리 업무를 담당하는 직원임. 진정인은 2010. 2. 경 회식을 하기 위해 피진정인의 차를 타고 이동하였는데, 피진정인은 예정과 달리 사무실에서 멀리 떨어진 영흥도로 진정인을 데려간 뒤 진정인에게 술을 강권하고 밤 10시경 집에 가려는 진정인을 데리고 모텔 앞에 차를 세운 후 “같은 배를 탔으니 도장을 찍어야 한다”고 함. 진정인이 놀라 차에서 내려 걸어가는 데 차로 쫓아오면서 차에 탈 것을 강요하였으며 진정인은 이 일로 인해 퇴사하였음. → 합의내용 : 진정인에게 손해배상금 일백오십만원 지급(2010. 4. 19.)
22	10진정45600	피진정인은 진정인의 직장상사로 2009. 8. 경 회식차 간 노래방에서 진정인의 허리를 안고 블루스를 추자고 강요함. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고 손해배상금 오십만원을 지급함.(2010. 4. 26.)

연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
23	10진정54000	<p>진정인은 피진정인이 사장인 회사의 신입사원으로 2009. 12. 경 피진정인과 외근을 나갔는데 당시 운전 중이던 피진정인은 진정인에게 ‘굴을 까서 입에 넣어 달라’고 하고 2010. 1. 경 사장실에서 진정인에게 ‘손톱을 깎아 달라’고 함. 피진정인에게 위 행위로 인하여 성적 불쾌감을 느꼈다는 편지를 발송하였으나 피진정인이 반성하는 모습을 보이지 않아 퇴사하였음.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 사과하고 손해배상금 이백만원 지급(2010. 3. 19.)</p>
24	10진정57900	<p>진정인은 2010. 2. 경 청소년성문화센터 전문 강사 채용에 응시하여 직장상사인 피진정인으로부터 3시간에 걸쳐 면접 및 교육을 받았는데 그 과정에 피진정인은 "섹스는 몇 번 해보았나? 남자친구는 몇 명 사귀었나? 남자친구와 어디까지 진도 나갔나? 오렐은 해보았나? 남자친구 성기를 보았나?" 등 노골적인 질문을 하고 성적인 내용이 담긴 시각 자료를 보여줌.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 사과하고 손해배상금 일백오십만원 지급, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육 수강(2010. 5. 3.)</p>
25	10진정84600	<p>진정인은 2009. 7.경 엘피지충전소에 입사하여 가스를 충전하는 일을 하였고 피진정인은 직장 상사임. 피진정인은 야간근무를 마치고 부장 옆에 서 있는 진정인에게 “이리와라, 다른 남자 옆에 있지 마”라고 하고, “그거는 남편하고 잘 하나, 아직도 내 아랫도리는 쓸 만하다, 너는 키가 크고 늘씬해서 썩시해 보인다”고 함. 또한 손님에게 제공하는 휴지를 건네며 “그거하고 닮으라”고 함.</p> <p>→ 합의내용 : 진정인에게 사과하고, 재발방지 약속, 충전소 대표의 관리감독 철저 약속(2010. 3. 19.)</p>
26	10진정111600	<p>피진정인은 전문대학 교수로 2009년 태국에 교환교수로 가 있으면서 태국 학생인 피해자를 알게 되었으며 이후 피해자는 피진정인의 주선으로 위 대학 장학생으로 입학하였는데 2010. 2. 경 피진정인은 승용차 안에서 피해자를 껴안는 등의 성적 언동을 함.</p> <p>→ 합의내용 : 재발방지 약속(2010. 5. 3.)</p>

연 번	사건번호	사건개요 및 합의내용
27	10진정123500	<p>진정인은 2010. 3. 회사 대표인 피진정인과 부산으로 출장을 갔는데 광안리 해수욕장에서 진정인의 손을 잡으며 "우리가 무슨 사이인지, 궁합이나 시주 좀 보자"고 하고, 업무를 마치고 당일 상경할 수 있었음에도 하룻밤 자고 가자며 호텔방을 예약하고 진정인의 방에까지 들어오는 등의 언동을 함. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고, 손해배상금 삼백만원 지급 (2010. 4. 1.)</p>
28	10진차26	<p>진정인은 2009. 9. 경 전자회사에 입사하였으며 피진정인은 총괄이사로 제조 및 인사관리 업무를 담당하였음. 피진정인은 2009. 9. 말경 회식 후 2차 노래방에 있는 진정인에게 전화를 걸어 나오라고 한 뒤 진정인에게 "우리 뽀뽀 한번 할까"라고 하고 같은 해 10.초 회식 이후 진정인을 바래다준다며 어두운 골목으로 끌고 가 입을 맞추려고 함. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고, 손해배상금 오백만원 지급 (2010. 1. 28.)</p>
29	10진차88/89	<p>진정인의 직장상사인 피진정인은 2009. 경 진정인에게 저녁을 시주하겠다고 하여 식사를 같이 하였는데 밤 10시경 귀가하려는 진정인을 잡으며 모텔에 가자고 강요함. 이후 피진정인은 이삼 일에 한번씩 진정인에게 전화하여 "만나자, 집 앞에서 기다리고 있다, 할 말이 있다, 차 안에서 기다리고 있다, 너희 집 앞에서 밤샘다"는 등의 음성메시지와 문자메시지를 남김. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고 재발방지를 약속, 손해배상금 칠백만원 지급(2010. 1. 28.)</p>
30	10진차109	<p>진정인은 2009. 9.경 공단 소속 지사의 행정인턴으로 근무하였는데 본사 감사처장인 피진정인은 2009. 12. 말경 송년회에서 진정인의 어깨를 끌어안고 "너는 내 딸이야"라며 엉덩이를 만지고 왼쪽 볼에 입맞춤을 함. → 합의내용 : 진정인에게 사과하고, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육 수강(2010. 5. 12.)</p>

판 권  
소 유

**국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집  
【제3집】**

---

---

2010년 11월 일 인쇄  
2010년 11월 일 발행

발 행 국 가 인 권 위 원 회  
편 집 조사국 차별조사과  
인 쇄 도서출판 한학문화

---

〈비매품〉