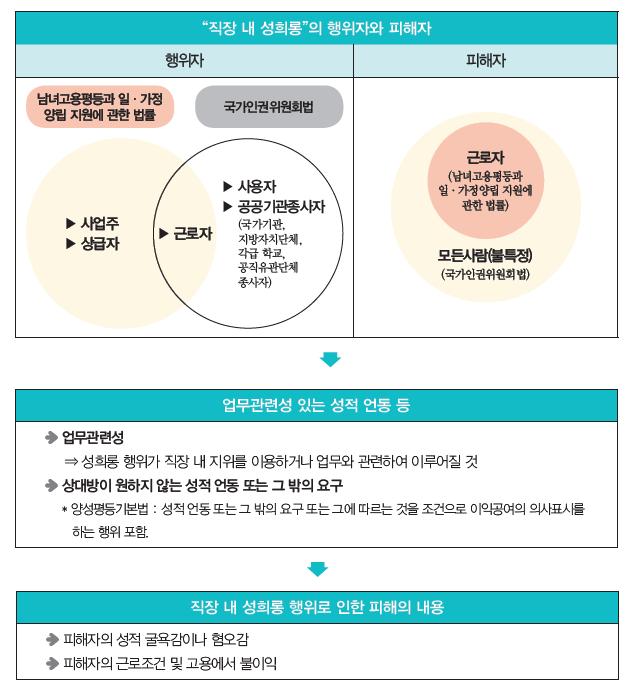
C1\_01. 직장 내 성희롱의 개념



## 관련 법 조항

### 직장 내 성희롱의 정의 (‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 제2조2호)

“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.

### 직장 내 성희롱의 금지 (‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 제12조)

사업주·상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

※사업주가 직장 내 성희롱 행위하는 경우 1천만원 이하의 과태료 부과(제39조제1항)

### 직장 내 성희롱의 정의 (인권위법 제2조제3호라목)

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.

#### 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우

고객, 거래처관계자 등 업무와 관련이 있는 자는 “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률”에 의한 직장 내 성희롱 행위자에는 해당하지 않음.

다만, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우, 사업주는 피해 근로자의 요청이 있는 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취할 의무가 있고, 피해자에 대하여 불이익조치를 해서는 안 될 의무가 있음.

1. 직장 내 성희롱의 행위자와 피해자

# (1) 행위자와 피해자 범위의 특징

* 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’)은 피해 근로자가 속해 있는 사업의 사업주, 상급자, 근로자 사이에 일어나는 직장 내 성희롱에 대하여 적용되며, 사업주의 직장 내 성희롱 금지, 예방, 행위자 조치, 피해자 보호, 분쟁의 자율적 해결 등 의무와 의무 위반 시 과태료, 벌칙 등을 상세히 규정하고 있다.
* 「국가인권위원회법」(이하 ‘인권위법’)은 ‘남녀고용평등법’에 비해 조직 내 성희롱 뿐 아니라 업무와 관련하여 일어나는 모든 직장 내 성희롱에 대하여 적용되어 적용범위가 더 넓다. 다만, ‘남녀고용 평등법’에 비해 사업주 의무 규정과 위반시 벌칙 규정이 없어 강제력이 약하다.

# (2) 직장 내 성희롱의 피해자

* ‘남녀고용평등법’상 피해자는 ‘근로자’이다.
* 이때 근로자는 고용형태와 무관하여 기간제, 단시간, 파견근로자를 모두 포함하며, 특히,구직자와 일정범위의 협력업체 근로자도 포함한다.
* 한편 인권위법상 피해자는 근로자에 한정되지 않고 행위자인 사용자, 근로자, 공공기관 종사자로부터 업무 관련하여 직장 내 성희롱을 당한 사람은 모두 피해자가 되어 국가인권위원회에 진정할 수 있다.
* “근로자”는 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자” 로 ‘근로기준법’상의 근로자를 말한다.
* 임금을 받고 사업장에서 근로를 제공하는 자는 정규직, 임시직, 계약직, 시간제 근로자 등 명칭, 고용형태, 근로계약기간에 관계없이 모두 근로자이다.
* 파견근로자 역시 ‘남녀고용평등법’의 적용을 받는다.
* 파견근로자에 대한 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시할 의무는 사용사업주에게 있다.

\*파견근로자가 실제로 일하는 사업장의 사업주를 「사용사업주」라 한다.

* 파견근로자가 일하는 사업장 소속 근로자에게 직장 내 성희롱을 당한 경우, 그 사업장의 사업주(사용사업주)가 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취해야 한다. 또한, 사용사업주가 할 수 있는 피해자 보호 조치를 취해야 한다.
* 파견근로자가 사용사업주 소속 근로자에게 직장 내 성희롱을 했다면 사용사업주가 사실을 확인하고, 분쟁처리를 담당하여야 한다. 다만, 사용사업주는 파견근로자에 대한 징계권한이 없기 때문에 직접적인 징계는 불가능하고, 그 근로자를 고용하여 파견한 사업주(파견사업주)에게 직장 내 성희롱 행위를 한 파견근로자를 징계하도록 요구하는 등 피해근로자 보호를 위한 조치를 하여야 한다.
* 하청업체 또는 협력업체 근로자도 ‘남녀고용평등법’의 보호를 받는다.
* 하청업체 또는 협력업체 근로자가 원청업체와의 업무를 수행함에 있어 ① 업무의 연속성이 있고, ② 원청업체 직원과 같은 공간에서 업무를 수행하는 경우, 하청업체 근로자가 원청업체 소속 사업주나 근로자에게 직장 내 성희롱을 당하였다면 원청업체 사업주는 ‘남녀고용평등법’의 적용을 받아 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치의무와 하청업체 피해근로자에 대한 보호조치를 취해야 한다.
* 구직자도 ‘남녀고용평등법’상의 근로자이다.
* 근로자에는 구직자, 즉 취업할 의사를 가진 자도 포함된다. 예를 들어 취업 면접을 보러 온 구직자에게 구직업체 사업주나 근로자가 직장 내 성희롱을 한 경우 ‘남녀고용평등법’의 적용을 받는다.

## ‘남녀고용평등법’상 ‘근로자’의 의미(‘남녀고용평등법’ 제2조4호)

“근로자”란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.

* 특수형태고용종사자는 국가인권위원회에 진정할 수 있다.
* 판례와 행정해석에서 ‘근로기준법’상 근로자로 인정되지 않고 있는 특수형태고용종사자는 ‘남녀고용평등법’의 적용 대상인 근로자에 해당되지 않기 때문에 직장 내 성희롱 피해에 대해 ‘남녀고용평등법’에 의한 보호를 받을 수는 없다. 다만, 특수형태고용종사자도 ‘인권위법’에 의한 직장 내 성희롱 피해자에는 해당되기 때문에 국가인권위원회에 진정을 할 수 있다.

\* 특수형태고용종사자의 경우도 직장 내 성희롱 예방을 위하여 사업장 내에서 성희롱 예방 교육을 실시하는 경우 이들도 교육 하도록 행정지도하고 있다.

# (3) 직장 내 성희롱의 행위자

* ‘남녀고용평등법’의 행위자는 사업주, 상급자, 근로자이다.
* 인권위법의 행위자는 사용자, 근로자, 공공기관 종사자이다. 사용자는 사업주와 사업주를대리하여 근로자에게 업무지시를 하는 자를 포함한다. 예를 들어 기업의 등기이사인 전무, 대리권을 위임받은 지점장이 이에 해당한다.

### 1)‘사업주’는 누구인가?

사업주는 법인사업의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 개인사업주를 말한다. 따라서 법인의 대표이사는 사업주가 아니고, ‘남녀고용평등법’의 ‘상급자’에 해당한다. 이 ‘상급자’는 일반적으로 아래 ‘사용자’를 말한다.

### 2)‘사용자’는 누구인가?

‘사용자’는 사업주를 포함하는 넓은 개념이다. 사용자는 “사업주, 사업의 경영담당자, 기타근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”이다.

① 사업의 경영담당자: 사업주가 아니면서 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자

예) 대표이사, 등기이사, 지배인

② 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자: 사업주 또는 사업의 경영담당자 로부터 권한을 위임받아 자신의 책임 아래 근로자 채용, 해고, 근로조건 결정, 집행 등 인사처분을 할 수 있고, 근로자의 업무를 지휘·감독하는 자

예) 인사노무담당이사, 공장장 등. 형식적인 직위나 직급에 따라 판단하는 것이 아니라 구체적인 직무내용에의해 판단해야 함

## ‘근로기준법’상 ‘사용자’의 의미(‘근로기준법’ 제2조제2호)

“사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

# (4) 고객 등 제3자가 직장 내 성희롱을 했다면?

### 1)고객 등 제3자가 직장 내 성희롱한 경우에도 고용노동부에 진정할 수 있나?

* 고객, 거래처 직원 등 피해자와 같은 사업장에 소속되어 있지 않으나 업무와 밀접한 관련이있는 제3자는 ‘남녀고용평등법’의 여러 조항이 적용되는 직장 내 성희롱 행위자는 아니다.
* 다만, ‘남녀고용평등법’은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 근로자에게 직장 내 성희롱을 하고 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 사업주는 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하여야 하고, 피해근로자에게 불이익한 조치를 취해서는 안 된다.

## 고객 등에 의한 직장 내 성희롱 방지(‘남녀고용평등법’ 제14조의 2제1항)

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

※ 사업주가 이를 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우300만원 이하의 과태료 부과(제39조제3항)

## 고객 등에 의한 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익 금지(‘남녀고용평등법’ 제14조의2제2항)

사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

※ 사업주가 이를 위반하여 근로자가 고객 등의 의한 직장 내 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우 500만원 이하의 과태료 부과(제39조제2항)

### 2)콜센터 근로자에 대해 고객이 전화 등으로 직장 내 성희롱을 한 경우

고객이 콜센터 근로자를 포함해 근로자에게 전화를 걸어 직장 내 성희롱을 한 경우에는「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 “성폭력특별법”이라 함)상 “자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 한 사람”에 해당하여 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금형에 처해진다.

# (5) 행위자와 피해자의 성별이 중요한가?

남성, 여성 모두 직장 내 성희롱 행위자, 직장 내 성희롱 피해자가 될 수 있으며, 동성간의 행위도 직장 내 성희롱이 될 수 있다. 즉 남성이 여성에게, 여성이 남성에게, 남성이 남성에게, 여성이 여성에게 직장 내 성희롱을 하는 경우 법률상 직장 내 성희롱에 해당된다.

#### 사례. 여성이 남성을 대상으로 성희롱을 한 경우에도 성희롱이 인정된다.

의류제조·판매 회사의 생산부 미싱사와 미싱보조로 일하는 여성근로자 A와 B는 같은 회사 생산부 소속 기계실 기계 수리기사 보조사원으로 일하는 남성근로자 C에게 성희롱을 한 것이 문제되었다.

C는 거부의사를 표시했음에도 불구하고 A와 B는 C에게 신체접촉을 하였다. 이에 대해 서울지방법원은 여성인 A와 B가 남성인 C에 대해 한 성적인 행위가 ‘남녀고용평등법’상 직장 내성희롱에 해당되고, C가 A와 B의 행위로 인해 받은 정신적 고통이 인정된다고 하였다.(서울지법2002.5.3. 선고 2001가합6471 판결)