

## 직장 내 성희롱, 5월 19일부터 노동위원회 구제신청하세요

⌘ 금속법률원 | Ⓞ 승인 2022.04.23 23:10

### 2022년 5월 19일 직장 내 성희롱 노동위원회 구제제도 시행

『남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률』(이하 ‘고평법’이라 합니다) 개정에 따라 성차별·성희롱에 대한 노동위원회 구제제도를 올해 5월 19일부터 시행합니다. 고평법이 정한 직장 내 성희롱 발생시 국가인권위원회와 노동부에 사건을 제기할 수 있었습니다.

사건 처리에 상당한 기간이 걸리고 구속력 없는 권고·과태료, 미약한 형사 처벌로 종결돼 만연한 차별 등을 해소하기 어려웠습니다. 피해자가 민사소송을 제기해 보상받는 방법만 가능해 비판을 받았습니다. 이제 일부 보완책으로 노동위원회를 통한 신속·간이 구제절차를 시작합니다.

직장 내 성희롱은 직장 지위나 업무를 매개로 성희롱을 행하는 경우를 말합니다. 성희롱은 육체·언어·시각 등 성적 언동이라면 모두 해당합니다. 이를 통해 피해 노동자가 성적 굴욕감·혐오감을 느끼거나, 성적 언동이나 요구를 따르지 않았다고 근로조건·고용상 불이익을 받으면 성립합니다.

고평법은 사업주나 상급자, 성별 불문 모든 노동자의 직장내 성희롱을 금지합니다. 사업주는 성희롱 예방교육을 매년 시행해야 합니다.

문1. 가해자가 의도하지 않았다고 해도 피해자가 성적 불쾌감을 느끼면 성희롱인가요?

답1. 네 맞습니다. 성적 굴욕감이나 혐오감 판단시 사회통념상 합리적인 사람이 느낄만한 감정과 함께 피해자의 주관적 입장을 고려합니다.

문2. 남성이 직장내 성희롱의 피해자가 될 수 있나요?

답2. 여성이 가해자, 남성이 피해자인 경우, 가해자와 피해자 모두 같은 성별인 사례도 있습니다. 직장내 성희롱의 문제는 특정 성별의 문제가 아닙니다.

### 문3. 직장내 성희롱이 발생하면 어떻게 해야 하나요?

답3. [회사의 조치의무] 누구든(피해자든 동료든, 노동조합이든) 회사에 신고하면 됩니다.

회사는 ① 성희롱 사건을 신고접수하거나, 신고가 없더라도 인지하면 지체없이 조사를 진행할 의무가 있습니다. 이 과정에서 피해노동자에 대한 성적 수치심 유발을 엄격히 금지합니다.

② 조사기간에 필요하다면 피해 노동자 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 합니다. (이때 피해자 의사에 반하는 회사의 조치를 금지합니다.)

③ 조사결과 직장내 성희롱을 확인하면 피해노동자의 요청시 근무장소 변경이나 배치전환·유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 합니다.

④ 직장내 성희롱을 확인하면 피해노동자의 의견을 들어 가해자 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 취해야 합니다.

⑤ 회사는 성희롱 신고자와 피해노동자 등에 대한 해고 등 불리한 처우를 하면 안 됩니다.

⑥ 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설하면 안 됩니다.

### 문4. 직장내 성희롱 신고를 이유로 회사가 직무에서 배제했습니다. 이 경우도 보호받나요?

답4. 회사 금지 불리한 처우(답3-⑤)는 해고나 징계만이 아닙니다. ① 파면, 해임, 해고, 그 밖의 신분상실에 해당하는 불이익 조치 ② 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 ③ 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 ④ 성과평가 또는 동료평가 등 차별이나 이에 따른 임금 또는 상여금 등 차별지급 ⑤ 직업능력 개발과 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 ⑥ 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 ⑦ 그 밖에 신고를 한 노동자, 피해노동자의 의사에 반하는 불리한 모든 처우를 금지합니다. 위반시 3년이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금 등 형사처벌을 합니다.

### 문5. 성희롱 가해자가 고객이나 원청 직원인 경우에 어떻게 처리하나요?

답5. 고객이나 업무와 밀접한 관계가 있는 자가 업무수행과정에서 성희롱을 했다면 회사에 고충해소를 요구할 수 있습니다. ① 고충해소 요구시 회사는 피해노동자의 근무장소 변경, 배치전환 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야하고 ② 피해를 주장한자 또는 피해노동자에게 해고 등 불

이익한 조치를 하면 안 됩니다.

문6. [구제신청 상대방과 구제대상] 피해자가 직장내 성희롱 가해자를 상대로 노동위원회 구제신청을 하나요?

답6. 아닙니다. 앞서 살펴본 회사의 직장내 성희롱 조치의무 위반 중 일부 사항이 구제신청 대상이 됩니다.

구체적으로 ① 회사 조사에서 직장내 성희롱을 확인했고, 피해자가 가해자와 분리 조치(근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가명령 등)를 요구함에도 회사가 응하지 않는 경우[답3의 회사의 조치의무 ③ 참조]

② 신고자나 피해자에게 불이익 조치를 한 경우(답4. 참조)에 노동위원회가 회사에게 구제명령을 내립니다.

③ 가해자가 고객이나 업무밀접자라서 회사에 고충해소를 요청했는데 사업주가 조사조치 않은 경우[답5-①].

④ 신고자나 피해자에게 해고 등 불이익한 처분을 한 경우[답5-②]에 구제신청 대상입니다.

문7. 직장내 성희롱 피해자인데 회사가 조사 후 성희롱이 아니라고 판단하고, 성희롱 신고로 회사내 질서를 해쳤다면 해고했습니다. 이런 경우 보호받을 수 있나요?

답7. 사업주는 직장내 성희롱 피해자와 신고자 등(피해자 지원 동료 등도 포함)에게 해고 등 불이익한 조치를 하면 안됩니다. 당연히 부당해고에 해당하며, 회사는 형사처벌을 받을 수 있습니다.

문8. 노동위원회는 사건을 어떻게 처리하나요?

답8. 구제신청은 구제대상 사건 발생으로부터 6개월 이내에 제기해야 하고(계속 차별 등은 종료일 기준 6개월), 서면 공방과 심문회의 등을 거쳐 판단합니다(입증책임은 사용자).

이 과정에서 직권으로 증인출석, 심문과 조정절차가 가능하므로 당사자가 신청하지 않았더라도 증인심문이나 조정을 진행할 수 있습니다. 사용자의 조치의무 위반이나 불이익처우를 확인하면 노동위원회는 사용자에게 시정명령을 내립니다.

직장내 성희롱은 모든 노동자 인권의 문제입니다. 노동조합과 함께 대응하는 것이 중요하며, 이 과정에서 위에서 설명한 노동위원회 구제명령 제도를 적절히 활용해 노동자의 인권을 지킵시다.



금속법률원 edit@ilabor.org

---

저작권자 © 금속노동자 ilabor 무단전재 및 재배포 금지