

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(소병훈의원 대표발의)

의안 번호	1490
----------	------

발의연월일 : 2024. 7. 8.

발 의 자 : 소병훈 · 이수진 · 문진석
백혜련 · 염태영 · 이병진
김성환 · 박지원 · 안호영
안태준 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자, 피해를 입은 근로자 및 피해를 입었다고 주장하는 근로자에게 파면이나 징계, 차별 등 불리한 처우를 금지하고 있음.

그런데, 성희롱 피해를 당한 직장 동료를 돕기 위해 증언이나 조언 등의 조력을 하는 경우 사용자로부터 불리한 조치를 당하는 사례가 발생하고 있음. 최근 모 사업자의 성희롱 사건에서 동료가 성희롱 피해자를 도왔다는 이유로 사측이 해당 직원에게 정직 1개월의 인사조치를 취한 바 있는데, 대법원에서는 해당 징계가 불법행위에 해당한다고 판시한 바 있음.

이에 직장에서 성희롱 피해자를 조력하는 자에 대해서도 불리한 처우를 금지하여 조력자가 사용자로부터 불리한 처우를 받지 아니하도록 하고자 함(안 제14조제6항 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조제6항 및 제7항을 각각 제7항 및 제8항으로 하고, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제7항(종전의 제6항) 각 호 외의 부분 중 “근로자 및 피해근로자등”을 “근로자, 피해근로자등 및 제6항에 따라 조력한 사람(이하 “조력자”라 한다)”으로 한다.

⑥ 누구든지 피해근로자등의 피해 구제를 위하여 이 법 또는 다른 법률에서 정한 신고, 조사·심문, 수사 및 소송 등의 절차에 참여하여 진술하거나 필요한 자료를 제출하는 등의 조력을 할 수 있다.

제37조제2항제2호 중 “제14조제6항을”을 “제14조제7항을”로, “근로자 및 피해근로자등에게”를 “근로자, 피해근로자등 및 조력자에게”로 한다.

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략) <u><신설></u>	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음) <u>⑥ 누구든지 피해근로자등의 피해 구제를 위하여 이 법 또는 다른 법률에서 정한 신고, 조사·심문, 수사 및 소송 등의 절차에 참여하여 진술하거나 필요한 자료를 제출하는 등의 조력을 할 수 있다.</u>
<u>⑥</u> 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 <u>근로자 및 피해근로자등</u> 에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	<u>⑦</u> ----- ----- <u>근로자, 피해근로자 등 및 제6항에 따라 조력한 사람(이하 “조력자”라 한다)</u> ----- ----- -----.
1. ~ 7. (생략) <u>⑦</u> (생략)	1. ~ 7. (현행과 같음) <u>⑧</u> (현행 제7항과 같음)
제37조(벌칙) ① (생략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----

<p>에 처한다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. <u>제14조제6항을</u> 위반하여 직 장 내 성희롱 발생 사실을 신 고한 <u>근로자 및 피해근로자등</u> <u>에게</u> 불리한 처우를 한 경우</p> <p>2의2. ~ 9. (생 략)</p> <p>③ · ④ (생 략)</p>	<p>-----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. <u>제14조제7항을</u>----- ----- -----<u>근로자, 피해근로자</u> <u>등 및 조력자에게</u>----- -----</p> <p>2의2. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>③ · ④ (현행과 같음)</p>
---	--