



성희롱 진정사건 백서

제2권

부록 : 성희롱 시정권고 사례집(제10집)

발간사

국가인권위원회가 2005년 여성부 산하 남녀차별개선 위원회로부터 남녀차별 개선업무를 이관받아, 성희롱·성차별 조사 및 구제업무가 인권위로 일원화된 후 17년이 지났습니다. 인권위는 독립적인 차별시정기구로서 우리 사회 곳곳에서 발생하는 성희롱·성차별 사건에 대하여 최선을 다해 조사하고 피해구제 활동을 벌여왔습니다. 그러한 조사·구제 활동을 갈무리하여 <성희롱 진정사건 백서> 제2권에 담았습니다.



인권위는 일반 진정사건에서 시정 권고하는 경우 보도자료를 배포하고 익명 결정문을 공개하는 것과 달리, 성희롱 진정사건의 경우 피해자의 사생활 보호 및 2차 피해 방지를 위하여 보도자료를 배포하거나 익명 결정문을 공개하지 않고, 일정 기간의 결정례를 모아 익명처리하여 사례집 형태로 발간해왔습니다. 성희롱으로 인정한 사례의 판단기준을 알림으로써 성희롱에 대한 인식을 제고하는 등 성희롱 예방 효과를 도모하기 위함입니다. 실제로 인권위가 발간한 <성희롱 시정권고 사례집>은 성희롱 예방교육의 주요한 자료로 활용되고 있다고 합니다.

인권위는 성희롱 사건 조사·구제업무를 본격화한 후 10년의 성과와 과제를 모아 2012년 <성희롱 진정사건 백서> 제1권을 발간하였고, 그 후 10년간의 성희롱 사건의 변화된 추이와 정책과제 등을 담아 <성희롱 진정사건 백서> 제2권을 발간합니다. 이 백서 제2권에는 2020~2021년 시정권고한 사건을 엮은 <성희롱 시정권고 사례집>(제10권)이 부록으로 수록됩니다.

2012년 이후부터 2021년까지 매년 2~300건의 성희롱 진정사건이 인권위에 접수되었고, 인권위는 그 기간 동안 2,350여 건의 성희롱 진정사건을 조사하였습니다. 인권위는 성희롱 사건을 조사하면서 다소 모호했던 성희롱에 대한 판단기준을 하나씩 정립해나갔고, 이것이 사회적으로 영향을 미쳐 최근 법원이 성희롱 관련 소송에서 ‘성인지 감수성’을 주요한 판단 기준으로 삼는 데 기여했다는 평가를 받고 있습니다.

성희롱은 피해자에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 할 뿐 아니라 근로환경을 악화시키고 피해자의 노동권을 침해하는 데 이르므로, 차별행위인 동시에 인권침해 행위에 해당합니다. 성희롱 문제에 대한 법제화는 성희롱이 단순히 개인 간에 발생하는 사적 문제가 아니라 직장 내 권력관계의 불평등에서 발생하는 성차별의 문제로, 국가가 개입, 규제할 사안이라는 점을 명확히 했다는 데 의미가 있습니다.

국가인권위원회는 이 백서가 성희롱 판단기준에 대한 안내서 역할을 하며 궁극적으로 우리 사회의 성인지 감수성을 향상시키는 데 견인차가 될 수 있기를 희망합니다.

2022년 11월
국가인권위원회 위원장
송 두 환

일러두기

1. 국가인권위원회(이하 “인권위”라고 함)는 성희롱에 대한 이해를 돕기 위해 2012년 1월부터 2021년 12월 31일까지 접수·처리한 사건을 중심으로 <성희롱 진정사건 백서> 제2권을 발간합니다. 별도의 표시가 없는 한 이 백서에 수록된 각종 표와 그래프는 2012년부터 2021년까지의 통계입니다. 또한 이해를 돕기 위해 필요한 경우, 백서 제1권에 수록된 자료 일부를 수록하였으며 별도로 기간을 표시하였습니다.
2. 국가인권위원회는 정기적으로 <성희롱 시정권고 사례집>을 발간해오고 있는데, 2020년 1월부터 2021년 12월까지 인권위가 권고한 성희롱 사건의 결정사례(<성희롱 시정권고 사례집>[제10집])를 백서 제2권의 부록으로 실었습니다. 인권위가 이제까지 발간한 <성희롱 시정권고 사례집>은 국가인권위원회 홈페이지(www.humanrights.go.kr)의 정책정보-인권정책정보-결정례집 메뉴에서 내려받을 수 있습니다.
3. 국가인권위원회 진정은 피해자 본인 외에 이를 알고 있는 제3자도 가능하므로 진정인과 피해자가 다른 경우가 있어 하나의 사건에 두 가지 용어가 동시에 쓰인 경우도 있습니다.
4. 국가인권위원회 진정사건 번호의 뒷자리는 7자리 숫자로 표시되면 보통 앞의 0을 생략해 사용하기도 합니다. 예를 들면 사건번호 20-진정-0123400은 20진정123400으로 줄여서 표기하기도 하므로, 동일한 사건임을 알려드립니다.
5. 일부 사건 제목의 경우 사건의 성격을 보다 명확히 나타내기 위해 <성희롱 시정권고 사례집> 및 <국가인권위원회 연간보고서>, <성희롱 진정사건 백서> 등 기존 자료에 표기된 사건의 제목과 다를 수 있습니다.
6. 제4장 성희롱 관련 정책과제는 관련 전문가의 제언을 수록한 것으로 국가인권위원회가 공식적으로 의결하거나 권고한 사항과는 다를 수 있으며, 향후 국가인권위원회를 포함한 관련 기관의 검토가 필요한 사안임을 알려드립니다.

목 차

제1장 성희롱의 이해

제1절 성희롱 규제의 배경과 발전 과정 15

1. 성희롱 규제의 기원과 배경 15

2. 성희롱에 대한 규제 역사와 발전과정 16

가. 성희롱에 대한 법적 규제 배경 및 도입 16

나. 성희롱 규제 법률의 발전과정 17

1) 여성발전기본법 17

2) 남녀고용평등법 18

3) 남녀차별금지법 19

4) 국가인권위원회법 20

5) 양성평등기본법 21

제2절 현행 성희롱 규제 관련 법령 22

1. 개요 22

2. 국가인권위원회법 22

3. 양성평등기본법 23

4. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 24

5. 법률간 성희롱 개념의 유사점과 차이점 25

가. 성희롱 개념의 유사점 26

나. 성희롱 개념의 차이점 27

6. 그 외 성희롱 규제 관련 법령 28

제3절 성희롱 2차 피해 31

- 1. 2차 피해 개념과 변화 과정 31
- 2. 성희롱 2차 피해 관련 법규 및 제도 35
- 3. 성희롱 2차 피해의 유형 37

제2장 국가인권위원회 성희롱 진정사건 조사 및 처리현황

제1절 진정 처리 절차 43

- 1. 조사의 개념 43
- 2. 사건 처리 절차 44
 - 가. 상담 44
 - 나. 진정접수 44
 - 다. 사건조사 44
 - 라. 조사결과보고 46
 - 마. 차별시정위원회 심의·의결 47
 - 바. 사건 처리 결과 통지 48
 - 사. 권고 이행 점검 48

제2절 진정사건 처리 유형 50

- 1. 권고 50
- 2. 합의종결 51
- 3. 조정 52
- 4. 기각 52
- 5. 각하 52
- 6. 이송 53
- 7. 조사중지 54

제3절 진정사건 접수 및 처리현황	54
1. 성희롱 진정접수 현황	54
가. 연도별 진정접수 현황	54
나. 접수 경로별 진정접수 현황	56
2. 진정사건 처리현황	58
가. 연도별·처리 유형별 현황	58
나. 진정 당사자별 처리 현황	60
다. 권고 내용별 현황	60
라. 권고 수용 현황	63
마. 합의종결의 내용별 현황	65
바. 조정 현황	68
사. 기각 사유별 현황	69
아. 각하 사유별 현황	70
자. 진정사건 이송 현황	71
차. 사건 처리 소요일수 현황	71
카. 성희롱 2차 피해 진정사건	73
3. 사건 유형 및 특성	75
가. 당사자 성별	75
나. 당사자 국적	77
다. 피해자의 연령대별 분포	78
라. 당사자의 관계	79
마. 당사자의 직위	81
바. 피해자의 직업	83
사. 성희롱 발생 기관	84

제3장 국가인권위원회 성희롱 진정사건 결정 사례 89

- 1. 차별시정위원회 심의·의결에 따라 처리된 사건 90
 - 가. 업무 관련성 90
 - 나. 성적 언동 관련 99
 - 다. 성희롱 2차 피해 106
- 2. 심의의결 이외의 방식으로 처리된 사건 111
 - 가. 조정 111
 - 나. 합의종결 114
 - 다. 조사중 해결 117

제4장 성희롱 관련 정책과제

- 제1절 성희롱 피해 구제를 위한 과제 123
 - 1. 성희롱 규정에 대한 해석 기준 마련 123
 - 가. 당사자 적격 123
 - 나. 업무 관련성 적용 및 해석 124
 - 다. 성적 언동 126
 - 2. 수사중인 사건의 처리 방안 128
 - 가. 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호의 규정 128
 - 나. 성희롱 사건에서 적용의 문제점 128
 - 다. 개선방안 129
 - 3. 「국가인권위원회법」상 성희롱 관련 규정의 개정 필요성 130
 - 가. 조건형 성희롱 개념 도입 필요성 130
 - 나. 별도의 항목으로 규정할 필요성 132
 - 다. 2차 피해 금지 규정 신설 133

제2절 성희롱 예방을 위한 과제 134

1. 사후 구제를 넘어 예방으로 134

2. 존엄 일터 구축을 위한 과제 135

 가. 성희롱 관련 법령·제도에 대한 적극적 검토 135

 나. 성희롱 판단기준 등 지침 마련 137

 다. 성희롱 관련 교육 및 홍보 강화 138

부록 <국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집> 제10집 ... 141

표 목 차

〈표1-1〉 남녀차별개선위원회의 성희롱 사건 처리 현황	20
〈표1-2〉 성희롱 개념 비교	25
〈표1-3〉 성적 언동의 예시	26
〈표1-4〉 공무원인 성희롱 행위자 징계기준	30
〈표1-5〉 교육공무원인 성희롱 행위자 징계기준	31
〈표1-6〉 성희롱 2차 피해의 유형 및 사례	39
〈표2-1〉 연도별 차별시정위원회 개최 현황	47
〈표2-2〉 연도별 성희롱 진정사건 접수현황(2002년~2021년)	55
〈표2-3〉 연도별 성희롱 진정접수 및 종결현황	56
〈표2-4〉 접수 경로별 성희롱 진정사건 접수현황	56
〈표2-5〉 접수 경로별 성희롱 진정사건 접수현황(2002년~2012년 6월)	57
〈표2-6〉 성희롱 진정사건 처리결과별 현황	59
〈표2-7〉 연도별 성희롱 관련 인용 내역	59
〈표2-8〉 진정 당사자별 사건 처리 현황	60
〈표2-9〉 구제조치의 권고(징계권고 포함)의 권고내용별 현황	62
〈표2-10〉 손해배상권고의 금액 분포	63
〈표2-11〉 성희롱 진정사건 권고 수용 현황	64
〈표2-12〉 권고내용별 수용 현황	65
〈표2-13〉 합의종결 사건의 합의내용별 현황	66
〈표2-14〉 합의종결 사건의 손해배상액 현황	66
〈표2-15〉 조정성립 사건의 내용별 현황	68
〈표2-16〉 조정성립 사건의 내용별 현황(2002년~2012년 6월)	68
〈표2-17〉 각하결정 사유별 현황	70
〈표2-18〉 연도별 처리현황 및 평균 소요일수	72
〈표2-19〉 사건처리결과별, 연도별 평균 소요일수	73

〈표2-20〉 연도별 성희롱 2차 피해 사건 접수 현황	74
〈표2-21〉 당사자의 성별 현황	76
〈표2-22〉 당사자의 성별 현황(2002년~2012년 6월)	76
〈표2-23〉 당사자의 국적별 현황	77
〈표2-24〉 당사자의 국적별 현황(2002년~2012년 6월)	77
〈표2-25〉 피해자의 연령대별 분포(2002년~2012년 6월)	78
〈표2-26〉 당사자의 관계	79
〈표2-27〉 당사자의 관계(2002년~2012년 6월)	80
〈표2-28〉 당사자 상호간의 직위	82
〈표2-29〉 당사자 상호간의 직위(2002년~2012년 6월)	83
〈표2-30〉 피해자의 직업별 현황	84
〈표2-31〉 성희롱 발생기관(2002년~2012년 6월)	86

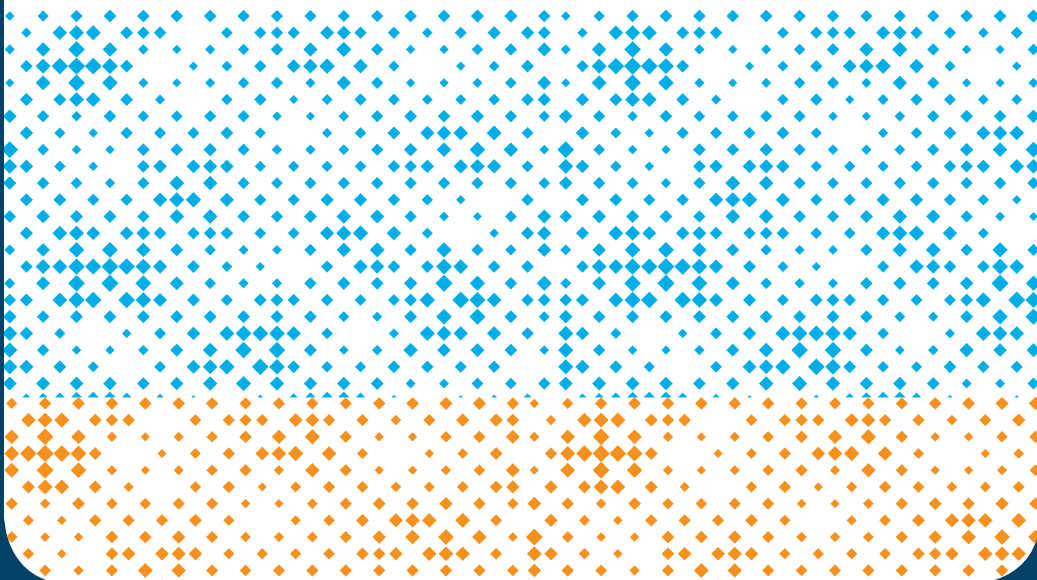
그래프 목차

〈그래프2-1〉 연도별 성희롱 진정사건 접수현황(2002년~2021년)	55
〈그래프2-2〉 연도별 성희롱 진정사건 접수 및 종결현황	56
〈그래프2-3〉 접수 경로별 성희롱 진정사건 접수현황	57
〈그래프2-4〉 성희롱 진정사건 인용내역	60
〈그래프2-5〉 구제조치 권고(징계권고 포함)의 권고 내용별 현황	62
〈그래프2-6〉 손해배상권고 금액 분포	63
〈그래프2-7〉 성희롱 진정사건 권고 수용 현황	64
〈그래프2-8〉 권고내용별 수용 현황	65
〈그래프2-9〉 합의종결 사건의 손해배상액 현황	67
〈그래프2-10〉 합의종결 사건의 손해배상액 현황(2002년~2012년 6월)	67
〈그래프2-11〉 연도별 조정성립 현황	68
〈그래프2-12〉 기각사건 건수 및 사유별 현황	69
〈그래프2-13〉 이송사건의 이송 기관별 현황	71
〈그래프2-14〉 연도별 성희롱 2차피해 사건 현황	74
〈그래프2-15〉 피해자의 연령대별 분포	78
〈그래프2-16〉 당사자의 관계	80
〈그래프2-17〉 발생기관별 접수건수 및 인용건수(공공영역)	85
〈그래프2-18〉 발생기관별 접수건수 및 인용건수(민간영역)	86



제1장

성희롱의 이해



제1장 성희롱의 이해

제1절 성희롱 규제의 배경과 발전 과정

1. 성희롱 규제의 기원과 배경

‘성희롱’이란 국제사회에서 널리 사용되는 용어인 ‘sexual harassment’를 번역한 것이다. 우리나라에선 용어의 적절성을 두고 논란이 있었지만, 1995년 12월 30일 제정된 「여성발전기본법」에서 이 용어를 명시함으로써 법률용어가 되었다.

‘sexual harassment’란 통상적으로 업무와 관련해 상대방에게 성적 굴욕감을 느끼게 하거나 불이익을 주는 성적 언동을 지칭한다. 이 용어는 미국에서 남성 그중에서도 특히 사용자 또는 상급자가 그 지위를 이용해 여성 근로자에게 성적인 말과 행동으로 고용상의 피해를 주는 사례가 많아지자 1970년대부터 여성주의 법학자들이 이러한 현상을 남녀 사이의 불평등한 권력관계에서 발생하는 고용상의 위법한 성차별의 새로운 유형이라고 파악하고 고안한 용어이다.

미국 법원도 여성이 남성 상사의 수차례에 걸친 성적 유혹을 거부하자 해고당한 사건에서 ‘sexual harassment’는 남녀 쌍방에 대해 행해질 수 있지만 사실상 주로 여성에게 행해지므로 성에 근거한 고용상의 차별행위를 금지한 「시민권법 제7편」(Civil Rights Act VII)을 위반한 행위로 인정한 판결(Williams v. Saxbe 사건, 413 F. Cases 1093 DDC 1976)을 시초로 이 용어를 사용하기 시작했다. 미국의 고용평등기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission ; EEOC)는 1981년에 법원의 판결을 기초로 「성희롱에 관한 지침」을 마련했다.

성희롱 규제가 국제적으로 널리 확산된 데에는 성희롱 피해에 대한 경험과 인식이 많아진 점과 국제연합(UN)과 국제노동기구(ILO)의 적극적인 대처가 주요한 배경이 된다. 유엔은 1993년 12월 12일 총회에서 만장일치로 채택한 「여성에 대한 폭력 철폐 선언」에서 성

희롱을 ‘여성에 대한 폭력’의 대표적 유형이자 「여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약」에서 말하는 ‘여성에 대한 차별’에 해당하며, 「세계인권선언」 및 국제인권규약이 증시하고 있는 인권과 기본적 자유를 침해하는 것으로 명시했다. ILO도 1985년에 채택한 「고용의 기회 및 대우에서의 남녀평등을 촉진하기 위한 결의」에서 직장 내 성희롱이 여성 근로자의 근로 조건과 고용 및 승진 전망을 해치고 사업장에도 악영향을 미치므로 예방과 규제를 위한 조치가 필요하다는 것을 명시했다. 그 후 유엔, ILO, 그리고 유럽 연합(EU)은 여성인권이나 남녀평등에 관한 각종 국제 문서를 통해 각국 정부와 사용자에게 성희롱 방지 대책을 마련할 것을 촉구했다. 그 영향으로 많은 국가에서 성희롱을 규제하는 법과 판례들이 만들어져 발전해오고 있다.

2. 성희롱에 대한 규제 역사와 발전 과정

가. 성희롱에 대한 법적 규제 배경 및 도입

우리나라에서는 1993년 10월 서울대 화학과 실험실의 여성 조교가 남성 교수의 신체적 접촉이나 성적 제의를 거부한 것을 이유로 해임당했다고 손해배상 소송을 제기한 것을 계기로 성희롱이란 용어가 널리 사용되기 시작했다. 그런데 이 소송에서 제1심 법원은(서울민사지방법원 1994. 4. 18. 선고 93가합77840)은 성희롱이란 용어를 사용하지 않고 ‘성적 접근 및 언동’으로 언급했다. 그리고 피고는 당해 조교의 선발과 재임용 결정에 대해 실질적인 영향력을 행사하는 지위에 있는 자로서, 원고가 여성이라는 이유로 성적 접근 및 언동을 하고, 원고가 이를 거부하자 부당하게 근로 조건을 달리하거나 불이익한 조치를 해 원고의 근무 환경을 신체적·심리적으로 불편하고 열악하게 조성하고 근로 능률이나 의욕을 저하시킴으로써 고용과 근로에서 성차별을 초래한 위법한 행위라고 판시하며 원고에게 3000만 원의 손해배상금을 지급하라고 판결했다.

그러나 제2심 법원(서울고등법원 1995. 7. 25. 선고 94나15358)은 원고가 주장하는 피고의 행동 대부분은 증거가 없고, 증거가 있는 행동은 경미하거나 원고에 대한 호의적인 언동에 불과한 것으로 손해배상의 대상이 되는 특수한 불법행위인 ‘성적 괴롭힘’에 해당하지 않는다고 하며 원고 패소 판결을 내렸다.

당시 제2심 판결에 대해 여성계가 거세게 항의하는 가운데 「여성발전기본법」 제정이 추진되자 이 법안 작성에 참여한 여성주의 법학자들은 성희롱에 관한 법조항을 만들기 위해 노력했다. 그 결과 1995년 12월 30일 제정·공포된 「여성발전기본법」은 제17조 제3항에 “국가·지방자치단체, 사업주는 성희롱의 예방 등 평등한 근무 환경을 조성하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.”라고 명시함으로써 우리나라 법 사상 처음으로 ‘성희롱’이란 용어를 도입하고 성희롱을 법률로 규제했다.

그 후 이 소송에 대해 대법원은 성희롱을 불법행위의 유형으로 인정하며 원고 일부승소 판결(대법원 1998. 2. 10. 선고, 95다39533)을 내렸다.

성희롱의 개념과 법적 규제 및 피해자의 보호에 관한 조항은 이 판결 후 1999년 2월 8일 「남녀고용평등법」이 개정되고, 동시에 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」(이하 ‘남녀차별금지법’)이 제정될 때 처음으로 마련되었다.

성희롱에 대한 법제화는 더 이상 성희롱이 개인 간에 발생하는 사적인 문제가 아니라 직장 내 위계질서 또는 권력의 불평등에서 발생하는 문제로 국가가 개입해 규제할 문제라는 점을 명확히 했다는 데 의미가 있다.

나. 성희롱 규제 법률의 발전 과정

1) 여성발전기본법

1995년 12월 30일 제정·공포된 「여성발전기본법」은 우리나라 법 사상 처음으로 성희롱이란 용어를 도입하고 성희롱을 규제했다.

「여성발전기본법」은 「남녀차별금지법」 폐지 이후인 2005년 12월 29일 개정 시 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 ‘국가기관 등’)의 장 및 사업주는 성희롱을 방지하기 위한 교육 등을 실시하도록 하며, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하도록 하며, 여성가족부장관은 국가기관 등의 성희롱 방지 조치 결과를 언론 등에 공표할 수 있는 조항(제17조의2)도 신설했다. 그리고 양성평등 전문교육기관인 한국양성평등교육진흥원이 성희롱 예방교육 강사 양성 사업을 할 수 있는 근거 규정(제21조의3)을 마련했다.

2) 남녀고용평등법

1987년 12월 4일 제정된 「남녀고용평등법」은 1999년 2월 8일 개정되면서 ‘직장 내 성희롱’이란 용어를 도입하고 이를 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용 환경을 악화시키는 행위”(제2조의2 제2항)로 정의했다. 그리고 사업주에게 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위해 1. 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시, 2. 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 부서 전환, 징계, 기타 이에 준하는 조치를 취할 의무를 부과하는 조항(제8조의2 제1항)과 직장 내 성희롱과 관련해 그 피해 근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 금지하는 조항(제8조의2 제2항)을 두었다. 또한 사업주가 제8조의2 제1항을 위반하면 300만 원의 과태료를, 제2항을 위반하면 500만 원의 벌금에 처하는 벌칙 규정(제23조)을 두었다.

한편, 이 법은 직장 내 성희롱 사건에 관한 2개의 분쟁 처리 절차를 마련해 따르도록 했다. 하나는 사업주에게 근로자로부터 직장 내 성희롱에 관한 고충 신고를 받으면 당해 사업장에 설치하는 고충처리기관에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위해 노력하도록 한 것이다. 고충처리기관은 사업주를 대표하는 자와 당해 사업장의 근로자를 대표하는 자 동수로 구성하되, 당해 사업장에 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 여성 근로자 대표를 근로자 대표위원으로 하게 했다.

다른 하나는 지방행정기관(전국 6개의 지방노동청)에 고용평등위원회를 설치해 조사와 조정으로 해결하도록 한 것이다. 고용평등위원회는 이 법이 제정될 때 도입한 고용문제조정위원회를 개칭한 것이다. 고용평등위원회는 위원장을 포함한 15인의 위원으로 구성하되 근로자를 대표하는 자, 사업주를 대표하는 자, 공익을 대표하는 자 각 5인으로 구성되었다. 그런데 고용평등위원회는 차별 시정 업무를 국가인권위원회(이하 ‘인권위’)로 일원화한다는 정부 방침에 따라 운영된 지 19년 만인 2006년 3월 1일 폐지되었다.

그 후 이 법은 2007년 12월 21일 개정으로 2008년 6월 22일부터 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 명칭이 변경되었고, ‘고객 등에 의한 성희롱 방지’

조항(제14조의2)이 신설되었다. 이에 따라 사업주는 고객 등이 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 해 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력해야 하고, 근로자가 고객 등에 의한 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안 된다.

3) 남녀차별금지법

1999년 7월 1일부터 시행된 「남녀차별금지법」은 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에서 남녀차별과 성희롱을 금지하고, 피해자를 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 하고 있다.

이 법은 제2조 제2호에서 성희롱을 “업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하여, 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하였다. 그리고 제7조에서 “공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니 된다.”라고 규정하고(제1항), 공공기관의 장 및 사용자에게 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 의무를 부과하고(제2항), “성희롱을 남녀차별로 본다.”(제3항)라고 규정해 성희롱이 고용영역의 남녀차별 문제임을 명확히 했다.

이후 이 법은 2001년 1월 29일 남녀차별 사항의 조사·시정권고, 기타 이 법에 의한 남녀차별 개선 사무를 수행하기 위한 남녀차별개선위원회를 설치하기 위해 개정되었다. 종전 이 법의 소관 부처는 대통령 직속 여성특별위원회였는데 2001년 1월 29일 여성부가 출범하면서 여성부 소관이 되었다. 남녀차별개선위원회는 위원장(여성부장관)과 상임위원 1명(여성부의 차별개선국장)을 포함한 민·관의 11명 이내(변호사 자격자 2명 이상)의 위원으로 구성되었다.

판단의 공정성을 제고하기 위해 남성 또는 여성 위원 비율은 한 성이 6/10을 초과할 수 없도록 했다. 분쟁 처리는 조정뿐 아니라 합의권고, 시정권고(남녀차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상, 재발 방지를 위한 교육과 대책 수립 조치, 일간신문에 공표), 남녀

차별 제도의 개선에 관한 의견표명, 소송지원의 방법으로 했다.

그런데 남녀차별개선위원회가 담당하던 남녀차별의 조사·구제 업무를 인권위로 일원화한다는 정부의 방침에 따라 「남녀차별금지법」은 2005년 3월 24일 폐지되고, 성희롱에 관한 조사·업무는 2005년 6월 23일 인권위로 이관되었으며, 성희롱 예방교육에 관한 규정은 「여성발전기본법」으로 이관되었다.

남녀차별개선위원회는 약 6년간 총 587건의 성희롱 사건을 처리했는데 그 현황은 아래 [표 1-1]과 같다.

<표1-1> 남녀차별개선위원회의 성희롱 사건 처리 현황

접수 연도	접수 건수	처리 결과							
		시정권고	합의권고	조정	의견표명	기각	이송	취하	기타
1999	17	1		1			2	12	1
2000	118	37				6	1	66	8
2001	142	35	1		2	6	5	64	29
2002	89	19	6		1	10	1	40	12
2003	87	15			1	7		53	11
2004	103	16			2	3	4	62	16
2005	31	2					2	20	7
계	587	125	7	1	6	32	15	317	84
비율(%)	100	21.3	1.2	0.2	1	5.5	2.6	54	14.3

4) 국가인권위원회법

「국가인권위원회법」은 인권의 보호와 향상을 위한 인권위의 설립과 조직, 운영에 관한 법으로 2001년 5월 24일 제정되어 2001년 11월 25일 시행되었다. 이 법이 제정될 때에는 성희롱에 대한 개념을 규정해두지 않았으나, 성희롱을 차별행위의 일종으로

해석해 성희롱도 인권위의 조사와 구제 대상에 포함시켰다. 이 법의 성희롱에 대한 개념 규정은 「남녀차별금지법」 폐지 이후인 2005년 7월 29일 개정 시 도입되었다.

5) 양성평등기본법

여성의 발전과 남녀평등의 구현을 위해 국가와 지방자치단체가 해야 할 기본적인 사항을 규정한 「여성발전기본법」은 법제정 약 20년 만인 2014년 5월 「양성평등기본법」으로 전부 개정되어 2015년 7월 1일부터 시행되었다. 「양성평등기본법」은 기본적으로 「여성발전기본법」의 이념을 계승하지만 법의 목적과 기본이념 등의 규정에서 상당한 변화와 발전의 면모를 보이고 있다. 「여성발전기본법」이 법의 목적과 기본이념을 ‘남녀평등촉진’과 ‘여성발전’에 두었던 반면, 「양성평등기본법」은 ‘양성평등실현’과 ‘실질적 양성평등사회의 실현’에 두고 있다는 점에서, ‘여성발전’ 패러다임을 폐기하고 ‘양성평등’ 개념을 법정화하여 미래지향적인 남녀평등사회를 만드는 것으로 그 기본이념을 전환하였다.

「여성발전기본법」과 비교할때 「양성평등기본법」은 성희롱의 범위를 확대하였다. 「양성평등기본법」은 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위를 하거나, 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위를 하는 경우로 정의하고 있다(제3조 제2호). 이는 기존의 ‘고용상 불이익’을 ‘불이익’으로 변경하고, 조건에 따른 성희롱을 포함시킨 것으로 성희롱의 개념과 그 범위를 확장하였다는 의의를 갖는다.

제2절 현행 성희롱 규제 관련 법령

1. 개요

현재 성희롱에 대한 개념 규정을 두고 있는 법은 「국가인권위원회법」, 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」이 있다. 그외 성희롱에 대한 개념을 따로 규정해놓지는 않았으나 성희롱 또는 성폭행에 대해 규제하고 처벌하는 규정을 둔 개별 법률이 있다.

2. 국가인권위원회법

「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 차별행위에 대한 개념을 규정하고 있는데, 같은 호의 라목에 성희롱 규정을 두어 성희롱을 ‘평등권 침해의 차별행위’의 한 유형으로 보고 있다.¹⁾

제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.”라고 정의하고 있다.²⁾

「국가인권위원회법」은 인권위의 조직과 업무에 관한 법률로 성희롱에 대한 조사와 구제를 인권위의 업무로 규정하고 있으나 성희롱 행위에 대한 구체적인 규제 내용을 두고 있지는 않다. 따라서 인권위는 성희롱이 인정되는 경우 다른 인권침해 또는 차별 사건과 마찬가지로 손해배상, 인사 조치, 특별인권교육, 재발 방지 조치 등을 권고하고 있다.

1) 대법원(2008. 10. 9. 선고 2008두7854)은 성희롱과 평등권 침해의 차별행위의 관계에 관해 “「국가인권위원회법」의 관련 규정에 의하면 제2조 제4호 라목의 ‘성희롱 행위’는 제2조 제5호 개념 규정에 의한 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없다.”고 판시했다.

2) 2011. 5. 19. 「국가인권위원회법」 개정 이전에는 동 법률 제2조 제5호에 성희롱 개념 규정을 두고 있었다.

3. 양성평등기본법

「양성평등기본법」 제3조 제2호는 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우”로 정의하고, 다음 각 목의 행위로 “지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”와 “상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위”로 명시하고 있다. 이때 사용자는 “사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자(제3조 제3호)”로 정의된다.

또한 「양성평등기본법」은 국가와 지방자치단체에게 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호해야 하며, 이를 위해 필요한 시책을 마련해야 할 의무를 부과하고 있다(제30조 제1항). 또한 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있고(제30조 제2항), 성희롱 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구해야 함을 명시하고 있다(제30조 제3항).

그 외에도 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위해 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 국가기관 등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관 등의 장과 사용자를 포함)을 대상으로 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등의 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출해야 한다(제31조 제1항). 여성가족부장관은 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시해야 하며, 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취해야 하며, 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등의 장은 점검결과를 반영한 성희롱 방지조치 개선계획을 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 제출해야 하고, 그 결과를 언론 등에 공표할 수 있다(제31조 제2항, 제3항 및 제4항). 또한, 여성가족부장관은 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐하거나, 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 요청할 수 있다(제31조 제5항).

2021년 10월 「양성평등기본법」 일부개정법률안이 시행됨에 따라, 공공부문 성폭력 사건 통보 의무가 성희롱까지로 확대되었다. 개정안에 따라 국가기관 등의 장은 해당 기관에서 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(국가기관 등의 장이 해당 성희롱 사건의 행위자인 경우를 포함), 피해자의 명시적인 반대의견이 없는 한 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보하고 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 사건처리 경과, 2차 피해 방지에 관한 사항 등이 포함된 재발방지대책을 여성가족부장관에게 제출해야 한다. 또한 여성가족부장관은 통보받은 사건이 중대하다고 판단되는 경우, 해당 기관에 대한 현장점검을 실시하고, 점검 결과에 따라 시정이나 보완을 요구할 수 있으며(제31조의2), 성희롱 방지를 위해 필요한 경우 국가기관 등의 조직문화를 진단하고 개선을 권고할 수 있다(제31조의3). 이러한 개정안의 내용은 성희롱 사건의 피해자를 보호하기 위해서 신속하고 공정한 사건 처리와 더불어 양성평등한 조직문화 조성의 중요성을 강조하고 있다.

4. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」은 2007년 12월 21일 전문이 개정된 이래 지금까지 직장 내 성희롱을 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것”(제2조 제2호)으로 정의하고 있다. 여기에서 근로자란 “사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자”(제2조 제4호)로 규정하고 있다.

이 법은 제2장 제2절에 직장 내 성희롱의 방지 조치와 규제에 관해 규정하고 있는데, 사업주가 성희롱을 한 경우 1,000만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있고, 사용자나 근로자에 의한 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 사업주는 지체 없이 행위자에 대해 징계 또는 이에 준하는 조치를 취해야 하며 이를 이행하지 않을 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과된다(제39조 제1항 및 제2항).

또한 사업주는 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시해야 하며 직장 내 성희롱과 관련해 피해를 본 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그밖의 불리한 조치를 하지 못하도록 규정하고 있다(제34조 및 법 제14조 제2항). 그 외에도 사업주는 소속 근로자가 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성적 언동 등으로 인한 고충 해소를 요

청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력해야 하며, 고객 등의 성적인 언동에 따른 피해를 주장하거나 고객 등의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해당 근로자에 대해 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안 되고 이를 위반한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과된다(제14조의2 제1항 및 제2항).

5. 법률간 성희롱 개념의 유사점과 차이점

앞에서 살펴본 3가지 법률의 성희롱 개념과 조치 수단을 분석해 비교하면 [표1-2]와 같다.

<표1-2> 성희롱 개념 비교

구분	국가인권위원회법	여성발전기본법	남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률
소관기관	국가인권위원회	여성가족부	고용노동부
행위자	공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자	국가기관 등의 종사자, 사용자와 근로자	사업주·상급자 또는 근로자
상대방	불특정	좌동	다른 근로자
행위 여건	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련	좌동	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련
방법	성적 언동 등	좌동	좌동
피해	△성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 △성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위	좌동	좌동
조치수단	△행위자에게 특별인권교육, 손해배상 등 시정권고 △소속기관의 장에게 행위자에 대한 징계 등 인사 조치, 재발 방지 대책 마련, 손해배상 등 권고 △당사자 간 조정 또는 합의	성희롱에 대한 구제 및 시정 조항 없음	△사업주에 대해 시정 지시, 과태료 부과 및 사법 처리

가. 성희롱 개념의 유사점

<표1-2>에서 보는 바와 같이 「국가인권위원회법」과 「여성발전기본법」의 성희롱 개념은 사실상 동일하다. 다만, 성희롱의 행위자에 대해 「국가인권위원회법」은 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직 유관단체를 공공기관으로 표기한 반면, 「여성발전기본법」은 국가기관 등으로 표기한 차이만 있을 뿐이다. 그런데 「여성발전기본법」의 주무 부처인 여성가족부장관이 고시한 성희롱 관련 지침의 명칭은 「공공기관의 성희롱 예방 지침」으로 되어 있다.

이와 같은 세 가지 법의 성희롱 개념 규정은 성희롱의 방법(수단)을 성적 언동 등으로 공통적으로 표기하고 있다. ‘성적 언동 등’이 의미하는 바에 관해 대법원(2007. 6. 14. 선고 2005두6461)은 ‘남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위’라고 판시했다. 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행규칙」은 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시로서 성적인 언동을 ‘육체적 행위, 언어적, 행위, 시각적 행위, 그 밖에 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동’으로 구분하고 이에 해당되는 행위들을 각각 예시하고 있다(제2조, 별표).

<표1-3> 성적 언동의 예시

육체적 행위	<ul style="list-style-type: none"> ○ 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위 ○ 가슴·엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위 ○ 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	<ul style="list-style-type: none"> ○ 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화를 포함한다) ○ 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 ○ 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 ○ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 ○ 회식 자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	<ul style="list-style-type: none"> ○ 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다) ○ 성과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

그 밖에 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위

성희롱의 발생 경위를 ‘지위를 이용하거나 업무와 관련’이라고 규정한 점도 세 법률 모두 같다. 그러므로 직장 내 성희롱은 직장이란 장소 안에서만 이루어지는 것이 아니라 업무와 관련한 성적 언동이라면 근무 시간 외, 사업장 밖(회식장소, 야유회, 출장지 등)에서 발생한 경우에도 성희롱에 해당할 수 있다.

성희롱의 피해에서 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 또는 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위로 표현하고 있는 것도 세 법의 공통점이다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」이 다소 다른 표현을 하고 있는 주된 이유는 성희롱의 상대방이 누구인지에 대한 차이에서 비롯된 것이며 내용상 다를 바 없다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행규칙」은 직장 내 성희롱과 관련해 고용상의 불이익의 대표적 유형으로 ‘채용 탈락, 감봉, 승진 탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로 조건을 일방적으로 불리하게 하는 것’으로 예시하고 있다.

나. 성희롱 개념의 차이점

한편, 「국가인권위원회법」과 「여성발전기본법」의 성희롱 개념 규정과 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」의 직장 내 성희롱 개념 규정 사이에는 다음과 같은 차이가 있다.

당사자에 있어 「국가인권위원회법」과 「여성발전기본법」은 성희롱 행위자를 ‘공공기관(국가기관 등)의 종사자, 사용자와 근로자’로 정하고 있을 뿐 상대방을 특정하고 있지 않다. 그러므로 사용자가 근로자를 대상으로 하는 성적 언동뿐만 아니라 근로자가 사용자를 대상으로, 교수(또는 교사)가 학생을 대상으로, 그리고 공무원이 민원인을 대상으로 하는 성적 언동도 성희롱이 될 수 있다.

성적 언동과 관련해 「국가인권위원회법」과 「여성발전기본법」은 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’ 이루어지는 성적 언동으로 규정하고 있어 당사자의 관계나 성희롱의 발생 경위가 고용관계에 국한되지 않는다. 여기서 말하는 고용관계에는 사용자의 지휘 명령에 따라 근로를 제공하는 근로자와 그 대가로 임금을 제공하는 사용자의 관계 즉, 「근로기준법」상의 근로계약 관계뿐 아니라 당사자의 일

방이 노무의 제공을 약정하고 상대방이 이에 대해 보수의 지급을 약정함으로써 성립하는 민법상의 고용관계도 포함된다. 그러므로 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계’는 폭넓게 해석될 수 있다. 교수(또는 교사)가 학생에게 하는 성적 언동이 성희롱이 될 수 있는 이유는 교수의 업무수행과 관련성이 있기 때문이다.

반면, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」은 직장 내 성희롱의 행위자를 ‘사업주·상급자 또는 근로자’로, 상대방을 ‘다른 근로자’로 특정하고 있다. 따라서 법문상 근로자가 사용자를 상대로 성적 언동을 하는 경우나 교수(또는 교사)가 학생에게 하는 성적 언동, 공무원이 민원인을 대상으로 하는 성적 언동은 직장 내 성희롱이 될 수 없다. 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무 수행 과정에서 한 성적인 언동도 이 법에서는 직장 내 성희롱에 포함되지 않는다(제14조의2 제1항).

「국가인권위원회법」과 「여성발전기본법」이 ‘성희롱’이란 용어를 사용하는 것과 달리 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에서 ‘직장 내 성희롱’이란 용어를 사용하는 이유는 바로 이와 같은 차이점을 고려한 것이다.

그럼에도 「국가인권위원회법」과 「여성발전기본법」이 성희롱의 개념 조항에서 ‘고용에서 불이익을 주는 것’이란 문구가 문제 될 수 있다. 예를 들어 교수가 학생에게 자신의 성적 언동에 따르지 않았다는 이유로 성적을 낮게 주는 등의 불이익을 주는 경우 이를 ‘고용상의 불이익’이라는 문구 그대로 해석하면 교수의 행위는 성희롱에 해당하지 않으므로 매우 부당한 결과가 초래된다. 공무원이나 정부 관련 기관의 원장이 민원인이나 업무 관계자에게 애인이 되어달라고 요구하고 그 요구를 민원인이나 업무 관계자가 거부했다고 해 불이익을 주는 경우도 마찬가지다. 이러한 점에서 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 ‘고용상의 불이익’은 ‘불이익’으로 개정할 필요가 있으며 현행법의 문구도 고용, 교육 등 다양한 형태의 불이익을 의미하는 것으로 보아야 한다.

6. 그 외 성희롱 규제 관련 법령

「아동복지법」은 2000년 1월 12일 전문 개정 시, 누구든지 18세 미만의 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱·성폭행 등의 학대를 하는 행위를 금지하는 규정을 신설하고(제29

조), 이를 위반하는 경우 5년 이하의 징역 또는 1,500만 원 이하의 벌금을 부과하도록 규정하고 있다(제40조).

또한 「노인복지법」도 2004년 1월 29일 개정될 때, 누구든지 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위를 하는 것을 금지하는 규정을 신설하고, 위반 시 5년 이하의 징역 또는 1,500만 원 이하의 벌금을 부과하도록 규정하고 있다(제39조의9 제2호 및 제55조의3 제1호).

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제3조 제20호는 성적 자기결정권 침해를 ‘괴롭힘 등’의 하나로 예시하고 있으며, 성희롱은 성적 자기결정권 침해에 해당될 수 있다. 그리고 동법 제32조 제5항은 누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행해서는 안 된다고 규정하고 있으며 이를 위반해 타인에게 손해를 가한 자는 손해배상 책임 및 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다(제46조 제1항 및 제49조 제1항).

업무와 관련해 행한 성적 언동의 정도가 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에서 정한 성폭력 범죄에 해당하는 경우 행위자는 형사 처벌될 수 있다. 이 특례법에서 규정한 성폭력 범죄 중에는 ‘업무’를 범죄의 성립 요건으로 하는 범죄도 있다. ‘업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 간음 또는 추행한 죄’(형법 제303조 제1항, 제10조 제1항), ‘법률에 따라 구금된 사람을 감호하는 사람이 그 사람을 간음 또는 추행한 죄’(형법 제303조 제2항, 제10조 제2항), ‘장애인의 보호, 교육 등을 목적으로 하는 시설의 장 또는 종사자가 보호, 감독의 대상인 장애인에 대하여 강간·강제 추행하는 행위’(제6조 제7항)가 이에 해당한다.

한편 「공무원징계령 시행규칙」 제2조 제1항은 ‘품위유지의 의무 위반’을 성희롱, 성폭력, 미성년자에 대한 성폭력, 기타로 구분하고 다음과 같이 징계 양정 기준을 제시하고 있다.

<표1-4> 공무원인 성희롱 행위자 징계 기준³⁾

비 위	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
성폭력 (미성년자)	파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
그 밖의 성폭력	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
성희롱 · 성매매	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책

또한 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」은 징계 의결이 요구된 교육공무원이 징계 감경 사유⁴⁾가 있더라도 「성폭력 범죄의 처벌에 관한 특례법」 제2조의 규정에 해당하는 성폭력 범죄로 징계의 대상이 된 경우는 징계를 감경할 수 없다고 규정하고 있다. 그리고 품위 유지 의무 위반에 해당되는 행위를 성희롱, 성폭력, 미성년자에 대한 성폭력, 학생에 대한 상습적이고 심각한 신체적 폭력, 기타로 세분하고 「국가인권위원회법」에 따른 성희롱과 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력 범죄를 구분해 징계 양정 기준을 다음과 같이 규정하고 있다.

3) 「공무원징계령 시행규칙」 제2조 제1항 별표 내용 발췌

4) 이 규칙은 징계 감경 사유를 ① 「상훈법」에 의한 훈장 또는 포장을 받은 공적, ② 「정부표창규정」에 의하여 국무총리 이상의 표창을 받은 공적. 다만 교사는 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다) 이상 또는 교육감 이상의 표창을 받은 공적, ③ 「모범공무원규정」에 의하여 모범공무원으로 선발된 공적이 있는 경우로 규정하고 있다.

<표1-5> 교육공무원인 성희롱 행위자 징계 기준⁵⁾

비 위	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이 거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이 거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
성희롱	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책
성폭력	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
미성년자에 대한 성폭력	파면	파면-해임	해임-강등-정직	정직

제3절 성희롱 2차 피해

1. 2차 피해 개념과 변화 과정

2차 피해에 대한 논의들은 여성폭력, 특히 성폭력 범죄를 둘러싼 한국 사회의 문제의식과 함께 발전해 왔다. 80년대에 발생한 일련의 성폭력 사건들은 그동안 한국 사회에서 가시화되지 못했던 ‘성폭력’의 개념을 정립함과 동시에 성폭력 ‘범죄’에 대한 경각심을 일깨워주는 계기가 되었고, 80년대 후반 성폭력 피해 경험을 여성주의적 관점에서 살펴보는 연구들이 제출되기 시작하였다. 초기의 연구들은 경찰, 의사, 교사, 법조인, 상담원, 언론인 등의 집단별로 강간에 대한 통념이 어떻게 수용되고 있는지 분석하거나(김선영, 1989), 그동안 제대로 조명받지 못했던 강간 피해 여성의 사례를 중심으로 강간 신화와 통념에 대해 논하거나(이명선, 1989), 강간 재판 사건의 판례 분석을 통해 강간 범죄를 다루는 재판의 행위자들에게 어떠한 성차별적인 편견과 통념이 내포되어 있는지 살펴봄으로써(박선미,

5) 「교육공무원징계양정등에 관한 규칙」 별표 내용 발췌

1989), 감추어져 있었던 성폭력 피해 경험을 피해자의 관점에서 드러내고 성폭력 피해와 관련된 고정관념과 사회 통념을 여성주의 관점에서 분석하였다. 그러나 당시 학계에서는 2차 피해에 대한 개념이 정립되기 전이기 때문에 2차 피해라는 용어가 직접적으로 사용되지는 않았다(장필화 외, 2003).

한국에서 2차 피해 개념 및 피해자에 대한 연구는 1987년 헌법 제 30조 범죄피해자구조 청구권 규정의 신설, 1990년대 한국형사정책연구원과 피해자학회의 설립, 1994년 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」의 제정으로 활기를 띠게 되었다. 피해자학회에서는 범죄 피해를 구체적으로 분류하였는데, 이는 가해자에 의해 발생하는 직접적인 1차 피해뿐만이 아니라, 사건 이후 발생하게 되는 간접적 피해인 2차, 3차 피해 개념을 개념화하는데 기여하였다(장필화 외, 2003). 범죄행위 이후에 발생하는 추가적·간접적 피해를 의미하는 2차 피해는 피해자와 밀접한 관계에 있는 사람이나 사법기관, 언론, 의료기관 등 다양한 분야에 종사하는 사람(또는 기관)들에 의해 발생할 수 있으며, 2차 피해는 또 다른 사회문제를 일으키는 3차 피해로 이어질 수 있어 중요한 사회적 의제로 논의되어야 할 필요성이 있다. 또한 2차 피해 개념에 대한 논의는 성폭력 등의 사건이 1차적 가해 행위에서 그치는 것이 아니라 사건 이후 가해자의 태도, 피해자를 대하는 사회의 태도 등에 의하여 피해자가 더 많은 어려움을 경험하게 된다는 사실을 드러내어, 가해자가 아닌 피해자의 입장과 관점에서 성폭력 문제를 바라볼 수 있게 하는데 기여하였다. 이러한 2차 피해에 대한 개념을 바탕으로, 2000년대 이후 2차 피해와 관련된 사회적 논의와 관련 연구들이 보다 활발하게 전개되었다.

2차 피해 관련 연구는 주로 성폭력 피해를 중심으로 논의되어 왔다. 특히 2004년 ‘밀양 여중생 성폭행’ 사건에서 드러난 경찰에 의한 일련의 인권침해 행위가 사회적인 공분을 불러오면서, 반인권적 수사 관행과 성폭력·여성폭력 범죄에 대한 경찰관들의 몰이해, 피해자 보호에 대한 낮은 인식에 대한 강한 문제제기와 함께 수사기관에서 발생하는 성폭력 2차 피해에 대한 연구들이 수행되었다. 정현미(2000)는 성폭력 범죄의 간접적 피해 중 하나로 ‘이차적 피해’를 ‘범죄행위 자체에 의한 일차적 피해로 인하여 새롭게 발생하는 피해’로 정의하고, 피해자는 성폭력 범죄를 기소하는 과정에서 수사과정에 관여하면서 정신적 피해를 받기도 하며 이러한 피해는 성폭력 범죄를 둘러싼 외부의 통념 때문에 발생한다고 지적하였다. 특히 ‘강간에는 여성에게도 책임이 있다’고 여기는 성차별적 담론의 형성은 성폭

력 범죄의 책임을 피해자에게 전가하며, 이후 범죄를 수사하고 처벌하는 과정에서 나타나는 2차 피해의 직접적인 원인이다. 최인섭 외(2006)는 범죄피해자가 겪는 ‘피해자화’의 과정 이후 발생하는 피해를 ‘제2차 피해자화’로 분류하고, 형사·사법기관뿐만 아니라 피해자의 주변인, 학교나 병원 등의 기관에서의 권위적인 태도, 불친절 등에 의해서도 제2차 피해자가 발생할 수 있음을 보여주었다. 이는 2차 피해가 개인들 간의 관계에서 발생할 뿐만 아니라, 제도, 기관, 사회에 의해서 발생할 수 있는 포괄적 개념으로 이해되어야 함을 의미한다.

2000년대 이후 성폭력 범죄 피해자를 중심으로 2차 피해에 대한 연구는 다양한 갈래로 전개되어 왔다. 성폭력 범죄 관련 연구는 크게 1) 개선방안 마련 및 법적 논의에 관한 연구, 2) 이론적 개관 및 실태조사 관련 연구, 3) 사례분석 연구, 4) 경험 연구 등으로 분류될 수 있는데, 그 중 2차 피해 관련 연구는 크게 2차 피해의 개념을 정립하는 연구(정현미 외, 1999; 정현미, 2000; 류병관, 2006; 최인섭 외, 2006; 김성룡·김현조, 2013; 정혜욱, 2018)와 법적 절차를 비롯한 2차 피해 실태조사 및 개선방안을 제시하는 연구(심희기, 2002; 송광섭, 2000; 김은주 외, 2001; 조국, 2002; 이미경, 2011, 2013)로 분류된다(허선주·조은경, 2012).

2차 피해 또는 2차 피해자화의 개념에서 대해, 2000년대 이후의 연구들은 대체로 비슷한 정의를 내리고 있다. 김성룡·김현조(2013)는 2차 피해자화의 개념에 대해 ‘사건 이후 사회적 체계 및 주변 환경에 의해 간접적으로 또다시 피해를 입게 되는 것’, ‘형사사법절차 내에서 범죄사건을 처리하는 과정 중 성폭력에 대한 잘못된 통념에 의해 피해자가 정신적·사회적으로 불이익을 겪는 것’, ‘성폭력 범죄 피해자와 밀접한 관계에 있는 사람이나 병원, 언론기관 등에 종사하는 사람들이 보이는 부적절한 반응으로 인한 정신적인 피해’ 등으로 포괄적으로 정의하였다. 특히 형사사법절차 내부 과정에서 발생하는 2차 피해의 원인으로 지나친 중복조사, 부적절한 조사 방법 및 태도, 가해자에 대한 무죄선고, 편향적 태도 등을 원인으로 지적하고, 이를 개선하기 위해서는 제도적, 법적 변화가 요구됨을 제시하였다.

한편 권인숙 외(2016)는 강간 범죄를 중심으로 형성된 성폭력과 관련된 통념이 피해자를 ‘피해자화’ 시키는 통념이나 규범 등에서 벗어나지 못하고 있다는 점을 강조하였다. 기

존의 성폭력 통념은 성폭력 범죄에 대한 경각심뿐만 아니라 강간을 중심으로 한 피해 여부에 초점을 맞추고 있기 때문에 피해자에게 원인을 전가하거나 다양한 피해 형태를 논하기엔 충분하지 않다는 것이다. 나아가 기존의 성폭력 통념과 더불어 피해자가 2차적으로 겪는 불이익이나 고통에 대한 이른바 2차 피해 발생 요인까지 고려한 ‘성폭력 피해 통념’이 새롭게 정립될 필요가 있음을 제시하였다. 이때 새롭게 정립된 성폭력 피해의 통념은 가해가 아닌 피해의 관점에서 전환되어야 하며, 그로 인해 소극적으로 이해되어 왔던 2차 피해에 대한 개념 및 통념을 확장시킬 수 있는 방법이 될 수 있다고 보았다.

2차 피해는 개인을 넘어선 방식으로 발생할 수 있으며, 단일한 양상이 아니라 범죄의 특성 및 처리 절차의 단계에 따라 다양한 양상으로 나타날 수 있다. 이런 맥락에서 정혜옥(2018)은 피해 시기, 피해 영역, 가해의 주체, 피해 원인, 피해 결과 등에 따라 2차 피해의 개념에 대한 세분화를 시도하였다. 구체적으로 1차 피해 이후 수사 이전, 수사 과정, 수사 이후 등 시기에 따라 2차 피해를 분류하고, 가해의 주체 역시 형사·사법절차 혹은 수사 과정 내부의 개인들, 여러 기관 및 단체에 종사하는 개인들 등으로 나누어 진다고 보았다. 피해 원인 또한 사회적 체계 및 주변 환경, 가해자 중심적인 인식, 왜곡된 인식 등 다양한 양상으로 나타나는데, 이러한 인식의 기저에는 성폭력에 대한 잘못된 이해와 통념이 자리 잡고 있다.

이처럼 우리 사회에서 2차 피해에 관한 논의는 폭력 유형별로는 성폭력 피해를 중심으로, 환경적 측면에서는 주로 형사·사법기관을 중심으로 발전되어 왔다. 선행 연구들에서 공통적으로 나타나는 2차 피해의 주요 개념과 특징으로는, 2차 피해는 가해자에 의한 직접적인 1차 피해 이후에 발생한다는 점, 직접적인 범죄행위 이후에도 지속적으로 피해자에게 정신적·신체적 악영향을 미친다는 점, 강간 신화 등 성폭력과 관련된 고정관념과 통념이 큰 영향을 미친다는 점, 그리고 개인 간 관계에서 뿐만 아니라 사회 체계 및 주변 환경의 특성 속에서 다양한 양상으로 나타난다는 점 등이 제시되었다. 특히 강간 및 순결 신화, 성역할 고정관념, 피해와 가해를 둘러싼 통념 등 기존 한국 사회를 지배하였던 성차별적이고 가해자 중심적 인식은 2차 피해를 유발하는 주요한 조건이자 원인으로 지목된다. 더불어 2차 피해의 양상은 단일하지 않으며, 피해의 시기와 유형, 가해자와의 관계, 피해의 결과, 폭력피해를 처리하는 과정과 절차, 그 과정에서 만나거나 접하게 되는 개인 및 기관의 특성과 유형에 따라 복합적이고 중층적인 양상으로 나타난다는 점을 확인할 수 있다.

이러한 2차 피해의 속성은 성폭력 피해 뿐만 아니라 성희롱 피해 역시 다수의 2차 피해로 이어지게 하는 요인으로 작동한다. 성폭력과 성희롱 피해는 젠더 권력관계 또는 조직 내 권력관계를 바탕으로 하는 불평등한 위계적 조건을 배경으로 발생하고, 피해자의 인권과 피해 회복의 중요성에 대한 사회적 인식이 낮고, 피해자에게 피해 발생의 책임을 묻는 잘못된 통념과 고정관념으로 인해 피해 이후 도움을 요청하거나 신고하는 비율보다 감추어진 비율이 월등히 높다는 점 등에서 2차 피해로 이어질 수 있는 다수의 요인들을 공유하고 있다. 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 문제가 다양한 유형으로 나타나고 있어 대응방안 마련이 시급함에도, 아직 성희롱 2차 피해에 대한 조직적 차원의 사건 대처나 해결을 위한 시스템이 제대로 마련되어 있지 않고, 성희롱 피해자에 대한 피해 구제나 인권 보장 등에 대한 인식은 낮은 실정이다(장명선, 김선옥, 2016).

현재 우리 사회의 성희롱 실태와 성희롱 2차 피해 경험률은 상당히 심각한 것으로 나타나고 있다. 2021년 성희롱 실태조사 결과, 지난 3년간 전체 응답자의 4.8%가 성희롱 피해를 겪었다고 응답하였고, 성희롱 피해에 대한 대처 행동으로는 참고 넘어간다는 응답이 66.7%로 높았다. 또한 성희롱 피해자의 20.7%가 피해경험에 대한 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인한 2차 피해를 겪은 경험이 있다고 응답하여, 상당수의 성희롱 피해자는 성희롱 1차 피해에 이은 2차 피해를 경험하는 것으로 나타났다(황정임 외, 2021). 1995년 「여성발전기본법」에서 성희롱이 처음으로 법률 용어로 규정된 이후 약 20년이 지난 현재까지 성희롱 사건은 우리 사회에서 아직까지 지속적으로 발생하고 있으며, 특히 성희롱 2차 피해와 관련된 인식과 변화는 부족한 실정으로 개선이 요구된다.

2. 성희롱 2차 피해 관련 법규 및 제도

2018년 제정되어 2019년부터 시행된 「여성폭력방지기본법」은 2차 피해 개념을 명시한 최초의 법안이다. 「여성폭력방지기본법」은 여성폭력 “2차 피해”에 대한 법적인 정의를 제시하고, 여성폭력 피해자에게는 2차 피해로부터 보호받을 권리가 보장됨을 명문화하였다. 또한 2차 피해 방지를 위해 국가와 지방자치단체는 2차 피해 방지지침과 업무 관련자 교육 등 필요한 대책을 마련해야 하며, 수사기관의 장은 여성폭력 사건 담당자 등 업무 관련자를 대상으로 2차 피해 방지교육을 실시해야 하고, 국가와 지방자치단체는 2차 피해가 발생한 경우 피해를 최소화할 수 있는 조치를 취해야 함을 명시하였다. 이러한 내용은 「여성

「폭력방지기본법」이 2차 피해의 법적인 정의를 제시하였을 뿐만 아니라, 2차 피해방지를 국가와 지방자치단체의 책무로 명확히 하였다는 의의를 갖는다. 「여성폭력방지기본법」 제 3조 제2호는 여성폭력 “2차 피해”에 대해 다음과 같이 정의하고 있다.

여성폭력방지기본법 (약칭: 여성폭력방지법)
 [시행 2019. 12. 25.] [법률 제16086호, 2018. 12. 24., 제정]

제3조(정의) 3. “2차 피해”란 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

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

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

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

- 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
- 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

출처: 법제처. 국가법령정보센터. 여성폭력방지기본법. (<https://www.law.go.kr/법령/여성폭력방지기본법>)

「여성폭력방지기본법」이 2차 피해방지를 국가와 지방자치단체의 책무로 규정함에 따라, 2021년 1월 여성가족부는 직장 내 여성폭력 피해자에게 행해지는 2차 피해를 예방하기 위해 각 기관이 해야 할 조치 및 사건처리 절차 등을 안내하는 ‘여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안’을 마련하여 배포하였다. ‘여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안’은 중앙행정기관 및 지자체의 조직 구성원들에게 2차 피해의 의미와 2차 피해를 주는 행위에 대한 이해를 높이고, 2차 피해 발생에 대비한 처리절차를 마련하고 사건을 처리하는 과정에서 개인정보 유출 방지 등 지켜야 할 유의사항 등을 제공하는 데 중점을 두고 있으며, 중앙행정기관 및 지자체가 해당 표준안을 참고하여 각 기관의 실정에 맞는 2차 피해 방지 지침을 제정할 수 있도록 하고 있다.

한편 성희롱 사건 피해자를 보호하기 위해서는 신속한 사건 처리와 성평등한 조직문화 조성이 중요하다는 인식하에, 국가기관 등의 장은 기관 내에서 발생한 성폭력 사건은 물론 성희롱 사건까지 여성가족부에 알리고 재발방지 대책을 제출해야 한다는 내용을 골자로 하는 「양성평등기본법」 일부개정법률안이 2021년 10월부터 시행되었다. 개정안 시행으로 인해 국가기관 등의 장은 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 즉시 피해자의 명시적인 반대가 없는 한 여성가족부 장관에게 그 사실을 통보하고, 3개월 내에 재발방지 대책을 수립·제출해야 한다. 재발방지 대책에는 사건처리 경과와 2차 피해 방지에 관한 사항 등이 포함돼야 하며, 성희롱 사건 발생 기관의 재발방지 대책 수립 여부는 언론 등에 공표된다. 또한 여성가족부 장관은 통보받은 사건 중 중대한 사건에 대한 현장점검을 실시하고 그 결과에 따라 시정·보완을 요구할 수 있으며, 필요한 경우 조직문화를 진단하고 개선을 권고할 수 있게 되었다. 해당 개정안이 시행된지 1년 여가 경과한 지금, 이러한 정책적 대응 노력이 성희롱 피해자를 보호하고 2차 피해를 방지하는데 얼마나 실질적인 성과를 거두었는지 점검해 보아야 할 시점이다.

3. 성희롱 2차 피해의 유형

2차 피해는 다양한 환경과 상황에서 다양한 방식으로 발생한다. 성폭력 2차 피해의 유형과 성희롱 2차 피해의 유형은 폭력 유형에 따른 특수성으로 인해 다소 차이가 나타날 수 있는데, 본 절에서는 성희롱 2차 피해 유형에 초점을 맞춘다.

성희롱 2차 피해는 가해당사자, 사업자, 동료, 상급자, 하급자, 업무담당자 등과 피해자간의 다양한 관계에서 발생할 수 있으며, 성희롱 피해 발생 시점에서부터 신고 및 조사 과정, 수사 및 사법 처리 단계, 의료기관 이용 과정, 언론보도 단계에 이르기까지 광범위한 차원에서 나타날 수 있다. 성희롱 2차 피해는 피해자에게 심각한 신체적, 정신적 피해를 야기할 수 있으며, 피해자의 직장생활에도 악영향을 미치게 된다(장명선, 김선옥, 2016; 윤혜정, 2010).

국가인권위원회의 연구용역 보고서인 “성희롱 2차 피해 및 구제강화를 위한 연구”에 따르면 성희롱 2차 피해는 크게 ① 업무 또는 고용상 피해, ② 주변인에 의한 피해, ③ 가해자에 의한 피해, ④ 사업주의 사건 처리 과정에서의 피해, ⑤ 정신적 피해, ⑥ 기타의 6가지 유형으로 분류된다.

먼저, 업무 또는 고용상의 2차 피해이다. 여기에는 조직 부적응을 이유로 피해자에게 시달서, 경위서 등의 징계를 내리거나, 조력자에 대한 업무상 불이익을 내리거나, 피해자에게 과도한 업무를 부여하거나 또는 다른 업무를 부여하고, 나아가 피해자에게 휴가, 권고사직, 해고 등을 지시하는 경우 등이 해당한다. 둘째, 주변인에 의한 2차 피해가 발생할 수 있다. 왕따를 당하거나 성희롱 관련 낙인이 찍히거나 모함을 당하는 경우, 또는 주변으로부터 피해 사실을 의심받거나 참으라는 이야기를 듣는 경우가 해당된다. 셋째, 가해자로부터의 2차 피해 사례도 발생할 수 있는데, 최근 성폭력·성희롱 사건 처리 과정에서 다수 발생하고 있는 가해자로부터의 무고죄 역고소를 당하거나 사건 처리 등과 관련된 협박이나 추가적인 모욕을 입는 경우가 해당한다. 넷째, 사업주의 사건처리 과정에서도 다양한 2차 피해가 발생할 수 있다. 대표적으로 성희롱 피해에 대한 낮은 인식을 바탕으로 성희롱은 사소하거나 개인적 문제로 치부하거나, 제대로 된 피해자 보호조치 또는 가해자에 대한 제재조치를 내리지 않거나, 성희롱 사건 자체를 축소·은폐하거나, 가해자의 편을 들거나, 사건처리 과정 또는 결과를 제대로 통지해 주지 않거나, 가해자에게 사과를 지시하여 사건을 무마하거나, 가해자와의 화해 또는 합의를 중용하거나, 경징계 후 사건을 종료시키는 등의 2차 피해가 발생할 수 있다. 다섯째, 2차 피해로 인한 정신적인 피해 유형으로는 스트레스, 대인기피증, 불면증 등이 발생할 수 있다. 그 외의 2차 피해 유형으로는 피해자의 신상이 공개되는 등의 문제나 다른 유사사건 발생 시마다 피해자가 거론되는 등의 문제가 나타날 수 있다(정현미 외, 2015: 130).

<표1-6> 성희롱 2차 피해의 유형 및 사례

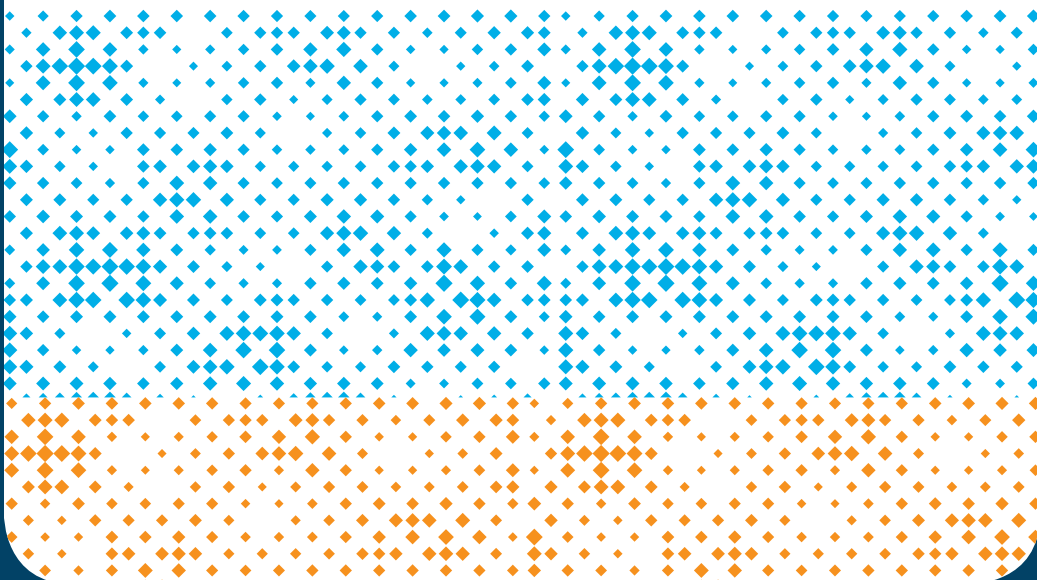
유형	사 례
① 업무 또는 고용 상 피해	<ul style="list-style-type: none"> · 조직부적응을 이유로 피해자 징계(시말서, 경위서) · 조력자에 대한 업무 상 불이익 · 피해자에게 과도한 업무 혹은 다른 업무 부여 · 피해자에게 해고, 권고사직, 휴가 지시
② 주변인에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none"> · 주변으로부터 공감 또는 지지 없이 의심, 참으라고 함 · 피해자를 왕따로 낙인, 모함
③ 가해자에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none"> · 가해자로부터 고소 협박 또는 모욕
④ 사업주의 사건처리 과정에서 의 피해	<ul style="list-style-type: none"> · 회사가 성희롱을 개인적인 문제로 치부 · 회사의 처리지연 또는 미조치 · 불이익 암시로 회사가 성희롱을 축소, 은폐 · 회사가 가해자 편을 들거나 불공정한 조치 · 회사가 사건처리 과정 및 결과 미통보 · 회사가 가해자와 합의 강요 · 가해자에게 사과지시 후 사건 무마 · 가해자 경징계 후 사건종료
⑤ 정신적인 피해	<ul style="list-style-type: none"> · 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증 피
⑥ 기타	<ul style="list-style-type: none"> · 피해자의 신상공개 · 다른 유사사건 발생 시마다 피해자 거론

출처: 정현미, 장명선, 한지영, 이희진, 이영희, 박윤진, 김명숙(2015). 성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구. 국가인권위원회, 130쪽.



제2장

국가인권위원회 성희롱 진정사건의 조사 및 처리현황



제2장 국가인권위원회 성희롱 진정사건의 조사 및 처리현황

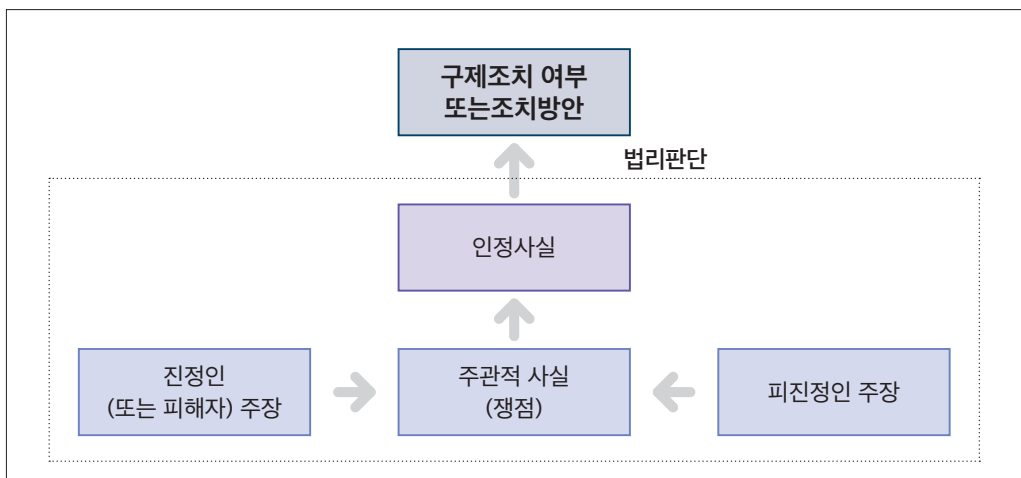
제1절 진정 처리 절차

1. 조사의 개념

진정사건의 조사란 위원 등(인권위원, 소속 직원, 조사를 위임받은 전문가)이 진정 내용 또는 직권으로 인지한 행위가 성희롱 행위에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서 행하는 것으로, 당사자 및 참고인에 대한 진술 청취, 장소·시설에 대한 실지 조사, 구체적 증거 수집 등 일련의 사실 규명 활동을 말한다. 또한 이에 따른 사실 판단 및 법리 판단을 통해 구제 조치 여부 또는 합리적 구제 조치 방안을 도출하는 전 과정을 포함한다.

성희롱 사건은 많은 사건에서 당사자간의 주장이 상반되고 직접적 증거를 찾기 어렵기 때문에 피해자의 주장에 대한 사실 확인이 조사의 핵심을 이루게 된다.

<그림2-1> 조사의 개념도



2. 사건 처리 절차

가. 상담

성희롱 피해자 또는 이를 알고 있는 제3자(단체, 개인)는 인권위 인권상담조정센터를 방문하거나 전화로 전문적인 상담을 받을 수 있다. 상담을 통해 피해 사실이 인권위의 조사 대상에 해당하는지 여부, 성희롱에 대한 대처 방법 및 증거 자료 확보 방법 등에 관한 조언을 받을 수 있으며 원하는 경우 바로 진정 접수도 가능하다.

나. 진정 접수

인권위 방문, 우편, 팩스, 전화, 이메일, 홈페이지를 통해 진정할 수 있다. 접수된 진정은 인권위 진정처리시스템에 등록되어 사건 번호가 부여되고, 성희롱 사건 조사를 담당하는 부서로 송부되어 담당조사관이 배정된다.

- 방문, 우편 : 서울시 중구 삼일대로 340, 10층 인권상담조정센터
- 전화 : 1331
- 팩스 : 02-2125-9811~2
- 이메일 : hoso@nhrc.go.kr
- 홈페이지 : www.humanrights.go.kr(상담 · 진정 · 민원 - 진정 - 진정접수)

다. 사건 조사

1) 형식 요건 검토

사건을 배정받은 조사관은 본격적인 진정내용을 조사하기 전에 진정 내용이 형식상 요건을 갖추었는지 검토해야 한다. 진정사건의 본안 내용을 조사하기 위해서는 먼저 형식적 요건을 갖추어야 한다. 그렇지 않은 경우에는 진정사건은 본안에 대한 조사와 판단 없이 종결(각하)되는데, 각하 사유에 대해서는 제2절 진정사건 처리 유형에서 별도로 기술한다.

2) 진정인(피해자) 조사

조사관은 성희롱 피해 사실과 조사에 필요한 구체적 정보들을 확인하기 위해 먼저 진정인(피해자) 조사를 실시한다. 진정인 조사를 통해 진정인이 주장하는 구체적 피해 사실과 사건 정황, 목격자 또는 참고인 파악, 증거자료 등 조사에 필요한 정보와 자료를 수집하게 된다.

성희롱 사건은 사건 발생 초기에 증거자료를 확보하는 것이 매우 중요한데 사건 당시의 녹음 기록은 물론 사후에라도 당시 정황을 알 수 있는 녹음, 이메일, 문자메시지 등은 결정적 증거자료가 될 수 있다.

진정인 조사는 진정인의 인권위 출석 또는 조사관의 출장을 통한 대면 조사, 이메일 또는 우편을 통한 서면 조사, 전화 조사 등의 방법으로 실시한다. 진정인 조사 시에는 구체적 피해 사실에 대한 진술 확보 외에도 조사와 구제 절차, 합의 및 조정 제도를 안내해 진정인이 사건 처리 과정에 대해 이해하도록 하고 진정인이 원하는 구제 조치 내용 및 구제 가능성 등을 고려해 조사의 방향을 설정한다.

<그림2-2> 진정사건표지

국 가 인 권 위 원 회			
진정사건기록			
접수일자	2020.07.31	접수경로	홈페이지
사건번호	20-진정-0514900	조사국	차별시정국
조사담당자	윤○○		
사건명	스타트업 회사 대표의 직원 성희롱		
진정인	○○○ (피해자)		
피진정인	○○○((주)○○○○○○○) (기관명)		
위 원 회	위원회 주 심		
	상정일	년	월 일
	의결일	년	월 일
조 정	조정위원회 주 심		
	회부일	년	월 일
	결정일	년	월 일
전문위원회	주 심		
	회부일	년	월 일
	의결일	년	월 일

3) 피진정인 조사

진정인이 제기한 구체적 성희롱 상황을 중심으로 피진정인 조사를 실시하는데 피진정인 조사는 서면 조사 및 전화 조사를 우선적으로 실시하고, 서면 조사만으로 사안을 판단하기 어렵거나 성희롱 행위의 개연성이 높은 경우에는 출석을 요구해 조사할 수 있다. 만일 피진정인이 정당한 이유 없이 출석 또는 진술서 제출 거부 등 조사를 거부할 경우 1,000만 원 이하의 과태료 처분을 할 수 있다.

피진정인들은 자신의 행위가 성희롱에 해당한다는 인식을 하지 못하거나 가볍게 인식하는 경우가 많기 때문에 쟁점에 대한 구체적 진술 확보 외에도 피해자의 입장을 이해하게 하고 합의종결 제도 등 조사 및 구제 절차 등을 안내해 피해자에게 사과 또는 손해배상 등 원만한 해결 방안에 대해서도 고려하도록 한다.

4) 참고인 조사

성희롱 사건은 객관적 증거 자료가 없는 경우가 많으므로 참고인 조사가 필요할 때가 많다. 그러나 참고인들이 주로 사건 당사자들과 같은 직장에 근무하거나 피진정인이 상사인 경우가 많아 진술에 소극적인 경향을 띤다. 그러나 인권위는 참고인들의 신분상 불이익을 방지하기 위해 참고인들의 실명 및 진술 내용을 사건 당사자들에게 비공개로 하고 있으며 「국가인권위원회법」 제55조 제1항은 인권위에 진정, 진술, 증언, 자료 제출 또는 답변을 했다는 이유로 불이익한 조치를 할 수 없도록 규정하고 있으며, 같은 조 제2항은 사건의 진상을 밝히거나 증거 등을 제출한 사람에게 보상할 수 있도록 하고 있다.

5) 실지 조사 및 자료 수집

조사관은 필요한 경우 성희롱 발생 장소 등을 방문해 당사자 및 참고인들의 진술 내용을 확인하고 정황 증거를 수집한다. 또한 사건 당사자 소속 기관 또는 관계 기관에 필요한 자료를 요구하는 등 사건 조사에 필요한 자료를 수집한다.

라. 조사 결과 보고

사건 조사가 완료되면 조사관은 조사결과보고서를 작성해 차별시정위원회에 상정한다. 조사결과보고서에는 당사자의 주장과 참고인 진술, 수집된 증거자료 및 내용을 적시하고 이를 통해 확인되거나 인정 가능한 사실 등을 구체적으로 기술해 위원들이 심의할 수 있도록 한다. 진정사건 중 당사자들이 합의하거나 취하해 각하하는 사건들은 별도의 심의·의결이 필요하지 않으므로 사건을 종결하고, 필요시 차별시정위원회에 보고한다.

마. 차별시정위원회 심의·의결

차별시정위원회는 3인 이상의 인권위원으로 구성되는데 성희롱 사건을 포함한 각종 차별 진정사건을 다루며 위원 3인 이상의 출석과 3인 이상의 찬성으로 의결한다. 차별시정위원회는 조사결과보고서를 토대로 심의·의결하는데 성희롱으로 인정될 수 있는 사건(인용안건)은 피진정인이 차별시정위원회에 출석하여 위원들에게 직접 진술하거나 서면으로 의견을 제출할 수 있다.

차별시정위원회는 사건을 심의하고 성희롱 해당 여부에 대한 최종 판단과 필요한 구제 조치의 내용을 결정한다. 또한 차별시정위원회는 기각, 각하, 조사 중지, 이송, 조사 개시 등 진정사건에 대한 최종적인 결정을 한다. 위원들 간에 결정에 대한 합의가 이루어지지 않거나 사안이 중요한 경우에는 인권위원 전원이 참석하는 전원위원회에 상정해 심의·의결하게 된다.

<표2-1> 연도별 차별시정위원회 개최 현황

구분	개최횟수	상정안건			
		합계	보고	의결	심의
2012	14	530	192	338	0
2013	13	559	184	375	0
2014	12	540	144	396	0
2015	9	396	100	296	0
2016	11	347	60	287	0
2017	11	561	107	454	0
2018	11	403	85	318	0
2019	13	679	159	518	2
2020	13	562	146	416	0
2021	12	595	126	469	0

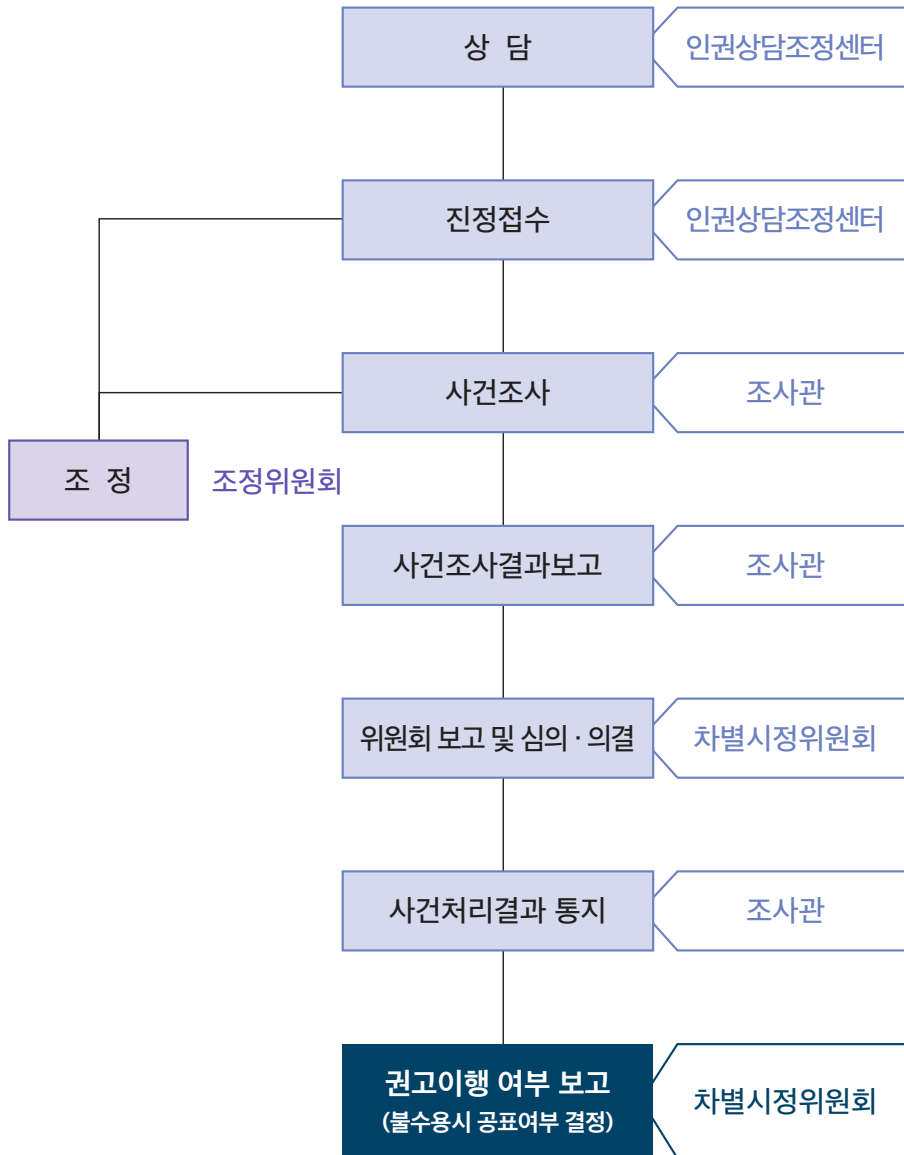
바. 사건 처리 결과 통지

차별시정위원회에서 사건이 의결되면 담당조사관은 사건 당사자에게 처리결과를 통지한다. 기각, 각하된 사건은 그 이유와 결정 요지를 기재하여 통지하고, 인용된 사건은 법원의 판결문과 유사한 결정문을 작성해 보내게 되므로 의결 후 당사자에게 통지되기까지 약 2주의 기간이 소요된다. 인용사건 결정문에는 피진정인 등에 대한 권고 사항 및 그 이유가 구체적으로 적시되며, 권고를 받은 당사자는 90일 이내에 권고에 대한 이행 계획을 제출해야 한다.

사. 권고 이행 점검

조사관은 피진정인 또는 소속 기관장 등으로부터 권고 이행 내용을 제출받아 위원회의 권고가 제대로 이행되었는지 여부를 확인해 차별시정위원회에 보고한다. 만약 권고 내용이 정당한 이유 없이 이행되지 않았다고 판단되는 경우 차별시정위원회는 이를 공표할 수 있다. 다만 성희롱 사건은 제2차 피해의 우려가 있어 공표로 인한 효과와 부정적 영향을 신중하게 고려해 공표 여부를 결정한다.

<그림2-3> 진정사건 처리과정 도표



제2절 진정사건 처리 유형

1. 권고

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

인권위 진정까지 이르게 된 많은 성희롱 사건은 우발적으로 일어나기보다는 사소한 농담이나 가벼운 접촉으로 시작해 성적 언동의 정도가 점차 심화되는 연속선상에 있는 사건들이다. 이러한 사건의 피해자들은 극심한 스트레스, 자기 존중감 상실, 우울증, 그리고 심한 경우 정신과 치료를 요할 정도의 정신적 피해를 당하는 경우가 많다. 또한 소수 인원이 한 공간에서 일하는 영세 사업장 피해자의 경우 가해자와의 공간적 분리가 불가능하므로 결국에는 퇴사하게 되어 직접적으로 금전적인 손실을 입게 된다. 손해배상 권고는 성희롱 행위로 인해 입게 된 정신적·경제적 피해에 대해 배상하도록 하는 조치인데, 성희롱 피해의 속성상 원상회복은 쉽지 않지만 그로 인한 정신적 피해와 경제적 피해에 대해 적절한 손해배상이 필요한 경우 이를 권고하게 된다.

인사 조치 권고는 입증된 성희롱 행위의 정도나 내용에 따라 소속 사업주에게 가해자에 대한 징계 권고, 피해자와의 공간적 분리를 위한 전보 조치 등을 취할 것을 권고하는 것이다. 인사 조치 권고는 당사자들이 공무원 또는 공공기관 종사자, 일정 규모 이상의 기업체에 소속되어 있을 경우 실효성이 높은 권고 수단이다.

특별인권교육 권고는 피진정인에게 인권위에 직접 출석해 성희롱에 관한 인식 개선을 위한 교육을 받을 것을 권고하는 것이다. 성희롱의 발생 원인은 직장 내 여성의 낮은 지위와 왜곡된 성 문화, 성에 대한 잘못된 인식 등에서 비롯된다.

양성 평등 교육이나 성에 대한 올바른 인식을 정립할 수 있는 적절한 교육을 받지 못했거나, 여성을 성적 대상화하거나 성을 상품화하는 다양한 매체와 환경에 광범위하게 노출된 경우 성희롱 행위를 하지 말아야 하는 이유와 양성 평등 의식을 높일 수 있는 적절한 교

육을 받는다면 성희롱 재발 방지 효과를 기대할 수 있다. 특별인권교육 수강 권고는 행위의 경중이 손해배상이나 인사 조치가 필요한 정도에 이르지 않거나, 다른 권고와 함께 특별 인권교육이 필요할때 권고하고, 교육 대상자는 온라인 교육 4시간과 인권위에 출석하여 외부 전문가를 통해 약 4-6시간의 개인별 교육을 받는다.

재발 방지 대책 수립 권고는 성희롱 사건을 조사한 결과, 성희롱 가해자 개인에 대한 조치뿐 아니라 평상시 성희롱 문화가 만연한 조직 문화로 인해 피해자의 고통이 가중되었거나 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지지 않고 자체적인 성희롱 고충 처리 시스템이 마련되어 있지 않은 경우 또 다른 사건의 재발을 막기 위해 필요한 대책을 마련해 시행할 필요가 있을 때 사업주 또는 소속기관의 장 등에게 권고하게 된다.

2. 합의종결

진정사건 조사 중에 당사자들은 진정 내용과 처리에 대해 합의할 수 있으며 때로는 조사관이 적극적으로 합의를 중재하기도 한다. 합의는 조사관이 당사자들의 합의 의사를 확인하고 당사자들의 요구 사항을 반영해 구체적인 합의안을 만들어 당사자들에게 제시하고 당사자들이 이에 동의하면 당사자와 담당조사관이 합의서에 서명함으로써 성립된다.

권고는 성희롱 발생 및 피해 사실 등에 대해 조사와 차별시정위원회의 심의를 거쳐 공식적으로 성희롱이 있었음을 인정하고, 피진정인이나 피진정인의 소속 기관의 장 등에게 피해자의 피해 회복이나 재발방지를 위해 필요한 조치를 권고하는 것을 말한다. 권고 조치는 진정인의 명예 회복과 심리적 위안을 돕고 피진정인에게 자신의 행위에 대한 반성과 성희롱에 대한 경각심을 주는 등의 효과가 있다. 그러나 인권위 권고 이행에 대한 법적 강제력이 없고 의결 및 이행에 상대적으로 많은 시간이 소요되는 문제가 있다.

이에 반해 합의종결 제도는 피해자가 다시 삶의 현장에 복귀해 원만하게 생활할 수 있는 가능성을 높여주고 피해자가 직면한 갈등상태 및 요구를 신속하게 해소할 수 있어 효과적이다.

또한 성희롱 피해자들 가운데 상당수는 피진정인들로부터 성희롱 행위에 대한 솔직한 인정과 사과를 원하는데, 합의서를 통해 피진정인이 사과 및 재발 방지 약속을 함으로써 피해자에게 정신적 위안을 줄 수 있는 장점도 있다. 합의가 성립되면 진정사건은 종결되고 조사관은 합의 사항의 최종 이행 여부를 확인한 후 이를 차별시정위원회에 보고한다.

3. 조정

진정사건의 당사자는 접수당시 또는 조사 진행 중 언제라도 진정 내용에 대해 조정을 신청할 수 있다. 인권위에는 성희롱 사건 등의 조정을 위한 ‘성차별조정위원회’가 설치되어 있고 조정위원들은 변호사, 교수 등 관련 분야 전문가들로 구성된다. 조정이 신청되면 진정사건은 성차별조정위원회로 회부되며 성차별조정위원회는 양 당사자를 출석시켜 조정을 시도한다. 조정이 성립되면 진정사건은 종결되며 조정은 재판상 화해와 같은 효력이 있다. 조정이 이루어지지 않는 경우에는 진정사건 조사 절차가 재개된다.

4. 기각

조사 결과 진정 내용이 사실이 아니거나 진정 내용을 입증할 만한 증거가 없는 경우, 진정 내용이 성희롱에 해당하지 않는 경우, 피진정인이 소속 기관 등으로부터 행위에 상응하는 정도의 처분을 이미 받았거나 피해자에 대한 구제 조치가 이루어지는 등 인권위 차원에서 별도의 구제 조치가 필요하지 않은 경우 진정은 기각된다(「국가인권위원회법」 제39조).

5. 각하

진정이 국가인권위원회법에서 정하는 형식적 요건을 갖추지 못했거나 진정 당시에는 요건을 갖추었더라도 조사 중에 진정을 취하하는 등 각하 사유가 발생하면 진정사건은 각하되는데 「국가인권위원회법」 제32조 제1항에서 정하고 있는 각하 사유는 다음과 같다.

- 가. 제1호 : 진정의 내용이 위원회의 조사 대상에 해당하지 아니하는 경우
- 나. 제2호 : 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
- 다. 제3호 : 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
- 라. 제4호 : 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.

마. 제5호 : 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 형법 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.

바. 제6호 : 진정이 익명이나 가명으로 제출된 경우

사. 제7호 : 진정이 위원회(인권위)가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우

아. 제8호 : 진정인이 진정을 취하한 경우

자. 제9호 : 위원회(인권위)가 기각한 진정과 같은 사실에 대하여 다시 진정한 경우

차. 제10호 : 진정의 취지가 그 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정 판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

6. 이송

이송은 진정사건을 인권위가 직접 처리하지 않고 타 기관으로 보내는 것을 말한다. 진정이 당초부터 다른 법률에서 정한 권리 구제 절차에 따라 제출하려는 것이 명백한 경우 해당 국가기관으로 이송하고(「국가인권위원회법」 제33조 제1항), 피해자가 인권위 진정과 동일한 내용으로 수사기관에 고소하거나 진정하여 수사가 시작된 경우에도 해당 진정사건을 관할 수사기관으로 이송한다(동법 제33조 제2항). 또한 진정사건을 조사하는 과정에서 진정인이 다른 기관으로 이송해달라고 요청하는 경우에도 내용에 따라서는 다른 기관으로 이송하기도 한다.

진정사건을 이송하게 되면 인권위는 진정인에게 이송 사실을 통지하고 이송 받은 기관은 처리 결과를 당사자 및 인권위에 통지해야 한다.

7. 조사 중지

사건 당사자 또는 중요 참고인의 소재 불명 등으로 조사를 진행할 수 없는 경우에는 ‘조사 중지’ 결정을 할 수 있다. 조사 중지된 사건은 3개월 이내에 소재 파악 및 조사 가능 여부를 확인해 조사 중지 사유가 해소된 경우 조사를 재개해야 한다. 그러나 진정의 원인이 된 사실이 발생한 지 1년 이상 경과하고, 조사 중지 후 6개월이 지났음에도 조사중지 사유가 해소되지 않을 때는 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제7호에 해당하는 것으로 보고 해당 사건을 각하할 수 있다(인권침해 및 차별행위 조사구제규칙 제30조).

제3절 진정사건 접수 및 처리 현황

이 절에서는 국가인권위원회가 처리한 성희롱 진정사건을 다양한 각도에서 분석했다. 분석 대상은 2012년부터 2021년까지 인권위에 접수되어 처리된 사건을 기준으로 하였다. 성희롱으로 접수된 것은 모두 2,411건이고, 같은 기간 종결한 사건은 2,365건이다.

이 장에서는 지난 10년간 접수되고 처리된 성희롱 진정사건 대상으로 분석한 통계 등을 산출하여, 성희롱의 전반적 경향을 이해하는데 도움을 주고자 한다.

1. 성희롱 진정접수 현황

가. 연도별 진정접수 현황

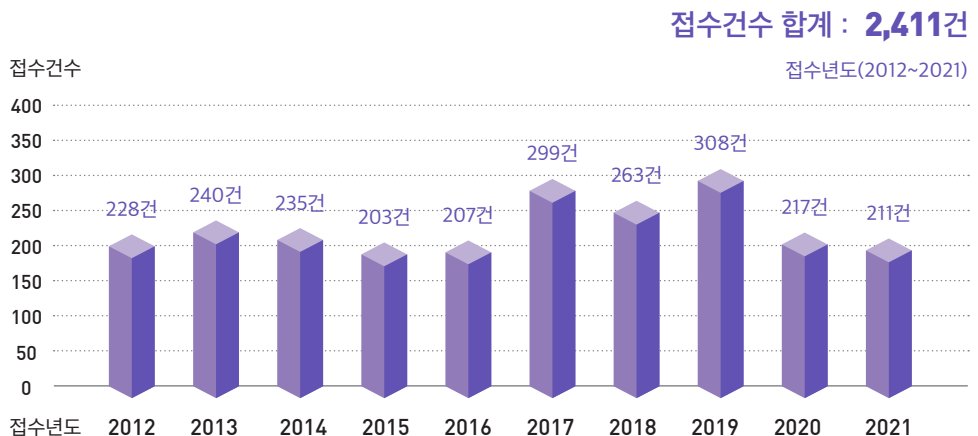
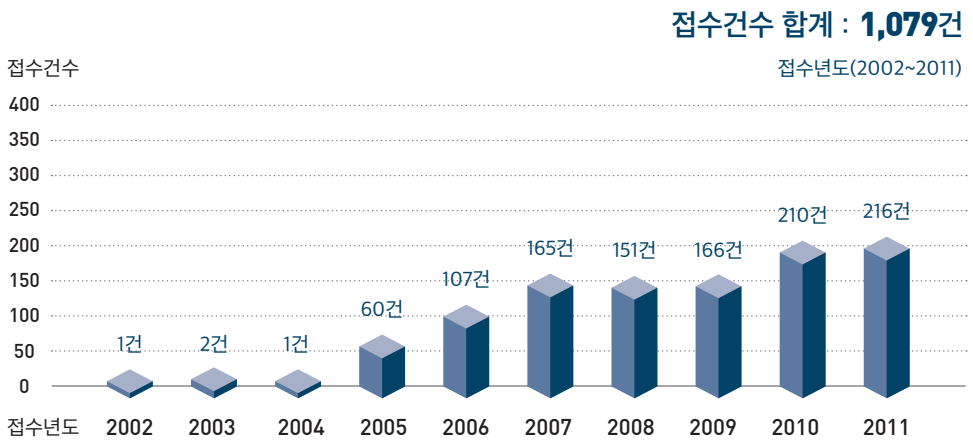
인권위의 성희롱 조사 및 구제 업무는 2005년 6월 23일 (구)여성부에서 해당 업무가 이관된 이후 본격적으로 시작되었는데, 2011년까지 총 1,079건이 접수되었으며, 2019년까지는 매년 2~300건이 접수되었다가 2020년과 2021년에 코로나19의 여파로 일시적으로 감소하였다가 2022년 하반기부터 다시 증가추세를 보이고 있다.

<표2-2> 연도별 성희롱 진정사건 접수현황(2002년~2021년)

년도	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	계
접수건수	1	2	1	60	107	165	151	166	210	216	1,079

년도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	계
접수건수	228	240	235	203	207	299	263	308	217	211	2,411

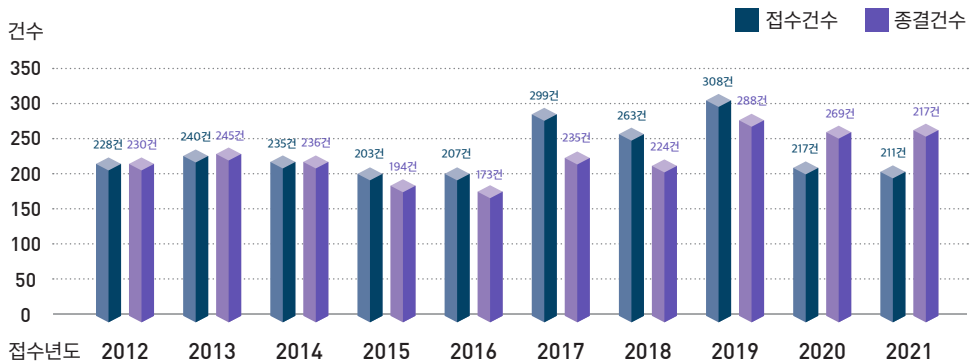
<그래프2-1> 연도별 성희롱 진정사건 접수현황(2002년~2021년)



<표2-3> 연도별 성희롱 진정사건 접수 및 종결현황

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

<그래프2-2> 연도별 성희롱 진정사건 접수 및 종결현황



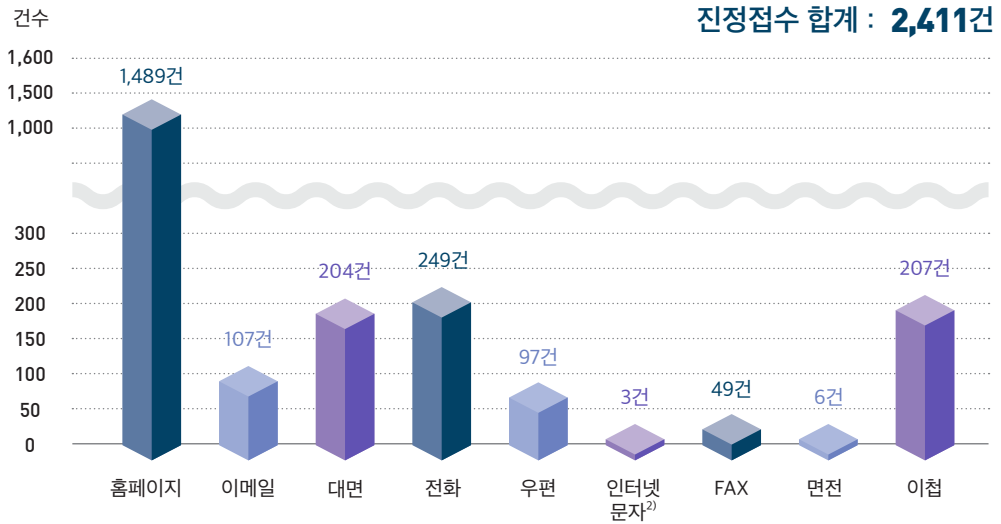
나. 접수 경로별 진정접수 현황

국가인권위원회 진정은 다양한 경로를 통해 제기할 수 있는데 성희롱 진정사건도 동일한 방법으로 진정할 수 있다. 지난 10년 동안 인권위 홈페이지를 통한 접수가 1,489건으로 가장 많고, 전화, 대면(인권위 방문), 이메일 순으로 나타났다. 면전진정은 구급시설이나 정신보건시설의 수용자에게만 가능하므로 면전진정을 통한 성희롱 진정접수는 극히 적은 편에 속한다.

<표2-4> 접수 경로별 성희롱 진정사건 접수현황

구분	홈페이지	이메일	대면	전화	우편	인터넷 문자	FAX	면전	이첩 ¹⁾	합계
합계	1,489	107	204	249	97	3	49	6	207	2,411
비율(%)	61.9	4.4	8.5	10.3	4	0.1	2	0.2	8.6	100

<그래프2-3> 접수 경로별 성희롱 진정사건 접수현황



접수 경로별 진정접수 현황을 2002년에서 2012년 6월까지의 통계와 비교해보면 홈페이지를 통한 진정접수가 거의 1천 건가량 증가한 것으로 나타나는데, 이는 정보통신 기술의 발달과 인터넷의 보급 확대 등과 무관하지 않은 것으로 보인다.

<표2-5> 접수 경로별 성희롱 진정사건 접수현황 (2002년~2012년 6월)

접수 경로	홈페이지	이메일	대면	전화	우편	인터넷신문고	팩스	면전 진정	기타	계
건 수	498	179	170	131	113	74	35	6	3	1,209
비율(%)	41.2	14.8	14.1	10.8	9.3	6.1	2.9	0.5	0.2	100

1) '이첩'은 주로 대통령비서실이나 국민신문고를 통해 접수되었다가 우리 위원회로 배정되어 조사한 진정사건이다.

2) 인터넷 문자는 카카오톡 상담을 통해 접수된 경우이다. 2019~2020년 사이 국가인권위원회 스포츠인권특별조사단이 스포츠계 성희롱·성폭력 사건을 조사하기 위해 카카오톡 채팅을 통해 성희롱 사건을 접수한 바 있다.

2. 진정사건 처리현황

가. 연도별·처리 유형별 현황

인권위는 2012년부터 2021년까지 10년 동안 국가인권위원회에 접수된 진정사건은 102,286건이며, 이중 성희롱 진정사건은 2,411건으로 전체 진정사건의 약 2.4%를 차지하고 있다. 같은 기간에 성희롱 진정사건중 2,365건이 종결처리되었는데, 이중 구제조치를 권고(징계권고 포함)한 사건은 161건으로 전체 성희롱 사건의 약 6.8%를 차지한다.

또한 진정사건을 조사하는 중에 당사자 간 합의를 통해 사건이 종결된 경우는 116건이며 조정위원회에 회부되어 조정이 성립된 사건은 23건이다. 또한 가해자에 대한 징계권고가 25건이고, 인권위가 당사자를 대신하여 고발하거나 수사기관에 수사를 의뢰한 사건도 각각 2건씩이 있다. 구제조치의 권고, 합의종결, 징계권고, 수사의뢰, 고발, 조정성립사건 등은 피해자의 성희롱 피해가 인정되고, 이에 대해 구제조치가 이루어진 사건으로 볼 수 있다. 위와 같이 같은 기간 종결된 성희롱 진정사건중에 진정인의 주장이 받아들여져 인용된 사건은 모두 304건으로, 종결된 성희롱 사건의 약 12.9%에 해당한다. 이외에도 진정사건은 다른 권리구제절차를 밟거나 진정인에 대한 일정한 구제조치가 이루어져 각하 또는 기각되었지만, 해당 기관의 성희롱 예방을 위한 조치가 미흡하여 추가적인 조치가 필요하다고 판단하여 진정사건의 처리와는 별도로 조치가 필요한 사항에 대해서 의견을 표명한 경우도 5건이 있다.

또한 사건 조사 과정에서 조사관의 개입 및 중재로 진정 취지가 해소되어 진정인이 진정을 취하해 각하되거나, 피해자의 대해 상당한 정도의 구제조치가 이루어져 인권위가 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 판단해 기각하는 경우가 있는데 이를 ‘조사중 해결’이라 하며 총 110건이 ‘조사중 해결’로 처리되었다.

‘조사중 해결’ 사건중에는 진정인이나 피해자가 조사를 원하지 않아 각하된 사건 중에는 조사중 상당한 내용이 해결되어 진정을 취하한 경우가 84건이며, 기각이 되었지만 마찬가지로 구제조치가 어느 정도 이루어져 인권위가 별도의 구제조치가 필요없는 경우라고 판단하여 기각한 사건도 26건이다. 이를 모두 성희롱 피해가 구제된 것으로 볼 수 있는데, 이를 모두 합하면 성희롱 피해구제 건수는 419건으로 성희롱 사건의 전체 구제율은 17.7% 정도이다.

<표2-6> 성희롱 진정사건 처리결과별 현황

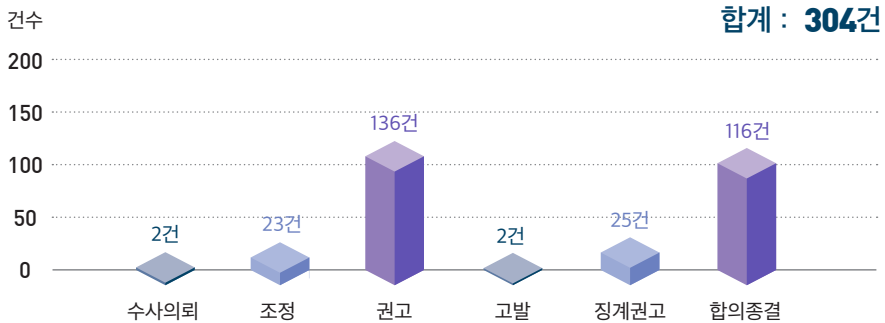
합 계	인 용								조사 중 ³⁾ 해결		미인용				
	소계	비율	수사 의뢰	조정	권고	고발	징계 권고	합의 종결	각하	기각	소계	각하	이송	기각	조사 중지
2,365	304	12.9	2	23	136	2	25	116	84	26	2,061	1,654	11	365	31

<표2-7> 연도별 성희롱 관련 인용 내역

종료년도	합 계	인 용					
		수사의뢰	조정	권고	고발	징계권고	합의종결
합계	304	2	23	136	2	25	116
2012	34	-	2	15	-	2	15
2013	34	-	2	9	-	-	23
2014	48	-	-	21	-	2	25
2015	21	1	-	6	-	2	12
2016	27	-	4	14	1	4	4
2017	34	-	9	15	-	6	4
2018	25	1	5	17	-	-	2
2019	37	-	1	18	-	4	14
2020	22	-	-	9	1	3	9
2021	22	-	-	12	-	2	8

3) 이 표에서는 실제 구제건수를 나타내기 위해 '조사중 해결'항목을 별도로 표시하였으나, 조사중 해결 건수는 미인용의 각하 또는 기각에 포함된 통계이다.

<그래프2-4> 성희롱 진정사건 인용내역



나. 진정 당사자별 처리 현황

인권위 진정은 피해자 본인 외에도 개인 또는 단체 등 제3자가 피해자를 대신해 제기할 수 있는데, 성희롱 사건에서 피해자 본인이 직접 진정을 제기한 경우가 82.4%, 제3자가 진정한 경우가 17.6%에 이른다. 이와 같은 통계는 2002년~2012년 6월까지와 비교했을 때 피해자 본인이 직접 진정한 경우가 82.6%, 제3자가 진정한 경우가 17.4%였는데, 그후 10년간의 성희롱 진정건에서도 거의 비슷한 수치를 보여주고 있다. 또한 인용 사건으로만 한정했을 때도 2012년 조사에서와 비슷한 경향을 보여주고 있다.(피해자 본인 진정 81.6%, 제3자 진정 18.4%)

<표2-8> 진정 당사자별 사건 처리 현황

구분	피해자 본인	제3자	계
사건 전체	1,987(82.4%)	424(17.6%)	2,411
인용 사건	244(80.2%)	60(19.8%)	304

다. 권고 내용별 현황

인권위에 제기된 진정사건을 조사한 결과, 피진정인의 행위가 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다고 판단하면, 국가인권위원회는 피진정인,

그 소속기관·단체의 장 또는 감독기관의 장에게 필요한 조치를 권고⁴⁾하게 된다.

권고내용은 피진정인의 성적 언동의 경중, 피해의 정도, 당사자간의 관계, 피해자가 원하는 조치, 사후조치 결과, 이행 가능성 등을 종합적으로 고려해 결정한다. 그동안 인권위가 해왔던 권고의 주요 내용은 주로 피해자에 대한 가해자의 손해배상, 징계를 포함한 인사조치, 특별인권교육, 재발 방지 대책 수립 등이며, 많은 경우에 앞에서 언급한 2가지 이상을 동시에 권고하기도 하였다.

지난 10년간 인권위에 접수된 진정사건 중 피진정인의 성적 언동이 인정되어 구제조치를 권고한 건은 136건이며, 징계를 권고⁵⁾한 건은 모두 25건으로, 피진정인 또는 소속기관등의 장에게 권고한 건은 모두 161건이다.

권고 내용을 세부적으로 살펴보면 징계권고가 포함된 건⁶⁾이 39건이며, 피해자에 대한 손해배상을 권고한 건은 35건, 피진정인의 특별인권교육 수강 권고가 122건, 인사조치(징계권고 제외) 권고 18건, 재발방지 대책 수립 권고는 56건으로 나타난다.

-
- 4) 제44조(구제조치 등의 권고) ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관(이하 “소속기관등”이라 한다)의 장에게 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다.
1. 제42조제4항 각 호에서 정하는 구제조치의 이행
 2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선
- ② 제1항에 따라 권고를 받은 소속기관등의 장에 관하여는 제25조 제2항부터 제6항까지를 준용한다.
- 5) 제45조(고발 및 징계권고) ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사처벌이 필요하다고 인정하면 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인등인 경우에는 소속군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다.
- ② 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해 및 차별행위가 있다고 인정하면 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 사람을 징계할 것을 소속기관등의 장에게 권고할 수 있다.
 - ③ 제1항에 따라 고발을 받은 검찰총장, 군 참모총장 또는 국방부장관은 고발을 받은 날부터 3개월 이내에 수사를 마치고 그 결과를 위원회에 통지하여야 한다. 다만, 3개월 이내에 수사를 마치지 못할 때에는 그 사유를 밝혀야 한다.
 - ④ 제2항에 따라 위원회로부터 권고를 받은 소속기관등의 장은 권고를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통지하여야 한다.
- 6) 통계상 인권위법 제45조에 따라 징계를 권고한 건이 25건이나, 이는 징계권고가 주요한 권고이기에 징계권고로 분류한 것이고, 인권위법 제44조 제1항에 따라 구제조치를 권고한 경우에도 그 내용에 징계권고가 포함되어 있는 건이 14건인바, 따라서 징계권고가 포함된 권고 건은 모두 39건이다.

인사조치 권고의 주요 내용을 살펴보면, 피해자와 가해자의 분리, 가해자에 대한 주의나 서면경고, 자체 직원 성희롱 예방교육, 피해자 재임용 절차 진행, 피해자에 대한 인사상 불이익 배제 등이 있다.

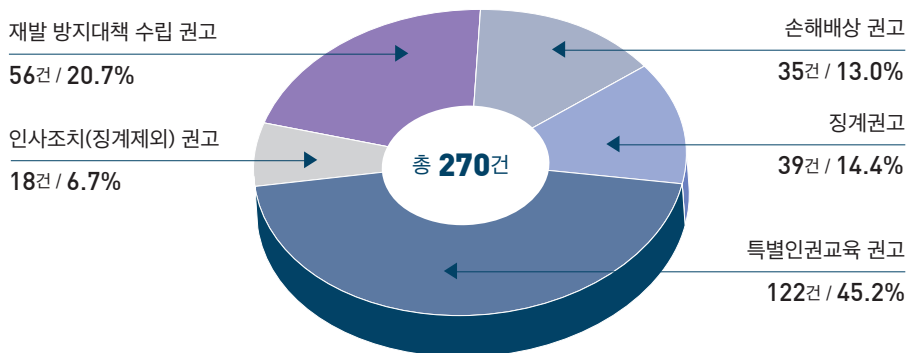
재발 방지 대책 수립의 권고의 주요 내용은, ‘성희롱 사건 조사 및 처리 규정 또는 지침’의 제정 또는 개정이 다수이며, 그 외에 성희롱 조사 등 처리에 대한 매뉴얼 마련, 고충상담관의 지정, 성희롱 교육, 간부들에 대한 특별교육, 외부기관 컨설팅 등이 포함되어 있다.

<표2-9> 구제조치 권고(징계권고 포함)의 권고내용별 현황

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

※ 하나의 진정사건에 권고내용이 2개 이상이 경우는 중복 산정

<그래프2-5> 구제조치 권고(징계권고 포함)의 권고내용별 현황

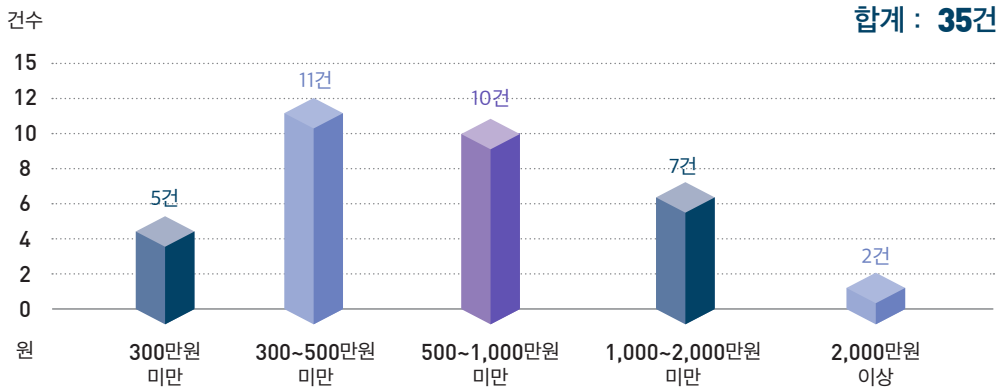


피해자에 대한 손해배상을 권고한 건에서 손해배상 금액을 살펴보면 최소 150만원에서 최고 2,000만원까지 분포된다. 300만원이상 500만원 미만의 손해배상금 권고가 가장 많은데, 당사자간 합의에 의해 종결된 경우와 비교했을 때 높은 편이다. 이는 사직 등으로 인한 경제적 피해뿐만 아니라 정신적인 피해에 대한 위자료가 일부 반영되었기 때문이다. 손해배상 금액의 세부 내용은 아래 <표2-10>과 같다.

<표2-10> 손해배상권고 금액 분포

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

<그래프2-6> 손해배상권고 금액 분포



라. 권고 수용 현황

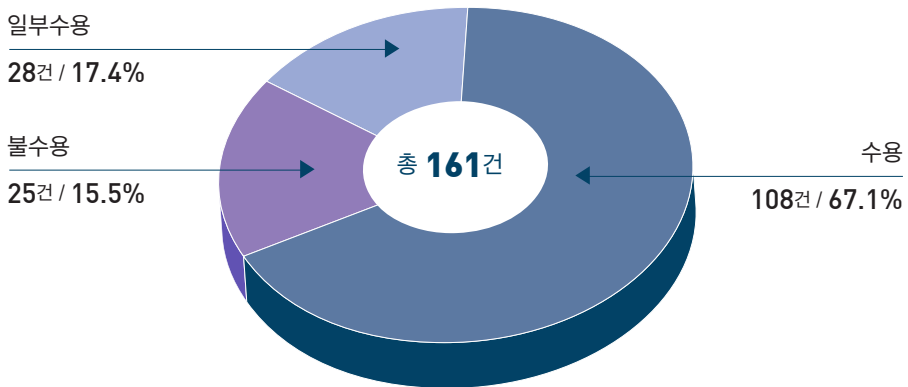
구제조치의 권고, 징계권고(고발 및 수사의뢰는 제외) 등 우리 위원회가 조사후 권고한 161건의 수용 여부를 살펴보면, 피진정인 또는 소속기관등의 장이 위원회의 권고를 모두 수용한 건이 108건(67.1%)이고, 불수용은 25건(15.5%)이며 일부수용⁷⁾은 28건(17.4%)으로 나타났다. 수용과 일부수용을 수용률로 산정하면 84.5%에 이른다.

7) 하나의 진정사건에서 권고내용의 2건 이상이거나 2명 이상의 사람(피진정인, 소속기관등의 장 등)에게 권고한 경우, 권고내용중 일부만 이행하거나 피권고인중 일부만 권고를 이행한 경우를 '일부수용'으로 분류한다.

<표2-11> 성희롱 진정사건 권고 수용 현황

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

<그래프2-7> 성희롱 진정사건 권고 수용 현황



인권위가 권고한 내용의 수용여부를 권고내용별로 살펴보면, 진정인에게 한 권고 중에 손해배상 권고는 35건 중에 불수용이 18건으로 50%가 넘는다. 특별인권교육 권고는 122건의 권고 중에 41건을 불수용하였으며, 소속기관등의 장에게 권고한 징계권고는 39건중 4건을 불수용⁸⁾하였다. 반면 소속기관등의 장에게 한 인사조치와 재발 방지 대책수립은 1건을 제외하고는 모두 수용하였다. 이러한 통계에서 알수 있다시피, 가해 당사자에 대한 인사권을 가진 고용주 또는 기관장을 대상으로 권고하고 일정 규모 이상의 조직이 주 대상이므로 수용률이 높은 반면, 손해배상 및 특별인권교육 권고는 가해 당사자 개인을 대상으로 함에 따라 이행률이 낮다. 특히 피해자의 권리구제에 실질적이고 직접적인 영향을 주는 손해배상권고는 가장 낮은 수용률을 보이고 있다.

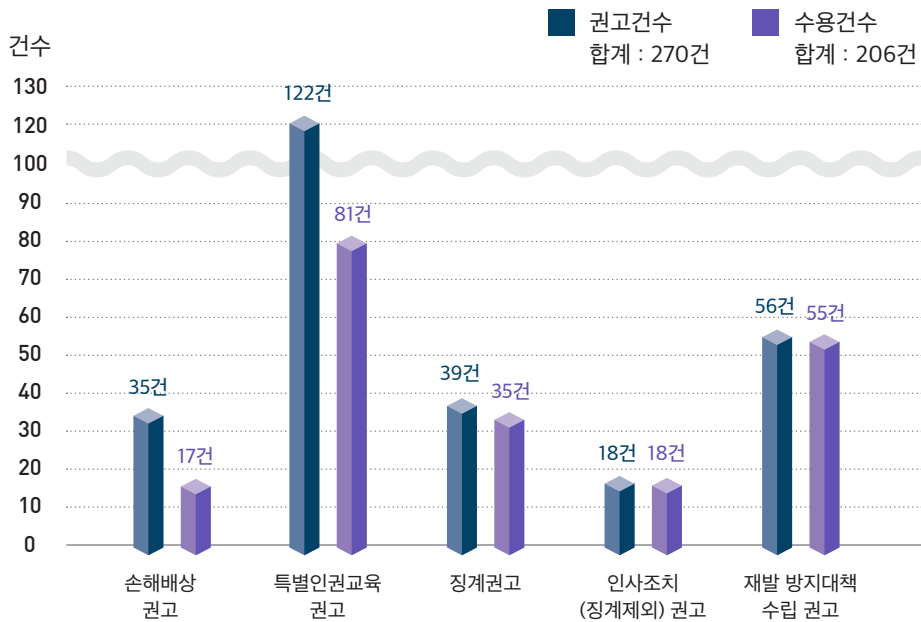
8) 소속기관등의 장이 징계사안이 아니라고 판단하여 징계대상자에 대해 주의조치나 서면경고 등으로 마무리한 경우이다. 반면 징계권고 건 중에 징계절차 진행중 징계대상자가 사직하여 징계절차가 중단된 경우는 징계권고를 수용한 것으로 분류하였다.

권고 내용별 수용현황은 아래와 같다.

<표2-12> 권고내용별 수용 현황

구분	손해배상 권고	특별인권 교육 권고	징계권고	인사조치 (징계제외) 권고	재발 방지대책 수립 권고	계
권고건수	35	122	39	18	56	270
수용건수	17	81	35	18	55	206
수용률(%)	48.6	66.4	90	100	98.2	76.3

<그래프2-8> 권고내용별 수용 현황



마. 합의종결의 내용별 현황

진정사건의 당사자들은 진정사건 조사의 진행과정에서 자발적으로 또는 조사관의 중재를 통해 진정사건의 해결을 위한 조치에 합의할 수 있는데 2012년에서 2021년까지 10년간 인권 위 성희롱 진정사건과 관련하여 당사자간의 합의에 의해 종결된 사건은 모두 116건이었다.

그동안 합의종결된 사건의 개별적 합의 내용을 살펴보면, 사과 및 재발 방지 약속이 84건으로 가장 많고, 손해배상 61건, 특별인권교육 수강 36건, 피진정인 인사 조치 13건 등이다. 합의종결의 장점은 신속하고 확실한 피해자 권리 구제가 이루어진다는 것인데, 피해자는 합의를 통해 정식으로 성희롱 행위에 대한 사과를 받거나 합의와 동시에 손해배상을 받음으로써 정신적, 경제적 피해에 대한 보상이 이루어질 수 있다.

<표2-13> 합의종결 사건의 합의내용별 현황

구분	사과/ 재발방지	특별인권 교육	손해배상	인사조치 (징계, 당사자 분리 등)	기타	
건수	84	36	61	13	2	196
비율(%)	42.9	18.3	31.2	6.6	1	100

※ 하나의 진정사건에 합의 내용이 2개 이상인 경우는 중복 산정

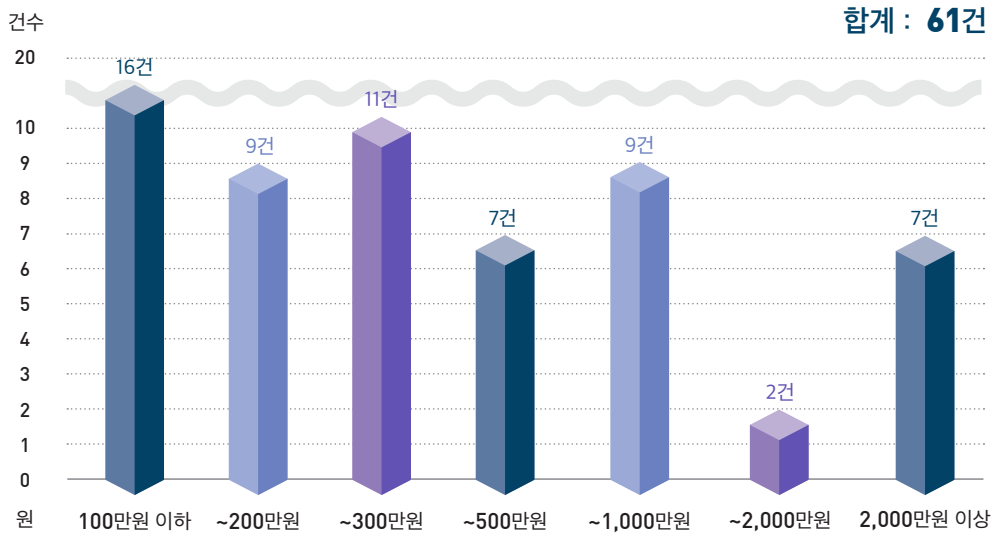
합의 내용 중 손해배상 합의금액의 규모를 살펴보면, 최저 20만원부터 최고 3억원까지 다양하게 분포하고 있다. 100만원 이하에서 손해배상이 이루어진 경우가 16건으로 가장 많다. 200만원~300만원 사이의 손해배상액도 11건으로 그 뒤를 잇고, 500만원~1,000만원 사이의 손해배상액도 9건으로 많은 편이며, 2천만원 이상도 7건이나 된다. 그리고 ‘1달치 급여’를 손해배상액으로 합의하여 실제로 그 액수가 얼마인지 정확하지 않은 경우도 있다. 당사자가 3억원의 손해배상에 합의한 경우가 있는데, 그 아래의 손해배상 합의 금액이 8천만원 인 것에 비하면 3억원에 합의한 경우는 상당히 이례적인 경우로 보인다.

<표2-14> 합의종결 사건의 손해배상액 현황

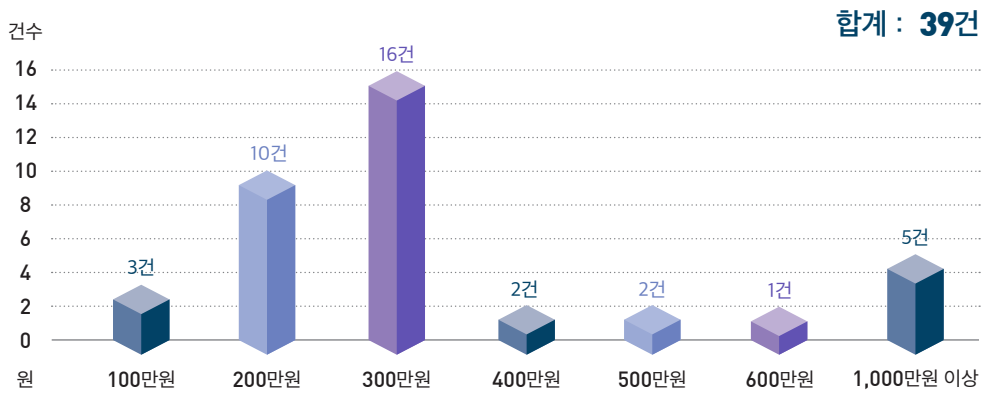
구분	~100 만원	~200 만원	~300 만원	~500 만원	~1,000 만원	~2,000 만원	2,000만원 이상	계
건수	16	9	11	7	9	2	7	61

인사조치에는 실질적 권한을 가진 회사가 참여하여 가해자의 징계, 당사자간 분리, 보직 박탈 등 사후 재발을 방지하기 위한 조치들이 주를 이루었고 그 외에도 피해자가 퇴직한 경우에는 실업급여 수급을 위한 조치 등을 합의한 경우도 있다.

<그래프2-9> 합의종결 사건의 손해배상액 현황

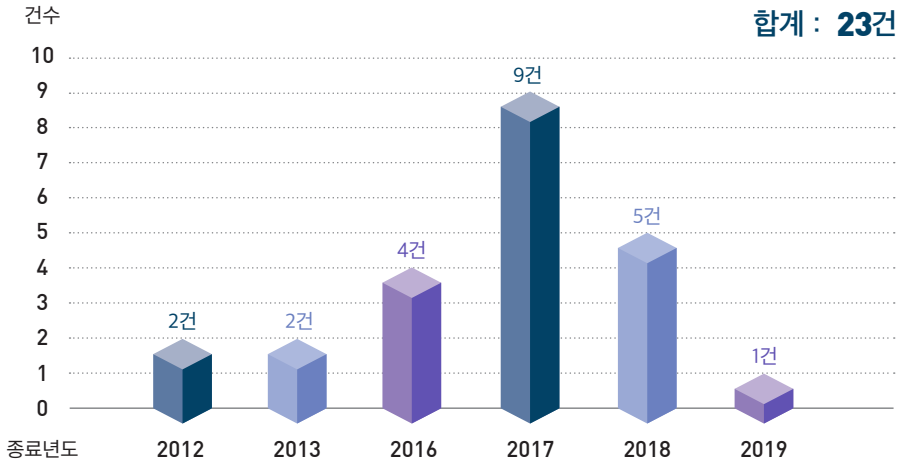


<그래프2-10> 합의종결 사건의 손해배상액 현황(2002년~2012년 6월)



바. 조정 현황

<그래프2-11> 연도별 조정성립 현황



지난 10년간 총 23건의 성희롱 사건이 조정을 통해 종결하였다. 조정 내용을 보면 사과 및 재발방지약속이 14건으로 가장 많고, 손해배상이 9건이며, 그 외에도 특별인권교육 6건, 인사조치 3건, 기타 2건 등이 있으며, 합의종결과 마찬가지로 2가지 이상이 조정 내용이 있는 경우도 8건이다. 손해배상 조정액수는 적게는 80만원에서 많게는 800만원 까지이다.(조정성립 사건중에는 사건의 비공개로 인해 조정내용을 확인할 수 없는 건이 6건 있다)

<표2-15> 조정성립 사건의 내용별 현황

구분	사과 및 재발방지약속	손해배상	특별인권교육	인사조치	기타	미확인	계
건수	14	9	6	3	2	6	39

※ 조정내용이 2건이상인 경우 중복 산정

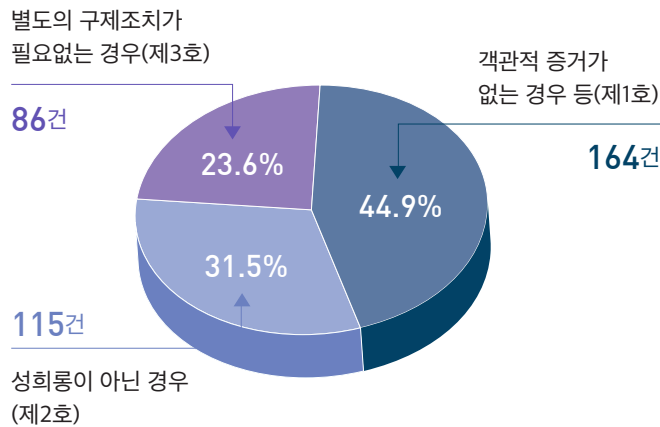
<표2-16> 조정성립 사건의 내용별 현황(2002년 ~ 2012년 6월)

구분	사과 및 재발방지약속	손해배상	특별인권교육	재발방지	계
건수	9	9	4	2	24

사. 기각 사유별 현황

2012년부터 2021년까지 인권위가 접수 처리한 성희롱 사건 중에 기각결정된 사건은 모두 365건이다. 이를 기각 사유별로 분류해보면 진정 내용이 사실이 아니거나 진정 내용을 입증할 만한 객관적인 증거가 없는 경우⁹⁾에 해당하는 사건이 164건(44.9%), 진정 내용이 성희롱에 해당하지 않는 경우¹⁰⁾가 115건으로 약 31.5%에 이른다. 또한 피진정인 또는 피진정인 소속 기관이 성희롱에 대한 피해구제를 위해 적절한 조치를 취함으로써 인권위가 별도의 구제 조치를 취할 필요가 없다고 판단되어 기각한 경우가 86건¹¹⁾으로 23.6%를 차지하고 있다. 이와 같은 통계를 본다면, 진정내용이 사실이 아니거나 진정내용을 사실이라고 인정할만한 객관적인 자료를 찾기가 어려워 기각된 사례가 절반 가까이 이룬다는 것은 성희롱 사건의 상당수가 객관적 증거가 없어 입증이 어려운 성희롱 사건의 특징을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

<그래프2-12> 기각사건 건수 및 사유별 현황



9) 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호

10) 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호

11) 별도의 구제조치가 필요없다고 판단하여 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각한 경우에도, 조사관이 피진정인이나 피진정기관과 중재를 하거나 적극적으로 구제조치를 협의하는 등의 노력을 한 경우에는 '조사중 해결'로 간주한다. 이러한 경우가 지난 10년간 26건이며 그 나머지는 피진정기관이나 피진정인이 자발적으로 조치를 한 경우에 해당한다.

아. 각하 사유별 현황

성희롱 진정사건의 처리에 있어서 종결처리된 진정사건 2,365건의 69.9%인 1,654건이 각하로 종결되었다. 각하된 사건의 약 68%인 1,130건은 진정인의 취하(「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제8호)에 의한 것이고, 약 3.5%는 피해자와 진정인이 다른 경우 피해자가 조사를 원하지 않아 각하(「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제3호)된 경우이다. 당사자가 진정을 제기하였다가 조사를 원하지 않아서 스스로 취하한 경우가 71.5%에 이른다.

또한 진정인의 진정 취하나 피해자가 조사를 원하지 않아 각하된 경우 중에 84건은 진정사건의 조사과정에서 조사관의 개입 또는 중재로 진정인이나 피해자가 원하는 구제조치 또는 시정조치가 어느 정도 이루어져 이른바 ‘조사중 해결’되어 취하한 것으로, 통계상으로는 각하로 분류되나 실질적으로 인권위 조사를 통해 피해 구제가 어느 정도 이루어진 사건으로 볼 수 있으며, 내부적으로는 ‘조사중 해결’로 분류하고 있다.

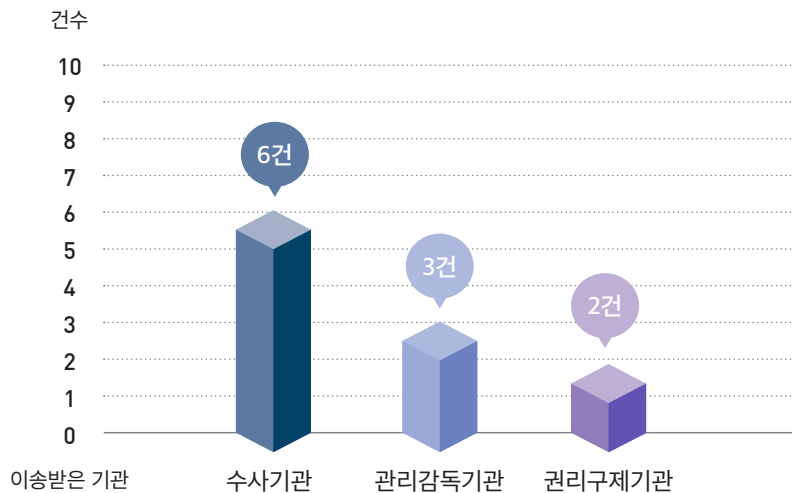
<표2-17> 각하결정 사유별 현황

법 조항	각하 사유	건수	비율(%)
제1호	조사대상에 해당하지 아니하는 경우	124	7.5
제2호	명백히 이유없는 경우	6	0.4
제3호	피해자가 조사를 원하지 않는 경우	57	3.4
제4호	수사기관의 수사 등 권리구제절차 진행중 또는 종결	55	3.3
제5호	1년이상 경과하여 진정한 경우	200	12.1
제6호	익명이거나 가명인 경우	3	0.2
제7호	위원회가 조사하기에 부적절한 경우	61	3.7
제8호	진정인이 진정을 취하한 경우	1,130	68.3
제9호	기각한 내용을 재진정한 경우	4	0.2
제32조	제3항	14	0.8
계		1,654	100

자. 진정사건 이송 현황

2012년 1월부터 2021년 12월말까지 국가인권위원회가 다른 기관으로 이송한 성희롱 사건은 총 11건인데 검찰이나 경찰 등 수사기관으로 이송된 건이 6건으로 가장 많으며, 그 외에도 노동위원회나 노동청 등 권리구제기관으로 이송된 사건은 2건, 상급기관이나 관리·감독기관으로 이송된 건이 3건이다.

<그래프2-13> 이송사건의 이송 기관별 현황



차. 사건 처리 소요일수 현황

진정사건 처리에 소요되는 기간은 아래 표에서 보는 바와 같이 10년이 지나는 동안 약 2.5배 가량 늘어났다. 2012년에는 평균 85일 소요되었던 사건처리 시간이 2021년에는 207일 소요된 것이다.

이를 처리결과별로 보면 인용 사건은 2012년 평균 108일에서 2021년 평균 382일로 3.5 배 가량 증가하였으며, 미인용 사건도 2012년 평균 185일에서 2021년 평균 248일로 1.3 배 가량 늘어났다. 지난 10년 동안 사건수가 크게 늘어나지 않는 것에 비하여 사건처리 소요일수가 크게 증가한 것에 대해서는 좀더 치밀한 분석과 대응이 필요할 것으로 보인다.

<표2-18> 연도별 처리현황 및 평균 소요일수

종료년도	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	계
처리건수	271	269	288	224	235	173	194	236	245	230	2,365
평균일수	207.3	208.6	229.9	191.9	127.9	97	97.7	75.9	80	85.2	145.6

위 처리 소요일수를 세부적으로 보면, 2021년 기준으로 본다면 구제조치를 권고한 사건이 12건인데 평균 소요일수는 533일로 1건을 처리하는데 약 18개월이 소요되었다. 특히 2020년까지는 구제조치 권고 사건의 처리 평균 소요일수가 약 280일이었으나, 2021년에는 2배 가량 증가(약 533일)한 것이 일시적인 현상인지 구조적인 문제인지 등에 대한 원인 파악과 그에 따른 대책이 필요해 보인다.

더불어 각하사건도 10년전에 비하여 2.4배, 기각사건도 처리 평균 소요일수가 2배 가까이 증가한 것으로 나타나는데, 처리결과에 대한 당사자의 수긍여부와는 별도로 처리 소요일수가 증가한다는 것은 진정인 등 당사자로 하여금 인권위의 사건처리에 신뢰를 좌우할 수 있는 사안이니 만큼 세부적인 대책이 필요하다.

<표2-19> 사건처리결과별, 연도별 평균 소요일수

종료 년도	인용										미인용					
	수사 의뢰 (제34조)		구제 조치 권고 (제44조 제1항)		고발 (제45조 제1항)		징계 권고 (제45조 제2항)		합의 종결 (규칙 제32조)		각하 (제32조 제1항)		이송 (제32조 제2항/ 제33조)		기각 (제39조 제1항)	
	건수	평균 일수	건수	평균 일수	건수	평균 일수	건수	평균 일수	건수	평균 일수	건수	평균 일수	건수	평균 일수	건수	평균 일수
2012	-	-	15	147.4	-	-	2	116.5	15	76.8	150	63.7	1	109	27	140.6
2013	-	-	9	143.2	-	-	-	-	23	84.7	159	57.1	-	-	40	141.5
2014	-	-	21	144.3	-	-	2	137	25	59.1	129	50.9	1	22	32	132.4
2015	1	74	6	104.7	-	-	2	102	12	96.2	129	70.4	-	-	31	205.2
2016	-	-	14	193.4	1	108	4	217.5	4	91.5	113	70.5	2	21	20	156.7
2017	-	-	15	295.9	-	-	6	135.7	4	190.3	155	85.9	-	-	37	237.3
2018	1	55	17	299.2	-	-	-	-	2	108.5	151	163.7	2	114	30	291.1
2019	-	-	18	324.5	-	-	4	202.8	14	313.1	203	199	1	105	35	326
2020	-	-	9	279.7	1	139	3	232.3	9	329.4	191	191.2	1	21	37	249.9
2021	-	-	12	533.8	-	-	2	168	8	208.9	176	150.5	3	128	50	307.7

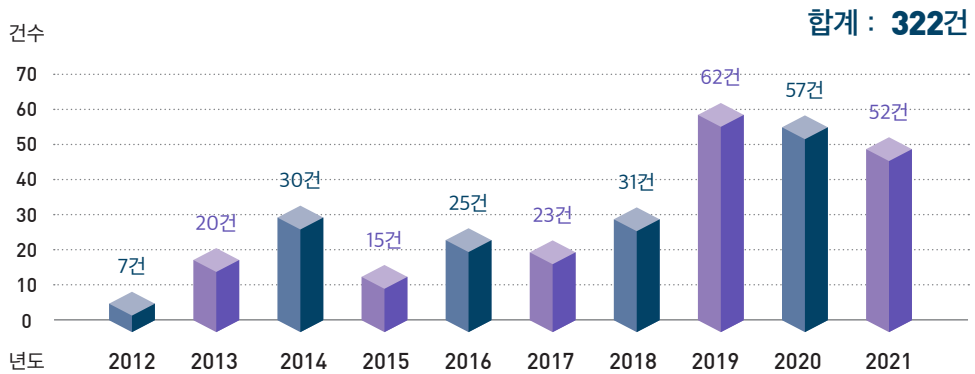
카. 성희롱 2차 피해 진정사건

성희롱 진정사건 백서 제1권을 발간할 당시인 2012년에는 성희롱 2차 피해라는 개념이 아직 널리 인식되기 이전이었고, 이해도 넓지 않았다. 그러나 최근 몇 년 사이, 특히 지난 2018년 미투 사건의 확산 이후 성희롱에 대한 인식이 확대되고 피해자 보호를 위한 조치를 강화할 필요가 있다는 주장이 제기되면서, 성희롱 2차 피해의 예방과 피해자 보호에 대한 노력과 법률 제정에 대한 목소리가 높아졌다. 이와 같은 사회적 분위기는 자연스럽게 인권위 성희롱 진정으로 이어지면서 2차 피해에 대한 진정사건도 증가하기 시작하였다. 성희롱 2차 피해가 포함된 성희롱 진정사건의 접수 추이는 아래<표2-20>와 같다.

<표2-20> 연도별 성희롱 2차 피해 사건 접수 현황

연도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	계
성희롱 2차 피해 건수	7	20	30	15	25	23	31	62	57	52	322
전체 진정건수	228	240	235	203	207	299	263	308	217	211	2,411
비율(%)	3	8.3	12.8	7.4	12.1	7.7	11.8	20.1	26.2	24.6	13.3

<그래프2-14> 연도별 성희롱 2차 피해 사건 현황



그러나 국가인권위원회가 성희롱 진정사건과 관련하여 피진정인 등에게 구제조치나 징계를 권고한 161건 중에 2차 피해가 인정되어 구제조치를 권고한 사건은 8건밖에 되지 않는다. 이는 전체 성희롱 2차 피해가 포함된 사건 322건에 비교해보면 성희롱 2차 피해가 인정된 비율은 2.5%에 지나지 않는다.

3. 사건 유형 및 특성

가. 당사자 성별

지난 10년동안 인권위원회에 제기된 성희롱 진정사건 중 가해자의 성별과 피해자의 성별이 모두 확인할 수 있는 경우는 2,216건이다. 성희롱 사건 전체에 대해 피해자와 피진정인의 성별을 살펴보면, 남성이 피해자인 경우가 321건(14.5%)이고, 여성이 피해자인 경우는 1,895건 85.5%으로 나타나 여성이 여전히 성희롱의 대다수 피해자임을 보여주고 있다.

피해자와 가해자의 성별을 다시 분류하면, 남성이 피해자인 경우 가해자가 남성인 경우는 모두 206건(9.3%)이며, 남성이 여성으로부터 성희롱 피해를 당한 경우도 115건(5.1%)에 이른다.

반면 여성이 남성으로부터 성희롱 피해를 당한 경우는 1,747건으로 전체의 78.9%에 이르며, 여성이 여성으로부터 성희롱 피해를 당한 경우도 148건(6.7%)에 이른다.

이와 같은 수치는 백서 제1권에서 나타난 수치와 비교하면 남성 피해자의 비율 5.8%에서 14.5%로 늘어나는 추세인데, 이는 성희롱에 대한 인식이 달라지고 있는 것을 엿볼 수 있다.

<표2-21> 당사자의 성별현황

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

※ 트랜스여성이 1명은 여성에 포함시킴

<표2-22> 당사자의 성별현황(2002년~2012년 6월)

피해자 피진정인		피해자			
		남 성	여 성	트랜스젠더	계
사건 전체	남성	54(4.7%)	1,061(92.1%)	3(0.3%)	1,118(97.1%)
	여성	13(1.1%)	21(1.8%)	-	34(2.9%)
	계	67(5.8%)	1,082(93.9%)	3(0.3%)	1,152(100%)
권고 사건	남성	4(3.2%)	117(93.6%)	1(0.8%)	122(97.6%)
	여성	2(1.6%)	1(0.8%)	-	3(2.4%)
	계	6(4.8%)	118(94.4%)	1(0.8%)	125(100%)

나. 당사자 국적

내국인에 의한 외국인 성희롱 사건 11건(1%), 외국인에 의한 내국인 성희롱 사건이 4건(0.7%)이다.

내국인을 상대로 진정을 제기한 외국인 피해자의 국적은 뉴질랜드, 미국, 인도네시아가 각 2건이며, 그 외 아르헨티나, 사우디아라비아, 에티오피아, 베트남, 터키가 각 1건씩이었다.

반대로 내국인이 외국인을 상대로 성희롱으로 진정을 제기한 것은 모두 4건인데 피진정인의 국적은 각 일본, 미국, 중국, 프랑스이다. 외국인이 외국인을 상대로 성희롱을 제기한 진정도 1건이 있었는데, 국내에서 식당을 운영하고 있는 외국인(아일랜드) 업주가 외국인(인도네시아 국적) 종업원을 성희롱을 하였다는 내용이었으나, 사건 조사중에 당사자간에 합의가 이루어져 합의종결로 처리가 사건이 1건이 있다.

<표2-23> 당사자의 국적별 현황

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

<표2-24> 당사자의 국적별 현황(2002년~2012년 6월)

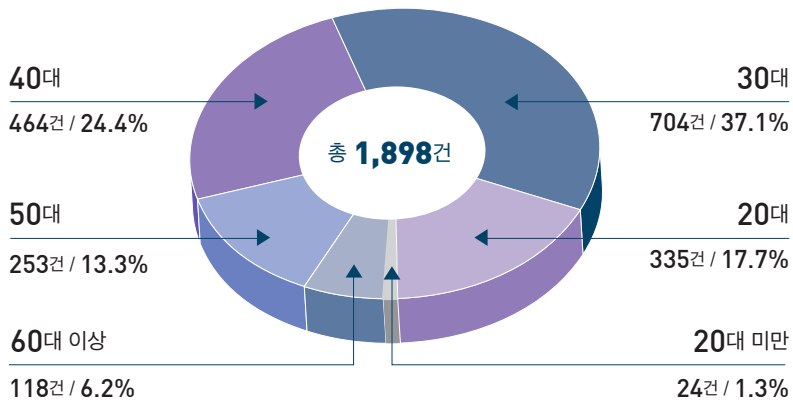
피해자 \ 피진정인	내국인	외국인	계
내국인	1,132(98.3%)	12(1.0%)	1,144(99.3%)
외국인	8(0.7%)	-	8(0.7%)
계	1,140(99.0%)	12(1.0%)	1,152(100%)

다. 피해자 연령대별 분포

조사대상 기간 동안 접수된 성희롱 진정사건에서 피해자의 연령이 모두 확인된 건은 2,411건중 1,898건이다. 이 통계를 바탕으로 피해자의 나이분포를 보면, 30대(37.1%), 40대(24.4%), 20대(17.7%) 순으로 많이 나타난다. 2002년~2012년 6월까지의 조사에서는 20대가 36.3%로 가장 많았고, 30대, 40대의 순으로 나타났는데, 당시 이 통계와는 다소 달라진 수치를 보여준다.

피해자의 연령대별 분포를 보면 30대와 40대가 차지하는 비율이 61.6%가 되는데, 2002년~2012년 6월까지의 통계와 비교하면 40대에서의 진정이 늘어나고(12.6% → 24.4%), 20대가 감소(36.3% → 17.7%)한 것으로 나타난다.

<그래프2-15> 피해자의 연령대별 분포



<표2-25> 피해자의 연령대별 분포(2002년~2012년 6월)

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

라. 당사자의 관계

성희롱 가해자와 피해자의 관계를 살펴보면 직장 상사가 자신보다 지위가 낮은 하급자에게 행한 성희롱이 52.3%(1,237건)를 차지한다. 또한 직장 동료에 의한 성희롱이 12.2%(290건)를 차지하는 등 같은 직장 내에서 발생하는 성희롱이 전체 성희롱 사건의 64.5%를 차지한다. 이는 백서 제1권의 통계인 69.9%와 비교했을 때 크게 달라지지는 않아 보인다. 다만 국가인권위원회의 성희롱 조사대상이 직장내에만 한정되지 않으므로 직장내 성희롱이 아닌 경우로 늘어가는 추세이다.

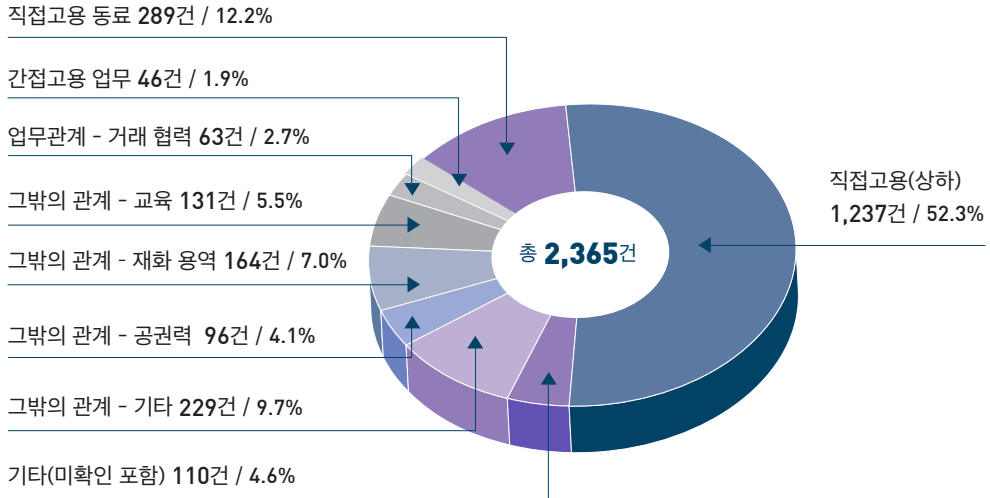
그 외 공공기관, 병원, 상업 시설 등 이용 과정에서 발생하는 성희롱이 7.0%를 차지하며, 교수나 교사, 강사 등 교육 과정에서 발생하는 성희롱이 5.5%, 거래업체 또는 협력업체 등 업무상 거래 협력 관계에서 발생하는 성희롱이 2.7%, 파견근로자 등 간접고용 관계에 있는 자에 대한 성희롱이 1.9%를 차지한다.

성희롱에 대한 인식이 확대되면서 단순히 고용관계에서 뿐만 아니라 재화용역의 이용, 교육 등 일상의 영역으로 확대되고 있는 과정이 아닌가 생각된다. 이를 인권위가 성희롱으로 인정해 권고한 사건만을 대상으로 할 경우 직장 내 성희롱의 비율은 77.6%로 더욱 높아진다.

<표2-26> 당사자의 관계

구분		직접 고용 상하 관계	직접 고용 동료 관계	간접 고용 업무 관계	업무 거래 협력 관계	그밖의 관계				기타	계
						교육	시설/ 서비스 이용관계	공권력 /강제 수용 관계	기타 관계		
사건 전체	건수	1,237	289	46	63	131	164	96	229	110	2,365
	비율(%)	52.3	12.2	1.9	2.7	5.5	7	4.1	9.7	4.6	100
권고 사건	건수	201	21	7	7	18	9	7	19	15	304
	비율(%)	66.1	7	2.3	2.3	5.9	3	2.3	6.2	4.9	100

<그래프2-16> 당사자의 관계



<표2-27> 당사자의 관계(2002년~2012년 6월)

구분		직접 고용 상하 관계	직접 고용 동료 관계	간접 고용 업무 관계	업무 거래 협력 관계	교육 관계	시설/ 서비스 이용관 계	공권력/ 강제 수용 관계	기타	계
사건 전체	건수	704	101	18	46	71	97	37	78	1,152
	비율(%)	61.1	8.8	1.6	4.0	6.2	8.4	3.2	6.8	100
권고 사건	건수	90	7	4	4	12	4	1	3	125
	비율(%)	72.0	5.6	3.2	3.2	9.6	3.2	0.8	2.4	100

마. 당사자의 직위

지난 10년동안 종결된 성희롱 진정사건 2,365건을 대상으로 당사자들의 직위를 구분해보면 피해자가 평직원인 경우가 1,527건(64.6%)으로 가장 높은 비율을 차지한다. 피진정인의 경우에는 대표자가 613건(26.0%), 중간 및 고위관리자인 경우가 1,045건(44.1%), 평직원인 경우가 593건(25.1%)을 차지한다.

피해자와 피진정인의 직위를 상호 비교해 살펴보면 중간관리자가 평직원을 성희롱한 경우가 611건(25.8%), 고위관리자가 평직원을 성희롱한 경우가 146건(6.2%), 대표자가 평직원을 성희롱한 경우가 396건(16.8%)으로 중간관리자 이상이 평직원을 성희롱한 경우가 전체의 70.2를 차지해 성희롱이 직장 내 상하 간 권력관계를 이용해 주로 발생하고 있음을 알 수 있다. 물론 평직원간에 발생한 진정건도 341건으로 전체 진정사건의 14%를 차지하고 있다. 한편으로 직장내 성희롱이 아니라 학교내에서 학생이 교수로부터 성희롱을 당하거나, 서비스의 이용자가 서비스의 공급자로부터, 또는 공공기관의 종사자 등으로부터 성희롱을 당해 진정이 제기된 경우도 전체 사건의 27%가 넘는다.

인용 사건만을 놓고 볼 경우 피진정인이 중간관리자인 경우가 117건(38.5%)으로 가장 많은데 이는 피해자의 상급자로 같은 공간에서 일하면서 접촉하는 빈도가 높기 때문으로 보인다. 피진정인이 대표자인 경우도 98건(32.2%)으로 높은 비중을 차지하는데 이는 개인 사업체 및 자영업 등 소규모 업체에서 사업주 1인에 의해 채용, 급여 수준 등 대부분의 고용 조건이 결정되고 직장 내 성희롱에 대한 인식과 구제 절차가 미비한 상황이기 때문으로 보인다.

<표2-28> 당사자 상호간의 직위

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

12) 피해자의 직위에서 '기타'또는 '미상'으로 분류된 내용은 학생, 무직 또는 구직자, 아르바이트생, 서비스 이용자 또는 고객, 동호회 등의 회원 등 직장내 성희롱의 범주에 포함되지 않는 피해자이다.

<표2-29> 당사자 상호간의 직위(2002년~2012년 6월)

피진정인	피해자	대표자	고위 관리자	중간 관리자	평직원	고객	기타	계(%)
사건 전체	대표자	6	3	12	280	26	59	386(33.5)
	고위관리자	1		5	55	1	8	70(6.1)
	중간관리자	5		14	316	2	18	355(30.8)
	평직원	4		2	139	24	109	278(24.1)
	기타/미상	2		1	38	5	17	63(5.5)
	계	18	3	34	828	58	211	1,152
	비율(%)	1.6	0.3	3.0	71.9	5.0	18.3	100
권고 사건	대표자	-	-	2	37		5	44(35.2)
	고위관리자	-	-	1	7		1	9(7.2)
	중간관리자	-	-	1	43		2	46(36.8)
	평직원	-	-	-	13	1	11	25(20.0)
	기타/미상	-	-	-			1	1(0.8)
	계	-	-	4	100	1	20	125
	비율(%)			3.2	80.0	0.8	16.0	100

바. 피해자 직업

피해자의 직업을 통계청의 ‘한국표준직업분류’ 기준에 따라 살펴보면 ‘사무직’ 종사자가 가장 많고, 그 뒤로 서비스업 종사자, 제조/생산업 종사자가 뒤를 잇고 있다. 또한 교육기관의 종사자, 판매/영업직, 학생의 비중도 높은 편으로 나타나고 있다. 대부분의 성희롱이 고용 또는 업무와 관련해 발생하고 있으므로 피진정인의 직업 분포 또한 피해자의 직업 분포와 비슷할 것으로 보인다.

<표2-30> 피해자의 직업별 현황

가사	건축/ 건설업	경영/ 자영	경호/ 경비	공무원	과학/ 공학	광고/ 마케팅	교육	군인 (직업/ 의무)	금융/ 증권/ 보험	농/수/ 임/광업
18	51	97	23	89	6	24	149	19	88	5
단순 노무	문화/ 예술/ 연예	방송/ 언론	법률/ 부동산	사무	사회 복지	서비스	스포츠	시민단체	운송	유통
24	37	21	28	225	98	180	26	26	26	51
의료	정치	제조/ 생산	종교	출판/ 인쇄	컴퓨터/ 인터넷	판매/ 영업	학생	무직	기타	미등록
76	7	157	13	11	25	105	104	57	487	50

사. 성희롱 발생 기관

지난 10년간 인권위가 종결처리한 성희롱 진정사건 2,365건을 피진정인이 소속된 기관 유형별로 살펴보면, 민간영역에서 발생한 성희롱 진정이 1,756건의 전체의 74.2%를 차지하고 있으며 공공영역에서 발생한 성희롱 진정은 609건으로 25.8%이다.

개인 및 개인사업체, 기업 등 영리단체 등 민간 기업 내에서 발생한 성희롱 사건이 1,463건(61.8%)으로 가장 많고, 그 다음으로 초·중·고등학교 및 대학교 등 교육기관이 263건(11.1%), 공공기관에서 발생한 진정사건도 194건(8.2%)이다. 그외에는 다수인보호시설(95건, 4%), 지방자치단체(92건, 3.9%), 비영리법인 및 단체(64건, 2.7%), 의료기관(42건, 1.8%) 등의 순이다. 그밖에 공공영역 중에서는 중앙행정기관(65건, 2.7%), 경찰(38건, 1.6%), 군(26건, 1.1%), 교정시설(18건) 등의 순으로 나타나고 있다.

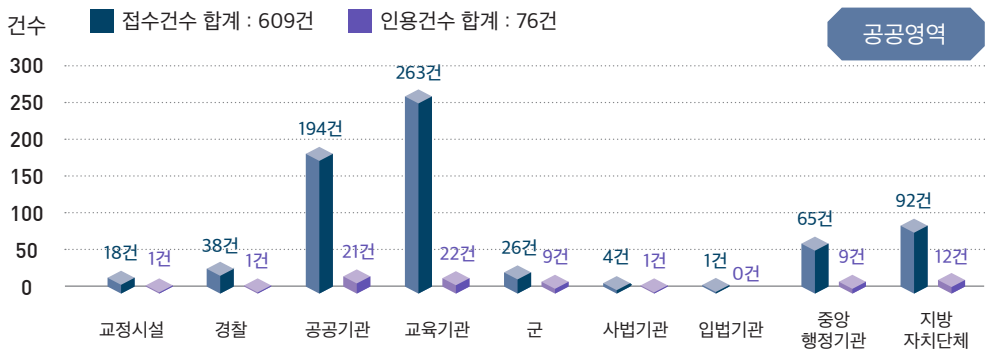
국가인권위원회가 인용한 사건 304건을 발생기관 유형별로 살펴보면, 민간기업체 209건(68.8%), 교육기관 22건(7.2%), 공공기관(21건, 6.9%), 지방자치단체 12건(4%), 중앙행정기관과 군(軍)이 각 9건(3%), 의료기관 6건(1.9%) 등이다.

위 인용건수를 접수된 진정사건을 대비하여 보면 군(軍)의 경우 전체 진정건수가 26건 인데 비해 인용 건수가 9건에 이르러 진정건수 대비 인용률은 35% 가까이 되는 것으로 나타났는데, 이는 최근 몇년간 군대내 성희롱·성폭력 사건에 대한 비판과 맥을 같이 하고 있는 것으로 보인다.

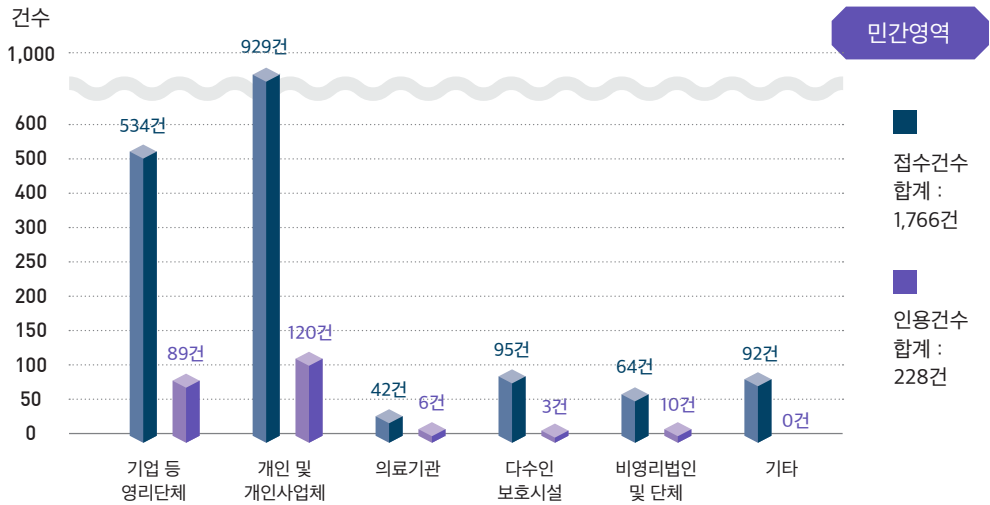
반면 경찰 관련 진정은 진정 건수 대비 인용률이 2.6%(1/38)로 가장 낮게 나타나며 다수인 보호시설 또한 3.2%(3/95)로 다른 기관에 비해 낮게 나타나고 있다. 경찰과 관련하여서는 체포나 수사 등 정당한 공무집행 과정에서 제기된 성희롱 진정이 다수 포함되어 있기 때문인 것으로 보인다.

그 외에 민간 기업체(14.3%, 209/1,463), 의료기관(14.2%, 6/42), 중앙행정기관 13.8%(9/65) 등의 순으로 나타났는데, 대체로 전체 성희롱 진정사건의 인용률(17.7%)과 비슷한 양상을 보여주고 있다.

<그래프2-17> 발생기관별 접수건수 및 인용건수(공공영역)



<그래프2-18> 발생기관별 접수건수 및 인용건수(민간영역)



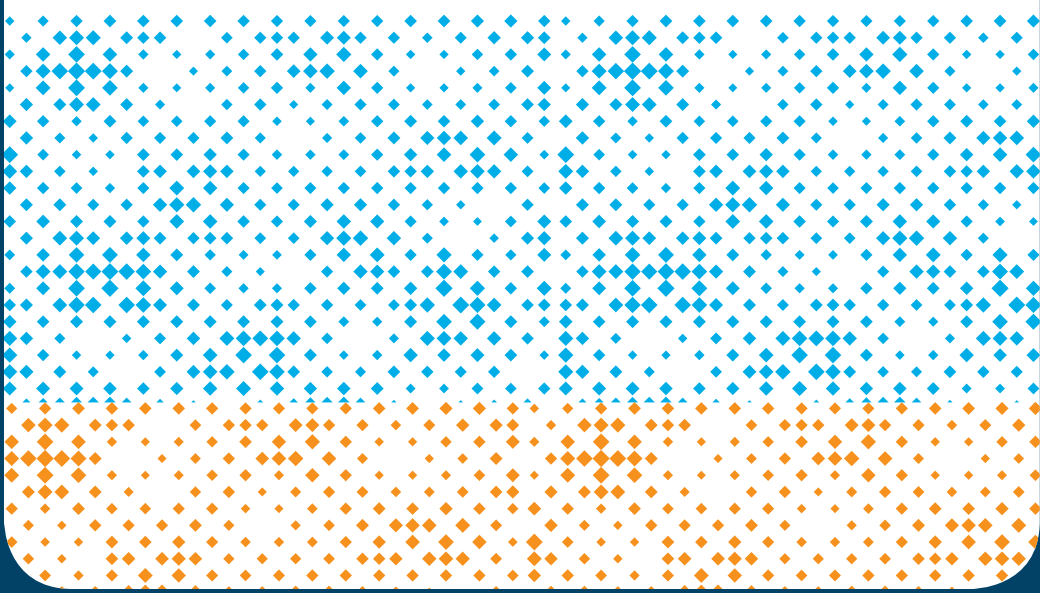
<표2-31> 성희롱 발생기관(2002년 ~ 2012년 6월)

구분		국가 기관	자치 단체	공공 기관	단체	학교	학원	기업체	의료 기관	요양 및 보호	기타	계
사건 전체	건수	73	56	60	83	123	23	618	97	15	4	1,152
	비율(%)	6.3	4.9	5.2	7.2	10.7	2.0	53.6	8.4	1.3	0.3	100
권고 사건	건수	4	13	9	14	19	5	56	4	1		125
	비율(%)	3.2	10.4	7.2	11.2	15.2	4.0	44.8	3.2	0.8	0.0	100



제3장

국가인권위원회의
성희롱 진정사건 결정 사례



제3장 국가인권위원회의 성희롱 진정사건 결정 사례

국가인권위원회는 접수된 진정사건을 조사한 결과 성희롱 행위로 판단되면 피진정인을 비롯하여 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 필요한 조치의 이행을 권고할 수 있다. 반면 진정인의 주장을 입증할만한 객관적인 증거자료가 없거나, 성희롱 행위에 해당하지 않는다고 판단할 경우, 자체적으로 조치가 이루어져 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 판단하는 경우 그 진정을 기각한다. 또한 「국가인권위원회법」 제2조 및 제30조에 정한 인권위 조사대상에 해당하지 않거나, 피해자가 조사를 원하지 않는 경우, 진정인이 진정을 취하한 경우, 진정 원인이 된 사실이 다른 법률에 따른 구제절차를 진행 중이거나 종결된 경우 등 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 각호에 해당할 경우 그 진정을 기각한다.

인권위는 그간 구체적인 사건에 대한 조사와 결정을 통해 성희롱 판단기준을 정교하게 다듬고 합리적인 피해자의 관점에 입각하여 노동권 및 인격권 보장 측면에서 성희롱 인정 범위를 확대해왔다. 이하에서는 <성희롱 진정사건 백서> 제1권 발간 이후인 2012년부터 2021년까지 인권위가 결정한 사건 가운데 일부 사례를 소개하여 성희롱에 대한 이해를 돕고자 한다.

특히 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 ‘성희롱’의 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 달리 직장내에 한정하지 않고 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련”한 경우 성희롱 조사대상에 포함하여 ‘업무관련성’ 범위가 넓다. 다음에서는 인권위 성희롱 진정사건 가운데 쟁점이 되는 ‘업무관련성’, ‘성적 언동’, ‘성희롱 2차 피해’ 등과 관련하여 일부 결정례를 살펴본다.

위원회는 진정이 접수되면 각하 대상 해당 여부를 우선적으로 검토한 후 각하 대상에 해당하지 아니할 경우(조사대상에 해당할 경우) 사건을 조사한 후 조사가 완료되면 소관 소위원회(성희롱 사건의 경우 차별시정위원회)에 상정하여 심의 의결을 거친다. 이처럼 차별시정위원회의 심의 의결을 통해 결정되는 사건이 있는가 하면, 조정, 합의, 조사중해결 등의 방식으로 사건을 처리하기도 한다. 이 경우 해당 사건은 종결한 후 차별시정위원회에 보고한다.

1. 차별시정위원회 심의 의결에 따라 처리된 사건

가. 업무관련성

1) 거래업체 직원에 대한 성희롱

진정인은 주식회사 ○○○○ 직원으로, 부서 워크숍을 갔는데 이 회사의 회계감사를 담당하는 ○○회계법인 직원들과 같은 리조트에 묵게 되었다. 워크숍 첫날 저녁, 진정인은 술에 취한 ○○회계법인 직원인 피진정인을 숙소까지 데려다주었는데, 이때 피진정인이 방 앞에서 진정인의 손목을 잡아끌며 “방에 들어가서 나랑 누워서 손잡고 이야기 좀 하자, 네가 마음에 든다, 이런 식으로 나오면 재미없다, 직장에서 그런 식으로 배웠냐”면서 방으로 끌고 들어가려고 했다.

인권위는 이 사건이 진정인이 직장행사인 워크숍에 참석한 도중 발생하였고, 주식회사 ○○○○와 ○○회계법인의 평소 거래관계, 사건 당시 두 회사가 워크숍을 같은 장소로 가게 된 경우나 이어진 공동 술자리 등의 전후 사실관계에 비추어, 이 사건 당시 피진정인의 진정인에 대한 행위는 업무 관련성이 있다고 보았다. 또한 피진정인이 술에 취하였다고 하더라도 처음 만난 거래업체의 직원인 진정인에게 자신의 숙소에 들어가서 이야기를 하자고 하고, 이를 거부하는 진정인을 강제로 방으로 끌고 가려고 한 것은, “나랑 방에 누워서 손잡고 얘기나 하자” 등의 이야기를 했느냐의 사실 여부와 관계없이 진정인에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 성희롱에 해당된다고 판단하였다.

인권위는 같은 회사 소속이 아닌 거래업체 직원 사이라 하더라도 업무관련성이 인정될 수 있다고 판단하고, 진정인이 입은 정신적 고통에 대한 손해배상으로 2백만 원을 지급할 것, 추후 유사한 행위의 재발을 방지하기 위한 차원에서 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하였다.

2) 교육청 인사담당자의 신규공무원 성희롱

진정인들은 ○○○○시교육청 ○급 지방교육행정공무원으로 임용된 자들이고, 피진정인1은 사건 당시 ○○○○시교육청 총무과 ○○팀장, 피진정인2와 3은 같은 부서 소속 주무관들이었다. 피진정인 3이 진정인1에게 연락하여 밥을 사주겠으니 여자 동

기들과 함께 나오라고 하여 진정인1, 2, 3과 피진정인 1, 2, 3은 당일 저녁 7시경부터 ○○○역 근처 소재 횃집 2층 별실에서 모임을 가졌다. 이 자리에서 피진정인들은 남녀가 짝이 되도록 앉게 한 다음 ‘폭탄주 원샷’, ‘파도타기’, ‘러브샷’ 등으로 진정인들을 만취하게 한 후 진정인들에게 팔을 걸거나 목을 감아서 러브샷을 하거나 강제로 키스하고, 옷 위로 성기를 만지는 행위를 하였다. 또 진정인을 데려다 주는 택시 안에서도 강제로 키스하였으며, 집까지 따라와 차를 달라고 치근대었다.

인권위는 이 사건이 발생일로부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우에 해당하나, 민사상 시효가 경과하지 않은 점, 피해사실의 심각성 등을 감안하여 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제4호 단서규정에 따라 조사 결정하였다.

진정 관련 모임 당시 진정인들은 ○○○○시교육청에 신규임용 되어 그 산하기관 또는 소속기관에서 근무하고 있는 자들이고, 피진정인들은 ○○○○시교육청 본청 인사계 인사팀장 등이었는바, 피진정인들과 진정인들의 소속이 본청과 소속기관의 관계에 있는 점, 피진정인들의 담당 업무, 진정 당사자들 간의 직급과 경력, 나이 차이 등을 고려할 때 본 진정 관련 모임은 업무 관련성을 인정할 수 있다고 보았다.

인권위는 진정인들이 이제 막 임용된 신규공무원이었던 점, 진정인들과 피진정인들의 직무상 상하관계를 고려할 때 진정인들이 피진정인들의 요구나 언동에 대해 적극적으로 거부 의사를 표현하기 어려웠을 것으로 보았고, 피진정인들의 행위를 성희롱으로 판단하였다. 또한 피진정인들은 교육청 공무원 신분임에도 오히려 그 업무 및 직위를 이용하여 진정 내용과 같은 성적 언동을 한 점, 이러한 행위들이 발생한 일련의 과정들을 보건대 피진정인들의 언동이 단순히 일회적이거나 우발적이라고 보기 어려운 점, 그 언동의 정도가 매우 심각한 점, 진정인들이 상당 기간 동안 심적 고통을 겪은 점 등을 고려하여 관리감독 책임이 있는 피진정인1에게는 손해배상금 2천만 원, 피진정인2, 3은 각각 1천만 원을 진정인들에게 지급할 것, ○○○○시교육감에게 향후 피진정인들과 진정인들이 같은 기관에서 근무하는 일이 없도록 할 것, 책임 정도에 따라 인사 조치할 것 등을 권고하였다.

이 사건은 상급기관 소속 상사들이 그 지위를 이용하여 부하직원들을 성적 대상화하고 근로환경을 악화시킨 데 대해 경종을 울린 사건으로, 1년 이상 경과하여 진정한

경우라도 민사상 시효 등이 완성되지 않은 경우 인권위는 조사 개시 결정을 통해 조사할 수 있다.

3) 회사 대표의 면접응시자에 대한 성희롱

진정인(여)은 피진정인이 대표로 있는 홍보대행회사의 면접시험에 응시하였으나 채용이 확정되지 않은 상태에서 진정인을 추천한 참고인, 피진정인과 함께 회사 인근 주점에서 추가 개인면접을 보게 되었다. 이 자리에서 피진정인은 진정인에게 “참고인(남)과 함께 일을 하려면 참고인을 사랑해야 한다. 참고인을 사랑할 수 있겠냐”고 묻거나, 노래방에 간 이후 두 사람으로 하여금 블루스를 추게 하였다.

진정인은 홍보대행사인 ○○○에 지원한 구직자이며, 피진정인은 ○○○ 대표이다. 진정인은 비록 회사의 근로자는 아니나 구직자 신분이므로 「국가인권위원회법」에서 정한 성희롱 조사대상에 해당되며, 성적 언동이 채용 면접 과정에서 회사 대표에 의해 이루어진 점에서 직위 및 업무 관련성을 인정하기에 충분하다고 보았다.

피진정인은 면접 과정에서 업무와 전혀 관련이 없는 성적 함의를 가진 질문을 여러 차례 하였고, 채용을 확정하고 노래방으로 자리를 옮긴 후에는 참고인과 진정인에게 블루스를 추게 하는가 하면 두 사람에게 서로 손을 잡고 사랑한다고 얘기하도록 하는데까지 이른 것은 합리적인 피해자의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 것으로 인정된다.

특히 피진정인은 진정인의 채용에 결정권을 가진 회사 대표로서 면접지원자에게 지위를 이용하여 성적 언동을 하였는데, 인권위는 피진정인이 회사 대표로서 직장 내에서 여성 직원들이 성희롱 및 성차별적 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 관리 감독해야 할 책임이 있음에도 면접 과정에서 여성 구직자에게 성적 언동을 하였다는 것에 문제의 심각성이 있다고 보았다. 인권위는 피진정인의 성희롱에 대해 재발방지를 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인의 정신적 피해에 대해 손해배상금 3백만 원을 지급할 것을 권고하였다.

4) 교육위원의 발표회 참가자에 대한 성희롱

진정인은 ○○도 교직원 ○○동아리 회원이며, 피진정인은 ○○도 교육의원이다. ○○도 ○○○○종합센터에서 개최된 ○○도 교직원동아리 발표회에서 참가 동아리의 발표가 끝나고 총평을 하는 자리에서 피진정인이 진정인이 속한 동아리를 지칭하며 “일부러 나이 들어 보이게 화장한 것이냐, 좀 더 창의적이고 혁신적으로 미니스커트를 입고 공연하는 것이 어떠냐, 아니면 비키니는 어떠냐?”는 발언을 하여 진정인을 비롯한 회원들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

피진정인은 ○○도의회 교육의원이고, 진정인은 현직 교사로서 ○○동아리의 회원 인바, 진정인 등의 동아리 발표가 교사의 업무와 직접 연관이 된 것이 아니라 하더라도 ○○○○종합센터가 교사들의 정서적 문화 활동의 장을 마련하고 지원하기 위해 설립된 점, 교직원들의 동아리 활동 또한 교직원의 업무에서 파생되는 일부분으로 볼 수 있는 점, 피진정인이 ○○도 교육의원인면서 동 발표회의 심사위원장으로 위촉되어 당일 행사에 참석한 점 등을 비추어보면 업무관련성이 인정된다고 보았다.

피진정인은 위 같은 발언은 성희롱의 의도 없이 미래지향적이고 창의적인 발상이 필요하다는 취지로 이야기한 것이라고 항변하나, 사회통념상 여성의 의상이나 신체를 직접 대상으로 삼는 것은 해당 여성들로 하여금 성적 이미지를 연상시킬 가능성이 매우 높다. 특히, 피진정인이 언급한 미니스커트, 비키니 등은 동아리 발표회라는 당일 행사장의 분위기나 취지와는 전혀 맞지 않는 언급일 뿐 아니라, 피진정인의 발언의 맥락 등을 보면 참가자들에게 창의성을 강조하기 위한 발언이라고 보기도 어렵다. 미니스커트, 비키니 등은 어떤 상황에서는 단순한 의복의 한 형태로 간주될 수도 있지만, 상황이나 맥락에 따라서는 단순한 의상의 형태를 넘어서 여성에게만 요구되는 특정 의상으로서 여성의 신체를 성적 대상화하는 상징적 의미가 담겨 있다고 할 것인바, 합리적 피해자의 관점에서 볼 때 진정인을 비롯하여 동아리 회원들이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 성희롱이라고 판단하였다. 또한 당시 피진정인의 발언이 진정인을 비롯한 동아리 회원들의 동료 직원이나 지인, 가족 등 다수의 사람들이 참석한 행사에서 공개적으로 이루어진 점을 고려하면, 진정인 등 해당 동아리 회원들이 느꼈을 성적 굴욕감이나 혐오감이 상당했을 것으로 보았다. 인권위는 향후 유사한 행위의 재

발을 방지하기 위해 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육 수강을 권고했다.

5) 프로골프 감독의 선수에 대한 성희롱

진정인은 피해자의 아버지로, 피해자가 ○○골프단에 입단한 이후 감독인 피진정인에게 성희롱을 당하였다고 진정을 제기하였다. 피해의 내용은 미국 전지훈련 기간 중 피진정인이 “○○○ 1등, □□□ 2등, 피해자 3등, △△△ 4등”이라고 하여 그제 무슨 뜻이냐고 물어보니 “너희들 가슴 크기 순서”라 했고, 피해자의 배를 손가락으로 찌르거나 옆구리를 간지럽히는 행동을 하였다. 또 전지훈련 후 국내 골프장에서 피해자가 레슨을 받고 있는데 피진정인이 “○○야, 너 진짜 가슴이 없구나”라고 말하였다.

골프단 감독인 피진정인은 ○○골프단을 운영하는 ○○의 직원이고 ○○과 후원계약을 체결한 프로선수인 피해자는 ○○의 직원은 아니지만, 피진정인과 피해자가 지도자와 피지도자의 관계에 있고, 문제가 되는 성적 언동이 해외 전지훈련 기간 동안 연습 전후 또는 국내 연습 중에 발생하였기 때문에 업무 관련성이 인정된다고 보았다.

피진정인은 진정인이 당시에는 성희롱과 관련하여 문제제기를 하지 않다가 피해자의 후원계약이 종료된 시점에 진정한 점 등을 근거로 진정인이 억지 주장을 하고 있다고 주장하나, 피진정인이 평소 농담과 스킨십을 자주 했다는 참고인들의 진술, 본 진정 원인 사실 발생 당시 피해자가 피진정인 때문에 힘들다고 했다는 참고인 진술 등을 고려하여 피진정인의 주장은 받아들여지지 않았다.

피진정인이 가슴 크기로 선수들의 순서를 매기는 발언은 단순한 농담을 넘어선 성적 함의를 가진 발언이고, 전지훈련 기간 중에 피진정인이 피해자의 배를 손가락으로 찌르거나 옆구리를 간지럽히는 행동 역시 감독과 선수 관계에서 지도 과정 중의 불가피성이 인정되지 않는 성희롱에 해당한다. 이에 인권위는 피진정인에게 특별인권교육 수강을 권고하였고, 사건이 발생한 ○○골프단의 운영을 책임지고 있는 ○○에 향후 유사사례가 재발되지 않도록 대책을 마련할 것을 권고하였다.

6) 사립학교 야구감독의 학부모에 대한 성희롱

피진정인은 ○○고등학교 야구부 감독이고, 진정인은 야구부 학생의 어머니이다. 피진정인은 진정인이 문자메시지로 “냉장고에 콩물 한병 더 넣어놔다. 겨울 이불은 세탁해 드리겠다”는 내용을 보내자 진정인에게 하트 이모티콘(♥)을 보냈고, 피진정인의 생일 날 진정인, 진정인의 남편, 코치 2명과 함께 단란주점에서 술을 마시던 중, 진정인의 남편이 잠깐 화장실에 간 사이 진정인의 옆으로 오더니 귓속말로 “남편이 아니면 한번 안아보고 싶다”고 속삭였으며, 다른 날 진정인, 진정인의 남편과 함께 술을 마시던 중, 진정인의 남편이 잠시 자리를 비운 사이 진정인에게 “어머니, 제가 어머니 좋아하면 안 되겠습니까”라고 말하였다.

인권위는 고등학교 야구부 감독인 피진정인과 위 야구부 학생의 어머니인 진정인 간에는 지휘·감독관계나 동료 관계 등 직접적인 업무관계가 성립한다고 보긴 어려우나, 학생 운동선수의 감독과 해당 학생의 학부모라는 관계의 특성상 특별한 신뢰와 의존이 형성되는 관계라 할 수 있고, 더구나 진정인의 남편이 야구부 학부모 총무로서 야구부의 운영에 직·간접적으로 관여하고 있는 점 등을 고려하여 진정인과 피진정인 간 업무관련성을 인정하였다.

또 피진정인이 진정인에게 “한번 안아보고 싶다.”, “제가 어머니 좋아하면 안 되겠습니까”는 발언을 한 것은 소속 학생의 학부모인 진정인을 성적인 대상으로 간주하는 것으로 합리적 피해자의 관점에서 성적인 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키기 충분한 성적 언동이라 보았다.

인권위는 향후 유사사건의 재발을 방지하고 위와 같은 성희롱에 대한 책임을 묻기 위해 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, 피진정인의 소속기관장인 ○○학교장에게는 피진정인을 징계할 것을 권고하였다.

7) 사우나 이용과 관련한 성희롱

○○사거리 인근 ‘□□사우나찜질방’은 남탕 바로 옆에 마사지실이 있고 여성 마사지사도 근무하고 있는데, 이처럼 여성 마사지사가 남성 입욕자의 신체를 볼 수 있는 구조로 인해 남성 이용자가 성적 수치심을 느낀다며 시정해달라는 진정이 접수되었다.

본 진정건은 단순히 마사지실이 남탕과 같은 층에 설치되어있고 그곳에 근무하는 여성 마사지사가 남성 입욕객의 신체를 볼 수도 있다는 것으로서, 진정내용이 사실인지 여부는 별론으로 하고, 여성 마사지사와 남성 입욕객 간에는 업무관련성이 있다고 보기 어려우므로, 조사대상이 아닌 경우로 보아 각하하였다(기초조사 결과 확인한 바로는 마사지실은 3층으로 올라가는 계단 옆에 90도 각도로 위치하고 있어 남탕을 바로 마주보고 있는 구조는 아니었다).

8) 수강생의 강사에 대한 성희롱

진정인은 개인사업자 형태로 ○○회사의 의뢰를 받아, 외국계 회사에서 근무하는 외국인들에게 한국어 강의를 하는 강사이다. 피진정인은 외국인으로 진정인 강의의 수강생인데 1:1 수업시간에 “마스크팩을 하고 있는데 일어나보니 얼굴에 없었고 침대에 서 발견해 콘돔인 줄 알았다”거나 “한국인들은 결혼 후 왜 섹스를 안하는지?” 등의 언어적 성희롱을 하였고, 피진정인이 네비게이션 주소에 입력하는 것을 도와달라고 해서 차에 간 일이 있었는데 피진정인이 일부러 진정인의 왼쪽 허벅지 위를 터치하는 등 성희롱하였다고 진정하였다.

본 진정사건의 진정인은 회사 소속의 근로자가 아닌 개인사업자 형태의 출강 전문 강사이며, 피진정인은 단순히 강의 수강생으로서 직위를 이용하거나 업무연관성이 있다고도 보기 어려워 각하하였다.

9) 성차별·성희롱적인 언론기사

○○일보는 2017. 4. 27. “한국선 남자라는 성별도 스펙으로 통해”라는 제목의 기사를 인터넷에 보도하면서 기사의 주제와 상관없이 남성의 성기를 연상시키는 ‘고추’라는 단어를 스펙과 연관시키는 등 선정적인 표현을 함으로써 기사를 읽는 대다수의 남성들로 하여금 성적 수치심을 느끼게 하였다고, 정확하지 않은 정보로 남녀갈등을 조장하는 성차별적인 보도라는 진정이 제기되었다.

이 사건 진정인들의 주장은 피진정인의 이 사건 기사보도가 성차별 및 성희롱 행위에 해당한다는 주장이나, 언론보도 행위는 재화의 공급과 이용에서 특정인을 불리하게 대우하는 행위 등 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 각목의 차별행위영역에 해당하

지 않고, 피진정인과 피해자 사이에 “업무, 고용, 그 밖의 관계”가 성립한다고 보기 어려워 성희롱이 성립하기 위한 요건도 충족되지 않아 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제1호에 따라 각하하였다. 다만 인권위는 진정인들의 권리구제를 위하여 사건을 언론중재위원회로 이송하였다.

10) 대학교 내 학생간 성희롱

진정인은 ○○대학교 학생이며, 피진정인은 같은 학교 총학생회장이다. 학교 축제 뒤풀이 식사 중 피진정인은 진정인에게 귓속말로 뽀뽀해 달라고 2회 이야기했으며, 2차 노래방에서 진정인의 가슴을 찌르는 행동을 반복하였다. 피진정인은 진정인이 학생회 일을 하면 수고했다는 말보다 “어깨 주물러 준다, 안아 준다”는 식으로 얘기했고, 어느 날 식사자리에서 “내 이름이 ○○○인데 성기 중에 왕이다”라는 얘기를 하였으며, 진정인의 옷차림을 훑어보더니 사람들 앞에서 히히덕거리면서 영화배우냐고 얘기한 적도 있다. 이에 진정인은 피진정인에게 성희롱을 당했다며 진정하였다.

이 사건 피진정인은 ○○대학교 총학생회장으로 학생은 「국가인권위원회법」 상 성희롱 가해자 요건인 “공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자”에 해당하지 않으므로, 진정내용이 위원회의 조사내용에 해당하지 아니하므로 사건을 각하하였다.

11) 주민자치회 동문모임에서의 성희롱

진정인은 주민자치위원회 간사를 맡고 있고, 참고인 ○○○는 주민자치위원회 위원장, △△△는 동장, 피진정인은 다른 동네 동장이며, 참고인 ○○○, △△△와 □□□는 고향 친구 사이이다. 진정인은 피진정인과 참고인 3인이 모인 고향 동문 모임에 동석하였는데, 피진정인은 진정인에게 참고인 ○○○와의 관계에 대해 이야기하면서 “니네 부부냐? 사귀어?”라고 말하고, 참고인 □□□가 술에 많이 취한 채로 화장실에 가자 진정인에게 “□□□ 선배를 책임져라”, “화장실에 가서 모시고 와라” 등의 말을 하여 진정인에게 성적 굴욕감을 느끼게 하였다고 진정하였다.

인권위는 이 사건이 피진정인과 참고인이 함께 한 고향 동문 모임에 진정인이 동석하면서 발생한바, 고향 동문 모임은 사적인 성격의 모임이고, 피진정인과 진정인과 또한 업무관련성이 인정되거나 위계적 상하관계 혹은 권력관계에 해당하지 않는다는 이유로 각하하였다.

12) 택시기사의 승객에 대한 성희롱

진정인은 어느 날 새벽 4시경 ○○도서관 앞에서 피진정인이 운전하는 택시에 여자 친구인 피해자를 혼자 태워 ○○시 ○○동까지 운행을 요청하였는데, 목적지에 거의 도착할 무렵 피해자가 피진정인에게 여기가 어디냐고 질문하자 피진정인은 “뭐 보니까, 모텔 있는 것 보니 잘 온거 맞네요.”라는 말하였는데, 진정인은 이것이 성희롱이라고 진정하였다.

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱은 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말하는데, 이 진정은 영업용 택시를 운전하는 피진정인과 피진정인이 운전하는 택시에 탑승한 피해자와의 관계에서 업무 및 고용관계가 성립된다고 보기 어려워 성희롱의 조사대상에 해당하지 않다는 이유로 각하하였다.

13) 회사의 성희롱 피해자에 대한 보호조치 미흡

진정인은 ○○○오피스빌딩 15층에 위치한 ‘○○○’ 소속 직원이고, 피진정인1은 같은 건물 16층 ‘△△△’ 소속 직원이며, 피진정인2는 진정인과 같은 회사 매니저이다. 진정인이 속한 ○○○과 피진정인1이 속한 △△△는 ○○은행으로부터 상담 업무를 위탁받아 수행하는 협력업체이며, 협력업체를 관리하는 ○○은행은 같은 건물 24층에 위치하고 있다. 피진정인1은 시각장애인으로 15층 남자 화장실을 이용하기 위해 이동하는 중 진정인의 엉덩이를 접촉하였는데, 진정인은 앞을 못 보기 때문에 발생한 신체접촉이라고 하기엔 진정인의 엉덩이를 째 쥐었다 놓는 식으로 다분히 의도가 느껴지는 성추행이라고 생각해 진정인이 피진정인1에게 사과를 요구하였으나 피진정인1은 오히려 “거기 서 있던 당신 잘못 아니냐”고 소리를 질렀고, 이후 건물에서 자주 마주치면서 정신적으로 스트레스를 받자 진정인은 피진정인2에게 여러 차례 도움을 요청하였으나 피진정인1과 같은 회사 소속이 아니라는 이유로 회사에서는 아무런 조치를 취하지 않고 있다며 인권위에 진정을 제기하였다.

인권위는 ○○○과 △△△가 ○○은행의 상담 업무 협력업체이나, 같은 건물에 소속 회사가 있다는 공통점 외에 진정인과 피진정인1이 직접적인 업무 연관성이 있는 것은

아니고, 피진정인1의 행위 또한 협력업체 간 업무를 수행하는 과정에서 발생한 것이 아니라 같은 건물 내에서 화장실로 이동하는 중 발생한 것이기 때문에 업무 등과 무관하게 사인 간에 발생한 일로 보는 것이 적절하다고 보아 이 사건은 인권위 조사대상에 해당하지 않는다는 이유로 각하하였다.

14) 장애아동의 돌봄교사 성희롱에 대한 관리자의 조치 미흡 등

피진정인은 장애인단체 직원이며, 진정인은 이 단체에서 진행한 여름 계절학교 프로그램에 돌봄교사로 참여한 기간제근로자이다. 진정인은 피진정인이 운영한 여름 계절학교에 참여한 발달장애아동 A(10세)가 반복적으로 진정인의 엉덩이를 만지는 등 성희롱을 당하였으나, 피진정인은 “A가 성적으로 만지는 게 아니니까 그냥 만지게 내비두세요”라고 하는 등 적절한 조치를 하지 않는다면 진정을 제기하였다.

「국가인권위원회법」에 따른 성희롱 사건으로 성립하기 위해서는 성희롱의 행위자가 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자에 해당하여야 하는데, 이 사건 행위자는 10세의 아동으로, 비록 진정인이 업무수행 중에 이러한 성희롱을 당하였다고 하더라도 「국가인권위원회법」에 따른 성희롱 구성 요건을 충족하지 못하여 우리 위원회 조사대상에 해당하지 않아 각하하였다.

나. 성적 언동 관련

1) 학원장의 여성 강사에 대한 노출복장 요구 등으로 인한 성희롱

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

피진정인은 진정인 등에게 위와 같은 복장을 권유한 것은 종로학원가 여성 강사들의 사례를 들어 ○○강사로서의 ‘프로페셔널’한 모습을 보여주기 위한 세심한 코치였을 뿐 그 어떤 성적인 의도나 함의가 없었다고 주장하였다. 그러나 피진정인은 참고인에게 “남자애들의 성적을 올리기 위해서 짧은 치마를 입고 스톨의자에 앉으면 된다”는 취지의 발언을 하기도 한 것으로 확인되었고, 다른 강사 지망생에게도 미니스커트

나 스키니진을 입도록 요구한 점, 진정인에게 미니스커트를 입고 강의실 내의 높은 ‘바 의자’에 앉는 자세까지 봐준 점을 고려할 때, 피진정인은 진정인과 참고인들에게 성적 매력을 어필하는 근로조건을 제시한 것으로 볼 수 있다.

인권위는 ○○강사의 업무수행 요건으로 미니스커트, 킷힐, 커피색 스타킹, 진한 화장이 요구된다고 보기 어렵고, 이는 여성의 특정한 신체 부위(허벅지와 다리 등)와 관련하여 성적 매력을 부각하게 하는 복장으로, 여성의 성(性) 상품화와 무관하다고 보기 어렵다고 보았다. 그리고 자신의 의지와 상관없이 미니스커트 등의 의상을 입고 과한 노출 등을 감수해야 하는 상황은 일반적인 여성이라면 성적 굴욕감을 느낄 뿐 아니라 적대적이고 모욕적인 근로환경으로서, 성희롱에 해당한다고 판단하고, 피진정인에게 유사사례의 재발 방지를 위해 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강을 권고하였다.

2) 공사 콜센터 상사의 상담원에 대한 성희롱

진정인(남)은 ○○○○공사 ○○콜센터에서 근무했는데, 20여명의 여성 상담원들이 주간에 근무하고 진정인을 포함한 남성 4명이 2명씩 격일로 야간에 근무하는 방식이었다. 진정인은 여성 매니저인 피진정인이 컴퓨터 바이러스로 인해 상담에 지장이 있고 그 원인이 남성 상담원에게 있다고 하면서 야한 동영상, 게임 등을 하지 말라는 쪽지를 붙여놓았는데, 여성 상담원을 제외한 남성 상담원에게만 이런 쪽지를 붙여놓은 것은 성희롱이라며 진정을 제기하였다.

인권위 조사 결과 위 센터에 비치되어 있는 컴퓨터는 모두 20대이고, 개인 전용이 아니라 공용으로 사용되고 있으며, ‘근무시간에는 타 사이트 및 음란동영상, 게임, 쇼핑 등 삼가하여 주십시오. 특히! USB사용은 절대 안됩니다’ 등의 문구를 포함한 안내사항이 기재된 안내문이 책상 칸막이에 부착되어 있었는데, 이러한 안내문이 진정인을 포함한 남성 상담원의 자리에만 부착되었다고 인정하기는 어렵고, 안내문은 개인 전용이 아닌 공용 컴퓨터 사용시 바이러스 예방 및 정리정돈을 위한 일반적으로 용인되는 수준의 주의사항을 기재한 안내문으로서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당한다고 보기 어렵다고 보아 기각하였다.

3) 수사과정에서 수사관의 고소인에 대한 성희롱 등

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

인권위는 진정인의 고소내용이 여러 사람이 있는 장소에서 피고소인이 진정인과의 성적인 관계를 발설함으로써 진정인의 명예를 훼손하였다는 내용이므로, 검찰수사에서 진정인과 피고소인의 관계를 규명하는데 두 사람의 관계나 성관계 여부 등을 질문하는 것은 불가피한 것으로 판단되어 검찰수사관의 질문이 성희롱에 해당된다고 보기 어렵고, 피고소인의 답변 또한 자신을 방어하기 위한 답변 행위이므로 사실 관계의 여부와 관계없이 그 자체로 성희롱이라고 인정하기 어렵다고 보았다.

인권위에 수사과정에서 경찰이나 검찰수사관 등 수사담당자의 질문 등으로 인해 성적 굴욕감을 느꼈다는 진정이 종종 제기되는바, 인권위는 수사의 경위 및 맥락 등을 전반적으로 고려하여 성적 언동 여부를 판단한다.

4) 공무원의 하급자에 대한 성희롱

진정인은 전국○○○○○○ ○○구청 지부장이고, 피해자는 ○○구 소속 무기계약직으로 주정차 단속업무를 담당하고 있으며, 피진정인은 ○○광역시 ○○구 ○○단장이자. 교통행정과에 근무하는 공무원, 공무원 등을 상대로 주차단속업무를 변화에 대한 교육 종료 후 피진정인이 교육참석자와 돌아가며 악수를 하는 과정에서, 피해자가 피진정인의 손끝만 살짝 잡자 피진정인이 ‘악수를 그렇게 하면 상대가 싫어한다’며 왼손으로 피해자의 오른손등을 잡고 오른손을 피해자의 손 깊숙이 넣어서 악수를 하였는바, 이는 성희롱이라는 진정이 접수되었다.

피진정인이 피해자를 포함한 ○○구청 ○○행정과 소속 직원들을 상대로 한 교육 종료 후 참가자들과 악수하는 과정에서 피해자가 주장하는 바와 같이 일이 발생한 것

은 사실이나, 악수는 대인관계에서 일상적으로 흔하게 할 수 있는 행위로서 피해자와 피진정인이 이성의 관계라고 하더라도 악수 그 자체만으로 성적 함의가 있다거나 성적 굴욕감 등을 야기하는 행위라고 볼 수 없고, 피해자가 이에 대해 성적 수치심을 느꼈다고 하나 이는 주관적인 감정일 뿐 합리적 피해자의 관점에서 볼 때 악수하는 행위만으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하는 성적 언동에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하여 기각하였다. 이성간의 신체접촉이 곧바로 성희롱이라고 인정되는 것은 아니고, 언동이 발생한 경위와 맥락 등을 함께 고려할 필요가 있다.

5) 동료의 욕설로 인한 성적 수치심 유발

진정인은 ○○보육원 자립전담원이고 피진정인은 같은 보육원 생활복지사이다. 진정인과 피진정인은 보육원생들과 함께 2박 3일 일정으로 제주도로 하계캠프를 갔고, 전 직원이 함께 모여 술을 마시다 진정인은 새벽 1시경 보육원생과 함께 자는 숙소로 갔는데, 갑자기 피진정인이 숙소로 들어와 진정인이 술에 취했다며 “나가 이 ○○년 아! 나가란 말이야.”라고 고함을 질렀다. 진정인은 그 욕설의 의미(몸을 파는 여자)를 생각하니 성적수치심을 느껴졌다고 진정을 제기하였다.

진정인과 피진정인은 ○○보육원 소속의 동료 직원이고 하계캠프 중에 발생한 사안으로 업무연관성은 인정된다. 진정인은 “○○”이라는 욕설이 “몸을 파는 여자”라는 의미이기 때문에 성희롱이라고 주장하나, 참고인들의 진술에 따르면 진정인은 그날 술이 많이 취한 상태로 정상적인 의사소통이 어려웠고, 진정인이 늦은 밤에 헤어드라이기로 젖은 신발을 말리는 이상행동으로 보육원생들이 잠을 이루지 못하는 상황을 피진정인이 말리는 과정에 감정이 격양되어 진정인에게 한 욕설이라는 측면에서 위 발언이 진정인에게 불쾌감을 주는 적절치 않은 발언이긴 하나 합리적인 피해자의 관점에서 성적굴욕감을 느끼게 할 정도의 성적 언동이라고 보기 어려워 기각하였다.

여성이나 남성의 성기를 속된 말로 표현하거나 이러한 단어가 들어간 욕설을 사용한 경우 성적 굴욕감을 느끼게 하는 성희롱이라는 진정이 종종 접수되나, 욕설 그 자체로 성적 굴욕감을 느끼게 하는 성적 언동이라고 인정하기는 어렵고, 그 발언이 나온 배경이나 맥락 등을 함께 고려하여 판단할 필요가 있다.

6) 직장 상사의 외모 지적으로 인한 성희롱

진정인(여)은 ○○관리사무소에 채용되어 안내데스크에서 근무를 하였는데, 피진정인 대리(여)가 진정인에게 수시로 “입는 옷에 네가 맞춰라.”, “살빼라, 살빼라”라고 하고, 진정인이 추가로 제공된 근무복이 작아 “숨을 못 쉬겠다”고 하였더니 “들어가는구면”이라고 말하며 치마 속에 손을 넣어 잡아당긴 것은 성희롱이라고 진정하였다.

피진정인은 진정인을 지칭한 것이 아니라 여성 직원(5명)들 사이에서 다 같이 다이어트를 하자라는 취지로 “살빼라. 옷에 몸을 맞추자”고 한 적이 있고, 진정인이 근무복을 입으며 “숨을 못쉬겠다”고 하여 사이즈를 체크하느라 당겼으며, 답답하면 교환하라고 하였다고 주장하였다.

피진정인은 진정인을 포함한 여성직원들에게 “살빼라. 옷에 몸을 맞춰라”라고 언급한 사실이 인정되나, 그 자체만으로 성적 함의가 있다고 보기 어렵고, 치마 속에 손을 넣은 것과 관련하여서는 당사자의 주장이 상반되는데, 설사 피진정인이 진정인이 입은 치마의 허리 부분을 잡아당기거나 손을 넣은 것이 사실이라 하더라도 사이즈가 작다고 한 데 대한 반응이라는 측면에서 볼 때 성적 함의가 있다고 보기 어려워 기각하였다. 다만, 피진정인이 진정인에게 “살빼라. 옷에 몸을 맞춰라”라고 이야기한 것이 용모 등 신체조건을 이유로 한 고용상 차별에까지 이르지 않지만, 이러한 발언이 계속될 경우 용모에 의한 고용 차별로 확대될 우려가 있으므로 유의하라고 통보하였다.

7) 연예인 가십 관련 대화로 인한 성희롱

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

‘성적 언동 등’은 상대방이 원하지 아니하는 성적인(sexual) 의미가 내포된 언어나 행동을 의미하는 것으로 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 언동을 말하고, 아울러 사회통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언동을 의미한다. 이와 같은 의미는 해석의 범위가 상당히 넓기는 하나 이 진정의 피진정인들의 발언은 연예인의 사생활에 대한 확인되지 않은 소문을 말하거나 자신의 개인적인 경험을 저속하게 표현한 것으로, 이를 진정인에 대한 성적 언동으로 인정하기 어렵고, 이러한 발언들이 진정인의 고용조건을 변화시키거나 근무환경을 악화시키는 정도에 이른 것이라고도 보기 어려우므로 성희롱에 해당하지 않는다고 판단했다.

8) 고객에 대한 외모 평가로 인한 성희롱

피진정인은 ○○커피숍 매니저이고 진정인은 같은 커피숍에서 일하는 아르바이트생이다. 피진정인은 고객이 핫초코가 밍밍하다고 불평하자 “(저 고객은) 저렇게 달달하게 먹으니까 똥똥하지. 똥똥한데는 다 이유가 있다니까”라고 진정인에게 말하였고, 다른 날 진정인에게 “너가 세 살만 나이가 많아도 내가 꼬셨다”라고 말하였고, 다른 고객을 보고 “저 여자 꼬시고 싶다”라고 말하였다. 또 피진정인은 진정인에게 “아침에는 험악하게 생긴 남자들보다 예쁘장하게 생긴 여자들한테 커피 받아먹는 게 더 맛있지”라는 말도 하였다.

인권위는 피진정인이 불평을 제기한 고객에 대하여 똥똥하다고 말한 발언에 성적 함의가 담겼거나 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감과 혐오감을 줄 정도의 발언은 아니었다고 판단하였다. 또한 나머지 진정인의 주장(“너가 세 살만 나이가 많아도 내가 꼬셨다” 등)에 대해 피진정인이 부인하여 당사자의 주장이 상반되고, 이를 입증할만한 객관적인 증거나 참고인의 진술 등이 없어 사건을 기각하였다. 당시 진정인과 피진정인의 대화내용을 들었을 것으로 추정되는 진정인의 동료들에게 증언을 요청하였으나 동료들이 현재 피진정인과 같은 매장에서 근무하고 있어서 증언하기 어렵다는 의사를 밝혔는데, 성희롱 사건의 경우 참고인 주장 등 객관적인 증거를 확보하기 어렵다. 최근에는 문제가 발생하면 친구나 지인에게 문자메시지를 남기거나 SNS에 일기 형식으로 남기는 등의 방식, 혹은 피진정인에게 문자메시지 등으로 문제를 제기하

는 방식으로 증거를 확보하는 경우가 늘고 있다. 이러한 경우 녹취자료나 CCTV 영상 자료처럼 명확한 증거라고 보기 어려운 측면이 있으나, 정황증거로 활용될 수 있다.

9) 학원 원장의 아르바이트 직원에 대한 성희롱

피진정인은 ○○외국어학원 원장이고, 진정인은 이 학원에서 안내데스크 업무를 담당하는 아르바이트 직원이다. 피진정인이 학원으로 들어오면서 안내데스크에 앉아있는 진정인에게 “젊은 여자가 혼자 앉아 있네”라고 한 후, “술을 먹을 줄 아느냐?”고 물어, 진정인이 당황하며 “예?”라고 하자, 피진정인은 진정인에게 돈을 주며 술과 안주를 사오라고 하였다. 진정인은 술을 사다 주었는데 피진정인이 술을 권하고 술을 따달라고 하자 아버지가 급하게 쓰러지셨다는 거짓말을 하고 학원에서 나오려고 하자 피진정인이 “10분 정도 말동무도 못 해주냐?”라고 하였다. 진정인은 피진정인의 이러한 행위가 성희롱이라고 진정하였다.

인권위는 피진정인이 아르바이트 근무 중인 진정인에게 술을 사오라고 시키고, 술을 따달라고 한 것은 사용자로서 근로자에 대한 부적절한 행위 혹은 괴롭힘에 해당할 수는 있으나 이 행위만으로 성적 언동이라고 인정하기 어렵다고 보았다. 또한 피진정인이 진정인에게 “젊은 여자가 혼자 앉아 있네”, “말동무도 못 해주냐? 앉아서 말동무를 해 달라.” 등의 발언을 하였다는 진정인의 주장과 관련하여, 당사자의 주장이 서로 다르고 목격자 등이 없어 진정인의 주장을 사실로 인정하기 어려우나, 이러한 발언을 한 것이 사실이라 하더라도 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감을 느끼게 할 정도의 성적 언동으로 보기 어렵다고 보아 사건을 기각하였다.

10) 공무원의 파견 직원에 대한 성희롱

진정인은 공공기관에 파견 근무 중인 직원이고, 피진정인은 진정인이 파견된 공공기관 담당부서의 팀장으로, 진정인과 피진정인 등 부서 직원과 파견직원들이 퇴근 후 회식을 하였는데, 피진정인은 진정인에게 왜 술을 마시지 않느냐며 눈치를 주었고, 진정인과 남성 파견 직원에게 사는 곳을 물어본 후 둘 다 ○○도시 내에 거주한다는 말을 듣고 “그럼 둘이 같이 사나?”라고 말하였다. 진정인은 피진정인의 발언이 ‘둘이 살림을 차린 사이’라는 의미로 받아들여져 성적수치심을 느꼈다며 진정을 제기하였다.

인권위는 회식자리에서 피진정인이 신입인 진정인과 남성 파견 직원에게 사는 곳을 물은 뒤, “둘이 같이 사나?”라고 되물은 것은 업무와 관련 없는 사적인 질문을 제차 한 것으로 매우 부적절한 발언임에는 이견이 없고, 위 발언으로 진정인이 당황하고 불쾌감을 느꼈을 것으로 보았다. 그러나 피진정인의 위 발언이 진정인을 성적 대상화 한 성적언동이라 보기 어렵고, 피진정인이 직위나 권력을 이용하여 진정인의 성적 자기결정권이나 노동권을 침해하는 정도에 이르렀다고 보기 어려우므로 사건은 기각하면서 피진정인에게 위 발언은 직원 간 나누는 일상적인 대화의 범위를 넘어서 상대방에게 불쾌감을 주는 부적절한 발언이므로 추후에 재발하지 않도록 주의할 것을 안내하였다.

11) 성희롱적 시험문제 출제에 따른 성희롱

피진정인은 ○○대학교 ○○○과 교수이고, 진정인은 피진정인의 수업을 수강하는 학생이다. 피진정인은 피진정인의 인터넷카페에 시험 출제문제를 공지하였는데, 이 중, 중간고사 3번에서 “생식기관을 설명하시오(정자, 난자, 수정과 임신)” 라고 문제를 제출하였는데, 진정인은 이것이 성희롱이라며 진정하였다.

인권위는 진정인은 피진정인이 공지한 진정요지 기재 문제내용이 성희롱에 해당한다고 주장하지만, ○○○과 시험문제에서의 ‘생식기관(정자, 난자, 수정과 임신)’은 의학이나 보건학 등에서 사용하는 학문 용어이므로, 성적인(sexual) 의미가 내포된 언어라고 볼 수 없어서 성적 언동에 해당하지 아니하므로, 이 사건은 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우에 해당한다며 각하하였다.

다. 성희롱 2차 피해

1) 동료 공무원에 의한 성희롱 및 2차 피해

사건 당시 진정인과 피진정인1은 ○○군 ○○면사무소에 근무하였고, 피진정인2는 ○○군청 감사담당관실에서 근무하였다. ○○면사무소 직원 20여명이 회식을 한 후 귀가하는 중 피진정인1은 진정인이 만류하는데도 진정인의 차량에 승차한 후 갑자기 진정인을 껴안고 키스를 하였다. 위 추행 사건을 인지한 감사담당관실 소속 피진정인2

는 “피진정인1과 진정인이 서로 좋아하는 관계였는데 이제 와서 성추행을 당했다고 한다”는 등의 소문을 ○○군 소속 다른 직원들에게 유포하였다. 진정인은 성희롱 및 2차 피해를 구제해 달라며 인권위에 진정하였다.

진정인과 피진정인1은 직장 동료 관계로, 피진정인1의 추행은 회식 이후 귀가하는 과정에서 발생하였으므로 업무관련성이 있고, 피진정인1이 추행에 대해 모두 인정하여 양당사자 주장에 다툼이 없으며, 그 내용이 진정인으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위임이 명백하므로 「국가인권위원회법」에서 정한 성희롱에 해당한다고 판단하였다.

그리고 피진정인2에 의한 소문 유포 등이 성희롱 2차 피해에 해당하는지 여부에 대해 살펴본바, ‘성희롱 2차 피해’란 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 피해사실에 대해 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 피해자에게 부정적인 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 상황을 말한다.

인권위는 조사 과정에 진정인이 피진정인2에 대한 진정을 취하하여 피진정인2와 관련한 부분은 각하하였다. 다만 피해자에 대한 적대적 소문 유포 등 2차 피해와 관련하여 조사한바, ‘성희롱 피해’가 ‘불륜’으로 둔갑하여 소위 ‘가십’거리로 취급되었고, 이러한 행위가 또 다른 ‘가해행위’임을 직원들은 인식하지 못하고 있었으며, 이러한 환경에서 진정인과 진정인의 배우자는 잘못된 소문을 바로잡기 위해 직접 동료들을 일일이 찾아다니면서 누구로부터 들었는지 확인하지만, 동료 직원들은 그 소문을 누군가로부터 전해들은 사실은 인정하면서도 누구로부터 들었는지는 알려주지 아니한 채 또 다른 동료직원에게 전달하는 등 동료 직원 모두 소문 유포에 일조한 것으로 확인되었다. 이러한 가운데 진정인과 진정인의 배우자 등 진정인의 가족 모두가 매우 고통스러운 과정을 겪었다.

피해자 보호는 단순히 가해자와 피해자를 분리하거나 가해자에 대한 징계 등 인사 조치에 머무르지 않고, 조직 내 피해자에 대한 부정적 인식이나 소문 등으로 또 다른 피해, 즉 2차 피해를 방지하는 데까지 이르러야 실질적인 피해자 보호가 가능할 것이다.

이에 인권위는 진정인과 피진정인들이 속한 지방자치단체의 장으로서 「양성평등기본법」 제30조에 따라 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하고, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 할 의무가 있는 ○○○○지원청 교육장에게 피해자 보호뿐만 아니라 조직문화의 건전성 확보와 재발방지를 위해서 피진정인1의 감독기관의 장에게 피진정인1을 징계 조치할 것, ○○군수에게 성희롱 예방 및 2차 피해 등으로부터 성희롱 피해자의 실질적인 보호를 위해 소속 직원들에게 관련 교육을 실시할 것을 권고하였다.

2) 직장 상사의 부하직원에 대한 성희롱 및 회사의 부당 처우

진정인은 ○○○○연구원 소속 직원이고, 피진정인1은 진정인의 직속 상사이다. 피진정인1은 진정인, 참고인과 함께 저녁식사 후 진정인과 단둘이 간 2차 자리에서 진정인에게 ‘요즘 예뻐 보이기 시작했다’고 말하며 진정인의 손을 만졌고, 이후 회사 주차장에서 진정인의 집에 가서 3차를 하자고 제안하여 진정인이 이를 거부하자 호텔로 가서 술을 마시자며 진정인에게 성관계를 요구하였다. 이러한 제안 거절 이후 피진정인1은 진정인에게 퇴사를 종용하고 업무에서 배제하였으며, 근무평가에서 최하위 점수를 주어 연봉이 삭감되도록 만들었다. 진정인은 피진정인1의 성적 요구에 응하지 않았다는 이유로 괴롭힘과 고용상 불이익을 받아 연구원장인 피진정인2에게 이를 신고하였으나, 제대로 조치하지 않았으며 인권위에 진정을 제기하였다.

연구원은 진정인의 신고에 따라 자체 조사한바, 피진정인1이 진정인의 주장을 모두 부인하였으나, 당시 법인카드 결제 내역(시간) 및 사건 당시 진정인이 엄마에게 보낸 카카오톡 메시지, 참고인의 진술 등을 근거로 진정인의 주장을 사실로 인정하고 성희롱이라고 결정하였다. 그러나 이후 두차례에 걸쳐 인사위원회를 개최하였으나 피진정인1이 진정인의 주장을 전면 부인하고 있다는 등의 이유로 징계 결정을 하지 않았다.

인권위는 피진정인1은 진정인의 직속 상사로, 이 사건 성적 언동은 업무 종료 후 진정인의 거취 문제를 논의하기 마련된 저녁 회식자리와 귀갓길에 이루어졌으므로 업무관련성이 인정된다고 보았다. 또한 진정인이 조사과정에서 피진정인1, 참고인과 저녁 식사를 하게 된 정황, 참고인을 제외하고 피진정인1과 단둘이 2차를 가게 된 정황, 당시 피진정인1의 행동과 나누었던 대화 내용 및 이동시간 등에 대해 구체적이고 일관되게 진술하고 있으며, 사건발생 다음날 진정인의 안부를 묻는 참고인에게 진술한 내

용도 동일한 점 등 직접 경험하지 않았다면 진술하기 어려운 구체적인 내용들을 일관되게 진술하고 있는 반면, 피진정인1은 진정인의 주장을 부인하고 있기는 하나 연구원 내 조사과정에서 사실과 다른 내용을 진술하거나 2차에 걸친 인권위 출석조사시 진술 내용이 계속 바뀌거나 진정인 주장에 대해 구체적으로 반박하지 못하여 신뢰하기 어렵다고 보았다. 인권위는 이러한 진술의 일관성 및 신빙성 외에 진정인이 제출한 카카오톡 메시지 등을 근거로 피진정인1의 행위를 성희롱으로 인정하였다.

‘성희롱 2차 피해’란 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 피해사실에 대해 알리고 문제삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 상황을 의미한다. 즉, 문제 제기, 사건 처리, 사건 해결 등 성희롱 사건이 처리되는 전 과정에서 성희롱 피해자가 가해자나 소속 기관, 직장 동료로부터 입게 되는 정신적 피해나 고용상 불이익으로, 성희롱 문제를 사소한 문제로 인식하거나 성희롱 피해 사실을 은폐하는 폐쇄적이고 성차별적인 조직의 경우 피해자가 쉽게 2차 피해에 노출될 수밖에 없다. 이러한 성희롱 2차 피해를 예방하기 위해서는 ‘피해자 보호 및 구제’를 목적으로 성희롱 문제를 제대로 처리하는 것이 중요하며, 공정한 조사 절차를 통해 가해자를 명확히 징계 조치하는 것이 핵심이다.

피진정인2는 사업주로서 성희롱 피해사실에 대하여 공정하게 조사하여 이에 상응하는 조치를 하여야 함에도, 피진정인1이 계속 부인하고 있고 성희롱에 대한 직접적인 증거가 없다는 이유로, 여러 정황증거와 참고인의 진술 등을 인정하지 않은 채 성희롱으로 단정하기 어렵다고 결론 내리며, 성희롱 고충심의위원회 심의위원들의 의견을 수용하지 않았다. 또한 피진정인1이 성희롱으로 인한 징계는 수용하지 않을 것이라며, 오히려 진정인에게 이해를 구하며 복무규정 위반으로 피진정인1을 징계하였다. 이러한 피진정인2의 행위는 성희롱으로 인한 진정인의 고통과 불이익을 가변이 여겨 사업주의 책임을 소홀히 한 것이자, 성희롱 2차 피해에 해당한다.

이에 인권위는 피진정인2에게 피진정인1을 징계할 것, 진정인에게 삭감된 연봉 차액과 정신적 피해에 대한 손해배상금을 지급할 것, 성희롱 내부 규정을 점검하여 성희롱 고충심의위원회 및 성희롱 사안과 관련한 징계위원회에 성평등 외부전문가가 일정 비율 이상 참여하도록 개정하는 등 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것을 권고했다.

3) 교장의 교사에 대한 성희롱 및 2차 피해

피해자는 ○○중학교 교사이고 피진정인1, 2는 같은 학교 교장, 교감이다. 피진정인1은 3학년 담임 업무와 관련하여 논의하던 중 피해자에게 “어떻게 ○○○(배우자)랑 둘이 그렇게 사이가 좋냐? 애가 벌써 이렇게 빨리 생기게?”라고 말하였고 이후 학교 강당, 회식자리에서 피해자에게 “돼지”라고 하였다. 또 피해자는 이 사건을 교내에 성희롱으로 신고하려하자 피진정인2가 이를 말린 것은 2차 피해라며 진정하였다.

피해자는 피진정인1의 “배우자와 그렇게 사이가 좋냐? 애가 벌써 이렇게 빨리 생기게?”라는 발언이 성애적 관계를 내포한 발언이라고 주장하는 반면 피진정인1은 “대부분 결혼하면 1~2년 후에 애기를 갖는 것 같던데 그리 일찍 출산 계획을 하는 걸 보니 ○○○(피해자의 배우자)랑 사이가 좋은가 보네?”라고 발언한 사실을 인정하고 있어 뉘앙스의 차이는 있으나 임신과 출산에 대한 발언이 있었던 것은 사실로 보인다. 그러나 인권위는 사건 당시는 교장, 교감, 교무부장, 피해자 4명이 모여 3학년 담임 업무분장에 대한 이야기를 논의하는 자리였고, 당시 피해자가 임신 상태는 아니었으나 향후 임신계획이 있으니 담임에서 배제해 줄 것을 요청하여 이에 대한 논의과정에 피해자의 임신 계획 및 출산가능성에 대해 언급한 것이므로, 성적 함의가 있다고 인정하기 어렵다고 보았다.

피해자는 피진정인1의 “돼지” 발언과 관련하여 위원회 진정 이후 피진정인1을 모욕죄로 고소, 이 사건에 대해 검찰은 기소유예 처분하였다. 이로 인해 해당 교육청은 피진정인1에 대해 경징계 의결을 요구하였고, 징계위원회는 피진정인1이 모욕하고자 하는 의도가 없었고, 사안이 경미하여 기소유예 처분을 받은 점, 피해자에게 여러 차례 사과를 시도하고 반성하는 점, 민사소송이 별도로 진행되는 점 등을 감안하여 ‘불문’ 처분하였다. 인권위는 피진정인1이 피해자의 몸무게와 관련하여 ‘돼지’ 등의 발언을 한 것은 부적절한 발언으로 볼 수 있으나 성희롱으로 인정하기 어렵다며 성희롱 주장을 기각하였다.

아울러 피진정인2가 성희롱 신고 의사가 있다는 피해자의 말을 듣고 피해자와 피진정인1의 관계 등을 고려하여 화해를 권유한 것은 다소 부적절해 보이나 이를 사건을 무마하려고 한 것으로 인정하기 어렵고, 피해자가 공식적인 신고의사를 철회하였다는

것을 학교 구성원들이 인지하였던 점, 피진정인1이 피해자에게 사과편지를 보낸 사실을 피진정인2가 알고 있었던 점 등을 고려할 때 피진정인2의 행위를 성희롱 2차 피해로 인정하기 어렵다며 기각하였다.

2. 심의 의결 이외의 방식으로 처리된 사건

가. 조정

성희롱 진정사건 가운데 2012~2021년까지 총 23건의 조정이 이루어졌다. 인권위 조정과 관련한 구체적 사항은 「국가인권위원회법」 제41조 내지 제43조의 규정에서 정하고 있다.

조정의 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 성·장애 등의 분야별로 조정위원회를 둘 수 있다. 조정위원회 위원은 위원회의 위원과 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험을 가진 사람으로서 국가기관 또는 민간단체에서 인권과 관련된 분야에 10년 이상 종사한 사람 등 관련 전문가 중에서 분야별로 위원장이 위촉하는 사람이 된다. 조정위원회 회의는 인권위원 중 1인과 분야별 전문가로 위원장이 지명하는 2인, 총 3명으로 구성된다(제41조).

조정위원회는 인권침해나 차별행위와 관련하여 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 진정에 대하여 조정 절차를 시작할 수 있다. 조정은 조정절차가 시작된 이후 당사자가 합의한 사항을 조정서에 적은 후 당사자가 기명날인하고 조종위원회가 이를 확인함으로써 성립한다. 조정위원회는 조정 절차 중에 당사자 사이에 합의가 이루어지지 아니하는 경우 사건의 공정한 해결을 위하여 조정을 갈음하는 결정을 할 수 있다(제42조). 조정과 조정을 갈음하는 결정은 재판상 화해와 같은 효력이 있다(제43조). 조정위원회에서 최종 조정이 성립되지 않을 경우 사건조사가 개시되어 일반적인 진정사건 처리 절차에 따라 진행된다.

1) 회사대표의 직원에 대한 상습적 성희롱

진정인은 (주)○○○○의 사원, 피진정인은 같은 회사 대표이다. 피진정인은 진정인이 입사한 직후부터 술에 취한 상태로 늦은 밤에 업무와 관계없는 내용으로 카카오톡 메

시지를 십여 회 이상 보내고, 전화도 하였다. 또한 피진정인은 진정인이 거절하였음에도 자신이 자주 착용하는 모자와 같은 모자를 진정인에게 선물하고 착용을 권유하는가 하면, 회사직원들과 함께 영화관에서 영화를 보던 중에 진정인 옆자리에 앉아 진정인에게 은근슬쩍 기대는 등 원치 않는 신체적 접촉을 계속 시도하였다. 이후에는 사무실 내에서 다른 직원이 보는 앞에서 진정인에게 안부를 물으며 진정인의 등, 어깨, 팔에 접촉을 시도하였고, 진정인의 옷을 만지며 브랜드명을 물어보면서 원치 않는 신체 접촉을 자주 시도하는 등 지속적으로 성희롱을 하였다. 이에 진정인은 인권위에 조치를 바란다면 진정을 제기하였다.

이 사건은 진정 제기 직후 진정인의 조정 신청 및 피진정인의 수락으로 본격적인 조사를 진행하지 않고 조정 절차가 진행되었다. 진정인은 진정을 제기하면서 다수의 카카오톡 메시지 캡처 화면, 참고인들로부터 확인한 녹취파일 등 명백한 증거자료를 제출하였다. 피진정인은 인권위 조정에 응하여 진정인에게 사과하고, 진정인이 입은 피해에 대한 손해배상금으로 1천만 원을 지급하였다.

2) 학원장의 작가 지망생에 대한 성희롱

진정인은 ○○작가 지망생으로 피진정인이 원장으로 있던 전문학원에서 수강하였다. 당시 피진정인은 진정인에게 다양한 조언을 해주면서 강습이 없는 날 수강실에서 연습하게 해주거나 장비사용도 허락하는 등 호의를 보였다. 이후 진정인이 ○○작가로 성공하려면 어떻게 해야 하는지 묻자 피진정인은 “나를 가지면 돼”라고 답하거나 “내 집이 혼자 사는데 너무 넓어서 외롭다” 등의 말을 하고, 작업 중 막히는 부분이 있어 질문하면 영화 <사랑과 영혼>에서 도자기 빛는 장면과 같은 자세를 취하며 진정인에게 몸을 밀착시키기도 하였다. 그러던 중 진정인과 피진정인이 서점에 교재를 구매하러 동행하게 되었는데 갑자기 피진정인이 진정인의 손을 잡고 걸었고, 이후에도 계속 손을 잡는 등 신체접촉을 시도하였으며, 진정인이 이를 뿌리치자 나중에 카카오톡으로 “내손이 더럽냐? 모욕감이 든다”면서 “너는 다른 학원을 알아보는 게 좋을 것 같다”고 하였다. 이에 진정인은 피진정인의 사과 등을 원한다고 인권위에 진정을 제기하였다.

인권위 조사 중 진정인의 신청에 따라 조정절차가 시작되었고, 조정위원회 심의를 통해 피진정인이 진정인에게 사과하고 진정인이 입은 피해에 대해 5백만 원을 지급하였다.

3) 사장의 성희롱 및 부당해고 등

진정인은 피진정인이 사장으로 재직중인 ○○에서 근무하였는데, 피진정인이 진정인에게 하청 업체에 대한 술 접대를 강요하거나 사귀자고 제안하는 등 성희롱을 하였고, 진정인이 이를 거부하자 업무상 불이익을 주었다. 또한 피진정인은 진정인의 성적 요구에 대한 거절을 이유로 진정인에게 권고사직을 요구하여 진정인은 사직하였다. 진정인은 이러한 성희롱을 시정해달라며 인권위에 진정을 제기하였다.

이 사건 역시 진정사건 조사 과정에 진정인의 조정신청에 따라 조정절차가 시작되었고, 조정위원회 조정 결과에 따라 피진정인은 진정인에게 사과하고, 손해배상금으로 8백만 원을 지급하였다.

4) 남성 과장의 남성 직원에 대한 성희롱

진정인과 피진정인은 ○○○○○○ 직원으로, 피진정인은 진정인의 상사이다. 피진정인은 아무도 없는 기계실에서 진정인에게 입맞춤을 하려고 하고, 출근시마다 진정인의 영덩이를 꼬집는 등 성희롱하였다. 이에 진정인은 근무공간 분리 등 재발방지 조치를 원한다며 인권위에 진정을 제기하였다.

인권위 조사 과정에 피진정인은 진정인과 친구 사이로, 위와 같은 행위에 대해 진정인이 거부 의사를 표시한 적이 없으며, 피진정인이 관리자로서 업무 중 계임을 하고 있는 진정인에 대해 지적하자 이에 대한 반발로 진정을 제기한 것이라고 주장하였다.

인권위 조사 중 진정인이 조정 의사를 밝혔고, 피진정인 역시 빠른 해결을 원한다며 조정에 응하였다. 조정위원회 조정 결과 진정인이 원하는 조치, 진정인에 대한 사과 및 재발방지 약속 등에 합의하여 조정이 성립하였다.

5) 회사대표의 계약직 직원에 대한 성희롱

진정인은 피진정인이 대표로 있는 ○○○○○○코리아(주)에 계약직으로 근무하였다. 피진정인은 진정인에게 생일파티를 해준다면 자신의 집에 초대하여 식사하던 중 강제로 진정인에게 안마를 해준다면 신체를 더듬는 등의 행위를 하였고, 귀가하는 진정인을 배웅해준다면 진정인의 차를 자신이 운전하여 가는 도중 피진정인의 신체의

특징에 대해 언급하는 등 성희롱하였다. 이에 진정인은 성희롱 구제를 원한다며 인권위에 진정을 제기하였다.

이 사건은 피진정인의 출석조사 이후 피진정인이 조정을 신청하여 조정이 성립한 사건이다. 조정위원회 조정 결과 피진정인은 진정인에게 사과하고, 인권위가 실시하는 특별인권교육을 수강하기로 하였으며, 향후 재발방지를 위해 노력할 것을 약속하는 한편, 진정인이 입은 피해에 대해 1천6백만 원의 손해배상금을 지급하였다.

나. 합의종결

2012~2021년간 인권위 조사관의 중재에 따라 당사자 간 합의로 처리된 진정사건은 총 116건이다. <성희롱 진정사건 백서> 제1권 발간 당시 합의로 종결된 사건은 총 158건이었던 것에 비해 다소 감소하였다.

이는 성희롱과 관련하여 2차 피해 등 새로운 개념이 등장하는 등 성희롱 사건이 점차 복잡해짐에 따라 이해관계자가 늘어나고, 성희롱에 대한 징계 등 조치가 강화됨에 따라 명백한 증거자료가 있는 경우를 제외하고는 피진정인이 진정인의 주장을 강력하게 부인하는 경향 등 다양한 요인이 복합적으로 작용한 결과로 보인다. 더불어 합의의 권유 자체가 진정인이나 피해자의 입장에서 볼 때 2차 가해 소지가 있다는 주장이 제기됨에 따라 조사과정에 합의를 제안하거나 중재하는 것 자체가 조심스러운 측면이 있는 것이 현실이다.

한편 「국가인권위원회법」 제40조는 “위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제 조치를 당사자에게 제기하고 합의를 권고할 수 있다”고 규정하고 있으나, 실무적으로는 담당조사관의 중재 하에 합의 내용 도출 및 합의서 작성 등의 절차를 거쳐 사건을 종결하고 있다(「인권침해 및 차별행위 조사구제규칙」 제32조). 합의의 의사가 있는 경우 위원회를 개최하여 합의를 권고하고, 이를 이행하는 것보다 조사단계에서 양 당사자의 의사를 확인하고 합치된 경우, 합의서를 작성하는 것이 훨씬 간소하고 신속하여 가급적 사건을 빨리 종결하기 원하는 진정인 및 피진정인의 이해에도 부합하는 측면이 있어 이러한 방식이 활성화된 것으로 보인다.

1) 회사대표의 입사지원자에 대한 성희롱

진정인은 피진정인이 대표로 있는 ○○○○○○에 면접을 보았는데, 면접 이후 피진정인이 진정인에게 전화하여 “좋은날이네요, 잘 지내보자”면서 만남을 제의하여 ○○역 근처 식당에서 피진정인을 만났다. 그 자리에서 피진정인은 진정인에게 관상을 볼 줄 안다며 귀를 보여 달라고 하여 귀를 만지고, 잘 해보자며 수시로 악수를 청해 진정인의 손을 만지고, “남자친구 있냐”, “성격이 세서 나이 많은 남자를 만나야 한다”, “애인하자”고 하는 등 진정인을 성희롱하였다. 진정인을 이를 시정해달라며 인권위에 진정을 제기하였다.

조사 과정에 진정인에게 손해배상금으로 2백5십만 원을 지급하고, 피진정인은 향후 유사사례가 발생하지 않도록 각별히 유의하는 것을 약속하는 내용으로 양 당사자가 합의하여 사건이 종결되었다.

2) 성희롱 피해자에 대한 2차 가해

피진정인1은 종교단체에서 운영하는 병원의 부원장이고, 진정인은 소속 직원이다. 피진정인1은 회의 도중 책상 밑으로 신발을 벗은 후 발을 진정인의 허벅지에 올려놓았다. 이에 진정인은 직장내 고충처리위원회에 성희롱 및 괴롭힘으로 신고하였고, 고충처리위원회의 조사로 성희롱 및 괴롭힘이 인정되어 징계가 진행되었으나 최종 결정에 앞서 피진정인1이 스스로 사직하였다. 그런데 피진정인1은 병원 부원장 직은 그만두었으나 ○○직책에서 파면되지 않았고, ○○회 교육부에서 인권교육 총 책임자로 근무하였다. 진정인은 성희롱 가해자인 피진정인1로부터 인권교육을 받으면서 심적인 고통을 느꼈다. 이후 진정인의 문제제기로 피진정인1이 교육 담당 업무에서 제외되었으나, 진정인은 피진정인1에 대한 관리감독 책임이 있는 피진정인2가 분리조치 미흡 등 재발방지 대책을 제대로 시행하지 않았다고 진정을 제기하였다.

조사 과정에 합의가 진행되어 피진정인1은 재발방지를 위하여 특별인권교육 수강, 피진정인2는 피진정인1과 진정인이 업무(직무상 교육과정 포함)에서 분리될 수 있도록 인사발령 등에서 적극적으로 고려할 것, 피진정인1은 분리 조치에 따라 의도적으로 진정인에게 접근하거나 연락을 취하지 않을 것, 피진정인2는 진정인과 협의하여 진정인이 재직하는 동안 외부 전문가에 의한 심리상담 또는 치료를 받을 수 있도록 안내하고 안정적으로 진행될 수 있도록 담당자를 지정할 것 등을 내용으로 합의하였다.

3) 공무원의 해외출장시 현지업무담당자에 대한 성희롱

진정인은 대한민국 국적자로 해외에 거주 중 ○○관광 사업차 ○○○를 방문한 ○○시청 공무원인 피진정인으로부터 다음과 같은 성희롱을 당하였다고 진정하였다.

○○○호텔 1층 홀에서 ○○관광 홍보 설명회 후 만찬에서 피진정인이 대화 중에 진정인의 무릎을 만졌고, 다른 날 쇼핑몰로 이동하던 버스 안에서 진정인이 거부 의사를 밝혔음에도 진정인의 손을 만졌다. 또 ○○○ 쇼핑몰에서 진정인이 지난해 방문한 사절단(△△△)에게 주려고 초콜릿을 구입하고 피진정인에게 전달을 부탁했는데 피진정인이 “그럼요! 미혼인 아가씨가 유부남을 마음으로 생각해주시 △△△가 얼마나 좋아하시겠어요”라고 말하여 결국 피진정인에게 부탁하지 않았다. 이밖에도 홍보 사업을 마무리하는 미팅자리에서 피진정인은 테이블에 마주 앉은 진정인의 양손을 잡는 등 성희롱하였다.

당초 진정인이 조정의사를 밝혀 조정 절차를 진행하고자 하였으나 진정인이 해외 거주 등 사유로 합의 절차를 진행한바, 피진정인이 진정인에게 진심으로 사과하고, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육 수강을 조건으로 양 당사자가 합의하였다.

4) 회사대표의 신입사원에 대한 성희롱

진정인은 한식 프랜차이즈 기업에 입사하여 첫 출근날 교육을 받은 후 대표이사인 피진정인을 포함하여 경영관리팀 직원들과 점심식사를 하였다. 식사 중 피진정인은 진정인을 보며 “나는 잘 못 쳐다보겠어. 시선을 두기가 힘들네.,” “A나 B는 아닐 꺼고 어떻게 되나요?,” “컵이, 컵 사이즈가 어떻게 되나요?”라고 하였고, 진정인이 아무 말도 하지 않으니 옆에 있는 직원에게 “넌 뭐지 꼭 알아내서 나한테 알려줘라”라고 하였으며, 잠시 후 또 “앞뒤 구분이 되지도 않는 사람은 물어보지도 않아. A도 B도 아닌 것 같고...”라고 말하였다. 진정인은 이러한 성희롱을 당한 후 다음날 회사를 사직하였다.

인권위 조사과정에 피진정인은 성희롱 행위를 인정하였고, 양 당사자가 합의 의사를 밝혀 합의를 진행하였다. 이에 피진정인이 진정인에게 사과하고, 진정인에게 손해배상금으로 7백만 원을 지급하고 합의로 사건을 종결하였다.

5) 대학교수의 학생에 대한 성희롱

진정인은 ○○대학교 학생이며, 피진정인은 ○○대학교 ○○대학원 명예교수이다. 진정인은 피진정인의 오피스텔에서 피진정인의 강연자료 워딩작업을 도와주던 중 피진정인으로부터 다음과 같은 성희롱을 당하였다며 진정을 제기하였다.

피진정인이 컴퓨터 작업을 도와주고 있는 진정인에게 자신의 무릎에 앉아서 워딩작업에 대하여 가르쳐 줄 것을 지속적으로 요구하여 진정인은 결국 피진정인의 무릎에 앉아 작업을 하게 되었다. 또 진정인이 의자에 앉아 컴퓨터 작업을 할 때 피진정인이 손으로 진정인의 허벅지를 만졌다. 이밖에 피진정인은 진정인에게 잘했다면서 진정인의 치마 속으로 손을 넣어 진정인의 다리를 토닥거렸다.

피진정인에 대한 서면답변 및 전화조사에서 피진정인은 성희롱 사실을 인정하며 합의 의사를 밝혀 이후 합의 절차가 진행되었다. 이에 따라 피진정인은 향후 여학생에게 개인적인 사무 및 워딩작업을 시키지 않을 것, ○○대학교 이사직에서 사퇴할 것, 국가인권위원회에서 실시하는 인권교육을 수강할 것을 내용으로 진정인과 합의하였다.

다. 조사중해결

위원회는 진정사건에 대한 위원회의 직·간접적인 조사활동으로 진정인 또는 피해자의 피해 회복이 이루어지는 등 진정내용이 해결된 경우 「인권침해 및 차별행위 조사구제규칙」 제33조의 규정에 따라 ‘조사중해결’ 사건으로 분류한다. 진정 원인이 해소된 경우 진정인 혹은 피해자는 사건을 더 이상 조사를 원하지 않고 취하하는 경우가 많은데, 이를 일반적인 취하에 따른 각하 사건과 구분하는 것이다(「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제8호는 “진정인이 진정을 취하한 경우” 그 진정을 각하하도록 규정하고 있다). 진정인(피해자)가 진정원인이 해소된 후에도 진정을 취하하지 않을 경우 해당 사건은 ‘이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우’에 해당하여 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호의 규정에 따라 기각한다. 2012년~2021년 조사중해결 사건은 110건이다.

1) 대학교 직원의 행정실 조교에 대한 성희롱

진정인은 ○○대학교 행정실 조교로 근무하였으며, 피진정인은 같은 부서 소속인 진정인의 상사이다. 피진정인은 진정인에게 같이 술을 먹자고 여러 번 말하고, 회사 인근으로 갈테니 전화하면 나오라고 하였다. 피진정인은 또 진정인이 긴 상의에 레깅스를 입고 출근하자 “그런 옷은 몸매 좋은 사람들이 입는 거 아니냐”는 말을 하거나, 진정인에게 업무지시를 하면서 진정인의 책상 옆에 의자를 끌고 와 딱 붙어 앉아 진정인의 팔을 만지면서 “팔에 왜 이렇게 털이 많냐?”라고 말하였으며, 손을 만지기도 하였다. 피진정인이 진정인의 다리를 잡아채 손으로 잡은 다음 억지로 진정인의 바지를 걷어 올린 뒤 다리 상처가 뭔지 궁금해서 봤다고 말한 적도 있다. 진정인은 이 같은 성희롱에 대해 조사해달라고 진정하였다.

조사과정에 진정인이 피진정인의 사과를 원한다는 의사를 밝혀 이를 피진정인에게 전달하자 피진정인이 사과문을 제출, 진정인은 피진정인의 사과를 통해 진정취지가 해결되었다며 진정을 취하하였다.

2) 물류업체 중간관리자의 계약직 직원에 대한 성희롱

진정인은 ○○ ○○센터에서 계약직 사원으로 근무하였던 자로, 근무 당시 현장 관리자인 피진정인은 진정인을 수시로 ‘자기’라고 부르고, “자기가 고생이야”라면서 진정인의 어깨를 주무르는 등 불필요한 스킨십을 하였다. 진정인은 이러한 고민을 주변 사람들에게 이야기하자 자신들도 비슷한 피해가 있었다고 말하는 것으로 볼 때 피진정인의 이러한 행위는 일상적으로 반복된 것으로 보이므로 인권위에서 재발 방지를 권고해달라며 진정하였다.

위원회 조사 중 진정인이 피진정인으로부터 다시는 성희롱을 하지 않겠다는 확인서를 받고 싶다는 의사를 전하였고, 피진정인에 대한 조사과정에 이러한 내용의 확인서를 제출받았다. 이에 진정인은 취하 의사를 밝혀 사건은 각하 의결되었다.

3) 상사의 부하직원에게 대한 동성간 성희롱

진정인과 피해자1, 2는 공직유관단체 자회사 직원들이고, 피진정인은 이들의 상사이다. 피진정인은 수시로 진정인 및 피해자들에게 자위행위에 대한 이야기를 하거나, 화

장실에서 소변을 보고 있는 진정인 옆으로 와서 “니 ○○ 얼마나 큰지 볼까?”라고 말하며 들여다보기도 하였다. 이뿐 아니라 피진정인은 피해자1, 2에게 각각 여자친구와의 성관계 유무를 묻거나 이에 대해 꼬치꼬치 캐묻는 등 성희롱하였다. 이에 진정인 및 피해자들은 재발방지 등을 원한다며 인권위에 진정하였다.

위원회 조사과정에 이들이 소속된 회사에서 피진정인에 대해 징계(정직 3개월)를 결정하였다. 또한 피진정인의 복귀 시 보복 등이 우려되어 담당조사관이 회사측에 피해자와 피진정인을 분리할 것을 제안하자 회사에서 피진정인을 피해자들이 있는 ○○외의 타지역으로 발령조치하겠다고 회신하였다. 진정인은 피진정인이 타지역으로 인사이동되어 사건이 잘 해결되었다며 진정취하의 의사를 밝혔다.

4) 회사 상사의 지속적인 성희롱

진정인은 입사한 후 회사 상사인 피진정인에게 지속적으로 신체적, 언어적 성희롱을 당하여 회사에 신고하였다. 이에 회사에서 피진정인에 대한 징계, 피해 보상, 진정인에 대한 특별휴가 등의 조치가 이루어졌으나 피진정인과의 공간 분리가 이루어지지 않아 고통스럽다며 인권위에 진정하였다.

인권위는 조사과정에 진정인의 고충 해소에 중점을 두고 분리 조치를 위해 진정인 및 회사 담당자와 여러 차례 소통하였다. 이후 진정인이 피진정인의 인사이동으로 공간 분리가 되었다고 하여 조사 종결을 원한다고 밝혀 사건은 각하하였다.

5) 사장의 아르바이트생에 대한 성희롱

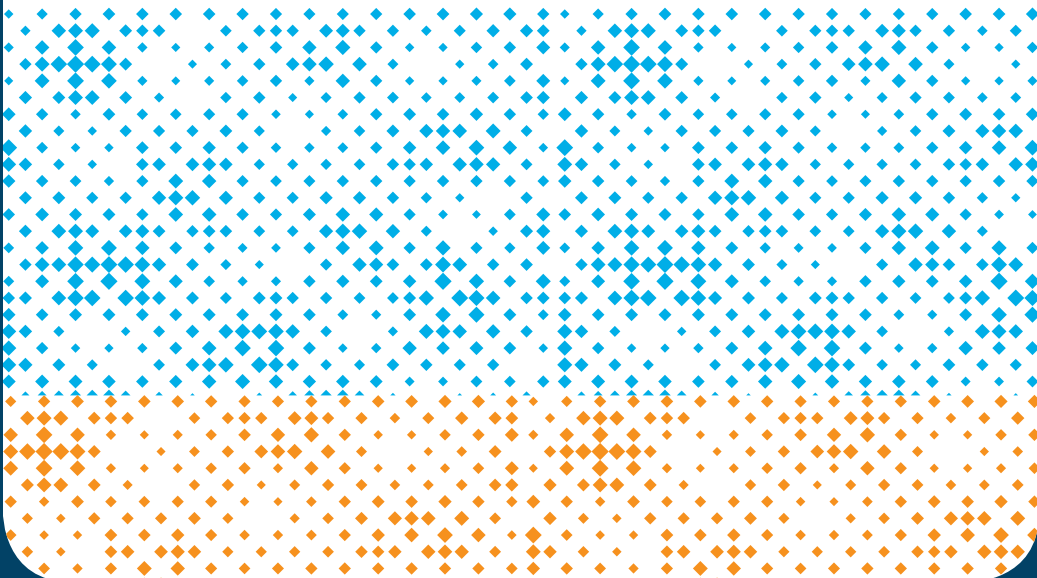
피진정인은 PC방 주인이고 진정인은 이 PC방에서 아르바이트를 하였다. 어느 날 피진정인이 진정인에게 어느 학교에 다니냐고 물어 진정인이 유학생이라고 하자 “그럼 닳고 닳았겠네.”라고 말하여 진정인은 성적 수치심을 느꼈다며 인권위에 진정하였다.

인권위 조사 중 피진정인은 진정인에게 행한 성적 발언에 대해 사과의 의사를 표하면서 합의 의사가 있음을 밝혔다. 합의절차를 진행하던 중 진정인이 피진정인으로부터 위로금(1백만 원)을 수령하였다며 진정을 취하하였다. 이에 사건은 각하하고, 조사 중해결로 처리하였다.



제4장

성희롱 관련
정책 과제



제4장 성희롱 관련 정책과제

2005년 당시 정부의 차별시정기구 일원화 방침에 따라 당시 여성부 산하 남녀차별개선위원회가 담당하던 성희롱 시정업무를 국가인권위원회가 이관받아 고용 및 업무관계 등에서 발생하는 성희롱에 대한 조사와 구제업무를 담당한 지 17년이 넘었다. 그 이후 국가인권위원회는 약 3,500여 건이 넘는 성희롱 사건을 조사하였다.

이 장에서는 인권위의 성희롱 조사 및 구제업무와 관련한 전문가들이 제시하는 정책과제를 살펴보고 향후 성희롱 시정업무의 효율성과 효과성 증진을 도모하고자 한다.

제1절 성희롱 피해 구제를 위한 과제

1. 성희롱 규정에 대한 해석 기준 마련

가. 당사자 적격

인권위는 성희롱 행위자인 공공기관의 ‘종사자’, ‘사용자’ 또는 ‘근로자’ 판단에 있어서 성희롱 규제의 입법 취지에 맞추어 적극적으로 해석해 왔고, 이를 통해 성희롱 구제의 사각지대를 축소하는 역할을 하였다. 하지만 때로 근로자, 사용자 판단기준이 명확하지 않는 문제가 있다.

인권위는 성희롱 행위자 요건 중 ‘공공기관의 종사자’를 ‘공공기관과 근로계약을 체결하고 종속적 관계에서 근로를 제공하고 임금을 받는 자’에 한정하지 않고, ‘공공기관과 일정한 관련을 맺고 그 업무를 수행하는 사람’으로까지 확대 해석하고 있다. 그러나 행위자 요건 중 하나인 ‘근로자’ 판단에서는 방송작가의 경우 근로자성에 관한 법원의 판단을 원용하여 방송작가는 근로자에 해당하지 않는다고 각하한 경우도 있다. 방송작가가 「근로기준법」상 근로자성이 인정되지 않는다고 하더라도 방송국의 업무를 수행하기

위해 계약을 맺고 근로를 제공하고 그 대가로 계약에 의한 임금을 지급받고 있는 점에서 성희롱 행위자인 ‘근로자’에 해당한다고 보는 것이 성희롱 규제의 취지에 부합하는 것으로 보인다.

또한 인권위는 ‘사용자’ 판단에 있어서는 근로기준법상의 ‘사용자’ 개념에 한정하지 않고, “성희롱으로 인하여 피해자가 고용상의 불이익에 처하지 않도록 해야 한다는 성희롱 규제의 취지가 실효성을 가질 수 있도록 행위자가 피해자의 고용지위나 일상적인 직무 수행에 영향을 미칠 수 있는지를 기준으로 판단”하고 ‘피해자의 근로 조건 및 환경에 영향력을 행사할 수 있는 자’로 적극적으로 해석하고 있다. 하지만, 그 판단구조가 명확하지 않아 유사 사건에 대해 다른 결정이 내려진 경우도 있다. 사용자 등에 대한 명확하고 구체적인 판단 기준의 정립과 일관된 적용이 필요하다.

나. ‘업무 관련성’ 적용 및 해석

「국가인권위원회법」은 정의 규정에 성희롱을 규정하면서 행위자에 대하여 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자”라고 하여 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게”로 규정한 「남녀고용평등법」에 비하면 다소 넓게 규정하고 있다고 볼 수 있고, 「남녀고용평등법」이 ‘다른 근로자에게’와 같이 행위의 상대방을 근로자로 특정한 것과는 다르게 행위의 상대방을 규정하지 않았기 때문에 피해자가 반드시 행위자와 같은 직장의 근로자이거나 같은 공공기관의 종사자일 것을 요하지는 않는다고 해석할 수 있게 되어 있다.

「남녀고용평등법」은 성희롱을 ‘직장내 성희롱’으로 규정하고 있는데, 이는 1999. 2. 8. 개정에 의해 최초로 직장내 성희롱을 규정할 때, ‘직장내 성희롱’을 범죄로 규정하지 않고, 사업주에게 직장내 성희롱의 예방과 피해자에 대한 보호 조치, 행위자에 대한 징계 등의 조치를 하는 의무를 부과하는 방향으로 제도를 만들었기 때문에 사업주의 인사권이 미칠 수 있는 범위 내에서의 ‘직장내 성희롱’으로 규정될 수밖에 없었다. 성희롱을 법적으로 규율하는 역사가 23년이 넘는 지금, 성희롱을 젠더폭력의 일종으로 보아 직장과 관련 없는 곳에서 이루어진 성희롱, 업무 관계가 없는 경우의 성희롱도 범죄화를 통하여 법적인 규제를 하여야 한다는 요구도 있지만, 성희롱과 성범죄가 서로 다른 시스템에 의하여 처리되어 온 우리나라에서는 다소 무리한 주장이 될 것이고, 성희롱 시스템의 장점

(범죄 구성요건처럼 명백하지 않은 경우에도 피해자의 주관적 감정을 기준으로 다양한 행위들을 성희롱으로 인정할 수 있고, 형사소송법의 엄격한 증거를 거치지 않고도 성희롱이 인정될 수 있는 장점)을 고려할 때 타당하지 않은 측면도 있다.

다만, 성희롱을 법률로 규제하는 역사가 진행되는 과정에서 노동시장의 유연성이 지속적으로 진행되어 고용형태가 다양화되어 성희롱을 법제화할 당시에는 생각하지 못했던 다양한 근로관계가 생겼기 때문에 문자 그대로 ‘직장내 성희롱’만을 성희롱으로 인정하는 것은 더 이상 타당하지 않다. 행위자와 피해자 사이에 직접적인 고용관계의 연관이 없는 경우라든지, 같은 직장은 아니어도 함께 일하는 경우 등은 성희롱으로 규율하여야 할 필요성이 있는 것이고, 인권위에서도 실무상으로는 「남녀고용평등법」상의 직장내 성희롱보다는 좀 더 넓은 범위로 성희롱을 해석하여 행위자와 피해자가 직접 고용관계로 연결되지 않는 경우에도 진정을 받아들이고 있다.

「국가인권위원회법」상의 성희롱 정의 규정이 행위의 상대방을 규정하지 않아서 행위자와의 관계를 명확히 한정하지 않는 다소의 모호성을 가지고 있기 때문에 성희롱 구제의 사각지대를 최대한 해소하려는 노력이 가능하였다. 다만, 직장 또는 고용과 관련이 되지 않는 모든 성희롱을 인권위에서 구제하는 것은 아니기 때문에 인권위의 성희롱 구제의 범위는 결국 ‘업무관련성’을 어떻게 해석할 것인가의 문제가 된다. 성희롱 구제의 사각지대를 최대한 좁혀야 한다는 관점에서는 업무관련성을 넓게 해석하여야 한다고 주장할 수밖에 없다. 다만, 이에 대한 반박으로 성희롱이 범죄는 아니지만 성범죄와 유사한 낙인 효과가 있고, 성희롱이 인정되면 행위자는 중징계를 받는 경우가 많기 때문에 업무관련성을 지나치게 넓게 해석하여 국민의 말과 행동의 제약을 가하는 것이 타당하지 않다거나, 법률이 개인의 일반적인 삶에 지나치게 개입하는 것 또한 타당하지 않다거나, 지나치게 성희롱의 범위가 넓혀지면 이른바 펜스룰이 강화될 수 있다는 주장도 있음을 유념할 필요가 있다.

‘업무관련성’이라는 요건은 해석이 필요한 일반개념으로 행위자의 행위는 당연히 그 행위자의 업무, 고용과 관련된 행위여야만 한다. 「남녀고용평등법」은 ‘직장내’라는 한계를 두고 있지만, ‘직장내’라는 한계를 두고 있지 않은 「국가인권위원회법」에서는 「남녀고용평등법」과는 다른 해석이 가능한 것이고, 가능한 범위에서는 업무관련성의 범위를

넓혀 해석하여야 할 필요성도 있다. 즉, 행위자와 상대방 사이에 동일한 사업주와의 직접 고용관계가 없다고 하더라도 행위자 또는 상대방의 업무관계에 기인하여 성희롱이 발생한 경우에는 인권위의 성희롱 판단 대상이 되도록 하여야 한다. 원청 근로자인 행위자와 같은 공간에서 근무하거나 협업을 하고 있는 하청 근로자인 상대방, 근로자인 행위자와 개인사업자인 상대방이 함께 근로자의 사업주의 업무를 하는 경우뿐 아니라 사용자 또는 근로자가 고객에게 성희롱을 하는 경우 등은 사용자 또는 근로자의 업무와 관련이 있는 경우이므로 인권위가 성희롱 판단을 하여야 한다. 다만, 행위자가 그 업무와는 전혀 관련이 없는 공공기관의 종사자, 사용자, 근로자인 경우에는 이들도 고객이거나 일반인이 되는 것이므로 이러한 경우까지 「국가인권위원회법」상 성희롱의 범주에 포함할 수는 없을 것이다.

예상 못한 예외적인 사안이 발생할 수도 있겠으나, 인권위가 행위자와 상대방과의 업무 관련성을 해석하는 것에 대한 어느 정도의 일관성이 유지되지 않는다면 인권위의 구제 절차에 대한 신뢰성의 문제가 발생할 수 있으므로 이와 관련한 해석기준을 내규나 지침 또는 최소한 사무처리 준칙으로라도 정해 놓아 일관성을 확보할 필요성이 있다.

대법원은 “성희롱”을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서의 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무 관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무 관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다”(대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결, 대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결)라고 업무 관련성 인정과 관련한 일반적인 원칙을 판시한 바 있으므로 이러한 대법원 판결을 참조하여 현재의 다양한 근로 관계를 고려하여 해석기준을 마련하여야 하고, 이해하기 쉽도록 적절하게 예시를 사용하는 것이 필요하다.

다. 성적 언동

인권위는 성적 언동을 성적인(sexual) 의미가 내포되어 있는 언어나 행동, 성행위와

관련되는 것이나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련한 육체적, 언어적, 시각적 언동을 의미하는 것으로 보고 있다.

성적 함의를 가진 발언은 피해자가 행위자의 대화 상대방으로 직접 듣지 않고 옆에 있다가 듣게 된 것이라도 해당 발언이 성적 굴욕감을 주는 성적 언동에 해당한다고 보았다. 그리고 악수 자체는 성적 함의가 없지만, 악수하면서 상대방의 손바닥을 손가락으로 긁는 행위는 ‘성관계 제의’를 의미한다고 인식되므로 성적 언동에 해당 한다고 보았다. “사적인 만남을 제안”하는 행위에 대해서는 “상대를 업무상 관계가 아닌 성적 대상으로 간주하여 상대방이 원치 않는 언동을 행하는 것”이므로 성적 언동에 해당한다고 보았다.

반면, 외모에 대한 발언 그 자체는 성적 언동으로 인정하지 않고 있다. “얼굴이 못생겼다거나 영덩이가 크다”, “얼굴에 주름이 많다”는 발언은 외모에 대한 발언으로써 이것이 성적 함의를 가지고 있다고 보기 어렵다고 결정한 사례가 있다. “남자친구 있냐?”와 같은 질문은 개인 사생활을 침해하고 피해자로 하여금 불쾌감을 느끼게 하는 행위에 해당할 수 있지만, 성적 언동은 아니라고 판단한 경우도 있다.

또한 인권위는 ‘업무상 필요성’이 인정되는 경우에는 성적 언동이 있었다고 하더라도 성희롱 성립 요건인 성적 언동에는 해당되지 않는 것으로 보고 있다. 산부인과 의사가 진료 과정에서 성적 굴욕감을 주는 언동을 반복한 경우 미혼 여성이 드러내고 싶지 않은 개인사에 대하여 수차례 질문을 하고 농담조로 말하여 불쾌감과 성적 굴욕감을 느낀 점을 충분히 인정할 수 있다고 하면서도 ‘진료상 필요한 부분으로 진정인을 성적 대상화 하여 행한 성적 언동 등으로 보기 어렵다’고 결정하였다. 검찰조사과정에서 수사관이 두 사람의 관계나 성관계 여부 등을 질문하는 것은 그 고소 내용에 비추어 불가피하다고 판단되어 성희롱에 해당하지 않는다고 하였다.

이처럼 인권위는 성적 언동 등이 있었는지 판단에 있어서 당해 언행이 상대를 성적 대상화한 것인지, 성적 함의를 내포하고 있는 것인지, 성적 상징체계인지, 성행위와 관련되는 것인지 등을 중심으로 판단하고 있다, 하지만, 성적 언동이라 하더라도 업무상 필요성이 인정되면 피해자가 성적 불쾌감을 느꼈다 하더라도 성적 언동으로 인정하지 않고 있다.

해당 언행이 업무상의 필요성에 해당되는지 여부는 우리 사회의 감수성을 반영하는 유동적 개념이라는 점에 주목할 필요가 있다. 업무상의 필요성을 협의로 해석하면 업무의 제약이 발생하고, 광의로 해석하면 성별, 연령에 따른 감수성의 차이로 인해 문제에 대응하지 못할 수 있다는 문제가 있다. 성적 언동의 업무상 필요성 판단에 있어서 구체적인 기준을 마련할 필요가 있다.

2. 수사 중인 사건에 대한 처리 방안

가. 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호의 규정

「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호는 “진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우” 그 진정을 각하하는 것으로 규정하고 있다. 이는 「국가인권위원회법」이 제정된 2001. 5. 24.부터 개정된 사실이 없이 유지되고 있는 법 제32조 제1항의 10개의 각하 사유 중 하나로서 국가인권위원회가 권리구제 절차를 행하는 다른 국가기관의 업무를 침해하거나 업무의 충돌이 발생하지 않도록 하기 위하여 규정된 것이다.

나. 성희롱 사건에서 적용의 문제점

이 규정을 성희롱의 구제와 관련하여 기계적으로 적용하는 것은 다소 불합리한 면이 있다고 하지 않을 수 없다. 즉, 최초 「국가인권위원회법」이 제정되었을 2001. 5. 24. 당시 성희롱에 대한 구제는 인권위의 사무가 아니었고, 여성가족부(당시에는 여성부) 소관의 성차별 조사 및 구제 업무의 내용 중 하나였는데, 2005. 3. 24. 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」을 폐지하면서 이 업무를 인권위로 이관시키기로 하였고, 2005. 7. 29. 「국가인권위원회법」을 개정하여 성희롱을 인권위의 조사대상에 포함되도록 하였다. 그런데, 「남녀차별금지법」에는 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호와 같은 규정이 없었는데, 성희롱은 개념적으로는 성범죄에 이르지 않는 행위를 의미하기 때문이었다. 그런데, 성범죄에 해당하는 행위에 대해서도 이를 「형사소송법」의 시스템에 따라 형사사건으로 하지 않고 피해자의 의사에 따라 성희롱 고충처리 시스템에 의한 해결을 요구할 수

도 있다. 즉, 강제추행에 해당하는 행위에 대하여 형사 고소를 하지 않고, 성희롱으로 신고하여 성희롱 고충 처리 시스템을 통하여 피해자 구제를 받는 것도 얼마든지 가능한 것인데, 형사사법 시스템은 국가권력의 발동에 의하여 행위자의 처벌에 중점을 두는 시스템이고, 성희롱 고충 처리 시스템은 피해자의 피해구제와 재발방지 등에 중점을 두는 시스템이기 때문에 이를 피해자가 선택할 수도 있는 것이고, 두 개의 시스템을 동시에 이용할 수도 있어야 한다.

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

이러한 이유로 원치 않는 신체접촉의 피해를 입은 피해자는 「형사소송법」의 시스템을 통하여 가해자의 처벌을 원할 수도 있는 것이고, 가해자의 처벌까지는 아니더라도 성희롱 고충 처리 시스템을 통하여 조직 전체의 변화와 재발방지를 위한 조치를 요구하거나, 가해자의 행위의 중단 또는 가해자의 징계, 즉각적인 가해자와의 분리 등을 요구할 수도 있는 것이다. 즉, 성희롱 또는 강제추행의 상황에서 피해자는 적절한 구제수단을 선택할 수 있어야 하고, 성희롱과 강제추행이 잘 구분되지 않는 상황에서는 구제수단을 선택적으로 또는 동시에 사용할 수도 있도록 하여야 한다.

다. 개선 방안

이상과 같은 성희롱 구제의 특수성을 고려하면, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 대하여 성희롱에 대한 예외 조항을 추가하는 것이 타당하겠지만, 법률의 개정이 되지 않은 상태에서도 적절한 해석과 운용을 통한 해결이 가능하다고 본다. 즉, 피해자가 성희롱 피해와 관련하여 인권위에 진정을 하고, 동시에 또는 사후에 수사기관에 신고를 하여 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호의 상황이 발생한다고 하더라도 인권위는 즉시 각하를 하지 않고, 최소한 수사기관의 기소 여부까지는 살펴본 후에 각하 여부를 결정하는 것이다.

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

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

3. 「국가인권위원회법」상 성희롱 관련 규정의 개정 필요성

가. 조건형 성희롱의 개념 도입 필요성

성희롱은 크게 환경형과 조건형으로 나뉘고 관련 법에서도 유형을 구분하여 규정하고 있다. 성희롱을 불법행위로 최초로 인정한 미국에서의 연혁을 살펴보면 초기인 1970~80년대에는 조건형 성희롱으로 한정하여 인정하다가 여성 노동자의 업무환경 침해라는 피해를 인정하면서 환경형 성희롱을 인정하게 되었다. 한국은 1999년 「남녀고용평등법」 개정을 통해 성희롱 개념을 신설하면서부터 환경형, 조건형 성희롱 모두를 포함하였고, 조건형 성희롱 유형에 대한 별도의 논란이 없이 사회적으로 수용된 것으로 보인다.

조건형 성희롱의 개념이 아래 표에서 알 수 있듯이 각 법률에 따라 다르게 규정되어 있어서 정비할 필요성이 있다. 舊 「여성발전기본법」은 조건형 성희롱의 요건으로 ‘고용 상의 불이익’을 두고 이의공여형 성희롱에 대한 규정을 하지 않았는데, 2014년 「양성평등기본법」으로 전부개정되면서 아래 표와 같이 ‘고용상 불이익’을 ‘불이익’으로 개정하고 이의공여형의 조건형 성희롱 유형을 추가하였다.¹⁾ 국가인권위원회도 <성희롱 진정사건백서> 제1권에서 ‘불이익’으로 개정할 필요성이 제안되었는데, 교수가 학생인 성희롱 피해자에 대하여 학점 등으로 불이익을 주는 경우를 포섭 못할 가능성을 고려한 지적이었다. 또한 직장 내 성희롱이라 하더라도 고용상 처분인 불이익 외에도 악의적 소문 유포, 괴롭힘 등 고용과 관계없는 불이익도 규율할 필요성이 있다. 다만, 인권위의 실무상 학교 내 성희롱 사건은 환경형 성희롱으로 포섭하는 방식으로 처리하여 왔기 때문에 ‘고용상 불이익’ 요건으로 인한 기각 사례는 확인되지 않으나, 「국가인권위원회법」이 고용관계에 한정하지 않고 성희롱을 규율대상으로 함이 명백한 이상 개정 필요성이 존재한다.

또한 「국가인권위원회법」에는 ‘이의공여형 성희롱’ 유형을 포함하고 있지 않는데, 통일적인 개념 정의를 위해 「양성평등기본법」을 참고하여 개정할 필요가 있다. 이의공여형 성희롱은 성적 요구를 거절하여 불이익을 입은 것을 피해자가 입증할 부담을 지지 않고 성적 요구를 받은 것만으로 성희롱이 성립할 수 있음을 명확하게 하기 위하여 도입된 규정이다.

1) 남녀고용평등법도 2017.11.28. 개정을 통해 ‘근로조건 및 고용에서의 불이익’으로 개정하였음.

국가인권위원회법	양성평등기본법	남녀고용평등법
<p>제2조 3. 라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위</p>	<p>제3조 2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. 가. 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</p>	<p>제2조 2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p>

나. 별도의 항목으로 규정할 필요성

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

대법원도 “「국가인권위원회법」의 관련 규정에 의하면 제2조 제4호 (라)목의 ‘성희롱

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

다. 2차 피해 금지 규정의 신설

「국가인권위원회법」에는 성희롱에 대한 정의 규정만 있을 뿐, 2차 피해 또는 성희롱 신고에 따른 불이익 조치를 금지하는 규정이 존재하지 않는다. 다만, 실무상 넓은 의미의 성희롱의 범주에 포함하여 처리하거나, 「국가인권위원회법」 제55조(불이익 금지와 지원) 등에 따라 처리하고 있는데, 성희롱과 2차 피해는 때로 가해자가 다르거나 행위 양태가 다를 수 있다.

「남녀고용평등법」은 2001. 8. 14. 개정을 통하여 ‘직장내 성희롱 발생시 조치’라는 조문을 통하여 불이익 조치의 금지를 규정하였다. 당시에는 ‘2차 피해’라는 용어를 사용하지 않았지만, 이는 법률에서 최초로 2차 피해의 금지를 규정한 조문이라고 할 것이고, 「여성폭력방지기본법」은 여성폭력에 대한 2차 피해를 규정하였으며, 최근 시행된 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」에서도 신고 등을 이유로 한 불이익 조치의 금지를 규정하였다.

「여성폭력방지기본법」의 2차 피해의 정의는 ‘성별에 기반한 여성에 대한’ 폭력에 대하여 적용되고, 2차 피해 성립의 요건을 규정한 것이 아니라 2차 피해의 상황만을 규정하였기 때문에 규범으로서 인권위에서 사용하기는 어려운 면이 있으므로, 「국가인권위원회법」에서 2차 피해의 금지에 대하여 따로 규정할 필요성이 있다. 굳이 성희롱과 관련하여서만 2차 피해의 금지를 규정하는 형식을 취할 것이 아니라, ‘국가인권위원회에 대한 진정, 보고, 자료 제출 또는 출석, 진술을 한 자에게 이를 이유로 공익신고자 보호법 제2조 제6호의 불이익조치를 하여서는 아니 된다’라는 형식으로 인권위 진정과 관련하여 포괄적으로 2차 피해의 방지 조항을 규정하는 것이 타당하다고 보인다.

제2절 성희롱 예방을 위한 과제

1. 사후 구제를 넘어 예방으로

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

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

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

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

인권위법상 인권위의 역할은 조사나 구제 외에도 법령·제도·정책에 대한 체계적 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견 표명, 인권침해 유형, 판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고, 교육과 홍보, 관련 국제기구 및 외국 인권기

구와의 교류·협력 등 인권을 보장하고 향상하기 위한 제반 활동을 업무로 열거하고 있으므로, 인권위는 성희롱을 근절하고 존엄 일터를 구축하기 위한 보다 적극적 역할을 모색할 필요가 있다.

2. 존엄 일터 구축을 위한 과제

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

조사나 구제를 넘어 통합적이고 존엄한 일터를 구축하기 위한 역할에 대해 국제기구의 가이드²⁾를 적극 검토하고, 최근 호주 인권위원회³⁾의 적극적 대응과 같은 외국의 사례도 참고하여 보다 적극적 역할을 모색할 필요가 있다.

이하에서는 큰 틀에서 법제 정비를 통한 성희롱에 대한 국민의식의 통합 작업 추진과 사용자에 대한 조직문화 개선 가이드를 제시할 것 그리고 성희롱 인식 차이를 좁히기 위한 교육과 홍보 전략을 수립할 것을 과제로 제시하고자 한다.

가. 성희롱 관련 법령·제도에 대한 적극적 검토

성희롱 관련 법률은 지난 1995년 ‘성희롱’이 최초로 법적 용어로 채택된 이후 지속적으로 확대되어 2020년 현재 성희롱의 정의, 성희롱의 금지, 성희롱의 예방 및 성희롱의 조치와 행위자 징계, 재발방지대책의 수립 등에 대하여 종합적으로 규율하고 있는 「양성

2) ILO 제190호 협약, 제260호 권고 등

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

평등기본법」 및 「남녀고용평등법」 외에도 30여 개 법령으로 크게 확장되어 왔다.

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

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

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

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

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

나. 성희롱 판단기준 등 지침 마련

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

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

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

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

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

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

다. 성희롱 관련 교육 및 홍보 강화

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

조사에서는 현재 우리 국민에게 성차별에 대한 개념이 희박하며 성적 ‘행동’의 심각성에 따라 성희롱을 확산하며, 성폭력과 구분 명확하지 않으며, 성희롱을 범죄로 인식하는 패턴이 분명하게 드러난다.

성희롱 예방교육체계는 「남녀고용평등법」이 성희롱 예방교육 의무를 부과하고 그 내용과 대상 등에 대한 시행령을 통해 구체화하는 한편 국가기관 등에 대하여는 「양성평등기본법」이 성폭력, 가정폭력, 성매매와 함께 성희롱의 방지를 규정하면서 국가기관의 장과 사용자에 대한 성희롱 예방교육의 실시와 자체 예방지침의 마련 등을 규정하고 있고 이러한 체계가 더욱 확장되어 규율하고 있는 상황이다. 「양성평등기본법」 제30조는 성희롱 예방교육을 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위한 교육과 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있도록 하고, 관련 법률⁴⁾에서도 동일한 내용을 규정함으로써 「양성평등기본법」이 성폭력, 가정폭력, 성매매와 함께 성희롱의 방지를 통합교육을 실시하고 있다. 이러한 교육체계가 성희롱의 개념형성에 혼란을 주는 점이 없는지 다시 검토할 필요가 있다.

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

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

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

학교와 직장에서 예방교육을 실시하여 왔음에도 불구하고 성별 격차가 해소되기보다 더욱 격차가 커지고 있는 상황에서 성희롱 예방교육은 획기적 변화가 필요하다고 판단된다.

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



부 록

국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집 제10집

(2020~2021년 결정)

※ 일러두기

- 국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집 제10집에 실린 결정례는 2020년과 2021년 성차별시정과(2022. 2. 23.까지는 성차별시정팀)에서 조사하여 구제조치를 권고한 사건의 결정문이다.

차례

- 1. 직장 상사의 성희롱 및 회사의 부당처우 145
(19-진정-0329700, 2020. 3. 27. 결정)
- 2. 직장 상사에 의한 성희롱 및 2차 피해 등 158
(19-진정-0787100, 2020. 3. 27. 결정)
- 3. 회사 대표이사의 직원 성희롱 175
(19-진정-0897300, 2020. 5. 26. 결정)
- 4. 통역업무 수행 중 공무원에 의한 성희롱 182
(19-진정-0489500, 2020. 7. 2. 결정)
- 5. 대사관 상사에 의한 외국인 직원 성희롱 등 190
(18-진정-858400, 2020. 7. 30. 결정)
- 6. 회사 대표이사의 직원 성추행 등 204
(20-진정-0263800, 2020. 7. 30. 결정)
- 7. 아파트 관리사무소장의 직원 성희롱 215
(19-진정-0942400, 2020. 8. 25. 결정)
- 8. 보건소 동료 직원에 의한 성희롱 및 2차 피해 223
(19-진정-0718100, 2021. 1. 22. 결정)

9. 시의회 의원의 예술단원에 대한 성희롱 등	234
(20-진정-0055100, 2021. 3. 25. 결정)	
10. 해외기업 대표이사의 주재 직원에 대한 성희롱	251
(18-진정-0835200, 2021. 3. 25. 결정)	
11. 스타트업 회사 대표의 직원 성희롱 등	260
(19-진정-0941300·19-진정-0856800(병합), 2021. 3. 25. 결정)	
12. 회사대표의 직원에 대한 성희롱 등	271
(20-진정-0441800, 2021. 4. 23. 결정)	
13. 사단법인 상급자에 의한 직원 성희롱 등	277
(19-진정-0079500, 2021. 6. 29. 결정)	
14. 기혼자에 대한 이성 관계 언급으로 인한 성희롱	288
(19-진정-0786000, 2021. 6. 29. 결정)	
15. 회사대표의 상습적인 성희롱	306
(20-진정-0417700, 2021. 6. 29. 결정)	
16. 회사대표의 직원에 대한 성희롱	325
(20-진정-266000, 2021. 9. 2. 결정)	

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 19진정0329700 직장 상사의 성희롱 및 회사의 부당 처우

진 정 인 ○○○

피진정인 1. ○○○

2. ○○○○연구원장

주 문

피진정인 2에게, 다음과 같이 권고한다.

1. 피진정인 1의 성희롱 행위에 대해 징계할 것
2. 진정인에게 삭감된 연봉 차액과 정신적 피해에 대한 손해배상금을 지급할 것
3. 성희롱 내부 규정을 점검하여 성희롱 고충심의위원회 및 성희롱 사안과 관련한 징계위원회에 성평등 외부 전문가가 일정 비율 이상 참여하도록 개정하는 등 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것

이 유

1. 진정요지

가. 진정인은 ○○○○연구원(이하 ‘연구원’이라 함) 소속 직원이고, 피진정인 1은 진정인의 직속 상사이다. 201x. xx. xx. 진정인과 피진정인, 참고인이 함께 저녁 식사 후 진정인과 피진정인 단둘이 간 2차 자리에서 피진정인 1은 진정인에게 ‘요즘 예뻐 보이기 시작했다’고 말하며 진정인의 손을 두 번 정도 만졌다. 이후 피진정인 1은 회사 주차장에서 진정인의 집에 가서 3차를 하자고 말하였고 진정인이 거부하자, 호텔로 가서 술을 마시자고 말하며 진정

인을 안고 싶고, 키스하고 싶고, 섹스도 하고 싶다고 말하였다. 이후 피진정인 1은 진정인에게 퇴사를 종용하고 업무에서 배제하여 진정인은 201×년 근무평가에서 최하위 점수를 받아 201×년 연봉이 삭감되었다.

나. 진정인은 피진정인 1의 성적 요구에 응하지 않았다는 이유로 괴롭힘과 고용상 불이익을 받아 피진정인 2에게 이를 201×. x. 신고하였으나, 피진정인 2는 제대로 조치하지 않았다.

2. 당사자 주장요지

가. 진정인

1) 진정인은 200×. x. 연구원에 입사하여 ○○기획실에서 회계직으로 근무하였다. 201×. x. ○○○○○로 전출되었다가, 201×. xx. x. 연구원으로 재입사하여 ○○기획실로 발령받았으나 발령 직후 ○○사업실로 변경되었다. 당시 부당한 인사발령이라 생각하였으나, 당시 ○○사업실장 및 ○○기획실장을 겸직하고 있었던 피진정인 1이 우선 ○○○○○ 업무 인수인계를 하라고 지시하여 이를 따랐다.

2) 201×. xx. xx. 19:00경 피진정인 1이 진정인에게 저녁을 먹으러 가자고 하였다. 진정인은 퇴근 직후 구내식당에서 참고인과 이미 저녁 식사를 하였으나 피진정인 1의 요청으로 연구원 근처 ○○○○○에서 저녁 식사를 하기로 하였다. 당시 진정인은 소주를 한두 잔 정도 마시고, 피진정인 1과 참고인도 술을 조금 마셨던 것으로 기억한다.

3) 진정인, 피진정인 1과 참고인은 21:30경 ○○○○○을 나왔고, 피진정인 1이 진정인에게 회사 내 거취문제를 얘기하자며 참고인을 먼저 보낸 후 단둘이 근처 카페 ○○○으로 자리를 옮겨 2층 계단 옆 테이블에 자리를 잡고 대화를 하였다. 당시 진정인은 전 계열사에서 격무와 인간관계 등으로 힘든 시간을 보냈던 상태라 힘든 일들을 얘기하며 계속 울었고, 그렇게 대화하는 중 피진정인 1이 “요즘 ○과장이 예뻐 보인다”라고 말하며 진정인의 손을 잡은 후 두 번 정도 손을 만지작거렸다. 당시 진정인은 어떻게 반응해야 할지 몰라서 가만히 있다가 “예쁘게 봐주셔서 감사합니다.”라고 대답하고, 맥주를 한 잔씩 마시고 24:00경 ○○○에서 나온 것으로 기억한다.

4) 피진정인 1의 차가 주차되어 있는 연구원 주차장까지 함께 걸어갔고, 진정인이 피진정인 1에게 대리기사를 부르겠냐고 물었더니, 피진정인 1이 진정인의 집으로 가서 술을 더 마시자고 하여 진정인은 안 된다고 하였으나, 피진정인 1은 “나는 술집에서 술을 마시지 않고 호텔에 룸을 잡아서 마시니 그럼 호텔로 가자”고 하였다. 진정인은 술을 더 마시고 싶으면 술집에서 마시자고 말하는 등, 주차장에서 약 20~30분 정도 3차를 어떻게 할지에 대해서 피진정인 1과 실랑이를 하였다. 이러던 중에 피진정인 1이 “내가 이 말 하면 성희롱 신고할까냐?”라며 “내가 ○과장을 안고 싶고, 키스하고 싶고, 섹스하고 싶다”라고 말하여, 진정인이 “본능적으로 그렇게 느낄 수도 있으나 호텔가는 것은 아니니, 집으로 들어가십시오”라고 말하고 피진정인 1을 주차장에 두고 집으로 갔다.

5) 이후 더 이상 피진정인 1의 성적 언동은 없었으나, 피진정인 1은 201x. xx. xx. 중무식 후에 진정인을 사무실로 불러 퇴사하라고 하였고, 201x. x. xx. 14:00경 사무실로 불러 대기발령 후 권고사직 절차를 밟겠다고 하였다가, 2시간 후에 진정인을 다시 불러 영업업무를 하라면서 올해 마케팅 계획을 제출하라고 지시하였다.

6) 진정인이 영업업무를 계속하던 201x. x. xx. 피진정인 1은 진정인에게 “이제 더 이상 봐줄 마음이 없어졌다”며 나가라고 하였고, 이후 진정인의 업무보고에 무응답으로 일관하였으나, 진정인은 피진정인 1에게 주간업무계획과 주간업무보고를 계속하였다. 한 달 정도 피진정인 1에게 업무보고를 하였으나, 별도 회의나 업무지시 등이 없어, 더 이상 업무계획 등을 보고하는 것이 의미가 없다고 판단한 진정인은 201x. x. xx. 보고를 마지막으로 피진정인 1에게 주간업무계획을 보내지 않았다. 201x. xx. xx. 인사팀으로부터 실적기록표를 제출해달라는 연락을 받았으나, 201x. x. xx. 이후 사실상 대기발령 상태였기 때문에 201x년 실적기록도 x. x.-x. xx.까지 제출하여, 진정인은 201x년 평가에서 C등급을 받아 201x년 연봉이 삭감되었다.

7) 진정인은 201x. xx. xx. 사건 당일과 201x. x. xx. 엄마와 주고받은 카카오톡 메시지가 남아 있어, 연구원에 성희롱 고충신고 처리 과정에 제출하였다.

나. 피진정인 1

1) 피진정인 1은 199x년 연구원에 입사한 후 여러 부서와 보직을 거쳐 ○○사업실장 및 ○

○기획실장을 겸직하다 201x. x.부터 연수를 목적으로 ○○에 체류 중이다. 진정인은 진정 당시 ○○그룹 계열사가 통합되면서 ○○○○○로 진출된 후 업무 적응에 어려움을 겪고 있었고, 관리자 및 직원들과의 불화 등으로 인사평가에서 최하위 점수를 받아 어쩔 수 없이 진정인을 연구원에 복직시켰는데, 진정인에게 배정할 담당업무가 마땅치 않아 연구부서에 배치하였다.

2) 201x. xx. xx. 저녁 식사는 진정인이 연구원에 복귀한 후 2개월 정도 되었을 때 연말회식 겸 진정인의 거취 문제를 상의하고자 마련한 자리였고, 서로 불편하지 않은 참고인과 동석하였다. 당시 참고인은 식사 후 집에 일찍 들어가야 한다며 먼저 자리를 떠난 것으로 기억하고, 회사 근처 카페로 자리를 옮겨서 대화하였다. 진정인이 연구원에 복귀하여 잘 적응해야 하였고, 우호적인 분위기에서 대화를 이끌어야 하였고, 진정인의 원래 담당업무는 회계 관리직이었으나 연구원에는 관련 업무가 없어 연구원에 있기 위해 진정인이 할 수 있는 일과 역할 등에 대해 상의하는 등 고민이 많은 대화였고 전반적인 직장생활에 대한 포괄적인 대화가 이루어졌으나, 진정인이 주장하는 내용의 대화는 절대 없었다.

3) ○○○ 카페에서 진정인과 대화 후에 다음 일정이 있어 자차로 이동하기 위해 연구원 주차장에서 진정인과 잠깐 대화를 나눈 후에 헤어졌고, 당시 법인카드로 결제하였기 때문에 이와 관련된 결제 내역이 있을 것이다. 사내 조사과정에서는 진정인의 주장이 너무 황당무계하여 사생활을 포함한 상세 내용을 언급하지 않았으나, 그날 진정인과 대화가 길어지는 바람에 여자 친구와의 약속 시간에 많이 늦어 여자 친구 집으로 바로 이동하였고, 당시 술을 마시지 않았지만 너무 피곤하여 대리운전을 이용하여 도착한 후 대리운전 기사와의 불화로 인해 경찰서까지 동행하였으므로, 이에 대한 기록이 경찰서에 있을 것이다.

4) 진정인의 진정 목적은 성희롱에 따른 관리자의 처벌보다는 본인 인사평가 결과 회복에 있다고 생각한다. 진정인은 201x년 인사평가에서 최하위 등급을 받았기 때문에 연봉삭감 대상으로 진정인은 관리자가 평가를 나쁘게 주었다고 주장하나, 정당한 업무평가 결과였다. 또한, 본인은 경제연구도 담당하고 있지만, 경영관리 총괄업무를 담당하고 있어 노동법, 근로기준법, 직장내 갑질, 성희롱 문제 등에 대해 누구보다 많은 지식을 가지고 있고, 특히나 내부 인력구조조정을 진행하였기 때문에, 해서는 안 되는 발언이나 행동을 잘 알고 있어 진정인에게 퇴사를 종용하였다는 주장은 사실이 아니다.

다. 참고인 ○○○

1) 참고인은 피진정인 1과는 입사 동기이고 진정 당시 진정인과 부서는 다르지만 같은 공간에서 근무하여 함께 식사하는 등 친분이 있는 사이이다. 201x. xx. xx. 진정인과 연구원 구 내식당에서 저녁을 먹었는데, 이후 피진정인 1이 진정인에게 저녁을 먹자고 제안하였다며 진정인이 혼자 가는 것보다 동행하자고 하여 함께 갔다. 당시 피진정인 1이 소고기 등심과 술을 주문하였으나 이미 저녁 식사를 한 상태라서 고기는 먹지 않고 진정인과 술을 한잔씩 마셨으며, 피진정인 1은 술은 거의 마시지 않았던 것으로 기억한다. 당시 식사 자리에서 피진정인 1은 본인 거취도 어려워졌다며 계속 하소연한 것으로 기억하고, 식사 후 진정인과 거취 문제를 얘기해야 한다며 본인을 먼저 보내서 2차는 진정인과 피진정인 1 둘이 갔다.

2) 참고인은 ○○○○○ 식당 앞 버스정류장에서 진정인과 피진정인 1이 ○○○ 카페 쪽으로 걸어가는 것을 보고 먼저 집으로 왔으나, 당시 집에 돌아와서도 느낌이 좋지 않아, 다음날 진정인에게 문자를 보내 잘 들어갔는지 안부를 물으니 진정인이 ‘별일 있었다’고 답하여, 다음날인 일요일에 연구원에서 만나기로 하였다. 금요일에 피진정인 1이 본인이 혈기 왕성해서 진정인을 안고 싶고, 섹스하고 싶다고 말하였고, 진정인의 집에 가서 술을 마시자고 하였으며, 호텔로 가서 술을 마시자고 하여 연구원 주차장에서 실랑이를 하였다고 전해 들었다. 이에 참고인이 진정인에게 피진정인 1에게 왜 응대를 해주었냐고 물으니, 혹시 사고라도 나면 늦은 시간까지 같이 있었던 것이 알려질 것 같아 피진정인 1에게 응대를 해주었다고 답변한 것으로 기억한다.

3) 당시 피진정인 1이 진정인과 단둘이 2차에 간 것을 이상하게 생각한 이유는, 위 사건이 있기 며칠 전에 피진정인 1이 진정인의 롱스커트를 입은 모습을 보고 예뻐 보인다는 말을 한 적이 있어서이다.

라. ○○○○연구원

1) 201x. x. x. 진정인은 연구원에 성희롱 고충신청서를 접수하여, 다음날 진정인과 참고인을 면담 조사하였고, x. x. 피진정인 1을 조사하였으며, 201x. x. xx. 내부 직원(남성위원 4명/여성위원 2명)으로 구성된 성희롱 고충심의위원회를 개최하였다. 성희롱 고충심의위원회에서 증거자료 부족을 이유로 성희롱 여부를 판단하지 못하고, 진정인과 피진정인의 진술 내용

을 참고하여 정황을 근거로 투표하려던 중, 진정 당시 진정인이 엄마와 주고받은 카카오톡 메시지를 제출, 피진정인 1의 진술에 일관성이 부족하다고 판단하여 위원들의 만장일치로 성희롱으로 의결하였다.

2) 201x. x. xx. 개최한 제1차 인사위원회(위원장 피진정인 2)에서는 당사자들을 출석시켜 피진정인 1에게 사실과 다른 진술에 대해 소명할 기회를 부여하였다. 피진정인 1은 진정인과 밤늦게 헤어진 사실은 인정하나 성희롱 사건에 대해서 강력히 부인하여, 차기 인사위원회에서 결정하기로 하고 회의를 종료하였다. 201x. x. xx. 개최한 제2차 인사위원회에서 피진정인 2는 성희롱 고충심의위원회에서 성희롱을 입증할 만한 직접적인 증거 없이 정황을 근거로 성희롱으로 의결한 점, 피진정인 1이 고충심의위원회 의결 결과를 계속 부인하는 점 등을 종합적으로 고려하여 최종적으로 성희롱으로 보기 어렵다고 판단하여, 피진정인 1을 관리자 책임 소홀을 이유로 한 복무규정 위반으로 징계(경고)하였다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서, 면담조사, 제출자료 및 피진정인 1의 서면진술서, 참고인 면담조사와 ○○○연구원 제출 자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 연구원은 ○○시 ○○구에 위치한 기업 교육기관으로, 국내외 경제 현안을 연구하여 대안을 제시하는 업무를 수행하고 있고, 전체직원 수는 000여 명 정도이다. 진정인은 201x. x. ○○○○○로 진출되었다가 201x. xx. 연구원 ○○기획실로 재입사하여, 진정 당시는 ○○사업실 소속이었고, 현재는 총괄본부 ○○○○○ ○○운영실 소속이다. 피진정인 1은 당시 진정인의 직속 상사로 ○○사업실장 및 ○○기획실장을 겸직하다가, 201x. x. xx.부터 1년간 개인사유(배우자 해외유학)로 휴직하여 현재 ○○에 체류 중이다.

나. 201x. xx. xx. 진정인과 피진정인 1, 참고인은 19:00경 연구원 근처 ○○○○○에서 함께 저녁 식사 후 21:33경 피진정인 1의 법인카드로 결제하였고, 피진정인 1과 진정인은 ○○

○ 카페에서 맥주를 마시고 23:57경 피진정인 1의 법인카드로 결제하였다.

다. 201x. xx. xx. 21:40~23:57 진정인과 피진정인 1은 ○○○ 카페 2층에 마주 앉아 맥주를 마시며 대화하였다. 진정인은 이 자리에서 피진정인 1이 “요즘 예뻐 보인다”고 말하며 진정인의 손을 잡았다고 주장하고, 피진정인 1은 그런 사실이 없다고 주장하여 양 당사자의 진술이 상반된다.

라. 201x. xx. xx. 24:00경 진정인과 피진정인 1은 ○○○에서 나와 연구원 주차장으로 이동하였다. 진정인은 주차장에서 피진정인 1이 3차로 진정인의 집으로 가거나 호텔로 가자고 얘기하였고 진정인을 안고 싶고, 키스하고 싶고 섹스하고 싶다고 말하였다고 주장하나, 피진정인 1은 당시 여자 친구와 교제 중이라 있을 수 없는 일이라며 진정인의 주장을 부인하여 양 당사자 진술이 상반된다.

마. 201x. xx. xx. 진정인은 피진정인 1과 대화 중 어머니와 카카오톡을 주고받았다. 진정인은 23:02경 “아직집에안드러갔니”라는 어머니의 메시지에 23:57경 “나아직본부장하고 얘기 중,” “본부장이나좋대”라고 회신하였다. 당시 주고받은 카카오톡 메시지는 다음과 같다.

※ 201x. xx. xx. 진정인이 어머니와 주고받은 카카오톡 메시지

- 진정인: “○이사한테 장기근속 얘기했어” “검토해주시겠데”
“있다가 저녁에 또 보자고” “나 먹고사는 문제 얘기하자심”(오후 4:44)
- 엄마: “저녁에 오니” (오후 4:47)
- 진정인: “이번주 안갈라고” (오후 4:49)
(…)
- 엄마: “집에왔니” “너 어디에 있니. 전화좀 받아라” (오후 9:07)
- 진정인: “나 짐 회사 근처식당” “본부장하고 얘기 중” (오후 9:45)
- 엄마 : “집에오면전화해” “아직집에안드러갔니” (오후 11:02)
- 진정인 : “나 아직 본부장하고 얘기중” “본부장이 나좋대” (오후 11:57)
- 엄마 : “이상한 소리하지 말고 집에 드러가서 전화해” (오후 11:59)

바. 201x. xx. xx. 참고인은 문자메시지로 진정인에게 어제 별일 없었는지 안부를 물었고, 다음날 진정인은 연구원 회의실에서 참고인과 만나 201x. xx. xx. ○○○과 회사 주차장에서 있었던 피진정인 1의 성적 언동에 대해 말하였다.

사. 201x. x. xx. 16:00경 진정인은 부서변경을 위해 피진정인 2와 면담하고, 같은 날 16:21경 어머니와 카카오톡을 주고받았다. “○이사가 모라고 했니” 라는 어머니의 메시지에 진정인은 “○이사가 자꾸 나가래잖아. 영업을 해도 맘에 안드는 거야, 내가 진짜 하니깐. 쓸데없는 일을 한다는 등.. 일을 과장처럼 안한다는 등.. 더 이상 봐줄 수 없다는 등”이라고 회신하였다. 당시 진정인과 어머니가 주고받은 카카오톡 메시지는 다음과 같다.

※ 201x. x. xx. 진정인이 어머니와 주고받은 카카오톡 메시지

- 진정인: “원장님한테 얘기했어-” “부서 옮겨달라고” (오후 4:19)
- 엄마: “모라고 하셔” (오후 4:20)
- 진정인: “알겠다고” (오후 4:20)
- 엄마: “○이사가 뭐라고했니” (오후 4:21)
- 진정인: “○이사가 자꾸 나가래잖아-” “미친놈이” “영업해도 맘에 안드는 거야-” “내가 진짜 하니깐” “쓸데없는 일 한다는 등.. 일을 과장처럼 안 한다는 등.. 더 이상 봐 줄 수 없다는 등” “나도 같이 뭐라고했지” (오후 4:24)

아. 진정인은 201x. x. xx.부터 피진정인 1에게 주간업무계획을 보내지 않았고, 201x년 인사평가에서 최하위 등급을 받아 201x년 연봉이 삭감되었다.

자. 진정인은 피진정인 1의 성적 언동을 201x. x. x. 연구원에 신고하였다. 201x. x. x. 연구원은 진정인과 참고인을 면담조사 하였고, x. xx. 피진정인 1을 조사하였다. 피진정인 1은 연구원 조사에서 201x. xx. xx. 진정인과 저녁 식사 후 21:00경 헤어졌다고 진술하였다가, 이후 조사에서 기억이 나지 않는다고 진술하였다.

차. 연구원은 조사내용을 토대로 201x. x. xx. 성희롱 고충심의위원회를 개최하였다. 진정

인이 사건 당일 어머니와 주고받은 카카오톡 메시지와 피진정인 1의 법인카드 결제 내역으로 피진정인 1과 진정인이 201x. xx. xx. 24:00 이후까지 함께 있었던 것이 사실로 드러나, 성희롱 고충심의위원회는 피진정인 1의 진술에 거짓이 있고 일관성이 없는 반면, 진정인과 참고인은 일관된 진술을 하고 있다는 이유로 진정인의 신고 건에 대해 성희롱으로 의결하였다. 그러나 이 결정을 근거로 개최된 201x. x. xx. 제1차 인사위원회에서는 피진정인 1의 징계를 결정하지 못하였다.

카. 201x. x. xx. 개최한 제2차 인사위원회에서 피진정인 2는, 성희롱 고충심의위원회 결정과 관련하여 이를 입증할 만한 직접적인 증거가 없고, 피진정인 1이 사건을 전면 부인하고 있으므로 성희롱으로 인정하기 어렵다고 최종 판단하였다. 피진정인 2는 피진정인 1에게 부하직원에 대한 관리 소홀 등 관리자로서 책임을 다하지 못한 것에 대하여 복무규정 위반으로 '경고' 조치를 의결하였다. 이에 따라 연구원은 진정인의 근로권 보장을 위하여 201x. x. x. x. 진정인을 ○○사업실에서 총괄본부 ○○○○○○ ○○운영실로 전환 배치하였고, 전 임직원을 대상으로 성희롱 예방교육을 201x년 상반기 1회 추가 실시하였다.

타. 201x. x. xx. 개최한 제2차 인사위원회 녹취 파일에서 피진정인 2의 주요 발언 내용은 다음과 같다.

- 둘이 있을 때 일어났던 일로 증인도 없고 증거도 없어서 정황증거만으로 성희롱으로 단정하기 어려움.
- 진정인이 1년 반이 지나서 낮은 인사평가를 이유로 신고한 것은 순수한 성희롱 신고의 의미가 퇴색되는 경향이 있음.
- 기업에서 성희롱 사건을 징계할 때 품위위반이나 지휘감독 소홀 등으로 적정수준에서 징계하는 것이 일반적임.
- 성희롱은 가볍게 징계하기 어렵고, 피진정인 1이 다소 센 징계는 받아들이지 않을 것이라며, 이런 점들을 감안해서 성희롱으로 징계하지 않고 지휘 감독 책임을 이유로 징계하려고 한다고 진정인에게 이해를 바란다고 함.

5. 판단

가. 판단기준

어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동이 행해진 장소 및 근무 상황, 언동의 사실관계 및 지속성 여부와 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았는지, 성적 함의가 있으며 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지를 판단하여야 하며, 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 사람의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 할 것이다.

아울러 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성(gender sensibility)’을 가지고, 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 충분히 고려하여야 한다.

나. 성희롱 여부

1) 업무 관련성

이 사건 피진정인 1은 진정인의 직속 상사로 진정인을 지휘·감독하는 자이고, 피진정인의 성적 언동이 업무 종료 후 진정인의 거취 문제를 논의하기 위해 마련된 저녁 회식 자리와 2차 및 귀가길에 이루어진 것으로 업무 관련성이 인정된다.

2) 피진정인 1이 언행이 성희롱에 해당하는지 여부

진정인은 피진정인 1이 ○○○ 카페 2층에서 “요즘 예뻐 보인다”고 말하며 진정인의 손을 잡았으며, 연구원 주차장에서 “나는 술집에서 술을 마시지 않고 호텔에 룸을 잡아서 술을 마시니 호텔로 가자, 진정인을 안고 싶고, 키스하고 싶고 섹스하고 싶다.”고 하였고, 진정인이 이에 불응하자 고용상 불이익을 주었다고 주장하고, 피진정인 1은 이를 부인하고 있는바, 피진정인 1의 언행의 존재 여부와 성희롱 해당 여부를 살펴본다.

가) 진정인은 201x. x. x. 연구원에 성희롱 고충신청서를 제출하고, 서너 차례 진행된 사내

조사과정에서 피진정인 1, 참고인과 저녁 식사를 하게 된 정황과 참고인을 제외하고 진정인과 피진정인 1 단둘이 2차를 가게 된 정황, 당시 피진정인 1의 행동과 나누었던 대화 내용 및 이동시간 등에 대해 구체적이고 일관되게 진술하고 있다. 뿐만 아니라 사건 발생 다음날 진정인의 안부를 묻는 참고인에게 진술한 내용도 사내 조사과정에 진술한 내용과 같다. 이처럼 진정인은 직접 경험하지 않았다면 진술하기 어려운 구체적인 내용들을 일관되게 진술하고 있고, 허위로 성희롱을 당하였다고 주장할 만한 특별한 사정은 찾아볼 수 없다.

반면에, 피진정인 1은 진정인의 주장을 일관되게 부인하고 있기는 하나, 사내 조사과정에서 사실과 다른 내용을 진술하거나 진정인과의 대화에 대한 구체적인 내용을 진술하기보다는 위원들의 질문에 단답형으로 답변하고, 조사받을 때와 위원회 당사자 발언 때마다 새로운 내용을 추가로 진술하였다. 또한, 피진정인 1은 사건 당일과 관련하여 진정인 및 참고인과 저녁 식사를 함께 하게 된 경위와 2차를 진정인과 같이 가게 된 경위, 대리운전기사와의 마찰 등을 매우 구체적으로 기억하여 진술하는 반면, 진정인과의 대화, 특히 성희롱 사안에 대해서는 진정인 주장을 강하게 부인하기는 하나, 당시 대화내용에 대하여 구체적으로 반박하지 못하여 피진정인 1의 주장을 신뢰하기 어렵다.

한편, 참고인은 사건이 있는 다음 날 진정인에게 문자메시지로 전날 안부를 묻고, 다음날 진정인과 회사에서 만나서 피해 사실에 대하여 전해들은 내용을 사내 조사과정에서 비교적 구체적으로 진술하였으며, 위원회 조사과정에서도 매우 구체적으로 일관되게 진술하였고, 이러한 진술을 통해 참고인이 얻을 이익도 없는 등 허위 진술이라고 볼만한 이유가 없다.

나아가, 사건 당일 “(진정인) 나 아직 본부장하고 얘기 중, 본부장이 나 좋대, (어머니) 이상한 소리 하지 말고”라는 진정인과 어머니와의 카카오톡 내용, 사건 며칠 전 피진정인 1이 진정인의 옷차림을 보고 예뻐 보인다고 말하는 것을 듣고 진정인과 피진정인 1이 단둘이 2차 가는 것이 ‘느낌이 좋지 않았다’는 참고인 진술, 참고인의 안부 문자에 “별일 있었다”는 진정인의 답변 등은 피진정인 1이 진정인에게 부적절한 언행을 하였음을 뒷받침한다.

위 내용을 종합하면, 피진정인 1이 진정인 주장과 같은 언행을 한 것으로 인정된다. 이러한 피진정인 1의 언행은 사회공동체의 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도를 벗어나, 진정인을 부하직원이 아닌 성적 대상으로 보고 있다는 성적 함의를 담은 성적 언동으로, 진정인에게 성적 혐오감이나 굴욕감을 주기에 충분하다.

나) 또한, 진정인은 연구원 재입사 전까지 계속 회계 관리직으로 근무하였으나, 201x. xx. 연구원에 재입사한 후 ○○사업실로 전보되었고, 성희롱 사건 발생 직후부터 생소한 영업업무를 하게 되었다. 더욱이 인정사실 사항과 같이 진정인이 어머니와 주고받은 카카오톡 메시지에는 “○이사가 자꾸 나가래잖아, 쓸데없는 일을 한다는 등.. 일을 과장처럼 안 한다는 등.. 더 이상 봐줄 수 없다는 등”이라는 피진정인 1의 퇴사 종용과 괴롭힘이 드러나 있고, 이는 201x. x.까지 지속되어, 결국 201x. x. xx. 피진정인 2에게 부서변경을 요청하게 하였다.

다) 따라서 위 내용을 종합하면, 피진정인 1의 언행은 그 자체만으로도 진정인에게 성적 혐오감과 굴욕감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당될 뿐만 아니라, 피진정인 1은 진정인의 불안정한 상황을 이용하여 성적 언동을 하고, 이에 응하지 않았다는 이유로 퇴사를 종용하고 부당하게 업무에서 배제하는 등 고용상 불이익을 주었으므로, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱에 해당한다.

다. 피진정인 2가 제대로 조치하였는지 여부

‘성희롱 2차 피해’란 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 피해 사실에 대해 알리고 문제삼는 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 성희롱 피해자가 가해자나 소속 기관, 직장동료로부터 입게 되는 정신적 피해나 고용상 불이익으로, 성희롱 문제를 사소한 문제로 인식하거나 성희롱 피해 사실을 은폐하는 폐쇄적이고 성차별적인 조직의 경우 피해자가 쉽게 2차 피해에 노출될 수밖에 없다. 이러한 성희롱 2차 피해를 예방하기 위해서는 ‘피해자 보호 및 구제’를 목적으로 성희롱 문제를 제대로 처리하는 것이 중요한바, 공정한 조사 절차를 통해 가해자를 명확히 징계 조치하는 것이 핵심이다.

또한, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성할 의무가 있고, 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 사실 확인을 위한 조사와 피해 근로자 등을 보호하기 위한 조치를 하여야 한다.

피진정인 2는 사업주로서 성희롱 피해 사실에 대하여 공정하게 조사하여 이에 상응하는

조치를 하여야 함에도, 피진정인 1이 계속 부인하고 있고 성희롱에 대한 직접적인 증거가 없다는 이유로, 여러 정황 증거와 참고인의 진술 등을 인정하지 않은 채 성희롱으로 단정하기 어렵다고 결론 내리며, 성희롱 고충심의위원회 심의위원들의 의견을 수용하지 않았다. 또한, 피진정인 1이 성희롱으로 인한 징계는 수용하지 않을 것이라며, 오히려 진정인에게 이해를 구하며 복무규정 위반으로 피진정인 1을 징계하였다. 이러한 피진정인 2의 행위는 성희롱으로 인한 진정인의 고통과 불이익을 가변이 여겨 사업주의 책임을 소홀히 한 것이자, 성희롱 2차 피해에 해당한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제45조 제2항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 3. 27.

위원장 정문자

위 원 임성택

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 19진정0787100 직장 상사에 의한 성희롱 및 2차 피해 등
진 정 인 ○○○
피진정인 1. ○○○
2. ○○○○○ 주식회사 대표이사

주 문

1. 진정요지 가항은 각하한다.
2. 피진정인 1에게, 진정인이 입은 피해에 대하여 1천만 원을 지급할 것을 권고한다.
3. 피진정인 2에게, 다음 사항을 권고한다.
 - 가. 외부 성평등 전문가가 참여하는 징계위원회를 다시 개최하여 피진정인 1의 행위에 상응하는 징계조치를 할 것
 - 나. 진정인에 대한 업무배제를 중단하고 업무 조정이 필요한 경우 진정인과 협의할 것
 - 다. 향후 성희롱 사건 조사 및 징계 등은 ○○본사에서 담당하고, 남녀 동수로 구성된 고충상담원 지정 및 공표, 성희롱 조사 및 징계절차에 외부 성평등 전문가 참여, 성희롱 사건처리 절차와 성희롱고충심의위원회나 징계위원회 구성에서 위원의 한쪽 성이 60%이상 되지 않도록 하는 등의 내용을 담아 성희롱·성폭력 예방 및 처리와 관련한 매뉴얼을 마련할 것
 - 라. ○○본사와 ○○공장의 부장 이상 임직원은 외부 성평등 전문가에게 성희롱 예방교육을 수강할 것
4. 고용노동부 장관에게, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조, 제37조 및 제39조에 의거하여 피진정인 2에 대해 상응하는 조치를 할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

이 사건 당시 진정인은 ○○도 ○○시 소재 ○○○○○ 주식회사 ○○공장(이하 ○○공장) ○○부 대리였고, 피진정인 1은 ○○○○○○부장이었으며, 피진정인 1은 201×년 진정인이 ○○부에서 근무한 후 지속적으로 다음과 같은 성희롱을 했다.

가. 201×. x. xx. ○○공장 관리동 뒷편에서 바비큐 회식을 하던 중, 피진정인 1은 술을 마신 상태로 여자휴게실에 앉아 있던 진정인에게 키스하고, 이후 식당에서도 진정인의 목 부위에 입술을 접촉했다. 피진정인 1은 201×. x. xx. 보건증 갱신을 위해 보건소로 이동하는 차량 내에서도 ‘햇볕 때문에 뜨겁냐’며 진정인의 손목과 팔꿈치 사이를 손가락으로 쓰다듬었다. 피진정인 1은 평소에도 탕비실 등에서 진정인의 어깨나 팔 등을 쓰다듬는 추행을 반복했다.

나. 피진정인 1은 201×년경 ○○공장 사무실 내 탕비실에서 진정인에게 ‘순간 딸인지 알고 영덩이를 때릴 뻔 했다’고 말하며 웃고 지나간 적이 있다. 201×. x. xx. 진정인이 피진정인 1과 병문안을 가던 중, 진정인이 ‘중1 딸아이가 학교 옥상에서 누군가 담배를 피워 풍초가 있는 것을 보고 담임에게 말했다더라’고 얘기하자 피진정인 1은 ‘담배피면 성관계도 했겠네. 요즘 그런다며?’라고 말했다. 201×. x. xx. 보건증을 갱신하러 가는 차량 내에서 진정인에게 미용을 배운 적 있는지 물어본 후, 회사에 도착하면 자신의 구레나룻을 잘라 달라고 하여 진정인이 ‘와이프분께 해달라고 하라’고 하니 ‘와이프는 못한다’며 재차 요구했다. 또 일자불상경 진정인이 마트에 가야 한다니까 피진정인 1이 속옷을 사러 같이 마트에 가겠다고 하면서 ‘속옷을 와이프가 산 적이 없다. 여자 친구들이 생일이나 밸런타인데이 날에 사줘서 살 일이 없었다’고 하여 진정인이 ‘사모님이 못 보던 속옷 보고 안 물어보냐’고 물었더니 ‘○대리(진정인)가 사줬다고 대답했다’고 하여 진정인은 심한 수치심을 느꼈다.

이러한 일이 반복되어 출근하기 싫던 201×. x.말경, ○○공장 경비실에서 경비원과 피진정인 1, 진정인이 이야기하던 중, 피진정인 1이 진정인을 지칭하며 ‘오피스 와이프다’라고 하여 진정인이 ‘하지 말라’고 하자, ‘맞잖아~ 집에 가면 와이프를 2~3시간도 못 보지만 (진정인은) 8시간 넘게 보는데 와이프가 맞지~’라고 말하여 진정인은 자리를 피했으며, 일자불상경 신입사원 ○○○이 용접으로 안구가 손상되어 결근한 일로 이야기하던 중, 피진정인 1은 ‘전에

는 용접사들이 어머니나 결혼한 누나 옆에 살았다. 젖을 짜서 눈에 넣으면 가라 앉는다'라고 말했다. 피진정인 1은 또 진정인의 배에서 '꼬르륵' 소리가 나면 진정인의 배에 귀를 갖다 대는 등 오랜 기간 수많은 성희롱을 했으며, 피진정인 1과의 일상의 대화는 대부분 성희롱적 내용이었다.

다. 피진정인 2에게 피진정인 1의 성희롱 행위를 신고했으나, 피진정인 1에게 상응하는 징계조치를 하지 않고, 오히려 진정인을 기존 업무에서 배제하는 등 불이익을 주고 있다. 이에 상응하는 조치를 원한다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정인

직장에서 진정요지와 같은 상황이 반복되자 심적으로 힘들었고, 동료들도 '다 받아 준 (진정인의) 탓이다'라고 하여, '화를 내서라도 그만하시라'고 했어야 했나 자책하다가, 배우자의 척추 수술을 이유로 201x. x.경 1개월 휴직계를 냈다. 휴직하면서 피진정인 1에게 그 간의 힘들었던 상황에 대해 이야기하니, 피진정인 1이 '멘탈이 강한 줄 알았는데 약하다'고 하여, '멘탈이 약하니 그만해 달라'고 부탁했다.

201x. x. 복직했을 때, 피진정인 1이 '미안하다'고 하여, 상황이 나아질 것이라고 믿고 회사 생활을 지속했는데, 피진정인 1이 다른 직원에게는 '솔직히 진짜 내가 뭘 잘못했는지 모르겠다. 전에는 옆집 밥숟가락이 몇 개가 있는지, 어젯밤에 잠자리를 했는지 안 했는지도 다 알았다.'라는 말을 했다고 전해 들었을 때, 몸이 부들부들 떨렸다.

201x. x.초경부터 피진정인 1과 업무 이외의 대화를 차단하자, 피진정인 1은 같은 해 x. x.경 회의실에서 진정인에게 '○대리가 입사한지 7년차다. 딱 붙어 근무한 세월이 있는데 ○대리가 말을 안 한다고 내가 모르냐. 앞으로 잘하겠으니 잘해보자. 어떻게 하면 되냐?'고 했으나, 진정인은 '딱 붙어'라는 말조차 불편하게 들려, '그런 이야기 자체가 부담스럽고 불편하다'고 했다. 201x. x. xx.에도 회의실에서 피진정인 1이 '추석 지나고 나면 전처럼 잘 지냈으면 좋겠다. 고치겠다'고 하여, 진정인이 '늘 전 성희롱하지 마시라고 했다. 그래도 돌아오는 답은 내가 뭘 얘기만 하면 성희롱이라고 한다고 화를 내지 않았냐?'라고 하니, 피진정인

1은 ‘오피스 와이프도 실수라고 생각하고 다음부터 안 하지 않느냐?’고 하면서 정식 사과는 없었다.

피진정회사에 피진정인 1에 의한 성희롱을 신고한 이후 회사에서는 실질적인 분리 조치를 하지 않다가, 진정인이 지속적으로 요구한 후에야 이루어졌고, ○○공장 공장장(참고인 2)은 ‘일을 크게 벌이고 싶지 않다’며 진정인에게 취하와 합의를 종용했다.

피진정인 1에 대한 징계 조치가 없어 피진정인 2에게 재심의를 요청했지만, 재심의를 검토 하러 온 부서장들은 ‘그건 ○대리 생각이고~ 이렇다고 해서 뭘 한다고 할 수 없어. 서로 입장이 다르니까’, ‘구레나룻 자르는 게 왜 성희롱인지’ 묻거나 ‘식당에서 껴안았을 때 껴안았 나’고도 하여 더욱 수치심을 느꼈다. 목격자인 참고인 1도 취조를 당하는 것 같아 매우 위축 된 상태에서 ‘더 이상 사건 관련해서 이야기하고 싶지 않다’며 진정인에게 항의하기도 했다. 결국 재심의를 진행되지 않았고, 피진정인 1은 실질적인 징계를 받지 않았으며, 오히려 진정 인이 하던 일들이 다른 팀으로 넘어가는 등 업무에서 배제당하고 있다.

나. 피진정인 1

201x. x. 바비큐 회식에서 일어난 일은 전혀 사실이 아니다. 당시 술을 마신 진정인이 두 팔 을 벌린 채 비틀거리며 다가와서 안아준 것이고, 진정인이 바로 ‘화장실’이라고 하면서 화장 실로 갔다. 다음 날 진정인에게 이 내용에 대해 물어봤으나 기억나지 않는다고 하여 더 이상 물어보지 않았다.

201x년경 탕비실에서 커피를 타면서 ‘딸인지 알고 엉덩이를 때릴 뻔 했네’라고 말한 기억 이 있고, 식당에서 점심을 먹으면서 본인의 귀 윗부분 머리를 자를 수 있는지 진정인에게 물 었던 것 같다. 또한 본인의 여자 친구가 속옷을 사줬는데, 본인의 배우자에게 이 사실을 말하 기 난처하여 ‘진정인이 세일하는 옷을 사러 간 김에 본인의 속옷도 하나 사달라고 부탁했다’ 고 했으며, 오피스 와이프라는 의미는 나쁜 뜻인지 모르고 사용했다. 응급처치와 관련한 것 도 본인이 실업계 고등학교 다닐 때 선생님께 들었던 응급처치 방법에 대한 이야기를 해 준 것 뿐이다.

201x. x.경 진정인이 대면결재 시 피진정인 1과 대화를 하지 않고 결재 서류만 책상 위에

올려놓고 나가서, 진정인을 회의실로 불러 본인이 잘못된 일이 있는지 물어본 적이 있었다. 201x. x.경 추석 전에 진정인이 4쪽짜리 진술서를 사무동 1층 회의실에서 보여줬었는데, 본인이 ‘아니다. 난 여자휴게실도 간 적 없고’라고 말했던 기억이 있다. 또한, 본인이 대화를 할 때 툭툭 치는 습관이 있어서, 오른손으로 ‘햇볕이 따갑냐?’라고 하면서 진정인의 왼손을 친 것 같지만 쓰다듬은 적은 없다.

201x. x.~x.경 진정인이 직원교육을 할 때 본인이 2회 정도 끼어들어 설명한 적이 있는데, 이 일로 진정인이 기분이 나빠 대화를 하지 않기 시작한 것 같고, 업무상 갈등이 성희롱 신고로 이어진 것으로 생각된다. 진정인과 본인은 같은 ○○부 부장과 직원 관계로 평소 친하다고 생각했는데, 본인이 말을 조금 함부로 했던 것 같다. 진정인이 거절의 의사표시를 했다면 하지 않았을 것이다. 또한, 진정인은 사사건건 ‘성희롱이에요’라는 말을 쉽게 내뱉어서, 본인이 ‘왜 내가 말만하면 성희롱이라고 하냐?’고 말한 적도 있다. 그 정도로 진정인이 예민하다고 생각한다.

201x. x. xx. 제출한 서약서(인정사실 아항)에는 인터넷을 검색해보니 정신적 충격도 성추행에 들어간다고 해서 성추행이라고 기재했던 것이지, ‘성추행’에 대해 반성한다는 의미는 아니며, 성희롱도 진정인의 주장을 모두 인정하는 것은 아니다.

다. 피진정인 2

진정인과 피진정인 1의 주장이 불일치하는 부분이 있는데 명확한 증거를 확보할 수 없었지만, 진정인의 입장을 최대한 고려하여 진정인에게 위로 휴가를 부여하고, 징계위원회를 개최하여 피진정인 1의 업무변경, 부서이동 조치 및 업무공간을 분리하고 시말서와 재발방지 서약서를 제출하도록 했다. 피진정인 1에게 「취업규칙」상의 구두경고를 한 것이며, 징계조치를 하지 않은 것이 아니다.

징계위원회 위원을 ○○○ 부장, ○○○ 부장, ○○○ 부장으로 구성한 것은 본사를 포함하여 이들 외의 직원들은 모두 1~2년 정도로 근무경력이 짧기 때문이다. 피진정인 1의 성추행에 대해서 참고인 1의 진술을 들었으나 좀 애매하고, 수사 중이라 회사에서 판단하지 않았으며, 성희롱에 대해서는 피진정인 1이 일부 인정하고 있어서 참고인 1의 진술을 별도로 듣지 않았다.

○○부는 인사, 급여지급, 사원 복지(간식, 사무용품, 작업복 구입, 비누 등 필요한 물품 구입 등)와 관련한 업무를 하고 ○○부(제품생산, 입출고 등)는 물품을 구매하는 업무를 한다. 컴퓨터 소프트웨어 구입은 본래 ○○부 업무이다. 피진정인 1이 당초 총무, 구매, 생산관리 총괄 업무를 했었는데, 이번 조치로 피진정인 1에게 총무업무를 제외한 후 업무에 혼선이 있었다. 컴퓨터 관리는 진정인이 하던 업무였지만 부품 구입에 혼선이 생겨 앞으로 ○○부에서 하라고 정리한 것이다. 또한, 피진정인 1이 하던 총무업무 중에서 진정인이 ‘11. 신입사원 교육, 산업안전교육 자료’ 관련 업무만 하겠다고 하여 그 부분만 제외했다. 진정인의 업무는 이 사건 전후로 달라진 것이 없다.

「취업규칙」 제123조의 성희롱 관련 조사 및 절차에 관한 구체적인 절차는 없으며, ○○공장 내 고충처리 상담원은 공장장인 참고인 2이지만, 피진정회사 내에 공지된 적은 없다.

라. 참고인

1) ○○○

201x. x. 회식에서 진정인이 술에 취해 ○○공장 내 식당에 있었는데, 피진정인 1이 진정인의 목 부위에 키스하는 장면을 목격한 사실이 있으며, 탕비실에서도 진정인의 팔을 접촉하여 본인이 ‘뭘하시는 거냐’고 말한 적 있다.

○○공장 차량으로 보건소에 가던 중, 피진정인 1이 진정인에게 ‘머리 자를 줄 아느냐’고 물어 진정인이 ‘모른다’고 하니, 피진정인 1이 ‘애들 머리 안 잘라봤냐?’라고 하여 진정인이 ‘어릴 때 잘라줘 봤죠’라고 대답했더니, 피진정인 1이 ‘그럼 나 머리 좀 잘라 달라’고 하여, 뒷 좌석에 앉아 있던 본인이 ‘돈도 많으신데 미용실 가서 자르세요’라고 한 사실이 있다.

진정인은 평소 본인에게 피진정인 1의 성희롱으로 매우 힘들다고 말했었고, 피진정인 1은 혼자해도 되는 업무(교육)나 잡무(마트에 가기 등)에도 진정인을 데리고 다니고 싶어 했다. 티타임을 가지면 소위 ‘19금¹⁾’ 농담으로 넘어가니까 진정인은 너무 힘들어 했고, 나중에는 티타임을 없앨 정도였다.

1) ‘19세 미만에게는 자료나 내용 열람이 허용되지 않는다’는 의미이나 통상적으로 ‘야한 자료나 내용임’을 강조하는 단어

진정인으로부터 피진정인 1이 ‘내 딸은 가슴이 작아서 결혼하는 남자가 불쌍하다’고 말했다는 내용을 전해 들었고, ‘중학교 들어간 진정인의 딸이 담배꽂초 떨어진 것을 보았다’라고 했더니 피진정인 1이 ‘개네는 잠도 잔대’라고 해서 진정인 ‘왜 이야기가 그리로 가냐고 말했다’고 했었다. 또 본인이 201x. x.경에 피진정인 1에게 진정인을 이성으로 좋아하는 것 아니냐고 물어봤을 때에도 피진정인 1은 ‘옛날에는 직원들 손가락 몇 개인지 어제 부부가 잠자리를 했는지도 다 알았다’고 답했었고, 피진정인 1이 본인에게 진정인이 무슨 일 있는 것 같은데 자꾸 없다고 한다고 말하여, 본인이 ‘없으면 없는 줄 알라, 좀 지나치시다 부장님’이라고 말한 적이 있다.

이러한 상황이어서 본인은 진정인에게 ‘(피진정인 1에게) 세계 이야기하라’고 말한 적이 있는데, 진정인은 ‘나 얘기 했어’라고 하면서 부서장으로 같이 일을 해야 하는 입장에서 너무 꺾꺾지 않을 정도로 부정을 해왔다고 했었고, 진정인이 남편 병간호로 1개월 병가를 낼 때, 피진정인 1에게 벗어나는, 해방되는 느낌이라고 말했다.

201x. x.경 진정인이 회사에 신고하기 전 피진정인 1과 면담을 했는데, 피진정인 1이 ‘딱 붙어 지낸 세월이 얼마데’라고 하면서, 추행과 성희롱을 인정하지 않는 말을 했다며 힘들어했고, 이후 진정인은 ‘저 사람은 정신 못 차리겠구나’라고 말하고는 피진정회사에 신고했다.

징계위원회가 열리기 전, 참고인 2가 본인에게 피진정인 1의 추행 사실을 보았는지 확인하여, 식당에서 있었던 일을 보았다고 말했고, 202x. x. x.에도 부사장, 참고인 2, 부서장 2명이 있는 자리에서도 ‘봤다’고 진술했다. 그런데 당일 부사장 등이 본인을 상대로 형사들에게 조사받는 것보다 더 심하게 취조하는 형식으로 질문하면서, ‘본인의 진술이 앞뒤가 맞지 않는다’며 다그치고, ‘본인의 진술로 인해 한 사람의 목숨이 왔다 갔다 한다’면서 ‘자살로 이어질 수 있다’고 말해 매우 심한 압박을 받았다.

2) 참고인 ○○○

본인은 피진정회사의 ○○공장 공장장이다. 201x. x. xx. 진정인이 4쪽짜리 진술서를 본인에게 주었을 때, 이 사건에 대해 처음 알게 되었다. 진정인은 당일 공장에 출근한 ○○○ 부사장에게도 이 내용을 말했고, 같은 날 ○○○ 부사장이 징계위원을 지정하여 징계위원회를 개최했으며, 이날 성추행과 성희롱 부분 모두 포함하여 조치를 했다. 202x. x. x. 다시 이 사건에 대해 논의했으나, 201x. x. xx. 징계위원회 결과와 다를 바가 없어서 더 이상의 조치는 없었다. 피진정회사에 고충상담원으로 지정된 직원은 없다.

3) 참고인 ○○○

이 사건 이후 ○○부에서 했던 업무가 ○○부인 본인에게 반복적으로 넘어와서 공장장(참고인 2)에게 불만을 토로한 적이 있는데, 그때마다 참고인 2는 구매부에서 하라고 지시했다. 예를 들어 ○○부는 비품구매 업무를 하고, ○○부는 생산에 필요한 물품을 구매하는 일을 하는데, 물비누나 1회용 마스크 같은 비품구매, 컴퓨터 소프트웨어 구매도 ○○부에서 하고 있고, ○○공장 조경수나 잔디관리와 관련한 전표 발급도 본래 총무부에서 하던 것을 구매부에서 하고 있다. 또한 ○○○○팀 차장, 부장, 과장님이 모두 전표 발급 시스템을 이용하지 못해서 진정인이 대신해줬었는데, 이것도 참고인 2가 본인에게 하라고 했다. 성희롱에 대해서는 본인이 잘 모르지만, 진정인이 현재 업무에서 배제당하고 있는 것은 사실이다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인, 참고인들의 진술과 징계위원회 자료, 근로계약서, 경력증명서, 피진정회사의 「취업규칙」, 녹취록, 진단서, ○○경찰서 사실조회 회신 자료 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○○ 주식회사는 19××년에 설립한 ○○○ 제조 회사로, 본사는 ○○ ○○동, 공장은 ○○에 소재하며 202×. ×. 기준으로 총 00명이 근무하고 있다. ○○공장은 공장장(이사)과 구매부(1명), 총무부(3명), 생산부(10명), 폐수처리(4명), 연구소(2명), 시설관리(4명)로 구성된다.

구분	남	여	합계
임원	5명	1명	6명
○○본사	10명	6명	16명
○○공장	20명	4명	24명
총원	35명	11명	46명

나. 진정인은 201x. x. xx. 입사했고(8년 근무), 피진정인 1은 199x. x. xx.에 입사했으며(25년 근무), ○○공장 공장장인 참고인 2는 201x. x. xx. 입사했다(7년 근무).

다. 진정인은 이 사건 진정요지와 같은 내용으로 201x. x. xx. 피진정회사에 신고했고, 피진정인 2는 신고 당일 징계위원회를 개최하여, 201x. x. xx. 피진정인 1에 대해 아래와 같이 분리 조치 및 업무 변경 등을 했고, 공장 내 식당 게시판에 공지했다. 또한, 202x. x. x. 진정인의 요청으로 징계위원회 재심의를 위한 검토를 진행했으나 변경 사항은 없었다.

- 1) 시행일자 : 201x. x. xx.
- 피진정인 1의 업무변경/부서 및 업무장소의 변경
 - 당초 ○○부장(총무인사, 구매외)에서 ○○ 및 ○○○○부장(구매 및 생산관리 업무)로 변경
- 2) 특기사항
- ○○○ 부장은 총무업무에 일절 관여하지 않는다.
 - 총무인사에 관한 모든 업무는 ○○○ 대리 결재 후 공장장 결재 처리한다.
 - 총무업무처리에 있어 ○○○ 대리가 결정하기에 곤란한 것은 공장장님과 협의한다.
 - ○○○ 부장은 관리동 2층 사무실을 업무공간으로 사용하고 출입시 서로 만나지 않게 정문을 사용하지 않고 측문을 이용한다.
 - 점심식사시 서로 시간이 겹치지 않게 조율한다.
 - 단체활동시 서로 부딪치지 않게 사전에 조율한다.
 - 추후 동일한 사건이 발생하지 않겠다는 서약서를 작성하고 이를 위반시 회사의 취업규칙에 따른 처벌을 따른다.

라. 진정인은 201x. xx. xx. 위원회에 진정을 접수한 후, 201x. xx. x. ○○경찰서에 진정요지 가항에 대해 피진정인 1을 고소했고, 202x. x. x. ○○경찰서는 해당 사건을 ○○○○지방 검찰청에 기소의견으로 송치했다.

마. 징계위원회 위원은 부사장 ○○○, 공장장 ○○○, ○○처리부장 ○○○, 연구소 부장 ○○○, 시설관리 부장 ○○○ 등 전원 남성 직원으로 구성되었고, ○○○, ○○○, ○○○는 피진정인 1과 20년간 같이 근무한 직원들이다.

바. 피진정회사에서 비서업무를 담당하는 ○○부 부팀장 ○○○는 201x. x. x. 입사한 후 6년째 근무 중이고, ○○부 팀장 ○○○(남)는 201x. x. xx. 입사한 후 9년째 근무 중이며, 영업관리부 매니저 ○○○(남)은 201x. x. x. 입사하여 4년째 근무 중이다.

사. 피진정인 2는 진정인에게 201x. xx. x.부터 xx. xx.까지 휴가를 부여했다. 피진정인 2는 진정인이 피진정인 1을 본사로 옮겨달라는 요구는 수용하지 않았으나, 201x. x. xx. 피진정인 1의 사무실을 당초 관리동 1층에서 2층으로 변경했다가 같은 해 xx. xx. 다른 건물(폐수처리장 내 컨트롤실)로 이동시켰으며, 추가로 피진정인 1에게 시말서를 제출받았다.

아. 피진정인 1은 201x. x. xx. 제출한 서약서에서 “이번 성추행 사건으로 인해 ○○○ 대리를 정신적 및 신체적 고통을 준 점을 깊이 반성하고 있으며 추후 유사 사건이 재발생시 회사의 「취업규칙」에 의거 어떠한 처벌이 내려져도 이의를 달지 않겠다.”고 했고, 201x. xx. xx. 제출한 시말서에서도 “동료 직원과의 성희롱 사건으로 인하여 물의를 일으켜 회사와 동료 직원에게 죄송하게 생각한다. 회사의 명예를 훼손시키게 된 것을 마음속 깊이 반성한다.”고 했다.

자. 202x. x. xx.자 컴퓨터 소프트웨어(윈도우10) 구매품의서에는 진정인의 서명 없이 피진정인 1의 서명만 날인이 되어 있다. 또 202x. x. xx. 참고인 3과 진정인의 카카오톡 대화내용에 따르면, 참고인 3은 직원들에게 다음과 같은 내용을 이메일로 직원들에게 전송하려고 했다(실제 이메일을 전송하지는 않았다). 또한 참고인 3은 총무부 업무를 구매부에서 하게 되어 참고인 2에게 업무량 증가로 인한 불만을 이야기했다는 내용도 두 사람이 주고받은 다음의 카카오톡 내용에서 확인된다.

안녕하세요? ○○○입니다.

현재 공장내 업무를 보며 혼란이 있는 부분이 있는거 같아 안내합니다.

구매품의서 이름 자체에 '구매'가 들어있다고 구매부 업무로 보면 안됩니다.

따로 양식이 없기에 돈이 집행되는 것들은 구매품의서로 작성하는 것 뿐입니다.

총무부 ○○○ 대리님이 담당하거나 담당해야할 업무 중 일부를 나열하자면 다음과 같습니다.

사무용품(볼펜, 종이 등), 위생용품(마스크, 토시, 앞치마, 가운 등), 컴퓨터 관련(본체, 모니터, 수리, 소프트웨어, 토너 등), 기타 소모품(커피, 햇반, 빗자루, 대걸레, 비누, 종이컵 등), 공과금 및 각종 공사대금, 항공권 예매, 차량 관련

1인 부서라 업무배제 없이 도와가며 일은 하고 있고 앞으로도 그렇게 할 예정입니다.

다만 그것은 업무 할당 뒤 부서간 알아서 할 문제입니다.

협조 부탁드립니다. 감사합니다.

참고인 3) 같이 해봐요 와 오늘 아까 그 품의서 땀시 공장장이랑 얘기하는데 허허허 아앗
진정인 공장장이랑?

참고인 3) 네 월요일 봐서 마저 얘기해옵

진정인 대수롭지 않게 생각할껄요. 누가하면 어때일 듯

참고인 3) 왜 업무배제 시키세요. 이럴 때 일수록 더 잘나워서 해야할듯합니다→아냐 이건
구매에서 하는 거야→총무에서 했던 일인데요→그게 잘못된 거고 이제 이런 거 구매에서 해야지→제가 총무고 ○ 대리가 구매였어도 그랬을까요?→말돌림. 허허

참고인 3) 그럼 총무일인 보험관련 업무를 넘기겠습니다. 이거 목구멍까지 나왔다가 말
았어요. 빅엿줘야겠네

진정인 하지. 나중에 돌아오는 건 본인 잘못이라고 한다는거지요. 그래서 좀더 전에 본
인업무 아닌건 거절해주길 바랬던 거고

참고인 3) 제가 다~ 서류 작성해주고 알려주고 할테니 담당에만 도장찍어줘요. 기님 결
재 없이 부사장까지 넘어가구로.

진정인 충분히 이해는 해

참고인 3) 어케가나보자

차. 진정인이 201x.~201x. x.까지 사용했던 ‘경리6’ 전표 항목에 있던, “○○지계차, 지계차 수리, ○○회원, ○○공장 조경수 월동작업, 컴퓨터 소프트웨어(윈도우10) 구입 등”이 참고인 3이 사용한 201x.xx.과 202x.x~x. ‘경리5’ 전표 항목에서 확인된다.

카. 진정인이 제출한 녹취파일에 따르면, ① 공장장은 진정인에게 “인권위 제소했잖아! 제소할꺼 다 해놓고”라는 등 총 4회에 걸쳐 위원회에 진정 접수한 것과 관련하여 불만이라는 취지의 발언을 하고, 진정인이 피진정인 1에 대해 정식 징계를 요청하자 “회사는 충분하다고 판단한다.”고 답변하고, ② 참고인 1은 201x. x. x. 재심의를 검토하는 회의에서 진술한 뒤, 진정인에게 “취조를 받는 것 같아 수치스러웠다. 앞으로는 법정 아니면 진술하지 않겠다”고 발언하고 있으며, ③ 부사장 ○○○는 양 당사자의 주장이 달라 피진정인 1에게 징계 조치를 하지 않은 것은 사실이라고 발언²⁾했고, ④ 참고인 2는 징계위원회 개최 당시 목격자 진술 등을 받은 사실이 없다고 한 발언이 확인된다.

타. 진정인이 ○○도 ○○ 소재 ○○○○정신건강의학과에서 202x. x. xx. 발급받은 진단서에는 “환자는 반복적인 성추행을 당한 후(환자 진술) 회사에 신고했으나 미온한 대처와 환자만 참으라는 메시지를 받으면서 불안, 억울함, 놀람반응을 보여 본원 방문함. 심리검사상 사건에 대한 반추, 억울함, 분노 반응이 높게 나오고 있음. 현 상태에서는 2개월 동안의 지속적인 상담치료와 약물치료가 필요할 것으로 사료”된다는 소견이 기재되어 있으며, 진정인은 현재도 진료받고 약을 복용하고 있다.

5. 판단

가. 진정요지 가항(추행)

진정요지 가항과 관련하여, 진정인이 위원회 진정접수 이후 수사기관에 고소했으므로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호 및 같은 조 제3항에 따라 각하한다.

2) 이런 진술에 대해 피진정인 2는 부사장이 잘 알지 못하고 답한 것이라고 진술했다.

나. 진정요지 나항(성희롱)

1) 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 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다. 아울러 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성(gender sensibility)’을 가지고, 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 충분히 고려하여야 한다.

2) 업무 관련성 및 직위 이용

성희롱이 성립하려면 업무 관련성이 있어야 하는바 이를 살펴보면, 이 사건에서 진정인과 피진정인 1은 총무부 직속 상사와 부하직원의 관계이고, 진정인은 같은 총무업무를 하면서 피진정인 1로부터 지속적으로 성희롱을 당했다고 주장한다. 피진정인 1이 총무, 구매, 생산부장으로 25년간 근무하면서 ○○공장 내에서 형성된 영향력 등을 감안할 때, 이 사건은 업무 관련성이 인정되고, 피진정인 1의 행위는 직위를 이용한 것으로 볼 수 있다.

3) 피진정인 1의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부

진정요지 나항과 관련하여, 피진정인 1은 성희롱의 의도는 없었다고 하나 일부 행위는 인정하고 있다. 또한 참고인 1은 차량 내에서 진정인에게 ‘머리카락을 잘라 달라’고 한 피진정인 1의 발언과 진정인 및 피진정인 1로부터 ‘옛날에는 옆집 밥숟가락이 몇 개가 있는지, 어젯밤에 잠자리를 했는지 안했는지도 다 알았다’는 발언을 직접 들었고, 진정인이 평소 피진정

인 1의 성적 언동으로 힘들다고 하여 진정인에게 거절의 의사표시를 강하게 하라고 조언했다고 진술하고 있다. 진정인은 지속적으로 피진정인 1에게 피진정인 1의 언동이 성희롱이라고 알렸으나 반성하지 않아 201x. x. xx. 회사에 이를 신고했다. 이상을 종합적으로 검토할 때, 진정요지 나항과 같은 피진정인 1의 성적 언동이 있었던 것은 사실로 보인다.

10세 이상 나이가 적은 이성의 부하 직원에게 ‘순간 딸인지 알고 엉덩이를 때릴 뻔했다,’ ‘담 배피면 성관계도 했겠네’ 등의 발언을 하고, 심지어 배우자에게 진정인이 속옷을 사주었다고 말한 피진정인 1의 행위는 그 자체로 특정 신체를 지칭하거나 성관계 또는 그와 관련된 내용을 연상시키는 성적 언동에 해당한다. 또한, 다른 직원 앞에서 진정인을 ‘오피스 와이프’라고 말하여 두 사람의 관계가 단순한 직장동료 또는 업무적 관계가 아니라는 인상이나 느낌을 갖게 했다.

더구나, 피진정인 1로부터 진정요지 가항과 같은 언동을 당했다고 주장하는 진정인은, 수년에 걸쳐 진정요지 나항과 같은 성적 언동이 지속적으로 반복됨에도, 같은 부서 직속 상사이기 때문에 피할 수 없었던 상황이어서, 남편의 간병을 위해 잠시 휴직할 때 ‘해방되는 기분’이라고 할 만큼 정신적으로 고통 받았을 뿐만 아니라, 진정인의 근로환경과 노동권이 심각하게 침해당했다고 판단된다. 따라서, 진정요지 나항과 같은 피진정인 1의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당한다.

다. 진정요지 나항(성희롱 2차 피해 등)

‘성희롱 2차 피해’란 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 피해 사실에 대해 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 상황을 의미한다.³⁾ 즉, 문제제기, 사건처리, 사건해결 등 성희롱 사건이 처리되는 전 과정에서 성희롱 피해자가 가해자나 소속 기관, 직장동료로부터 입게 되는 정신적 피해나 고용상 불이익으로, 성희롱 문제를 사소한 문제로 인식하거나 성희롱 피해 사실을 은폐하는 폐쇄적이고 성차별적인 조직의 경우 피해자가 쉽게 2차 피해에 노출될 수밖에 없다⁴⁾.

3) 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결(교원소청심사위원회결정취소)

4) 성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구(국가인권위원회 실태조사, 2015)

이러한 2차 피해를 예방하기 위해서는 ‘피해자 보호 및 구제’를 목적으로 성희롱 문제를 제대로 처리하는 것이 중요한바, 공정한 조사 절차를 통해 가해자를 명확히 징계 조치하는 것이 핵심이다. 그런데, 진정인은 진정요지 다항과 같이 피진정인 2가 이를 제대로 이행하지 않아 피해가 가중되었다고 주장하는바, 이에 대해 살펴본다.

1) 징계절차 및 조치 관련

피진정인 2는 진정인의 신고가 있는 당일, 징계위원회를 개최하여 201x. x. xx. 인정사실 사항과 같이 진정인에 대해 휴가 부여, 피진정인 1과의 분리 조치 등을 했고, 피진정인 2는 이 조치가 「취업규칙」제101조 제1항 제1호의 ‘구두 경고’에 해당한다고 주장한다. 그러나, 피진정인 2의 조치 경과를 살펴보면, 신고 당일 징계위원회를 개최하는 과정에, 수년간에 걸쳐 발생했다고 주장하는 성희롱 행위에 대한 조사는 단 하루도 걸리지 않았고, 심지어 목격자가 있는지 등에 대해 조사한 사실도 없다. 참고인 1에게 진정인의 성추행 피해 사실을 확인한 것도 징계위원회가 종료된 시점이었다. 결국, 피진정인 2는 양당사자 진술이 상반된다는 이유로 피진정인 1에 대해 인정사실 다항과 같은 조치를 했다.

또한, 징계위원회도 신고 당일 구성되었는데, 인정사실 마항과 같이 피진정인 1과 20년 이상 같이 근무하면서 친밀한 유대관계가 있는 것으로 보이는 부장 3명으로 구성했다. 피진정인 2는 징계위원회 위원 구성과 관련하여, ○○본사나 ○○공장 내 직원의 경력이 모두 1~2년 내로 짧아 불가피했다고 하나 인정사실 바항과 같이 6년 경력의 여성 부팀장도 존재하고, 그 외 남성 팀장 등도 있으며, 외부전문가를 포함하여 공정한 절차를 진행할 수 있었음에도 이를 진행하지 않았다. 징계위원회 위원 모두 남성인 가운데 참고인 조사 등도 없이 심의가 진행되어, 징계위원회의 심의는 피진정인 1에게 유리하게 작용할 개연성이 큰 조건을 갖추고 있었다. 그 결과 피진정인 1은 별도의 징계 없이 부장 직위를 유지하면서, 근무 장소 변경 수준의 조치가 이루어졌다. 피진정인 2는 이를 징계 조치라고 주장하지만, 인정사실 카항 ③과 같이 부사장 또한 징계는 아니라고 발언할 만큼 행위에 상응하는 조치는 아닌 것으로 판단된다. 이에 진정인이 징계위원회 재심을 요청하여, 202x. x. x. 재심의 여부를 검토하는 자리가 마련되었으나 인정사실 카항 ②와 같이 참고인 1에게 피진정인 1의 자살 운운하며 자유로운 진술을 차단하는 방향으로 진행되었다.

게다가, 피진정인 2는 진정인에게나 이 사건 조사 초반에 「취업규칙」에 따른 ‘구두 경고’

조치라고 밝히지 않았고, 「취업규칙」상 적용 여부를 확인하는 국가인권위원회 조사 과정에서야 ‘구두 경고’라고 밝힌 점, 피진정인 1에 대한 조치 공지문에도 「취업규칙」 제101조 제1항 1호에 따른 조치라고 기재되어 있지 않은 점 등을 종합할 때, 이 건의 경우 징계 조치가 없었다고 보아도 무방하다고 판단되므로, 징계 절차나 조치를 제대로 진행하는 것이 필요하다고 판단된다.

2) 진정인을 업무에서 배제했는지 여부

「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제2항은 성희롱 피해자에 대한 불이익 금지규정을 두고 있고, 이를 위반했을 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하고 있다(제37조). 법에서 가해자를 징계하도록 하고, 피해자에게 불이익을 금지하는 조치를 통하여 궁극적으로 보호하고자 하는 것은 성희롱 피해자가 안전하게 근로할 수 있는 환경을 보장하기 위한 것이다. 아울러 성희롱 신고 이후 피해자를 본인의 업무에서 배제하는 것은 직접 성희롱 피해로 인해 악화된 고용환경을 더욱 열악하게 만드는 것으로 명백한 2차 피해에 해당한다고 할 수 있다.

이에 진정인의 주장처럼 성희롱 문제 제기 이후 업무에서 배제되고 있는지 여부를 검토한 바, ○○공장은 업무분장을 문서화하여 시행한 것으로 보이지는 않으므로, 성희롱 신고 전후로 진정인의 업무에서 달라진 사항을 살펴본다.

피진정인 2는 피진정인 1이 당초 총무, 구매, 생산 업무를 총괄하는 직위에 있다가 총무업무를 제외하면서 업무상 혼선이 발생한 것을 정리한 것일 뿐 진정인을 ○○부 업무에서 배제하고 있는 것은 아니라고 주장한다. 그러나 인정사실 자향과 참고인 3의 진술을 종합하면, 직원들은 이 사건 신고 이후 ○○부와 ○○부 간의 업무에 혼선이 있는 것으로 인식하고 있고, 참고인 2가 ○○부가 하던 업무를 ○○부에서 진행하라고 지시하고 있는 점, 이로 인해 업무가 늘어나자 참고인 3이 참고인 2에게 불만을 토로한 점, ○○부에서 하던 업무를 ○○부에서 진행하고 있는 점 등을 볼 때 진정인의 업무가 달라진 것은 사실이다. 더구나 201x. x. xx. 결정에 따라 공장장은 진정인과 협의하여 업무를 진행해야 함에도 이를 지키지 않아 아무런 설명도 듣지 못한 채 업무가 줄어들거나 변경된 진정인으로서의 업무에서 배제되는 느낌을 강하게 가질 수 있었을 것으로 보인다.

라. 소결

진정인은 201×년 피진정인 1이 직속 상사가 된 후, 201×년부터 줄곧 성희롱에 시달려 왔으며, 201×. x.에서야 회사에 피해 사실을 신고했으나 제대로 된 조사나 공정한 징계위원회 심의가 진행되지 않았고, 기존에 하던 업무에서도 배제되어 고통이 가중되었다. 이처럼 피진정인 1에 의한 성희롱과 피진정인 2의 보호조치 미흡으로 인해 현재 진정인은 일상이 무너졌고, 정서적으로도 매우 힘든 상황에 처해 있다. 다시 말해 피진정인 1의 성희롱으로 인한 피해는 차치하더라도, 경영진의 무관심과 미온적 태도, 관리자의 역할 부재, 피진정인 1에 대한 낮은 수위의 징계 등으로 인해 진정인은 성희롱으로 인한 직접적인 피해에 더해 부가적인 피해가 가중되었고, 이는 진정인의 인격권, 노동권 침해를 초래했다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호 및 제3항, 같은 법 제44조 제1항 제1호, 제45조 제2항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 3. 27.

위원장 정문자

위 원 임성택

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 19진정0897300 회사 대표이사의 직원 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 성희롱 행위에 대한 책임으로 진정인에게 500만원을 지급할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 201x. x. xx.~201x. xx. 주식회사 ○○○○○에서 제품 디자이너로 근무하였고, 피진정인은 위 회사 대표이사이다. 201x. xx.~xx. 일자불상경 피진정인은 사내 탕비실에서 진정인에게 남자친구 잘 만나고 있는지 물었고 진정인이 지금은 다른 사람 만나고 있다고 답하자, 피진정인이 “너 남자가 자주 바뀌는 거 아니야?”라고 말하였다. 이후 201x. x. x. ○○○○점으로 돌이 외근을 나갔을 때도 피진정인은 진정인에게 “너 남자 너무 자주 바뀌는 것 같아.”라고 말하였다. 201x. x. xx. 피진정인은 진정인에게 내선전화로 업무지시를 하며 “너는 제품 보는 눈은 낮고 남자보는 눈은 높은 것 같은데, 너 생각은 어때?”라고 말하여, 201x. x. x. 진정인은 피진정인과의 면담에서 이러한 발언으로 상처를 받았고 기분이 나쁘다고 이의를 제기하였다. 그러나 201x. xx. xx. 진정인이 디자인실에 전기난로를 켜둔 것을 본 피진정인은 진정인에게 “○○○, 아랫도리 따듯하겠네.”라고 말하였고, 201x. xx. x. ○○○○ 출장 중 피진정인은 진정인에게 관심 있는 게 뭔지 물었고 진정인은 관심 있는 것이 없다고 답하였으나, 피진정인이 계속 물어봐서 “(TV예능)나 혼자 산다요” 라고 말하자 “남

자?”라고 되묻고, “그니까. 남자 말하는 거 아니야”, “남자 생각 많이 하고 남자한테 관심 많아서 머리가 긴가? 야한 생각 많이 해서 머리가 긴가?”라고 말하였다. 진정인은 피진정인의 지속적인 성희롱 발언으로 스트레스가 심해졌고 더 이상 회사를 다니기가 어려워 201x. xx. 말경 퇴사하였다.

2. 당사자 주장요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

진정인과는 201x. x.경 ○○○ 법인장으로 근무 중 알게 되었고, 201x. x. 본사 대표이사로 발령을 받으며 제품개발과 관련하여 업무를 지시하고 보고를 받았다. 201x. xx. ~ xx.경 탕비실에서 진정인에게 남자친구와 잘 만나고 있는지 물어보고 대화한 것은 기억나지 않고 진정인의 남자친구에게도 관심이 없다. 단지 진정인이 ○씨라 카카오톡 직원 목록에서 제일 앞쪽에 위치하여 진정인의 프로필 사진이 바뀐 것을 보고 남자친구가 바뀌었냐고 물어본 적은 있으나, 진정인에게 지적한 것은 아니다. 201x. x. x. ○○○ ○○점에 들이 간 것은 디자이너인 진정인의 도움을 받아 상품을 구매하려고 함께 출장을 가게 된 것으로, 승용차로 두세 시간 이동하면서 개인적인 대화를 하는 과정에서도 남자친구에 대한 얘기가 나왔을 수는 있겠으나, 진정인에게 남자친구가 자꾸 바뀐다고 지적할 이유가 없으므로 이러한 발언을 하지 않았다.

2019x. x. xx. 내선 전화로 진정인에게 진정요지의 발언을 한 것은 기억나지 않으나, 당시 진정인의 작업이 제대로 진행되지 않는 부분에 대해 질책성 발언을 한 적이 있다. 201x. x. 초 진정인과 면담할 때 진정요지의 발언으로 디자이너로서 자존심이 상했다고 말한 것은 기억나지만, 당시 진정인이 성적 불쾌감을 느꼈다고 이야기를 했던 것은 아니다.

201x. xx. xx. 디자인실에 전기난로를 켜둔 진정인에게 “아랫도리 따뜻하겠네”라고 말한 것은 기억나지 않고, 그런 말을 하지 않은 것 같다. 201x. xx. 초 ○○ 출장에서 전시장이었

는지, 이동 중에 진정인과 대화를 나눈 것인지 정확하게 기억나지 않지만 진정인이 “나 혼자 산다”라고 대답한 것을 잘 못 들어서 “남자?”라고 되물었던 사실이 있다. 그러나 ‘야한 생각을 하면 머리가 길어진다’는 내용은 이와 별개로 다른 직원들과 대화를 하던 중에 나온 말이었고, 진정인에게 직접적으로 남자 생각을 많이 해서 머리가 길다고 언급하지 않았다.

진정인은 업무 외적인 부분에 대해 언급하는 것 자체를 불쾌하게 여겼던 것으로 생각되는데, 그러한 진정인의 심정과 태도를 인지하지 못하였고 대표이사로서 직원들과 사적 대화를 나누며 권위감을 낮추려고 한 것이었는데, 지금 생각하니 신중하지 못했던 것 같다. ○○ 출장 마지막 날 진정인이 출장기간 동안에 여러 가지로 불쾌했다는 얘기를 해서, 진정인이 어떤 것이 불쾌했는지 모두 헤아릴 수 없지만 힘들었다고 하니 대표이사로서 직원과 잘 풀어보려는 마음에서 사과의 문자를 보냈던 것으로 진정인의 주장에 모두 동의한다는 의미는 아니었다. 또한, 진정인 퇴사 직전인 201x. xx. xx. 직원들에게 일하는 과정에서 불편하게 여겼을 본인의 말이나 행동에 대해 미안하게 생각한다고 언급하였고, 진정인에게도 그동안 힘들게 했다면 미안하다고 말하였다.

3. 관련규정

「국가인권위원회법」 제2조(정의) 라목

성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

4. 인정사실

진정인의 진정서, 제출자료 및 피진정인의 진술서와 전화조사 녹취록 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 ○○○○○에서 201x. x. xx. ~ 201x. xx. xx. 정규직 제품 디자이너로 2년 10개월 정도 근무하였고, 피진정인은 201x. x.부터 위 회사 대표이사로 근무 중이다. ○○○○ ○는 ○○도 소재 홈데코 제품을 유통·제조하는 회사로 설립한 지 00년 되었고, 직원은 00명 정도이며 진정인은 피진정인에게 직·간접적으로 지시를 받아 업무를 처리하였다.

나. 201x. xx. ~ xx. 일자불상경 탕비실에서, 201x. x. x. ○○○ ○○점으로 출장 갔을 때 피진정인이 진정인에게 남자친구에 대해 질문하고 이와 관련된 대화를 나누었다.

다. 201x. x. xx. 12:29 진정인은 대학모임 선후배들과 주고받은 카카오톡 채팅방에서 “나 보고 사장이 방금 전화와서 모라했냐면 나보고 제품보는 눈이 낮고 남자보는 눈은 높네”라고 말하였고, 같은 날 14:37 어머니와 주고받은 카카오톡에서 “엄마 사장이 아까 아침에 나 보고 모래는 줄 알아? 제품 보는 눈은 낮고 남자 보는 눈은 높은 거 아니네”라고 말하였다. 또한, 201x. x. x. 면담에서 진정인은 피진정인의 발언에 대해 부당함을 토로하며 업무와 관련된 부분만 지적해달라고 말하였다.

라. 201x. xx. xx. 12:55 진정인은 대학 선후배들과 주고받은 카카오톡 채팅에서 “나 발사려워서 전기난로 켜놓으니까”, “(피진정인이) 아랫도리가 따듯하겠데”라고 말하였다.

마. 201x. xx. 1. ○○ ○○○ ○○페어 출장에서 피진정인이 진정인에게 관심거리에 대해 물었고 진정인이 “나 혼자 산다”라고 대답하자 피진정인이 “남자?”라고 되물었다. 또한, 201x. xx. x. 18:19 진정인이 남자친구와 주고받은 카카오톡에 “나혼자산다라고 했더니”, “(피진정인이)남자? 또 이러더라”, “그래서 내가 나혼자산다요 나혼자산다 이랬더니”, “(피진정인이)남자??남자? 남자를 좋아해서 머리가 긴거아냐?”라고 말하였고, 201x. xx. x. 09:22 대학 선후배들과 주고받은 카카오톡 채팅에서 “나 ○○갔을 때 사장이 나보고 남자 생각을 많이 하고 관심이 많아서 머리가 긴가봐”라고 말하였다고 하였다.

바. 201x. xx. x. ○○ 출장 마지막 날 공항 식당에서 피진정인과 진정인은 대화를 나누고, 같은 날 19:46 피진정인이 진정인에게 “비행기에서 많이 생각해보니, 내가 잘못된 게 맞고 ○○ 주임이 나에 대해 한 말이 다 옳다고 깨달았어. 일하는 내내 또 출장기간 동안 많이 힘들었을텐데 정말 미안하네. 받은 상처는 돌이킬 수 없지만 잘못을 인정해야 한다는 생각에 문자로 우선 전해. 나중에 직접 얘기할 기회가 있길 바라.”라고 문자를 보냈다.

5. 판단

가. 판단기준

어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동이 행해진 장소 및 근무 상황, 언동의 사실관계 및 지속성 여부와 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았는지, 성적 함의가 있으며 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지를 판단하여야 하며, 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 사람의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 할 것이다.

아울러 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성(gender sensitivity)’을 가지고, 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 충분히 고려하여야 한다.

나. 성희롱 여부

1) 업무 관련성

이 사건 피진정인과 진정인은 직장 대표이사과 직원의 관계에 있었고, 피진정인의 성적 언동이 근무시간 중이나 국내·외 출장 중에 이루어진 것으로 업무 관련성이 인정된다.

2) 성희롱에 해당하는지 여부

위 인정사실에서 보는 바와 같이, 진정인은 피진정인의 발언 당시 지인들이나 어머니와 카카오톡 메시지를 주고받으며 피진정인의 발언을 구체적으로 언급하였고 이에 대한 불쾌감도 표시하였다. 또한, 진정인은 피진정인과의 면담(201x. x. x.)에서 직접 이의제기를 하였으며, OO 출장에서 피진정인이 진정인에게 사과문자(201x. xx. x.)를 보냈고, 사과 문자에는 문자를 보내게 된 정황 등이 담겨 있다. 이를 종합적으로 살펴보면 피진정인이 진정요지의 발언을 하였고, 진정인은 사생활에 대해 원치 않는 표현을 자제해줄 것과 불쾌감을 표현했음이 인정된다.

피진정인은 회사의 대표이사로 직원들과 사적대화를 나누며 권위감을 낮추려고 한 것이었다고 주장하나, “남자친구가 너무 자주 바뀐다”, “제품 보는 눈은 낮고 남자보는 눈은 높은 것 같다”, 난로를 켜둔 진정인에게 특정 신체부위를 언급한 것은 아니지만 “아랫도리 따뜻하겠다”, 진정인의 ‘나혼자산다’라는 답변을 ‘남자’라고 듣고는 여러 차례 되묻고 “남자생각을 많이 하고 남자한테 관심이 많아서 머리가 긴가?”, “야한 생각을 많이 해서 머리가 긴가?”라는 피진정인의 발언들을 살펴보면, 모두 남자(이성) 또는 성적(性的)인 것과 연결시켜 상대방을 남자나 성적인 것에만 관심이 쏠려있는 사람으로 몰아 성적으로 문란하거나 정숙하지 않은 여성이라는 의미를 전달하고 있다. 이러한 발언은 상대방에게 불쾌감을 넘어 성적 수치심·모욕감 등을 야기하기에 충분하고 사적 영역에 대해 부적절하고 불필요한 질문들과 발언을 반복한 것으로, 대표이사와 직원간의 격의 없는 의사소통으로 인정하기 어렵다.

피진정인의 위 발언들이 직장생활에서 반복되고 1년 이상 지속되면서 진정인은 성적 굴욕감, 불쾌감을 물론 인격적인 모욕감도 느꼈을 것이고, 객관적이고 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분한 성적 언동에 해당된다고 판단되므로, 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정하고 있는 성희롱에 해당된다.

또한, 진정인은 위 회사에서 디자이너로 근무하면서 대표이사의 위와 같은 발언으로 심한 정신적 고통을 받아왔고, 피진정인에게 불쾌감을 표현하고 자제해줄 것을 부탁하며 근로환경을 개선해보려고 노력하였으나 피진정인의 발언은 계속되었다. 이로 인해 진정인의 고통은 심화되고 근로환경은 계속 악화되어, 정규직으로 2년 10개월 근무한 진정인은 더 이상 근로를 지속하기 어렵다고 판단하여 퇴사를 결심한바 피진정인이 진정인의 노동권을 침해하는 결과를 초래하였다.

따라서 피진정인은 사업주로서 직원들이 안전한 환경에서 근무하도록 관리감독 책임이 있음에도 성적 언동으로 진정인의 노동권을 침해한바, 진정인의 정신적인 피해에 대한 위로금과 경제적 손실에 대한 손해배상금을 지급하고 향후 유사 사건의 재발방지와 사내 성희롱 예방 등 안전한 일터 구축을 위해 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 필요가 있다.

6. 결론

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

2020. 5. 26.

위원장 정문자

위 원 임성택

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 19진정0489500 통역업무 수행 중 공무원에 의한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.
2. 문화체육관광부장관에게, 피진정인을 주의 조치 할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 201x. x. x.~xx. xx. ○○○○박물관 ○○○○○○과에 국제교류 담당으로 재직하였다. 진정인은 같은 부서 직원의 제안으로 △△△△박물관이 진행하는 ‘201x ○○ ○○ ○ 특별전’ 관련 통역자로 참여하면서 201x. x. xx. ○○대 박물관 직원 2명을 수행하였다. 당시 △△△△박물관측 담당자인 피진정인은 손님과 함께 간 식당에서 “장어가 남자의 스테미너에 좋다”는 내용의 통역을 요구하거나, 이동하는 차량 등에서 “20대에 남자는 몇 명 만나봤어?”, “5명? 그 정도 만나봤나?”, “예전에는 손잡기까지만 해도 3개월이 걸렸는데...”라는 말을 하였다. 잠시 후 ○○ 근처를 지나는 길이었는데 특정 호텔을 가리키며 예전에 집이 멀어 종종 △△ 근처의 호텔을 이용하였는데 이 호텔이 깔끔하다 등의 이야기를 하다가 “□ □인 손님들이 와 짐을 두기 위해 호텔을 빌리고자 하였으나 낮에 오는 손님들이 있어서 대실이 안되더라, 대실이랑 숙박이랑 삼만원이나 차이가 나더라” 등의 이야기를 하였다. 이어서 진정인의 출신학교를 언급하며 “지난번에 ○대에 갔었는데 여자들이 가득하여 음기가 가득 하더라” 등 업무와 무관한 내용을 질문하는 등 성희롱하였다.

2. 진정한 및 피진정한 주장 요지

가. 진정한

1) △△△△박물관의 ‘201× ○○ ○○○ 특별전’ 관련 통역자로 참여하였다. 201×. x. xx. 09:00 ○○역 근처에서 만나기로 약속하여 약속 시간보다 조금 일찍 도착하여 피진정인을 만났다. ○○에서 온 ○○대 손님 부부가 오기 전까지 약간의 사담을 나누다가 ○○도로 이동하기 위해 차량에 탑승하였다.

2) 운전은 피진정인이 하였고, 조수석에는 본인이, 뒷좌석에는 손님 두 분이 앉았다. 손님들에게 이동시간 및 장소에 대한 설명을 통역한 후 피진정인은 본인에게 사적인 내용을 질문하기 시작하였다. 영어는 언제 잘하게 되었는지, ○○에는 왜 가게 되었는지 등 사적인 질문을 너무 많이 하여 뒷좌석 손님이 불편할까봐 신경이 쓰였다. 이후 점심 메뉴를 정하는데 피진정인은 장어 및 돼지고기 등의 선택지를 제시하면서 “장어가 남자의 스테미너에 좋다”는 내용의 통역을 요구하였다. 불편하였으나 업무 중이니 가볍게 넘기려 하였다.

3) 일정을 마치고 돌아가는 길에 더욱 불편한 일이 생겼다. 모두 지쳐 노곤한 상태였고, 피진정인은 계속 사적인 대화를 이어갔는데 피진정인이 계속 운전하여 졸릴 것 같아 대답을 해주고 있었다. ○○에 들어와 ○○○○를 지날 무렵 피진정인이 “20대에 남자는 몇 명 만나봤어?”라고 물어보아 당황하였으나 뜬금 없이 후 “남들 만나듯 만나봤습니다”라고 예의에 벗어나지 않게 대답하였다. 그러자 피진정인은 “5명? 그 정도 만나봤나?”라고 물어 “모른다.”고 상황을 넘어가려 하였다. 피진정인은 20대 때 연애를 해보지 못하였으며 “예전에는 손잡기까지만 3개월이 걸렸는데...”라며 말끝을 흐렸다.

4) 이후 ○○ 근처를 지나면서 ○○○○○호텔을 가리키며 “이 호텔이 깔끔하다, 예전에는 △△에 호텔이 하나밖에 없었다.”면서 과거 자신의 집이 ○○이어서 박물관까지 출퇴근 시간이 많이 걸려 △△근처의 호텔을 종종 이용하였다면서, 예전에 □□인 손님들이 와 짐을 두기 위해 호텔을 빌리고자 하였으나 낮에 오는 손님들이 있어서 대실이 안되더라, 대실이랑 숙박이랑 삼만원이나 차이가 나더라 등의 이야기를 하였다. 그러더니 본인의 출신학교를 언급하며 “지난번에 ○대에 갔는데 여자들이 가득하여 음기가 가득하더라.”라고 말하였다. 듣는 내내 점점 대화의 의도 및 내용이 불편하여 차에서 내리고 싶었으나 업무 중이고, 뒷좌석에 앉은 손님들이 있어 참아야 하였다.

5) 피진정인과 헤어져 집으로 가는 길에 성희롱을 당한 것인지 인지하지 못하였으나 불쾌한 감정을 제어하기 어려워 남자친구와 엄마, 여동생에게 이야기하였는데, 여동생 앞에서는 울기까지 하였다. 다음 날 동료 직원 ○○○에게 상담하였고, 이날 저녁 통역 아르바이트를 소개해 준 △△△선생님에게 전화로 이 내용을 알렸다. 또 x. xx.에 동료직원 ○○○에게도 내용을 알렸다. 다음 날 ○○시청 인권담당관실을 찾아가 신고하려 하였으나 피진정인의 근무처가 문화체육관광부 소속이라는 이유로 접수하지 못하였고, 이후 인권무료법률상담에서 인권위를 소개받아 진정하게 되었다. 정서적으로 힘들어 201x. x. x. ~ x. x. ○○시 ○○센터에서 4회에 걸쳐 상담도 받았다. 피진정인 개인의 사과보다는 재발방지대책이 필요하다고 생각한다.

나. 피진정인

1) 본인은 △△△박물관 ○○○박물관 ○○연구소로, ○○○박물관 전시 및 사무업무를 총괄하고 있다. 201x. x. xx. ○○대 직원 2명과 강화도 답사 시 진정인이 통역요원으로 참여하였다.

2) 우선 본인의 의지와 상관없이 진정인에게 성적 불쾌감을 드린 부분에 대해 사죄드린다. 당시 “영어는 언제 잘하게 되었는지,” “○○에는 왜 가게 되었는지” 등 사적 질문을 한 것은 사실이나, 이는 유창한 영어실력을 높이 평가하고 당일 통역을 잘 부탁한다는 의사표현이었다. □□ 유학을 경험한 본인은 진정인의 ○○유학에 대한 이야기를 통해 같은 유학생 출신으로 소통하고자 한 것이었다.

3) 이번 ○○에서 온 ○○대 박물관 직원 2명은 사전 유물 대여를 위해 본인이 ○○ 출장 중 만난 직원이자 두 사람은 부부 사이인데, 점심에 먹을 음식으로 사전에 현지에서 유명한 장어와 돼지고기 중 선택하게 하였고, ○○대 직원들은 장어를 선택하였다. 현지 주민의 소개로 유명한 장어집에 갔고, “장어는 한국에서 스테미너 음식으로 유명하다”고 통역을 요구한 것이다. 이는 일반적으로 알려진 사실을 전달하고자 한 것이고, ○○대 직원과 진정인도 맛있게 많은 양을 먹었으며, ○○대 직원 중 한 사람은 ○○의 장어와 요리법에 대해서도 소개하였다. 30만원에 가까운 점심 비용도 본인이 개인적으로 부담하였고, 손님을 잘 접대하고자 하는 마음이었다.

4) 일정을 무사히 마치고 편한 마음에 진정인에게 남자친구에 관한 질문을 하였고, 본인의 경험을 통해 결혼 전에 여러 사람을 사귀어 보고 좋은 사람을 결정하는 것이 좋다는 의미로 한 이야기였다. 진정인에게 성적 호기심이나 수치심을 주고자 하는 의도는 전혀 없었고, 조언을 한 것에 지나지 않았다.

5) ○○을 지나는 도중 본인이 머무른 적이 있는 호텔이 보이기에, 예전 경험을 이야기한 것이 전부이다. △△에서 가깝고 시설도 좋고 가격도 저렴해 □□ 손님을 데리고 숙박하려다가 낭패를 본 경험을 운전하면서 이어가는 대화 속에 그냥 나온 이야기이다.

6) 우리나라 풍수에 대해 연구한 경험이 있는 본인은 남성은 양, 여성은 음이라는 관념이 있는데, ○○여대를 갔을 때 터에서 그런 음기를 느꼈다고 설명한 것에 지나지 않는다. ○대출신 진정인에게 모교에 대한 풍수적인 지식을 전달하고자 한 것이 전부이다.

7) 진정인에게 사과 등 원만하게 해결하고 싶다. 본인은 동일 박물관 업계에 종사하는 진정인을 단순한 통역자로 보지 않았고, 통역도 단순 통역이 아닌 민속학 관련 내용이었다. 지금 생각해보니 ‘장어가 스테미너에 좋다’는 것에 대해 진정인이 통역을 주저할 때 본인이 통역을 재요청한 것으로 여겨진다. 일상적인 사람들의 생각을 전달하고자 한 것인데, 진정인은 달리 받아들인 것으로 보인다. 본인의 전공이 사람들의 일상을 연구하는 민속학이어서 그와 관련된 일상적인 언급들을 진정인은 달리 해석한 것으로 생각된다. 그러나 듣는 사람의 마음을 생각하지 않고 본인이 무심코 던진 말에 상처를 입은 점에 대해 반성하고, 앞으로 이 같은 상황이 재발하지 않도록 언행에 조심하고 신중한 자세로 임하겠다.

다. 참고인

1) ○○○

201x. x. xx. 17:00경 해당 사건과 관련하여 보고를 받은 바, 진정인이 휴일(x. xx.)에 △△ 박물관 통역업무 아르바이트를 하였는데, 당시 동행하였던 피진정인에게 성희롱을 당하였다는 내용이었다. 이후 본인이 참가하였던 성희롱 예방교육 강사에게 연락하여 상의한 후 다음 날 진정인과 동행하여 ○○시청 인권담당관실 담당자와 면담하였다.

면담 결과 △△△△박물관은 문화체육관광부 소속으로, ○○시에서 처리할 수 없다며 인

권위를 안내받았다. 당시 진정인은 자세한 상황을 물어볼 수 없을 정도로 정신적인 충격이 심해 보였고, 이후 x. xx. ○○○와 국제전시 임시 개막과 x. xx. 본 개막으로 진정인이 많이 바빠 진정 제기가 늦어졌다.

2) △△△

201x. x. x. 진정인과 처음 알게 되었는데, 같은 해 x. xx. △△△△박물관 직원으로부터 통역 아르바이트(1일)를 할 수 있는 통역자를 추천해달라는 요청을 받아 진정인의 의사 확인 후 △△△△박물관 직원에게 진정인의 연락처를 전달하였다.

x. xx. 22:00경 진정인으로부터 전화를 받았다. 통화 내용은 업무수행 중 피진정인으로부터 성적 수치심을 느끼는 언행을 들었는데, 혹시 직장이나 본인에게 피해가 될 수도 있을 것 같아 바로 이야기하지 못하였다며 울면서 통화하였다. 다음 날 진정인과 이 문제에 대해 상의하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인, 참고인들의 진술, 진정인이 제출한 카카오톡 메시지 캡처화면 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 201x. x. x.~201x. xx. xx. ○○시 소속의 ○○○○박물관 ○○○○○○과에 계약직 연구원으로 근무하였고, 피진정인은 문화체육관광부 소속 △△△△박물관 ○○○ 박물관 ○○연구관으로 재직 중인 공무원이다.

나. 진정인은 같은 부서 직원의 제안으로 △△△△박물관이 준비하는 ‘201x ○○ ○○○ 특별전’ 관련 통역자로 참여하여, 201x. x. xx. 피진정인, ○○에서 방문한 ○○대 박물관 직원 2명과 함께 ○○도로 답사를 갔다.

다. 답사 당일 진정인 등 일행은 피진정인이 운전하는 차량으로 이동하였는데, 조수석에는 진정인이 앉았고, 손님들은 뒷좌석에 자리하였다.

라. 답사 당일 점심메뉴와 관련하여 장어에 관한 구체적 통역 내용에서 진정인과 피진정인의 표현은 일치하지 않으나, 피진정인이 진정인에게 ‘장어가 스테미너 음식’이라는 내용의 통역을 요구하였고, 답사에서 돌아오는 차량에서 20대에 남자는 몇 명 만나봤는지 등을 묻고, 호텔 대실과 관련한 이야기, ○○여대에 음기가 가득하다는 이야기를 하였다.

마. 진정인이 답사 당일 피진정인과 헤어진 후 남자친구에게 카카오톡 메시지에는 “오늘 남자 학예연구관 한 명이랑 ○○인 부부 이렇게 다닌건데/ 그 연구관이라는 사람이 종일 나에게 꼬치꼬치 물어봐서 그냥 우리나라 통상 아저씨라고 생각하고 있었는데/ 도착할 때 다해서는/ 20대에 남자 몇 명 만나봤냐/ 5명 만났냐/ 나뻐 손잡으려면 3개월이나 걸렸다/ 그러더니 △△ 지나는데 호텔 얘기를 시작하는거야/ 여기 호텔 하나밖에 없었는데/ 엄청 많이 생겼다/ 내가 머물러 봤는데 깔끔하더라/ 내가 □□인 손님 짐 두려고 한번 아침에 입실하려고 했는데/ 낮에 오는 손님들 있어서 대실이 안되더라/ 대실이란 숙박이란 삼만원이나 차이가 나더라/ 내가 이걸 어떻게 받아들여야 하지?”라는 내용이 있다.

바. 진정인은 답사 당일 겪은 일에 대해 남자친구, 어머니, 여동생에게 알렸고, 다음 날 참고인 2에게도 피해 사실을 알렸다. 진정인은 또 이 사건으로 인해 정서적으로 힘들어 201x. x. x.~x. x. ○○시 ○○센터에서 4회에 걸쳐 상담을 받았다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」제2조 제3호 라목은 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 경우를 성희롱으로 규정하고 있다.

나. 업무 관련성 여부

진정인은 ○○시 소속 ○○○○박물관, 피진정인은 문화체육관광부 소속 △△△△박물관으로 두 사람의 소속기관은 다르지만, 이 진정의 원인이 된 사실은 피진정인이 담당하는 ‘201x. x. ○○ ○○○ 특별전’과 관련하여 통역업무를 하는 과정에 발생한바, 업무 연관성이 있다.

나. 피진정인의 행위가 성희롱인지 여부

진정인이 201x. x. xx. 답사 일정 이후 남자친구에게 보낸 카카오톡 메시지 등을 볼 때 진정인의 주장은 사실로 인정되고, 피진정인도 이와 같은 발언을 한 사실이 있음을 인정하나 성적 의도가 있었던 것은 아니라고 주장한다.

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등의 구체적 사정, 일반적이고도 평균적인 사람의 관점에서도 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.

이 사건에서 진정인은 비록 하루 일정이더라도 다른 기관의 요청에 따라 외국에서 방문한 손님들을 상대로 통역을 담당하게 되었고, 처음 만난 피진정인은 중간 관리자급으로, 공무원 경험이 짧은 진정인으로서 어렵고 긴장되는 자리였을 것이다. 그런데, 만난 직후부터 피진정인은 진정인에게 업무와 무관한 사적인 질문을 계속하여 진정인은 처음에는 한국말을 모르는 손님들이 불쾌할까봐 신경이 쓰였다가, “20대에 남자는 몇 명 만나봤어?” “5명? 그 정도 만나봤나?” “예전에는 손잡기까지만 3개월이 걸렸는데...” 등의 발언을 듣고는 불쾌함을 넘어 성적 굴욕감을 느껴 여동생에게 그날 겪은 일을 얘기하며 울기까지 하였다.

진정요지와 같은 피진정인의 발언은 업무관계에서 일반적으로 나누는 대화 내용이라고 보기 어렵고, 특히 업무와 무관한 이성 관계에 대한 질문이나 호텔 대실과 관련한 이야기, 음기가 가득하다는 발언 등은 성적 언동으로서 진정인을 동등한 업무상 파트너로 인정하기보다는 이성으로 바라보는 인식을 드러낸 것으로 보인다. 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인은 4회에 걸쳐 상담을 받는 등 정서적으로 고통을 받았고, 이는 진정인의 고용환경을 악화시켰다. 이처럼 피진정인의 행위는 진정인의 의사에 반하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 한바, 성희롱에 해당한다.

다. 소결

피진정인은 공무원으로서 일반인보다 높은 수준의 성희롱 행위 금지 의무 등이 있음에도

처음 본 타기관의 직원에게 이와 같은 성희롱을 한바, 인식 개선을 위한 특별인권교육을 수
강할 것과 문화체육관광부장관에게 피진정인을 주의 조치할 것을 권고할 필요가 있다고 판
단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 주문과 같
이 결정한다.

2020. 7. 2.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 18진정0858400 대사관 상사에 의한 외국인 직원 성희롱 등
진 정 인 ○○ ○○○(○○○ ○○○○○○)
피진정인 1. ○○○
2. 외교부장관

주 문

1. 피진정인 1에게, 성희롱에 대한 책임으로 진정인에게 1,200만원을 지급할 것을 권고합니다.
2. 피진정인 2에게, 재외공관에서의 성희롱 발생 시 조사 및 구제에 대한 공정성을 담보할 수 있는 매뉴얼을 마련할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

가. 피진정인 1의 성희롱

이 사건 당시 진정인은 ○○○○○대한민국 대사관(이하 ‘대사관’이라 한다)에서 근무하는 ○○○○ 국적의 직원이고, 피진정인 1은 같은 대사관의 참사관 겸 영사였다.

201×년 ××월경 진정인은 대사관 내 피진정인 1의 사무실에서 피진정인 1의 책상 옆에 서서 컴퓨터 작업을 도와주고 있었는데, 피진정인 1이 뒤에서 진정인의 엉덩이를 움켜쥐고 “(영어로) 성희롱?”이라고 말하였다. 또한 이 사건 이후 같은 달 오전에 대사관 11층 승강기에서 내리면서 진정인의 허리 벨트와 배를 만졌고, 동시에 성기도 움켜쥐었다. 이후 201×. ×. ×.경 대사관 내 직원을 관리하는 담당 직원인 참고인 1에게 이에 대해 알려 피진정인 1이

진정인에게 비공식적으로 사과하였는데, 201x. xx. xx. 피진정인 1은 또다시 진정인의 가슴을 더듬었다.

나. 피진정인 2의 피해자 보호 미흡

대사관에서 진정인을 위한 보호조치가 없던 상황에서 201x. xx. xx. 반복하여 사건이 발생하여, 대사관에 구두와 서면으로 알렸으나 추가 조치가 없었고, 분리 조치 또한 제대로 되지 않았다.

진정인은 201x. xx. xx.부터 201x. x. xx.까지 미리 계획되어 있던 휴가를 사용하고 201x. x. xx. 휴가에서 복귀한 후에도 피진정인 1과 계속 근무할 수밖에 없어 정신적 외상을 입었다. 201x. x. xx.에는 참고인 1에게 도저히 견딜 수 없는 상태라고 말하였고, 진단서도 제출하였음에도 대사관측은 특별휴가나 병가를 허가할 수 없다고 하면서, 201x. x. xx.부터 x. x.까지 초과근무 보상 차원의 대체 휴가를 승인받아 주겠다고 하였다. 이는 불공정하였지만 다른 선택이 없었다.

본인이 이 사건으로 휴가를 사용하였을 때, 참고인 2는 업무 독촉을 하는 등 부당한 대우를 하였으며, 분리 조치, 휴가처리, 의료비용 등 제대로 된 지원을 받지 못하였다. 외상 후 스트레스 진단을 받는 등 건강이 좋지 않아 현재도 계속 치료를 받고 있고, 근무 환경 또한 악화되었다. 게다가 병행하던 학업도 중단하게 되어 손실이 크다.

이러한 진정인의 피해는 피진정인 2가 이 사건 처리를 제대로 관리·감독하지 않아 발생한 것으로 이에 대한 개선과 금전적 보상을 원한다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인 1

1) 201x. xx.경 진정인이 참고인 1에게 보낸 이메일에서 본인이 사무실에서 진정인의 엉덩이를, 엘리베이터 앞에서 배와 벨트를 만지는 등 성희롱을 하였다고 문제를 제기하였다. 참고인 1이 진정인이 문제제기한 이메일을 보여주면서 본인에게 해명을 요청하였고, 진정인 동의하에 면담을 하게 되었다. 당시 본인은 어떤 근거로 그렇게 말하는지 묻고, 성추행 주장에 대해서는 인정할 수도 없으며 이런 주장에 대해 참을 수도 없다고 말하였다. 진정인은 이러한 본인의 주장에 대해 반박하지 않는 등 수용하는 태도여서 3~5분 만에 면담이 종료되었다. 서로의 관계 회복을 위해 미안하다고 한 것이지 성추행에 대한 사과는 아니었다.

이후 평상시처럼 지냈는데, 4주 정도 이후에 다시 진정인의 가슴을 친 일을 성추행이라고 하며 2차로 문제 삼았다.

2) 위 사건 발생 후, 대사관 휴게실(대사 비서실과 연결되어 있고, 커피나 점심 등을 먹을 수 있는 공간)에서 우연히 진정인을 만나 대화를 하면서 비서실 쪽으로 이동하던 중에, 진정인과 본인은 50cm 내외의 거리에서 마주보며 서 있었고 비서실 바로 옆에서 대화를 하고 헤어졌다. 이후 참고인 1이 다시 본인의 방으로 들어와 본인이 진정인의 가슴을 주물렀다며 진정인이 2차 성추행을 주장한다고 하였다. 너무 어이가 없어서 “대화중에 우연히 나도 모르게 가슴을 쳤는데 그것도 성추행이냐”고 격하게 반응하였다. 진정인과 대화를 하던 중 박장대소하며 진정인의 가슴을 친 것을 진정인은 주물렀다고 주장하는 것이다.

3) 이후 진정인은 1차 성추행도 인정하라고 요구하였고, 본인은 하지 않은 것을 어떻게 인정할 수 있을지 고민이 되었다. 그렇다고 이것을 인정하지 않으면 가슴을 친 것을 주물렀다고 하면서 일을 크게 만들 것 같았고, 이렇게 사실을 왜곡하는 진정인에게 공포감을 느끼게 되었다.

당시 대사도 없는 상황 속에 심한 스트레스를 받으면서 고민하다가 1차 문제에 대해 인정하는 이메일을 작성하였고, 처음으로 진정인에게 사과하게 되었다. 진정인의 주장을 톤 다운하는 선에서 행위를 인정하는 이메일을 쓰게 되었는데, 이것이 현재 엄청난 족쇄가 되어 버렸다.

201x. x. 진정인이 허리벨트, 배, 가슴 접촉 건에 대해 ○○○○ 경찰에 신고한 것으로 알고 있고, 언론에서도 비슷하게 3건으로 보도하였다. 그런데 x월에 진정인이 대사관에 돈을 요구하면서는 성기부분을 추가하였다. 성기 접촉 건은 크게 처벌 받는 사안인데 왜 이 부분을 제외하고 경찰에 신고한 후 대사관에는 돈을 요구하며 이 부분을 추가하였는지 의문이다.

4) 이 문제를 대사관과 외교부 본부는 협의하면서 처리하였고, 결과적으로 201x. x. 대사 명의의 엄중한 경고를 받았다. 이후 201x. x. 중순경 △△△△대한민국대사관에 부임하였다. △△△ 전출은 이미 정해져 있던 것이다.

201x. xx. 다시 진정인이 감사실에 제보하였을 때, 본인은 상기 진술내용과 비슷하게 감사관실에 소명하였으며, 3개월 조사 후 1개월 감봉 조치되었다.

5) 202x. x.경 대사관에서는 본인과 상의 없이 진정인과 중재를 추진하였고, 본인에게 사과문 작성을 요청하였으나 본인은 억울한 사과문을 작성하는 것과 정부 예산으로 진정인에게 돈을 지급하는 것에 대해 강력하게 반대하였다. 본인이 죄를 지었으면 본인이 벌을 받고 변상하면 될 일인데, 국민세금이 이렇게 쓰여야 하냐고 강하게 반대하였지만 대사관의 입장을 무시하기 어려워서 사과문을 보냈다. 이후 중재결과를 기다리고 있었는데, ‘○○○○○○(○○ 소재)’에는 본인의 사진과 신상이 공개되고, 감봉 1월 처분, 참고인 1이 진정인에게 전달한 이메일 내용 등 구체적인 내용이 포함되어 보도된 후 중재가 중단되었다.

본인은 성추행이라는 불명예스러운 누명을 쓴 자체로 고통을 느껴야하였고, 가족도 엄청난 고통을 받고 있다. 인권위에서 본인의 억울함이 풀리지 않는다면 인생의 큰 위기를 맞이할 것 같다.

다. 피진정인 2

1) 이 사건 처리 경과

가) 대사관은 201x. xx. xx. 진정인에게 사건을 신고받은 후, 피진정인 1이 ○○○○으로 전출될 때까지 2개월간 진정인에게 특별휴가를 부여하였으며, 피진정인 1에게 강제 휴가명령을 통해 최대한 분리 조치하였다. 또한 대사관 고충담당관은 진정인과 수시로 면담하고 전문의 상담 등을 적극 권유하였고, 진정인도 분리 조치, 특별휴가를 요청하였다.

나) 진정인은 피진정인 1이 전출된 이후, 아무런 문제 제기를 하지 않다가 201x. xx. xx.에 서 xx. xx.경 대사관에 한국의 구제기관을 문의하고, “충분히 쉬지 못했다.”고 하면서 특별휴가 2일과 “201x년 계약서상 연가 8일을 사용하지 못했다.”면서 연가 8일을 요구하였다. 진정인은 201x년에 사용하지 못한 8일의 연가 대신 무급휴가 14일을 가겠다는 서한을 제출하여

이미 사용한 상태였다. 대사관은 국가인권위원회와 고용노동부를 안내하고, 휴가 주장에 대해서는 진정인이 제출한 서한을 보여주자 진정인이 문제제기하지 않았다.

다) 201x. x. xx. 진정인은 201x. x. xx.부터 x. xx.까지 개인연가를 다녀온 후 스트레스로 휴가를 잘 보내지 못하였다며 특별휴가를 요구하고, 신임 고충상담원에게 201x년에 사용하지 못한 연가 8일을 사용할 수 있도록 해달라고 요구하였다.

라) 201x. x. x. 진정인은 외교부 본부 성희롱 피해담당관 연락처와 ○○○○와 한국의 구 제철차를 문의하여 여성가족부, 고용노동부, 영문 홈페이지와 대사관 자문변호사를 통해 ○○○○ 관련 제도(공영보험 ○○○○)를 파악하여 안내하였다.

마) 201x. x. xx. 진정인은 고충상담원에게 201x년에도 특별 유급휴가를 부여해 줄 것을 요청하고, 성희롱에 따른 정신적 스트레스로 병원에 자주 가야 할 것 같다고 하여, 당시 고충상담원은 진료를 최대한 보장해 주겠다고 답변하였다.

바) 201x. x. x.부터 현재까지 진단서를 제출하고 장기 병가 중이다. 진정인은 사건 발생(201x. xx. xx.) 이후 201x. x. xx.(1년 6개월간)까지 총 81일의 휴가를 사용하였다.

기간	연가	병가	무급휴가	경조사	일수	비고
1x.xx.xx. ~1x.x.xx.	20.5 (대체휴가 7일)	5	2(병가)	5	32.5	조퇴 5시간 별도
1x.x.x. ~1x.x.xx	20.8 (특별유급휴가1일)	4.6	16(휴가) 6(병가)	1	48.4	조퇴 1시간 별도
1x.x.x.~	7월 8일부터 병가 중					

※ ○○○○ 법령은 근로자에게 연간 유급연가 20일, 유급병가 5일 보장(연차와 무관)

2) 관련 의견

가) 대사관은 사건 직후 피해자-가해자 분리 등 초동조치는 물론, 휴가 및 병원 진료의 최대 보장, 진정인의 면담 요청에 대한 성실한 대응 등 진정인의 회복을 위한 가능한 조치를 다하고 있다. 위와 같이 진정인이 연간 법정 휴가를 모두 사용할 수 있도록 하고 있을 뿐 아니라, 유급휴가 소진 이후에는 주재국에서도 고용주와의 협의 하에 예외적으로만 인정하도

록 되어 있는 무급휴가를 진정인이 신청하는 대로 허용 중이다. 또한, 진정인은 주재국 공휴일에 맞추어 징검다리 휴가를 지속적으로 신청하였는바, 이에 대해서도 대사관은 휴식권 보장 차원에서 모두 인정하였다.

나) 진정인은 한동안(201x. x.~201x. xx.) 당관에 특별한 문제제기를 하지 않다가 201x년 초반 이후 스트레스 등을 이유로 특별휴가 부여(대사관) 및 구제 조치(○○ 본부)를 강하게 요청하고 있는 상황이다. 대사관(고충담당관)이 사건 발생 직후부터 201x년 말까지 여러 차례 정신과 전문의 상담 등을 권유하였음에도 불구하고 진정인은 이를 심각하게 받아들이지 않았던 것으로 파악된다. 또한, ○○○○ 법에 따라 사건 발생 후 주재국 고용부(90일 이내)와 주재국 인권위원회(1년 이내)에 이 건을 제기할 수 있었음에도 불구하고 별다른 조치를 하지 않은 점도 감안할 필요가 있다.

다) 진정인은 과거에도 특별휴가를 요청하곤 하였는바, 고충담당관이 바뀔 때마다 전임자가 담당할 시기에 특별 유급휴가를 제대로 받지 못하였다면서 수차례 재검토를 요청한 바 있다. 이외에도, 본인이 초과근무에 대한 보상을 받지 못하였다면서 과거 기록에 대한 전면 재검토를 요청하거나, 소진하지 못한 병가가 20일치 남아 있다면서 올해에만 병가를 추가로 20일 부여할 것을 요구하였다.

라) 일반적 성희롱 사건의 경우, 성희롱 피해자에 대한 특별휴가 규정이 없어 필요한 경우 병가 사용을 권하고 있다.

마) 진정인의 계약서상 성과평가 연속 2회 최하등급 시 계약을 해지하게 되어 있는데 진정인이 직원 성과평가에서 최근까지 연속 4회 최하등급을 받았음에도 불구하고, 대사관은 진정인이 개선 의지를 표명함에 따라 201x. x. xx. 계약을 1년간 재연장하였다.

라. 참고인

1) ○○○

201x. xx. 진정인의 이메일을 받고, 피진정인 1의 사무실을 방문하여 구두로 이에 대해 알린 후 서면으로 소명서를 제출하라고 하였다. 당시 피진정인 1은 “(영덩이를 친 행위와 관련하여) 의도는 없었고 장난이었는데, 문화적 차이 때문에 그런 것 같다”고 하였고, 가슴부위

를 더듬은 적 없으며 기억에도 없다고 하였다. ‘성기 부위 접촉’과 관련하여서는 처음 듣는 이야기이다. 이 사건 당시에 진정인은 이러한 주장을 한 사실이 없다.

피진정인 1이 영덩이와 배 부위를 쳤다는 것은 부인하지 않았고, 진정인이 발생 날짜를 특정해 주지 않았기 때문에 CCTV를 확인할 생각을 하지 못하였다. 가슴 부위 건도 서로 주장이 달랐지만 진정인도 CCTV를 확인해 달라고 요청하지 않아서 생각을 못 하였다.

진정인이 불안감이 있어서 전문가 상담을 받으라고 하였고, 대사관 인사위원회 결정 후에도 결과가 만족스럽지 않으면 ○○○○인권위원회나 여성가족부, 고용노동부, 정신적 피해 보상 소송 등을 통해 절차를 진행할 수 있다고도 알려주었으며, 진정인의 진단서는 모두 인정하여서 병원에 갈 수 있도록 하였고, 휴가도 다 사용하게 해주었다.

대사관에서 이 사건을 조사하는 과정에서 피진정인 1이 진정인에게 전화로 업무를 지시하는 일이 발생하여, 본인이 피진정인 1에게 경고한 사실이 있다.

진정인이 “참고인 2가 본인이 이 사건으로 휴가 중인데 문자로 업무 지시를 했다.”고 항의한 적이 있어서 진정인에게 연락을 받은 당일에 참고인 2에게 가서 상황을 설명하고 연락하지 말라고 한 사실이 있다.

2) □□□

진정인이 사무실에 없어서 문자로 업무 처리를 요청하였던 것인데, 당시 진정인이 이 사건으로 휴가를 갔다는 것을 몰랐던 상황이었다. 본인이 문자를 보낸 것을 진정인이 참고인 1에게 전달하여 참고인 1이 본인에게 와서 다른 설명 없이 진정인이 휴가 중이라고 하여 그대로 마무리되었다.

이후 대사관에서 피진정인 1을 제외한 직원들에게 참고인 1이 이 사건에 대해 설명하였고, 이에 대해 인사위원회 위원으로 조치 등에 대해 논의하게 되었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인과 피진정인들, 참고인의 진술서와 전화조사보고서, 진정인 의료관련 자료, 피진정인 2가 제출한 감사 및 징계, 질의회신 등 답변 자료, 진정인 복무기록 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 대한민국 재외공관에는 공관의 종류에 따라 특명전권대사·대사·총영사 및 영사 등의 공관의 장을 두고, 대사관에 근무하는 외무공무원은 3등서기관, 2등서기관, 1등서기관, 참사관, 공사, 대사로 직급이 구분되며, 총영사관에는 총영사 외 부총영사·영사 또는 부영사를 둔다. 또한 외무공무원은 직무등급과 함께 담당 업무, 인적 구성, 공관 규모 등에 따라 대외직명이 결정된다.

나. 피진정인 1은 ○○○○○대한민국대사관에서 201x. x.부터 201x. x. xx.까지 참사관 겸 영사로 근무하였으며, 201x. x. xx. ○○○○○대한민국대사관으로 전출되어 공사참사관 겸 총영사로 근무 중이다. 직무등급은 8등급으로 일반직공무원 4급 또는 3급에 해당하며, 이 사건 발생 시부터 현재까지 변동 사항은 없다.

다. 진정인은 ○○○○ 국적자로 200x. x. xx.부터 현재까지 ○○○○○대한민국대사관 행정직원으로 근무 중이며, 1년 단위로 근로계약을 갱신하고 있다. 201x. x.에 1년 간 근로계약을 갱신한 후, 201x. x.에도 1년간 근로계약을 연장(201x. x. x.~ 202x. x. x.)하였다.

라. ○○○○ ○○○에 소재한 대한민국대사관에는 이 사건 당시 직원 9명이 근무(공무원 5명, 행정직원 4명)하였고, 진정인이 유일한 외국인이었다.

마. 대사관 사무실 구조를 보면, 피진정인 1과 진정인 사무실 사이에 회의실 1개, 직원 3명의 사무실이 위치하고 있고, 진정인과 피진정인 1의 사무실은 양 끝에 위치하고 있다.

바. 이 사건 당시 대사관 고충담당자는 참고인 1이었으며, 201x. x.부터는 2등서기관 ○○ ○이 담당하였다.

사. 진정인은 참고인 1에게 201x. xx. x. 이메일로 진정요지와 같은 내용을 알렸다. 대사관은 자체적으로 조사하였고, 201x. x. xx. 대사관 인사위원회에서는 피진정인 1에게 경고조치, 진정인 특별휴가 조치를 결정하였다. 피진정인 1은 201x. x. x.부터 x. xx.까지 18일간 강제휴

가 및 출장으로 사무실 근무를 하지 않다가 201x. x. xx. ○○○으로 전출되었다.

아. 대사관 내 성희롱 조사 및 처리 규정은 존재하지 않으며, 대사관 자체 인사위원회는 위원장이 대사, 위원은 공관원 2명(참고인 2, ○○○), 간사는 참고인 1이 담당하였으며, 피진정인 1을 제외한 공관원 모두 인사위원회 위원으로 구성되었다.

자. 201x. xx. xx. 진정인은 특별감사를 위해 대사관에 방문한 피진정인 2 소속 감사관에게 이 사건을 신고하였다. 피진정인 2는 조사를 진행하여 201x. x. xx. 대사관에 대하여 기관 경고하고, 201x. x. xx. 피진정인 1에게 감봉 1월 조치한 후, 201x. x. xx. 진정인에게 피진정인 1의 징계 결과를 통지하였다.

차. 이 사건 외교공무원징계위원회 내부위원은 위원장인 제1차관을 포함하여 기획조정실장, 차관보, 의전장으로 총 4명, 외부위원은 파견검사, 전△△△△대사로 총 2명으로 구성되었으며, 파견검사는 여성이고 그 외 남성이다.

카. 진정인은 201x. xx. xx.부터 201x. x. xx.까지 23일간 연가, 대체휴무, ○○○○ 연휴 등으로 사무실에서 근무를 하지 않았고, 201x. x. xx.부터 x. xx.까지 4일간 피진정인 1과 같이 근무한 사실이 있다.

타. 진정인은 201x. x. xx.부터 x. xx.까지 13일간 대체휴무, 휴일, 특별휴가를 사용하였으며, 201x. x.부터 201x. x.까지 병가 10회, 무급휴가 15회, 연가 20.5회(외출, 조퇴 제외)를 사용하였고, 201x. x.부터 201x. x.까지 ○○○(○○○○공영보험) 진단서를 제출한 후 무급병가 6일, 201x. x.부터 202x. x.까지, 약 10개월 간 유급병가를 사용하였으며, 202x. x. xx.부터 다시 진단서를 제출하고 무급병가 중이다.

파. 대사관 조사나 피진정인 2 감사관에 의한 조사 과정에서 CCTV 영상이 확보되지 않았다.

하. 진정인은 대사관(201x. xx. x.), 외교부 감사관실(201x. xx. xx.), 위원회에 진정할 당시(201x. xx. xx.)에는 성기 접촉과 관련한 주장이 없었으나, 201x. x. xx. 위원회에 ‘피진정인 1이 진정인의 성기를 잡았다.’고 처음 주장하였다.

거. 201x. x.경 피진정인 1이 대사관에 제출한 서면 소명서에는 “요즘 세상은 매우 조심스

럽게 처신해야 한다. 왜냐면 한국에서는 이성간에도 내가 당신의 엉덩이를 이처럼 툭 친다면 성희롱에 해당하니까 라고 하였습니다.” “당시 나는 내 의자에 앉아 있었고, ○○ ○○○씨가 내 옆과 뒤 사이의 위치에 있었기에 엉덩이를 쳤다는 표현이 상황적으로 맞습니다.”, “○ ○○○씨가 평소 십종 경기를 한다고 자주 자랑하였는데, 그날따라 ○○ ○○○씨의 배가 조금 나와 보였습니다. 그래서 농담 삼아 그렇게 운동을 좋아하고 운동을 열심히 하는 사람이 똥배가 나오면 되냐고 하면서 배가 나왔다는 것을 강조하기 위해 배를 툭툭 쳤던 기억은 있습니다.”, “대화를 즐겁게 하면서 내가 오버액션으로 서로의 의견이 부합한다는 취지에서 맞장구를 친다는 의미로 ○○ ○○○씨의 가슴을 두 손으로 탁 쳤던 기억이 있습니다. 주무르는 행동은 아니었습니다.”라고 기재되어 있다.

너. 피진정인 1은 피진정인 2 감사 과정에서, 진정인이 피해 사실을 최초 주장하였던 201x. xx. 당시에는 신체접촉을 인정(진정인은 엉덩이를 잡았다고 주장한 반면 진정인은 툭 쳤다고 주장)하면서 진정인에게 사과하였으나, 201x. xx. 외교부 감사 조사시에는 엉덩이 등 접촉 사실을 인정한 것은 진정인이 피해 사실을 강력히 주장하였기 때문에 신체 접촉한 사실을 전제로 사과하였다고 진술하였다. 이후 자신도 모르게 진정인의 가슴을 접촉한 것은 잘못임을 인정하면서도 성희롱이 될 수 있다는 인식은 없었다고 주장하였다.

더. 진정인은 201x. x. x. ○○○(○○○○ 공영보험)로부터 “직장 내 성적학대로 외상후 스트레스 장애가 인정되어 치료사와 4회의 절차를 진행한다.”는 내용의 청구승인서를 발급받았고, 202x. x. xx. ○○○ ○○○○○○○○ 병원 정신과 의사 ○○○ ○○○○○○로부터 “직장 내 성추행으로 인한 외상후 스트레스 증후군이 진단되어 3개월간 직무정지를 요한다.”는 진단서를 발급받았으며, 총 의료비는 70,781.91 ○○○○ 달러라는 확인서를 제출하였다.

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 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다. 아울러 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성(gender sensibility)'을 가지고, 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 충분히 고려하여야 한다.

나. 조사대상 해당 여부

1) 이 사건은 ○○○○ ○○○○에 소재한 대한민국 대사관에서 발생한 사건이고, 진정인은 ○○○○ 국적자이어서 「국가인권위원회법」 제4조(적용범위)에 '대한민국 영역에 있는 외국인'에 해당하는지를 살펴볼 때, 여기에서의 '영역'은 영토의 개념이 아니라 '관할권'의 개념으로 해석하여, 외국에 위치한 대한민국의 국가기관에 의한 인권을 침해당한 경우도 위원회의 업무관할에 속한다고 할 것이므로 적용범위에 해당된다.

2) 이 사건은 진정 원인이 된 사실이 201x. xx.경 발생하였고, 위원회에 201x. xx. xx. 진정 접수하여, 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 약 1년이 된 시점에 진정한 경우이다. 그러나 이후 201x. xx. xx. 또 다른 행위가 발생하였고, 진정요지 나항은 현재까지 지속되고 있다고 진정인이 주장하므로 조사대상에 해당한다.

다. 진정요지 가항(피진정인 1의 성희롱 여부)

1) 업무 관련성

피진정인 1은 대사관 참사관 및 영사이고, 진정인은 같은 대사관 행정직원이며 진정인은 피진정인 1의 업무 지시를 받는 관계인 점, 피진정인 1의 성적 언동이 근무시간 내 진정인과 업무를 하던 중 발생한 사건으로 업무 관련성이 인정된다.

2) 피진정인 1이 성적 언동을 하였는지 여부

피진정인 1은 진정인의 엉덩이, 배 부위를 접촉한 사실이 없고, 가슴 부분은 박장대소하며 웃는 와중에 친 것으로 성적 언동이 아니라고 주장하며, 성기 접촉과 관련하여서도 전면 부인하고 있다.

그러나 인정사실 거항과 같이 이 사건 발생 직후 피진정인 1이 대사관에 제출한 서면 소명서에서 피진정인 1은 엉덩이와 배 부위를 접촉하였던 상황을 구체적으로 진술하고 있고, 가슴 부위를 쳤다는 상황 또한 설명하고 있다. 참고인 1 또한 진정인의 신고 직후, 피진정인 1이 진정인의 엉덩이와 배 부위의 신체접촉에 대해서는 인정하고 있었다고 진술하고 있어서 위 소명서 내용을 뒷받침하고 있다.

따라서, 피진정인 1의 행위에 대해서 진정인의 주장이 일관되고 구체적이라는 측면에서 상대적으로 신빙성이 있다고 보이고, 피진정인 1이 대사관 소명서에서 진정인에 대한 신체접촉을 인정한 점으로 보아, 피진정인 1의 언동은 성적 언동에 해당하여 성희롱으로 인정된다.

다만, 201x. x.경 진정인이 성기 부위 접촉과 관련하여 추가로 주장한 점과 관련하여, 당시 수치스러운 마음에 사건 발생 직후 성기 관련 언급을 하지 못하였다고 하는 점을 인정하더라도 사건 발생 후 상당히 시일이 지난 시점에 이러한 주장을 하여 진정인의 주장이 사실이라고 인정할만한 증거를 확보하기 어렵다.

라. 진정요지 나항(피진정인 2의 보호조치 미흡)

진정인은 피진정인 2가 분리 조치, 휴가 사용 및 의료지원 등이 미흡하였고, 피진정인 1에 대한 처분(승진), 동료직원의 괴롭힘 등이 부당하다고 주장하고 있다.

인정사실 사항 및 아항과 같이 대사관은 사건 신고 후 1개월 이내에 일정한 조치를 하였고, 이 과정에서 고충상담원인 참고인 1과 대면, 전화, 이메일 등으로 다수의 소통을 하였던 점, 201x. xx. xx. 신고 이후 감사실 조사를 통해 대사관에 대한 경고 및 피진정인 1에게 징계조치를 한 점, 인정사실 나항과 같이 피진정인 1이 승진 조치되었다고 보기 어려운 점, 인정사실 타항과 같이 진정인에게 상당한 휴가를 부여한 점 등을 볼 때, 피진정인 2가 성희롱 사건을 처리하는 과정에 절차상 문제가 있었다고 인정하기는 어렵다.

그러나 인정사실 카항과 같이 진정인이 휴가에서 복귀한 직후 일정 기간 피진정인 1과 같은 공간에서 근무하였던 점, 사건 발생 초반에 휴가 사용과 의료 지원에서도 원활하지 않았던 점, 피진정인 1이 진정인에게 연락하여 업무 지시를 하는 등 실질적 분리 조치가 되지 않았던 점 등으로 인해 성희롱 피해자인 진정인은 보호받지 못하고 있다고 느꼈을 것이다.

게다가 인정사실 아항과 같이 피진정인 1을 상급자로 둔 대사관 공관원들이 인사위원회 위원으로 구성되어 이 사건을 처리할 수밖에 없었던 상황은 결과와 상관없이 공정성에 의문이 제기될 수 있고, 이는 성희롱 피해자인 진정인에게 매우 불리하게 작용될 우려도 상당하다.

결과적으로 대사관 인사위원회에서 피진정인 1은 ‘경고’ 조치만을 받았으며, 진정인은 이를 정당한 조치 또는 성희롱 피해자 보호에 대한 결과라고 받아들이기 어려웠을 것이다. 인정사실 자항과 같이 진정인이 외교부 특별감사 때에 다시 신고하였다는 것은 이를 방증하는 것이라 할 수 있다.

재외공관 인적구성의 특성으로 자체적으로 인사위원회를 구성할 경우, 성희롱 사건 당사자들과 관련이 있는 직원들이 진행할 수밖에 없고, 더구나 성희롱 가해자는 상급자일 가능성이 높은 반면, 인사위원회 위원들은 성희롱 가해자보다 직급이 낮은 직원들로 구성될 우려가 있는 바 이에 대한 개선이 필요하다고 판단된다.

마. 소결

이 사건은 진정인과 피진정인 1이 모두 남성이나, 성희롱의 당사자가 반드시 이성간이어야 인정되는 것이 아니고, 동성 간에도 성적 함의가 담긴 피진정인의 언동으로 인하여 진정인이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈을 경우 성희롱이 성립된다. 피진정인 1이 접촉한 엉덩이나 배, 가슴부위는 남성에게도 성적으로 민감한 부위이며, 이러한 부위를 접촉하는 행위는 동성간이라 하더라도 직장 내에서 격려의 마음이나 친밀감을 표현하는 수준을 넘어 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 줄 수 있다.

아울러 외무공무원은 주재국에서 우리나라를 대표하여 직무를 수행하는 공무원인바, 이들의 성적 비위행위는 일반 국민들의 검증과 비판의 대상이 될 수밖에 없으며, 그 책임이 개인

에게 그치지 않고 국가에도 직결되므로 외교관으로서의 책임이 무겁다할 것이어서, 재외공관 내 성희롱 사건조사와 처리는 더욱 철저히 진행하여야 할 것이다. 이를 위해서는 가해자를 엄중 징계하고, 나아가 재발방지를 위하여 제도적 장치를 갖추는 것이 필요하다.

피진정인 1은 당시 직무등급 8급에 해당하는 참사관이자 영사로서 성희롱을 예방하여야 할 책임이 있음에도, 오히려 행정 직원을 상대로 반복하여 신체접촉을 하였다. 이로 인해 진정인은 장기간 근무할 수 없을 만큼의 근로 환경이 악화되었을 뿐 아니라 정신적으로도 피해가 상당하다고 판단된다.

피진정인 2는 반복하여 신체접촉을 한 피진정인 1에 대해 조치를 미흡하게 진행하였고, 피진정인 1과 진정인을 충분히 분리 조치하지 않은 점, 재외공관 내 인사위원회 구성이 공정성을 담보하고 있지 못한 점, 또한 이러한 절차를 모두 포괄하는 재외공관 내 성희롱 조사 및 처리 절차를 규정한 지침이나 매뉴얼이 부재한 점 등에 대해 개선할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

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

2020. 7. 30.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 20진정0263800 대표이사의 성추행 등

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 성희롱 행위에 대한 책임으로 진정인에게 1천만원을 지급할 것과 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

주식회사 ○○○○○(이하 ‘피진정회사’라 한다) 직원으로 근무하였던 진정인은 같은 회사 대표이사였던 피진정인으로부터 지속적인 성추행과 성희롱을 당하였다. 이로 인하여 결국 직장을 그만두게 되었고 정신과 치료를 받는 등 피해를 입었으므로 이에 대한 시정과 구제를 원한다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술

가. 진정인

1) 201×년 xx월 중순경 진정인이 피진정인 책상 옆에 서서 업무보고를 하던 중 피진정인이 본인의 배를 치게 되었고, 피진정인이 “너 왜 이렇게 배가 나왔어”하면서 옷 위로 배를 만졌다. 그 이후 피진정인과 사무실에 단둘이 있는 경우 피진정인이 “일로와, 이 앞으로 와, 빨리”라고 해서 가면 옷 위로 배를 만지기 시작하다가 옷 안으로 손을 넣어 배를 만졌다. 당시

바지가 헐렁해서 피진정인의 손이 바지 허리선 밑으로 들어갔는데 피진정인이 “니 바지가 헐렁해서 손이 여기까지 내려가는 거다”라고 말하여 진정인이 피진정인의 손목을 잡고 제지하며 “아 여기는 배 아닌데”라고 말하자 피진정인이 “아니야, 여자의 배는 여기까지야”라고 말하였다. 피진정인은 201x년 크리스마스 이전까지 2~3번 정도 배를 만졌다.

2) 202x. xx. xx. 진정인, 참고인 2, 피진정인 3명이 사무실에 있었는데 피진정인이 낮잠을 자다 깨어 “○○아, 이리로 와봐”라고 하여 피진정인의 자리로 갔더니 피진정인이 또 진정인의 배를 만졌고, 그 이후 본인 자리로 돌아가니 참고인 2가 카톡으로 “○박사가 왜 오래?”라고 물어 “제 배 나온 게 신기하다고”라고 카톡으로 회신하였다. 같은 날 참고인 2가 퇴근한 후 피진정인이 진정인에게 “내가 너를 성추행했냐?”라면서 책상에서 ‘이디오피아 기아’를 검색하여 사진을 보여주면서 “이 기아 배가 딱 너랑 똑같다”며 “성적인 의도로 만진 게 아니다,” “내가 자고 싶으면 자자고 이야기하는 성격이다.” 등의 이야기를 하면서 배를 만진 행위가 성적인 행동이 아니라는 것을 강조하였다. 그 이후 참고인 2가 대표가 배를 만지면 싫다고 거절을 하라고 말하였다.

3) 202x. x. x. 연휴가 지나고 x.부터 중순까지 피진정인이 2~3회 정도 본인의 배를 더 만졌는데, 둘만 있을 때 피진정인의 자리로 불러 옷 속으로 배를 만지다가 팬티 안까지 만졌다. 진정인이 말을 더듬으면서 “이건 아닌 것 같다. 여기는 회사다”라고 이야기하며 행위를 저지하려고 하자 피진정인이 “여기는 내 회사다.,” “여자 배는 여기까지다”라고 말하였다. 참고인 3이 있을 때 피진정인이 배를 만진 적이 한 번 있는데, 본인이 주방에서 회사소개서에 구멍 뚫는 작업 중이었는데 피진정인이 주방으로 와서 “야 ○○○” 하고 불러 뒤를 돌아봤더니 본인을 마주 본 상태에서 배를 만졌는데 이때는 옷 위로 배를 만졌고 사무실에 들어 있을 때만 옷 안으로 손을 넣어 만졌다.

4) 직원들과 식사를 하면서 진정인 옷에 뭐 묻었다고 지적하면서 진정인의 명치부분을 손으로 만지고 옷을 잡아 올렸다.

5) 201x. xx. xx. 혹은 xx. 크리스마스 지나고 본인과 동료 직원 참고인 1, 2, 3, 3명이 있을 때 참고인 1이 성추행 이야기를 하며 진정인에게 녹음하라고 하였고, 그날 점심쯤 피진정인이 들어와서 직원들이 있는 앞에서 본인에게 “내가 너 성추행했냐, 내가 너한테 잠을 자자고 했냐, 성적인 요구를 했냐? 내가 성추행했냐”며 대답하라고 하여 본인이 “아니오”라고 대답하였다.

6) 피진정인은 평소 훈계할 때마다 “대기업, 타기업 여직원들은 대표이사나 상관에게 잘 보이기 위해서 몸도(성상납) 던진다”는 이야기를 많이 하였는데, 이 표현은 배를 만지면서 할 것은 아니나 단둘이 있을 때 많이 하였다.

나. 피진정인

1) ‘옥수수 수염차’ 같은 페트병으로 장난스럽게 “실수 좀 하지마” 라고 말하면서 진정인의 몸에 접촉을 하였고, 페트병으로 진정인의 몸 여기저기를 미는 과정에서 접촉한 것은 인정하지만 손으로 배를 만진 적은 없다. 진정인의 옷 위나 옷 속으로 손을 넣어서 배를 만진 적이 한 번도 없다. 진정인은 일을 못하고 회사에 너무 많은 피해를 주었는데 진정인 때문에 입찰을 못 들어갔고 이로 인한 피해액이 10~12억 정도 된다.

2) 진정인과 같이 밥을 먹는데 체구에 비해 밥을 많이 먹어서 피진정인이 “밥을 먹는 거에 비해 살이 안 찐다 부럽다” 고 말하니, 진정인이 “자기는 배만 나와서 친구들 사이에서 별명이 이디오피아 난민이다”라고 말하였다. 진정인이 먼저 자기 별명이 ‘이디오피아 난민’이라고 해서 피진정인이 일하다가 ‘이디오피아 난민’을 구글에 검색하였고, 그때 우연히 진정인이 피진정인의 자리 옆으로 왔길래 진정인과 사진을 같이 보며 ”이거 말하는 거냐“ 하면서 같이 웃고 이야기를 나눴다. 그 시간이 5분도 되지 않는다.

3) 외부 손님과 식사하는 자리에 진정인이 눈치 없이 따라와서 피진정인, 외부 인사, 진정인 3명이 함께 식사하였고 회사 다른 직원들은 없었다. 육개장을 먹었는데 진정인의 하얀색 옷, 가슴(명치)부위에 국물 같은 게 다 튀어서 피진정인이 손가락으로 지적하면서 “다 묻었다”라고 말하였지 일체 접촉은 없었다. 이 발언은 길거리 한복판에서 하였다. 피진정인은 201x. xx.부터 직원들과 같이 밥을 같이 먹지 않았기 때문에 당시 다른 직원들과 같이 있는 자리가 아니었고 다른 날짜의 식사 자리로 오인할 가능성도 없다.

4) 진정인에게 일을 시킬 때 다음과 같이 말한 바 있다. “내가 대기업을 다닐 때 보니까 세 가지 부류가 있다. 첫째 타고난 능력이 좋은 애들이 있고, 둘째 몸으로 때우는 애들이 있고, 셋째 돈으로 때우는 애들이 있다.” 그런데 오해의 소지가 있어 몸으로 때우는 것에 대해 다시 말하였는데, “몸으로 때운다는 건 할 일이 있을 때는 야근을 해서라도 일을 하는 것을 말한다. 그런데 그렇게 하는 것은 어려울 거다. 몸이 힘들 거다. 그리고 나는 그 방식도 좋아하지 않는다” 이렇게 말한 적은 있다.

5) 진정한 때문에 업체랑 이야기가 다 된 입찰에 응찰하지 못한 것에 대해 질책하는 과정에서 “내가 그렇게 과한 요구를 했냐, 이게 그렇게 어려운 일이나, 어려운 일이면 이야기를 하든가, 내가 잠을 자자고 했냐? 성적인 요구를 했냐?” 이런 발언을 한 적이 있으나 업무에 대한 질책 중에 섞여서 나온 것이다.

6) 직원들에게 “내가 들은 바로는 미국에서 애들한테 옷 벗겨서 내보내는 게 큰 벌이라고 하더라”라고 말한 적 있고, 진정한에게는 옷 벗겨서 내 보낸다는 이야기를 한 번 하였다. 진정한이 일할 때 실수가 많아 거울에 찬바람 쐬고 정신차리라는 취지에서 “나가서 바퀴 돌고 와” 이런 식으로 말을 하였고, “너 옷 벗겨서 내보낸다. 정신 안 차릴거야?” 발언도 진정한이 실수하였을 때 한번 말한 적이 있다.

다. 참고인

1) 참고인 1

이 사건 당시 피진정회사에 근무하였다. 직원들이 중국집에서 짜장면을 먹다가 ○○○ 주임 가슴 위에 춘장이 떨어졌는데, 우리 같으면 “뉘어라” 그럴텐데 피진정인이 손으로 가슴부위를 잡아 ‘와 저건 아닌데, 저건 성희롱인데’ 그런 생각을 하였다. 진정한이 혈령한 옷을 입고 왔을 때 피진정인이 “누가 이렇게 혈령한 옷 입고 오래. 옷 벗겨버린다,” “누가 치마입고 오래” 등의 말을 하였고, 진정한은 201×년 연말여행을 위해 휴가를 내려고 하였는데, 면접 볼 때 미리 이야기하지 않았다는 이유로 피진정인이 휴가승인을 해주지 않아 진정한이 피진정인에게 무릎 꿇고 비는 것을 보았다. 평소 진정한은 피진정인이 뭘 사오라고 하면, 어떤 노이로제가 있는지 모르지만, 피진정인에게 가까이 가지 못하고 팔만 쪽 뺏어서 멀리서 쫓고, 피진정인이 “야 일루와 봐” 그러면서 뭘 보여주면 진정한은 머리만 숙 내밀어서 보았다.

진정인이 201×년 크리스마스 즈음 피진정인이 진정한과 단둘이 있을 때 “너 밥 먹은 거 어디로 갔냐?” 그러면서 옷 속으로 손을 넣어 가슴 밑에서부터 골반까지 배를 만졌다는 이야기를 하여, 증거를 남기기 위해 진정한에게 녹음을 하라고 한 바 있고, 성희롱 신고가 되면 “증인 서 줄 거다”란 말을 참고인 2, 3과 같이 하였다.

201×. xx.경 피진정인이 진정한에게 지시한 업무를 몇 시까지 할 수 있냐 물었는데 진정한이 확실치 않다고 대답하자 피진정인이 “9~10시까지 해야 하는 거면 집에 가서 해라”라고

말하여 진정인이 “사무실에서 하는 게 낫다”고 하니 피진정인이 “나 여기 계속 있을 건데 나 덮치려고 그러냐,” “나 너 무서워,” “너 나 좋아하냐”라고 말하는 것을 들었고, 평소 피진정인은 대기업과 비교하는 말을 수시로 하였는데 진정인에게 “대기업 타기업 여직원들은 상관한테 잘 보이기 위해 몸도 던진다”고 하는 것을 한 번 정도 들었던 것으로 기억한다.

2) 참고인 2

이 사건 당시 피진정회사에 근무하였다. 201x. xx. xx. 사무실에 있을 때 피진정인이 진정인을 불러 대화하는 소리가 들려 “○박사 왜 오래”라고 카톡으로 물어봤고 진정인이 “뱃살이 많다고 대표가 만졌다”고 말하였다. 피진정인이 진정인의 배를 만졌다는 것은 진정인에게 직접 들었고, 피진정인에게 듣거나 이에 대해 대화한 바 없다. 피진정인이 진정인의 머리, 어깨를 쓰다듬는 것, 머리 쓰다듬는 것은 자주 보았다. 피진정인이 성희롱, 성추행 이야기를 뜬금없이 할 때가 있었는데 직원들이 다 있을 때 진정인의 머리나 어깨를 쓰다듬으며 “이게 성희롱이야?” 라고 말하였다.

대기업, 타기업 여직원들이 상사에게 잘 보이려고 ‘몸을 바친다’는 이야기는 못 들었고, 몸을 던진다는 말은 확실치 않으나 진정인이 있을 때 한 번 정도 이야기 한 것 같고, 대기업 여직원과 비교한 적은 있는데 여자들이 몸을 던진다는 말은 확실치 않다. 진정인의 옷에 대해 이야기하다가 “나 꼬실려고 그러냐, 나 좋아하냐”, “나 유혹하라 그러냐” 라는 말을 장난식으로 하였던 것을 직접 옆에서 들었고, 진정인의 가슴 부분, 민감한 부분, 남자 손이 가기 애매한 부분에 뭐가 묻어서 피진정인이 그 부분 옷을 당기고 “묻히고 다니냐?”, “묻었다” 그런 상황은 직접 목격하였다.

평소 피진정인은 일처리를 못하면 직원들에게 욕박지르거나 폭언을 하는데 모든 직원에게 다 하였다. 진정인이 휴가가기 전까지 피진정인에게 많이 혼났는데 이유는 면접 볼 때 휴가일정을 이야기하지 않았다는 것으로 꾸지람을 듣는 것을 보았다. 진정인을 제외한 직원들은 현장에 많이 가는데 현장과 사무실 근무는 50 : 50 정도이고 직원들이 현장에 다 나가면 진정인과 피진정인 둘이 있는 상황이 자주 있었다.

3) 참고인 3

피진정회사 직원이다. 진정인으로부터 피진정인이 배를 만진다는 취지의 이야기를 들었

고, 피진정인이 진정인의 배를 만지는 것을 직접 목격한 적은 없다. 현장근무가 90%라 피진정인이 진정인에게 성적 발언을 한 것을 들은 적 없다.

4) 참고인 4

진정인의 친구이다. 201×년 연말, 진정인과 함께 유럽여행을 갔었는데 피진정인이 여행을 가서도 사진을 찍어서 보고하라고 하여 진정인이 보고하였다. 진정인으로부터 (회사 관련으로) 엄청 힘들다는 이야기를 많이 들었는데, 기억하는 것은 대표가 배를 만졌다고 하여 “왜 가만히 있었냐, 가슴이나 다른 데가 아니라도 그것은 하지 말라고 표현을 해야 하는데...”라고 말하였고, 진정인이 딱 부러지게 피진정인에게 말을 하지 못하였던 것 같아서 그 부분에 대해 많이 이야기하였다. 진정인에게 듣기로 피진정인이 배를 만진 것이 1번이 아니었고, 자세히 기억나지 않으나 피진정인이 진정인에게 말하기를 예전 여자 직원은 피진정인에게 성상납을 하였다는 취지로 이야기하면서 “내가 너한테 뭐 직접적으로 그런 행동을 한 게 아닌데 이렇게 배 만지는 게 문제가 되냐”는 식으로 이야기하였다고 들었다. 성상납을 직접적으로 요구한 것인지 모르겠으나 배를 만지는 행위가 ‘별것 아니다’라는 것을 강조하기 위해 이야기 한 것으로 기억한다.

5) 참고인 5

진정인의 친구이다. 201×년 말이나 202×년 초 진정인이 직장을 그만두기 2-3달 전 피진정인이 진정인의 배를 만졌다는 이야기를 들었다. 201×. xx. xx. 진정인과 만났는데 진정인이 울면서 회사 다니기 싫다는 이야기를 하였고, 대표가 성관계에 대한 이야기를 스스럼없이 하는 것, 배 안으로 바지 안쪽까지 손을 집어넣었다, 배가 많이 나와서 신기하다 그러면서 만졌다는 이야기를 하였다. 그 이후에도 진정인이 만날 때마다 배를 만지는 것에 대해 언급을 많이 하였는데 2~3번 정도 되고, 대표가 “자기는 돈 주고도 성관계를 한다”라는 이야기까지 한다고 대표의 인성에 대해 이야기하였던 것으로 기억한다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진술서 및 제출자료, 피진정인의 진술서 및 제출자료, 참고인들의 진술, 진정인이 제출한 음성녹음파일 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 201x. xx. x. 피진정인이 대표로 있는 피진정회사 직원으로 고용되어 ○○도 ○○시 소재 사무실에 출근하였고, 202x. x. xx. 퇴사하였다. 진정인이 피진정회사 직원으로 근무하는 동안 위 사무실에서 함께 근무한 사람은 피진정인과 참고인 1, 2, 3, 진정인을 포함하여 5인이었다.

나. 진정인은 캐드 설계직(주임)으로 입사하였으나 입사 이후 경리회계직원이 201x. xx. x. x. 퇴사하여 경리회계업무를 맡게 되었다. 위 사무실의 구조는 대표의 사무공간과 직원사무공간이 파티션으로 구분되어 있으며 거리간격이 가까워 직원 간 대화 시 대화내용을 간접적으로 들을 수 있는 환경이고, 사무실 일부 공간이 탕비실로 사용되었다.

다. 진정인이 제출한 ‘○○○○지청 신고사건 처리결과 통지서’에 따르면 이 사건과 관련하여 ○○○○지청은 폭행 및 근로계약서 미작성으로 ○○○○지방검찰청에 기소의견으로 송치하였고, 직장내 성희롱 행위자에 대한 징계 등 미조치에 대해 회사 측에 시정지시를 하였다. 피진정회사 이사회는 202x. x. xx. 피진정인에 대해 3개월 정직 징계조치하였고, 이후 ○○○○지청은 성희롱에 대해 행정종결(202x. x. xx.)하였다.

라. 201x. xx. xx. 피진정인이 진정인을 자신의 자리로 오라고 불렀으며 피진정인에게 다녀온 진정인은 참고인 2와 카톡으로 피진정인이 진정인을 부른 이유에 대해 “아 제가 배 나온 게 신기하다고 하셔서...”라고 답변하였다.

마. 참고인 1, 2, 3, 4, 5는 진정인으로부터 피진정인이 진정인의 배를 만졌다는 내용을 들었다. 참고인 1은 카톡 메시지로 “나 그날 이디오피아 얘기하면서 ○○이 옷 속에 손넣어 개 만졌다는 얘기에 완전..”이라고 말하고, 이에 진정인이 “아아 딱 배만 만진거긴한데 당황스럽긴했었죠”라고 말하였다.

라. 202x. x. x. 진정인은 참고인 4에게 카톡으로 “내 배 만 더 대표가 이디오피아같다규”라며 피진정인이 배를 만졌다고 말하였고, 참고인 4는 “이디오피아? 그게뭐야?” 라고 재차

물어 진정인이 “배만나온 아프리카 기아. 근데 진짜 배만 만진거라 애매해. 자긴 진짜 신기해서 만졌대” 라고 대화하였다.

마. 참고인 1은 카톡으로 진정인에게 “너 녹음기어플 깔아놔”라고 하며 피진정인의 행위에 대한 증거확보를 위해 녹음할 것을 권유하였고, 진정인이 201x. xx. xx. 초소형 녹음기를 구매하였다. 또한 참고인 4는 “신고는 일단 두고 내일 녹음기 들고 출근해보고 개가 또 미친 소리 하면 너도 나와”라고 말하였다.

바. 일자불상일 피진정회사 직원들은 같이 음식을 먹었는데 진정인의 가슴부위 옷 위로 음식물이 묻자 피진정인은 진정인의 가슴부위 옷을 손으로 접촉하였고, 이러한 피진정인의 행위를 참고인 1과 2가 목격하였다. 202x x. x. 참고인 1은 카톡으로 진정인에게 ”바보야 니 등 쓰다듬은 것도 너에게 바지벗기니 어찌니 했던것도 다 성희롱인거야, 니 가슴위에 음식물튀어서 묻어있을 때 그넘손이 가서 네가슴위 옷잡은것도 무조건 성희롱이야“라고 말하였다.

사. 피진정인은 거의 성사된 입찰에 진정인이 응찰하지 못해 질책하던 중 업무상 과도한 요구를 한 게 아니라는 취지에서 “내가 잠을 자자고 했냐, 성적인 요구를 했냐”라고 말하였고, 진정인이 실수를 하였을 때 정신차리라는 의미에서 “너 옷 벗겨서 내보낸다”라는 말을 한 적이 있다. 또한 진정인이 제출한 음성파일에 따르면 피진정인이 “(진정인이 박스 치운 것에 대해 사무실 집기를 집어던지며)내가 너 강요하고 협박하냐, 내가 뭐 너한테 성적인거 요구했는데 안 들어줘서 그러냐?”라는 발언을 하였다.

아. 피진정인은 진정인에게 “누가 이렇게 험령한 옷 입고 오래 옷 벗겨버린다, 누가 치마입고 오래,” “나 덮치려고 그러냐”, “나 꼬실려고 그러냐 나 좋아하냐, 나 유혹하냐” 등의 발언과 ‘대기업, 타기업 여직원들이 상사에게 잘 보이기 위해 몸을 던진다’는 취지의 발언을 하였다. 참고인 1과 2는 진정인에게 하는 위와 같은 피진정인의 발언을 들었다.

자. 진정인은 피진정인이 진정인의 배를 만지는 행위 등에 대해 친구인 참고인 4와 5에게 말하였다.

5. 판단

이 사건은 진정인의 피해 주장에 대해 피진정인이 성적 발언 일부를 시인하고 성추행 부분

에 대해 전부 부인하는 사건으로 진정인의 진술의 일관성과 구체성 및 신빙성, 피진정인의 성추행을 입증할 정황 증거 등을 종합적으로 검토하여 성희롱 여부를 판단하였다.

가. 진정인 주장이 사실인지 여부

진정인의 진정서, 진정인이 참고인에게 진술한 내용 및 카톡 메시지, 위원회에 진술한 문답서(202x. x. x)를 살펴볼 때 진정인은 일관되게 피진정인이 진정인의 배를 수차례 지속적으로 만졌다는 것과 수차례의 성희롱적 발언 및 폭력적인 행동을 주장한다. 이 내용들은 참고인 진술에서도 반복적으로 나타나고 있고 ‘이디오피아’, ‘기아 난민’, ‘배가 나와서 신기하다’, ‘대기업/ 여직원’ 등 경험하지 않고는 제시하기 어려운 구체적 문구가 상황과 맥락에 따라 공통적으로 진술되고 있다. 또한 진정인 스스로 배 만진 행위를 성희롱으로 봐야 할 지에 대해 혼란스러워하면서 참고인들과 물적 증거를 수집하기 위한 방책에 대해 논의한 점, 진정인이 스스로 취할 수 있는 방어조치로 소형 녹음기를 구매하고, 핸드폰에 녹음 앱을 설치하는 등 자구책을 모색하였던 점 등은 상식적인 관점에서도 성추행 피해 후의 반응으로 이해할 수 있다.

또한 진정인은 피진정인이 옷 위로 배를 만진 것과 옷 속으로 손을 넣어 속살을 직접 만진 경우를 구분하여 진술하면서 피진정인이 사무실에 들만 있을 때는 옷 속으로 손을 넣어 만졌고, 참고인 2, 3과 함께 사무실에 있었던 2회에 대하여 옷 위로 만졌다고 진술하고 있다. 참고인 2가 사무실에 있을 당시 상황은 201x. xx. xx. 카카오톡 대화에서 확인되고, 참고인 3이 사무실에 있었을 당시 진정인은 주방에서 회사소개서인 ‘○○○’ 천공작업 중이었는데 피진정인이 주방쪽으로 와서 배를 만졌다고 진술하는 점, 피진정인이 옷 위로 배를 만지다가 옷 속으로 배를 만지면서 “니 바지가 헐렁해서 손이 여기까지 내려가는 거다”라고 말하여 진정인이 피진정인의 손목을 잡고 제지하며 “여기는 배가 아닌데”라고 말하자 피진정인이 “아니야 여자의 배는 여기까지야”라고 말하였다는 내용 역시 직접 경험하지 않으면 진술하기 어려운 것으로 그 구체성도 인정된다.

피진정인은 진정인이 먼저 친구들 사이에서 자신의 별명이 “이디오피아 난민”이라고 하여 구글 검색을 하여 진정인과 이에 대해 웃으며 이야기하였다고 주장하나 진정인은 친구사이에서 자신의 별명이 이디오피아로 불린 적이 없다고 진술하고 있고, 참고인 4와 진정인이 카카오톡으로 대화하면서 “이디오피아”가 무엇인지 2번이나 물었던 점 등에 비추어볼 때 진정

인과 참고인 4가 ‘이디오피아’에 대한 사전 인지가 없었던 것으로 보이고, 피진정인이 구글 검색을 해줘서 알게 되었다는 진정인의 진술이 좀 더 사실에 부합하는 것으로 보인다.

진정인의 피해 주장을 뒷받침할 수 있는 간접증거로는 참고인의 진술인데 피진정인은 퇴사한 직원들이 자신에 대해 양심을 품고 피진정인에 불리한 진술을 하고 있다고 주장하나, 진정인이 참고인과 성희롱 관련한 대화를 나눈 시점은 참고인들이 퇴사하기 2~3개월 이전이고, 이들은 회사 직장동료로서 피진정인의 평소 언동에 대한 이해가 있고, 피진정인이 직장 내 유일한 여성직원인 진정인에 대해 평소 옷에 대한 품평, 업무상 지적 등을 어떻게 하였는지 경험적으로 알고 있었다. 진정인의 친구인 참고인 4와 5는 진정인이 속마음을 가감없이 털어놓을 수 있는 사람들로 진정인이 참고인들에게 진술한 내용은 그 신빙성을 인정할 수 있으며 참고인들의 진술은 진정인의 성희롱 피해 사실을 뒷받침하는 증거라고 볼 수 있다.

나. 성희롱에 해당하는지 여부

1) 판단기준

어떠한 행위가 성희롱인지 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 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 행위에 해당하는지에 의하여 판단하여야 하며, 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 피해자의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 할 것이다.

2) 업무 관련성 여부

이 사건 피진정인과 진정인은 대표이사과 직원 관계에 있었고, 피진정인의 성적 언동이 근무시간 중 근무장소에서 이뤄진 것으로 업무 관련성이 인정된다.

3) 성희롱에 해당하는지 여부

인정사실과 앞서 살펴본 진정인 진술의 일관성과 구체성, 참고인 진술의 신빙성 등에 비추어볼 때 피진정인은 진정인에게 진정요지의 언동을 한 것으로 인정된다. 구체적으로 피진정인

이 수차례에 걸쳐 진정인의 배를 만지고 가슴부위를 접촉한 것, “내가 너한테 잠을 자자고 했나” 등의 성적 발언 등은 피진정인이 주장과 같이 진정인의 업무 미숙에 대한 상사의 질책으로 보기에는 납득하기 어려울 뿐만 아니라, 용인되기 어려운 수준의 성적 언동으로 판단된다.

한편, 진정인과 참고인의 진술, 녹취파일 내용, 카카오톡 메시지 내용을 종합하여 볼 때, 피진정인은 진정인에게 고압적 태도로 위협적 발언들을 하였고 이에 진정인은 피진정인이 두려워 말을 더듬거나 의사표시를 명확하지 못하였음이 확인되고, 202x. x.초부터 퇴사를 고려하였음에도 피진정인이 두려워 피진정인의 성적 언동과 폭언 등에 적극적으로 거부의사를 표현하지 못하였던 것으로 보인다.

피진정인은 진정인과 업무상 위계관계 아래에 있는 진정인을 성적 대상화하여 성희롱하는 한편 물건을 집어던지는 등의 괴롭힘 행위를 중첩적으로 행하였다. 이러한 피진정인의 성적 언동 및 괴롭힘은 진정인의 노동환경을 악화시켜, 결국 진정인은 퇴사하였으며 현재까지 우울, 자살, 불안, 초조 등의 심리적 어려움을 호소하고 있다.

피진정인의 성적 언동은 일회적이지 않았고 진정인이 입사하고 퇴사하기까지 약 6개월간 지속된 바 진정인은 성적 굴욕감, 불쾌감은 물론 인격적 모욕감까지 느꼈을 것이고, 피진정인의 언동들은 합리적인 피해자의 관점에서조차 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분한 성적 언동에 해당된다고 판단되므로 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

6. 결론

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

2020. 7. 30.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 19진정0942400 아파트 관리사무소장의 직원 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 성희롱 재발 방지를 위하여 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하고, 성희롱에 대한 책임으로 진정인에게 500만원을 지급할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 ○○광역시 소재 ○○○○○○(이하 ‘이 사건 아파트’) 관리사무소에서 201x. x.부터 201x. xx.까지 경리직원으로 근무하였다가 퇴사하였고, 피진정인은 201x. xx.부터 현재까지 이 사건 아파트에서 관리사무소장으로 근무하고 있다. 이 사건 아파트와 주식회사 ○○○○○○(이하 ‘파견회사’)이 위탁관리 계약을 맺음에 따라 진정인과 피진정인은 201x. x.~xx. 같은 파견회사 소속 직원으로 근무하였다.

피진정인은 201x. x. 이후 카카오톡 메시지로 ‘자기야’라고 호칭하거나 저녁 식사를 함께 하자고 하는 등 지속적으로 진정인에게 이성적 관심을 표현하였고, 진정인은 이에 대해 거절 의사를 밝혔다. 201x. xx. xx.~xx.경 피진정인은 진정인에게 “진짜 (진정인에게) 맘을 다 줬는데 가슴이 아프다,” “(다른 남자와) 비교되어 질투심을 느낀다”라고 하면서, 같은 사무소의 설비과장이나 컴퓨터 수리업체 직원과 진정인을 “저녁을 함께 보내고 같이 출근하는 관계,” “애인 관계”라고 표현하였다.

또한 피진정인은 위 대화과정에서 진정인에게 “몸매 좋고 백바지 입으면 예쁘고 섹시하고

좋아,” “그런 백바지 입은 모습을 보면 남자로서 충동이 일어나,” “몸매가 볼록볼록해서 같은 옷을 입어도 눈에 띈다,” “진정인이 (옷차림 등으로) 본인을 유혹하여 힘들었다,” “몸을 안 건드렸지 나는 이 사람 옆에 두고 싶고” 등 성적 발언을 하였다.

진정인이 이와 같은 피진정인의 언동에 대해 항의하자 피진정인은 진정인과 같이 일하기 어렵다고 하였고, 주변에 진정인이 피진정인을 유혹하였다며 ‘꽃뱀’이라는 이야기를 하였다.

2. 당사자 주장 요지 및 참고인 진술

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

피진정인은 201x. xx. xx.부터 현재까지 이 사건 아파트 관리사무소의 소장으로 근무하고 있다. 아파트 관리 업무 및 직원 관리를 총괄하는 자로서 진정인의 업무에 대한 결재, 출퇴근 및 휴가관련 근태관리를 하였다. 관리사무소에는 소장(피진정인), 경리과장(진정인), 설비과장 총 3명의 직원이 같이 일하였다.

201x. xx. xx. 입사할 때 아파트입주자대표회의 회장(이하 ‘입주자대표회장’)이 바깥일(시설 정비 업무)을 많이 해달라고 하였는데, 진정인이 회계업무 외에는 못하겠다고 이야기해서 입주자대표회장에게 보고한 적이 있다. 그러자 입주자대표 회장은 경리를 바꾸라고 하였는데, 이를 진정인에게 말하였는지 안 하였는지 기억나지 않지만 진정인이 이를 눈치채서 20일 이상 서먹하였던 적이 있다. 하지만 며칠 지나지 않아 진정인이 “제가 어디가 그렇게 미우세요? 제가 소장님께 일 맞춰서 할게요”라고 하였고, 이에 피진정인은 마음이 풀려서 “앞으로 잘 해보자”라고 이야기하였다.

201x. x.~x.경 진정인은 대화 중 피진정인에게 “밥을 두 번 사면 한번 사요.,” “바람을 못핀 사람이 바보죠.,” “안 걸리게 하면 되죠, 안 걸리게 하면 되죠.”라고 이야기하였고, 진정인이 본인을 유혹한다고 생각해서 마음이 흔들렸다. 이에 인간적인 순수한 마음으로 진정인에게

2회 정도 ‘자기야’라고 호칭하였다. 진정인에게 2~3회 정도 식사를 같이하자고 이야기하였던 것도 진정인이 본인을 유혹하는 것 같아서 그렇게 하였었다. 201x. x. x.경 진정인이 ‘자기야’라는 호칭을 쓰지 말아 달라고 본인에게 이야기하였지만, 마음이 더 흔들리도록 한번 빼는 행위라고 생각하였고 거리를 두려는 의미라고 생각하지 않았다.

이후 201x. x.~x.경 퇴근 시간에 진정인이 계단을 내려가기 전에 유혹하듯 본인을 바라보거나, 몸에 붙는 옷을 입고 출근하고, 사무실을 나가기 전에 가만히 서서 은근히 웃는 일이 있어 진정인이 계속 피진정인을 유혹한다고 생각하였다. 다만 진정인이 피진정인에게 마음이 있어 보였음을 입증할만한 목격자나 증거는 없다.

진정인이 201x. x.~x.경 사무실에서 컴퓨터 수리업체 직원을 바라보는 모습이 예사 사이가 아닌 것같이 보였다. 이에 본인은 201x. xx.경 진정인에게 그 모습을 “애인 자랑하는 것 같다”라고 이야기하였다. 또한 평소 설비과장이 힐끔힐끔 보는 것 같아 걱정되고 진정인과 둘 사이에 무슨 일이 있을까 걱정되어, 201x. xx.경 “몸매가 좋고 섹시하고 좋아”, “남자로서 충동이 일어나”, “몸매가 볼록볼록해서 눈에 띈다.”라고 말하고 “(설비과장과) 같은 시간에 출근했다.”라고 말해 주의를 주었다. 그리고 걸으로 드러내진 않았지만, 진정인을 조금은 여자로 생각하는 마음이 있었고 그래서 실망하는 마음에서 “내가 좋아한 사람이고, 맘에 두고 있는 사람인데, 정확히 말하면 질투다.”라고 이야기하였다.

이러한 이야기들은 관리소장으로서 관리차원에서 공적으로 한 것인데 과도하여 진정인을 기분 나쁘게 한 것 같다. 실수한 측면이 있는데 공익적 입장에서 한 것을 참작해 주기 바란다.

다. 참고인 ○○○

참고인은 201x. x.부터 201x. xx.까지 이 사건 아파트 관리사무소에 설비과장으로 일하였다. 201x. 여름쯤 피진정인이 참고인에게 진정인을 여자로 생각해 대시(구애)하였다는 이야기를 하였다. 참고인은 사무실 밖에서 근무하는 경우가 많아 구체적인 상황을 본 것은 아니지만, 피진정인이 진정인을 좋아하고 진정인은 불편해하는 것 같았다. 근무 기간 중 진정인이 피진정인을 유혹하는 행동을 한 것을 본 적은 없고, 진정인이 입고 다닌 의상도 남성을 유혹하는 것이라 보기 어려운 통상적인 의상이었다. 피진정인이 진정인이 유혹하였다고 이야기하는 것은 나중에 문제가 생기니까 지어낸 말로 생각된다.

피진정인이 201x. xx.경 참고인에게 “(진정인과) 어제 같이 술 한잔 했어?”라고 물어본 적이 있는데, 당시에는 몰랐으나 상황을 보니 참고인과 진정인이 잘 지내는 것으로 의심해서 물어본 것 같다. 나중에 진정인의 남편도 찾아오고 문제가 커지니까 피진정인은 참고인에게 진정인이 ‘꽃뱀’이라고 이야기하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서, 당사자 및 참고인의 진술, 당사자 간 대화 녹취자료, 파견회사 및 입주자대표회장의 진술서 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 아파트는 ○○광역시 ○구에 소재한 000세대 규모의 아파트로, 관리사무소 ○명, 경비실 ○명, 환경미화 ○명 등 총 ○명의 직원이 근무하고 있다. 진정인은 이 사건 아파트의 경리직원으로서 201x. x.부터 201x. xx.까지 근무 후 퇴사하였으며, 피진정인은 201x. xx.부터 현재까지 이 사건 아파트 관리사무소의 소장으로서 근무하고 있다. 이 사건 아파트는 201x.경 자치관리로 운영하였으나, 201x. x.부터 같은 해 xx.까지 파견회사와 위탁관리 계약을 맺었고 진정인과 피진정인은 201x. x.부터 파견회사 소속으로 다시 채용되어 근무하였다.

나. 피진정인은 진정인에게 퇴근 후 같이 식사하자고 한 적이 있고, 진정인은 거절하였다.

다. 201x. x. xx. 피진정인은 진정인과 카카오톡 대화중 “자기야~ 이렇게까지 감동시키면 나는 어찌라고..”라고 하였고, 같은 해 x. x. “자기야 내일 다시 시장가야돼~ 자기 너무 멋있다!!”라며 진정인에게 ‘자기야’라는 호칭을 사용하였다. 진정인은 위 피진정인과의 대화에서 “특이지만 자기란 호칭은 당황스러워 적응하기가 힘들니다”라고 말하였다.

라. 201x. x.경 피진정인은 사무실에서 인터넷으로 반지판매 사이트를 보던 중 진정인을 불렀고, 반지판매 사이트의 화면을 가리키며 “이거하나 사줄까?”라고 하였는데, 진정인은 거절하였다.

마. 201x. xx. xx.경 피진정인은 진정인과 대화 중 201x. x.~x.경 컴퓨터 수리업체 직원이 진정인의 컴퓨터를 수리하러 왔을 때의 일을 언급하며 “나는 누가 봐도 진짜 그냥 업자가 와서 하는 그런 건 아닌 것 같더라고... 왜 저런 모습을 나한테 보일까... 직설적으로 얘기하자면 애인을 사랑하는 것 같은, 내 남자친구라는 기분이 들도록 하더라고”라고 말하였다.

바. 201x. xx. xx.경 피진정인은 직장 동료와 남자는 다르다고 이야기하는 진정인에게 “남녀 관계라는 것은 꼭 그렇게 되는 게 아냐”, “어쨌든 내가 그런 마음을 갖고 밥을 먹자고는 했지만 나도 한번 해보는 거여 어떻게 나오는지,” “지금 경리과장이 인격 모독이라고도 할 수 있는데... 이런 복장이나 모습이 평범하게 가정주부처럼 하고 다니는 모습이 아니야.,” “뭣을 알고 있는 사람이야 저런 사람은 절대 연애를 안 하지 않아”, “남편만 보고 이렇게 한 정도는 아니야”라고 말하였다.

사. 201x. xx. xx.경 피진정인은 진정인에게 “내가 불편하면 (진정인과) 근로계약 안 해가지. 도중에 해고하는 것도 아닌데?,” “밥 안 먹었고 안 들어줘 가지고 내가 이렇게 압박을 줬을까?,” “내가 이런 상황에 머문 것이 진짜 너무 미련한 짓이야”라고 말하였다.

아. 201x. xx. xx.경 피진정인은 진정인에게 “내가 생각해도 경리과장 몸매 좋고 백바지 입으면 예쁘고 섹시하고 좋아,” “나도 솔직히 그런 모습을 보면 충동이 일어나... 그런 모습을 보면 너무나 정신이 혼란스럽고,” “몸매가 예쁘다 보니 딱 타이트한 옷을 입으면 너무나 시선을 집중 받는 스타일이야,” “몸이 그러니까 그대로 이게 볼록볼록하고 그러면은 유별나게 같은 옷을 입어도 그렇게 그런 스타일 그런 타입이야”라고 말하였다.

자. 201x. xx. xx.경 피진정인은 진정인이 참고인(설비과장)을 저녁에 만난 것으로 의심하며 “어제 설비과장 어쨌어 사실대로 얘기해”, “설비과장을 이렇게 경계하고 있는데”, “내가 일년동안 버텼어... 나도 여자를 좋아하는 놈이지만... 이제 내가 본심을 보여줘야 할 것 같아... 설비과장이 저렇게 하는 것을 얘기했잖아?”, “문 잠그고 둘이 내려오는 것도 신경 쓰이더라고”, “지금 여기도(오늘 아침도) 똑같이 나온 거야, 어제도 둘 다 똑같이 나온 거야”라고 말하였다. 이에 진정인이 “아침에 똑같이 둘 다 늦게 나오는 게 둘이 같이 저녁까지 있다가 온 걸로 생각한 거예요?”라고 묻자 피진정인이 “글치”라고 대답하였다.

차. 201x. xx. xx.경 진정인은 위 피진정인의 발언을 남편에게 전달하고 경찰에 피진정인

을 신고하였다. 이후 진정인의 남편은 경찰 2명과 함께 이 사건 아파트를 방문하여 피진정인과 입주자대표회장에게 항의하였다.

카. 201x. xx. xx.경 피진정인은 진정인에게 “내가 참 이게 퇴직하고 이런 맘 준 사람이 참이야. 근데 그걸 몰랐나,” “내가 자존심이 엄청 상해버린 거야, 내가 이런 사람들(참고인, 컴퓨터 수리업체 직원)하고 비교를 하고, 내가 뭐가 모자라서,” “정말 내가 몸은 안 건드렸지만 짜이 사람하고 참 옆에 두고 싶고 같이 있고 싶고”라고 말하였다.

타. 201x. xx. xx.경 진정인은 피진정인에게 “설령 참고인하고 바람을 핀다고 해도 피진정인이 신경 쓸 것이 아니다,” “업무를 하는 것과 (사생활은) 관계없는 것이다”라고 하였는데, 이 말을 들은 피진정인은 진정인과 참고인의 고용 계약(202x. x. 자치 관리로 전환 후의 신규 채용)이 이루어지지 않게 하기로 결심하였다. 같은 해 xx. xx.경 피진정인은 타 아파트의 관리소장(피진정인의 주택관리사 시험 동기)에게 전화하여 새로운 경리와 설비과장을 구해달라고 부탁하였다.

파. 201x. xx. xx. 진정인은 파견회사의 부사장에게 피진정인으로부터 성희롱을 당하였고 알렸으나 별도의 조치가 이루어지지 않았고, 201x. xx. x.경 피진정인은 진정인에게 재고용이 없다고 알렸다. 이후 진정인은 201x. xx. xx.경 국가인권위원회와 고용노동부에 진정하였다. 고용노동부 진정을 알게 된 파견회사는 201x. xx. xx. 피진정인에 대해 징계위원회를 개최하였고 피진정인에게 10일간 연차휴가를 사용하게 하여 진정인과 분리 조치하고 피진정인의 근무기간 만료일인 201x. xx. xx.에 사직처리하기로 결정하였다.

하. 한편 위 징계위원회와 같은 날인 201x. xx. xx. 이 사건 아파트 입주자대표회의가 열렸고 진정인, 피진정인, 참고인이 참석하였다. 진정인은 그동안의 녹취한 음성파일들을 입주자대표회의 참석자들에게 들려주었는데 이에 대해 피진정인은 “진정인이 목석처럼 있는데 자꾸 그런 짓을 하고 그렇게 하겠습니까? 솔직히 남자하고 여자가 만나서 뭔가 소스를 보내니까,” “저도 몇도 아는 놈이고 바람도 필 줄 알아요... (진정인이) 목적을 갖고 그렇게 하는데 엄청난 유혹에 시달리고 1년을 버텼어요, 손 하나 안 만져봤어요,” “(설비과장과) 바람피는 걸 문제 삼지 말라고 이렇게 이야기해요... 이 사람 절대 내가 데리고 근무하지 못 하겠구나”라고 하였다. 아파트입주자대표는 세 사람 모두 201x. xx. xx.까지 근무 후 재계약할 수 없다고 말하였다.

거. 201x. xx. 말경 아파트입주자대표는 입주자 대표 회의를 열어 202x. x. x.부터 피진정인이 이 사건 아파트에 다시 근무(신규계약)하도록 결정하였다.

너. 202x. x. x. 진정인은 파견회사에 피해가 가는 것을 원하지 않는다며 고용노동부 건을 진정 취하하였고, 파견회사는 진정인에게 위로금 190만원을 지급하였다.

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.

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, 일반적이고 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

인정사실에 따르면 진정인의 상급자인 피진정인은 201x. x.부터 201x. xx.까지 여러 차례 진정인에게 식사 등의 만남을 요구하며 이성적 관심을 표현하였고, 진정인은 이에 대한 거부 의사를 밝혔다. 그럼에도 피진정인은 진정인이 본인을 유혹하는 것으로 느껴지고 진정인과의 관계가 불편하다며, 재계약이 없을 것이라고 말하는 등 고용상 압력을 가하였다. 피진정인이 진정인의 재계약에 대한 실제적 권한이 있는 것은 아니나 총괄 관리자로서 불이익을 줄 수 있는 지위에 있다고 보이는바 피진정인의 위 발언은 이성적 관심에 대한 거절에서 비롯된 불만으로 진정인에게 고용상 불이익을 예고한 것으로 보인다.

또한 피진정인은 진정인과 다른 남성이 함께 있는 모습에 질투심을 느낀다며 그러한 모습을 애인관계의 상황으로 표현하거나, 진정인의 행동이나 복장 등이 의도적으로 남성을 유혹하는 행위라고 함으로써 진정인을 혼외 이성 관계를 바라는 여성으로 폄하하였다.

그리고 위 과정에서 “몸매 좋고 백바지 입으면 예쁘고 섹시하고 좋아,” “그런 백바지 입은

모습을 보면 남자로서 충동이 일어나,” “몸매가 볼록볼록해서 같은 옷을 입어도 눈에 띈다”라며 진정인의 신체를 직접적으로 표현하는 성적 언동을 하였다.

위와 같은 피진정인의 성적 언동 등은 사적인 연애 감정을 이유로 업무 영역에서 하급 직원을 폄하하거나 성적으로 대한 것으로 진정인에게 성적 굴욕감을 주기에 충분하고, 이성 교제 요구에 대한 불응을 이유로 진정인에게 고용상 불이익을 예고하였으며, 이후 이 사건 아파트입주자대표회의에서 진정인에 대해 계약을 연장하지 않도록 하는 데 영향을 주는 등 실제로 진정인에게 고용상 불이익을 주었으므로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다.

피진정인은 관리자의 직책에 있는 자로서 성희롱을 예방하고 직원들이 안전한 환경에서 일하도록 할 책무가 있음에도 불구하고 오히려 성희롱 행위를 하였고, 성희롱 행위가 드러난 뒤에도 진정인이 본인을 유혹하였다며 자신의 잘못을 진정인의 탓으로 돌리는 모습을 보였다. 이로 인해 진정인의 노동권이 심각하게 침해되었을 뿐만 아니라 진정인의 가족 및 제3자들에게까지 성희롱 문제가 알려져 정신적 고통 등 그 피해 정도가 상당하다. 따라서 피진정인에게 성희롱 재발방지를 위한 특별인권교육과 진정인의 피해에 대하여 금전적으로 배상을 권고할 필요가 있다.

6. 결론

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

2020. 8. 25.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 19진정0718100 보건소 동료직원에 의한 성희롱 및 2차 피해
진 정 인 ○○○
피진정인 1. ○○○ 2. ○○○도 ○○시장

주 문

피진정인 2에게,

1. 성희롱 2차 피해에 대한 위로금으로 진정인에게 500만원을 지급하고, 진정인의 의사를 반영하여 인사상 불이익을 개선할 것을 권고합니다.
2. 「○○시 성희롱 예방지침」에 성희롱 2차 피해 예방 조항을 추가하고, 관리직급을 대상으로 우리 위원회가 지정한 외부 전문강사에 의한 특별인권교육을 실시할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 201x. x. x.자로 ○○○도 ○○시 보건소 청사관리원으로 근무하는 공무원 직원이고, 피진정인 1은 같은 보건소 동료 직원(공무원)이며, 피진정인 2는 진정인과 피진정인 1에 대한 관리·감독 책임이 있는 자이다. 진정인은 피진정인 1이 201x. x.~x.경 신체접촉을 유도하거나 이성 교제를 요구하였다며 같은 해 x.경 ○○시에 신고하였다. 그러나 ○○시는 성희롱 문제를 사적인 이성 관계의 문제로 취급하여 공식적인 조사나 보호조치를 하지 않았다. 이후 201x. x.~x.경 피진정인 1은 진정인에게 “우리 사귀어 볼래? 뽀뽀나 한번 할래?”라고 하거나 강제로 끌어안는 등 추가로 성희롱을 하였다.

201x. x. x. ○○시는 정규직으로 채용된 진정인을 8개월 만에 해고하였다. 이에 대해 진정인이 성희롱 신고자에 대한 부당해고라며 고용노동부에 구제신청하자, ○○시는 201x. x. x. 공정한 성희롱 조사와 원직 복직을 조건으로 진정인과 화해하였고, 진정인은 보건소로 복직하였다. 하지만 ○○시는 202x. x. xx. 진정인의 거부 의사에도 불구하고 청사관리원이었던 진정인을 청사미화원으로 직종을 변경하고 근무지를 변경하는 등, 재차 고용상 불이익을 주었다. 이는 성희롱 피해자에 대한 2차 가해 행위이므로 시정을 원한다.

2. 당사자의 주장 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 피진정인 1

본인은 보건소의 ○○○○과에서 ○○업무를 담당하고 있다. 201x. x.경 본인은 진정인, ○○○ 주무관, ○○근로자 6명과 함께 보건소 화단 경계선 시멘트 작업을 하였다. 진정인은 본인이 진정인에게 바지주머니에서 라이터를 꺼내달라고 하거나 어깨를 주물러달라 하였다 고 주장하나 이는 사실이 아니다. 또한 본인은 201x. x.경에 진정인에게 함께 영화도 보고 데이트하자고 이야기한 사실이 없고, 201x. x.경 ‘문화가 있는 날’ 행사로 전 직원에게 지급된 영화 관람권에 대한 이야기를 나누는 것이 전부이다.

201x. x.말~x.초 ○○○○과장이 불러서 갔더니 “○○○(진정인)과 썸씽 있냐”라고 물어 보았다. 그 후 진정인에게 “누가 우리 썸씽이 있는 거 아닌가라고 묻더라”라고 하였다. 며칠 후 진정인이 소문이 많이 퍼졌다고 하기에, 사실과 다르게 소문난 것이 억울하여 “사귀어나 보고 소문이 났으면 억울하지도 않지... 이참에 뽀뽀나 한번 할래?”라고 하였을 뿐이다.

이후 진정인이 해고 예고를 받았다고 하기에 위로하면서 어깨를 두드리며 “울지 마라. 시에서 마음대로 해고 못시키니 버텨라”라고 말하였다. 본인이 진정인의 머리를 만지면서 키스하고 껴안았다는 진정인의 주장은 사실이 아니다.

2) 피진정인 2

○○시는 201x. x. x. 진정인을 보건소 청사관리원으로 채용하였고, 같은 해 x. x. 업무 수행능력이 부족하다고 판단하여 진정인에게 해고를 통보하였다. 이에 진정인은 201x. x. xx. ○○노동위원회에 부당해고 등 구제신청서를 제출하였는데, ○○시는 진정인의 구제신청 내용을 통해 진정인의 성희롱 사안을 처음으로 알게 되었다.

이후 ○○시는 진정인의 업무능력이 부족함에도 불구하고 진정인이 피진정인 1에 의한 성희롱 등 심리적으로 힘든 부분을 배려하여 해고하기보다는 적합한 업무로 재배치하는 것이 낫겠다고 판단하였고, 진정인의 대리인과 합의하여 201x. x. xx. 화해를 통해 진정인의 복직을 결정하였다.

201x. x. x. ○○시 고충상담원이 진정인과 성희롱 사안에 대해 상담을 진행하였고, 같은 달 xx. 피진정인 1을 ○○복지센터에 배치하여 진정인과 분리 조치하였으며, 같은 달 xx. 해당 사건을 공식으로 접수하였다. 이후 외부 전문가 2명이 포함된 성희롱 조사위원회를 구성하여 조사를 진행한 뒤, 202x. x. x. 피진정인 1에 의한 성희롱을 결정하였다.

진정인은 피진정인 1의 근무지를 변경하였음에도 업무상 실질적으로 분리되지 않아 마주칠까 두렵다고 이야기하였고, 보건소가 아닌 다른 곳에서 진정인이 일할 수 있도록 조치해 준다면 소임을 다하겠다고 하였다. 이에 ○○시는 진정인 상담 및 관계자 회의를 거쳐, 202x. x. xx. 진정인의 직종을 청사미화원으로 변경하고 근무지도 변경하였다.

청사미화원은 진정인이 수행 가능한 유사업무이다. 진정인의 직종을 청사관리원으로 다시 변경하는 것은 현실적으로 어렵다. 진정인은 보건소 청사관리 업무로 인한 스트레스를 여러 차례 호소하였고, 업무수행이 원활하지 않아 태극기 교체나 현수막 철거 업무를 능동적으로 수행하지 않았던 사례가 있는바, 청사관리 업무로 복귀할 경우 진정인을 비롯하여 소속 부서 직원 모두에게 업무상 애로가 발생할 것이다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서, 추가 진정서, 피진정인들의 진술서, ○○시의 성희롱 조사 내역, 공무원 인사조치 내역, ○○지방노동위원회 화해 조서, 담당직원 문답서 및 전화조사 내역, 성희롱 예방지침 및 공무원 인사규정 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 201x. x. x.부터 ○○시의 청사관리원으로 채용되어 보건소 및 보건지소 등의 시설관리 업무를 수행하였다. 피진정인 1은 200x. xx. x.부터 진정인과 같은 보건소의 방역관리원으로 근무한 자료, 청사관리 업무 경험이 있어 ○○○○과장의 지시에 따라 201x. 상반기경 진정인의 청사관리 업무를 도와주었다.

나. 201x. x. xx. 진정인은 ○○성폭력상담소에 전화하여, 피진정인 1이 201x. x.~x.경 어깨를 주물러달라고 하거나 엉덩이의 먼지를 털어달라고 하였고 남편과 각방을 쓰는지 물어보았다며, 이러한 피진정인 1의 행위가 성희롱에 해당하는지 문의하였다. 당시 상담사는 피진정인 1의 행위가 전형적인 성희롱으로 보이며, 시청 내 관리직급에게 피진정인 1의 성희롱 행위에 대해 이야기하는 것이 좋겠다고 안내하였다.

다. 201x. x.경 진정인은 외부의 지인으로부터 ○○○○국장이 진정인의 업무 능력이 부족해 해고해야 한다고 이야기하였다는 사실을 전해 들은 후 진위를 확인하고자 ○○○○국장을 찾아가 상담하였다. 진정인은 업무고충을 이야기하는 과정에서 피진정인 1의 성희롱 문제를 이야기하였고, ○○○○국장이 진정인의 이야기를 들은 후 인사이드 등의 적절한 조치를 약속하였다고 주장한다. 이에 대해 ○○○○국장은 진정인이 업무능력 부족을 이유로 본인을 해고해 달라며 스스로 찾아왔고, 그 과정에서 다른 직원의 성적인 농담이 있었다고 하였을 뿐 구체적인 이야기를 하지 않았으며 진정인의 성희롱 문제 제기를 부인하였다. 그러나 후술하는 인정사실 마항과 같이 ○○○○국장이 ○○행정과장에게 진정인 관련 성희롱에 대한 조사를 지시한 정황 등을 볼 때 상담 과정에 성희롱 문제를 제기하였다는 진정인의 주장이 사실로 인정된다.

라. 201x. x. xx. ○○시의 ○○관리팀에서 ○○○○과에 진정인에 대한 근무평가서 제출을 요청하였고, 같은 달 xx. ○○○○과장, ○○○○팀장, 공무원 담당자는 진정인에 대해 근무자 면담을 실시하였다. 같은 달 xx. ○○○○과에서는 진정인의 기술이 미숙하고 업무적으로 보조 역할밖에 수행하지 못한다며 업무수행에 부적합하다는 의견의 평가서를 작성하였다.

마. 201x. x. x.경 ○○○○국장 주재 회의에서 ○○○○국장은 ○○○○과장에게 “○○○씨가 일을 못해서 해고되는데, 3~4월쯤에 있었던 ○○○씨로부터 성적 수치심을 느꼈다는 일을 꺼낸다. 성희롱 사건으로 번질 우려가 있으니 진위를 파악해라”라고 지시하였다. 이후 ○○행정과장은 피진정인 1을 불러 “○○○씨하고 무슨 일이 있나? (○○○○)국장이 성적 발언 이야기가 나왔다는데 무슨 일이 있나? 너희 둘끼리 썸씽 있는 거 아니가?”라고 물어보았다.

바. 201x. x. x. ○○○○팀장, 공무원 담당자는 진정인과 면담 시 해고보다 권고사직이 낫지 않겠냐며 사직을 권유하였으나 진정인은 이를 거절하였다. 다음날 x. x. ○○시는 진정인에게 201x. x. x.자로 해고 예정임을 통지하였다.

사. 201x. x.초 피진정인 1은 진정인을 기계실로 불러내어 ○○○○과장이 진정인과 썸씽 있는 거 아니냐고 물어봤다면, “사귀어 보고 이런 소리를 들으면 억울하지나 않지”, “우리 사귀어 볼래? 뽀뽀나 한번 할래?”라고 말하였다.

아. 진정인은 위 201x. x.초 대화 당시 피진정인 1이 진정인의 머리를 만지면서 귓가에 키스하는 등 강제추행이 있었다고 주장하나, 피진정인 1은 해고 예고 통지를 받고 힘들어 하기에 어깨를 두드리며 위로하였고, 진정인이 울면서 주저앉으려고 해 뒤에서 허리를 잡아 주었을 뿐이라며 강제추행 주장을 부인하였다. 양 당사자의 주장이 상반되나 진정인의 주장을 입증할만한 객관적인 증거자료가 부족하여 강제추행 주장은 사실로 인정하기 어렵다.

자. 201x. x. xx.경 진정인은 ○○○○과장을 찾아가 “썸씽 있는 거 아니가”라는 발언이 나온 경위에 대해 물어보았고, 이에 ○○○○과장은 ○○○○국장의 지시가 있었다고 해명하면서, “(○○○○)국장이 보기에는 혹시나 우리가 모르는, 국장도 모르고 나도 모르는, 니도 모르는, ○○ 씨하고 ○○ 씨하고 혹시나 무슨 문제가 있을 가능성이 있을 거니까 ○○ 씨를 해고시켜야 된다. 요런 말을 했어요.”, “그래서 국장 이야기는 그런 문제가 생기면, 생길 가능성이 있다, 있으니까 미리 사전에 단절시켜야 된다는 그런 뜻으로 내한테 전달했다고”라고 말하였다.

차. 201x. x. xx.경 진정인은 ○○○ 도의원에게 연락하여 성희롱 문제 제기로 부당해고를 당한다며 도움을 요청하였고, ○○○ 의원의 연락을 받은 ○○○○국장은 201x. x. xx. 조직팀장과 함께 진정인을 면담하였다. 면담과정에서 ○○○○국장과 ○○팀장은 진정인에게

성희롱 문제가 아니라 업무 능력부족으로 해고되는 것이라고 해명하면서 재차 권고사직을 권유하였다.

카. ○○시는 201x. x. x. 진정인에게 해고를 통보하였고, 진정인은 201x. x. xx. ○○지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다. 진정인은 부당해고 구제신청서에서 진정인이 단체협약에 따라 기간의 정함이 없는 정규직 공무원직으로 채용되었고, 청사 관리 공무원의 보조 업무 수행자로서 그 범위내의 업무를 충실히 수행하였는데, ○○시가 진정인의 성희롱 문제 제기를 이유로 공정하지 않은 평가를 통해 업무 부적격으로 결정하였다고 주장하였다.

타. ○○시에서 위 진정인의 해고사례 외에 공무원 채용자에 대해 수습기간 중 업무평가를 통해 해고한 사례는 없다. 한편, 사건 당시 보건소 청사업무 담당자는 201x. x.~x.경 진정인이 신고가 접수된 건 외에는 수시로 시설 점검을 실시하지 않아 현장에 자주 나가라고 이야기 한 적은 있지만, 그 외에 업무를 해태하거나 소극적으로 수행하는 모습은 없었다고 진술하였다.

파. 201x년 하반기 ○○시 공무원 근로자 채용 계획 공고문에서 보건소 청사관리원의 필수자격요건으로 2종 보통 이상 운전면허증 소지를 규정하고 있으며, 국가자격법에 따른 전기, 기계분야 자격증 소시자에 1%의 가산점을 부여하고 있으나 그 외 특별한 자격요건을 요구하지 않는다.

하. 201x. x. xx. ○○시는 진정인의 성희롱 피해에 대한 조사를 시작하였고, 201x. x. x.경 부당해고 구제신청 사건의 화해를 요청하였다. 이후 진정인과 ○○시는 201x. x. xx. ○○지방노동위원회에서 원직복직, 해고기간 임금 지급, 외부 전문가를 통한 성희롱 조사, 가해자 분리 배치를 조건으로 화해하였다.

거. 201x. x. xx. 진정인은 ○○○○과 청사관리원으로 원직 복직하였고, ○○시는 사무분장표를 작성하여 진정인에게 기계실 일일점검, 비품관리, 청사 내 기기 고장 접수 및 확인 등의 시설관리 업무를 배정하였으며, 경미한 점검 사안은 직접 처리하지만 그 외 자체 해결이 어려운 사안은 직접 처리하지 않고 담당 공무원에게 그 사유를 제출하는 것으로 업무를 조정하였다. 같은 날 ○○시는 피진정인 1의 근무지를 ○○○○센터로 조정하여 진정인과 분리 조치하였다.

나. 201x. x.~xx. ○○시는 외부 전문가 2명, 노조원 1명, 감사관 1명으로 성희롱 조사위원회를 구성하여 진정인의 성희롱 피해를 조사하였다. ○○시 ○○○○과는 201x. xx. 성희롱 조사결과 보고서에서 상담기록, 녹취록 등을 볼 때 피진정인 1에 의한 성희롱은 인정되지만, 성희롱 피해자에 대한 보호조치 미흡 등 2차 피해는 인정되지 않는다는 의견을 작성하였다.

더. 진정인은 201x. xx. xx. 성희롱 조사위원회에 출석하여 성희롱 사건이후 보건소 직원들이 진정인을 불편해 하는 것 같다며 보건소가 아닌 다른 곳에서 일하기를 원하지만, 환경미화원으로서의 직종변경은 받아들일 수 없다고 진술하였다.

러. 202x. x. 초 ○○시 ○○과는 진정인의 직종을 청사관리원에서 청사미화원으로 변경하였고, x. xx.부터 진정인을 ○○○○과 ○○○○센터로 발령하여 화장실, 복도 등의 청소업무 수행하도록 하였다. 같은 해 x. x.자로 ○○과에서 작성한 공무직 근로자 직종변경 검토 보고서에는 진정인이 직종변경 및 근무지 재배치를 요청하였고, 관련부서 및 노조의 의견을 종합적으로 감안하였다고 기재되어 있다. ○○시는 진정인의 인사발령과 맞추어 202x. x.~x.경부터 피진정인 1을 다시 보건소에서 근무하도록 하였다.

머. 202x. x. xx. 진정인은 국가인권위원회에 ○○시가 성희롱 피해자의 의사에 반하여 보직변경을 하였다며 추가 진정하였다. 같은 해 x. x. 진정인은 ○○여성회 고용평등상담실을 내방하여 심리지원 상담을 받았다.

버. 202x. x. x. ○○시는 ○○시장, ○○과장, ○○○○과장, ○○○○○과장, ○○○○○○센터장, ○○○○○○○소장 등 총 6명으로 성희롱 심의위원회를 구성하였고, 피진정인 1에 대해 성희롱 인정, ○○○○국장, ○○○○과장, ○○○○팀장에 대해 성희롱 2차 피해 불인정을 결정하였다.

서. 202x. x. xx. ○○시의 감사담당관은 피진정인 1에 대해 견책 징계하고, 성희롱 재발방지교육을 받도록 하였다. 피진정인 1은 202x. x. xx.~xx. ○○여성회부설 성폭력상담소에서 10시간의 성희롱 재발방지교육을 이수하였다.

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공

기관의 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.

「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 있으며, 「양성평등기본법 시행령」 제20조 제1항은 국가기관, 지방자치단체의 장에게 성희롱 피해자에 대한 불이익 금지 등을 포함한 성희롱 예방지침을 마련하여 성희롱을 방지할 것을 규정하고 있다.

성희롱은 업무상 위계관계에서 성적 언동을 통해 고용 환경을 악화시키는 일련의 차별 행위들을 의미한다. 이러한 고용 환경의 악화는 괴롭힘의 직접적인 원인이 된 성적 언동 뿐 아니라 피해자에 대한 보호 미흡, 관리자 등의 부적절한 조치 등 이른바 2차 피해로 가증될 수 있는바, 관리자 등은 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 행위가 성희롱에 준하는 고용환경 악화 행위임을 인지하고 적극 대응하여야 한다.

나. 2차 피해가 있었는지 여부

이 사건에서 진정인은 본인의 해고 계획을 다른 사람에게 전해 듣고 이에 대한 문제를 제기하는 과정에 ○○○○국장에게 성희롱에 대한 문제를 제기하였다. 업무에 대한 상담이었다 하더라도 그 과정에서 직원으로부터 성희롱 피해와 관련된 고충을 듣게 되었다면 관리자는 해고 사안과 별개로 그에 대한 조사와 보호조치를 할 의무가 있다. 그러나 ○○시는 사건 조사 및 피해자 보호 등 해야 할 조치를 하지 않고 오히려 진정인을 해고하였다. 인정사실 사항에서 201x. x.경 ○○○○국장이 ○○○○과장에게 진정인이 성희롱 문제를 제기할 가능성이 있으므로 해고시켜야 된다고 말하였는데, ○○시는 성희롱 문제제기에 대해 조사하여 처리하기보다는 진정인을 해고하는 방식으로 문제를 처리하고자 한 것으로 보인다.

또한 ○○시는 진정인의 업무수행 능력이 부족하여 해고를 진행하였다고 주장하나, ○○시에서 공무원 채용자에 대해 수습기간 중 업무평가를 통해 해고한 전례가 없고, 진정인이 업무를 수행함에 있어 해고해야 할 정도로 과실이 있었거나 무능하다고 볼만한 객관적인 근거는 확인되지 않는다. 설혹 진정인의 시설관리 업무 능력이 다소 부족하더라도 직종 변경

등으로 진정인에게 고용의 기회를 제공할 수 있었다는 점을 볼 때, 진정인에 대한 해고조치는 매우 예외적인 것으로, 성희롱 문제 제기의 영향을 부인하기 어렵다.

아울러, ○○시는 ○○○○과장을 통해 비공식적으로 피진정인 1에 대한 성희롱 여부를 확인하는 과정에서 피진정인 1에게 “진정인과 이성적 관계냐”고 묻는 등 성희롱에 대한 문제 제기를 사적인 이성 관계 문제로 취급하였고, 진정인에 대한 업무평가나 상담 과정에 지속적으로 진정인에게 사직을 권유하는 등 성희롱 피해자에 대해 부적절한 조치를 하였다.

한편, ○○시는 202x. x. 진정인의 직종을 청사관리원에서 청사미화원으로 변경하고, 근무지를 ○○○○과의 ○○○○센터로 변경하였다. 진정인은 201x. xx. xx. 성희롱 조사위원회에 출석하여 청사미화원으로서의 직종변경을 원하지 않는다고 밝혔음에도 ○○시에서는 성희롱 피해자를 위한 분리 조치라며 이를 강행하였다. 직종변경 이외의 방법으로 분리 조치가 가능함에도 진정인의 의사에 반하여 이러한 인사조치를 한 것은 피해자 보호 원칙에 반한다.

○○시는 청사관리원과 청사미화원이 유사 업무로 진정인에게 불이익이 발생하지 않으며 진정인의 업무 능력이 청사관리원에 부적격하여 보직변경이 필요한 상황이라고 주장한다. 그러나 청사관리원과 청사미화원의 주된 업무가 시설 점검과 청소로 상이하여 유사하다고 보기 어렵고, 201x. x. xx. 이후 진정인이 본인에게 분장된 청사관리 업무를 해태하거나 미흡하게 수행한 사례가 확인되지 않는다. 또한 업무와 관련하여 진정인에게 주의를 주거나 개선을 요구한 사례도 확인되지 않는바, 진정인의 업무 능력이 부족하다는 평가는 여성 직원의 시설점검 업무 능력에 대한 막연한 편견을 드러낸 것으로 보이며, 진정인에 대한 직종변경이 불가피하였다고 인정하기도 어렵다.

다. 소결

이상과 같이 ○○시는 진정인의 공식적인 성희롱 문제제기를 사적인 이성 관계 문제로 취급하여 공식적인 조사나 성희롱 피해자에 대한 보호 조치를 하지 않았고, 오히려 문제해결 방식으로 진정인에 대한 해고를 진행하거나 진정인이 원치 않는 업무로 보직 변경하는 등 업무상 불이익을 준바, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱 피해자에 대한 2차 가해 행위가 인정된다.

○○시는 진정인의 의사에 반하는 조치들로 오랜 기간 동안 적대적 근무환경을 조성하였고, 성희롱 피해와 관련하여 외부의 도움을 구하는 과정에서 진정인의 개인적 비용 지출이 발생한바, 성희롱 2차 피해의 회복을 위해 진정인에게 500만원의 위로금을 지급하고, 진정인의 의사를 반영하여 직종변경 등의 인사상 불이익을 개선하는 조치가 필요하다.

아울러 「○○시 성희롱 예방지침」에는 2차 피해와 관련된 △ 피해자의사 존중의 원칙, △ 인사 조치를 통한 불이익 금지, △ 집단 따돌림·폭언 등의 금지가 명확히 규정되어 있지 않으므로, 피진정인 2는 향후 유사 사례의 재발방지를 위하여 해당 성희롱 예방지침에 2차 피해 예방과 관련한 내용을 추가하여 개선하여야 할 것이다.

또한 실제 성희롱 피해가 의심되는 상황에서 상담 안내나 조사의 절차로 이어지지 않은바, 해당 성희롱 예방지침이 실효성을 갖고 운영될 수 있도록, 팀장 이상 등 관리직급을 대상으로 △ 성인지 감수성 향상, △ 성희롱 피해자에 대한 인식개선, △ 성희롱 신고 및 구제절차 진행 안내를 내용으로 우리 위원회가 지정한 외부 전문강사에 의한 특별인권교육을 실시할 필요가 있다.

한편 ○○○○국장과 ○○○○과장은 성희롱 피해자를 적극적으로 보호해야 할 관리자임에도 불구하고, 공식적인 성희롱 구제절차를 진행하지 않고 성희롱 문제를 사적인 이성 관계 문제로 치부하여 소홀히 처리하였으며, 해고 등 인사상 불리한 처우를 추진하였으므로, 2차가해 행위에 대한 징계 등 인사상 조치가 필요하다고 할 것이나, 이들은 현재 공로연수 중으로 퇴직을 앞두고 있고 진정인이 이들에 대한 징계를 원하지 않는다는 의사를 피력한바, 별도의 징계 권고 등 조치는 하지 않는다.

피진정인 1의 성희롱 행위에 대해서는, 이미 ○○시에서 202x. x. x. 성희롱을 인정하여 징계의결하고, 202x. x. xx 및 같은 달 xx. 재발방지를 위한 인권교육을 수강하도록 한바 별도의 구제조치가 필요하지 않는다고 보이므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각한다.

6. 결론

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

2021. 1. 22.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 20진정0055100 시의회 의원의 예술단원에 대한 성희롱

진 정 인 ○○○

피 해 자 1. ○ ○

2. ○○○

3. ○○○

피진정인 1. ○○○

2. ○○시장

주 문

1. 피진정인 1에게, 성희롱 행위에 대한 책임으로 피해자 1, 2에 대하여 각 5백만 원을 지급할 것과 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.
2. 피진정인 2에게, 직장 내 성희롱 구제절차에서 인지사건에 대한 적극적 대응방안과 피해자 보호 방안을 마련할 것을 권고합니다.
3. 진정요지 가항 중 피해자 3에 대한 진정은 기각합니다.

이 유

1. 진정 요지

이 사건 진정인은 ○○노총 ○○○○노조 ○○시립예술단지회(이하 ‘예술단지회’라 함)의 장이고, 사건 당시 피해자 1, 2, 3은 ○○시립예술단 산하 시립○○단(이하 ‘○○단’이라 함) 단원이다. 피진정인 1은 ○○시의회 ○○○○위원회 위원장이고, 피진정인 2는 ○○시장이다.

가. 피진정인 1의 성희롱

1) 피해자 1 관련

201x. x. xx. ○○예술의전당에서 ○○○○○○단과의 공연 리허설을 마치고 회식장소로 차를 타고 이동 중 피해자 1은 ○○단 소속 사무직원인 ○○○팀장으로부터 휴대전화로 “○○ 의원이 ○○씨 옆자리에 앉겠다고 하니 회식자리에서 옆자리를 비워두라”는 연락을 받았고, 201x. x. x. 회식 시 피진정인 1이 피해자 1에게 “예쁘다. 결혼 안 한 줄 알았다”고 말하여 성적 수치심을 느꼈다.

2) 피해자 2 관련

피진정인 1은 201x. xx. x. ○○ ○○시 공연 후 만찬자리에서 피해자 2에게 “너는 (나를) 오빠라고 불러”라고 하였다. 이후에도 피진정인 1이 “오빠가”라는 호칭을 계속 사용하여 피해자 2가 피진정인 1에게 단원들이 오해하니 ‘오빠’라는 호칭을 사용하지 말 것을 수차례 애기하였으나 듣지 않았다. 또한 피진정인 1은 정기/기획 연주회 종료 후 또는 퇴근 이후 피해자 2에게 여러 차례 휴대전화로 연락하였고, 201x. xx.경 피해자 2에게 “오빠가 밥을 사 주겠다”, “잘 아는 소고기 단골집이 있는데 데리고 가겠다”고 하였다.

201x. x.경 피해자 2는 단원 ○○○, 피진정인 1과 ○○단 주차장으로 이동하였는데, 피진정인 1이 피해자 2의 어깨에 손을 올리며 “오빠가 이렇게 손 올리면 기분 나빠?”라고 말하여 소름이 돋았으나 차마 그 자리에서 기분 나쁘다고 말할 수 없어 “아니오”라고 대답하였고, 나중에 함께 자리에 있었던 단원 ○○○에게 기분이 더럽다고 말하였다.

201x. xx.부터 201x. x.까지 피진정인 1은 ○○단에 사전 통보 없이 수시로 방문하여 연습하는 단원들을 상대로 사진을 찍었다. 이러한 행위가 계속되자 단원들이 불편해하여 피해자 2가 피진정인 1에게 초상권 침해라며 찍지 말라고 하였으나 피진정인 1은 “다 좋은 데 쓰려고 찍는 거다”라고 말하며 사진을 계속 찍었다.

3) 피해자 3 관련

201x. 일자불상경 피진정인 1은 ○○단 악사실1에 와서 “○○○, 커피 타와”라고 하였다. 피해자 3은 단원 앞에서 하대하는 피진정인 1의 언행으로 인해 모멸감을 느꼈고, 피진정인 1은 피해자 3이 출근하지 않은 날에도 “○○○, 커피 타와”라고 단원들 앞에서 말하였다.

나. 피진정인 2의 피해자 보호 미흡

진정인은 201x. xx. xx. ○○○○○○연대, ○○○○○○행동, ○○○○○○연합과 함께 기자회견을 열고, ○○시의회와 ○○시에 피진정인 1의 인권침해 및 성희롱 행위 등에 대한 해결을 촉구하였으나 피진정인 2는 사실 확인을 위한 조사 및 피해자 보호조치 등을 제대로 하지 않았다.

2. 당사자 및 참고인의 주장 요지

가. 피해자

1) 피해자 1

201x. x. xx. 피진정인 1이 회식자리에서 옆자리를 비워두라고 했다는 ○○○팀장의 전화를 받고 매우 불쾌했고 성희롱이라 생각했다. 본인이 쉽게 보여서 피진정인 1이 그런 말을 했나, 본인이 뭔가 행동을 잘못했나, 40명 넘는 단원들이 있는데 왜 하필 나인가 하는 생각에 정신과 치료를 받을 정도로 스트레스를 받았다.

피진정인 1이 회식자리에 도착하여 본인과 눈이 마주쳤을 때 옆자리를 비워두지 않아 불이익을 받을까 봐 두려웠다. 시의원인 피진정인 1은 ○○단 예산을 짜고 운영하는 데 큰 역할을 한다는 이야기를 여러 번 들었고, 시의회에서 ○○단원의 보수 등을 책정하는데 ○○단에 대한 연 1회 평정에 영향을 미치거나 본인을 그만두게 할 수 있다는 생각이 들었다. 피진정인 1이 단원들의 최근 2년 동안 근무평가 내용을 봤다는 이야기를 듣고 ‘각 단원 등급을 올리고 내리고 할 수 있겠구나’, ‘이 사람 맘에 거슬리면 내가 그만둬야 하나’는 생각을 했다.

평소 피진정인 1은 여자 단원이 많은 ○○, ○○○ 파트를 좋아했고 201x. x. x. ○○파트 회식 후에도 본인과 ○○○, ○○○ 셋만 남으라고 하여 고기를 사주면서 함께 있던 다른 단원을 가리켜 “저 아줌마는 관심없어” 등의 말을 하였는데, 그 전 회식에서 성희롱을 당한 터라 피진정인 1이 남으라고 한 여성단원을 여자로 대한다는 느낌을 받았다.

2) 피해자 2

○○○○ 만찬장에서 피진정인 1이 본인이 있는 테이블에 와서 ‘오빠’라고 부르라면서 본

인의 전화번호를 적어갔고 이를 본 단원들이 전화번호를 알려주는 게 부적절하다 하여 피진정인 1에게 가서 전화번호를 지워달라고 요청하니, 번호를 지워주지는 않고 5만 원권 지폐에 싸인해 주면서 나중에 자신을 찾아오면 100배로 주겠다고 하였다.

피진정인 1은 한 번 전화를 걸면 30분 이상 통화를 했는데, ○○예술과 소속 단원으로서 ○○○○위원장인 피진정인 1의 전화를 거부하기는 어려웠다. 피진정인 1은 자신과 통화한다는 사실을 단원들 아무에게도 말하지 말라고 하여 더욱 불쾌했다. 단원 중에서 본인이 가장 어려서인지 쉽게 보는 것 같기도 했고, 이성적으로 대한다는 느낌을 받았다. 피진정인 1이 “니가 원하는 건 오빠가 다 해줄 수 있어”라고 말하거나, ○○단으로 오기 전에 “오빠가 갈 거야, 기다리고 있어” 이런 식으로 말할 때 ‘내가 뭐라고 이런 이야기를 하나’, ‘이 사람이 나를 이성적으로 좋아하나’ 하는 생각이 들었다. 피진정인 1은 항상 돈이 많다고 이야기 했고 본인이 원하면 물건이나 차를 사줄 수 있다고 말했다. 본인의 차가 좀 오래되었는데, 차를 보면서 “니가 원하면 줄 수 있다”라고 말하였는데, 어이가 없었다. 본인에게 다 해 준다거나 뭘 사준다고 말할 때 꼬신다는 느낌이 들었고, 성적 수치심이 느껴졌다.

당시 단원 내에 본인이 피진정인 1과 만난다는 소문이 있었고 연인 사이 같다는 말이 돌았다. 동료 ○○단원으로부터 “좀 조심하는 게 좋겠다”라는 말을 들었다. 피진정인 1이 ○○단에 와서 매번 본인을 찾고, 오라고 하니 사귀는 관계로 생각하는 사람들도 있었고 피진정인 1이 오면 단원들이 “니 오빠 왔다”고 이야기를 하기도 했다. 본인이 피진정인 1에게 ‘오빠’라는 호칭을 사용하지 말 것을 요청했는데 피진정인 1은 오히려 “니 이름을 부르겠다”고 하여 단원들 앞에서 본인 이름이 거론되는 게 싫어 더 강력히 요구하지 못하였다.

3) 피해자 3

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 피진정인 1

가) 피해자 1 주장 관련

피해자 1을 알지 못한다. 201x. x. xx. ○○○ 지휘자의 요청으로 회식에 참석한 적은 있으

나 피해자 1 옆 자리를 비워달라고 한 적은 없고 다만 “○○ 간부팀 자리 말고 우리 단원들하고 먹자”라고 하였다. ○○○ 팀장, ○○○ 지휘자와 본인의 소통에 문제가 있었던 것으로 피해자 1이 불쾌했다면 본인의 불찰이며 송구하게 생각한다. 회식 후 1~2일 지나서 ○○○ 팀장에게 전화하여 “내가 ○○ 옆에 자리를 앉혀 달라 말한 적이 없다, ○○아”라고 얘기하면서 피해자 1에게 전화하여 오해 없게 바로 잡으라고 하였다.

201x. x. x. 회식은 ○○파트, 간부 10명과의 간담회 자리로 단원의 급여, 수당, 휴가일수 조정, 공연수당 인상 등 복지환경개선에 대한 의견을 청취하는 자리였고 회식이 끝나고 나오면서 진술인이 피해자 1에게 “화이팅하시고 열심히 합시다”라는 말 이외는 한 적이 없다.

나) 피해자 2 관련

201x. xx. x. ○○단 ○○ 공연 시 출장 가서 피진정인 2와 공연 후 식사자리에 참석하였다. 단원들에 대한 격려와 인사말이 끝나고 몇몇 단원과 피해자 2가 본인의 자리로 와서 대화를 나누던 중 피해자 2가 고향이 ○○라고 반가워하며 본인에게 먼저 오빠, 동생을 하자고 하였다. 피해자 2와 대화하거나 통화중 “오빠가”라는 호칭은 본인이 스스로를 지칭하는 것이었다. 피해자 2가 ‘오빠가’ 호칭을 사용하지 말아 달라고 요구하지 않았고, 오히려 “오빠”라고 부르기도 하였다.

201x. x.경 피해자 2의 어깨에 손을 올리거나 “오빠가 이렇게 손 올리면 기분 나빠?”라는 발언을 하지 않았다.

피해자 2가 먼저 전화한 적도 있을 만큼 피해자 2와 편한 사이였고 ○○단 방문 때도 잠깐씩 이야기를 하는 정도의 친분이 있었다. 피해자 2와의 식사도 ‘서로 밥 먹읍시다’라는 취지이고, 피해자 2가 201x. xx. xx. 점심이 가능한지 물어와 본인이 xx일로 일정을 정하였다. 이후 밥 먹을 형편이 안 되어 본인이 ‘내년에 밥시다’하고 약속을 취소하였다.

다) 피해자 3 관련

단원들의 직위나 직책을 부르지 않고 반말로 호명한 적이 없다. 공식적으로 “아무개 선생”과 “님” 또는 직책을 사용하였다. ○○ 공연 이후 201x년 초에 지하 연습실을 확인하던 중 피해자 3으로부터 커피 한잔을 얻어먹은 적이 있지만 반말을 사용하거나 모멸감을 준 적은 없다.

라) 단원 사진촬영 관련

○○단원들의 개인사진을 촬영하거나 초상권을 침해한 적 없다. ○○단 복지문제로 연습 장면, 현황 등이 필요하여 사무실에 이야기하고 연습장면을 촬영한 적은 있다. 본인은 ○○문화재단이 ○○단에게 지하 연습실 사용을 중단하라고 통보하였다는 보고를 받고 문이 잠겨있는 사무실을 비롯한 각 연습실을 사진으로 촬영하여 연습실로 사용할 수 있도록 ○○문화재단과 협의하였다. 또한 지하에 위치한 ○○단 사무실을 지상 3층으로 옮길 수 있도록 도움을 주었다.

2) 피진정인 2

진정인이 요구한 피진정인 1의 부당행위에 대해 예술단의 관리·감독을 담당하는 부서차원에서 별도의 대응을 하지 않았다는 점은 아쉽게 생각한다. 진정인이 ○○시의회에 피진정인 1의 사퇴를 촉구하는 문서를 시행하여 피진정인 1의 행위에 대해 인지하였으나 인지 당시에는 피진정인 1의 부당행위가 없었고, 이미 진정인이 시의회에 촉구문서를 시행하였기에 별도조치가 필요치 않다고 판단하였다.

이후 진정인에게 ‘○○시 소속 직원 성희롱 관련 상담 및 신고 안내(협조)’공문을 발송(201x. xx. xx.)하여 피해자 보호 및 상담에 대해 안내하고 향후 비슷한 사례 발생 시 담당부서와 먼저 협의하도록 요청하였다.

○○단 근무지는 담당부서와 1km 이상 거리가 있어 ○○단의 보고가 없으면 피진정인 1의 부당행위를 파악하기에 어려움이 있다.

다. 참고인

1) 참고인 1(○○단 단원)

201x. x. xx. 공연리허설이 끝나고 본인 차로 피해자 1, 참고인 4와 회식 장소로 이동 중 피해자 1이 뒤에서 전화를 받았는데 전화를 끊고 “○○○ 팀장에게 전화가 왔는데, ○○○ 시의원이 내 옆자리에 앉고 싶다고 말했다”며 “어떻게 시의원이 옆자리에 앉겠다고 자리를 비우라는 이야기를 사무실에서 하나, 방어도 안 해주고. 수치심을 느낀다. 집에 가고 싶다”고 이야기하였다. 그 직후 본인은 ○○수석으로서 ○○○ 팀장에게 연락하여 “방어차원에서라

도 못하게 해야지, 오히려 전달을 하나”고 했더니 ○○○ 팀장이 “제가 무슨 힘이 있나요. 위에서 시키면 시키는 대로 하는 거죠.”라며 전화를 끊었다.

그 후 피진정인 1의 자리를 ○○○○단원 옆자리로 마련해 놓았는데 회식 시작 전에 지휘자 ○○○가 본인을 불러 피진정인 1이 ○○파트와 앉고 싶어 하니 자리를 마련하라고 이야기하였다. 회식 전 우리가 미리 와 있었는데 참고인 3이 와서 자리를 보고 본인을 불러서 지시한 것이었다.

201x. x.에서 x.경 관현악실에서 ○○단원 40명 정도가 연습하고 쉬는 시간에 피진정인 1이 들어와서 “○○○ 어디갔어? 커피 좀 타와, 내가 여러분을 위해 이렇게 해주는데 이것도 못해줘?” 라고 말하여 단원들이 다 들었다. 피진정인 1은 ○○단 사무실을 지하에서 3층으로 옮기게 해 준 후부터 ○○단에 들락거리다가 201x. x. 노조설립 이후에는 아예 오지 않았다.

2) 참고인 2(○○단 사무직원)

201x. x. xx. 회식 당일 본인이 직접 피진정인 1에게 전화를 받고 피해자 1에게 연락하였다. 정확히 기억나지는 않지만 피진정인 1이 회식에 참석할 것이고, ○○파트 쪽에 앉겠다며 그 자리를 비워놓으라고 하였다. 피진정인 1이 피해자 1의 이름을 직접 거론하였기 때문에 본인이 피해자 1에게 연락하였을 것이다. ○○파트라고 이야기 했으면 본인이 ○○파트장에게 연락했지 임의로 누구를 특정해서 연락하지 않았을 것이기 때문이다.

3) 참고인 3(○○단 지휘자)

우리가 ○○으로 갈 경우 ○○○○단 후원회 측에서 식사대접을 해줬는데, 우리는 후원회가 없어서 본인이 시의원인 피진정인 1에게 환영인사를 요청하여 피진정인 1이 201x. x. xx. 회식자리에 오게 되었다. 본인이 참고인 1을 불러 ○○파트에 자리를 마련하라고 했는지, 피진정인 1이 ○○파트와 먹겠다고 한 것인지 기억나지 않는다. 그날 ○○에서 오시는 분들 수행하는데 정신이 없어서 피진정인 1이 누구와 어디서 식사를 했는지 모르고 신경 쓰지 않았다.

4) 참고인 4(○○단 단원)

201x. x. xx 참고인 1, 피해자 1과 함께 회식장소로 이동하였고, 당시 피해자 1이 참고인 2

에게 걸려온 전화를 받았다. 피진정인 1이 회식 때 피해자 1 옆에 앉을 수 있게 자리를 비워 두라고 하여 참고인 2가 전화를 한 것이라고 들었다.

201x. x. x. ○○파트 회식에 참석하였고, 당시 피진정인 1이 단원들을 잘 모르니 호구조사 처럼 “어디 사냐? 결혼했냐?” 물었고 피해자 1이 아이도 있다고 하니 피진정인 1이 “결혼 안 한 줄 알았다”는 이야기를 했던 것으로 기억한다. 예쁘다는 발언은 기억나지 않는다.

5) 참고인 5(○○단 단원)

201x. x. x. ○○파트 회식에 참석하였다. 회식장소는 방이었고, 피진정인 1이 미달이문이 있는 쪽에, 피해자 1은 반대편 정면 왼쪽에 앉아있었는데 피진정인 1이 본인에게도 예쁘다는 이야기를 했고, 피해자 1이 결혼 했다고 하니 “결혼 안 한 줄 알았다. 예쁘다”고 말했다. 다른 단원이 밖으로 나가자 뒷담화하듯이 “나는 저 사람한테는 관심이 없다”고 말하였는데, 여자단원을 한 명씩 평가하는 느낌을 받았다.

일자불상경, 피진정인 1이 연습실에 불쑥 들어와서 자기가 사진을 갖고 있어야 한다며 ○○파트 전체가 모인 자리에 와서 7명의 사진을 찍어 갔다. 당시 피진정인 1은 앞으로 쳐우개 선이나 그런 것에 쓰일 수 있다 말하긴 했는데 어디에 쓰였는지는 모르고 노조 창립하기 한 달 전까지 계속 왔다 갔다 하면서 사진을 찍었던 것으로 기억한다.

6) 참고인 6(○○단 단원)

201x년 ○○ 연주가 9박 10일 일정이었는데 공연 후 만찬자리에 피진정인 1, 피진정인 2, 과장, 주무관이 왔고, 그때 피진정인 1을 처음 보았다. 인사말 이후 피진정인 2가 테이블을 돌면서 술을 따라주었고, 그다음 피진정인 1이 왔었고 본인이 앉은 테이블에 피해자 2, 참고인 8 등의 단원이 함께 있었다. 피진정인 1이 피해자 2에게 고향이 어디냐 물어 피해자 2가 “○○”라고 대답하자 피진정인 1은 “난 △△이다, 그러면 뭐 오빠네”, “자연스럽게 오빠라고 불러”라고 말하였다. 피해자 2가 “어떻게 의원님을 오빠라고 부르냐”니까 피진정인 1이 “괜찮다”면서 오히려 5만 원 권을 피해자 2에게 주면서 “내가 5만 원권 주는 건 10번째다. 이거 쓰면 안 되고 쓰면 내가 다 확인해서 알 수 있으니 쓰지 말고. 나중에 힘들면 100배로 돌려주겠다”고 말하여 어이가 없었다. 5만 원권을 엄청 많이 갖고 있었다.

피진정인 1이 피해자 2에게 전화하면 “○○아, 오빠가...” 이런 식으로 스스로 오빠라고 지칭했다. 주차장에서 피진정인 1이 피해자 2에게 “오빠가 그것도 못 해주냐”고 말하는 것을 직접 들었고, “오빠가 (○○○)너한테 그것도 못해줘?” 그렇게 가끔 말하는 것을 들었다. 남들이 피진정인 1과 피해자 2가 친하다고 느낄 정도로 일방적으로 “오빠가” 하면서 편하고 친근하게 대하였다.

201x. x. xx. ○○○에서 회식하고 하루 이틀 경과 후 주차장에서 피진정인 1이 피해자 2의 어깨에 손을 올렸다. 당시 x. xx. 회식자리의 성희롱 이야기로 단원들이 분노한 상태였는데 시의원이 단원한테 옆자리에 앉으라 할 수 있나, 그런 이야기가 단원 내에 일파만파로 퍼지고 있었고, 피진정인 1에게 그 이야기가 들어간 것 같았다. 주차장에서 피진정인 1이 오른 팔로 피해자 2의 목뿔을 감쌌는데, 가볍게 목뿔로 어깨동무하듯이, 친구들이 밥 먹으러 가자 어깨에 손 올리는 것과 같은 형태였다. 이때 피진정인 1과 피해자 2 몸의 옆구리 부분이 닿았다. 당시 피진정인 1이 본인에게도 “손목 좀 잡아도 돼?” 라고 물어 본인이 거절하지 못하고 “네?” 하고 있는데, 손목을 잡더니 “너 기분 나빠? 이게 성희롱이야?” 라고 물어 순간 당황스러웠다. 피진정인 1의 행위는 ○○○ 회식에서 불거진 성희롱 문제를 해명하기 위해 나온 것이었고 본인의 손목을 잡은 것도 그 연장에서 나온 것인데 ‘성희롱이 아니다’라는 말을 우리에게 듣고 싶었던 것 같다.

201x. xx. 일자불상경 피해자 2가 본인에게 “피진정인 1이 점심을 먹자고 하는데 단둘이는 불편하다”고 말했다. 그리고 “언니랑 같이 만나는 거 ○○○ 의원이 오케이 하면 한번은 만나보자”라고 하여 날짜는 정하지 않고 셋이 식사를 하기로 하였는데 그즈음 ○○단 워크숍이 있었고 피진정인 1이 워크숍에 온다고 하여 워크숍 끝나고 밥을 먹기로 약속하였으나 같이 밥 먹는 자리가 불편해서 약속을 취소하였고 따로 식사하지 않았다.

7) 참고인 7(○○단 단원)

시기는 기억이 나지 않으나, 피진정인 1이 ○○단에서 나오면서 반말로 피해자 2를 불러 이야기를 하길래 ‘무슨 일이야?’ 라고 생각했었다. 주차장 한쪽에서 피진정인 1, 피해자 2, 참고인 6 세 사람이 이야기를 하고 있었는데, 피진정인 1이 피해자 2의 어깨에 한 손을 올렸다가 내린 거 같고 어깨동무도 아니고 등을 만지는 것도 아닌 애매한 자세였다. 세 사람이 나란히 서지는 않았으나, 피진정인 1의 팔이 올라가서 본인이 ‘이야기를 하면서 왜 저런 행동을

하는 거야'라며 이상하게 생각했던 것으로 기억한다.

8) 참고인 8(○○단 단원)

○○ 공연 후 피진정인 1이 테이블로 와서 어디 사냐 물어보는데, 피진정인 1이 쓰는 사투리를 보니 전라도 사람이란 것을 알았고 피해자 2도 사투리를 썼다. 피해자 2가 “○○”라고 대답하니 피진정인 1은 “같은 고향 친구다” 그러면서 대뜸 “고향도 같으니 오빠 동생으로 같이 지내자” 그렇게 이야기를 했었다.

그 후 피진정인 1은 시의원치고는 자주 악단을 찾아와서 사진도 찍고, 이름도 물어보고 하여 처음엔 관심을 가져줘서 잘 지냈다. 다른 사람한테는 “선생님 선생님” 그러는데 피해자 2에게만 “○○○”할 때도 있고 “오빠가” 이럴 때도 있어서 피해자 2가 피진정인 1에게 “오빠라고 하지 말라, 누가 들으면 오해한다, 의원님이 어떻게 오빠가 될 수 있냐”고 이야기를 해도 피진정인 1은 계속 “오빠 동생 하기로 하지 않았냐”, “오빠가 이렇게 하는 게 불편해?” 이런 식으로 대했다. 피진정인 1이 다른 단원한테 그런 적은 없고, 피해자 2한테 반강제적으로 한다는 느낌이 들었는데, 한두 번이 아니라 볼 때마다 그렇게 하였다.

9) 참고인 9(○○단 단원)

일자불상경, 단원이 모두 모인 리허설 장소에서 피진정인 1이 “여기는 찢리는 사람이 없어요?”라고 묻자 ○○○ 단무장이 노동법에 준하여 2년 이상 되는 사람은 함부로 할 수 없다고 하자, 피진정인이 “왜 못 잘라요? 자를 수 있죠. 연말 평정 2회 이상 최하점이면 자를 수 있다”고 말하였다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

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

가. 일반 현황

1) ○○단은「○○시 예술단 설치 운영 조례」에 근거하여 199x. xx. xx. 창단되었고, 00명의 단원으로 구성된다. 위 조례 제2조 및 제3조에 따라 단장은 ○○시 부시장이, 부단장은 ○○시 업무담당국장이 맡고, 단장은 시장의 명을 받아 단무를 처리하고 단원을 지휘·감독한다.

2) 「○○시 예술단 설치 운영 조례」제8조 6호는 "단원으로서의 기량이 현저히 부족할 때"를 해촉 사유로 규정하고 있고, ○○시 예술단 설치 운영 조례 시행규칙 및 ○○시 예술단원 복무규정에 따라 매년 수·우·미·양·가로 평정하고 최하 '가' 등급은 해촉, 차하위 '양' 등급을 연속 2회 받는 경우 해촉될 수 있다.

3) 피진정인 1은 사건 당시 ○○시의회 소속 초선의원으로 ○○○○위원장을 맡았다. ○○○○위원은 피감기관인 ○○시 ○○○복지과, ○○예술과 등 7개과 업무에 대한 감사업무를 담당한다. 피진정인 1은 201x. x. ○○시 ○○○○과에 요청하여 ○○단원의 프로필현황, 입사연도, 급여현황 등의 자료를 제출받았다.

4) 진정인은 201x. x. x.부터 xx. xx.까지 ○○시의회 및 피진정인 1의 소속정당인 ○○○○당 ○○○도당에 피진정인 1의 인권침해 및 성희롱 행위와 관련하여 피진정인 1의 사과 및 의원직 사퇴, 재발방지대책 마련 등을 촉구하였고, 피진정인 1은 201x. xx. xx. ○○○○위원회 위원장직을 사임하였다.

5) 201x. xx. xx. 진정인은 피진정인 1이 공개사과 없이 의원직을 유지한 채 ○○○○위원장직만을 사임하였다며 ○○시의회 앞에서 피진정인 1을 규탄하고 시의회와 ○○○○당에 문제해결을 요구하는 기자회견을 개최하였다.

6) ○○○○○당 ○○○도당은 201x. xx. xx. 피진정인 1에 대한 징계청원서(갑질, 성희롱 및 모욕)를 접수받은 후 202x. x. xx. 피진정인 1을 '제명' 의결하였다. 피진정인 1은 이에 대해 같은 해 x. xx. 재심을 신청하였고, ○○○○○당 중앙당 윤리심판원은 청원인 및 참고인 제출자료 및 진술, ○○단원 17명에 대한 면담조사에 근거하여 같은 해 x. xx. 재심신청을 '기각' 처분하였다.

7) ○○단은 관리주체인 ○○문화재단에 사무실 이전을 요청, 201x. x. xx. 사무실을 지하에서 지상 3층으로 이전하였다.

8) 피진정인 1은 일자불상경, ○○단원들이 연습하는 모습을 개인 휴대전화로 촬영한 사실이 있다.

나. 피진정인 1의 성적 언동 유무

1) 피해자 1 관련

가) 피진정인 1은 ○○○ 지휘자의 요청으로 201x. x. xx. ○○단 회식에 참석하였다. 회식 참석 전 피진정인 1은 ○○단 사무직원인 ○○○ 팀장에게 자리를 마련하라고 지시한 것은 사실이나, 피해자 1의 옆자리를 특정한 것은 아니라고 주장한다. 그러나 ○○○ 팀장이 참고인 1의 문제제기에 피진정인 1에게 지시받은 내용을 전달할 뿐이라고 답변한 점, ○○○ 팀장이 임의로 피해자 1을 특정하여 옆자리를 비워두라고 연락할 이유가 없고, 이 일이 ○○단 내에서 성희롱 사안으로 문제가 되자 피진정인 1이 ○○○ 팀장에게 전화하여 이를 바로잡으라고 요구한 사실 등을 종합할 때 피진정인 1이 201x. x. xx. 회식에 앞서 ○○○ 팀장에게 피해자 1의 옆자리를 비워두라고 지시하였고, ○○○ 팀장이 이를 피해자 1에게 전달한 사실이 인정된다.

나) 201x. x. x. 회식 시 피진정인 1이 피해자 1에게 ”예쁘다, 결혼 안한 줄 알았다“고 말했다는 피해자 1의 주장과 관련하여, 피진정인 1은 이와 같은 발언을 한 사실이 없다고 주장하나 위 일시 회식에 참석한 참고인 4는 당시 피진정인 1이 각 여성단원들에게 어디에 사는지, 결혼여부 등을 물었고 피해자 1에 대하여 ”결혼 안한 줄 알았다“고 말하였다고 진술하고 있고, 참고인 5는 피진정인 1이 피해자 1에게 ”예쁘다, 결혼 안한 줄 알았다“고 말하는 것을 들었다면서 당시 자리배치와 공간구조를 상세히 진술할 뿐만 아니라 피진정인 1이 참고인 5에게도 예쁘다고 말하여 여성단원을 개별적으로 평가하는 느낌을 받았다고 진술하고 있다. 이러한 피해자 1과 참고인 4, 5의 진술내용의 구체성에 비추어볼 때 피해자 1의 주장은 사실로 인정된다.

2) 피해자 2 관련

가) 피진정인 1은 피해자 2와 ○○단 처우개선을 위해 자주 통화하였다고 진술하고, 피해자 2는 ○○공연 이후 피진정인 1이 통상 1개월에 1번 정도 전화를 걸었는데 ○○○○위원장인 피진정인 1의 전화를 거부할 수 없었다고 주장하고 있어, 양 당사자가 자주 통화한 사실이 인정된다.

나) 201x. xx. 피진정인 1, 피해자 2, 참고인 6은 점심약속을 하였으나 ○○단 워크숍 등을 이유로 약속이 취소되었다.

다) 피해자 2는 201x. xx. x. ○○ 공연 후 만찬 자리에서 피진정인 1이 ‘오빠’라고 부르라고 한 뒤 계속 ‘오빠’라는 호칭을 사용하였다고 주장하나, 피진정인 1은 위 만찬 자리에서 피해자 2가 먼저 “오빠 동생하자”고 제안하였고, 이후 피진정인 1이 스스로를 지칭하면서 ‘오빠’라는 호칭을 사용한 것이라고 주장한다. 누가 먼저 ‘오빠’라는 호칭을 사용하였는지는 양 당사자의 주장이 서로 다르지만, 피진정인 1이 피해자 2의 고향을 확인한 뒤 “자연스럽게 오빠라고 불러”라고 하였다는 참고인 6의 진술, “고향도 같으니 오빠 동생으로 같이 지내자”고 했다는 참고인 8의 진술 등을 고려할 때 피진정인 1이 피해자 2와의 관계에서 ‘오빠’라는 호칭을 제안하고 사용한 것으로 인정된다. 또한 위 만찬 자리에서 피진정인 1은 피해자 2와 대화를 하는 중에 5만 원권에 서명을 하여 피해자 2에게 준 사실이 있다.

라) 201x. x. 말일 쯤 피진정인 1은 ○○단 주차장에서 피해자 2의 어깨에 팔을 들렀다는 피해자2의 주장을 단순 부인하지만, 피해자 2는 퇴근 무렵 피해자 2와 피진정인 1, 참고인 6이 주차장으로 향하는 길이었고, 이들 일행 뒤로 퇴근하는 몇몇 단원들이 더 있었는데, 피진정인 1이 본인에게 팔을 두르며 “오빠가 이렇게 손 올리면 기분 나빠?”라고 하여 매우 기분이 나빴으나 피진정인 1의 지위 등을 감안해 솔직하게 말할 수 없어서 “아니요”라고 대답하였다고 당시 정황을 구체적으로 진술한다. 또 이러한 언동은 201x. x. xx. 회식에서 발생한 성희롱을 해명하는 과정에서 나왔는데, 피진정인 1이 같이 있었던 참고인 6의 손목을 잡으면서 “이게 성희롱이야”라는 발언하였다는 참고인 6의 진술, 주차장에서 피진정인 1이 피해자 2에게 손을 올리고 내리는 행위를 목격하고 이상하게 생각하였다는 참고인 7의 진술 등을 종합할 때 201x. x. xx. 일자불상 13:00경 ○○단 앞 야외주차장에서 피진정인 1이 피해자 2의 어깨에 팔을 두른 행위는 사실로 인정된다.

3) 피해자 3 관련

피진정인 1은 피해자 3에게 커피를 얻어먹은 적은 있으나 커피를 타오라고 요구하거나 단원들을 반말로 호명한 적이 없다고 주장한다. 그러나 다수의 참고인이 피진정인 1이 피해자 3의 이름을 호명하며 반말로 커피를 타오라고 하였고, 피해자 3이 없는 경우에도 피해자 3을 찾으며 커피를 타오라고 하여 다른 단원이 커피를 타주었다고 진술한다. 또한 피진정인 1이 위원회 문답조사에서 사건의 내용을 설명하면서 피해자와 참고인 등을 호칭 없이 이름만 부르며, “내가 ○○ 옆에 자리를 앉혀달라 말한 적이 없다. ○○아”, “○○ 선생한테 바로 전화를 해라. 오해 없게끔” 이라고 진술한 사실을 보면, 평소 피진정인 1이 단원을 존칭 없이 이름을 불렀을 개연성이 높고, 피해자 3의 주장을 사실로 인정할 수 있다.

다. 피진정인 2의 피해자 보호 미흡 관련

1) 피진정인 2는 201x. x. x. 진정인이 ○○시의회에 피진정인 1의 사과와 의원직 사퇴를 요구하는 공문을 보내 피진정인 1의 행위에 대해 인지하였으나 ○○시 차원의 별도조치는 필요하지 않다고 판단하여 대응하지 않았다.

2) 201x. xx. 초 피진정인 1의 성희롱 등에 대한 내용이 지역신문에 보도된 이후 ○○시 ○○○과는 같은 달 11. ○○시 및 의회사무국을 수신자로 지정하여 ‘○○시 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼’, 성차별 상담센터 및 고충상담원 연락처 등을 안내하는 ‘직장 내 성희롱·성폭력 관련 상담 안내’ 공문을 시행하였고, 같은 달 xx. ○○○○과와 ○○단지회에 피해자 보호 및 2차 피해 예방을 위한 상담을 안내하는 ‘○○시 소속 직원 성희롱 관련 상담 및 신고 안내’ 공문을 시행하였다.

3) 피진정인 2는 위 공문 시행 이후 진정인 및 피해자가 상담 및 조사를 요청한 사실이 없고, 행위자의 소속이 시의회인 점 등을 고려하여 별다른 구제절차를 진행하지 않았다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기

관의 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(진정요지 가항 관련)

이 사건 피진정인 1은 ○○시의회 시의원이고, 피해자 1, 2, 3은 ○○시 소속 ○○단원으로, 피해자들이 속한 ○○단은 ○○시 ○○○○○○위원회의 피감기관이다. 사건 당시 피진정인 1은 ○○시의회 ○○○○○○위원장으로 ○○단 예산편성(본예산 및 추경예산)을 승인하고 ○○단 운영에 대한 감사권한이 있어 피해자들의 근무조건, 급여 등에 영향력을 행사할 수 있었으며, 피진정인 1의 성적 언동이 피해자들의 근무시간 동안 근무지 내, 근무의 연장인 회식 등에서 이루어진 것이므로 업무 관련성이 인정된다.

1) 피해자 1 관련

인정사실 나. 1)의 가, 나)항에서 살펴본 바와 같이 피진정인 1이 피해자 1에게 진정요지의 언동을 한 것이 사실로 인정되고, 이때 피진정인 1과 피해자 1은 ○○단의 운영에 영향력을 가지고 있는 시의회 ○○○○○○위원장과 ○○단원이라는 위계관계가 고려되어야 한다.

피진정인 1이 회식 시 여성단원의 옆자리에 앉겠다며 ○○단 사무직원으로 하여금 이를 사전에 준비시킨 행위는 회식 등에서 '남성을 접대하는 여성', '남성에 대한 여성의 서비스'라는 성역할 고정관념에 근거한 성차별적 행위이자 상대방을 성적 대상화하는 의미가 내포된 행위로 볼 수 있다. 이로 인해 피해자 1은 성적 굴욕감을 느꼈음에도 고용상 불이익을 우려하여 적극적으로 문제를 제기하지 못하였으나 정신과 치료를 받을 정도로 스트레스를 받는 등 근로환경이 악화되나, 피진정인 1의 피해자 1에 대한 행위는 성희롱에 해당한다.

2) 피해자 2 관련

인정사실 나. 2)의 다), 라)항에서 살펴본 바와 같이 피진정인 1이 피해자 2에게 진정요지의 언동을 한 것이 사실로 인정되고, 이때에도 역시 시의회 ○○○○○○위원장과 ○○단원이 라는 위계관계가 고려되어야 한다.

이처럼 피진정인 1이 피해자 2에게 오빠라고 부르라고 하고 상당기간 동안 ‘오빠’라는 호칭을 사용한 점, 어깨에 손을 올리며 “오빠가 이렇게 손 올리면 기분 나빠?” 등의 언동은 시의원과 ○○단원이라는 공적 관계를 오빠와 동생이라는 사적 관계 혹은 친밀성을 기반으로 하는 비공식적 관계로 왜곡하는 것으로, 그 자체로 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감을 느끼기에 충분할 뿐만 아니라 피진정인 1의 지위 등을 고려하여 자신의 감정에 반하는 응답을 할 수밖에 없었다는 점에서 피해자 2가 느낀 성적 굴욕감의 정도는 더 컸을 것으로 보이고, 이로 인해 근로환경이 악화된바 피진정인 1의 피해자 2에 대한 행위는 성희롱에 해당한다.

3) 피해자 3 관련

피진정인 1이 피해자 3의 이름을 호명하며 커피를 타오라고 요구하는 행위는 성역할 고정 관념에 근거한 부적절한 언행으로 성차별적 괴롭힘에 해당한다. 그러나 피해자 3에 대한 피진정인 1의 행위는 ‘성적(sexual) 언동’으로 보기 어려워 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당되지 않으므로 같은 법 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

4) 소결

피진정인 1은 피해자들과 업무상 위계관계에 있고 앞서 살펴본 피진정인 1의 행위는 시의원과 ○○단원이라는 공적 관계를 넘어서는 부적절한 성적 언동으로 피해자들의 근로환경을 악화시키는 성희롱에 해당된다. 또한 피진정인 1의 성희롱은 상당 기간 지속되었으며 본 사건에서 특정된 피해자 1, 2 외에도 이를 간접적으로 경험한 ○○단원에게도 인격적 모욕감 등 부정적 영향을 미쳤다고 보는 것이 타당하므로, 피해회복을 비롯하여 재발방지를 위한 대책 마련이 필요하다.

다. 피해자 보호가 미흡하였는지 여부(진정요지 나항 관련)

인정사실 다항에서 살펴본 바와 같이 피진정인 2는 진정인이 시의회에 문제해결을 촉구하였다는 점을 근거로 관련 사실 확인 및 피해자 보호 등 필요한 조치를 취하지 않았고, 언론에 보도된 이후에도 2차례 공문을 시행하여 직장 내 성희롱 고충절차를 안내한 것 외에는 별다른 조치를 취하지 않았다.

비록 성희롱 가해자로 지목된 자가 시의회 소속 시의원으로서 피진정인 2의 관리감독 범위를 벗어난 신분이라고 볼 여지는 있으나 피진정인 2는 소속 예술단원의 실질적 사용자로서 성평등한 직장문화와 근로환경을 조성하여 근로자의 안전하게 일할 권리를 보장해야 할 책무를 가질 뿐만 아니라 직장 내 성희롱 발생 시 피해자를 보호할 의무를 가진다. 그러므로 피진정인 2는 피해자가 정해진 고충처리절차에 따라 상담을 요청하지 않았다고 하더라도, 언론보도 등을 통해 사건을 인지하였고, 진정인도 지속적으로 피진정인 2에게 문제 해결을 촉구하였으므로 좀 더 적극적으로 피해자 보호를 위한 조치를 실행할 필요가 있었다.

따라서 피해자 보호 의무가 있는 공공기관의 장인 피진정인 2가 피해자가 신고하지 않은 것을 구제를 바라는 의사가 없는 것으로 간주하여 소극적으로 대응한 행위는 피해자에 대한 보호조치 미흡으로 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제39조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 3. 25.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 18진정0835200 해외기업 대표이사의 주재 직원에 대한 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 성희롱 피해에 대한 위로금으로 진정인에게 2천만원을 지급하고, 성희롱 재발방지 등을 위한 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

피진정인은 ○○○ 소재 한국 기업에 단체급식을 제공하는 ‘○○○ ○○○’이 속해 있는 (주)○○○○○○○○의 대표이고, 진정인은 201x. x. xx.부터 201x. x. xx.까지 ○○○ ○○○에서 영양사로 근무한 직원이다. 피진정인은 201x. x. xx. ○○○ ○○○○ 소재 ○○○○리조트에서 열린 워크숍의 회식자리에서 진정인을 옆자리에 앉힌 뒤 다음과 같이 성희롱하였다.

피진정인은 진정인에게 접근하려는 남성 직원이 있다는 이야기를 듣고는 “○○○(해당 남성 직원)은 자지가 서지 않는다”, “○○○에 있는 싱글 여성 중 너처럼 예쁘고 섹시한 사람이 없다”, “(남성 직원이 접근하는 것은) 니 잘못이다”라고 하였고, 남자의 접근을 막으려면 “나, ○○○(피진정인)을 꼬실거야, ○○○(피진정인)의 여자할거야”라며 피진정인을 좋아한다고 말하라고 했다.

피진정인은 진정인을 애인처럼 대하며 여러 차례 머리카락, 어깨를 쓰다듬었고, 진정인의 손을 잡아끌어 피진정인의 허벅지 위로 가져갔는데, 그 과정에서 피진정인의 손등이 진정인

의 가슴에 닿기도 했다. 피진정인은 진정인이 숙소로 돌아가지 못하게 막으면서 계속해서 여자친구가 되어 줄 것을 종용하였고, 진정인의 귀와 입술을 만지며, 강제로 입맞춤을 하였다.

또한 피진정인은 “너랑 처음부터 같이 자진 않을 거야”라고 하며 진정인을 끌어안으려 했고, 이를 거부하는 진정인에게 “너는 쓸데없이 이런 데서 애교를 부리냐”라고 하며 진정인의 뒤통수에 3번 입을 맞추었다. 피진정인은 진정인이 숙소로 돌아간 뒤에도 전화로 “오빠 있는 데로 와라, 아니면 내가 거기로 간다”라고 말하였고, 이에 진정인은 공포감을 느꼈다.

진정인은 다음날인 x. xx. 피진정인의 성희롱 행위에 대해 피진정회사 간부에게 신고하였고, 이후 피해보상 차원의 휴가를 받았다. 그런데 피진정인은 진정인이 휴가를 마치고 업무에 복귀하는 것을 막으면서 퇴사하도록 하였고, 소속 직원들에게는 진정인과 연인 관계라고 이야기하며 성희롱 사실을 은폐하려 하였다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

피진정인은 ○○○ ○○○(○○○○○○○ ○○○○○○○○ co.Ltd, 이하 ‘피진정회사’)의 최대주주인 모회사 (주)○○○○○○○○의 대표이다. 피진정인은 피진정회사의 대표이사로서 중요 정책을 결정하고, 총체적으로 관리하는 역할을 하였다. 진정인은 ○○○ ○○○ 급식사업부의 영양사로서 피진정인과 직접적인 업무상 관계에 있거나 업무상 지시를 받는 관계가 아니었다. 그리고 피진정인은 201x. x. xx. 워크숍 이전까지는 진정인의 존재를 알지 못했기 때문에 사적으로 연락한 적이 없다.

피진정회사는 201x. x. x.부터 x. x.까지 ‘혁신활동 100일 작전’이라는 슬로건 아래 각 조직별로 문제점과 개선방안을 논의하였고, 이후 201x. x. xx.부터 xx.까지 혁신활동의 성과보고 워크숍을 ○○○ ○○○○ 소재 ○○○○리조트에서 진행하였다. 피진정인은 보통 한 달

또는 두 달에 한번 정도 ○○○을 방문하지만 ‘혁신활동 100일 작전’의 시행성과를 직접 보고 받기 위해 약 20일 만에 ○○○을 다시 방문하였다. 또한 ○○○ 부사장, ○○○ 상무, ○○○ 상무 등의 임직원이 201x. x.부터 근무하였기에 새로운 임직원들이 회사에 잘 적응하고 단합하는지 점검하기 위해 x. xx. 저녁 회식에 참석하였다.

피진정인은 201x. x. xx. ○○○리조트에서 3시간 정도 혁신 사례에 대해 강의했는데, 뒷줄 한가운데 앉아 있는 진정인이 강의에 집중하지 못하고 슬픈 얼굴 표정을 짓고 있는 것을 보았다. 이후 쉬는 시간에 진정인을 불러 무슨 일이 있었는지 물었는데, 진정인은 직원들에게 성희롱을 당하고 있다고 답변하였다.

피진정인은 진정인에게 진정인을 성희롱하는 사람이 누구인지 물어보는 과정에서 피진정 회사의 남자 임원과 직원의 이름을 언급하다가 “○○○? ○○○ 이놈은 자지가 안 서는데?”라는 혼잣말을 하였다. 그 후 피진정인이 직원 이름을 한두 명 더 언급하자, 진정인은 ○○○ 부장, ○○○ 과장이 자신을 두고 애인관계인 것처럼 소문을 내고 있다고 말했다. 이에 피진정인은 ○○○ 사장을 불러 물어보았는데, ○○○ 사장은 당사자들이 사실이 아니라고 한다고 대답하면서, 진정인이 업무태도도 좋지 않고 ○○○ 직원 및 한국 직원과 잘 어울리지 못해 한국으로 다시 돌려보내야 할 것 같다고 말했다.

이후 강의를 끝나고 피진정인은 진정인을 다시 불러 “당사자들은 그러한 사실이 없다고 하지만 내가 혼내주기로 했으니 차분하게 생각해라”하고 위로하였는데, 진정인은 다른 성희롱이 더 있다고 이야기 했고, 이에 계속 진정인을 위로하다가 농담 차원에서 “니가 나랑 사귀다고 이야기해. 내가 너를 이빠한다고 그러면 그놈들이 너한테 더 이상 안 그럴 것 아니니”라고 말했다.

201x. x. xx. 저녁 회식 때 피진정인은 직원들과 신변에 대해 담소를 나누며 회사에 잘 적응하는지 여부를 알아보았다. 피진정인은 테이블을 옮겨다니며 다른 직원들과 이야기를 나누거나 덕담을 하느라 바빴기 때문에, 진정인에게 임원급 사이에 불편하게 앉아 있지 말고 괜찮으면 피진정인 옆에 앉으라고 이야기 했지만, 진정인의 어깨, 가슴 등을 손으로 스치거나 만지지 않았다. 당시 회식 때 많은 직원들이 참석했기 때문에 그런 행위를 할 수 없었다.

한편, 피진정인은 진정인이 식사자리에서 피진정인의 테이블에 앉거나 밤늦게까지 남아

있는 이유가 피진정인에게 호감을 가지고 있기 때문이라고 생각했다. 피진정인은 진정인의 좋은 학벌이 마음에 들었고, 진정인이 외국의 낯선 상황에서 직원들과 잘 지내지 못하여 혼자 다니는 상황이 안쓰럽게 느껴져 갑작스러운 호감을 느꼈다. 이에 다른 직원들과의 대화가 마무리될 즈음 진정인에게 “나랑 사귄래?”라고 물었고, 진정인은 “그래도 되요?”라고 물었다. 재차 피진정인이 “우리 사귀는 것이 맞니? 내가 착각하는 것은 아니니?”라고 묻자, 진정인은 고개를 끄덕이며 “네”라고 대답했다. 피진정인은 진정인이 거부 의사를 밝혔음에도, 여자친구가 될 것을 중용한 사실이 없다.

이후 피진정인은 갑작스럽게 ○○○ 이사로부터 진정인이 피진정인으로부터 성추행 및 성희롱을 당했다며 고민 상담을 요청했다는 말을 듣게 되었고, 워크숍 저녁회식 때와 너무도 다른 모습에 당황하여, 피진정인이 마음을 고백한 일이 진정인을 불편하거나 불쾌하게 만들었는지 카카오톡으로 물어 보았지만, 진정인은 아무런 답변도 하지 않았다.

이에 피진정인은 진정인이 한국으로 돌아가 가족과 함께 안정을 취하고 정신과 상담을 받는다면 상담비를 지원하며, 법률적 지원도 제공하라고 지시하였다. 진정인은 피진정인이 진정인의 업무복귀를 막았다고 주장하나, 이는 사실과 다르다. 진정인은 주 5회 근무 및 단축근무를 하겠다고 요구하거나 1년 단기 계약직인데도 202x. x. x.까지 자진퇴사 외의 퇴출을 금지하고 진정인이 부담을 느끼는 모든 행사에 참석하지 않을 권리를 요구하는 등 피진정회사가 받아들일 수 없는 조건을 제시하였다. 결국, 진정인이 ○○○에 복귀하면 진정인에 대한 지원도 어렵고 진정인이 담당하던 업무에 공백이 생긴다고 판단하여 진정인에게 본 사건을 해결할 때까지 계속 유급휴가를 사용하도록 하였다.

또한, 진정인은 피진정인이 소속 직원들에게 진정인과 연인 관계라고 이야기했다고 하나, 이는 사실이 아니다. 사건 이후 피진정인은 소속 직원들에게 “진정인과 사귀는 사이인 줄 알았으나, 이는 피진정인의 착각이다. 창피하다. 다시는 이런 일이 없도록 조심하겠다”는 취지로 사과한 바 있다.

피진정인은 진정인이 주장하는 내용이 일부 사실과 다름에도, 피진정인의 언행으로 진정인이 불쾌함과 마음의 상처를 입었다는 것에 대해서 진심으로 고개 숙여 사과하여야 한다고 생각하였다. 이에 피진정인은 진정인과 합의하기 위해 노력하였고, 진정인이 원하는 대로 사과문을 여러 번 고쳐 작성하기도 했다. 이러한 노력에 대해 사건을 판단하실 때 고려해 주시기 바란다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서, 당사자의 진술, 참고인의 사실 확인서, 진정인의 카카오톡 메시지 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 피진정회사에 201x. x. xx.부터 201x. x. xx.까지 계약직 영양사로 채용되어 ○○○○○에서 고객사 식단관리 업무를 수행한 자이다. 피진정인은 피진정회사의 최대 주주인 (주)○○○○○○○○의 대표로서 진정인과 직접적 업무지휘 관계에 있지는 않으나, 피진정회사의 대표이사 및 그룹 총괄자로서 진정인의 고용관계에 영향을 미칠 수 있는 상급자에 해당한다.

나. (주)○○○○○○○○는 피진정회사 외에도 다수의 한국 기업들의 최대주주 지위에 있는데, 구체적으로 ○○○○○○○○, ○○○○○○○○, ○○○○○○, ○○○○○○○○의 회사들이 속해 있다. 피진정회사는 ○○○ 법에 따라 설립된 유한회사로 본점은 ○○○ ○○○에 소재하고 있으며, ○○○○, ○○○○○ 공장 등 ○○○에 진출한 한국 기업들의 급식을 제공하는 사업을 하고 있다.

다. 피진정인은 (주)○○○○○○○○의 총괄 대표로서 1~2개월에 한번정도 한국에서 피진정 회사를 방문하였는데, 201x. x. xx~x. xx. ○○○ ○○○○ 소재 ○○○○리조트에서 열린 직원 워크숍에 참석하여 x. xx. 직원들을 대상으로 강의를 하였다. 이후 쉬는 시간에 진정인은 피진정인에게 남성 직원들이 사적으로 접근한다는 고충을 이야기했는데, 이 이야기를 들은 피진정인은 몇몇 직원들의 이름을 언급하다가 “○○○? ○○○ 이놈은 자지가 안 서는데?”라고 하였고, “○○ 너 나랑 사귀다고 얘기해. 내가 널 이빠한다고 하면 그놈들이 너한테 더 이상 안 그럴 거 아니니?”라고 말했다.

라. 201x. x. xx. 18:00경, 피진정인은 리조트 1층 야외 테이블에서 직원 회식을 개최하였다. 약 20명의 직원이 3개의 테이블에 나누어 앉았는데, 진정인과 피진정인은 ○○○ 부사장, ○○○ 상무, ○○○ 상무 등과 같은 테이블에 앉게 되었다. 이후 피진정인은 진정인을 본인의 옆 자리에 앉힌 후 진정인의 나이, 고향, 대학에 대해 물어보았고, 진정인에게 “내가

너 보니까 엘리트인 줄 몰랐는데, 나랑 진짜 사귄다?”라며 이성 교제를 제안했다.

마. 진정인은 피진정인의 제안을 듣고 “머리가 아프고 잠이 와 숙소로 들어가고 싶다”고 여러 차례 이야기하고, 고개를 푹 숙이고 몸을 웅크려 거부 의사를 표시했다고 하는 반면, 피진정인은 진정인이 “그래도 돼요?”라고 한 뒤, 재차 질문에 고개를 끄덕이며 “네”라고 대답하여 본인과 사귀는 것에 동의했다고 주장한다. 양 당사자의 주장이 서로 상반되나, 당사자의 주장 외에 이를 확인할 수 있는 증거자료는 없다.

바. 다만, 피진정인은 201x. xx. xx. 제출한 1차 서면진술서에서 “진정인이 조용히 미소를 띠 뿐 불쾌한 내색을 하거나 거절하는 말을 하지 않아 피진정인의 마음을 받아주는 것으로 생각했다”라고 진술하였으나, 202x. x. xx. 제출한 2차 서면진술서에서는 “고개를 끄덕이며 ‘네’라고 대답했다”라고 하여, 진술이 일관되지 않은 부분이 확인된다.

사. 201x. x. xx. 21:00경 다른 직원들 대부분은 숙소로 돌아가고 진정인과 피진정인의 테이블 쪽의 ○○○ 부사장, ○○○ 상무, ○○○ 상무만 남았는데, 피진정인은 해당 임원급 직원들에게 “진정인을 앞으로 특별 보호해. 나랑 사귀기로 했어”라고 하였고, 진정인에게 일종의 특혜로서 앞으로 한국인 고객사 관리 업무를 하게 해주겠다고 이야기했다. 진정인은 이러한 대화 과정에서 피진정인이 진정인의 어깨, 팔, 가슴을 만지고 손을 잡거나 입맞춤을 하는 등 신체접촉이 있었다고 주장하는 반면, 피진정인은 당시 직원들이 있는 가운데 어떻게 진정인의 가슴, 엉덩이 등 민감한 부위를 만지거나 입맞춤을 할 수 있겠냐고 부인한다. 다만, 피진정인은 진정인을 여자친구라 생각해 머리카락과 어깨를 쓰다듬거나 손을 잡았을 수는 있다며 신체접촉을 일부 인정하고 있다.

아. 사건 당시 현장에 있었던 ○○○ 부사장, ○○○ 상무, ○○○ 상무는 현재 피진정회사를 퇴사하였고, 담당조사관의 연락을 받지 않는 등 소재가 확인되지 않는다.

자. 진정인은 201x. x. xx. 23:00경 회식을 마치고 숙소로 돌아갔고, 다음날 xx. 새벽 피진정인이 카카오톡 보이스톡으로 “오빠 있는 데로 와라, 아니면 내가 거기로 간다”라고 했다고 주장하고 있다. 피진정인은 진정인에게 연락한 것이 기억나지 않는다고 진술하였으나, 진정인의 카카오톡 대화목록에는 x. xx. 02:00경 피진정인이 보이스톡으로 연락하여 약 4분간 통화한 기록이 확인된다.

차. 201x. x. xx. 진정인은 ○○○ 이사에게 피진정인의 성희롱에 대해 신고하였으며, 같은 해 x. x. 피진정인에게 ‘성희롱 피해에 대한 사과’, ‘명예 회복’, ‘휴가 및 주5일 단축근무’, ‘추후 금전 보상 협의’, ‘202x년 x. x.까지 퇴직금지’, ‘부담을 느끼는 모든 행사에 불참할 권리’ 등을 요구하는 입장문을 전달하였다.

카. 201x. x. x. 진정인은 1개월의 유급휴가를 받아 한국으로 귀국하였고, 같은 해 x. xx. 진정인은 피진정인에게 2차 입장문을 보내 ‘2천만 원의 위자료’, ‘정신과 치료비용’ 등을 추가 요구하였다.

타. 201x. xx. x. 피진정회사는 진정인의 업무복귀를 위한 xx. x.자 ○○○ 행 항공편을 취소한 후 이를 진정인에게 통지하였고, 같은 날 ○○○ 부장은 항공편 취소의 사유에 대해 “(진정인의 요구와 관련된) 입장 정리 후 진행하라는 얘기가 있었다”라고 답변하였다. 이후 진정인은 피진정회사에 xx. x.까지 유급휴가를 추가적으로 신청하였다.

파. 201x. xx. xx. ○○○ 부장은 진정인에게 아직 업무복귀된 것이 아니고 어떤 방향으로 정리할지 모르니 서로 불편하지 않게 직원 카카오톡 대화방을 나가달라고 요청하였는데, 진정인이 이에 응하지 않자 다음날인 xx. 진정인을 제외한 모든 직원들은 해당 대화방에서 퇴장하였다. 이후 진정인은 피진정회사의 사장인 ○○○에게 이메일을 보내 그동안의 입장문과 직원 카카오톡 대화방에서 진정인을 배제한 것에 대한 공식적인 답변을 요청하였다.

하. 201x. xx. xx. 피진정인의 법률 대리인인 ○○○ 변호사는 원래 체결된 근로계약을 무시하고 해택을 주기는 어렵다며 진정인의 요구 사항들을 거부하였고, 카카오톡 대화방에서 배제한 것 또한 업무지시용 대화방의 성격상 피진정인과의 완전한 분리를 위해 불가피했다고 진정인에게 답변하였다. 진정인은 201x. x. xx.까지 유급휴가를 연장하였고, 1년 계약기간의 만료로 퇴사조치 되었다.

거. 국가인권위원회의 조사과정에서 진정인에 대한 실효적 구제조치 이행을 도모하고자 202x. x.~x. 및 202x. xx.~xx. 당사자 간 합의를 진행하여 ‘피진정인의 사과’, ‘2천만 원의 손해배상’, ‘명예회복 조치’를 조건으로 한 합의를 진행하였으나 결국 무산되었다.

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 것으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자의 관계, 행위가 이루어진 장소 및 상황, 그 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응, 행위의 내용 및 정도, 등을 구체적으로 참작하여 볼 때, 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다.

인정사실에 따르면 피진정인은 201x. x. xx. 워크숍에서 진정인의 동료직원과의 성희롱 고충을 듣고는 해당 남성 직원의 성기를 지칭하여 저속한 표현을 하였고, 이후 다른 남성의 접근을 막게 해주겠다고 본인과의 이성 교제를 언급하였으며, 저녁 회식자리에서 옆자리에 앉은 진정인에게 재차 이성 교제를 요구하였다. 피진정인은 진정인이 고개를 숙이거나 적극적인 대답을 회피하여 간접적인 거부의사를 보였음에도, 진정인이 이성 교제에 암묵적으로 동의한 것으로 생각하였고, 그 과정에서 진정인의 의사에 반하여 손을 잡거나, 머리카락과 어깨를 만지는 등 신체접촉을 하였다.

피진정인은 이러한 이성 교제 요구나 신체접촉 행위에 대해 강제성이 없었고, 진정인도 동의한 것으로 착각한 데서 비롯된 것이라고 주장한다. 그러나 피진정회사 내에서 피진정인과 진정인의 위계 관계를 고려할 때 강제성이 없었다거나 진정인이 동의했다는 피진정인의 주장은 납득하기 어렵다. 아울러 진정인의 동의 여부와 무관하게 회사 내에서 절대적으로 우위에 있는 상사가 부하 직원에게 이성 교제를 요구한 행위 자체로 문제이며, 이는 피진정인이 진정인을 공적 업무관계가 아닌 사적 이성 관계로 인식한 데 따른 것으로 보인다.

이와 같은 피진정인의 성적 언동은 진정인의 고용환경을 악화시켰을 뿐만 아니라 나아가 정신적 충격과 인격적 모멸감을 주었고, 이는 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분하다고 보이므로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

한편, 피진정인은 진정인의 업무복귀를 진행하지 않고 계약 만료시기까지 유급휴가를 준 것에 대해, 단축근무나 퇴직금지 등 진정인이 요구한 사항들을 받아들이기 어려웠고, 피진정 회사가 ○○○ 법에 따라 설립된 회사로 한국의 근로기준법 적용대상이 아니어서 성희롱을 담당할 부서나 전문가가 없어 사건이 해결될 때까지 부득이한 조치였다고 주장한다.

그러나 피진정인은 변호사를 통해 진정인에게 2차례 정도 연락한 것 외에 진정인의 업무 복귀를 위한 협의를 적극적으로 진행하지 않았고, 피진정회사에 성고충 담당부서를 설립하는 것이 ○○○ 법에 따라 의무사항이 아니었다 하더라도 국내법에 따른 모회사의 대표로서 이를 해결하기 위해 노력했다고 보기 어려우며, 진정인에 의사에 반하여 직원 카카오톡 대화 방에서 배제하는 조치를 취하는 등 사실상 성희롱 사건을 해결하지 않고 진정인을 회사에서 배제하는 방법을 택한 것으로 보이는바, 이는 진정인에 대한 고용상 불이익에 해당한다.

피진정인은 기업의 최고관리자로서 성희롱을 예방하고 직원들이 안전한 환경에서 일하도록 할 책무가 있음에도 불구하고 오히려 성희롱 행위를 하였고, 성희롱 행위가 드러난 뒤에도 사건을 해결하려 하기보다는 진정인을 업무에서 배제함으로써 불이익을 주었다. 이로 인해 진정인의 노동권이 심각하게 침해되었고 정신적 피해가 상당하다고 판단되므로 피진정인에게 진정인이 입은 피해에 대한 위로금 지급을 권고할 필요가 있다.

아울러 피진정인이 조사과정에서 자신의 성희롱을 일부 인정하며 반성적 태도를 보였고 합의에 적극적으로 임한 측면은 있으나, 성희롱 고충을 토로하는 직원을 상대로 교제를 제안하는 등 낮은 성인지 감수성을 드러낸바, 이를 개선하기 위하여 특별인권교육이 필요하다고 판단된다.

6. 결론

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

2021. 3. 25.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 19진정0841300·19진정0856800(병합)
스타트업 회사 대표의 성희롱 등

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○(주식회사 ○○○○○ 대표이사)

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인이 입은 경제적, 정신적 피해에 대한 보상으로 500만원을 지급할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

가. 진정인은 201x. x. x. 주식회사 ○○○○○에 입시 컨설턴트로 입사한 직원이고, 피진정인은 같은 회사 대표이사이다. 피진정인은 201x. x. xx. 진정인과 동행한 ○○ 출장에서 ‘이상적인 연애는 남자친구 있는 여자와 여자친구 있는 남자가 서로 합의 하에 세컨드 관계를 유지하는 것’, ‘좋아하는 연예인이 오면 원나잇을 할 것이냐’ 등의 발언으로 진정인에게 성적 굴욕감을 느끼게 하고, 평소 진정인의 남자친구나 연애 등 과도한 사적인 질문과 대화로 진정인의 고용 환경을 악화시켰다.

나. 진정인은 ○○ 출장에서의 발언 등으로 피진정인과 거리를 두고 지냈으나 ‘소통이 없다, 업무보고가 간소하다’는 피진정인의 지적이 계속되자, 201x. xx. xx. 업무 메신저를 이용해 ○○ 출장에서의 피진정인의 성희롱으로 인해 업무상 고충이 있었음을 토로하였다. 하지만 피진정인은 그에 대한 사과논커녕 오히려 진정인이 업무의 책임을 회피한다며 진정인을 비난하였고 그로 인해 진정인은 회사를 그만두었다.

2. 당사자 및 참고인의 진술 요약

가. 진정인

201x. x. x. 주식회사 ○○○○○에 입사 후 얼마 지나지 않아 x. xx. 피진정인과 함께 1박 2일로 ○○, ○○으로 출장을 가게 되었다. 그런데 이동 중인 차 안에서 피진정인이 ‘○○지 원팀장을 이성으로서 어떻게 생각하는지, 아이패드를 선물하는 남자친구는 어떤지(○○지 원팀장이 여자친구에게 아이패드를 선물한 적 있음), 자신과 단둘이 출장 가는 것에 대해 남자친구가 질투하는지, 클럽을 좋아하는지’ 등의 사적인 질문을 하였다.

같은 날 20:00경, ○○ ○○○에 도착하였고 인근 숙소가 모두 만실이어서 숙소를 잡지 못하자, 피진정인이 나중에 다시 숙소를 잡아준다고 하여 근처 술집으로 이동하였다. 술집에서 피진정인은 본인의 사주를 봐주겠다고 하더니 ‘부모운이 없어서 학자금 대출, 생활비 부담을 하고 있겠다’고 해 본인이 틀렸다고 하자, ‘부모운이 있는 거면 남자친구 운이 없어 남자친구가 경제적으로 어려울 것’이라고 말해, 다시금 아니라고 반박하였다. 그러자 피진정인은 본인과 남자친구 모두 ‘물’이 많은 사주라 궁합이 안 맞고, ‘금’이 많은 사주의 남자가 필요한데, 피진정인이 ‘금’이 많은 사주이고, 자신은 ‘물’이 많은 여자가 필요하다고 하였다. 또한 피진정인은 결혼은 사유재산 때문에 만들어진 제도라며, ‘이상적인 연애는 남친 있는 여자와 여친 있는 남자가 서로 합의하에 세컨드 관계를 유지하는 것’이라며 본인의 생각을 물었고, 좋아하는 연예인이 누구냐고 묻고는 그 연예인이 오면 ‘원나잇을 할 거냐’고 묻기도 하였다.

이후에도 피진정인은 201x. x.경 ○○여자고등학교로 출장 가는 길에 위와 같은 자신의 이상적인 연애관에 대해 재차 이야기하거나 ‘xx년생까지 연애를 해봤는데 95년생은 세대차가 느껴져서 힘들다, (진정인과 동갑인) xx년생까지는 코드가 잘 맞더라’ 등 자신의 연애경험을 이야기하고, 201x. x. 셋째주경에는 여행을 가기 위해 x. xx.~xx. 휴가를 신청하니 ‘누구랑 가는지, 남자친구와는 여행을 간 적 있는지’ 등을 묻고, x. xx.경 여름휴가(x. xx.~xx.)를 갔다 오자, ‘휴가 기간에 남자친구를 몇 번 만났는지’ 등을 묻고, 거의 매주 월요일이면 주간회의 시작 전 ‘주말에 남자친구와 데이트를 했는지’, 안 만났다고 하면 ‘남자친구 뒤편 뭐 하는지’ 등 본인이 사적인 관계를 질문하며 대화의 소재로 삼았다.

그 외에도 피진정인이 본인에게 ‘○○지원팀장과 저녁 식사를 함께 하느냐’고 물어 ○○

지원팀장이 야근할 때는 같이 식사한다고 답하자 ‘○○○○팀장이 ○○쌤이랑 같이 저녁 먹으려고 야근하는 거 아니냐’고 말하고, 회의 중 ○○○○팀장과 눈이 마주치면 둘이 ‘왜 눈빛 교환하냐’는 등의 발언을 하기도 하였다. 또한 ○○○○팀장은 피진정인이 잠시 사무실을 비웠을 때 피진정인의 노트북을 보았더니 음란물을 다운받고 있었다고 이야기한 적 있으며 인터넷 속도가 느려질 때면 피진정인이 또 음란물을 받고 있는 거 같다며 5층 인터넷 속도를 제한한 일도 있었다.

이러한 대표의 성희롱은 본인 외의 다른 직원들에게도 상습적이었다. 같은 회사 디자이너에게도 ‘남자친구 없느냐’고 묻고는 ‘스킨십이 진한 동호회에 가입해서 남자친구를 사귀라’는 취지로 말하여 그 직원이 본인에게 불쾌하다고 토로한 적 있으며, 본인이 입사하기 전 퇴사한 여성 직원의 경우 ‘○○○○’ 회사 관련 리뷰에서 “자신은 재택근무였음에도 대표가 사적인 만남을 요구하였다”고 작성한 글을 본 적도 있다.

○○ 출장지에서의 발언을 비롯해 피진정인의 성희롱은 본인이 입사한 초기부터 있었기 때문에 피해 직후에는 회사 사람들에게 말하기 힘들었다. 그러다가 점차 같이 근무하는 ○○○○팀장과 친해지면서 201x. x. 경 ○○○○팀장에게 ○○ 출장에서의 피진정인 발언에 대해 이야기하게 되었고, 같은 해 x. xx.경 회사에서 1박 2일 워크숍을 진행하기로 했다는 이야기를 듣고는 ○○팀장에게도 ○○에서의 일을 비롯하여 그간에 있었던 고충을 털어놓았다.

본인은 x월 출장 이후 가급적 피진정인과는 대화를 섞지 않으려고 노력하였고 다행히 근무시간이 많이 겹치지 않아 피진정인과 어느 정도 거리를 두고 지낼 수 있었다. 하지만 피진정인은 본인에 대해 ‘소통이 없다’, ‘메신저가 단답이다’, ‘질문을 거의 하지 않는다’며 진정인의 근무 태도를 문제 삼았고, 201x. xx. xx. 진정인의 일일업무 보고가 간소하다며 해명을 요구하였다. 이에 본인은 더이상 참기 어렵다고 판단하고 다음 날인 xx. xx. 성희롱 고충을 토로한 적 있는 ○○○○팀장에게 먼저 상의한 후, 피진정인에게 메신저로 ○○ 출장지에서의 피진정인 발언에 대해 이야기를 꺼냈다. 그러자 피진정인은 오히려 본인이 업무의 책임을 다른 곳에 전가한다며 ‘업무 보고 및 협의 태도에 개선할 의지가 없으면 사직하라’고 하고는 그날 예정되어 있었던 진정인과의 면담마저 돌연 취소하였다. 이처럼 반성하지 않는 피진정인의 태도에 실망하여 사직서를 쓰고 퇴사하였다.

나. 피진정인

본인은 201x. x. xx. 설립한 (주)○○○○○의 대표이사로, ○○○○컨설팅 플랫폼 제작 등의 사업을 총괄 운영하고 있으며, 진정인은 같은 해 x. x. 입사한 ○○ 컨설턴트이다. 평소 진정인은 업무를 진행하면서 본인의 지시를 누락하거나 잘 따르지 않는 경향이 있었고, 비록 갈등이 표면적으로 드러나지 않았으나 그룹웨어보고서에 대한 댓글 형식으로 수차례 관련 내용을 지적해왔다.

201x. xx. xx.에도 본인이 진정인의 xx. xx.자 업무일지에 지적사항을 남기자, 진정인은 그에 대해 반발하는 메시지를 보내 업무를 제대로 처리하지 않는 책임을 회피하고 변명으로 일관하였다. 게다가 갑자기 본인의 성희롱으로 인해 업무에 전념할 수 없었다는 거짓되고 허황된 발언을 꺼내는 등 허위 사실을 기정사실화하려는 진정인의 언행에서 부적절한 의도를 파악하고 더 이상의 대화가 불필요하다고 생각했다.

진정인이 주장하는 성희롱 행위에 대해 구체적으로 반박하자면, 201x. x. xx. 이동 중인 차 안에서 진정인과 대화를 나누긴 하였으나 사적인 대화는 거의 나눈 적 없고 특히 진정인이 주장하는 사실과 같은 대화를 나눈 적 없다. 진정인과 ○○○○팀장과의 사적인 관계에는 전혀 관심이 없으며 두 사람의 관계를 이성적으로 연계하여 얻을 수 있는 실익도 없다. 다만 두 사람이 사무실에서 함께 근무하는 시간이 많아 직원들의 근무태도를 크로스체크 하는 차원에서 ‘○○○○팀장이 어떤지’ 물어보았고, ○○○○팀장이 아이패드를 사무실로 배송시켰다가 분실한 적 있어서 그와 관련된 이야기를 했을 뿐이다. 또 진정인에게 ‘○○○○팀장과 같이 저녁을 먹느냐’고 질문한 것은 야근을 하는 ○○○○팀장에게 저녁을 사주면서 진정인도 함께 저녁을 사주고자 물어본 것이다.

201x. x. xx. 20:00경 ○○에 도착한 이후 가진 저녁 술자리에서 사주에 대해 언급한 것은 사실이나 진정인이 그룹웨어를 통해 발언한 바와 같이 ‘남친욕’이나 ‘부모욕’을 한 사실이 없고 ‘사주가 약하고 도와주는 기운이 없다, 이런 경우 부모나 남편과의 관계가 불편할 수 있다’고 이야기한 적 있다. 또한 ‘세컨드’나 ‘원나잇’과 같은 진정인의 주장은 근거를 알 수 없는 이야기를 끼워 맞춰 날조한 것에 불과하다.

201x. x. 진정인이 휴가 신청한 사실이 있어 본인이 전체 직원들이 있는 자리에서 여행을 가는지 물어보았고, 남자친구와 가는지 물어본 것이 전부이며 201x. x. 여름휴가 이후에도

휴가를 잘 다녀왔는지 물어본 사실만 있다. 또한 본인의 여자친구에 관한 이야기가 나온 이유는 본인이 주말에 여자친구와 함께 사무실에 나왔다가 직원들과 마주친 적 있는데, 이를 직원들에게 해명하는 과정에서 199×년생 9살 차이가 나는 여자친구에 대해 이야기하였고 그러다가 자연스럽게 이전 여자친구들에 대한 이야기까지 나온 것이다.

그 밖에 본인은 사무실에서 음란물을 다운로드 받은 적 없으며, 3층과 5층 모두 업무공간이 개방되어 있고 4명이 함께 근무하는 작업공간이기 때문에 음란물을 다운로드 받을 수도 없다.

또한 본인의 성희롱이 상습적이었다는 진정인의 주장은 사실이 아니다. 201×. xx. 초경 ○○○팀장과 연봉인상에 관한 대화를 나눈 적 있는데, 그 직원이 평소 주말에 일이 많아 ‘연애는 안 하세요?’라고 보았을 뿐, 남자친구를 사귀라고 말한 사실은 없다. 그리고 연봉협상은 직원 간에도 서로 밝히지 않는 것이 관행이라 그 직원 또한 진정인에게 별 이야기를 하지 않았다는 취지로 이야기하였다.

퇴사한 전 직원의 경우에도, 회사 설립 초기 당시에 사무실이 없어 불가피하게 재택근무를 지시하였지만 피진정인의 전체회의 소집에 여러 차례 불응하고 업무 진행 태도에 문제가 있어 201×. x.경 퇴사하였다. 퇴사할 때 해고예고수당 지급에 대한 이견이 발생하자 그룹웨어에 본인에 대한 허위 사실을 게시하여, 이에 대해 본인은 그 직원을 상대로 정보통신망에 허위 사실을 유포하여 명예를 실추시킨 혐의로 형사고소를 제기하기도 하였다. 비록 검찰이 경미한 사안이라고 판단하여 무혐의를 내리긴 하였으나, 만일 그 직원이 정말 성희롱을 당했다면 성희롱 구제기관에 신고하여 맞소송이라도 진행하였을 텐데, 그 직원은 오히려 경찰 조사를 차일피일 미루는 등 소극적인 태도로 임하였다.

진정인은 201×. x. xx. 이후 업무태도에 대한 시정 요구가 잦아지자, 이에 대해 불만을 품고 있었으며 201×. xx. xx. 업무보고 댓글을 통해 다시 한번 업무 시정을 요구하자 허위 사실을 근간으로 자신의 행동을 정당화하고자 피진정인의 직장 내 성희롱 발언을 제기하였다. 또한 진정인은 자신이 부당해고를 당했을 뿐 아니라 부당한 업무지시를 받았으며 노동위에도 구제신청을 제기한 바 있으나 기각 판정을 받은 바 있다.

진정인의 허황된 주장에 근거한 고발의 남용으로 인해 회사는 정상 업무에 차질을 빚고 있다. 본인은 진정인을 성희롱한 사실이 없다.

다. 참고인

진정인과 피진정인은 평소에도 사이가 좋지 않고 업무적으로 많이 부딪쳤는데, 두 사람 모두 업무를 하는데 사적인 감정이 개입되어 있다고 생각하였다. 그래도 진정인의 입사 초기 3개월은 평화롭게 지내는 것 같았는데, 그런 두 사람의 관계가 더 악화된 건 진정인이 그만두기 한 달 전 즈음으로 기억한다.

진정인에게 성희롱 피해 내용을 들은 것도 그 무렵인데, 회사 앞 ‘○○○○’에서 본인하고 한 명(디자이너로 기억함) 더 있는 자리에서 이야기하였다. 진정인이 처음부터 성희롱 이야기를 한 건 아니고 ‘대표 싫다, 회사 싫다’ 등의 불만을 말하다가 그쪽으로 이야기가 흘러갔다. 그날 ○○출장 이야기도 듣기는 했는데 사주 이야기나 ‘세컨드 관계’ 등의 이야기는 지금 시간이 많이 지났기 때문에 구체적으로 기억나지 않는다. 아마 진정인이 진술서에 작성한 A부터 Z까지 다 말하긴 했을 것이다. 자리 자체가 피진정인을 뒷담화하는 자리였고 진정인이 울면서 이야기하니까 일단 거기에 호응을 해주었다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서, 서면진술서, 전화조사보고서, 피진정인의 서면진술서, 면담조사 및 전화조사보고서, 참고인의 전화조사보고서, ○○지방노동위원회의 이유서, 답변서, 판정서 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 주식회사 ○○○○○는 201x. x. xx. 설립되어 웹 프로그램 개발, ○○관련 자문 및 평가업을 영위하는 법인으로, 진정인은 201x. x. x. ○○컨설턴트로 이 회사에 입사한 직원이며 피진정인은 같은 회사 대표이사이다.

나. 진정인은 근로계약서에 1일 13:00~22:00, 주 5일(목~월) 근무(스케줄에 따라 변동 가능)하기로 하였고 피진정인은 진정인이 회사 그룹웨어에 올리는 업무보고를 확인하고 댓글을 통해 개선 사항 등을 지시하였다.

다. 진정인과 피진정인은 201x. x. xx. 1박 2일로 ○○와 ○○으로 출장을 갔고 같은 날 20:00경 ○○ ○○○에 도착하였다. 두 사람은 식사를 한 후, 숙소를 잡지 못해 ○○○ 근처 술집으로 가 샴그리아 한 병을 시켜 나눠 마시며 대화를 나누었고 22:30~23:30경 술집에서 나와 진정인의 숙소를 잡은 후 헤어졌다.

라. 진정인은 201x. x. 일자불상경 ○○지원팀장에게 피진정인의 ○○ 출장에서의 발언 등으로 인한 고충을 토로하였다.

마. 피진정인은 201x. xx. xx. 00:21~00:35경 진정인이 xx. xx. 그룹웨어에 올린 일일업무 일지에 대해 댓글을 달아 진정인의 업무보고 방식을 지적하고 시정을 요구하였다.

바. 진정인은 201x. xx. xx. 11:43경 ○○○○팀장에게 카카오톡 메시지를 보내 ○○ 출장에서 있었던 피진정인의 발언에 대해 ○○○○팀장이 알고 있다는 것을 피진정인에게 말해도 되는지 물으며 당일 피진정인에게 그와 관련된 이야기를 할 예정이라고 말하자, ○○○○팀장은 “아이고 πππ 오늘 뭔가 어마어마한 게 터지겠네여... 저 내용이 저번에 말씀해주셨던, ○○출장 갔을 때 세컨드에 대한 대표 생각 말할 때 했다는 거죠?”라고 답하였다.

사. 진정인은 201x. xx. xx. 13:26~13:47경 그룹웨어 대화방에서 피진정인에게 장문의 메시지를 보내 전날 피진정인이 보완을 요구한 업무보고와 함께 그동안 피진정인이 불편했던 이유가 ○○ 출장지에서의 발언으로 인한 것이었음을 밝혔다. 이에 대해 피진정인은 14:57경 진정인이 그동안 업무보고 및 협의에 관해 부족했던 점을 지적하면서 개선할 의지가 없다면 사직서를 쓰라고 하고 당일 예정되어 있던 진정인과의 면담을 금요일(xx. x.)로 미루자고 통보하였다. 진정인이 15:10경 재차 ○○ 출장에서의 발언을 언급하며 이에대한 피진정인의 입장을 요구하자, 피진정인은 15:53경 “그날 많은 이야기들이 오갔고, 구체적으로 어떤 얘기들이 오갔는지 정확히 기억나지 않습니다”라고 말한 후 진정인에게 업무의 책임을 다른 곳에 전가하지 말라는 취지로 답변하였다.

아. 진정인은 201x. xx. xx. 퇴사예정일을 xx. xx.로, 퇴사 사유를 ‘개인 사정으로 인한 퇴직’이라고 기재한 사직서를 작성해 사내결재시스템을 이용해 상신하였다.

자. 피진정인은 201x. xx. xx. 17:59 그룹웨어 대화방에서 진정인에게 “xx일까지 근무하실 것 오늘 18:00 이 시각부로 근무종료하시면 됩니다. 남은 연차 소진 없이 쓰지 않으신 연가

는 연가보상비로 지급하겠습니다. 수고하셨습니다”라며 진정인의 업무 종료를 명하였고, 진정인은 xx. xx.자로 퇴사 처리되었다.

차. 진정인이 201x. xx. xx. 같이 근무했던 디자이너에게 카카오톡을 이용하여 피진정인이 ○○지방노동위원회에 제출한 답변서 일부를 보내자, 디자이너는 “저 어제 대표한테 불러가서 뭐 마음에 둔 거 있음 말하라 길래 자기가 있는 동호회가서 남친 사귀라고 했던 거 단어랑 말이 기분 나빴다니까”, “아시잖아요 경상도 남자는 다 그런 거 이려고 사과없이 넘어가더라구요”, “진짜 저 때뿐만이 아니라 뭐만 하면 남친 안 사귀냐고 물어봤으면서”라며 전날 피진정인과 나눈 대화에 대해 이야기하였다.

카. 201x. xx. xx. ○○지방노동위원회는 진정인이 xx. x. 제기한 부당해고 구제신청을 기각하면서 ‘이 사건 근로자가 자의로 사직서를 제출하여 근로관계가 종료되었다고 봄이 타당’하다며 판시하였다.

5. 판단

「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 것을 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, 합리적인 여성의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

가. 피진정인이 진정인의 주장과 같은 행위를 한 사실이 있는지 여부

진정인은 201x. x. xx. ○○ 출장지에서 피진정인이 진정인의 사주를 봐주면서 ‘진정인은 물이 많은 사주라 금이 많은 사람과 궁합이 맞는데 피진정인 본인이 금이 많은 사주’라고 말하고, ‘이상적인 연애는 남자친구 있는 여자와 여자친구 있는 남자가 서로 합의하에 세컨드

관계를 유지하는 것'이라거나 '좋아하는 연예인이 오면 원나잇을 할 것이냐' 등의 발언을 하였다고 주장하는 반면, 피진정인은 진정인의 주장과 같은 성적 언동을 한 바 없다고 진정인의 성희롱 피해 사실을 부인하고 있다.

양 당사자의 진술이 엇갈리는 가운데, 위와 같은 발언이 단 둘이 대화할 때 이루어졌기 때문에 진정인의 주장을 입증할 수 있는 직접적 증거는 존재하지 않는다. 그러나 대다수의 성희롱 사건이 직접적 증거가 없는 경우가 많다는 점을 고려하여 양 당사자의 진술의 구체성, 일관성을 면밀히 분석하고 간접적 증거 등을 통한 진술의 신빙성 등을 종합적으로 살펴 판단할 필요가 있다.

우선 진정인의 진술을 살펴보면, 진정인이 인권위에 제출한 진정서, 서면진술서, ○○지방노동위원회에 제출한 두 차례의 이유서, 그리고 담당조사관과의 전화조사에서 진정인은 201x. x. xx. ○○ 출장 당시의 상황을 매우 상세하게 진술하고 있을 뿐 아니라 사건 발생 이후 직장 동료에게 고충을 토로하게 된 정황, 회사 그룹웨어 대화방에서 진정인이 피진정인이 불편했던 이유로서 성희롱 피해 사실을 이야기하기까지 그 과정이 자연스럽게 진정인이 호소하고 있는 피해 내용 또한 일관된다. 게다가 피진정인이 답변서 등을 통해 진정인의 주장을 부인하는 경우 진정인은 이전의 진술보다 더 구체적으로 상황을 묘사하고 있는 점으로 볼 때 진정인의 진술의 신빙성을 인정할 수 있다.

반면 피진정인의 진술을 살펴보면, 피진정인은 201x. xx. xx. 그룹웨어 대화방에서 진정인의 성희롱 주장을 처음 접하였는데, 그 즉시 진정인의 주장을 부인하거나 '그게 무슨 말이냐?'고 따져 묻지 않았고, 사건 발생 당일 피진정인과 진정인 모두 상그리아 한 병을 나눠 마셨기 때문에 취할 정도는 아니었다고 일치된 진술을 하고 있으면서도 "그날 많은 이야기들이 오갔고, 구체적으로 어떤 얘기들이 오갔는지 정확히 기억나지 않습니다"라고 한 점을 볼 때, 해당 발언을 전혀 하지 않았다는 피진정인의 주장에 의구심이 든다.

피진정인은 202x. x. xx. 전화조사에서 처음 그와 같은 반응을 보인 것에 대해 진정인이 왜 갑자기 그런 이야기를 꺼내는지 진정인의 의도 등을 이해할 수 없었고 당시 메신저로 이야기가 오가는 상황이기 때문에 직접 만나 이야기할 필요가 있었다고 진술한다. 하지만 피진정인은 201x. xx. xx. 진정인을 만나 발언의 진위를 알아보거나 사실이 아닌 일에 대해 적극 해명하지 않고 오히려 예정되어 있었던 진정인과의 면담마저 취소하고 대화를 거부하는 모습을 보였다는 점에서 피진정인이 실제 했던 행동과 사후 진술에 모순이 있다.

또한 피진정인은 진정인의 문제제기 초반에는 기억이 잘 나지 않는다고 하면서도 이후 인 권위에 제출한 서면진술서와 노동위에 제출한 답변서에서는 진정인의 주장을 ‘허위 사실에 기초한’, 관련 사실을 교묘하게 연결하여, ‘근거를 알 수 없는 이야기를 끼워 맞춰 날조한 것 에 불과’하다며 강경하게 부인하는가 하면, 면담조사와 전화조사에서는 ‘(○○○○팀장을 가리켜) 아이패드 선물해주는 남자는 어떠냐’고 물은 적 있다거나 ‘좋아하는 연예인이 누구 인지는 물어봤다’고 반복하는 등 피진정인의 진술에 일관성이 부족하다.

아울러 인정사실 라, 바에서 보는 바와 같이 진정인은 피진정인에게 문제를 제기하기 전 다른 동료들에게 피진정인의 사실을 털어놓은 바 있고, 참고인이 피진정인의 발언을 기억하 고 있는 대화의 정황 등이 진정인의 진술의 신빙성을 뒷받침한다고 볼 수 있다.

이상의 내용을 종합하면 진정인의 진술은 피진정인과 비교하여 구체적이고 일관되며 경 험칙에 비추어 비합리적이거나 진술 자체로 모순되는 부분이 없고, 정황 증거 또한 진정인 진술의 신빙성을 뒷받침한다고 볼 수 있는바, 피진정인은 201x. x. xx. 진정인이 주장하는 바 와 같은 언동이 있었다고 인정할 수 있다.

나. 피진정인의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부

피진정인은 회사 신입직원과 함께 간 출장지에서 ‘진정인은 물이 많은 사주라 금이 많은 사람과 궁합이 맞는데 피진정인 본인이 금이 많은 사주’라고 말하거나, ‘이상적인 연애는 남 자친구 있는 여자와 여자친구 있는 남자가 서로 합의하에 세컨드 관계를 유지하는 것’이라 거나 ‘좋아하는 연예인이 오면 원나잇을 할 것이냐’ 등의 발언을 하였다.

이는 통상의 회사 대표이사와 직원 사이에서 업무와 관련하여 오갈 수 있는 대화라고 보기 어려울 뿐 아니라, 위 발언들이 갖고 있는 함의, 대화의 전후 맥락 등을 살펴보다도 진정인 을 성적으로 대상화하는 성적 언동으로서, 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주기에 충분 하며 합리적인 피해자의 관점에서 볼 때도 달리 해석되지 않는다.

더구나 입사한지 얼마되지 않았던 진정인의 입장에서는 피진정인이 주도하는 대화에서 원치 않는 성적 언동이 있다고 할지라도 이를 쉽게 거부하기 어려웠을 것이며 특히 타 지역 출장지에서 이루어진 것이기에 그 불안감 또한 더 컸으리라 짐작할 수 있다.

또한 진정인이 ○○ 출장 이후 피진정인과 거리를 두게 되었고 그로 인해 피진정인과 업무상 충돌이 생기는 등 진정인의 업무 수행에 지장을 주었으며 이는 결과적으로 진정인의 퇴사로까지 이어진 바, 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인의 근무환경이 악화되었다.

한편, 피진정인이 진술한 내용을 보더라도 피진정인은 평소 진정인에게 “여행은 남자친구랑 가는지” 등 남자친구와 관련한 질문을 하거나 ‘아이패드 선물하는 남자’에 대한 생각을 묻고, 다른 여성 직원에게 동호회에 가입해 남자친구를 사귀라는 취지의 말을 하였다는 사실이 인정된다. 비록 이 사건에서는 발언의 구체적인 내용 및 수위 등 당사자 간 진술이 상이하여 해당 발언들이 성적 언동에 이르렀는지를 판단하기에는 무리가 있으나, 피진정인은 회사라는 공적 영역에서 타인의 연애 등 사적 관계에 지나치게 관심을 두는 것은 사생활 침해의 소지가 있을 뿐 아니라, 성희롱으로 이어질 개연성이 크다는 점을 인식할 필요가 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 피진정인은 비록 소규모 스타트업 기업이기는 하나, 회사의 운영을 총괄하는 대표이사로서 직장 내 성희롱이 발생하지 않도록 관리해야 할 책무가 있음에도 성희롱을 하여 진정인에게 적대적이고 모욕적인 근로환경을 조성하였다. 뿐만 아니라 성희롱 피해를 호소하는 진정인에 대해 문제 해결을 위해 적절한 조치를 취하지 않고, 오히려 진정인의 문제제기 의도를 비난하고 진정인을 퇴사에까지 이르게 한 바, 그 책임이 더 중하다 할 수 있다.

따라서 유사사례의 재발 방지를 위해 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 및 진정인의 경제적, 정신적 피해에 대한 보상으로 500만원을 지급할 것을 권고하는 것이 필요하다.

6. 결론

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

2021. 3. 25.

위원장 정문자

위원 김민호

위원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 20진정0441800 회사 대표의 직원에 대한 성희롱 등
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하고, 진정인이 입은 경제적, 정신적 피해에 대한 배상으로 800만원을 지급할 것과 회사에 성희롱 고충처리절차를 마련할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 201x. x. xx. 주식회사 ○○○○ ○○관리팀에 입사한 직원이고, 피진정인은 같은 회사의 대표이사이다. 피진정인은 201x. xx. xx. 17:00경 진정인에게 “새해 복 많이 받아”라고 하면서 손을 내밀어 악수를 청하고, 진정인이 손을 내밀자 악수하며 손가락으로 진정인의 손바닥을 긁는 행동을 하여 진정인에게 성적 굴욕감을 주었다.

이에 진정인은 202x. x. xx. 직속 상사이자 피진정인의 친동생인 ○○○ 부사장에게 피해 사실을 이야기하였으나 부사장은 ‘단순히 장난으로 한 행동일 것이며 해프닝에 불과하다’고 하였다. 또한 피진정인은 202x. x. xx. 진정인과의 면담에서 위 일에 대해 ‘기억나지 않는다’, ‘그런 적 없다’, ‘기분 나빴다면 미안하다’ 등 일관되지 않는 말을 하면서 자신의 행위를 부인하였다. 이에 진정인은 더 이상 회사를 다닐 수 없다고 판단하여 퇴사하였다.

2. 당사자 및 참고인의 진술 요지

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

본인은 진정요지와 관련한 사안이 201x. xx. xx.이 아니라 202x. x. xx. 발생한 것으로 기억한다. 202x. x. xx. 새해를 맞이하여 전직원이 모여 간단한 인사말을 나누는 행사를 하였는데, 강의실 출입문 양쪽을 열고 본인은 왼쪽 문에서, ○○지원팀은 오른쪽 문에 서서 직원들에게 설맞이 선물을 나눠주며 악수를 하였다. 이후 오른쪽 줄에서 선물을 받아 본인과 악수를 하지 못한 관리직 직원들 대여섯 명을 계단에서 마주쳤고 진정인 외에도 여러 명과 악수를 해야 하는 상황에서 급한 마음에 손을 뻗 때 손가락이 굽어지면서 그랬을 것으로 추정된다. 이후 진정인이 부사장을 통해 면담을 신청하여 즉시 면담에 응한 적 있다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인 및 피진정인의 서면진술서, 진정인이 제출한 자료 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 주식회사 ○○○○는 201x. xx. xx. 설립하여 현재 약 000여 명의 상시근로자가 근무하는 자동차 ○○○부품업체로, ○○광역시 ○○구에 소재하고 있다. 피진정인은 이 회사의 공동대표이고, 진정인은 201x. x. xx.부터 이 회사의 ○○관리팀에서 근무한 사원이다.

나. 진정인은 202x. x. x. 남자친구에게 카카오톡으로 피진정인이 201x. xx. xx. 자신과 악수면서 손가락으로 손바닥을 굽었다고 이야기하였다.

다. 진정인은 202x. x. x. 3명의 친구들과의 카카오톡 단체방에서 피진정인이 자신과 악수하면서 손가락으로 손바닥을 긁었다고 이야기하였다.

라. 진정인이 제출한 녹음 파일에 따르면 진정인은 202x. x. xx. 경찰에게 악수하며 손가락으로 손바닥을 긁는 행위가 성추행에 해당하는지 상담하였고, x. xx. 카카오톡으로 노무사인 친구에게 성희롱 피해에 대한 구제방법 등에 대해 의논하였다.

마. 진정인이 제출한 녹음 파일에 따르면, 진정인은 202x. x. xx. ○○○ 부사장을 만나 성희롱 피해 사실을 알리고, 202x. x. xx. ○○○ 부사장과의 두 번째 면담에서 퇴사 의사를 밝히며 다음과 같이 이야기하였다.

“그 생각의 부분도 사실 의견 대립에서 시작하는 것 같아요. 만약에 제 생각과 같다고 하면, 충분히 고통스럽거나 힘들 수 있어서 회사 다니는 데 무리가 있을 수 있겠다, 그래서 그런 결정을 했구나 이렇게 이해할 수 있을 거 같은데, 의견이 일단 다르기 때문에 이해할 수 없는 입장인 거죠. 이게, 말씀하신 것처럼, 그냥 해프닝인데 이걸 저는 성희롱으로 생각을 해서 이게 그만둘 일인가? 이렇게 생각을 하시는 입장이고, 제 입장에서는 일단 성희롱 맞다 이렇게 결론을 짓고 시작을 하는 거기 때문에 그래서 어쨌든 제 입장에서 저는 피해자고 그래서 힘들어서 그만둘 수 있다는 충분한 동기가 된다고 생각을 하거든요.”

바. 진정인이 제출한 녹음 파일에 따르면, 202x. x. xx. 진정인은 피진정인을 만나 201x. x. xx. 피진정인이 악수하면서 진정인의 손바닥을 긁는 행위로 인해 수치심을 느꼈다고 이야기하였고 피진정인은 ‘기억나지 않는다’, ‘그런 적 없다’는 취지로 부인하다가 면담 말미에 ‘안타깝다’는 취지로 이야기한 진정인에게 언성을 높였다.

사. 진정인은 202x. x. xx.까지 근무하고 x. xx. 주식회사 ○○○○를 퇴사하였다.

5. 판단

「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 성적 굴욕감을 느꼈는지, 합리적인 사람의 관점에서도 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

피진정인은 진정인에게 진정요지와 같은 행위를 하였는지 기억나지 않거나 한 적 없다고 부인하고 있다. 그러나 인정사실 나, 다, 라에 따르면 진정인은 사건이 발생하고 202x. x. x.과 x. x. 카카오톡을 이용하여 남자친구 및 지인들에게 피진정인의 행위에 대해 이야기하고 x. xx.과 x. xx.에는 경찰 및 노무사 친구에게 법적 구제 방안에 대해 조언을 구하는 등 자신의 경험을 성희롱 피해로 인지하고 행동하고 있음을 알 수 있다.

또한 진정인은 202x. x. xx.과 xx. 두 차례에 걸쳐 직속 상사인 ○○○ 부사장을 만나고, x. xx. 피진정인과의 면담을 요청하면서 성희롱 피해 사실을 이야기하였는데, 이때 진정인은 피진정인과 악수하게 된 경위, 시간과 장소, 피진정인의 행위를 매우 일관되고 구체적으로 진술하고 있다.

여기에 진정인이 허위로 피진정인의 성희롱을 주장하여 얻을 이익이 없고 오히려 회사 대표이사인 피진정인에 대한 성희롱 문제제기로 직장을 잃을 위험까지 감수한 정황 등을 고려하면, 피진정인이 201x. xx. xx. 17:00경 진정인에게 악수를 청한 후 손가락으로 진정인의 손바닥을 긁는 행동을 하였다는 진정인의 주장을 인정할 수 있다.

악수를 하면서 손가락으로 손바닥을 긁는 행위가 성적 언동인지에 대해 살피건대, 통상적으로 악수는 서로 손을 마주 잡는 행위로, 이러한 신체 접촉을 통해 상호 간의 호의와 친애, 신뢰 등을 표현한다. 그런데 악수를 하면서 어느 일방이 손가락으로 손바닥을 긁는다는 것은 악수를 통해 기대하는 통상적 의미에 반하는 것이자, 허용 가능한 신체 접촉의 범위를 넘어서는 것으로서 당하는 상대방의 입장에서는 상당히 당혹스럽거나 경우에 따라서는 모욕적으로 느낄 수도 있다.

더구나 직장이라는 공적인 관계에서 악수를 하면서 일반적인 규범을 벗어난 행위를 한다는 것은 통상적으로 지위가 높은 사람이 낮은 사람에게 할 수 있는 행동으로, 이 사건의 피진

정인이 나이가 많은 남성 대표이사이고 진정인이 나이가 어린 여성 평사원이라는 점에서도 알 수 있듯이 그 행위 자체에 권력 혹은 위계가 반영된 것이라고 볼 수 있다.

따라서 피진정인이 진정인에게 악수를 하면서 손가락으로 손바닥을 긁는 행위는 업무상 위계의 관계에서 원치 않는 신체 접촉을 한 것으로서 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주기에 충분하며 합리적인 사람의 관점에서 볼 때도 달리 해석되지 않는다.

진정인은 피진정인의 갑작스러운 행위에 너무 놀라 당시에는 아무런 대처도 하지 못하였지만 자신의 피해가 성희롱이라는 사실을 분명히 인지하고 있었다. 그러나 피진정인이 대표 이사로 있는 주식회사 ○○○○는 별도의 성희롱 고충처리절차가 마련되어 있지 않아 사내에서 공식적으로 해결할 수 있는 방법이 없었다. 그래서 회사의 공동대표이자, 직속 상사인 부사장에게 해당 사실을 털어 놓았지만 부사장은 문제를 적극적으로 해결하려고 하기보다 피진정인의 행위를 ‘단순한 장난’이나 ‘해프닝’에 불과하다면서 진정인의 피해를 일축하였고, 피진정인마저 자신의 행위를 부인하고 오히려 진정인에게 화를 내는 방식으로 대응하여 결국 진정인은 퇴사하게 되었다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주에게 직장 내 성희롱 예방 및 성희롱 피해자 보호 등의 의무를 부여하고, 사업주가 직장 내 성희롱을 했을 시 1천만 원 이하의 과태료를 부과할 만큼 직장에서 발생한 성희롱 사건에 대하여 사업주의 책무를 강조하고 있다.

피진정인은 한 회사의 운영을 총괄하는 대표이사로서 적극적으로 직장 내 성희롱을 예방해야 할 책무가 있음에도 오히려 회사 직원인 진정인에게 성희롱을 하여 진정인에게 적대적이고 모욕적인 근로환경을 조성하였다. 또한 성희롱 피해자가 사내에서 공식적으로 해결할 수 있는 절차를 마련하지 않고 진정인의 성희롱 고충을 외면하여 결과적으로 진정인을 퇴사에 이르게 하는 등 노동권 침해의 정도가 중하다.

이에 유사사례의 재발 방지를 위해 진정인의 피해에 대한 구제와 함께, 이 사건 회사에 성희롱 고충처리절차를 마련하는 등의 조치를 권고하는 것이 필요하다.

6. 결론

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

2021. 4. 23.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 19진정0079500 사단법인 상급자에 의한 직원 성희롱 등
진 정 인 ○○○
피 해 자 ○○○
피진정인 1. ○○○
2. ○○○○○연맹 총재

주 문

1. 피진정인 1에게 성희롱 재발 방지를 위해 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.
2. 피진정인 2에게 성희롱 예방 및 처리절차 개선을 위해 성희롱 예방규정을 보완하고, 소속 직원들을 대상으로 국가인권위원회가 지정하는 강사에 의한 특별인권교육을 실시할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

가. 진정인은 피해자의 직장 동료고, 피해자는 201x. x. x.부터 ○○○○○연맹(이하 ‘피진정기관’이라 한다)에 채용되어 근무하는 자이다. 피진정인 1은 피해자의 상급자로 201x. x. x.~201x. xx. xx. 같은 피진정기관에서 근무 후 퇴사한 자이다. 피진정인 1은 201x. x.~201x. xx.경 다음과 같이 피해자에게 이성 교제를 원한다는 의사를 보였고 피해자가 이에 응하지 않자 고용상 불이익을 주었다.

- 1) 201x. x. x. 피진정인 1은 ○○동 소재 식당에서 피해자, 동료직원 □□□과 회식 중, 피해자의 업무전화 목소리가 좋다며 “이 목소리로 깨워주면 좋겠다, 나한테도 한번 해달라”고

하였고, “예쁘다, 통통해서 귀엽다, 통통해가지고 뛰어다니는 거 보면 너무 귀여워서 뽀뽀해 버리고 싶다”고 하였다.

2) 201x. x. xx. 피진정인 1은 ○○○○역 근처 식당에서 피해자, □□□, 대학생 실습생 4명과 회식 중, 학생들에게 여자를 소개시켜 달라고 하였고 “가임기 여성과 만나고 싶다”고 하였다.

3) 201x. x. xx. 새벽 피진정인 1은 피해자에게 카카오톡 메시지로 “피해자가 소개시켜준 사람보다 피해자에게 관심이 있다”며 교제 의사를 밝혔다. 이에 피해자는 만나는 사람이 있다며 거절하였다.

4) 201x. x. xx.~xx.경 피진정인 1은 피해자에게 카카오톡 메시지로 만나는 사람이 누구냐고 물어보았고, 피해자가 질문에 답하지 않자 더 이상 이런 이야기를 하지 않겠다고 하였다.

5) 201x. x. x. 피진정인 1은 ○○역 근처 식당에서 피해자, □□□, △△△, ◎◎◎와 회식 중 피해자에게 “내가 어필해서 안 넘어온 여자가 없다”라고 말하였고, 이후 피해자를 비롯한 직원들에게 악수를 청하여 피해자의 손을 잡았다. 또한 피해자가 피진정인 1에게 상급자로서 바라는 점을 이야기하자 피진정인 1은 “요구를 들어주면 자신에게 무엇을 해줄 것이냐”고 하였고, 피해자가 “왜 대가를 바라시냐”고 하자 피진정인 1은 “그럼 여기서 누구한테 대가를 바래, ◎◎◎ 과장은 유부녀인데”라고 답했다.

6) 201x. x. x. 피해자는 피진정기관의 ○○본부장에게 피진정인 1이 이성적 관심을 보이는 것에 대한 고충을 제기하였고, ○○본부장은 피진정인 1을 불러 주의를 주었다. 다음날인 x. x. 피진정인 1은 피해자에게 사과하였다.

7) 201x. xx.경 부서 회식 자리에서 피진정인 1은 피해자에게 “예쁘다는 말도 못한다. 왜 둘 사이의 일을 본부장에게 이야기했냐, 이 회사에 와서 일을 하면서 유일한 걸림돌은 피해자다”라고 말하며 화를 냈다.

8) 201x. xx.경 피진정인 1은 “피해자에게 채용비리가 있는 거 아니냐”라고 □□□에게 물어보았고, 피해자는 □□□으로 부터 그 사실을 전해 들었다.

나. 피해자는 ○○○ 총재와 친분이 있는 피진정인 1로부터 보복을 당할까 불안감을 느꼈고, 이에 201x. xx. xx. 성희롱 피해에 대한 진정서를 작성하여 피진정기관 ○○본부에 제출하였다. 그러나 피진정기관은 201x. xx. xx. 피진정인 1이 사직서를 제출하자 징계위원회를 개최하지 않고 성희롱 사건을 마무리 지었다. 이후 201x. x. x. 고용노동부에서 성희롱으로 인정하는 조사결과를 통보하였으나 피진정기관은 피해자를 성희롱 피해자로서 인정하지 않았고, 202x. x.경 국정감사에서 ○○○ 총재는 해당 사건을 “남녀 간에 흔히 있을 수 있는 일로 이미 양해가 됐다고 얘기를 들었다”라고 답변하였다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피해자

진정요지와 같다.

다. 피진정인

1) 피진정인 1

본인은 201x. x. x. 당시 피해자와 제대로 사적인 대화를 해 본 적도 없었고, 귀엽다거나 뽀뽀하고 싶다는 말은 진정인이 멋대로 각색한 것으로 본인을 모함하기 위한 일방적인 주장에 불과하다. 201x. x. xx. 대화 도중 이성애에 대한 이야기가 나왔고, 결혼을 하면 당연히 아이를 낳아야 한다고 생각하기에 배우자의 나이가 너무 많은 건 선호하지 않는다는 의미의 말을 했으나, 피해자를 상대로 한 말은 아니다.

본인은 201x. x. xx. 피해자로부터 소개팅 제안을 받고 이를 완곡하게 거절하기 위해 “피해자에게 관심이 있다”는 내용의 메시지를 보냈다. 피해자는 메시지를 보고 “제가 임자가 없어지면 그 때 관심 감사히 받지요”라고 답장하였다. 그 다음날 본인은 피해자가 △△△ 과장과 함께 우산을 쓰고 가는 모습을 보았고, 큰 뜻 없이 “임자가 제가 아는 사람이 아냐”고 물어보

았을 뿐 추궁하려는 의도는 전혀 없었다.

201x. x. x. 저녁자리는 중간 관리자 간의 친목을 도모하는 자리였는데, 피해자는 참석자들의 명시적인 승낙 없이 일방적으로 참석하였다. 해당 모임에서 본인이 피해자에게 “내게 무엇을 해 줄 수 있느냐”고 물었다는 것은 사실이 아니다. 이는 지난 5월부터 회사를 위해 힘들게 일한 것에 대해 넋두리를 늘어놓은 것으로 누군가에게 질문을 한 것이 아니다. 또한 201x. xx. x.경 부서회식에서 “예뻐도 예쁘다고 말도 못한다”고 말했다는 것도 사실이 아니며, 본인은 그 자리에 늦게 합류하여 피해자와 거의 함께 있지 않았다.

피해자는 201x. x. xx. 본인이 주관한 술자리에 찾아오거나, 201x. xx. xx. ○○도 ○○군의 ○○○리조트 워크숍에서 본인이 묵고 있는 남자숙소로 술자리를 갖기 위해 찾아왔다. 이는 피해자가 본인으로 인해 성적 수치심을 느꼈다는 주장과 상반되는 행동이다.

본인에게 피진정기관은 별로 일하고 싶은 곳이 아니었고, 단지 총재와의 인연 때문에 일한 곳이었다. 피진정기관이 기본적으로 말도 많고 탈도 많은 곳이라는 것을 알고 있었고, 이 사건으로 회사 안에서 수근거리고 눈치를 받는 것도 싫었다. 그래서 피해자의 성희롱 신고에 검사검사 사직서를 내게 된 것이다. 회사 측은 만류하였지만 밖에서 제대로 법적 판단을 받아 무고함을 벗겠다고 주장하여 퇴사하였다.

고용노동부의 성희롱 조사는 가해자로 지목된 본인을 전혀 조사하지 않았고, 그 밖의 관련 참고인들에게도 10분 가량 전화만 하고 성희롱으로 결론 낸 것으로 매우 부적절한 조사였다고 생각한다.

2) 피진정인 2

피진정기관은 201x. xx. xx. 징계위원회의 개최를 앞두고 피진정인 1이 제출한 사직서를 수리하였는데, 이는 피진정인 1이 외부의 법적 판단을 받겠다고 주장한 것과 이러한 문제로 물의를 일으킨 책임을 타당하게 검토하여 판단한 것이다. 성희롱 사건을 덮으려고 피진정인 1에게 사직을 권유하였다는 주장은 사실이 아니며, 징계 의결을 요구 받은 자의 퇴직을 만류할 만한 내부 규정이 없었다.

202x. xx. xx. 국정감사 시 ○○○ 총재가 피진정인 1의 성희롱에 대해 “남녀 간에 흔히 있

을 수 있는 일로 이미 양해가 됐다고 들었다”고 답변한 것은 국정감사 대비 예상 질의 회의에서 간부들의 발언이 뜻하지 않게 총재에게 잘못 전달된 것이 원인이 된 것으로 판단된다. 또한 원래 총재가 발언하려던 취지는 조직 내부에 불미스러운 일이 생겨 안타깝게 생각하고, 고용노동부의 조사결과를 수용하여 재발방지를 위해 노력하겠다는 것이었다. 피해자를 성희롱 피해자로 인정하지 않겠다는 뜻이 아니었다.

위 국정감사에서 총재의 발언 이후 202x. xx. xx. ○○ 사무총장은 사내 전체직원 회의 시간에 피해자에 대한 공개 사과와 함께 재발방지를 약속하였다. 그리고 피해자를 배려하는 차원에서 피해자에게 202x. xx. x.~xx. 특별유급휴가 5일을 부여하였다. 또한, 피진정기관은 201x년 이후 매년 2회 이상 성희롱 예방교육을 실시하고 있으며, 202x. x. xx. 직장내 성희롱 예방지침을 개정하여 성희롱 피해자 보호를 위한 절차 등을 개선·보완하였다.

다. 참고인(□□□)

참고인은 피해자의 직장동료이다. 201x. x. 또는 x. 정도로 기억하는데 피해자가 피진정인 1에게 소개팅을 주선하는 과정에서 당황스러운 카톡을 받았다며 참고인에게 상의한 적이 있다. 소개받기로 한 분보다 피해자가 더 맘에 든다는 내용의 카톡이었다. 당시 피해자는 피진정인 1보다 동료 직원인 △△△씨를 좋아하고 있었기 때문에 난감해하는 것으로 생각했다. 이후 피진정인 1은 피해자에게 마음을 접겠다고 이야기 한 것으로 알고 있다.

그런데 피해자가 피진정기관의 ○○본부장에게 찾아가서 피진정인 1이 추근댄다고 이야기했고, 본부장이 피진정인 1을 불러 주의를 주었다. 피진정인 1은 피해자가 본부장에게 이야기 한 것이 꽤 씹해서, 피해자에게 화를 내며 냉랭하게 대했고 사과를 요구했다. 또한 참고인에게 피해자의 채용비리 문제가 있는 거 아니냐고 물어보기도 했다.

201x. xx. 당시 피해자가 제기한 성희롱 건의 참고인으로 조사를 받았는데, 참고인이 피진정인 1의 편을 든다고 피해자가 화를 낸다는 이야기를 전해 들었다. 그 이야기를 듣고 201x. x. x. 신체접촉이나 이성 교제를 요구하는 성희롱은 없었다고 느꼈고, 피진정인 1의 행위는 고충제기를 한 피해자에게 화를 내는 직장내 괴롭힘인데 성희롱 주장은 잘못됐다고 생각해 탄원서를 작성하였다. 피진정인 1의 편을 들어서 탄원서를 작성한 것은 아니다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서, 추가 진정서, 피진정인 1 및 피진정기관의 진술, 참고인의 진술, 진정관련 피진정기관의 내부감사 결과보고서 및 직장내 성희롱 예방 지침, 고용노동부의 내사보고서, 국회 행정안전위원회 회의록 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정기관은 사단법인으로 행정안전부 유관 ○○○○단체로 약 00명의 직원이 근무하고 있으며, ○○ ○○구 ○○○로 00에 소재하고 있다. 피해자는 201x. x. x.부터 피진정기관에 채용되어 근무하는 자로, 201x. x.~xx. ○○본부 ○○관리처 소속 직원으로 근무하였다. 피진정인 1은 피해자의 상급자인 ○○관리처장으로 201x. x. xx.~201x. xx. xx. 근무 후 퇴사하였다.

나. 201x. x. xx. ○○○○역 인근 주점에서 피진정인 1은 피해자와 대학생 실습생 4명이 참석한 술자리에서 “여자를 소개시켜 달라, 주위에 결혼 안 한 고모나 이모 있으면 말하라, 나는 가임기 여성을 만나고 싶다. 마흔이 넘으면 안 된다”라고 발언하였다.

다. 201x. x. xx. 01:50경 피진정인 1은 피해자에게 “○○씨가 소개시켜준 사람보다 ○○씨에게 관심이 더 있다”는 내용의 카카오톡 메시지를 보냈다. 이에 피해자는 “제가 임자가 없어도 그때 관심 감사히 받지요 ㅋㅋ”라고 답변하였고, 다음날 피진정인 1은 “내가 아는 사람은 아니죠? 임자가?”라며 몇 차례 그와 관련된 카카오톡 메시지를 보냈다.

라. 201x. x. x. 피해자는 피진정인 1, 참고인, △△△, ◎◎◎와 함께 ○○역 인근 주점에서 함께 술자리를 가졌다.

마. 201x. x. x. 10:21 피해자는 직장 외 친구와의 카카오톡 대화에서 “어제 술자리 있었다. 그 처장이랑 사수랑 카풀이랑 여자 과장님 한분이랑”, “술 먹는 내내 미친 듯이 나 좋다고 어필하드라 알아듣게 계속 거절하는데”, “거절이 아니라 없어져버려야겠다”라고 말하였다.

바. 201x. x. x. 피해자는 피진정기관의 ○○본부장에게 피진정인 1이 이성적 관심을 보이

는 것에 대한 고충을 제기하였고, 본부장은 피진정인 1을 불러 주의를 주었다.

사. 201x. x. x. 피진정인 1은 피해자에게 “나쁜 의도였던 건 아니었는데 상처가 되었다면 사과드립니다. 앞으로는 직장동료 이상의 연락은 하지 않을게요. 죄송합니다!”라는 카카오톡 메시지를 보내 사과하였다.

아. 201x. xx. xx. 참고인은 피해자에게 카카오톡 메시지로 피진정인 1이 피해자에 대해 화를 내고 있고, “○○씨 챙기고 나서서 보호해줬는데 본인을 왜 공격했는지”, “그리고 왜 사과조차 안하는지”라며 피해자의 사과를 원하고 있음을 전달하였다.

자. 201x. xx.경 피진정인 1은 참고인에게 “피해자에게 채용비리가 있는 거 아니냐”고 물어 보았고, 참고인은 “그렇다”고 대답하였다. 이후 참고인은 피해자에게 피진정인 1이 채용 비리를 물어 보았다는 사실을 전달하였다.

차. 201x. xx. xx. 피해자는 피진정인 1의 성희롱 행위에 대한 진정서를 피진정기관의 행정 본부에 접수하였고, 다음날인 xx. x. 같은 내용으로 행정본부에 감사의뢰서를 제출하였다.

카. 201x. xx. x. 참고인, △△△은 피해자의 성희롱 주장이 사실이 아니라는 취지의 탄원서를 작성하여 감사실에 제출하였다.

타. 201x. xx. x. 피진정기관의 감사실은 “피해자에 대한 강제추행이나 지속적인 정신적 괴롭힘이 있었다고 보기는 어려우나 피진정인 1이 개인의 지위와 일신을 과시하는 등 일부 유책사유가 있어 경징계가 필요하다”는 내사결과보고서를 사무총장에게 보고하였다.

파. 201x. xx. xx. 피진정인 1은 피진정기관에 사직서를 제출하였고, 피진정기관은 당일 피진정인 1의 사직서를 수리하였다. 이후 피진정인 1에 대한 징계위원회 개최 계획은 취소되었다.

하. 201x. x. xx. 피해자는 고용노동부 ○○지방고용노동청에 피진정인 1의 성희롱, 피진정기관의 인사상 불이익 및 직장 내 성희롱 예방교육 미실시에 대해 진정을 제기하였다.

거. 201x. x. 1. 고용노동부 ○○지방고용노동청은 피해자가 피해자의 친구 등과 대화한 내용을 토대로 피진정인 1의 성적 언동이 있었음을 인정하였고, 피진정인 1이 피해자가 구애에 대해 거절 의사를 표시하였음에도 이후 술자리에서 구애를 반복한 점, 피해자를 겨냥한 것은

아니나 피해자가 있는 자리에서 가임기 여성이라는 단어를 반복적으로 사용한 점, 실습학생의 외모를 평가한 점은 피해자에게 하급자로서 성적 굴욕감을 느끼기에 상당하며 성희롱으로 인정하였다.

너. 201x. x. xx. ○○○○지방검찰청은 피진정인 1이 제기한 진정인과 피해자의 피진정인 1에 대한 무고 및 출판물에 의한 명예훼손 고소에 대해 모두 혐의 없음(증거불충분)으로 불기소결정을 하였다.

더. 201x. xx.~xx.경 피진정인 1은 피해자의 채용비리를 ○○○○경찰에 고소하였다. 202x. x. xx. 해당 고소 건은 무혐의 종결처리 되었다.

러. 202x. xx. xx. 피진정기관의 ○○○ 총재는 국회 국정감사 행정안전위원회에서 ○○○ 의원의 “피해자가 성추행을 당한 게 사실이 아니라고 생각합니까?”라는 질문을 듣고, “제가 보고받기로는 당사자끼리 사과와 양해가 있었고 주변에 같이 있었던 직원들의 얘기를 들어 보면 남녀 간에 흔히 있을 수 있는 일로 이미 양해가 됐다고 얘기를 들었습니다. 감사 결과를 그렇게 보고를 들었습니다”라고 답변하였다.

머. 202x. xx.경 국가인권위원회 조사과정에서 “피진정기관이 진정내용에 대해 성희롱 2차 피해임을 인정하고 개선대책을 수립할 것”을 조건으로 피해자와 피진정기관 간에 합의가 진행되었으나, 피진정기관의 거부로 무산되었다.

버. 사건 당시 피진정기관의 성희롱 예방규정에는 신고, 조사, 심의, 결과통지 등의 절차가 규정되어 있지 않았으며, 202x. x. xx. 성희롱 예방규정을 개정하여 해당 내용을 추가하였다.

5. 판단

가. 판단의 근거

「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 것으로 정의하고 있다.

성희롱은 개인 간에 발생하는 사적 문제가 아니라 직장 내 위계질서 또는 권력의 불평등에서 발생하는 성차별의 문제이자 피해자의 고용환경을 악화시키는 등 노동권 침해의 결과를 초래한다. 또한 이러한 고용 환경의 악화는 괴롭힘의 직접적인 원인이 된 성적 언동뿐 아니라 성희롱 문제 제기 이후 성희롱 가해자, 상급자, 동료 등에 의해 발생하는 불이익이나 정신적 피해, 이른바 성희롱 2차 피해로 이어져 피해자의 고통이 가중될 수 있기 때문에 관리자 등은 성희롱 예방뿐 만 아니라 성희롱 2차 피해를 예방하기 위해 노력해야 할 필요가 있다.

나. 진정요지 가함에 대해

고용노동부 ○○지방고용노동청에서 이 진정과 동일한 내용에 대해 201x. x. x. 피진정인 1의 성희롱을 인정하는 취지로 내사종결 하였다. 그러나 이 사건의 경우 ○○지방고용노동청이 피진정인 1의 퇴사한 상황임을 이유로 피진정인 1에 대한 조사나 구제조치 없이 조사를 종결한바, 피해자에게 실질적인 권리구제 절차가 진행되었다고 보기 어려우므로, 국가인권위원회법에 따라 조사하였다.

피진정인 1은 201x. x. xx. “○○씨가 소개시켜준 사람보다 ○○씨에게 관심이 더 있다”며 피해자에게 이성 교제를 원한다는 의사를 밝혔고, 피해자는 이를 거절하였다. 이후 201x. x. x. 피해자는 피진정인 1과 참고인을 포함한 직장 동료 3명과 함께 ○○역 인근 주점에서 술자리를 가졌는데, 피해자는 당시 술자리에서 피진정인 1이 약수를 청하며 신체를 접촉하거나 “내가 어필해서 안 넘어온 여자가 없다”, “요구를 들어주면 무엇을 해줄 것이냐”고 발언하는 등 구애행위를 하였다고 주장한다.

이에 대해 201x. x. x. 당시 술자리에 참석한 동료 직원들은 위 진정인이 주장하는 피진정인 1의 구애행위가 없었다고 진술하고 있지만, 이후 해당 동료 직원들이 피해자의 성희롱 신고 직후 피진정인 1을 위해 탄원서를 작성하는 등 피진정인 1에 대해 우호적 태도를 보인바, 그 진술을 그대로 신뢰하기 어렵다.

반면 201x. x. xx.~xx. 피해자가 교제 거부의 의사를 밝힌 후 피진정인 1이 여러 차례 사적으로 피해자에게 연락하여 피해자의 연애 관계에 대해 물어본 점, 201x. x. x. 피해자가 친구에게 “술 먹는 내내 미친 듯이 나 좋다고 어필하드라 알아듣게 계속 거절하는데”라며 피진정인 1의 구애행위가 있었음을 설명하는 메시지를 보낸 점, 같은 날 피해자가 피진정기관의 ○

○본부장에게 피진정인 1이 이성적 관심을 보이는 것이 힘들다며 고충을 제기한 점 등을 볼 때 그 구체적인 양태는 진정인의 주장과 다를 수 있지만 피해자의 거부 의사에 반하여 피진정인 1의 구애행위가 있었음을 부인하기 어렵다.

한편 이러한 피진정인 1의 구애행위에 대해 피해자가 직장 내 고충을 제기하자, 피진정인 1은 201x. xx.경 피해자가 자신을 공격했다고 화를 내며 사과를 요구하였고, 동료 직원에게 피해자에게 채용 비리의 문제가 있는지 물어보았다. 이러한 피진정인 1의 행위는 피진정인 1이 피해자의 직속 상급자이고 피진정기관의 총재와 입사 전부터 알고 지낸 사이임을 주변에 이야기한 정황을 볼 때 관리자의 지위에서 피해자에게 불이익을 주려는 의사를 보인 것으로 판단된다.

이상과 같이 피진정인 1은 피해자의 거부 의사에도 재차 구애행위를 하였고, 이에 피해자가 직장 내 고충을 제기하자 피해자에게 불이익을 예상케 하는 발언으로 불안감을 유발시키는 등 피해자의 근로환경을 악화시킨바, 이 사건 피진정인 1의 행위는 「국가인권위원회법」 제 2조 제3호 라목의 성적 언동 및 그 밖의 요구에 따르지 아니한다는 이유로 고용상 불이익을 주는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

다. 진정요지 나항에 대해

피진정기관은 피해자의 성희롱 신고에 대해 공식적 결과통지 없이 201x. xx. xx. 피진정인 1이 사직서를 제출하자 조사 절차를 종결하였다. 피해자는 성희롱 피해 문제제기 후 피진정기관으로부터 어떠한 답변도 받지 못하면서 국가인권위원회, 고용노동부 등의 외부 기관에 도움을 청하여 문제를 해결할 수밖에 없었고, 이러한 과정에서 피해자의 성희롱 문제는 기관 차원의 문제가 아니라 피해자 개인의 문제로 취급되었다.

국가기관 등에는 「공무원 징계령」 제23조의2에 따라 내부 감사가 진행되는 자에 대해 퇴직을 제한하는 규정을 마련하고 있으나, 일반적인 사기업의 경우에는 그러한 규정이 마련되어 있지 않은 경우가 많은데, 피진정기관 또한 관련 근거규정이 없다는 이유로 피진정인 1의 사직서를 수리한 것으로 보인다.

그러나 피진정기관은 평화통일을 추구하는 단체로 19xx년 출범한 이래 전국에 지부를 둔 사단법인으로, 영리를 추구하는 사기업과는 달리 사회적 책무가 가볍지 않고, 그 운영에 있어서도 높은 도덕성이 요구된다 할 것이다. 특히 성평등하고 안전한 근로환경을 위해 직장내

성희롱 근절에 대한 사회적 관심이 높아진 가운데 성희롱 사건이 발생할 경우 공정하게 조사하고 조치하여 피해자를 보호하는 한편 성희롱 예방에 힘을 쏟을 필요가 있다.

그러나 피진정기관에서는 피해자가 피진정인 1에 대한 성희롱 문제를 제기하자 이를 조사하여 처리하기보다는 사직서를 수리하였는바, 이러한 기관의 조치는 이 사건 피해자뿐만 아니라 구성원들에게 ‘성희롱 가해자로 지목되더라도 퇴사하면 그만’이라는 메시지를 주는 등 부정적인 효과가 크다.

이로 인해 피해자는 직장 내에서 더욱 위축되거나 무력감을 느끼게 되는바, 성희롱 가해자에 대한 적절한 조치 없는 사직서의 수리는 성희롱 2차 피해에 해당될 개연성이 높다. 피진정기관은 이 사건을 계기로 성희롱 예방규정을 개정하면서도 조사 중 피조사자에 대한 의원 면직 유예 등 조치를 마련하지 않은바, 이에 대한 보완이 필요하다고 판단된다.

한편 202x. xx. xx. 피진정기관의 ○○○ 총재는 행정안전위원회 국정감사에서 ○○○ 국회의원의 질의와 관련 “(피해자의 성희롱 사건에 대해) 당사자끼리 사과와 양해가 있었고, 주변에 같이 있었던 직원들의 얘기를 들어 보면 남녀 간에 흔히 있을 수 있는 일로 이미 양해가 됐다고 얘기를 들었습니다”라고 답변하였다.

이러한 총재의 발언은 공식적인 피해자의 성희롱 문제를 사적인 이성 관계 문제로 취급한 것으로, 이미 고용노동부 조사로 인정된 성희롱을 부정하고 피해자가 피진정인 1과 어떠한 합의를 진행하지 않았음에도 양해가 됐다고 표현하는 등 기본적 사실관계를 왜곡하고 소속 직원들에게 피해자의 문제 제기에 부정적 인식을 줌으로써 피해자의 근로환경을 악화시킨 행위로 판단된다.

6. 결론

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

2021. 6. 29.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 19진정0786000 기혼자에 대한 이성 관계 언급으로 인한 성희롱

진 정 인 ○○○

피 해 자 1. ○○○

2. △△△

피진정인 1. ◆◆◆

2. ◇◇◇

3. □□□

4. ○○○○노인복지관장

5. ○○○○○○복지재단 대표이사

주 문

1. 피진정인 1에게 성희롱 재발방지를 위한 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.
2. 진정요지 가, 다, 라항은 기각합니다.

이 유

1. 진정요지

가. 진정인은 ○○○○○○복지재단(이하 ‘피진정재단’이라고 한다) 산하 ○○○○노인복지관(이하 ‘피진정복지관’이라고 한다)에서 201x. x.부터 201x. xx.까지 노인일자리사업 전담인력으로 근무 후 퇴사한 자이며, 피해자 2, 피진정인 1~3은 같은 복지관 동료직원이다. 피진정인 1~3은 201x년경부터 201x. x.경까지 각자 배우자가 있는 진정인과 피해자 2를 두고 다른 직원들에게 애인관계로 언급하여 성희롱하였다.

나. 피진정인 1은 201x. x. xx. 진정인의 어깨에 붙은 머리카락을 언급하며 “어머 △△선생님(피해자 2)의 머리카락인가 봐 팔짱끼고 산책 하셨나봐요”라고 애인관계로 취급하는 발언을 하였다.

다. 피진정복지관의 관장인 피진정인 4는 201x. x. x.경 “이번 문제는 성희롱이 아니고 직장 괴롭힘에 해당되고 기관에는 문제가 안 된다”, “직장차원에서 징계할 수 있다”고 말하여 진정인 및 피해자 2가 성희롱 문제제기를 그만두도록 압력을 가하였다.

라. 진정인은 201x. x.경 피진정복지관, 같은 해 xx.경 피진정재단에 위 성희롱 문제들에 대해 신고하였다. 이후 피진정인 5는 소속기관인 피진정복지관과 ○○시니어클럽의 ‘202x년 노인일자리사업 전담인력 채용’에서 성희롱 문제제기를 이유로 진정인과 피해자 2를 탈락시켰다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인(피해자 1)

진정요지와 같다.

나. 피해자 2

본인은 피진정복지관에 201x. x.에 입사하여 201x. xx.까지 근무 후 퇴사하였다. 201x. x. x.경 ○○○ 선생님이 저녁 회식자리에서 진정인과 본인이 사귀다는 소문이 있다고 말했다. 당황스러워서 누가 그런 말을 했냐고 물어보았는데 ○○○ 선생님은 답하지 않았다. 이후 진정인에게 “우리 둘이 사귀다고 하네?”하고 물어보았는데, 진정인은 피진정인 1이 “피해자 2의 머리카락이 진정인의 어깨에 붙어 있네요”라며 우리 둘의 관계를 언급한 적이 있다고 이야기했다. 이때까지만 해도 누가 사귀다는 소문을 내는지 정확히 모르는 상황이었고, ○○ 문화체험 행사를 앞두고 팀워크도 중요했기 때문에 회식 자리에서 이 이야기를 더 언급하지 않았다.

201x. x. xx. 누가 진정인과 본인이 사귀다는 소문을 냈는지 확인하고자 점심 먹고 산책하

는 자리에서 ○○○ 선생님께 물어 보았는데, ○○○ 선생님은 피진정인 1~3 각각으로부터 사귀다는 이야기를 들었다고 대답하였다. 이후 201x. x. xx. ○○○ 과장님, ▼▼▼ 팀장님, 진정인과 함께 ○○리 노인일자리 활동지에 업무상 방문했는데, 차 한잔하는 자리에서 ○○○ 과장님이 둘이 사귀다는 불미스러운 이야기가 들린다고 이야기를 했고, 본인은 누가 그런 이야기를 하냐고 화를 냈다. 진정인과 본인의 이야기를 들은 ○○○ 과장님은 고충처리절차를 안내해 주었다.

진정인은 ○○○ 과장님에게 ○○○, 피진정인 1~3을 각각 불러서 대화의 자리를 요청했고, 202x. x. xx. 오후 ○○○ 과장님, ▼▼▼ 팀장님이 동석한 자리에서 대화를 시작했다. 피진정인 1은 처음에 진정인의 어깨에 묻은 머리카락을 이야기 한 일이 없다고 부인했으나, 이후 피진정인 1에게 왜 피해자 2를 머리카락의 주인으로 지목했냐고 묻자 머리카락이 길어서 그랬다면서 시인하였다. 본인이 왜 그랬냐고 묻자 피진정인 1은 “아줌마 수다라고 생각해라, 오지랖이 넓어서 그런가 보다하고 이해하라”고 말했다. 그리고 피진정인 2는 피해자 2의 당직 때 진정인을 보러 왔던 이야기를 했고, 피진정인 3은 애인관계로 이야기 했던 것을 부인하다가 나중에 피해자 2를 걱정해서 이야기 한 것이라고 말했다.

입사 이후 이 사람 저 사람에게 업무를 배우니 헛갈렸는데, 진정인의 스타일이 맞는 거 같아 진정인에게 업무를 많이 배웠다. 201x년에는 ○○일자리 ○○인력팀이 누구나 부러워하는 팀으로 팀워크가 좋았다. 그러다가 201x. xx. 업무분장 과정에서 피진정인 3과 진정인의 의견이 달랐던 적이 있었는데, 이후 피진정인 3이 자기와 친한 피진정인 1, 2와 함께 다니면서 진정인과 본인에게만 인사를 하지 않거나 험담을 하는 등 거리를 두었고, 업무에도 비협조적으로 대하여 많이 힘들었다. 피진정인 2는 진정인이 일을 도와달라고 할 때마다 계속 본인에게 일을 도와달라고 하라면서 피하였고, 그래서 본인이 진정인의 일을 도와주면 그걸 빌미로 주변 사람들에게 둘이 사귀다는 식으로 이야기했다.

피진정복지관에 성희롱 문제를 제기한 이후, 관장님은 오히려 가해자 측 편을 들었고 별거 아닌 문제를 왜 크게 만드느냐면서 사건을 무마하려 하였다. 201x. x.~x. 면담과정에서 피진정인 1~3에게 사과를 요구하였지만 받아들여지지 않았고, 결국 진정인은 상급기관인 피진정재단에 문제를 제기하였다.

201x. xx.경 피진정재단의 사무처장이 현장조사를 나왔는데, 사무처장 또한 가해자 측의

편을 들고, 거만하게 의자에 앉아서 별거 아닌 일로 왜 이렇게 문제를 만드냐고 말했다. 이후 본인은 201x. xx.까지 근무 후 계약기간이 만료되어 퇴사하게 되었다. 201x. xx.말 피진정재단 소속 기관의 노인일자리 사업자 모집에 참여했지만, 가해자인 피진정인 2, 3과 달리 본인과 진정인은 탈락하였다. 노인일자리 사업을 하는 다른 복지관들도 있던 하지만, 그 곳은 근무자의 나이대가 어리고 해서 본인이 일할 만한 곳은 ○○○복지재단 소속 기관이라 생각해서 그 곳에 지원했다

이러한 일들로 인해 자존감도 많이 하락하게 되었고, 다른 기관에 지원할 때 피진정복지관에서 일했다는 경력을 적는 것조차 불안하고 힘들었다. 계속 일을 했으면 노인일자리사업의 전문가가 될 수도 있었을 텐데 이렇게 회복할 수 없는 상황에 이르게 된 것이 너무 힘들다.

다. 피진정인

1) 피진정인 1

본인은 201x년경 부터 피진정복지관에서 근무하고 있으며, 응급안전안심서비스를 담당하며 독거 어르신 관리하는 일을 한지 5년 정도 되었다. 201x. x. xx.경 진정인과 피해자 2가 ◎◎◎ 과장, ▼▼▼ 팀장이 배석한 자리에 한 사람씩 불러내 이야기했는데, 진정인은 “복지관 옆에 버리려고 했다, 폭발시키겠다, 가만 안 두겠다”고 언어폭력을 하였고, 피해자2도 “당신 딸이 산에서 내려왔는데, 뭐가 물어있다고 하면 사람들이 어떻게 생각하겠느냐?”고 딸까지 끌어들이어 이야기했다.

진정인은 201x. x.경 본인이 진정인의 어깨에 묻은 머리카락을 피해자 2의 머리카락이라고 물었다고 하는데, 전혀 기억이 나지 않는다. 그 날 진정인과 □□□씨, ☆☆☆씨가 함께 이야기를 했는데, 세 사람의 대화 분위기가 썩 좋지 않았던 게 생각나고, 그런 자리에서 머리카락 이야기를 하지 않았을 거라고 생각한다. 전혀 기억이 나지 않지만, 진정인이 기분이 몹시 나빴다고 해서 “나로 인해서 마음 상했다면 미안하다”고 진정인에게 사과했었다.

본인은 진정인과 피해자 2가 사귀다는 이야기를 한 적이 없다. 본인은 지하에서 근무하고 진정인과 피해자 2는 1층에서 근무하기 때문에 업무적으로 엮힐 일이 많지 않다. 피진정인 2, 3과는 이 사건이 있고 난 이후부터 이야기를 많이 하게 된 사이이다. 피진정인 3은 같이 지하에서 근무하다가 1층으로 올라갔는데, 올라간 이후 피진정인 3이 탕비실에서 운다는 등의

이야기를 전해 들었다.

2) 피진정인 2

본인은 201x. x. xx.부터 201x. xx. xx.까지 피진정복지관 노인일자리사업 담당자로 근무하였다. 201x. x. xx. 갑자기 ▼▼▼ 팀장이 회의실로 오라고 해서 무슨 일인지 모르고 가게 되었다. 그 자리에서 진정인이 본인이 진정인과 피해자 2를 두고 남녀관계로 말했다고 취조하듯이 이야기하여, 그런 걸 생각해 본 적도 없는데 왜 그렇게 말하느냐고 확실하게 대답했다. 본인이 계속 아니라고 했지만 피해자 2는 “가족에게 이 이야기가 들어가면 어떻게 책임질 거냐”고 말했다.

진정인과는 입사 이후 차도 얻어 타고 다니면서 친하게 지냈는데, 201x년경에는 어떤 여직원이 우리를 보고 농담으로 “둘이 뭐야, 부부 아니야?”라고 한 적이 있다. 그 후로 그런 말이 듣기 싫어서 진정인의 차를 타지 않았다. 201x. x. xx. 취조 당하듯 이야기를 들은 날 이 이야기를 했는데, 피해자 2가 이를 ‘아침에 옷 벗고 밥을 먹는 것과 같은 것’이라고 표현해서 깜짝 놀랐다.

201x. x.경 ▲▲▲씨가 본인이 진정인과 피해자 2를 남녀관계로 표현했다고 말했다고 해서, 바로 전화해서 물어보았는데, 그렇게 말한 적이 없다고 대답했다. 이후에도 본인이 그 일로 너무 힘들다고 이야기했는데, ▲▲▲씨는 재차 그런 말을 한 적이 없다고 말했다.

201x. x. x.경 관장실에서 진정인, 피해자 2에게 사과했고, 서로 노력하기로 하고 화해를 했다고 생각했는데 201x. x. xx. 진정인이 다시 회의실로 오라고 했다. 본인이 바빠서 어렵다고 하자 “당장 안 오면 안 된다”라고 협박조로 이야기했고, 이에 회의실로 갔더니 진정인은 “이제 다 필요 없다. 내가 하려는 대로 하겠다”고 했다.

3) 피진정인 3

본인은 피진정복지관에서 생활관리사로 반일제 근무를 하다가 201x년부터 노인일자리전담 사업을 맡게 되었고, 201x년말까지 근무하였다. 현재는 ○○ 시니어클럽에서 근무하고 있다.

201x년말경 노인일자리사업 전담인력 채용에 합격하고 업무분장과 관련해 잡음이 있었다. 본인은 노인일자리 업무와 분위기도 잘 모르는 상황에서 당시 실질적으로 총괄 역할을 하던 진정인이 본인에게 2개 사업단, 200명을 맡긴다고 했다. 본인이 이 일로 힘들어 하고,

나중에 과장이 이 일을 알게 되니, 진정인은 그제야 “미안하다”고 하면서 사과했다. 그래서 본인도 “잘한 것 없고 요구해서 미안하다”고 했다.

시무식날 진정인은 회의 자리에서 본인에게 “인사를 안 한다, 원래 그런 사람이었어?”라고 화를 냈다. 이후 진정인은 “피진정인 3이 잘못된 걸 적었다”며 A4용지 세 장의 글을 가지고 와서 읽었는데, 옆에서 피해자 2가 들으며 비웃었다. 약 3~40분간 그 이야기를 듣고 본인이 죄송하다고 하니 진정인은 “선생님이 아무리 잘해도 예전으로 돌아갈 수 없다”고 이야기했다.

201x. x.경 어르신들 일자리 사업의 발대식 행사를 ○○체육관에서 했는데, 진정인이 서류를 달라고 해서 다른 직원을 통해서 전달하였다. 그런데 서류를 돌려받으러 갔더니 “내가 언제 서류를 달라고 했냐”라며 모른 척 했다. 1층부터 모든 곳을 찾아도 서류를 찾지 못했다. 그 와중에 ○○시청 공무원이 진정인에게 “어르신들 위협하게 2층 계단에 세워 났냐”고 지적하였고, 그 일로 담당자들이 퇴근 못하고 복지관으로 불려가야 하는 일이 발생했다. 그제야 진정인은 서류를 분실한 것이 문제가 될 것 같으니 본인에게 미안하다고 말했다. 이후 진정인은 “피진정인 3이 보낸 파일이 엉망이라 안 열려서 그 때 소란이 발생했다”라고 말했다.

201x. x. xx. 진정인은 본인을 비롯한 피진정인들을 모아 “이 사실(진정내용의 ‘애인관계’ 소문)을 자신들의 가족들이 알게 되면 너네 가족도 가만두지 않을 거다”, “화나서 주차장에서 패려고 했다”라고 했고, 자기가 원하는 답이 나올 때까지 집요하게 물었다.

진정인과 피해자 2가 자주 같이 다니는 것에 대해 이야기 안 한 사람이 거의 없다고 생각한다. 진정인은 피해자 2와 한 차로 출장 가는 일이 많았는데, 출장이 겹치면 다른 직원들은 출장을 갈 수 없어서 업무에 지장이 생기기 때문에 “또 둘이 같이 나간다”고 짜증을 내는 일이 있었다.

201x. 상반기로 기억하는데, 본인이 ☆☆☆씨와 대화를 하는 것을 두고 피해자 2가 “만담을 하네, 뭐 사이야? 부부야, 뭐야?”라고 물었고, ☆☆☆씨가 자기 이름을 빗대 “수상한 사이”라고 넘어간 적이 있다. 피해자 2는 다른 여성 직원이 허리가 아프다고 할 때 “아가씨가 허리가 왜 아플까? 무슨 짓을 했어?”라고 말했고, 어떤 남자 직원이 감기에 걸렸을 때 “왜 감기가 여자친구랑 동시에 걸렸을까, 뭐 해서 그랬을까”라는 말을 한 적도 있다.

4) 피진정인 4

본인은 201x년부터 피진정복지관의 관장으로 근무 후 202x. x. 퇴사하였다. 201x. x. xx.경

○○○ 과장의 보고로 진정인의 고충 제기를 알게 되었고, 이후 당사자들을 대상으로 1:1 면담을 하였다. 진정인의 주장이 제대로 확인되지 않았고, 원래 직원들끼리 친했던 모습도 알기에, 이 건이 언어적 표현에 대한 오해에서 비롯된 문제라고 생각했었다.

201x. x.경 당사자들이 모두 관장실에 모여서 이 사건에 대해 화해하기로 했는데, 며칠 뒤 피해자 2가 면담을 요청하면서 서면으로 된 사과문을 받고 싶다고 했다. 그 과정에서 피해자 2에게 “이 문제는 성희롱이 아니고 직장 내 괴롭힘이고 기관에 문제가 되는 게 아니다”고 이야기했고, 피해자 2가 끝난 일을 계속 거론하기에 꼭 피해자 2를 지칭한 건 아니지만 누구라도 업무방해가 될 경우 “징계를 할 수 있다”고 이야기했다.

5) 피진정인 5

피진정재단의 소속기관으로 피진정복지관, ○○시니어클럽 등이 속해 있다. 노인일자리 사업 등의 계약직 직원은 관행적으로 재채용하지 않고, 매년 11월 하순경 다음 연도 사업계획서, 기관 운영규정, 사회복지시설 관리안내, 사회복지시설 평가지표에 의거 공개 채용하는 것이 원칙이다.

피진정복지관 등은 재단 운영규정에 의거 기관 근무 중 발생한 사건들과는 무관하게 구직을 희망하는 모든 분들에게 채용에 참여하는 기회를 제공하였다. 201x. xx. xx. 노인일자리 및 사회활동지원사업 전담인력 채용 면접을 진행하였으며, 당시 진정인, 피해자 2, 피진정인들도 함께 응시하였다. 당시 면접 등을 통해 공정한 선발과정을 진행하였는바, 채용에 있어 진정인 및 피해자 2에 대해 성희롱 문제제기로 인한 불이익이 있었다는 주장은 납득할 수 없다.

○○시의 노인일자리사업 수요 및 방향 등 사업계획의 결정은 ○○시와 ○○노인일자리협의회 대표 수행기관인 ○○시니어클럽이 공동으로 주관하고 있다. 201x년 피진정복지관의 노인일자리사업 중 일부 사업이 다른 기관으로 이관되었는데, 이는 피진정복지관이 본 사건의 조사를 원만하게 해결되지 못했고, 201x. xx. 노인일자리 수행기관 ○○○ 연수중에 직원 간 갈등 문제가 발생하여 지자체 및 ○○노인일자리협의회로부터 노인일자리사업 운영능력을 의심 받게 됨으로써 사업 규모가 축소된 것이다.

라. 참고인

1) 참고인 1

참고인 1은 201x. x. x.부터 피진정복지관에서 근무하고 있다. 입사해서 보니 진정인, 피해자 2와 피진정인 1~3 간의 관계가 갈라져 있었다. 201x년 말 업무분장으로 트러블이 있어서 갈라졌다는 것으로 들었지만 자세한 내용은 알지 못했다. 이에 두 그룹 사이에 갈등을 중재하기에 위해 식사자리 등을 마련하려고 했지만 양측이 다 거부해서 이루어지지 못했다.

201x. x. xx.경 ○○○ 과장이 진정인과 피해자 2가 애인관계라는 소문의 출처를 본인에게 물어보았는데, 피진정인 1~3으로부터 이 이야기를 들었다고 하면 갈등이 더 커질까 봐 대답하지 않았다. 이후 진정인은 본인이 피진정인들의 편을 든다고 생각했는지 거리를 두었고, 피진정인 3은 누군가와 면담을 하고 오더니 본인이 진정인의 편을 든다며 사표를 쓰고 나갈 거라고 이야기 하며 화를 내었다.

2) 참고인 2

참고인 2는 201x년경부터 202x. x. xx.까지 피진정복지관에서 근무하였다. 201x. x.경 ▼▼ 팀장으로부터 진정인과 피해자 2가 애인관계로 기관 내에 소문이 났다는 이야기를 들은 후 회의실로 피진정인 1~3, ○○○ 씨를 불러 관련된 소문을 물어보았다. 당시 당사자들이 소문을 냈다고 한 것은 아니지만 “안에서 이런 확인되지 않는 이야기를 하는 건 아닌 것 같다”라고 주의를 주었다.

201x. x. xx.경 ▼▼ 팀장, 진정인, 피해자 2와 출장을 간 자리에서 애인 관계 소문에 대한 이야기 나왔고, 진정인과 피해자 2가 힘들어 하여 절차를 밟아서 해결하는 게 좋겠다고 이야기했다. 그러자 진정인은 생각할 시간을 좀 달라고 대답했다.

진정인이 사실을 확인할 수 있는 자리를 만들어달라고 해서 201x. x. xx. 진정인, 피해자 2, 피진정인 1~3, ○○○ 씨를 불러 이야기 하는 자리를 마련했다. 본인은 이 자리를 화해의 자리로 생각했는데, 진정인은 준비한 자료를 토대로 당사자들을 취조하는 식으로 사실관계를 물었다. 그래서 감정이 격해지는 것 같기에 본인이 나서서 자제하도록 하였다. 당시 참고인 2는 피진정인들에게 사과하는 게 좋겠다고 이야기 했으나 피진정인들은 이를 거부하였다.

평소 진정인은 청력이 좋지 않아 목소리가 컸고, 이에 피진정인들이 진정인이 화를 낸다고 오해할 수 있다고 생각한다. 다만, 진정인이 실제로 직원들에게 화를 내거나 괴롭히는 일이 있었다고는 듣지 못했다.

3) 참고인 3

참고인 3은 201×년부터 201×년 말까지 피진정복지관에 근무하였고, 65세가 되어 퇴직하였다. 하지만 일을 그만두고 나서도 서예반 프로그램에 참여하면서 피진정복지관을 매주 한번씩 방문하였다.

201×년 봄 즈음 진정인과 만나 복지관 현관 쪽에서 이야기를 나누는 기억이 있는데, 날짜는 확실히 기억이 나지 않는다. 당시에 진정인이 어떤 민원을 내려다 참았다는 이야기를 했던 기억이 난다. 그 자리에서 피진정인 1이 진정인에게 피해자 2의 머리카락을 언급하여 진정인이 화를 냈다면 그 상황이 기억이 날 텐데, 그런 상황이 있었는지 전혀 기억이 나지 않는다. 201×년 말 업무분장에서 피진정인 3에게 업무 분장된 것이 부당한 것 같아 진정인을 찾아가서 업무분장이 잘못된 것 같다고 대신 말해준 적이 있다.

4) 참고인 4

참고인 4는 201×. xx.~xx.말까지 독거노인현황조사 담당 행정직원으로 피진정복지관에서 근무하였다. 201×. xx.초경 피진정인 3이 노인일자리 사업에 지원하여 합격하였고, 사업단에 정식으로 투입되었다. 그런데 피진정인 3이 지하 사무실로 내려와 책상에서 울었는데, 당시 피진정인 3은 화가 나고 억울하다면서 업무분장을 받았는데 200명을 관리하라고 한다고 했다.

이후 진정인이 지하 사무실로 내려와서 피진정인 3과 이야기하는 일들이 있었다. 진정인의 말투가 위협적으로 느껴지고 일방적으로 대화하는 스타일이라서 참고인 4는 피진정인 3에게 “올라가서 같이 일할 수 있겠어요?”라고 말하며 위로했다. 본인이 보기에 진정인은 목소리도 크고 다른 직원에게도 친절한 모습이 아니었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서, 당사자의 진술, 참고인의 진술, 피진정재단 및 피진정복지관의 진술 및 자료, 202×년 노인일자리 전담사업 담당자 채용 자료 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정재단은 19xx. xx. x. 설립되어 ○○시 ○○구에 주사무소를 두고, 사회복지시설 및 사회복지단체 지원 사업을 수행한다. 피진정재단은 소속 기관으로 ○○도노인보호전문 기관, 피진정복지관, ○○시니어클럽 등을 운영하고 있다.

나. 진정인과 피해자 2는 각 201x. x. 및 201x. x. 피진정복지관의 노인일자리 사업 및 사회 활동지원 사업(이하 ‘노인일자리 사업’으로 통칭한다)의 전담인력(계약직)으로 채용되어 근무하다가 201x. xx. 계약 만료로 퇴사하였다. 각 노인일자리 사업의 전담인력은 수행기관이 직접 채용하며, 인건비는 ○○시가 지원한다.

다. 201x. x. xx. 피해자 2는 참고인 1과 산책하는 중 진정인과 사귀다는 소문의 출처를 물어보았다. 당시 주요 대화내용은 다음 <표1>과 같다.

<표 1> 201x. x. xx. 당사자 대화내용

- ▲ △△△: 둘이 사겨 사귀대. 괜찮아? 그럼 그거 누군지 안 궁금해?
- ▲ ○○○: 궁금하긴 하지
- ▲ △△△: 그럼 왜 얘기 안 해 선생님이 다 해 놓고
- ▲ ○○○: 근데 물론 궁금하긴 해. 궁금하긴 해서 그날 누군지를 알려고 하는지 이해는 되지만 (중략)
- ▲ ○○○: □□랑, ◇◇쌤이랑, ◆◆◆랑 어떻게 들었는지 형태는 모르겠지만 넷이 같이 만난 적은 없어요. 그래서 들은 것은 아니고. 그래서 각각 들은 게 제일 맞겠지 이야기가?
- ▲ △△△: 그럼 □□□ 선생님한테도 이야기 듣고, ◇◇◇ 선생님한테도 얘기 듣고, ◆◆◆ 선생님한테도 각각 들었다는 거야
- ▲ ○○○: 응.
- ▲ △△△: 사귀다는 걸 둘이?
- ▲ ○○○: 응. 사귀나보다.

라. 2019. 6. 21. 피진정복지관 1층 회의실에서 진정인과 피해자 2는 ○○○○ 과장, ▼▼▼ 팀장이 동석한 가운데 피진정인 1~3을 불러 두 사람이 사귀다고 이야기한 것에 대해 물어보았다. 당시 주요 대화 내용은 다음 <표2>와 같다.

<표 2> 201x. x. xx. 당사자 대화내용

- ▲ ○○○: 그때 제 어깨에 머리카락 묻은 거보고 뭐라 그러셨어요.
- ▲ ◆◆◆: 그건 모르죠. 그걸 어떻게 기억하겠어요. 뭐라 그랬는데요. 머리카락 있었어요.
- ▲ ○○○: 어 머리카락 있네 어머. △△선생님 머리카락인 모양이야 돌이서팔짱끼고 데이트했나.
- ▲ ◆◆◆: 제가 그렇게 이야기했다구요?
- ▲ ○○○: 근데 제가 아까 서두에 말씀드렸지요. 선생님들은 농담 삼아 던진 이야기가 우리한테는
- ▲ ◆◆◆: 팔짱끼고
- ▲ ○○○: 네
- ▲ ◆◆◆: 팔짱끼고
- ▲ ○○○: 팔짱끼고 걸었는 모양이야
- ▲ ◆◆◆: 팔짱끼고는 본적이 없는데
- ▲ ○○○: 그러니까 웃지 말아요 다 날라가기 전에 진짜
- ▲ ◆◆◆: 네 알았어요 (중략)
- ▲ ◆◆◆: 두 분이서 갔다오셨다면서요. 그날
- ▲ ○○○: 아니요 여러 명 다 있었어요
- ▲ △△△: 선생님 산책을 가면요 각자 가서 각자 거기서 만나기도하지 어떻게 둘이 갑니까
- ▲ ◆◆◆: 물어보는 거예요
- ▲ △△△: 그러니까 둘이 갔다 왔다고 아니 안 보는거 아니잖아요
- ▲ ◆◆◆: 같이 갔다고
- ▲ △△△: 아니 같이 가던 앞서가던 그런 앞서가던 뒷서가던 여기 산책안하는 사람 어디있어요
거기에 왜 저를 지목하시는 거예요
- ▲ ◆◆◆: 아니 머리카락 긴 게 있어서
- ▲ △△△: 머리카락이 길면 제거예요
- ▲ ◆◆◆: 그렇게 생각이 들어서
- ▲ △△△: 왜 그렇게 생각이 들었죠
- ▲ ◆◆◆: 우리 중에 머리카락 긴 사람이 없거든요
- ▲ △△△: 그럼 머리카락이 길면 그 거기에 머리카락이 길면 어떻겠다는 걸누가 그런 이야기
들으면 어떤 상상을 하게 되요. 보통 객관적인입장이라면
- ▲ ◆◆◆: 머리카락이 길면 장난삼아 했는데 기분이 나빴다면...
- ▲ △△△: 그게 왜 장난이예요

마. 201x. x.경 동료직원 ▲▲▲은, 진정인과의 카카오톡 대화에서 진정인이 “(피진정인들을 지칭하지 않고) ▲▲샘에게도 주차장에서 걸어오는 우리를 보며 남녀관계로서 물어 보았다면서요”라고 묻자, “네 그런 적 있었어요”라고 대답하였다.

바. 201x. x. xx. 피진정인 4는 ○○○○ 과장으로부터 진정인의 성희롱 문제 제기 사실을 전달 받은 뒤, 관장실에서 진정인, 피해자 2와 면담하여 의견을 들었고, 다음날인 xx. 관장실에서 각 피진정인들과 면담하였다.

사. 201x. x. xx. 피진정복지관은 진정인의 성희롱 문제 제기에 대한 조사 및 대책 협의를 위해 고충처리위원회를 개최하였고, 피진정인 4, ●●● 과장, ○○○ 과장, ▼▼▼ 팀장, ▽ ▽ ▽ 사회복지사 총 5명이 위원으로 참석하였다. 고충처리위원회는 당사자 간의 화해를 유도해 보고, 화해가 되지 않으면 경찰에 고소하도록 하기로 방침을 정하였다.

아. 201x. x. x. 및 x. xx. 피진정복지관 측은 2회에 걸쳐 사건 당사자 간의 화해를 조정하였으나 당사자 간의 의견 차이로 실패하였다.

자. 201x. x.경 피진정인 4는 피해자 2와 상담하는 과정에서, 진정인과 피해자 2가 201x. x. xx. 피진정인들을 다그치면서 이야기 한 것이 피진정인 1~3에게 상처를 주었다고 말하였고, 이후 이 사건이 성희롱이 아닌 직장 내 괴롭힘 문제라고 하면서, “직장 차원에서 내가 선생님들께 정계를 줄 수 있는 부분이야”, “우리가 아무 조치를 안 하고 너희 끼리 알아서 해라고 하면 기관이 문제가 될 수 있는데 그게 아니기 때문에”라고 말했다.

차. 201x. x. xx. 피진정복지관은 피진정인 4, ★★★★★ 부장, ○○○ 과장, ■■■ 과장의 참석 하에 관리자 회의를 개최하였다. 당시 회의 참석자들은 진정인의 사안이 성희롱 문제가 아닌 개인 간의 감정싸움으로 업무와 무관하다는 점에 동의하였고, 향후 고충처리위원회에서 이러한 내용을 최종 결정하기로 논의하였다.

카. 201x. xx. x.경 진정인은 국가인권위원회에 성희롱 진정을 제기하였고, 같은 시기 복지관의 상급기관인 피진정재단에 직장내 성희롱 및 괴롭힘 사안으로 민원을 제기하였다.

타. 201x. xx. xx. 피진정기관은 복지관을 방문하여 진정인의 신고에 대해 조사하였고, 같은 해 xx. xx. 진정인의 주장을 입증하기 어렵다는 이유로 성희롱을 인정할 수 없다는 내용

의 민원처리 결과를 복지관에 통지하였다.

과. 201x. xx.경 ○○시 등이 결정한 202x년도 노인일자리사업 배정에서 진정한, 피해자 2, 피진정인 2~3이 담당하던 피진정복지관의 사업이 각 ○○시니어클럽 및 ○○북부노인복지관으로 이관 결정되었다.

<표 3> 201x~202x년 ○○○노인복지관 노인일자리사업 배정현황

구분	사업단	전담인력	비고
20xx년	놀이터 안전지킴이	○○○	○○시니어클럽 이관
	청춘열차안내 '톡톡'	◇◇◇	○○시니어클럽 이관
	공감 1-3세대통합지원활동		
	아름다운동행	○○○	
	공중화장실관리활동	○○○	
	인력파견형	○○○	
	동부환경지킴이활동 I	△△△	○○북부노인복지관 이관
	동부환경지킴이활동 II	□□□	○○북부노인복지관 이관

구분	사업단	전담인력	비고
20xx년	공감 1-3세대통합지원활동	○○○	
	아름다운동행		
	공중화장실관리활동	○○○	
	인력파견형	○○○	

* ○○○ 등 : 당사자 외 피진정복지관 근무자들

하. 201x. xx. xx. 복지관은 202x년 노인일자리 사업 전담인력 채용 면접을 진행하였으며, 진정한, 피해자 2, 피진정인 1~2는 해당 면접에 탈락하였다. 이 사건 당사자들의 당시 면접 점수는 다음과 같다.

<표 4> 201x. xx. xx. 진정관련 ○○○○노인복지관 채용 면접 점수

	△△△	○○○	□□□	◇◇◇	○○○*	○○○*	○○○*
면접관A	26	29	29	29	29	42	41
면접관B	27	28	28	23	29	43	43
면접관C	32	35	34	36	34	43	41
면접관D	26	31	32	38	31	43	42
면접관E	29	30	30	41	38	43	42
면접관F	23	23	28	30	38	42	41
합계	163	176	181	197	199	256	250

*○○○, ○○○, ○○○ : 진정관련 202x년 노인일자리 채용 합격자

거. 201x. xx. xx.~xx. xx. 진정인, 피해자 2, 피진정인 1~2는 피진정기관의 소속기관인 ○○시니어클럽의 노인일자리 전담인력 채용 면접에 응시하였고, 진정인, 피해자 2는 탈락하였으나, 피진정인 1~2는 합격하였다. 이 사건 당사자들의 당시 면접 점수는 다음과 같다.

<표 5> 201x. xx. xx.~xx. 진정관련 ○○시니어클럽 채용 면접 점수

	△△△	○○○	□□□	◇◇◇
면접관A	31	33	44	36
면접관B	36	33	40	46
면접관C	40	29	32	47
면접관D	33	40	35	43
면접관E	28	40	33	44
면접관F	33	37	35	43
합계	201	212	219	259

너. 진정 관련 당사자들의 피진정기관 근무 이력은 다음과 같다.

<표 6> 진정관련 당사자들의 피진정기관 근무 이력

성명	업무보직	채용기관	근무기간*
○○○	노인일자리 사업	○○○○노인복지관	201x.xx.xx.~201x.xx.xx.
△△△	노인일자리 사업	○○○○노인복지관	201x.xx.xx.~201x.xx.xx.
◆◆◆	응급안전안심서비스	○○○○노인복지관	201x.xx.xx.~202x.xx.xx.
◇◇◇	노인일자리 사업	○○○○노인복지관	201x.xx.xx.~201x.xx.xx.
		○○시니어클럽	202x.xx.xx.~202x.xx.xx.
□□□	노인일자리 사업	○○○○노인복지관	201x.xx.xx.~201x.xx.xx.
		○○시니어클럽	202x.xx.xx.~202x.xx.xx.

* 근무기간은 1년 계약 채용, 1년 이상 근무한 자는 매년 채용에 합격한 자

5. 판단

가. 판단의 근거

「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 것으로 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 않았는지 여부, 이러한 언동이 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

나. 진정요지 가항에 대해

진정인은 201x.~201x. x.경 피진정인 1~3이 다른 동료 직원들과 대화 중 진정인과 피해자 2를 애인 관계로 언급하였고, 이로 인해 직장 내에서 진정인과 피해자 2에 대해 혼외 이성 관계의 소문이 발생하였다고 주장한다.

피진정인 1~3은 해당 발언 사실을 부인하고 있는데, 201x. x.~x.경 피진정인 1~3이 참고인 1에게 진정인과 피해자 2를 두고 이성 관계로 추측하는 발언을 한 것은 확인되지만, 그와 관련된 발언의 횟수나 구체적인 내용은 확인되지 않는다. 또한 201x. x.말경 피진정인 2, 3이 ▲▲▲에게 “두 사람 남녀 관계로 어떻게 보세요?”라고 물어봤다는 점에 대해 201x. x.경 ▲▲▲이 그런 말이 있었다고 답변한 카카오톡 메시지가 있으나, 피진정인 2, 3을 행위자로 특정하지 않은바 그 내용이 구체적으로 확인되지 않고, 그 외 피진정인 1~3이 동료 직원들에게 이와 같은 발언을 했다고 불만을 점은 확인되지 않는다.

인정되는 사실만으로 피진정인 1~3이 진정인과 피해자 2에 대한 이성 관계의 소문을 직원들에게 유포하였다 단정하기 어렵고, 참고인 1과의 대화 과정에서 구체적으로 성적 함의를 갖는 언동이 있었음이 확인되지 않는바, 진정인의 주장을 입증할만한 객관적인 증거가 없는 경우로서 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각으로 판단된다.

다. 진정요지 나항에 대해

201x. x. xx.경 피진정인 1이 진정인의 어깨에 붙은 머리카락을 피해자 2의 머리카락이나고 묻고 팔짱을 끼었느냐고 물어봤다는 언동에 대해, 피진정인 1은 사실이 아니라고 부인하고 있으며, 당시 현장에 있었던 참고인 4 또한 해당 언동이 기억나지 않는다며 그 사실을 부인하고 있다.

그러나 201x. x. xx. 진정인과 피해자 2의 질문에 당사자인 피진정인 1이 “머리카락 긴 게 있어서”, “머리카락이 길면 장난삼아 했는데 기분이 나빴다면”이라며 대답한 녹취 자료를 볼 때, 피진정인 1이 당시 상황을 구체적으로 기억하여 진술하고 있는바, 해당 언동이 있었음이 사실로 인정된다.

이와 같은 피진정인 1의 언동은 진정인과 피해자 2가 각각 배우자가 있는 상황에서 혼인 관계에 있지 않는 자와 이성 관계에 있는 것으로 표현한 것으로 성적 굴욕감을 주기에 충분하고, 이성 관계의 소문과 관련해 진정인과 피해자 2가 업무적으로 협력하기 어렵게 하는 등 근무 환경을 악화시킨 행위로, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

라. 진정요지 다항에 대해

인정사실에 따르면, 201x. x.경 피진정인 4는 피해자 2와 상담하는 과정에서 진정인의 신고 내용이 “성희롱 문제가 아니라 직장 내 괴롭힘 문제다”고 하였고, 이후 “직장 차원에서 내가 선생님들께 징계를 줄 수 있는 부분이야”라고 하였음이 인정된다.

그러나 전반적인 대화 내용을 볼 때, 피진정인 4가 징계를 언급한 것은 진정인의 성희롱 신고 그 자체를 문제 삼는 것이 아니라 201x. x. xx. 진정인 및 피해자 2가 피진정인 1~3과 대화한 과정에 문제가 있었다는 취지의 발언으로 해석되고, 양측의 잘못을 지적하면서 당사자 간의 화해를 설득하는 과정에서 언급된 과정을 볼 때, 피진정인 4의 발언을 진정인과 피해자 2의 성희롱 신고에 대해 압력을 가한 것으로 보기 어렵다.

또한, 피진정인 4가 진정인의 신고 내용에 대해 성희롱이 아니라 직장 내 괴롭힘이라고 개인적 의견을 말한 것이 성희롱 조사과정에 부정적 영향을 미치거나 진정인과 피해자 2에게 모욕감을 주는 행위에 해당한다고 보기 어렵다.

따라서 위 201x. x.경 피진정인 4가 피해자2와 상담과정에서 한 발언은 성희롱 2차 피해에 해당하지 않으므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

마. 진정요지 라항에 대해

피진정재단의 소속기관인 ○○시니어클럽의 202x년 노인일자리 사업 전담인력 채용에서 피진정인 2~3이 합격한 반면, 진정인과 피해자 2가 불합격한 사실이 확인되나, 그 불합격에 성희롱 문제제기가 영향을 주었다고 볼 만한 객관적인 증거자료가 확인되지 않는바, 진정인의 주장을 입증할만한 객관적인 증거가 없는 경우로서 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호 및 제2호, 같은 법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 6. 29.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 20진정0417700 회사 대표의 상습적인 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

1. 진정요지 가항은 각하합니다.
2. 피진정인에게 진정인이 입은 경제적, 정신적 피해에 대한 배상으로 2,000만원을 지급할 것과 국가인권위원회가 다른 진정사건과 관련하여 기 권고한 사항을 이행할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 201x. x. x. 주식회사 ○○○○(이하 ‘이 사건 회사’라 한다) ○○기획팀에 입사한 직원이고, 피진정인은 이 사건 회사의 대표이사이다.

가. 피진정인은 201x. x. xx. ○○○○ 출장지 호텔 로비에서, 같은 해 x. xx. 회식을 하던 가게 안에서, 같은 해 xx. xx. 이 사건 회사 엘리베이터 안에서, 같은 해 xx. xx. 출장지로 향하는 차량 안에서, 같은 해 xx. x. 오전에 ○○ ○○○ 출장지 택시 안과 같은 날 19:00경 숙소로 이동하는 택시와 ○○○ 소재 호텔 안에서, 202x. x. xx. 12:20경 피진정인 사무실에서, 같은 해 x. xx. 09:40경 피진정인 사무실에서 진정인에게 신체적 성희롱을 하였다(경찰청에 고소한 성희롱).

나. 피진정인은 201x. x. xx. 공항 리무진 버스 안에서, 다음 달인 x. x.에는 KTX 안에서 진정인의 손을 잡았고, 같은 해 x. xx. 커피를 가져다준 진정인의 영덩이를 때리듯 만졌다. 그리고 다시 같은 해 x. xx. 피진정인, 직원들과 회식을 끝내고 밖으로 나와 헤어질 때 진정인에게만 포옹을 했고, 다음 달인 xx. xx. 업무로 외부에서 함께 식사를 하고 회사로 복귀하는 차 안에서 진정인의 손을 잡았다. 또한 202x. x. xx. 23:35 피진정인이 진정인에게 전화를 하였는데 늦은 시간이라 전화를 받지 않았다. 그 일이 있은 후 x. xx. 진정인이 업무보고를 하려는 중에 피진정인이 x. xx. 진정인에게 전화했던 이야기를 꺼내며 ‘몸정’ 때문에 남자친구를 만나는 것인지 물어보았다. 그리고 진정인 앞에서 상의를 탈의하고 속옷을 갈아입으려 하였다. 평소 피진정인은 진정인에게 상습적으로 언어적, 신체적 성희롱을 하였다(고소건 외 성희롱).

2. 당사자 및 참고인의 주장 요지

가. 진정인

본인은 201x. x. x. 이 사건 회사에 입사하였는데, 피진정인은 입사 면접을 볼 때부터 “남자 친구 있느냐”, “술은 잘 마시냐” 등 희롱적 발언을 하였고 입사하고 한 달이 채 안 됐을 무렵부터 사무실을 오가면서 마주치면 한 번씩 영덩이를 때리기도 하였다. 그때는 입사한 지 얼마 되지 않았을 때이고 어찌다 한 번이겠거니 생각하고 그냥 넘어가곤 했다. 또 정확한 날짜는 기억나지 않지만, 저녁 회식 후 본인이 운전해서 피진정인을 데려다준 적 있는데, 그때 피진정인이 차안에서 잠을 자다가 목적지에 도착해 내리라고 하니까 안아달라고 한 적도 있다. 아래는 날짜를 특정할 수 있는 사건을 중심으로 작성한 것이지만, 피진정인은 상습적으로 본인을 성희롱하였다.

201x. x. xx. 인천공항으로 가는 리무진버스에서 피진정인의 옆자리에서 잠이 들었다가 도착할 무렵 깨어 보니 피진정인이 본인의 손을 잡고 있어 모르는 척 손을 뺀 적 있다. 같은 해 x. x. 피진정인, ○○○ 과장과 함께 ○○ ○○○에 출장을 갔다가 돌아오는 KTX에서도 잠들었다 깨어 보니 옆자리에 앉았던 피진정인이 본인의 손을 잡고 있었다.

201x. x. xx. 08:00경(현지 시간) ○○○○ 출장 차 머문 호텔에서 조식을 먹으러 내려가니 피진정인과 ○○○ 부사장이 호텔 로비 소파에 앉아 있었다. 피진정인이 옆에 앉으라고

손짓하여 조금 떨어져 앉자 피진정인이 본인의 몸을 가까이 끌어당기더니 왼손으로 목 뒤쪽부터 아래로 쓸어내려 엉덩이 부분에 한참 손을 대고 있었다.

201x. x. xx. 22:00경 △△△ 과장의 입사 환영 회식에서 ○○○ 과장, □□□ 과장, △△△ 과장이 중간에 담배를 피러 나가자, 피진정인은 본인을 옆자리에 앉으라고 한 후, 오른손으로 본인의 왼쪽 허벅지를 주무르고, 두 손으로 얼굴을 잡아당겨 왼쪽 볼에 키스를 하였다. 그리고 회식이 끝난 후 헤어지기 전 진정인을 포옹하였다.

201x. xx. xx. 14:00경 ○○○에서 온 클라이언트와 점심을 먹고 회사로 돌아오는 차 안에서 피진정인은 내내 본인의 손을 잡고 있었고 “애도 안 낳았는데 왜 이리 몸이 약하냐”라고 말하고, 회사 엘리베이터 안에서도 본인의 엉덩이를 때리고 주무르듯 만졌다.

201x. xx. xx. 피진정인은 ○○ 출장을 가면서 본인에게 운전을 하도록 시켰는데, 출발 전 안전벨트를 채워주며 불필요한 신체접촉을 유도하고, 조수석에 앉아 운전 중이던 본인의 허벅지를 계속 주물렀다.

201x. xx. x. 오전 ○○ ○○○ 출장 중, 며칠 뒤 따로 비행기를 타고 출장지로 오는 피진정인을 픽업하기 위해 ○○○ 공항으로 나갔다. 공항에서 바로 거래처 ‘○○○’ 본사로 이동하였는데, 택시 안에서 피진정인이 “디나(힘드냐)?”라고 물어 본인이 “디다”라고 답하자, 본인의 머리를 잡아당겨 피진정인의 무릎을 베도록 하였다. 처음에는 일어나려고도 하였지만, 피진정인이 머리를 눌러 일어날 수 없었고, 그렇게 1시간가량 뜬눈으로 갔던 기억이 있다. 같은 날 19:00경에도 피진정인은 똑같은 행동을 하였는데, 그때는 별 말도 없이 그냥 본인의 머리를 피진정인 무릎에 누였고 앞좌석에 탑승했던 ○○○ 과장이 그 장면을 목격하였다.

같은 날 저녁, 호텔 근처 꼬치집에서 식사를 마치고 일행 중 세 명(○○○, □□□, △△△)은 따로 움직이고 본인과 피진정인만 호텔에 올라갔다. 피진정인의 짐을 올려주고 “쉬세요”하고 가려고 하는데, 피진정인이 방으로 들어오라고 하였고 본인이 괜찮다고 하였음에도 재차 자신의 방으로 들어오라고 하였다. 어쩔 수 없이 방으로 들어가자 갑자기 본인의 엉덩이를 잡고 본인의 가슴이 피진정인의 머리에 닿을 정도로 안아 올리더니 본인의 엉덩이를 주물렀다. 그리고 난 후 피진정인이 창가 쪽에 앉아 옆으로 오라고 하여 조금 떨어져 앉았는데, 그때 ○○○ 과장이 피진정인에게 전화하여 본인도 그 방에 있다는 사실을 알리고 나왔다.

202x. x. xx. 12:20경, 피진정인이 본인을 사무실로 불러 문을 잠그라고 하더니, 본인에게 다가와 포옹을 하고 이마에 뽀뽀를 하였다. 또 의자에 앉은 후 본인을 끌어당겨 포옹하고 왼손으로 오른쪽 엉덩이를 때리며 쓰다듬었다. 이 과정에서 피진정인의 손을 잡아 추행을 멈추려 하였으나 피진정인은 멈추지 않았고 자리에서 일어나서 본인의 얼굴을 양손으로 끌어당겨 이마에 뽀뽀하고 끌어안았다. 그 날은 피진정인이 본인을 불러 업무에 대한 질문을 한 것도 아니고 그냥 불러 이와 같은 행동을 하였는데 앞으로도 계속 이런 일이 지속될 것 같아 그 날부터 피진정인의 행위를 태블릿피씨에 기록하기 시작하였다.

202x. x. xx. 09:40경 업무 보고를 위해 피진정인의 사무실에 들어가자 피진정인은 “원하는 내용이 없다”고 하더니 왼손으로 본인의 오른쪽 엉덩이를 쳤다.

202x. x. xx. 23:35경 늦은 시간 피진정인이 전화하였으나 무서워서 받지 않았다. 그러자 옆에 있던 남자친구가 “왜 늦은 시간에 전화를 하느냐고, 전화를 걸어 밤늦은 시간에는 전화를 자제해달라고 말하라”고 하여 피진정인에게 전화를 걸어 늦은 시간에 전화하지 말라고 하였다.

202x. x. xx. 18:49경 업무 보고를 위해 피진정인의 사무실에 들어가자, 피진정인이 업무에 관한 이야기는 다음에 하자며 xx일 통화한 내용에 대해 이야기하였다. 그 날 남자친구와 함께 있었다는 것을 말하고 싶지 않아 피진정인에게 “아버지가 옆에 계셔서 전화 오는 걸 보시고는 밤에 전화하지 마라고 하셨다”고 답하니, 피진정인은 “남자친구랑 있었으면 남자친구랑 있었다고 말하면 되지”라고 하더니 “남자친구랑은 몸정을 생각해서 만나는 거냐, 몇 명이나 만나 보았냐” 등의 성희롱 발언을 하였다. 그러더니 갑자기 본인 앞에서 입고 있던 반팔 티셔츠를 벗었고, 입고 있던 러닝셔츠마저 벗고 새 러닝셔츠를 꺼내 갈아입으려고 하여 너무 당황하여 급히 사무실에서 나왔다.

이후 ○○○ 과장에게 본인의 사생활과 관련하여 피진정인에게 이야기한 적 있는지 물었다. ○○○ 과장은 본인이 피진정인의 성희롱, 성추행에 대해 여러 차례 이야기한 사람이고, x. xx. 남자친구와 함께 있는데 피진정인이 전화했다는 것도 알고 있는 유일한 사람이다. 피진정인이 x. xx. 본인이 남자친구와 같이 있었다고 단정적으로 이야기하는 걸 듣고 ○○○ 과장을 의심하지 않을 수 없었는데, ○○○ 과장은 말한 적 없다고 하였다. 하지만 그동안 ○○○ 과장에게 최소한 피진정인과 단둘이 있는 시간만이라도 피할 수 있게 도와달라고 했음

에도 제대로 대처해준 적이 없었다는 생각에 심한 배신감이 들었다.

더 이상 피진정인의 행위를 묵과할 수 없다고 생각하고 202x. x. xx. 16:00부터 xx.까지 병가를 내고 아버지에게 그동안 있었던 일을 털어놓았다. 주말을 보내고 202x. x. xx. 출근하자 10:20경 피진정인이 사무실로 오라고 하여 피진정인에게 그동안 있었던 피진정인의 성희롱, 성추행 피해에 대해 이야기하였다. 같은 날 국가인권위원회(이하 ‘위원회’라 한다)에 진정하고 ○○○ 본부장을 찾아가 피진정인으로 인한 성고충을 토로하였다. x. xx. 아버지가 피진정인을 찾아가 항의하였고 x. xx. ○○○ ○○○○팀장이 본인을 불러 피진정인의 사과 의사를 전달하였으나 본인이 거절하였다.

그 이후 다행히도 피진정인과 대면하여 보고할 일은 없었고 피진정인과 확실한 분리 조치만 된다면 계속 회사에 다니려고 하였다. 그런데 추석 명절에 피진정인이 사무실을 돌면서 직원들에게 인사를 하러 다녔고 설마 본인이 근무하는 사무실에 들어올까 했는데, 뒤쪽에서 피진정인이 들어오는 소리가 들려 뒤도 돌아보지도 않고 그대로 나갔다. ‘청년내일채움공제’ 때문에라도 2년까지는 참고 근무하고 싶었는데 피진정인의 발자국 소리를 듣는 것만으로도 너무 가슴이 뛰고 이대로는 더 참을 수 없다고 생각하여 xx. xx. 사직서를 작성하고 xx. x. x.자로 퇴사하였다.

피진정인은 이전에도 다른 여성 직원에게 성희롱을 한 적 있는데, 이를 부인하고 피해자에게 화를 내는 등 적반하장의 태도를 보인 적 있다. 피진정인에 대해 적절한 조치를 하지 않는다면, 앞으로도 자신의 지위를 이용하여 성희롱을 할 것이며, 향후 추가적인 피해를 막기 위해서라도 그에 합당한 처분을 받아야 한다고 생각한다.

나. 피진정인

본인은 201x. xx. xx. 이 사건 회사를 설립한 공동 대표이사이고, 진정인은 201x. x. xx. 입사하여 ○○기획팀 소속의 계장으로, 해외무역, 신규 거래처 확보, 수입 부품 입·출고 및 재고 관리 등의 업무를 수행하였다.

본인은 평소 회사 직원들과 평소 격의 없이 지내왔고 진정인과의 관계도 마찬가지였다. 일례로 201x. x.경 본인과 본인의 처 ○○○, ○○○ 과장은 진정인의 초대로 진정인의 아파트

에 방문한 적 있고, 주말에는 진정인과 ○○○ 과장과 함께 ○○시에 있는 ○○산에 등산을 가서 식사를 한 적도 있다.

진정인은 본인에게 모친의 갑작스러운 사망, 동생의 군 입대, 일과 후 취미 등 개인적인 일들을 이야기하거나 “담배를 끊어보라”는 충고도 서슴지 않았다. 본인이 경상도 사투리로 “디나(힘드나)?”라고 물으면 “디다”라고 반말로 답하거나, 남동생이 사온 연태고량주를 선물하기도 하고, 회식 때 고기쌈을 입에 넣어주거나, 본인을 포함한 직원들에게 “사랑한데이”라고 말하며 함께 안아주고, 업무상 대화를 나누는 카카오톡에서도 친근한 이모티콘을 주고받는 등 본인과 진정인은 회사 대표와 하급 직원이 아닌, 동료처럼 지내왔다.

201x. x. xx. ○○○○ 출장에서 본인과 진정인, ○○○ 부사장이 같은 호텔에 묵고 ○○○ 과장과 □□□ 과장은 다른 호텔에 묵었는데 그날 진정인과 함께 조식을 먹었다. 양치하고 나와서 택시를 부르고 로비에 앉아 있는데, 진정인이 본인보다 늦게 나왔고 조금 피곤해 보이기에, 본인이 손을 내밀어 옆에 앉으라고 한 것이 기억난다. 그 날 진정인의 머리를 만졌을 수 있는데, 평소 사무실에서도 힘내라고 하면서 진정인의 머리를 만져주곤 하였다.

201x. 날짜는 정확하지 않으나 △△△ 과장이 입사하고 얼마 되지 않아 회사 근처 고깃집에서 사업기획팀 직원들과 함께 환영회를 하였다. 진정인이 원래 술을 잘 마시는데, ○○ 출장 이후부터 인가 술을 마시면 몸에 뭐가 난다고 하여 술을 마시지 않았다. 술자리가 끝나고 진정인이 차를 끌고 왔고 헤어지기 전 다 같이 인사하면서 진정인에게 수고했다고 하면서 안아줬던 것 같다.

201x. xx. xx. 승용차 안에서 본인이 진정인의 손을 잡은 것은 사실이다. 본인은 회사 직원들과 자주 스킨십을 나누는 편이었는데, 이는 직원들을 격려하기 위한 차원이며 진정인에게도 그런 의미에서 자주 손을 잡아주었다. 사건 당일에도 진정인이 평소 몸이 약하고 차를 타기만 해도 조는 습관이 있어 걱정 어린 마음에 “시집도 가야하고 애도 낳고 해야 하는데 몸이 이렇게 약하냐”라고 말했던 것으로 기억한다. 같은 날 사무실로 올라가는 엘리베이터에서 진정인에게 스킨십을 한 것은 기억나지 않는다.

201x. xx. xx. ○○로 출장가는 길에 진정인이 운전을 하였고 본인은 잠을 잤는데, 진정인이 갑자기 브레이크를 잡아서 잠을 깬 일이 있다. 만일 그때 본인이 진정인에게 신체접촉을 하였다면, 천천히 안전거리 유지하고 가라고 허벅지를 쳤을 것이다.

201x. xx. x. ○○ 출장 관련하여, 진정인을 비롯한 ○○팀 직원들 4명이 먼저 ○○로 갔고 본인은 3일 후 ○○에 도착하였다. 진정인이 공항에 마중을 나와 함께 택시를 타고 호텔로 이동하는데, 진정인이 꾸벅거리며 즐기에 진정인에게 “디나?”라고 묻자 진정인이 “디다”라고 답하여 “그럼 무릎을 베고 자라”고 하니 진정인이 본인의 무릎을 베고 누웠고, 편히 자라고 엉덩이(옆구리 쪽)를 툭툭 쳐 주었다.

같은 날, 호텔에 도착하여 체크인을 하고 잠시 쉬었다가 직원들과 함께 거래처 ‘○○○’ 본사로 갔다. 부품 공급 재계약을 성공리에 마치고 거래처에서 준비한 만찬과 와인을 즐긴 후 택시를 타고 호텔 근처 꼬치집으로 이동하였다. 이때에도 진정인이 본인의 무릎에 머리를 베고 잠을 청하였는데 그때 ○○○ 과장이 조수석에 타고 있었다. 꼬치집에서 직원들과 술을 마시고 다 같이 호텔로 이동하였고 이때 본인이 진정인에게 수고했다는 의미로 “○○야, 고생했다”며 팔을 벌리자 진정인이 본인의 품에 안겨 잠시 포옹을 하였다. 이후 ○○○, □□□, △△△ 과장이 2차에서 끝난 아쉬움으로 본인에게 전화를 하였는데, 이미 많이 취해있던 터라 3차가 아닌 마사지를 받기로 하고 같이 이동하였다. 그 날 본인이 진정인의 엉덩이를 잡고 끌어올려 주물렀다거나 1시간가량 본인의 방에 머물렀다는 진정인의 주장은 사실이 아니다.

202x. x. xx. 본인이 진정인을 사무실로 불러 문을 잠그라고 하고 포옹하고 엉덩이를 때리고 쓰다듬으며 이마에 뽀뽀를 하였다는 주장에 대해, 일시는 정확하지 않지만, 진정인이 본인의 방에 들어왔을 때, 격려차 진정인을 포옹해준 것은 사실이다. 그 무렵 ○○○○팀장으로부터 진정인이 자주 지각하는 이유가 공황장애로 인해 약을 먹고 아침에 일어나지 못해 늦는다는 이야기를 들은 터라 진정인을 불러 “그런 이유가 있었으면 배려할 수 있게 애길 해줬어야지?”라고 말하고 평소처럼 안아주고 “운동하며 밥 잘 먹고 좋은 생각하고 우리 함께 이겨내자”라고 말하면서 엉덩이를 툭툭 친 것뿐이지, 추행의 의도는 전혀 없었다. 또한 진정인과 대화하기 위해 문을 닫으라고 했지 문을 잠그라고 하지 않았으며, 엉덩이를 툭툭 친 적은 있으나 엉덩이를 쓰다듬지 않았으며, 격려차 포옹을 하였을 때 키 차이로 인해 턱이 이마에 닿은 것을 진정인이 뽀뽀를 하였다고 느낀 것 같다.

202x. x. xx. 늦은 시각 진정인에게 전화한 것은 급히 처리할 업무가 있는데 ○○○○팀 ○○○○계장에게 통화를 시도하는 과정에서 이름이 비슷한 진정인을 잘못 검색하여 전화가 걸린 것이다. 본인은 국내에서든, 외국에서든 단 한 번도 진정인에게 밤늦게 전화한 적이 없었다.

202x. x. xx. 진정인에게 남자친구 이야기를 한 것은 남자친구와 10살 이상 나이 차이가 난다고 하여 걱정스러운 마음에 “사람이 만나다 보면 마음의 정도 있고 몸의 정도 있는데 지금 네가 혼자 있어 외롭고 정신적으로 약을 먹고 있고 주변에서 이런 걸 상의할 곳도 없어서 예전에 만났던 분을 계속 만나고 있는 것 같은데”라며 남자를 잘 만나야 한다는 취지로 몇 마디 한 적 있으나 다른 의도를 가지고 한 말은 아니고, 그날 진정인 앞에서 옷을 벗으려고 한 적은 없다.

진정인 입장에서 그런 행동이 상처였으면 본인에게 말을 하면 되는데, 갑작스럽게 이렇게 된 것에 대해 본인 역시 많이 당황스럽고 진정인에게 “내가 그런 생각을 했다면 미안하다, 앞으로는 그런 일 절대 없게끔 하겠다”고 이야기하였다. 그리고 진정인 아버지가 회사에 왔을 때도 “이런 일 생겨서 정말 죄송하다”고 여러 차례 사과하였는데, 아버지가 많이 격한 상태인지라 “앞으로 내 여식한테는 전화도 하지 말고, 민사상, 형사상 이렇게 할 거고 우리 변호사한테 이야기를 하라”고 하였다. 이후 진정인 할머니가 돌아가셔서 직원들하고 문상을 갔고 진정인과 진정인 아버지와 이야기도 나누어 진정인이 조금 풀린 줄 알았다. 그런데 그 뒤로 경찰서에서 연락이 오고 진정인과 합의를 하려고 해도 진정인 측 변호사가 합의금을 이야기해주지 않아 성사되지 않았다.

비록 본인이 직원들을 격려하는 차원에서 스킨십을 자주 하는 편이었지만 성희롱 내지 성추행의 의도는 전혀 없었고, 앞으로 절대 이런 일이 있으면 안 된다고 생각한다. 경위를 불문하고 그간의 행위에 대해 책임을 통감하며 향후 다시는 오해받을 행동을 하지 않겠다.

다. 참고인

1) 참고인 1(○○○ 과장)

본인은 이 사건 회사에 201x. x. xx. 입사하여 현재 ○○기획팀 소속 과장이며 해외 판매 및 부품구매 등의 업무를 주로 하고 있다. 진정인은 본인과 거의 동일한 업무를 수행하였는데, 본인이 메인이라면 진정인은 본인을 서포트하는 일을 하였다. 평소 같이 일을 하다 보니 사적으로나, 공적으로 서로 이야기를 많이 나누었고 진정인이 본인을 믿고 의지했던 것으로 생각된다.

201x. x. ○○○○ 출장 당시에는 별 일 없이 화기애애하게 지냈다고 생각했는데, 갔다 와

서 진정인이 “사장님이 허리에 손을 이렇게 얹었다”고 얘기했던 걸로 기억한다. 그 당시에는 “아, 그렇구나” 정도로 생각하였던 게 진정인이 심각하게 말했다기보다 “그런 일이 있었다” 정도로만 이야기해서 크게 받아들이지 않았다.

201x. x. xx. △△△ 과장의 환영 회식을 했었는데, 회식 중간에 본인이랑 □□□ 과장, △△△ 과장이 화장실을 갔다가 담배를 한 대 피우고 들어왔다. 그러자 진정인이 따지듯이 “어디 갔다 오셨어요?”라고 물어 “화장실 갔다 왔어. 아니, 화장실도 못 갔다 오냐?”라고 대답하였다. 회식이 끝나고 피진정인이 진정인에게 “고생했다”며 포옹해주었는데, 평소 피진정인은 남녀 가리지 않고 직원들을 자주 안아주지만 그날은 진정인만 포옹하고 헤어진 것으로 기억한다.

201x. xx. xx. ○○○에서 바이어가 와서 회사 투어를 하고 같이 점심식사를 하러 차를 타고 이동하였는데, 나중에 진정인이 카카오톡으로 피진정인이 뒷좌석에서 계속 손을 잡고 있었다고 하였다. 본인은 운전 중이고 백미러로 밑에는 안 보이니까 피진정인이 손을 잡은 줄은 몰랐지만 “얘기도 낳고 해야 되는데 왜 이렇게 몸이 허약하냐”는 피진정인의 이야기는 들었다. 이후 본인은 바이어를 배웅하기 위해 ○○터미널로 가고 진정인과 피진정인은 사무실로 복귀하였는데, 진정인이 카카오톡으로 피진정인이 사무실 올라가는 엘리베이터에서 진정인의 엉덩이를 툭툭 쳤다고 이야기한 적 있다.

201x. xx.경 본인과 진정인, □□□ 과장, △△△ 과장은 함께 ○○○에 출장을 갔다. 피진정인은 원래 같이 가기로 했다가 다른 일 때문에 뒤늦게 합류하여 진정인이 피진정인을 픽업하러 공항에 다녀왔다. 그리고 그 날 업무를 마친 후 택시를 타고 돌아오는 길에 피진정인과 대화를 나누다 뒤를 돌아보았는데 진정인이 피진정인의 무릎을 베고 있었다. 순간 당황하여 바로 고개를 돌렸고 그 이후에는 피진정인이 묻는 말에 앞만 보고 대답한 기억이 있다.

같은 날 택시에서 내려 호텔 근처 꼬치집으로 갔다. 그리고 술을 거하게 마신 후 호텔 1층 로비에서 헤어졌다. 그런데 □□□ 과장, △△△ 과장하고 같이 담배 한 대 피면서 “좀 아쉬운 것 같다”고 해서 피진정인에게 전화해 “한 잔 더 괜찮으시겠어요?”라고 묻자 “어, 그래 그러면 내려갈게” 하였다. 그때 “○계장한테도 전화해” 그래서 진정인에게도 전화하였고 다함께 마사지를 받으러 갔다. 그런데 나중에 진정인에게 듣기로, 우리가 피진정인과 진정인에게 각각 전화했을 때 둘이 같이 있었다고 하였다. 그래서 진정인에게 “아니, 왜 거기 같이 있

나?”고 하니 진정인이 짐을 갖다 주러 갔었다고 답했고 본인 기억에 피진정인이 안아주었다고 했던 것 같다. 그런데 그때도 진정인의 이야기가 심각한 편이 아니어서 ‘아, 그렇구나’ 그러고 말았다.

202x.부터는 진정인과 팀이 분리되면서 대면할 일이 줄었고 그 이후에는 진정인으로부터 별 이야기를 듣지 못했다. 그러다가 202x. x.경 본인이 피진정인에게 남자친구 이야기를 했다고 진정인이 오해를 하는 바람에 3일 간 본인과 말도 하지 않았다. x. xx. 토요일에 진정인과 1시간 정도 통화할 때 진정인이 “과장님, 제가 얼마나 그런 수모 다 겪으면서 열심히 다닌 거 아시잖아요”라고 막 울면서 이야기하는데 본인은 진정인이 그렇게 상처를 받았을 줄은 몰랐다.

진정인이 본인에게 이야기하였던 초반에는 “과장님만 알고 있었으면 좋겠다”고 하였고, 그래서 진정인이 본인에게 이야기하면서 푼다고 생각하였다. 그리고 나중에는 본인이 “내가 한 번 얘기를 꺼내보겠다”고 하니 진정인이 피진정인에게 “사장님, 이러시면 안 돼요. 이제 엉덩이 툭툭 치시거나 하면 안 돼요”라고 말했다고 하기에 본인이 “사장님이 뭐라고 하시디?” 묻자 “아, 그래? 허허허 안 되는 거야?” 이렇게 얘기했다고 하였다. 그래서 본인이 그렇게 말하지 말고 진지하고 강하게 “이러시면 안 된다”고 말해야 한다고 하였는데, 진정인이 “아유 몰라요” 하고 말았다.

본인은 피진정인이 진정인의 손을 잡거나 하는 것을 직접 보지 못했지만, 그런 걸 보면 피진정인에게 말을 해야지 생각하고 있었는데 막상 기회가 없었다. 한 번은 진정인이 카카오톡으로 “말씀 한 번 해보셨어요?”라고 물어서 “아니. 못했어. 내가 좀 보지 못해가지고”라고 답하자 “알겠어요 ㅋㅋㅋ”하고 끝났다. 그러다가 201x. xx. 진정인이 피진정인의 무릎을 베고 있는 걸 보았고 속으로 ‘뭐지?’ 하다가 202x. x.까지 온 것이다.

사실 남자들끼리는 수직적이고 상하관계가 있어서 피진정인에게 보고할 때 형식에 맞게 하고 그러는데, 본인이 볼 때 진정인과 피진정인은 그런 사이는 아니었다. 진정인이 장난도 많이 치고, 짹짹하고, 가끔 중국에서 배웠다며 마사지도 해주고 그랬다. 한 번은 ○○ 자동차 박람회 갔다가 KTX 타고 내려오는 길에 본인은 따로 앉고 피진정인과 진정인이 갈아 앉아서 온 적 있다. 화장실 가려고 일어나서 보니 두 사람이 손을 잡은 채로 자고 있었는데, 자다 보면 손이 겹쳐질 수도 있지만 그게 아니라 손을 잡고 있었다. ○○○에서 무릎을 베고 있

었던 것도 그렇고, 본인은 두 사람이 수평적인 관계에서 장난도 잘 치고 서로 코드가 잘 맞는다고 느꼈던 적도 있다.

진정인이 심각하게 고민하는 줄 몰랐고, 만일 알았다면 본인의 역할을 했어야 한다고 생각한다. 진정인이 “말하지 마라, 과장님만 알라”고 했더라도 피진정인에게 직언을 하는 게 양쪽 모두를 위한 것인데 당시에는 그렇게 크게 받아들이지 않았던 거 같다. 돌이켜보면 중간에서 본인이 현명하게 했어야 되는데 좀 안타깝고, 한편으로는 지금 회사에서는 진정인이 ○○○ 과장한테 다 이야기했는데 ○○○ 과장이 아무런 조치를 안 해줬다고 얘기가 되어 인간쓰레기가 되어 버렸다. 그래서 진정인에게 이런 건 좀 섭섭하다고 하니 진정인도 얘기하다 보니 그렇게 됐다고, 그런 건 나중에 경찰서 가서 이야기를 하라고 하였다.

2) 참고인 2(○○○ 본부장)

본인은 이 사건 회사에서 본부장으로 근무하다가 지금은 여러 가지 사정으로 그만둔 상태이다. 이 사건에 대해서는 직접적으로 목격한 바 없고 본인이 경험한 내용 그대로 말하자면, 언제인지 날짜는 기억나지 않지만, 진정인이 본인에게 병가를 좀 쓰고 싶다고 해서 빨리 가서 쉬라고 하였다. 당시에는 진정인이 몸이 안 좋아서 그런 줄로만 알았는데 병가 후 본인을 찾아와서 피진정인이 진정인에게 지나치게 대한다, 예를 들어서 이야기를 할 때 손을 잡는다, 자기 남자친구에 대해 이렇게 물어본다, 출장 가서 이런 저런 이야기하면서 자기 방으로 오라고 그런다, 그런 게 부담이 많이 된다는 등의 고충을 토로하였다.

또 피진정인이 면담 중 진정인 앞에서 러닝셔츠를 갈아입으려고 해서 진정인이 너무 놀라 나왔다는 말도 들었는데, 며칠 전 피진정인이 부인에게 땀이 많이 나서 갈아입을 옷을 갖다줬으면 좋겠다고 통화한 게 얼핏 생각났다. 그래서 진정인에게 그 이야기를 하기도 했는데, 다만 본인은 당시 피진정인이 부인에게 가져다 달라고 했던 게 러닝셔츠가 아니라 와이셔츠 정도로 생각을 하였고, 그 현장에 있지 않아 누구 이야기가 맞는지 모르겠다. 아무튼 본인에게 와서 이야기하던 진정인의 얼굴 표정은 굉장히 좋지 않았던 걸로 기억한다.

진정인의 이야기를 듣고 피진정인에게 “이 직원이 이렇게 힘들다고 하는데, 이게 서로가 오해가 있건, 어쨌건 본인이 불편해 하면 잘못된 거 아니냐”고 하니, 피진정인이 “중소기업 체라는 게 사람이 몇 명 안 되고 하니 다 동생 같고, 다른 직원들한테도 흔히 말하는 허그도 하고, 등도 두드려주고 하는데 진정인이 굉장히 스트레스 받은 거 같다, 본인이 책임지고 오

해가 있으면 풀겠다”고 하였다. 그 이후 부친이 신고했다고 하기에 피진정인에게 “괜히 이러면 회사도 안 좋고 하니, 서로가 오해가 있으면 풀고 잘못된 게 있으면 미안하다고 정식으로 사과도 하고 풀라”고 하였고 그러고 나서 본인은 회사를 그만두었다.

본인은 대기업에만 있다 중소기업에 몇 개월 있었는데, 직원들하고의 관계가 대기업과는 완전히 달랐다. 어떤 때는 진짜 친동생처럼 대하다가도 어떤 때는 너무 심하게 꾸짖어 “아, 여기가 조금 다르구나” 그런 생각을 하였다. 피진정인은 진정인이 일을 잘하고 모친이 암으로 돌아가시고 그래서 친동생처럼 생각했다고 하여 본인이 “요새 젊은 사람들이 받아들이는 입장에서는 그렇지 않다, 그리고 예전 직장에서도 이런 문제는 굉장히 엄하게 다룬다, 그러니 정말 조심해야 된다”고 하였다. 아무튼 양 당사자가 잘 이야기해서 원만하게 해결이 되었으면 싶었는데, 나중에 보니까 그게 감정적으로 되어서 아쉬웠다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인, 참고인의 서면진술서 및 전화조사, 면담조사, 제출자료 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 회사는 201x. xx. xx. 설립되어 현재 약 100여 명의 상시근로자가 근무하는 자동차 000부품업체로, 00광역시 00구에 소재하고 있다. 피진정인은 이 사건 회사의 공동 대표이사이고, 진정인은 201x. x. xx. 이 사건 회사 00기획팀에 입사하여 해외 조달, 구매 등의 업무를 수행한, 계장 직책의 정규직 사원이다.

나. 진정요지 가항(경찰서에 고소한 성희롱)

1) 진정인과 피진정인, 000 부사장, 000 과장, □□□ 과장은 201x. x. xx.~xx. 000 0 000로 출장을 갔고 피진정인과 진정인, 000 부장은 000호텔에, 000 과장과 □□□ 과장은 00호텔에 묵었다. 피진정인은 같은 해 x. xx. 오전 000호텔 로비 소파에 앉아 있다가 진정인을 옆에 앉히고 진정인에게 스킨십을 하였다.

2) 201x. xx. xx. ○○○ 자동차회사 ○○○○○의 임원인 ○○○이 이 사건 회사에 방문하였다. 피진정인은 진정인, ○○○ 과장, ○○○과 식사를 하고 돌아오는 차 안에서 진정인에게 “애기도 낳고 해야 되는데 왜 이렇게 몸이 허약하냐”는 취지의 이야기를 하였다. 그리고 같은 날, 진정인은 ○○○ 과장에게 카카오톡 문자를 보내 피진정인이 이 사건 회사의 엘리베이터에서 진정인의 엉덩이를 때리고, 차 안에서 손을 잡고, 어깨동무한 사실을 이야기하였다. 또 진정인은 ○○○ 과장에게 “말은 꺼내봤어?”라며 피진정인에게 신체접촉에 대해 이야기한 적 있는지 물었고, 이에 ○○○ 과장은 “아니~ 그 이후 다른 사람한테 그런 행동을 안 해서~ 하면”이라고 답하였다.

3) 진정인과 피진정인은 201x. xx. xx. ○○로 출장 가면서 진정인이 운전하고 피진정인이 조수석에 탑승하였는데, 이때 피진정인은 진정인의 허벅지 부위를 손으로 만졌다.

4) 진정인과 ○○○ 과장, □□□ 과장, △△△ 과장은 201x. xx. x.~ xx. x. ○○ ○○○로 출장을 갔고, 피진정인은 xx. x. 뒤늦게 ○○○ 출장에 합류하였다. 진정인은 ○○○ 공항으로 피진정인을 마중 나갔다가 돌아오는 택시 안에서 피진정인이 진정인에게 무릎을 베고 누우라고 하여 옆으로 누웠고, 이때 피진정인은 진정인의 엉덩이 부근을 툭툭 쳤다. 같은 날, 진정인과 피진정인, ○○○ 과장, □□□ 과장, △△△ 과장은 거래처인 ‘○○○’ 본사로 가서 부품 공급 계약을 하였다. 저녁 만찬 후 진정인과 피진정인, ○○○ 과장이 같은 택시로 이동하였는데, 이때 진정인은 뒷좌석에서 피진정인의 무릎을 베고 옆으로 누운 자세 이동하였다.

5) 202x. x. xx. 피진정인은 진정인을 사무실로 불러 문단속을 시키고 진정인을 안고 엉덩이를 툭툭 치는 등의 신체접촉을 하였다.

6) 진정인은 202x. x. xx. 피진정인을 9건의 신체접촉(진정요지 가항)에 대하여 강제추행 혐의로 ○○지방경찰청에 고소하였고 ○○지방검찰청에서 사건을 기소하여, 현재 ○○지방 법원에서 재판이 진행 중이다. 공소장에 기재되어 있는 범죄일람표는 아래와 같다.

<표> 범죄일람표

연번	일시	장소	범행수법
1	201x. x. xx.	○○○○ ○○○ 소재 불상 호텔	호텔 로비 소파에 앉아 있던 중 객실에서 내려오는 피해자를 피고인 옆에 앉게 한 다음 갑자기 피해자의 목덜미 부위부터 엉덩이 부위까지 손으로 훑어내려 강제추행
2	201x. x. xx.	○○ ○○구 ○○동 소재 불상의 식당	회식중 피해자를 옆자리에 앉게 한 후, 갑자기 손으로 피해자의 허벅지를 만지고, 양손으로 피해자의 얼굴을 잡아당겨 볼에 뽀뽀하여 강제추행
3	201x. xx. xx.	○○ ○○구 소재 (주)○○○○ 건물 1층 엘리베이터 안	피해자에게 “애도 안 낳았는데 왜 몸이 약하냐”라고 말하면서 갑자기 손으로 피해자의 엉덩이를 1회 쳐 강제추행
4	201x. xx. xx.	○○ 불상지 피해자가 운전하는 차량 안	피해자가 운전하는 차량 안에서 갑자기 손으로 피해자의 허벅지 부위를 만져 강제추행
5	201x. xx. x.	○○ ○○○ 소재 택시 안	택시 옆자리에 탑승한 피해자의 머리를 억지로 잡아당겨 피해자의 머리를 피고인의 무릎에 대고 자게 하여 강제추행
6	201x. xx. x. 19:00경	○○ ○○○ 소재 택시 안	택시 옆자리에 탑승한 피해자의 머리를 억지로 잡아당겨 피해자의 머리를 피고인의 허벅지 위에 대고 자게 하여 강제추행
7	201x. xx. x. 20:20경	○○ ○○○ 소재 불상의 호텔	피고인을 객실까지 안내한 피해자의 팔을 잡아 억지로 피고인의 객실 안으로 들어오게 한 후 갑자기 피해자의 이마에 뽀뽀를 하고, 양손으로 피해자의 엉덩이를 잡아 강제추행
8	201x. x. xx. 12:20경	○○ ○○구 소재 (주)○○○○ 사무실	피해자를 피고인의 사무실로 부른 후 갑자기 피해자의 이마에 뽀뽀를 하고, 손으로 피해자를 끌어안고 피해자의 엉덩이를 만져 강제추행
9	201x. x. xx. 09:40경	○○ ○○구 소재 (주)○○○○	업무 서류를 건네주러 온 피해자에게 “왜 이런 식으로 했냐”라고 말하면서 갑자기 손으로 피해자의 엉덩이를 1회 쳐 강제추행

다. 진정요지 나항(고소건 외 성희롱)

1) 진정인과 피진정인, ○○○ 과장은 201x. x. x. ○○ ○○○에서 개최한 ‘201x년 ○○○ ○○’에 참여하였고, KTX를 타고 돌아오는 길에 피진정인은 진정인의 손을 잡았다.

2) 진정인은 201x. x. xx. 09:37경 ○○○ 과장에게 카카오톡 문자로 “아 아까 사장님 ㄱ-ㄱ 커피 드리러 갔다가 엉덩이 양쪽 다 맞았어요 ㄱ-ㄱ”라고 말하고, ○○○ 과장이 “맞은 거야? 만진거야?”라고 묻자 “통통 때리심” “ㅋㅋㅋ” “진짜 왜이러심...”이라고 답하였다

3) 진정인과 피진정인, ○○○ 과장, □□□ 과장, △△△ 과장은 201x. x. xx. 이 사건 회사 인근 고깃집에서 △△△ 과장의 입사를 기념한 환영회식을 하였다. 이 날 회식이 끝난 후 피진정인은 진정인을 포옹하였다.

4) 201x. xx. xx. ○○○ 자동차회사 ○○○○○의 임원인 ○○○이 이 사건 회사에 방문하였다. 피진정인은 진정인, ○○○ 과장, ○○○과 함께 식사를 하고 돌아오는 차 안에서 진정인의 손을 잡았다.

5) 202x. x. xx. 23:35 걸려온 피진정인의 전화를 받지 않다가 같은 날 23:51 피진정인에게 전화해 늦은 시간 전화하지 말아달라는 취지로 이야기하였다.

6) 피진정인은 202x. x. xx. 업무보고를 하러 온 진정인에게 x. xx. 전화통화 당시 남자친구와 같이 있었는지, 지금까지 남자친구 몇 명을 사귀었는지, 남자친구를 ‘몸정’ 때문에 만나는지 등을 물었다. 진정인은 다음날인 x. xx. ○○○ 본부장을 찾아가 몸이 좋지 않다고 이야기하고 같은 날 16:00부터 xx일까지 병가를 사용하였다.

7) 진정인은 202x. x. xx. 07:45~08:07 ○○○ 과장과 카카오톡 메시지를 주고받으며 피진정인에게 진정인의 남자친구 이야기에 대한 이야기를 하였는지 묻고, “사장님 저 막 엉덩이 때리고 이런 거”, “과장님한테도 여러번말했었는데” “엉덩이 때리고 잡고 별짓다한다구요 ㄱ” 등의 이야기를 하였다.

라. 진정인의 대처

1) 진정인이 제출한 녹음 파일 및 녹취록에 따르면, 진정인은 202x. x. xx. 08:07경 ○○○

과장과 1시간가량 통화하면서 피진정인이 x. xx. 진정인 앞에서 반팔 티셔츠를 벗은 행위를 비롯하여 그동안 있었던 피진정인이 신체접촉 등을 언급하였고 ○○○ 과장이 도와주지 않은 점에 대해 불만을 토로하였다.

2) 진정인이 제출한 녹음 파일 및 녹취록에 따르면, 진정인은 202x. x. xx. 10:20경 피진정인과의 면담에서 그동안 피진정인이 진정인을 꺼안고, 들어올리고, 진정인의 엉덩이를 툭툭 만지는 등의 행위로 인한 고충을 이야기하였다.

3) 진정인은 같은 날 13:18 ○○○ 본부장에게 카카오톡 메시지로 피진정인 성추행 건으로 면담을 요청하였고, 소회의실에서 ○○○ 본부장과의 면담을 하면서 피진정인이 202x. x. xx. 진정인 앞에서 러닝셔츠를 갈아입으려고 했다는 등 피진정인으로 인한 성희롱 고충을 토로하였다.

4) 진정인이 제출한 녹음 파일 및 녹취록에 따르면, 진정인과 진정인의 아버지는 202x. x. xx. 11:00경 피진정인을 찾아가 그간의 피진정인의 행위에 대해 항의하였고, 이에 피진정인은 “자식처럼 생각했다, 사심을 가지고 한 행위가 아니다, 실수했다” 등의 이야기를 하면서 여러 차례 “죄송하다”고 하였다.

5) 진정인이 제출한 녹음 파일 및 녹취록에 따르면, 진정인은 202x. x. xx. 10:09경 ○○○ ○○지원팀장이 요청한 면담에서 그동안 있었던 피진정인의 신체접촉 등에 대해 이야기하고, 같은 날 17:47 ○○○ ○○○○팀장이 피진정인의 사과 의사를 전달하였으나, 진정인은 이미 피진정인이 사과하는 모습은 보았고 행동에 책임을 져야 한다는 취지로 말하고 거절하였다.

6) 진정인은 202x. x. xx. 12:07 피진정인에게 카카오톡 메시지를 보내 ○○○ ○○지원팀장을 통해 사과 의사를 전달한 것에 대해 불쾌함을 표시하였다.

7) 진정인은 202x. xx. xx. 오전 퇴사일을 202x. xx. xx.로 하고 사직 사유에 ‘○○○ 사장으로부터의 성추행 및 성희롱을 당하여 고용관계에서의 신뢰관계 파괴되었음’이라고 작성한 사직서를 제출하였고, ○○○ ○○○○팀장은 이 사직서에 ‘위 사실 여부에 대하여 조사 또는 수사 중으로 당사자 간 2차 피해 방지를 위하여 인사부서장이 전결처리함’이라고 기재하였다.

5. 판단

가. 진정요지 가항

진정요지 가항과 관련하여, 진정인이 위원회 진정접수 이후 수사기관에 고소하여 현재 재판이 진행 중이므로, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호 및 같은 조 제3항에 따라 각하한다.

나. 진정요지 나항

「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 성적 굴욕감을 느꼈는지, 합리적인 피해자의 관점에서도 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

피진정인이 현재 재판 중인 진정요지 가항의 행위들을 하였는지 여부를 논외로 하더라도, 인정사실 다항에서 보는 바와 같이 피진정인은 201x. x. x. KTX 안에서 진정인의 손을 잡고, 같은 해 x. xx. 커피를 가져다준 진정인의 엉덩이를 때리듯 만졌다. 또 201x. x. xx. 회식이 끝난 직후 헤어지는 자리에서 진정인을 포옹하고, 같은 해 xx. xx. 진정인, ○○○ 과장, ○○○ 과 함께 식사를 하고 돌아오는 차 안에서 진정인의 손을 잡는 등 피진정인은 진정인에게 수차례 신체접촉을 하였다. 피진정인 스스로 평소 직원들과 자주 스킨십을 한다고 진술하고 있고, 위 인정사실의 경우 사건 직후의 문자메시지 등 진정인의 주장을 사실이라고 인정할만한 객관적 자료가 있거나 2인 이상의 진술이 확보된 경우에 한정한 점을 감안할 때, 피진정인이 진정인에게 상습적으로 원치 않는 신체 접촉을 하였을 가능성을 배제하기 어렵다.

또한 피진정인은 202x. x. xx. 밤 11시 30분 넘어 전화하여 진정인을 불안케 하였고 같은

해 x. xx. 피진정인의 사무실에서 진정인에게 전화한 사실을 얘기하다 진정인에게 ‘몸정’ 때문에 남자친구를 만나는 것이냐고 묻는 등 과도한 사생활 질문과 함께 성적인 발언을 하였다. 뿐만 아니라 발언 후 진정인 앞에서 상의를 탈의하고 속옷을 갈아입으려고 하는 등 진정인에게 불쾌감을 유발하였다. 피진정인은 진정인을 비롯한 직원들을 격의 없이 대하였고 진정인을 딸처럼 여겼다가, 성적 의도가 없었다고 주장하고 있다. 그러나 직장 등 근로 현장은 성적 언동이 허용되는 공간이 아니고, 피진정인의 행위는 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주는 성적 언동으로서 자신의 위력을 이용한 성희롱에 해당한다.

피진정인의 상습적인 성희롱은 진정인의 근로환경에도 상당한 악영향을 끼쳤다. 특히 이 사건 회사는 별도의 성희롱 고충처리절차가 제대로 마련되어 있지 않았고, 설령 성희롱 고충처리절차가 마련되어 있다고 할지라도 성희롱 피해자가 대표이사의 성희롱을 사내에서 해결하기란 어려웠을 것으로 보인다. 진정인이 직속 상사인 ○○○ 과장에게 여러 차례 도움을 요청하였음에도 그 어떠한 도움도 받지 못한 것 역시 피진정인의 직장 내 지위와 무관하다고 보기 어렵다.

진정인이 사내에 문제제기를 할 수 없고, 어떠한 도움도 받을 수 없는 상황이 지속되면서 피진정인의 성희롱 빈도 및 수위는 점점 더 심해졌다. 더욱이 성희롱 행위자가 이 사건 회사의 대표이사라는 점에서 진정인이 느낀 좌절감은 더욱 크고 깊었을 것이라 짐작된다. 진정인은 피진정인의 성희롱 행위에도 불구하고 이 사건 회사에 계속 근무하고 싶은 마음에 이를 감내해 왔다. 심지어 피진정인을 우리 위원회에 진정하고 경찰에 고소한 이후에도 계속 회사에 다녔을 만큼 근로를 지속하고자 하는 의지가 강했다. 하지만 피진정인이 대표로 있는 회사에서 더 이상 근무하기 어려워 결국 퇴사할 수밖에 없었다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주에게 직장 내 성희롱 예방 및 성희롱 피해자 보호 등의 의무를 부여하고, 사업주가 직장 내 성희롱을 했을 시 1천만원 이하의 과태료를 부과할 만큼 직장에서 발생한 성희롱 사건에 대하여 사업주의 책무를 강조하고 있다. 그런 점에서 이 사건 피진정인은 한 회사의 운영을 총괄하는 대표이사로서 그 책무를 방기하였을 뿐 아니라 진정인을 상습적으로 성희롱한바, 그 행위에 대한 책임이 결코 가볍다고 할 수 없다.

이에 유사사례의 재발 방지를 위해 진정인이 입은 정신적, 경제적 피해에 대한 구제와 함

께, 피진정인의 특별인권교육 수강 및 이 사건 회사에 성희롱 고충처리절차를 마련하는 등의 조치가 필요하다. 다만, 피진정인은 위원회에 접수된 다른 진정사건(20진정0441800)과 관련하여, 이미 우리 위원회로부터 특별인권교육 수강 및 회사 내 성희롱 고충처리절차를 마련 하라는 권고를 받은 바, 위원회가 이미 기 권고한 내용을 충실히 이행할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호 및 같은 조 제3항, 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 6. 29.

위원장 정문자

위 원 김민호

위 원 이준일

국가인권위원회

차별시정위원회

결 정

사 건 20진정0266000 회사 대표의 직원에 대한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 주식회사 ○○○○○○○○○(이하 ‘이 사건 회사’라 한다) 본사에서 202x. x. x.~x. xx. 회계 업무를 담당한 직원이고, 피진정인은 이 사건 회사의 대표이사이다. 진정인은 202x. x. xx. 임금체불이 지속되어 임금 지급을 요구하였는데, 피진정인이 ○○팀장에게 “월급 100 먼저 주고 내일 잔금 줘”라고 말하고는 진정인의 책상 옆으로 다가와 허리를 숙이고 피진정인의 볼을 누르면서 “내가 이거 해줬으니까 여기에다 뽀뽀해봐”라고 말하여 진정인은 성적 불쾌감을 느꼈다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

본인은 이 사건 회사의 대표이사이고, 진정인은 이 사건 회사의 본사 ○○팀 회계 담당 주임으로 근무하였다. 사건 발생 당시 회사의 재무 상태가 좋지 않아 진정인에게 급여를 주지 못하고 있었는데 진정인이 퇴근시간에 임박하여 급여를 달라고 하기에 ○○○ ○○팀장에게 “우선 100만원 주고 나머지는 내일 줘라”라고 말한 후 “나는 뽀뽀나 하러 퇴근을 해야 겠다”고 말하였다.

진정인의 주장과 같이 “내가 이거 해줬으니까 여기에다 뽀뽀해봐”라고 말한 사실이 없고, “나는 뽀뽀나 하러 퇴근 해야 겠다”는 말도 진정인이 아니라 남자 직원인 ○○○ 팀장에게 한 말이다. 그 말이 여성인 진정인이 듣기에 기분이 나빴다면 회사의 대표로서 도의적으로 사과하지만, 진정인이 주장하는 바와 같은 언행을 한 사실이 없다.

다. 참고인

1) 참고인 1(○○○, ○○팀장)

이 사건 회사의 ○○팀장으로 근무하고 있다. 사건 발생 무렵 회사의 경영이 어려워져 직원들 급여를 제때 주지 못하는 경우가 종종 있었고 본인 또한 6개월가량 급여를 받지 못한 상태였다. 사건 당일은 원래 본인이 체불된 급여의 일부라도 받기로 한 날이었는데 진정인이 계속 급여를 달라고 하여 피진정인이 우선 진정인의 급여부터 지급하기로 하였다.

이후 피진정인이 퇴근하기 전, 진정인에게 “급여 줘지?”라고 물었던 것 같고 진정인이 받았다고 하니 “그래, 그럼 주말 잘 보내고 나는 뽀뽀나 하러 갈란다”라고 말하였다. 피진정인이 뜬금없이 왜 그런 말을 했는지 모르겠지만 그 말은 진정인이 아니라 본인에게 한 말로 기억한다.

진정인 자리와는 칸막이가 쳐 있어 소리만 들리는 상황이었고, 이후 진정인이 일어나서 녹음을 하겠다며 자신과 합의하려면 천만 원을 달라고 한 말은 정확히 기억한다. 제3자 입장에서서는 임팩트 있는 걸 중심으로 기억할 수밖에 없는데 그때 진정인이 그런 말을 하여 속으로 놀랐던 기억이 있다.

피진정인이 “무슨 소리야? 무슨 합의를 보려면 천을 달라고 하는 거야?”라며 잠시 진정인

과 실랑이를 벌이다가 본인이 피진정인을 들여보내 상황은 종료되었다. 그 일이 있고 얼마 후 진정인은 회사를 그만두었고, 코로나 등으로 회사 운영이 어려워지면서 회사는 현재 법정 관리 상태이다.

2) 참고인 2(○○○, 이 사건 회사 ○○팀 퇴사직원)

202×년 ×월부터 ×월까지 약 2개월 간 이 사건 회사에서 일하다가 퇴사하였다. 근무 기간에 진정인과 마주 보는 자리에 앉았는데, 사건 발생 당시 피진정인이 진정인이 앉아 있는 자리로 와서 진정인의 왼쪽에 서서 대화를 나누었다. 대화 앞부분은 자세히 못 들었고 피진정인이 볼을 내밀고 “뽀뽀해봐”라고 하는 것을 정확히 목격하였다. 그러자 진정인이 녹음하면서 다시 말해보라고 하니까 대표가 도망갔고 ○○○ ○○팀장이 “○○○씨 1절만 해”라고 이야기하였다. 그리고 나중에 피진정인이 본인에게 와서 “그때 그거 봤나? 목격한 것에 대해 말할 거냐?”라고 물어봐서 나중에 사실관계를 묻게 되면 본 것을 다 말하겠다고 하였다.

3) 참고인 3(○○○, 이 사건 회사 퇴사직원)

202×년 ×월부터 ×월까지 이 사건 회사에서 일했다. 본인의 자리에서 뒤돌아 대각선 위치에 진정인이 있었고, 피진정인이 사무실로 나오기에 뒤돌아보았다가 진정인에게 한 행동과 말을 보고 들었다. 피진정인이 나와서 진정인의 급여 문제로 ○○○ 팀장한테 뭐라고 지시를 하더니 진정인에게 “됐지? 해결됐지?”라고 말하고 얼굴에 손가락을 대고 볼에 뽀뽀하라는 식의 제스처를 하면서 “뽀뽀 한번 해”라고 말했다. 이후 진정인이 “뭐라고 하셨어요?”라고 피진정인에게 따져 물었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정 사실

진정인의 진정서 및 제출자료, 피진정인과 참고인이 진술한 내용을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 회사는 200x. x. x. 설립한 기업형 산후조리원 회사로, 201x년 기준 00개의 산후조리원을 운영하고 약 0000명(본사 00명)의 직원을 고용하였으나, 202x. x. 코로나19로 인한 매출 감소 등 경영 악화로 202x. xx. 법정관리 신청 중이며 현재 0개의 산후조리원에 약 000명(본사 0명)의 직원들이 근무하고 있다. 피진정인은 이 사건 회사의 대표이사이고 진정인은 202x. x. x.~x. xx. 이 사건 회사 본사 회계팀에서 주임으로 근무하였다.

나. 진정인이 제출한 녹음 파일에 따르면, 진정인은 피진정인에게 “다시 해보세요. 지금 뭐라고 하셨어요? 다시 해보세요. 지금 뽀뽀하라고 하셨어요, 안 하셨어요? 빨리 대답하세요”라고 말하고, 이에 피진정인은 진정인에게 “누구냐고”라고 묻고 “알았어, 알았어”라고 말하였다. 진정인 및 참고인 1, 2, 3에 따르면, 위 녹음은 사건 발생 직후에 이루어졌다.

다. 이 사건 회사는 202x. x. xx. 20:21경 진정인에게 급여 1백만 원을 입금하였다.

라. 피진정인은 참고인 1에게 “나는 뽀뽀나 하러 퇴근을 해야 겠다”고 말한 사실은 있으나 진정요지와 같은 행위를 하지 않았다고 주장하고 있다. 그러나 피진정인은 사건 직후 진정인의 추궁에 적극적으로 부인하지 않았고 진정인이 전화기를 이용하여 녹음을 하자, 전화를 건 것으로 생각하고 “누구냐”라고 물으며 진정인의 질문을 피하는 듯하였으나 나중에는 “알았어, 알았어”라고 자신의 행위를 인정하는 듯한 태도를 보이고 있다.

마. 또한 참고인 2와 3은 사건 당시 피진정인의 말과 행동을 직접 듣고 보았다고 진술하고 있고 목격할 상황 또한 매우 구체적으로 묘사하고 있다.

바. 한편 참고인 1은 피진정인이 “나는 뽀뽀나 하러 퇴근을 해야 겠다”고 말하였다고 피진정인과 일치된 진술을 하고 있다. 그러나 참고인 1이 현재 이 사건 회사에서 피진정인과 함께 근무하고 있는 점, 참고인 1의 진술과 달리 사건이 발생한 202x. x. xx.은 금요일이 아니라 화요일인 점, 참고인 1이 진정인이 녹음하기 전 상황을 명확히 목격했다고 보기 어려운 점 등을 고려할 때, 참고인 1의 진술의 신빙성이 높다고 보기 어렵다.

사. 위의 정황을 종합하면 피진정인은 202x. x. xx. 진정인의 체불된 급여 중 일부인 1백만 원을 입금하기로 하면서 자신의 볼을 손가락으로 두드리는 제스처를 취하며 “내가 이거 해줬으니까 여기에다 뽀뽀해봐”라고 말한 사실이 인정된다.

5. 판단

「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 성적 굴욕감을 느꼈는지, 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

인정사실에서 보는 바와 같이 피진정인은 진정인에게 마땅히 지급해야 할 급여를 주기로 하면서 불에 뽀뽀를 하라는 발언과 몸짓을 하였다. 이는 급여에 대한 대가로 성적 요구를 하는 것으로, 업무상 위계의 관계에서 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주기에 충분한 성적 언동이며 합리적인 피해자의 관점에서 볼 때도 달리 해석되지 않는다.

특히 피진정인은 한 회사의 운영을 총괄하는 대표이사로서 적극적으로 직장 내 성희롱을 예방해야 할 책무가 있음에도 오히려 회사 직원인 진정인에게 성희롱을 하여 진정인에게 적대적이고 모욕적인 근로환경을 조성하였다.

6. 결론

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

2021. 9. 2.

위원장 정문자

위원 김민호

위원 이준일

참고문헌

- 권인숙 외(2016). 성폭력 피해자에 대한 피해통념의 2차 피해적 영향 연구. *젠더와 문화* 9(2), 49-84.
- 김선영(1989). 강간에 대한 통념의 수용에 관한 연구: 경찰, 의사, 교사, 법조인, 상담원, 언론인을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김성룡·김현조(2013). 제2차 피해자화와 관련한 독일의 최근 논의의 시사. *被害者學研究* 21(1), 245-264.
- 김은주 외(2001). 강간에 대한 경찰대응방안에 관한 연구. *被害者學研究* 9(2), 241-274.
- 류병관(2006). 형사절차상 성폭력 피해자의 2차 피해자화 방지 대책. *법과 정책연구* 6(1), 395-421.
- 박선미(1989). 여성학적 관점에서 본 강간범죄의 재판과정. *刑事政策* 4, 289-316.
- 송광섭(2000). 刑事節次에 있어서 被害者の地位 強化. *被害者學研究* 8(1), 100-133.
- 심희기(2002). 수사와 재판과정에서의 2차 피해자화의 최소화 방안. *法學研究* 12(4), 133-174.
- 윤혜정(2010). 직장내 성희롱의 구제제도 개선방안에 대한 연구. *이화젠더법학*, 1(2), 167-172.
- 이명선(1989). 강간에 대한 여성학적 접근: 피해여성사례를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미경(2011). 성폭력 2차 피해에 대한 국가손해배상소송의 쟁점. *被害者學研究* 19(1), 105-130.
- 이미경(2013). 형사사법절차상 성폭력 2차 피해의 심층구조. *여성학연구* 23(2), 43-75.
- 장명선, 김선옥(2016). 성희롱 2차 피해의 법적 쟁점과 과제. *이화젠더법학*, 8(3), 187-224.
- 장필화 외(2003). 형사사법절차상 성폭력 피해자 보호방안에 관한 연구. *한국성폭력상담소*.
- 정현미 외(1999). 성폭력범죄 형사절차상 피해자보호. *형사정책연구원 연구총서*, 11-168.

- 정현미 외(2015). 성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구. 국가인권위원회,
- 정현미(2000). 성폭력범죄 형사절차상 이차적 피해. 被害者學研究 8(1), 162-200.
- 정혜옥(2018). 성폭력 범죄 2차 피해의 원인 및 방지책. 법학연구 18(3), 55-88.
- 조국(2002). 형사절차에서 성폭력범죄 피해여성의 처지와 보호방안. 刑事政策 14(2), 185-210.
- 최인섭 외(2006). 범죄피해자 실태 조사연구. 형사정책연구원 연구총서 2006.1.
- 허선주·조은경(2012). 성폭력 범죄 피해자의 2차 피해에 대한 국내외 연구동향. 被害者學研究 20(1), 381-415.
- 황정임 외(2021). 2021년 성희롱 실태조사. 여성가족부.

성희롱 진정사건 백서 제2권

발 행 국가인권위원회
담당부서 성차별시정과(02-2125-9942)
발 행 일 2022년 12월
편 집 최준석(국가인권위원회)
외부원고 김효정(한국여성정책연구원)
구미영(한국여성정책연구원)
문강분(행복한 일 연구소)
박선영(한국여성정책연구원)
이한본(법무법인 정도)
인 쇄 처 디자인모장
전 화 (02)2278-1990 FAX (02)2278-1992

ISBN 978-89-6114-913-6 94330

