www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성희롱 예방과 실효적 피해구제를 위한 정책토론회

일 시 2022년 12월 1일(목) 14:00~16:30

장 소 명동 로얄호텔 2층 로얄 볼룸

국가인권위원회

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성희롱 예방과 실효적 피해구제를 위한 **정책토론회**

일 시 2022년 12월 1일(목) 14:00~16:30

장 소 명동 로얄호텔 2층 로얄 볼룸

국가인권위원회

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성희롱 예방과 실효적 피해구제를 위한 정책토론회

◦ **일 시** : 2022년 12월 1일(목) 14:00 ~ 16:30

◦ **장 소** : 명동 로얄호텔 2층 로얄 볼룸

◦ **주 최** : 국가인권위원회

◦ **좌 장** : 염형국 국가인권위원회 차별시정국장

시간	내용
13:50~14:00	참가자 등록 및 장내 정리
사회 : 최혜령(국가인권위원회 성차별시정과장)	
14:00~14:10	인사말 남규선(국가인권위원회 상임위원)
14:10~14:40	**<사전 발표>** ① 성희롱 진정사건 백서의 각종 통계 최준석(국가인권위원회 성차별시정과 사무관) ② 국가인권위원회 성희롱 결정사례 소개 최혜령(국가인권위원회 성차별시정과장)
<토론회 진행> 좌장 : 염형국(국가인권위원회 차별시정국장)	
14:40~15:20 (각20분)	**<발제>** ① 성희롱의 판단기준 박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원) **<발제>** ② 성희롱 피해자 보호와 권리옹호를 위한 과제 이한본(법무법인 정도 변호사)
15:20~15:30	<휴식>
15:30~16:00 (각10분)	**<지정 토론>** ① 배수진 / 변호사, 서울지방변호사회 성희롱피해구제센터 센터장 ② 신상아 / 서울여성노동자회 회장 ③ 문강분 / 행복한 일 연구소 소장
16:00~16:15	전체 토론
16:15~16:30	폐회 및 정리

인사말

안녕하세요, 국가인권위원회 상임위원 남규선입니다.

먼저 바쁘신 가운데 이 자리에 참석해주신 분들께 감사와 환영의 인사를 드립니다.

우리 국가인권위원회가 노무현 정부의 차별시정 업무의 일원화 방침에 따라 성희롱 사건에 대해 본격적으로 조사를 한 지 17년이 되었습니다. 물론 그 이전에도 성희롱을 성차별의 하나로 보고 조사를 했었습니다.

그동안 우리 위원회는 약 3,600건에 가까운 성희롱 사건을 조사했습니다. 아마도 단일 기관으로 본다면 성희롱 사건에 대한 가장 많은 경험과 노하우를 가지고 있지 않을까 생각합니다. 성희롱 조사와 구제업무를 통하여 우리 위원회는 성희롱에 대한 판단기준을 하나씩 정립해왔으며, 그러한 노력이 사회적으로 영향을 미쳐 최근 법원에서도 '성인지 감수성'을 성희롱의 중요한 판단기준의 하나로 제시하기도 하였습니다.

그러나 성희롱 사건의 조사 및 처리와 관련하여 여전히 풀어야 할 과제도 많습니다. 성희롱 사건의 판단기준을 좀 더 정교하게 다듬을 필요도 있고, '업무 관련성'이나 '성적 언동'에 대해서도 좀 더 명확한 기준을 마련해야 할 필요가 있다는 생각도 합니다. 그리고 여전히 2차 피해의 개념이나 유형, 그리고 그에 따른 판단기준 또한 중요한 숙제 중의 하나입니다. 더불어 성희롱을 근본적으로 예방하기 위한 직장 내 문화나 교육 등에서도 고민이 필요합니다. 그러한 것들 모두 우리 위원회가 앞으로 하나둘씩 정리해가야 할 과제가 아닌가 생각합니다.

오늘 토론회에서 많은 분들이 좋은 의견들을 제시하실 것이라고 봅니다. 여기에서 논의되는 내용들은 우리 위원회의 성희롱 판단과 관련되어 있습니다. 그래서 저를 포함해서 이 토론회를 준비한 인권위 구성원 모두가 그 의견들을 진지하게 경청하고 또 고민하고 앞으로 우리 위원회의 업무에 반영할 수 있는 방안을 찾아보도록 하겠습니다. 더 나아가 성희롱과 관련한 국가인권위원회법을 비롯한 법령의 개정이 필요한 지에 대해서도 함께 고민하겠습니다.

다시 한번 오늘 토론회에서 발제와 토론을 맡아주신 분들께 감사의 인사를 전합니다. 오늘 이 자리가 인권위의 성희롱 조사 및 구제업무가 한 단계 발전할 수 있는 계기가 되기를 진심으로 바랍니다.

감사합니다.

2022. 12. 1.

국가인권위원회 상임위원 **남규선**

목 차

사전발표 1. 성희롱 진정사건 백서의 각종 통계 ····· 9

최준석(국가인권위원회 성차별시정과 사무관)

사전발표 2. 국가인권위원회 성희롱 결정사례 소개 ····· 23

최혜령(국가인권위원회 성차별시정과장)

발제 1. 성희롱의 판단기준 ····· 31

박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)

발제 2. 성희롱 피해자 보호와 권리옹호를 위한 과제 ····· 49

이한본(법무법인 정도 변호사)

토론 1. 성희롱 판단기준 ····· 83

배수진(변호사, 서울지방변호사회 성희롱피해구제센터 센터장)

토론 2. 성희롱 피해자 보호와 인권옹호를 위한 과제 ····· 95

신상아(서울여성노동자회 회장)

토론 3. 존엄 일터 구축을 위한 인권위의 역할 ····· 105

문강분(행복한 일 연구소 소장)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

사전발표 1

성희롱 진정사건 백서의 각종 통계

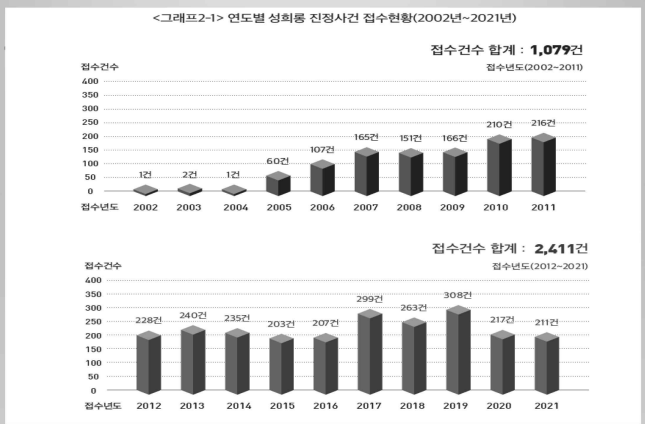
최준석(국가인권위원회 성차별시정과 사무관)

성희롱 진정사건 백서의 각종 통계

최준석(국가인권위원회 성차별시정과 사무관)

연도별 성희롱 진정사건 접수현황

<그래프2-1> 연도별 성희롱 진정사건 접수현황(2002년~2021년)

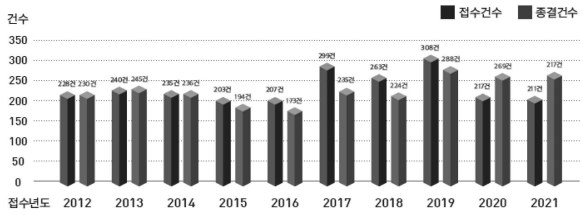


연도별 성희롱 진정사건 종결현황

<표2-3> 연도별 성희롱 진정사건 접수 및 종결현황

년도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	계
접수건수	228	240	235	203	207	299	263	308	217	211	2,411
종결건수	230	245	236	194	173	235	224	288	269	271	2,365

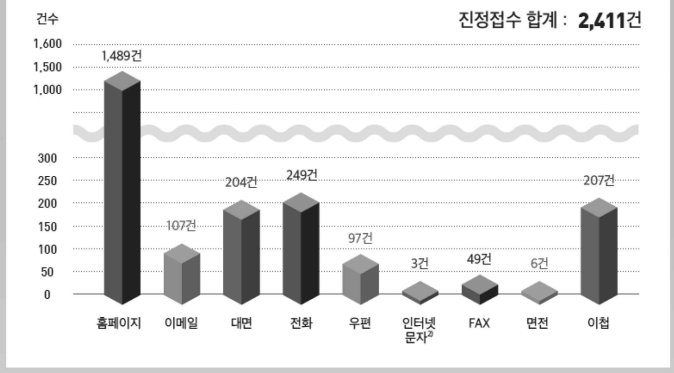
<그래프2-2> 연도별 성희롱 진정사건 접수 및 종결현황



국가인권위원회
humanrights.go.kr

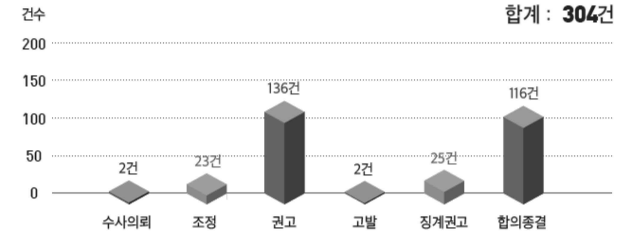
접수 경로별 성희롱 진정사건 접수현황

<그래프2-3> 접수 경로별 성희롱 진정사건 접수현황



연도별 성희롱 진정사건 인용 내역

<그래프2-4> 성희롱 진정사건 인용내역

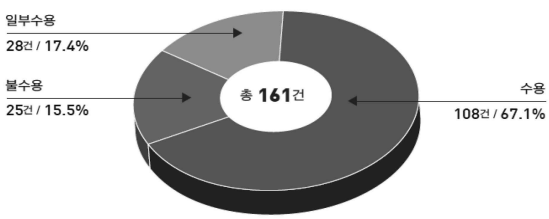


연도별 성희롱 구제조치 권고 수용 현황

<표2-11> 성희롱 진정사건 권고 수용 현황

구분	수용	일부수용	불수용	계
권고건수	108	28	25	161
비율(%)	67.1	17.4	15.5	100

<그래프2-7> 성희롱 진정사건 권고 수용 현황



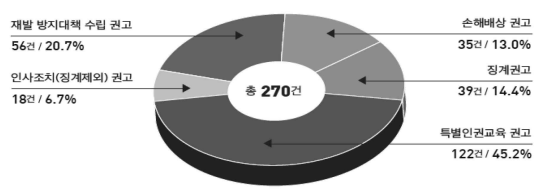
구제조치 권고의 권고내용별 현황

<표2-9> 구제조치 권고(징계권고 포함)의 권고내용별 현황

구분	징계권고	손해배상 권고	특별인권 교육 권고	인사조치 (징계제외) 권고	재발 방지대책 수립 권고	계
건수	39	35	122	18	56	270
비율(%)	14.4	13	45.2	6.7	20.7	100

※ 하나의 진정사건에 권고내용이 2개 이상이 경우는 중복 산정

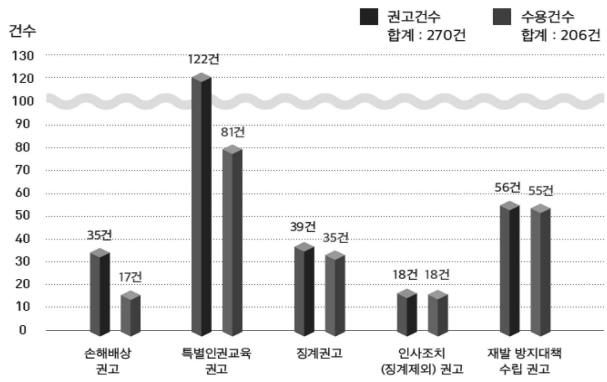
<그래프2-5> 구제조치 권고(징계권고 포함)의 권고내용별 현황



국가인권위원회
humanrights.go.kr

구제조치 권고의 권고 내용별 수용현황

<그래프2-8> 권고내용별 수용 현황

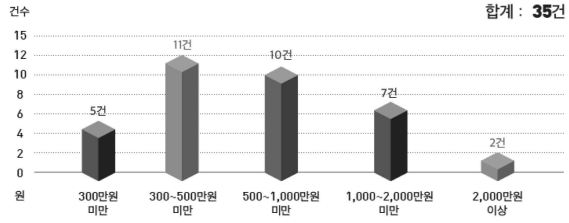


손해배상 권고 금액 분포 현황

<표2-10> 손해배상권고 금액 분포

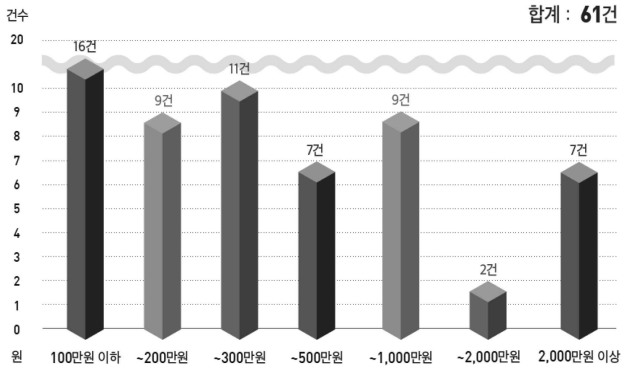
금액	300만원 미만	300~500 만원 미만	500~1,000 만원 미만	1,000~2,000 만원미만	2,000만원 이상	계
권고건수	5	11	10	7	2	35
비율(%)	14.3	31.4	28.6	20	5.7	100

<그래프2-6> 손해배상권고 금액 분포



합의종결 사건의 손해배상액 현황

<그래프2-9> 합의종결 사건의 손해배상액 현황



합의종결 사건의 합의내용별 현황

<표2-13> 합의종결 사건의 합의내용별 현황

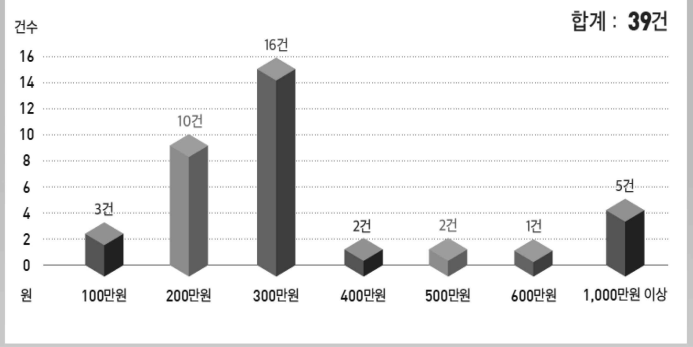
구 분	사과/재발방지	특별인권교육	손해배상	인사조치 (징계, 당사자 분리 등)	기 타	
건수	84	36	61	13	2	196
비율(%)	42.9	18.3	31.2	6.6	1	100

※ 하나의 진정사건에 합의 내용이 2개 이상인 경우는 중복 산정

국가인권위원회
humanrights.go.kr

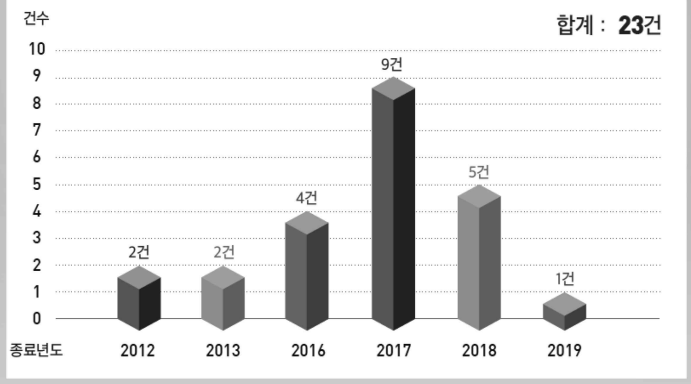
합의종결 사건의 손해배상액(2012년)

<그래프2-10> 합의종결 사건의 손해배상액 현황(2002년~2012년 6월)



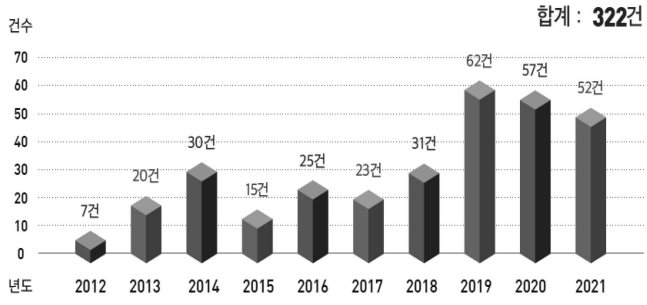
연도별 조정성립현황

<그래프2-11> 연도별 조정성립 현황



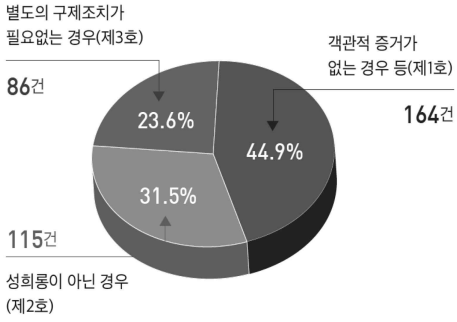
연도별 '2차 피해' 진정 사건

<그래프2-14> 연도별 성희롱 2차 피해 사건 현황



기각사건의 사유별 현황

<그래프2-12> 기각사건 건수 및 사유별 현황



연도별 성희롱 진정사건 접수현황

<표2-21> 당사자의 성별현황

피해자의 성별	남자(14.5%)				여자(85.5%)				총계
가해자의 성별	남자		여자		남자		여자		
	건수	비율(%)	건수	비율(%)	건수	비율(%)	건수	비율(%)	건수
합계	206	9.3	115	5.1	1,747	78.9	148	6.7	2,216
2012	5	2.4	3	1.4	197	93.4	6	2.8	211
2013	8	3.7	10	4.6	192	88.5	7	3.2	217
2014	14	6.3	6	2.7	190	86	11	5	221
2015	17	8.8	3	1.5	164	84.6	10	5.1	194
2016	16	8.4	9	4.8	149	78.8	15	8	189
2017	16	6.1	24	9.2	198	75.9	23	8.8	261
2018	28	11.3	13	5.2	190	76.7	17	6.8	248
2019	41	14.3	23	8	201	80.4	21	7.3	286
2020	33	15.6	11	5.2	151	71.6	16	7.6	211
2021	28	15.7	13	7.3	115	64.7	22	12.3	178

※ 트랜스여성이 1명은 여성에 포함시킴

당사자의 국적별 현황

<표2-23> 당사자의 국적별 현황

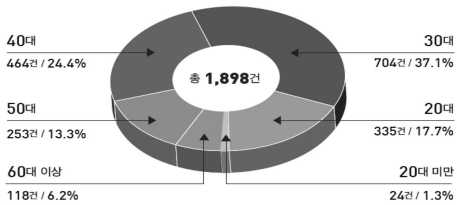
피해자 / 피진정인	내국인	외국인	계
내국인	2,395	11	2,406
외국인	4	1	5
계	2,399(99.5%)	12(0.5%)	2,411

<표2-24> 당사자의 국적별 현황(2002년~2012년 6월)

피해자 / 피진정인	내국인	외국인	계
내국인	1,132(98.3%)	12(1.0%)	1,144(99.3%)
외국인	8(0.7%)	-	8(0.7%)
계	1,140(99.0%)	12(1.0%)	1,152(100%)

피해자의 연령대별 현황

<그래프2-15> 피해자의 연령대별 분포

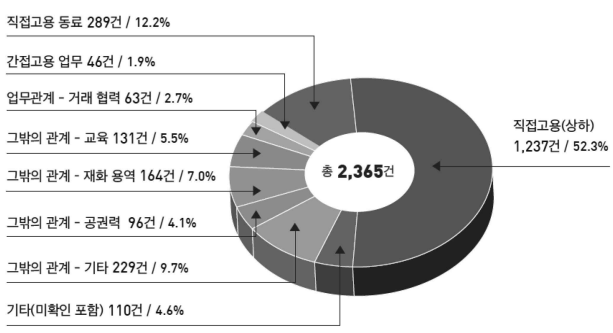


<표2-25> 피해자의 연령대별 분포(2002년~2012년 6월)

구 분		19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	미상	계
사건 전체	건수	42	418	292	145	46	9	200	1,152
	비율(%)	3.6	36.3	25.3	12.6	4.0	0.8	17.4	100.0
권고 사건	건수	3	51	44	20	4	2	1	125
	비율(%)	2.4	40.8	35.2	16	3.2	1.6	0.8	100

당사자 간의 관계

<그래프2-16> 당사자의 관계



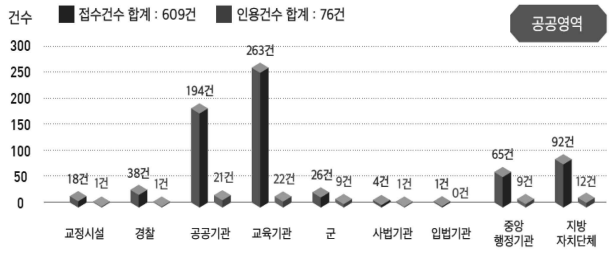
당사자 상호간의 직위

<표2-28> 당사자 상호간의 직위

피진정인 \ 피해자		대표자	고위 관리자	중간 관리자	평직원	기타[7]/미상	계(%)
전체 사건	대표자	25	9	32	396	151	613(26.0)
	고위관리자	3	4	30	146	15	198(8.3)
	중간관리자	13	2	43	611	178	847(35.9)
	평직원	9	-	20	341	223	593(25.1)
	기타/미상	-	-	3	33	78	114(4.8)
	계	50	15	128	1,527	645	2,365
	비율(%)	2.1	0.6	5.4	64.6	27.3	100
인용 사건	대표자	-	-	4	74	20	98(32.2)
	고위관리자	-	-	10	22	2	34(11.2)
	중간관리자	-	-	6	92	19	117(38.5)
	평직원	-	-	2	36	9	47(15.5)
	기타/미상	-	-	-	2	6	8(2.6)
	계	-	-	22	226	56	304
	비율(%)			7.2	74.4	18.4	100

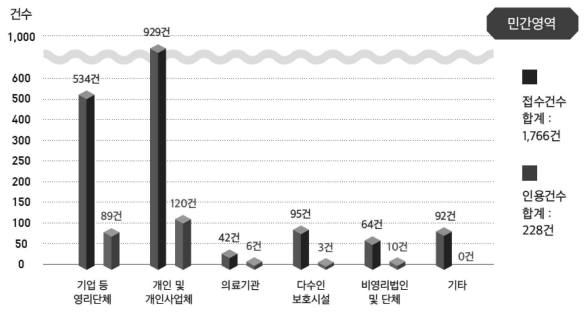
발생기관별 접수 및 인용건수(공공영역)

<그래프2-17> 발생기관별 접수건수 및 인용건수(공공영역)



발생기관별 접수 및 인용건수(민간영역)

<그래프2-18> 발생기관별 접수건수 및 인용건수(민간영역)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

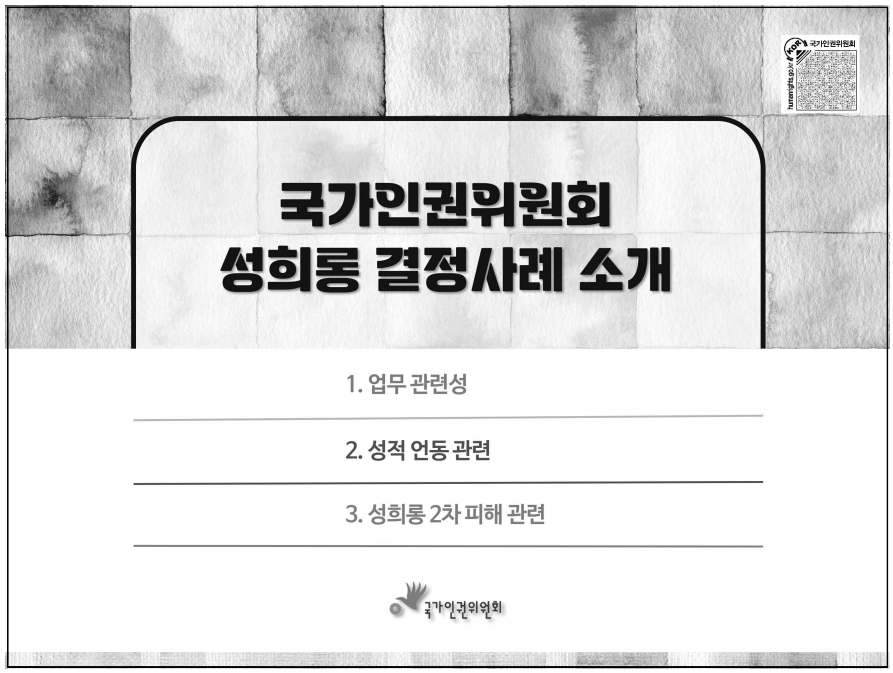
사전발표 2

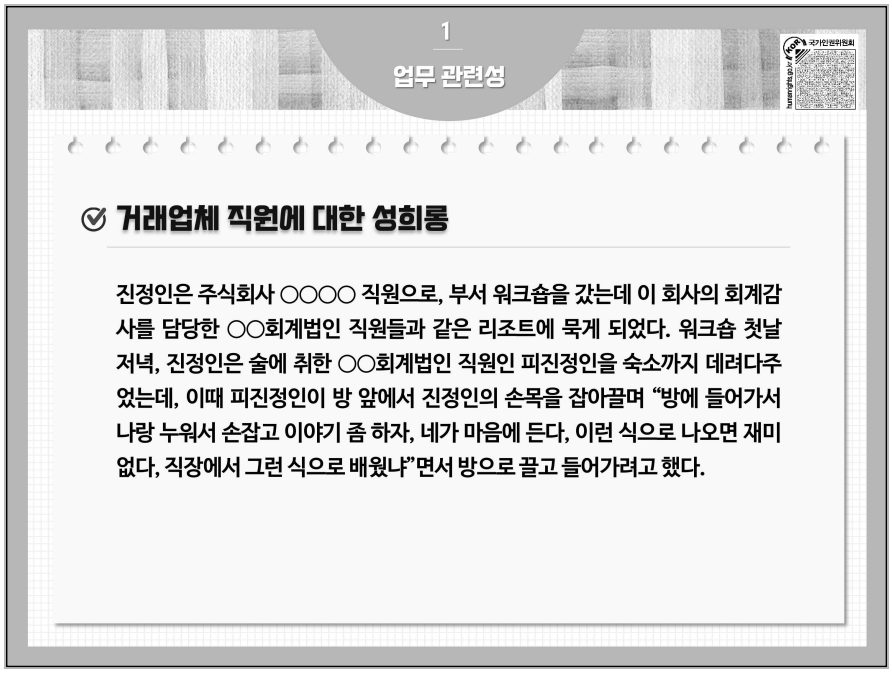
국가인권위원회 성희롱 결정사례 소개

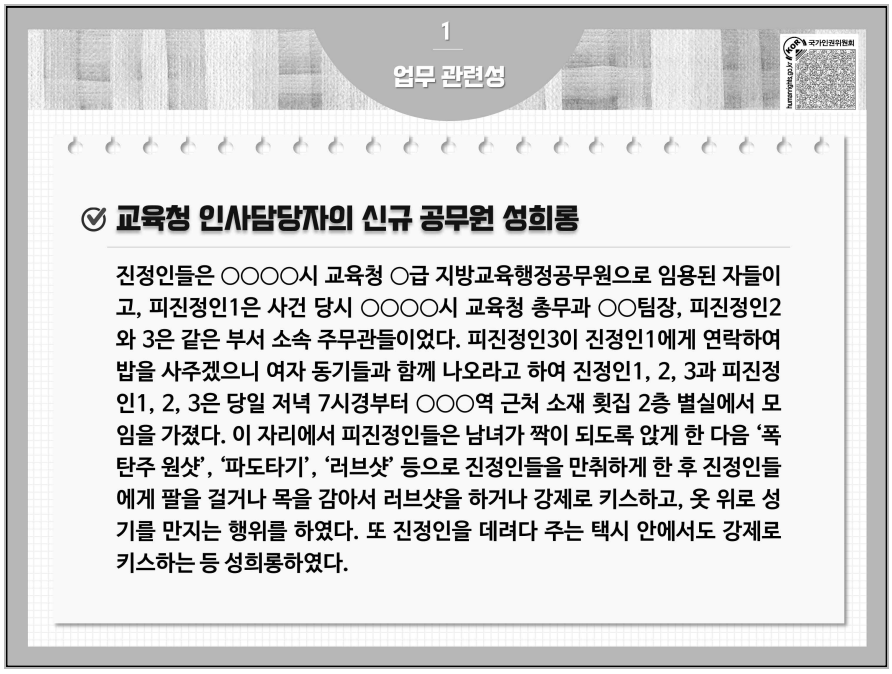
최혜령(국가인권위원회 성차별시정과장)

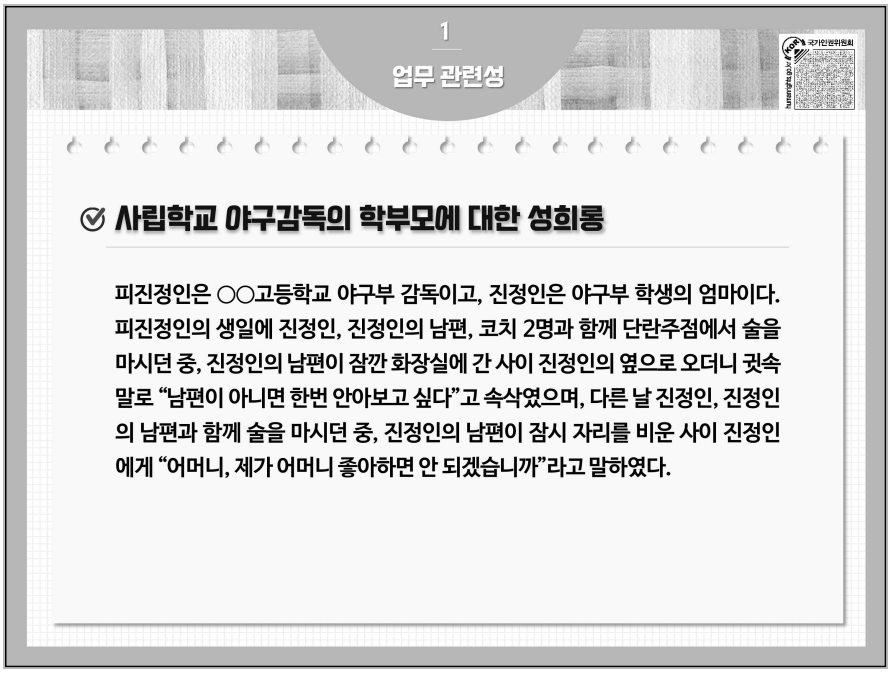
국가인권위원회 성희롱 결정사례 소개

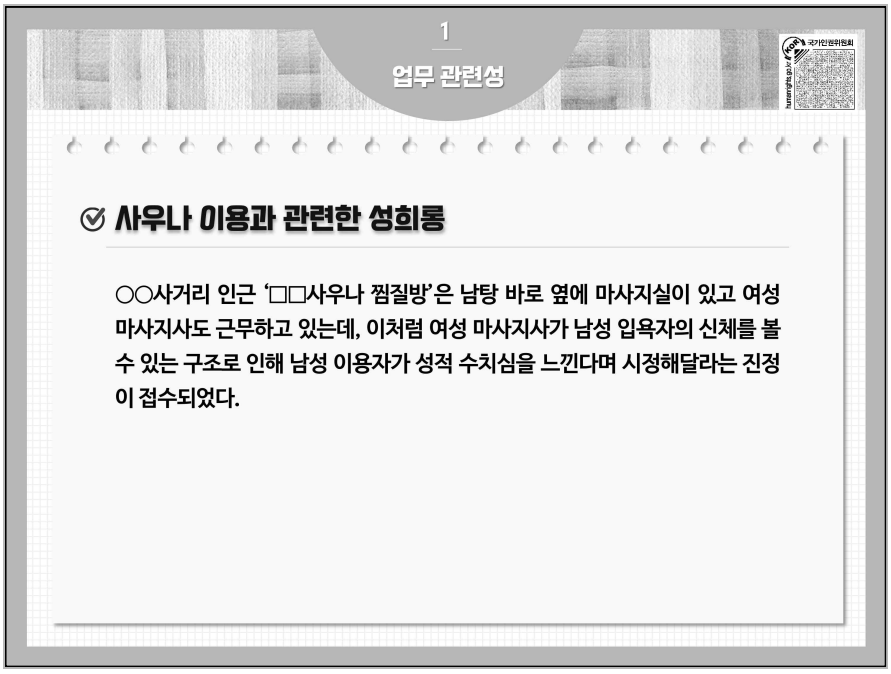
최혜령(국가인권위원회 성차별시정과장)




1
업무 관련성
국가인권위원회
humanrights.go.kr
거래업체 직원에 대한 성희롱
진정인은 주식회사 ○○○○ 직원으로, 부서 워크숍을 갔는데 이 회사의 회계감사를 담당한 ○○회계법인 직원들과 같은 리조트에 묵게 되었다. 워크숍 첫날 저녁, 진정인은 술에 취한 ○○회계법인 직원인 피진정인을 숙소까지 데려다주었는데, 이때 피진정인이 방 앞에서 진정인의 손목을 잡아끌며 "방에 들어가서 나랑 누워서 손잡고 이야기 좀 하자, 네가 마음에 든다, 이런 식으로 나오면 재미없다, 직장에서 그런 식으로 배웠냐"면서 방으로 끌고 들어가려고 했다.


1
업무 관련성
국가인권위원회
humanrights.go.kr
교육청 인사담당자의 신규 공무원 성희롱
진정인들은 ○○○○시 교육청 ○급 지방교육행정공무원으로 임용된 자들이고, 피진정인1은 사건 당시 ○○○○시 교육청 총무과 ○○팀장, 피진정인2와 3은 같은 부서 소속 주무관들이었다. 피진정인3이 진정인1에게 연락하여 밥을 사주겠으니 여자 동기들과 함께 나오라고 하여 진정인1, 2, 3과 피진정인1, 2, 3은 당일 저녁 7시경부터 ○○○역 근처 소재 횟집 2층 별실에서 모임을 가졌다. 이 자리에서 피진정인들은 남녀가 짝이 되도록 앉게 한 다음 '폭탄주 원샷', '파도타기', '러브샷' 등으로 진정인들을 만취하게 한 후 진정인들에게 팔을 걸거나 목을 감아서 러브샷을 하거나 강제로 키스하고, 옷 위로 성기를 만지는 행위를 하였다. 또 진정인을 데려다 주는 택시 안에서도 강제로 키스하는 등 성희롱하였다.


1
업무 관련성
사립학교 야구감독의 학부모에 대한 성희롱
피진정인은 ○○고등학교 야구부 감독이고, 진정인은 야구부 학생의 엄마이다. 피진정인의 생일에 진정인, 진정인의 남편, 코치 2명과 함께 단란주점에서 술을 마시던 중, 진정인의 남편이 잠깐 화장실에 간 사이 진정인의 옆으로 오더니 귓속말로 "남편이 아니면 한번 안아보고 싶다"고 속삭였으며, 다른 날 진정인, 진정인의 남편과 함께 술을 마시던 중, 진정인의 남편이 잠시 자리를 비운 사이 진정인에게 "어머니, 제가 어머니 좋아하면 안 되겠습니까"라고 말하였다.


1
업무 관련성
사우나 이용과 관련한 성희롱
○○사거리 인근 '□□사우나 찜질방'은 남탕 바로 옆에 마사지실이 있고 여성 마사지사도 근무하고 있는데, 이처럼 여성 마사지사가 남성 입욕자의 신체를 볼 수 있는 구조로 인해 남성 이용자가 성적 수치심을 느낀다며 시정해달라는 진정이 접수되었다.

2

성적 언동 관련

☑ 학원장의 여성 강사에 대한 노출복장 요구 등으로 인한 성희롱

피진정인은 '○○○어학원'을 운영하는 학원장으로, 소속 강사인 진정인에게 미니스커트, 킬힐, 커피색 스타킹, 진한 화장 등을 요구하였는데, 진정인은 이것이 성희롱이라고 진정하였다.

2

성적 언동 관련

☑ 수사 과정에서 수사관의 고소인에 대한 성희롱 등

진정인은 ▽▽▽라는 사람을 고소하여 □□지방검찰청 △△지청 ○○○호 검사실에서 대질신문을 받는데, 검찰 수사관이 사건과는 별 상관없는 피고소인과의 성관계 횟수를 질문하고 이에 대해 피고소인은 사실과 다르게 한 달에 여러 수십 번이라고 답변하자 그 내용을 검찰 수사관은 그대로 기재하였는데, 사건과 별 상관이 없는 피고소인과의 성관계 횟수를 물어보는 검찰 수사관, 이에 대해 공개적인 장소에서 사실과 다르게 답변한 피고소인으로 인해 성적 수치심을 느꼈다며 진정을 제기하였다.

2
성적 언동 관련

☑ 연예인 가십 관련 대화로 인한 성희롱

진정인은 ○○○이라는 회사에서 근무했던 자이고, 피진정인들은 같은 회사에 근무했던 동료 직원이다. 피진정인1은 팀 회식이 있던 날 회식장소에서 "○○○ 애기는 △△△ 애기가 아니라 □□□ 애기다. ○○○이랑 △△△은 잠자리를 갖고 그런 사이가 아니라 그냥 친구 관계일 뿐이다", "◇◇◇이 ▽▽▽랑 바람을 피고 잠자리를 가져서 ☆☆☆이 촬영장에 찾아왔다"라는 연예인 관련 가십을 얘기하였다. 피진정인2는 다른 회식에서 진정인이 당시 만나던 남자친구와 싸웠다는 얘기를 하자 자신이 예전에 여자친구들한테 많이 당했다고 얘기하면서 "여자친구가 호주인가 어디 유학을 잠시 갔는데, 근데 이년이 다른 남자 애를 배고 왔네!"라는 발언을 하였다. 진정인은 피진정인들의 이러한 발언이 성희롱이라고 진정하였다.

3
성희롱 2차 피해

☑ 동료 공무원에 의한 성희롱 및 2차 피해

사건 당시 진정인과 피진정인1은 ○○군 ○○면사무소에 근무하였고, 피진정인2는 ○○군청 감사담당관실에서 근무하였다. ○○면사무소 직원 20여 명이 회식을 한 후 귀가하는 중 피진정인1은 진정인이 만류하는데도 진정인의 차량에 승차한 후 갑자기 진정인을 껴안고 키스를 하였다. 위 추행 사건을 인지한 감사담당관실 소속 피진정인2는 "피진정인1과 진정인이 서로 좋아하는 관계였는데 이제 와서 성추행을 당했다고 한다"는 등의 소문을 ○○군 소속 다른 직원들에게 유포하였다. 진정인은 성희롱 및 2차 피해를 구제해 달라며 인권위에 진정하였다.

3

성희롱 2차 피해

☑ 직장 상사의 부하직원에 대한 성희롱 및 회사의 부당 처우

진정인은 ○○○○연구원 소속 직원이고, 피진정인1은 진정인의 직속 상사이다. 피 진정인1은 진정인, 참고인과 함께 저녁식사 후 진정인과 단둘이 간 2차 자리에서 진정 인에게 '요즘 예뻐 보이기 시작했다'고 말하며 진정인의 손을 만졌고, 이후 회사 주차장에서 진정인의 집에 가서 3차를 하자고 제안하여 진정인이 이를 거부하자 호텔로 가서 술을 마시자며 진정인에게 성관계를 요구하였다. 이러한 제안 거절 이후 피진정인1은 진정인에게 퇴사를 종용하고 업무에서 배제하였으며, 근무평가에서 최하위 점수를 주어 연봉이 삭감되도록 만들었다.

국가인권위원회

서울특별시 중구 삼일대로 340 나라키움저동빌딩 13층

국번없이 1331

국가인권위원회
humanrights.go.kr

발제 1

성희롱의 판단기준

박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성희롱의 판단기준

박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다.

위 정의에 따르면 성희롱이 성립하기 위해서는 ① ‘공공기관의 종사자, 사용자, 근로자’가 성희롱 행위자가 되어야 하고, ② 그 지위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 이루어져야 한다. 즉 업무 관련성이 인정되어야 한다. ③ 행위요건으로서의 ‘성적 언동’ 등이 있어야 하고, ④ 그 결과로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, ⑤ 성적 언동이나 성적 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익이 있어야 한다.

인권위는 성희롱 성립 여부를 “당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 합리적인 여성의 관점에서도 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단” 하고 있다.

이하에서는 인권위의 성희롱 판단기준에 대해 살펴본다.

1. 성희롱 당사자 적격

위탁교육 강사의 교육생 성희롱이 문제된 사건(10진정0087400결정)에서 인권위는 당해 공사가 공공기관에 해당하고 공사와 행위자간 교육훈련 용역계약이 체결되어 업무를 위임받은 점, 당해 언행이 강의 도중 이루어진 점 등을 종합하여 업무 관련성이 있다고 판단하여 당사자 적격을 인정하였다. 이러한 판단은 공공기관의 종사자란 공공기관과 고용관계에 있는 자 뿐만 아니라, 업무를 위임받은 자까지를 포함한 것이다.

영화배급사 이사의 직원에 대한 성추행 사건(18진정0363400) 에서는 등기상 사내이사인 행위자가 회사의 법인 카드를 소지하면서 월 100만원 가량의 업무추진비를 사용하고, 통신비 및 주유비를 회사가 지불한 점, 회사에 직원을 추천하거나, 영화 수입 배급 시 필요한 업무에 대해 직원과 협의하고, 회사의 인테리어 등의 지시를 한 사정 등을 종합하여 실질적인 회사의 사용자에 해당된다고 보았다. 따라서 직장 내 상하관계에 있는 근로자와 사용자 간의 위계 관계 속에서 발생한 행위로 업무 관련성을 인정하여 당사자 적격을 인정하였다

편의점 사업주 자녀에 의한 편의점 아르바이트생에 대한 성희롱 사건(17진정0506300)에서는 편의점 사업주의 자녀인 행위자도 사업주인 어머니를 통해 아르바이트생인 피해자의 고용 지위나 근무환경 전반에 영향을 줄 수 있는 지위에 있으며, 주말에 사업주인 어머니를 대리하여 편의점 물품 발주, 창고 물건의 매장 반입 등 편의점의 관리업무를 하고 있어 관리책임이 있는 자로서 사용자 범주에 포함된다고 보아 당사자 적격을 인정하였다.

반면, 대학 총학생회장이 같은 학교 학생에게 가한 성희롱 사건(17진정0532000)에서는 총학생회장으로 학생은 「국가인권위원회법」상 성희롱 행위자 요건인 “공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자”에 해당하지 않는다고 사건을 각하하였다. 학생 간의 사건에서도 ‘학생’은 성희롱 행위자인 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’에 해당하지 않는다는 이유로 각하하였다(12진정0230200 등).

방송작가의 동료작가 성희롱 사건에서는 대법원 판례 등에 따르면 방송국의 방송작가는 근로자에 해당하지 않는다고 하여 각하하였다(14진정0456600).

택시기사가 택시이용객을 성희롱한 사건(16진정0780200, 15진정0720600)에서는 “영업용 택시기사는 택시 이용객과의 관계에서 사용자 또는 근로자의 지위에 해당한다고 볼 수

없고, 택시기사라는 지위가 이용객들의 활동을 제한한다거나 심리적으로 위축시키는 직위에 해당한다고 볼 수 없어 가해자 요건에 해당하지 않는다"고 각하하였고, "피진정인과 피진정인이 운전하는 택시에 탑승한 피해자의 관계는 업무 및 고용관계가 성립된다고 보기 어려워 성희롱의 조사대상에 해당하지 않는 경우"라고 하여 각하(17진정1017200)하기도 했다.

콜센터 고객의 직원 성희롱 사건(15진정0018200)에서는 고객은「국가인권위원회법」상 행위자 요건인 '공공기관 종사자, 사용자, 근로자' 중의 하나에 해당되지 않아 각하하였다.

네트워크마케팅 사업자의 타 사업자 성희롱 사건(15진정0877100)에서는 개별 사업자 간의 관계에서는 "진정인과 피진정인이 네트워크마케팅 회사의 개별 사업자로 상호 간 후원인 관계에 있는 경우 피진정인의 가해자 요건에 해당하지 않는다"고 각하하였다.

건물주이자 관리인이 입주자에게 언어적 성희롱을 한 사건(15진정0675900)에서는 건물주이자 관리인은 "사용자나 근로자 등「국가인권위원회법」상의 성희롱 행위자 요건에 해당된다고 보기 어렵다"며 각하하였고 고객이 근로자를 성희롱한 사건(12진정0882200, 10진정0591300), 병원환자가 정신치료사를 희롱한 사건(12진정0337600)에서도 당사자 적격을 부정하였다.

「국가인권위원회법」은 성희롱 피해자 요건은 규정하고 있지 않다. 하지만, 여대생 과일 비유 성희롱(17진정0229600) 사건에서 식당 사업주가 식당 내 남자화장실에 '여대생을 과일에 비유한 글'을 게시한 것에 대해 "진정인들은 SNS를 통해 피진정인이 화장실에 여대생을 과일에 비유한 문구를 게시한 사실을 알게 되었으므로,「국가인권위원회법」상 성희롱 피해자 요건에 해당하지 않는다"고 하며 각하하였다(17진정0229600·17진정0229800 병합).

이상에서 살펴본 바와 같이 인권위는 성희롱 행위자 요건 중 '공공기관의 종사자'를 '공공기관과 근로계약을 체결하고 종속적 관계에서 근로를 제공하고 임금을 받는 자'에 한정하지 않고, '공공기관과 일정한 관련을 맺고 그 업무를 수행하는 사람'으로까지 확대 해석하고 있다. 또한 '사용자' 역시「근로기준법」상의 '사용자' 개념에 한정하지 않고, "성희롱으로 인하여 피해자가 고용상의 불이익에 처하지 않도록 해야 한다는 성희롱 규제의 취지가 실효성을 가질 수 있도록 행위자가 피해자의 고용지위나 일상적인 직무 수행에 영향을

미칠 수 있는지를 기준으로 판단"하고 '피해자의 근로조건 및 환경에 영향력을 행사할 수 있는 자'로 적극적으로 해석하고 있다.

그러나, 행위자 요건 중 하나인 '근로자'에 대해서는 방송작가의 경우 근로자성에 관한 법원의 판단을 원용하여 방송작가는 근로자에 해당하지 않는다고 각하하였다. 방송작가가 「근로기준법」상 근로자성이 인정되지 않는다고 하더라도 방송국의 업무를 수행하기 위해 계약을 맺고 근로를 제공하고 그 대가로 계약에 의한 임금을 지급받고 있는 점에서 성희롱 행위자인 '근로자'에 해당한다고 보는 것이 성희롱 규제의 취지에 부합하는 것으로 보인다.

2. 업무 관련성

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱에 해당하려면 '업무, 고용, 그 밖의 관계에서 성희롱 행위자가 자신의 우월한 지위를 이용할 수 있는 상황이거나 적어도 쌍방의 업무수행 혹은 어느 일방의 업무수행에 응하기 위한 만남 등'이라는 업무 관련성이 요구된다(16진정0756700 등).

인권위는 출판대행회사 대표의 직원 성희롱 사건(13진정0776700)에서 직장 상사의 요구에 의한 업무시간 이후의 모임, 술자리에서 발생한 성희롱의 경우에는 업무시간 이후의 술자리라 하더라도 회사 대표의 술자리 제안을 신입 직원이 거절하기 어려운 위치에 있었던 점을 고려하여 업무 관련성을 인정하였다. 또한 같은 이유로 직장 상사의 요구에 의한 저녁식사(17진정0507900)나 회식 이후의 술자리(09진차0001546)에서도 업무 관련성을 인정하였다.

교수에 의한 학생 성희롱 사건(11진정0698200)에서는 사적인 연락을 주고받는 관계가 아님에도 행위자가 교수의 직위를 이용하여 피해자의 연락처를 확인하고 피해자에게 학업 지도 등을 빌미로 전화하거나 지속적으로 문자를 보낸 것 역시 학생이 교수의 연락을 학기 중 완전히 무시하기는 곤란한 상황임을 이용한 것이고, 행위자가 그 직위를 이용한 것으로 업무 연관성을 인정하였다

인권위는 동일한 사업주에 소속되지 않더라도 행위자와 피해자가 함께 근무하거나 지휘·

감독관계에 있다면 업무 관련성을 인정하고 있다. 피해자가 아웃소싱업체 직원이지만 행위자와 같은 팀에서 근무하며 그의 업무지시를 받는 관계(09진차0000770)라거나 피해자와 행위자의 신분이 청원경찰과 공무원으로 구분되고 수행하는 업무가 상이하더라도, 00관리원에서 같이 근무하는 동료직원의 관계인 경우 업무 관련성을 인정하였다(16진정0908400).

방송제작사 직원의 프리랜서 성희롱 사건(10진정048080)에서는 행위자와 피해자가 동일한 사업주에 소속되지 않고 아직 함께 업무를 하고 있지 않지만, 드라마 제작 업무분장에 관한 계약관계가 있고, 계약 당일에 관련 업무를 수행한 후 함께 식사를 위하여 동행하는 과정에서 발생한 성희롱에 대하여도 업무 관련성을 인정하기에 충분하다고 하였다.

회계법인 직원의 거래업체 직원 성희롱 사건(10진정0769200)에서는 행위자와 피해자가 평소 업무상 거래관계가 있는 회사에 각각 속해 있는 경우 두 회사의 평소 거래관계, 워크숍을 같은 장소로 가게 된 경위나 이어진 공동 술자리 등의 전후 사실관계에 비추어, 동일한 사업주에 소속되어 있지 않더라도 업무 관련성을 인정하였다.

반면, 각각 본사가 다른 입점업체 근로자 간에 발생한 성희롱에 대해서는 서로 간에 고용 또는 업무상 관계가 성립하지 않고, 우월적 지위를 이용할 수 있는 위계적 관계에 있다고도 보기 어려워 '사인간의 행위'로 보아 업무 관련성을 인정하지 않았다(13진정0776700.

인권위는 업무 관련성에 간접적 업무 관련성도 포함시키고 있다. 여성축구선수에 대한 성별 진단 요구 성희롱 사건에서 행위자들이 피해자와 다른 구단에 소속된 감독들이기 때문에 직접 피해자를 지휘 감독하는 위치에 있지 않더라도 축구연맹 사정상 경기나 훈련에 참여하면서 피해자에게 업무상 영향을 미칠 수밖에 없고, 향후 피해자가 이적할 경우 가해자들이 속한 팀 중에서 선택할 수밖에 없어 간접적인 업무 관련성을 인정(13진정0845200)하였다. 유사한 결정례로는 음악학원 원장이 수강생을 성희롱한 사건에서 피해자의 진로 분야가 사제관계 등 인적관계에 크게 영향을 받는 특수성이 있고, 해당 진로 및 업계에서 가해자의 영향력 등을 고려하면 거부의사를 표시하기 어렵다는 이유로 업무 관련성을 인정하였다(14진정0805700).

업무시간에 사내 메신저를 이용하여 직장동료에 대한 욕설과 성희롱적 발언을 한 사실을 우연하게 당사자가 발견한 경우, 대화장소, 시간, 방법 및 대화의 대상을 종합적으로 고려할 때 그 대화의 내용이 온전히 사생활의 영역에 해당하지 않고, 메신저를 자동로그인으로 설정해두어 유출되거나 제3자가 확인할 가능성이 있었다는 점에서 그 대화를 완전히 사적인 대화로 인정하지 않고 업무 관련성을 인정(16진정0067000)하였다.

반면, 회사 동료들이 사내 메신저를 통해 사적인 문제로 다투는 과정에서 성적 비하의 의미가 담긴 욕설을 사용한 사건에 대하여는 조사대상이 아니라고 각하(12진정0265300)하였다. 사내 메신저를 이용한 경우라도 항상 업무 관련성이 인정되는 것은 아니다.

또한 업무시간 이후에 카카오톡 메시지를 주고받는 과정에서 발생한 성희롱 사건(14진정1084000)에서는 행위자(팀장)가 평소 출장이나 외근 등으로 부재 시 카카오톡 메시지를 이용하여 피해자에게 업무지시를 해온 점 등에 비추어 업무 관련성을 인정하였고, 당사자들이 동일한 지점의 동료 직원이지만 업무관계 이외에는 사적으로 연락을 주고받는 관계가 아니었음에도 행위자가 피해자에게 전화하여 직장 상사와의 관계 등에 관한 성적인 발언을 하였다면 업무 관련성을 인정한다(16진정0595400)

인터넷 게시물을 통한 동료 회원 성희롱 사건(11진정0023500)에서는 “대한0000사협회00시회 홈페이지는 회원들의 업무와 관련된 각종 정보들이 교류되는 곳으로 회원들이 홈페이지를 이용하는 행위는 그들의 업무와 밀접한 관련이 있고, 회원게시판에 자신의 의견을 쓰는 행위 또한 이러한 업무 연장에 있다고 볼 수 있으며, 특히 행위자가 쓴 글의 내용이 업무와 관련 없는 사적인 내용이 아니라 집행부에 자신의 의견을 표시하는 것이라는 이유로 업무 관련성을 인정”하였다.

한편, 인권위는 과거 직장 동료였으나 피해자 또는 행위자가 퇴사한 이후에 발생한 경우에는 일반적으로 업무 관련성을 인정하지 않는다. ⅰ) 퇴사한 행위자가 전 동료인 피해자를 만나 성희롱한 사건(11진정0671700), ⅱ) 피해자가 퇴사한 이후에 인사팀에 항의 방문했다가 성희롱을 당했다는 사건(17진정0283100)에서는 업무 관련성을 부정하였고, 이는 사인 간 성희롱에 대하여 업무 관련성을 부정하고 각하하는 것과 같은 맥락이라 판단된다.

그러나, 구체적인 사건에서 제반 정황을 종합하여 업무 관련성을 인정하기도 한다. 전자부품업체 사장의 성희롱 사건(10진정0469000)에서 피해자가 퇴직의사를 통보한 이후에 발생한 성희롱에 대하여도, 회사를 그만두겠다고 통보한 이후라도 성희롱 당시에는 아직 퇴직처리가 되지 않았던 점, 행위자가 "다시 출근할 수 없겠냐?"며 업무와 관련되어 피해자에게 전화한 점 등을 종합해 볼 때 업무 관련성을 인정하였다

한편, 인권위는 '사인간의 행위'에 대해서는 업무 관련성을 인정하지 않고 있다. 목욕탕 업주와 목욕탕 이용객들은 목욕시설의 제공과 이용료의 지불이라는 상거래 관계에 있으며 이러한 상거래 관계가 행위자가 우월한 지위를 이용한 업무수행이라거나 피해자의 업무수행에 응하기 위하여 만나는 관계라 보기 어렵다고 하여 업무 관련성을 부정하였다(16진정011680). 영업용택시 운전사와 탑승한 피해자(17진정1017200), 휴대폰 판매업자와 구매자 역시 휴대폰 판매와 구입이라는 상거래 관계(16진정0756700), 편의점 점장과 구매자도 편의점 제품 제공과 이용료의 지불이라는 관계(16진정0688300)일 뿐이라는 이유로 업무 관련성을 인정하지 않았다.

병원 스포츠의학센터 운동치료사와 운동치료를 받는 외래환자의 경우에도 서비스 제공자와 이용자의 관계에 불과하고, 행위자가 우월적 지위를 이용할 수 있는 위계적 관계에 있었다고 보기 어려워 업무 관련성이 없는 사인 간의 행위라고 보았다(17진정0866200).

반면, 사설학원의 교육행위는 '사인 간의 행위'라는 측면이 있음에도 업무 관련성을 인정하고 있다. 교수, 강사, 교사 등의 경우 강의 등 교육행위 중 행위뿐만 아니라 널리 교육과정 및 학생 지도 과정에서 이루어진 성적 언동에 대하여 명시적으로 업무 관련성을 인정하였다(16진정0945300, 16진정1059000 등). 교육행위 자체가 갖는 공공성 및 교육자들과 동등한 지위에서 단순히 대가를 지불하고 서비스를 제공받는 관계라 보기 어렵고, 교육자들이 그러한 우월한 지위를 이용할 수 있는 점을 근거로 업무 관련성을 인정한 것으로 보인다.

이처럼 인권위는 업무 관련성을 성희롱 규제의 입법취지에 비추어 '포괄적 업무 관련성'으로 넓게 해석하고 인정하고 있다. 근무시간 중 근무장소에서 발생한 성희롱뿐만 아니라 회식이나 야유회, 퇴근길에서 발생한 성희롱에 대하여도 업무 관련성을 인정하고, 1차 회식 이후의 회식이 개인의 자발성에 의한 것인지에 대하여 판단하지 않는다. 장소를 여러 번

이동한 회식이나 개인적인 만남의 경우라도 업무와 연관이 있었는지의 여부에 대하여 포괄적으로 판단하고 있다. 따라서, 성희롱이 발생한 상황이 업무상의 사유를 가지고 있다고 판단되는 경우라면 행위자와 피해자 사이에 직접적인 업무 지시 관계나 상하 관계 여부를 불문하고, 그 업무가 일상적이고 통상적인 업무인지보다는 실질적인 업무상황에 있는지 여부를 중심으로 판단하고 있다.

이와 같은 업무 관련성 판단은 합리적인 피해자 관점에서 피해자의 주관적 사정을 충분히 고려한 것으로 평가되고 성희롱 판단에 있어 지위 이용을 포괄적으로 해석한 것으로 볼 수 있다. 이러한 인권위의 판단 준거는 성희롱이 직장 내 권력관계와 젠더관계 등을 감안하는 것으로서 성희롱의 입법 취지에 부합하는 것으로 판단된다.

3. 성적 언동과 사실 인정

가. 성적 언동

대법원은 성적 언동을 “남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위”(대법원 2007. 6. 14. 선고2005두6461 판결)로 판단하고 있다.

인권위도 성적 언동을 성적인(sexual) 의미가 내포되어 있는 언어나 행동, 성행위와 관련되는 것이나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련한 육체적, 언어적, 시각적 언동을 의미하는 것으로 보고 있다. 또한 성적 함의를 가진 발언은 피해자가 행위자의 대화 상대방으로 직접 듣지 않고 옆에 있다가 듣게 된 것이라도 해당 발언이 성적 굴욕감을 주는 성적 언동에 해당한다고 보았다(13진정0019900). 그리고 악수 자체는 성적 함의가 없지만(15진정0111300), 악수하면서 상대방의 손바닥을 손가락으로 긁는 행위는 ‘성관계 제의’를 의미한다고 인식되므로 성적 언동에 해당(17진정0507900, 17진정0718900)한다고 보았고, 사용자가 대화 중 여직원의 귓불을 만지는 것은 상식적으로 직장 생활에서 예측 가능한 일반적인 신체접촉의 범위 내에 있다고 보기 어렵다고 보아 성적 언동으로 인정하였다(10진정0769800).

"사적인 만남을 제안"하는 행위에 대해서는 "상대를 업무상 관계가 아닌 성적 대상으로 간주하여 상대방이 원치 않는 언동을 행하는 것"이므로 성적 언동에 해당한다고 보았다(11진정0698200). 교장이 학생에게 '백화점에서 옷 한 벌 해 줄게, 남아서 에버랜드에서 데이트하자.'라고 말한 것은 성인 남성이 사춘기 여학생에게 대가를 지불하고 만남을 갖기를 암시하는 성과 관련한 비윤리적인 내용이며, 학생을 지도하는 교장선생으로서 지도를 받는 여학생에게 하여서는 안 되는 성적 함의를 지닌 성적 언동으로, 진심이 아닌 농담으로 건넨 말이었다는 행위자의 의도는 성적 함의를 인정하는 데 문제되지 않는다(10진정0174000)고 보았다. 동료에게 "000은 내꺼야", "이리 와서 내 옆에 한번 누워봐"라고 발언한 것은 상대를 성적인 대상으로 간주하는 말로서 성적 함의를 인정하였고, '오피스텔을 얻어 주겠다'는 말은 일반적으로 회사 상사가 아무런 대가를 바라지 않고 회사 여자직원에게 오피스텔을 얻어주겠다고 제안했을 것이라고 보기 어렵고, 부적절한 성적 관계를 요구하는 성적 함의를 지닌 발언이라고 하였다(10진차0000137). 기혼자가 미혼의 여성 부하직원에게 일방적으로 "좋아한다."고 얘기하거나 밤 늦은 시간에 전화를 하고 "사랑한다."는 문자를 보내는 것은 행위자가 피해자인 부하 직원이 아닌 사적인 관계에서의 여성으로 생각하는 언동(12진정0457800)이라 판단했다.

간호과장인 행위자가 '진정인인 간호사가 다른 이(환자)로부터 성추행 피해를 당한 사실 및 경찰에 고소한 사실'을 간호사회의에서 공개적으로 언급한 사건에서, 피해자의 의사에 반하여 업무상 지속적으로 관계해야 하는 다수의 직장 동료들에게 공개한 행위로 성적 수치심을 불러일으켜 업무환경을 악화시킬 수 있는 행위로서 넓게 보아 성적 언동에 해당한다고 하였다(13진정0879300).

성희롱 성립에는 행위자의 성적 언동에 성적 의도 또는 고의는 요구되지 않는다. 간호과장의 간호사 성희롱 사건에서 "피진정인의 행위가 고의적인 성희롱이기보다는 부주의에서 비롯된 과실"이라 하더라도 성희롱을 인정하였고(13진정0879300), 중학교 교장의 학생 성희롱 사건에서 진심이 아닌 농담으로 건넨 말이었다는 행위자의 의도는 성적 함의를 인정하는 데 문제되지 않는다(10진정0174000)고 하여 다수의 결정례에서 가해자의 성적 의도에 관계없이 성희롱을 인정하고 있다.

또한, 동료 교수가 회식자리에서 “사십이나 되어가지고 섹스도 못하고 얼마나 불쌍합니까?” 등의 발언을 한 사건에서 행위자가 만취하여 기억을 하지 못한다 하더라도 술자리에서의 발언이 행위자의 의식의 작용이라고 볼 수 있을 정도로 명확한 의미를 내포하고 있고 일정한 논리성을 갖추고 있으므로, 당시 행위자가 성희롱에 대한 고의가 없었다고 보기 어렵고, 행위자의 책임능력을 부인하기도 어렵다고 하였다(16진정0870100).

반면, 외모에 대한 발언 그 자체는 성적 언동으로 인정하지 않고 있다. “얼굴이 못생겼다거나 엉덩이가 크다”, “얼굴에 주름이 많다”는 발언은 외모에 대한 발언으로써 이것이 성적 함의를 가지고 있다고 보기 어렵다(10진정0438800)고 하였다. “남자친구 있냐?”와 같은 질문은 개인 사생활을 침해하고 피해자로 하여금 불쾌감을 느끼게 하는 행위에 해당할 수 있지만, 성적 언동은 아니라고 하였다(17진정0994700). 남성 간에 ‘남자답게 만나서 대화하자’는 의미로 “남자가 불알 차고 비겁하다.”는 발언을 한 것에 대하여 ‘상대방을 성적 대상화하여 성적 언동을 했다고 보기도 힘들고, 성적 굴욕감을 느끼게 할 정도라 보기 어렵다’고 하여 기각한 바 있다(14진정0847500). 입주민관리센터 경리 대리로 근무 중인 여성인 피진정인이 안내데스크에서 근무하는 진정인을 포함한 여성직원들에게 “살빼라. 옷에 몸을 맞춰라”라고 언급한 사실이 인정되나, 그 자체만으로 성적 함의가 있다고 보기 어렵고, 치마 속에 손을 넣은 것과 관련하여서는 당사자의 주장이 서로 상반되는데, 설사 피진정인이 진정인의 치마 속에 손을 넣었다 하더라도 성적인 의도가 있었다고 보기 어렵다고 하였다(16진정0811600).

인권위는 업무상 필요성이 인정되는 경우에는 성적 언동이 있었다고 하더라고 성희롱 성립 요건인 성적 언동에는 해당되지 않는 것으로 보고 있다. ‘산부인과 의사의 성희롱 사건’에서는 의사가 환자에게 검사 결과를 설명하는 과정에서 성관계를 언급하는 발언(“부부 관계 시 남자가 만족도가 더 높을 수 있다.”)을 하여 피해자가 수치심을 느낀 점은 인정할 수 있고, 업무적으로 불필요한 발언으로 보인다고 하더라도 “진정인을 성적으로 대상화하거나 성적 함의를 갖는 발언이라고 보기는 어렵다”고 하여 성적 언동을 부정하였다(17진정0557200). 산부인과 의사가 진료 과정에서 성적 굴욕감을 주는 언동을 반복한 경우 미혼 여성이 드러내고 싶지 않은 개인사에 대하여 수차례 질문을 하고 농담조로 말하여 불쾌감과 성적 굴욕감을 느낀 점을 충분히 인정할 수 있다고 하면서도 ‘진료상 필요한 부분으로 진정인을 성적 대상화하여 행한 성적 언동 등으로 보기 어렵다’고 하였다

(16진정0542000). 의료적인 필요에 따라 불가피한 경우 충분한 설명 없이 내밀한 신체 부위를 접촉한 것이 부적절하고 부주의가 있더라도 그 행위를 성적 언동으로 인정하지 않았다(14진정0838800). 검찰의 조사과정에서도 업무상 필요성이 인정되면 성적 언동을 부정하여 검찰 조사과정에서 수사관이 두 사람의 관계나 성관계 여부 등을 질문하는 것은 그 고소 내용에 비추어 불가피하다고 판단되어 성희롱에 해당하지 않는다고 하였다(14진정0126500)다.

이처럼 인권위는 성적 언동 등이 있었는지 판단에 있어서 당해 언행이 상대를 성적 대상화한 것인지, 성적 함의를 내포하고 있는 것인지, 성적 상징 체계인지, 성행위와 관련되는 것인지 등을 중심으로 판단하고, 성적 언동에 업무상 필요성이 인정되면 피해자가 불쾌감을 느꼈다 하더라고 성적 언동으로 인정하지 않고 있다. 그러나 업무상의 필요성이라고 하더라도 성폭력 피해자에게 소아정신과 의사가 “너는 키도 크고 예쁜데 판단력도 있어 보이는데, 왜 그런일을 못 막았느냐, 충분히 네가 판단하면 막을 수 있었는데, 그냥 가만히 있었던 것 아니냐?”라고 물어보는 것은 성적 언동에는 해당하지 않을 수 있으나 현행 「여성폭력방지기본법」상의 2차 피해에 해당할 수 있다.

나. 성적 언동의 사실 인정

그렇다면 인권위가 이와 같은 성적 언동이 있었는지에 대한 사실 인정을 어떤 기준에 의해 판단하고 있는지에 대해 살펴보면, 일반적으로 피해자와 행위자의 진술은 엇갈리고 둘만이 있는 공간에서 이루어지는 경우가 많아 사실 관계를 판단하기 어렵다. 인권위는 당사자의 진술이 엇갈리는 경우 참고인과 피해자 진술이 일치하고, 피해자의 진술이 상당히 구체적이고 일관되어 신뢰할 수 있고, 행위자에게 불리한 주장을 할 만한 이유가 없고, 행위자가 피해자의 주장을 적극적으로 부인하거나 반박하지 못하고 있다면 피해자의 주장을 사실로 인정한다(17진정0507900). 또한 참고인들의 진술뿐만 아니라 신장 및 의자높이 등을 고려하여 재연한 상황과 피해자의 주장이 부합하는 점, 참고인 진술과 일치하는 피해자 주장이 구체적이고 일관적이어서 직접 경험에 의한 진술로 보이는 점을 근거로 사실로 인정하였다(18진정0363400).

인권위는 레스토랑 고용주가 아르바이트생들을 성희롱한 사건(16진정1023400)에서 ⅰ) 단 둘이 있을 때 발생한 사건에서 가해행위를 입증할 증거로 피해자의 진술이 유일하고, ⅱ) 대부분의 피해자들이 서로 알지 못하는 상황에서 존재하지 않는 행위자의 발언 등을 우연히 비슷한 시점에 조작했다고 보기 어려운 점, ⅲ) 달리 피해자들이 행위자를 무고할만한 사정이 보이지 않는 점, ⅳ) 피해자들이 진술하는 행위자의 가해행위가 성차별적 의식에 근거하여 젊은 여성들을 희롱하거나 비하함으로써 성적 모욕감을 야기하는 유사한 양상을 띠고 있는 점, ⅴ) 피해자들의 피해내용이 직접 경험하지 않았다면 진술하기 어려울 정도로 구체적인 점, ⅵ) 피해자들의 SNS·알바노조와의 상담, 우리 위원회에서의 조사 과정에서 일관되게 피해사실을 진술한 점 등을 종합하여 피해자들의 주장을 사실로 인정하였다.

'기업 임원의 북한이탈 여성직원에 대한 성희롱 사건'(16진정0676200)에서는 사실 인정의 주요한 근거가 된 '업무일지'에 대하여 "업무일지 기재내용 중 피해내용의 묘사가 피해자가 직접 경험하지 않았다면 묘사하기 어려울 정도로 상당히 구체적이고, 피해자가 근무일에 발생한 주요 사건에 대해 기록하는 습관을 가지고 있음이 인정되고, 피해사실을 입증하는 데 직접적으로 필요한 범위를 넘어서는 행위자의 행위모습까지 묘사하는 등 진정인이 피해사실을 의도적으로 과장하고 왜곡했다고 보기 어려운 정황이 존재하므로 대강의 내용이 실제 일어난 일과 부합한다고 보는 것이 합리적"이라고 판단하였다. 행위자도 위 업무일지 기재내용 중 배경적 상황이나 일부 사실에 대하여 인정하고 있어 피해자 주장의 신빙성을 일부 뒷받침하고 있고, 또한 당사자의 영향력으로부터 자유로워 공정하고 진술의 신빙성이 높을 것으로 판단되는 참고인 진술 등을 종합하여 업무일지 기재내용의 범위에서 피해자의 피해사실을 인정하였다.

이처럼 인권위는 행위자와 피해자 간의 문자메세지나 이메일, 주변 동료의 진술, 피해자 친구의 증언 등을 근거로 사실 관계를 인정하고 있고, 행위자와 피해자의 진술의 일관성 등을 통해 사실관계를 폭넓게 추정, 인정하고 있다.

4. 성적 굴욕감 또는 혐오감

성희롱이 성립하기 위해서는 피해자가 “성적 굴욕감 또는 혐오감”을 느껴야 한다. “성적 굴욕감 또는 혐오감”이란 ‘성적 언동으로 인하여 상대방이 느끼는 불쾌한 감정’을 말한다. 그렇다면 이러한 성적 굴욕감 또는 혐오감은 누구의 관점에서 판단하는지, 어떠한 사정을 근거로 판단하는지 살펴보면 다음과 같다.

대법원은 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 “객관적으로 상대방(피해자)과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”여야 한다는 판단기준, 즉 ‘합리적 피해자의 관점’을 제시하고 있다.

인권위는 대부분의 결정례에서 “일반 여성의 합리적 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 만한지”를 기준으로 판단하며, 동성 간 사건에서 ‘합리적 일반인’(05진정470), ‘합리적·객관적 피해자’의 관점을 기준으로 판단하였으며 최근에는 남성 가해자 - 여성 피해자 사건에서도 ‘객관적·합리적 피해자의 관점’에서 판단(16진정0676200)하고 있다.

또한 인권위는 ⅰ) 사회통념상 일상적으로 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 피해자들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는지 여부, ⅱ) 행위자의 성적 언동이 일회적·우발적이었는지, 지속적이고 끈질긴 것이었는지 등의 여부(12진정0927600, 10진정0535400), ⅲ) 행위자의 성적 언동이 피해자들의 근무환경을 악화시키기에 충분한지 여부 등을 기준으로 판단하고 있다.

반면, 인권위는 단순한 불쾌감에 그친 경우는 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기할 발언에 해당하지 않는 것으로 판단하고 있다. “천박스럽다”는 상대방이 모욕적이거나 불쾌한 감정을 느꼈을 수 있으나 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기할 발언에 해당하지 않고(16진정0297200), “손 잡아 봐도 되냐?”, “드라이브하러 가자.”에 대하여 양 당사자가 미혼이고, 손을 억지로 잡으려고 했던 것도 아닌 점 등에 비추어 이성적 호감을 표현한 행위자의 행위로 불쾌한 감정을 느꼈을 수는 있으나, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기할 발언에 해당하지 않는다고 보고 있다(15진정0967400).

5. 고용상의 불이익

인권위는 행위자가 피해자를 비서가 아닌 사적인 관계에서의 여자로 생각하는 언동이라고 할 수 있는 언동을 하고, 피해자로부터 이를 자제해달라고 부탁하는 편지를 받은 후에 피해자에게 일방적으로 다른 곳에서 일하라고 통지한 사건에서 성적 언동에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 준 것이라고 보았다(10진차0000114). 또한, 당초 피해자를 정규직원으로 채용할 의사를 표명했다가 피해자가 채용과정상 성희롱에 불응하자 행위자가 정규직원이 아닌 수습기간을 두는 것으로 입장을 바꾼 경우 역시 고용상의 불이익으로 보았다(09진차0000652).

또한 고용상 불이익이 실제 발생하지 않았더라도 이를 예고하는 발언이 있는 경우, 가해자의 지위와 업계에서의 영향력을 고려했을 때, 실제 불이익이 발생할 개연성이 높고, 피해자는 상당한 위축감과 불안감을 느낄 수밖에 없었을 것이므로 고용상 불이익을 예고하는 2차 가해에 해당한다고 보았다(18진정0363400).

6. 2차 피해

“ ‘성희롱 2차 피해’란 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 피해 사실에 대해 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 피해자에게 부정적인 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 상황”으로 “피해자가 피해를 감내하고 문제를 덮어버리도록 하는 부작용을 초래할 뿐만 아니라, 피해자에게 성희롱을 당한 것 이상의 또 다른 정신적 고통을 줄 수 있다. 성희롱 2차 피해는 성희롱 피해자에 대하여 가해지는 또 다른 불이익이라는 점에서 그 피해가 중대하고, 성희롱에 대한 문제 제기 자체를 차단시킬 위험성이 있다”(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조).

「국가인권위원회법」에는 성희롱 2차 피해에 대한 명문 규정은 가지고 있지 않지만, 인권위는 2차 피해가 문제된 대부분의 사건에서 문제된 행위가 ‘고용상 불이익’ 이나 「남녀고용평등법」 제14조 제2항 위반의 불리한 조치’에 해당하는지 여부를 판단하고 있다.

피해자가 성희롱 신고를 하여 징계를 받게 한 것에 대한 보복조치로, 행위자가 피해자의 계약내용에 과다한 업무를 추가한 후 계약서에 서명할 것을 요구하고, 재임용에서 탈락시킨 행위에 대하여 「남녀고용평등법」 제14조 제2항 위반 행위라고 판단하였다(17진정0752500). 또한 성희롱 피해자가 인권위에 성희롱 진정을 한 이후에 행위자들이 피해자를 회유하여 피해를 번복하는 자술서를 제출받은 당일 피해자에게 진술기회도 주지 않고 '사내 풍기 문란 행위'로 징계면직을 결정한 것에 대하여 '성희롱 피해자에 대한 불이익 조치'라고 판단하였다(17진정1096500·17진정1096501(병합)). 피해자가 인권위원회에 성희롱 진정한 후 사용자가 해고 징계처분한 사건에서도 징계양정과 제반사정에 비추어 '성희롱 진정을 이유로 한 고용상 불이익'으로 판단된다고 보았다(10진정0567600).

피해자가 행위자의 성추행을 상급자에게 알리고 행위자의 전출을 요구한 사실을 알게 된 다른 직원이 "행위자와 피해자가 서로 좋아하는 관계였는데 이제 와서 성추행을 당했다고 한다"는 등의 소문을 유포하여 피해자에게 2차 피해를 입혔던 사건에서는 " '성희롱 피해'가 '불륜'으로 둔갑하여 소위 '가십'거리로 취급되었고, 이러한 행위가 또 다른 '가해행위'임을 직원들은 인식하지 못하고 있는 것으로 보이며, 이러한 환경에서 진정인과 진정인의 배우자는 잘못된 소문을 바로잡기 위해 직접 동료들을 일일이 찾아 다니면서 누구로부터 들었는지 확인하지만, 동료 직원들은 그 소문을 누구로부터 들었는지는 밝히지 아니한 채 소문유포에 조금씩 일조한 것으로 판단된다. 이러한 가운데 진정인과 진정인의 배우자 등 진정인의 가족 모두가 매우 고통스러운 과정을 겪은 사실이 인정된다. 피해자 보호는 단순히 가해자와 피해자를 분리하거나 가해자에 대한 징계등 인사 조치에 머무르지 않고, 조직 내 피해자에 대한 부정적 인식이나 소문등으로 또 다른 피해, 즉 2차 피해를 방지하는 데까지 이르러야 실질적인 피해자 보호가 가능할 것이다. 피해자 보호뿐만 아니라 조직문화의 건전성 확보와 재발방지를 위해서 ○○군수는 성희롱 2차 피해 예방을 위해 적극적으로 개입할 필요가 있었다고 판단된다." 고 하였다.

반면, 인권위는 성희롱 관련 조사과정에서 조치가 미흡했거나 성희롱 제보 사실이 유출된 경우 '공무원의 업무 수행과 관련하여 진정인이 제기한 민원사항(성희롱 제보)에 대한 처리 등의 적정성을 따지는 문제'라고 보아 각하하였다(09진차0001224, 09진차0001201). "그거 뭐 흑심을 가지고 그러는 게 아니라 술 마시고 주정하는 건데 진정인이 너무 크게 만든다. 이상한 애다.", "양심적으로 살아라, 병원 길게 다녀야 할 것 아니야" 등 2차 피해

발언을 한 것에 대하여 고용상 불이익을 받은 경우에 해당하지 않는다고 보아 성희롱을 부정하였다(15진정0856000).

이처럼 인권위는 2차 피해를 성희롱 피해의 연장으로 보고 있다. 2차 피해는 성희롱으로 인한 고용 환경의 악화를 초래하는 것이므로, 성희롱 피해로 인한 직접 피해 이후 이로 인해 발생하는 불이익 혹은 사건에 대응하는 과정에서 발생하는 피해로 한정하고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

발제 2

성희롱 피해자 보호와 권리옹호를 위한 과제

이한본(법무법인 정도 변호사)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성희롱 피해자 보호와 권리옹호를 위한 과제

이한본(법무법인 정도 변호사[1])

1. 서설 – 여성폭력방지기본법의 정의규정의 문제점

가. 젠더폭력과 여성폭력

여성폭력방지기본법의 여성폭력의 개념은 1993년 UN 총회에서 의결한 “Gender-based violence”에서 기원하였다. 물론 당시 UN 총회에서는 ‘UN 여성폭력 철폐 선언(UN Declaration on the Elimination of Violence against Women)’을 하면서 “Gender-based violence”라는 용어를 사용하였기 때문에 “Gender-based violence”는 ‘여성에 대한 폭력’의 내용이라고 이해하였을 수도 있지만, “Gender-based violence”는 ‘젠더기반 폭력’으로 정확히 번역이 가능하였고, 이를 줄여서 ‘젠더폭력’이라는 용어를 사용하기도 하였는데, 당시에는 법률을 제정하면서 ‘젠더기반 폭력’또는 ‘젠더폭력’이라는 외래어 또는 일반 국민들에게 그 자체로서 의미를 알 수 없는 단어를 사용할 수가 없었기 때문[2]에 법률에는 ‘여성폭력’이라는 단어를 선택한 것으로 추측을 한다.

---

1) 서울여성노동자회 평등의 전화 자문위원, 여가부 여성폭력방지위원회 위원, 국방부 양성평등위원회 위원, 국방부 성희롱고충심의위원회 위원, 전 법무부 양성평등정책위원회 위원, 전 법무부 성희롱·성범죄 대책위원회 위원, 전 문체부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원

2) 2021년 제정된 스토킹범죄의 처벌등에 관한 법률은 외래어를 사용하였는데, 스토킹이라는 개념이 국민 일반에게 이해할 수 있는 개념이 되었다고 판단한 것으로 보이고, ‘젠더폭력’은 그 개념을 국민 일반이 이해하지 못한다고 판단했다고 보인다. 물론 당시의 ‘여성 혐오 범죄’에 대한 구체적인 대책으로 여성폭력기본법을 제정하여야 한다는 목소리를 반영하여 ‘여성에 대한 폭력’을 직접적으로 규율하여야 한다는 주장도 있었을 것으로 보인다.

나. “여성폭력”의 정의 규정의 문제점

여성폭력은 원칙적으로 젠더기반 폭력을 의미하여야 함에도 불구하고, 여성폭력방지기본법은 제3조 정의규정에서 [“여성폭력”이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로]라고 규정함에 따라 폭력의 대상(피해자)을 “여성”에 한정하게 되었다. 이에 따라 젠더기반 폭력은 반드시 여성만을 대상으로 하는 것은 아니라든지, 동성 간에도 젠더기반 폭력이 발생할 수도 있다 등의 젠더기반 폭력에 대한 정당한 설명들이 「여성폭력방지기본법」의 정의 규정에 반하게 되어 버리는 결과가 되었다. 즉, 법률 해석의 기본 원칙은 ‘문리해석’이고, 문리해석으로 해석이 어려울 때 보충적인 해석 방법을 따라야 하는 것인데, 정의 규정에서 ‘성별에 기반한 여성에 대한 폭력’이란 문구가 들어감으로 인하여 교사범, 간접정범 등을 고려하지 않으면 행위자는 남성, 대상은 여성으로 해석할 수밖에 없게 만들어진 것이다.

물론, 남성에 의한 여성에 대한 폭력만을 규제하는 법률의 존재가 반드시 잘못된 것이라고 할 수는 없지만, 여성폭력의 정의에서 예시한 ‘관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력’ 등은 원래 행위자는 남성, 대상은 여성으로만 한정된 내용이 아님에도 불구하고, 「여성폭력방지기본법」의 규율 대상은 관계 법률에서 정하는 각 폭력 중에서 행위자는 남성, 대상은 여성인 경우만으로 한정해 버리게 된 것이다.

즉, 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱 등의 피해자의 절대 다수는 여성이기 때문에 학문적 의미 또는 여성주의 운동의 차원으로는 위와 같은 폭력 행위들을 ‘여성폭력’이라고 명명할 수는 있겠으나, 모든 예외들도 포괄하여 규정하여야 하는 법률의 영역에서 ‘여성폭력’이라는 용어를 사용하였기 때문에 용어의 의미 그대로 해석할 수밖에 없는 상황이 된 것이다.

여성폭력의 정의 규정을 문리해석하면, 남성 행위자의 여성에 대한 행위만을 여성폭력으로 볼 수밖에 없기 때문에, 이를테면 시어머니에 의한 며느리에 대한 폭력은 「여성폭력방지기본법」의 가정폭력이 될 수 없고, 동성 간의 성폭력, 여성의 남성에 대한 성폭력은 「여성폭력방지기본법」의 성폭력이 될 수 없다.

성희롱과 관련하여서도 매우 심각한 문제가 발생하게 될 수밖에 없다. 비록 「국가인권

위원회법」 또는 남녀고용평등법에는 '여성폭력'이란 단어가 들어가 있지 않지만,「여성폭력방지기본법」상 여성폭력의 정의 규정에 성희롱이 포함되어 있기 때문에 성희롱의 해석에 있어서도 동일한 문제가 발생할 수 있고,「국가인권위원회법」에는 '2차 피해'에 대한 규정이 존재하지 않고,「여성폭력방지기본법」 제6조는 "여성폭력방지 및 피해자 보호·지원에 관하여 다른 법률을 제정하거나 개정할 때에는 이 법의 목적과 기본이념에 맞도록 하여야 한다"고 규정하고 있기 때문에 국가인권위원회의 성희롱 관련 정책에도 영향을 미칠 수밖에 없다.

다. 2차 피해 정의 규정의 문제점

(1) 정의 규정의 구조

「여성폭력방지기본법」은 2차 피해의 정의 규정인 제3조 제3호를 가. 나. 다. 목으로 나누어서 규정하고 있다. 이 중에서 다. 목은 남녀고용평등법이나「공익신고자보호법」의 내용과 크게 다르지 않고, 나. 목은 일종의 예시 규정이라고 볼 것이기 때문에 심각한 문제는 없지만, 나. 목의 경우에도 '폭력 피해 신고 등을 이유로'라는 문구를 넣어야만 2차 피해의 정의 규정에 부합하게 될 것이다. 가장 큰 문제가 되는 것은 가. 목이다.

(2) 2차 피해의 일반적 정의 규정의 문제점

2차 피해의 정의 규정 중 가. 목은 "수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해"라고 규정하고 있어서 나. 다. 목을 전부 예시 규정으로 만들었다고 볼 수 있을 만큼 포괄적인 개념을 사용하였다. 어떠한 행위 유형도 특정하지 않았고, 행위의 구성요건을 기술하지 않고, '피해 신고 등을 이유로'라는 문구도 넣지 않은 채 '어떠한 상황에서 입는 피해'라고만 규정하여 나. 다. 목의 행위들이 일정한 행위의 유형을 규정한 것과는 완전히 다른 입법 형식을 채택하고 있다.

이에 따라 '여성폭력 피해자'가 '수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정'에서 입는 피해는 어떠한 사건이 발생한 후, 스스로 피해자로

규정한 이후에(신고를 요건으로 하지 않기 때문에) 피해가 완전히 회복되어 더 이상 피해가 없다고 스스로 선언할 수 있는, 어떻게 보면 끝이 존재하지 않는 순간까지의 상황을 규정하였다고 볼 수 있다. '수사・재판・보호・진료・언론보도'는 예시일 뿐 '여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정'은 신고를 하였는지 여부를 따지지 않고 있고, 언제가 종료 시점인지는 피해자의 주관적 결심이나 감정에 맡겨놓고 있기 때문에 다소 과장하여 표현하면 피해자가 수명을 다하여 노령으로 사망한 이후에도 계속될 수 있도록 규정하고 있는 것이다.[3)]

이렇게 2차 피해를 입을 수 있는 상황을 시작점이나 인과관계의 규정 없이 피해자의 의사나 상황에 따라서는 영원할 수도 있도록 규정하여 놓았으면서 '가해행위'의 유형이나 구성요건은 규정하지 않은 채, 단순히 '정신적・신체적・경제적 피해'라고만 규정하여 놓았기 때문에 '2차 피해'는 피해자가 단순히 기분이 나쁘다고 해도 성립이 가능한 것이다(기분이 나쁜 것은 정신적 피해, 정신적 피해에 따른 스트레스의 발생은 신체적 피해, 스트레스 때문에 제대로 일을 할 수가 없어서 발생하는 경제적 피해).

'정신적・신체적・경제적 피해'는 남녀고용평등법상 불리한 처우의 한 유형인 '정신적・신체적 손상을 가져오는 행위'와 「여성폭력방지기본법」 정의 규정 다. 목의 6)에 규정된 '그 밖에 정신적・신체적 손상을 가져오는 행위'와 유사한 것 같아 보이지만, '손상을 가져오는 행위'와 '피해'는 분명히 의미가 다르기 때문에 이러한 정의를 정당화할 근거가 될 수 없다. '손상'은 사전적인 의미가 '병이 들거나 다침'으로 가해자가 가하는 '상해'에 대응하여 피해자가 당하는 '손상'의 의미가 있는 것이지만, '피해'는 병이 들거나 다치지 않아도 주장이 가능한 것으로 앞서 언급한 바와 같이 특정한 행위가 없었다고 하더라도 단순히 기분이 나쁘기 때문에 정신적 피해를 입었다고 주장하는 것을 2차 피해가 아니라고 할 수 없게 되는 것이다.

조금 과장을 하여 예를 들자면, 성범죄 가해자에 대한 수사가 시작되었을 때, 경찰, 검찰 단계에서 구속을 시키지 않으면 피해자는 2차 피해를 주장할 수 있을 것이고, 재판 단계에서 법원에서 가해자를 사형을 시키지 않았다는 이유로 피해자는 2차 피해를 주장할

3) 피해자가 죽는 순간까지도 피해가 회복되지 않았다고 느낀다면 사망 이후에도 2차 피해를 입는 것이 가능한 것이다.

수 있을 것이며, 성희롱 가해자에 대한 신고 즉시 인사권자가 행위자를 파면하지 않았다는 이유로 2차 피해를 주장할 수 있고, 피해자의 마음에 들지 않는 절차를 진행하고 결론을 도출한 성희롱 구제절차에 관여한 외부위원을 포함한 모든 사람을 2차 피해를 가한 가해자로 신고할 수 있게 되는 것이다.

특히 2차 피해가 발생한 경우, 2차 피해를 가한 행위 자체가 형법상의 범죄행위가 되어 형사사법시스템을 이용하는 경우에는 그에 따르는 것이지만, 형사사법시스템을 이용하지 않는 경우에는 성희롱 고충처리시스템에 의하여 2차 피해를 가한 행위자를 징계하거나 행위의 중단 조치를 취하도록 할 수밖에 없기 때문에 성희롱과 동일하게 성희롱고충심의위원회를 통하여 2차 피해의 성립 여부를 판단하여야만 하는데, 피해자가 '정신적·신체적·경제적 피해'를 주장하는 경우, 성립 여부는 판단의 영역이 아닌 피해자의 주장 여부에 따라 성립하는 것이기 때문에 실무를 담당하거나 심의를 담당하는 사람들에게는 극도의 혼란을 줄 수밖에 없는 상황이다.

(3) 여성가족부 여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안의 모순점

「여성폭력방지기본법」의 2차 피해 정의 규정이 잘못된 정의 규정이라는 점은 여성가족부가 2021. 1. 25. 배포한 '여성폭력 2차 피해 방지지침 표준안' 자체에서 드러나고 있다. 즉, 위 지침의 제3조를 보면,「여성폭력방지기본법」의 정의 규정을 그대로 원용하고 있는데, 위 지침을 반영한 '2차 피해 방지지침 포함 성희롱·성폭력 예방지침 표준안'[4]을 보면, 정의 규정에서 2차 피해의 정의를「여성폭력방지기본법」의 2차 피해 정의 규정이나 여성폭력 2차 피해 방지지침 표준안에 의하지 아니하고, "'2차 피해'란 동 표준안 제12조2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다."라고 규정하여「여성폭력방지기본법」2차 피해 정의 규정 다. 목만을 2차 피해로 정의하고 있는 것을 알 수 있다.

4) 여성가족부 홈페이지에 2021. 1. 28.자로 게시된 '여성폭력 2차피해 방지 지침 표준안 및 해설(홈페이지)' 문서 22페이지 이하에 있는 성희롱 성폭력 예방 및 2차피해 방지 지침 표준안

이는 단순히 담당자가 지침을 정리하는 과정에서 실수를 한 것일 수도 있겠지만, 「여성폭력방지기본법」 제3조 제3호의 2차 피해의 정의규정 가. 나. 다 목을 전부 성희롱·성폭력 예방지침 상의 2차 피해로 규정하게 되면, 성희롱 성폭력 예방지침에 따른 성희롱 고충처리시스템이 정상적으로 운용될 수 없다는 점을 여성가족부가 스스로 인지하고 있었기 때문일 수도 있다.

라. 성희롱 고충처리절차에서의 모순

「여성폭력방지기본법」상 2차 피해의 정의가 개념의 무한 확장을 가져오는 문제가 있다고 하더라도 2차 피해라고 정의된 행위가 명예훼손, 모욕 등 형법상의 범죄가 되는 경우에는 형사사법시스템에 따라 행위자를 처벌할 수도 있을 것이다. 그러나, 형법상의 범죄가 되지 않는 경우 또는 피해자의 선택에 따라 성희롱 고충처리시스템을 이용하여 2차 피해로부터의 보호 또는 예방을 요구하거나 이미 2차 피해 행위를 행한 자에 대한 신고 등의 절차를 거칠 수 있도록 해야 한다.

남녀고용평등법, 국가인권위원회법, 양성평등기본법, 예술인권리보장법에 근거하여 국가기관 등 뿐만 아니라 일반 사기업에서도 내규 등을 통하여 성희롱 고충처리절차가 규정되어 있고, 성희롱 고충처리절차에 따라 성희롱을 예방하고, 피해자를 보호하며, 행위자에 대한 징계 등을 할 수 있다. 직장 내 성희롱 또는 성희롱이라는 개념이 법률상의 개념으로 도입된 것은 1999. 2. 8. 남녀고용평등법의 개정과 같은 날 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」(2005. 3. 24. 폐지) 제정에 의해서인데, 그 이후 이미 만 23년이 넘게 제도가 운용이 되어 왔다. 도입 당시부터 당연히 성희롱은 여성이 피해자인 경우에만 성립하는 것이 아니라 남성이 피해자인 경우, 가해자가 동성인 경우도 예정하여 23년이 넘게 운용이 되어 온 것이다.

현재 2차 피해라는 단어가 규정된 법률은 「여성폭력방지기본법」 이 유일하다.[5] 앞서 언급한 여성가족부가 배포한 '여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안'에 따라 국가기관, 공공기관 등은 「여성폭력방지기본법」에 근거한 2차 피해 규정에 따라 성희롱 고충처리와 관련된

5) 성희롱과 관련되어 남녀고용평등법은 '불리한 처우', 예술인 권리보장법은 '불이익 조치'

규정을 이미 변경하였다. 만 23년이 넘게 성별에 관련 없이 성희롱 피해 구제를 받을 수 있어 왔지만,「여성폭력방지기본법」의 '여성폭력' 정의 규정, '2차 피해' 정의 규정을 법률 그대로 해석하게 되면, 오로지 여성 피해자만 2차 피해를 주장할 수 있게 되는 모순이 발생하고, 주장만으로 2차 피해를 인정하여야 하는 문제점이 발생하는 것이다.

마. 「국가인권위원회법」상 2차 피해 규정의 부재

「국가인권위원회법」에는 성희롱 2차 피해에 대한 규정이 없기 때문에 2차 피해의 정의에 대하여는 현재 유일하게 여성폭력에 대한 2차 피해를 규정하고 있는「여성폭력방지기본법」의 개념을 사용하게 되면, 앞서 언급한「여성폭력방지기본법」의 정의 규정의 문제점들이 모두 국가인권위원회의 성희롱에 대한 2차 피해의 판단에 있어서도 적용될 수 있다.

바. 결론

「여성폭력방지기본법」의 정의 규정은 반드시 개정이 이루어져야 한다. 특히 2차 피해와 관련하여 문리대로 해석하여 남성 피해자는 2차 피해를 신고할 수 없다고 하는 사례가 발생하고, 이에 대하여 법원의 재판이라도 있게 되어 위헌법률심판 또는 헌법소원이 청구되면 해당 정의규정은 위헌 무효가 될 가능성이 매우 높다(2차 피해 정의 규정은 여성폭력 정의규정과 결합하여 법률에 의한 직접적인 성차별에 해당하게 된다).

국가인권위원회는 성희롱 사건을 처리함에 있어서 남녀고용평등법상의 직장 내 성희롱의 정의규정이 아닌「국가인권위원회법」의 정의 규정에 따라 그 적용범위를 넓혀왔는데, 2차 피해와 관련된 규정만 남녀고용평등법이나 「여성폭력방지기본법」을 이용하는 것도 바람직하지는 않다.「국가인권위원회법」도 개정을 통하여 2차 피해와 관련된 정의 규정을 신설하여야 할 것이다. 법률의 개정은 많은 시간이 필요할 수도 있으므로 차선책으로 내부 규정을 정비하여 성희롱 2차 피해에 대한 진정 사건을 어떤 근거로 처리할 수 있는지에 대한 근거와 2차 피해의 정의 규정도 마련하여야 할 것이다.

2. 성희롱 규정 해석에 대한 기준

가. 조문 체계상의 문제

「국가인권위원회법」은 제2조 3호에서 "평등권 침해의 차별행위"를 정의하면서 하위 개념의 형식인 라. 목에서 성희롱의 정의를 규정하고 있다. 이런 조문 체계를 문구대로만 해석하면, 성희롱은 가, 나, 다목에 규정된 불리하게 대우하는 행위와 더불어 평등권 침해의 차별행위의 한 종류로 볼 수밖에 없다. 성희롱은 젠더기반 폭력의 하나로서 성차별과 밀접한 관계가 있는 것은 부인할 수 없지만, 젠더기반 폭력(넓은 의미의 성폭력)은 이미 차별 영역에서 벗어나 독자적인 규율 영역에 들어와 있다는 점에서 여전히 차별행위의 하나로 차별시정 시스템에 의하여 처리되는 것은 타당하지 않다. 성차별적 직장 내 괴롭힘 또는 성차별적 언동과 성희롱은 구분이 되는 영역이고 징계 기준도 달라야 하기 때문에 성희롱은 차별행위의 한 종류로 이해되기 보다는 젠더기반 폭력의 영역으로서 성범죄에 해당하지는 않는 성적 괴롭힘으로 파악(물론 성범죄에 해당하는 경우도 포함하여 구제 대상이 될 수 있다)하여 별도의 항목으로 정의되는 것이 바람직하다.

나. 행위자와 피해자의 해석

「국가인권위원회법」은 성희롱을 "업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다"라고 규정하고 있다.

행위자에 대하여는 "업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자"라고 하여 "사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게"로 규정한 남녀고용평등법에 비하면 다소 넓게[6] 규정되어 있다고 볼 수 있고, 남녀고용평등법이 '다른 근로자에게'와 같이 행위의 상대방을 근로자로 규정한 것과 다르게 행위의 상대방을 규정하지 않았기 때문에 피해자가 반드시 행위자와

6) '사용자'는 '사업주'보다 넓은 개념이고, '그 밖의 관계'라는 표현 때문에 고용관계를 요건으로 하지 않는다.

같은 직장의 근로자이거나 공공기관의 종사자일 것을 요하지는 않는다고 해석할 수 있게 되어 있는 것이다.

남녀고용평등법은 성희롱을 '직장 내 성희롱'으로 규정하고 있는데, 이는 1999. 2. 8. 남녀고용평등법의 개정에 의해 최초로 직장 내 성희롱을 규정할 때, '직장 내 성희롱'을 범죄로 규정하지 않고, 사업주에게 예방과 피해자에 대한 보호 조치, 행위자에 대한 징계 등의 조치를 하는 의무를 부과하는 방향으로 제도를 만들었기 때문에 '직장 내 성희롱'으로 규정될 수밖에 없었다. 성희롱을 법적으로 규율하는 역사가 23년이 넘은 지금, 성희롱을 젠더폭력의 일종으로 보아 범죄화하여 직장과 관련 없는 곳에서 이루어진 성희롱, 업무관계가 없는 경우의 성희롱도 범죄화를 통하여 법적인 규제를 하여야 한다는 요구하는 목소리도 있지만, 성희롱과 성범죄가 서로 다른 시스템에 의하여 처리되어 온 우리나라에서는 다소 무리한 주장이 될 것이고, 성희롱 시스템의 장점(범죄 구성요건처럼 명백하지 않은 성희롱의 구성요건을 사용할 수 있고, 피해자의 주관적 감정을 기준으로 다양한 행위와 언동들을 성희롱으로 인정할 수 있고, 「형사소송법」의 엄격한 증명을 거치지 않고도 성희롱이 인정될 수 있는 장점)을 고려할 때 타당하다고 생각하지 않는다.

다만, 성희롱을 규제하는 역사가 진행되는 과정에서 노동시장의 유연성이 지속적으로 진행되어 고용형태가 다양화되어 성희롱을 법제화할 당시에는 생각하지 못했던 다양한 근로관계가 생겼기 때문에(대표적인 것이 실질적으로는 사용자의 지휘 감독을 받는 근로자이면서 개인사업자로서 근로계약이 아닌 용역계약 등을 체결하고 근로하는 경우) 문자 그대로(좁은 의미로) '직장 내 성희롱'만을 성희롱으로 인정하는 것은 더 이상 타당하지 않아서 행위자와 피해자 사이에 직접적인 고용관계가 없는 경우라든지, 같은 직장은 아니어도 함께 일하는 경우 등의 사례에서는 이를 성희롱으로 규율하여야 할 필요성이 있는 것이고, 국가인권위원회에서도 실무상으로는 남녀고용평등법상의 직장 내 성희롱보다는 좀 더 넓은 범위로 보아 행위자와 피해자가 직접 고용관계가 없는 경우에도 진정을 받아들이고 있다.

다. 업무 관련성과 관련한 기준 마련의 필요성

「국가인권위원회법」상의 성희롱 정의 규정이 행위의 상대방을 규정하지 않아서 행위자와의 관계를 명확히 한정하지 않는 다소의 모호성을 가지고 있기 때문에 성희롱 구제의 사각지대를 최대한 해소하려는 노력이 가능하였다. 다만, 직장 또는 고용과 관련이 되지 않는 모든 성희롱을 국가인권위원회에서 구제를 하는 것은 아니기 때문에 국가인권위원회의 성희롱 구제의 범위는 결국 '업무 관련성'을 어떻게 해석할 것인가의 문제가 되는 것이다. 성희롱 구제의 사각지대를 최대한 좁혀야 한다는 관점에서는 업무 관련성을 넓게 해석하여야 한다고 주장할 수밖에 없다. 다만, 성희롱이 범죄는 아니지만, 성범죄와 유사한 낙인 효과가 있고, 성희롱이 인정되면 행위자는 중징계를 받는 경우가 많기 때문에 업무 관련성을 지나치게 넓게 해석하여 예측가능성이 없게 만드는 것 역시 행위자 또는 일반 국민들에게 가혹한 결과라고 볼 수도 있으며, 법률이 개인의 일반적인 삶에 지나치게 개입하는 것 또한 타당하지 않다는 주장도 잘못된 주장이라고 할 수는 없다.[7]

업무 관련성이라는 요건 또한 해석이 필요한 일반개념이지만,「국가인권위원회법」의 정의 규정은 "업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자"라고 행위자를 특정하였기 때문에 행위자의 행위는 당연히 그 행위자의 업무, 고용과 또는 그와 유사한 관계가 있는 행위여야만 한다. 남녀고용평등법은 '직장 내'라는 한계를 두고 있지만,[8] '직장 내'라는 한계를 두고 있지 않은「국가인권위원회법」에서는 마땅히 남녀고용평등법과는 다른 해석이 가능한 것이고, 가능하면 업무 관련성의 범위를 넓혀 해석하여야 할 필요성도 있다. 즉, 행위자와 상대방 사이에 동일한 사업주와의 직접 고용관계가 없다고 하더라도 행위자 또는 상대방의 업무와 관련하여 성희롱이 발생한 경우에는 국가인권위원회의 성희롱 판단 대상이 되도록 하여야 한다. 정규직 근로자인 행위자와 같은 공간에서 근무하거나 협업을 하고 있는 용역회사의 근로자인 상대방, 정규직 근로자인 행위자와 개인사업자인 상대방이 업무를 하는 경우뿐 아니라 사용자 또는 근로자가 고객

---

7) 이를테면, 절친한 직장 동료 사이에서 휴식시간에 성적인 농담을 주고 받는 것을 고객이 우연히 지나가다가 들었고 고객이 성적인 굴욕감을 느꼈다고 하여 법적인 개입이 가능하도록 하는 것은 타당하지 않는 것이다.

8) 남녀고용평등법상 성희롱의 경우에도 이 '직장내'를 공간적인 개념으로 한정하여 해석하지는 않는다. 회식이나 야유회의 경우에도 업무와 관련된 모임인 경우에는 당연히 직장 내 성희롱으로 해석한다.

에게, 공공기관 종사자가 민원인에게 성희롱을 하는 경우까지 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 업무와 관련이 있는 경우에는 성희롱을 판단하여야 한다. 다만, 행위자가 그 업무와는 전혀 관련이 없는 공공기관의 종사자, 사용자, 근로자인 경우에는 이들도 고객이거나 일반인이 되는 것이므로 이러한 경우까지 「국가인권위원회법」 상 성희롱의 범주에 포섭할 수는 없을 것이다.

예상 못한 예외적인 사안이 발생할 수도 있겠으나, 국가인권위원회가 행위자와 상대방과의 업무 관련성을 해석하는 것에 대한 어느 정도의 일관성이 유지되지 않는다면 국가인권위원회의 구제 절차에 대한 신뢰성의 문제가 발생할 수 있으므로 이와 관련한 해석기준을 내규나 지침 또는 최소한 사무처리준칙으로라도 정해 놓아 일관성을 확보하는 것이 필요할 것이다.

대법원은 "'성희롱'을 정의한 구 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서의 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 요건은 포괄적인 업무 관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무 관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다"(대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결, 대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결)고 하여 업무 관련성 인정과 관련한 일반적인 원칙을 판시한 바 있으므로 대법원 판결을 참조하여 현재의 다양한 근로관계를 고려하고, 예시를 활용하여 해석기준을 마련하는 것이 필요하다고 할 것이다. 그리고 이 해석기준은 가능하면 공개를 하여 국가인권위원회에서 성희롱 판단이 가능한 사안에 대하여 국민들이 알 수 있도록 하여야 한다.

3. 다른 기관에서 권리구제절차가 진행 중인 사건에 대한 처리 방안

가. 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호의 규정

「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호는 "진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우" 그 진정을 각하하는 것으로 규정하고 있다. 이는「국가인권위원회법」이 제정된 2001. 5. 24.부터 개정된 사실이 없이 유지되고 있는 법 제32조 제1항의 10개의 각하 사유 중 하나인데, 우리나라에서는 법률에 의하여 21세기에 이르러서야 국가기관이 된 국가인권위원회가 기존의 권리구제 절차를 행하는 국가기관의 업무를 침해하거나 서로의 업무가 충돌되지 않도록 하기 위하여 규정한 것이므로 잘못된 입법이라고 해석하기는 어렵다.

나. 성희롱 사건에서 적용의 문제점

이 규정을 성희롱의 구제와 관련하여 기계적으로 적용하는 것은 다소 불합리한 면이 있다고 하지 않을 수 없다. 즉, 최초「국가인권위원회법」이 제정되었을 2001. 5. 24. 당시 성희롱에 대한 구제는 국가인권위원회의 사무가 아니었고, 여성가족부(당시에는 여성부) 소관의 성차별 조사 및 구제 업무의 내용 중 하나였는데,[9] 2005. 3. 24.「남녀차별금지 및구제에관한법률」을 폐지하면서 이 업무를 국가인권위원회로 이관시키기로 하였고, 2005. 7. 29.「국가인권위원회법」을 개정하여 성희롱을 국가인권위원회의 조사대상에 포함되도록 하였던 것이다. 그런데,「남녀차별금지및구제에관한법률」에는「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호와 같은 규정이 없었을 뿐만 아니라, 성희롱은 개념적으로는 성범죄에 이르지 않는 행위를 의미하기는 하지만, 성범죄에 해당하는 행위에 대하여도 이를 형사소송법의 시스템에 따라 형사사건화 하지 않고 피해자의 의사에 따라 성희롱 고충처리시스템에 의한 해결을 요구할 수도 있다.

---

9) 남녀차별금지및구제에관한법률의 여성특별위원회의 업무였는데, 여성부가 신설되면서 대통령령 제17116호인 '여성부직제'에 근거한 '남녀차별 사건' 의 한 유형으로 여성부가 담당하게 되었다.

즉, 강제추행에 해당하는 행위에 대하여 형사 고소를 하지 않고,[10] 성희롱으로 신고하여 성희롱 고충처리시스템을 통한 피해자 구제를 받는 것도 얼마든지 가능한 것인데, 이는 형사사법시스템은 국가권력의 발동에 의하여 행위자의 처벌에 중점을 두는 시스템이고, 성희롱 고충처리시스템은 피해자의 피해구제와 재발방지 등에 중점을 두는 시스템이기 때문에 이를 피해자가 선택할 수 있어야 하는 것이고, 두 개의 시스템을 동시에 사용할 수도 있어야 한다.

또한, 성희롱은 1개의 행위만 존재하는 경우도 있기는 하지만, 언어적 성희롱과 신체적 성희롱이 동시에 또는 시차를 두고 지속되는 경우도 많다. 강제추행죄에 대한 법원의 판단기준도 꾸준히 변화하여 과거에는 강제추행으로 인정하지 않던 행위들이 강제추행으로 인정되는 경우도 많아지고, 그 범위도 넓어졌다.[11] 그래서 원치 않는 신체적 접촉이 있는 경우에 성범죄인 강제추행인지, 신체적 성희롱인지 쉽게 판단할 수 없는 경우도 있고, 그 중간 영역이라고 할 수 있는 행위도 발생하게 되었다.

이러한 이유로 원치 않는 신체접촉의 피해를 입은 피해자는 형사고소를 통하여 가해자의 처벌을 원할 수도 있는 것이고, 가해자의 처벌까지는 아니더라도 성희롱 고충처리시스템을 통하여 조직 전체의 변화와 재발방지를 위한 조치를 요구하거나, 가해자의 행위의 중단 또는 가해자의 징계, 즉각적인 가해자의 분리 등을 요구할 수도 있는 것이다. 즉, 성희롱 또는 강제추행의 상황에서 피해자는 적절한 구제수단을 선택할 수 있어야 하고, 성희롱과 강제추행이 잘 구분되지 않는 상황에서는 주된 구제수단과 보충적 구제수단을 동시에 사용할 수도 있도록 할 필요성이 있는 것이다.

---

10) 성범죄에 대한 친고죄는 2013. 6. 19.자로 폐지되었지만, 원래 성범죄를 친고죄로 한 이유는 원칙적으로 피해자의 의사에 반하여 형사사법절차가 시작되는 것이 부당하다는 고려가 있었다.

11) 강제추행과 관련한 과거의 대법원 판례들을 보면, 여성의 성기 또는 가슴, 엉덩이, 허벅지 등 그야말로 직접적으로 성적으로 민감한 신체에 대한 접촉만을 강제추행으로 보았지만, 현재의 법원 판결은 접촉한 신체 부위를 절대적 기준으로 보지 않는다고 해석할 수 있을 정도이다.

다. 개선 방안

이상과 같은 성희롱 구제의 특수성을 고려하여 원칙적으로는 타당한「국가인권위원회법」의 각하와 관련된 법률조항을 전부 개정하여 해결하는 것보다는 성희롱과 관련하여서는 예외 조항을 추가하는 것이 타당하겠지만, 법률 개정으로 예외 조항의 추가가 되기 이전의 법률 상황에서도 적절한 해석과 운용을 통한 해결이 가능하다고 본다.

즉, 피해자가 성희롱 피해와 관련하여 국가인권위원회에 진정을 하고, 동시에 또는 사전, 사후에 수사기관에 신고를 하여「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호의 상황이 발생한다고 하더라도 국가인권위원회는 즉시 각하를 하지 않고, 최소한 수사기관의 기소 여부까지는 살펴본 후에 각하 여부를 결정하는 것이다.

수사기관에서 불기소 결정을 한 경우에도 그 불기소 이유가 행위 자체는 인정하되, 다른 사유(행위는 인정되지만, 강제추행으로 해석되지는 않는 경우 등)로 불기소를 한 경우이거나 심지어 피해자의 진술의 신빙성을 문제 삼아 불기소를 한 경우이더라도 국가인권위원회는 성희롱 진정에 대하여 각하를 하지 않고 절차를 진행하여 성희롱의 성립 여부 등을 결정하는 것이다(형사적으로 불기소가 된 행위에 대하여 민사법원 또는 행정법원에서는 불기소의 결론과 다른 내용으로 사실인정을 하는 사례는 얼마든지 있다). 또한, 언어적 성희롱과 신체적 성희롱이 함께 있는 경우에는 수사 대상이 된 신체적 성희롱에 대해서는 수사기관의 기소 여부를 살펴보고 절차를 진행하되, 언어적 성희롱에 대해서는 먼저 국가인권위원회에서 절차를 진행할 수도 있다. 동일한 피해자가 동일한 행위자에 대하여 언어적, 신체적 성희롱에 대하여 신고를 했지만, 언어적 성희롱에 대하여는 권리구제 절차가 진행되는 것이 아니기 때문에 각하 사유가 없으므로 절차를 진행할 수 있다고 해석되는 것이다.

또한, 성희롱에 대하여 고용노동부와 국가인권위원회에 대한 진정이 함께 이루어진 경우에도 국가인권위원회는 해당 고용노동청에 권리구제 절차가 진행 중이라는 이유로 바로 각하할 것이 아니라 해당 고용노동청과의 업무 협조를 통하여 양 기관의 진행 상황을 피해자에게 공유하고, 피해자에게 두 절차 중의 하나의 절차에 대한 진정을 취하할 수 있도록 안내하는 방향으로 처리를 하는 것이 타당하다.[12] 고용노동부와 국가인권위원회가 함께 성희롱 예방과 피해자 보호를 위한 업무를 하고 있기 때문에 협업은 양 기관에게

주어지는 당연한 책무이다.

4. 「국가인권위원회법」상 성희롱 관련 규정의 개정 필요성

가. 정의 규정의 개정 – 고용상의 불이익

「국가인권위원회법」상 성희롱의 정의는 양성평등기본법, 폐지된「남녀차별금지및구제에관한법률」상 성희롱의 정의와 큰 차이가 없다. 양성평등기본법이 2005. 12. 29. 개정을 통해 성희롱의 정의 규정을 추가하면서(당시에는 여성발전기본법)「국가인권위원회법」의 성희롱의 정의,「남녀차별금지및구제에관한 법률」의 성희롱의 정의를 참조하였기 때문에 개정을 통한 도입 당시에는 정의가 거의 동일하였는데, 2014. 5. 28. 양성평등기본법을 전부개정하면서 정의 규정인 제3조 제2호 나.목을 "상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위"로 개정하였다.

즉, 양성평등기본법은 '고용상의 불이익'을 '불이익'으로 바꾸고, '그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위'를 추가한 것인데,「국가인권위원회법」은 2005. 7. 29.자 개정으로 성희롱 정의 규정을 도입한 이후로 성희롱 정의 규정은 개정이 된 적이 없다.

남녀평등고용법은 '직장 내 성희롱'만을 규율하는 것으로 성희롱 규정을 도입하였기 때문에 최초 '고용상의 불이익'으로 규정을 하였다가, 이후 개정을 통하여 '근로조건 및 고용에서 불이익'으로 개정되어 불이익의 범위를 어느 정도 넓힌 것인데,「국가인권위원회법」에서만 불이익을 '고용상의 불이익'으로 한정하여야 할 아무런 이유가 없다. 성희롱 정의 규정은 양성평등기본법의 개념과 동일하게 '고용상의 불이익'을 '불이익'으로, '그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위'를 추가하는 방향으로 반드시 개정되어야만 할 것이다.

---

12) 남녀고용평등법상의 직장 내 성희롱과「국가인권위원회법」의 성희롱은 적용 범위에 차이가 있으므로 특히 고용노동부에서는 동일 직장이 아니라는 이유로 각하할 사안이지만, 국가인권위원회에서는 구제가 가능한 사안이라면, 고용노동부에서는 바로 각하할 것이 아니라 국가인권위원회와 피해자에게 이를 충분히 안내해 주어야 한다.

나. 별도의 항목으로 규정 필요성

「국가인권위원회법」의 성희롱 정의 규정은 제2조 정의 규정 3호에서 “평등권 침해의 차별행위”의 하위 개념인 라. 목에 위치하고 있는데, 이론적으로는 성희롱이 성차별과 밀접한 관련을 가지고 있지만, 현재 성희롱은 젠더기반 폭력의 한 종류로서 독자적인 처리 시스템이 확립되어 있기 때문에「국가인권위원회법」에서도 별도의 항목에서 성희롱을 정의하는 것이 바람직하다.

대법원도 “「국가인권위원회법」의 관련 규정에 의하면 제2조 제4호 (라)목의 ‘성희롱 행위’는 제2조 제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없”다는 취지의 판단을 한 사실이 있는데(대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두7854 판결 참조), 이는 소송당사자가 성희롱 성립 외에 차별행위의 요건을 충족하여야만 하므로 국가인권위원회의 결정이 위법하다고 주장을 했기 때문에 대법원의 판단이 있었던 것이므로 평등권 침해의 차별행위와는 별도의 항목에서 성희롱을 정의하여 차별행위와는 다른 성희롱 판단 자체로 국가인권위가 결정을 할 수 있다는 점을 명확히 하여야 하는 것이다.

다. 2차 피해 정의 규정의 신설

「국가인권위원회법」에는 성희롱에 대한 정의 규정만 있을 뿐, 2차 피해 또는 성희롱 신고에 따른 불이익 조치를 금지하는 규정이 존재하지 않는다. 다만, 실무상「국가인권위원회법」 제2조(정의규정) 3호 가.목의 ‘고용과 관련하여 특정한 사람을 우대・배제・구별하거나 불리하게 대우하는 행위’를 이용하여 성희롱 2차 피해에 대한 진정 사건을 처리하고 있는데, 성희롱과 관련한 2차 피해의 성격과는 맞지 않는 규정을 이용하여 처리하고 있는 것이어서 엄밀하게 법적으로 따지게 되면 문제가 될 소지도 있고,[13] 불명확한 근거와 개념을 가지고 처리하고 있는 문제점이 있다.

---

13) 원칙적으로는 국가인권위원회의 모든 활동이 강제력을 가지고 있는 것이 아니기 때문에 법률의 규정이 명확하지 않아도 전반적으로 ‘인권침해행위’의 사안으로 다룰 수 있는 것이지만, 성희롱과 관련되어 2차 피해가 인정되는 경우 국가기관이나 사용자가 자체적으로 징계를 할 수 있게 되고, 성희롱과 관련된 경우 다른 사안에 비하여 낙인 효과가 큰 면이 있기 때문에 행위자가 국가인권위원회의 2차 피해 사건 처리 자체에 대하여 소송으로 다툴 가능성을 배제할 수 없다.

남녀고용평등법은 2001. 8. 14. 개정을 통하여 '직장 내 성희롱 발생시 조치'라는 조문을 통하여 불이익 조치의 금지를 규정하였다. 당시에는 '2차 피해'라는 용어를 사용하지 않았지만, 이는 법률에서 최초로 2차 피해의 금지를 규정한 조문이라고 할 것이고, 여성폭력방지기본법은 여성폭력에 대한 '2차 피해'를 규정하였으며, 최근 시행된 예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률에서도 신고 등을 이유로 한 불이익 조치의 금지를 규정하였다.

「여성폭력방지기본법」의 2차 피해의 정의는 여러 가지로 문제가 있기 때문에 이를 그대로 사용하기는 어렵고,「국가인권위원회법」에서 2차 피해의 금지에 대하여 규정할 필요성이 있다. 굳이 성희롱과 관련하여서만 2차 피해의 금지를 규정하는 것은 형식적으로 불합리해 보이므로, '국가인권위원회에 대한 진정, 보고, 자료 제출 또는 출석, 진술을 한 자에게 이를 이유로 공익신고자보호법 제2조 제6호의 불이익 조치를 하여서는 아니 된다'라는 형식으로 인권위 진정과 관련하여 포괄적으로 2차 피해의 방지(불이익 조치 금지) 조항을 규정하는 것이 타당하다고 보인다.

5. 결어

성희롱의 원칙적인 개념은 범죄에는 해당하지 않는 성차별에 기인한 근로자에 대한 성적 괴롭힘이기 때문에 성희롱 고충처리시스템은 직장뿐 아니라 학교, 공공기관 내부에서 조직 자체의 해결 방법을 찾는 개념이고, 행위자의 처벌이 최우선시 되는 것이 아니라 피해자의 보호와 조직문화의 개선, 재발방지가 우선되는 시스템이다. 미투 운동의 전반적인 파급력과 몇몇 알려진 사건들의 영향으로 최근의 경향은 성희롱이 인정되는 경우 행위자에 대한 강한 징계와 함께 낙인의 효과가 커졌기 때문에 행위자도 쉽게 성희롱을 인정하지 못하고 법적으로 다투는 경우가 많아지게 되었고, 성희롱 고충처리시스템도 '성희롱의 성립 여부'를 판단하는 것에 큰 비중을 두게 되고, 이에 대한 부담을 느끼지 않을 수 없게 되었다. 2차 피해 역시 사실은 피해자 보호의 원칙임에도 불구하고, '2차 피해의 성립 여부'에 따른 행위자의 징계에 비중을 두다 보니, 시스템의 부담이 가중되는 상황이다.

이러한 최근의 경향이 성희롱, 나아가서는 성폭력을 근절하기 위한 긍정적인 영향을 미치고 있다고 판단된다면, 최근의 경향을 부정적으로 볼 이유가 없겠지만, 최근의 경향에

따라 펜스룰이 더욱 강화되고, 성희롱 사건의 처리에 부담을 느끼는 사용자들이 행위자를 조직 내에서 바로 추방시키려고 하는 경향도 늘어나고 있기 때문에 여성에 대한 채용을 꺼린다든지, 조직 내에서의 성별 분리가 일어나게 되고, 행위자 개인의 일탈로만 취급[14] 하는 경향도 생기게 되어 오히려 전체적인 성평등의 관점에서는 부정적인 영향을 보이고 있다고 조심스럽게 해석을 할 수밖에 없다. 피해자들 역시 조금 시간이 지난 일이라고 하더라도 일단 신고를 하게 되면, 행위자를 더 이상 마주치지 않도록 해 줄 것을 조치사항으로 요구하는 경우가 많아지고 있다.

성희롱 고충처리시스템은 성평등한 조직(직장)을 만들어 가기 위하여 필요한 시스템이라는 원칙으로 돌아가야 한다. 성희롱 행위자에 대한 징계도 필요하고, 피해자의 보호도 반드시 필요하지만, 이는 성희롱을 예방하여 성평등한 근무 환경을 이루기 위하여 필요한 조치들인 것이지, 징계와 행위자 분리만으로 모든 것이 완결될 수는 없다.

14) 성희롱 사건을 조직 내에서 공론화할 수 없게 되었기 때문에 조직적인 또는 집단적인 해결 방안을 강구할 수도 없게 되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

참조규정

1. 여성폭력방지기본법

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “여성폭력”이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다.
2. “여성폭력 피해자”란 여성폭력 피해를 입은 사람과 그 배우자(사실상의 혼인관계를 포함한다), 직계친족 및 형제자매를 말한다.
3. “2차 피해”란 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해

나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치

1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치

2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치

3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무

조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치

6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위

7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개

8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위

9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

제6조(다른 법률과의 관계) 여성폭력방지 및 피해자 보호·지원에 관하여 다른 법률을 제정하거나 개정할 때에는 이 법의 목적과 기본이념에 맞도록 하여야 한다.

2. 국가인권위원회법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한

사람을 우대・배제・구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육・훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대・배제・구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초・중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

제32조(진정의 각하 등) ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하(却下)한다.

1. 진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우
2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
4. 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
6. 진정이 익명이나 가명으로 제출된 경우
7. 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
8. 진정인이 진정을 취하한 경우

9. 위원회가 기각한 진정과 같은 사실에 대하여 다시 진정한 경우

10. 진정의 취지가 그 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

② 위원회는 제1항에 따라 진정을 각하하는 경우 필요하다고 인정하면 그 진정을 관계 기관에 이송할 수 있다. 이 경우 진정을 이송받은 기관은 위원회의 요청이 있으면 지체 없이 그 처리 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

③ 위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에도 그 진정이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 그 진정을 각하할 수 있다.

④ 위원회는 진정을 각하하거나 이송한 경우 지체 없이 그 사유를 구체적으로 밝혀 진정인에게 통지하여야 한다.

⑤ 위원회는 제4항에 따라 진정인에게 통지하는 경우 필요하다고 인정하면 피해자 또는 진정인에게 권리를 구제받는 데에 필요한 절차와 조치에 관하여 조언할 수 있다.

3. 여성가족부 여성폭력 2차피해 방지지침 표준안

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “여성폭력”이란 「여성폭력방지기본법」 제3조제1호의 규정에 해당하는 행위를 말한다.

2. “2차 피해”란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호의 규정에 따라 여성폭력 피해자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

가. 수사・재판・보호・진료・언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적・신체적・경제적 피해

나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적・신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사

항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치

1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치

2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치

3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급

5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무 조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치

6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위

7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개

8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위

9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

4. 여성가족부 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 표준안 (예시)

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. '성희롱'이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

2. '성폭력'이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

3. '2차 피해'란 동 표준안 제12조2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

제12조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① ○○○기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자(피신청인)와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② ○○○기관의 장은 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소

6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개

8. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위

9. 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

10. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치

5. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한

6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

6. 양성평등기본법

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

7. 예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

8. “성희롱”이란 예술인의 예술 활동 또는 예술교육활동과 관련하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

가. 상대방으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동이나 성적 요구를 하는 행위

나. 상대방에게 성적 언동이나 성적 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주는 행위 또는 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

제38조(불이익조치 금지) ① 누구든지 예술인권리침해행위 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위를 신고하거나 제29조제4항에 따라 보고·자료제출 또는 출석·진술을 한 자에게 이를 이유로 「공익신고자 보호법」 제2조제6호의 불이익조치(이하 "불이익조치"라 한다)를 하여서는 아니 된다.

② 국가기관등, 예술지원기관, 예술교육기관, 예술사업자 또는 제16조제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 예술인권리침해행위 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위를 신고하거나 제29조제4항에 따라 보고·자료제출 또는 출석·진술을 한 자에게 이를 이유로 예술 활동 또는 예술교육활동의 지원 대상에서 정당한 사유 없이 배제하는 행위를 하여서는 아니 된다.

③ 문화체육관광부장관은 위원회가 제1항 및 제2항을 위반한 국가기관등, 예술지원기관, 예술사업자 또는 제16조제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 것을 요청하는 경우에는 불이익조치의 중지, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 권고하거나 명할 수 있다.

④ 위원회는 문화체육관광부와 관련하여 예술인에 대한 불이익조치 등에 해당하는 행위가 있었다고 심의·의결하는 경우 시정방안을 정하여 문화체육관광부장관에게 이에 따를 것을 요청할 수 있다. 이 경우 문화체육관광부장관은 위원회에서 정한 시정방안에 따라야 한다.

8. 남녀차별금지및구제에관한법률(2005. 3. 24. 폐지)

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “남녀차별”이라 함은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유없이 성별을 이유로 행하여지는 모든 구별·배제 또는 제한을 말한다.
2. “성희롱”이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적 언동등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.
3. “공공기관”이라 함은 국가기관·지방자치단체 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.
4. “사용자”라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

제7조 (성희롱의 금지등) ①공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다.

② 공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

③ 성희롱은 남녀차별로 본다.

참조판례

1. 대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결 - 업무관련성

【판결요지】

[1] '성희롱'을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서의 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다.

[2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)에서 성희롱 규정을 둔 것과 공직선거법에서 공무원지위이용 선거운동에 대한 처벌규정을 둔 것은 그 입법 취지나 목적, 요건 및 위반시의 제재내용 등이 서로 다르므로, 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2항이 규정한 성희롱의 요건 중 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 개념이 공직선거법 제85조에서의 '지위를 이용하여'라는 개념과 동일하다고 볼 수 없다.

[3] 도지사가 공직선거법 위반 형사사건에서 공무원 지위를 이용하여 선거운동을 하였다는 부분에 대하여 무죄를 받았다고 하더라도 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 '성희롱'의 요건인 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'가 부정되는 것은 아니라고 한 사례.

2. 대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결 - 판단기준, 업무관련성

【판결요지】

[1] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조는 "사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다."라고 정하여 직장 내 성희롱을 금지하고

있고, 같은 법 제2조 제2호는 '직장 내 성희롱'을 "사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것"으로 정의하고 있다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 제2조 [별표 1]은 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준을 예시하면서 성적인 언동 중 언어적 행위의 하나로 "성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위"를 들고 있고, "성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다."라고 정하고 있다.

'성적 언동'이란 남녀 간의 육체적 관계 또는 남성이나 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서, 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 뜻한다. 성희롱이 성립하기 위해서 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용과 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등 구체적인 사정을 참작하여 볼 때 성적 언동 등으로 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다고 인정되어야 한다. 그러한 성적 언동 등에는 피해자에게 직접 성적 굴욕감 또는 혐오감을 준 경우뿐만 아니라 다른 사람이나 매체 등을 통해 전파하는 간접적인 방법으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 환경을 조성하는 경우도 포함된다.

'지위를 이용하거나 업무와 관련하여'라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것이다. 업무수행 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐만 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다. 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 이루어진 장소와 상황, 행위 내용과 정도 등 구체적인 사정을 참작해서 판단해야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

[2] 민법 제756조 본문은 사용자책임의 성립 요건에 관하여 “타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다.”라고 정하고 있다. 여기에서 ‘사무집행에 관하여’란 피용자의 불법행위가 객관적으로 사용자의 사업활동, 사무집행행위 또는 그와 관련된 것이라고 보일 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려하지 않고 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이다. 피용자가 다른 사람에게 가해행위를 한 경우 그 행위가 피용자의 사무집행 그 자체는 아니더라도 사용자의 사업과 시간적·장소적으로 근접하고 피용자의 사무 전부 또는 일부를 수행하는 과정에서 이루어지거나 가해행위의 동기가 업무처리와 관련된 것이라면 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 보아 사용자책임이 성립한다. 이때 사용자가 위험 발생을 방지하기 위한 조치를 취하였는지 여부도 손해의 공평한 부담을 위하여 부가적으로 고려할 수 있다.

[3] 갑 주식회사의 근로자인 을 등이 동료 여성 근로자인 병을 성적 대상으로 한 발언을 옮겨 전하는 한편 병에게 위와 같이 전해 들은 말이 사실인지 묻기도 하였고, 이러한 을 등의 발언으로 갑 회사의 근로자들 사이에 병에 대한 허위 소문이 유포되었는데, 이에 병이 갑 회사를 상대로 사용자책임에 기한 손해배상을 구한 사안에서, 을 등의 발언은 ‘성적인 사실관계를 묻거나 성적인 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위’로서 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 제2조 [별표 1]에서 말하는 성적인 언동에 해당하고, 병에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으킴과 동시에 적대적이고 위협적인 근로환경을 조성하는 행위로서, 위 발언이 대부분 병 앞에서 직접 행해진 것이 아니라 근로자 사이에 병을 대상으로 한 성적인 내용의 정보를 유포하는 간접적인 형태로 이루어졌지만, 유포된 성적인 정보의 구체적 내용, 유포 대상과 범위, 그 효과 등에 비추어 업무관련성을 인정할 수 있으므로, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조에서 금지되는 직장 내 성희롱에 해당하고, 나아가 을 등의 발언은 사용자의 사업과 시간적·장소적으로 근접하고 업무와 관련하여 이루어진 불법행위이고, 갑 회사에 직장 내 성희롱 등 가해행위가 발생할 위험을 방지할 책임이 있다는 사정을 아울러 고려하면, 을 등의 발언으로 병이 입은 손해는 을 등이 갑 회사의 사무집행에 관하여 병에게 가한 손해에 해당하므로, 갑 회사는 병에 대하여 직장 내 성희롱에 해당하는 을 등의 발언으로 인한 사용자책임을 부담한다고 본 원심판단이 정당하다고 한 사례.

3. 대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두7854 판결 – 차별행위와의 관계

국가인권위원회법의 관련 규정에 의하면 제2조 제4호 (라)목의 '성희롱 행위'는 제2조 제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없으므로, 원심이 이와 달리 평등권을 침해하는 차별행위일 것까지 그 요건으로 보아 원고의 이 사건 언행이 성별에 의하여 소외인을 차별하는 행위라고 볼 증거가 없다는 이유로 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다고 판단한 것은 잘못이라고 하겠다.

그러나 한편, 원심이 인정한 사실과 기록에 나타난 여러 사정에 비추어 보면 원고의 이 사건 언행이 국가인권위원회법 제2조 제4호 (라)목이 정한 성희롱 행위에 해당한다고 보기는 어려우므로, 위 언행이 성희롱 행위임을 전제로 한 피고의 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다고 본 원심의 판단은 결론에 있어서 정당하고, 위에서 본 원심판결의 잘못은 판결 결과에 영향을 미친 바 없다. 결국 상고이유는 받아들일 수 없다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

토론 1

성희롱 판단기준

배수진(변호사, 서울지방변호사회 성희롱
피해구제센터 센터장)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성희롱 판단기준

배수진(변호사, 서울지방변호사회 성희롱피해구제센터 센터장)

국가인권위원회는 그 동안 고용노동부와 함께 '성희롱'이 무엇인지 알려주고 올바른 길잡이가 되어 주었고, 그 덕분에 성범죄나 성폭력범죄가 아니더라도 성적 괴롭힘이라는 불법행위가 될 수 있다는 인식이 확산되었습니다. 이에 깊이 경의를 표합니다. 이러한 국가인권위원회의 위상을 고려할 때 향후에도 성희롱에 관한 일반 기준을 제시하는 것이 중요한 책무라고 생각하나, 규정의 모호함과 성희롱 그 자체에 대한 거부감 등 여러 요인들로 인하여 일부에서 혼선이나 거부감을 주는 경우도 없지 않습니다. 이에 향후 더욱 면밀한 판단을 통해 성희롱이 더 이상 어떤 피해자를 만나느냐에 따라 억울하게 당하는 일이 아닌 사회 구성원 모두가 상대를 대할 때 당연하게 하지 말아야 할 행위, 만약 이를 위반하면 불법행위로 제재받는 행위로 자리잡기를 바랍니다.

1. 성희롱의 주체와 객체를 제한할 필요가 없음

성희롱을 형사처벌하는 아동복지법[15], 노인복지법[16], 장애인복지법[17] 등은 주체에 관하여는 아무런 제한을 두고 있지 않고, 성희롱 그 자체에 대한 정의 규정도 없습니다. 성희롱을 정의하지 않더라도 성적 수치심을 주는 괴롭힘으로 일반인이 잘 이해할 수 있다고 판단한 것이라고 사료됩니다.

그러나 이에 반하여 형사처벌을 하는 것도 아니고, 고용 환경을 안정화하고 성별에 따른 차별을 하지 않아야 한다는 취지에서 규정된「국가인권위원회법」은 성희롱을 대단히 복잡하게 정의하고 있습니다.

평등권 침해의 차별행위 중 하나의 행위로서 성희롱 행위를 규정하면서, 성희롱 행위를 [업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을

---

15) 아동복지법 제17조(금지행위) 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. <개정 2014. 1. 28., 2021. 12. 21.>
2. 아동에게 음란한 행위를 시키거나 이를 매개하는 행위 또는 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱 등의 성적 학대행위
제71조(벌칙) ① 제17조를 위반한 자는 다음 각 호의 구분에 따라 처벌한다. <개정 2012. 12. 18., 2014. 1. 28., 2017. 10. 24.>
1의2. 제2호에 해당하는 행위를 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

16) 노인복지법 제39조의9(금지행위) 누구든지 65세 이상의 사람(이하 이 조에서 "노인"이라 한다)에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다. <개정 2016. 12. 2.>
2. 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위
제55조의3(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2016. 12. 2.>
2. 제39조의9제1호(폭행에 한정한다)부터 제4호까지 또는 같은 조 제6호에 해당하는 행위를 한 자

17) 장애인복지법 제59조의9(금지행위) 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. <개정 2017. 2. 8.>
1. 장애인에게 성적 수치심을 주는 성희롱·성폭력 등의 행위
제86조(벌칙) ① 제59조의9제1호의 행위를 한 사람은 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

주는 것을 말한다]라고 정의하고 있습니다. 그러나 행위 객체에 대한 내용은 없고, 사용자나 근로자와 상대의 관계에 대하여도 명시된 내용이 없습니다.

2005년 여성가족부(당시 여성부)에서 이관되면서 특히 성희롱 개념에 관하여 논의하지 않고 기존에 있던 성희롱 규정을 그대로 가져온 것인데 이렇게 복잡하게 성희롱을 규정할 수 밖에 없었던 상황, 숱하게 벌어지고 있던 성적 괴롭힘이 고용 환경을 악화시키고 있던 상황을 고려한다면, 성희롱 행위를 하는 주체는 특별히 제한할 필요가 있었던 것으로 보이지는 않고, 공공기관, 학교, 그리고 일반 회사나 사업장 등에서 업무, 고용, 그 밖에 관계에 있는 사람이라면 사용자이든 근로자이든 성희롱의 행위자가 될 수 있다는 것을 선언한 것이라고 해석됩니다. 다만 프랑스에서 최근 처벌대상이 된 소위 '캣콜링'이라고 불리는 길거리 성희롱처럼 당사자 사이에 아무 관계가 없고 구애를 빙자한 성적 괴롭힘을 전부 성희롱이라고 규제하지는 않겠다는 의미로 해석됩니다.

발제자가 열거한 사례들, 위탁교육 강사의 교육생 성희롱 사건, 영화배급사 이사의 직원 성희롱 사건, 편의점 사업주 자녀의 아르바이트생에 대한 성희롱 사건 등을 살펴보면, 입법 취지나 목적에 따라 적절하게 판단된 사례라고 생각합니다.

그러나 총학생회장의 학생에 대한 성희롱 사건, 방송 작가의 동료 작가에 대한 성희롱 사건 등은 당사자 적격이 없다는 취지로 판단한 것으로 보이나, 성희롱 행위 규정에서 공공기관의 범주가 굉장히 넓고, 종사자가 "어떤 일을 직업으로서 하는 사람 또는 어떤 분야에서 일하는 사람"을 의미한다는 사적적 의미를 고려하면 방송 작가 중 동료들은 공공기관의 종사자에 해당할 여지가 크다는 의문이 남습니다. 공공기관 중 공직유관단체가 정부의 출자・출연・보조를 받는 기관・단체(재출자・재출연을 포함한다), 그 밖에 정부 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관・단체를 의미하기 때문입니다. 나아가 학교에서의 구성원 사이에서의 성희롱도 규제할 필요가 있을 경우에 대비하여 종사자를 '해당 사회의 구성원'으로 적극적으로 해석해야 할 필요가 있는지에 관하여 다각적인 논의가 있어야 할 것입니다.

성희롱 피해로 인하여 고용상의 불이익에 처하지 않도록 해야 한다는 성희롱 취지를 고려하여 사용자의 개념을 적극적으로 해석하여야 한다는 발제자의 취지에 적극 공감합니다.

나아가 고용상의 불이익이 없더라도 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것만으로도 성희롱 행위가 될 수 있으므로 근로자를 해석할 때 근로기준법상 근로자로 한정해야 할 이유는 거의 없다고 생각합니다.

2. 사인 간의 행위도 업무 관련성이 인정되어야 함

성희롱 행위 규정에서 피해자인 객체에 대한 언급이 없으므로 주체로서 사용자, 근로자가 어떤 의미가 있는 것인지 고민해 보아야 할 것이고, 업무, 고용, 그 밖에 관계가 있다면 사용자, 근로자 등이 고객을 성희롱한 경우도 성희롱 행위로 포섭할 수 있다는 결론에 도달하게 됩니다.

이러한 내용을 고려하면, 주체와 객체로 한정할 것이 아니므로 결국 성희롱 행위에서 중요한 것은 업무 관련성이 있는 자들 사이의 성적 언동과 그로 인한 성적 굴욕감이나 혐오감 등이라 할 것입니다. 업무 관련성은 업무, 고용, 그 밖에 관계를 의미하므로 폭넓게 인정될 것으로 예상되고, 실제로도 발제자가 언급한 사례에서 확인할 수 있듯이 당사자들이 처한 상황이나 지위 등의 실질을 고려하고 업계의 특수성도 고려하여 업무 관련성을 적절하게 판단하고 있다고 생각합니다.

그러나 인권위가 '사인 간의 행위'라고 보고 업무 관련성이 없다고 판단한 사례들, 목욕탕 업주와 목욕탕 이용객 사이, 영업용택시 운전사와 승객 사이, 휴대폰 판매업자와 구매자 사이, 편의점 점장과 구매자 사이 등에 대해서는 의문이 있습니다. 이는 우월적 지위가 인정되지 않는 단순 상거래 사이라고 보았기 때문인데, "직위를 이용하거나 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것"이어야 하므로, 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위도 성희롱 행위가 될 수 있다고 생각하고 이 경우에 반드시 우월적 지위가 인정되어야 하는 것은 아니라고 생각합니다.

사인 간의 행위라고 판단한 사례도 일방에게는 업무를 행하는 입장이고 상대는 그 업무와 관련하여 만난 고객이고 성희롱 개념에 반드시 당사자 사이에 우월적 지위가 인정되어야

국가인권위원회
humanrights.go.kr

하는 것이 아니므로 - 물론 고객이라 하더라도 휴대폰 판매업자가 통신사 소속 근로자나 위탁 판매업자라고 한다면 고객이 상대방을 평가하여 간접적으로 영향을 줄 수 있는 관계에 놓일 수 있습니다. - 두 사람 사이에 업무 등의 관계가 인정될 수 밖에 없습니다. 한편 사설학원의 교육행위에 대하여는 업무 관련성을 인정하여 인권위 판단기준이 불명확한 부분이 있습니다. 사설학원의 교육행위에 대해 업무 관련성을 인정한 결론 자체에는 동의하나, 학원법에서는 학원과 학교를 명백히 구별하고 있고, 학원은 단순 지식이나 기능 등을 교습하는 것이고 학원 교습자에게 교육기본법상 교원에게 요구하는 품성과 자질, 교육의 이념(홍익인간(弘益人間)의 이념 아래 모든 국민으로 하여금 인격을 도야(陶冶)하고 자주적 생활능력과 민주시민으로서 필요한 자질을 갖추게 함으로써 인간다운 삶을 영위하게 하고 민주국가의 발전과 인류공영(人類共榮)의 이상을 실현하는 데에 이바지하게 함을 목적으로 한다) 등을 적용되지 않기 때문에 일반 고객과 차등을 둘 만한 합리적 이유가 인정되지 않기 때문입니다.

고객과의 사이에서 성희롱이 발생하는 것은 현실에서 더 이상 이례적이지 않으므로 남녀고용평등법에서 고객이 근로자에게 성희롱을 행할 경우 사업주가 해당 근로자를 위한 보호조치를 취하도록 규정하고 있습니다. 남녀고용평등법으로 쉽게 규율될 사건이라면 고용노동부로 이관할 수 있어야 할 것이나 고객과의 사이에서 발생한 성희롱을 인권위에서 다룰 수 없다고 보이지는 않습니다. 무엇보다 성희롱을 규율하는 독립기관인 인권위가 다루는 것이 적절하므로 피해자인 행위 객체가 없는 상태에서 사용자라고 명명한 까닭을 연구하여 고객과의 사이에서 발생한 성적 괴롭힘에 대하여도 직접 성희롱 여부를 판단할 수 있는 기준을 마련하고 이와 관련한 입법이 이루어져야 할 것입니다.

3. 성희롱 행위는 업무 등 관련성 있는 성적 언동으로 인하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 행위임

성희롱 행위를 파악하기 위해 서울대 성희롱 사건을 검토하지 않을 수 없습니다. 대법원은 『성적 표현행위의 위법성 여부는, 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때

용인될 수 있는 정도의 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 하고, 상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해를 당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙상 명백하다.

이른바 성희롱의 위법성의 문제는 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니한 채 묵인되거나 당사자간에 해결되었던 것이나 앞으로는 빈번히 문제될 소지가 많다는 점에서는 새로운 유형의 불법행위이기는 하나, 이를 논함에 있어서는 이를 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성부를 가리면 족한 것이지, 불법행위를 구성하는 성희롱을 고용관계에 한정하여, 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고, 특히 환경형 성희롱의 경우, 그 성희롱의 태양이 중대하고 철저한 정도에 이르러야 하며, 불법행위가 성립하기 위하여는 가해자의 성적 언동 자체가 피해자의 업무수행을 부당히 간섭하고 적대적 · 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해당하였다거나 정신적인 안정에 중대한 영향을 입을 것을 요건으로 하는 것이므로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 피해자로서는 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 초과하는 정신적 고통을 받았다는 점을 주장·입증하여야 한다는 견해는 이를 채택할 수 없다. 또한 피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였든지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당하였다든지 하는 사정은 위자료를 산정하는 데에 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니다』(대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결)라고 판시하였습니다. 성희롱에 대한 명백한 개념을 정의하지는 않았으나 성희롱인 성적 표현행위가 위법함을 판단하기 위한 기준을 제시했다는 점에서 여전히 중요한 의미가 있습니다.

또한 최근 대법원은 『[1] 성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등 공공단체의 종사자, 직장의 사업주·상급자 또는 근로자가 ① 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, ② 상대방이 성적 언동 또는 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위를 하는 것을 말한다[「양성평등기본법」 제3조 제2호,「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제2조 제2호,「국가인권위원회법」제2조 제3호 (라)목 등 참조]. 여기에서 '성적 언동'이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련

된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다.

[2] 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.

[3] 성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다. 민사책임과 형사책임은 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다.

[4] 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야 한다(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나

신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.』(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결)라고 판시하였습니다.

위 두 대법원 판례의 취지는 인권위의 결정 취지와도 부합합니다. 성인지 감수성을 잃지 말아야 하고 성희롱 피해자가 처한 특별한 사정을 충분히 고려하여야 한다는 사실을 잊지 말아야 합니다. 이러한 태도를 반영하여 성희롱 피해자가 성희롱 피해로부터 벗어나도록 인권위가 앞장서야 합니다.

또한 대법원 판례를 종합하면, 공공기관의 종사자, 사용자, 근로자가 업무 등 관련성 있는 성적 언동 등을 하여 성적 굴욕감이나 혐오감 등을 느끼게 하는 행위라고 성희롱 행위를 정의한 것은 성희롱 행위가 무엇인지 일반인이 예측하고 불법적인 성적 괴롭힘을 하지 말라는 의미인 것이지, 성희롱 행위를 인정하기 위한 요건을 한정하는 것은 아니라고 생각합니다. 인권위는 앞으로도 이러한 경위와 판례의 취지를 충분히 고려하여 성희롱 행위를 적극적으로 해석하고 성희롱 피해자에게 성희롱 피해를 입은 사실을 확인하여 주고, 성희롱 행위를 한 사람에게 성희롱 행위를 중단할 것을 권고하고 다시는 반복하지 않도록 필요한 조치를 하여야 할 것입니다.

발제자가 소개한 사례들에서 성적 언동에 대한 판단은 사회상규나 선량한 풍속에 위배되는지 여부에 따라 판단한 것으로서 모두 동의합니다. 성적인 언동이라 하여 모두 성희롱이 되는 것이 아니고, 당사자의 관계, 대화의 흐름, 문맥, 상황 등을 모두 고려하여 성희롱에 해당하는 성적 언동인지 아닌지를 가려야 할 것입니다.

참고로 [국가인권위원회 17진정0037500 공공기관 직원 간의 성희롱] 사건에서 “피해자가 정규직이 된 것을 축하하기 위한 자리를 가지던 중 맥주를 마시며 결혼과 관련된 이야기를 하고 있었고, 누군가가 피해자에게 “결혼 언제할 거냐?”고 묻자, 피해자는 “아직 어리니까 결혼 생각이 없는데 남자친구가 빨리 하자고 한다. 남자친구가 임신해서 결혼하자는 얘기도

한다.”고 말하자 입사동기이고 평소 사적인 대화를 나누던 피진정인이 “그럼 남자친구랑 할 때 피임은 하냐?”고 물어 보았는데 피해자가 별다른 대답을 하지 못하였고 이에 대한 인권위의 결정은 피해자가 먼저 결혼과 임신에 대해 언급하였고 평소 두 사람의 관계를 고려할 때 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 성적 언동에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 두 사람만 있었던 자리가 아닌데 피임에 대해 묻는 것은 혼전 성관계이자 은밀한 성관계에 대한 직접적인 질문이며 피해자가 대답을 하지 않았기 때문에 대화가 중단된 상황이므로 이러한 상황에 처한 피해자와 동일한 처지에 놓인 사람이라면 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈을 것이므로 우월한 지위가 아니라는 이유가 아니라 성적 언동이 아니라는 이유로 기각한 것은 일반인으로 하여금 제3자가 있는 자리라도 친한 사이라면 피임을 언급해도 성희롱에 해당하지 않는다는 오해를 불러일으킬 수 있다고 생각합니다.

4. 성적 괴롭힘이 더 적절한 용어임

성희롱이라는 용어는 일반인에게 성적인 농담처럼 여겨져 성인 사이에서 허용되는 행위처럼 인식되고 성희롱의 불법성이 무시되곤 합니다. 오히려 성적 농담을 했을 뿐이나 제재까지 한다는 억울함을 낳기도 합니다. 별것도 아닌 성희롱으로 사회가 분열되고 시끄럽다고 피로감을 호소하기도 합니다.

그러나 가볍게 시작된 성희롱의 끝은 결코 가볍지 않습니다. 대체로 처음에는 가벼운 농담이라 관계나 분위기가 깨질 것이 두려워 단호하게 거절하지 못하고 농담이라고 참고 넘어가다가 극심한 정신적 고통을 받는 당사자들이 여럿 있고, 최악의 경우 성범죄로 이어지기도 하므로 누구나 성희롱 행위를 처음부터 민감하게 대해야 합니다.

따라서 성희롱의 위험성을 누구나 쉽게 빠르게 인식할 수 있도록 성희롱보다는 성적 괴롭힘이나 성적 괴롭힘이 잘 드러나는 용어로 변경해야 한다는 지적이 옳다고 생각합니다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

토론 2

성희롱 피해자 보호와 인권옹호를 위한 과제

신상아(서울여성노동자회 회장)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성희롱 피해자 보호와 인권옹호를 위한 과제

신상아(서울여성노동자회 회장)

■ 발제 2에 대한 고민 지점

「여성폭력방지기본법」의 정의 규정과 2차 피해에 관한 문제점에 대한 발제 2는 상담 현장에서 아직까지 많이 활용되고 있지 않은 법이라 많은 생각을 해 볼 수 있는 기회였다. 먼저 감사 인사를 드리며 몇 가지 질문을 드린다.

여성폭력방지기본법 정의 규정에서 '성별에 기반한 여성에 대한 폭력'으로 규정함으로써 행위자는 남성, 대상은 여성으로 한정해 버리는 문제를 지적하였다. 발제문에서도 언급했다시피 행위자는 남성일수도, 여성일수도, 아니면 제3의 성일 수도 있다. 그래서 정의 규정에 문제가 있다는 것에 대해 동의가 되기도 하지만, 피해자가 여성이 절대 다수인 상황에서 폭력을 예방하는 차원에서 아직까지는 필요한 규정이 아닌지 질문을 드린다.

'2차 피해' 규정 가목(수사·재판·보호·진료·언론보도· 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해)의 포괄적 개념 사용을 지적하였다. 가목의 이러한 규정이 피해를 특정하지 않아서 오는 문제점도 있겠으나 반대로 특정하지 않아서 해석의 범위를 확대함으로써 피해규제의 범위를 확대할 수 있는 측면은 없는 것인지 고민이 된다. 왜냐하면 규정을 정의함으로써 오히려 틀 안에 갇히는 경우가 발생하기 때문이다.

조문체계상의 문제로 '성희롱은 젠더기반 폭력의 하나로서 성차별과 밀접한 관계가 있는 것은 부인할 수 없지만, 젠더기반 폭력(넓은 의미의 성폭력)은 이미 차별 영역에서 벗어나 독자적인 규율 영역에 들어와 있다는 점에서 여전히 차별행위의 하나로 차별시정 시스템에 의하여 처리되는 것은 타당하지 않다.'라고 하였다. 성희롱은 성차별과 밀접한 관계가 있다는 것을 부인할 수 없지만 이미 독자적인 규율 영역에 들어와 있다고 하였는데, 독자적인

규율 영역에 대한 부연설명과 젠더기반 폭력의 영역 중에서도 성범죄에는 해당하지 않는 성적 괴롭힘으로 별도 항목으로 정의했을 때의 '장점'이 뭔지 좀 더 듣고 싶다.

이상의 의견을 구하며 본 토론자는 법률전문가가 아니므로 법적인 논쟁을 하기에는 적합하지 않다. 질문 또한 법률전문가가 아닌 활동가로서의 궁금한 점이란 것을 감안해 주시기를 바란다. 본 토론자는 토론회를 빌어 상담활동 경험을 토대로 국가인권위원회 성희롱 권리구제 개선 방안을 몇 가지 제안하고자 한다.

■ 상담 현장에서 느끼는 국가인권위원회 권리구제의 문제점

서울여성노동자회(이하 서울여노)는 1995년부터 평등의전화라는 상담창구를 통해 여성노동문제 해결을 위한 상담을 하고 있다. 2022년 10월 말 기준 전체 기초상담 455건 중 직장 내 성희롱 기초상담 건수는 275건(60.4%)이며, 여성 피해자 270건(98.2%), 남성 피해자 5건(1.8%)이다. 직장 내 성희롱은 1회 상담으로 끝나지 않고 지속적인 대응이 필요한 사건으로 밀착 상담이 절대적으로 필요하다. 재상담 기준의 경우 총 910건 중 직장 내 성희롱 상담건수는 649건(71.3%)를 차지했으며, 여성 피해자 644건(99.2%), 남성 피해자 5건(0.8%)으로 상담건수는 대폭 증가한다. 그만큼 사건해결을 위해서는 시간과 노력이 필요하다.

상담 후 피해자가 원하는 방식에 따라 사내대응을 할지, 행정적·사법적 구제를 신청할지 선택하게 되는데, 일반 민간기업에 속해 있는 피해자가 다수를 차지하고 있어 행정적 구제의 경우 고용노동부 진정을 많이 선택하고 있다. 국가인권위원회 진정의 경우는 행위자가 공공기관의 종사자일 때, 그리고 성희롱 판단에 있어서 국가인권위원회가 더 유리하다고 판단될 때 선택하고 있다.

그러나 국가인권위원회를 통한 권리구제를 망설이게 하는 몇 가지가 있다.

1. 국가인권위원회 진정의 경우 가장 큰 걸림돌은 사건처리 기간의 장기화

국가인권위원회 진정을 망설이게 되는 가장 큰 이유는 사건이 종결될 때까지 많은 시간이

필요하다는 것이다. 피해자에게 '사건 처리 기간'은 일상회복을 당길 수도 늦출 수도 있는 매우 중요한 문제이다. 판단이 늦어질수록 그 피해는 피해자가 온전히 감당해야 한다.

1) 성희롱 판단(인용)의 지체는 피해자의 정신적·신체적 피해 회복의 장기화로 피해자 일상회복의 걸림돌이 된다.

서울여노가 2022년 실시한 직장 내 성희롱 피해자 심층면접[18] 결과 사건발생 당시 면접자들은 자책과 불안, 무기력, 슬픔, 분노, 배신감, 취업의욕상실, 무서움, 두려움, 미래에 대한 불안감, 주변 사람을 믿지 못하는 심리적 어려움을 호소했다. 피해자에 대한 주변 사람들의 잘못된 시선과 부정적 반응은 심리적 불안감을 가중시키고 있었다.

이러한 피해당사자들의 심리적 불안을 해소할 수 있는 가장 큰 요소는 '성희롱'으로 인정받는 것이다. 성희롱으로 문제제기하는 순간부터 자기검열뿐만 아니라 주변의 온갖 왜곡된 시선을 견뎌야 하는 피해자들로서는 성희롱 인정 판결 자체가 '피해자의 잘못이 아니다'라는 인정을 받는 것과 같기 때문이다.

2) 성희롱 판단(인용)의 지체는 2차 피해에 노출될 가능성이 높다.

사건이 장기화될수록 비밀유지가 안 될 가능성이 높다. 피해자들이 가장 힘겨워 하는 것이 자신의 피해 사실이 주변인에게 알려지는 것이다. 그러나 비밀유지라는 것이 완전히 유지되는 것은 현실적으로 상당히 어려운 문제이다. 사건 조사가 시작되고, 면담이나 징계절차를 밟게 되는 과정, 피해자와 행위자를 분리하게 되는 과정 자체가 많은 사람들의 관심을 받게 되기 때문이다. 따라서 대기시간이 길어질수록 피해자는 왜곡된 소문에 시달리게 되거나, 회사로부터 방치되거나 불이익을 받거나, 행위자의 공격을 받을 수 있는 위험에 처해지게 된다.

---

18) 2022년 6월 서울여노에 상담한 직장 내 성희롱 피해자 3명, 상담하지 않은 피해자 1명을 대상으로 심리정서지원 프로그램 이용 효과성 분석을 위한 심층면접조사 진행

이러한 모든 것이 피해자에게는 2차 피해이며, 2차 피해를 그나마 최소화할 수 있는 방법 중에 하나가 신속히 성희롱을 판단해 쓸데없는 논란을 차단하는 것이다.

3) 행정적·사법적 구제절차를 이유로 회사 내 판단을 유보하는 문제

피해자들은 사내 문제제기와 동시에 행정적·사법적 구제절차를 동시에 밟게 되는 경우가 있다. 이 경우 회사에서는 사법적 구제절차의 결과를 토대로 사내 징계절차를 밟기를 원한다. 특히 공공기관일수록 이러한 성향이 강하다. 그러나 형사적으로 성폭력 사안의 판단과 별개로 성희롱에 대한 판단은 사내에서 신속히 판단되어 피해가 구제되어야 한다. 사법적 판단을 기다린다면 충분한 피해자 보호조치를 전제로 해야 한다. 그러나 현실은 피해자가 방치되는 경우가 많다.

2022년 9월 15일에 있었던 신당역 스토킹 살해사건의 경우에도 서울교통공사가 직장 내 성희롱으로 적절한 조치를 취했다면 예방이 가능할 수도 있었다. 서울교통공사가 300회가 넘는 스토킹을 직장 내 성희롱으로 인지하고 적절한 징계를 내렸어야 함에도 직위해제로 가해자에게 범행의 시간만 제공했다. 직위해제로 업무에서만 배제한 것은 형사고소 결과를 기다리고 사내의 판단을 유보했기 때문이다.

때문에 직장 내 성희롱 판단을 행정적·사법적 구제결과를 바탕으로 하는 것은 굉장히 위험한 일이다. 신속한 판단이 피해를 최소화할 수 있으나 행정적·사법적 구제는 더디기만 하다. 그 결과로 인한 피해는 오로지 피해자의 몫이다. 따라서 국가인원위원회의 판단이 신속히 이루어져야 하는 것도 매우 중요하다.

국가인권위원회 홈페이지에 사건처리 소요기간이 3개월 정도라고 적었지만 실질적으로 6개월 이내에 처리되는 사건을 상담현장에서 본 적이 없다. 국가인권위가 부족한 인력으로 많은 사건을 담당하고 있는 현실이라는 것은 익히 들어 알고 있다. 그러나 권리구제기관의 권리구제가 늦어져 피해가 가중되는 일이 있다면 적극적으로 해결 방안을 모색하는 것이 마땅할 것이다.

2. 국가인권위원회 진정 기한이 1년 이내의 사건으로 한정하는 문제

「국가인권위원회법」 제32조(진정의 각하 등) 1항 4호에는 '진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.'로 명시하고 있다.

이로 인해 1년 이상 지난 사건의 경우는 진정이 거의 불가능하다. 1년 이상 경과한 사건의 경우에 특별히 조사가 필요하다고 판단하려면 위원회가 소집되어 조사 필요여부에 대한 결정의 단계가 필요한데, 이 경우 대부분 사회적 파급력이 큰 사건에 한정되어 있다.

그러나 성희롱 사건의 경우 권력관계에서 발생하는 인권침해가 대부분으로 즉시 문제제기가 어렵다. 서울여노는 2022년 일반 시민 대상 직장 내 성희롱·성차별 피해 대응여부를 조사하였고 응답자 300명 중 '성희롱 피해에 대응했다'고 응답한 비율은 27.6%에 그쳤다. 대응하지 않은 이유로는 '회사에 문제제기를 해도 행위자를 징계하지 않을 것 같아서'가 32.1%, '행위자가 사업주여서 문제제기하기가 어려워서'가 21.4%로 나타났다. 이처럼 문제제기해도 잘 처리되지 않을 것 같을 때, 행위자의 권력이 강할수록 피해자는 참을 수밖에 없다.

하지만 성희롱은 시간이 지나도 잊기 어려운 사건으로 계속해서 자신을 괴롭히는 것을 깨닫거나 아니면 계속해서 성희롱이 반복되거나, 성희롱 거부로 인한 업무상 불이익이 발생하는 경우 등에 따라 늦게나마 문제제기 하는 경우가 많다.

서울여노 상담의 경우에도 1년 이라는 시간이 경과되어 국가인권위 진정이 불가한 경우가 종종 발생한다.

「국가인권위원회법」을 개정해야 하는 문제가 있지만, 더 많은 피해자의 권리구제를 위해서 기간을 2년으로 조정하는 것을 제안하는 바이다.

3. 2차 피해와 재발 방지를 위한 사후 보호조치의 확대 필요

고용노동부 진정의 경우 직장 내 성희롱으로 판단이 되면 시정조치와 과태료를 부과한다. 시정조치에서도 합당한 징계인지 판단하지 않고, 징계양정과 상관없이 징계 결과만 보고하면 된다. 딱 여기까지만 고용노동부의 역할로 인식하고 있는 듯하다.

국가인권위원회는 진정사건을 조사한 결과, 성희롱으로 판단되면「국가인권위원회법」제44조 제1항 또는 제45조에 따라 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독 기관의 장에게 필요한 조치를 권고하게 된다. 구체적인 권고의 내용은 행위의 경중, 피해 정도, 당사자 관계, 피해자가 원하는 조치, 성희롱 발생 배경과 원인, 사후 조치 결과, 이해 가능성 등을 종합적으로 검토해 결정하는데 인권위는 손해배상, 인사 조치, 특별인권교육, 재발 방지 대책 수립 등을 권고해왔으며 두 가지 이상을 동시에 권고하기도 한다.[19]

또한 재발 방지대책 수립 권고는 성희롱 사건을 조사한 결과, 성희롱 가해자 개인에 대한 조치뿐 아니라 평상시 성희롱 문화가 만연한 조직 환경으로 인해 피해자의 고통이 가중되었거나 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지지 않고 자체적인 성희롱 고충처리시스템이 마련되어 있지 않은 경우 또 다른 사건의 재발을 막기 위해 필요한 대책을 마련해 시행할 필요가 있을 때 사업주 또는 소속기관장 등에게 권고하게 된다고 한다.

그러나 성희롱으로 문제제기 한 이후 2차 피해가 더 큰 문제가 되고 있다는 것은 주지의 사실이다. 2차 피해의 예방이 피해자의 일상회복을 돕고, 재발을 방지하는 길임에도 고용노동부는 시정조치 이후 2차 피해가 있는지, 조직 문화의 개선이 이루어지고 있는지 확인하지 않는다. 인권위의 경우도 재발 방지 대책 수립을 권고하고 있다고는 하지만 이행의 강제력이 없고, 권고 이행 여부를 문서로 확인하게 될 가능성이 높아 실질적으로 재발 방지 대책이 수립이 되고, 피해자가 보호되고 있는지 직접 확인하기는 쉽지 않다. 그 피해는 피해자의 고통으로, 퇴사로 이어지는 사례가 빈번하다.

물론 인권위가 직접적으로 사업장을 관리·감독할 권한이 있는가의 문제가 있다. 그래서 인권위도 고용노동부와 협업하여 재발 방지를 위한 활동을 하고 있는 것으로 알고 있다.

---

19) 2012 국가인권위원회 성희롱 진정사건 백서 제2절 진정사건 처리 유형

그러나 고용노동부로 하여금 2차 피해가 발생하지 않고, 같은 사건이 발생하지 않도록 하는 좀 더 실질적인 협업체계의 고민이 필요하다.

또한 사내에 절차와 규칙이 있더라도 일하는 노동자들이 모르는 경우가 많거나 성희롱 피해자가 요구해도 제공하지 않는 경우도 종종 발생한다. 재발 방지 대책은 구성원 모두가 함께 만드는 과정이 중요하다. 이 과정은 구성원 모두가 약속을 정하는 것과 같아서 관리자가 만들어 배포하는 것보다 훨씬 실효성이 높을 것으로 판단된다. 기업 내 장기적인 실천과제로 삼아 실제 행하지 않고서는 2차 피해 예방과 재발방지는 눈 가리고 아웅일 뿐이다. 따라서 인권위에서 재발 방지 대책 수립을 권고할 시에 대책수립 과정 및 수행 과정에의 모니터링도 포함하는 것은 어떨지 제안한다.

성희롱 예방은 결국 성평등한 조직문화 여부에 달려있다. 기업 스스로가 성평등한 조직문화를 만들기 위해 노력하는 문화를 만들지 않으면 안 된다. 국가인권위원회가 그 노력을 앞당길 수 있는 견인역할을 하기를 기대한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

토론 3

존엄 일터 구축을 위한 인권위의 역할

문강분(행복한 일 연구소 대표)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

존엄 일터 구축을 위한 인권위의 역할

문강분(행복한 일 연구소 대표)

국가인권위원회(아하 '인권위'라 함)는 2005. 6. 23. 정부의 차별시정기구 일원화 방침에 따라 당시 여성부 소속 남녀차별개선위원회가 담당하던 성희롱 시정업무를 이관받아 업무 및 고용 관계에서 발생하는 성희롱에 대한 조사와 구제를 담당해오고 있음.

2012년 성희롱 진정사건 백서를 발간한 후 다시 10년을 맞아, 지난 20여년 성과를 돌아보면서 성희롱 없는 건강한 직장과 존엄한 사회로 진전하기 위한 역할을 모색해야 할 시점이므로 「국가인권위원회법」(이하 '인권위법'이라 함)상 업무 범위를 검토하고, 성희롱 예방과 금지를 위한 인권위의 정책 과제를 제시하고자 함.

1. 인권위 역할, 사후 구제를 넘어 예방으로

인권위는 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 설립(인권위법 제1조)되어, 대한민국헌법, 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리로 정의되는 인권(인권위법 제2조 제1호)의 보장과 향상을 위한 제반 업무를 수행하는 기관임.

성희롱에 대해 인권위법 제2조 제3호 라목에서 '업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것'으로 '평등권 침해의 차별행위'의 한 유형이라 정의하고 있음.

인권위법 제19조에는 1.인권에 대한 법령·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명 2. 인권침해행위에 대한 조사와 구제 3. 차별행위에 대한 조사와 구제 4. 인권상황에 대한 실태조사 5. 인권에 관한 교육 및 홍보 6. 인권침해의 유형, 판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고, 7.국제인권조약 가입 및 그 조약의 이행에 관한 연구와 권고 또는 의견의 표명 8. 인권의 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력 9. 인권과 관련된 국제기구 및 외국 인권기구와의 교류·협력 등이 열거되어 있으며 '그 밖의 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항'이라는 포괄적 업무조항을 제10호에 명시하고 있음.

인권위법상 직접 개념을 정의하고 있는 성희롱은 지속적으로 우리 사회에 커다란 문제로 제기되어 왔음에도 불구하고 충분하고 적절히 대응해왔는가에 대한 검토가 필요한 시점임.

인권위법상 인권위의 역할은 조사나 구제 외에도 법령·제도·정책에 대한 체계적 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명, 인권침해 유형, 판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고, 교육과 홍보, 관련 국제기구 및 외국 인권기구와의 교류·협력 등 인권을 보장하고 향상하기 위한 제반 활동을 업무로 열거하고 있으므로, 인권위는 성희롱을 근절하고 존엄 일터를 구축하기 위한 보다 적극적 역할을 모색할 필요가 있음.

2. 존엄 일터 구축을 위한 인권위의 정책 과제

지난 2020년 수행한 성희롱 국민의식조사(이하 '조사'라 함)[20]에 따르면 성희롱 법제화 20년이 흐른 지금, 성희롱의 법적 개념에 대한 혼란은 지속되고 있으며, 성희롱에 대한 젠더간, 세대간 인식의 격차가 매우 크고, 조직 내 성희롱을 예방하기 위한 조직 내 시스템도 미비한 것으로 확인되었기에 기존의 조사와 구제업무를 넘어 실질적으로 성희롱을 예방하고 존엄한 사회로 진전시키기 위한 인권위의 역할이 요구됨.

20) 국가인권위원회(2020) 「성희롱 국민의식조사」

조사나 구제를 넘어 통합적이고 존엄한 일터를 구축하기 위한 역할에 대해 국제기구의 가이드[21]를 적극 검토하고, 최근 호주 인권위원회[22]의 적극적 대응과 같은 외국의 사례도 참고하여 보다 적극적 역할을 모색할 필요가 있음.

이하에서는 큰 틀에서 법제 정비를 통한 성희롱에 대한 국민 의식의 통합 작업 추진과 사용자에 대한 조직문화 개선가이드를 제시할 것 그리고 성희롱 인식 차이를 좁히기 위한 교육과 홍보 전략을 수립할 것을 과제로 제시하고자 함.

가. 성희롱에 대한 인권위법 제19조 1호의 역할 적극 수행

성희롱 관련 법률은 지난 1995년 '성희롱'이 최초로 법적 용어로 채택된 이후 지속적으로 확대되어 2020년 현재 성희롱의 정의, 성희롱의 금지, 성희롱의 예방 및 성희롱의 조치와 행위자 징계, 재발방지대책의 수립 등에 대하여 종합적으로 규율하고 있는 「양성평등기본법」 및 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법'이라 함) 외에도 30여개 법령으로 크게 확장되어 왔음.

성희롱의 정의를 명시하는 「양성평등기본법」과 「남녀고용평등법」에서는 성희롱을 공통적으로 '고용 또는 이에 준하는 업무상 관계'를 전제로 성적 굴욕감이나 고용상 불이익이 초래되는 성적 언동으로 보고, 직장 내에서 이러한 행위를 사용자가 적극적으로 금지하도록 교육을 통해 예방하고, 지속적으로 인식개선을 위한 노력을 하며, 행위가 발생한 경우에는 피해자를 보호하면서 행위자에게는 징계 등 합리적 처분을 하도록 하는 통합적 규율방식으로 입법화되었음.

---

21) ILO 제190호 협약, 제260호 권고 등

22) https://www.respectatwork.gov.au/ 호주 인권위원회의 경우 근로자와 사용자를 위한 구체적 가이드북을 지속적으로 제공해오고 있으며, 성희롱 예방을 위하여 관련자들을 포괄한 위원회를 구성하고(Respect@Work Council), 체계적 논의와 연구를 바탕으로 한 조직문화개선 가이드를 제공하고, 통합 웹사이트를 제공하는 등 사업장에 대한 가이드를 제공하고 있음. https://www.respectatwork.gov.au/organisation/prevention/organisational-culture

사용자에게 성희롱 금지와 예방 및 조치에 대한 법적 책임을 지우되, 행위자에 대하여는 사용자에 의한 징벌 등 간접제재 방식을 취하고 있는 것이 특징임. 이는 남성지배적 조직에 여성들이 진출하면서 다른 성별이나 다른 성적 지향을 가지고 있는 대상에 대한 '비하'와 '혐오'와 같은 언행으로 인하여 피해자가 느끼는 '성적 모욕감'으로 인하여 적대적 고용환경에 직면하게 되는 현실에 직면하고 있음. 따라서 이와 같은 현실을 반영한 여성주의적 관점의 입법이야말로 성인지 관점에서의 국제적 논의와 규범에 부합하는 규율방식임.

그런데 성희롱 용어가 다양한 법률에 차용되면서 조직 내 성차별을 해소하고자 행위자에 대한 간접제재 방식을 통해 규율한 법제의 맥락이 실종되었음. 아동복지법, 장애인복지법 등에서 성희롱에 대한 법적 정의없이 '성희롱'이라는 용어를 차용함으로 인하여 성폭력과 성희롱이 구분되지 않는 방식으로 확대되고 당사자 간 '관계성'이라는 요건이 없이 '아동', '노인' 및 '장애인' 등 특징을 갖는 대상자에 가해진 성희롱을 범죄로 파악하고 가해자에게 직접적인 형벌을 부과하는 것으로 규율함. 성희롱을 종합적으로 규율한 법령에서 당사자 간 고용관계나 업무 관련성을 전제로 한 성희롱 금지와 성희롱 예방, 사내 구제절차 등이 유기적으로 연계하는 방식의 법체계와는 전혀 다른 규율방식으로 그 목적이나 통합성을 결여한 형태로 확장되고 있음.

현행 성희롱 규율 상황을 면밀히 분석하여 성차별을 해소하기 위하여 도입한 성희롱 법제의 취지를 몰각하지 않고, 성희롱을 포함하는 규범의 입법 목적에 부합하도록 성희롱 관련 법제를 정비할 필요가 있으며 성희롱 법제화 30여년을 맞는 시점에서 이에 대한 인권위의 역할을 적극 수행할 필요가 있음.

인권위법 제19조 제1호가 정한 바와 같이 성희롱에 대하여 관련 법령·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명이 필요함.

나. 인권위법 제19조 제6호 역할의 수행– 성희롱 판단기준 등 지침마련과 권고 추진

입법 취지를 넘어서는 성희롱 법제의 규율상 혼란은 국민의 성희롱 인식형성에 부정적 영향을 초래할 수 있다는 점에서 우려할 만한 상황임.

실제로 조사 결과 성희롱이 당사자의 관계성에 기반한 권력관계를 배경으로 인정되는 성차별 유형이라는 점을 인식지 못하고 있으며, 성희롱의 법적 개념에 배치되는 인식 왜곡 현상이 심각하게 나타나고 있었음.

언어 네트워크 조사를 통해서 파악한 국민 의식에서는 성희롱이 남성과 여성 및 범죄 차원 즉 개인 차원의 성범죄 문제로 인식하고 있는 반면, 성차별 관련 연상단어 비중이 매우 낮게 조사되어, 성희롱 판단시 당사자 관계나 업무관련성 등 법적 판단의 핵심요소인 성희롱의 맥락을 간과하고, 드러난 '행동'에 기초하여 그 행동이 강한 성적 언동이면 더욱 성희롱으로 확신하는 경향을 뚜렷하게 보여주었음. 따라서 성적 괴롭힘과 원치 않는 성적 관심 및 직장 내 성폭력 등 현행법상 성희롱 범주에 포함되는 성희롱 행위는 물론 업무 관련성과 무관하게 일반인 간에 이루어지는 성폭력 행위까지 모두 성희롱에 포괄하여 이해하면서 해당 행위자에 대하여는 엄중한 처벌의 필요성을 인식하는 패턴이 드러나고 있음.

법제와 인식의 차이로 인하여 성희롱 분쟁이 지속적으로 제기되는 상황에서 이에 대한 명확한 판단기준을 제시하고 이를 예방하고 해결 할 수 있도록 구체적 가이드를 제시할 필요가 있음.

사건의 발생 시 당사자 간 다툼의 여지가 많고 성희롱 판단의 어려움이 예상되는 성희롱 분쟁은 사후 처리보다 사전 예방이 강조되어야 하며, 조직 내에 성희롱과 관련한 갈등과 분쟁을 예방하고 원활하게 해결하기 위한 구체적 가이드가 절실한 상황임.

인권위는 제19조 6호에 따라 성희롱의 유형, 판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고를 수행하여야 할 것임.

다. 인권위법 제19조 제5호 교육 및 홍보 역할 수행

양성평등기본법은 피해의 범위가 특정되지 않았으며, 기타 폭력 관련 법률 등에서 성희롱 규범의 적용 대상은 크게 확대되어 사실상 전 국민에게 적용되는 규범이 된 상황에서 성희롱에 대한 법제상 혼란과 국민의식 저변에 확산된 인식의 괴리 문제를 타결하기 위해 가장 유연하게 대응할 수 있는 방법은 교육과 홍보일 것임.

조사에서는 현재 우리 국민에게 성차별에 대한 개념이 희박하며 성적 '행동'의 심각성에 따라 성희롱을 확신하며, 성폭력과의 구분이 명확하지 않으며, 성희롱을 범죄로 인식하는 패턴이 분명하게 드러남.

성희롱 예방교육체계는 「남녀고용평등법」이 성희롱 예방교육 의무를 부과하고 그 내용과 대상 등에 대한 시행령을 통해 구체화하는 한편 국가기관 등에 대하여는 「양성평등기본법」이 성폭력, 가정폭력, 성매매와 함께 성희롱의 방지를 규정하면서 국가기관의 장과 사용자에 대한 성희롱 예방교육의 실시와 자체 예방지침의 마련 등을 규정하고 있고 이러한 체계가 더욱 확장되어 규율하고 있는 상황임. 「양성평등기본법」 제30조는 성희롱 예방교육을 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위한 교육과 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있도록 하고, 관련 법률[23]에서도 동일한 내용을 규정함으로써. 「양성평등기본법」이 성폭력, 가정폭력, 성매매와 함께 성희롱의 방지를 통합교육을 실시하고 있음. 이러한 교육체계가 성희롱의 개념형성에 혼란을 주는 점이 없는지 다시 검토할 필요가 있음.

또한 이와 같은 교육과 홍보 정책을 수립함에 있어 인권위는 성희롱을 당사자의 관계성을 기반으로 권력 관계를 배경으로 인정되는 성차별 유형의 하나로 인식하고 성평등으로 진전될 수 있도록 방향각을 설정할 수 있어야 함.

실제로 성희롱 개념이나 성희롱에 대한 정보를 획득하게 된 과정을 조사한 결과, 초·중·고생의 경우 72%~75%가 예방교육을 통해 성희롱에 대한 의식을 형성한 것으로 조사되었으며, 다른 대상의 경우에도 '성희롱 예방교육을 통해서'라는 응답이 가장 높아 성희롱 예방교육이 국민 의식 형성에 지대한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었음.

학교와 직장에서 예방교육을 실시하여왔음에도 불구하고 성별 격차가 해소되기보다 더욱 격차가 커지고 있는 상황에서 성희롱 예방교육은 획기적 변화가 필요하다고 판단됨.

인권위가 성희롱 지침을 명확하게 제시하고, 이를 학교와 직장 및 공직사회 전반의 인식을 체계적으로 개선하는 역할을 수행해야 할 것임.

---

23) 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성희롱 예방과 실효적 피해구제를 위한 정책토론회

| 발행일 | 2022년 12월 1일

| 발행인 | 송 두 환

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | (04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340
나라키움 저동빌딩

| 전 화 | (02) 2125-9942 **| F A X |** (02) 2125-0926

| 웹페이지 | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 디자인모장

| 전 화 | (02) 2278-1990

ISBN 978-89-6114-918-1 93330

이 저작물은 국가인권위원회가 지적재산권을 전부 소유하지 아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(무단변경, 복제, 배포, 상업적 용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의 허락을 받으셔야 합니다.

국가인권위원회
04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동1가) 나라키움 저동빌딩 성차별시정과
Tel : (02)2125-9942, Fax : (02)2125-0926 http://www.humanrights.go.kr
ISBN 978-89-6114-918-1 93330