

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000185-14



국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집

제11집
2024

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000185-14



국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집

제11집
2024

발 간 사

우리 위원회는 성희롱 예방과 성인지 감수성 향상에 보탬이 되고자 격년으로 〈성희롱 시정권고 사례집〉을 발간하고 있습니다. 이번 열한 번째 사례집에는 2022년과 2023년 의결된 주요 성희롱 결정례를 수록했습니다.

성희롱은 행위자의 단순한 개인적 일탈 행위라기보다는 조직문화와 구조를 바탕으로 하여 발생하는 문제라는 인식이 필요합니다. 그러나 아직 우리 사회는 성희롱을 행위자의 호감 표시 또는 개인 간의 사적인 일로 치부하고, 이를 문제 삼는 피해자를 너무 예민하거나 조직에 적응하지 못하는 사람으로 취급하기도 합니다. 이에 피해자는 성희롱 피해 신고를 주저하고 홀로 고통을 감내하도록 내몰리기도 합니다.

한편, 과거에는 성희롱 사건에 대한 진정이 대다수였으나, 최근에는 2차 피해를 호소하는 사건의 접수가 증가하고 있습니다. 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 피해 사실을 알리고 구제를 요청하는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되고 있는 것입니다. 성희롱 피해자는 성희롱뿐만 아니라 그로 인한 2차 피해에 대하여도 보호받을 권리가 있습니다.



이번 사례집에 수록된 일부 결정례에 의하면, 피해자가 성희롱 사건으로 인한 피해와 함께, 성희롱을 신고하는 과정에서 업무상 불이익을 겪거나 피해가 가중되어 퇴사한 사례도 있습니다. 이러한 안타까운 상황이 발생하지 않도록 우리 위원회는 앞으로 성희롱 문제와 함께 2차 피해도 예방할 수 있도록 더욱 노력하겠습니다.

이번 사례집이 사회 전반에 걸쳐 있는 잘못된 성희롱 인식을 개선하여 모두가 성희롱으로부터 안전한 일상을 영위할 수 있게 되기를 기대합니다.

2024년 6월

국가인권위원회

위원장 송두환

차 례

1. 직장 상사에 의한 성희롱 및 보호조치 미흡	9
2. 이사업체 남성 동료에 의한 성희롱	26
3. 국가유공자단체 국장의 성희롱 및 2차 피해	38
4. 기초자치단체 의원의 기자에 대한 성희롱	58
5. 종합사회복지관 관장에 의한 직원 성희롱	68
6. 게스트하우스 사장의 스텝에 대한 성희롱	84
7. 법인시설장의 직원에 대한 성희롱	95
8. 회사대표의 직원에 대한 성희롱	100
9. 동료 소방공무원에 의한 성희롱 및 2차 피해	121
10. 성희롱 신고를 이유로 한 2차 피해	136
11. 직장 상사의 계약직 직원에 대한 성희롱 및 2차 피해	152
12. 아파트 관리사무소 주임에 의한 성희롱	167
13. 대학교 교수의 학생에 대한 성희롱	174
14. 장애인단체 대표의 강사에 대한 성희롱	183
15. 회사 대표의 SNS를 이용한 성희롱	192
16. 대학 산학협력단 성희롱 2차 피해	200
17. ○○○ ○○법인 여성 팀장의 남성 직원 성희롱	226



18. ○○○○ 조합장·지점장의 성희롱 및 2차 가해	237
19. 법률사무소 대표의 실무수습생에 대한 성희롱	248
【부록】 성희롱 진정사건 통계(~2023. 12.)	261
1. 성희롱 진정사건 접수현황	261
2. 성희롱 진정사건 처리현황	262

일러두기

1. 성희롱 시정권고 사례집 제11집은 2022. 1. 1.부터 2023. 12. 31.까지 국가인권위원회 성차별시정과가 처리한 성희롱 진정사건 중 시정 권고한 사건을 정리한 것이고, 국가인권위원회 홈페이지(www.humanrights.go.kr)에서 내려 받을 수 있습니다.
2. 각 사례의 본문은 해당 사건의 원 결정문을 인용하되, 당사자와 관련인 이름, 해당 기관 및 구체적 지역의 명칭은 원칙적으로 익명처리 하였습니다.
3. 국가인권위원회 진정은 피해자 본인 외에 이를 알고 있는 제3자도 가능하므로 진정인과 피해자가 다른 경우도 있어 본문 중 하나의 사건에 두 가지 용어가 동시에 쓰인 경우도 있습니다.
4. 성희롱 진정사건 통계는 국가인권위원회 설립 이후부터 2023. 12. 31.까지 접수처리된 성희롱 진정사건의 누계 자료를 기초로 작성된 것입니다.
5. 통계자료 상 비율은 소수점 첫째자리에서 반올림한 것으로, 총 비율합계가 100%가 되지 않을 수 있습니다.
6. 성희롱 시정권고 사례집 제11집에 수록된 통계는 위원회 통계 분류의 변경 등으로 인해 기존 성희롱 시정권고 사례집 및 성희롱 진정사건 백서의 통계와 다소 차이가 있을 수 있습니다.

성희롱 시정권고 결정례



1 직장 상사에 의한 성희롱 및 보호조치 미흡

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 20진정0236400 직장 상사에 의한 성희롱 및 보호조치 미흡

진 정 인 ○○○

피진정인 1. ○○○

2. 주식회사 ○○○ 대표이사

주 문

1. 진정요지 나항은 각하합니다.
2. 피진정인2에게, 진정인에게 손해배상금 1천만 원을 지급할 것과, 관리자와 고충처리 업무담당자를 대상으로 성희롱 사건처리와 2차 피해 예방에 대한 전문교육을 이수할 것을 권고합니다.
3. 진정요지 가항은 기각합니다.

이 유

1. 진정요지

이 사건 당시 진정인은 ○○도 ○○시 소재 주식회사 ○○○(이하 ‘피진정회사’라 한다) ○○○연구소 ○○○○○였고, 피진정인 1은 ○○○연구소 소장이었으며, 피진정인 2는 피진정회사 대표이사이다. 피진정인 1은 진정인이 ○○○팀에서 근무를 시작한 20××. ×. 이후 지속적으로 진정인에게 다음과 같은 성희롱을 하였다.

가. 20××. ××. ×. 피진정회사 앞 식당 ○○○○에서 점심을 먹던 중, 피진정인 1이 진정인에게 “왜 남자친구를 사귀지 않느냐, 아무래도 트라우마가 있는 거 같다”며 정신과 상담을 권하였다. 20××. ××. ××. 회사 동료인 ○○○ 매니저가 전날과 같은 상의를 입고 오자 피진정인 1이 “어제랑 옷이 똑같아? 너 남자친구 생겼니? 이리 와서 말해봐, 여기 앉아서 말해봐”라고 이야기하였다. 20××. ××. ××. 시장 조사 중 ○○백화점 ○○○점 앞에서 진정인이 출다고 하자 피진정인 1은 자신의 코트 앞부분을 벌려 안기라고 했고, 진정인이 이를 거절하자 뒤에서 진정인을 껴안았다. 20××. ××. ××. ○○○실에서 ○○부와 회의 시, 피진정인 1이 ○○부 팀장에게 ‘오빠’라고 칭하고, 진정인과 동료들에게도 ‘야 너도 오빠라고 해, 그래야 잘해주지’라는 발언을 하였다. 20××. ×. ×. 피진정인 1은 ○○○실 등에서 동료들에게 틈만 나면 화장에 대한 이야기를 하였으며, 일자불상경 과거 속옷 사이즈가 D컵이었고, 똥꼬치마 입고 엉덩이 흔들면서 교회 간 것, 고3 성욕인 남편이 달

려드는 것 등의 이야기를 하였다. 진정인은 피진정인 1의 언동으로 인해 성적 혐오감을 느꼈다.

나. 20××. ×. ××. 피팅실에서 QC(의류품질관리)를 보는 중 피진정인 1이 진정인의 브라탑을 들춰 가슴을 들여다보았다. 일자불상경 피진정인 1은 바지 피팅 시 진정인의 배꼽에 손가락을 넣은 적이 있으며, 바짓가랑이를 본다며 아래에서 위로 피진정인 1의 손가락을 가로로 진정인의 성기에 대었다. 피진정인 1이 바지 피팅 중 진정인의 엉덩이를 만져서 놀라 피하려고 하자, 피진정인 1은 “만져서 느낀다”며 깔깔 웃었으며, 피팅 중인 바지를 벗어서 확인하면 되는 부분도 바지를 입은 상태에서 허리를 들추어 팬티가 노출되었다. 피진정인 1은 상의 피팅 시 가슴을 위아래로 끌어내리는 행동을 버릇처럼 반복하였고, 진정인이 긴 치마를 입고 출근하자 치마를 들추어 팬티를 확인하였다.

다. 피진정인 2에게 피진정인 1의 성희롱 행위를 신고하여 3차례에 걸쳐 조사를 진행하였는데, 조사가 거듭될수록 성희롱 인정 범위가 축소되어 피진정인 1은 경미한 징계 조치를 받았다. 또한, 조사 과정에서 진정인에게 성희롱 사건과 관련한 외부 누설 금지와 책임에 대한 서약서 작성을 요구하여 심리적으로 위축시켰고, 회의 참석 등 관련 업무에서 배제하는 등 조사 과정 전반에 걸쳐 피해자를 보호하지 않고 오히려 불이익을 주어 결국 퇴사에 이르렀다. 이에 대한 조치를 원한다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정인

성희롱 신고 이후 유급휴가 9일을 보내고 출근한 첫날 진정인이 하던 업무가 다른 직원에게 배정되어 있었다. 피진정회사 측에 이전처럼 업무를 하고 싶다고 이야기하여 기존 업무를 다시 하게 되었으나, 진정인이 디자인한 의류 QC(품질) 회의, 팀 회의 등에는 참석하지 못하였고, 회의 내용을 다른 동료 직원에게 전달받아 업무를 처리하는 등 업무배제가 있었다.

나. 피진정인 1

20××. ××. ×. 식사 중 진정인이 남자친구를 사귀면 오래 못 간다, 좋은 사람 만나서 연애를 하고 싶은데, 오래 못 가서 헤어지기 일쑤라는 이야기하여, 피진정인 1은 혹시나 트라우마 같은 게 있어 힘든 일이 있으면 정신과에 가서 깊이 있게 털어놓는 것도 나쁘지 않다는 취지의 말을 건넨 것이 전부이다.

20××. ×. ××. 당시 팀을 이끄는 팀장이고, 옷이 팀원들의 공통 관심사이자 주 업무와 관련있어서 특별한 의도 없이도 옷에 대해 언급하는 일들이 많았다. ○○○ 매니저가 출근할 때 어제와 같은 티셔츠를 입고 온 것이 눈에 들어와서 별 생각없이 “어제랑 티셔츠가 똑같네?”라는 말이 나와 버렸다. 순간 상대방이 무안할 수도 있겠다는 생각이 들어 “나도 어렸을 때 친구들이랑 놀다가 날 새고 회사 간 적인 한두 번이 아니지”라는 말을 덧붙였다. “이리 와서 말해봐, 여기 앉아서 말해봐”라고

하면서 남자친구가 생겼냐고 추궁하지 않았다.

20××. ××. ××. 시장 조사를 마치고 나왔는데 갑자기 찬 바람이 불었고, 진정인이 춥다고 몸을 움츠리길래 “어머 춥겠다!” 하며 코트로 감싸주었다. 당시 진정인이 거절하는 말이나 행동은 하지 않았고, 진정인을 뒤에서 안은 사실도 전혀 없다.

20××. ××. ××. ○○팀과 업무 미팅 시 다과를 하기도 하는데, 팀장인 피진정인 1이 사기도 하지만, ○○팀장이 사기도 한다. 그럴 때 피진정인 1은 “아 오빠가 카드 주시네~”라며 고마운 내색을 한 적이 있다. “오빠라고 하니까 좋으신가 보다. 가끔 뭐 부탁할 땐 오빠라고 해도 되겠네”라고 한 적은 있으나 팀원들에게 ‘오빠라고 해야 잘해 준다’는 말을 한 사실은 없다.

진정인은 입사 후 화장을 하고 왔는데, 한 달 정도 지나고는 하지 않기에 특별한 의도 없이 “이제는 화장을 안하네”라고 언급했던 적이 있다. 진정인도 한 달 지났으니까 이제 안 해도 된다고 대답하였다.

그 외에 피진정인 1이 과거 D컵이었다거나 짧은 치마를 입고 엉덩이를 흔들면서 교회에 갔다는 것, 남편이 달려든다는 것에 대해서는 진정 내용처럼 과장되거나 성적으로 자극적인 단어를 사용해서 말한 적이 없다. 피진정인 1은 기혼이고, 다른 직원들은 대부분 미혼이기에 식사 중 결혼생활에 대한 이야기를 할 때, 농담처럼 ‘나도 예전처럼 교회 갈 때도 짧은 치마도 입고 그랬다, 아이 낳고 수유하니 가슴이 없어졌다’는 식으로 말한 것이다.

다. 피진정인 2

20××. ×. ××. 당시 ○○팀장이 직원 ○○○으로부터 진정인이 피진정인 1의 성희롱을 신고하려고 한다고 전해 들었다. ○○팀장이 사실확인을 위해 진정인과 면담하던 중 피진정인 1에 의한 성희롱 사건을 인지하게 되었다. 이후 성희롱 사건을 외부 전문기관에 의뢰하는 것이 적절하다고 판단하여 노무법인 ○○(이하 ‘노무법인’이라 한다)에 2차 조사를 의뢰하였고, 법무법인 ○○○(이하 ‘법무법인’이라 한다)를 통해 3차 조사를 진행하였다.

3차 조사에서 법무법인을 선택한 것은, 형사적인 문제도 될 수 있는 이 사건에서 치밀하게 추행 행위의 성립 가능성을 검토하기 위해 법률전문가의 추가적인 조사가 필요하다고 판단하였기 때문이다.

이 사건은 추행에 대한 사실관계가 쟁점으로 해당 언행에 대한 사실관계 파악보다 성적 굴욕감 여부를 판단한 2차 조사결과를 반영하는데 무리가 있다고 보아 3차 조사결과를 채택했다. 또한 2차와 3차 조사 결과가 상이한 이유는 대부분 피팅 중 피진정인 1의 신체접촉과 관련하여 참고인 진술이 엇갈리는 데 따른 것으로, 참고인 진술을 상세히 작성하여 첨부한 3차 조사기관의 자료를 참고하였다. 즉, 성희롱성추행으로 신고된 피진정인 1에 대한 징계양정은 물리적·언어적 추행의 성립여부를 검토하여 결정했다.

진정인에게 서약서 작성을 요청한 것은, 「남녀고용평등법」제14조 제7항에서 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받

은 사람 또는 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다는 규정하고 있기 때문이다. 원칙적으로 개인정보는 「개인정보보호법」에 따라 보호되어야 하므로, 3차 조사에 착수하기 전 법무법인 측이 조사에 참여한 당사자 전원에게 서약서 작성을 요청하였다.

이는 피해자뿐만 아니라 조사 참여자의 발언이 외부로 노출되었을 시 발생할 수 있는 2차 피해를 방지하기 위한 것으로, 조사 내용의 보안을 유지하기 위한 서약서 작성은 필연적으로 거쳐야 하는 타당한 과정이며, 진정인에게 어떤 심리적 부담을 주기 위한 것이 결코 아니었다. 진정인은 해당 서약서 작성을 거부하였으나 이에 대하여 피진정회사가 불이익을 준 사실은 없다.

업무배제 주장과 관련하여, 진정인의 일일 업무일지에도 나타나지만 디자인 작업 등의 업무배제는 없었으며, 회의 참석이나 피팅 작업 참여 현황은 당시 관련 임직원들이 대부분 퇴사하여 구체적인 현황 확인이 어렵다. 다만 진정인을 피팅 업무에 참여시키지 않은 것은, 이 사건이 피팅 업무 중 발생하였으므로 진정인을 배려한 조치였다. 피진정인 1이 피팅 업무를 해야 하므로 진정인이 디자인한 옷에 대한 피팅 업무를 다른 직원들에게 배분하고, 해당 업무 내용을 진정인에게 공유하여 업무를 진행할 수 있도록 하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 진술, 제출자료 등을 종합하면 아래와 같이 사실이 인정된다.

가. 피진정회사는 20××. ×. ×. 설립된 ○○도 ○○시 소재 ○○○○
○ 제조 및 판매유통 회사로, 20××. ××. ××. 기준 직원수는 총 00
명이다.

나. 진정인은 20××. ×. 디자인어로 입사하여 ○○○연구소 ○○ ○
○○로 근무하였고, 20××. ×. ××. 퇴직하였다. 피진정인 1은 20××.
×. ××. 입사하여 ○○○연구소 소장이었으며, 20××. ×. ×. 퇴직하
였고, 피진정인 2는 피진정회사 대표이다.

다. 진정인은 20××. ×. ×. 국가인권위원회에 진정을 접수한 후, 20××.
×. ×. ○○도 ○○지방경찰서에 진정요지 나항에 대해 피진정인 1을 '상습
강제 추행죄'로 고소하였으며, ○○○검찰청은 20××. ×. ××. 기소 의견
으로 ○○○지방법원(20××형제○○○○)에 송치, 현재 재판이 진행 중이다.

라. 진정인은 20××. ×. ××. 15:30경 ○○팀장과 면담 중 이 사건
의 성희롱 피해사실을 말하였다. ○○팀장은 같은 날 17:00 참고인 ○○
○, 17:17 피진정인 1을 면담하고 진정인이 성희롱 피해를 신고한 사실

을 알렸다. 20××. ×. ××. 13:11 ○○팀 소속 ○○○ 매니저가 진정인과 2차 면담을 하였고, 같은 날 ○○○연구소 소속 직원 4명에 대해서도 면담을 실시하였다.

마. 20××. ×. ××. 피진정인 2는 진정인과 피진정인 1을 분리 조치하였고, 진정인에게 20××. ×. ××.~×. ×.(9일), ×. ××., ×. ××., ×. ×.~×. ××.(15일) 동안 유급휴가를 부여하였다.

바. 피진정인 2는 20××. ×. ××. 내부위원으로 구성된 고충처리위원회를 개최하였으나 이 사건에 대해 성희롱 여부를 판단하지 않았다. 고충처리위원회의 회의록에는 ‘디자이너로서 어쩔 수 없는 일이라 하면 굳이 성문제로 단정 지을 수 없는 거 같다’, ‘업무상 일어난 일이고 피팅 업무에서 일어날 수 있는 일인데’, ‘성희롱이 아닌 다른 타이틀로 이야기를 해서 설득해보는 것도 좋을 것 같다. 성희롱 문제가 아니고 조직 생활에 대한 문제로 이야기해보는 것도 좋을 것 같다.’ 등의 발언이 확인된다. 피진정인 1도 고충처리위원회 위원이었으나 사건 관련자이므로 제외되었다.

사. 피진정인 2는 2차 조사를 위해 ‘노무법인 ○○’을 선임하였으며, 노무법인은 20××. ×. ×.~×. ××. 진정인, 피진정인 1, 참고인 11명을 조사하였다. 조사 결과 진정인이 주장한 육체적 성희롱 9개 중 6개, 언어적 성희롱 5개 중 2개에 대하여 「남녀고용평등법」상 ‘직장 내 성희롱’에 해당한다고 판단하고, 피진정인 1에 대해 ‘감봉 6개월’의 징계 의견을 제시하였다.

아. 피진정인 2는 2차 조사결과에 따라 20××. ×. ×. 인사위원회를 개최하였으나, 피진정인 1이 결과에 대해 이의를 제기하자 인사위원회는 피진정인 1이 성희롱으로 인정된 행위에 대해 부인하고, 재조사를 요구하는 등을 이유로 징계에 관한 결정을 유보하고 1회에 한하여 재조사를 진행하기로 하고 조사기관으로 법무법인을 선정하였다.

자. 피진정인 2는 3차 조사를 위해 ‘법무법인 ○○○’를 선임하였으며, 법무법인은 20××. ×. ××.~×. ×. 피진정인 1, 참고인 12명을 조사하였다. 진정인은 20××. ×. ××. 법무법인이 진정인에게 ‘3차 조사 참석 요청 등’ 내용증명을 보내자 20××. ×. ××. 피진정인 2에게 ‘2차 조사 시 진술을 한 부분이며, 가해자의 주장에 따라 3차 조사를 진행하는 것은 명백히 불필요하고, 의미 없는 비정상적인 조사에 해당한다는 등’의 의견을 제출하였고, 3차 조사에 참여하지 않았다. 법무법인은 조사 결과 진정인이 주장한 육체적 성희롱 9개와 언어적 성희롱 5개 중 언어적 성희롱 2개에 대해서만 ‘직장 내 성희롱’에 해당한다고 판단하고, 피진정인 1에게 ‘견책’의 징계 의견을 제시하였다.

차. 피진정인 2는 20××. ×. ××. 인사위원회를 개최하고, 진정인의 성희롱 피해 주장에 대해 언어적 성희롱 2개(① 왜 웃이 똑같냐, 남자친구 있냐 ② 느끼는 건 아니지)에 대해서만 ‘직장 내 성희롱’으로 인정하면서, 피진정인 1의 행위에 대해 ‘행위적인 부분은 업무적으로 신체접촉이 불가피하다고 판단하여 인정하지 않았으나 언어적인 부분 중 일부는 고의는 없었으나 듣는 사람이 불쾌함을 느끼고 조심성이 없다는 점은 인정하여 견책’을 결정하였다.

카. 피진정인 1은 3차 조사 중 참고인 8명에게 진술서를 받아 법무법인에 제출하였고, 법무법인은 피진정인 1이 제출한 참고인 8명의 진술서를 반영해 판단하였다.

타. 피진정인 2는 3차 조사가 시작되기 전인 20××. ×. ××.경 진정인에게 ‘본 성희롱 고충과 관련하여 민형사를 포함한 일체의 사안을 제3자에게 공개하거나 누설하지 않겠다’는 내용의 서약서에 서명을 요구하였으나, 진정인은 서명하지 않았다.

파. 20××. ×. ××.~×. ××. 진정인이 작성한 일일 업무일지에는 ‘××FW 샘플작지 작업’, ‘××FALL QC서 정리 및 작성’, ‘××FW 샘플 제작 피드백’ 등 업무 현황이 작성되어 있다.

하. 피진정인 2는 20××. ×. ××. ○○○○○○○○○으로부터 조직 문화 개선을 위한 컨설팅을 받았고, 그 결과에 따라 20××. ××. ××. ‘직장 내 성희롱·괴롭힘 예방 및 고충처리 지침’을 개정하고, 20××. ××. 고충 상담창구 운영 실효 확보를 위한 ‘온라인 고충상담 창구’를 개설하였으며, 고충심의위원회에 외부전문가 2인을 포함해 재구성하였다.

거. 피진정회사는 20××년 직장내 성희롱 예방교육을 4회(온·오프라인) 실시하였고, ‘20×× 직장 내 성희롱·괴롭힘 예방 캠페인’을 진행하였다. 20××. ××. ××.~××. ××. 직장 내 성희롱 예방교육은 온라인으로 실시하였다.

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 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 아니 한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조는 “사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에게 해고, 직무재배치, 그밖에 본인의 의사에 반하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다”고 규정하고 있다.

나. 진정요지 나항(추행)

진정요지 나항과 관련하여, 진정인이 국가인권위원회 진정 접수 이후 수사기관에 고소하여 현재 재판이 진행중으로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호 및 같은 조 제3항에 따라 각하한다.

다. 진정요지 다항(성희롱 2차 피해 등)

‘성희롱 2차 피해’란 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 피해사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 상황을 의미한다. 즉, 문제제기, 사건처리, 사건해결 등 성희롱 사건이 처리되는 전 과정에서 피해자가 가해자나 소속 기관, 직장동료로부터 입게 되는 정신적 피해나 고용상 불이익으로, 성희롱 문제를 사소한 문

제로 인식하거나 성희롱 피해사실을 은폐하는 폐쇄적이고 성차별적인 조직의 경우 피해자가 쉽게 2차 피해에 노출될 수밖에 없다.

이러한 2차 피해를 예방하기 위해서는 ‘피해자 보호 및 구제’를 목적으로 성희롱 문제를 제대로 처리하는 것으로, 회사의 공정한 조사 절차를 통해 가해자를 명확히 징계 조치하고, 피해자를 보호하는 것이 핵심이다. 그런데 진정인은 진정요지 다항과 같이 피진정인 2가 이를 제대로 이행하지 않아 성희롱 피해가 가중되어 퇴사에 이르렀다고 주장하는 바, 이에 대해 살펴본다.

1) 3차 조사 결과를 반영하여 성희롱을 축소하였는지 여부

피진정인 2는 3차 조사를 진행한 것은 20××. ×. ×. 인사위원회 개최 결과에 대한 피진정인 1의 재심의 요청에 따른 것이고, 20××. ×. ××. 인사위원회에서 3차 조사결과를 반영하여 최종 결정을 한 것이라고 주장한다. 또한 피진정인 2는 성희롱 사건은 강제추행에 대한 사실관계가 쟁점이므로 해당 언행에 대한 사실관계 파악보다 성적 굴욕감 여부를 판단한 2차 조사결과를 반영하는 데에는 무리가 있었으며, 2차와 3차 조사 결과가 상이하여 피팅 중 피진정인 1의 신체적 접촉에 대해 참고인들의 진술이 엇갈리므로, 참고인별 진술 문답서를 상세히 작성하여 첨부한 3차 조사기관 측 자료를 참고하여 결정한 것이라고 주장한다.

직장 내 성희롱 사건 조사에 참여하는 참고인들은 함께 일하는 동료 혹은 상사와 관련하여 참고인들이 목격하거나 경험한 사실 등을 진술하게 되므로 진술에 대한 익명성 보장과 객관적인 진술 확보가 무엇보다 중요하다. 그런데 피진정인 1은 3차 조사 중 진술에 참여한 참고인 12

명 중 8명의 진술서를 확보하여 법무법인에 제출하였다. 당시 피진정인 1은 ○○○연구소 소장으로 소속 팀원인 참고인들에게 영향력을 미칠 수 있는 위치에 있는 자로 진술을 확보하는 과정에서 피진정인 1에게 유리한 여론을 형성하였을 수 있고, 그 과정에서 참고인들의 진술이 2차 조사와 달리 왜곡되었을 가능성이 높다.

더욱이 3차 조사기관은 조사결과보고서에서 피진정인 1이 제출한 참고인들의 진술서를 참고하고 있다고 밝히고 있는바, 피진정인 2가 피진정인 1에 대한 징계 양정을 결정한 근거인 3차 조사결과가 사실관계에 대한 증거로서 정당성을 확보한 것으로 보기 어렵다. 2차와 달리 3차 조사에서 참고인들의 진술이 훼손되었을 가능성이 농후함에도 그러한 상황이 고려되지 않았고, 최종 인사위원회의 결정 또한 ‘진정인과 유사한 경험을 한 다른 직원이 없다는 점, 진정인이 피진정인 1의 행위에 대해 그 자리에서 문제 제기를 하지 않았다는 점, 피팅 업무상 신체적 접촉이 불가피하여 고의성이 없었다는 점 등’을 근거로 육체적 성희롱을 인정하지 않았다.

피진정인 2는 피진정인 1의 이의제기에 따라 재조사를 진행한 것을 비롯하여 경미한 징계양정에 이르기까지 피해자 보호에 미흡했던 것으로 보인다. 게다가 인정사실 바깥에서 알 수 있듯이 고충심의위원회에서의 발언과 3차 조사결과에 따른 인사위원회의 결정을 볼 때 피진정인 2는 성희롱 피해자를 보호해야 할 사업주로서의 의무를 다했다고 보기 어렵다고 판단된다.

2) 진정인에 대한 서약서 작성 요구가 적절하였는지 여부

피진정인 2는 「남녀고용평등법」에 근거하여 조사에 참여한 자를 대상으로 ‘제3자 누설 금지 등’ 관련 서약서 작성을 요청하였고, 진정인의 경우 작성을 거부하였으나 이에 대해 피진정회사가 불이익을 부과한 사실은 없었다고 주장한다.

그러나 「남녀고용평등법」에서 정한 비밀유지 의무는 피해자의 의사에 반한 사건 노출에 따른 2차 피해를 방지하여 피해자를 보호하기 위한 것으로, 성희롱 사건 조사 과정에서 피해자에게도 요구하도록 한 것으로 보기 어렵다. 특히 피진정인 2가 진정인에게 서약서 작성을 요구한 시점은 20××. ×. ×. 인사위원회 개최 이후 피진정인 1의 재심의 요청에 따라 3차 조사를 앞두고 있었던 시점으로 심리적으로 불안한 상태에 있었던 진정인은 비록 서약서에 서명하지 않았더라도 이러한 요구 자체만으로 심리적으로 위축될 수밖에 없다. 더욱이 ‘제3자 누설 금지’ 요구는 전문가의 조력을 받거나 심리적 안정을 위해 주변의 도움을 요청하는 상황을 차단할 수 있다는 점을 고려할 때, 피해자를 적극적으로 보호하고 심리적 안정을 위해 노력해야 할 피진정인 2가 오히려 피해자를 심리적으로 위축시키고 불안하게 만드는 상황을 초래하였다고 판단된다.

3) 진정인을 업무에서 배제하였는지 여부

피진정인 2는 진정인에게 일시적인 업무 조정은 있었으나, 기존 업무를 부여하여 업무배제가 있었던 것은 아니라고 주장한다. 다만, 피팅 작업은 피진정인 1이 수행하여야 하므로, 진정인과의 분리조치를 위해

다른 직원이 피팅 작업을 진행하고, 그 직원이 진정인에게 피팅 결과를 전달하도록 한 바 있다고 주장한다.

진정인도 성희롱 신고 이후 유급휴가를 사용한 뒤 출근하였으나 진정인의 업무가 다른 직원에게 배정되어 있어 피진정인 2에게 이야기하여 다시 업무를 받았다고 진술하고 있고, 진정인의 일일 업무일지에도 디자인작업 등 주요 업무를 수행한 기록이 있으나 주요 회의 참석이 배제되었다는 부분은 당시 관련자들이 퇴직한 상황이고, 별도의 기록이 남아있지 않아 이에 대해 객관적인 확인이 어렵다.

라. 소결

진정인은 피진정인 1에게 성희롱 피해를 입었으며, 20××. ×. ××. 성희롱 신고 이후 피진정인 2는 성희롱 사건을 조사하면서 2차 조사 결과에 따라 피진정인 1을 징계하지 않고, 피진정인 1의 재심의 요청에 따라 3차 조사를 실시한 후 그 결과를 반영해 경징계하였다. 그러나 앞서 살펴보았듯 3차 조사에서 참고인 진술의 객관성이 확보되었다고 보기 어렵고, 그 결과 피진정인 1의 성희롱 인정범위가 축소되었으며, 조사 과정에서 진정인에게 ‘제3자 누설 금지 등’ 서약서 작성 요구로 피해자의 심리적 고통이 가중되었다. 이처럼 피진정인 1에 의한 성희롱과 피진정인 2의 보호조치 미흡으로 진정인은 20××. ×. ××. 퇴사에 이르렀다. 즉, 피진정인 2는 사업주로서 성희롱 피해자 보호를 우선하고, 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성할 의무가 있음에도 이를 충실히 이행하지 아니하여 진정인의 고용환경 악화 등 노동권을 침해하였다.

마. 진정요지 가함(성희롱)

피진정인 1의 성희롱 행위에 대해서는 피진정인 2가 이 사건에 대해 조사하고 일부 성희롱 행위를 인정하여 20××. ×. ××. 인사위원회를 통해 징계 하였고, 20××. ×. ×. 피진정인 1이 퇴사한 바, 별도의 구제조치가 필요하지 않는다고 보이므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 및 제3항, 제44조 제1항 제1호 및 제39조 제1항 제3호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2022. 2. 24.

위원장 남 규 선

위원 이 준 일

위원 김 수 정

2 이사업체 남성 동료에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 20진정0283100 이사업체 남성 동료에 의한 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 손해배상금 300만 원을 지급할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○도 ○○시에 소재하는 이사업체 ‘○○○○○○○○○○’(이하 ‘이 사건 업체’라 한다)에서 주방 포장 및 정리를 담당하는 일용직 근로자로서,

로자이고, 피진정인은 같은 업체에서 운전과 이삿짐 포장 및 정리를 담당하는 직원이다.

피진정인은 평소 진정인에게 “오전에 네 번 안고, 오후에 네 번 안아야 한다”고 입버릇처럼 말하거나 “자기는 장난을 좋아한다”며 지속적으로 성희롱하였다.

피진정인은 20××. ×. ××. 12:00~13:00경 ○○도 ○○시 ○○○○아파트 18층 엘리베이터 앞에서 진정인을 포옹하면서 약 30초간 성기를 비비고, 같은 달 ××. 정오 무렵, ○○도 ○○○시 ○○○○○○아파트 이사현장에서 청소하는 진정인을 껴안으려고 하여 진정인이 피하였다. 같은 해 ×. ×. 오전 ○○시 ○○구 ○○○○○○아파트 이사현장에서 짐을 싸는 진정인을 껴안으려고 하여 진정인이 피하였다. 그 밖에도 피진정인은 일자불상경 탑차를 운전하면서 앞 좌석 중간에 앉은 진정인의 왼쪽 팔, 배, 허벅지를 손가락으로 더듬고, 일자불상경 진정인을 도와준다면서 몸을 만졌다.

2. 당사자 및 참고인의 진술 요지

가. 진정인

진정인은 ×년 전 지인(○○○, 참고인 2)의 소개로 이 사건 업체에서 일하기 시작하였다. 20××. ××. 중순 경 주방 이삿짐을 담당하는 ‘주방 이모’ 2순위가 될 무렵 피진정인이 “우리 친구하자”고 하기에 “그래, 친구하자”고 말했는데 그때는 다른 뜻으로 하는 말인 줄 몰랐다.

이후 피진정인은 “친구는 스킨십이 있어야 되고, 끌어안을 수 있어야 된다”, “오전에 네 번, 오후에 네 번 끌어안아야 한다”고 수시로 이야기하더니 ×월부터는 노골적으로 포옹하려고 하였다. 피진정인이 갑자기 뒤에서 끌어안아 “이게 뭐 하는 짓이야?”라고 말하면 피진정인은 “친구 끼리 어때?”라고 반응하곤 하였다.

20××. ×. ××. 이삿짐을 다 싸고 점심식사 전에 청소상태를 확인하러 갔다가 피진정인을 엘리베이터 앞에서 만났다. 피진정인이 엘리베이터를 바라보고 서 있다가 갑자기 돌아서더니 “야, 사람이 없다, 지금이 기회다”라고 말하면서 진정인을 안고 성기를 비볐다. 그때 진정인은 ‘내가 힘든 과정을 다 견뎌서 이런 일을 하고 있지만 결국 이런 일을 당하는구나’ 싶어 스스로가 너무 싫었고 피진정인이 엘리베이터 안에서 ‘기분 좋다’고 한 말이 잊히지 않는다.

20××. ×. ××. 이사현장에서 피진정인이 따라와서 또 안으려고 하기에 “오늘은 일이 많아서 시간이 오래 걸리니 하지 말라”고 말했고 그 와중에 ○○○(동료직원, 참고인 1)이 들어와 “둘이 또 안았냐?”고 말해 ‘○○이 아저씨도 어느 정도 알고 있구나’ 싶었고 한편으로는 너무 치욕스러웠다.

20××. ×. ×. 이사현장에서도 피진정인은 진정인을 껴안으려고 하였고 “하지 마라, 그만 좀 해라, 지겹지 않냐”고 말하며 피하였다.

그 밖에도 피진정인은 차를 타고 이동할 때면 운전하면서 진정인의 왼쪽 팔, 배, 허벅지를 손가락으로 더듬으면서 스스로 “성추행”이라고 말한 적도 있고, 일할 때도 도와준다면 몸을 만지고 “자기는 장난을 좋아한다”고 말하면서 신체 접촉을 지속하였다.

더는 피진정인의 성희롱을 참을 수 없어 20××. ×. ××. 이 일을 소개해준 참고인 2를 만나 그간의 피진정인의 행위에 관해 이야기하였는데, 같은 달 ××. ○○○는 오히려 진정인에게 “너무 시끄럽다, 머리 아프다, 더 이상 나오지 마라”고 언성을 높이고 전화를 끊었다.

피진정인은 그 업체에서 ‘고참 직원’으로 주방 이모 배치 등 많은 권한을 행사하는 것처럼 보였고, 그래서 진정인은 성희롱 피해를 당하고도 일을 하지 못하게 될까 봐 참았다. 그런데 회사에 이를 문제 삼자 오히려 진정인에게 일을 주지 않는 것은 부당하다고 생각하며 피진정인이 진심으로 사과하고 잘못을 뉘우치기를 바란다.

나. 피진정인

20××.경부터 이 사건 업체에서 2.5톤 또는 5톤 탑차를 몰면서 이삿짐 포장 및 이동, 정리하는 일을 하는 일용직이었다가 20××. 경부터 월급제로 일하고 있으며 현장에서는 사람들이 ‘○기사’ 또는 ‘팀장’으로 부른다. 피진정인은 진정인하고만 일하는 게 아니라 일이 하나 들어오면 ‘주방이모’ 1순위인 참고인 2와 나가고, 일이 두 개면 진정인과 나가거나 진정인 대신 다른 ‘아주머니’가 오기도 하였다.

○○시 ○○○○○아파트와 ○○○○아파트는 사업장과 가까웠기 때문에, 당시 상황을 기억한다. ○○○○아파트 18층 엘리베이터에서 진정인이 먼저 내리고 피진정인이 뒤에 있었다. 이전에 진정인에게 “○○아, 우리 오전에 네 번, 오후에 네 번 끌어안자”고 이야기를 했기 때문에, 엘리베이터 앞에서 안자고 하니, 진정인이 팔을 올려서 같이 안았다. 그때 피진정인이 성기 부분을 앞으로 탁 튕겼던 걸 기억하고 진정인도 거부하지 않았다.

피진정인은 그저 장난을 좋아할 뿐이고, 서로 친구 하자고 해서 포옹한 것이지 내 여자로 만들겠다고 해서 한 행동이 아니다. 진정인이 싫다고 했으면 안 했을 것인바, 한 번은 차 안에서 피진정인이 엄지손가락으로 진정인의 팔을 긁었더니 하지 말라고 해서 “알았어”하고 다음부터는 그와 같은 행동을 하지 않았다.

“오전에 네 번, 오후에 네 번 끌어안자”는 말 또한 ○○○○아파트 나갔을 때만 한 이야기이지 다른 데서는 하지 않았고 ○○○(동료직원, 참고인 1)에게도 그런 이야기를 한 적 없었다. 나중에 ○○○(참고인 2)가 진정인을 끌어안았느냐고 물어 그런 적 없다고 대답한 적 있는데, 그건 피진정인이 진정인을 내 여자로 만들려고 안은 게 아니라 장난으로 안은 것이기 때문이다.

진정인을 강제로 안은 것도 아니고 그럴 때 진정인도 같이 끌어안고 본인 어깨를 토닥토닥 두드리기도 했는데, 그게 어떻게 성추행이 되는지 피진정인은 도무지 이해할 수가 없다. 전날까지도 같이 웃으면 일

하던 진정인이 그렇게 변한 것은, 다른 일 때문에 사무실에서 연성을 높여 싸운 적 있어서 그런 게 아닌가 싶다.

다. 참고인

1) 참고인 1(○○○)

이 사건 업체에서 이삿짐 포장, 정리 등의 일을 하고 있다. 진정인은 20××. ×. 이후 안 나오는데, 그 이유는 모르고, ○소장(○○○, 참고인 3)으로부터 진정인이 그만뒀다고는 말만 들었다. 참고인 1은 피진정인이 진정인에게 “오전에 네 번, 오후에 네 번 안아야 한다”고 말하는 걸 들은 적 없고, 두 사람에게 “또 둘이 안았나?”는 말을 한 적 없다. 일이 힘들니까 사람들이 농담하는 걸 좋아하기는 하지만 그런 소리까지 하는 건 아니다.

또 피진정인이 차에서 운전하면서 진정인을 만지는 걸 본 적 없다. 보통 남자 셋에 여자 한 명이 한 팀으로 일하면 여자는 운전석 뒤에 앉는다. 게다가 진정인이 유부녀인데, 어떻게 몸을 만질 수 있겠으며, 일하다 보면 어깨 같은 데를 톡톡 칠 수는 있어도 피진정인이 진정인을 만진 다거나 안는 건 본 적도 없고 요즘 같은 세상에서 가능하지도 않다고 생각한다.

2) 참고인 2(○○○)

진정인과는 일하러 갔다가 우연히 알게 되어 같이 일하게 되었고 개인적으로 친분이 있는 사이는 아니다. 20××. ×.경 진정인의 요청으로 ○○시 ○○사거리 인근 커피숍에서 만난 적 있는데 진정인과 개인적

으로 만난 것이 그때가 처음이다. 그날 피진정인이 진정인을 껴안고 몸을 비볐다고 하기에, 평소 피진정인이 농담은 잘하지만, 그렇게까지 했나 싶어 “아유 그러면 심했네”라고 하였다. 피진정인은 농담을 잘하고 일할 때 무거운 짐이 있으면 다른 사람들보다 잘 도와주는 사람인데, 처음 듣는 말이다 보니 ‘이게 무슨 얘기인가’ 싶기도 하였다.

이후 피진정인에게 진정인으로부터 들은 이야기에 대해 묻자 피진정인이 그런 적 없다고 했던 거 같다. 또 그에 대해 ○○○ 소장(참고인 3) 과도 이야기를 나눈 적 있는데, 참고인 2가 “이게 어떻게 된 얘기냐”고 물어도 모른다고 하였다. 그러는 와중에 피진정인과 진정인은 다른 일 때문에 사무실에서 언성을 높이며 싸웠다. 진정인이 참고인 2에게 ‘○기사(피진정인)와 무슨 관계 아니냐’고 말하거나, 진정인을 사무실에 못 오게 한 것처럼 다른 사람에게 말을 전하여 진정인과의 신뢰가 깨졌다. 그래서 더는 진정인과 같이 일할 수 없겠다고 생각해 참고인 3에게 이야기했고, 이에 참고인 3도 알아서 하라고 하였다.

3) 참고인 3(○○○ 소장)

이 사건 업체의 소장으로 일하고 있는데, 참고인 3이 업무의뢰서를 주면 일하는 사람이 알아서 하는 구조이다. 여성 인력의 경우 참고인 2가 고정으로 일하면서 업무량이 많으면 다른 ‘아줌마’들을 부르기도 하는 등의 관리를 한다. 그런데 참고인 2로부터 진정인이 일하는 사람들 사이에서 이간질해서 더 이상 일을 안 주기로 했다고 들었고, 그래서 참고인 2에게 말썽 없는 더 좋은 사람을 쓰라고 하였다.

피진정인이 진정인을 추행했다는 이야기는 20××. ×.경 들은 것 같기는 한데, 당시에는 피진정인의 성추행, 성희롱에 대해 구체적으로 들은 건 없고 그냥 장난식으로 이야기하고, 둘이서 점심이나 저녁도 먹고 그랬다고 들었다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인들의 진술, 제출자료 등을 종합하면 아래와 같이 사실이 인정된다.

가. 이 사건 업체는 ○○도 ○○시 ○○로 ○○에 소재하는 이사업체로, 상시근로자 0인 미만의 사업장이다.

나. 진정인은 20××.경부터 20××. ×.까지 이 사건 업체에서 주방용품 포장, 운반 정리 등의 업무를 담당하였고, 피진정인은 20××.경부터 현재까지 트럭 운전, 이삿짐 포장 및 운반, 정리 등을 담당하고 있다.

다. 피진정인은 일자불상경 진정인에게 “오전에 네 번, 오후에 네 번 끌어안자”고 발언하고, 일자불상경 친구면 손도 잡을 수 있다는 취지로 발언하였다.

라. 피진정인은 일자불상경 이동하는 차 안에서 엄지손가락으로 진정인의 팔을 긁는 등의 신체접촉을 하였다.

마. 피진정인은 20××. ×. ××. ○○시 ○○○○아파트 18층 엘리베이터 앞에서 진정인을 끌어안고 성기를 밀착하는 등 신체접촉을 하였다.

바. 피진정인은 진정인이 피진정인에 의한 성희롱 피해가 있었다고 주장하는 20××. ×. ××. ○○○○○○아파트(도착지) 포장이사와 같은 해 ×. ×. ○○○○○○아파트(출발지)의 포장이사를 진정인과 한 팀으로 일하였다.

사. 진정인은 20××. ×. ××.경 ○○시 ○○사거리 인근에서 참고인 2를 만나 피진정인의 성희롱 행위에 대한 고충을 토로한 바 있다.

아. 진정인이 제출한 녹음파일에 따르면, 참고인 2는 20××. ×. ××. 20:01경 진정인과의 전화통화에서 더는 진정인과 같이 일할 생각이 없다는 취지로 이야기하면서 “여러 분란이 자꾸 생기니까”, “왜 없는 말을 하나, 내가 뭘 좌지우지하고 뭘 해”라고 말하고, 이에 진정인이 “정확하게 설명을 하라”, “왜 내가 한 행동이 분란이 되느냐”고 말하는 등 언쟁을 벌였다.

자. 진정인은 20××. ×. ××. 22:23경 피진정인에게 “일하면서 껴안고 좇 비비고 하는 것도 참았는데 둘이 그렇고 그런 사이라는 것을 알았지만 하는 짓이 양아치 저리 가라 할 정도네” 등의 문자를 보낸 사실이 있다. 진정인은 같은 날 21:15경 피진정인에게 “일하다가 껴안고 지랄하

고 내가 좋아할 줄 알았나 본데 너 성폭행으로 신고할 계획이야 너가 날 껴안은 날짜 장소까지 기록해 뒀거던 좇 비비던 날 엘리베이트 앞에서 너네 아들 일 나온 날 껴안다가 내가 하지 말라고 한 것도 자식 앞에서 부끄러운 줄 알아라” 등의 카카오톡 메시지를 보냈다.

차. 진정인은 20××. ×. ××. 00:36~07:20경 이 사건 업체에서 같이 일했던 동료에게 “저 이제 ○○ 안 가요”, “한숨도 못 잤어요 밤새 ○기사 성추행으로 고소할 자료 정리하느라 일한 날짜 성추행(당)한 장소까지 세밀히 기록하고 좀 예민하고 힘들었나봐요” 등의 문자를 보냈다.

카. 진정인이 제출한 녹음파일에 따르면 진정인은 20××. ×. ××. 17:49경 타 이사업체에서 일하는 지인에게 전화하여 피진정인의 성희롱 고충과 함께 참고인 2로부터 부당한 대우를 받았다는 취지로 통화하였다.

타. 진정인은 20××. ×. ××. 07:43 경 친구와의 카카오톡 대화방에서 “쓰레기 같은 인간들 때문에 내 에너지 소비할 필요가 없다고 생각한다. 고소는 해야지”라는 메시지를 보냈다.

파. 진정인은 20××. ×. 이후 이 사건 업체로부터 이사 업무를 수주 받지 못했다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱이란 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직

위를 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”을 말한다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 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, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 양당사자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

인정사실에서 확인한 바와 같이 피진정인이 업무 중 차 안에서 엄지손가락으로 진정인의 팔을 굽는 등의 행위, 진정인을 끌어안고 몸에 성기를 밀착하는 등의 행위를 한 사실이 인정된다.

그 밖에도 피진정인은 진정인에게 일자불상경 “오전에 네 번, 오후에 네 번 끌어안자”고 말하거나 일자불상경 친구면 손도 잡을 수 있다는 취지로 발언하는 등 피진정인의 행위가 상습적으로 이루어졌다.

피진정인의 위와 같은 행위는 업무상 위계의 관계에서 이루어진 행위로, 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감 및 혐오감을 야기하기에 충분한 행위로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다 할 것이다.

그럼에도 피진정인은 이를 ‘장난’, ‘농담’, ‘친구 간에 충분히 있을 수 있는 일’ 정도로 치부하고, 진정인이 동의하였다고 착각하거나 문제를 제기한 이면에는 다른 사정이 있을 것이라고 생각하였다. 이러한 피진정인의 인식은 일련의 성희롱 행위들로 이어졌고, 이는 직장 내 안전한 고용 환경에도 부정적인 영향을 끼쳤을 뿐 아니라 진정인이 근로를 지속할 수 없는 결과를 초래하였다.

따라서 피진정인의 성희롱 행위가 상습적으로 이루어진 점, 이로 인하여 진정인이 이 사건 업체에서 근무를 계속하지 못한 점 등을 고려할 때 피진정인에게 손해배상금 지급과 특별인권교육 수강을 권고할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

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

2022. 2. 24.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 김 수 정

3 국가유공자단체 국장의 성희롱 및 2차 피해

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0257800 국가유공자단체 국장의 성희롱 및 2차 피해

진 정 인 ○○○

피진정인 1. ○○○

2. ○○○

주 문

1. 피진정인 1에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 손해배상금 3백만 원을 지급할 것을 권고합니다.
2. 피진정인 2에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 손해배상금 2백만 원을 지급할 것을 권고합니다.
3. ○○○○○○회장에게, 직장 내 성희롱 구제절차와 2차 피해 예방 및 피해자 보호 방안을 마련할 것과 전 직원을 대상으로 성희롱 예방교육을 포함한 특별인권교육을 실시할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

이 사건 진정인은 사건 당시 ○○○○○○회(이하 '이 사건 기관'이라 한다) ○○국 ○○과장으로 근무하였던 자이고, 피진정인 1은 같은 기관 ○○국장, 피진정인 2는 사무총장이다. 피진정인 1은 20××. ×., 20××. ×. 회식자리와 20××. 여름 경 회의실에서 진정인을 성희롱하였고, 진정인이 직장 내 성희롱 신고를 하자 내부 조사를 방해하였다. 피진정인 2는 진정인의 피해 사실을 누설하는 한편 이를 무마하기 위해 진정인을 회유하고 협박하였다. 이는 성희롱 및 성희롱 2차 가해행위이므로 조치를 바란다.

2. 당사자 및 참고인의 진술 요지

가. 진정인

1) 피진정인 1의 성희롱

20××. ×. ××. 회식 시 홍합탕이 나왔는데 피진정인 1이 홍합탕의 조개를 집어 앞자리에 앉은 ○○○에게 주면서 “조개는 총각이 좋아하는데”라고 하였다. ○○○이 사양하자 피진정인 1은 조개를 진정인에게 주려고 하여 진정인도 먹지 않겠다고 하였다. 진정인은 회식 때마다 피진정인 1 옆자리에 앉아야 했고, “국장에게 잘해라”, “국장에게 잘해야 좋은 일이 생긴다” 등의 말을 수차례 들었다.

20××. 여름 경 전 직원 대상으로 행사용 정장을 맞추느라 양복점 사장이 회의실에서 신체치수를 잴는데, 피진정인 1은 처음부터 끝까지 회의실에 있으면서 여직원의 몸매를 품평하는 발언을 하였다. “○○과장은 살이 많이 찼네.”라고 하기에 진정인이 “국장님, 여자들에게 그런 말 씀하시면 안돼요.”라고 말을 하였으나, 피진정인 1은 개의치 않았고, ○○○이 회의실에서 나가라고 하였으나 나가지 않았다. 진정인 차례가 되어 치수를 재는데 피진정인 1이 “○○ 과장이 몸매가 제일 아담 사이즈야. 얼굴도 제일 예쁘고”라고 하여 진정인이 “국장님!” 하고 부르면서 그러한 언행을 중지할 것을 재차 요청했지만, 피진정인 1은 “나는 저 (양복점)사장을 감시하는 거야”라고 하였다.

20××. ×. ××. ○○산 근처에서 회식 후 집에 가려고 ○○○과 함께 일어나자, 피진정인 1은 ○○○에게 “과장님 잘 모시고 가라.”고 하면서 진정인을 쳐다보며 “○ 팀장은 구멍도 못 찾는다.”라고 말하였다. 처음에는 무슨 뜻인지 몰라 대응을 하지 못하다가 피진정인 1이 평소에 음담패설을 늘어놓는 사람이라는 생각에 이르자 이 말의 의미가 짐작되었고, 참을 수 없는 수치심과 불쾌한 감정을 느꼈다.

2) 성희롱 2차 피해

진정인은 20××. ×. ××. 직장 내 성희롱 신고를 하였는데, 피진정인 1은 20××. ×. ××. 오전 내부 조사가 시작되기 전 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○을 회의실로 불러 “참고인 진술할 때 답변을 미리 준비해 놓아라. 모른다고 해라. 기억이 나지 않는다고 해라. 나도 술 취해서 기억이 안 난다고 할 것이다” 등 사전모의를 하고, 거짓 진술을 종용하였다.

성희롱 신고 다음 날인 20××. ×. ××. 피진정인 2는 진정인을 사무총장실로 불러 “그 나이에 나가면 이만한 직장 다니기 힘들다” “회장님까지 알게 되면 일이 복잡해지고 회장님이 두 사람 다 짜르라고 할 수 있다”, “서로 상대가 있으니 7:3으로 한다 해도 ○○국장을 징계하면 ○ 과장도 같이 징계할 수 있다”라고 하며 성희롱 행위를 문제삼지 말라고 하였고, “나이 먹고 아이들 다 키우고 그 정도 되면 이런 거(성희롱) 그냥 웃으며 넘길 수 있는 문제 아니냐” 등의 말을 하면서 회유하였다.

진정인은 20××. ×. ××. 면담 시 피진정인 2와 분리조치를 요청하였는데 ○○국장인 피진정인 1을 옮길 수 없으니 진정인에게 “○○국으로 옮기든가, ××월까지 이 상태로 있다가 본사가 이전할 때 ○○국으로 발령을 내주겠다”고 하였다. 이후 진정인은 ○○국 쪽으로 자리를 옮겼으나, 20××. ×. 해고되었다.

피진정인 2는 20××. ×. ××. 휴가 중인 피진정인 1을 회사로 호출하여 진정인이 사건 기관에 제출한 성희롱 신고서를 주면서 반박자료를 만들어 오라고 하였다.

나. 피진정인 1

진정인은 ○○○과 부적절한 관계라는 소문이 있었고, ○○○과도 부적절한 관계가 있다는 소문을 들었다. 20××. 입사 초부터 진정인이 술자리 버릇이 안 좋아 문제가 생길 수 있다고 판단해서 회식은 1차에서 끝내고 2차는 가지 않았다.

20××. ×. ××. 회식을 한 것은 사실이지만, 진정인이 주장하는 성희롱 발언은 전혀 하지 않았다. 왜냐하면 진정인과 농담하는 사이가 아니고, ○○○과도 통상 농담을 하지 않아서 그런 말을 한 사실이 없다. 진정인이 지어내서 말하는 것이다. 또 피진정인 2가 진정인의 복무, 근무태도를 지적하자 앙심을 품고 진정을 한 것이다.

20××. 여름 양복점 사장이 여직원 신체치수를 재는데 같이 들어가 자고 하여 들어갔던 것뿐이고 아무 말도 하지 않았다. 일주일 뒤에 양복점 사장이 가봉하러 와 들어가려고 하자 ○○○부장이 가봉하니 나가 달라고 하여 들어 가지도 못하고 나왔다.

20××. ×. ××. ○○산 단합모임 시 ○○○이 집합 시간보다 늦게 와서 그 당시 ○○○에게 “너는 이 자식아 왜 늦었어?” 물었더니 나오는 출구를 못 찾아서 늦었다고 하여, 피진정인 1이 ○○○한테 “너는 구멍도 제대로 못 찾냐”라고 말한 사실이 있다. 회식이 끝나고 ○○○에게 “○○○ 과장을 잘 모시고 가라”고 말한 사실은 있지만, 진정인에게 “○ 팀장은 구멍도 못 찾는다”라는 발언을 한 사실이 없다.

20××. ×. ××. 휴가 중 피진정인 2에게 전화가 와서 사무실에 들어갔더니 피진정인 2가 ○○○과 같이 있었다. 이때 피진정인 2가 진정인의 성희롱 신청서를 보여주면서 “니가 내용이 아닌 것 같으면 반박 자료를 만들어서 해명을 하라”고 하여 신청서를 복사하였고 해명서를 작성하였다.

휴가 후 출근하니 내부조사를 한다고 하고 피진정인 1이 ○○○, ○○○, ○○○ 셋을 불러서 “도대체 어떻게 된 거냐? 당신들은 아냐?”라고 물었더니 모른다고 하여, “모르면 모른다고 해”라고 한 사실은 있다.

다. 피진정인 2

20××. ×. ××. 피진정인 1과 화해시키기 위해 진정인을 사무총장실로 부른 것은 사실이다. 화해가 가장 좋은 방법이라 생각하고 시도한 것이다. 그러나 진정인이 주장하는 발언을 한 적은 없고 진정인이 분리조치를 요청하여 진정인을 ○○국 쪽 운전기사 자리를 비우고 그 자리로 옮겨 주었다. 나중이라도 원하는 부서가 있으면 회장님께 말씀드려 부서 변경을 해주겠다고 하였다.

피진정인 1은 ○○사업의 기틀을 잡은 사람이다. ○○사업은 기관 내 가장 중요한 업무이며, 피진정인 1을 대체할 사람도 없어 다른 국으로 발령을 낼 시도는 하지 않았다. 그리고 피진정인 2는 피진정인 1을 전보시킬 수 있는 권한도 없다.

휴가 중인 피진정인 1을 불러서 이런 신고가 들어왔는데 무슨 일이나고 혼을 낸 적이 있다. 진정인의 성희롱 신고 이후 20××. ×. ××. 회장에게 신고서를 들고 가서 대면보고 하였고, 보고 직후 회장과 국장들이 다 모여 있는 회의 자리에서 신고서를 공유하며 어떻게 처리할지 논의하였다.

라. 관계인

1) 이 사건 기관

본 진정 사건은 ○○○○○회와 국가유공자 회원들의 명예를 실추시킨 용납될 수 없는 사건이며 전무후무하다. 이 사건 기관은 진정인이 20××. ×. ×. 직장 내 성희롱 신고를 하여 진정인이 원하는 대로 가해자와 분리 조치하는 등 배려하였고, 정관과 규정에 따라 조사하였으며 관련자를 징계하였다.

이 사건 기관은 진정인이 제기한 성희롱을 조사하는 과정에서 다음과 같은 사실을 확인하였다. 진정인은 근무 중 남성 동료와 부적절한 관계가 있다는 소문이 있고, 동료 직원과 화합이 되지 않았으며, 회식자리에서 주변 사람 몸을 손으로 툭툭 치는 등 분위기를 흐리게 하여 부서장인 피진정인 1이 예방 차원에서 회식과 식사를 1차로 끝내고 2차를 가지 못하도록 금지조치 하였으며, 근무태도 불량으로 피진정인 1과 다툼이 있었다.

진정인이 국가인권위원회 외 노동청, 감사원 등에 진정하여 조사를 받고 있어 피진정인 1의 공과를 떠나 조직의 명예를 실추시키고 이러한 불상사의 발생 원인을 제공했다는 이유로 피진정인 1을 권고사직시켰다.

2) 참고인 1

20××. 횡집에서 회식 시 피진정인 1, ○○○, 진정인, ○○○이 참석하였고, 참고인 1이 진정인 맞은편, 피진정인 1이 진정인 옆에 앉았고, ○○○과 ○○○는 옆 테이블에 앉았던 것으로 기억한다. 당시 술도

마쳤고, 관심 있게 듣지 않아서 해당 발언은 기억이 나지 않는다.

20××. ×. ××. ○○산 단합대회 때 전철로 이동하였는데, 10분 정도 늦었다. 당시 출구를 못 찾아서 반대편으로 나왔다가 다시 갔던 기억이 있다. 그러나 지각에 대해 피진정인 1이 주의를 준 기억이 없고, '구멍' 이야기를 들은 사실도 기억하지 못한다.

그날 점심식사 후 ○○위원 2명, 진정인과 전철역으로 이동하였는데, 회식 장소에서 나올 때 피진정인 1이 "○과장 잘 모시고 가라"고 한 말을 기억하나, 구멍도 못 찾는다고 한 것은 기억나지 않는다.

피진정인 1이 성희롱 신고 후 ○○○, ○○○, 참고인 1을 불러 회의를 하였다는 것은 전혀 기억에 없고, 모인 사실이 없다.

3) 참고인 2

20××. 그 회식에 참석하였으나 해당 발언을 들은 기억이 없다. 이 사건 기관은 성희롱에 엄격하므로 그와 같은 음담패설을 할 수 있는 분위기가 아니다.

4) 참고인 3

20××. ×. 회식 시 소개 관련 발언은 잘 듣지 못하였다. 20××. ×. ○○산 회식 때 ○○국 직원들과 식사를 같이 했지만, 마무리 당시 같이 있지 않아 해당 발언에 대해 들은 기억이 없다.

피진정인 2가 휴가 중인 피진정인 1을 불러 진정인의 성희롱 신청서를 전달할 때 같이 있었고, 신고 내용을 이미 알고 있었다.

피진정인 1이 휴가를 다녀와서 참고인 3, ○○○, ○○○을 불러 회의한 사실이 있는데, 회식자리 성희롱 내용에 대해 기억하는 게 있냐고 물어 “모른다”라고 대답한 사실이 있다. 당시 ○○○은 “해당 발언이 있었던 것을 기억을 하는데 (그게)문제가 되냐”는 취지의 대답을 했다.

5) 참고인 4

총무·인사 업무 담당자여서 20××. ×. 진정인의 성희롱 신고서를 접수했다. 이 사건 이전에 성희롱이 없었던 터라 관련 규정을 찾아 성희롱 처리절차, 피해자에 대한 절차 및 벌칙 등을 요약하여 신청서와 함께 피진정인 2에게 보고하였다.

이 사건 기관은 진정인의 신고 후 내부조사를 하였고, 내부진상조사위원장이 회장에게 조사결과를 보고하자, 회장이 징계위원회를 구성할 것과, 경징계 처리할 것을 지시하였다. 이 사건 이전에는 성희롱 예방교육을 받은 바 없고 사건 발생 이후 교육을 하였다.

20××. ×. 피진정인 2가 진정인을 다른 부서로 보내고 ○○○과장을 그 자리에 앉히라고 하여 성희롱 피해자의 의사에 반하는 인사조치는 안된다고 반대하였다. 20××. ×. 피진정인 2가 이 사건 기관 회장 당선자 신분일 때 전직원 사표를 받으라 하였으나 사표를 내지 않았고 참고인 4는 사직하였다.

6) 참고인 5

20××. ×. ××. 피진정인 1이 공개 사과한 이후에도 피진정인 2가 한 ‘진정인을 부추기는 배후를 찾는다’, ‘뒷조사를 하고 있다’는 등의 말을 들었고, 그 때 회사 동료로부터 몸조심하라는 말을 들었다.

진정인의 성희롱 신고 후 피진정인 1이 행사 시 운행하는 버스로 ○○○, ○○○, 참고인 5를 불러 성희롱 내용이 밖에 알려지지 않도록 조심하라는 주의를 준 사실이 있다. 내부진상조사 전 ○○○이 와서 신고서에 참고인 5와 관련된 일도 있으니 “준비를 하라”고 하여, 내용을 알지도 못하는데 뭘 준비를 하냐고 하였더니 신고서를 복사해 주었다.

7) 참고인 6

20××. 여름 직원들 행사복 치수 젤 때, 피진정인 1이 회의실에 있었는데, 그날 치마를 입어서 허벅지를 올릴 때 불편하여 피진정인 1에게 “여기 왜 계세요? 나가세요”라고 하였으나 나가지 않았고 진정인이 치수를 젤 때 피진정인 1이 “○○○ 과장 몸매가 스탠다드”라고 하는 소리를 들었다.

평소 피진정인 1이 농담조로 성적 발언을 자주 하는 편이고, 진정인의 성희롱 신고 후 피진정인 1이 “술 먹는 자리에서 그런 얘기 나올 수 있는 거 아니냐?”고 말하는 것을 들었다. 피진정인 1은 참고인 6에게도 성희롱 발언을 한 적이 있는데 행사 중 앞을 자리를 찾고 있으니 “여기 앉아, 자리 없으면 내 무릎에”라고 하였다.

이 사건 기관에서 성희롱 조사, 노동청 조사 들어가니까 성희롱 사실이 없었다는 취지의 진술을 해달라고 요청한 사실이 있다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인들의 진술, 제출자료 등을 종합하면 아래와 같이 사실이 인정된다.

가. 일반 현황

1) 이 사건 기관은 19××. ×. ××. 설립되어 ○○○○ ○○○○ 활동, 국가유공 ○○○○ 등의 활동을 하는 법인이다. 본부는 ○○시 ○○구 ○○동에 있고, 상시근로자 00명이 근무하며, 전국 00개 시·도에 지부가 있다.

2) 진정인은 20××. ×.경 피진정인 1의 성희롱에 대해 ○○지방 고용노동청 ○○○○지청(이하 ‘노동청’이라 한다)에 구제신청을 하였고(1차), 같은 달 ××. 이 사건 기관에 서면으로 직장 내 성희롱 신고를 하였다.

3) 이 사건 기관은 20××. ×. ××. 내부위원 5명으로 조사위원회를 구성해 피진정인 1의 성희롱 및 괴롭힘에 대해 조사하였다. 조사위원회의 결과보고서에는 ‘진정인은 피진정인 1이 경험한 군의 조직문화에 대한 이해가 깊지 않아 회식 장소에서 의사소통을 위한 농담을 성희롱으로 받아들임으로써 상호 경험한 문화 차이에서 오는 오해에서 비롯된 것으로 판단’된다고 기재되어 있다. 20××. ×. ×. 심의 결과 성희롱을 인정하고 ‘양자 간 화해’ 방안을 건의하였으나 피진정인 1에 대해 “경징계 조치 필요”로 결정되었다. 20××. ×. ××. 징계위원회는 피진정인 1의 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 인정하여 감봉 3개월의 징계를 의결하였다. 그러나 당시 이 사건 기관 회장은 자체 징계 규정 제17조에 근거하여 재량으로 징계를 감경해 “근신” 조치 결정하였다.

4) 진정인은 20××. ×. ××. 피진정인 1의 성희롱 사실인정 및 공개 사과로 노동청 진정(1차)을 취하하였으나, 20××. ×.경부터 진정인에 대한 회식 배제, 따돌림 등 괴롭힘이 지속되고 20××. ×. 진정인에게 사직서 제출을 종용 하자 20××. ×. ××. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 등에 대해 노동청에 구제신청(2차)하였다.

5) 이 사건 기관은 20××. ×. ××. 진정인에게 전화로 ×. ××. 자 해고를 통지하였다. 이에 진정인은 20××. ×. ×. 해고가 부당하다며 ×. ××. ○○지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다. ○○지방노동위원회는 20××. ×. ××. 부당해고임을 인정하고, 이 사

건 기관 사용자에게 금 0,000,000원을 지급하도록 판정하였다. 한편, 노동청은 20××. ××. ×. 피진정인 2가 성희롱 및 괴롭힘 신고를 이유로 진정인을 해고한 것으로 보아 「근로기준법」 제76조의3 제6항에 해당한다고 판단하여 피진정인 2를 입건하여 수사 중이다.

6) 피진정인 1은 이 사건 기관으로부터 사직을 권고받아 20××. ×. ×. 사직서를 제출하였고, 같은 해 ×. ××.자로 퇴직처리 되었다. 피진정인 2는 20××. ×. ××. 회장으로 선출되어 20××. ×. ×. 취임하였다.

7) 이 사건 기관은 국가인권위원회에 이 진정사건 조사와 관련하여 진정인이 다른 동료와의 부적절한 관계라는 소문을 내부직원 경위서 및 확인서(3부) 형태로 제출하였고, 진정인의 성희롱 신고가 계획·모의된 것이라는 내부직원 확인서(3부), 진정인 근무태도가 불량하다는 확인서(2부), 피진정인 1의 해명서(2부)를 제출하였다.

나. 피진정인 1 관련

1) 20××. ×. ××. ○○시 ○○동에 소재한 ○○참치에서 피진정인 1, ○○○, ○○○, ○○○, 진정인 총 5명이 저녁 회식을 한 사실이 있다. 이 사건 기관 내부조사에서 회식 시 진정인을 피진정인 1 옆에 앉도록 하였다는 ○○○의 진술을 볼 때, 진정인이 회식마다 피진정인 1 옆자리에 앉아야 했다는 진정인의 진술은 사실로 인정된다.

2) 20××. 여름 경 여직원들은 행사용 의복 제작을 위해 신체 부위별 치수를 재면서 치마를 입은 경우 허벅지 사이즈를 재기 위해 치마를 걷어 측정하였는데, 피진정인 1은 체측 장소에 있었다는 사실은 인정하면서도 진정인 및 다른 여직원의 몸매, 얼굴에 대해 품평한 사실은 부인하고 있다. 그런데 이 사건 기관 내부조사 시 직원들의 진술과 참고인의 진술이 진정인의 진술과 일치하는 점을 종합할 때, 피진정인 1이 진정인 및 여성 직원의 신체부위가 드러나는 체측 현장에 있었고, 이때 여성 직원의 몸매, 얼굴 등을 품평하는 발언을 한 사실이 인정된다.

3) 진정인이 제출한 음성파일에 따르면 피진정인 1은 20××. ×. ××. 전체 직원회의에서 진정인이 주장하는 성희롱 행위에 대해 인정하고 공개적으로 사과한 사실이 있다.

4) 피진정인 1은 이 사건 기관의 내부조사 전 ○○○, ○○○, ○○○을 불러 성희롱 내용에 대해 아는 것, 기억나는 것이 있는지 물어보고 진정인의 신고서를 주면서 이에 대해 준비하도록 한 사실이 있다.

5) 20××. ×. ××. ○○국 회식 시 ○○○은 피진정인 1과 관계가 좋지 않다는 이유로 진정인에게 회식 계획을 알리지 않았고, 국 내 다른 직원에게도 회식 일정 및 장소에 대해 이야기하지 말라고 한 사실이 인정된다.

다. 피진정인 2 관련

1) 진정인이 ○○○과 주고받은 카카오톡 메시지에 따르면, 피진정인 2는 진정인의 성희롱 신고 이후 20××. ×. ××. ○○국에 일체 회식을 하지 말 것을 지시하였고 ‘앞으로 농담도 못하겠네’라는 취지의 발언을 한 사실이 인정된다.

2) 피진정인 2는 20××. ×. ××. 진정인을 사무총장실로 불러 피진정인 1과 화해하도록 권유한 사실이 있고, 20××. ×. ××. 휴가 중인 피진정인 1을 불러 성희롱 신고서를 주면서 해명자료를 작성케 한 사실이 있으며, 해당 신고서를 국장단 회의에서 공유한 사실이 있다.

3) 20××. ×. 피진정인 2가 진정인을 타부서로 배치하고자 하였으나 ○○○이 성희롱 피해자의 의사에 반하는 인사조치를 만류한 사실이 확인된다. ○○지방노동위원회 부당해고 구제신청 판정서(○○ 20××부해×××, 20××. ×. ××.)에 따르면 피진정인 2가 20××. ×. ××. 이 사건 기관 회장으로 선출되어 취임 전 당선자 신분으로 있을 때, 이 사건 기관은 진정인을 해고하였다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이

용하여 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.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 피해자와 같은 처지에 있는 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

나. 성희롱에 해당하는지 여부

1) 업무관련성

피진정인 1은 진정인의 직속 상사로서 업무상 지휘·감독 관계에 있고, 진정 내용의 언동이 근무시간 내, 회식자리 등에서 발생하였으므로 업무 관련성이 인정된다.

2) 성적언동 여부 및 판단

20××. ×. ××. 회식 때 “조개는 총각이 좋아한다”는 발언에 대해 피진정인 1은 부인하고 당시 현장에 있었던 참고인 3명도 기억이 나지 않는다고 진술하였다. 20××. ×. ××. ○○산 회식 시 “○ 팀장은 구멍도 못 찾는다”라는 발언과 관련하여 피진정인 1은 행사 시작 전 참고인 1이

지각하여 주의를 주는 과정에서 ‘구명도 못 찾는다’는 발언을 하였다고 진술하였다. 한편 참고인 1은 피진정인 1이 “○과장을 잘 모시고 가라”고 한 발언은 기억하나 해당 발언은 기억나지 않는다고 진술하였다.

피진정인 1은 참고인 1에게 “구명도 못 찾나”는 발언을 하였다는 사실 자체는 인정하면서도 진정인에게 한 것은 아니었다고 주장하나 진정인은 피진정인 1이 “○과장을 잘 모시고 가라”는 발언 뒤에 진정인을 보면서 해당 발언을 하였다고 진술하였다. 진정인은 발언 당시 의미를 알아채지 못했다가 평소 피진정인 1이 음담패설을 하는 사람이라는 것을 상기한 후 해당 발언의 의미를 깨닫고 불쾌하였다고 진술하는 등 당시 상황에 대해 구체적으로 진술하였다.

양 당사자 주장이 상반되는 가운데, 성희롱 신고 이후 인정사실 나. 4), 5)와 같이 피진정인 1이 회식자리에 참석한 참고인들을 불러 기억나는 것이 있는지 확인하고 내부조사전 준비하도록 한 점, 회식 시 진정인을 배제한 점, 이 사건 기관 제출자료 상 참고인의 진술이 모두 “기억나지 않는다”고 기술되어 있는 점, 참고인 1이 술에 취해 혹은 주의를 기울이지 않아서 기억나지 않는다고 진술하면서도 사건이 발생한 맥락과 정황을 세부적으로 기억하고 있는 점 등을 종합할 때 현장에 있었던 참고인들의 진술은 신뢰하기 어렵다.

반면, 진정인의 진술이 일관되고 구체적인 점, 평소 ○○국 회식 시 진정인을 피진정인 1 옆에 앉도록 하는 관행이 있었던 점, 피진정인 1이 일상적으로 성희롱 발언을 해왔다고 한 참고인 6의 진술, 피진정인 1이

진정인의 주장을 적극적으로 반박하지 못하고 있는 점 등을 종합할 때 진정인의 진술이 좀 더 신빙성이 있는 것으로 판단된다.

피진정인 1이 회식 자리에서 “조개는 총각이 좋아한다”, “○ 팀장은 구멍도 못 찾는다” 등의 발언은 성적 행위를 암시하는 발언으로 비록 진정인을 대상으로 하지 않았다 하더라도 합리적 피해자 관점에서 성적 굴욕감 및 혐오감을 느낄 수 있는 성적 언동에 해당한다. 또한 비록 진정인을 대상으로 한 발언은 아니라 하더라도, 이로 인하여 성적굴욕감 및 혐오감을 느낄 수 있었으리라 판단된다. 피진정인 1이 업무와 관계없이 신체 부위별 치수를 재는 자리에 있으면서 진정인 및 여직원들의 신체에 대해 크기, 형태 등을 언급하는 등의 행위는 업무 관계에서 이루어지는 일상적으로 허용되는 범위를 넘어서 여성을 성적 대상화하는 것으로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당된다.

3) 성희롱 2차 피해 여부

인정사실 나. 4)에서 피진정인 1은 주요 참고인들을 불러 사실확인, 사전 준비 등 사건처리 과정에 개입하여 유리한 결과를 유도하고자 하였고, 피진정인 2는 신고 직후 진정인과 피진정인 1을 화해시키기 위해 면담을 하거나, 진정서를 피진정인 1에게 주어 반박자료를 작성케 하는 등 피진정인 1에 우호적인 태도를 취하였다. 또한 다른 국장들에게 진정서를 공유하여 성희롱 피해사실이 노출되도록 하였다.

나아가, 피진정인 1, 2와 이 사건 기관은 국가인권위원회 조사과정에서도 진정인이 회사 동료와 부적절한 성적 관계가 있다는 진술을 하

고, 이를 뒷받침하기 위한 내부직원들의 확인서를 제출하였다. 피진정인 2는 신고 직후 사실관계 확인 없이 진정인에게 화해를 권유하고, 피진정인 1의 공개사과 이후에도 진정인을 부추긴 배후를 찾는다는 발언을 하였다. 또한 인정사실 가. 3), 7)과 같이 이 사건 기관은 성희롱 사실을 확인하였으나 이를 ‘의사소통의 문제’ 내지 ‘농담을 성희롱으로 받아들인 문화의 차이’로 결론 내린 점 등을 종합할 때, 진정인의 성희롱 신고 후 피진정인 1, 2 및 이 사건 기관이 부적절한 대응으로 피해를 악화시켰다고 판단된다.

피진정인 1이 주요 참고인들을 불러 조사에 대비하라고 한 것은 성희롱 피해자 혹은 신고자의 피해 사실을 축소하려고 하거나 은폐하려고 하는 시도로 볼 수 있다. 아울러 사무총장으로 관리·감독 상의 책임이 큰 피진정인 2가 화해를 시도하면서 진정인이 제출한 신고서를 유폐하고 ‘앞으로 농담도 못하겠네’라는 취지의 발언을 하거나, 성희롱 문제제기를 부추긴 배후를 찾는대거나 진정인을 다른 부서로 배치하려고 하는 등의 행위는 성희롱 피해자인 진정인에게 오히려 불이익을 암시하여 권리구제를 저해한 행위로 근무환경을 악화하는 등의 성희롱 2차 피해에 해당한다.

이 사건 기관은 인정사실 나. 1)항과 같이 여성이라는 이유로 회식시 부서장인 피진정인 1 옆자리에 앉도록 하는 성차별적 관행들이 존재한다. 성희롱적 발언을 ‘농담’으로 수용하는 인식이 만연하였으며, 사건 처리 과정에서 피해자 신원 및 피해사실을 유출하였다. 또한 성희롱 예방교육의 운영 및 관리가 부실하고 성희롱 처리를 위한 규정과 절차 등이 마련되어 있지 않은 점, 진정인의 신고 후 피해자 보호조치가 미흡하

고 진정인을 해고한 점 등을 종합할 때, 이 사건 기관에 대해 직장 내 성희롱 예방교육의 내실 있는 운영과 재발방지 대책 마련이 필요하다고 판단된다.

6. 결론

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

2022. 2. 24.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 김 수 정

4 기초자치단체 의원의 기자에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0051600 기초자치단체 의원의 기자에 대한 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 이수할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 진정 당시 ○○일보 기자이며 피진정인은 ○○광역시 ○○구 의회 의원이다. 피진정인은 20××. ×. 이래로 진정인을 수차례 성희롱 하였다.

가. 20××. ×.초 일자불상경 ○○○○협의회 사무실에서 피진정인이 관상 얘기를 꺼내며 “너의 관상을 보려면 젖꼭지를 봐야 한다. 젖꼭지의 까만 테두리를 봐야 한다. 빨아보면 더 좋고, 몸을 한번 쑤어보면 확실히 알 수가 있다”라며 바지 허리끈을 푸는 자세를 하고 배꼽을 보여주었다.

나. 20××. ×. 일자불상경 피진정인의 집 근처 냉면집 앞에서 “연애 한번 하자, 내가 너를 한번 넘어뜨려야 하는데, 신혼여행을 못 간 게 한 이다” 등의 말을 하였다.

다. 20××. ×.경 진정인, 피진정인, ○○○ 국장이 차를 타고 가는 도중에 “요즘 기자 되기 쉽네, 뽀스 한번 벗으면 기자 안되냐”라고 하였다.

2. 당사자의 주장 및 참고인의 진술 요지

가. 진정인

1) 20××. ×.경 국회의원 ○○○ 의원 사무실에서 피진정인을 알게 되었고, 피진정인이 초등학교 선배라는 것도 알게 되었다. 그 후 피진정인의 보도자료 등에 도움을 주었고 가끔 취재차 ○○구 의회 내 진정인의 집무실에 들르기도 하였다. 피진정인은 평상시에도 말을 거칠게 하는 편이었는데, 진정인에게 여성 구의원들에 대한 성희롱적인 발언을 하기도 했다. 피진정인은 평상시 진정인에게 자주 전화하여 식사를 같이 하자고 하거나 차를 마시러 오라고 하기도 하였다. 그런 이유로 ○○○ 국장과 함께 몇 번 같이 식사를 하고, 피진정인과 둘이 식사를 하기도 하였다. 또 피진정인이 업무시간 이후에 근무하는 ○○○○협의회 사무실에 두세 번 들르기도 하였다.

2) 20××. ×. 초 일자불상경 진정인이 동네에서 운동하고 있는데, 피진정인이 차 한잔 하러 오라고 연락해서 ○○○○협의회 사무실에 들렸다. 그 자리에서 피진정인이 관상을 봐주겠다고 하여, “내 관상이 어떤데요?”라고 했더니 피진정인은 “관상을 보려면 젓꼭지를 봐야 한다. 젓꼭지의 까만 테두리를 봐야 한다. 빨아보면 더 좋고, 몸을 한번 섞어보면 확실히 알 수 있다”며, 허리띠를 푸는 자세를 취했다. 그래서 “도대체 저를 뭘로 보냐”며 화를 내고 자리를 박차고 나왔다. 피진정인에게 미숫가루 만들어서 가져다준 적은 있는데, 그때 성희롱이 있었는지 정확히 기억나지 않으며, 피진정인은 진정인에게 자주 전화하여 차 한잔 하러 오라는 등의 이야기를 했다.

3) 20××. ×. 일자불상경 피진정인이 점심 먹으러 오라고 전화하여 피진정인의 집 근처 냉면집에 갔다. 식사를 마치고 나와서 진정인이 차에 타려고 하는데, 피진정인이 “연애 한번 하자, 내가 너를 한번 넘어뜨려야 하는데, 신혼여행을 못 간 게 한이다” 등의 말을 했다. 그래서 진정인이 “신혼여행을 갈라고요? 누구랑요?”라고 했더니 피진정인이 “니랑”이라고 하여, “듣기 좋은 꽃 노래도 한두 번이지 자꾸 이런 식으로 농담을 하면 안돼요. 자꾸 이런 식으로 하면 가만히 안 있습니다”라고 말하고 차를 타고 왔다.

4) 20××. ×. 중순경 진정인, 피진정인, ○○○ 국장이 ○○에서 열리는 ○○○기자 단합대회에 같이 가게 되었다. 가는 차 안에서 피진정인이 다른 기사를 지칭하면서 “요즘 기자 되기 쉽대, 뽀스 한번 벗으면 기자 안되냐”라고 했다. 진정인을 지칭한 것은 아니라고 했지만 진정

인은 수치심을 느꼈다.

나. 피진정인

1) 20××. ×. 초경 진정인이 ○○○○협의회 사무실에 방문한 적이 있다. 문자를 보니 20××. ×. ×.에 진정인이 미숫가루를 만들었다고 갖고 온 것이며 그 이틀 뒤에 미숫가루 통을 가지러 가도 되겠냐고 해서 왔을 뿐 피진정인이 먼저 연락한 것이 아니다. 진정인이 ○○○○협의회 사무실에 왔을 때 관상에 대한 이야기를 나눈 적은 있으나, 진정인이 먼저 점에 관한 이야기를 하면서 관상을 봐달라고 한 것이다. 그래서 피진정인이 관상 볼 줄 모른다고 했더니, 진정인이 자기가 어디서 들었는데, 관상에도 여러 가지가 있다고 하면서 얼굴도 보고 가슴도 본다고 했다. 그래서 피진정인도 “나도 일본에서 보니 관상도 여러 가지가 있다고 하더라, 얼굴도 보고 젓꼭지로도 보고 그런다고 하더라”라고 말한 것이 전부이다. 진정인이 먼저 관상에 대한 얘기를 꺼냈고, 다른 곳에서 들은 얘기를 한 것이다.

2) 진정인은 피진정인이 “연애 한번 하자, 내가 너를 넘어뜨려야 하는데. 신희여행을 못 간 게 한이다”라고 말했다고 주장한다. 그러나 진정인이 경찰서에 제출한 고소장에는 그런 말을 한 장소가 피진정인의 집무실이라고 했다가, 국가인권위원회에 제출한 진정에서는 다시 냉면집이라고 하는 등 진정인의 주장에 일관성이 없다. 피진정인의 집 근처 냉면집에서 진정인과 식사를 한 적이 있기는 하지만, ‘연애 한번 하자, 내가 너를 한번 넘어뜨려야 하는데, 신희여행을 못 간 게 한이다’ 등의 말을 한 적이 없다.

3) 20×x. x.중순경 ○○○, 진정인과 함께 ○○에 간 사실은 있다. 그러나 가는 차 안에서 진정인의 주장과 같은 말을 한 사실이 없다. 이미 ○○○ 국장과 진정인이 연인 관계라는 것을 알고 있는데, 그런 이야기를 할 이유가 없다.

4) 20×x. x. 진정인을 알게 된 후부터 진정인이 취재를 빙자해 자주 의원실에 드나들었고, 피진정인을 이용해 다른 의원실에 드나들기도 했다. 그러면서 의원회관 탕비실의 물건 납품을 할 수 있게 해달라고 하여 피진정인이 그렇게 할 수 있는 권한이 없다고 거절했다. 그 후에는 진정인이 ‘○○○○○○○○○○협의회’라는 것을 만들어서 ○○○○학원들에게 가입하라고 종용했고, 세 군데 학원으로부터 000만 원의 가입비를 받았다고 했다. 그 일 때문에 ○○학원으로부터 민원이 들어와 피진정인이 진정인에게 ○○협의회를 하지 말라고 한 적이 있다. 이 진정은 그 일로 인해 진정인이 피진정인을 음해하기 위해 꾸민 것이라고 생각한다.

5) 20××. ××. ×. 의원실로 찾아온 ○○○에게 피진정인이 ‘농담으로 그런 말을 한 적이 있다’라고 인정하였는데, ○○○이 기자라는 신분을 이용해 협박하자 구의원 신분인 피진정인이 겁을 먹고 그 상황을 모면하고자 사실 여부를 떠나 어쩔 수 없이 인정한 것이다.

다. 참고인 ○○○(○○광역시 ○○구의회 의원)

20××. ××.초 구의회 여성의원 7명이 피진정인이 진정인을 성희롱했다며 기자회견을 하고, 이것이 언론에 보도되면서 시끄러웠다. 진정인과 피진정인, 그리고 참고인은 모두 초등학교 선후배 사이로, 원만하게

잘 풀어보자고 20××. ××. ××. 진정인과 피진정인을 의원실로 오라고 했다. 그 자리에서 진정인이 성희롱에 대해 이야기한 것은 맞는데, 구체적으로 어떤 내용인지는 기억이 나지 않는다. 그리고 피진정인이 무릎을 꿇고 “자기가 잘못했다, 살려달라”면서 사과를 하였다. 진정인이 사과를 받았는지는 모르겠으며, 그 후에 진정인이 참고인을 2차 가해자라고 했다는 얘기도 들었다. 그 자리에서 피진정인이 무릎을 꿇고 진정인에게 잘못했다고 사과한 사실은 있다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인의 진술, 제출자료 등을 종합하면 아래와 같이 사실이 인정된다.

가. 진정인은 진정 당시 ○○일보 기자였고, 20××. ××. ××.까지 근무하였다. ○○일보 기자로 근무하는 동안 ○○○○○○○○협의회와 ○○○○○○를 창립하여 발행인 및 대표를 맡고 있다. 피진정인은 ○○광역시 ○○구의회 의원이며 임기는 20××. ×. ××.까지이다.

나. 진정인은 20××. ×. ×. 또는 ×. ×.경 피진정인에게 미숫가루를 가져다 주거나 통을 가져가려고 피진정인이 퇴근 후 종종 집무를 보는 ○○○○협의회 사무실에 방문한 사실이 있다. 그 자리에서 피진정인은

진정인에게 ‘관상을 보려면 젓꼭지를 봐야 한다. 젓꼭지의 까만 테두리를 봐야한다. 빨아보면 더 좋고, 몸을 한번 섞어보면 확실히 알 수 있다’와 같은 취지의 발언을 한 사실이 인정된다.

다. 20××. ××. ××. 16:50경 참고인이 진정인과 피진정인을 중재를 위해 자신의 집무실로 불렀다. 그 자리에서 피진정인은 사과를 했으나 무릎을 꿇은 사실은 없다고 부인하고 있으나 당시 현장에 있던 참고인의 진술에 따르면 피진정인이 ‘내가 잘못했다. 살려달라’며 무릎을 꿇고 진정인에게 사과한 사실이 인정된다.

라. 진정인이 제출한 ‘○○○과 피진정인의 20××. ××. ×. 대화 녹취록’ 등을 보면 피진정인이 ○○○에게 “그 말은 맞아. 뜻은 맞는, 조금 약간 틀리게 이야기했는데, ‘젓꼭지 주변에 새까만 거를 보면은 배꼽하고 보면은 그 사람 여러 가지를 좀 안다’ 그런 얘기를 했어요”라고 말한 점, 20××. ×. ××. 진정인과의 통화에서 “연애하자 안 할 게 걱정마라”라고 말한 점, 그리고 20××. ××. ××. 오후 ○○○(참고인) 의원실에서 ‘내가 잘못했다, 살려달라’고 말하며 진정인에게 사과한 점 등을 비추어 볼 때 진정인의 주장이 전반적으로 사실에 부합하는 것으로 인정할 수 있다.

마. 진정인은 진정의 원인이 된 사실과 동일한 내용에 대하여 피진정인을 20××. ××. ××. ○○지방검찰청 ○○지청에 고소하여 20××. ×. ××. ‘혐의없음(증거불충분)’결정을 받았으나, 진정인은 이에 불복하여 ○○고등검찰청에 항고를 제기하여 현재 수사가 진행 중이다.

바. ○○광역시 ○○구의회는 20××. ××. ×. 피진정인에 대하여 제명 의결하였으나, 피진정인은 20××. ××. ○○지방법원에 제명의결처분 무효확인 및 취소청구의 소와 집행정지 가처분을 신청하였다. ○○지방법원은 20××. ×. ××. 집행정지 가처분 신청을 인용하여 피진정인은 현재 의원직 신분(무소속)을 유지하고 있으며, ‘제명의결처분 무효확인 및 취소청구의 소’는 진행 중이다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 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 것”으로 정의하고 있다.

가. 업무 관련성 등에 대한 판단

1) 피진정인은 지방자치단체(자치구) 의원으로 공공기관의 종사자이며 진정인은 ○○ ○○○ 언론사의 기자이다. 이러한 관계로 볼 때 진정인과 피진정인이 업무와 상관없이 종종 만나 식사를 했다고 하더라도 그것이 명백히 사적인 관계에 해당한다고 할 수 없어 업무관련성이 인정된다.

2) 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호는 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 대하여 수사기관의 수사가 진행 중이거나 종결된 경우에는 그 진정을 각하하도록 정하고 있다. 이러한 측면에서 이 진

정이 각하 대상에 해당한다고 할 수도 있으나, 위 각하 사유에 해당하려면 적어도 진정의 원인이 된 사실이 소추가능성이 있는 것으로서 수사가 진행 중인 경우 수사의 대상으로 취급되고, 수사가 종결된 경우 그에 대한 수사기관의 판단이 있어야 할 것이다(2018. 1. 11. 선고, 대법원 2017두61713 / 2017. 2. 23. 선고 서울행정법원 2016구합69369). 그러나 이 사건 진정은 언어적 성희롱에 관한 것으로 수사기관이 판단하는 성추행과 다른 내용이고, ○○지방검찰청 ○○지청 사건의 불기소결정서를 보더라도 “현행법상 형사처벌 규정이 존재하지 아니하여 범죄가 성립하지 아니한다”라고 적시하였는바, 수사의 대상이 되었다고 보기 어려우므로 위 각하 사유에 해당하지 않는다.

나. 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부

어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 지위 및 업무관련성, 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 여부, 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

피진정인이 진정인에게 ‘관상을 보려면 젖꼭지를 봐야 한다. 젖꼭지의 까만 테두리를 봐야 한다. 빨아보면 더 좋고, 몸을 한번 섞어보면 확실히 알 수가 있다’, ‘연애 한번 하자, 내가 너를 한번 넘어뜨려야 하는데, 신혼여행을 못 간 게 한이다’ 등과 같은 발언은 진정인이 피진정인과 개인적인 친분이 있다고 하더라도 구의원이라는 선출직 공무원 신분

인 피진정인에게 결코 용인될 수 없는 부적절한 언동이다. 따라서 피진정인의 행위는 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주는 성적 언동으로 성희롱에 해당한다.

다. 소결

이상과 같은 내용을 종합하면 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당하는바, 향후 유사한 행위의 재발 방지를 위한 조치가 필요하다고 판단된다. 조치와 관련하여서는 현재 행정소송 중에 있긴 하나, ○○광역시 ○○구회의가 피진정인에 대하여 기 제명처분한 것을 고려할 때 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 통해 성희롱에 대한 인식 개선을 도모할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

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

2022. 4. 12.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 김 수 정

5 종합사회복지관 관장에 의한 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0464300 종합사회복지관 관장에 의한 직원 성희롱

진 정 인 ○○○

피 해 자 1. ○○○

2. ○○○

피진정인 ○○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.
2. ○○복지재단 이사장에게, 피진정인에 대하여 징계 조치할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

이 사건 진정인과 피해자들은 ○○시 종합사회복지관 소속 직원이고, 피진정인은 같은 복지관의 관장이다. 피진정인은 20××. ××.~20××. ××. 근무시간 내, 회식 시 진정인과 피해자, 직원들에게 성희롱을 하였으므로 조치를 바란다.

2. 당사자 및 참고인의 진술 요지

가. 진정인 및 피해자

1) 진정인

20××. ××. ×. 피진정인, ○○○과 함께 ○○도 ○○시 ○○동 소재 횃집에서 술을 마셨는데, 피진정인은 ○○○이 화장실에 간 사이 진정인에게 “입술이 오늘 유난히 빨갛다”, “일부러 스카프 색하고 코트 색깔이랑 맞춰 입은 거냐”라고 하였다. 화장실에 다녀온 ○○○에게도 진정인의 입술을 지칭하면서 “입술 빨갛지 않냐?”라고 물어보았다. 진정인은 민망하고 불편해서 어떻게 처신을 해야 할지 몰랐다. 22:00경 회식이 끝났는데, 피진정인과 진정인의 집이 같은 동네이고 이동 거리가 00분 내외로 짧아 내키지 않았으나 ○○○의 배웅을 받으며 피진정인과 택시 뒷좌석에 탔다. 택시가 출발하자 피진정인이 갑자기 진정인의 손을 잡으며 “아 따뜻해”라고 하여, 갑작스러운 일에 당황스러워서 얼른 손을 뺐고, 또 잡을까 봐 문 쪽으로 붙어 앉아서 불편한 마음으로 갔다.

20××. ×. ××. 22:30경 ○○도 ○○시 ○○동 소재 호프집에서 피진정인, ○○○, ○○○, 진정인 등 4명이 맥주를 마신 후 귀가하기 위해 나오다가 마스크를 챙기지 못한 피진정인에게 ○○○가 마스크를 챙겨주었다. 그러자 피진정인은 ○○○에게 “너무 예뻐”라고 말하며 끌어안고 이마에 입 맞추려고 하여 ○○○가 놀라서 피진정인을 밀쳐내었다.

20××. ××. ×.경 ○○도 ○○시 ○○동 횃집에서 회식 중 피진정인의 말이 정확히 들리지 않아 진정인이 잘 안 들린다고 하자 피진정인이 “쫓까”라고 말하면서 자리에서 일어나 허리 부분에서 팔뚝을 사용하여 여러 번 반복적으로 남성의 성기를 상징하는 행위를 하여 순간 너무 당황했다. 또 피진정인이 마치 진짜 성기를 노출하는 듯한 자세를 취하여 시간이 지날수록 더 심한 성적 모멸감과 혐오감을 느꼈다.

피진정인은 ○○도 ○○시 ○○동 소재 원룸에서 생활하였는데, 혼자 저녁 먹는 것이 외롭고 싫다며 ○○○, ○○○, 진정인과 여러 번 회식을 하였고, 회식 때 술을 마신 후 정해진 코스처럼 노래방에 갔다. 피진정인은 노래방에서 손가락과 팔뚝을 이용하여 남성 성기를 연상케 하는 행위를 빈번하게 하였고, 진정인과 ○○○의 손을 잡거나 어깨동무를 하는 등 스킨십을 하였으며, 헤어질 때도 “사랑해요”라며 진정인과 ○○○를 차례로 껴안았다. 맨 처음에는 피진정인이 기분 나빠할까 봐 얼떨결에 안겼으나 다음에도 또 안으려고 해서 기분 나쁘지 않게 하려고 합장을 하며 피하였다.

2) 피해자 1

20××. ×. ××. 횃집에서 직원 ○○○의 송별회를 할 당시 피해자 1은 ○○인 자녀가 있어 일찍 귀가하려고 자리에서 일어나는데 피진정인이 피해자 1에게 엄지를 검지와 중지 사이에 넣는 행위를 하여 피해자 1이 손으로 이를 밀쳐냈다.

20××. ×. 피진정인에게 오후에 반가를 신청하겠다고 하자 피진정인이 “오후에 뭐 하려고 들어가냐? 남자 생겼냐?”라고 말하였는데, 피해자 1은 당황하여 제대로 답변도 못 하고 나왔고 이후 피진정인에게 보고 하러 갈 때 다른 직원과 함께 들어갔다.

3) 피해자 2

피진정인과 세 차례 정도 회식을 하였는데, 피진정인은 회식 자리에서 “쫓까” 등의 욕설을 수시로 하였다. 20××. ×. ××. 피해자 2를 포함하여 ○○○, 피해자 1, 진정인, 피진정인과 회식을 하였는데, 피진정인이 대화 중 계속 욕설을 하여 욕하지 말아 달라고 했더니 손가락과 팔을 사용한 외설적 동작을 하였다. 또 피진정인은 회식 자리에서 진정인과 피해자 1에게 “야 이년아”라는 욕설을 자주 하였다.

20××. ×. ××. 출근길 엘리베이터에서 피진정인을 만났는데, 치마를 입고 있는 피해자 2에게 “예쁘게 입고 왔어, 남편이랑 사이 안 좋나 봐, 남편이랑 사이가 안 좋으면 직장에 이쁘게 입고 다니더라”라고 하였다.

20××. ×. ××. 피해자 2를 포함하여 진정인, ○○○, 피진정인이 회식을 하였는데, 피해자 2는 ○○○과 반려동물에 관한 대화를 하고 있었다. 피해자 2는 당시 강아지와 고양이를 키우고 있었는데, 갑자기 피진정인이 끼어들면서 “강아지랑 고양이는 어디서 자?”라고 하여 “침대에서 자죠”라고 대답하자, 피진정인이 “이런 거 물어봐도 되나? 성인인테 괜찮지?”라며 “부부관계는 어떻게 해?”라고 하였다. 그때 진정인이 피진정인에게 그런 질문은 하지 말라고 하였고, 피해자 2도 “선을 넘지 말라”는 취지로 대응하니 피진정인이 “아, 미안”이라고 하였다.

일자불상경 피해자 1이 휴가 신청을 위해 관장실에 다녀와서 피해자 2에게 “관장 진짜 미친 거 같아요”라고 하여 무슨 일이나고 물었더니 피진정인이 “남자 생겼냐? 왜 들어가냐”라고 하였다고 말했다. 피진정인이 관장으로 오기 전에는 복무에 관한 상황은 부서장 전결이었으나 피진정인 부임 이후 관장 결재로 변경되었다. 연휴가 사용 등의 경우 하루 전까지는 전자결재를 통해 관장 결재를 받고, 당일 신청하는 연차 사용에 대해서는 관장 대면보고 후 전자결재를 통해 신청하였다.

나. 피진정인

20××. ××. ×.부터 ○○시 종합사회복지관장으로 근무하고 있다. 일주일에 1~2회 정도 ○○과 직원 및 다른 부서 직원들과 저녁 식사와 술자리를 가졌는데, 주로 ○○과 ○○○과 많이 먹었고, ○○○이 친한 직원들을 데려와서 집(○○동) 근처에서 회식을 많이 하였다. 주로 진정인, ○○○, ○○○, ○○○ 정도가 같이 술자리를 하였다.

20××. ××. ×. 피진정인과 ○○○, 진정인이 회식한 것은 사실이
나, 진정인에게 ‘입술이 오늘 유난히 빨갛다’라는 말은 하지 않았다. 피
진정인은 평소에 구체적으로 표현하지 않기 때문에 그 말을 하지 않았
다. 귀가 당시 상황을 기억하지 못하는데, 통상 ○○동에서 회식을 하면
집까지 걸어갔고, 이때도 택시를 타지 않았을 것으로 생각하므로 진정인
의 손을 잡은 사실이 없다.

20××. ×. ××. 직원 ○○○ 송별 회식 때도 피해자 1 외 여러
직원이 있었는데, “엄지를 검지와 중지 사이에 넣은 행위”를 하였던 것은
사실이나 피해자 1을 지칭해서 사용한 것은 아니다. 그러한 손가락 행위
가 성적 의미가 있고, 욕설의 의미로 사용된다는 것은 알고 있는데, 회
식 때 먼저 가겠다는 직원에게 욕을 할 리 없기 때문이다.

20××. ×. ××. ○○동 호프집을 나오며 ○○○ 이마에 입을 맞추
려고 했다는 주장에 대해, 평소 피진정인은 그러한 성적 행동은 하지 않
으므로 그 행동을 하지 않았다.

평소 남자 직원들에게는 “씨발놈아, 개새끼야” 정도의 욕설을 하였
고, 주먹과 팔을 사용하여 두 손을 모아 주먹을 날리며 “쫓까”라는 욕설
도 사용하였다. 이 욕설은 중고등학교 다닐 때 친구들과 쓰던 것이고,
진정인과 피해자들이 주장하는 대로 20××. ××. ×. 회식에서 “쫓까”
등 욕설과 행위로 욕을 한 것은 사실이나 진정인을 지칭해서 한 것은 아
니다. 그 자리에 남성, 여성 직원들이 다 있었던 것은 사실이나 특정인
에게 욕을 한 것은 아니다. 사건 당일 녹취파일의 “쫓까라 씨팔, 까불지

마” 목소리는 피진정인의 목소리가 맞으나 이 말은 진정인에게 하지 않고 옆에 있는 ○○○에게 했을 수는 있다.

20××. ×. 피해자 1이 반차를 사용하겠다고 사무실에 온 사실이 없다. 연차 사용이나 조퇴는 전자결재를 하지 대면보고를 하지 않는다. 굳이 피진정인에게 사전에 보고하는 경우는 예기치 못한 상황이 생겼을 때, 전화하는 경우는 있어도 사전에 대면보고는 받지 않는다. 피해자 1이 올라와서 반차 사용에 대해 보고하였다는 것을 인정할 수 없으므로 그와 같은 발언을 하지 않았다.

20××. ×. ××. 회식 때 피해자 2가 반려전에 관한 이야기를 했고, “반려전이랑 자고 남편이랑은 안 자요”라고 하길래, “그럼 신혼인데 남편하고 안자고 개하고 잔다고?”라고 말한 사실은 있다. 거기까지는 정확히 기억이 나고 그 다음부터는 정확하게 기억나지 않는다. 피진정인이 ○○○○을 가르치고 있는데, 회식 때 참석자 중 누군가 ‘부부관계 기능’이라는 ○○○○에 대해 질문을 했고, 이에 건강한 가족 7대 기능에 관해 이야기하였다. 7대 기능을 다 기억하지 못하는데, ‘부부가 잠자리를 하는 것은 중요한 기능이다’라고 말을 하였다. 피해자 2가 “반려전하고 잠을 자요”라고 하여 피진정인이 “남편하고 잠을 안잔다고?”하면서 자연스럽게 부부관계, 가족 이야기를 하게 된 것이다. 피진정인이 “반려전이랑 자면 부부관계는 어떻게 해”라고 반문한 것은 사실이고, 이 말은 부부 성관계를 포함하는 것이나 성적 언동이 아니라 ○○○○에 관한 대화를 나누는 것이다.

라. 참고인

1) ○○○

코로나19 이전에는 회식을 하였으나, 코로나19 확산 이후 부서장 주재 회식은 없고, 피진정인이 주도적으로 직원격려, 입사, 퇴사 등의 사유로 회식을 하였다. 피진정인은 부서별 회식을 하거나 일부 직원들과 회식을 하는 경우가 많았는데 이전 관장에 비하여 피진정인은 술자리를 즐기는 성향이 있다.

피진정인은 평소 술을 먹지 않고도 욕설을 하는데 술자리에서 더 심한 욕설을 하였다. 참고인 1)이 속한 ○○과는 피진정인과 술자리가 많았다. 남자 직원들은 욕설을 들어도 기분 나쁜 게 덜한데, 나이 많은 여성 직원은 욕설을 들었을 때 기분이 나쁠 수 있다고 생각한다. 여성 직원들에게도 피진정인이 욕을 하는 것을 자주 보았다.

20××. ××. ×. 당시 술자리는 기억이 나지만 “입술이 빨갛다”는 발언은 기억나지 않는다. 그날 이후 얼마 지나지 않아 피진정인이 택시에서 진정인 손을 잡고서 손이 따뜻하다고 말했다는 것을 진정인에게 들었다.

보통 참고인 1)과 피진정인, 진정인, ○○○ 등 4명이 술을 마시고 노래방에 갔는데, 피진정인이 진정인과 ○○○ 둘 중 누구인지는 기억나지 않는데 어깨동무를 하였다. 피진정인이 헤어질 때 껴안으려고 한 것은 아니고, 여직원들에게 ‘사랑해요’라고 말하며 어깨동무를 하려고 하였다. 피진정인은 술 먹고 헤어질 때, ‘사랑해요’라는 말을 종종 하였으며, 수시로 팔뚝을 내밀거나 손가락으로 욕설과 같은 행위를 하였다.

20××. ×. ××. 직원 송별회 때 피진정인이 진정인과 ○○○에게 “야 이년아”라고 욕을 하였다. ○○○은 19××년생이고 곧 퇴사를 앞뒤 별말 안 했으나 진정인은 과장이기도 하여 피진정인에게 “욕하지 마시라”고 이야기를 하였다. 참고인 1)은 피진정인의 욕설이 감정이 실린 것이라기보다는 장난으로 보여 적극적으로 제지하지 않았다.

20××. ×. ××. ○○동 호프집에서 나오면서 ○○○가 피진정인에게 마스크를 챙겨주자 피진정인이 “어우 이빠”라고 하면서 ○○○의 얼굴인지 어깨인지를 잡고 스킨십을 하려 했는데, ○○○가 당황해하고 난처해 했다.

2) ○○○

참고인 2)는 ○○○○○로 입사하였다. 20××년 ○○과로 발령이 났는데, 피진정인이 20××. ××. 종무실에서 참고인 2)에게 팔뚝으로 욕설과 같은 행위를 하였는데, 참고인 2)가 ○○과로 가기 싫다고 하니 ‘뭐나 먹어’ 의미로 했던 것이다.

20××. ○○도 워크숍에서 피진정인이 참고인 2)에게 손가락으로 욕설과 같은 행위를 하였고 그 자리에 있는 다른 사람들에게도 팔뚝으로 비슷한 행동을 하였다.

20××. ×. 피진정인이 피해자 1에게 “오후에 뭐 하려고 들어가냐, 남자 생겼냐”라고 말했다는 것은 당일 ○○○로부터 전해 들었고, ○○○이 “미친거 아니냐, 가만히 있어야 하느냐” 등의 이야기를 하였다.

3) ○○○

회식에서 성희롱이라 불 만한 건 기억이 나지 않는다. 피진정인이 피해자 2에게 “부부관계는 어떻게 하나”고 물어본 것은 스쳐 지나가듯이 물어본 것이고, 피해자 2가 “(부부관계는) 저희가 알아서 할게요” 딱 잘라 이야기하여 더 이상 진행되지 않았다. 나중에 이런 걸 모아서 성희롱으로 신고한 거 같은데, 당사자가 수치심을 느꼈다고 하나, 옆에서 보기에는 별로 그런 거 같지 않았다. 피진정인이 노조원들과 사이가 좋지 않아 피진정인을 끌어내리려고 한다고 생각한다.

4) ○○○

○○○○과는 관장실과 가깝다 보니 회식이 잦은 편이었으나, 이는 강요에 의한 것은 아니고 피진정인이 부임하면서 친목을 도모하고자 한 것이다.

20××. ×. ××. 회식에서 진정인이 피진정인에게 “그렇게 하지 마세요”라는 발언만 들었을 뿐, 다른 성희롱에 대해서는 직접적으로 보지 못했다.

20××. ×. ××. 22:30경 ○○동 호프집에서 귀가하기 위해 나오다가 참고인 4가 피진정인에게 마스크를 챙겨주자 피진정인이 “아우 이빠”라고 한 것은 사실이다. 이때 피진정인이 참고인 4의 이마에 입을 맞추려 하자 사양하는 손동작을 하여 입을 맞추진 않았다. 당시 참고인 4는 술을 마시지 않았고, 피진정인이 술에 취해서 다가올 수도 있겠다 생각하였다.

지금은 연가 사용 시 부서장에게 구두보고하고 전자결재하고 있는데, 피진정인이 근무할 당시에는 당일 휴가를 신청할 때는 피진정인에게 대면보고를 하고 휴가를 내는 것이 관행이었다. 20××. ×. ×. 반가 신청 시 피해자 1에 대한 피진정인의 발언에 대해서는 사건 당시 진정인 혹은 ○○○에게 들었던 것으로 기억한다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인들의 진술, 제출자료 등을 종합하면 아래와 같이 사실이 인정된다.

가. ○○시종합사회복지관(이하 ‘복지관’이라 한다)은 ○○도 ○○시 ○○동 소재 사회복지시설로서 0개 과에 총 00명의 직원이 근무하고 있다. 진정인은 복지관 ○○○○과 과장(20××. ×. ×. 입사)이고, 피해자 1은 같은 과 팀장(20××. ×. ×. 입사), 피해자 2는 팀원(20××. ××. ×. 입사)이며, 피진정인은 복지관 관장(20××. ××. ×. 입사)이다.

나. ○○도 ○○시는 0년마다 복지관을 위탁 운영할 법인을 공모하는데, 20××년 ○○시 출자·출연 기관인 ○○복지재단이 선정되었고, 20××. ××. ××. 위탁계약이 종료된다. ○○복지재단은 복지관 인사·

채용 권한을 가지고 있으며, 통상 복지관장은 위탁 기간에 한정하여 채용한다.

다. 20××. ×. ×. 중순 경 이 사건 진정내용을 포함한 복지관 성희롱·직장 내 괴롭힘이 보도되어 ○○복지재단은 ○○○○○○○○○과 사건조사계약을 체결하여 조사를 진행하려 하였으나 피해자에 대한 2차 가해 문제제기로 조사가 중단되었다.

라. 피진정인은 20××. ×. ××., 20××. ××. ×. 직원들이 참석한 회식에서 ‘개새끼’, ‘씨팔’, ‘쫓까’, ‘야 이년아’ 등의 발언과 손가락 및 팔을 이용하여 성적 함의가 내포된 행위를 하였다는 사실을 인정하였고, 진정인, 피해자, 참고인 진술에서 그 외의 회식에서도 피진정인이 비속어 사용과 욕설 행위를 하였다는 사실이 인정된다. 또한 20××. ××. ×. 회식 시 피진정인이 진정인에게 “쫓 까라, 씨팔, 까불지 마”라고 발언한 사실이 녹취록에서 확인된다. 다만, 피진정인은 회식에 있었던 불특정 다수에게 욕설을 한 것이지 진정인과 피해자 1에 대한 것은 아니라고 주장한다. 그러나 20××. ×. ××. 피해자 1이 회식에서 먼저 귀가하고자 일어나려는 순간 피진정인이 손가락을 이용하여 욕설과 같은 행위를 하였고 이를 피해자 1이 밀쳐냈다는 진술, 20××. ××. ×. 녹취록에 따르면 진정인의 발언 이후 피진정인이 욕설을 한 것을 고려할 때, 진정인 및 피해자 1의 피해 주장은 사실로 인정된다.

마. 피진정인은 20××. ×. ××. ○○동 호프집에서 나오면서 마스크를 챙겨준 ○○○에게 “아우 이빠”라고 말하며, 이마에 입을 맞추려고 한

사실이 인정된다.

바. 20××. ×. 일자불상 경 피해자 1이 반가사용을 보고하자 “오후에 뭐 하려고 들어가냐?, 남자 생겼냐?”라고 발언하였다는 주장에 대해, 피진정인은 연차 사용이나 조퇴는 전자결재하여 대면보고가 없었다며 사실을 부인하고 있으나 참고인 ○○○, ○○○는 사건 당시 당일 연가 사용에 대해 대면보고 후 전자결재를 하였다고 진술한 점, 피진정인이 제출한 피해자 1과 나눈 SNS 대화 내용을 고려할 때, 피진정인이 피해자 1로부터 연가 사용에 대한 대면보고를 받은 사실이 인정되고, 사건 발생 직후 피해자 2, ○○○, ○○○이 피진정인의 해당 발언을 전해 들은 정황을 고려할 때 피해자 1의 주장은 사실로 인정된다.

사. 피해자 2는 20××. ×. ××. 지인들과의 SNS 대화방에서 “관장이 부부관계는 어떻게 하냐고 물어보았다”, “왜케 이쁘게 입고왔어 남편이랑 사이가 안 좋아? 남편이랑 사이가 안 좋으면 직장에 예쁘게 입고 오더라”, “아이년아 아이새끼야 이견녹음 했고 손으로 써큐랑”의 대화를 한 사실과 피진정인의 욕설과 같은 행위를 모사하여 찍은 사진을 지인들에게 보낸 사실이 확인된다.

아. 참고인 ○○○, 피진정인의 진술을 종합할 때, 피진정인은 20××. ×. ××. 피해자 2에게 ‘남편이랑 잠은 안 잔다고?’, ‘그럼 부부관계는 어떻게 하나’ 등의 발언을 한 사실이 인정된다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 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 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 피해자와 같은 처지에 있는 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

한편 성희롱 사건은 밀폐된 장소에서 당사자 간에 발생하여 목격자와 증거가 없는 경우가 다수인데 이 경우 양 당사자의 구체적인 진술을 확보한 후 진술의 신빙성을 가려 언동의 사실관계를 판단하는 것이 합리적이라 할 것이다.

나. 성희롱에 해당하는지 여부

1) 업무 관련성

이 사건 피진정인은 진정인과 피해자들의 직속 상사로서 업무상 지휘·감독 관계에 있고, 피진정인의 언동이 근무시간 내, 근무시간의 연장인 회식 등에서 이뤄진 것으로 업무 관련성이 인정된다.

2) 성적 언동 여부 및 판단

피진정인이 진정인 및 피해자, 그 밖의 직원들에게 “쫓까”, “씨팔”, “개새끼야”, “야 이년아” 등의 비속어를 사용하면서 손가락과 팔을 이용하여 성적 함의가 내포된 행위를 한 사실에 대해서는 다툼이 없다.

피진정인은 회식 이후 헤어지면서 진정인, 참고인 4)에게 어깨동무, 이마에 키스를 하려고 하는 등의 행위와 관련하여, 관장이라는 우월적 지위에서 소속 직원에게 한 행위라는 점, 관장으로서 소속 직원에 대한 호의 또는 신뢰의 의사표시는 다른 언어적 표현으로도 얼마든지 가능했을 것이라는 점을 감안할 때, 합리적 피해자 관점에서 볼 때 진정인 역시 피진정인의 해당 언동으로 인해 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기 충분하였을 것으로 판단된다.

피해자 1의 연가사용 요청 시 “남자 생겼나”는 발언, 피해자 2에게 ‘부부관계’ 발언과 관련하여, 관장이 소속 직원의 복무에 대한 보고를 받으면서 연가 사유를 ‘남자문제’, ‘연애’와 결부시키는 발언과 회식 시 피해자 2의 부부관계 등을 대화 소재로 삼은 것은 직원의 사생활에 대한 인권침해일 뿐 아니라 공적 관계의 직원을 성적 대상화 한다는 점에서

피해자들로 하여금 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 성희롱으로 판단된다.

따라서 인정사실과 같은 피진정인의 언동은 피진정인의 지위, 업무 환경, 해당 언동이 행해진 상황과 전후 맥락 등을 종합적으로 고려할 때, 진정인 및 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼기에 충분하다고 보이고, 피진정인의 지속적인 언동이 진정인 및 피해자들, 그 밖의 직원의 존엄성을 침해하고 모욕적인 근무환경을 조성하는 행위로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제45조 제2항 에 따라 주문과 같이 결정한다.

2022. 4. 12.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 김 수 정

6 게스트하우스 사장의 스텝에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0215000 게스트하우스 사장의 스텝에 대한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 20××. ×. ×.부터 ×. ××.까지 ○○○○○○도 소재 ○○
○○○ ○○○○ ○○○○(이하 ‘이 사건 업체’라 한다)에서 스텝으로 근
무한 자이고, 피진정인은 이 사건 업체 사장이다. 피진정인은 이 사건

업체와 함께 게스트하우스를 운영하고 있다. 피진정인은 진정인이 근무한 첫날부터 “내가 술을 먹으면 술버릇이 나쁘니 꼭 방문을 잠그고 자라”라고 말하거나 속옷 끈을 만지는 등 성희롱을 하였다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정인

진정인은 20××. ×. ×.부터 약 열흘간 이 사건 업체에서 스텝으로 일하였는데, 이 기간 동안 피진정인으로부터 다음과 같은 성희롱을 당하였다.

1) 20××. ×. ×. 피진정인은 진정인에게 “남자친구는 있냐? 그 남자에 싸움 잘하냐?”라고 물었다. 이후 ○○강사 생일 축하 파티를 겸한 저녁 식사 자리에서도 피진정인은 진정인에게 “내가 술을 먹으면 술버릇이 나쁘니 꼭 방문을 잠그고 자라”, “곧 여자 스텝이 한 명 더 오는데 난 이제 밤에 여자 2명이랑 잘 수 있다”라고 말하였으며, 근무 중 진정인의 속옷 끈을 만지며 “수영복 입었니?”라고 말하였다.

2) 20××. ×. ××. ○○○ 용품을 구매하기 위하여 트럭으로 이동하는 1시간 동안 피진정인은 진정인에게 “나는 네가 날 꼬실까 봐 걱정했다”, “내 아내가 CCTV로 우릴 감시하고 있다”, “아내가 임신 중이라 육지에 있어서 여기저기 CCTV를 설치해 놔다”, “아내가 내가 바람 필까 봐 매일 걱정한다”, “내가 술만 마시면 혼자 못 잔다”, “내가 임신시킨 애만 30명이 넘는다”, “내 아이를 낳고 싶어 하는 여자들이 많다”, “나도

모르는 내 씨를 가진 애들이 많다”, “내가 만난 여자만 천 명이 넘는다”, “너는 키가 작지만 난쟁이처럼 보이지 않는 게 다행이다” 등의 발언을 하였다. 이후 이 사건 업체 직원인 참고인과 이에 대하여 이야기를 나누었는데 시간이 경과하여 자세한 내용은 기억나지 않지만, 피진정인이 변태니까 조심하라고 하였다.

3) 이후 진정인이 피진정인과 단둘이 있는 자리를 피하자, 피진정인은 진정인이 하던 일을 다른 스텝인 ○○○에게 지시하였고, 그 스텝으로부터 “피진정인이 (진정인이) ○○○○에서 나가길 원한다”는 말을 전달받았다. 그래서 다음 날 짐을 챙겨 나왔다.

4) 스텝을 그만둔 후 20××. ×. ×.경 사건 업체에 놀러 가 참고인과 숙소에서 이불 덮고 누워서 이야기하고 있었는데, 피진정인이 갑자기 들어와 이불을 들추고 이불 속으로 들어오려고 하여 놀라서 일어났다.

5) 진정 제기 후 20××. ×. ××. 참고인과 SNS로 대화하였는데, 대화 내용 중 “내가 다 말했던 그것”은 이 사건 진정내용을 의미하는 것이다. 참고인 등 같이 일했던 스텝들에게 피해가 가지 않게 최대한 신고를 늦추었고, 피진정인과 단둘이 있었을 때 발생한 내용 위주로 진정하였다.

나. 피진정인

1) 진정인은 20××. ×. ×.부터 ×. ××.까지 이 사건 업체에 있었다. 진정인은 면접 후 불합격하여 스텝이 아니었으나, ○○도까지 왔으

니 일주일 정도 이 사건 업체에 머무르게 하였다. 당시 진정인과는 상대도 하지 않았는데, 이런 내용의 진정을 제기한 것은 불합격에 대한 앙심이라고 생각한다. 진정인은 그해 ×월경 이 사건 업체에 한 번 더 찾아와 다른 친구들과 숙박하고 갔다.

2) 20××. ×. ×. 진정인에게 “남자친구는 있냐? 남자친구는 싸움 잘하냐?”라고 물어본 적이 없고, “내가 술을 먹으면 술버릇이 나쁘니 꼭 방문을 잠그고 자라, 곧 여자 스텝이 1명 더 오는데 난 이제 2명이랑 잘 수 있다”라고 발언한 적도 없으며, 진정인의 속옷 어깨끈을 만지지 않았을 뿐만 아니라 “수영복 입었니?”라고 물어보지 않았다.

3) 20××. ×. ××. 트럭 안에서 진정인의 주장과 같은 대화한 적이 없으며, 이후 다른 스텝을 통하여 “(진정인이)사업장에서 나가길 원한다”라는 내용을 전달한 적도 없다.

다. 참고인 주장(○○○, 여)

1) 참고인은 20××. ×.부터 사건 업체에서 스텝으로 근무하였고, 20××. ×.부터는 직원으로 근무하고 있다. 진정인의 근무기간 중 3~4일간 함께 스텝으로 일하였다. 스텝은 ○○○ 장비를 챙기고, 외부인을 교육할 때 슈트를 입고 교육을 지원하는데, 평소 복장 점검은 하지 않는다. 참고인은 피진정인으로부터 성적 언동을 들은 적 없다.

2) 근무기간 중 진정인이 피진정인에 의한 성희롱에 대해 이야기한 적이 있는데, 장난으로 진정인에게 “살찐냐? 안찐냐?” 정도의 이야기였

고, 진정인과 피진정인이 트럭에서의 나눈 이야기에 대해서는 들은 바가 없다.

3) 20××. ×. ××. 진정인과 SNS로 피진정인에 대하여 “크게 당해야야 한다”는 등의 내용으로 대화하였는데, 피진정인이 아저씨 농담을 자주 한 것을 두고 한 말이다. 진정인이 스텝을 그만둔 후 이 사건 업체에 놀러 왔을 때 피진정인이 우리가 덮고 있던 이불을 들추면서 들어오려고 한 것은 아니었고, 이불 위 두 사람 사이에 앉았는데, 신체접촉은 없었고, 성적인 발언도 없었다.

4) 피진정인이 국가인권위원회(이하 ‘위원회’라 한다)로부터 서면진술서 제출 요구를 받은 후, 피진정인이 참고인에게 “참고인 조사 시 ‘모른다’고 답해달라”고 부탁하였다. 또 피진정인이 다른 스텝인 ○○○에게도 “모른다”고 해달라고 부탁하였다는 얘기를 그 사람과 전화하면서 알게 되었다. 20××년 초반 피진정인은 외식 및 회식 자리에서 스텝에게 “살찐다”거나, “누구는 이런데...” 등 외모나 몸매를 비교하는 발언을 하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 주장, 제출자료 및 참고인의 진술 등을 종합하면 아래와 같이 사실이 인정된다.

가. 진정인은 20××. ×. ×.부터 ×. ××.까지 이 사건 업체에서 스텝으로 일하였고, 그 대가로 숙식을 제공받았다. 참고인은 20××. ×.부터 스텝으로 근무하였고, 20××. ×.부터 직원으로 근무하고 있다.

나. 이 사건 업체가 인터넷 카페에 게재한 스텝 모집공고에 따르면, 스텝은 ○○○○○○ 진행 보조 및 객실(4인실 2~3개)과 샤워실 청소, 빨래, 장비 정리 등의 업무를 담당하고, 이에 대한 대가로 ○○○○○○ 자격증 취득 지원 및 숙식을 제공받는다고 기재되어 있다.

다. 20××. ×. ××. 피진정인과 진정인은 ○○○ 용품을 구매하기 위하여 트럭으로 이동한 사실이 있다.

라. 진정인은 이 사건 업체를 그만둔 후 20××. ×. 일자불상경 다시 방문하여 참고인과 숙소에서 이불을 덮고 이야기를 나누는 사실이 있다.

마. 진정인은 20××. ×. ××. 참고인과 SNS로 대화를 나누었는데, 위원회에서 피진정인에게 서면진술서 제출을 요구한 것과 관련하여 피진정인이 참고인을 불러 ‘위원회 참고인 조사에서 진정인의 주장을 부인해 달라’는 취지로 부탁한 정황이 확인된다.

바. 진정인은 20××. ×. ××. 참고인과 SNS로 대화 이후 전화통화를 하였는데 당시 통화 녹취록에 따르면, 참고인은 진정인에게 ‘피진정인이 당시 참고인의 남자친구가 일하는 곳으로 참고인을 찾아와 위원회 참고인 조사 시 진정인이 거짓말을 한다는 취지로 부인해달라’고 요청하였고, ‘다른 스텝(○○○)에게도 같은 취지로 부탁했다’고 말한 사실이 있다. 또한 참고인은 위 진정인과 전화통화에서 ‘참고인은 피진정인의 요청에 대하여 거짓말은 못하겠다. 묵비권이나 아무 말도 안하겠다고 피진정인에게 말한 것’, ‘피진정인은 참고인에게 진정인의 주장을 인정하지만, 이를 인정할 경우 자신은 구속되고 강사 자격도 박탈되며 솜이 영업 정지될 수 있으므로 인정하지 못한다’고 말했던 것을 진정인에게 이야기한 사실이 확인된다.

사. 피진정인이 진정인의 속옷 끈을 만지거나 성희롱 발언을 한 사실을 목격한 사람은 없고, 20××. ×. ××. 트럭을 타고 이동하던 중 피진정인과 진정인이 나눈 대화와 관련하여서도 진정인은 참고인에게 이야기를 하였다고 하였으나, 참고인은 진정인한테 이와 같은 내용에 대해 들은 바가 없다고 진술하는 등 진정인의 주장을 입증할만한 객관적인 자료가 없다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이

용하여 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.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 피해자와 같은 처지에 있는 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

한편 성희롱 사건은 밀폐된 장소에서 당사자간에 발생하여 목격자와 증거가 없는 경우가 다수인데, 이 경우 양 당사자의 구체적인 진술을 확보한 후 진술의 신빙성을 가려 언동의 사실관계에 대해 판단하는 것이 타당하다.

나. 성희롱에 해당하는지 여부

1) 업무 관련성

피진정인은 진정인이 스텝 선발 최종 면접에서 불합격하였으나, ○○도에 온 수고를 생각하여 일주일 정도 쉬었다 가라고 한 것이라며 진정인은 스텝이 아니었다고 주장한다. 그러나 진정인 및 참고인 진술, 녹취록 내용, 20××. ×. ××. 진정인과 피진정인이 ○○○ 용품을 구매

하기 위하여 트럭으로 이동한 점 등을 고려할 때, 진정인은 피진정인의 지시에 따라 스텝의 역할을 하였고, 이에 따라 숙식을 제공받은 것으로 보인다. 따라서 진정인의 경우 노동의 대가로 급여를 받지는 않으나 숙식 제공 등을 제공받는 바, 넓은 의미에서 고용 혹은 업무 관계에 해당 하는바, 업무 관련성이 인정된다.

2) 성적언동 여부 및 판단

앞서 살펴본 진정인과 참고인의 SNS 대화 내용이나 전화통화 녹취록에 따르면 진정인은 참고인 등 다른 스텝에게 피해가 갈 것을 우려하여 성희롱 신고를 미루었고, 참고인들이 관련되지 않은 사안 중심으로 진정을 제기하였다. 그 결과 진정인이 주장하는 내용에 대해 목격자 등 객관적인 증거자료가 거의 없고, 피진정인은 진정인의 주장을 모두 부인하고 있다.

진정인이 주장하는 피진정인의 성적 언동의 내용은 “남자친구는 있냐?, 그 남자에 싸움 잘하냐?”, “나는 네가 날 꼬실까 봐 걱정했다”, “내 아내가 내가 바람필까 봐 매일 걱정한다”, “내가 술만 마시면 혼자 못잔다”, “내가 임신시킨 애만 30명이 넘는다” 등으로 매우 구체적이며, 경험하지 않고는 진술하기 어려운 내용이다. 또한 20××. ×. ××. ○○○용품 구매를 위해 트럭으로 이동한 일, 이 사건 업체를 그만둔 후 20××. ×.경 참고인을 찾아가 숙소에서 이불을 덮고 이야기한 일 등은 사실로 인정 가능한바, 진정인 주장은 대체로 신뢰할 만하다고 보인다. 반면 피진정인은 진정인의 주장을 모두 부인하지만, 참고인 등 다른 스텝들에게 위원회 참고인 조사 시 “모른다”고 답하라고 부탁하거나 진정

인이 거짓말을 하는 것으로 몰아가자고 제안하는 등의 행위를 볼 때 피진정인의 주장을 사실이라고 신뢰하기 어렵다.

한편, 진정인은 트럭에서의 일 등을 참고인에게 이야기했다고 주장하는데 반해 참고인은 이와 관련한 얘기를 진정인으로부터 들은 바 없다고 한다. 그런데 참고인이 현재에도 이 사건 업체에서 근무하고 있어서 진술하기 어려운 점, 녹취록에서 피진정인의 부탁대로 거짓말을 할 수는 없고, 대신 묵비권을 행사하겠다고 밝힌 점 등을 고려할 필요가 있다. 또한 피진정인이 회식 자리 등에서 근무하는 스텝(여성)에 대해 외모 평가 및 비교 등의 발언을 했다는 참고인 진술에 비추어 볼 때도 피진정인보다 진정인의 주장이 신빙성이 있다고 판단된다.

이상의 내용을 종합해 볼 때 진정인의 주장을 사실이라고 인정 가능하고, 이러한 피진정인의 행위는 성적 함의가 있으며, 이로 인해 진정인은 성적 굴욕감 및 혐오감을 느낄 수 있었으리라 판단된다. 따라서 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당된다.

6. 결론

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

2022. 5. 10.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 김 수 정

7 법인시설장의 직원에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0466400 법인시설장의 직원에 대한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 ○○○○법인 ○○○○회 산하 ○○○○시설 ‘○○○’에서 근무하는 ○○○○○이고 피진정인은 같은 시설 원장이다. 진정인은 20××. ×. ×. ○○○○○으로 근무하던 중 20××. ××. ××. 계약해

지 통보를 받았다. 이에 진정인은 20××. ×. ××. ○○노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, 화해조서 작성 후 20××. ×. ×. 재고용 되었다. 진정인의 재고용 이후 일자불상경 피진정인은 원장실에서 직원들에게 ‘진정인의 재고용은 ○○○○국장에게 성상납을 하고 얻은 대가성 재고용’이라는 취지의 발언을 여러 차례 하였다. 이에 대한 조사 및 조치를 바란다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

진정 사건 당시 코로나19 감염으로 입원 치료 후 퇴원한 직후라 정확한 발언 내용은 기억이 나지 않는다. 다만 간부급 직원들이 진정인의 복직에 대해 의아해하며 물어보아 진정인에 대한 부정적 발언을 한 것 같으나 악의적 의도는 없었다.

3. 인정사실

당사자의 주장, 제출자료 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○법인 ○○○○회는 20××. ×. ××. 설립되었으며, ○○○○시설 ‘○○○’ 외에 ○○○○○○ 등 다양한 ○○시설을 운영하고 있다.

나. ○○○○시설 ○○○ 전(前) 직원 ○○○, △△△의 사실확인서에 따르면 피진정인은 20××. ×. ××.~20××. ×. ×.경 원장실에서 회의 중 '진정인이 ○○○○국장과 잠자리를 해서 입사했다'고 발언한 사실이 있다.

다. 진정인이 제출한 녹음자료에 따르면 20××. ×. ×. 피진정인은 ○○○○국장과 대화하면서 “이것들(○○○○국장과 진정인)이 잠자리를 같이했나?”라고 발언한 사실이 있다.

라. 피진정인은 20××. ×. ×. 권고사직 처리되었다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 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 것”으로 규정하고 있다.

이 사건에서는 업무 관계에 있는 상급자가 회의 시 진정인에 대해 확인되지 않은 성적 소문을 유포하여, 진정인이 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다고 주장하고 있으므로, 이 사건은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 조사대상에 해당한다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 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 피해자의 관점에서도 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

이 사건 진정인은 20××. ××. ××. ○○○○시설 ‘○○○’의 해고통보에 대하여 ○○지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, 20××. ×. ×. 재고용되었다. 그러나 피진정인은 20××. ×. ××.~×. ×. 회의 시 ‘진정인이 ○○○○국장과 성관계를 가져 재고용이 되었다’는 취지의 발언을 하였다.

진정인은 피진정인 발언 시 해당 장소에 없었으나 피진정인의 발언으로 인해 진정인에 대한 부정적 평판이 직장 내에 유포되고, 이로 인해 진정인의 근로환경이 악화되었음은 의심할 여지가 없다. 이처럼 피진정인의 발언은 진정인으로 하여금 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기 충분하며, 이는 합리적 피해자의 관점에서도 달리 해석되지 않는바, 「국가인권위원회법」 제2조에서 정한 성희롱 행위에 해당한다.

한편 이 사건 녹취록을 보면 피진정인은 원장실에서 간부급 직원에게 “(○○○○과) 잠자리를 같이했나?”라는 발언을 하였고, 이를 들은 간부직원은 피진정인 주장에 동조하듯 웃는 것을 확인할 수 있다. 이와 같은 업무와 무관하고 확인되지 않은 성과 관련한 내용을 언급한 행위는 비록

피진정인이 사직하였더라도 직원 간 소문이나 뒷담화 형태로 반복되거나 확대·재생산되면서 피해자에 대한 부정적 인식 등 2차 피해로 이어질 수 있다는 측면에서 심각한 문제이다.

이 사건에서 2차 피해 확산방지를 위해 피진정인 뿐만 아니라 직원들을 대상으로 한 조치가 필요하나, 국가인권위원회 조사 중에 ○○○○시설 ‘○○○’은 전 직원을 대상으로 2차 피해 예방을 포함한 성희롱 예방 교육 계획을 수립하고 이를 실시하겠다고 구체적 일정을 밝힌바, 별도의 조치는 필요하지 아니한 것으로 판단된다.

5. 결론

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

2022. 5. 10.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 김 수 정

8 회사대표의 직원에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0736100 회사대표의 직원에 대한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에 대하여 손해배상금 500만 원을 지급할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 20××. ×. ××.부터 같은 해 ×. 중순까지 피진정인이 대표인 (주)○○○○(이하 “피진정회사”라 한다)에서 파트타임 직원으로 근무하였고, 20××. ×. ××.부터는 피진정회사 ○○팀에서 정직원으로 근무

무하다가 같은 해 ×. ××.자로 사직하였다. 진정인은 피진정회사에 근무하는 동안 피진정인으로부터 다음과 같은 성희롱을 당하였다.

1) 20××. ×. ×. 피진정인과 ○○도 ○○시 소재 식당에서 저녁 식사를 하였는데, 피진정인은 식사를 마친 후 엘리베이터 앞에서 진정인의 머리와 어깨를 쓰다듬듯이 만졌다.

2) 20××. ×. ×. 피진정인과 ○○도 ○○에서 점심식사를 하였는데, 식사 후 피진정인이 전날 밤에 잠을 못 자서 피곤하니 한숨 자야겠다며 펜션으로 진정인을 데려갔다. 그곳에서 피진정인이 진정인에게 기를 넣어준다며 진정인의 손과 발을 잡고 만지더니 갑자기 진정인을 안고 이마와 볼에 보뽀하며 손으로 빗겨주듯이 머리를 만졌다. 그리고 진정인에게 안마를 해달라고 하여 진정인은 어쩔 수 없이 안마를 해주었다. 이때 피진정인은 진정인에게 ‘너와는 섹스 생각이 없이 그냥 좋다. 정말 조카 같다. 몸매도 안보고 니가 좋다’, ‘니 살냄새가 좋다’ 등의 말을 하였다.

3) 피진정인은 20××. ×. ×.부터 ×. ×. 사이에 밤 10시가 다 된 시간에 술에 취했다며 진정인에게 카톡을 보내기도 하고, 저녁을 먹자고 하기도 했다.

4) 진정인은 20××. ×. ×. 피진정인, ○○○ ○○○ 피디와 ○○시 ○○에서 저녁 식사를 하였고, 식사 후 피진정인이 진정인을 차로 데려다주었다. 이 때 진정인이 ‘○ 피디를 소개해줘 고맙다’고 하자 피진정인이 “고마우면 보뽀를 해줘야지”라며 입맞춤을 요구하였다. 진정인이 거절

했으나 이후에도 3차례 이상 똑같은 요구를 하여 결국 진정인은 차에서 내리기 전에 피진정인의 볼에 뽀뽀했다.

5) 20××. ×. ××. 피진정인과 ○○리 근처에서 저녁식사 후 차로 이동하던 중 피진정인은 잠깐 차를 세우고 대화하다가 갑자기 “귀에 바람을 불면 느낌이 어떨까?”라며 진정인에게 자신의 귀에 바람을 불어 달라고 요구했다. 진정인은 매우 당황스러워 거절했으나 피진정인이 계속 요구하여 어쩔 수 없이 한번 입으로 귀에 바람을 불었고, 피진정인도 진정인의 귀에 몇 차례 바람을 불었다.

6) 20××. ×. ××.에 피진정인과 저녁식사를 하기로 하여 진정인의 집 근처에서 만나 피진정인의 차로 이동했는데, 진정인이 피진정인의 차에 타자마자 피진정인이 진정인의 손을 잡으면서 ‘매력적이다. 오늘 왜 이렇게 이쁘냐, 아침에 보는데 천사인 줄 알았다’ 등의 말을 하였고, 식사 후 카페에 들어가기 전에 진정인에게 안아달라고 하거나 운전 중에 진정인의 손을 잡고 있기도 했다.

7) 20××. ×. ××. 촬영 작업을 위해 ○○에 갔다가 들른 카페에서 동행한 피진정회사의 ○○○ 연구원이 다른 층의 자리를 확인하기 위해 잠시 자리를 비운 사이에 옆에 서 있던 피진정인이 진정인의 볼을 손등으로 쓰다듬었다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

1) 진정요지 1) 관련

피진정인은 진정인의 어머니와 친분이 있는 사이였다. 20××. ×. ×. 말 피진정인이 진정인에게 연락하여 피진정회사의 ○○○ 이사에 대한 의견을 듣고 싶다고 하여 저녁 식사 약속을 잡았다. 20××. ×. ×. 저녁 피진정인이 진정인의 집(○○) 근처에서 진정인을 태워 ○○시로 이동하였다. 일식집에서 저녁을 먹는 중에 피진정인은 다음날 오전에 ○○○○대학교 근처에서 강의가 있으니 끝나고 점심을 먹자고 하였으나 거절하였다. 그런데 피진정인은 힘들어서 쉬고 싶은데 쉴 시간은 없고, 가고 싶은 데가 많은데 같이 갈 사람이 없다며 진정인에게 동행을 요구하여, 그 자리에서 거절하기 어려워 고민해보겠다고 했다.

식사 후 엘리베이터를 기다리는 동안 피진정인이 갑자기 진정인의 머리와 어깨 등을 쓰다듬듯이 만졌다. 당혹스럽고 불쾌했으나 방송국 피디를 꿈꾸는 진정인의 진로에 영향을 줄 수도 있다는 생각이 들어 노골적으로 거부감을 표현하기 어려웠다.

2) 진정요지 2) 관련

20××. ×. ×. 12:10경 ○○○대학교 정문에서 피진정인을 만나 차량으로 이동하였다. 진정인은 식사만 하고 학교에서 공부할 생각이었으나, 피진정인은 진정인의 의사를 묻지도 않고 구글 지도에 표시해둔 곳을 보여 주며 가자고 하였는데, 굉장히 먼 곳이었다. 그래서 진정인은

점심을 먹고 책이라도 볼 생각으로 차라리 ○○○○○○ 쪽으로 가자고 했다.

○○시 소재 오리고기집에서 식사 후 이동 중에 피진정인이 강의 준비 때문에 피곤해 잠을 자고 싶다며 차를 세우더니, 휴대전화로 검색하였다. 그리고는 ‘펜션 복층으로 나뉜 데서 나는 잘 테니 너는 공부하던지 신경쓰지 마라’고 했다.

펜션에 도착했으나 피진정인이 마음에 안 든다며 차를 돌려서 나왔고, 나오는 길에 무인텔을 보더니 “저게 뭐냐, 가격이 되게 싸다, 괜찮아 보인다”고 했고, 진정인은 저기는 아닌 것 같다고 하여 처음 펜션으로 다시 가기로 하였다. 피진정인이 자신의 휴대전화를 진정인에게 주면서 현금을 주면 싸게 해줄 수 있는지 물어보라고 했다. 진정인이 피진정인에게 ‘(호텔이어도) 나는 괜찮다’ 등의 말을 한 적이 없으며, 펜션도 차를 세워놓은 상태에서 피진정인이 직접 검색하였다.

펜션에서 피진정인이 2층에서 자는 동안 진정인은 1층에서 공부를 하였고, 피진정인이 잠을 자고 내려와서는 사업에 대해 얘기하면서 심신이 힘들다며 어깨를 두드려 달라고 했다. 그러면서 기(氣)에 대해서 이야기를 하고, ‘진정인에게 기가 없어 보인다, 자기가 기를 전달해 줄 수 있다더니 한번 만져 보자’며 진정인의 팔과 발을 만졌고, ‘손발이 왜 이렇게 차냐, 기를 넣어주겠다’며 진정인의 손과 발을 잡고 있더니 갑자기 진정인을 안고 이마와 볼에 보보를 하고 머리를 손으로 빗겨주듯이 만졌다. 그러더니 진정인에게 ‘너와는 섹스 생각이 없이 그냥 좋다. 정말 조

카 같다. 몸매도 안 보고 니가 좋다’, ‘니 살 냄새가 좋다’ 등의 말을 하였다. 진정인이 왜 그런 얘기를 하나며 화를 내면서 몸을 빼 피진정인에게서 떨어져 앉았다. 피진정인은 내가 몸매가 죽인다는 얘기를 한 것도 아닌데, 왜 그러느냐, 너무 예민하다는 얘기를 했다. 순간 진정인이 너무 예민하게 생각을 한 건가 생각이 들기도 해서 집으로 가자고 하여 펜션을 나왔다.

펜션에서 피진정인에게 안마를 해주었으나 진정인이 먼저 해주겠다고 한 것이 아니고, 피진정인의 발을 만지거나 올라가 밟은 적이 없다. 피진정인이 펜션 안에 있는 장의자에 머리를 진정인 쪽으로 하고 엎드린 상태에서 진정인이 피진정인의 어깨를 두드린 것이며 전부이며 시간으로 5분 정도였던 것 같다. 당시 펜션의 장의자는 좁아서 진정인과 피진정인 같이 누울 수 있는 정도가 아니었으며 그런 사실도 없다. 진정인이 있었던 방에는 ‘ㄷ’자 구조로 장의자가 놓여있었던 것으로 기억한다.

3) 진정요지 3) 관련

20××. ×. ×.부터 ×. ×.까지 피진정인이 밤 10시가 다 된 시간에 카톡을 보내 술에 취했다고 하기도 하고, 저녁에 만나자고 하기도 했다. 그런데 진정인이 모두 거절했다.

4) 진정요지 4) 관련

20××. ×. ×. 피진정인의 주선으로 ○○○ ○○○ 피디와 저녁 식사를 하게 되었다. 식사가 끝나고 피진정인이 진정인을 데려다 주는 차 안에서 진정인이 ○○○ 피디를 만나게 해줘서 고맙다고 했더니 피진정

인이 “고마우면 보보를 해줘야지”하면서 입술을 내밀었다. 진정인이 거부하였는데, 집까지 가는 차 안에서 ‘고마우면 보보해달라’는 얘기를 두세 번 더 했고, 진정인의 집 앞에서 내릴 때 ‘너 보보 안 해주면 후회할 일이 생길거다’라고 했다. 보보를 하는 것이 싫었으나 직장 내 불이익이나 앞으로 다른 피디를 소개해주지 않을까 하는 걱정 때문에 진정인이 마스크를 쓴 볼 위로 보보해주었다. 용돈을 줬다고 보보해준 적은 없다. 다른 날에도 보보해달라고 했는데, 실제 보보해준 것은 그날이 처음이자 마지막이었다.

5) 진정요지 5) 관련

20××. ×. ××.과 ×. ××.에도 피진정인이 식사하자고 하였으나 진정인이 이를 거절하였고, ×. ××.에는 당일 식사 약속을 취소하기도 하였다. 그랬더니 ×. ××. 출근한 진정인에게 ‘나는 약속 깨는 사람이 싫다’고 말하였고, 진정인이 소속된 ○○팀 직원들을 질책했는데, 진정인은 ‘나 때문인가’라고 생각할 수밖에 없었다.

그런 상황에서 다시 피진정인이 저녁을 먹자고 하여 ×. ××. 오후 5시경에 회사에서 피진정인의 차로 ○○○로 이동하게 되었다. 식사 후 다른 곳으로 이동 중에 차를 세우고 대화를 하는데 갑자기 피진정인이 “귀에 바람을 불면 느낌이 어떨까?”라며 자신의 귀에 바람을 불어넣어달라고 했다. 황당하고 불쾌했으나, 한 번만 불어달라고 계속 요구해서 밀폐된 차 안에서 어떤 일이 생길지 모르고 그 상황에서 빨리 벗어나고 싶어 마지못해 피진정인의 귀에 바람을 한번 불어 넣어주었는데, 피진정인이 순식간에 진정인의 귀에도 바람을 불어넣었다. 피진정인이 그 후에도

더 해달라고 요구해서 몇 차례 더했다. 불쾌했지만 상황을 빨리 모면하고 싶었다. 피진정인의 수염 얘기는 피진정인과 처음 식사를 할 때 피진정인이 수염을 기르는 게 어떠냐고 물었을 때가 처음이었고, 그 이후에는 이와 관련한 얘기를 하지 않았고, 만진 적은 더더욱 없다.

6) 진정요지 6) 관련

20××. ×. ××. 피진정인이 저녁식사를 하자고 했는데, 진정인이 거부했더니 다음날 회의에서 진정인이 소속된 ○○팀의 업무에 대해 큰 소리로 질책하였다. 그런 상황을 모면하기 위해 20××. ×. ××. 진정인이 먼저 저녁 식사를 하자고 제안하여 다음날인 ×. ××. 오후 4시 30분 경에 진정인의 집 근처에서 만나서 피진정인의 차로 이동했다. 차에 타자마자 피진정인이 진정인의 손을 잡으면서 ‘매력적이다. 오늘 왜 이렇게 이쁘냐, 아침에 보는데 천사인 줄 알았다’ 등의 말을 하였다.

○○의 ○○○○에서 식사 후 19~20시경 ○○○○라는 카페로 갔는데, 카페에 들어가기 전에 피진정인이 진정인에게 ‘한 번만 안아달라’고 했다. 진정인이 싫다고 거부했으나 이후에도 ‘3초만 안아 달라, 빨랑’ 이라고 말하며 계속 요구했고, 진정인이 싫다고 거부했지만, 계속 안아달라고 하여 피진정인의 요구를 이기지 못하고 운전석 쪽으로 몸을 살짝 기울였는데, 피진정인이 팔을 벌리고 있다가 진정인을 안았고, 잠시 안고 있다가 카페에 들어갔다.

카페에서 나와 차를 타기 직전에도 피진정인은 카페 사장이 지금 안 보고 있으니 지금 안아 달라고 요구했으나 진정인은 거부하고 바로

차에 탔다. 집으로 가는 중에 ‘너를 여자로 보는 것이 아니라, 남자와 여자가 가진 특성이 있다. ○○의 내 회사에 남자가 많아 여자의 부드러운 느낌이 그리웠다’ 등의 발언을 했고, ‘너를 만나기 위해 약속 3개를 취소하고 나왔다, 싫으면 말해라’라며 조수석에 앉아 있는 진정인의 손을 잡았고, 10분 이상 손을 잡고 운전을 하였다. 손을 빼면 사고가 날 것 같기도 하고 또 다른 요구를 할까봐 어쩔 수 없이 그냥 두었으며 집에 빨리 가고 싶은 마음이었다. 그 후 피진정인이 x. x x.과 x. x x.에도 저녁을 먹자고 했는데, 앞서 있었던 일 때문에 거절하였다.

7) 진정요지 7) 관련

피진정인을 포함한 직원들이 촬영 때문에 ○○으로 갔는데, 진정인과 ○○○ 연구원이 x. x x.에 별도로 내려가려고, 그 사실을 x. x x.에 피진정인에게 알렸다. x. x x. ○○에서 피진정인의 작업이 끝나고 직원 6~7명과 저녁식사를 한 후, 다른 직원들은 ○○이나 숙소로 돌아가고 피진정인과 진정인, ○○○ 연구원만 남게 되었다. 피진정인이 카페에 가자고 하여 셋이 카페에 갔다. 카페에서 ○○○ 연구원이 다른 층의 자리를 확인하기 위해 비운 사이에 옆에 서 있던 피진정인이 ‘왜 이리 힘들어 보이냐, 표정을 풀어라’면서 진정인의 볼을 손등으로 쓰다듬었다. 원래는 ○○에서 ○○○ 연구원과 하루 더 숙박할 계획이었으나, 그 상황이 불안하여 그날 밤 11시에 고속버스를 타고 올라왔다.

나. 피진정인

1) 진정인은 20x x. x.부터 피진정회사에서 아르바이트를 하다가

20××. ×. 초에 사직한 후 ×월 중순 경 ○○팀에 재입사하였다. 진정인의 어머니는 피진정인이 박사과정 때 교수였고, 개인 사정 때문에 진정인의 어머니도 피진정회사의 직원으로 근무하게 되었는데, 딸의 취업을 부탁해 진정인이 근무할 수 있게 하였다. 진정인과 단둘이 식사를 한 적이 몇 차례 있었는데, 애초 진정인의 어머니가 진정인의 다른 직원과의 문제와 관련하여 만나보라고 하여 ×. ××. ○○○에 있는 수제 버거집에서 진정인과 식사를 하였다.

2) 진정요지 1) 관련

20××. ×. ×. 진정인과 둘이 식사를 하였는데, 주로 진정인의 진로문제에 관한 고민을 상담해줬던 것 같다. 식사 후 엘리베이터를 기다리는 동안 진정인의 머리와 어깨를 쓰다듬은 적은 없다.

3) 진정요지 2) 관련

20××. ×. ×. 진정인과 식사하였다. 전날 식사 중에 진정인이 한식을 먹고 싶다고 했고, 당시 진정인이 ○○○○대학교 대학원에 재학 중이었는데, 다음날 오전에 피진정인이 ○○○구청에서 강의가 있어서 끝나고 점심을 먹자고 했던 것이다. ×. ×. 오후 12시 30분경 ○○○○대학교 정문에서 진정인을 태워 ○○에 있는 백숙집에 갔다. 식사를 마치고 커피숍을 찾아다니던 중 전날 강의 준비로 잠을 못 자 매우 졸려서 중간에 차를 세우고 쉬어야겠다고 했다. 그러자 진정인이 ‘나는 괜찮다’고 하여 뭐가 괜찮냐고 물으니 ‘저는 호텔도 괜찮아요’라고 했다. 그래서 피진정인이 호텔은 그러니까 펜션을 가자고 했고 피진정인이 운전 중이라 검

색을 할 수가 없어 검색해보라고 했다. 진정인이 검색해서 알려준 것이 하나는 풀빌라 펜션이었고 하나는 복층으로 된 펜션이었다. 그래서 복층 펜션에 가게 되었다.

펜션에 도착했는데, 펜션이 빌딩같이 생겨서 맘에 들지 않아 다른 곳으로 가자며 차를 돌려 나오는데, 진정인이 다시 그곳으로 가자고 했다. 그러면서 진정인이 전화해서 값을 깎았고 현금으로 계산하도록 했다. 피진정인의 개인카드는 회사 직원들이 모두 볼 수 있어 근무시간에 펜션에서 결제되는 건 부적절할 것 같아 현금으로 계산하도록 한 것이다.

방에 들어가자마자 피진정인은 바로 2층에 있는 침대에서 한두 시간 정도 잤다. 피진정인이 1층으로 내려왔을 때, 진정인이 먼저 ‘피곤할 테니 발마사지를 해주겠다. 어렸을 때부터 할머니 마사지를 많이 해서 잘 한다’면서, 피진정인에게 앞드리라고 하고는 피진정인의 발을 진정인의 발로 밟기도 하고 어깨를 주무르거나 두드리기도 하고 손으로 머리를 마사지하기도 했다. 진정인이 바닥에 앉아 있고 피진정인은 장의자에 앉드려 머리를 진정인의 무릎 쪽으로 내린 상태였다.

마사지를 끝내고 피진정인이 장의자에 누워 있었는데, 진정인이 앉아 있길래 “너도 누울래?”라고 했더니 진정인이 좁은 장의자에 와서 피진정인의 팔을 베고 누웠다. 그 상태로 십분 이상 누워 있었던 것 같다. 그러던 중에 피진정인이 진정인에게 ‘나는 너를 여자로 생각하지 않는다. 교수님(진정인의 어머니)과의 관계도 있고 하나까. 한 번도 너의 몸매를 본 적이 없다. 너는 그냥 조카 같다’는 이야기를 하였다. 혹시라도 진정

인이 오해를 할까 미리 선을 그은 것이었다. 그런데 진정인이 갑자기 “몸매 얘기를 왜 하세요”라고 반응했고, 자신은 페미니스트라고 얘기했다. 그래서 피진정인이 “너의 몸매가 좋다 나쁘다가 아니고 나는 너의 몸매를 본 적도 없다는 의미다”라고 얘기했더니 별 반응이 없었다. 나중에 차를 타고 돌아오는 중에 ‘아까 그 반응이 뭐냐, 나는 너의 몸매가 어떻다고 얘기한 게 아닌데, 왜 그렇게 반응하냐’고 했더니 진정인이 ‘그렇게 반응한 게 잘못이다’며 사과했다.

4) 진정요지 3) 관련

×. ×. 피진정인이 지인들과 술을 먹는 중 늦은 밤에 진정인에게 카톡을 보낸 적이 있는데, 피진정인이 ○○ 클럽에 간다고 농담을 하니, 진정인이 다음에 같이 가자고 농담도 하면서 카톡을 주고 받았다. 그리고 진정인이 ×. ×.에 ○○○ 공채시험에 떨어졌다면 ×. ××.부터 출근 하겠다면서 ‘하하 행복하다’ 등의 메시지를 보냈다.

5) 진정요지 4) 관련

진정인이 방송국 피디가 되고 싶어 했는데, 피디를 만나본 적이 없다고 하여 피디들을 만나게 해주면 좋겠다고 생각해 제안을 하였다. 피진정인이 방송 출연하면서 알게 된 몇몇 피디한테 연락했는데, 마침 ○○○ 피디와 시간이 맞아서 ×. ×. 같이 저녁식사를 하게 되었다. 그 자리에서 ○○○ 피디가 진정인에게 편지를 배우라고 조언하는 등 좋은 얘기를 많이 해줬고, 진정인이 굉장히 고마워했다.

○○○ 피디와 헤어지고 주차한 곳까지 가는데 진정인이 기분이 좋은지 산책을 하자고 했고, 산책을 하면서 피진정인의 팔짱을 끼기도 했다. 그리고 그날 피진정인이 체기가 있어서 등을 두드려달라고 했더니 중간에 벤치에 앉아서 10분 넘게 등을 두드려주기도 했다.

그 후 운전해서 진정인의 집으로 갔는데, 운전 중에 진정인에게 보보해달라고 했다는 얘기는 말이 안된다. 피진정인이 진정인에게 5만 원의 용돈을 준 적이 몇 번 있었는데, 그때마다 진정인이 주식을 사겠다고 하는 등 너무 과하게 고마워해서 ‘그럼 아빠가 용돈 줬다고 생각하고 보보해줘’라고 한 적이 있고, 그때마다 진정인이 볼에 보보해주었다.

6) 진정요지 5) 관련

진정인과 주고받은 카톡을 보면 20××. ×. ××.에도 진정인과 저녁을 먹었는데, 오후 5시 30분 쯤 진정인의 집 앞에서 태워 ○○리로 갔다. 식사 후 산책을 위해 인근으로 이동하였는데 주차장에 자리가 없어 커피 마시러 가자며 차를 돌려 나오는데 진정인이 ‘여기에 세워요’라고 하여 ○○리 ○○○○○ 뒤쪽 공터에 세웠고, 차 안에서 이런저런 얘기를 했다.

공터 바로 옆에 공장 같은 것이 있어 사람들이 다니고 진정인도 차에서 내리기도 했다. 대화 중에 진정인이 피진정인의 수염을 만지며 ‘대표님 수염에 빠지면 못 헤어 나올 것 같아요’라고 하였다. 그러던 중 장난으로 ‘귀에 바람을 불자’라고 했고, 피진정인이 후하고 불었고 진정인도 따라서 피진정인의 귀에 바람을 불어넣었다. 서로 그렇게 서너 차례

바람을 분 것이다. 진정인이 피진정인의 수업을 만지던 중에 진정인의 입김이 귀 쪽에서 왔다 갔다 하였는데, 장난으로 한 것이다. 당시 차를 공터에 세워놓고 이야기할 때 진정인이 중간중간 차에서 내려 주변을 걷기도 하였는데, 상황을 모면하기 위해 어쩔 수 없이 피진정인의 귀에 입김을 불었다는 주장은 이해가 안된다.

7) 진정요지 6) 관련

20××. ×. ××. 진정인과 저녁을 먹은 적은 있는데, 그날 진정인의 손을 잡았는지는 기억이 나지 않는다. 운전을 하면서 진정인의 손을 잡은 적은 몇 번이 있었는데, 이유는 진정인이 불안해할 때 피진정인이 ‘손 잡을래?’라고 물어보고 손을 잡은 적이 있으며, 피진정인이 오른손을 내밀면 진정인이 악수하듯 자신의 오른손으로 피진정인의 손을 잡곤 하였다.

그날 카페에서 진정인이 ○○○ 이사를 엄청 비난하면서 울려고 했다. ×. ×. ○○ ○○ ○○○ 촬영이 끝나고 출연했던 ○○○ ○○○ 피디, ○○○ 작가, 그리고 ○○○○ ○○○ 작가, ○○○ 원로 ○○○ 피디가 함께 있었는데, 끝난 후 술자리에서 진정인이 그날 처음 보는 ○○○ 피디와 ○○○ 작가 사이에 앉아 ○○○ 피디에게 술을 달라던가 ○○○ 피디에게 목소리를 높이며 이야기해서 분위기를 어색하게 만들었다. 그래서 다음날 ○○○ 이사에게 진정인을 야단치라고 지시한 적이 있었는데, 그 일로 진정인이 ○○○ 이사에 대해 불만이 있었고, 피진정인도 ×. ×.의 일로 힘든 상황이었다. ×. ××.에도 카페를 나와 진정인이 ○○○ 이사에 대한 불만을 계속 이야기하길래 피진정인이 ×. ×.에 있었

던 일을 얘기하면서 ‘나도 그 일 때문에 힘든 상황이다. 나도 위로가 필요해. 나 좀 안아줘’라고 했더니 진정인이 바로 안아주었다. 자동차 옆자리에 앉아서 깊이 포옹한 것이 아니라 어깨가 가볍게 부딪힐 정도로 살짝 안아준 것이다. 여자의 부드러운 느낌이 그리웠다 등의 말을 한 사실은 없다.

8) 진정요지 7) 관련

20××. ×. ××.에 진정인을 회사에서 만났는데, 다음날 피진정인이 ○○에서 하는 촬영에 가보고 싶다고 해서, 와도 신경을 못 써주니 오지 말라고 했다. 그런데 다음 날 저녁에 진정인이 ○○○이라는 직원과 개인적으로 갈 거고 ○○에서 묵겠다고 했다. 그래서 ×. ××. 작업이 끝나고 숙소에서 와서 문자를 보냈더니 ○○가 아니라 ○○이라고 했다. 그래서 ×. ××. 아침 ○○역에서 진정인과 ○○○을 만났다.

×. ××. 오전에 촬영을 모두 끝내고 진정인과 촬영에 참여했던 사람들이 ○○ ○○○ 등에 놀러 갔다가 저녁을 먹었다. 그리고 진정인, ○○○ 연구원과 셋이 카페에 간 적이 있다. 카페에서 진정인의 말처럼 볼을 쓰다듬은 것이 아니라, 진정인의 표정이 안 좋길래 ‘왜 그리 표정이 안 좋아?’하면서 손가락 등으로 진정인의 볼을 가볍게 한두 번 문지른 것이며, 그러자 진정인이 살짝 미소를 지었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자의 진술, 제출자료 및 피진정인이 2022. 6. 14. 국가인권위원회 차별시정위원회에 출석하여 진술한 내용 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○○○○ 서비스 등을 하는 (주)○○○○ 대표이며, ○○○○를 위한 ○○ ○○ ○○○○과 ○○ ○○ ○○○ 등을 운영한다. 진정인은 20××. ×.부터 같은 해 ×. 초까지 피진정회사에서 파트 타임 직원으로 근무하였고, 20××. ×. ××.부터 사직서를 제출한 ×. ××.까지는 ○○팀의 정직원으로 근무하였다.

나. 20××. ×. ×. 12:30경 피진정인은 ○○○○대학교 정문에서 진정인을 만나 자신의 차에 태워 ○○에서 점심식사를 한 후 휴식을 위해 인근의 ○○○ 펜션에 들어갔다. 동 펜션에서 진정인은 피진정인에게 어깨 등을 안마해 준 일이 있다. 또한 피진정인은 진정인에게 ‘너와는 섹스 생각이 없이 그냥 좋다. 한 번도 너의 몸매를 본 적이 없다. 너는 그냥 조카 같다. 니 살 냄새가 좋다’ 등의 말을 한 사실이 인정된다.

다. 양 당사자가 주장하는 날짜와 상황은 상이하나, 진정인이 고마움을 표하자 피진정인은 ‘고마우면 보보해줘’라고 수차례 요구하여 진정인이 최소 한 차례 피진정인의 볼에 보보해 준 사실이 있다.

라. 20××. ×. ××. 19:30경 진정인과 피진정인이 ○○시 ○○리 ○○○○ 인근 공터에 차를 세우고 대화 중에 피진정인이 ‘귀에 바람을 불면 느낌이 어떨까?’라며 진정인에게 자신의 귀에 바람을 불어넣어달라고 요구하여 진정인이 서너 차례 귀에 바람을 불었으며 피진정인도 진정인의 귀에 서너 차례 바람을 불어넣은 사실이 있다.

마. 20××. ×. ××. 진정인과 피진정인이 저녁 식사 후 인근의 ○○○○ 카페에 들어가기 직전 또는 카페에서 나온 후 차 안에서 피진정인이 진정인에게 ‘나도 힘들다. 위로가 필요해. 나 좀 안아줘’라며 안아줄 것을 요구하자 진정인이 피진정인을 안아준 사실이 있다.

바. 20××. ×.~×.간 피진정인이 진정인을 자신의 차에 태워 운전하는 동안 피진정인이 진정인의 손을 잡고 운전한 적이 두세 차례 있다.

5. 판단

가. 조사대상 해당 여부 등

진정인이 피진정인과 근로계약을 맺고 피진정회사에서 근로를 제공하고 그에 대한 대가를 지급받았는데, 이것은 고용관계에 해당한다. 피진정인은 진정인이 근무하지 않는 기간에 발생한 진정내용에 대해서는 진정인과 피진정인이 고용관계가 아니었으므로 직장내 성희롱이 아니라고 주장하나, 진정인은 이미 ○○○ 공채시험에 불합격할 경우 ×월 중순경부터 피진정회사에 출근하기로 되어 있었던 입사예정자임을 고려할 때 업무관련성이 인정된다. 따라서 본 사건은 「국가인권위원회법」 제2조 제

3호 라목에서 정한 조사대상에 해당하는 것으로 판단된다.

나. 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부

1) 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 근무 상황, 지속성 여부와 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며 합리적인 여성이나 피해자와 같은 처지에 있는 사람들의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 판단하여야 한다. 또한 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적인 피해자의 관점 또는 피해자와 같은 처지에 있는 사람들의 관점에서 볼 때 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 한다.

2) 이 건에서 피진정인이 진정인의 가족 구성원과 개인적인 인연이 있다고 하더라도 그로 인해 진정인과 피진정인과의 관계를 일반적인 고용관계와 다르게 보아야 할 이유는 없다. 다만, 이 건에서 진정인이 성희롱이라고 주장하는 대부분의 내용은 진정인과 피진정인 단둘이 있을 때 발생하였고, 당사자 간의 주장이 일치하는 부분과 그렇지 않은 부분이 있으며 그에 대해 당사자의 주장을 입증할만한 객관적인 증거를 찾기 어려워 사실관계를 객관적으로 파악하기에는 한계가 있다. 또한 양 당사자가 증거로 제출한 카톡 내용 또한 그 해석에서 주관적인 견해가 개입할 여지가 있어 당사자의 실제 의도나 맥락을 이해하는 데도 한계가 있을 수밖에 없다.

3) 그럼에도 불구하고 위 인정사실에 기재된 바와 같이 피진정인이 진정인에게 보보를 해달라고 한다던가, 귀에 바람을 불어넣어달라고 한다던가 혹은 운전 중에 진정인의 손을 잡는다던가, 위로가 필요하다며 안아달라고 하는 행위는 당사자간에 사실관계의 다툼이 없는 내용이다. 따라서 이 건에서는 양자 간에 다툼이 없는 사실관계를 중심으로 그 언동이 성희롱에 해당하는지 여부를 판단하였다.

4) 피진정인과 진정인이 개인적인 친분이 있다고 하더라도, 인정사실에서 보는 바와 같이 진정인에게 보보를 해달라고 요구하거나 귀에 입김을 불어 넣는다던가, 안아달라고 요구하거나 또는 상당시간 동안 손을 잡고 운전을 하는 행위 등은 친밀한 사이에서도 쉽게 이해하거나 받아들이기 어려운 언동이다. 특히 고용주와 직원이라는 위계관계, 나이 차이 등을 감안하면 진정인으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하기에 충분한 성적 언동에 해당한다.

5) 또한 피진정인이 진정인의 어머니에게 보낸 문자 메시지와 조사관과의 문답서에서 진정인에게 보보를 요구하거나 귀에 바람을 불어달라고 요구한 행위를 인정하면서도 일종의 장난이었으며 당시 진정인이 명시적으로 거부하지 않았다고 주장하고 있다. 그러나 피진정인의 주장은 달리 진정인은 피진정인의 요구에 명시적으로 거부 의사를 표했다고 주장하고, 설사 진정인이 명시적으로 거부 의사를 표하지 않았더라도 그것이 곧바로 동의의 표시라고 볼 수 없는바, 피진정인의 주장을 받아들이기는 어렵다. 더불어 진정인이 00대의 사회 초년생이며 방송국 취업을 목표로 하고 있고, 피디 등과의 만남 등 피진정인의 도움이 필요한 상황

이었으므로 명시적으로 거부 의사를 표현하기 어려웠음은 능히 짐작할 수 있다.

6) 또한 피진정인이 국가인권위원회 차별시정위원회 출석 진술에서 진정인에게 보보를 요구하는 등의 행위가 진정인과의 사적인 관계에 따른 친밀감의 표시라고 주장하나, 피진정인이 진정인의 어머니와 사제관계이고 그로 인해 다른 직원에 비해 진정인과 더 친할 수 있다는 점을 감안하더라도, 피진정인의 행위를 정당화할 수 있는 이유가 될 수 있다고 보기 어렵다.

다. 소결

이상과 같은 내용을 종합하면, 위 인정사실과 같은 피진정인의 언동은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱에 해당하는 것으로 판단한다.

따라서 향후 위와 같은 행위의 재발방지를 위한 조치의 하나로 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 할 필요가 있다. 또한 사건의 전후를 살펴볼 때 피진정인의 성희롱 행위가 일회적이지 않을 뿐만 아니라 이로 인하여 진정인을 퇴사에 이르게 한 점, 진정인이 입은 정신적 피해와 피진정인이 직장내 성희롱 예방의무가 있는 사업주라는 점 등을 종합적으로 고려할 때 피진정인이 진정인이 입은 피해에 대해 배상할 책임이 있다고 판단된다.

6. 결론

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

2022. 6. 14.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 김 수 정

9 동료 소방공무원에 의한 성희롱 및 2차 피해

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0406700 동료 소방공무원에 의한 성희롱 및 2차 피해
진 정 인 ○○○
피진정인 별지 1 기재와 같음

주 문

1. ○○도지사와 ○○도소방재난본부장에게, 향후 유사사례가 발생하지 않도록 소방본부 및 각 소방서의 성희롱·성폭력 고충처리 절차와 처리실태를 점검하여 관련 규정 개정, 조직 정비, 특별교육 실시 등 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것을 권고합니다.
2. 진정요지 가항 및 나항은 기각합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 ○○소방서 ○○○○○○팀장이고, 사건 당시 피진정인 1은 ○○소방서 ○○○○팀장, 피진정인 2는 ○○소방서 서장, 피진정인 3은 ○○소방서 ○○○○과장, 피진정인 4는 ○○소방서 ○○○○○○○○단장, 피진정인 5는 ○○소방서 ○○○○○○팀장, 피진정인 6은 ○○도소방 재난본부 ○○○○과 직원이었다.

가. 성희롱 행위

20××. ×. ××. 오후 ○○소방서 내 사무실에서 피진정인 1은 진정인이 착용한 활동복 상의 지퍼 재봉 끝단이 밖으로 나와 있는 것을 보고 “고추를 세우고 다니냐”라는 발언을 하였다.

나. 성희롱 2차 피해

20××. ×. ××. 진정인은 피진정인 1의 위 성희롱 발언을 피진정인 3과 피진정인 4에게 유선으로 보고하였다. 또 진정인이 20××. ×. ××. ○○소방서 고충처리담당자와 상담하였고, 고충처리담당자가 피진정인 2에게 보고하였다. 그러나 피진정인 2는 성희롱 사건에 대한 조사를 진행하지 않고 진정인과 피진정인 1을 불러 그 자리에서 피진정인 1로 하여금 진정인에게 사과하도록 하고 사건을 종결하였다. 이 과정에서 피진정인 4는 “어떻게 처리하면 좋겠냐”라며 진정인을 압박하고, 재발방지대책 수립 등 성희롱 피해자에 대한 보호조치를 하지 않았다.

화재진압 및 사체 수습 등으로 인하여 발생한 질병(PTSD, 공황장애)으로 정신과 치료 중이었던 진정인이 성희롱 사건 이후 20××. ×.경 정신과 진료 및 이명치료를 위해 병가를 사용하자 피진정인 2는 회의 중 진정인이 받는 치료에 대해 공개적으로 질문하였다. 그리고 피진정인 1과 4는 진정인이 병가 사용 시 “회의 참석하지 않고 병원에 간다”, “(병원 진료를) 병가가 아닌 외출로 다녀와라” 등 병가 사용과 관련하여 불이익을 주었다.

피진정인 6은 사건 당시 ○○도소방재난본부 ○○○○과 직원으로 상기 성희롱 사건의 확인서를 조작하고, 가해자 편에서 조사를 진행하면서 진정인에 대한 심리적 압박 등으로 피해를 주었다. 또한 피진정인 5는 피진정인 6에게 협조한 것으로 추정되는데, 이후 ○○도○○소방재난본부 ○○부서로 발령받았는바, 이는 진정인에게 피해를 줄 수 있는 부당한 인사조치였다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 피진정인 1(전 ○○소방서 ○○○○팀장)

피진정인 1은 20××. ××.~20××. ×. ○○소방서에서 근무하였고, 이 진정 관련으로 징계를 받았으며, ○○소방서로 인사이동 되었다.

진정인이 착용한 활동복 상의 지퍼 재봉 끝단이 밖으로 나와 있는 것을 보고 “고추처럼 나와 있네요”라고 발언한 사실이 있다.

사건 발생 이후 진정인에게 3번의 사과를 하였고, 진정인은 20××. ×. ××. 피진정인 1에게 “팀장님 어제 진심 사과해주셔서 감사합니다. 헐 세상아나! 저 지금 낮잠 1시간 잤어요. 마음이 조금 안정된 건가? 앞으로 계속 좋아지겠죠. 즐거운 주말 되세요 ^^”라고 문자를 보내기도 하였다.

2) 피진정인 3(전 ○○소방서 ○○○○과장)

피진정인 3은 20××. ×.~20××. ×. ○○소방서에서 근무하였고 이 진정 관련으로 문책성 인사조치되어 ○○○소방서로 발령받았다.

피진정인 3은 당시 ○○○○과장이었고 진정인은 ○○○○○○○○ 단 주무팀장이었다. 진정인의 성희롱 사안은 사건 발생 후인 20××. ×. ×. ○요일 진정인이 피진정인 3에게 전화로 연락하여 알게 되었다. 20××. ×. ××. ○요일 오후에 출근하니 ○○소방서 내 고충처리담당자인 ○○○ 주임이 이미 피진정인 2에게 보고하였고, 피진정인 2는 양 당사자를 불러 화해를 시킨 후 사건을 종결한 상태였다. 이후에도 진정인은 피진정인 1에게 두세 번 해당 발언에 대해 문제 제기한 것으로 알고 있고 피진정인 1은 진정인에게 여러 차례 사과한 것으로 알고 있다.

3) 피진정인 4(전 ○○소방서 ○○○○○○○○단장)

피진정인 4는 진정사건 당시 ○○○○○○○○단장으로 진정인의 직

속 상사였다. 진정인이 외상후 스트레스 장애를 이유로 매월 2회 정기적으로 병가를 사용하고 있음을 알고 있었고, 피진정인 4가 ○○소방서에서 근무(20××. ×.~20××. ×.)하는 동안 진정인이 병가를 사용하도록 부서장으로서 배려하였다. 다만 20××. ××.경 병가를 연가가 아닌 외출로 사용하도록 권유한 적은 있다. 소방관은 화재 현장을 진압하는 과정에서 처참한 현장과 위험을 접하기 때문에 정신적·심리적인 어려움이 많다. 진정인이 외상후 스트레스 장애를 가지고 있다는 사실을 알고 있어 부서장으로 배려하고자 하였다.

피진정인 4는 이 진정과 관련하여 소속기관으로부터 경고 조치를 받았고, 원거리 근무지인 ○○소방서로 전보되었다.

진정인에 대한 동료애와 진정인의 질환을 고려하여 진정인이 ○○도, 국민청원, 감사원, 국가인권위원회에 진정을 제기하여도 크게 문제삼지 않았으나 ○○경찰서에 형사고소까지 제기하여 피진정인 4도 맞고소를 진행 중이다. 진정인이 ○○경찰서에 형사고소한 건은 직장 내 괴롭힘 관련으로 소속기관 ○○팀의 조사를 받았으나 “해당사항 없음”으로 결정되었다.

4) 피진정인 6(전 ○○소방서 소방재난본부 ○○○○과)

피진정인 6은 진정사건 당시 ○○도소방재난본부 ○○○○과 소속이었다. 당시 피진정인 2에 대한 비리 제보가 있어 조사를 진행하던 중 이 사건 성희롱을 인지하였다.

이에 20××. ×. ××. ○○소방서 앞 커피숍에서 진정인을 만나 이야기를 나누었고, 20××. ×. ××. 업무망을 통해 성희롱 사건에 대한 확인서를 받았다. 20××. ×. ××. ○○소방서 감사실에서 진정인에게 전날 제출한 확인서에 서명을 요청하였고, 진정인은 확인서를 읽어본 후 서명 후 제출하였다.

20××. ×. ××. 진정인이 전화하여 ‘○○○(피진정인 4)의 성희롱 피해자 보호조치 미흡사안’이 제외되었다며 항의하였고, 20××. ×. ××. 진정인 재면담 후 다시 제출해 줄 것을 요청하였다. 이후 진정인은 ○○○○과장 및 ○○도지사에게 이에 대한 항의메일을 보냈다.

진정인은 피진정인 2의 비위에 대한 감사 중에 진정인의 성희롱 사건에 대한 조사를 진행하는 것을 원하지 아니하였고, 성희롱 가해자인 피진정인 1과 성희롱 피해자 보호조치 미흡 사안과 관련한 피진정인 4에 대한 조사만 원하였다. 이에 피진정인 6은 피진정인 2의 비리와 해당 성희롱 사안을 연관하여 조사를 진행하지 않고, 성희롱 사안은 ○○도 사무전결처리 규칙에 따라 20××. ×. ××. ○○도○○소방재난본부 ○○팀으로 이송하였다.

진정인은 ‘성희롱 사건 위법조사’ 사안으로 국민청원 게시, 도지사에게 문자 발송, ○○도 직원 게시판에 비판 글 게시, 감사원 고발, ○○○○경찰서에 고소하여 수사가 진행 중이었다.

다. ○○도청 조사 결과(○○도○○소방재난본부 ○○팀)

1) 성희롱 발언에 관한 사항

피진정인 1은 20××. ×. ××. 사무실에서 진정인에게 진정요지가향과 같이 발언을 한 사실이 있고, 이는 성희롱에 해당하여 20××. ×. ××. 감봉 1월의 징계처분을 받았다.

진정인이 진정사건 당시 사무실에 있었던 여직원들도 피진정인 1의 ‘고추’관련 발언을 들었을 거라 걱정하여 이를 조사하였으나 사무실에 있었던 여직원 2인은 해당 사실을 들은 바 없다고 진술하였다.

2) 성희롱 피해자 보호조치에 관한 사항

피진정인 2는 진정인에게 “일단 사과를 받은 이후 추가 조치 필요시 다시 오라”고 하여 피해자 중심의 사건 해결이 아니라 기관장이 단순 종결시킴으로써 피해자에 대한 보호조치는 물론 사건처리가 적절하게 이루어졌다고 볼 수 없다. 다만, 피진정인 2에 대한 비리 조사 결과 징계(정직 3월)처분을 받아 해당 사안에 대한 징계는 유보되었고, 이후 피진정인 2는 20××. ××. ××. 정년퇴직하였다.

피진정인 3은 성고충 담당부서의 장으로 서장실에서 피진정인 1이 진정인에게 사과하는 것으로 사건이 마무리된 이후에도 피진정인 2의 대응이 적절했는지 점검하고 피해자 보호를 위한 조치 등을 취했어야 하는데, 이를 하지 아니하여 20××. ×. ×. 경고 처분을 받았다.

피진정인 4는 진정인의 직속 상사로서 성희롱 사건 대응에 대한 최종 책임자라고 볼 수 없으나, 소속 직원의 성희롱 피해를 충분히 경정하고 2차 피해가 발생하지 않도록 최선을 다하지 못한 책임을 물어 20××. ×. ×. 경고 처분을 받았다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 제출자료, 피진정인 진술서 및 제출자료, ○○도 조사결과 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인 1은 20××. ×. ××. 오후 ○○소방서 사무실에서 진정인에게 “고추를 세우고 다니냐”(혹은 “고추처럼 나와 있네요”) 라고 발언을 한 사실이 있다.

나. 진정인은 20××. ×. ××. 피진정인 3과 4에게 유선으로 성희롱 피해사실을 알렸다.

다. 20××. ×. ××. 피진정인 2는 고충처리 담당자에게 진정인 관련 성희롱 사건을 보고받고, 진정인, 피진정인 1, 고충처리담당자를 서장실로 불러 면담하고 피진정인 1의 사과를 조건으로 사건을 종결하였다.

라. 진정인은 20××. ×. ××.경 피진정인 6에게 피진정인 1의 ‘성희롱 발언 및 보호조치 미흡 등 사안’에 대하여 확인서를 제출하였다.

마. ○○도소방재난본부 ○○○○과는 당시 피진정인 2의 비리에 대해 수사 중이었고, 진정인이 제보한 ‘성희롱 사건 및 보호조치 미흡 등 사안’은 진정인 의사에 따라 20××. ×. ××. ○○도○○소방재난본부 ○○팀으로 이관하였다.

사. ○○도○○소방재난본부는 20××. ×. ×.~××. 진정인의 성희롱 사안을 조사하였다. 조사 중 진정인에게 보호조치에 대하여 안내하였고 진정인은 ‘상태가 많이 호전되어 분리조치를 원하지 않는다’는 확인서를 제출하였다. 또한 진정인에게 본인 희망 시 타 관서로의 인사이동 검토가 가능하다는 의견을 전달하였으나 진정인은 ‘현 관서에 계속 근무하기를 원한다’는 의사를 밝혔다.

아. ○○도○○소방재난본부는 20××. ×. ×. 징계위원회를 개최하고 피진정인 1의 연동을 성희롱으로 판단, 20××. ×. ××. 피진정인 1에게 ‘감봉 1월’의 징계처분을 하였다. 또한 피진정인 3과 4에 대하여는 20××. ×. ×. 성희롱 피해자 보호조치 미흡을 이유로 경고 처분하였다. 이에 앞서 20××. ×. ×. 피진정인 1은 ○○소방서, 피진정인 3은 ○○○소방서, 피진정인 4는 ○○소방서로 전보되었다.

자. 「○○도 성희롱·성폭력예방지침(예규)」제7조에 따르면 소방본부 등(“소방본부 등”이란 ○○도소방재난본부, ○○도○○소방재난본부, 각 소방

서 및 소방학교를 말한다)에 대한 성희롱·성폭력 예방 및 조사, 구제 등의 업무는 소방재난본부장이 담당하도록 하도록 규정하고 있다.

차. ○○도의 경우 20××. ×. 기준 인권담당관, 인사·조사·노조 등 ○○부 0개 창구 00명이 성희롱·성폭력 고충상담원으로 지정되어 있다. ○○도소방재난본부의 경우 본부 및 각 소방서에 남/녀 소방공무원 00명을 고충상담원으로 지정하여 운영하고 있다.

카. ○○도의 경우 ‘성희롱·성폭력 고충심의위원회’를 설치하여 성희롱 사건을 심의하고 있다. ○○도소방재난본부는 ‘소방공무원 고충심사위원회’에서 인사 상담 및 고충 심사와 함께 성희롱·성폭력에 대한 고충을 심사한다. 소방본부 등의 20××~20××년 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의 안건 수는 0건이다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 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 것”으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련

성, 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 피해자의 관점에서도 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

나. 피진정인 1의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부

피진정인 1은 20××. ×. ××. ○○소방서 사무실에서 진정인 활동복 상의 지퍼 채봉 끝단이 밖으로 나와 있는 것을 보고 진정인에게 진정요지 가항의 발언을 한 사실이 있다. 해당 발언은 진정인에게 성적 굴욕감을 주고 불쾌한 근무환경을 만들기엔 충분한 성적 언동으로 판단된다.

○○도○○소방재난본부는 피진정인 2의 비리에 대한 감사 중 이 사건 성희롱에 대해 인지하여 조사하였고 피진정인 1의 언동을 성희롱으로 판단하고 징계조치한 점, 조사 중 진정 당시 사무실 내 다른 직원들에게도 피해가 있었는지 확인한 점, 진정인에게 분리조치 의사를 물어보고 진정인 의사에 따라 처리한 점 등을 종합하면 이 사안은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우에 해당하여 기각한다.

다. 성희롱 2차 피해 관련

피진정인 2는 성희롱 사건 피해자와 가해자인 피진정인 1을 불러 사과시키고 사안을 종결하는 등 조사를 통한 사실 확인 및 이에 따른 조치, 피해자 보호 등 성폭력 사건처리 절차를 소홀히 하였다. 고충 담당

부서의 장인 피진정인 3 역시 피진정인 2의 조치에 대해 아무런 문제를 제기하지 않고, 재발방지 대책 수립 등 필요한 조치를 취하지 아니하였다. 다만, 이와 관련하여 피진정인 3에게 성희롱 피해자에 대한 보호조치 미흡을 이유로 경고 처분의 징계 조치가 이루어졌고, 피진정인 2는 현재 정년퇴직하여 근무하고 있지 않다.

아울러 피진정인 4가 성희롱 피해자에 대한 보호조치 미흡 등 2차 가해를 했다는 진정인 주장과 관련하여서는 진정인의 병가 사용과정에서 20××. ××. ××.부터 갈등이 있기는 하였으나 진정인이 정기적으로 월 2회 병가를 사용한 사실이 있고, 피진정인 4에 대하여 성희롱 피해자 보호조치 미흡을 이유로 경고 처분의 징계 조치가 이루어졌다. 한편 진정인은 피진정인 5가 감사부서로 발령받아 이로 인해 진정인이 지속적으로 피해를 입을 수 있다고 주장하나 피진정인들에 대한 징계처분과 인사 조치는 이루어졌던 반면, 진정인에 대한 불이익 조치는 확인된 바 없다.

또한 진정인은 피진정인 6이 성희롱 사건의 확인서를 조작하고 가해자 편에서 조사를 진행해 진정인에 대한 심리적 압박 등을 주었다고 주장하나, 피진정인 6은 진정인의 성희롱 피해 사실을 인지하고 관련하여 진정인과 면담을 실시하였고, ○○도 사무전결처리 규칙에 따라 ‘성희롱 및 보호조치 미흡 사안’을 20××. ×. ××. ○○도○○소방재난본부로 이관하였다.

이상의 내용을 종합해 볼 때 성희롱 2차 피해 관련하여서는 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 별도의 구제조치가 필요하지

아니하다고 인정되는 경우에 해당하여 기각한다.

라. 재발방지 대책 관련

이 진정사건의 경우 진정인의 최초 성희롱 신고 이후 <○○도 성희롱·성폭력 예방지침 및 소방본부 등 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼>에 따라 피해구제가 이루어지지 않았음이 확인된다.

<○○도 성희롱·성폭력 예방지침 및 소방본부 등 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼>에 따르면 성희롱 피해자가 성고충상담원에게 피해사실을 신고하면 사건을 접수하고, ○○도소방재난본부 ○○○○과에 보고를 하여야 함에도 ○○소방서는 접수 및 처리대장을 작성하지 않았고 보고도 하지 않았다. 그리고 이 사건에서처럼 성희롱 가해자에 대한 조사 및 피해자 보호 조치 등 없이 바로 기관장의 중재하에 사건을 처리하게 될 경우 사건처리가 비공식적으로 이루어져 성희롱 피해자가 공식적으로 문제를 제기하기는 더욱 어려워지고, 성희롱 사건이 조직의 문제가 아닌 개인의 문제로 사소화되기 쉽다. 이러한 과정에 성희롱 피해자는 심리적으로 위축되고, 조직 차원에서 성희롱 예방 효과는 둔화되기 쉽다.

따라서 감독기관인 ○○도와 ○○도소방재난본부는 각 소방서의 성희롱·성폭력 고충처리 절차가 제대로 작동하는지 점검하고, 담당자 및 기관장에 대한 특별교육 강화 등 이 사건과 같은 일이 재발하지 않도록 대책을 강구하여 시행할 필요가 있다.

한편 ○○도는 소방본부 등을 관할하나, 「○○도 성희롱·성폭력 예방 지침」 제7조 제1항에 따르면 소방본부 등에 대한 성희롱·성폭력 예방 및 조사, 구제 등의 업무는 소방재난본부장이 담당하도록 규정하여 소방본부 등은 성희롱사건 처리업무를 ○○도와 분리하여 운영하고 있다.

○○도의 경우 20××. ×. 기준 인권담당관, 인사·조사·노조 등 ○·○부 0개 창구 00명이 성희롱·성폭력 고충상담원으로 지정하고, ‘성희롱·성폭력 고충심의위원회’를 설치하여 성희롱 사건을 심의하고 있다. 반면 ○○도소방재난본부의 경우 본부 및 각 소방서에 남/녀 소방공무원 00명을 고충상담원으로 지정하여 운영하고 있으나, 각 서의 소방고충심사위원회에서 인사·처우 등 일반 고충과 함께 성희롱·성폭력 사안을 다루고 있다. 성희롱·성폭력 사안의 특수성에 비추어볼 때 일반 고충과 별도로 취급할 필요가 있고, ○○도와 ○○도소방재난본부의 인적 규모(○○도 0,000여 명, ○○도소방재난본부 00,000여 명)를 볼 때 ○○도소방재난본부에도 성희롱·성폭력 사건을 전담하는 별도의 부서가 필요할 것으로 보인다.

이상을 종합할 때 ○○도와 ○○도소방재난본부는 소방본부 및 각 소방서의 성희롱·성폭력 고충처리 절차를 점검하여 관련 지침을 보완하고, 조직 정비, 관련 교육 실시 등 이 사건과 같은 일이 발생하지 않도록 재발방지 대책을 수립하여 시행하는 것이 필요하다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호, 제39조 제1항 제3호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2022. 7. 14.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 김 수 정

10 성희롱 신고를 이유로 한 2차 피해

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0510900 성희롱 신고를 이유로 한 2차 피해

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 이 사건 학교장에게 성희롱 2차 피해 예방을 위한 재발방지 대책을 마련할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인과 피진정인은 ○○시 ○○구에 소재하는 ○○고등학교(이하 ‘이 사건 학교’라고 한다)에서 근무하는 동료 교사로, 진정인은 20××.

××. ××.경 피진정인으로부터 아래와 같은 성희롱 피해를 입었다고 ○
○시 교육청에 신고하였다.

가. 피진정인은 20××. ××. ××. 오전경 교무실에서 진정인이 피진
정인에게 마카롱을 건네자 고맙다며 진정인의 허리를 감싸 안았다.

나. 피진정인은 20××.~20××.경 진정인의 손을 수차례 만졌다.

다. 피진정인은 수시로 진정인을 “○○아”라고 부르며 사적으로 연락하
였다.

라. 피진정인은 20××. ×.경 다른 사람들 앞에서 진정인이 처음 부
임했을 당시 노란 머리가 쇼킹했다고 이야기하였다.

이 사건 학교는 위 신고 사건에 대해 ○○시교육청의 조사 지원을 받
아 20××. ×. ××. 피진정인에게 감봉 2월의 징계를 내렸고, 피진정인
은 같은 해 ×. ××.과 ××. 이 사건 학교 2학년과 3학년 교실 각 반에
“특정 과목 수업 중 자세 교정, 요가 자세, 잠을 깨는 자세 등을 가르쳐
준다는 것을 빌미로 불필요한 신체접촉으로 불쾌감을 느낀 경험이 있는
학생 제보 구함”이라는 내용의 게시글(이하 ‘이 사건 게시글’이라고 한
다)을 부착하였다.

이 사건 게시글은 진정인을 특정할 수 있는 내용으로, 진정인은 이로
인해 모멸감을 느꼈다. 이는 진정인의 성희롱 신고에 대한 피진정인의
보복 행위로서 진정인에게 2차 피해를 입혔다.

2. 당사자의 진술 요지

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

진정인과는 00년 가까이 같은 학교에서 동일 교과(○○과)를 가르치는 선후배로 무난한 관계를 유지하며 지내 왔고 언제부터인가 사적인 자리에서는 암묵적인 동의하에 존댓말과 반말을 섞어가며 대화를 나누었다. 진정인과는 20××년에 처음으로 같은 학년(1학년) 담임 교사로 근무하게 되었고, 20××년에도 피진정인이 1학년 부장 교사, 진정인이 담임 교사를 맡아 근무하였다.

피진정인은 진정인에 대하여 성희롱 한 사실이 없다. 특히 20××.××.××. 피진정인이 진정인의 허리를 감싸 안았다고 주장하는 날짜와 시간, 그날의 정황과 피진정인이 제출한 증거자료(교통카드 사용 내역, 전국 연합 학력평가 시간표 등)를 검토한다면, 진정인의 주장이 사실과 다르며 논리적으로 모순이 있다는 것을 알 수 있다. 진정인의 손을 잡았다는 것 역시 피진정인이 20××년부터 20××년까지 ○○관이라는 별관 건물에 근무할 때 우연히 진정인을 만나게 되면 반갑다는 의미에서 하이파이브 또는 악수를 한 것이며 이 부분에 대해서는 진정인에게 사과할 의향이 있다.

그 밖에 피진정인이 진정인을 카카오톡 대화방 등에서 “○○아”라고

부른 것은 사실이지만 카카오톡 대화방에서 지극히 일상적인 대화를 주고받는 상황에서 “○○아”라고 불렀다고 하여 성희롱으로 매도하는 것은 이해하기 힘들다. 진정인의 염색 머리 발언은 진정인이 임용된 20××년에는 신입 교사의 노란 머리가 놀라운 일이지만 지금은 전혀 문제 되지 않는다는 취지로 한 것이다.

피진정인은 진정인을 성희롱하지 않았으며 피진정인이 이 사건 학교로부터 징계를 받은 것은 진정인이 주장하는 성희롱 때문이 아니다. 이 사건 학교 교원징계위원회가 의결한 내용을 살펴보면 성고충심의위원회가 성희롱이라고 인정한 신체접촉에 대해서는 사실관계를 판단하기 어렵다고 결론 내렸고, 성고충심의위원회에서 성희롱 아니라고 한 행위에 대해서 경징계(감봉 2월)로 의결하였는데, 이마저도 교원소청심사에서 ‘견책’으로 경감되었다.

피진정인은 20××. ×. ××.~××. 이 사건 게시글을 작성하여 2, 3학년 교실에 부착한 사실이 있다. 이 사건 게시글에는 진정인을 특정하지 않았고, 요가 자세, 자세 교정 등을 이유로 불필요한 신체적인 접촉이 있어 불편했던 경험이 있거나 이를 목격한 학생들의 제보를 받는다는 내용이었다. 그리고 20××. ×. ××. 11:00경 게시물 부착 사실을 알게 된 이 사건 학교장의 지시에 따라 게시물을 모두 자진 철거하였다.

이 사건 게시물을 작성한 이유는 20××년, 20××년 진정인에게 1학년 ○○ 수업을 받은 학생들이 20××년 2학년, 3학년에 재학하고 있었기 때문에 이 학생들로부터 진정인의 수업시간에 대한 경험을 제보받

을 수 있겠다고 생각하였다. 피진정인은 진정인이 수업 중 조는 학생을 지도하는 방법 등에 대하여 자랑삼아 이야기하는 것을 여러 번 들어왔고, 복도를 지나면서 수업 중인 진정인이 학생들에게 단체로 또는 개인적으로 특이한 자세를 지도하는 장면을 여러 번 목격하기도 하였다. 진정인이 담임을 맡은 학급에는 헬스장에서나 볼만한 운동기구가 다수 구비되어 있었는데, 진정인의 비정상적·비상식적이라 생각되는 교육활동으로부터 학생들을 보호하고 싶어서 소문으로만 무성하던 내용에 대한 사실관계 확인이 필요하였다.

이 사건 게시물을 본 학생들로부터 면담형식의 제보는 없었고 구글 설문지를 통해 온라인으로 약 00명의 익명 제보를 받았는데, 비슷한 내용의 일들이 공통적으로 기술되어 놀랐다. 아동학대의 수준을 넘어 자칫 성희롱 수준의 비위 사실을 어떤 절차와 방법을 통해 문제를 제기해야 하는지, 문제해결을 위해 이 사건 학교장 등과 상의하려고 하였다. 그러나 이 사건 학교장이 먼저 피진정인을 호출하여 그러한 행동이 2차 가해로 이어질 위험성이 있다고 충고하였고 지시에 따라 바로 이 사건 게시물을 제거하였다.

피진정인은 진정인을 성희롱한 사실이 없고 그로 인해 징계를 받은 사실이 없으므로, 진정인에 대한 성희롱 2차 피해는 성립할 수는 없다. 20××. ××. ××. 개최한 성고충심의위원회에서도 피진정인의 이 사건 게시물 부착행위는 성희롱 2차 피해는 아니라고 판단하였다.

사건이 시작된 20××. ××.부터 현재까지 피진정인의 삶은 많이

무너지고 피해를졌다. “구체적인 증거는 없으나, 신고인의 진술이 구체적이다”라는 그 한마디로 00년 넘게 한 학교에 근무하면서 쌓아온 피진정인의 노력과 명예, 헌신, 모든 것들이 한순간에 물거품이 되어버렸다. 지금은 어떠한 노력이 들더라도 자신이 하지도 않은 일에 대해 처벌받는 일만은 없어야겠다는 생각이 간절하다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 제출자료, 피진정인의 진술서 및 제출자료, 관계기관이 제출한 자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 학교는 학교법인 ○○학원이 운영하는 ○○ 고등학교로 ○○시 ○○구에 소재하고 있으며, 피진정인과 진정인은 각 19××. ×. ×. 과 20××. ×. ×. 이 사건 학교의 ○○과 교사로 부임하여 20××년, 20××년 2년 동안 같은 학년(1학년)에서 근무하였다.

나. 진정인은 20××. ××. ××. ○○시교육청 핫라인을 통해 피진정인으로부터 성희롱 피해를 입었다고 신고하였고, 이 사건 학교는 ○○시교육청 ○○○○○○○○과의 성희롱 조사 지원을 받아 20××. ×. ××. 성고충심의위원회를 개최하였다. 이 사건 학교 성고충심의위원회는 가항

의 20××.××.××. 오전경 피진정인이 진정인의 허리를 팔로 감싸안은 사실에 대해 “증인이나 증거가 부족한 부분이 있으나 피해자의 진술이 매우 구체적이고, 상급자인 피신고자에 대하여 불리한 진술을 할 만한 동기나 이유가 분명하게 드러나지 않는 점 등 신고인의 진술을 배척할 만한 이유를 발견하기 어려”워 성희롱으로 인정하고, 나항의 20××.~20××.경 반갑다며 손을 여러 차례 만진 사실에 대해서도 “심의위원회 참석 당시 피신고인이 ‘동료 교사가 신고인이 피신고인이 신고인의 손을 만진다고 이야기하고 다닌다고 전달한 적 있다’고 진술한 점, 피신고인이 관련 내용으로 불쾌감을 느꼈다면 사과하겠다고 진술한 점 등을 미루어 볼 때 손을 만진 사실이 있다”며 성희롱으로 인정하였다. 그 밖에 다항의 피진정인이 업무시간 외에 진정인을 “○○아”라고 부른 사실, 라항의 피진정인이 20××.×.경 다른 사람들 앞에서 진정인이 처음 부임했을 당시 노란 머리가 쇼킹했다고 이야기한 사실은 피진정인이 해당 행위를 인정했으나 성고충심의위원회에서 성희롱으로 보기 어렵다고 판단하였다. 이 사건 학교 성고충심의위원회는 가, 나항 신고사실에 대하여 가벼운 성희롱 행위에 해당하나 폭행 협박을 수반하지 않은 단순 추행에 불과하고, 반복되지 않고 1회에 그쳤으며 즉시 사과한 점” 등을 정상 참작하여 ‘경징계’ 사안으로 판단하였다.

다. 이 사건 학교는 위 성고충심의위원회의 결과를 바탕으로 20××.×.×. 교원인사위원회를 개최하여 ‘경징계’ 사안으로 법인 이사회에 징계 제청을 의결하고, 같은 해 ×.××. 학교법인 ○○학원 이사회를 거쳐 같은 해 ×.××. 교원징계위원회를 개최하였다. 피진정인은 변호인

과 함께 교원징계위원회에 출석하여 가, 나항의 신고사실을 부인하였고, 교원징계위원회는 가, 나항의 신고사실에 대해 “신고인, 피신고인 어느 한쪽의 의견만으로는 사실관계를 파악하기 어렵다고 판단”하고 다, 라항의 신고사실에 대해서만 피진정인의 과거 징계 경력 등을 감안하여 징계 ‘감봉 2월’로 의결하였다.

라. 이 사건 학교는 20××. ×. ××. 피진정인에게 감봉 2월의 징계 처분하였고, 피진정인은 같은 해 ×. ××. 교원소청심사위원회에 ‘감봉 2월 처분 취소 청구’를 제기하였다. 교원소청심사위원회는 20××. ××. ××. 다항의 신고사실은 징계사유로 삼기 어렵고, 라항의 신고사실은 징계사유에는 해당하나 징계의 양정이 과중하여 피진정인에게 한 ‘감봉 2월’ 처분을 ‘견책’ 처분으로 변경한다고 결정하였다.

마. 피진정인은 20××. ×. ××. 07:30경 이 사건 학교 2학년 교실 각 반에 아래와 같은 내용과 함께 큐알코드 및 링크 주소가 삽입된 게시물을 부착하였고, 이때 2학년 부장교사로부터 게시물 부착이 문제가 될 수 있다는 취지의 말을 들었다.

제 보 구 함

여러분의 안전하고 평화로운 학교생활을 기원합니다. 20××년 1학년 특정 과목 수업 중 자세 교정, 요가 자세, 잠을 깨는 자세 등을 가르쳐준다는 것을 빌미로 과도한, 또는 불필요한 신체접촉으로 인하여 불쾌감이나 불편함을 느낀 경험이 있는 학생 또는 이와 비슷한 고민을 갖고 있는 학생을 목격한 학생의 제보를 기다립니다. 아래의 링크에 실명 또는 익명으로 사실에 근거하여 제보 해준다면 적절한 조치를 취하여 여러분들이 안전하게 학교생활을 할 수 있도록 돕고 싶습니다.

○○○

바. 피진정인은 20××. ×. ××. 07:30경 이 사건 학교 3학년 교실 각 반에 아래와 같은 내용과 함께 쿼알(QR)코드 및 구글링크 주소가 삽입된 게시물을 부착하였고, 같은 날 이 사건 학교장으로부터 게시물 제거 명령을 받아 11:00경 2, 3학년 교실 각 반의 게시물을 철거하였다.

제보바랍니다

여러분의 안전하고 평화로운 학교생활을 기원합니다.
20××년, 여러분들이 1학년일 당시 특정과목 모 선생님의 수업(교과, 동아리) 중 푸쉬업, 스쿼트 자세 등 벌칙으로 행사하는 과정에서 상식을 벗어난 불필요한 신체접촉, 벌점 강요 등으로 인하여 불편(불쾌)함을 느꼈거나 이러한 사실을 주변에서 목격한 학생은 2층 교무실 ○○○ 선생님을 방문해 주면 감사합니다. 또는, 아래의 링크를 참고하여 사실을 근거로 자세한 내용을 적어줘도 괜찮습니다. 여러분은 비록 상처가 되는 경험을 했지만 후배들만이라도 다시는 악습을 되풀이하지 않았으면 하는 바람입니다.

○○○

사. 진정인은 ○○○○○○○○공단으로부터 직무상요양 승인을 받고 20××. ×.부터 질병휴직 중, 20××. ×. ××. 12:47경 동료 교사로부터 피진정인의 부착물 사진 및 “선생님 힘드실텐데 오늘 이렇게 교실에 붙어 있네요. 아이들 물어보니 선생님 수업시간을 지목한거라네요. 힘드시더라도 잘 대비하세요... 좋은 소식이 아니라 마음이 무겁습니다...”라는 카카오톡 메시지를 전송받고 위 게시물 부착 사실을 알게 되었고, 다음날 19:42경 이 사건 학교 학생으로부터 카카오톡 메시지로 위 게시물 부착에 관한 사진 및 구글 링크를 전송받았다.

아. 이 사건 학교는 20××. ×. ××. 12:00경 교원인사위원회를 개최하여 피진정인의 이 사건 게시물 부착에 관한 징계 여부를 심의하여 징계 사안으로 의결하였다. 이후 이 사건 학교는 같은 해 ×. ××. 교원 징계위원회를 개최하여 “본 사안은 신고인에 대한 2차 피해로 여겨질 수 있기에 성고충심의위원회의 심의가 필요한 것으로 결정”하고 향후 성고충심의위원회에서 의견이 제출되면 징계위원회를 재개하기로 하였다. 이 사건 학교는 20××. ××. ××. 피진정인의 이 사건 게시물 부착행위에 대해 성고충심의위원회를 개최하여 2차 피해 여부를 심의하였다. 성고충심의위원회는 피진정인의 게시물 부착으로 인해 진정인에게 추가 피해가 발생한 사실을 인정하면서도 2차 피해에 해당하는 것으로 보기에 근거가 부족하다고 판단하였고 다만 위 행위로 인해 발생한 피해에 대해서는 징계 절차가 필요하다고 의결하였다.

자. 진정인은 20××. ×. ×. ○○경찰서에 가항 신고사실 및 위 신고 내용에 포함되지 않은 피해 내용(피진정인은 20××. ×. ×.~ ×. ×.

2일간 동료 교사 ××명과 함께 간 워크숍에서 ×. ×. 22:00~×. ×. 02:30경 술에 취해 잠이 든 진정인의 티셔츠 안으로 손을 넣어 가슴을 만지고 진정인의 팬티 속으로 손을 넣어 음부를 만짐)으로 피진정인을 고소하였고, ○○경찰서는 같은 달 ××. 이 사건 학교에 공무원 등 범죄 수사개시 통보하였다.

차. 이 사건 학교는 20××. ×. ×. 16:30 교원인사위원회를 개최하여 「사립학교법」제58조의2 제1항 제4호에 따라 피진정인에 대한 직위해제 여부를 심의하였고 같은 달 ××. ○○학원 이사회를 거쳐 같은 달 ××. 피진정인에게 수사 종료시까지 수업 및 업무 배제, 재택 대기를 내용으로 하는 직위해제 처분하였다. 이에 피진정인은 같은 달 ××. 직위해제처분 효력정지가처분신청(○○○○지방법원 20××카합○○○○)을 제기하였고 ○○○○지방법원은 20××. ×. ×. 피진정인의 신청을 기각하고, ○○고등법원은 같은 해 ×. ××. 피진정인의 항고를 기각하였다.

카. 학교법인 ○○학원은 ○○경찰서가 20××. ××. ××. 피진정인에 대한 혐의가 인정되어 송치 결정한다는 내용의 범죄수사 결과를 통보하고 ○○지방검찰청 ○○지청에서 20××. ×. ××. 피진정인의 죄명에 대하여 ‘불구속 구공판’으로 통보하자, 같은 해 ×. ××. 이사회를 개최하여 피진정인의 직위해제 사유를 「사립학교법」 제58조의2 제1항 제3호(형사사건으로 기소된 경우)로 변경하였다.

5. 판단

이 사건 진정은 피진정인에 의한 성희롱 2차 피해를 주장하는 것으로, 「국가인권위원회법」은 제2조 제3호 라목에 평등권 침해의 차별행위로 성희롱에 대해서만 규정하고 있을 뿐, 성희롱 2차 피해에 대해서는 별도의 규정을 두고 있지 않다. 그러나 이 사건은 피진정인이 고등학교 교사로서 「국가인권위원회법」 제30조 제1항 제1호에 따른 조사대상에 해당하는바, 피진정인의 행위가 「대한민국헌법」 제10조에서 보장하는 피해자의 인격권이 침해되었는지 살펴보고 나아가 성희롱 2차 피해에 해당하는지 판단하고자 한다.

피진정인은 20××. ×. ××.과 ××. 양일에 걸쳐 이 사건 학교의 2학년과 3학년 각 반에 신체접촉, 벌점 강요 등에 관한 제보를 구하는 글을 게시하였다. 피진정인은 이 사건 게시글에 진정인의 실명을 기재하지 않았으나, 20××년과 20××년 당시 진정인이 담당했던 1학년의 학생들을 대상으로 제보를 받았고 평소 진정인이 운동을 좋아하고 20××년 ‘○○○○○’라는 운동 동아리를 맡았던 점 등에 비추어 이 사건 게시글을 본 사람들은 어렵지 않게 진정인을 연상했던 것으로 보인다. 실제로도 진정인은 위 게시물이 부착된 당일과 다음날 동료 교사와 학생으로부터 이 사건 게시글에 관한 카카오톡 메시지를 받은 바 있다.

무엇보다 피진정인 스스로가 이 사건 게시글은 진정인을 염두에 두고 쓴 것임을 인정하고 있다. 이에 대해 피진정인은 이 사건 게시글을 통해 진정인에 대한 제보를 받은 것은 학생들에게 사실관계 확인하여 진정인

의 비상식적 교육활동으로부터 학생들을 보호하고 싶었다고 주장한다. 하지만 피진정인의 주장처럼 학생들의 인권을 보호하려는 목적이 있었다면 그에 부합하는 방식과 내용으로 학생들의 고충을 청취하고 해결하는 방안을 모색했어야 한다.

그런데 피진정인이 부착한 이 사건 게시글은 진정인만을 대상으로 비위행위를 제보, 수집하고자 한 글이라는 점에서 학생 인권 보호는 명목적인 이유일 뿐이고 사실상 진정인을 비난하고 공격하기 위한 목적으로 작성되었다고 보는 것이 타당하다. 피진정인이 작성한 글의 내용을 보더라도 ‘과도한 신체접촉’이나 ‘벌점 강요’ 등 진정인을 부정적인 표현으로 단정하고 있어 진정인에게 모욕감을 주고 진정인의 사회적 평가가 저하되었음이 인정된다.

「대한민국헌법」 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다.”라고 규정하고 있으며 이 조항에서 유래하는 인격권은 자신과 분리할 수 없는 인격적 이익의 향유를 내용으로 하는 권리로, 이상으로 살펴본 피진정인의 행위는 「대한민국헌법」 제10조에서 보호하는 진정인의 인격권을 침해한 것으로 판단된다.

한편 피진정인은 징계위원회에서 최종적으로 성희롱을 인정하지 않았고 피진정인이 받은 징계 또한 성희롱으로 인한 것이 아니므로, 진정인에 대한 성희롱 2차 피해는 성립할 수 없다고 주장한다. 또 이 사건 학교의 성고충심의위원회에서 피진정인의 행위를 2차 피해가 아니라고 판단한바, 이와 같은 피진정인의 주장 및 이 사건 학교의 판단이 타당한지 살펴본다.

현재 우리나라에서 2차 피해를 개념적으로 정의하고 있는 법률은「여성폭력방지기본법」으로, 동법 제3조 제3호 가목 및 나목에 따르면 2차 피해란 여성폭력 피해자가 “수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해”, “집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해”로 정의하고 있다. 그리고 「여성가족부 여성폭력 2차 피해 방지 지침」제2조 제2항은 “피해자 보호는 「여성폭력방지기본법」 제3조 제2호의 피해자뿐 아니라 신고자, 조력자에게도 적용된다”고 규정하고 있다.

또 비록 2차 피해라는 용어를 사용하고 있지 않으나 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제6항은 사업주에 대하여 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에 대한 불리한 처우를 금지하면서 “집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위” 등을 하지 못하도록 명시하고 있다.

즉, 2차 피해는 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 발생한 피해로서, 그 대상 또한 성희롱 피해자로 인정된 경우에 한정하지 않고 신고자, 조력자에게까지 확대하여 두텁게 보호하고 있음을 알 수 있다. 이러한 입법 취지에 비추어 본다면 진정한 피진정인을 강제추행 및 준강제추행 혐의로 고소하여 재판이 진행 중으로, 성희롱 행위에 대한 판단이 완료되지 않았으나, 성희롱 신고를 이유로 진정한 추가적인 피해를 입었다면 성희롱 2차 피해로 접근하는 것이 타당하다.

게다가 피진정인이 이 사건 게시글을 작성, 부착한 시기는 이 사건 학교로부터 감봉 2월의 징계를 받은 20××. ×. ××.로부터 한 달 이내로 그 시기의 근접성 등을 보더라도 피진정인의 행위는 성희롱 신고 및 그로 인한 징계 처분과의 인과관계 또한 충분히 인정된다.

이 사건 학교가 개최한 성고충심의위원회에서 피진정인의 게시물 부착 행위가 진정인에 대한 2차 피해가 아니라는 결정에 대하여, 성고충심의 위원회의 심의 과정을 구체적으로 살펴보면, 심의위원들은 성희롱 2차 피해를 제3자에 의해 발생한 피해로 국한하여 이해하고 있으며 이 사건과 같이 성희롱 행위자에 의한 2차 피해를 매우 이례적인 것으로 판단하고 있음을 알 수 있다.

그러나 이는 심의위원들이 성희롱 2차 피해에 대한 개념을 혼동, 오인한 것에서 비롯된 것으로 보이며, 심의위원들이 피진정인의 행위로 인해 진정인에게 피해가 발생했다는 점을 인정하고 징계 절차가 필요하다고 의결한 점으로 볼 때 이들이 피진정인의 행위를 축소, 은폐하고자 한 의도는 없었던 것으로 사료된다. 다만 이 사건 학교는 성희롱 2차 피해 예방을 위한 재발방지 대책을 마련하는 등 향후 유사사례가 발생하지 않도록 하는 조치가 필요하다.

이상으로 살펴본 바와 같이 진정인의 성희롱 신고 이후, 피진정인이 진정인으로 특정가능한 글을 공개적으로 게시하여 진정인에 관한 부정적인 내용을 적시하고 비위를 제보받은 행위는 진정인에 대한 인권침해이자, 성희롱 신고를 이유로 한 2차 피해이다. 따라서 유사사례의 재발 방

지를 위해 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 이 사건 학교장에게 성희롱 2차 피해 예방을 위한 재발방지 대책 마련을 권고할 필요가 있다.

6. 결론

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

2022. 9. 13.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 김 수 정

11 직장 상사의 계약직 직원에 대한 성희롱 및 2차 피해

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 22진정0649200 직장 상사의 계약직 직원에 대한 성희롱 및
2차 피해

진 정 인 ○○○

피진정인 1. ○○○

2. ○○○

주 문

피진정인 2에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할
것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○○○ ○○직원으로 20××. ×. 전후 피진정인 1로부터

성희롱을 당하였고, 20××. ×. 피진정인 2로부터 성희롱 2차 피해를 당하였다. 피진정인 1, 2의 행위는 성희롱 및 성희롱 2차 가해행위이므로 조치를 바란다.

2. 당사자 주장 요지

가. 진정인

1) 피진정인 1의 성희롱

피진정인 1은 20××. ×. 이전부터 여러 번 업무시간 외 저녁 식사를 요구했고, 술도 마시라고 강요하였다. 진정인은 건강상의 이유로 피진정인 1의 요구를 거절하다가 20××. ×. ××. 진정인, 진정인의 지인, 피진정인 1과 저녁 식사를 하게 되었는데, 21:30경 식사 후 갔던 노래방에서 나와 걸어오던 중에 피진정인 1은 진정인에게 어깨동무하며 진정인의 어깨를 주물렀다.

같은 날 진정인이 귀가한 후 22:40 피진정인 1이 전화하여 진정인이 집안일로 분주하다며 전화를 끊었는데, 이후 23:03 카카오톡으로 통화 가능 시 전화 달라는 메시지를 보내 23:30경 피진정인 1과 통화하였다. 피진정인 1이 진정인에게 “이성적으로 좋아한다”고 하여 진정인은 당황스럽고 분위기도 어색하여 “부장님 술 드셔서 그런가 보다”라며 분위기를 전환하려 했으나, 피진정인 1은 “술 취해서 그런 거 아니야”라고 하였다. 이어 진정인이 “숙소에 혼자 계셔서 외로워서 그러는 거냐”고 말해도 “그런 거 아니다”라고 하여, 진정인이 “이성적으로 좋아하는 건 정

중히 거절하겠다”고 말하였는데, 이에 피진정인 1이 “다음엔 발전적”이라고 하였다.

20××. ×. ××. 출근하니 진정인의 책상에 꽃다발이 놓여있어, 피진정인 1에게 “이게 뭐 하는 짓이에요! 제가 그렇게 우스우세요, 재밌으시냐구요”라고 말하며 꽃다발을 쓰레기통에 버렸다. 진정인은 피진정인 1에게 업무 대화 이외 사적인 대화는 자제해 주길 요구하였는데, 피진정인 1은 지속적으로 사적 대화를 시도하고 퇴근 후에도 전화하였으나 진정인이 받지 않았다.

20××. ×. ××. 사무실 비품을 사서 돌아오는 차 안에서 피진정인 1은 “관계 개선을 위해 노력해봐야 하는 것 아니냐?”고 하여 진정인은 “더 이상 예전처럼 지낼 수도 없고, 지내고 싶지 않다”고 말했다. 이에, 피진정인 1은 “남녀관계에 한 두 번 대시해서 안 된다고 포기하는 게 맞느냐, 계속 대시해 봐야” 한다고 하였고, 이후 진정인이 다른 현장으로 가고 싶다고 하자 진정인에게 고성으로 폭언과 욕설을 하고 물건을 던졌다.

진정인이 직장내 괴롭힘으로 피진정인 1을 회사에 신고하자 피진정인 1은 신고를 철회해 달라며 진정인에게 지속적으로 전화하였고, 20××. ×. ××. 18:20 퇴근 무렵 집 근처에서 기다리고 있는 피진정인 1을 본 이후 진정인은 정신적인 충격과 두려움으로 외부 활동을 하기 힘들어졌다.

피진정인 1은 20××. ×. ××. 진정인과 연락이 되지 않자, 진정인의 남편에게 총 ×차례에 걸쳐 전화하였고, 카카오톡으로도 메시지를 보냈다. 피진정인 1은 20××. ×. ×. 20:23 진정인에게 신고서를 철회하지 않으면 진정인과 친했던 직원을 고소하겠다는 문자를 보내 진정인은 회사에 성희롱 신고서를 추가로 제출하였다.

2) 성희롱 2차 피해

20××. ×. ××. 회사의 성희롱 사건 피해자 조사에 응한 후 인사위원인 피진정인 2의 요청으로 피진정인 2의 사무실에서 단둘이 대화하였는데, 피진정인 2는 진정인에게 “집에 가서 쉬더니만 더 이뻐졌다”고 말하면서 “가해자도 자기방어 차원에서 수위를 낮추려 각서도 안 써준 거고, 지푸라기라도 잡고 싶은 상황으로 가해자도 세상을 온전히 살고 있겠느냐!”, “가해자가 되려 100% 피해를 주장할 수도 있다”, “회사임장에서는 분란만 일으키고, 가해자와 피해자 없이 둘 다 문제가 있다고 판단할 수 있다”, “(피진정인 1이)죄가 적용되는 걸 본인이 알고, 어떻게 대응해야 처벌 수위가 낮아지는 것도 알고 있다. 세상 살다 보니 손해 보며 사는 게 편하더라, 용서해 주는 게 내가 편하다. 회유하려고 말한 거 아니니 오해하지 말라, 용서하는 게, 세상 사는 데 이롭지 않으냐!” 등 피진정인 1을 두둔하고, 옹호하였다.

진정인은 회사로부터 20××. ×. ××. 피진정인 1에 대한 징계 결과(정직3월)를 문자로 받았고, 피진정인 2는 진정인에게 징계 절차가 끝났으니 ×. ×. 자로 출근을 지시하였다. 피진정인 2는 20××. ×. ×. 근무 중인 진정인에게 피진정인 1의 업무를 도와주지 않는다는 이유로

“그럴 거면 ○○(회사)을 떠났어야지 않느냐”고 퇴사를 언급하는 등 2차 가해하였다.

나. 피진정인 1

20××. ×. ××. 피진정인 1이 진정인에게 “○○랑 오랜만에 만나 식사나 할까요” 물었더니, 진정인도 동의하여 18:30경 피진정인 1, 진정인, 진정의 ○○○ 3명이 ○○동 오리집에서 저녁 식사를 하면서 술을 마셨고, 20:00경 피진정인 1이 ○○○에게 “2차로 노래방이나 갈까” 제안하여 2차로 노래 3~4곡을 부르고 맥주를 마셨다. 21:30경 노래방에서 나와서 헤어질 때, 피진정인 1이 진정인에게 걸어서 가든 전철을 타든 알아서 갈 테니 먼저 들어가라고 하자, 진정인이 괜찮겠냐며 택시 타고 들어가야 하는 게 아니냐며 걱정하여 괜찮다는 표현으로 진정인의 어깨를 살짝 2회 터치하였고 곧 헤어졌다. 어깨동무하며 어깨를 주물렀다는 진정인의 주장은 사실이 아니다.

같은 날 평소에 진정인과 서로 호감이 있다고 생각한 피진정인 1은 진정인의 마음을 확인하고 싶어 23:00경 카카오톡으로 진정인에게 통화 가능하면 전화 달라는 메시지를 보냈고, 23:30경 진정인에게 전화가 와서 진정인에게 “이성적으로 좋아하면 안 되나요”라고 말하자, 진정인은 “동료로서 좋아해 주는 건 좋지만 그 이상의 관계는 사양합니다”하여 피진정인 1이 장난스러운 말투로 “다음엔 발전적으로”라고 말하고 전화를 끊었다.

20××. ×. ××. 진정인이 피진정인 1에게 이성적 감정이 없음을

깨닫고 점심을 먹으러 가는 중에 “내가 한 말에 대해 너무 진지하게 생각하지 말아요”라고 하니, 진정인이 “나는 남편보다 더 멋진 사람 아니면 한눈팔지 않아요”라고 말하여 피진정인 1이 농담처럼 넘어가려 “앞날은 모르는 거지”라고 말하였고, 같은 날 오후 사무실이 너무 조용하여 분위기를 위해 진정인에게 “어찌 눈길 한번 안 주네요”라고 말하였다.

20××. ×. ××. 아침 진정인의 태도가 계속 신경 쓰여 꽃다발을 놓아두면 기분이 좀 나아질까 싶어 꽃다발을 책상에 올려두었는데, 진정인이 출근하자 “이게 뭐 하는 짓이에요, 제가 그렇게 우스워 보여요, 재미있냐구요” 화를 내며 꽃다발을 쓰레기통에 버렸고, 이에 피진정인 1도 예상치 못한 행동에 많이 놀라 “실은 어제 표창장 받을 때 받은 꽃다발을 진정인이 좋아할까 봐 책상에 올려놓았네요”, “미안해요. 이렇게까지 화를 낼 줄 몰랐어요. 내가 장난이 너무 심했네요. 화를 풀어요”라고 말하고 상황을 끝냈다. 그제서야 진정인이 호감 표현에 대해서 많은 거부감을 느끼고 있구나라고 생각하게 되었고, 이후 진정인에게 사과하고 화해하기 위해 전화했으나 받지 않았다.

이후 진정인 남편에게 연락하고 만나자고 한 것은 직장내 괴롭힘 신고사건을 원만히 해결하고 합의하고자 했던 절박한 행위였다. 그로 인해 마음을 불편하게 하였다면 진심으로 사과하고 싶다. 피진정인 1은 진정인의 직장내 괴롭힘 및 성희롱 신고로 인해 정직 1개월이라는 징계처분을 받았는데, 피진정인 1의 일시적이고 우발적인 부도덕한 언동으로 인해 응분의 책임을 지고 징계처분을 받고 있음을 참작하여 선처해 주기 바란다.

다. 피진정인 2

진정인은 피진정인 2가 ○○○○ 근무 당시 직접 채용한 자료, 회사의 피해자 조사가 끝나고 그냥 보내기가 안쓰러워 위로할 겸 이야기를 하게 되었다. 피진정인 2가 “얼굴이 좋아졌다, 이뻐졌다”라고 한 것은 오랜만에 만나 안색이 좋다는 표현, 일상적인 인사말로 한 것이고 불쾌감이나 모욕적인 인사말은 아니라고 생각한다.

피진정인 1을 옹호하는 발언을 했던 기억이 없는데 만약 그런 말을 하였다고 하면 현장을 책임지고 관리하는 위치에서 사건을 원만히 해결하고자 하는 차원에서 발언한 것이다. 진정인이 피진정인 1에게 잘못을 인정하는 각서를 요구하였으나, 피진정인 1이 각서는 쓰지 않고 진정인의 집 앞에서 기다리고 있는 것을 목격하여 진정인이 두렵다고 말하길래, 피진정인 2가 피진정인 1에게 무조건 진정인을 만나 사과부터 하는 게 해결하는 첫 단추라고 여러 번 권고하였다고 한 바 있다.

피진정인 2는 피진정인 1이 회사에 제출한 진술서를 보면서 진정인에게 각서를 써주지 않는 나름의 이유가 있을 것이라고 판단하여 “가해자(피진정인 1)도 자기방어 차원에서 수위를 낮추려 각서를 써주지 않았을 것이고, 지푸라기라도 잡고 싶은 심정일 것이다”라고 하면서, 피진정인 1은 회사의 인사처분에 대해 수긍하고 반성하는 시간을 갖고, 진정인은 피진정인 1을 상사로서 용서해 주면 서로 편하지 않겠느냐며 위로한 것이다. 진정인을 회유하려는 취지로 말한 것이 아니다.

사건 발생 이후 약 한 달간 진정인에게 유급휴가를 주었고 피진정

인 1이 징계로 인해 출근하지 않은 상황이었는데, 그로 인해 진정인의 근무지인 ○○ ○○○○ 현장에서 자금 청구 등 업무 마비가 발생하여 진정인에게 이 업무를 수행하라고 지시하였다. 진정인이 피진정인 1이 하던 업무라 하기 싫다고 하였으나 해당 업무가 피진정인 1을 도와주는 업무가 아니라 진정인의 업무라고 했던 것이고, 진정인의 주장과 같이 ‘회사를 떠났어야지’와 같은 발언은 하지 않았다.

라. 이 사건 회사

진정인은 20××. ×. ××. ○○ ○○ ○○소장에게 피진정인 1에 의한 직장내 괴롭힘을 신고하여 ○○ ○○ ○○소장은 즉시 분리 조치를 하였고, 20××. ×. ×. 본사에 신고서를 접수하였다.

20××. ×. ×. 진정인은 피진정인 1을 직장내 성희롱으로 신고하여, 회사는 인사위원회를 개최, 직장내 괴롭힘 및 성희롱 사건에 대해 조사 심의하고 20××. ×. ××. 피진정인 1에 대해 정직 3개월을 처분하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인, 관계기관의 진술, 제출자료 등을 종합하면 아래와 같이 사실이 인정된다.

가. 이 사건 회사는 ○○광역시 소재 ○○회사로, 진정인은 프로젝트 계약직으로 채용되어 ○○ ○○ ○○○○-○ 현장 ○○ 업무를 담당하였고, 피진정인 1은 같은 ○○부장(○○ ○○○), 피진정인 2는 이 사건 회사 본부장이다.

나. 진정인은 20××. ×. ××. 피진정인 1을 직장내 괴롭힘으로, 20××. ×. ×. 직장내 성희롱으로 이 사건 회사에 신고하였다.

다. 진정인은 20××. ×. ××. ○○○○경찰서에 피진정인 1을 「스토킹 범죄의 처벌 등에 관한 법률」 위반으로 고소하여 현재 수사 중이며, ○○지방법원은 ×. ××. 피진정인 1에 대해 스톱킹 중단, 접근금지 명령, 전화 등 통신 발신 금지 등의 잠정조치를 결정하였다.

라. 이 사건 회사는 20××. ×. ×.부터 ×. ××.까지 진정인에게 유급휴가 조치하고, 20××. ×. ×., ××. 두 차례 인사위원회를 개최하여 진정인 및 피진정인 1의 진술을 듣고 20××. ×. ××. 직장내 괴롭힘 및 성희롱을 인정하여 피진정인 1에게 정직 3개월(20××. ×. ×. ~ ××. ××.)의 징계를 의결하고 20××. ×. ××. 피진정인 1에게 통보하였다.

마. 이 사건 회사 인사위원회는 내부 위원 3명, 간사 1명으로 구성되었는데, 피진정인 2는 인사위원으로 참여하였다.

바. 진정인은 20××. ×. ××. ○○ ○○ ○○○○-○블럭 현장 종료로 퇴직 처리되고 20××. ×. ×. ○○ ○○ ○○○○-○, ○블럭 현장에 재계약하여 입사하였다.

사. 20××. ×. ××. 피진정인 1에 대한 징계 결정 이후 진정인은 피진정인 2의 사무실에서 피진정인 2와 1시간가량 대화하였다. 당시 대화 녹음파일에 따르면, 피진정인 2는 진정인에게 “내가 그 많은 이야기를 개한테 했거든, 신랑을 찾아가 가지고 사과라고 하는 거에 대해서 진정한 사과를 해라 그 전에는 내가 어떤 행동을 했다고 하더라도 지금이 중요한 거 아니냐”, “집 앞에라도 찾아가 갖고 그 안에서 무르팍 뚫고라도 진정한 사과를 해야 되는 거 아니여? 그게 진정한 사과가 되는 것이다. 네가 모습을 진정하게 보여줘야 진정한 사과지 ‘나 사과하려니까 좀 만납시다’라고 해서 그러냐고 만나주겠냐 그건 아닌 것 같다”라고 말하였다.

아. 피진정인 2는 진정인에게 “이제 이거는 ... (중략) ... 조심스러운 거야. 왜? 그러더라고. 남녀 사이에 이루어진 거에 대해서가 상당히 조심스러워”, “참 그러니까 남녀관계에 대한 문제가 참 애매한 거 같아. 회사에서는 비리 저지르고 못된 짓거리 하고 그랬으면 그런 거에 대해서 증거 있고 상대방이 있다 하게 되면 딱 결정을 내리기가 쉬운데 사람하고 사람 관계가 형성이 되는 것은 참 애매모호 관계가 형성이 되고”라고 말하였다.

자. 피진정인 2는 진정인을 회유하고자 하는 게 아니라는 취지로 말하면서도 진정인이 피진정인 1을 고소한 상황에 관해 이야기하며 통상 최종 판결까지 오래 걸린다고 하면서, “회사는 법원의 최종적인 판결로 피진정인 1의 행위에 대해 확정할 것이다. “분명히 사람은 가해자는 있어. 내가 느꼈던 것은 가해자야. 근데 증거가 없으면 가해자가 안 된다는 거지. 여기까지 와 본 거 회사에서는 이러졌지. 이런 것이 오고 난 다음에 추후에 문제가 야기가 전혀 안 된다 ... (중략) ... 그런데 가다가 그러면 둘 다 문제 있는 거여, 회사 입장에서는 분란만 일으켰다고 말한단 이야기야. 한쪽에서는 가해자가 없고 한쪽에서는 피해자가 없어버리면 이게 이럴 수도 있다고 그런 것이 아니겠어?”라고 말하였다.

차. 피진정인 2는 진정인에게 “내가 결혼을 했어도 아직은 매력은 있다. 내가 매력은 있는 여자구나”라고 좋게 생각하라는 취지로 말한 사실이 있고, 세상 사는 제일 편한 방법이 손해 보고 양보하는 것이라고 말하면서 상대방이 진심으로 사과하게 되면 용서해 주는 것이 편하다는 점을 여러 번 이야기 하였고, “그렇게 해주게 되면 아마 어쩔 때는 이런 거여. 평생 은인으로 살 수도 있어. 평생 은인으로 살 수도 있고 또 반대로 ○○(진정인)씨한테 더 잘할 수도 있어.”라고 말하였다.

카. 피진정인 2는 20××. ×. ×. ○○ ○○ ○○○○-○, ○블럭 현장 근무 중인 진정인에게 ○○ ○○ ○○○○-○블럭 현장 자금 청구 등의 업무를 지시하였다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 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 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 피해자와 같은 처지에 있는 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

나. 성희롱에 해당하는지 여부

1) 업무 관련성

이 사건 피진정인 1은 진정인의 상사이자 업무상 지휘·감독 관계에 있고, 피진정인 1의 언동이 근무시간과 회식 시 발생한 것으로 업무 관련성이 인정된다.

2) 성적 언동 및 성희롱 해당 여부

성희롱 행위와 관련하여 진정인 및 피진정인 1의 진술에 큰 다툼이 없고, 이 사건 회사가 피진정인 1의 행위에 대해 성희롱 인정하여 징계(정직 3월) 조치하였으므로 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 판단된다.

다. 피진정인 2의 행위가 성희롱 2차 피해에 해당하는지 여부

「여성폭력방지기본법」 제3조 제3호 가목 및 나목에서 2차 피해는 “여성폭력 피해자가 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해”, “집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해”로 정의하고 있고 「여성가족부 여성폭력 2차 피해 방지 지침」 제2조 제2항은 “피해자 보호는 「여성폭력방지기본법」 제3조 제2호의 피해자뿐 아니라 신고자, 조력자에게도 적용된다”고 규정하고 있다. 즉 성희롱 2차 피해는 성희롱 피해자로 인정된 경우에만 한정되는 것이 아니라 성폭력 피해 신고 이후 전 과정에서 발생할 수 있는 피해로 포괄하고 있으며, 그 대상자 또한 신고자, 조력자에게까지 확대하여 보호하고 있다.

위 인정사실에서 보는 바와 같이 피진정인 2는 이 사건 회사의 본부장이자 인사위원으로 20××. ×. ××. 피진정인을 징계하는 결정이 있었던 당일 진정인을 불러 피진정인 1의 사과를 받아들이거나 용서, 양보하라는 취지의 발언을 하였다. 피진정인 2는 합의를 종용하거나 피진정인 1을 두둔하거나 옹호하고자 하는 것이 아니라는 점을 명시적으로

이야기하면서도 진정인에게 지속적으로 화해나 용서를 권유하였다.

그러나 대화 당시는 진정인이 회사에 공식적인 구체절차를 통한 사건처리 의사를 명확하게 밝힌 시점이자 회사가 피진정인 1의 성희롱을 인정하여 징계 의결을 한 시점이었다. 또한 당시는 피진정인 1이 진정인과 진정인의 남편에게 지속적으로 전화하거나 찾아오는 행위에 대해 진정인이 회사와 피진정인 2에게 고통을 호소한 이후라는 점, 진정인이 피진정인 1을 스토킹으로 고소하였다는 사실을 피진정인 2도 알고 있었다는 점, 피진정인 2 스스로 회사의 명예 등도 고려하여 당사자 간 원만한 해결을 위한 발언임을 시인하는 점 등을 종합할 때 피진정인 2의 발언으로 진정인의 피해가 가중되었다고 판단된다.

또한 피진정인 2가 피진정인 1에게 집에 찾아가서 사과하라는 등의 조언을 하고, 이 사건을 남녀 간의 애정 문제로 명명하거나 성희롱 피해자인 진정인에게 결혼하였음에도 매력이 있다는 식으로 좋게 생각하라는 등의 발언은 성희롱 사건을 처리하는 간부로서, 인사위원으로서도 성인지 감수성이 결여되어 있음을 보여준다.

피진정인 2가 진정인을 위하는 마음에서 혹은 사건을 원만히 해결하고자 하는 의도에서 해당 발언을 하였다고 하더라도 진정인이 피진정인 1의 행위에 대해 명시적으로 거부 의사를 여러 번 밝힌 바 있고, 전화하거나 찾아오는 행위를 중단해 줄 것으로 요구하였으며, 진정인이 피진정인 2에게 피진정인 1의 폭언으로 공포와 위협을 느끼고 일상생활이 어렵다는 점을 호소한 점 등을 고려할 때 피진정인 2가 진정인에게 화해

와 용서, 양보 등을 언급하거나, 성희롱 신고 및 문제 제기 자체가 회사에 분란을 일으키는 행위라고 발언한 행위 등은 성희롱 피해자의 권리구제를 방해하는 행위가 될 수 있다.

종합하건대, 피진정인 2의 발언 등은 성희롱 피해자인 진정인에 대한 2차 가해에 해당한다고 판단된다.

6. 결론

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

2022. 11. 29.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 석 원 정

12 아파트 관리사무소 주임에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 22진정0692500 아파트 관리사무소 주임에 의한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인과 피진정인은 ○○○○주식회사(○○○○○○○○○ ○○○) 소속 직원으로 사건 당시 ○○도 ○○시 ○○동 ○○○아파트에서 근무하였는데, 피진정인은 팀장(주임)이고 진정인은 팀원(반장)이다.

피진정인은 20××. ×. ××. 업무 인수인계를 위해 개설된 카카오톡 단체대화방(직원 0명으로 구성)에 여성자위기구 사진(이하 ‘이 사건 사진’이라 함)을 올렸다. 당시 진정인은 주민과 대화 중, 같이 있던 동료직원이 해당 사진을 진정인에게 보여주었다. 진정인은 사건 당일 피진정인에게 이 사건 사진을 올린 것에 대해 문제 제기하였으나 피진정인은 오히려 진정인에게 예민하게 군다고 발언하였다. 피진정인의 행위는 성희롱이므로 시정을 바란다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인

진정 요지와 같다.

나. 피진정인

피진정인은 20××. ×. ××. 아파트 화단 청소 중 여성 성인용품 발견하고 남자 직원 0명이 있는 단톡방에 이 사건 사진을 올렸는데 진정인이 그날 오전에 왜 사진 올리냐고 따졌고, 그것으로 종료된 줄 알았으나 오후에 또 집요하게 불만을 표출하였다. 진정인이 오전, 오후 합쳐한 시간 넘게 계속 따지길래 “이제 그만 좀 하지”라고 한마디 하였다.

진정인은 아파트 관리소에서 근무한 지 0개월도 되지 않아 직원과 소장 등을 상대로 고용노동청에 진정을 넣었는데, 대부분 무혐의로 결정되었다. 같이 일하던 사람들이 진정인 때문에 회사를 그만두었는데 정작 진정인 본인만 모른다. 직장 내 괴롭힘으로 따지면 진정인이 다른 사람

을 몇 배 높은 강도로 괴롭혔는데 자신이 괴롭힘을 당했다고 주장하고 있다.

피진정인은 근무하다가 여성자위기구를 발견하여 같이 일하는 남자 들끼리 한번 웃자고 이 사건 사진을 올린 것인데, 이게 왜 문제인지 모르겠다. 실제로 단체대화방에 있던 남자들이 다 같이 웃었고, ‘이런걸 어디서 발견하느냐’고 하였다. 이러한 사진을 올리는 것이 성희롱에 해당한다면 대한민국에 성희롱에 안 걸릴 남자가 없다. 진정인도 콘돔 사진을 채팅방에 올린 적이 있다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인 및 피진정인의 주장, 관계기관의 제출자료 등을 종합하여 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인과 피진정인은 ○○도 ○○시 소재 ○○○○주식회사 소속으로 사건 당시 ○○도 ○○시에 위치한 ○○○○○ 아파트 관리사무소에 파견되어 근무하였다.

나. 사건 당시 아파트 관리업무를 위해 주간근무자 0명, 격일제 근무자 0명이 참여하는 카카오톡 단체대화방을 만들었는데, 이 대화방에서

이사 등으로 인한 승강기 사용, 놀이터 분수대 가동, 안전사고 우려 지역 등 아파트 관리업무 관련 정보들을 주고받은 사실이 있다.

다. 피진정인은 20××. ×. ××. 10:33 이 사건 사진을 단체대화방에 게시하였다.

라. 피진정인이 이 사건 사진을 게시한 이후 일부 직원들이 이 사건 사진에 대해 “오~○주임님 요긴하게 쓰세요”라고 하며 이모티콘 등으로 호응하고, 이에 피진정인이 “그르게요 엇따 쓰는지를 몰라서리~~~~”라고 하자 다시 “등 굽을 때 쓰면 되지 않을까요? 스위치 켜면 아마도 안마기능도 있을 거 같은데요~~”라고 대화를 주고받은 사실이 있다.

마. 진정인은 단체대화방에 11:20과 14:53 두 차례 이 사건 사진 및 대화에 대해 삼가달라는 취지의 메시지를 전달한 사실이 있다.

바. 진정인은 20××. ×. ××. 청소 중 콘돔 등 쓰레기가 발견되어 해당 사진과 “욕실에서 주취 및 성행위, 고성방가 등이 성행하고 있고, 안전사고 우려가 심각한 수준이니 조속한 조치 부탁드립니다”라는 의견을 단체대화방에 게시한 사실이 있다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이

용하여 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.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 피해자와 같은 처지에 있는 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

나. 성희롱에 해당하는지 여부

1) 업무 관련성

이 사건 피진정인은 진정인의 상급자로서 업무상 지휘·감독 관계에 있고, 피진정인의 언동이 근무시간 내, 업무 공유를 위한 단체대화방에서 이뤄진 것으로 업무 관련성이 인정된다.

2) 성적 언동 여부 및 판단

피진정인이 이 사건 사진을 단체대화방에 게시한 사실에 대해서는 양 당사간의 다툼이 없고 카카오톡 대화 내역을 통해서도 진실한 사실로 확인된다.

피진정인은 이 사건 사진이 남자들끼리 격의 없이 주고받을 수 있는 농담이라고 인식하고 이를 문제 삼는 진정인이 오히려 예민하게 구는 것이라고 항변하나, 이는 음담패설을 토대로 한 남성의 유대가 공고한 조직문화에서 관습적인 남성성을 수용하지 않거나 맞서는 진정인을 문제 삼는 것으로 진정인이 이 사건 사진 게시 및 대화에서뿐만 아니라 이에 대한 문제를 제기하는 과정에서도 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분하였을 것으로 판단된다.

또한 인정사실 바항과 같이 진정인이 쓰레기와 콘돔이 있는 사진을 단체대화방에 올린 사실은 인정되나, 이는 별도의 조치가 필요함을 공유한 아파트 관리업무의 일환으로, 피진정인의 이 사건 언행과 동일하다고 보기 어렵다.

따라서, 피진정인의 언동은 진정인에게 모욕적인 근무환경 조성하고 성적 굴욕감과 혐오감을 주는 행위로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다.

6. 결론

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

2022. 11. 29.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 석 원 정

13 대학교 교수의 학생에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 22진정0182000 대학교 교수의 학생에 대한 성희롱

진 정 인 ○○○

피 해 자 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○대학교 졸업생으로, 피해자가 동아리 회식에서 같은 동아리 선배이자 이 학교 교수인 피진정인으로부터 성희롱을 당하였다는

사실을 들었다. 피진정인은 피해자에게 성적 발언을 하였고, 목덜미를 부여잡으면서 스킨십을 시도하였다고 한다. 이후 피진정인이 해당 사실을 인정하고 피해자에게 사과 이메일을 보냈으나 술에 취해 기억나지 않는다고 하고, 학교 차원에서 진상조사가 이뤄지지 않은 상황이며, 과거에도 피진정인에 의한 성희롱 행위가 있었던 것으로 알고 있다. 피해자는 현재 학부생으로 진정으로 인한 불이익이 우려되어, 진정인이 이 사건 진정을 제기하였고, 피진정인의 성희롱에 대한 시정을 원한다.

2. 당사자 및 참고인의 진술 요지

가. 진정인 및 피해자

1) 진정인

진정 요지와 같다.

2) 피해자

피진정인은 ○○대학교 ○○○대학 교수이자 동아리(‘○○○○’) 선배이다. 피진정인이 00기 동아리 활동 기수 학생들에게 밥을 사주겠다고 하여 20××. ××. ×. 피해자는 회식에 참석하였고, 그때 피진정인을 처음 보았다.

피진정인은 쌍꺼풀이 있는 00기 동기와 피해자의 눈을 비교하며 피해자가 쌍꺼풀이 없는 눈이라 “너는 눈만 수술하면 괜찮겠다”라고 말하였고, 여자는 이래야 한다, 음악 하는 여자는 사회적으로 아래로 보는 경향이 있는데, 피진정인의 생각도 그렇다는 등의 성역할 고정관념에 근거한 이야기를 하였다.

회식 3차 횃집에서 피진정인이 이미 술에 많이 취해 있었는데, 피해자에게 “왜 그렇게 본인에게 화를 내냐”는 등 알 수 없는 말을 하였다. 그리고 갑자기 악수하자고 하면서 손을 잡더니 피진정인 쪽으로 손을 잡아당겼고, 또 갑자기 피해자의 목덜미를 잡더니 이마에 입을 맞추려고 하여, 피해자가 이를 힘으로 밀어내려다가 뒤로 넘어졌다.

당시 피진정인은 피해자의 동기인 ○○○의 어깨를 잡고 피진정인 쪽으로 당기며 “선배니까 괜찮지?”라고 하였다.

나. 피진정인

피진정인은 ○○대학교 교수로 재직하고 있으며 피해자가 활동하고 있는 ○○대학교 ○○동아리인 ○○○○ 00, 00기 선배로 피해자(00기)와 00여 년 나이 차이가 난다. 동아리 00기가 코로나 상황 및 여러 지원이 부족한 환경에서 발표회를 성공적으로 치러냈고, 특히 후배이자 제자인 ○○학과 학생 ◇◇◇가 00기로 활동하고 있어 더 애정이 느껴져 ◇◇◇를 통해 일정을 잡고 20××. ××. ×. 회식하게 되었다.

20××. ××. ×. 피해자로부터 이메일을 받고 나서야 사건 당일 술에 취해 성적발언, 스킨십을 하려고 하였다는 것을 알게 되어 회식에 동석한 ◇◇◇에게 연락하여 사건의 전말을 알아보았는데, 피진정인이 당시 술에 취하여 해서는 안 되는 행동을 했음을 인지하고 즉시 피해자에게 사과의 답장을 보냈다.

피해자의 연락처를 알지 못하였으므로 ◇◇◇를 통해 사죄의 변을 전달하였고, 피해자가 사과를 받아 준 것으로 판단하였으며, 미안하고 부

끄러워 더 이상 피해자에게 연락을 취하는 등의 행동을 하지 않았다. 피진정인은 나이도 있고, 술이 과하여 사건 당일 구체적인 행위에 대해 기억나지 않으나 피해자가 성적 굴욕감과 불쾌감을 느꼈다는 점에 대해 변명의 여지가 없다고 생각하고 있다.

다. 참고인

1) 참고인 1

참고인 1은 피해자와 같은 동아리 기수이고, 피진정인이 동아리 선배로서 밥을 사주겠다고 하여 20××. ××. ×. 동기들과 피진정인이 함께 회식하였다. 우리로서는 피진정인과 나이 차이가 많이 나서 선배라기보다 교수님과 밥 먹는 자리로 생각하고 갔었다.

그날 참고인 1도 피진정인으로부터 피해를 입었다. 당시 참고인 1이 피진정인 왼쪽에 앉았는데 피진정인이 만취해 참고인 1의 왼쪽 어깨를 안아 피진정인을 쪽으로 끌어당기면서 “이런 것은 선후배 사이니까 괜찮지?”라고 하였다. 피진정인이 왼쪽 팔로 참고인 1의 왼쪽 어깨를 당긴 순간 참고인 1의 몸과 피진정인의 몸이 접촉하게 되어서 참고인 1이 약간 힘을 주고 버텼다.

당시 피해자는 피진정인의 맞은편에 앉아 있었는데, 사건 당시 피진정인이 피해자와 악수하려고 엉거주춤 일어났고, 이에 피해자도 앉아 있을 수 없어 일어났던 상황이었다. 참고인 1은 피진정인이 피해자의 정수리에 입을 맞추는 장면은 보지 못했으나 이후 피해자가 당황스러워하며 자리에 앉는 것을 보았다.

2) 참고인 2

○○○○ 동아리는 ○○ ○○ 동아리로 약 00명이 소속되어 있고, 00기는 0명인데 같이 공연했다. 참고인 2는 20××. ××. ×. 00기 밴드부원 0명(참고인 2 포함), 피진정인과 같이 회식하였다.

참고인 2는 당시 ○○○대학 0학년으로 피진정인의 수업을 듣고 있었는데, 대화 중 피진정인도 같은 동아리 활동을 했다는 것을 알게 되었고, 피진정인이 00기에게 술을 사주겠다고 회식 자리 마련을 강권하여 00기 동기들이 피진정인과 술자리를 하게 된 것이다.

사건 당일 회식은 1차 고깃집에서 술을 시작하여 3차까지 갔다. 2차 술집에서 피진정인이 피해자에게 “너는 눈만 수술하면 괜찮겠다”라고 하였고, 3차에서 피진정인이 부원들과 악수를 하였는데 피해자와 악수할 때 두 손을 잡고 놓아주지 않았으며, 피진정인의 두 손으로 피해자 머리를 잡고 이마에 입을 맞추려고 하였는데 실제 입이 닿았는지는 모르겠다.

그리고 피진정인이 참고인 1의 어깨에 팔을 두르면서 당기는 것도 보았다. 당시 부원 중 남자가 참고인 2 밖에 없었으므로 피진정인이 피해자의 이마에 입을 맞추려는 걸 보고 ‘이건 아닌 것 같다’ 생각하여, ‘이제 마칠 때가 되었다’라고 말하면서 급히 자리를 파하였다.

회식 이후 피해자가 피진정인에게 문제 제기하는 메일을 보냈고, 피진정인이 참고인 2에게 전화하여 피해자의 연락처를 달라고 하였다. 참고인 2는 바로 피해자 연락처를 주지 않았고 피해자에게 연락하여 의사

를 물어보니 피진정인의 사과를 원한다고 하여 이를 피진정인에게 전달하였다.

피해자가 피진정인의 사과에 진정성을 느끼지 못해 국가인권위원회에 진정한 것으로 알고 있다. 참고인 2가 학과 선배인 진정인에게 피진정인의 행위에 관해 이야기하면서 피해자가 진정을 원한다고 하였고, 진정인은 졸업생이고 피진정인과 이해관계가 없어 진정하게 되었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인들의 진술, 양 당사자가 제출한 자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 ○○대학교 재학생으로 ○○ ○○ ○○○○ 동아리 00기이고, 피진정인은 ○○대학교 ○○과대학 교수이며 같은 동아리 00, 00기로 활동하였다.

나. 피진정인은 참고인 2를 통해 00기 동아리 후배와의 회식을 제안하여 20××. ××. ×. 동아리 00기 0명과 회식한 사실이 있다.

다. 피진정인은 위 일시 회식에서 피해자에게 “너는 눈만 수술하면 괜찮겠냐”라고 외모를 폄평하는 발언을 하고, 피해자의 손을 잡고 놔주지 않고, 목을 끌어당기고, 이마에 입을 맞추려고 하는 등의 행위를 한 사실이 있다.

라. 위 일시 회식에서 피진정인은 피해자 외에도 참고인 1의 어깨를 당기며 “이런 것은 선후배 사이니까 괜찮지?”라고 신체접촉을 하였다.

마. 피해자는 20××. ××. ×. 15:23 피진정인에게 위 일시 회식에서 피진정인이 술에 취해 성적 발언을 하고 신체 접촉한 행위에 대해 불쾌하였다는 이메일을 보냈고, 이에 피진정인은 같은 날 15:37 ‘어떠한 변명으로도 용서되지 못할 행동을 보여드렸습니다. 어제 일은 사실 기억이 나지 않지만 ◇◇◇에게 들어보니 취중행동으로 넘길 일이 아닌 듯합니다. 본인이 불쾌함을 느꼈다면 그건 분명 잘못된 행동입니다. 넓은 마음으로 한 번만 용서를 구합니다’라는 내용의 이메일을 회신하였다.

바. 이를 종합하면, 피진정인은 사건 당시 만취하여 기억은 나지 않는다고 진술하면서도 피해자의 주장에 대해 변명의 여지가 없다고 진술하는 등 사실상 해당 언동을 인정하고 있고, 사건 당시 동석한 참고인들의 진술도 피해자의 주장과 일치하는 등 피진정인의 행위에 대해 당사자 간의 다툼은 없다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」(이하 ‘위원회법’이라 한다) 제2조 제3호 라목은 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 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지를 판단할 때에는, 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 피해자와 같은 처지에 있는 합리적인 피해자의 관점에서 보았을 때 성적 함의가 있고 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

나. 성희롱에 해당하는지 여부

이 사건 회식은 동아리 선배인 피진정인이 후배들을 격려하는 차원에서 마련된 자리였으나, 피진정인과 피해자는 00년 정도의 나이 차가 있고, 참고인 2를 제외하고 00기 참석자들은 이 사건 이전에는 동아리 선배로서 피진정인을 알지 못했던 점, 참고인 2를 비롯하여 피해자 등 00기 동아리 부원들은 사건 당일의 회식을 교수님이 밥을 사주는 자리로 인식하고, 피진정인을 교수님으로 불렀던 점 등을 살펴볼 때 양 당사자 간에 교수와 학생이라는 위계 관계가 형성되었음을 부인하기 어렵다.

피진정인의 주장대로 이들의 관계가 동아리 선후배 사이라 하더라도 피진정인이 교수로서의 우월적 지위가 사라지는 것은 아니라는 점을 고려할 필요가 있다. 또한 선배로서 후배들에게 호의 또는 격려의 의사표시는 다른 표현으로 얼마든지 가능한데도 피진정인은 여성 후배들의 외모를 비교 평가하고, 만취하여 신체적으로 접촉한바, 피진정인의 언행은 피해자 및 참고인 1로 하여금 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하였다고 판단되며, 합리적인 사람이 피해자 및 참고인 1의 입장이라면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈을 것으로 판단된다.

이상에서 살펴본 바와 같이 피진정인의 행위는 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 성적 언동으로 위원회법 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 위원회법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2022. 12. 22.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 석 원 정

14 장애인단체 대표의 강사에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 22진정0439400 장애인단체 대표의 강사에 대한 성희롱
진 정 인 ○○○
피 해 자 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

피해자는 진정인이 대표로 있는 ‘○○○○’ 소속 강사이고, 피진정인은

한국○○○○○ ○○○○○(이하 ‘○○○○○’라고 함) 회장으로, 진정인과 피해자는 20××. ×. ×.부터 ○○○○○에서 주최하는 워크숍에서 주강사와 보조강사로 활동하였다.

피진정인은 20××. ×. ×. 워크숍이 끝나고 마련된 회식 자리에서 같은 테이블에 앉은 진정인, 피해자와 통성명하는 중 피해자에게 “나이는 어떻게 되세요?”라고 묻고 피해자가 “이제 00입니다”라고 답하자 “생리는 끝났냐”고 물어 피해자를 성희롱하였다. 이에 옆에 있던 진정인이 놀라 “회장님, 그게 무슨 말씀입니까”라고 항의하자 피진정인이 “미안합니다. 미안합니다.”라고 건성으로 사과한 후 진정인과 피해자에게 “둘이 사귀나, 둘이 사랑하는 사이냐”고 물어 재차 성희롱하였다.

2. 당사자 및 참고인의 진술 요지

가. 진정인

위 진정 요지와 같다.

나. 피해자

20××. ×. ×. 워크숍 후 회식 자리에서 피진정인과 인사를 나누던 중 피진정인이 나이를 물어 ‘00’이라고 답하니 갑자기 생리가 끝났냐고 물었다. 너무 당황스러운 와중에 “아직 안 끝났습니다”라고 말하니 피진정인이 “미안합니다, 미안합니다”라고 조롱하는 투로 사과하였다. 피진정인은 나이를 묻는 질문에 ‘생리를 한다’라는 답변을 들었다고 주장하는데, 여성이 이런 대답을 한다는 말이 되지 않는다. 이후 피진정인

은 진정인과 둘이 무슨 사이냐고 물었고 주강사와 보조강사라고 했음에도 사귀는 사이냐고 여러 번 이야기해 무척 불쾌하였다.

다. 피진정인

20××. ×. ×. 우리 단체의 프로그램을 맡아준 강사분들과 회원들에게 수고한다는 의미로 회식을 하였다. 식당에 자리를 잡고 진정인과 피해자와 통성명하던 중 마주 앉은 피해자에게 “나이가 어떻게 되세요?”라고 물었고 피해자가 “생리는 하는데요”라고 답하며 먼저 생리 이야기를 꺼냈다. 이에 피진정인이 “생리는 언제쯤 끝날 예정인가요(폐경이 언제냐)?”라고 물었고, 대화가 이상해지는 것 같아 곧바로 “죄송합니다. 우리 이런 대화를 하면 안 될 것 같습니다. 인권단체 회장으로서 높은 인권 감수성을 갖춰야 하는데 이런 대화를 하게 돼서 죄송합니다”라고 사과하였다. 처음 보는 사이에 생리가 끝났냐고 먼저 질문했다는 건 말이 안 되며, 피해자의 생리 이야기는 ‘아직은 젊다’는 의미로 받아들였다.

또 두 사람에게 사귀는 사이냐고 묻기는 하였지만 진정 요지와 같이 두 사람에게 반말을 하지 않았고 존칭을 썼다. 그 자리에서 진정인이 피진정인에게 항의하거나 고성이 오가는 등의 트러블은 없었고 2시간 동안 많은 대화를 나누며 즐거운 시간을 보냈다. 회식 자리에서 단체 내부 문제로 의견충돌이 있었던 것은 맞지만, 그건 진정인과의 문제가 아니었다.

라. 참고인

1) 참고인 1(○○○)

사건이 일어난 20××. ×. ×.부터 피진정인의 활동 지원과 근로

지원을 동시에 하고 있다. 그날 회식은 워크숍을 담당하는 ○○○○○○
○○센터장(참고인 2)이 피진정인에게 회원 격려차 회식자리를 제안하여
갖게 된 자리로, 참고인 1도 피진정인과 함께 강의를 듣고 인근 식당으
로 갔다.

피진정인이 진정인과 피해자와 처음 만나 이것저것 이야기를 나누다
가 피해자에게 나이를 물어봤는데 피해자가 나이에 대해 말하지 않고
“아직 생리 중입니다”라고 대답하였다. 이에 피진정인이 “폐경이 언제냐”
고 묻고는 순간적으로 실수라고 생각했는지 “이런 이야기할 자리가 아닌
데 말실수했다”며 바로 사과하였다. 참고인 1은 당시 ‘나이를 물어보는데
왜 생리 이야기를 하지’라고 생각해서 피해자의 답변을 기억하고 있으며,
그 말을 받아 피진정인이 폐경 이야기를 하기에 ‘아, 아직 폐경을 안 했
다는 뜻으로 이야기하셨구나’라고 생각하였다.

또 진정인과 피해자가 다정해 보여서인지 피진정인이 “두 분 어떤
관계냐, 애인이냐”고 물었던 걸로 기억한다. 이후에는 일상적인 이야기들
을 나누었고, 술자리 중 피진정인과 진정인이 연성을 높인 사실은 없다.

2) 참고인 2(○○○)

○○○○○에서 ○○○○○센터장을 맡고 있으며 이 사건은 참고인
2가 담당했던 워크숍 후 회식 자리에서 있었던 일이다. 그날 피진정인과
참고인 1이 나란히 앉고 진정인과 피해자는 그 맞은편에, 참고인 2는 옆
테이블에서 피진정인의 바로 옆자리에 있었다.

피진정인이 피해자에게 생리에 관한 질문을 했는지는 듣지 못했고, 참고인 2가 처음 들은 말은 진정인이 피진정인에게 “처음 만난 여성한테 나이를 물어보는 것도 좀 그런데 다짜고짜 생리가 끝났냐고 물어보는 건 뭘니까, 너무 하는 거 아닙니까”라는 취지의 항의성 발언이었다. 피진정인이 사과하는 말을 들으며 피진정인이 그런 말을 하긴 했나보다 생각하였고 이후 피진정인이 진정인과 피해자에게 두 사람이 사귀냐고 질문하는 건 직접 들었다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인들의 진술을 종합하면 아래와 같이 사실이 인정된다.

가. ○○○○는 장애인의 인권신장 등을 이루어 내고 장애인 관련 단체에 대한 지원과 발전을 목적으로 하여 설립된 ○○○○○○ ○○ 단체로, 피진정인은 20××. ×. ×.~20××. ×. ×. ○○○○의 ○○○○을 역임하였다.

나. ○○○○는 20××. ×.~××. 장애인영화제작 워크숍 ‘○○○○’ 0기 교육을 주최하였고 ‘○○○○’의 대표인 진정인이 이 워크숍의 주강사를 맡고 피해자가 보조강사를 맡아 진행하였다.

다. 피진정인은 참고인 2의 요청에 따라 20××. ×. ×. ○○시 ○○
○길 ○○ 소재 ‘○○○○○○’에 워크숍 강사 및 교육생 격려차 회식자
리에 참여해 참고인 1, 진정인, 피해자와 같은 테이블에 앉았다.

라. 피진정인은 위 회식자리에서 맞은편에 앉은 피해자에게 나이를 물
은 후 폐경과 관련하여 묻는 취지의 발언을 하고, 진정인과 피해자에게
‘무슨 관계인지, 사귀는 사이냐’고 질문을 하였다.

마. ○○○○○ 운영위원 0인은 20××. ×. ×. 피진정인이 성희롱으
로 진정이 제기되어 조사 중이라는 점과 피진정인의 단체 운영에 대해
비판하는 글을 SNS ○○에 올렸고 피진정인은 다음날 ○○○○○ 회장직
을 사임하였다.

5. 판단

「국가인권위원회법」(이하 ‘위원회법’이라 한다) 제2조 제3호 라목에
의한 성희롱이란 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사
용자 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”을 말한다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부를 판단할 때에는 당사자 간
의 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, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 양 당사자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 합리적인 피해자의 관점에서 보았을 때 성적 함의가 있고 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

위 인정사실에서 확인한 바와 같이 피진정인이 피해자에게 나이를 물은 후 폐경과 관련하여 질문한 사실은 인정되나 폐경 관련 발언이 나오게 된 맥락에 대해서는 양 당사자의 주장이 엇갈린다. 진정인과 피해자는 피진정인이 진정인의 나이를 듣고는 갑자기 생리는 끝났냐는 취지의 질문을 하였다고 주장하는 반면, 피진정인과 참고인 1은 피해자가 생리라는 말을 먼저 꺼냈고 피진정인이 그 말을 받아 생리가 언제 끝나는지 물은 것이라고 진술한다.

같은 테이블에 있었던 당사자들의 주장이 2대 2로 엇갈리는 상황에서 사건 당시 유일하게 술을 마시지 않은 참고인 1의 주장에 주목하였으나, 두 번의 조사 과정에서 참고인 1의 진술이 미세하게 번복되는 점이 확인되고, 피진정인의 활동 지원과 근로 지원을 동시에 하고 있는 상황에서 피진정인에게 유리하게 진술할 가능성을 배제하기 어렵다. 옆 테이블에 있던 참고인 2가 진정인과 피해자의 주장에 상당히 부합하는 진술을 하였으며, 상식적으로 보더라도 남성으로부터 나이 질문을 받은 여성이 아무 맥락 없이 생리한다고 답변하는 것은 개연성이 떨어진다.

한편, 피진정인이 같은 날 회식자리에서 진정인과 피해자에게 무슨 관계인지, 사귀는 사이냐고 질문하였다는 것에 대해서는 당사자 및 참고인 진술이 모두 일치한다. 피진정인이 진정인과 피해자가 주장사와 보조강사 사이임을 알면서도 계속 둘 사이를 남녀 간의 이성애적 관계인 것처럼 재차 질문하는 것은 그 자체로도 성적 함의를 내포하고 있으며, 피진정인의 발언과 관련하여 진정인이 항의하자, 당시 업무상 자리에 함께하였던 진정인과 피해자를 마치 사적인 관계 및 교제의 당사자인 것처럼 표현하는 내용으로 볼 수 있어 성적 언동의 연장선상에서 이해할 필요가 있다.

이러한 상황을 종합하면 피진정인이 피해자에게 나이를 물은 후에 폐경과 관련하여 질문한 것은, 여성 고유의 신체적, 생식적 기능에 대하여 거론한 것에 해당하는바, 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위에 해당한다. 그리고 진정인과 피해자를 이성애적 관계로 설정하고 질문하는 것 역시 성적 함의를 내포한 발언으로 볼 수 있다. 피진정인의 일련의 행위는 업무상 위계의 관계에서 피해자에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적 언동에 해당하며, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈을 것으로 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 위원회법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2022. 12. 22.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 석 원 정

15 회사 대표의 SNS를 이용한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 22진정0497200 회사 대표의 SNS를 이용한 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 20××. ×. ×. 주식회사 ○○○(이하 ‘이 사건 회사’라고 한다)에 입사한 직원이고, 피진정인은 이 사건 회사 대표이다. 피진정인은

20××. ××.경부터 다음 해 ×. 초경까지 진정인에게 ‘단둘이 ○○도 여행을 가고 싶다’, ‘뽀뽀하고 싶다’ 등 추근거리는 내용의 카카오톡 메시지들을 여러 차례 보내 진정인을 성희롱하였다.

2. 당사자 주장

가. 진정인

진정인은 20××. ×. 이 사건 회사에 입사하여 ○○ 등의 업무를 보았고 그 밖에도 ○○기업의 특성상 피진정인이 시키는 일은 다 하였다. 그러다가 같은 해 ××.경부터 피진정인이 진정인에게 노골적으로 추근거리는 내용의 카카오톡 메시지를 여러 차례 보내 결국 다음 해 ×. 회사를 그만둘 수밖에 없었다. 진정인은 성희롱 피해로 인해 부당하게 회사를 그만두었기 때문에 실업급여를 신청했는데, 피진정인이 실업급여 신청을 철회해달라고 진정인의 집에 찾아와 너무 무서웠다.

피진정인으로부터 금전적 배상을 원하지 않고, 다만 피진정인이 자신의 행위가 성희롱이라는 것을 알 수 있도록 교육을 시켜주기 바란다.

나. 피진정인

진정인이 주장하는 바와 같이 진정인에게 카카오톡 메시지를 보낸 사실을 인정하며, 진정인에게 여러 차례 사과의 뜻을 밝힌 바 있다. 진정인의 퇴사를 만류하였지만 진정인이 원하는 대로 퇴사 처리하고 실업급여 등 후속 조치를 해주었다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인과 피진정인의 각 진술 및 제출자료를 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인이 대표로 있는 주식회사 ○○○는 ○○, ○○ 등의 ○○, ○○ 업무를 담당하는 회사로, 20××. ×. ××. 설립되어 20××년 현재 약 0명의 직원이 근무하고 있으며 진정인은 20××. ×. 이 사건 회사에 입사하여 약 0개월 가량 근무하고 20××. ×. ×. 퇴사하였다.

나. 피진정인은 20××. ××. ××. 07:15경 진정인에게 카카오톡으로 “잠안오면 내 생각해요ㅎㅎ”라는 메시지를 보냈다.

다. 피진정인은 20××. ××. ××. 10:39~10:54경 진정인에게 카카오톡으로 “○○아 보고프노라”, “내가슴이 콩닥콩닥 뛰는구나 내가 ○○이를 원하나봐~”라는 메시지를 보냈다.

라. 피진정인은 20××. ××. 일자불상 14:28경 진정인에게 카카오톡으로 “우리 공주님”, “귀여워~”라는 메시지를 보냈다.

마. 피진정인은 20××. ××. 일자불상 20:26경 진정인에게 카카오톡으로 “나랑 해외로 떠날까”라는 메시지를 보내고 이에 진정인은 “아휴”라

고 답하였다.

바. 피진정인은 20××. ×× 일자불상 20:31~20:35경 진정인에게 카카오톡으로 “○○이 날 계속 짝어줬슴 좋겟당”, “밤에는 무슨 생각이 그리 많니...”, “설마 내생각 ㅎㅎㅎ”라는 메시지를 보냈다.

사. 피진정인은 20××. ××. 일자불상 08:33경 진정인에게 카카오톡으로 “○○도 여행갈래?”라고 묻고, 진정인이 “○실장님이랑 다른분께서 가요~~”라고 답하자, “단둘이 갈껀데...”라고 하여 진정인이 다시 “그건 제가 부담스러운데요...”, “ㅠㅠ”라고 답하였다.

아. 피진정인은 20××. ××. 일자불상 18:15경 진정인에게 카카오톡으로 “어디 가고픈지 검색해 ㅎㅎ 미리 예약 해야지~”라고 말하고 진정인이 “둘이서 가는건 좀 그래요 사장님~ 다른분들도 데려가주세요~”라고 답하자 “단둘이 가죠”라는 메시지를 보냈다.

자. 피진정인은 20××. ××. 일자불상 21:55~21:57경 진정인에게 카카오톡으로 “그냥 당신이 숨쉬는 곳은 허허벌판이어도 다 괜찮소” “그냥 널 보면 가슴 아파서 막 안아주고 싶고 보보 해주고 싶고 사랑해주고 싶어 그냥 눈물이 나 가슴이 찡해...”라는 메시지를 보냈다.

차. 피진정인은 20××. ××. 일자불상 06:46경 진정인에게 카카오톡으로 “난 외로운 사람이야 그런데 어느날 톡톡 발랄하고 썩썩한 여인이 내앞에 나타났지 처음엔 원래 그런여자인가 보다 생각했는데 한달즈음에 자꾸만 호기심이 생기고 그러다보니 사랑에 빠졌지... ㅎㅎ (중략) 와이프

하고 관계는 0년됨 더욱 둘다 멀어지고 다락방에서 잠 힘들 때 톡하고 터질것만같은 그녀가 나타나 날 사랑에 빠트렸슴...”이라는 메시지를 보냈다.

카. 피진정인은 20××. ×. ×. 14:01경 진정인에게 카카오톡으로 “○○이 너무 이빠”라는 메시지를 보냈다.

타. 피진정인은 20××. ×. ×. 06:26경 진정인에게 카카오톡으로 “그냥 다 버리고 너랑 해외로 떠나고 싶다 (중략) 난 매일 너생각 하면서 가슴아파하는데 ㅏ 난테 거짓말 안했으면 좋겠어 항상 진실적으로만 대해 주면 안되겠니. 남자친구 새로 생기거나 그러면 말해도 되.난 그냥 그저 너의 뒷모습만 봐라봐도 행복해 짝사랑 해도 좋아...”라는 메시지를 보내고, 진정인은 11:40경 “저한테 이러시는거도 너무 힘들어요 사장님 그만 해주세요 제발.... 저는 모든면에서 진실되지만 사장님 이러는 건 진짜 못 받아들이겠어요”, “차라리 제가 나가겠습니다 그냥”이라고 답하였다.

파. 진정인은 일자불상경 피진정인에게 카카오톡으로 “갑자기 카톡을 보고 생각을 정리하느라 답장이 늦었습니다. 저는 단한번도 사장님을 이성으로 생각해본 적 없어요. 요즘 카톡내용을 보고 혹시 그런마음이실까 했는데... 사장님은 제가 만나본분들중 가장 좋은 분이예요 닳고싶고 존경하는 어른이셨어요.. 그래서 저에게 사장님이 좋은분이고 제가 몸담고 밝은 미래를 그릴 수 있는 꿈의 회사의 사장님 맞지만 그 이상은 아니에요 그런 개인적인 아픔과 힘들어 있는 줄은 몰랐습니다 몇년동안의 스트레스를 계속 버티기 힘드셨을거예요 얼마나 힘드시겠어요... 그래도 대표

님과 한평생 연을 약속한 부부와 눈에 넣어도 아프지않을 아이들이 있으시잖아요. 남을 도우며 살라며 솔선수범하시는 아버지가 아들은 얼마나 자랑스럽겠어요. 저는 지금당장 저 스스로도 감당이 안되고 너무너무 힘들어요... 더 이상 아무것도 감당하고 싶지않습니다..”라는 메시지를 보내고, 이에 피진정인은 “미안해...”라고 답하였다.

하. 피진정인은 20××. ×. ××. 진정인에게 “안녕하세요. 제가 머라 할말이 없지만 무릎을 꿇어서라도 빌고 싶습니다. 어떻게 해야 용서를 구할수 있는지... 용서가 안되서 저를 증오하고 평생을 살아 간다면 저는 살수가 없습니다. (중략) 인권위원에서도 연락하지 말랬는데... 너무 죄송해요. 부모님께 사죄드리고 시폰데 죄인이라 갈수도 없고... 하라는데로 다 할게요. 노여움 풀릴 수만 있다면 뭐든 말해주세요. 저두 마음이 아파요ㅜㅜ 누군가에게 상처를 안겨주었다는게 용서할수 없죠... 미안합니다.”라는 문자 메시지를 보냈다.

5. 판단

「국가인권위원회법」(이하 ‘위원회법’이라 한다) 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱이란 “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”을 말한다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부를 판단할 때에는 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, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 양 당사자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 합리적인 피해자의 관점에서 보았을 때 성적 함의가 있고 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

위 인정사실에서 확인한 바와 같이 피진정인은 20××. ××.부터 20××. ×. ×. 진정인이 회사를 그만둘 때까지 진정인의 의사에 반하여 추근거리는 내용의 카카오톡 메시지를 수차례 보냈고, 이러한 피진정인의 행위는 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 야기하는 성적 언동으로서, 사회통념상 합리적인 사람이 진정인의 입장이라면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈을 것으로 보인다.

더구나 피진정인은 이 사건 회사의 대표이사여서 직원인 진정인이 피진정인의 일방적인 카카오톡 메시지에 불쾌감을 표현하기 어려웠을 것으로 보이며 실제로도 진정인은 피진정인의 메시지를 애써 무시하거나 예돌러 거절의 의사를 표시하는 등의 방법으로 당시 상황을 모면하였던 것으로 보인다.

또한 피진정인이 진정인의 퇴사 후에 진정인의 집을 찾아가거나 위원회의 조사가 개시된 후 조사관의 주의에도 불구하고 진정인에게 원치 않

는 문자를 보낸 것은, 가사 그 의도가 진정인에게 사과와 마음을 전하고자 하는 것이었더라도 진정인의 의사에 반한 것으로서, 2차 피해를 불러일으킬 개연성이 있다.

이러한 상황을 종합하면 피진정인은 자신의 지위를 이용하여 진정인을 성희롱하였고, 이로 인하여 진정인은 정신적 고통을 입었으며, 성적 불쾌감을 받지 않고 일할 수 있는 근로자로서의 인격적 이익을 침해당하였을 뿐만 아니라, 진정인에게 위협적, 굴욕적인 근로환경이 조성되어 이 사건 회사를 퇴사하기에 이른바, 그 피해가 적지 않다고 판단된다. 다만 피진정인로부터 금전적인 배상을 원치 않는 진정인의 의사 등을 고려할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 위원회법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2022. 12. 22.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

위 원 석 원 정

16 대학 산학협력단 성희롱 2차 피해

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 22진정0109800·23진정0201200(병합) 대학 산학협력단
성희롱 2차 피해

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○대학교 산학협력단장

주 문

피진정인에게, 진정인에 대한 전보를 철회할 것과 전 직원을 대상으로
성희롱 2차 피해 예방 교육을 실시할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○대학교 산학협력단(이하 '피진정산학협력단'이라 한다) ○

○캠퍼스 ○○○○팀 직원으로 직장 내 성희롱(이하 ‘성희롱 사건’이라 한다) 피해자이다. ○○○○팀 ○○○○ 부팀장인 ○○○(이하 ‘성희롱 사건 행위자’라 한다)에 의하여 직장 내 성희롱 피해를 입었고 이를 교육부에 신고하였는데, 신고 후 피진정산학협력단으로부터 아래와 같이 성희롱 2차 피해를 입었다.

교육부로부터 사건을 이관받은 ○○대학교 성평등상담실은 조사 후 성희롱으로 판단하고, 피진정산학협력단에 성희롱 사건 행위자에 대한 징계를 의뢰하였다. 그러나 피진정산학협력단은 ○○대학교와 별도 법인이라는 이유로 성희롱 사건을 재조사하기로 결정하고 수 개월간 성희롱 사건 행위자에 대한 징계를 지체하였다.

피진정산학협력단이 성희롱 사건 처리를 지연하는 동안, 20××. ×. ××. 피진정산학협력단 공식 전자우편을 통해 성희롱 사건 행위자를 옹호하고 진정인을 비방하는 내용의 전자우편(이하 ‘반박서’라고 한다)이 피진정산학협력단 ○○캠퍼스 공식 전자우편 주소(○○○○○○○○○○@○○○.○○.○○)로 발송되었다. 진정인은 피진정산학협력단에 2차 피해 발생을 호소하며 반박서에 대한 조사를 수차례 요구하였으나, 피진정인은 소극적인 태도로 임하고 피해자 보호를 위한 어떠한 조치도 취하지 않았다.

심지어 피진정산학협력단은 반박서에 기재된 진정인에 대한 비난 내용을 근거로 진정인을 ○○○○대학교병원으로 전보하기로 결정하였다. 진정인은 직원들이 진정인에 대하여 제기한 고충에 대해 정식으로 조사할 것을 요청했지만 피진정산학협력단은 이를 수용하지 않고, 20××. ××.

×. 진정인에 대한 전보를 강행하였다. 피진정산학협력단은 성희롱 피해자인 진정인에게 발생한 2차 피해를 도외시키고 직원들의 고충 해소를 명목으로 진정인의 의사에 반한 인사 조치를 함으로써 진정인에게 2차 피해를 야기하였다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

성희롱 사건을 교육부로부터 이관받아 ○○대학교 성평등상담실(현 인권센터)에서 조사하고 성희롱 사건 행위자에 대한 징계를 의뢰하였다. 그런데 피진정산학협력단 징계위원회에서 ○○대학교와 독립된 법인인 피진정산학협력단이 ○○대학교 성평등상담실의 조사 결과를 바탕으로 성희롱 사건 행위자를 징계할 경우 무효의 위험이 있다고 보았다. 그래서 직접 외부기관에 위임하여 재조사를 진행하기로 결정하였다.

진정인은 재조사에 응하지 않고, 고용노동부(○○지방고용노동청)에 직장 내 성희롱으로 신고하였다. 각 기관에서 성희롱 조사가 진행되는 중, 20××. ×. ××. ○○○○ ○○○○노조 ○○학원지부(이하 ‘노조’라고 한다)에서 성폭력 가해자를 징계하라는 성명서(이하 ‘성명서’라고 한다)를 발표하였고, 이를 후 익명의 노조 조합원에 의해 성명서에 대한 반박서가 배포되었다.

진정인은 반박서로 인한 2차 피해를 주장하며 피진정산학협력단에 배포자 조사 및 징계를 요청하였다. 그러나 ○○대학교 ○○○○○에 확인한 결과 반박서가 발송된 PC를 기술적으로 추적하기 어렵다는 답변을 받았다. 또 피진정산학협력단 ○○○ ○○○○팀장(참고인 1)이 사안을 알 수 있을 것으로 추정되는 직원 00여 명을 대상으로 면담하였으나 모두 반박서 작성에 대해 부인하였다. 피진정산학협력단 인사위원회는 위와 같은 노력에도 불구하고 반박서 배포자를 특정할 수 없고, 수사 기관에서도 반박서의 작성, 배포자를 찾지 못하고 있는 상황에서 피진정산학협력단이 추가로 조사하는 것은 어렵다고 판단하였다.

성희롱 2차 피해가 발생하지 않도록 성실히 주의, 관리하였지만 성명서가 발표됨에 따라 성희롱 사건이 전 구성원에게 알려지게 되었다. 또 반박서는 노조와 진정인의 행위에 불만을 가진 것으로 추정되는 신원 불상인이 성명서에 대한 반박 의견을 작성하여 구성원에게 발송한 것으로, 피진정산학협력단의 관리 소홀로 인해 2차 피해가 발생한 것이 아니다.

한편, 진정인에 대한 ○○○○대학교병원 전보는 피진정산학협력단 노사협의회에서 진정인에 대한 고충 민원이 제기되어 고충 해소 차원에서 진행된 것이다. 진정인은 평소 근무태도가 좋지 않고 직원 간의 관계가 원만하지 않아, 노조 조합원을 포함한 직원 대다수가 진정인에 대한 조치를 요구하였다. 이에 관련 절차를 준수하여 진정인을 ○○○○대학교병원으로 인사 이동시킨 것이며, 성희롱 사건과는 무관하다.

다. 참고인

1) 참고인 1(○○○, 피진정산학협력단 ○○○○팀장)

원소속은 ○○대학교이지만 20××.×.×경부터 현재까지 피진정산학협력단에 파견 형태로 근무하고 있다.

피진정산학협력단에 발령받고 와서 보니 정규직으로 전환된 기존 멤버들과 새로 들어온 사람들 간에 갈등이 있었다. 노사협상 때마다 경력 산정, 승진 등의 문제가 불거져 중재안을 제시하였고, 노조 조합원들 대부분 찬성하는 쪽으로 기울었다. 그런데 진정인이 신규 채용된 0명의 직원을 특정해서 누구는 부당 호봉 산정자고, 누구는 부정 채용자라는 자료를 만들었다. 그래서 그중 한 명인 ○○○가 진정인과 노조 대의원 등 3명을 직장 내 괴롭힘으로 신고하였고, 이것이 이후 일어난 사건들의 발단이라고 할 수 있다.

직장 내 괴롭힘 사건을 단독으로 조사하면 노조로부터 지적받을 수 있다고 판단하여, 외부 노무법인에 맡겨 조사를 진행하였다. 조사 결과 직장 내 괴롭힘에 해당된다고 하였고, 신고인 ○○○가 진정인 외 2명에 대해서는 사과를 받아들여 징계를 원치 않는다고 함에 따라 진정인에 대해서만 징계를 진행하게 되었다. 그리고 진정인에 대한 징계를 앞두고 있는 상황에서 성희롱 사건이 발생하였다.

진정인에 대한 징계위원회가 열리기 전, 성희롱 사건 행위자가 직장 내 괴롭힘 조사결과서를 진정인에게 교부할 수 없는 사유에 대하여 진정인에게 말하는 중에, 자신이 진정인의 가슴을 만지고 제3자가 이를 목격

하는 상황을 가정하고, 사건 당사자에게는 사건 자료를 줄 수 없다는 취지로 설명하였는데, 진정인이 이를 성희롱 사건으로 신고하였다. 진정인의 주장이 100% 사실이라는 전제하에 성희롱 사건 행위자의 비유가 부적절했다고 생각하지만, 성희롱 사건 행위자에게 성희롱의 의도가 있었다고 생각하지 않는다.

성희롱 사건에 대하여 ○○대학교 성평등상담실 조사 결과에 따라 피진정산학협력단 징계위원회를 개최하기로 하였다. 그런데 위원 구성이 사측 3명, 노측 2명, 총 5명으로 4 대 1이나 5 대 0이 아닌, 3 대 2로 가결되거나 부결되는 경우 노사 간 싸움이 우려되었다. 그래서 법학전문대학원 교수 2명을 참여시켰는데, 해당 법학전문대학원 교수 2명이, 피진정산학협력단은 별도 법인이기 때문에 ○○대학교의 조사 결과를 그대로 수용해서 징계할 경우 성희롱 사건 행위자가 이의를 제기하면 문제가 될 수 있다고 하였다. 그래서 징계위원회의 결과에 따라 외부기관에 의뢰하여 재조사를 진행하였고 그 외중에 노조의 성명서와 반박서가 배포되었다.

반박서는 노조에서 이틀 전 발표한 성명서를 비판하는 글이었는데, 작성자가 구체적으로 어떤 성희롱 피해가 있었는지 알고 있는 것 같지 않고, 노조에서 성명서를 발표하여 일을 이렇게 크게 만들었는지 이해하기 어렵다. 반박서 작성자에게 성희롱 사건의 피해자가 진정인이라는 사실이 어떻게 유출된 것인지는 알 수 없고, 노조에서 유출되었을 가능성이 높다고 생각한다. 반박서상 진정인에 대한 언급은 진정인과 같이 일한 ○○○○팀 직원이라면 대부분 다 그렇게 느끼고 있을 것이며, 직원들이 제출한 고충 문서에도 있는 내용이다.

반박서가 배포되고 성희롱 사건 행위자를 비롯하여 ○○○, ○○○, 참고인 3, 참고인 5, ○○○ 등 약 00명을 5분 정도 면담해서 확인하고자 했지만 모두 부인하였다. 전자우편이 발송된 시간에 어디에서 뭘 했는지 등까지 조사하지 않았는데, 이런 일로 직원들을 추궁하고 싶진 않았다. 전자우편 예약 발송이 가능하다고 하니 발송 시점을 조사하는 건 아무 의미가 없겠다고 생각하였다. 진정인의 CCTV 열람 요구를 불허한 것은 사건 발생 시각이 사람들이 많이 오가는 점심시간 직후였기 때문에 조사의 실익이 없다고 판단하였기 때문이다.

진정인은 피진정산학협력단에서 일한 지 오래된 직원으로서 오피니언 리더 역할을 하였고, 노조에서 신뢰하는 조합원이다 보니 다른 직원들이 진정인을 두려워하는 경향이 있다. 또 진정인이 파트장이나 다른 직원들을 무시하고 말을 함부로 한다는 이야기를 들어온 반면, 다른 직원들은 대부분 온순한 편으로 알고 있다. ○○○가 처음으로 용기를 내서 진정인을 신고한 것은 상당히 의외였다.

진정인에 대한 직원들의 불만이 쌓이다 보니 진정인에 대한 고충이 노사협의회 안건으로 다뤄지게 되었다. 당시 피진정산학협력단은 진정인의 직장내 괴롭힘 사건과 관하여 지방노동위원회에서 패소한 상태였기 때문에, 노사협의회에 노측 위원들이 진정인에 대한 익명의 고충을 가지고 왔을 때 이 내용만으로는 어떻게 할 수 없다는 입장이었다. 직원들의 입장이 정리되지 않은 채 진정인을 징계했다가는 진정인한테 또 공격당한다고 하였고 이후 노측 위원들이 진정인에 대한 고충을 정리해 제출하였다.

직원들이 제기한 고충과 관련하여 진정인을 징계까지 하고 싶지 않아 진정인을 다른 곳으로 전보하기로 결정하였다. 이에 대해 진정인의 의향을 물었으나 진정인은 정식으로 조사를 해달라고 하였다. 인사위원회를 개최하여 조사의 필요성이 없다고 판단하고 노무적으로 문제가 없다는 자문을 받은 후 진정인을 ○○○○대병원으로 전보하였다.

2) 참고인 2(○○○, ○○○○ 전국대학노동조합 ○○학원지부장)

진정인에 대한 직장 내 괴롭힘 조사는 굉장히 신속하게 이루어지고 징계도 강하게 이루어진 반면, 성희롱 사건 처리는 계속 시간을 끄는 등 객관성을 잃은 것처럼 보여서, 문제를 제기하는 차원에서 20××. ×. ××. 성명서를 발표하였다.

이를 후 산학협력단 공식 전자우편으로 노조 성명서를 반박하는 글이 뿌려졌는데, 이 반박서는 전형적으로 피해자를 공격하고 가해자를 옹호하는 논리로 2차 피해를 유발하는 글이었다. 게다가 허위 사실로 노조를 공격하는 내용이 다수 포함되어 있어 반박서가 배포된 당일 피진정산학협력단 ○○캠퍼스 소속 00명 조합원들에게 반박서 작성에 동의하거나 관여하였는지 문자를 보냈고 이때 답을 주지 않은 사람이 ○○○, 참고인 3, 참고인 5 등 8명이었다.

반박서가 배포되기 며칠 전 참고인 4가 노조 집행부에 진정인에 관한 고충 전자우편을 보낸 적 있는데 그 전자우편 내용이 반박서 내용과 상당히 유사하였다. 참고인 4가 반박서를 썼다고 확신하고 참고인 4에게 반박서를 작성했는지 물었는데, 참고인 4는 참고인 3과 ○○○에게 내용

을 전달받아 전자우편을 작성한 것이라고 하였다. 참고로 참고인 4가 보낸 노조 전자우편은 00명 가량의 노조 임원들이 공유하였고, 당시 임원진 중 피진정산학협력단 공식 전자우편을 사용할 만한 ○○캠퍼스 소속 직원은 없었다.

참고인 4의 진술을 근거로 ○○○, 참고인 3이 반박문의 실제 작성자라고 생각하고 두 사람에 대한 징계를 노조 본부에 올렸다. 하지만 이들이 작성한 글이 반박서의 내용과 상당 부분 일치하더라도 이들이 반박서를 작성했다는 직접적인 증거가 없고 노조에 조사권이 있는 것도 아니어서 확인 요청 문자에 미회신한 ○○○, ○○○(참고인 3), ○○○(참고인 5) 등 3명을 징계위원회에 회부하였다.

20××. ××. 진정인 전보 관련, 피진정산학협력단 ○○캠퍼스 직원들이 단체로 진정인에 대한 고충을 제기하였고, 피진정산학협력단이 전체 직원의 뜻이라면서 일방적으로 ○○○○대병원에 발령 낸 것으로 안다.

진정인을 전보한다는 이야기가 나왔을 때 차라리 징계를 하라고 한 것은, 그러면 진정인에게 소명 절차라도 있을 텐데, 직원들이 고충을 제기했다는 이유로 진정인을 일방적으로 전보하는 것은 문제라고 생각하였기 때문이다.

3) 참고인 3(○○○, 피진정산학협력단 ○○○○팀 파트장)

파트장이어서 그런지 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○ 파트원 등이 본인에게 진정인에 대한 고충을 많이 토로하였고, 이를 정리하여 참고인 4

에게 보냈다. 참고인 4가 그 내용을 20××. ×. ××. 노조에 보내고 전자우편을 포워딩 해줘서 봤다. 처음 작성해 참고인 4에게 보낸 문건은 찾을 수 없어 제출하기 어렵다.

반박서의 존재는 피진정산학협력단 소속이 아닌 ○○대학교 ○○팀 ○○○이 휴직 중인 ○○○ 파트장에게 이야기하고 이를 ○○○가 알려주었다. 참고인 2가 반박서 배포 당일 피진정산학협력단 ○○캠퍼스 소속 조합원들에게 보낸 문자를 보고 부서 전자우편으로 보내진 것을 인지한 것 같다.

참고인 2가 조합원들에게 반박서 작성에 가담하였는지 여부를 추궁하는 문자를 보내 회신하지 않았다. 반박서에 본인이 작성한 내용이 많이 포함되어 있어서 많이 놀랐고 어떻게 그 내용이 반박서에 인용되었는지 의문이었지만, 따로 알아보거나 별도로 조사를 요청하진 않았다. 이후 참고인 2가 참고인 4에게 ‘너희가 반박서를 쓴 거 아니냐’고 했다고 들었고, 진정인이 본인과 ○○○를 허위사실 명예훼손으로 고소하여 경찰 조사를 받기도 하였다.

참고인 4에게 준 문건이나 포워딩 받은 전자우편을 다른 사람에게 전달한 사실은 없다. ○○○, ○○○, ○○○, ○○○ 등에게도 보낸 적 없으며 참고인 4가 보낸 전자우편을 참고인 2 등 노조 집행부가 받았으니 거기에서 유출되었을 가능성도 있다고 생각한다.

피진정산학협력단에 진정인에 대한 고충 처리를 요구한 바 있다. 노사협의회 고충처리위원이어서 직원들이 제기한 고충 내용을 정리해 간사에게 전달한 것인데, 이는 성희롱 사건이나 반박서 사건 이전부터 진정인으로 인하여 많은 사람들이 힘들어 하니까 고충을 제기한 것이다.

4) 참고인 4(○○○, 피진정산학협력단 ○○○○팀 직원)

피진정산학협력단 ○○캠퍼스 조합원들의 근무 연차 순번에 따라 ○○○와 함께 노조 대의원이 되었다. 노조 대의원은 조합원의 의견을 대변하여 노조에 전달하는 역할이라고 듣고, 참고인 3으로부터 전달받은 진정인에 대한 고충 문건을 노조 집행부에 보냈고 전자우편의 인사말 외에는 참고인 3이 보낸 문서를 복사해 붙인 것이다.

참고인 3이 보낸 문서는 지워서 없는데, 사건 발생 초반에 범인으로 지목되면서 너무 무서웠고 반박서를 보지 않았다. 사건 당일 ○○○가 카카오톡을 열어보라고 하여 처음 알게 되었고 대의원이 있는 단체 대화방에 들어가 보니 본인이 작성자인 것처럼 지목되어 있어, 참고인 2의 연락처를 수소문해 전자우편을 보내게 된 경위를 설명하였다.

진정인에 대한 직원들의 불만에 대해서는 전해 듣기만 하였다.

5) 참고인 5(○○○, 피진정산학협력단 ○○○○팀 파트장)

반박서 작성, 배포에 관여한 사실이 없다. 20××. ×. 반박서가 우리팀 부서 전자우편으로 배포될 당시, 전체 교원들에게 안내할 내용이 있어 부서 전자우편에 접속한 상태였다. 전자우편이 잘 갔는지 확인 중,

보낸 전자우편함에 있는 반박서를 보게 되었고 바로 ○○○ ○○○○팀장한테 보고하였다. 그 이후 진정인이 찾아와 컴퓨터 IP를 보여 달라하여 보여준 사실이 있다.

6) 성희롱 사건 행위자

진정인을 성희롱하였다는 혐의로 신고되어 ○○대학교 성평등상담실에서 조사를 받았다. 그런데 ○○대학교와 독립된 법인인 피진정산학협력단이 ○○대학교 조사 결과에 따라 징계를 의뢰한 것을 수용할 수 없어 피진정산학협력단에 문제를 제기하였고 재조사를 받았다. 20××. ×. ×. 징계위원회에서 성희롱을 인정해 감봉 2월의 징계를 받았고, 별도로 이의신청을 하지 않았다.

20××. ×. ××. 배포된 반박서는 같은 날 13:59경 피진정산학협력단 ○○○○팀 부서 전자우편을 관리하는 직원이 포워딩해줘서 보게 되었다. 반박서 작성에 관여하지 않았고 이를 작성, 배포한 사람이 누군지 모른다.

7) 참고인 7(○○○, ○○대학교 ○○○ 팀장)

○○대학교 및 피진정산학협력단은 구글 기반의 전자우편을 사용하고 있으며, 반박서 전자우편을 보낸 IP 주소를 찾으려면 구글 서버에 들어가 전자우편 발송 로그를 봐야 한다. 하지만 구글에 요청한다고 해서 들어주지 않으며 구글 파트너사에 문의했더니 거기서도 불가능하다고 하였다. 그나마 가능한 방법은 경찰이 영장을 받아 구글 본사에 요청해야 하는 것으로 피진정산학협력단과 경찰에 IP주소를 특정하기 어렵다고 답변하였다.

이후 피진정산학협력단은 다시 세 개의 IP 주소를 특정해서 알려달라고 공문을 보냈고, 나중에 알고 보니 진정한이 해당 전자우편에 접속하여 ‘내보내기 기능’을 통해 IP 정보를 알아냈다고 들었다. 그런 기능이 있다는 걸 처음 알았다. 그러나 전자우편 예약 발송이 가능하기 때문에 해당 IP가 그 시간에 접속했다는 사실이 곧 전자우편 발송자라는 명확한 증거라고 볼 수 없고 단지 추정만을 가지고 해당 개인정보를 제공하는 것은 적절치 않다고 생각했다.

8) ○○대학교 인권센터

○○대학교는 「사립학교법」 제10조에 근거하여 학교법인 ○○학원에 서 설립 운영하고 있는 고등교육기관이고, 피진정산학협력단은 「산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률」(이하 ‘산학협력법’이라 한다) 제26조에 근거하여 설립된 법인이다. 피진정산학협력단은 ○○대학교 명칭을 사용하지만 설치 근거 법령이 다르고, 인사, 예산, 감사 등을 포함하여 분리된 별도 법인으로, 직원 임면에 관한 사항을 포함한 정관을 별도로 가지고 있으며, ○○대학교와는 별도의 단체협약을 체결하고 있다.

○○대학교의 「성폭력 예방 및 피해자 보호에 관한 규정」(2×.××.×× 폐지) 과 「인권센터 운영규정」(2×.××.×× 시행)의 적용 범위는 ○○대학교 구성원으로 한정되므로 ○○대학교 성평등상담실의 조사 결과로 독립된 법인인 피진정산학협력단 소속 직원에 대한 징계가 이루어진다면 징계 절차상 하자가 생길 수 있다고 판단된다.

9) 교육부 양성평등정책담당관

교육 분야 ‘성희롱·성폭력 신고센터’는 초·중등학교 및 대학 등 교육 기관에서 발생하는 성희롱·성폭력 사안을 모두 다루고 있으며, 대학 산학협력단은 산학협력법에 의거, 대학이 학교 규칙으로 정하는 바에 따라 설치한 대학 내 조직이므로 당연히 처리 범위에 포함된다. 또 산학협력단은 대학의 학교 규칙으로 정하는 바에 따라 대학 안에 둔 조직으로 해당 대학의 장의 지도·감독을 받으므로, 산학협력단에서 발생한 성희롱·성폭력 사안은 해당 대학의 인권센터 등 성희롱·성폭력 관련 전담 기구에서 조사·처리하는 것이 일반적일 것으로 판단된다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인 및 참고인들의 진술과 제출자료 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

1) ○○대학교는 ○○학원¹⁾이 설립, 운영하는 4년제 사립 종합대학교이고, 피진정산학협력단은 ○○대학교의 산업교육 진흥과 산학협력 촉진

1) ○○학원은 ○○대학교를 비롯하여 ○○○○○대학교, ○○의료원, ○○○○대학교병원, ○○고등학교, ○○○○고등학교, ○○중학교, ○○○○중학교, ○○초등학교, ○○유치원 등 10개 교육, 학술, 의료기관을 설립·운영하는 학교법인임.

을 목적으로 20××. ×. 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」에 의해 ○○대학교 ○○캠퍼스와 ○○캠퍼스에 설립되어 ○○대학교의 연구과제 개발 및 연구지원 사업 등을 경영하는 법인이다.

2) 진정인은 20××. ×.경부터 피진정산학협력단 기간제 근로자로 근무하다가 20××. ×. ××. 정규직 공개채용에 응시하여 합격한 무기계약직 근로자로, ○○○○팀에서 연구과제 협약, 관리, 정산 업무 담당자로 근무하였다. ○○대학교 총장이 피진정산학협력단장을 임명하고, 이 사건 전후로 피진정산학협력단장을 역임한 사람은 ○○○(20××. ××. ~ 20××. ××.), ○○○(20××. ××. ~ 현재)이다.

3) 노조는 20××. ××.경 ○○학원 산하의 대학교, ○○○대학, 산학협력단, 자회사 등(의료원 제외)에서 근무하는 정규직과 비정규직을 가입 대상으로 하는 통합노조로 출범하였고, 진정인을 비롯한 피진정산학협력단 직원들이 노조에 가입하였다. 노조는 20××. ×.경 피진정산학협력단을 상대로 첫 단체 교섭을 시작하였고, 피진정산학협력단은 20××. ×. 공인노무사인 성희롱 사건 행위자를 ○○팀장으로, 같은 해 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○ 등을 특별 채용하였다.

4) 피진정산학협력단은 진정인이 행위자로 지목된 직장 내 괴롭힘 신고에 대해 외부 인사(공인노무사 ○○○, ○○○)를 섭외해 20××. ×. ××.~ ××. 당사자 및 참고인들을 상대로 조사하였고, 신고 내용 모두를 직장 내 괴롭힘으로 판단하였다. 진정인은 20××. ×. ××. 피진정산학협력단으로부터 같은 달 ××. 개최되는 징계위원회 출석통지서를 교

부받고 같은 달 ××. 노조를 통해 피진정산학협력단에 조사결과서를 교부해줄 것을 요청하는 공문을 보냈다.

5) 성희롱 사건 행위자는 진정인에 대한 직장 내 괴롭힘 신고 사건 담당자로서 20××. ×. ××. 15:00~16:00경 진정인을 찾아가, 직장 내 괴롭힘 신고에 관한 결과보고서를 진정인에게 교부할 수 없는 이유에 대하여 설명하였다. 이와 관련하여 진정인은 성희롱 사건 행위자가 당시 다음과 같은 언행을 하였다고 교육부에 신고하였다(20××. ×. ××.).

내가 ○○쌤 가슴을 만졌어. 그걸 어떤 새끼가 본 거야. 그 새끼가 진술하면 내가 그 새끼 가만두겠냐'고 말하면서 손을 진정인의 가슴 쪽으로 뺏는 제스처를 하고,

'긴 인생에 이런 건 진짜 아무것도 아니야. 당신은 젊고 이쁘니까 괜찮아. 키 작고 뭐같이 생긴 애가 어디 여자 한 번 만져보고 싶어서 성희롱 신고당해서 오면 진짜 갑갑하다'고 말하고,

진정인에게 ○○의 ○○○ 등 맛있는 집에 가서 술 마시자고 하면서 '꼰대들 드글드글 한 데서 아주 꽃이 돼봐. 4, 50대는 그저 좋아하지' 등의 발언을 함.

6) ○○대학교 성평등상담실은 20××. ×. ××.~××. 진정인 및 성희롱 사건 행위자에 대한 조사를 진행하고, 같은 해 ×. ×. 성폭력대책위원회를 개최하여 성희롱 사건 행위자에 대한 징계 의뢰를 의결하였다. 피진정산학협력단은 같은 해 ××. ××. 1차 징계위원회를 개최하여, 피

진정산학협력단은 별도의 독립 법인이므로 ○○대학교 성평등상담실의 조사 결과는 피진정산학협력단 취업규칙 제60조에 의거하여 관할이 없는 기관의 조사 결과이므로 구속력이 없다고 판단하고, 피진정산학협력단이 외부 기관에 조사를 의뢰하여 객관적, 구체적 조사를 진행한 후 징계위원회를 재개최하기로 의결하였다. 진정인은 같은 해 ××. ××. 고용노동부(○○지방고용노동청)에 성희롱 행위자에 대한 징계 지체로 신고하였다. 교육부에서 20××. ×. ××. 산학협력단의 위 결정에 대해 ○○대학교에 의견을 요청하였고, 같은 달 ××. ○○대학교는 산학협력단의 징계위원회 의결 결과를 존중한다는 의견을 교육부에 제출하였다.

7) 고용노동부(○○지방고용노동청)는 20××. ×. ××. 피진정산학협력단 및 진정인에게 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제5항²⁾ 위반이 확인되어 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등의 조치를 취하도록 시정지시(기한: 20××. ×. ×.)한다는 내용으로 진정인 및 피진정산학협력단에 처리 상황을 회신하였다.

8) 피진정산학협력단은 진정인에 대한 직장내 괴롭힘 신고와 관련하여, 20××. ×. ××. 진정인에 대하여 정직 1개월의 징계를 의결하였다. 진정인은 이에 불복하여 노동위원회에 부당해고등구제신청을 하였고, ○○지방노동위원회는 20××. ×. ××. 진정인의 신청을 인용하였다.

2) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 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.

피진정인은 ○○지방노동위원회의 판정에 불복하였고, 중앙노동위원회는 같은 해 x. x x. 피진정인의 신청을 기각하였다.

9) 참고인 3은 제1차 피진정산학협력단 노사협의회의 근로자측 안건으로 진정인에 대한 고충을 호소하는 0건의 전자우편을 받았고, 참고인 3 본인의 고충 0건, 그리고 출처를 확인하기 어려운 고충 0건 등 총 0건에 대하여, A ~ I로 익명으로 표기하여 노사협의회에 제출할 자료를 작성하였다. 참고인 3이 받은 0건의 전자우편상 진정인에 대한 고충 내용을 살펴보면, 개인적 통화를 사무실에서 너무 큰 소리로 한다, 비난하는 말투와 감정적인 통화로 인한 스트레스, 업무 관련하여 물어보면 기분 나빠하는 티를 낸다, 타인의 출장 등 업무 공백을 사유로 한 비난, 파트장 지시에 대한 불만 및 업무 분위기 와해, 진정인이 외국인 교수를 위한 영문 버전 양식을 요청받고는 ‘○○○ 쌤, 이것 좀 작성해줘요. 쌤이 토익점수 제일 높은 거 저 알고 있어요’라고 말하는 등 인사위원으로 취직한 비밀 누설, 허위 사실로 직장 내 괴롭힘 신고, 같이 근무하기 눈치 보인다, 시선이나 말투가 위협적이다 등이다.

10) 노조는 20x x. x. x x. ‘○○대학교 산학협력단 내 성폭력 가해자를 즉각 징계하라!’는 제목의 성명서를 발표하였다. 성명서 배포 후 이틀 후인 같은 달 x x. 13:24경 산학협력단 ○○캠퍼스 공식 전자우편 주소(○○○○○○○○○○@○○○.○○.○○)로 “[반박서] 전국대학노동조합 ○○학원지부에 요구합니다!”라는 제목의 전자우편이 산학협력단을 비롯하여 ○○대학교 전체 부서 전자우편으로 발송되었다. 익명의 반박서 작성자는 자신을 피진정산학협력단 직원이자 조합원이라고 밝히면서, 성희

롱 사건 행위자에 대해 진정인에 의한 ‘한 명의 피해자일 뿐’, ‘몇 년을 근무하면서 성희롱적인 어떠한 언행도 본적이 없’고, ‘한 조직의 ○○팀 장으로서 문제가 되지 않도록 더욱 언행에 조심하였을 것임이 명확’하다고 하였다. 또 진정인에 대해서는 직원들을 ‘본인의 의견에 동의하지 않는다고 겁박’하고, ‘직원들의 각종 인사정보를 공공연히 공개함은 물론 이를 이용하여 협박’하고, ‘막말과 폭언을 일삼고’, 대다수의 직원들이 진정인으로 인해 ‘정신적 고통과 더불어 보복과 행패가 두려워 아무런 표현도 하지 못하는 공포 속에서 근무’하고 있으며, 진정인이 ‘진정한 가해자’라고 기술하였다.

11) ○○○○○경찰서는 20××. ×. ××. 진정인의 반박서 배포로 인한 명예훼손 고소에 대하여 “피해자(진정인)의 진술, 제출한 고소장, 증거자료로 보아 본 범죄 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 위반(명예훼손)에 대한 피해 사실은 인정’되지만 성명불상 피의자의 인적사항을 특정할 수 없어 피의자를 특정할 단서 발견 및 검거 시까지 ‘수사중지’하기로 하였다.

진정인이 참고인 3과 ○○○에 대하여 ‘고소인(진정인)을 비방할 목적으로 허위 사실이 기재된 메일을 ○○학원 노동조합의 공식 이메일과 노조 임원들에게 전송하여 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」위반(명예훼손) 하였다’고 고소한 건에 대하여(○○○○-○○○○), ○○○○○경찰서는 20××. ××. ×. ‘피의자들이 공모하여 글을 작성하였다고 볼 만한 증거가 불충분하며, 피의자 ○○○은 조합원들의 고충을 처리해 달라는 취지로 글을 작성한 점, 대부분의 내용들은 조합원들의

의견 및 사실을 기반으로 하여 작성된 것으로 확인되는 점, ○○대학교 노동조합에서 조합원들의 고충을 처리하는 위치에 있는 점, 조합원의 고충은 임원 집행부 정도에서 그 내용을 공유하는 점, ○○○의 입장에서는 고충을 처리하는 임원들이 제3자에게 전파할 것이라고 인식할 수 없는 점 등에서, 피의자 ○○○이 작성한 글이 명백히 허위 사실이라거나 허위 사실이라고 인식하였다고 볼 만한 증거가 부족하고, 비방의 목적을 인정하기 어려우며 달리 피의 사실을 인정할 증거가 없다'며 증거불충분으로 불송치 결정하였다.

12) 피진정산학협력단은 20××. ×. ×. 징계위원회를 개최하여 성희롱 사건 행위자에게 감봉 2월의 징계에 처하고 2주 간 성인지교육을 수강할 것을 의결하였다.

13) 진정인은 20××. ×. ××. '직장 내 성희롱 피해자에 대한 2차 가해, 피해자 정보 유출, 허위사실 명예훼손 유포'로 피진정산학협력단 및 교육부에 신고하였고, 피진정산학협력단은 같은 달 ××. 인사위원회를 개최하여 심의한 결과 "노동조합원들이 노동조합 집행부에 고충 사항을 건의한 것에 대하여 산단에서 개입하여 조사하는 것은 적절치 않음, 또한 고충 사항 의견 발의자를 반박서 배포 전자우편 발송자로 동일시하여 특정할 수 있는 근거가 없으므로 조사의 실익이 없다"고 의결하였다.

14) 피진정산학협력단은 20××. ×. ××. 1차 노사협의회 추가 진행을 개최하여 직원의 고충 관련 설문을 진행하기로 하고, 20××. ×. ××.~×. ×. '직원 고충처리 및 노동환경 조성을 위한 설문조사'를 온

라인으로 실시하였다. 설문은 총 10개의 객관식과 5개의 주관식 문항으로 구성되어 있는데, “직장생활을 하면서 모욕, 조롱, 협박 및 비난을 받은 적 있거나 목격한 적 있다”, “업무상 적정범위 이상의 모니터링(감사), 지적, 및 사소한 트집을 경험하거나 목격한 적 있다”, “업무상 획득한 비밀 및 기밀 누설을 직접 듣거나 소문을 들은 적 있다”, “업무시간 중 불량한 근무태도나 사적인 일에 집중하는 등 부적절한 모습을 목격한 적 있다”, “다른 직원을 의심하거나 사실 아닌 말을 지어내는 등 음해, 이간질, 누명을 씌우는 등의 일을 경험하거나 목격한 적 있다” 등 12가지 항목에 체크하도록 하고, 주관식으로 기술하도록 하였다.

위 설문조사 결과 위 각 항목에 대한 주관식에서 진정인의 이름이 다수 거론되었으며, 진정인에 대해 제기된 고충으로, 위의 고충 내용을 포함하여, 진정인으로부터 퇴사해야 하는 직원이라는 발언을 들었다, ‘누가 이렇게 하라고 했어요?’, ‘내가 이거 몇 월 몇 일 정확하게 이야기해줬잖아요’ 등 업무와 관련하여 감시와 비난을 받았다, 점심시간에 눈 마주친 직원에게 ‘뭘 봐?’라고 말하고, 출근하는 진정인에게 ‘왔어요?’라고 인사하니 진정인이 ‘광고해요? 조용히 말해요’라고 말하였다, 노조나 개인 용무로 자리를 비우는 경우가 많다, 직장 내 괴롭힘 및 따돌림을 한 적 없는데 허위 사실로 신고하였다 등이 중복적으로 제기되었다.

15) 피진정산학협력단은 20××. ×. ×. 제2차 노사협의회를 개최하여 위 설문조사 결과 및 ‘고충사항 접수 내용 및 조치 요청 확인서’를 안건으로 논의한 후 차기 노사협의회에서 후속 방안을 논의하기로 의결하였다. 피진정산학협력단은 20××. ×. ××. 제3차 노사협의회를 개최

하여 설문조사 결과에 따라 직원 고충처리에 언급된 진정인과의 분리 조치를 요청하기로 노사협의회 전체 위원이 만장일치로 의결하였다.

16) 피진정산학협력단은 20××. ××. ××. 진정인에게 같은 해 ××. ×.부로 ○○○○대병원으로 근무지를 변경(○○○○대병원에서 근무하던 ○○○의 근무지를 ○○캠퍼스로 변경)한다고 알렸다. 진정인이 같은 달 ××. 07:34경 피진정산학협력단에 ‘사용자가 근로자에게 해당 근무장소 변경 및 그에 따른 담당업무 변경 사항에 대해 협의한 사실이 없고 근로자가 사용자에게 해당 근무장소 변경 및 그에 따른 담당업무 변경에 대해 동의한 사실이 없는 점을 명확히 밝힌다’는 내용의 전자우편을 송부하였고, 피진정산학협력단은 대다수 직원들의 고충사항을 무시할 수 없고 정당한 전보 조치라는 취지로 답변하였다.

17) 피진정산학협력단 ○○캠퍼스에서 ○○○○대병원으로 전보된 것은 진정인이 유일하다.

5. 판단

「국가인권위원회법」(이하 ‘위원회법’이라 한다) 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱이란 ‘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’을 말한다.

「여성폭력방지기본법」 제3조 제1호 및 제2호는 ‘여성폭력’을 ‘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 등’이라고 정의하고, ‘여성폭력 피해자’를 여성폭력 피해를 입은 사람과 그 배우자(사실상의 혼인관계를 포함한다), 직계친족 및 형제자매라고 규정한다. 같은 법 같은 조 제3호 ‘2차 피해’는 ‘여성폭력 피해자가 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)를 입거나, 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 등의 불이익 조치’라고 규정하고 있다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제6항에 따르면, 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

피진정인이 진정인의 성희롱 신고에 대한 처리를 지체한 것은 성희롱 2차 피해라는 진정인의 주장과 관련하여, 진정인이 20××. ×. ××. 교육부에 성희롱 사건을 신고한 이후, ○○대학교 성평등상담실에서 같은 해 ×. ××.~××. 조사 및 같은 해 ×. ×. 성폭력대책위원회를 개최하여 성희롱 사건 행위자에 대한 징계 의뢰를 의결하고, 피진정산학협력단

징계위원회에서 같은 해 ××. ×× 재조사하기로 결정하였으며, ○○대학교에서 피진정산학협력단 징계위원회의 의결 결과를 존중한다는 의견을 20××. ×. ×× 교육부에 제출하고, 고용노동부에서 20××. ×. ××. 피진정산학협력단에 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제5항 위반이 확인되어 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등의 조치를 취하도록 하는' 요지로 시정지시하였고, 피진정산학협력단 징계위원회에서 20××. ×. ×. 성희롱 사건 가해자에 대하여 한 감봉 2개월의 징계 결정 등의 경위 및 성희롱 2차 피해를 규정한 취지 등을 종합하였을 때, 이에 대하여 성희롱 2차 피해라고 선불리 단정짓기는 곤란하다.

반박서와 관련하여 피진정산학협력단에서 ○○○○팀장을 통해 00명 가량의 직원들을 5분 내외로 면담하고, 사건 발생 시간의 CCTV 열람이 이루어지지 않은 점에 대하여는, 피진정산학협력단의 조사를 통해 반박서 작성자를 찾아내는 등 진정인이 요구하는 결과를 도출하기 어렵다는 점이 인정된다. 「여성폭력방지기본법」에서 성희롱 2차 피해에 대하여 규정한 취지에 비추어 볼 때, 반박서가 진정인이 신고한 성희롱 사실에 대한 객관적이고 중립적인 조사에 영향을 끼칠 가능성을 부인하기 어려운 상황에서, 반박서의 전파 금지, 유사한 행위가 벌어지지 않도록 직원들에게 주의를 환기시키는 등 피진정인의 조치가 없었던 것은 미흡한 것이라고 할 수 있다.

진정인을 ○○○○대병원으로 전보한 것은 진정인의 의사에 반하는 인사조치였다. 피진정산학협력단은 이것이 직원들의 고충을 해소하기 위한

정당한 조치로서 성희롱 신고와 관련이 없으며, 고충의 접수 또한 근로자들이 주도하였을 뿐 아니라, 노사협의회, 고충처리위원회 등의 절차를 준수하여 이루어진 만큼 진정인에 대한 전보는 문제가 없다고 주장한다.

위 고충처리는 직원들이 제기한 진정인에 대한 고충이 20××. ×. ××. 20××년도 1차 노사협의회에 안전으로 제출된 것에서 비롯되었다. 당시 진정인의 성희롱 신고 및 반박서 작성자 확인을 둘러싸고 피진정인인 산학협력단 내 갈등과 대립이 심화되었음을 넉넉히 짐작할 수 있는데, 이런 상황에서 진정인에 대한 고충이 노사협의회 안전으로 제출한 것으로 인해, 결과적으로는 진정인에게 우호적이지 않은 직원들에게 유리한 분위기가 조성되었을 것으로 보인다. 그렇다면 진정인의 성희롱 신고와 진정인에 대한 전보 및 그 배경인 고충 간의 연관관계를 완전히 부인하기는 어렵다.

더구나 고용노동부의 20××. ×. ××. 시정지시로 진정인이 성희롱 피해자인 점이 명확해진 이후에도, 피진정인이 진정인에 대한 고충을 처리한다는 이유로 진정인에 대한 전보 결정까지 나아간 것을 보면, 진정인이 성희롱 피해자인 점을 피진정인은 고려하지 않거나 또는 도외시한 것으로 보인다.

가사 성희롱 피해자가 도덕적으로 흠결이 있거나 조직 내 평판이 좋지 않은 사람이라 하더라도, 성희롱 및 2차 피해에 대한 기관의 입장은 공정하고 중립적인 것이어야 한다. 그러나 피진정인은 진정인이 성희롱 피해자인 것이 분명해졌는데도, 진정인에 대하여 고충이 제기되었다는 이

유로 고충이 제기된 상황과 전후 사정, 성희롱 신고사건과의 연관성 등을 살피지 않고 진정인의 의사에 반하는 인사조치를 하였다.

결국 진정인에 대한 전보의 표면상 이유는 직원들의 고충처리를 위한 것이지만, 실질적으로는 진정인의 성희롱 피해 신고 등이 원인으로 작용한 것으로, 이는 성희롱 피해 신고 등을 이유로 진정인에게 행한 불이익한 조치에 해당한다. 따라서 위원회법 제2조 제3호에서 성희롱을 차별행위로 규정하고 있는 점, 관련 법령에서 성희롱 2차 피해의 방지와 피해자에게 2차 피해로부터 보호받을 권리가 있음을 규정한 취지 등을 종합할 때, 피진정인이 진정인에 대하여 한 전보는 차별행위 피해자를 보호하기는커녕 오히려 불이익을 부과한 것이라는 점에서, 시정을 권고할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 위원회법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2023. 6. 19.

위 원 장 남 규 선

위 원 석 원 정

위 원 한 수 웅

17 ○○○ ○○법인 여성 팀장의 남성 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 22진정0509000 ○○○ ○○법인 여성 팀장의 남성 직원
성희롱

진 정 인 ○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○○○○○○○(주) (이하 ‘이 사건 회사’라고 한다) 진정 외
○○○ 팀장이 고용한 남성 직원이고, 피진정인은 다른 팀의 여성 팀장이다.

피진정인은 20××. ×. ××. 13:00~14:00경 진정인을 불러 업무와 관련하여 질책하는 과정에서 진정인이 사과하자 “죄송하면 다야? 그제 죄송한 사람 태도야? 뭘 쳐다봐, 씨발 새끼야, 만만해? 좇 같아?”라고 말하고, 진정인이 어이가 없어 헛웃음을 짓자 “야, 이 개새끼야 웃어? 씨발 놀아 재밌어? 씨발놀아 너 여자한테만 이러냐? 잠깐 ○○○ 팀장님 와 보세요, 이 미친 새끼가 날 찌려보네, 야, 너 고추는 달려있냐? 고추 없지? 왜? 이게 성희롱 같아? 네가 날 쳐다보는 게 더 성희롱이야, 병신 새끼야, 씨발, 더러운 새끼야, 어디 별레 같은 새끼가 굴러들어와서 회사를 지랄하고 있어, 씨발, 별레 새끼야”라고 말하여 진정인을 모욕하고 성희롱하였다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인

진정 요지와 같다.

나. 피진정인

이 사건 회사에서 개인사업자로 근무하였고, 진정인은 개인사업자인 진정 외 ○○○ 팀장이 고용한 직원이다. 20××. ×. ××. 진정인을 복도로 부른 것은 진정인이 피진정인을 ‘양아치’라고 모욕했을 뿐 아니라, 회사 규칙을 어기고 피진정인에게 물질적 피해를 줬기 때문이다. 진정인은 피진정인이 잘못을 지적해도 반성은커녕 계속 웃으면서 건성으로 “죄송합니다”라고 말하고, 다른 사람들이 안 들리게 콧방귀 소리를 내는 등

시종일관 피진정인을 무시하는 태도를 보였다.

진정인에게 “다른 남자 팀장들한테는 아무 말 못 하면서 여자 팀장이라고 이렇게 웃고 사과 안 하나”고 하였고, 계속 비웃기만 하는 진정인의 태도를 보며 본인이 성희롱을 당하는 것과 같은 불쾌감을 느꼈다. 이에 사무실로 들어가 진정 외 ○○○ 팀장에게 “진정인이 사과 없이 내 말에 계속 웃기만 한다.”라고 하였고, 진정인이 진정 외 ○○○ 팀장이 오자 바로 웃음을 멈추고 진지한 표정을 짓는 것을 보았다. 진정인에게 “고추 있냐(없냐)? 어때 내가 지금 네가 나한테 하는 성희롱 느낌이 지금 네가 이 단어 듣고 느끼는 감정이랑 같아 입장 바꿔 생각해야지. 네가 비웃으면서 대놓고 사람들 앞에서 내 말에는 웃고 ○○○ 팀장이 말하면 진지한 표정 하고 이런 것들이 다 성희롱이야, 네가 웬만한 거에는 웃으면서 무시하니까 내가 고추 없냐고 얘기한 거야 이렇게 말해도 넌 내가 느낀 성희롱을 입장 바꿔 생각할까 말까니까”라고 말했다. 진정인에게 “네가 날 쳐다보는 게 성희롱이야”라고 말한 적 없다.

진정인에게 “시발놈아, 왜 웃어, 왜 그렇게 쳐다봐, 병신새끼야”라고 것은 사실이지만, 당시 진정인이 마스크를 내리고 욕설 비슷한 말을 중얼거리고, “여자라고? 여자한테만 그런다고?”라고 말하며 본인에게 얼굴을 들이대면서 위협적인 표정을 하였기 때문이다. 이를 보다 못한 진정 외 ○○○ 팀장이 진정인에게 그만하라고 다그치기도 하였다.

이러한 상황을 사무실에 있던 많은 사람들이 목격하였기 때문에 진정인을 고용한 진정 외 ○○○ 팀장이 진정인을 해고한 것이며, 진정인은 회

사를 그만두면서 이 사건 회사 소속 전 직원들에게 본인을 ‘성범죄자’라고 메시지를 발송하여 피진정인을 모욕하고 명예훼손을 하였다. 성희롱 피해를 입은 것은 진정인이 아니라 본인이며, 진정인의 행위로 인한 정신적 충격으로 공황장애, 불안장애가 심해지는 등 큰 피해를 입었다.

다. 관계인

1) 참고인 1(진정 외 ○○○ 팀장)

이 사건 회사 팀장 및 개인사업자로서, 진정인을 비롯해 팀원들을 직접 고용한다. 사건의 발단은 진정인이 피진정인의 물건을 건드린 것이고, 피진정인에게 직원 교육을 잘못된 것 같다고 사과하였는데, 피진정인이 진정인과 직접 이야기를 하고 싶다고 해서 사건이 시작되었다. 두 사람이 이야기하다가 피진정인이 “팀장님, 와 보세요. 애 지금 웃고 있어요”라고 본인을 불렀고 그 순간 진정인이 표정 관리를 했는지 피진정인이 “이 새끼 봐라 자기 팀장 오니까 표정 관리하네?”라고 말하였다. 당시 피진정인이 너무 급발진한다는 생각이 들기도 하지만, “고추는 달려 있냐”라는 말이 무작정 나온 건 아니었고, 피진정인이 “여자라서 무시하느냐, 성희롱 당하는 기분이다” 등의 말을 하던 중 한 말로 기억한다.

2) 참고인 2

진정인과 같은 팀에서 근무하였고 사건 발생 당시 바로 옆에 있었다. 진정인과 피진정인 사이에 문제가 있었는데, 팀장끼리 합의를 본 상태에서 좋게 이야기를 하자고 해서 만난 걸로 알고 있었다. 그런데 피진정인은 이미 화가 난 상태에서 진정인을 복도로 불러냈고 진정인이 사과

를 하는데도 피진정인은 계속 “씨발 새끼”라고 욕을 하였다. 그리고 다시 사무실로 들어와 참고인 1을 불러내더니 “이런 식의 태도가 사과하는 게 맞냐”라고 따지고, 진정인에게 “왜 웃냐, 내가 여자라서 그러냐”라며 “너 고추는 달렸냐, 너는 없는 새끼야, 왜 성희롱 같아? 니가 날 보는 것도 성희롱이야, 더러운 새끼야”라고 말하였다. 그 말을 듣고 무척이나 놀랐고 사무실에 있었던 남자 직원들 대부분 상당히 거북했을 것이다.

3) 참고인 3

진정인과 같은 팀은 아니었지만, 사건 발생 당시 가까운 거리에서 지켜보았다. 그날 외근 나갔다가 들어온 피진정인이 진정인을 불러 이야기하다가 욕을 하였고, 표정 지적도 하고, “남자 새끼가”, “고추는 달렸느냐” 등 발언을 하였고, 말이 너무 심하다고 생각했다. 사건의 시작은 ○○○○○ 담당 문제에서 불거진 걸로 알고 있는데, 메신저에서 오간 이야기 때문에 피진정인 입장에서는 무시당한다는 느낌을 받았던 것 같다.

4) 참고인 4

20××. ×. ××. 당시 상황을 가까이에서 지켜보았는데, 진정인이 사과하는 소리는 들리지 않았고 피진정인이 진정인에게 “웃는 거예요? 웃겨요? 비웃지 마세요”라는 말을 여러 번 반복하였다. 그리고는 피진정인이 사무실로 들어와 “남자 팀장한테도 그러는지 보자”라며 참고인 1을 불렀는데, 진정인의 표정이 돌변하고 깽뚫하게 예의를 갖추는 모습이 누가 봐도 피진정인을 무시하는 태도였다. 진정인은 마스크를 내려 피진정인을 보면서 비웃기도 하였고, 남자 직원이 말리면 가만히 있다가도 여

자 직원이 그만하라고 말리면 비웃는 행동을 하기도 하였다. 이후 진정인은 전 직원이 보는 메신저에 피진정인을 성범죄자라고 말하고 퇴사하였는데, 애초에 이 사건은 진정인이 회사의 규칙을 어겨 발생한 것이다.

5) 참고인 5

진정인은 평소 다른 팀 담당 ○○ 관련 전화를 많이 하였고, 그날도 회사 내부 규정을 어기고 피진정인의 전속 ○○○○에 피해를 끼칠 만한 통화를 하였다. 그날 오후 피진정인이 진정인을 불러 이야기를 나누는데, 진정인이 “죄송합니다”라고 하면서도 전혀 죄송한 말투가 아니었고, 피진정인의 말에 계속 웃어서 피진정인이 “여자 팀장한테는 이러고 남자 팀장한테는 안 그러고, 사무실에서 직원들 다 있는 데서 이 정도이니 성희롱 당하는 기분”이라고 말하였다. 진정인은 그 말을 듣고도 “아닌데요?”라며 비아냥거리고, 마스크를 내려 피진정인을 뚫어지게 쳐다보았다. 피진정인이 진정인에게 무시당하고 울던 모습이 생생하다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인 및 피진정인, 참고인들 각 진술과 제출된 자료 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 회사는 20××년 설립되어 ○○○ ○○ 및 ○○ 등 ○○ ○ ○○사업을 하는 회사로, 피진정인은 영업 실적에 따라 인센티브를 받는 방식으로 이 사건 회사와 계약을 맺고, 팀장 및 개인사업자로서 팀 원을 고용한다. 진정인은 참고인 1에 의해 20××. ×. ×. 고용되었다.

나. 진정인은 피진정인이 체결한 ○○○○○○과 관련하여 통화하였다. 이 사건 회사는 이를 ‘타인이 체결한 ○○○○○○에 대해 회사 측에 알리지 않고 임의로 통화하여 ○○○○○○의 파기를 유도한 것으로, 회사 규칙 위반 및 고객사에게 회사의 명예를 실추시키는 행위’라고 규정하여, 20××. ×. ×. 진정인에 대하여 소유자정보 조회 일체 금지, 분리수거·세절기 및 쓰레기통 중간 정리 등의 징계를 하였다.

다. 피진정인은 진정인의 위 통화 등과 관련하여, 20××. ×. ××. 13:00~14:00경 진정인을 이 사건 회사 복도로 불러내 이야기하는 과정에서 진정인에게 여성이라서 무시하느냐의 취지의 이야기를 하면서 ‘너 고추는 달려있냐? (너는) 고추 없다’라는 요지로 말하였다.

라. 진정인은 20××. ×. ××. 고용노동부(○○지방고용노동청○○○ ○지청)에 이 사건 진정과 동일한 내용으로 신고하였고, 고용노동부는 이에 대하여 “20××. ×. ××. 양 당사자 간 갈등 상황이 있었음은 확인되나 진정인이 주장하는 언행에 대해 당사자의 주장이 다르고, 진정인이 주장하는 직장 내 성희롱 사실을 객관적으로 입증할 수 있는 내용이 확인되지 않음, 후속 인사 조치에 대해서는 진정인 소속팀 전체에 대한 조치로 위 갈등상황과 관련되어 있지만 직장 내 성희롱과는 관계가 없는

것으로 판단됨. 이에 본 건을 20××. ××. ××. 법 위반 없음으로 행정종결함”이라고 회신하였다.

마. 진정인은 20××. ×. ××. 퇴사하였고, 피진정인은 같은 해 ×월 경 이 사건 회사의 계약을 종료하였다.

5. 판단

진정인은 20××. ×. ×. 국가인권위원회(이하 ‘위원회’라 한다)에 이 사건 진정을 제기한 후, 같은 달 ××. 고용노동부에 이 사건 진정과 동일한 내용으로 신고하였다. 「국가인권위원회법」(이하 ‘위원회법’이라 한다) 제32조 제1항 제5호 본문에 의하면, 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우에 진정을 각하하고, 같은 법 제3항은 위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에도 그 진정이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 그 진정을 각하할 수 있다고 규정하고 있다.

이 사건 진정은 위원회의 재량에 의하여 각하할 수 있는 사안인데, ‘너 고추 있냐’ 요지의 발언에 대하여 당사자 사이에 다툼이 없고 여러 참고인들의 이 사건 발언을 뒷받침하는 진술이 있음에도, 고용노동부에서 ‘진정인이 주장하는 직장 내 성희롱 사실을 객관적으로 입증할 수 있는 내용이 확인되지 않음’을 이유로 행정종결한바, 위원회가 다른 권리구제 절차에 부당하게 관여하는 결과가 초래될 소지가 없는 점, 내용 확인이 되지 않는

다는 취지의 고용노동부 회신에 따르면 성희롱에 관한 위원회 업무 관할과 타 기관 관할의 중복·충돌로 모순되는 결정을 할 우려가 있다고 보기 어려운 점 및 진정인에 대한 권리구제의 실익이 있는 점 등을 종합하여, 이 사건 진정을 각하하지 아니하고 본안심사를 하기로 한다.

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱이란 “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”을 말한다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 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, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 양 당사자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

진정인과 피진정인 사이에 직접적인 근로관계가 성립하지 않지만, 피진정인은 이 사건 회사 개인사업자로서 팀원들을 고용한 사용자이고, 진정인과 피진정인이 이 사건 회사에서 함께 근무하였으며, 피진정인이 진정인에게 한 발언은 ○○○ ○○○○과 관련한 업무상 갈등 과정에서 있는 것이므로, 진정인과 피진정인 간 및 이 사건 행위의 업무 관련성이 인정된다.

이에 대해 피진정인은 진정인이 보인 불손하면서도 위압적인 태도는

여성 상급자인 자신을 무시하는 것으로, 자신이 성희롱을 당하는 것처럼 여겨져 진정인에게 이를 강하게 전달하기 위해 진정인에게 ‘고추는 달려 있냐, (너는) 고추 없다’ 요지로 말했다고 한다.

그러나 피진정인의 주장과 같이 여성 관리자를 무시하는 태도에 대하여 항의·지적을 하는 상황이라고 하였을 때, 상대방에게 그와 같은 태도가 바람직하지 않다는 취지로 발언한 것이 아니라, ‘남자가 아니다’라고 조롱 내지 도발하는 내용의 발언을 한 것은 대화의 맥락에 맞지 않는다. 피진정인은 업무상 위계를 따름에 있어서 성별의 구분이 있어서는 안 된다는 주장을 하는 것이고, 그와 같은 논지에 의하면 상대방의 성별을 거론하여 공격할 이유가 없기 때문이다. 피진정인이 진정인에게 한 이 사건 발언은 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 언어적 행위로서, 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 진정인과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위인바, 성적 언동에 해당한다(대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결 참조).

성희롱이 성립하기 위해서는 구체적 사정을 참작하여 볼 때 객관적으로 행위의 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 하는 점에 비추어, 진정인이 이 사건 발언으로 인하여 성적 굴욕감 및 혐오감을 느꼈음이 인정되며(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결 참조), 이 사건 피진정인이 여성이라는 이유로 달리 해석되기 어렵다.

6. 결론

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

2023. 7. 18.

위 원 장 남 규 선

위 원 석 원 정

위 원 한 수 응

18 ○○○○ 조합장·지점장의 성희롱 및 2차 가해

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 23진정0035900 ○○○○ 조합장·지점장의 성희롱 및 2차 가해

진 정 인 ○○○

피 해 자 1. ○○○

2. ○○○

피진정인 1. ○○○

2. ○○○

주 문

1. 피진정인 2에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 이수할 것을 권고합니다.
2. ○○○○회장에게, 유사 사건의 재발 방지를 위한 대책을 수립할 것을 권고합니다.
3. 진정요지 가항 내지 다항, 진정요지 라항·마항 중 피해자 2에 대한 부분은 각하합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인과 피해자 2는 ○○○○○○ ○○지점(이하 ‘○○지점’이라 한다) 직원인데, ○○○○○○ 조합장인 피진정인 1과 ○○지점 지점장인 피진정인 2로부터 아래와 같이 성희롱 및 2차 피해를 입었다.

가. 20××. ××. ××. 18:30경부터 ○○광역시 ○구 소재 장어구이 집에서 있었던 회식에서 피진정인 1은 옆에 앉은 진정인과 다른 직원의 손을 잡았다.

나. 위 회식에서 피진정인 1은 식탁의 물건을 집으면서 자신의 팔뚝으로 오른쪽 옆에 앉은 피해자 2의 가슴을 의도적으로 몇 차례 건드렸다.

다. 같은 날 21:30경 위 회식의 2차로 간 노래방에서 피진정인 1은 옆에 서 있는 진정인과 피해자 2의 어깨와 허리에 팔을 돌렸고, 진정인과 피해자 2의 팔을 당겨 자신의 허리에 두르게 하는 등의 성적 언동을 하였다.

라. 피진정인 2는 장어구이집 회식에서 피진정인 1이 도착하기 전 진정인과 피해자 2를 비롯해 여직원들을 피진정인 1의 좌우로 앉으라고 자리를 지정하는 등 여직원들이 조합장(피진정인 1)을 모셔야 한다는 태도를 보였다. 또한 같은 날 21:30~23:00경 노래방에서도 진정인, 피해자 2를 포함하여 여직원들을 피진정인 1의 옆으로 데려와 같이 노래를

부르도록 하였다. 이와 같은 언동은 명백한 성희롱이다.

마. 20××. ××. ××.경 진정인과 피해자 2가 피진정인 1을 상대로 수사기관 고소, 고용노동부 성희롱 구제신청 등을 제기하자 피진정인 2는 탄원서 초안을 작성하여 ○○지점 직원들에게 보내 서명토록 하였는데, 이는 피해자들에 대한 성희롱 2차 가해이다.

2. 당사자 주장의 요지

가. 진정인과 피해자 2

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 피진정인 1(○○○○○○○ 조합장)

(진정요지 가항~다항 관련) 동영상과 사진 속 흰 셔츠 입은 남자가 본인이 맞다. 20××. ××. ××. 1차 회식에서 직원들의 손을 잡거나 2차 노래방에서 피해자들의 어깨 및 허리에 팔을 두르고, 직원들의 팔을 당겨 본인의 허리에 두르게 한 것이 모두 사실이다.

손을 잡고 이야기한 것은 직원들을 칭찬하고 격려하는 차원이며, 애초에는 1차가 끝나고 집에 가려고 했으나 피진정인 2가 연말이니 직원 사기 진작을 위해 같이 가자고 권하여 따라간 것이다. 그 자리에서 피해자들의 허리 등을 잡은 것은 추행하려는 의도가 아니라 흥에 겨워 자연스럽고 나온 행동이다. 피해자들과 직원들에게는 송구스럽게 생각한다.

2) 피진정인 2(○○○○○○○ ○○지점장)

가) [진정요지 라항 관련] 1차 회식 장소인 장어집에 도착해보니 테이블이 각 8명, 4명이 앉게 되어 있었고, 피해자 2는 4명이 앉는 테이블에 앉아 있었다. 그 테이블에는 술을 하지 못하는 직원이 앉을 예정이어서, 피해자들을 8명이 앉는 테이블에 앉게 하였다. 그리고 8인 테이블 가운데가 피진정인 1의 자리, 피진정인 1의 맞은편이 피진정인 2와 부지점장의 자리였고, 피진정인 1 주위에 한 자리가 남아 피해자 2에게 앉으라고 한 것이다.

노래방에서 술이 과하여 정확히 기억은 하지 못하지만, 혼자 앉아 있는 여직원을 앞쪽으로 이끈 사실이 있다. 직원들이 서로 어울리면서 놀게 하고자 하는 짧은 생각에 직원이 싫어한다는 것을 인지하지 못하고 앞쪽으로 이끈 것은 잘못된 행동이었다고 생각한다.

나) [진정요지 마항 관련] 20××. ××. ××. ○○지점 직원 중 5명에게 탄원서 초안을 만들어 메일로 보냈다. 메일을 받은 직원은 회식에 참석했던 직원이며, 메일을 보내면서 쓰고 싶지 않으면 쓰지 않아도 된다고 하였다. 메일을 받은 5명의 직원 중 남자 직원 3명은 작성하였고, 여자 직원 2명은 작성하지 않았다. 3명의 탄원서는 서랍에 두고 퇴근하였는데, 퇴근 후 생각해 보니 피해 직원들을 고려하지 못한 잘못된 행동이었다는 생각이 들어 월요일 출근해서 메일을 받은 여자 직원 2명에게 미안하다고 사과하고 남자 직원들이 작성한 탄원서는 폐기하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서, 진정인의 진술서, 전화조사보고, 피진정인 문답서, ○○경찰서의 수사결과보고서, 관계기관(○○○○○) 제출자료, 진정인이 제출한 사진파일 및 동영상 파일 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인과 피해자 2는 20××. ××. ××. 당시 ○○○○○○ ○○지점 소속 직원이었으며, 진정인은 현재 휴직 중이다. 피해자 2는 계약직 직원으로 계약기간은 20××. ×. ×.부터 20××. ×. ×.까지였으나, 20××. ×. ×.자로 사직하였다.

나. 피진정인 1은 20××. ×. ×. 임기 0년의 ○○○○○○ 조합장에 당선된 이후 20××. ×. 재선되었으며, 20××. ×. ×. 세 번째 당선되었다.

다. 20××. ××. ××. 18:30경 ○○광역시 ○구 소재 ◇◇민물장어에서 피진정인 1, 2, 그리고 ○○지점 직원 9명이 참석한 회식이 있었다. 이 자리에서 21:00경 피진정인 1은 왼편에 앉은 진정인의 손을 잡아 진정인의 오른쪽 허벅지에 올려놓고 만진 사실이 있다.

라. 같은 날 21:30~23:00 ○○광역시 ○구 소재 노래방에서 피진정인 1은 자신의 팔을 진정인과 피해자 2의 어깨 및 허리에 두르고 이들의 팔을 끌어당겨 자신의 허리에 두르게 하였다.

마. 20××. ××. ××. 18:30경 ○○광역시 ○구 소재 ◇◇민물장어에서 있었던 회식에서 피진정인 2는 피진정인 1이 도착하기에 앞서 진정 외 ○○○와 진정인을 피진정인 1의 왼편에, 피해자 2를 피진정인 1의 오른편에 앉도록 좌석을 배정하였다.

바. 피진정인 2는 같은 날 21:30~23:00 ○○광역시 ○구 소재 노래방에서 피진정인 1과 같이 노래를 부르라면서 진정인과 피해자 2를 포함하여 여직원 서너 명을 피진정인 1 옆으로 끌어 데리고 왔다.

사. 20××. ××. ××. 진정인과 피해자 2가 피진정인 1을 강제추행 등의 혐의로 ○○○○경찰서에 고소하였다. 피진정인 2는 피진정인 1에 대한 탄원서 초안을 진정인과 피해자 2 등을 제외하고 ○○지점 직원 5명에게 같은 달 ××. 메일로 발송하여 서명해줄 것을 요청하였고, 직원 3명이 서명하여 피진정인 2에게 보냈으며, 피진정인 2는 이를 경찰서 등에 제출하지 않았다.

아. 피진정인 1은 ○○○○회 조합감사위원회의 조사를 받고 인정사실 다항 및 라항의 행위와 관련하여 20××. ×. ××. ○○○○○○ 이사회로부터 ‘임원의 품위유지 위반으로 인한 공신력 실추’ 등을 이유로 ‘직무정지 5개월’의 징계를 받았으며, 같은 해 ×. ××. 복직하였다.

자. 피진정인 2는 ○○○○회 조합감사위원회의 조사를 받고 인정사실 마항 및 바항의 행위와 관련하여 20××. ×. ○○○○○○ 인사위원회로부터 ‘성(性) 관련 논란을 유발’ 등을 이유로 감봉 5개월의 징계를 받았

으며, 현재는 ○○○○○○ ○○지점 ○○본부장으로 근무하고 있다.

차. ○○○○경찰서는 20××. ×. ××. 피진정인 1에 대하여 강제추행 등의 혐의로 ○○지방검찰청에 송치(불구속)하였고, 같은 해 ×. ××. ○○ 지방검찰청(○○지점 20××형제○○○○○호)은 피진정인 1을 ‘1. 강제추행치상, 2. 강제추행’으로 불구속구공판 결정하여 재판 진행 중이다.

카. 피해자 2와 피진정인 1은 20××. ×. ××. 합의서를 작성하고 피진정인 1은 피해자 2에게 합의금 0천만원과 사과문을 제공하고, 피해자 2는 검찰에서 진행 중인 사건에 대한 처벌불원서를 제출, 추후 본건 관련 민형사상 고소를 제기하지 않기로 하였다. 피해자 2는 20××. ×. 국가인권위원회(이하 ‘위원회’라 한다) 이 사건 진정 담당 조사관과의 전화 통화에서 ‘이 사건 진정에서 자신과 관련된 부분에 대해 조사를 원하지 않는다’는 의사를 밝혔다.

5. 판단

가. 각하 여부에 대한 판단

가) 진정요지 가항, 진정요지 다항 중 진정인에 대한 부분

진정인과 피해자 2는 이 사건 진정 사안과 관련하여 20××. ××. ××. 피진정인 1을 강제추행 등의 혐의로 ○○○○경찰서에 고소하여 재판 진행 중이다. 20××. ×. ××. 위원회에 진정이 제기될 당시 수사기관의 수사가 진행 중이었으므로, 진정요지 가항, 진정요지 다항 중 진정인에 대한 부분에 대하여「국가인권위원회법」(이하 ‘위원회법’이라 한다)

제32조 제1항 제5호에 따라 각하한다.

나) 진정요지 나항, 진정요지 다항 내지 마항 중 피해자 2에 대한 부분

피해자 2는 20××. ×. ××. 피진정인 1과 합의를 작성하고 수사기관에 처벌불원서를 제출하였다. 그리고 20××. ×. 위원회 조사관과의 통화에서 이 사건 진정 중 자신에 대한 부분에 대하여 더 이상의 조사를 원하지 않는다는 의사를 피력하였다. 진정요지 나항, 진정요지 다항 내지 마항 중 피해자 2에 대한 부분은 진정인이 제3자로서 피해자 2가 입은 피해를 진정한 것이고, 이에 대해 피해자 2가 조사를 원치 않는 의사를 표하였으므로, 위원회법 제32조 제1항 제3호에 따라 각하한다.

나. 판단

이 사건 진정에서 진정요지 라항·마항 중 진정인에 대한 부분에 대하여 본안판단을 하기로 한다.

위원회법 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱이란 “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”을 말한다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 행위(성적 언동)의 업무관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대

방이 그러한 행위를 원하지 않았고, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 양 당사자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

피진정인 2는 ○○지점 지점장으로 근무하였다. 이 사건 성적 언동은 ○○지점의 회식 자리에서 발생하였는데, 성희롱에서 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무 관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 병자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고(대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결 참고), 어떠한 성적 언동이 업무 관련성이 인정되는지는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 이루어진 장소와 상황, 행위 내용과 정도 등 구체적인 사정을 참작해서 판단해야 하는 점에 비추어(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결 참고), 이 사건 행위의 업무 관련성이 인정된다.

피진정인 2가 회식 자리에서 진정인을 포함한 여직원들을 피진정인 1 옆에 앉도록 자리 배정을 하고, 노래방에서 진정인이 원치 않는데도 피진정인 옆에서 함께 놀도록 한 행위는 직장 내 상·하급 직원으로서가 아니라 남녀 간의 관계로서 위계를 형성시키는, 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위에 해당한다.

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 등 구체적인 사정을 참작하여 볼 때 성적 언동 등으로 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다고 인정되어야 하는 점(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결 참고)에 비추어, 피진정인 2의 위와 같은 행위는 진정인 등 여직원들로 하여금 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하기에 충분하다고 판단된다.

그리고 피진정인 2가 직원들에게 피진정인 1을 위한 탄원서 초안에 서명할 것을 요청한 것은, 피진정인 2가 노래방에서 피진정인 1의 이 사건 진정의 행위를 인지하였고, 당시 분위기를 적극적으로 조성하는 행위를 한 점을 고려하면, 피해자들을 압박하고 사건을 무마하려는 의도로도 해석될 수 있는바, 매우 부적절하다.

피진정인 2가 이 사건 진정 사안으로 징계를 받았지만, 이는 ○○○○회에서 조직 질서 및 규율의 보호 등을 위하여 한 인사상 조치인 점, 진정인이 복직을 예정하고 있어 진정인에 대한 추가적인 피해를 막을 필요성이 있는 점 등을 종합할 때, 직원들의 인권을 침해하고 노동환경을 악화시키는 직장 문화에 대하여 획기적인 개선조치를 권고할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 위원회법 제44조 제1항 제1호, 제32조 제1항 제3호 및 제5호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2023. 9. 19.

위 원 장 남 규 선

위 원 원 민 경

위 원 한 수 응

19 법률사무소 대표의 실무수습생에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 23진정0582200 법률사무소 대표의 실무수습생에 대한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

피진정인은 ○○광역시에 위치한 법률사무소 ○○ 대표변호사이고, 진정인은 ○○대학교 법학전문대학원 학생으로 피진정인의 법률사무소에서 실무수습을 하였다.

피진정인은 20××. ×. ××. 피진정인의 사무실에서 진정인과 실무수습일지에 대해 이야기하던 중, ‘강간 사건이 언제 제일 많이 일어나는 줄 아느냐, 원나잇을 할 때 제일 많이 일어난다’는 말을 하면서 “좋은 변호사가 되려면 원나잇 같은 것도 해봐야 된다”라고 하여, 진정인은 성적 불쾌감과 모욕감을 느꼈다.

2. 당사자 및 관계자 진술 요지

가. 진정인

1) 성희롱 관련

실무수습 마지막 날인 20××. ×. ××. 실무수습 평정표 및 일지표를 피진정인에게 확인 요청하였고, 피진정인은 실무수습평정표를 확인하고 돌려주면서 마지막이니 소파에 앉아보라고 하였다. 이후 피진정인은 ‘좋은 변호사가 되려면, 변호 일을 잘하려면 어떻게 해야 하는 줄 아느냐, 다양한 경험을 해 보아야 한다’고 말하였고, 진정인은 그때까지는 일반적인 조언이라고 생각하였다.

그런데 피진정인이 ‘나이트에 가봤냐’고 묻고, 진정인이 ‘없다’고 하자 ‘강간 사건이 언제 제일 많이 일어나는 줄 아느냐’고 물었고, 이후 ‘원나잇을 할 때 제일 강간 사건이 많이 일어난다’고 하였다. 그러면서 ‘그 상황을 잘 알려면 원나잇 그런 것도 해 봐야 한다, 그런 경험이 없으면 사건을 설명해도 모른다, 다양한 경험을 해 봐야 한다’고 하였다. 피진정인에게 원나잇을 해봐야 일을 잘 할 수 있다는 말을 듣자 패닉에 빠졌고, 수치스러움과 충격을 느꼈다. 아무리 조언이라고 하더라도 남자

지도관이 여자 실무수습생에게 이런 말을 하는 게 맞는지 충격이었고, 이후 피진정인이 ‘내가 무슨 말을 하는지 잘 이해가 안 되나 본데’라고 했고, 진정인은 ‘전혀 모르겠습니다’라고 하는 게 피진정인의 말에 최대한 항의를 할 수 있는 수준이었다.

피진정인과 대화가 끝난 후 항의하고 사과받고 싶었지만 피진정인의 지위가 있어 고민 끝에 피진정인에게 다시 찾아가 ‘아까 다양한 경험을 하려면 원나잇도 해 봐야 된다고 한 발언으로 당황스러웠다’ 정도의 말을 하였고, 피진정인은 태연하게 웃으며 ‘원나잇에 멘봉이 왔냐’며, ‘원나잇을 하라는 것이 아니라 공부 잘하는 애들이 제일 안 하는 게 원나잇 같은 거라 해 봐야 한다고 말한 거다’라며 부인하는 등 반성과는 먼 다른 이야기만 하였다.

이 사건 이후 불안 증상이 생겨 20××.×.부터 정신건강의학과 진료를 받기에 이르렀고, 외상 후 불안장애 소견과 무기력증으로 현재까지도 진료를 받고 있다.

2) 진정에 이른 경위

당시 ○○대학교 인권센터에 피해 신고 후 방문하여 여러 차례 상담을 진행하였고, 인권센터는 신고를 한다면 조사위원회를 통해 징계 절차 등이 이루어진다고 하였다. 그런데 조사위원회를 구성하는 위원은 ○○지방○○○협회에 소속된 변호사와 법학전문대학원 교수, 기타 외부 위원으로 구성된다고 하였다. 피진정인은 ○○지방○○○협회에 소속된 변호사이자 임원으로 진정인보다 유리한 위치에 설 수 있을 것 같아 두려웠다.

또한 인권센터에서도 피진정인은 ○○대학교 소속이 아니라 제재를 가할 수 없다고 하여, 국가기관인 국가인권위원회에 진정을 제기하기로 하고 인권센터 접수를 취소하였다.

그러나 변호사시험 준비생이라는 신분적 부담과 이 사건이 알려질 경우 같은 학교 선배인 피진정인을 상대로 하는 진정으로 인하여 불이익이 발생할까 두려웠다. 이에 졸업과 변호사시험 합격 후 진정 접수 등을 진행하고자 하였으나 국가인권위원회의 조사대상은 1년 이내 피해임을 알게 되어 기간 내 진정을 제기하게 되었다. 현재도 피진정인은 ○○지방○○○○협회 임원으로 진정인의 미래에 영향력을 미칠 우려가 있지만 지위와 권력을 이용하여 선불리 항의할 수 없는 실무수습생인 진정인에게 성희롱을 하였음에도 아무런 영향을 받지 않은 것이 억울하여 진정을 제기하게 되었다.

나. 피진정인

실무수습 과정은 법학전문대학원 학생들이 이수하면 1학점이 부여되는 것으로, 통상 ○○대학교 법학전문대학원에서 ○○지방○○○○협회에 실무수습 지원 요청을 하면, 각 법률사무소에서 실무수습을 진행하게 된다. 실무수습은 0주간 진행되었고, 진정인의 실무수습 평가는 피진정인이 진행하고 학교에서 반영하였다.

이 사건은 진정인의 실무수습 마지막 날에 있었던 것으로, 앞으로 변호사가 될 진정인에게 마지막으로 조언하고자 하였다.

당시 성범죄 관련 이야기를 하였는데, 진정인에게 “요즘 강간이나 강제추행은 법전에 나온 사전적 의미의 폭행이나 협박에 이루어지는 것이 아니다, 많은 범죄가 술에 취한 상태에서 이루어지고, 또 나이트나 헌팅포차 등에서 이루어지는 경우가 많다, 특히 성 관련 범죄는 진술만으로 이루어지는 경우가 많아 판례나 법리보다는 사실관계를 파악하는 것이 무엇보다 중요하다, 그래서 변호사는 다양한 경험을 할수록 업무를 하는 데 도움이 된다, 헌팅포차나 나이트 등에 대한 것을 전혀 모르는 상태에서 의뢰인이 이야기를 해봐야 이해할 수 없어 정확한 사건 해결이 어려울 수도 있다”며, “의뢰인이 원나잇 하는 과정에서 성관련 범죄로 의뢰가 들어올 경우 원나잇이 어떻게 이뤄지고 어떤 건지 등을 알아야 사건 해결에도 도움이 된다”고 말하면서 “다양한 경험을 해봐야 한다”라고 조언했을 뿐 “진정인에게 원나잇 같은 것도 해봐야 한다”라고 말한 사실이 없으며 진정인에 대한 호기심이나 성적 불쾌감이나 모욕을 줄 의도가 전혀 없었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진술 및 제출자료, 피진정인의 진술 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 ○○대학교 법학전문대학원 석사과정 학생으로 20××. ×. ××. ~ ×. ××. 법률사무소 ○○에서 실무수습을 하였고, 피진정인은 법률사무소 ○○ 대표변호사로 진정인의 지도관이었다.

나. 진정인은 피진정인의 발언 직후인 20××. ×. ××. 10:01 친언니에게 카카오톡으로 피진정인이 면담 중 ‘좋은 변호사가 되려면 다양한 경험을 많이 해봐야 사건을 잘 알 수 있다고 하더니, 강간 사건이 언제 많이 일어나는지 아냐, 원나잇 할 때 제일 많이 일어난다, 근데 원나잇을 안 해보면 의뢰인이 사건 얘기를 해도 잘 모른다, 그래서 그런 것도 해봐야 한다’고 이야기하였는데, 이게 맞는 것인지 모르겠다’는 내용을 남겼다.

이후 같은 날 10:53 진정인은 다시 친언니에게 피진정인에게 ‘원나잇’ 관련 발언에 대해 이야기하고 왔으며, ‘아까는 원나잇 그런 것도 해봐야 알 수 있다고 하더니, 원나잇을 하란 말은 아니었다’고 하였다는 피진정인과의 대화 내용을 전달하였다.

다. 진정인이 제출한 녹취록에 따르면, 20××. ×. ××. 10:50경 진정인은 피진정인에게 ‘원나잇 관련 발언으로 당황스러웠다’고 말하였고, 이에 대해 피진정인은 ‘원나잇 이야기를 해서 맨붕이 왔냐, 원나잇을 하라는 취지가 아니었다, 변호사 업무를 위해 다양한 경험을 해 볼 필요가 있는데 공부를 잘하는 학생들은 나이트, 헌팅포차 등도 안 가보고, 원나잇도 안 해 봤을 테니 사건을 위해서는 다양한 경험을 할 필요가 있다’는 취지의 발언이었다고 이야기하였다.

라. 진정인은 실무수습 종료 후 20××. ×. ×. ○○대학교 인권센터에 이 사건 진정의 요지에 해당하는 내용에 대해 접수하였고, 20××. ××. ××.까지 8회에 걸쳐 상담을 진행하였고, 20××. ××. ××. 외부 기관 의뢰를 사유로 신고를 취소하였다.

마. 진정인은 20××. ×. ×.~ 20××. ×. ×. 정신건강의학과 진료를 26회 이상 받았으며, 20××. ×. ×. 최초 진료 시 ‘성희롱을 당했는데 그날부터 그 사건이 머릿속에 계속 있다’ 등의 진료 상담 내용과 이후 신고에 대한 고민을 하는 등 지속적인 트라우마가 있다는 진료 기록이 있다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」(이하 ‘위원회법’이라 한다) 제2조 제3호 라목은 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 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 행위(성적 언동)의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이

그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 피해자와 같은 처지에 있는 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

나. 성희롱에 해당하는지 여부

1) 행위 주체 및 업무 관련성

피진정인은 법률사무소 ○○ 대표로 위원회법에서 정하는 성희롱 사건 행위자 요건에 해당하고, 피진정인의 이 사건 진정 발언은 피진정인이 피진정인의 법률사무소에서 실무수습생으로서 지도를 받는 진정인에게 지도업무 수행 중 한 언행이어서, 업무 관련성이 인정된다.

2) 성적 언동 여부 및 판단

피진정인은 진정인에게 ‘원나잇 같은 것도 해봐야 한다’고 발언하지 않았고, 해당 발언의 취지는 원나잇을 하라는 것이 아니라 사건을 위해서는 다양한 경험을 할 필요가 있다는 것이었다고 주장한다.

그러나 피진정인의 ‘변호사 업무를 위해 다양한 경험을 해볼 필요가 있는데 공부를 잘하는 학생들은 나이트, 헌팅포차 등도 안 가보고, 원나잇도 안 해 봤을 테니 사건을 위해서는 다양한 경험을 할 필요가 있다’는 요지의 진술에 대하여 그 표현과 맥락을 살피면, 변호사로서 업무를 하는 데 필요한 다양한 경험 중의 한 예로 원나잇이 거론되었다고 보는 것이 자연스러운 해석이 된다. 그렇다면 피진정인이 진정인에게 다양한

경험을 할 것을 권함에 있어서 그 경험에 원나잇이 포함되어 있다고 보는 것이 타당하다.

이와 같은 발언이 성희롱에 해당하는지와 관련하여 살펴보면, 피진정인은 법률사무소 대표이자 ○○지방○○○협회의 임원을 맡는 등 해당 분야에서 권위를 가지고 있는 반면, 진정인은 실무수습생으로 피진정인의 평가를 받아야 하고, 향후 지역 내 진로에 있어 피진정인의 영향을 받을 수밖에 없는 사정을 고려하면, 피진정인과 진정인 사이에는 위계적 관계가 형성되어 있음을 부인하기 어렵다. 이러한 위계적 관계에서 피진정인이 진정인에게 향후 진정인이 수행할 업무에 대한 조언으로 ‘서로 모르던 사람이 만나 일회성 성관계를 맺는 것’을 의미하는 ‘원나잇’도 해 봐야 한다고 직접적인 사례로 제시하며 조언한 것은, 비록 일회성에 불과하더라도 변호사가 되고자 하는 진정인에게는 내밀한 성적 사생활에 관여하고 있다고 느낄 수밖에 없다.

따라서 피진정인이 진정인에게 변호사로서의 장래를 위한 조언으로 다양한 경험을 할 것을 권하면서 일회적 성관계를 뜻하는 ‘원나잇’을 언급하며 권유한 것은, 합리적 피해자 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동으로 위원회법 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다.

기본적 인권을 옹호하고 사회정의를 실현함을 사명으로 하는 변호사를 직업으로 삼은 피진정인이 장래 변호사로서의 업무를 위하여 수습 지도를 요청한 진정인에게 이 사건 발언을 함으로써, 진정인으로서의 현재

까지 정신의학과 진료를 받는 등 정신적 피해를 입게된바, 이와 같은 행위가 재발되어서는 안 된다고 판단된다.

6. 결론

이와 같은 이유로 위원회법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2023. 11. 21.

위 원 장 남 규 선

위 원 원 민 경

위 원 한 수 응

부 록

성희롱 진정사건 통계(2023. 12.까지)



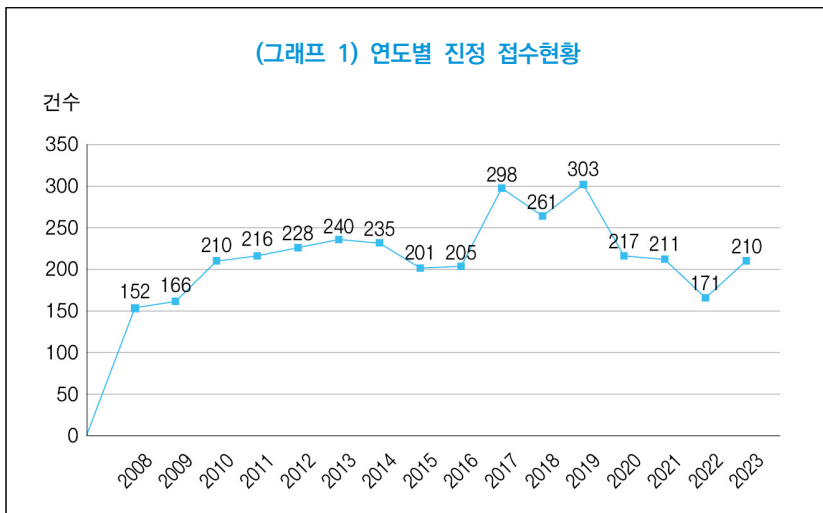
【부록】 성희롱 진정사건 통계(~2023. 12.)

1. 성희롱 진정 접수현황

2005. 7. 29. 여성가족부 소관의 성차별 조사 및 구제 업무가 국가인권위원회로 이관되고, 위원회 조사 대상에 성희롱이 명시되면서 성희롱 진정사건 접수 건수가 증가하였다. 2023년까지 접수된 진정사건은 총 3,873건으로, 연도별 평균 200건 이상 접수되고 있다. 이에 위원회는 2018년 전담조직(현재 성차별시정과)을 신설하여 업무를 수행하고 있다.

연도	~2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
접수건수	489	166	210	216	228	240	235	203

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	합계
207	299	263	308	217	211	171	210	3,873



2. 성희롱 진정사건 처리현황(성차별시정과)

가. 일반통계

1) 연도별 · 처리유형별 현황

연도	인용			(조사중 해결)*	기각	이송	조사중지	각하	계
	권고	합의종결	조정						
~2004	1							3	4
2005	2	2		7	4		1	33	42
2006	11	14	7	19	6	3	1	56	98
2007	15	27	1	24	4	3	4	102	156
2008	20	13	1	23	6	5	2	94	141
2009	12	31		18	18	1	4	106	172
2010	36	25		11	18		7	111	197
2011	15	31	1	10	29		4	131	211
2012	17	15	2	7	27	1	12	156	230
2013	9	23	2	5	40		7	164	245
2014	23	25		17	37	1	9	141	236
2015	7	12		8	33		4	136	192
2016	21	4	4	9	21	2		121	173
2017	20	4	10	9	37			166	237
2018	16	2	4	15	37	2	0	158	219
2019	18(19)	14	1	11	35	1	0	180	249
2020	7	9	0	15	40	2	0	149	207
2021	9(10)	7	0	13	53	2	0	171	242
2022	16	5	0	4	29	6	1	127	184
2023	9(11)	7	0	6	39	0	4	126	185
총계	284	270	33	231	513	29	60	2,431	3,620
비율(%)	7.8	7.5	0.9	6.4	14.2	0.8	1.7	67.2	100.0
권리구제 합계	818건(22.6%)								

※ 조사중해결은 기각 또는 각하 사건 중 조사 과정에서 권리구제가 된 사건으로 기각·각하 사건 수와 중첩됨

※ 권고는 징계권고를 포함하며, 비율은 소수점 둘째자리 반올림 값으로 총 합계가 100%가 안 될 수 있음

※ 권고 사건 중 여러 사건이 병합된 경우 자사건을 포함한 건수를 () 안에 작성함

나. 권고 사건의 처리 현황

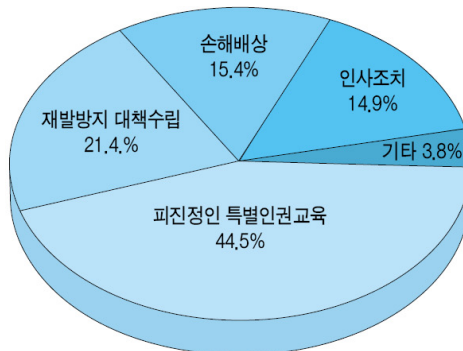
성희롱 진정사건 중 총 284건이 권고 결정되었으며, 구제조치로 △ 특별인권교육 △인사조치(징계, 전보, 경고, 주의 등) △재발방지대책 수립 △손해배상 등을 권고하였다.

1) 권고 조치 내용별 현황

구분	피진정인 특별인권교육	재발방지 대책수립	손해배상	인사조치 (징계, 전보, 경고, 주의 등)	기타	계
건수	225	108	78	75	19	505
비율(%)	44.5	21.4	15.4	14.9	3.8	100.0

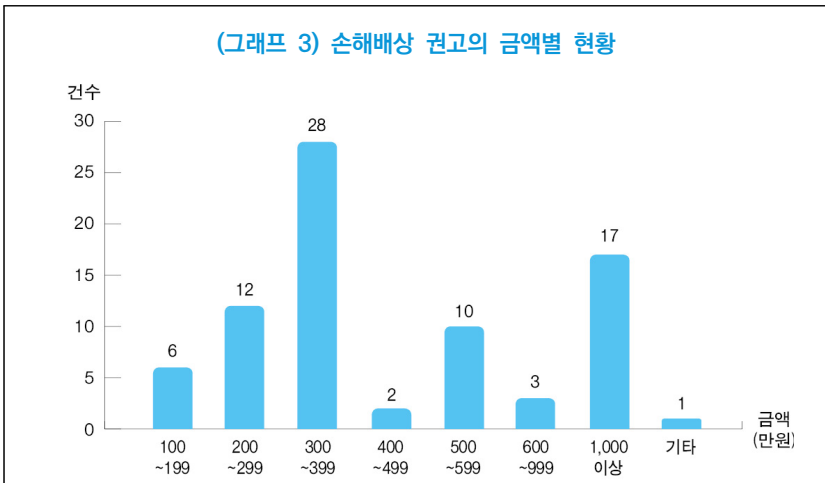
* 하나의 진정 사건에 두 개 이상의 권고 내용이 있는 경우 중복 산정되었기 때문에, 권고 284건보다 조치내용이 더 많음

(그래프 2) 권고 조치내용별 현황



2) 손해배상 권고의 금액별 현황

금액 (만원)	100 ~199	200 ~299	300 ~399	400 ~499	500 ~599	600 ~999	1,000 이상	기타	계
건수	6	12	28	2	10	3	17	1	79



3) 권고 사건의 당사자 성별

권고사건 총 284건 중 남성이 여성을 상대로 성희롱을 한 경우가 총 258건으로 90.8%를 차지하였으며, 남성이 남성을, 여성이 여성을, 여성이 남성을 상대로 성희롱을 한 경우는 총 25건이다.

피해자 피진정인	남성	여성	트랜스젠더	계
남성	12(4.2%)	258(90.8%)	1(0.4%)	271(95.4%)
여성	7(2.5%)	6(2.1%)	-	13(4.6%)
계	19(6.7%)	264(92.9%)	1(0.4%)	284(100.0%)

4) 권고 사건의 피해자 나이

구분	19세 이하	20 ~29세	30 ~39세	40 ~49세	50 ~59세	60세 이상	미상	계
건수	4	102	91	51	23	4	9	284
비율(%)	1.4	35.9	32.0	18.0	8.1	1.4	3.2	100.0

5) 권고 사건의 당사자 관계

구분	고용관계			업무 관계	그 밖의 관계				계
	직접고용 상하관계	직접고용 동료관계	간접고용 업무관계	업무거래 협력관계	교육 관계	시설/ 서비스 이용관계	공권력/강 제수용 관계	기타	
건수	197	21	15	8	25	6	2	10	284
비율 (%)	69.4	7.4	5.3	2.8	8.8	2.1	0.7	3.5	100.0

6) 권고 사건의 당사자 직위

피해자 \ 파진정인	대표자	고위 관리자	중간 관리자	평직원	고객	기타	계(%)
대표자	-	-	3	71	-	10	84
고위관리자	-	-	7	18	-	6	31
중간관리자	-	-	2	105	-	4	111
평직원	-	-	1	28	1	14	44
기타	-	-	-	2	-	12	14
계	-	-	13	224	1	46	284
비율(%)	-	-	4.5	78.9	0.4	16.2	100

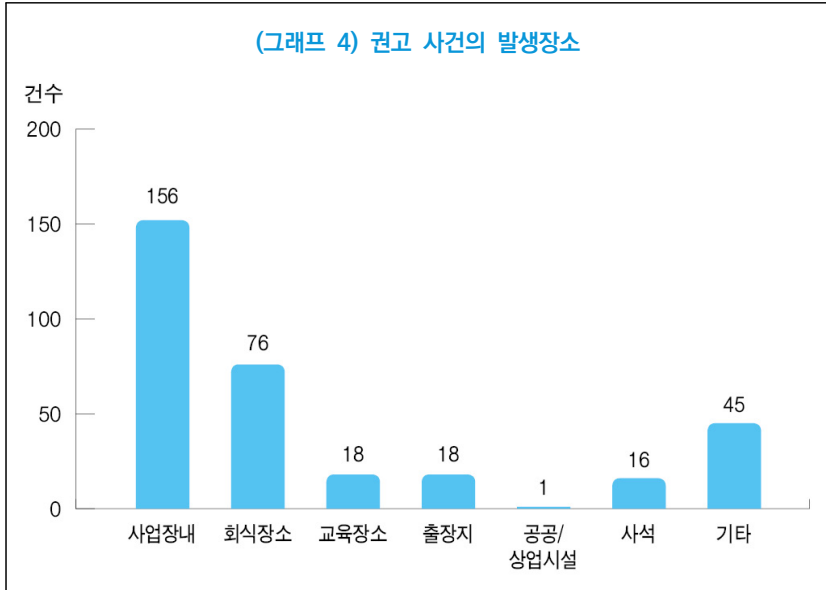
7) 권고 사건의 발생기관

구분	공적영역				사적영역						계
	국가 기관	자치 단체	공공 기관	학교	기업체	단체	학원	의료 기관	요양 및 보호시설	기타	
건수	13	21	24	38	133	25	10	11	5	4	284
비율	4.6	7.4	8.4	13.4	46.8	8.8	3.5	3.9	1.8	1.4	100
	96건(33.8%)				188건(66.2%)						

8) 권고 사건의 발생장소

구분	사업장내	회식장소	교육장소	출장지	공공/ 사업시설	사석	기타	계
건수	152	76	18	18	1	16	45	326
비율(전체)	46.7	23.3	5.5	5.5	0.3	4.9	13.8	100.0

* 하나의 진정사건에 발생장소가 하나 이상 있을 수 있으므로 권고 사건인 284건보다 장소가 더 많음



9) 권고 사건의 성희롱 양상

구분	육체적	언어적	시각적	육체적+언어적	육체적+시각적	언어적+시각적	육체적+언어적+시각적	기타	계
건수	40	127	0	96	1	9	6	5	284
비율	14.1	44.7	-	33.8	0.3	3.2	2.1	1.8	100



발 행 국가인권위원회

담당부서 차별시정국 성차별시정과

발 행 일 2024년 6월

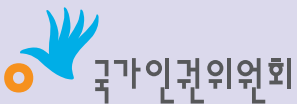
편 집 국가인권위원회

인 쇄 디자인모장

ISBN 979-11-7214-012-0 94330

ISBN 978-89-6114-238-0 94330(세트)

비매품



(우) 04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동1가) 나라키움 저동빌딩
www.humanrights.go.kr

ISBN 979-11-7214-012-0 94330
ISBN 978-89-6114-238-0 94330(세트)