(2) 피고 신정휴의 조교의 (재)임용 여부에 대한 결정권의 정도

재판부 판결문은 '조건적 성적 괴롭힘의 성부'라는 소제에서 **"...원고는 피고에게 실질적 임용권이 있다고 주장하나, 피고가 실제로 원고를 면접하고 테스트를 했으며 출근중지 지시를 내렸다고 하더라도 그것은 피고가 위 기기의 총책임자로서 그 기기를 조작관리할 업무담당자의 선택과 업무지시에 관한 사실 행위를 수행한 것일 뿐 피고에게 법적 임용권이 있다고 볼 수 없으나,....."**라고 판시하고 있다. 그러나 재판부가 이 사건의 가장 중요한 핵심적 사항으로서 피고가 실질적으로 엔엠알 기기담당조교 (재)임용에 대한 결정권을 가졌으며 그것을 행사하고 있었다는 사실에 대한 판단을 회피하였다는 것은 다음에서 명백하게 보여진다.

① 재판부가 피고의 엔엠알 기기담당조교의 임용에 관한 결정권을 입증해주는 증거인 갑제10호증(팩스교신 내용)을 아예 누락시켰다는 것은 재판부의 의도를 명확히 보여주는 것이다. 갑제10호증의 팩스 교신 내용은 당시 독일 출장중이었던 피고 신정휴와 류권영 및 조성애간에 주고받은 것으로서 원고의 전임자인 안00의 임용 당시 엔엠알 기기담당조교에 대한 피고 신정휴의 결정권을 보여주고 있는 것이다. 그 내용은 다음과 같다. 「<1991. 5. 17 신정휴 자필 팩스>"**....알고 계시는 바와 같이 반듯이 operator에 의해 기기가 작동되어야 하는 만큼 대학의 후배 또는 할 수 있는 후임을 권영씨와 상의해 선발 및 교육을 부탁드립니다. 사무적인 절차는 결정되는대로 학과장과 상의하기로 하겠습니다....**" <1991. 5. 20. 류권영 자필 팩스>"...조성애씨가 서강대학교 후배(대학원)를 후임자로서 추천했습니다. 학부는 경북대학교 출신으로서 서강대학교 대학원에서는 분석화학을 전공한 여학생으로서 이번 학기에 학위할 예정이며, 당장 수습받고 출근하는데에는 지장이 없다고 합니다. **다음 면의 이력서를 참조하십시오....**" <1991. 5. 21 신정휴의 자필 팩스>"**...오늘 학과장에게 조성애 후임자에 대해 편지로 상의했는만큼. 안00씨가 적격자로 생각되며 결정, 발령절차를 갖추도록 하십시요.....(PS) 조성애 후임자건은 몇일 후(다음 주경) 학과장에게 상의하십시오[조교임용에 대한 사무적인 발령절차는 피고 신정휴가 학과장에게 보낸 편지가 도착한 후에 학과장에게 말하려는 것임]**"」 위의 팩스는 불과 4일간의 짧은 기간동안에 원고의 전임자인 안미정의 임용결정과정을 보여주고 있는 것으로서 특히 1991. 5. 21자 팩스는 피고 신정휴가 학과장에게 편지를 발송한 날로서 학과장이 조교에 대한 결정사항을 알기 전임에도 이미 피고 신정휴가 결정을 하고 그 발령절차까지 밟으라고 했다는 것은 피고 신정휴가 엔엠알 기기담당 조교의 채용에 대한 절대적 결정권이 있었다는 사실을 말하고 있는 것이다.

② 이미 1심 재판부가 판결문에서 판시하였듯이 원고는 피고의 추천을 받지 못하는 것으로써 재임용을 받지 못한다. 다시 말해서, 피고 신정휴가 원고를 조교로 추천하지 않음으로써 원고는 재임용에서 탈락하는 것이다.

재판부의 사실심리상에서의 두드러진 몇 가지 문제점

1. 피고 신정휴의 성희롱 사실 및 보복 해고에 대한 판단에 있어서 매우 중요한 사실인 원고의 전임자들의 진정서 및 진술서를 증거로 인정하지 않은 점: 특히 안00의 자필 진술서에는 '진정서를 제출하는 것을 원치 않았지만 진정서 내용은 사실이다'라는 확인이 되어 있음.

2. 이 사건의 핵심사실로서 피고가 엔엠알 기기담당조교의 (재)임용에 대한 결정권을 가지고 있었다는 사실을 입증해주는 증거인 '갑제10호증 피고 신정휴의 자필 팩스'를 증거로 아예 심리하지도 않은 점

3. 녹취록을 인정하지 않는 근거로서 "...위 증거들은 그 녹음에 대화참여자의 동의가 있음을 인정할 자료가 없고..."라고 하고 있으나 갑제21호증은 그 녹음된 대화 내용에 대화 참여자의 동의가 있었음을 인정할 수 있는 부분이 있었을 뿐만아니라, 원고가 제출한 녹취록 '갑제21호증, 제22호증, 제24호증의 1,2, 제25호증의 1,2,3' 모두를 증거로서 인정하지 않았다.

『서울대 조교 성희롱 사건 공동 대책위원회』 활동 일지

법정지원

1심 1차 공판 (93. 11. 23)
1심 2차 공판 (93. 12. 21)
1심 3차 공판 (94. 2. 1)

1심 결심 공판 (94. 3.22)
1심 선고 공판 (94. 4. 18)

항소심 1차 공판 (94. 7. 12)
항소심 2차 공판 (94. 8. 23)
항소심 3차 공판 (94. 10. 11)
항소심 4차 공판 (94. 12. 6)
항소심 5차 공판 (95. 1. 10)
항소심 6차 공판 (95. 2. 14)
항소심 7차 공판 (95. 3. 21)
항소심 8차 공판 (95. 4. 18)
항소심 결심 공판 (95. 5. 23)
항소심 선고 공판 (95. 7. 25)

공대위 회의

93. 10. 19. 공대위 결성 이후 1심에서 총 17차 회의
94. 4. 18. 1심 판결 이후 항소심 판결까지 총 36차 회의

공청회 개최

『직장내 성희롱 실태와 대책』 토론회 개최 (93. 12. 7)
'직장내 성희롱 예방과 대책을 위한 공청회'개최 (94. 6. 27)
'직장내 성희롱, 어떻게 볼 것인가?' (94. 11. 9. 남녀고용평등을 위한 교수 모임 주최)
'학내 성폭력에 관한 공청회' (94. 10. 5. 서울대)

재판부와 관련 기관에 의견서, 건의서, 참고자료 제출

- 서울대 총장 면담 요청 공문 발송 (93. 10. 19)
- 교육부에 진정서 발송 (93. 10. 27)
- 교육부 장관에게 진정서 발송 (93. 11. 3)
- 서울대 총장 면담 요청 공문 2차 발송 (93. 11. 8)
- 올바른 판결을 촉구하는 공문 재판부에 발송 (93. 11. 29)
- 전국사무노련에서 재판부에 공정한 판결을 촉구하는 해외연대서명지 제출 (94. 12. 14)
- 명예훼손 건으로 서울지방검찰청장과 검사에게 진정서 발송 (93. 12. 21)
- 재판부에 미국 일본 등의 성희롱 판례 제출 (95. 2. 14)
- 독일, 홍콩 등의 관련 법과 법안 재판부에 제출 (95. 2. 14)
- 재판부에 성희롱 관련 도서, 논문, 비디오테잎 제출 (95. 2. 14)
- 교육부에 성희롱 문제 해결을 위한 건의서 보냄 (95. 3. 9)
- 이화여대 여성학과 학생들이 재판부에 의견서 제출 (95. 4. 13)
- 10인의 여성 교수들 재판부에 의견서 제출 (95. 4. 17)

- 전국사무노련 조합원 서명지 재판부에 제출 (95. 5. 12)
- 서울대 이수성 총장에게 해결을 촉구하는 서신 보냄 (95. 5. 15)
- 성희롱 문제 해결을 위한 건의서 노동부에 보냄 (95. 6. 21.)

재판부에 면담 요청

재판이 객관적으로 진행되길 요구하는 면담 요청 (94. 10. 12) - 거부

성희롱 추방을 위한 거리 캠페인

항소심 판결을 앞두고 성희롱 사건을 일반인에게 알리고 재판부에 올바른 판결을 요구하는 거리 시위 (1995년 4월 27일 명동성당)

언론 관련 활동

중앙일보 논설 『성희롱과 신체접촉의 윤리』에 대하여 공개한의 및 질의문 발송 (93. 12. 18)
중앙일보 논설 관련 해명을 위한 면담요청 - 사과 받음 (93. 12. 27)
1심 판결에 대한 기자회견 (94. 4. 18)
변호사 성희롱 사건에 대한 서울지방변호사회의 징계회부에 대한 입장 발표 (94. 2. 7)
항소심 판결에 대한 기자회견 (95. 7. 25)

자료집 발간

'침묵에서 외침으로 - 서울대 조교 성희롱 사건 자료집' 발간 (94. 3. 21)
학내 성폭력에 관한 공청회 자료집 『학내 성폭력의 개념과 대책』 발간 (94. 10. 5)
서울대에서 성희롱 사건 신문 제작

성희롱 관련 사안 연대 활동

미군에 의한 성희롱 사건 :
용산 기지앞 시위 (95. 5. 19)
주한 미군 사령관에게 공개 서한 발송 (95. 5. 27)
남녀고용평등법 :
성희롱 조항 신설 촉구 공문 발송 :국회 노동위 위원들과 노동위원회 신계륜의원 (95. 5. 3)
장성병원 간호사 집단 성희롱 사건 :
성명서 발표 (95. 6. 2)및 상담
노동부에 건의서 발송 (95. 6. 21)

『성희롱 문제를 걱정하는 시민모임』 결성

서울대 조교 성희롱 사건의 판결이 올바르게 내려지고 이 사건이 매듭지워진 후에도 지속적으로 성희롱 문제를 추방하기 위한 연대 활동을 하고자 범 시민모임으로 결성됨

1차 조찬 모임 (94. 10. 5) : 항소심의 올바른 판결을 바라는 성명서 발표

2차 조찬 모임 (95. 2. 21) : 성희롱 사건 경과 보고. 학내 성희롱 실태 보고
탄원서 작성하여 재판부에 보냄
교육부에 성희롱 문제 해결을 촉구하는 건의서 보냄

서울대 조교 성희롱 사건 항소심 결과에 분노하며

7월 25일 열린 서울대 조교 성희롱 항소심 결과를 접한 우리는 재판부의 판결요지에 놀라지 않을 수 없었다. 1심에서 성희롱 사실을 인정하고 3,000만원 배상할 것을 판결했던 1심 결과를 뒤엎고 성희롱으로 인정할 만한 증거가 불충분하고, 농담의 정도가 경미하며, 작업장에서 일반적으로 일어날 수 있는 일이므로 원심을 파기한 고등법원의 판정은 여성 인권회복이라는 역사의 수레바퀴를 되돌려 놓는 반여성적인 판결이다.

한 여성의 용기로 그동안 묻혀져 있던 성희롱의 문제가 사회문제화 되고 이를 계기로 한국 여성의 인권 회복의 계기가 되기를 바라며 재판부의 공정한 판결을 기대해 왔는데 이번 재판결과를 통해 우리나라 재판부가 사회적 약자의 편에 서서 인권회복을 위한 정의로운 판결을 내리는 것이 아니라 기득권 남성계층의 이익을 대변하고 있음을 만천하에 알리게 된 것이다. 특히 성희롱을 사소한 문제로 치부하던 사회인식을 변화시키고 여성의 인권회복을 위해 노력해온 여성계 여론을 무시하고 가해자의 항소내용을 받아들인 재판부를 여성계는 강력히 규탄한다.

이러한 판결이 나오게 된 원인은 직장내 성희롱을 규제하고 가해자를 처벌하는 법, 제도적 장치가 없기 때문에 이러한 결과를 낳는 요인이 되었다고 본다. 따라서 정부와 국회는 남녀고용평등법을 개정하여 '직장내 성폭력 금지조항'을 삽입해야 한다.

'여성의 눈으로 세상을 보자'는 슬로건으로 열리는 9월 북경여성대회에서도 직장내 여성의 성희롱 문제는 뜨거운 이슈로 등장할 예정인데 이렇듯 한국의 재판부가 상습적이고 지속적으로 이루어진 성희롱 사실을 인정하지 않고, 한 사회에서 흔히 있을 수 있는 일로 인정한 것은 세계적인 여성인권 회복의 흐름을 역행하는 것이다. 이번 재판의 결과로 한국 정부는 북경여성대회에서도 한국 여성의 인권을 탄압하는 국가로 지목받을 것이며 이 사실을 재판부는 깨달아야 할 것이다.

이제 우리는 반여성적이고 반인권적인 재판부를 강력히 규탄하며 성희롱을 규제할 수 있는 법, 제도 마련과 성희롱 사건의 올바른 판결을 위해 끝까지 싸워 나갈 것이다.

1995. 7. 25.

한 국 여 성 단 체 연 합

공동대표 이미경 한명숙

우조교 성희롱 사건 항소심 판결을 보는 우리의 입장

--연못속의 개구리에게 장난으로 돌멩이를 던져 죽인 소년의 이야기--

7월 25일 우조교 성희롱 사건의 재판은 우리 사회에 만연해 있는 여성에 대한 성적 모욕의 현실과 그로 인해 침해되는 여성의 인권에 대해 사회적 인식을 발전시킬 수 있었던 매우 중요한 재판이었다고 할 수 있다. 그러나 항소심 재판부(재판장 박용상 부장판사)의 판결은 이러한 성희롱의 관행을 합리화하고 여성의 인권을 외면한 부당한 판결이라는 점에서 충격과 실망을 금할 수 없다. 이 판결은 성희롱의 개념을 '성적 괴롭힘'이라고 개념 규정하는 과정에서 곳곳에서 여성에 대한 편견, 여성 운동에 대한 반감, 남녀의 역할과 그 사회적 실태에 대해 왜곡된 신념들을 드러내고 있다. '성적 괴롭힘'을 정의하면서 "교육상 또는 직업수행상의 필요에 의해 행해지는 신체적 접촉 또는 친밀감의 표시나 사회 관습상 의례적으로 이루어지는 언동" 을 제외하고 " 그 행위의 태양이 중대하고 철저하여야 한다"고 단언하였다. 뿐만 아니라 그 판단 기준을 "사회를 함께 살아가는 남녀의 관계를 공동적 화합적 관계로 이해하는, 건전한 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장"에서 구하고 있다. 그렇다면 판결 중에서 인정한 다음과 같은 괴롭힘은 어떠한가?

"원고는, 피고 신정휴가 1992.6.경부터 8.경까지 사이에 서울대학교 23동 108호 앞 복도 등에서 원고와 마주칠 때면 의도적으로 원고의 등에 손을 대거나 어깨를 잡는 경우가 많았고, 같은 해 8. 경에는 22동 309호 실험실에서 .....원고의 머리를 만지기도 하고, 원고가 정식 임용된 동년 8. 10경 단둘이서 입방식을 하자고 제의하기도 하고, 같은 무렵 23동 4층 교수 연구실에서 원고를 심부름 기타 명목으로 수시로 불러들여 위아래로 훑어보면서 몸매를 감상하는 듯한 태도를 취하기도 하였다고 주장한다. 살피건대, 뒤에서 당원이 채용하는 증거와 변론의 전취지를 종합하면 대체로 원고 주장과 같은 피고의 언동이 인정되나---"

항소심 판결 스스로 인정하는 이 정도의 내용도 교육상 또는 직업수행상의 필요에 의해 행해지는 신체적 접촉 또는 친밀감의 표시인가! 아니면 사회관습상 의례적으로 이루어지는 언동인가! 또는 사회를 함께 살아가는 공동적 화합적 관계에서 이 정도는 받아들이는 것이 여성의 운명이란 말인가! 더 나아가 건전한 품위와 예의를 지닌 일반 평균인이 이 정도는 '성적 괴롭힘'이 아니라고 판단할 것이란 말인가! 도대체 판결 이유의 모순도 모순이거니와 대한민국의 법관이 이토록 건전한 상식과 합리적인 이성조차도 상실하고 있다는 점을 확인하면서 오늘 이 사회가 당면하고 있는 성의 차별과 질곡이 이러한 지경에 당도한 이유를 알고도 남음이 있겠다.

재판부는 위 판결에서 또한 피해자가 손해의 발생, 즉 굴욕적 근로환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해 당하였다거나 정신적 안정에 중대한 영향을 미친 점을 주장 입증하여야 한다고 단언하였다. 그러나 성희롱의 피해를 당한

여성이 간신히 힘과 용기를 내어 소송을 제기한 마당에 그가 입은 피해까지 입증하라는 것은 너무나 가혹하지 않은가. 그런 성희롱을 한 사실을 인정하면 그런 피해는 저절로 오는 것이 아닌가. 도대체 계속되는 입방식 제의, 육체적 접촉, 신체 감상으로 인하여 피해를 입지 않을 여성이 어디 있다는 말인가.

우리는 이러한 판결을 한 법관들이 어떠한 사람들인지 궁금하여 '박용상 부장판사'에 관한 자료를 찾아보았다. 그랬더니 그의 이름이 나오는 수십 건의 기사를 확인하게 되었다.

▲애인은 살해한 혐의로 구속되어 경찰의 가혹행위로 허위자백을 했기 때문에 억울하게 옥살이한 대표적인 오판 피해자인 김기웅씨의 항소심 재판을 맡아 그에 대해서 12년을 선고하였다(93년 9월 28일). 그러면서도 월간조선 기자와의 인터뷰에서 늠름하게 그럴 수도 있음을 시인하였다. 오판은 있을 수 있으나, 오판을 알았을 때 괴로와하는 1심 재판장과 같은 법관이 있는가 하면 전혀 반성의 빛도 없는 데서, 피고인의 인권에 대한 경시태도를 확연히 엿볼 수 있다.

▲구속기소된 피고인의 구속 만기일을 잘못 계산하여 선고공판을 열지 못한 채 석방한 사실도 있다.(1993. 3. 4 동아일보).

▲재판 중에 심리 중인 미결수를 지칭해 "간첩놈"이라는 폭언을 해서 변호인단의 항의를 받았다(경향신문 93년 5월 27일)

▲중고교생이었던 자녀 이름으로 경기도 가평에 3-4천평의 임야를 사들였다(조선일보 93년 9월 9일)

▲94년 공직자 재산변동 조사결과에서 박판사는 1년에 2억4천9백여 만원의 재산이 증가해 총재산 17억3천8백여만의 재산을 가진 법관으로서 최고 재산증가액을 기록하였다.

▲박판사가 부산고법 제 2형사부 재판장으로 재직 중일 때에는 현대자동차 해고 노동자에 대해서 이례적으로 항소심에서 선고를 늘려 선고를 한 반면(1992. 4. 30자 한겨레신문)

▲부산항 개항이래 최대규모인 77억원대 밀수조직 한라판 두목 윤성기씨에 대해서 원심을 깨고 집행유예를 선고해 석방해서 물의를 빚은 바 있다(1992. 7. 2자 경향신문)

▲지난 5공시절 언론자유를 질식시킨 언론기본법의 제정에 그가 관여하였다(1991년 7월 22일자 한국일보)

▲사립학교법 위헌제청신청을 기각하였다

▲수많은 노동사건에서 노동자에게 불리한 판결을 함으로써 노동사건을 전담해 온 변호사들 사이에 널리 불만을 사 온 사실(예컨대, 파리바은행 박현옥씨의 해고무효확인 패소판결, 1991. 2. 1자 세계일보)은 이미 널리 알려져 있다.

이러한 일련의 태도를 볼 때 우리는 박용상 부장판사가 과연 헌법이 보장하는 국민의 기본권을 지킬 법관으로서의 헌법의식고 공정한 세계관을 가지고 있는지 심각한 의문을 제기하지 않을 수 없다. 대표적인 정치판사이자 권력추수형 인물이고, 재산축재에 앞장서면서, 힘없는 피고인의 인권은 경시하고, 적법절차도 지키지 않는

판사가 아직도 판사직을 유지하고 있는데 대해 비애마저 느끼는 것이다.

이번 사건의 경우도 마찬가지이다. 우리는 이 사건의 판결이 힘없는 사람들을 멸시하고 힘있는 사람들 편에만 서온 한 판사가 내릴 당연한 결론이라고 본다. 이 사건을 남녀 대립구도의 문제라기 보다는 한 인간이 다른 인간에 의해 입을 수 있는 피해의 관점에서 보아야 한다고 볼 때 박 부장판사를 포함한 재판부 법관들이 인간성에 대한 몰이해, 성에 대한 어처구니없는 편견이 이같은 결과를 낳았다고 말하지 않을 수 없다. 우리는 법관이 헌법상 보장된 사법권 기본권을 보장받기 위해 공정하고도 이성적인 세계관을 갖지 못한 판사로부터 재판을 받지 않을 권리도 함께 존중되어야 한다고 믿는다. 이러한 견지에서 우리는 박용상 부장판사의 해임촉구 및 탄핵소추, 항소심재판부 및 대법원장에 대한 항의서한 발송, 항의집회 개최 등을 민간시민단체 및 여성단체들과 힘을 합쳐 전개해갈 것이다.

우리는 이번 판결이 남성 중심의 전근대적인 인식을 법적으로 정당화하는 우를 범하는 것으로서 남녀를 떠나 평등한 사회를 추구하는데 있어서 시대역행적인 부당한 판결이라고 판단한다. 동시에 이 판결이 사실상 '남성은 여성에게 성적인 모욕을 주어도 된다'는 성희롱의 사회적 면죄부로서 작용해 우리 사회에 그나마 확보된 평등문화와 인간적 직장 분위기를 해칠 가능성도 높다고 지적한다. 우리는 감히 단언컨대, 이 판결은 한 소년이 연못가에서 장난으로 던진 돌에 죄없는 개구리 무리들이 맞아 죽는 결과를 낳은 것에 다름 아니다. 단 하나의 판결에 의하여 우리 사회가 이토록 불평등하고 부정의한 후퇴를 경험한다는 것은 용납할 수 없는 일이다. 그러므로 이 판결은 마땅히 대법원에서 파기되어야 할 것이며 동시에 이 판결을 기회로 건전한 양식과 보편적 이성을 가지지 못한 법관이 우리의 자유와 권리를 보장하는 보루에 남아 있을 수 없는 풍토가 정착되기를 바란다.

1995. 7. 27

참여민주사회시민연대(참여연대)

사법감시센터 소장 朴恩正(이화여대 법학과 교수)

여성특별위원회 위원장 李和淑(경원대 법학과 교수)

서울대 우조교 사건 항소심 결과를 강력히 규탄하며

지난 7월 25일 열린 우조교 성희롱 항소심 결과를 접한 우리 수원지역 여성단체는 재판부의 판결요지에 놀라지 않을 수 없었다. 이번 사건은 우리사회에 만연되어 있는 여성에 대한 성적 모욕의 현실과 그로 인해 침해되는 여성인권에 대해 사회적 인식을 발전시킬 수 있었던 매우 중요한 사건이었다고 할 수 있다. 그러나 재판부(재판장 박용상 부장판사)의 판결은 사회적 약자의 편에 서서 인권회복을 위한 정의로운 판결을 내리기 보다는 기득권 남성계층의 이익을 대변하고 성희롱 문제를 사소한 개인간의 문제로 희석하고 특히 성희롱 자체는 인정하면서도 그 행위가 심한 성적 굴욕감이나 혐오감을 주어 업무수행에 심각한 불이행을 가져올 정도가 아니라는 내용에 대해 우리 여성계는 분노하는 바이다.

이 사건은 최고의 지성이라는 대학의 교수와 조교 사이에 일어난 전형적인 권력을 이용한 직장내 성폭행의 한 형태로 용기있는 여성에 의해 사회문제화 되면서 많은 여성단체와 사회단체의 지지와 관심을 받아온 사건이었다. 그러나 재판부는 곳곳에서 여성에 대한 편견, 여성운동에 대한 반감, 남녀의 역할과 그 사회적 실태에 대해 왜곡된 신념들을 드러낸 반여성적이며 반역사적이며 반인간적 판결이라 아니할 수 없다. 특히 성희롱은 그 성적 성격이 노골적이고 성적 의도가 분명히 간취 되어야 한다는 판결로 기존의 성희롱의 개념을 극히 제한시켰으며 또한 피해자가 입은 손해의 입증책임을 피해자에게 떠 넘긴것은 최근의 각종 성폭력 판례와도 어긋난 것이며 외국의 사례에 비추어 역사의 수레바퀴를 거꾸로 돌린 판결임이 분명하다.

'여성의 눈으로 세상을 보자'는 슬로건으로 열리는 9월 북경여성대회에서도 직장내 여성의 성희롱 문제는 뜨거운 이슈로 등장할 예정인데 이렇듯 한국의 재판부가 상습적이고 지속적으로 이루어진 성희롱 사실을 인정하지 않고 한사회에서 흔히 있을 수 있는 일로 인정한 것은 세계적인 여성인권 회복의 흐름을 역행하는 것이다. 이번 재판의 결과로 한국정부는 북경여성대회에서도 한국여성의 인권을 탄압하는 국가로 지목받을 것이며 이사실을 재판부는 깨달아야 할 것이다.

이제 우리 수원지역 여성단체는 반여성적이며 반인권적인 재판부를 강력히 규탄하며 시민단체와 연대하여 항소심 판결에 대한 법률적 정당성 여부에 대한 평가를 지속적으로 해나가며 또한 성희롱을 규제할 수 있는 법, 제도마련과 성희롱 사건의 올바른 판결을 위해 끝까지 싸워 나갈 것이다.

1995. 7. 29

수원여성회, 수원여성의전화(부설 성폭력 상담소 준비위), 한국 가정법률상담소 수원지부
내일신문 여성문화센타, 전문직 여성클럽 수원지부, 지역 탁아소 연합회 수원지부
옹기종기 놀이방 교사일동, 올망졸망 놀이방 교사일동, 수원사랑 어머니회

성 명 서

-서울대 조교 성희롱 사건 항소심 선고에 대한 우리의 입장

지난 7월 26일 서울 고등법원에서 재판부는 우조교 부분 승소의 원심을 뒤엎고 패소 판결을 내렸다. 성희롱의 범위가 훨씬 축소된 채 '성적 괴롭힘'으로 둔갑하고 우조교의 경우 성적인 접촉은 수차례 인정되나 성적 괴롭힘에는 해당되지 않는다는 이유로 원심을 취소하고 항고를 기각하였다.

새롭게 정의된 성적 괴롭힘이라는 용어는 성희롱 요건을 강화하여 성립범위를 줄이기 위한 개념조작이다. 재판부가 제시한 성적 괴롭힘 개념에는 흔히 일어나는 '성희롱'은 '성적 괴롭힘'의 범주에서 제외시키는 몇 가지 덫을 쳐 놓았다.

성과 관련된 농담이나 신체 접촉은 어느 정도까지가 성희롱적 요소가 있는 것인지를 판단하는 일이 상대와 장소에 따라 다를 수 있기 때문에 어떤 행위를 성희롱이라고 명확히 규정하기 위해서는 상대와 장소를 고려하고 피해자가 어떻게 느꼈느냐가 가장 중요한 판단 기준이 되어야 한다. 이러한 여성주의적인 시각은 배제된채, 남성 위주의 사회적 통념이 그대로 반영된 결과이다. 그 결과로 성적 괴롭힘에 해당하는 실질적인 범위는 훨씬 축소된다. 이것은 여성의 강간 정도의 심각한 상황에 이르러야만 가해자를 처벌할 수 있다는 남성 편의주의적인 시각에 다름 아니다.

또한 교육상, 업무상의 목적만 분명하다면 어떠한 행위를 당해도 상관없다는 여성의 기본적 인권을 유린하는 판결이라고 생각한다.

서울대 공대위와 총학생회는 법원의 선고를 일반적 인식에도 뒤떨어진 시대착오적인 판결이라고 생각하며 절대로 이 결과에 승복할 수 없다.

이러한 판결을 얻기 위해 모든 수단과 방법을 가리지 않았던 신교수에 대해서도 커다란 실망과 분노를 금할 수 없다. 신교수의 성희롱 사실은 여러가지 증거를 통해서 명백하게 입증되고 있다. 우조교에게 진술서를 작성해 주었던 전임자의 경우 전임자의 진술을 되바꾸기 위해 신교수 측에서 갖은 회유와 협박을 가했던 사실은 이미 재판 과정에서도 쟁점이 되었었다. 또한 우조교에게 유리한 말을 했다는 이유만으로 자신의 제자를 실험실에서 내쫓고, 우리나라 어느 곳에서도 발붙일 수 없게 만들었다. 사랑하던 제자의 앞길을 단숨에 막아버린 이 사람이 과연 교수로서의 자질을 지니고 있는가 의심스러울 수밖에 없다.

법원에서 조차 신교수의 성적 접촉 사실을 인정할 수밖에 없는 이유는 무엇인가?

그것을 그럴듯한 말로 포장한다고 해서 진실이 뒤집혀지지 않는다. 신교수는 자신의 잘못을 스스로 인정하고 자진 사퇴해야 한다.

그동안 이 사건에 대해 학교와 교육부는 시종일관 침묵해 왔다. 대학 내에서 성희롱 문제는 이미 심각한 수위에 올라와 있다. 지성의 산실이라는 대학에서 언제까지 불미스러운 일이라고 회피할 것인가? 이 사건에 대한 무책임함을 사과하고 대책을 세워야 한다. 이 사건의 진상을 명확히 하고 신교수를 징계위원회에 회부할 것을 요구한다.

결국 법원은 성희롱을 단순한 친밀감의 표현으로 여기는 사회 일각의 시각을 받아들였고, 그 존재를 확인시켜 주었다. 우리는 고등법원의 판결에 승복할 수 없다. 법이 국민의 평등 노동권과 성적 자기결정권을 보호해 주지 않을 때 우리는 싸워 쟁취하는 수밖에 없다. 어차피 우리의 권리는 투쟁하지 않고 얻어지는 것은 없다. 벌써 싸움은 시작되었다. 우리의 권리를 지키기 위해 당당한 우리의 목소리를 낼 것이다.

우리는 다음 사항을 요구한다.

- **법원은 이 사건의 판결이 부당함을 인정하고 해당 판사를 해임하라**
- **신교수는 성희롱 사실을 인정하고 자진 사퇴하라.**
- **학교와 교육부는 진상을 명확히 밝히고 신교수를 징계 위원회에 회부하라**

서울대학교 총학생회

* 이 글은 7월26일 서울대 공동대책위원회와 법대학생회 명의로 서울대 대자보로 발표된 것입니다.

편견에 사로잡힌 가해자 편들기

지난 7월 25일 서울대 조교 성희롱 사건에 대한 항소심 선고가 있었다. 이날 선고에서 재판부는 원심 판결중 피고 신정휴의 패소부분을 취소하고 이 취소부분에 해당하는 원고의 청구를 기각하였다.

이날 판결은 성희롱 개념을 인정하고 3000만원 배상을 명령한 1심 판결에 비해 내용이 상당히 후퇴한 판결이어서 많은 비판할 점이 많다. 이제부터 이날 판결의 법리를 소개하고 비판하도록 하겠다.

성희롱이 아닌 "성적 괴롭힘"

이전의 성희롱이라는 용어가 오해를 불러 일으킬 소지가 있다고 하여 재판부는 "성적 괴롭힘"이라 고쳐부른다. 이러한 용어 변경은 단순한 어감의 차이에서 오는 오해를 바로잡기 위한 것은 아니다.

성희롱을 1심보다 요건을 강화한 새로운 개념으로 규정하기 위한 것이었다. 노골적 성적의도와 같은 요건을 곳곳에 덫으로 깔아놓아 우리가 이제껏 성희롱의 가장 전형적인 사례들조차 법의 사각지대에 놓이게 되었다. 성적 괴롭힘은 "나는 너를 성적으로 괴롭히겠다"는 '노골적 성적 의도'를 떠들고 다니며 성희롱을 하거나 아니면 강간까지 하지 않는한 성립하지 않는다. 게다가 '슬픔이나 분노와 같은 경미한 정신적 고통'밖에 증명하지 못한 경우에는 그나마 보호받지 못한다. 이점들을 차차 보도록 하겠다.

일단 재판부는 이른바 '성적 괴롭힘'의 요건으로 다음 네가지를 제시한다. 첫째 고용관계와 관련하여 행하였을 것, 둘째 성적 행위일 것, 세째 그 행위가 상대방이 원하지 않는 행위일 것, 네째 성적 괴롭힘은 고용조건이나 근로환경에 관하여 성을 이유로한 불이익 취급이 있을 것이다.

그러나 이 요건 가운데는 1심이 인정한 성희롱을 성적 괴롭힘으로 볼 수 없게 하는 매우 엄격한 요건이 숨어있다.

첫째 합리적 여성의 관점 거부

-일반 평균인의 입장은 남성중심 편견의 허울좋은 이름일 뿐입니다.

재판부는 성희롱 성립여부를 결정하는 판단기준을 논하면서 "남성위주의 편견이 일반화된 입장을 취한다면 여성의 체계적 경험은 무시되고 이러한 차별적 현상을 시정할 기회는 부인될 우려가 있다."고 하여 우리사회에 지배적 가치로 기능하고 있는 남성중심사고의 위험성에 대해 경고하고 있다. 아울러 "여성주의적 관점만을 표준으로 삼을 수는 없다"고 하면서 결국 "사회를 함께 살아가는 남녀의 관계를 공동적 화합적 관계로 이해하는 건전한 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장에서 이를 판단하는 것이 옳을 것이다"라고 하여 스스로 일반 평균인의 관점을 가지고 판단하겠다고 결정하였다.

그러면 법원이 채택한 이른바 일반 평균인의 입장의 실 내용은 무엇인가? 그 결론은 무엇인가? 성희롱을 성적 괴롭힘으로 바꾸어 부르면서 요건을 크게 강화한다. 우리 사회의 양심을 대표하는 대학생과 여성계 그리고 많은 시민단체의 활동을 근거 없는 경거망동이며 파렴치한 행동으로 단정해버렸다. 무엇보다 법원의 기본 관점은 다음 문장에서 뚜렷이 드러난다. "한 직장에서 근로자의 인격권에 대한 침해가 그 침해하는 자측에서 보아 업무수행을 위하여 필요한 것이거나 불가피한 것인 때에는 그 근로자는 그 직장을 떠나지 않으려면 또는 그가 그의 업무를 충실히 수행하려면 그 침해를 수인할 의무가 있는 경우도 있다" 이 문장에서 재판부가 강조하는 이익형량의 원칙과 평균인의 관점은 가해자의 관점으로 모습을 드러낸다. 일반 평균인=침해하는 자=성희롱 가해자=(대부분의 경우는)남성. 결국 신교수가 우조교는 참아견뎌야 한다고 하는 만큼 우 조교는 참아야 한다는 결론이 나온다. (오!!판사님, 신교수가 "건전한 품위와 예의를 가진 일반 평균인"이나 이까?) 재판부는 남성주의와 여성주의를 모두 극복한 평균인의 관점을 채택한다고 하지만 그 내용에 가서는 남성주의를 취하고 있다. '평균인의 관점'이라는 용어를 반복 사용함으로써 자신이 가진 성적인 편견을 스스로 그리고 국민에 대해서도 숨기면서 자기기만을 하고 있는 것이다.

성희롱의 '노골적 의도'?? =노골적인 가해자 편들기 아닙니까?

둘째 재판부는 성희롱 가해자의 "성적 괴롭힘은 그 성적인 성격이 노골적이고 성적인 의도가 분명히 간취될 수 있어야 한다"고 한다. 그런데 손해배상의 근거가 되는 민법 750조는 분명 "고의 또는 과실로 인한"이라고 규정하고 있다. 결국 가해자가 자신의 행동으로 인하여 피해자가 일정한 손해를 입을 것이라는 점을 알았거나 알 수 있었기만 하면 불법행위 책임을 인정해야 한다. 그런데 재판부는 법을 정면으로 위배하는 판결을 내리고 있다. "노골적인 성적인 의도"라는 요건은 "손해를 입힐 목적으로"라고 법이 개정되지 않는 한은 나올 수 없는 상식적으로도 말이 안되는 해석이다. 재판부의 법리를 확대하면 결국 운전수는 교통사고를 내더라도 "보행자를 다치게 할 (그냥 의도도 아니고)노골적인 의도"가 있을 때만 손해배상 책임을 진다는 논리도 가능하다.

판사님 "침해하는 자측에서 보아"참으라는 만큼 참으라니요?

세째 피해자의 성적 결정권과 가해자의 행동의 자유를 보장하고 남녀간의 정상적인 관계를 모두 함께 보호하기 위해 이익형량이 필요하고 근로자는 직장에서 사회통념에 어긋나지 않는 성적 접촉은 참아야 한다는 수인의무(참아야할 의무)론을 재판부는 제시한다. 수인의무의 범위를 재판부는 "침해하는 자측에서 보아" 필요한 만큼 참을 의무가 있다고 말하였다는 점을 앞서 보았다. 그러나 근로자의 수인 의무는 성적인 접촉이 그 직무의 수행을 위하여 반드시 필요한가라는 점을 객관적 기준으로 판단하여야 한다. 객관적으로 보아 직무수행을 위해 필요한 이상으로 벌어지는 성적 접촉은 언제나 위법하다고 보아야 하며 그 이상 ("침해하는 자측에서 보아.. 필요하거나 불가피한 것"까지)를 참고 인내해야 할 의무는 우리나라의 법, 일반 상식, 도덕감정 어느 것으로 보아도 인정할 수 없다. 이런 관점에서 볼 때 직업수행상 필요한 성적 접촉이란 거의 존재하지 않는다. 필요하다고 말하는 경우라도 대부분은 여성은 성적 만족의 대상으로 대할 때 나오는 상황이다. 예를 들어 회사 직원간의 친목과 단합을 위하여 술자리는 필요하지만 그 자리에서 여성 동료나 부하를 희롱하는 것은 결코 직업수행과 관계가 없다.

무엇보다 재판부가 성희롱은 폭력이라는 점을 망각하고 있다. 아무리 친근감의 표현이고 장난섞인 행동이라도 그 행동을 상대방이 원하지 않고 이로 인해 고통을 겪고 이것이 한번 두번 반복될 때에는 폭력이다. 처음에는 호의에서 시작하더라도 그 폭력에 대해 어느 누구도 굴복할 필요는 없다. 폭력으로부터 자유는 가장 기본적인 인간의 권리이다.

분노와 슬픔을 배상받을 수 없으면 더이상 얼마나 아파해야 한다는 말입니까?

세째, 재판부는 성희롱으로 인한 피해가 "단지 개인적으로 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 경험했다는 것만으로 충분치 않고, 그것을 넘는 중대한 정신적 고통을 받았다는 점에 관하여 주장입증하여야 한다."라고 한다. 그러나 우리 법은 위와 같이 정신적 고통을 분류하지 않는다. 위자료는 "고통,충격,절망'등 피해자가 받은 모든 정신적 고통에 대해 배상함이 원칙이지(전보배상의 원칙) 고통의 종류에 따라 배상여부를 결정하지 않는다. 굳이 재판부처럼 나누면 두가지는 통상손해와 특별손해 정도로 볼 수 있다. 일정한 행위로 인해 일반적으로 받는다고 할 수 있는 보통의 손해인 통상손해는 인과관계와 손해의 존재를 증명함으로써 가해자의 고의 과실과 관계없이 손쉽게 당연히 받을 수 있는 반면에, 피해자 개인적인 사정으로 인한 특별손해는 피해자가 알았거나 알 수 있었

을 때 한하여 배상을 받을 수 있다(민법 393조 2항). 그렇다면 성희롱을 당했을 때 통상적인 손해는 무엇인가? 미국 여성법률구조기금은 심리적 후유증으로 분노, 공포, 우울증, 걱정, 불안, 자존심의 손상, 모욕감, 당혹감, 수치심 및 소외감, 무력감, 불안감정을 육체적 후유증으로 두통, 식욕상실, 위장관계 병변, 불면증, 체중감소, 우는 버릇 등을 들고 있다. 우리나라 경우 여성민우회의 조사로도 대인 혐오증, 불신 기피증 (40.6%), 불안 (18.1%), 일과 삶에 대한 무력감 (18,1%), 우울증(11.6%)이 나타나고 있다. 그렇다면 분노 등은 결코 '개인적'인 손해가 아니라 통상손해이며 당연히 배상받아야 하는 정신적 고통이다. 2심판결에 따를때 성희롱을 당해 앓아 눕거나 정신 병원에 입원할 정도가 되어야 배상을 해 줄 수 있다는 말이다. 또 실제 순간순간 느끼는 고통을 경미하더라도 직장이라는 특수성을 생각하면 그 고통은 결코 경미하지 않다. 한번 두번 당한 뒤로 직장에 나가려고 집을 나설때마다 제발 오늘은 그 사람이 그짓을 않하기를 기도하고 떨어야 하는 고통을 생각해보라. 결국 여성은 그 직장을 떠나거나 그 사람이 떠날때까지 그 고통을 한달 두달 그리고 몇년을 겪으며 하루하루를 살아야 하는데 어떻게 경미한 고통인가?

결론은 노골적인 신교수 편들기

평균인의 관점이라는 가면을 덮어쓴 남성중심 편견으로 시작한 신교수 편들기는 결론에 가서 다음과 같이 말하고 있다. "원고가 성적 괴롭힘으로서 주장하는 피고의 언동 가운데 앞서 당원이 인정하는 사실은 위에서 설시한 바와 같이 대부분 업무수행상 우연히 또는 의도적으로 빚어진 수차례의 가벼운 신체접촉행위이거나, 다소 짓궂지만 노골적으로 성적인 것은 아닌 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동에 불과하였고, 설사 피고에게 성적 접근의 의도가 있었다하더라도 그 행위의 악성은 경미한 것이어서 그것이 원고의 근무환경을 변경하여 성적인 모멸감을 가져오고 굴욕적인 근무환경을 조성한 것이라고 볼 수 없다." 아무 생각없이 던진 돌멩이 하나에 개구리는 생명을 걸어야 한다는 많은 양식있는 목소리는 어디로 흘려버리고 신교수의 부도덕한 행동을 다소 짓궂은 장난으로 두둔하고 있는 것이다.

악어의 눈물인가? 강자의 너그러움인가?

그러나 재판부는 이 사건이 가지는 파장을 알기는 알았는지 "이 사건에서 비록 원고의 청구는 인용되지 못하였지만, 이 사건은 우리 사회에 성적 괴롭힘에 관한 경각심을 불러일으키는 계기가 되었고..."로 시작하는 "이 사건의 의미"를 무려 한 장에 걸쳐 싣고 있다. 법과 논리를 중시하는 판결문에서는 극히 이례적인 일이다. 두 얼굴을 가진 이른바 평균인의 관점으로 철저히 짓밟은 뒤 '너의 용기는 가상하였다'라고 어깨를 두드리고 있는 것이다. 악어의 눈물인가? 아니면 강자의 너그러움인가?

법원은 여성노동자의 아픔에 동참하여야 한다.

고등법원의 판결을 몇가지 지적였지만 재판부가 부족한 것은 결코 법논리가 아니다. 비판은 하였지만 판결문에는 많은 고민과 연구의 흔적이 남아있다. 그러나 고통당하는 이들을 걱정하고 그들의 아픔을 진심으로 이해하려는 자세는 찾아 볼 수 없었다. 아침마다 오늘은 제발 그 사람이 나타나지 않았으면 좋겠다고 기도하며 집을 나서는 여성들의 아픔을 조금이라도 이해하려 하였다면 재판부는 '경미한 고통'이니 '다소 짓궂은'행동이라는 표현을 감히 떠올리지 못하였을 것이다.

한겨레 1995. 7. 27

'악의 없는' 성희롱이 더 문제

이성한테 늘씬하다는 말만 들어도 희롱을 받았다고 생각할 수 있는가 하면, 억지로 손목을 잡혀도 모욕을 느끼지 않는 경우도 있다. 성과 관련된 농담이나 신체 접촉은 어느 정도까지가 성희롱적 요소가 있는 것인지를 판단하는 일이 상대와 장소에 따라 다를 수 있기 때문에 어떤 행위를 그 자체만으로 성희롱이라 명확히 규정하기는 어렵다. 따라서 성희롱 행위는 상대와 장소를 고려하고 피해자가 어떻게 느꼈느냐가 가장 중요한 판단기준이 되어야 할 것이다.

서울고법은 '서울대 우조교 사건'의 항소심에서 1심의 판결을 깨고 성희롱을 해도 그것이 가볍거나 성희롱을 통해 구체적인 손해를 발생시키지 않았으면 처벌할 수가 없다고 판결했다. 이로써 실험실에서 20대의 조교와 둘만 있을 때 '여러차례 성희롱을 했던' 서울대의 50대 교수는 법적으로는 무죄가 되었다. 교수가 조교를 상대로 상습적으로 해온 성희롱은 인정되나 무의식적이거나 경미한 실수였기 때문에 그것은 법적으로 성희롱으로 인정할 수 없다는 것이다.

직장내 성희롱이 일찍이 문제가 되어온 외국에서 이에 대해 엄격한 기준을 정하고 제재를 가하고 있는 것은 직장상사나 윗사람이 계속적으로 성적인 모욕감을 주는 행위를 했을 때, 응하지 않으면 고용상의 불이익을 준다는 명백한 암시나 표시가 없다 하더라도 피해자 처지에서는 직위를 이용한 압박이라고 생각하는 것이 당연하다는 전제에서이다. 성희롱은 전적으로 힘과 권력을 가진 쪽에서 그렇지 못한 쪽에 행해지는 것이기 때문이다.

이번 판결은 선진국의 판례를 무시한 것이고 남성들의 성적 부도덕성을 '실수'로 보려는, 그리고 '실수'에 대해 관대한 우리 사회의 통념을 반영한 가장 '한국적인' 판결이라 할 수 있다. 이 판결에 대해선 우선 '경미하고 악의없고 인격적 모멸감을 느낄 수 없다'는 자의적 판단을 재판부가 과연 할 수 있는 것인가 하는 의문이 제기될 여지가 있다. 그러나 더욱 문제가 되는 것은 이 판결이 앞으로 우리나라 여성들에게 웬만한 희롱쯤은 그것이 성희롱이라고 인정되더라도 참을 것을 강요하는 판례가 된다는 데 있다. 가해자가 악의가 없었다고 주장한다면 여성들은 성희롱에 대해 이의를 제기해도 소용 없다는 뜻이 되기 때문이다. 성희롱은 그것이 악의보다는 장난처럼 이루어지며, 따라서 죄의식 없이 저질러진다는데 더욱 큰 문제가 있다는 것을 의도적으로 도외시했거나, 피해자의 입장을 고려하지 않은 판결이라 할 수 있다.

중앙일보 1995. 7. 27

性的 접촉은 친밀감 표시?

取材日記

文 敬 順 <생활여성부기자>

「뽀뽀 사랑」 이라는 말이 있지만 뽀뽀는 사랑의 표현일 뿐 아니라 친밀감을 나타내는 수단이기도 하다. 그러나 뽀뽀를 비롯한 신체접촉이 성희롱 혐의로 문제되는 경우가 있어 그 한계가 문제되고 있다.

지난 달 서울 시내 한 대학 교수 A씨는 여학생 B씨를 연구실로 불러 "요즘 어떤 사람을 좋아하느냐"고 물어 B씨가 "선생님 같은 분이 좋다"고 대답하자 "그러면 뽀뽀를 해도 되겠구나"라고 말한 뒤 B씨의 뺨에 뽀뽀를 했다. 이 때 B씨는 "기분이 나쁘다"고 했으나 A씨는 "뽀뽀는 친밀감의 표시"라고 말했다. 이 때 B씨는 A씨의 뺨을 때렸고 A씨는 B씨를 때렸다. 이 때 B씨는 A씨를 성희롱 혐의로 고소했다.

A씨는 "B씨가 나를 때린 것은 폭행이지만 뽀뽀는 폭행이 아니라 친밀감의 표시"라고 주장했다. 이 사건은 결국 A씨가 B씨에게 사과하고 B씨가 A씨를 용서하는 것으로 합의되었다.

이 사건은 성희롱 혐의 여부를 떠나 뽀뽀 등 신체접촉이 어디까지 허용되는지 그 한계를 보여주는 사례로 볼 수 있다. 이 사건 이후 A씨는 "뽀뽀는 친밀감의 표시"라는 말을 자주 하고 다녔다고 한다. 그러나 A씨의 말에 동의하는 사람은 거의 없다. 뽀뽀는 친밀감의 표시일 수도 있지만 그것이 상대방에게 불쾌감을 주는 것이라면 그 것은 성희롱이 될 수도 있다는 것이 대부분의 의견이다.

「뽀뽀 사랑」 이라는 말이 있지만 뽀뽀는 사랑의 표현일 뿐 아니라 친밀감을 나타내는 수단이기도 하다. 그러나 뽀뽀를 비롯한 신체접촉이 성희롱 혐의로 문제되는 경우가 있어 그 한계가 문제되고 있다.

지난 달 서울 시내 한 대학 교수 A씨는 여학생 B씨를 연구실로 불러 "요즘 어떤 사람을 좋아하느냐"고 물어 B씨가 "선생님 같은 분이 좋다"고 대답하자 "그러면 뽀뽀를 해도 되겠구나"라고 말한 뒤 B씨의 뺨에 뽀뽀를 했다. 이 때 B씨는 "기분이 나쁘다"고 했으나 A씨는 "뽀뽀는 친밀감의 표시"라고 말했다. 이 때 B씨는 A씨의 뺨을 때렸고 A씨는 B씨를 때렸다. 이 때 B씨는 A씨를 성희롱 혐의로 고소했다.

A씨는 "B씨가 나를 때린 것은 폭행이지만 뽀뽀는 폭행이 아니라 친밀감의 표시"라고 주장했다. 이 사건은 결국 A씨가 B씨에게 사과하고 B씨가 A씨를 용서하는 것으로 합의되었다.

이 사건은 성희롱 혐의 여부를 떠나 뽀뽀 등 신체접촉이 어디까지 허용되는지 그 한계를 보여주는 사례로 볼 수 있다. 이 사건 이후 A씨는 "뽀뽀는 친밀감의 표시"라는 말을 자주 하고 다녔다고 한다. 그러나 A씨의 말에 동의하는 사람은 거의 없다. 뽀뽀는 친밀감의 표시일 수도 있지만 그것이 상대방에게 불쾌감을 주는 것이라면 그 것은 성희롱이 될 수도 있다는 것이 대부분의 의견이다.

문화일보 1995. 7. 26

성희롱 가려낸다

인권위·문부 수년 이내 매뉴얼

법원앞 여성분노

서울대 입학부시킨 공동대책위 소속 회원 300여명은 26일 오전 서울 서초동 법원청사 정문앞에서 부정입학 조교 피소에 항의, 시위를 벌였다. <송봉주기자>

<자기를 희롱한 조교 고소>

(11)

고용차별로서의 성희롱에 대한 법제도의 측면

변호사 이 종 걸

제1 직장내 성희롱의 개념

~~성희롱자와 피해자 사이에 있는~~ 피해자 : 여성뿐만 아니라 남성도 있다.

1. 직장내 성희롱이라 함은 직장내에서의 상대방의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 상대방이 몹시 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게 하는 행위를 말한다.

   피해자(주로 여성)에 대한 헌법상 보장된 성에 대한 자기결정권을 위법하게 침해하는 가벌적인 행위인 동시에 인격권을 침해함으로써 정신상 손해를 일으키는 행위이고, 직장에서 피해 근로자(주로 여성근로자)에대한 고용상의 성차별의 문제이기도 하다.

2. 직장내 성희롱의 개념범주를 정하는 기준

   미국에서 수년간 판례를 정리하여 성안된 1980 '성에 의한 차별에 관한 가이드라인'에는 직장내 성희롱을 불쾌한 성적접근 ,성적 접근에 응하기를 요구하는 행위 및 기타의 성적인 성격을 가지는 언동등에 의한 거절 복종이 묵시적으로라도 근로조건의 형성,변경하는 이유로 이용될 경우 그리고 그것이 불쾌한 직장환경을 조성시킬 목적으로 이용되는 경우라고 명시하였다.

3. 연혁

   우리나라에서는 이번에 최초로 법정에서 거론되었고 아직 법원에서의 판단은 없

다.

1964 미국의회를 통과한 공민권법 제7편에 사용자는 직무수행과 무관한 개인적인 특성중 하나인 성에 의하여 차별을 하여서는 아니된다 취지에서 "고용시 수당 계약 조건 특별이익부여, 고용기회 고용기회를 박탈하거나 박탈할 가능성이 있는 행위 기타 근로자에게 불리한 영향을 미칠수 있는 행위" 전반에 관하여 성에 의하여 차별할 수 없다는 포괄적인 고용평등법을 규정하였다.

그러나 위 법이 제정된 이후에도 성희롱을 '허용될 수 있는 개인적인 충동'(satistying a personal urge)으로 하여 남성에 대한 여성의 관심은 자연적인 현상으로 인사결정에 영향을 미치는 것을 허용할 수 있다라고 하여 성차별의 유형으로 보지 않았다.

그러다가 1976 유명한 William v.Saxbe 케이스에서 윌리암이 상사의 빈번한 성희롱 요구에 거절한 후 해고된 사실을 위 법 제7편에 해당한다고 하는 판결을 하였다.

일본에서는 성희롱 거절을 이유로 해고된 자가 제기한 어떤 편집직원이 1989 후쿠오카 지방재판소에서 손해배상청구소송을, 경리보조업무 사원이 1990 나라지방재판소에서 해고무효소송이 승소하였다.

4.개념판단 및 입증의 문제

가. 이성간의 모든 사회적 상호작용이 금지되며 여성의 복장에 대한 정중한 찬사나 질문도 모두 성희롱에 해당하는 것이냐 물론 그렇지는 않으나 여기에 사회적으로 용인되는 이성간의 교섭과 가벌적인 성희롱의 명백한 차별에 혼돈을 자아내는 핵심이 있다. 판단의 기준은 제3자로서의 객관적 판단이어야 하기 때문이다.민 형사 재판에서 배심원제도를 택하고 있는 미국에서는 성희롱 판단에 있어 제3자를 이성적

인간(reasonable person)에서 이성적인 여성 (reasonable women,1991 판례등에서)으로 바꾸는데 많은 세월이 걸렸다.

아무든 분별력있는 여성이 보기에 즐겁고 우호적이고 약간은 새롱되는 상호간에 주고 받은 농담과 당시의 분위기에 맞는 키스등 행동은 성희롱에 해당되지 않는다. 또한 직장내 구속관계로 매개되지 않는 자유로운 상태에서의 상시 성적관계가 있는 자의 상호간의 농담과 행위는 대부분 성희롱에 포함되지 않는다. 성희롱으로서 필요최소한의 요건은 불쾌함과 성적자극을 동반하여야 하는 것이다.

나. 위와같은 개념에 속하는 행위로서 판단이 가능한 역사적인 사실이 있었다고 하더라도 이를 제기하는 사람이 사실을 입증하여야 하는 어려움이 가로 놓여 있다.순간적으로 이루어진 행위로 목격자가 없는 경우에 사실판단의 자료는 주로 피해자의 진술외에 없을 때 과연 만족적으로 입증되었다고 할 수 있는가. 여기에 성희롱에 대한 일반적인 처벌규정이 있슴에도 불구하고 미국등지에서도 강제추행 행위와 달리 일반적인 면식관계가 없는 자간의 관계나 특정한 계기에 의하여 만남이 지속되고 있던 당사자간에 성희롱이 논의되지 않는 이유가 있다. 그래서 서구에서도 성희롱의 거절 용인이 해고 채용등 근로에 조건이 되는등 객관적인 영향관계가 있고 행동이 지속적 반복적이어서 입증이 용이한 직장내 성희롱이 주로 문제되고 있다.

제2 각 법적 분야별 대응 태양

1.형사법적 대응

죄형법정주의 원칙상 형사법에 명시적인 처벌근거가 존재하여야 한다. 우리나라에는 이를 처벌하는 규정이 없고 다만 남녀고용평등법에 위반하였을 때 벌금형으로

처벌하도록 되어 있고 이는 일본도 마찬가지이다. 미국에는 각 주마다 경찰법에 명시적인 규정을 가지고 있는 경우가 있다.

국회에 상정되어 있는 성폭력규제에 관한 특별법에는 각 안이 모두 성희롱 행위를 목적범(자기 또는 타인의 성적 욕망을 자극할 목적) 으로 하여 규정하고 있고 대체적으로 1년에서 2년이하의 법정형을 가하고 있다.

그러나 실제적으로 성폭력에 대하여 관대한 우리사회가 용인하는 사회적 법적허용한계는 무척이나 넓어서 이를 적용하여 수사하여야 하는 수사기관이 얼마나 적극적인 활동을 해 줄지에 대하여는 의문이다.더구나 수사기관에 대하여 광범위한 불신상태가 만연되어 있고 수사기관 자체도 이를 인식하고 있는 상황에서 사회적인 규범인식을 바탕으로 공세를 가하는 가해자쪽의 비난을 감수하면서 위 조항을 활용하는 것에 대하여 극히 소극적일 것이므로 국민,피해여성들의 조직적인 준비가 필요하다.여기에는 고소를 하는 당사자도 미리 수사기관이 증거부족을 이유로 법 적용을 거부할 가능성에 대비하여 증거를 수집하여 고소하는 방식도 취해 봄직 하다.

2. 민사법으로서 불법행위법적 대응

성희롱행위는 성적 자기결정의 자유를 포함한 인격권을 침해할 뿐만아니라 노동의 권리를 침해하며 넓게는 생존권을 위협하는 것이 된다 구체적으로 보면, 본건과 같은 성희롱행위는 인간의 존엄과 행복 추구권 (헌법 제 10 조), 법 앞의 평등(같은 법 제 11 조 제 1 항)을 침해하는 행위로서 민법상의 불법행위가 된다. 따라서 그에 따른 손해배상을 청구할 수 있으나 이 역시 불법행위의 원인사실을 피해자가 입증하여야 하는 어려움은 앞서 말한 형사법적 대응에서와 마찬가지이다.

3. 노동법적 대응

남녀고용평등법 제6조 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다.고 하고 사업주가 이를 위반시에 제 23조제2항에서 250만원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다.

서구 일본에서 모두 직장내 성희롱의 피해구제 수단으로 이루어 지고 있는 주요 분야는 바로 본 고용법적 대응이다. 이는 근로의 권리(제 32 조 제 1 항) 등을 정한 헌법과 근로기준법 및 남녀고용평등법에 위반된다고 할 것이다.

가. 희롱행위의 개념의 확대

사용자가 책임을 져야한다고 인정되는 형태를 보면

첫째, 평상시 직장에서 근무중 상사의 성적 희롱행위로 말미암아 피해여성이 업무를 수행하는 과정에서 방해를 받거나 위협적이고 불쾌한, 그리고 수치스럽고도 혐오스러운 근무환경이 조성되는 결과를 빚게됐다는 것 그리고 상사의 성적요구에 따르지 않았다고 하여 해고되거나 임면에 결정적인 영향을 미치는 보복행위를 받게 되는 일련의 행위를 보복형 대가형 희롱행위라고 한다.

그러나 미국에서는 1986 Meritor Savings Bank v. Vinson 사건을 계기로 상사의 대가행위 내지 보복행위가 없이 단지 성적희롱으로 피해자가 업무하는데 적대적인 환경만 조성된 것으로 인정되면 바로 성에 관한 고용차별을 인정하는 환경형 희롱행위가 정착되었다.

위와같은 희롱행위에 해당하면 그에 대한 피해구제를 청구한 피해자의 선처분의 정지 제거 또는 복직등이 가능하고 이에 병행하여 위자료와 미국 특유의 징벌적 손해까지 인정하게 되었다.

나. 입증책임의 완화 전환

앞서 밝힌 바와 같이 고전적인 형사법적 민사법적인 대응에서 가장 큰 걸림돌은 피해자 자신의 입증을 해야한다는 것이다. 이에 반하여 노동법적인 분야에서는 입증책임이 전환되거나 완화되어 사용자가 그 책임의 대부분 또는 상당부분을 진다.

우리 남녀고용평등법에서도 입증책임의 전환을 명문화하고 있다.

다. 확보해야 하는 문제들

직장내 여성근로자들은 단체협약이나 취업규칙등에 참여하여 성희롱을 금지하는 지침을 공표함으로써 사용자로 하여금 직장내에서 내부적으로 해결하는 과정을 만들도록 의무화하는 것 그리고 성희롱이 발생하였을 때 내부적으로 조사할 권한을 가진 부서를 만들도록 하는 것이 효과적이다.

제3 기타문제

법적으로 또한가지 주의해야 할 문제에는 가해자의 역공으로서 명예훼손죄에 대한 대비가 필요하다. 성희롱을 폭로한 피해자는 가해자로부터 자신의 명예를 침해받았다는 취지의 명예훼손죄로 고소될 가능성이 항상 있다. 성희롱행위가 나중에 진실로 밝혀 졌던 아니던 간에 관계없다.

따라서 성희롱을 조사하는 자는 이를 최소화하기 위하여 주의를 하여야 한다. 조사과정에서 밝혀 진 내용이라도 이를 당연히 알아야 하는 몇사람에게 국한 시켜야 한다는 점을 잊어서는 안되는 중요한 점이다.

「성희롱」 사건에 대한 항소심 판결의 문제점

변호사 박 성 호

인간존중이 제대로 이루어지지 않는 사회에서는 인간에 대한 갖가지 차별대우가 생겨난다. 인종간에 일어나는 인종차별을 비롯하여 勞資간의 계급차별, 남녀간의 성차별, 그리고 지역간의 지역차별이 그것이다. 이와 같이 정당한 이유없이 인간을 차등적으로 대우하는 경우 흔히 제기되는 문제점이 바로 「공정성」에 관한 것이다. 전쟁, 혁명에서 「法廷투쟁」에 이르기까지 지난 세기와 현재에 걸쳐 일어난 인류의 온갖 투쟁사는 바로 그 공정성 확보를 위한 모색의 과정을 보여주고 있다.

그러한 점에서 볼 대 지난 7월 25일 선고된 서울고등법원의 우조교 성희롱 사건에 대한 항소심 판결은, 성차별 문제에 대한 우리 사회의 「법적」 공정성의 확보 수준을 단적으로 드러내 보이고 있다.

「성희롱」은 새로운 유형의 불법행위이나?

「항소심 판결」(이하 판결로 줄임)은 성희롱 대신 '성적 괴롭힘'이라는 용어를 시종일관 사용하면서 이러한 행위유형은 과거에는 인정되지 않았던 새로운 유형의 불법행위이므로 이를 인정함에는 신중한 검토가 요구된다고 말한다. 판결대로라면 성희롱 일반이 종전에는 적법행위였으나 최근에 불법행위의 범주에 포섭되기 시작했다는 것이다. 과연 그런가? 불법행위 일반에 대한 이데올로기적 측면에서의 검토가 필요한 대목이다.

계급, 인종, 성의 차이는 불법행위에 대한 법적 구제를 위하여 권리주장을 하는 경우, 그 범위나 방식에 있어서 여러가지 차이를 가져올 수 있다. 성차별의 경우 이를 당연시하는 사회환경은 「권리의식」의 차이를 초래하게 되는 것이다. 그 단적인 예가 부인들이 그 남편의 폭력에 대하여 근래에 비로소 법적으로 대항하기 시작했다는 점이다. 남편의 폭력이 종전부터 불법행위였다는 점에는 변함이 없는 것이다. 여성의 인격권을 침해하는 「성희롱」의 경우에도 같다고 할 수 있다. 종전부터 인격권 침해에 기한 불법행위에 해당되는 것이 ~~있으며~~ 없으나 최근 들어 여성들의 권리의식의 고양으로 인해 법적 쟁송화되었을 뿐이라고 보아야 하는 것이다.

「성희롱」에 대한 법적 정의의 문제

형법상의 모욕죄. 명예훼손으로 본겠다는 제도논적 관점

판결은 성희롱을 객관화 명확화 하여야 한다는 전제 아래 몇 가지 개념적 요소를 제시하고 있다 ①고용관계와 관련된 행위이어야 한다. ②성적 성격이 노골적이고 성적 의도가 분명히 간취되어야 한다. 그 행위의 태양은 중대하고 철저한 것이어야 하는데, 가령 피해자의 의사에 반하여 집요하게 반복적으로 이루어지는 성적언동이 그러한 것이다. ③행위의 상대방이 원하지 않는 행위이며, 설령 동의가 있었다 해도 모두 상대방이 원한 행위라고 단정할 수 없다. 또한 성적 수치심 때문에 적극적으로 반발하지 못하는 경우가 많다. ④성적 행위에 대한 수용 여부에 따라 피해자의 고용관계에 이익이나 불이익이 주어지는 경우('대상형')이거나 성적행위 자체가 피해자의 근로조건을 변경하고 굴욕적인 근로환경을 조성하는 경우('환경형')이라고 한다.

지배적 관계. 지속적인

(1)고용관계는 일방의 타방에 대한 지배적 역학관계를 나타내는 한가지 예에 불과한 것이다. 상사와 부하직원간은 물론이고 교사와 학생, 임대인과 임차인의 관계와 같이 어느 정도 계속되는 관계이며 일방이 타방에 대하여 지배적인 힘을 발휘하는 경우까지 포함된다고 보아야 한다.

(2)성적 성격이 노골적이고 성적 의도가 분명히 간취되는 경우, 행위 태양이 중대하고 철저한 경우인 성적 언동에만 국한한다면, 고도로 계산된 음험한 성희롱은 규제의 대상에서 벗어나게 된다. 결국 판결은 형법상의 명예훼손이나 모욕죄 또는 협박죄에 상당하는 행위만을 성희롱으로 보겠다는 극히 제한적인 해석을 하고 있는 것으로 보인다.

이는 또한 비교법적으로 볼 때 1986년 미국 연방대법원의 지도적 판례(Miritor Savings v. Vinson) 이래의 원칙인 이른바 환경형적 성희롱의 경우 "피용자에게 직접의 성적요구나 경제적 손실이 없어도 무방하다"는 점을 무시한 것으로서, 사실상 처음부터 「환경적 성희롱」의 가능성이 배제될 우려도 없지 않다.

(3)판결은 소결론 부분에서 원하지 않는 성적 접근에 명백한 거부표시를 해야한다고 요구하고 있다. 이는 '원하지 않는다'(unwelcomed)는 점을 어느 정도 입증해야 하는가의 문제이다. 미국 판례는 명시적인 경우는 물론이고 암묵적 거부도 이에 포함된다고 한다. 가령 "피고용자는 상급자가 성적인 접근을 할 때마다 화제를 바꾸거나 방을 떠난 경우"(Chamberlin v. 101 Reality)가 이에 해당된다. 따라서 성희롱을 하는 상대방에 대하여 '화제를 바꾸려고 노력한다'든가 '갑자기 침묵한다'또는 '당황한 표정을 지으며 자리를 뜬다'는 행위유형이 모두 거절의 암묵적 표시인 것이다.

(4)판결은 「환경적 성희롱」은 근로조건을 변경하고 굴욕적인 근로환경을 조성하는 경우로서 구체적으로 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 품게 하여 그의 업무수행이나 근로환경에 부당하고 심각한 불이익을 가져오는 경우를 말한다고 함으로써 그 범위를 대폭 제한하고 있다.

앞서 본 것처럼 본래 환경적 성희롱은 직접의 성적요구나 경제적 손실이 없어도 무방한 경우로서, 이로 인해 작업성적을 저하시키거나 심리적으로 견딜 수 없는 노동환경이 만들어지는 것을 말한다. 즉 근무자에게 性的으로 짜증이나 불쾌감을 주고 불편하게 만드는 경우이다.(어색하고 서먹서먹하며 안절부절못하게 하는 작업환경).

또한 「대상형 성희롱」은 성적 행위의 거절로 인하여 해고나 승진거절 등 고용상의 차별적 처우를 가져오는 경우라고 하고 있는데, 거부자에 대한 보복의 유형에는 그밖에도 불채용, 직종폐지, 배치전환(원하지 않는 부서로의 이동), 강등, 감독강화, 부담가중(근무시간 연장 등의 조건추가), 훈련부족, 동료의 협력거부 등도 포함되는 것이다.

「위법성」의 판단은 일반 평균인의 입장에서 한다?

이 사건 성희롱의 위법성 여부는 피해자학의 입장에서 「합리적 여성」의 생각을 판단기준으로 하여야 한다는 원고의 주장에 대하여, 판결은 "남녀간의 관계를 투쟁적 대립적 관계로 평가하는 여성주의적 관점만을 표준으로 삼을 수는 없다"고 하면서, "남녀의 관계를 공동적 화합적 관계로 이해하는, 건전한 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장에서 이를 판단하는 것이 옳다"고 말한다.

판결은 [합리적 여성의 시각=여성주의=남녀간 관계의 투쟁적 대립적 평가]라고 보아, 결국 합리적 여성의 시각과 일반 평균인의 시각을 대립하는 것으로 파악하고 있다. 판결 서두에서 성희롱은 여성주

의적 관점이 아닌 사회의 여성문제라는 측면에서 인식해야 한다고 주장하고 있는 점과 관련지어 볼 때, 재판부가 '여성주의' 관점 자체에 대해 깊은 오해와 편견을 갖고 있는 아닌가 생각된다.

근대법은 자본주의하에서의 지배적인 정치철학인 자유주의적 법이론(Liberal Legalism)을 기반으로 하고 있다. 근대법상의 인간관은 합리적 인간인데, 이러한 인간관은 본래 중산층 이상의 남성을 기초로 하는 것이기 때문에, 판결에서 말하는 「일반 평균인」이란 것도 결국은 이러한 인간관에 무게 중심을 두고 있는 것으로 보인다. 결국 판결이 '일반 평균인'이란 도구개념을 통하여 관철하고자 한 것은 다름 아닌 남성중심주의적 시각의 재확인이라고 할 수 있겠다.

참고로 미국의 경우에는 「합리적 인간」이란 기준은 피해자의 입장을 고려한 것이어야 한다(미 고용기회평등위원회 성희롱 정책 지침서)거나, 「합리적 여성」이란 기준을 채택하고 있다.(Ellison v. Brady; Corilo v. Ward 등)

손해발생의 입증책임 문제

판결은 대상형 성희롱의 경우 해고되었거나 사직하지 않을 수 없었음을 주장입증하면 되고, 환경형의 경우에는 실제로 피해자가 업무능력을 저해당하였거나 정신적 안정에 중대한 영향을 미쳤다는 점을 주장입증해야 한다고 한다.

우선 대상형의 경우에는 그밖에 배치전환, 강등, 감독강화, 부담가중, 훈련부족, 동료의 협력거부 등을 주장입증해도 되는데, 판결은 이에 대한 언급을 하고 있지 않다. 판결이 인정한 사실관계에 의하더라도, 신교수가 거점 의사표시 이후 감독강화, 부담가중, 동료(조교 내지 대학원생 등)의 협력거부 유도 등을 한 사실이 인정될 수 있다고 본다.

환경형의 경우에는 피해자가 업무능력을 저해당하였거나 정신적 안정에 중대한 영향을 미쳤다는 점을 주장입증해야 한다고 하는데, 이는 미국 판례상 1964년의 [시민의 권리에 관한 법], 제7편(Title VII of the Civil Right Act of 1964)의 [고용상의 위법한 성차별]을 구성하는가 아닌가의 판단문제, 즉 [위법성판단의 기준]과 관련하여 도출된 내용이다. 따라서 피해자의 업무능력을 저해했거나 정신적 안정(psychological well-being)에 중대한(severe) 영향을 미쳤는가 하는 점은 법원이 당해 사건의 여러 사정을 종합하여 판단 내지 평가해야 하는 문제인 것이다. 그러므로 피해자로서는 침해된 이익(인격권)의 측면과 침해행위의 구체적 태양을 주장입증하면 족한 것이지 판결이 제시하는 바로 그 내용을 주장입증할 필요는 없다고 생각된다. 뿐만 아니라 피침해이익과 침해행위의 태양을 주장입증하면 손해발생이 「일응 추정」된다고 보아 손해발생에 대한 피해자의 입증책임을 감경해주어야 할 것이다.

증거판단의 문제점

판결은 직장 내에서 상사의 위치에 있는 가해자의 역학관계상의 우월적 지위를 전혀 고려하지 않고 증거판단을 하고 있다. 이 점을 고려해야 하는 이유는, 교수라는 직책이 학문의 세계에서 갖고 있는 '논문지도'와 '논문심사'의 권한은 일반 사회에서의 권력에 버금가는 것이기 때문이다. 대학이 학위 수여의 전매특권을 계속해서 보유하고 있는 한 대학원생이나 학부생에게 미치는 영향력은 지속되리라 본다. 따라서 관련 증인 등이 증언하거나 진술서를 작성함에 있어서 이러한 가해자의 우월적 지위가 자연스럽게 행사되어 증언이나 진술서 내용이 완곡하게 포장되거나 진실이 은폐될 우려가 없지 않은

것이다.

제 1심 판결이 피해자측 증인인 柳모씨의 증언에 대해서, 우리나라 현실에서 스승을 배신하는 제자가 발붙일 곳은 아무 학교도 없으리라는 점에서 볼 때 그럼에도 지도교수에게 불리한 증언을 하는 것은 상당한 신뢰가 간다고 판단한 이유로 위와 같은 역학관계를 경험칙을 염두에 두었기 때문인 것이다. 그러나 판결은 이러한 점을 거의 대부분 거꾸로 뒤집어서 가해자측의 증거들에 증명력의 우위성을 인정하고 있다. 이 점에서 사실관계가 왜곡되거나 완화 혹은 은폐될 가능성이 많을 수밖에 없는 것이다.

또한 판결은 원고가 제출한 7개의 녹취록에 대해서, 이 증거들은 그 녹음에 대화참여자의 동의가 있음을 인정할 자료가 없고 녹취의 과정에도 발언자의 관여가 배제된 일방적인 것이어서 증거능력을 인정할 수 없다고 하고 있다. 우리 민사소송법상 자유심증주의를 채택하고 있기 때문에 법률상의 몇몇 예외를 제외하고는 원칙적으로 증거능력의 제한은 없다. 우리 판례도 상대방의 부지 중 비밀로 녹음한 녹음테이프를 위법으로 수집했다는 이유만으로 증거능력이 없다고 배척할 수 없다고 판시한 바 있다(대법원 1981. 4. 14. 80다 2314). 이에 비추어 볼 때 판결이 녹취록에 대해 증거능력이 없다고 배척한 것은 위법이라 하겠다.

뒷이야기:항소심이 참고한 듯한 미국 판례

흔히 소송사회라고 말하는 미국의 1991년 통계에 따르면 고용차별소송 전체의 1할에 해당하는 약 550건이 성희롱 소송이었다고 한다. 미국 경제지 [포춘]이 선정한 상위 기업 500社 중에서 9할이 성희롱의 고통을 호소하는 직원들의 접수를 받은 바 있으며, 4社 중 1社 꼴로 소송이 제기되고 있다는 것이다. 또한 미국 기업이 1980년대에 성희롱 소송으로 지불한 비용은 우리 돈으로 합계 약 9,000억원에 이른다고 한다.

미국 판결 중에는 '원하지 않는'(unwelcomed) 성희롱인가의 여부에 대한 판단에 대해서 피해자 본인의 감정(sensibility)을 기준으로 할 것이 아니라, 보다 객관적 시점에서 새롭게 「합리적 인간」(reasonable person)이라는 개념을 도입하고 있다. 다시 말해 「사려분별있는 일반 평균인」으로서 이는 「합리적 여성」이나 남성에 국한되는 것이 아니며, 합리적인 인간 모두를 포괄하는 개념이라는 것이다.(Rabidue v. Osceola Refining Co. 1986), 우리의 항소심 판결은 이에 시사받은 것이 아닌가 추측된다.

그러나 위 판결의 기준은, 「합리적 인간」이란 기준에는 피해자의 입장이 고려되어야 한다는 미국 고용기회평등위원회 성희롱 정책 지침서나, 「합리적 여성」이란 기준을 채택해야 한다는 다수의 판결(Ellison v Brady; Cerilo v. Ward 등)의 기준과 병렬. 공존의 관계에 있는 것이라고 보여진다. 성희롱 소송이 폭증하고 있는 미국 사회의 사법현실과 판례법 우위의 사법체계를 염두에 둘 때, 이는 개개의 성희롱 사건마다 사실인정의 구체적 타당성을 기하기 위한 법원의 고심을 반영한 것이라고 판단된다. 따라서 우리의 경우처럼 최초의 성희롱 사건에 대해 남성위주의 법사고를 뒷받침하는 논리조작의 한 방편으로 오용되어서는 아니될 것이다.

우조교 항소심 판결의 문제점

배금자 변호사

1. 용어의 문제

성희롱이란 뜻이 여성을 인격적으로 대하지 않고 성적 대상으로 삼아 인격적 멸시를 한다는 뜻이고 바로 그 점에 있어서 위법성을 묻는 것이다. 항소심은 구태여 '성적괴롭힘'이라는 용어를 사용하는데, 성적괴롭힘은 그 뉘앙스에서 보아도 '성희롱'보다 훨씬 엄격한 기준을 요하고, 범위가 협소해 지는 것을 알 수 있다.
법적으로 '성희롱' 개념 대신 '성적괴롭힘'이라는 용어로서 위법행위의 한 분야로 인정할 때는 광범위한 형태의 성희롱을 방치하는 결과가 올 수 있다. 우리사회에서 일반인들의 인식에 자리잡힌 성희롱이라는 개념을 그대로 사용하는 것이 옳다고 본다.
편의상 아래에서는 항소심이 사용한 '성적괴롭힘'을 '성희롱'의 의미로 사용하고자 한다.

2. 새로운 형태의 위법행위라는 점

항소심은 성적괴롭힘은 종전에는 우리의 불법행위법에서는 인정되지 아니하였던 것이라고 하면서, 새로운 유형의 불법행위로서 받아들이는 것이니 만큼 신중한 검토가 요구된다고 한다.
그러나 민법 750조의 불법행위에는 통상 생명, 신체, 명예, 정조권 침해가 해당하는 것으로 보아왔지만, 이외에도 기타 인격권, 근로권 등의 권리 침해도 당연히 포함되어 있다.
성적 괴롭힘이란 바로 인격권, 근로권을 침해하는 행위이기 때문에 당초부터 민법상의 불법행위의 한 형태로 인정되는 것이라 할 수 있지, 새롭게 나타난 유형이라고 할 것이 아니다. 단지 우리나라에서는 전에 이를 이유로 한 권리침해를 주장한 전례가 없고 이 건에서 처음으로 권리 침해를 이유로 손해배상을 구하였다는 것일 뿐이다. 이것을 새로운 유형의 권리침해라고 하는 논리는 전에는 이러한 권리침해가 전혀 없었다거나 전에는 이러한 권리침해가 있어도 전혀 위법하지 않다거나 하는 것이 된다.
따라서 성적 괴롭힘은 결코 새로운 유형의 불법행위가 아니며, 일반적 유형의 권리 침해(생명, 신체, 정조 등)와 같은 차원에서 동일하게 적용되어야 하는 것이지, 성적괴롭힘이라는 형태의 불법행위를 새로운 형태의 불법행위라고 보아 다른 불법행위 유형에 비해서 더 신중한 검토 또는 더 엄격한 기준을 적용해서 그 범위를 축소시키는 것은 타당치 않는 논리이다.

3. 성적 괴롭힘의 정의

항소심이 성적괴롭힘의 정의라고 하면서 든 요건 중에서 문제되는 것은 바로 둘째 요건이다..
즉, "성적괴롭힘은 그 성적인 성격이 노골적이고 성적인 의도가 분명히 간취될 수 있어야 한다. 그 행위의 태양은 중대하고 철저한 것이어야 한다. 피해자의 의사에 반하여 집요하게 반복적으로 이루어지는 성적언동이 바로 그것이다." 는 것이다.

성적인 의도가 노골적이고 분명히 간취될 수 있는 경우만을 대상으로 할 경우 문제는 심각하다.

지능적이고 사회적 지위를 가진 신분을 가진 상급자에 의한 성희롱일수록 '호의를 가장한 음험한 성적접근'이 훨씬 많은데도 이것을 규제하지 못하게 된다. 또 대부분의 성희롱 행위자들에게 면책할 구실을 주게 된다. 성적괴롭힘의 형태에는 '신체접촉에 의한 것과 언어 등'에 의한 것이 있다. 그런데 미국의 판례는 업무상 불가피한 경우가 아닌 한, 고의적인 성적의도에 의한 신체접촉은 대부분 위법성을 인정한다. 언어 등에 의한 것도 항상 반복적인 것을 요구하지 않고, 단 일회의 것이라도 악질적이 경우에는 쉽게 위법성을 인정한다. 인사권을 가진 직장 상사에 의한 것이나, 행위장소가 은밀한 곳에서 발생하였을 때는 성적 접근적인 언동에 대해 쉽게 위법성이 인정된다. 항소심은 신체접촉이든, 언어 등에 의한 것이든 구분치 않고 계속적 반복적일 것, 또는 중대 철저한 것일 것을 위법성의 요건으로 하는 데 이는 미국의 판례에 비추어 보아도 부당할 뿐만 아니라, 이렇게 될 경우 이 사건과 같이 여성들이 아무리 성희롱을 당해도 대부분은 문제삼지 못하고 참을 것을 요구하는 반문명적 결과가 나오게 된다.

4.판단기준

항소심은 위법성 여부의 판단기준은 '건전한 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장'에서 판단해야 한다고 한다.
어떤 권리침해에 있어서 위법성을 논할때 '일반 평균인의 관점'에서 판단하는 것은 맞지만 구체적 사안에서, 피해자의 나이, 지능, 교육수준, 가해자와의 관계, 가해자의 지위와 직업, 영향력, 나이 등을 종합적으로 판단해서 정해지는 것이지, 구체적 사안에서 피해자의 주관적인 사정을 전혀 고려치 않는 것이 아니다.
그리고 '일반 평균인의 관점'이란 것은 바로 '정상적 사고를 가진 인간의 관점'을 말하는 것이고, 그러한 보통 건전한 상식을 가진 인간의 관점에서 보아서 판단하면 되는 것이지, '건전한 품위와 예의'까지 꼭 구비한 인간이어야 할 필요는 없다.

'보통 정상적 사고를 가진 인간'만으로 안되고, 그 앞에다 다시 '건전한 품위와 예의'까지 겸비할 것을 추가한다면, 많은 사안에서 피해자가 느끼는 불쾌감, 모욕감은 피해자의 주관적 개인적 기질 탓으로 돌려지는 결과를 낳게 된다. 그래서 대부분의 성희롱 사건은 '피해자가 과민한 탓, 특이한 성격 탓, 남성에 대한 혐오 내지 무서움 등의 특이한 성격탓'으로 돌려지고 말 것이다.

항소심의 저의가 엿보이는 결정적 대목은 바로 '예의"까지 갖추라는 대목이다. 피해자가 성희롱을 당하는데 불쾌감을 느끼는지 아닌지 하는데 무슨 예의가 필요한가'
이러한 수식어는 바로 이 사건을 위법성이 없다고 결론 짓기 위한 전주곡이다. 즉 '교수가 여제자를 조금쯤 희롱하는데 감히 여제자가 건방지게 떠들고 문제삼을 수 있는가, 가만히 입다물고 희롱 좀 당하고 있는게 교수에 대한 예의다'하는 것을 말하고자 하는 의도이다.

5. 손해의 발생에 대한 입증

항소심은 환경형의 성적괴롭힘에 있어서는 그 자체가 피해자의 업무수행에 부당히 간섭하고 적대적 굴욕적 근로환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해 당하였거나 정신적 안정에 중대한 영향을 입증하라고 한다.

이 또한 대단히 문제되는 점이다.
업무능력이 저해되었다거나 정신적 안정에 영향을 받았다고 하는 것들은 피해자의 주관적 인식이외 객관적 증거를 대기가 대단히 곤란하다. 피해자가 신경정신과 치료를 받거나 안정제를 복용하거나 하지 않는 한 객관적 증거가 있을 수 없다.
슬픔, 울화, 분노만으로 안된다고 하는데, 이는 성적 괴롭힘이 위법성이 없는 경우를 말하고, 이미 성적 괴롭힘이 위법성이 인정되는 유형일때는 피해자가 느끼는 이러한 주관적 감정이 바로 정신적 안정에 영향을 미친것이 되며, 당연히 근로환경에 영향을 받게 된다.

생명, 신체, 정조, 명예권 침해에 있어서 위자료가 인정되는데, 그때 피해자가 정신적 고통을 받았다는 사실을 별도로 입증할 것을 요구하지 않는다. 그러한 침해행위가 있으면 피해자가 정신적 고통을 받았다는 사실은 경험법칙상 당연한 것으로 인정해 주는 것이다.
성적괴롭힘의 경우도 이와 하등 다를게 없다. 성적괴롭힘이 위법성이 인정되는 정도가 되면, 그것은 바로 피해자가 굴욕감, 모멸감을 느낀 것이고, 정신적 안정에 영향을 미칠뿐만 아니라 업무능력도 저해된다는 것은 경험칙상 당연한 논리다.
이것을 별도로 입증해야만 한다는 항소심의 논란의 상식밖이요, 횡포요, 피해자의 구제를 외면하겠다는 직무유기적 행동이다.

6. 경미한 실수제외, 거절의사 명백한 거절표시 요구의 점

항소심은 남녀관계에서 일어난 경미한 실수를 모두 법적인 제재대상을 삼는 것은 경계해야 한다고 한다. 이 논리는 대단히 문제되는 점이다. 여남자의 입장.
도대체 '경미한 실수'가 무엇인가, 어디까지를 말하는가,
의도적인 성적 괴롭힘이 있었는데도 가해자가 '그것은 실수였다'고 말하면, 재판부는 '그래, 경미한 실수였지'라고 말하여, 그것은 괜찮은 것, 즉 위법하지 않은 것'으로 판단하겠다는 것이다 .바로 이 사건에서 신교수가 우조교를 머리를 쓰다듬고, 입방식을 하자고 하고, 몸매를 아래위로 훑어보는 행동을 해도 '그것은 실수였지'라고 하고, 그 앞에 '경미한'을 수식하면, 빠져나가게 되도록 하기 위한 것이 아닌가.
성적괴롭힘이 있었는가, 그것이, 위법한가 아닌가 하는 판단에 있어서 가해자의 '경미한 실수'가 무슨 관계가 있는가, 그것은 단지 위자료 액수를 참작하는데 필요한 요소가 될 지언정, 위법성을 조각하거나 면책의 요건의 될 수 있는 요소는 될 수 없다.
항소심은 피해자가 명백한 거절의사를 표시할 것을 요구하는 이유로, 남녀간의 은밀한 관계에서 일방의 배신으로 문제가 생기는 경우가 많아서 그렇다고 한다. 이 논리를 뒤집으면, 명백히 거절의사를 표시하지 않으면 여자가 좋아서, 원해서 그런 것으로 남자가 오해할 수가 있고, 실제 좋아서 허용해 놓고도 나중에 배신해서 성희롱을 당했다고 나올 수 있으므로 그렇게 되면 남자만 '당하게 되니', 여자가 싫으면 분명히 표시하라는 것이다. 이는 극단적인 남성의 시각과 편의를 존중하겠다는 것이다.

이점에서 항소심은 직장내 성적괴롭힘의 본질을 잘 모른다고 무식을 자인하고 있다. 앞부분에는 온갖 수사적 문구로 직장내 성적괴롭힘이 불법행위가 되는 지 어떤지 해놓고, 뒤에 와서는 '싫으면 분명히 해, 왜 가만히 있어서 나중에 남자만 곤란케 하냐'고 한다.
인사권을 가진 직장상사에 의한 성적 괴롭힘이 있었을 때 부하 여직원이 처음부터 '전 싫어요, 이

러지 마세요'라고 외칠 수 있는 사람이 몇 명이나 될 수 있는지 항소심은 아는가 모르는가
'피해자는 아무리 싫어도 처음 한동안은 내색도 잘 못하고 속으로는 분노와 모멸감에 치를 떨며 참는 과정을 거친다'는 것을 항소심은 아는가 모르는가
교수가 함부로 여제자를 만지고 징그럽게 아래위를 훑고, 무슨 해괴한 단둘 입방식을 하자느니 운운하는 말은 해도 괜찮고, 여제자가 침묵을 지치고 있으면 좋아하거나 동의하는 것으로 받아들여지는 것이 되고, 나중에 싫다고 하면 배신이 된다는 식이다.
어처구니가 없는 논리이다.

성희롱의 위법성 요건에서, 피해자가 싫고, 원치 않은 것이면 되고, 그 거부의사는 암묵적이든 어떤 형태로든 표시하면 되는 것이다. 심지의 동의하였다고 하더라도 그것이 자발적 동의가 아닌 한 , 또 나중에 마음이 바뀌어 거부하였더라도 성희롱의 위법성을 인정하는 것이 미국 판례이고 이는 성희롱의 본질상 당연한 것이다.

7. 사실인정의 문제

(1) 채증법칙의 점

(가) 인정하지 않는 점

항소심은 원고 주장중, 피고가 기기교육을 빙자하여 포옹하는 자세, 가슴에 접촉하고 팔을 잡는 행동등을 20~30차례 했다는 것과 피고가 옷을 자신의 연구실에서 갈아입으라고 하고, 산책을 요구하였다는 것은 인정할 수 없고, 기기교육상 필요한 한도내의 신체접촉행위만 있었다고 인정했다.

항소심은 이러한 사실인정을 하기 위해 취사 선택한 증거채택 방법은 이 재판이 항소심 재판부의 편견에 의해 이루어진 부당한 판결이라는 것을 잘 보여준다.

(2) 원고측 증거배척의 점

항소심은 원고측에 부합하는 증거는 모조리 믿지 않았다.원고 본인이 작성한 글은 피고와 대립당사자인 원고 본인의 일방적 진술이라고 하며, 류권영의 증언은 원고를 배후에서 조종하는 자로 피고에게 반감을 갖고 있는 자의 증언이라고 하며, 안미정, 이상련의 진술서는 원고의 의도대로 작성한 것이라고해서 믿지 않는다고 했다.
한마디로 믿지않기 위한 억지이유의 설시이다. 논리칙과 경험칙에 입각한 공정한 증거취사 방법이 될 수 없다.
원고의 진술이 기재된 것이 믿을 수 있는가 아닌가는 여러가지 제반 부합하는 증거나 정황, 변론의 전취지를 종합하여 논리칙, 경험칙에 비추어 판단하여야 하는 것이지, 단지 '피고와 대립하는 당사자'의 진술이기 때문에 못믿는다는 논리는 재판에서 성립할 수 없는 것이다. 처음부터 피고 손을 들어주기 위해 원고주장은 귀막고, 안 믿겠다고 작정했다는 것을 표현하고 있다.

제3자의 진술과 증언을 배척한 논리는 가히 가공할 만한 수준이다. 이것은 재판이라고 할 수 없을 정도의 수준이다. 류권영의 증언이 피고에게 반감을 가진자의 증언이라서 믿지 않는다니. 증인의 증언을 믿고 안믿고는 이 또한 증인의 태도나 변론의 전취지, 기타 부합하는 정황증거에 비추어 논리칙, 경험칙에 비추어 판단하는 것이지, 단지 피고에게 반감을 가진 자라서 믿지 않는다는

것을 있을 수 없는 논리이다. 이것은 결코 증거 취사방법이 될 수 없다. 처음부터 피고에게 불리한 증언이나 진술을 하는 자는 '용서하지 않겠다'는 것과 똑같다. 처음부터 피고편을 들기로 작정했다는 것을 보여주고 있다.

안미정, 이상련의 진술서는 본인들이 서명날인하고, 본인들이 그 내용을 인정하면 증거가치가 있는 것이다. 그 증거를 믿고 안믿고 하는 것은 이 또한 여러 제반증거와 변론의 전취지를 종합하여 논리칙, 경험칙에 따라 판단하여야 하는 것이지, 단지 '원고가 대신 작성하였다'는 것만을 이유로 배척하는 것은 타당치 않다.
재판부는 '원고가 의도대로 작성한 것'이어서 못 믿겠다고 했는데, 본인들이 그 내용을 인정하고 있는데, 원고 의도대로 작성하여서 못 믿겠다는 논리를 사용하는 것은, 어떻게 하든 피고에게 불리한 증거는 증거로 사용하지 않겠다는 것과 똑같다. 제3자의 진술은 대단히 중요한 것이고, 객관적으로 충분히 믿을 수 있는 증거인데도, 재판부가 단지 원고가 대신 작성하였다는 그 하나의 점만 물로 늘어져, 아무리 본인들이 그 내용이 맞다고 해도 못믿겠다고 한다. 이것은 절대로 공정한 재판이 아니다.

녹취록도 대화참여자의 동의가 없이 일방적으로 된 것이어서 증거능력을 인정할 수 없다고 했다. 그런데 민사재판에서 지금까지 녹취록은 일방적으로 녹음한 것이라도 증거능력을 문제삼지 않고 증거로 인정해 준 것이 판례였다. 증거능력을 문제삼는 경우는 거의 없었다. 설령 증거능력에 문제가 있다고 하더라도 녹취록은 대단히 진실을 담고 있는 것이기 때문에 변론의 전취지의 하나라도, 어떤 형태로든 그 내용을 증거로 사용하고 있다.
유독 이 건에서만, 증거능력을 문제삼아 배척하고 있는데 참으로 놀라울 일이 아닐 수 없다. 이는 피고에게 불리한 증거는 하나에서 열까지 다 차버리기 위한 재판부의 의도가 빚어낸 결과다.

그밖에 항소심은 피고의 제3의 여성에 대한 성적 괴롭힘은 '사생활 보호영역'이어서 범죄로 되어 공식적 제재를 받지 않는 한 재판부가 조사하는데 신중을 기하여야 한다는 논리로 증거조사도 하지 않고, 선불리 소문에 불과하다고 하여 배척하였다. 그러나 이러한 논리는 전혀 타당치 않은 것이다.
이혼 사건에서 배우자 부정이 이혼사유가 되었을 때, 간통죄로 형사고소가 제기되지 않아도, 배우자와 제3자의 여성과의 부정행위는 조사대상이 된다. 바로 그 점을 법원이 조사해야 하는 것이다.

성적 괴롭힘에 의해 권리를 침해당했다고 하는 이런 사건에서, 피고로부터 같은 유형의 피해를 당한 제3의 여성이 있는가 하는 점은, 과연 피고가 원고에게도 그러한 행동을 할만한 사람이구나 하는 것을 판단하는데 너무나도 중요한 판단요소가 아닐 수 없다.
그런데 그것을 '피고의 사생활'을 보호하기 위해서 함부로 법원이 조사할 수 없다니... 이것은 재판부가 증거조사를 하지 않기 위한 합리적인 논리가 결코 될 수 없다. 더구나 범죄로 공식적 제재를 받아야만 법원이 조사가 가능하다고 하는 것도 법원의 직무를 망각한 논리가 아닐 수 없다. 범죄의 제재로 받는 것은 전혀 별건이며, 그와 아무 관계없이 재판의 쟁점이 되었을때는 법원에서 증거조사를 하여야 할 의무가 있고, 권한이 있다. 이 사건과 같이 피고의 성편력이 어떠한가 하는 것은 원고 주장을 뒷받침하는 아주 중요한 증거인데도 법원이 '범죄로 공식적 제재를 받지 않아서' 조사를 못하겠다는게 말이 되는가. 더구나 '성적 괴롭힘'이라는 분야는 현행법상 범죄로 되지 않는 영역에 도사리고 있는 부분이다. 그런데 제3의 여성에 대한 성적괴롭힘이 범죄로 공식

적 제재를 받지 않아서 법원이 조사를 못하겠다는 것은, 전혀 조사를 하지 않겠다는 논리이다. 이는 법원의 횡포요, 직무유기며, 재판이 아니라 범인의 비행을 감싸주기 위한 한패거리의 작당행위에 버금가는 짓이다.
-- 절대로 공정한 재판부가 내린 판결이라고 볼 수 없다 --

(3) 피고측 증거채택의 점
이와같이 억지궤변으로 원고측 증거는 모조리 배척한 항소심은 반면 피고측 증거는, 그것이 원고와 반대당사자인 피고의 일방적 진술이 담긴 내용이든, 피고가 같은 입장에 있는 사람들이 작성한 내용이든 전부 믿는다고 했다. (원고측 증거를 배척한 같은 논리로 배척하지 않고)
증거의 취사선택. 이것은 재판부가 독단이나 편견으로 할 수 있는게 아니다. 논리칙과 경험칙에 의해 합리적으로 해야 하는 것이다. 이런 지경인데도 이것이 논리칙과 경험칙에 입각한 판결이라고 할 수 있는가. 결코 아니다. NO! NO!
이 판결은 양심을 가진 법조인이라면 누구나 고개를 내저을 정도로 잘못되어 있는 판결이다.

(4) 고용상의 불이익의 점
항소심은 원고가 피고의 성적괴롭힘을 거절한 것을 이유로 조교 재임용에서 탈락하게 한 것이 아니고, 어디까지나 원고의 업무불성실이 원인이라고 한다. 나아가 항소심은 부당한 처우 부분은 피고의 업무재량권에 속하는 것이어서 설령 원고가 마음에 안들어도 차별대우가 아니라고 한다. 피고의 성적 괴롭힘 - 그후 원고의 명시적 거절 - 부당한 처우 - 조교재임용 탈락으로 이어지는 일련의 경과를 보더라도 '거절'이 원인이 되었다는 것은 명백하지 않은가. 이것을 아니라고 한 항소심판결은 손바닥을 가지고 하늘을 가리는 격이다.
더구나 원고가 거절의사 표시후에 피고가 차별적 대우를 해서 원고가 마음에 안들어도 그것은 피고의 재량범위라니 이것이 말이 되는가. 차별하지 않던 사람이 거절의사 표시후에 차별적 행위가 나온 것. 그것이야말로 고용상의 불이익을 주는 행위의 일종이다.
그런데 '재량범위'라니...
직장내 성적괴롭힘의 본질을 망각한 재판이 아닐 수 없다.

8. 인정되는 주장에 대한 판단의 점

항소심은 '기타성적행위'라고 하여, 피고가 원고와 복도등에서 마주칠 때 의도적으로 등에 손을 대거나 어깨를 잡는 경우가 많았고, 실험실에서 '처녀처럼 이렇게 머리를 땋고 다니느냐'고 말하면서 머리를 만지기도 하고, 단둘이서 입방식을 하자고 제의하기도 했고, 위아래를 훑어보면서 몸매를 감상하는 듯한 태도를 취하기도 한 것은 대체로 인정된다고 한다.

그러면서 재판부는 이것이 "업무수행상 우연히 또는 의도적인 수차례의 가벼운 신체접촉행위이거나 다소 짓궂지만 노골적으로 성적인 것은 아닌 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동에 불과하고, 피고에게 성적 의도가 있었다 하더라도 그 행위의 악성은 경미한 것이어서 그것이 원고의 근무환경을 변경하여 성적인 모멸감을 가져오고 굴욕적인 근무환경을 조성한 것이라고 볼 수 없다"고 한다.

이 판단부분은 여성의 인격을 짓밟는, 전근대적 봉건적 군주시대에나 가능한 철면피한 논리가 아

닐 수 없다.

재판부가 인정한 이상의 사실부분만 해도, 이것은 환경형의 성적괴롭힘의 전형적 형태에 해당된다. 교수가 여제자와 복도등에서 마주칠때 어깨를 잡고 등에 손을 대는 것이 '가벼운 신체접촉'인가.
위아래를 훑어보고 단둘이서 입방식을 하자는데 그것이 '농담이고 호의적 권유적 언동에 불과한가' 그런데도 그것을 당하는 피해여성이 '성적 모멸감'을 느껴서는 안되는 행동인가...

미국의 판례에서는 신체접촉행위는 아무리 가벼운 것이어도 의도적이고 성적인 신체접촉행위는 위법성을 쉽게 인정하고, 심지어 단순한 언어에 의한 것만도 그것이 악질적일때는 단 1회에 그쳤어도 위법성을 쉽게 인정하며, 더구나 은폐된 공간에서 직장 상사가 부하에게 했을때는 미친 영향이 심각하기 때문에 쉽게 위법성을 인정하고 있는 것과 비교를 해보아도, 이 판결이 얼마나 엉터리인가를 알 수 있다.

항소심 재판부는 앞에서 '성적인 의도가 명백히 간취될 수 있는 행동'일 것을 요건으로 삼았다. 그런데 항소심이 인정한 이상의 요건만 보아도 그것은 '늙은 교수가 젊은 여제자를 성적인 의도로 접근한 것임을 명백히 간취할 수 있는 행동' 인 것을 알것이다. 그런데 이점에 와서는 재판부는 '그것은 성적의도라도 가볍다. 호의적이다'고 하여 성적 괴롭힘이 아니라고 한다.

항소심은 '업무수행상 우연히 의도적 접촉'이라고 표현하는데, 교수가 여제자와 복도를 마주칠때 손으로 등을 만지고 어깨를 잡고, 몸매를 아래위로 훑어보는 것이 업무수행상 필요한 것이라는 말인가.
교수가 단둘이서 입방식(도대체 입방식을 하자는게 무언가)을 하자는데, 몸매를 아래위로 훑어보는데 여제자가 모멸감을 안느끼고 좋아서 흥분하란 말인가....

항소심 판결이 이러한 언동을 '가볍고, 호의적이고, 모멸감을 느낄 상황이 아니다' 운운하면서 위법하지 않다고 판단한 것은 보통 심각한 문제가 아니다. 항소심 판결은 '직장에서 일어나는 많은 성희롱을 문제 삼지 않겠다'는 선언이다. 여자는 남자들의 성희롱을 당해도 참으라는 것이다.
남자는 여자를 적당히 성희롱 하는 것은 업무수행상 괜찮다고 선언한 것이다. 엉큼한 남자들이여, 더욱 여자들을 성희롱 하라. 업무수행상 윤활유가 될테니까. 여자들이여 더욱 남자들을 즐겁게 해주라. 가만히 몸을 맡기고 입밖에 내지 말고 있으라....?

재판부는 '호의적'이라는 의미조차 모르는 것 같다.
호의적이라는 것은 '여성을 하나의 인격체로 존중하면서 진실로 호감의 표시로 하는 것'을 말한다. '머리를 만지고, 위 아래로 훑어보며, 등을 손으로 만지고'하는 것이 여성을 인격체로 존중하면서 호감의 표시로 했다고 할 수 있는가.
이것은 결코 호감의 표시가 아니다. 바로 성적대상으로 보고, 성적 접근을 한 것이다. 동물같은 육감으로, 머리 속에 온갖 상상을 하면서 추잡한 짓거리를 한 것이다. 바로 전형적인 성적 괴롭힘이다. 여성의 인격권을 보호하고, 직장에서 일할 권리를 보장하기 위해서 바로 이러한 '인간의 탈을 쓴 짐승'이 음흉하게 저지르는 성적괴롭힘을 가려내어 응징하라는 것이 법의 요구이고, 재판부가 해야 할 사명이다.

항소심 재판부는 오판의 차원만이 아니다.
무능의 차원만도 아니다.
봉건적, 보수적 차원만도 아니다.
이것은 우리 대한민국 여성전체의 인격을 짓밟은 우리의 딸들을 남자들의 성욕의 먹이로 내던진 것이다.

이러한 판결이 대법원에서 유지된다고 하면, 그 결과는 너무도 끔찍하다. 우리는 시대를 거슬러 살아야 한다. 지구상에서 오직 대한민국 여성들만이 모든 권리를 포기하고 남자들의 성노예가 될 준비를 해야 한다. 항소심 판결이 왜 깨어져야 하는지 하는 이유이다.
대법원은 이 문제의 심각성을 깊이 깨닫고, 이 엉터리 항소심 판결을 하루빨리 파기하길 바란다. 이 판결이 우리 여성에 미친 분노와 충격을 하루빨리 해소해 주길 바란다. 이 땅에 진정 여성이 남성과 동등한 인격체의 주체라는 것을 법의 이름으로 다시 한 번 선언하기를 기대한다.

性戲弄抗訴審判決의 不法行爲成立要件에 대한 批判

李 庚 熙 (韓南大 法大)

1. 問題點

이 사건은 사회적으로 성적 놀림과 빈정댐이 습관화되어 있고 특히 여성에 대해 심각한 성적 억압이 작용하고 있음에도 그에 대한 법적 구제가 인정되지 아니하여 법적 사각지대로 남아 있었던 소위 성희롱을 불법행위의 새로운 유형으로 받아 들이고, 그 행위유형을 특정명확화하기 위하여 그 법적인 개념과 위법성의 요소를 규정한 최초의 항소심판결이라는 점에서 의의가 있다.

그러나 이 판결의 가장 큰 문제점은 결국 성희롱이라는 특수한 유형의 불법행위를 인정하겠다고 전제하면서도, 일반불법행위에서보다 더 강화된 엄격한 원리(위법성의 판단, 입증책임 등)를 적용하고, 성희롱사건의 특수성을 전혀 감안하지 않으므로써 (고용관계의 종속성), 실제적으로는 성희롱에 대해서 거의 불법해위책임을 인정할 수 있는 여지를 없애버렸다는 점에 있다.

2. 人格權의 無視

이 판결의 내용을 전체적으로 살펴보면 "업무수행을 위하여 필요한 것", "불가피한 것", "受忍할 義務", "친밀감의 표시", "사회에서 허용되는 受忍限度내의 것"등의 불명확한 개념으로 성희롱의 보호법익인 근로자의 인격권은 무시되는 것이 당연하다는 결론으로 유도하고 있다. 이러한 불명확한 개념으로 헌법상에 보장된 인격권의 본질을 침해할 수 있다는 것은, 利益衡量의 범위를 넘어선 것으로 결코 타당하다고 볼 수 없다. 아울러 이는 성희롱자체의 특수성을 전혀 인정하지 않은 결과이다.

3. 不法行爲法理의 適用上의 問題

(1)違法性의 評價

가장 문제가 되는 것은 물론 위법성여부이다. 그리고, 여기서는 '성적 괴롭힘'으로서 어떠한 행위에 대하여 위법성을 인정할 것인가가 문제로 된다. 종래 加害行爲의 위법성을 구체적으로 판단함에 있어서 가해의 사실을 피침해이익과 침해행위와의 양면에서 검토하여야 한다고 하고 있다.

그래서 판시는 保護法益을 헌법상 보장되는 개인의 존엄권과 행복추구권으로부터 연역되는 사법상의 권리로서의 일반적 인격권으로 하고 그 내용의 하나로서 이른바 法的 自主決定權을 가진다고 한다. 그러면서 이러한 개인의 권리는 타인과 더불어 공동생활을 하는 시민의 한 사람으로서 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리에 대한 制約性(헌법 제37조)과 이러한 개인의 권리가 타인의 권리와 충돌하는 때에는

상호간의 권리이익이 조화적으로 해결될 수 있도록 利益衡量의 法理가 적용되어야 한다고 하고 있다. 또 개별적 사례의 사실관계에서 구체적 기준이 되는 요소로서 제시되고 있는 것은 ①성적 괴롭힘은 고용관계와 관련하여 행해진 행위이어야 한며, ② 성적 괴롭힘은 성적 행위 즉, 불쾌한 성적 접근에 응하기를 요구하는 행위 기타 성적인 성격을 가지는 일체의 언동을 포함하며, ③ 성적 괴롭힘은 그 행위 상대방이 원하지 않는 행위이며 ④ 성적 괴롭힘에는 고용조건이나 근로환경에 관하여 성을 이유로 한 차별적 취급이 있어야 한다는 것 등이다.

일견 매우 타당한 기준인 것으로 보이지만 각 항목마다 매우 까다로운 단서들이 붙어 있어서 그 위법성을 인정하기가 매우 어렵게 되어 있다. 이렇게 위법성을 평가함에 있어서 요건을 까다롭게 만드는 것은 결국 성희롱을 되도록 인정하지 않으려는 결과가 되어 성희롱의 법리의 방향과는 전혀 다른 결론이 내려질 수밖에 없는 것이다. 지금까지 위법성이 없다고 해서 불법행위가 성립되지 않아서 법적 책임을 물을 수 없었던 성적 행위에 대해서 법적 책임을 묻겠다는 것이 성희롱법리인데, 이것을 인정하겠다면서 종래의 불법행위이론을 그대로 엄격하게 적용하겠다는 것은 그 자체가 논리적 모순일 뿐만 아니라, 이를 가능한 한 인정하지 않으려는 가부장적 태도라고 밖에 볼 수 없다. 따라서 직장에 있어서의 상하관계나 영향력을 배경으로 성적 괴롭힘을 가하는 것은 곧 위법성이 있다고 인정하여야 할 것이다.

(2) 違法性의 判斷基準

일반불법행위책임에서 가해행위의 위법성을 판단하는 기준은 당사자의 의사에서가 아니라 당사자의 밖에 존재하는 객관적인 사회규범에서 찾아야 할 것이다. 그런데 성희롱사건에서의 객관적인 기준은 무엇일까? 판시와 같이 일반평균인 또는 사회평균인을 기준으로 판단한다는 것은 결국 사회통념에 의하여 판단한다는 것이고, 이는 뒤에서 보는 바와 같이 판사의 자의적 판단의 여지를 넓히는 결과를 낳을 수도 있어서, 성희롱법리의 발달에 역행할 수가 있다. 그러므로 이러한 사건에서의 판단기준은 오히려 일반평균적인 여성을 기준으로 삼는 것이 정의관념에 합당할 것이다. 구체적 피해당사자를 기준으로 할 수도 있겠지만, 이렇게 하면 또 보호받을 가치가 있는 여성과 그렇지 않은 여성 운운하면서 문제의 본질을 왜곡할 수 있는 여지가 있기 때문에, 오히려 피해자에게 불리하게 되는 경우도 있을 수 있기 때문이다.

(3) 立證責任

입증책임과 관련하여 환경형의 성적 괴롭힘은 그 행위로 인하여 원고에게 정신적 고통을 가하는 심하고 철저한 행위임을 요하고 그것은 원고 개인 뿐 아니라 합리적으로 사고하는 통상의 여성에 대하여도 일할 능력을 저해하거나 정신적 건강에 심각한 영향을 준다는 입증을 원고에게 요구하고 있다. 이것은 일반 불법행위상의 정신적 손해의 입증보다 훨씬 강화된 입증책임을 요구하는 것으로 부당하다. 즉 정신적 손해는 그 성질상 평가하기 어려울 뿐만 아니라, 그 절대적 기준도 없다. 따라

서 위자료는 단순한 주관적 손해를 떠나서 객관화 하고 있으며, 법관의 재량에 의하여 주어지는 배상으로 되고 있다. 현재에 있어서는 無形의 利益의 침해에 대하여 사람들이 갖는 감정에 사회가 두는 가치를, 사회의 대변자로서의 법관이 자유로운 판단에 의하여, 일정한 금액으로 형상화한 것으로 되어 있다. 이러한 것은 고통이 감수성이 없는 幼兒(3세)나 心神喪失者에게도 인정되며, 또 출생하지도 않은 胎兒에게도 위자료 청구권을 인정하고 있는 것이나, 위자료가 정액화 되고 있는 현상 등이 이를 나타내 주는 것이다. 그런데 성희롱에 의한 정신적 손해만은 피해자에게 엄격한 입증을 요구하는 근거는 무엇인가? 성희롱이 성립한다면 당연히 그 정신적 손해를 입증하여야 할 것이다.

(4)"社會的 通念"의 虛構性

다소 짖궂기는 하지만 사회적 통념에 비추어 노골적이거나 악의적이었다는 명백한 입증이 없으므로 굴욕적인 환경을 조성했다고 볼 수 없다는 취지의 판시는, 거꾸로 노골적이거나 악의적인 성희롱이라 하더라도 명백한 입증이 없는 한 허용된다는 것이 현재 우리사회의 통념이라는 것이고, 또 그러한 남성위주의 家父長的 通念을 판결로서 인정한다는 결과가 되는데, 이는 결국 성희롱을 불법행위로 인정하지 않겠다는 의도로 밖에 이해할 수 없다.

신교수는 사태의 모든 책임을 지고 사퇴하라!

학교당국은 진상규명, 명예회복에 적극 나서라!

진실은 승리합니다. 우리 모두 끝까지 물러서지 맙시다!

서울대 대책위신문

성희롱 사건 특별호

펴낸이:서울대학교 화학과 조교 성희롱 대책위
펴낸곳:서울대학교 화학과 조교 성희롱 대책위
서울시 관악구 신림동 56-1
1993년 11월 25일(목요일)

총학생회와 대학원 자치회협의회가 모든 서울대인에게 드리는 신문입니다.

법정으로 치달은 성희롱 공방

신교수측 치밀한 준비에도 불구하고 엇갈린 증언

대자보 게재 전후부터 치밀하게 고소준비

신교수에 의해 명예훼손죄로 피소된 우희정씨가 지난 18일 검찰에 소환되어 조사를 받았다. 그 자리에서 확인된 바에 따르면 신정휴교수가 제출한 자료들은 그 준비가 너무나 치밀하여 신교수가 일찍부터 고소를 준비했음을 말해주고 있다.

단순한 대자보모습의 촬영이 아니라 글자식별이 가능할 정도의 크기로 촬영했다는 사실이 확인된 것이다.

형사 사건의 증거가 되기 위해서는 글자 내용까지 판독가능한 사진이어야 한다는 것이 법조인들의 이야기이다. 대자보가 붙자마자 이를 충족시키는 사진을 촬영했다는 것은 이미 신교수가 사전에 이 사건을 예상하였거나 사건 시작부터 명예훼손시비를 준비하고 있었음을 확인해준다.

보도일지

93. 8.26 조 선 일 보:"'교수가 女조교 성적희롱' 서울大 대자보 眞僞논쟁"
93. 9. 5 일 요 신 문:"채입용탈락 놓고 대자보공방"
93. 9.13 대 학 신 문:"화학과 조교 사건 관련 두 가지 의문점"
93. 9.26 한 국 일 보:"서울대 교수 성추문 공방 재연"
93.10月 월 간 길 지:"서울대 교수의 여조교 성희롱, 그 공방의 진상"
93. 9.28 서울대학원신문:"신교수에 대한 증언 줄이어""우씨 임기전 수개월 급여 행방묘연"
93.10. 6 문 화 일 보:"교수 성희롱시비 법정비화"
93.10.20 경 향 신 문:"교수 성희롱 공방가열"

"진실은 반드시 승리한다" 신교수측과 대학본부측의 의식적인 '무관심'에도 불구하고 진실규명과 정의를 세우기위한 노력은 학내외에서 수그러들 줄 모르고 계속되고 있다.(사진은 이 사건을 보도한 언론기사들)

신교수, 모순된 증언으로

신교수는 "나오든지 말든지 알아서 하라고 했다. 그 이유는 조교 ... "도의에 있을 때 '학교에서'

목소리

마지막으로 이성에 호소한다

지난 8월 24일 우씨가 서울대 도서관에 대자보를 붙임으로써 여론화된 성추행문제는 이제 대부분의 언론에 보도되었다. 또한 이 문제는 신정휴교수와 우희정조교 두 당사자간의 법정공방으로 이어지면서 그 파장을 학외로 확산시키고 있다.

당초 이 사건을 학내에서 풀어보고자 총학생회, 대학원 자치회, 여성문제 연구동아리협의회로 구성되었던 진상조사단은 대자보의 내용이 사실임을 확인했으며 그 과정에서 신교수측의 사건은폐축소기도가 있었음도 확인했다. 이를 근거로 진상조사단은 대학당국의 책임있는 사태해결을 요구하는 범관악인 서명운동을 실시했고 단 3일 사이에 4천부의 서명서가 수거되어 학우들의 관심과 높은 해결 의지도 확인했었다. 이에 진상조사단에서는 사태해결을 위해 대책위 대표, 대학본부, 우조교, 신교수가 참여하는 4자회담을 제의하는 건의서를 학교측에, 공개해명요구서를 신교수측에 각각 전달하였다. 그러나 신교수와 학교측은 4자회담에 참석하지 않았으며 공개해명요구서에 대한 신교수의 답변서는 질문에 대한 이렇다할 근거가 없는 부인으로 일관하고 있었다. 특히 신교수의 답변서에는 법정에서 시시비비를 가리겠다는 말을 함으로써 이 문제를 학내에서 풀 의사가 없다는 것을 분명히 했다.

우리는 작년에 열린마당에서 본 서울대 총연극회의 김진관·김보은 사건에 관한 연극을 기억한다. 그리고 그 문제의 합리적 해결을 위해 노력했던 자랑찬 기억도 가지고 있다. 그러나 보다 근본적인 해결책이 없이는 이러한 문제는 계속해서 발생한다는 사실을 이번 사건을 통해 사람들은 3만 서울대인이다.

이제 성추행 사건은 이 학교의 주인이자 이 사태해결의 주체인 서울대인의 손을 떠난 법정공방이라는 최악의 사태로 치닫고 있다. 일에는 순서가 있는 법이다. 이 일은 단순히 신교수와 우조교 단 두사람만의 문제가 아니라 계속해서 피해를 보게될 3만 서울대인의 문제이다. 신교수가 자신의 결백을 증명하고 싶다면 그것은 죽어버린 법문구앞에서가 아니라 3만 서울대가족 앞에서 해야할 것이 당연한 이치이다. 그럼에도 불구하고 자신의 결백을 증명할 아무런 근거도 제시하지 못한채 이 문제의 실질적 당사자인 3만 서울대인을 자신의 문제도 풀어내지 못하는 금치산자로 몰아세우면서까지 서둘러 법정으로 향한 신교수의 의도는 무엇인가? 성추행을 처벌하기 어려운 현행법상의 헛점을 노려 법률적인 이익을 보려는 술수가 아니라면, 그리고 신교수가 아직도 자신이 결백하다고 생각한다면 지금이라도 고소를 취하하고 떳떳하게 서울대인 앞에 서야 할 것이다.

또한 이 사건으로 인해 수개월간 학내 여론이 들끓었음에도 불구하고 사실의 확인과 사태의 원만하고 올바른 해결을 위해 노력하지 않고 법정싸움으로 확산되도록 방관한 대학본부의 행위는 도저히 이해할 수 없는 행위이며 학교측은 이러한 처신이 앞으로 일어나게될 성추행에 대해 공식적으로 허용하겠다는 의사로 간주될 수밖에 없다는 사실을 깨닫고 지금이라도 사태해결을 위해 최선의 노력을 다해야 할 것이다.

우리는 피해를 더이상 원치 않으며 계속 신교수와 학교측이 문제해결의지를 보이지 않을 경우 자체적인 해결방안을

"서울대조교 성희롱사건 기자회견(요약)"
93.10.21 한 겨 레 신 문:"서울대 조교 성희롱 관련 여성계 공동대책위 구성"
93.10.21 중 앙 신 문:"서울대사건 대책위 —성희롱 피해 신고받아"
93.10.26 동 아 일 보:"직장성희롱, 법도 속수무책"
93.10.29 서울대학원신문:"성희롱사건 사회문제로"
"신교수, 대자보내용 일부시인"
93.11月 월 간 조 선:"사법문제로 비화된 교수와 조교사이의 성희롱·시비 —진실은 무엇이며, 기준은 어디인가"
93.11月 월 간 말 지:"한국에 상륙한 '성희롱죄'"(박원순 변호사 투고문)
93.11月 우 먼 센 스:"서울대 교수와 여조교, 성희롱추문 쌍방에게 사건진상을 묻는다"
93.11. 1 한 국 일 보:"친고죄 폐지 거센 목소리"
93.11. 8 월 요 신 문:"서울대 조교 성희롱 사건 피해자 속출 …명드는 상아탑"
93.11. 8 한국대학신문:"대학가 '성문제' 최대관심사로 부상"

우희정씨가 학교를 상대로 낸 소액심판청구 소송 2차 심의가 지난 11월 11일 열렸다. 이 자리에서 증인으로 나선 신정휴교수는 앞뒤가 맞지 않는 증언을 하여 의혹을 증폭시키고 있다.

우희정씨가 보수 지급을 청구한 임기초인 92년 6,7월 두달간의 기간에 대해 학교측에서는 "'교육기간'이므로 정식임기로 볼 수 없다"고 답변한 바 있다. 이에 증인으로 나선 신정휴교수 또한 우씨의 임기는 92년 8월에서 93년 8월까지이며 그 전 2개월간은 '교육기간'이라고 답하였다.

그런데 잠시후 판사가 93년 6월 말경 — 이 시점이 우씨가 신교수에게 사임을 종용받은 때이다 — 우씨에게 출근하지 말라고 말한 사실에 대해 물었다. 그러자 답하여 임기가 92년 6월 시작에 시작된 것을 부지중에 인정하고 말았다. 이로써 우씨의 임기시작과 종료가 6월인지 8월인지 알 수 없게 되었다. 또한, 신교수와 함께 증인으로 출석한 화학과 학과장 교수의 증언과도 증언이 엇갈리자 신교수는 재판 말미에 보충설명을 신청하는 등 당황스런 모습을 보였다.

문제기간의 보수가 신교수에 의해 횡령된 것이 아니냐는 의혹을 증폭시키는 현 시점에서 신교수의 모순된 증언은 큰 의혹을 낳고 있다. 동시에 유급조교의 임기에 무보수 '교육기간'이 있다는 황당한 내용의 답변서까지 제출한 사실로 보아 학교 본부측까지 사건의 은폐에만 급급할 뿐임이 드러났다.

우희정씨를 명예훼손죄로 고소한 신정휴교수는 자신의 성희롱 사실을 전면부인하면서 그 증거로 제시한 진술서가 전혀 엉뚱한 사람의 것이어서 많은 이들을 당황하게 하고 있다.

우희정씨의 전임여성조교 3명(편의상 A, B, C로 표기)중 우씨의 진정서와 대자보에 성희롱 피해사실을 호소한 여성조교는 A씨와 B씨이다. 그런데 신교수는 "자신은 교수로부터 성희롱을 받은 적이 없다"는 진술서를 엉뚱하게도 C씨로부터 얻어 제출한 것이다.

C씨가 조교로 재직하던 임기중(90년 경) 신교수는 독일에 체류중이었고 따라서 신교수와 C씨는 서로 얼굴을 마주볼 기회가 거의 없었다. 피해 사실을 호소하는 여성조교들의 진술에 근거한 정황으로 볼 때 B씨는 성희롱 피해를 입을 객관적 조건(접촉할 시간) 자체가 없었던 것으로 볼 수 있다.

결국 신교수가 제출한 진술서는 자신이 한국에 없던 기간에, '한국에서' 성희롱을 하지 않았다는, 너무나 당연한 주장(?), 그 이상도 이하도 아니다.

대할 수 없도록 만드는 교수와 조교간의 봉건적 도제관계와 구체적 원칙이 존재하지 않은채 교수의 전권이 사실상 인정되는 조교임용방식이다. 이것이 해결되지 않은채 학내에 남아있다. 결국 해결되지 않은 문제로 인해 더 큰 피해를 보게될 적 해결과 재발방지를 위한 근본적인 대책마련이 3만 서울대인의 절실한 요구임을 하루빨리 깨닫고 더이상 손으로 해를 가리는 어리석은 일을 그만두고 서울대인과의 대화의 장으로 나서야 할 것이다.

신교수에게 항의 전화를 합시다

"교수님, 그게 정말 사실이에요?"
"교수님, 그런데 왜…"
"교수님, 제가 생각하기에는…"

학교 : 관악구 신림동 56—1 서울대학교 자연 과학대학 화학과 23동 412호(Tel : 880—6655)
자택 : 서초구 서초3동 1494—1 산정빌라 203호 (Tel : 588—1911)

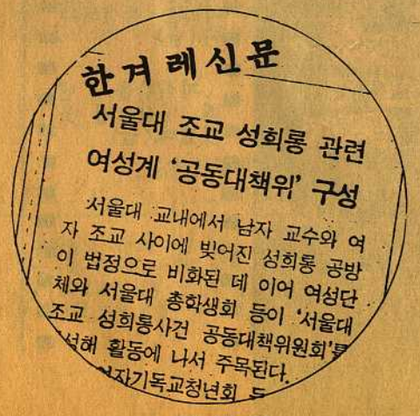
이제 2만이 나서야…

93. 10. 26

93. 10. 6

93. 10. 20

93. 9. 5



93. 10. 21

93. 11. 10

93. 8. 26

93. 9. 26

93. 10. 21

우리는 고발한다①

피해자들이 밝힌
신교수 성희롱 시나리오

CASE1. 의도적인 신체 접촉

피해자	날 짜	장 소	피 해 내 용
전임조교A		23동 4층 교수의 연구실	조교의 손을 만지작거리며 '너무 귀엽고 예뻐서 그러는 거니까 나쁘게 생각하면 죄를 짓는 것'이라고 말함.
전임조교B	91년 12월초	남한산성	산정상에 이르러 산아래를 관망하던 조교를 등뒤에서 끌어 안았으며 이를 뿌리치며 하산하자고 하는 조교에게 함께 저녁식사할 것을 강요.
	91년 12월초	63빌딩 Pizza	'교수라는 직업은 따분하고 고독하다'며 조교에게 하소연하며 조교가 위로해주기 바란다는 말을 함
	91년 12월		조교와 교수 단둘만의 이틀간 휴가를 교수가 제의. '사모님과 함께 가시는 것이 어떠냐'는 조교의 말에 '무슨 재미로 부인과 휴가를 가냐'며 불쾌한 표정을 교수드러냄. 조교는 휴가 제의를 거절.
우조교	92년 6월	23동108호 NMR실	기기연수과정중 조교의 팔꿈치 윗부분을 잡고 얘기하거나 조교의 등을 위 아래로 쓰다듬는 행동을 지속적으로 번번히 반복.
	92년 8월	NMR 기기실	기기에 대한 설명을 하는 척하며 Computer앞에 앉은 조교의 등 뒤에서 교수가 Keyboard조작을 연출하며 조교를 등뒤에서 포옹하는 자세를 취함.
	92년 9월	22동309호 조교실	책을 보고 있던 조교의 땋아 늘어진 뒷머리를 쓰다듬고 머리끝을 수차례 잡아당기는 어이없는 행동을 함.

CASE2. 단둘만의 입방식 제의

피해자	일 시	장 소	피 해 내 용
전임조교A			입방식에 나가 보니 단둘만의 입방식이 였고 입방식중 '연인으로 지내자는' 등의 언행으로 당혹스럽게 만들고 억지로 팔짱을 끼도록 함.
전임조교B			단둘만의 입방식 제의
우조교	92년 6월	23동4층 교수연구실	"날씨가 좀 서늘해지면 실험실 사람들 모르게 교수자신과 단둘이서만 넥타이 매고 가는 곳에서 입방식을 하자"고 제의.

CASE3. 교내목공소 동행시 산책제의

피해자	일 시	장 소	피 해 내 용
전임조교A			마지못해 동행했던 한번의 산책에서 교수는 이끌어준다면서 B양의 손을 잡고 자연스러운 신체적 접촉의 기회로 삼았음.
전임조교B			우조교와 동일한 방식의 산책제의
우조교	92년 10월	23동에서 목공소로 가던 중	'관악산 허리에 조용한 산책길이 있으니 청바지와 운동화를 가져다 두고, 옷을 갈아 입을 곳이 없으면 교수의 연구실에서 문을 잠그고 갈아입으면 들어올 사람이 없으니 매일 산책하자'고 제의. 조교는 면전에서 거부의사를 분명히 함.

CASE4. 성추행 거부 이후

피해자	일 시	장 소	피 해 내 용
전임조교A			교수에 대해 경계의 빛을 보이자 B양의 근무지를 변경해 놓은 뒤 근무지를 옮기라는 통보를 함.(후임자는 이미 결정된 상태였음.)
			오후 6시의 퇴근 시간을 지키려는 조교에게 '할일 없으면 퇴근하라'고 종용함으로써 사정을 모르는 다른 학생들이 조교 마음대로 퇴근하는듯 보이게 함.
			기기작동법에 관하여 학생에게 올바른 사용법을 조교에게는 그릇된 사용법을 가르쳐 주는 등 조교에게 불이익을 주려고 함.

우리는 고발한다② **8년 제자 앞길 막아**

7월 3일 신정휴교수는 자신의 실험실 학생들과 某박사가 있는 자리에서 "심기가 불편하여 연구의욕이 없다"는 이유로 약 2개월간 실험실을 폐쇄하겠다고 말한후 某박사를 따로 불러 "자네에게도 도의적 책임이 있다"며 실험실 퇴실을 요구했다. 某박사가 그 다음날인 4일과 5일 이틀간 짐을 정리해서 실험실 신교수는 일주일만에 실험실문을 다시 열고 8년동안 한번도 교체한 적이 없었던 실험실 열쇄를 교체했다. 某박사는 지난 3월 박사학위를 취득한 후 당시까지 실험실에서 외국의 학술지에 자신의 학위논문을 싣기위해 보충실험을 거의 마무리하는 중이었다. 그후 某박사는 실험실 후배로부터 '우조교가 신교수에게 냈던 탄원서에 누가 교정을 본 흔적이 있었는데 이를 할 사람은 某박사밖에 없다'는 말을 신교수가 여러차례 학생들에게 했다는 말을 전해들었다. 또한 신교수는 다른 화학과 교수들에게 자신이 某박사를 내보낸 것은 그가 자신에게 반발했기 때문이라고 말했다는 것이 화학과 대학원생들과 교수들의 증언이다.

우리는 고발한다③ **지도학생들, 전임자 협박**

전임자의 확인에 따르면 지난 8월 26일 밤 10시경 신정휴교수의 연구실소속 대학원생 2명(채종근, 조정호)은 우某씨의 전임자의 자취방에 찾아가 '진정서의 내용은 거짓이고 우씨 단독으로 쓴 것'이라는 내용의 진술을 강요했다. 전임자는 '진정서의 내용이 사실이므로 부르는 대로 쓸 수는 없다. 관여하고 싶지 않아 진정서 제출을 꺼렸을 뿐이다'고 말했으며 그러한 내용의 확인서를 두사람이 받아갔다.

또 9월 2일 밤 9시경에는 전임자가 없는 사이 또다시 채종근씨가 다녀가면서 '법원에서 호출장이 와도 나오지 말아달라'는 말을 전하고 갔으며, 이후 날짜는 분명하지 않으나 전임자가 귀가해 보니 '교수님이 통화하기를 원하므로 전화해 달라'는 채씨 명의의 쪽지가 남겼다.

「대학신문」이 밝힌 두가지 의혹

"이 사건을 '성희롱 여부'에 국한해서 볼 때 사실상 당사자들의 진술(서)이외에는 구체적인 증거가 없으므로 단정지어서 말하기 어려운 점이 있으나 그간 신교수측의 행동에는 두가지의 의문점이 있다.

첫째 8년간 신교수의 지도아래 연구를 해온 某박사에게 '실험실에서 나가라'고 한 이유는 상식적으로 생각해도 납득하기 어렵다.…

그러나… 지도학생의 장래에 대해 교수가 차지하는 중요성을 판단해 보더라도 앞에서 신교수나 대학원생들이 열거하는 이유만으로 某박사에게 실험실을 나가라고까지 한것은 납득하기 어려울 것이다.

둘째, 어떻게 해서 실험실 대학원들이 우씨가 총장 앞으로 보낸 진정서와 동일한 문건을 가지고 우씨의 전임자를 찾아갈수 있었는가 하는 점이다.

억울한 일로 피해를 당한 어떤 사람이 해당 기관의 長에게 제출한 진정서가 피해를 가했을지 모르는 당사자의 측근의 손을 들어가고 게다가 진정자를 찾아가서 심리적 위축까지 가할 수 있다면 이것은 간과할 수 없는 문제다."

추적 1백일…

22동309호의 반박대자보(8.24)

"불순하게도 성적문제와 결부시켜 여성문제화하여 교수님의 명예를 실추시키는 것을 제자된 도리로 좌시할 수 없어 부족하나마 학우 여러분께 과정을 알려드립니다."

"성적희롱을 했다고 주장하는 부분에 대해서는 교수님의 자상하고 다정한 성품을 나쁘게 과장한 부분이 아닌가 생각합니다."

화학과교수 일동의 소자보(9.14)

"이 사건의 전말을 검토한 결과 여기에 연루된 교수에 대하여 공식적인 책임을 물을 필요가 있는 사안은 발견되지 않았다는 것이 우리들의 견해."

"재임용여부는…화학과 내부에서 정한 기준과 대학이 정한 절차에 따라 취한 합당한 조치."

화학과복적생들의의견(9월초)

"중요한 것은… 이 사건의 핵심을 은폐하려는 자들이 근무 태만과 불성실을 자신들의 논거로 이용하려고 한다는 점이다… (이것은)문제의 핵심을 피해나가고 싶은 자들의 사악한 논리에 지나지 않는다."

"(열심히 연구하시는 교수님들에 대한)우리들의 존경심이 변함없이 지속되기위해서는 진상규명은 물론 이 문제를 빨리 해결할 수 있도록 적극적으로 대처해야 한다고 생각한다."

"대학본부측의, 10년의 세월이 지나도록 변하지 않는 고루한 습성을 규탄한다."

화학과 석박사 대학원생 82명이 서명한 성명서(9.15)

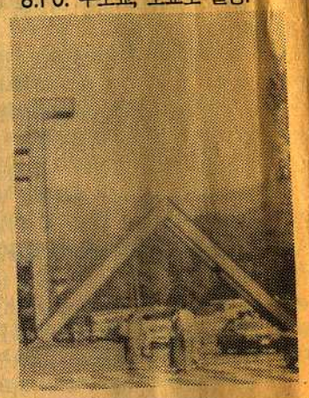
"저희들은 신정휴 교수님께서 분명히, 이전의 여조교, 여직원, 여대학원생들을 지속적으로 성희롱 내지 추행해 왔다고 확신할 수 있습니다."

"도의적 책임 운운하시면서 우조교와 친했다는 이유만으로, 실험실 열쇠를 바꾸시면서까지, 某박사를 내쫓고 전임조교에게는 '진정서 내용이 사실이 아니다'라는 내용에 도장을 찍으라고 강요하심은 진리를 밝히고자 하는 예비 자연과학도들의 가슴에 상처를 주시는 겁니다."

전임조교B			된 작동법을 지시하여 학생들이 조교가 기기관리에 소홀하다고 지적하기에 이르렀음.
			근무태만을 이유로 출근증지 통고. 출근 증지 통고일 이후에는 더 이상 나오지 않아도 좋다는 내용의 해임.
우조교			우조교의 담당업무가 아닌 것을 수행하라고 지시. 인접 유기공동기기실을 청소하고 대걸레질을 시키는 등 부당한 업무를 지시.
			Air compressor로부터 기기내로 수분이 유입되고 있는 사실을 조교가 발견하고 여러차례 수리를 구했으나 일언반구의 말이 없다가 박사과정 학생이 여러번 간언한 끝에 임시처리. 그후에도 조교가 계속같은 문제를 지적하였으나 아예 무시. ※조교교체 직후 문제를 일으키는 기기부품을 교체하였음.
			처리업무를 조교업무수행능력 이하로 제한함으로써 그 이상의 업무는 수행하지 못하도록 지시하여, 그와같은 내부관계를 알지 못하는 3자들로부터 조교가 업무를 게을리하는 것으로 연출해냄. 더우기 교수 자신이 조교에게 오후 2시이후에 오후의 업무를 지시함으로써 학생들로부터 오후 2시까지 조교가 점심시간을 갖고 있다는 인식을 연출하기까지 함.
			이상과 같이 교수가 연출 해내는 근무상황속에 견뎌내며 우조교가 근무한지 1년1개월이 되는 시점에서 화학과조교는 1년마다 자동퇴임했으므로, 5일 이후 출근하지 말것을 느닷없이 통보함.

1992년

5.29. 우조교, 실제업무 시작.
8.10. 우조교, 조교로 발령.



1993년 6월

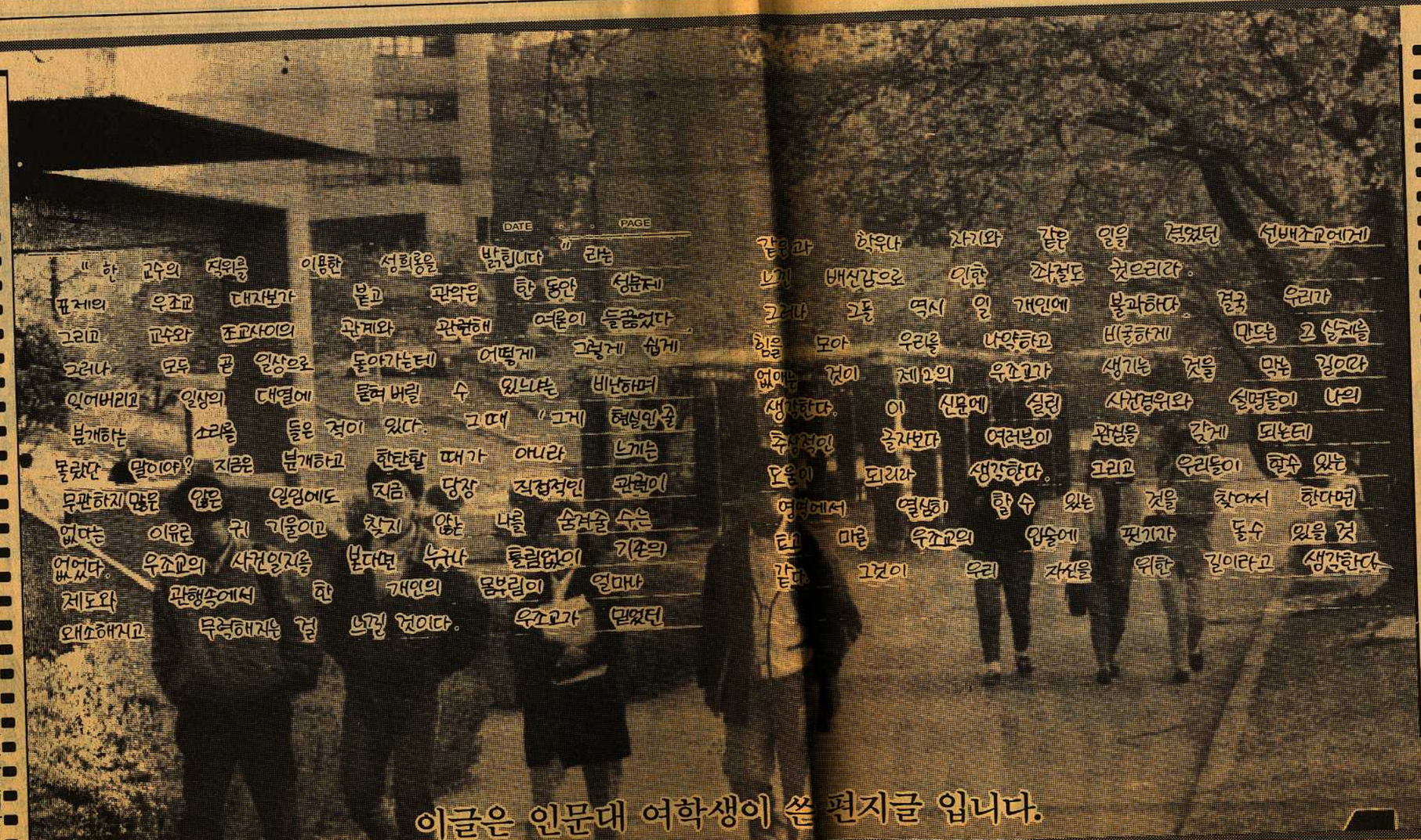
6.25. 신교수, 갑자기 "6월30일까지만 나오라" 통고.
6.28. 우조교, 재임용 거절이유를 묻자,
▷신교수,"학과내규 때문."
▷학과장,"담당교수가 자질부족으로 싫어하기때문."
6.29. 재임용 거절이유를 거듭 묻는 우조교에게 신교수, "이유는 개인적인 것, 그럴 계속 물으면 인권유린."
7.14/15. 우조교, 신교수에 통고서 제출:"재임용 탈락 이유에 대한 답변이 7월 26일까지 없을 경우 총장과 학과장에게 진정서를 제출할 것임."
▷신교수, "나는 조교 추천과 아무런 관련 없다."
▷총장의 답변서, "총장은 임명만. 실제 과정은 학과나 대학에 문의하라."

7월

7. 8. 우조교, 총장과 학과장에 소원장 제출:"재임용 탈락의 이유를 설명해 주십시오."
7. 9. 오후 2시경 신교수, NMR 기기실에 있던 우조교에게 고함치며 "기기에 손대지 마!"(당시 기기를 고치러 왔던 '대양'회사 엔지니어의 증언)
7.19~20. 우조교, 법률구조공단과 교육부에 찾아감.
7.23. 우조교, 총장에게 탄원서 제출.
7.24. 우조교, 학과장에게 질의서 보냄.
7.26. 우조교, 자신의 전임자들을 만나 신교수의 상습적 성희롱 사실 확인.
7.27. 우조교, 총장에게 진정서 제출.
8. 5. 우조교, 학과장과 신교수에 건의서 제출.

8월

8.10. 우조교, 탄원서와 진정서에 대한 대답이 없자 총장실에 전화.
▷비서실, "그런 탄원서 모른다. 교무과로 문의하라."
▷교무과, "담당자가 없다. 총장님이 읽고 처리를 지시했다."
우조교,다시 비서실로 전화.
▷비서실, "진정서 받은 일 없다."
▷우조교, 학교 우체국에 확인.
우체국, "본부 총무과에서 수령해 갔다."



다음 내용은 서울대학교의 또 다른 가족인 교직원들에게 우조교 사건에 대해서 물은 내용이다. 상황이 상황이니만큼 익명으로 하되 다만 성별만 밝히기로 한다. —편집자—

자세한 내막도 모른체 판단할 수 없어요. 교수와 학생사이가 어떤 관계이었나가 문제아닐까요? 애정관계가 없었다면 교수가 잘못이죠.(여)

(아무말 없이 회피)(여)

어느쪽에서는 교수가 그럴 사람이 아니라고들 한다. 하지만, 사람인 이상 충분히 그럴 수 있는 양면성은 지니고 있어 인격에 관한 논쟁은 무의미하다. 제도적으로 사회적으로 여성에게 불리하게 되어 있고 (여성 스스로)자각해야 한다. 별다른 제도적 대안은 없을 것같다.(여)

DATE PAGE

"한 교수의 직위를 이용한 성희롱을 밝힙니다" 라는 표제의 우조교 대자보가 붙고 관악은 한 동안 성윤리 그리고 교수와 조교사이의 관계와 관련해 여론이 들끓었다. 그러나 모두 곧 일상으로 돌아가는데 어떻게 그렇게 쉽게 잊어버리고 일상의 대열에 묻혀 버릴 수 있느냐는 비난하며 분개하는 소리를 들은 적이 있다. 그때 "그게 현실인줄 몰랐단 말이야? 지금은 분개하고 한탄할 때가 아니라 느끼는 무관하지 않은 일임에도 지금 당장 직접적인 관련이 없다는 이유로 귀 기울이고 싶지 않은 나를 숨겨줄 수는 없었다. 우조교의 사건일지를 본다면 누구나 틀림없이 기존의 제도와 관행속에서 한 개인의 몸부림이 얼마나 왜소해지고 무력해지는 걸 느낄 것이다. 우조교가 겪었던 같은과 학우나 자기와 같은 일을 겪었던 선배조교에게 느끼는 배신감으로 인한 좌절도 컸으리라. 그러나 그들 역시 일 개인에 불과하다. 결국 우리가 힘을 모아 우리를 나약하고 비굴하게 만드는 그 실체를 없애는 것이 제2의 우조교가 생기는 것을 막는 길이라 생각한다. 이 신문에 실린 사건경위와 설명들이 나의 주관적인 즐거보다 여러분이 관심을 갖게 되는데 도움이 되리라 생각한다. 그리고 우리들이 할수 있는 영역에서 열심히 할 수 있는 것을 찾아서 한다면 [illegible] 마음 우조교의 입술에 핀기가 돌수 있을 것 같다. 그것이 우리 자신을 위한 길이라고 생각한다.

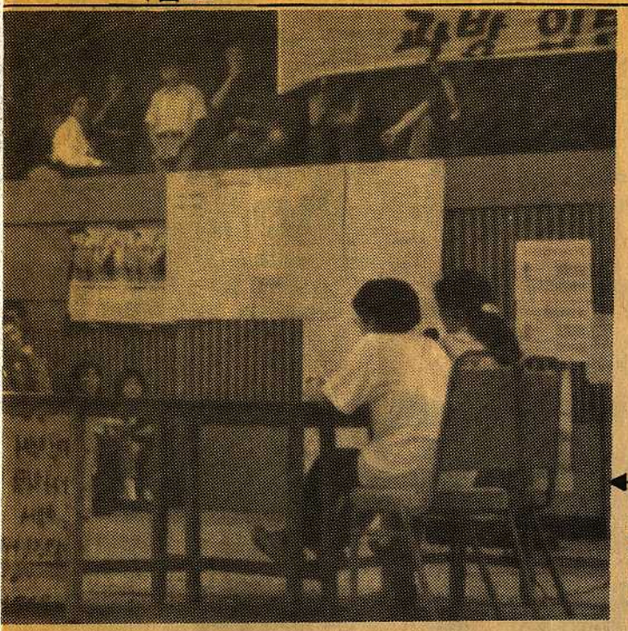
이야기 하기 어렵다(여)

바빠서 내막을 잘 모르겠어요.(여)

지금까지 학생들이 보여주었던 운동의 과격성 때문에 대자보의 내용을 믿을 수 없다. 만약 사실이라면 자식같은 제자에게 그런 짓을 했다는 건 큰 잘못이다. 교수직 사퇴 문제는 본인 내막을 알 수 없다. 이런 이야기를 이런 식으로 해서 되겠는가? 설문지라도 작성해야지.(남)

자식같을 텐데. 나같으면 옷 벗겠다.(남)

이글은 인문대 여학생이 쓴 편지글 입니다.



"민족 서울대 교수, 학생 여러분께 호소합니다!"(사진은 9월 16일 열린마당에서 열린 집회 모습)

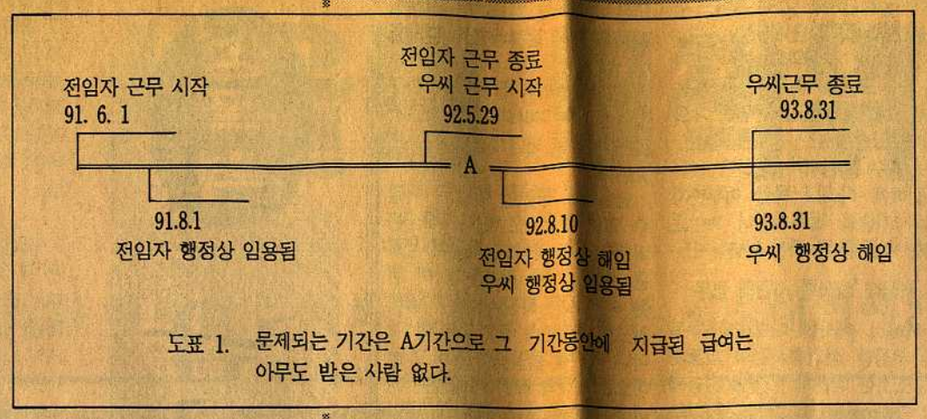


도표 1. 문제되는 기간은 A기간으로 그 기간동안에 지급된 급여는 아무도 받은 사람 없다.

밝혀진 진실

"공적인 일에 연관되어서는 잘못이 있으면 서로 감추려고 하는 것보다, 서로 충고하고 야단치는 것이 떳떳하고 발전적일 뿐 아니라 그것이 명예로운 일입니다. 처음 이 문제가 터뜨려져 느꼈던 당혹감보다도, 모 교수님께서 T. A. meeting시간에 들어오셔서 사실규명과 동료 중 하나를 선택하라면 동료의 편에 서겠다고 하셨을 때, 그리고 개인적으로 존경했던 또 다른 교수님께서 그 밤 대학원생들에게(진상규명을 요구하는 성명서에) 서명하지 말라고 지시했다는 말을 들었을 때의 슬픔이 더 컸습니다."

화학과 학부생들의 의견(9.23)

"어렵습니다…제자가 스승에게 그만 물러나셔야 한다고 말하는 이 자리는…"

"그동안 이 문제의 실질적인 당사자인 화학과 학생회는… 입장을 표명하지 않고 있었습니다. 그것은 신교수님이 저희를 가르치는 선생님이셨고, 화학과 교수님들이 이 문제의 올바른 해결을 위해 최선을 다하시겠다는 약속을 하셨고, 문제가 해결이 아닌 폭발로 가지 않도록 신중해 달라는 부탁을 받았기 때문입니다."

"이 도리도 모른다고 욕먹으면서, 왜 그리 잔인하냐는 말을 들의면서도…, 많은 피해자를 생각하며… 이 못난 제자가 간절히 요구합니다. '선생님, 물러나 주십시오!'"

11월 이후 3개 재판 진행

9월16일 신교수가 우씨를 전격 고소함으로써 시작된 법정공방이 10월말부터 본격화되고 있다. 현재 우조교와 신정휴 교수 사이에 계류중에 있는 재판은 모두 3개나 된다.

그 하나는 지난 11월11일 2차 심의를 마친 소액심판소송이며 다른 하나는 18일 우조교가 서울지검 433호에 출두하여 조사를 받게됨으로써 확인할 수 있었던, 신교수가 제기하였던 명예훼손을 이유로 한 형사소송이다(관련기사 1면).

그리고 마지막으로 23일, 서울민사지법에서 열린 손해배상청구소송이 있다. 이 소송은 우씨가 신교수와 서울대 총장에 대해 성희롱으로 인한 책임을 묻는 것으로서 이는 직장내 성희롱을 없애는데 새로운 발판을 마련하는 계기가 될 것으로 전망된다(관련기사 4면 박원순 변호사의 글).

우리는 고발한다 ④ 관례 악용 조교봉급 챙겨

지난 10월 서울 민사 지방 법원 제 1 단독에서는 현재 문제가 되고 있는 우모 조교의 임기전 수개월간의 급여에 대해 우씨가 국가를 상대로 청구한 소액심판 심사가 있었다(관련기사—서울대 학원 신문9월 28일자 1면). 학내의 많은 유급조교들의 경우 실제 근무시작보다 행정적 임용시작이 2—3개월 정도 늦어지는 것이 관례이고 이렇게 됨으로써 이 기간에는 근로에 대한 보수가 없게된다. 대신 행정상 임기 만료전에 실제 임기가 끝나므로 실제 일을 하지 않고도 계속 지급되는 보수를 조교 본인이 수령함으로써 균형을 맞추게 된다.

그런데 우씨의 경우 실제 근무를 행정상의 임기가 만료될 때까지 하게 됨으로써 실제 임용시작시기인 1992년 5월 28일에서 행정상의 임용시작시기인 1992년 8월 9일까지의 보수를 받을수 없게 되어 이기간에 대한 보수를 국가를 상대로 하여 청구하게 된 것이다.

이에 대해 피고측인 학교행정담당자는 NMR기기 담당 조교의 경우 행정상 임용전의 기간은 기술교육기간이므로 보수를 주지 않는 것이 화학과에서 관례화 되어있다는 내용의 화학과장의 확인서와 담당교수가 그러한 사실을 우씨에게 주지시켰고 우씨의 양해하에 기술교육을 했다는 내용의 기기담당교수의 확인서 그리고 기술교육기간에 급여를 받지 않았다는 내용의 전임자들의 확인서를 제시했다.

그러나 학교측의 이러한 주장을 살펴보면 몇가지 의문점이 존재한다. 학교측의 진술이 정당성을 가지려면 조교들이 교육기간에는 전임자들과 함께 근무하고 전임자는 자신의 행정상 임기 만료까지 계속 일을 해야한다. 그러나 그러한 경우는 없었다.

현재 거의 대부분의 화학과 유급조교들의 경우 자신들이 처음에 무보수 근무를 한데 대한 보수를 이후에 실제근무를 마친 후에도 계속 발급되는 자신 명의의 급여를 수령함으로써 받게될 것으로 알고 있다. 학교측이 제출한 자료에 의하면 전임자중 조성애씨는 교육기간중 실제 일처리를 해서 그기간 동안의 급여를 받았다는 내용의 확인서가 있다.

우씨의 경우 전임자가 출근하지 않는 상태로 소위 교육기간이라는 시기를 일했다. 그렇다면 첫째, 학교측의 주장이 사실이라면 무보수 기간동안에도 계속 발급된 우씨의 전임자의 급여는 어디로 갔는가?(화학과 사무실에서는 "신교수가 가져갔다"고 증언)

둘째, 학교측이 제출한 자료에는 전임조교중의 하나인 조성애씨가 소위 교육근무기간동안 실질적 근무를 해서 급여의 일부를 받았다고 하는 확인서가 있는데 전임자 없이 홀로 근무한 우씨에게는 유독 무보수기간이 될 수 있는 기준은 어디에 있는가?

우리는 고발한다 ⑤ 신교수의 9.15 답변서와 대책위의 반박내용

근거없는 답변…근거있는 반박

1. 우씨나 그 전임자가 일방적으로 주장하는 성희롱이나 성추행을 한 적이 없습니다.

→신교수의 답변은 시간이 갈수록 변하고 있다. 다음은 신교수 자신의 얘기로 월간조선 11월호 「진실은…」에 기사화된 내용으로부터 인용된 것이다. "전임조교에게 목공소가 어디 있는지 알려주기 위해 함께 간 일이 있었다." "「산에 가는데 같이 갈래?」라고 물어본 일이 있다."

"남한산성에 가서 식사를 한일은 있다. 저녁을 먹기에는 일러서 근처를 산책했다. 눈이 와서 길이 미끄러운데다가 전임조교가 단화를 신고 있어서 내가 한두번 손을 잡아 부축해준 기억은 있다."(이때까지 신교수는 남한산성에 간 사실 자체를 부인하였다. 더구나 그 시간은 조교의 업무시간인 오후 3시경이다.)

2. 본인의 지도학생인 채종근씨가 우씨의 전임자를 방문했던것은 본인의 지시에 의한 것이 아니며 독자적인 행동임을 분명히 밝힙니다. 채씨가 또 다시 우씨의 전임자를 찾아가도록 지시한 적이 없습니다. 이러한 사안을 축소은폐 기도라고 해석하는 것에는 동감할 수 없습니다.

→신교수의 해명은 전임자로부터 받은 진술서만으로 그 거짓을 분명 알 수 있다. 전임자는 "본인이 귀가해보니 부엌안에 쪽지가 남겨져 있었다. 내용인즉은 교수님이 내전화번호를 알고 싶어했고, 내가 연락하기를 바란다는 채종근 명의의 글이었다"라고 밝히고 있다(전임자의 확인서 사본 확보).

3. 본인이 다년간 지도했던 某씨는 1993년 2월에 박사학위를 수여받았으며, 갑자기 쫓겨났다는 박사의 주장은 옳지않다고 봅니다. 물론 현재 안정적인 직업을 갖지 않은 상황에서 연구실에서 계속 연구를 할 수도 있겠으나 이것은 지도교수와 당사자간의 완전한 합의에 의해서 가능한 것입니다. 사실상 연구활동을 막는 반학술적태도라는 어휘는 전혀 합당하지 않습니다.

→만약 당사자간의 완전한 합의가 없었다면 우조교의 문제가 나기 전인 6월말까지는 어떻게 某박사가 실험실에 나갈수 있었단 말인가? 某박사는 7월1일까지도 당시 실험실에 계속 나와서 실험을 하는 중이었다(실험일지 사본 확보).

4. 우씨를 비롯하여 왜곡된 사실을 유포한 자들을 명예훼손죄로 고발하려는 것은 본인도 고민 끝에 내린 결정입니다. 지금까지 수차례 밝힌 본인의 해명이 묵살당한 상황에서 본인이 취할 수 있는 일은 무엇이 있을 수 있다고 생각합니까?

→신 교수의 이 답변은 9월 15일자로 공개된 것이다. 그러나 대책위가 확인한 바에 따르면 신교수는 이미 8월말부터 당시 게재된 대자보를 사진을 찍어 놓는 등 명예훼손으로 고소할 준비를 치밀하게 하고 있었다.(이 사진 11장은 신교수가 명예훼손 사건담당검사에게 제출하였다.)

5. 교육공무원임용령(대통령 제4303호)의 제5조의 2에 규정하고 있는 조교의 임기는 1년이며 지금까지 대부분의 화학과 유급조교들이 1년간 근무하고 자동퇴임했습니다. 특별히 유능하거나 학과에서 반드시 필요로하는 유급조교들에 한해서 재임용 절차를 밟아 1년 더 근무시킨 예는 있습니다. 따라서 우조교의 경우 재임용되어야 하는 사람이 특별히 탈락된 것이 아니고 다른 대부분의 유급조교의 경우와 같이 자동퇴임이라고 생각합니다.

→신교수는 다음과 같은 얘기를 했다(위 월간조선 기사참조).

"NMR 기기의 사용을 둘러싸고 문제가 생겨 연구실팀이 갈라져서 서로 사이가 좋지 않았다. 어떻게든 문제를 해결해야 했다. 그러나 지도교수로서 학생을 내보낼 수는 없지 않는가. 임용기간이 1년인 조교를 내보내는 것이 타당하다고 생각했다." 즉 1년만에 우조교가 자동퇴임을 한 것이 아니라 신정휴 교수가 어떤 이유를 —"어떤 이유든지"— 가지고 출근중지를 통보하게 된 것이다.

6. 우조교의 후임자의 선정 및 결정은 교수회의에 따른 학과장의 결정사항으로 알고 있습니다. NMR 담당 유급조교를 석사이상, 그리고 반드시 남자로 한한 내규 개정은 없었습니다. 여기에도 진실이 왜곡되어 표현되어 있습니다.

→대책위와 만난 자리에서 학과장은 "과거에는 신교수가 추천하여 타학교 여학생들을 임용하였으나 우조교 문제가 생기자 후임자(역시 여학생이었음)가 물망에 오르던 과정에서 신교수 추천을 없애고 원래상태로 돌리게 되었다"고 말하였다. 그러나 우조교 이후에는 벌써 후임자가 출근을 하고 있는 상태였다.

7. NMR 기기는 국가재산이며 본인의 사유물처럼 간주된 것은 결코 아니며, 본인의 사유물보다 더욱 소중하게 관리했을 뿐입니다. NMR 담당 유급조교의 추천 및 선발 과정에 대한 본인의 의견을 화학과의 교수회의에서 수렴했을 뿐인 사안을 명확한 교수의 월권행위로 규정하는 것은 대단히 부당하며 화학과는 교수 일개인의 월권행위를 묵인하는 학과가 아닙니다.

→학과장은 역시 이런 얘기를 하고 있다. "과거에는 신교수 추천에 의해 조교를 임용하였으나 문제가 확대되면서 신교수 추천없이 학과 교수회의에서 결정하게 된 것이다"라고. 그러나 그동안 신교수가

9월

우조교,다시비서실로전화.
▷비서실, "내용증명으로 보냈다면 다시 보낼 필요 없다."

8.24. 우조교, 학내에 대자보 게재 : "민족 서울대학교의 교수, 교직원, 학생 여러분께 호소합니다!"
1시간여 지나자 신교수 담당 실험실 학생들 명의의 반박대자보 게재 : "우 XX씨! 서울대인을 더이상 조롱하지 마시오."

8.30. 총학생회, 대학원 자치회협의회, 여성문제연구 동아리협의회가 공동으로 진상조사단 구성하여 진상조사에 착수.

9. 3. 진상조사단, 조사결과를 발표하고 공개토론회 개최.

9.7~9. 3일간 학부생과 대학원생 4,000여명이 신교수와 학교측의 책임있는 사태해결을 촉구하는 서명작업에 참가.

9.13. 진상조사단, 신교수측에 공개해명요구서를, 학교측에 사건해결을 위한 건의서를 각각 제출하면서 15일 1시 대화할 것을 제의.

9.16. 학생 300여명, 열린마당에서 집회 후 22동 항의방문 이후 23일까지 8일간 매일 12시 30분 대학본부 항의 방문. 이날 신교수, 우조교를 명예훼손으로 고소.

9.23. 학생 1,000여명, 아크로에서 신교수 퇴진을 요구하는 집회 개최.

9.28. 대학원신문, "우조교 임기전 수개월간 급여 행방묘연" 기사 게재.

10.11~15. 동아리연합회 학생들, 5일간 매일 12시 22동 항의방문.

10월

10.12. 서울대 대책위,한국여성단체연합과공동대책위 구성.

11월

10.19. 장충동 여성평화의 집에서 공동대책위 공동기자 회견.

사람의 이력서를 FAX를 통해 받아 보는 정도였던 것이다(대책위는 Fax사본을 확보, 이를 확인).

8. 참으로 안타까운 일이라는 데에는 동감합니다. 그러나 진실이 심히 왜곡된 이 상황에서 교수직의 자진사퇴 의향은 전혀 없습니다. 본인은 1979년 화학과의 교수로 임명받아 열악한 환경하에서 14년 이상 연구와 교육에 몰두해왔습니다. 그러나 현재의 학내에서 유포되고 있는 일방적인 주장들로 본인의 명예를 짓밟고 인권을 유린하려는 기도는 천부당 만부당한 일이며, 진실이 왜곡되지 않고 만인이 승복할 수 있는 방법을 택하여 진실을 밝힐것입니다.

→오히려 인권을 유린하고 있는 쪽은 신교수일 것이다. 일방적인 우조교의 주장으로 치부하고 있으나, 진상조사는 허위로 했던 것이 아니다. 3만 학우의 양심으로 3만학우를 대표한 대책위가 신교수의 명예를 짓밟고 인권을 유린하고 있다고 주장하는 신교수는 누가 인권을 유린하고 있는지에 대한 법의 판결 이전에 양심의 판결을 받아들여야 할 것이다.

지난 8월 25일부터 총학생회와 대학원자치회협의회는 여러차례 본부측에 진상규명을위한 공동조사 작업을 제안하였지만, 아무런 대답을 얻지 못하였다. 그래서 부득이 학부생들과 대학원생들의 대표만으로 진상조사단을 구성, 일주일동안 모든 관련사실들을 낱낱이 취재하고 관련증거들—여기에서는 80년대 중반 기숙사 사감이었던 신교수와 추문이 있었던 여성 (현재 지방거주)과의 확인 전화인터뷰까지 포함되어 있다—을 광범하게 확보하였다. 지난 1백일동안 대책위는 최대한의 진지함과 자제심을 발휘하면서 신교수측과 대학본부의 성의있는 자세를 기다렸으나, 신교수의 고소행위에서 명백히 드러났듯이 저들은 진상규명과 원상회복보다는 흑색선전과 사실왜곡을 일삼을 뿐이다. 우리는 앞으로 1백일, 2백일이 더 걸리더라도 이 문제를 끝까지 해결할 것을 모든 학우, 원우들에게 분명히 약속한다.

반학연 / 서울대인 / 신교수의 진실을 밝힙니다

이 사건에 대한 학생회관의 의견

이번 사건을 해결하는 길은 교수님이 양심에 따라 사실을 밝히는 것 뿐입니다. 다른 교수님들의 이번 사태 해결을 위한 노력을 바랍니다.

S.C.S.C.

이번 사건은 대학내 여성문제로 뿐만이 아니라 대학대개혁의 관점에서도 꼭 해결되어야 할 것입니다. 본부측의 책임있는 행동을 요구합니다.

사진집단 선언

진리는 언젠가는 밝혀지게 되는 것입니다. 진정 대학이 진리를 탐구하는 곳이라면 교수님께서도 진리 앞에 부끄러움이 없어야 되지 않겠습니까? 저희는 진리를 원합니다. 침묵은 무언의 긍정입니다. 교수님, 대학은 단지 학문만을 가르치는 곳이 아닙니다. 언제까지 비굴하게만 나오실 것입니까? 저희들도 그런 모습을 더이상 보고만 있지는 않을 것입니다.

S.F.C.

개인의 명예와 인권이 관계된 문제이므로 좀더 신중하고 정확한 진상규명이 이뤄져야 합니다.

C.B.A.

이 곳은 '대학'입니다(많은 설명은 붙이지 않겠습니다).
위의 말을 조금이라도 이해 한다면 신교수는 자신이 대학의 한 구성원으로서 자격이 없음을 스스로 느낄 수 있을 것입니다.

메아리

신교수 성희롱 사건은 신교수 퇴진이라는 구체적 결과를 내어야 하고, 성폭력 특별법 제정등의 학칙개정이 있어야 할 것입니다.

방송연구회

신교수 : 나는 다만 하고 싶은 일을 했을 뿐이다.
한울타리 : 내가 신교수라면 더 쪽팔리기 전에 퇴진 하겠다.

여성문제 동아리 한울타리

신교수는 22동 309호 대학원생들도 책임지십쇼. 그리고 공개적으로 해명하십쇼.

과학철학연구회

교수로서의 권위를 가진 사람이라면 권위를 이용한 행위의 한도를 인식해야 할 것입니다. 이를 인식하지 못한 것만으로도 교수님은 마땅히 퇴진할 만합니다.

영상

잘못은 누구나 저지를 수 있다고 생각합니다. 아무리 도덕성이 중요한 교수의 신분일지라도 물론입니다. 더 중요한 것은 솔직히 자신의 잘못을 인정하고 용서를 구할 줄 아는 용기인 것입니다. 신정휴교수는 현실을 정확히 인식하고 현명한 결단을 내리길 촉구합니다.

서예회

권위주의에 근거한 성폭력은 관악에서 사라져야 합니다. 제2의 우희정씨가 나오지 않도록 이번 사건은 분명히 해결해야 합니다.

만화예술연구회 그림터

밝혀지지 못한 사실이란 해서 일어나지 않은 사실이란 단정지을 수는 없습니다. 우리는 용기 있는 양심을 믿습니다.

영화연구회 얄라셩

이번 사건은 단지 개개인 간의 문제이거나 우연적인 사건으로 볼 수는 없습니다. 대학이 사회체제로부터 자유롭다는 유일한 곳이라는 생각조차 깨버린 것으로 볼 수 있고 사회전반의 분위기의 반영입니다. 우희정씨는 대학의 위상회복을 위해서라도 용기를 잃지 마시기 바랍니다.

한벗 철학연구회

이번 사건은 왜곡된 사회 구조에서 우러나오는 성의식과 비뚤어진 대학의 구조에서 발생된 사건입니다. 우리는 다시는 이러한 사건이 발생하지 않기를 바라며 근본적인 치유책을 바랍니다. 또한 신교수님의 2만 학우에 대한 사과와 교수직 사퇴를 촉구합니다.

유네스코 학생회(KUSA)

신교수님과 대학당국이 철저히 대응을 않고 있는 것은 아마 그대로 두면 다시 잠잠해지리라 믿기 때문인 모양입니다. 우리도 함께 부끄러워지느냐, 새로운 대학을 이룩하느냐의 갈림길이라고 생각합니다. 스스로에게만 빠져들어 외면하는 관악인이 되는 부끄러움을 범하지 않도록, 함께 하기를 결의합니다.

원불교 학생회

구름이 해를 가릴지라도 해는 없어지지 않습니다. 구름은 곧 걷히게 마련이며 찬란한 햇빛은 다시 비취게 마련입니다. 진실을 밝히려는 우리 모두의 의지로 거짓과 허위의 구름을 걷어냅시다.

총불교 학생회

신교수님의 해명이 단초가 되어 관악을 비롯한 사회전체가 함께 성문제를 고민할 수 있는 장이 마련되기를…

민족문화 사랑회 한멋

저희들도 더이상 서로 얼굴 붉히고 싶지 않습니다. 학자의 양심을 걸고 진실을 밝히시든가 진실에 대해 자신이 없다면 서울대의 명예를 위해 조용히 물러나 주세요.

총기독 학생화(S. C. A.)

이번 사건은 당사자간의 문제가 아닌, 전 서울대인의 명예가 걸린 문제라고 생각합니다. 진실을 외면하는 신교수와 학교 당국은 더이상 이 사건을 왜곡하려 들지 말고 진실을 밝히고 책임을 지셔야 합니다.

서울대 혼성합창단

이번 사건은 여러가지 성격이 결합된 문제이다. 우리는 이번 사건이 일어날 수밖에 없었던 대학 사회의 보수적, 종속적 구조를 어떻게 변화시킬 것인가에 우리의 문제의식을 모아야겠다. 그리고 끝까지 열심히 싸우시는 우희정 누나께 박수를 보내며 그길에 동참할 것이다.

마당패 탈

신교수님 당신은 교수이기 이전에 한가정의 가장입니다.

총문학연구회

진실은 밝혀지고 밝혀져야합니다.
그 진실앞에 부끄러운 사람이 되지 마셨으면 합니다. 신교수님의 결단을 바랍니다. 우희정씨의 진실에 대한 노력에 박수보냅니다.

카톨릭 학생회

이 란은 바로 여러분의 뜻으로 채워 주십시오.

서울대 교수 성희롱 사건

"우리사회 성차별 폐지 전기 마련"

이 글은 『월간 말지』 11월호에 실린 朴元淳변호사의 투고문을 발췌한 것입니다. [편집자 주]

1983년에 나온 하버드대학의 어느 보고서는 약 15%의 대학원생, 12%의 학부생이 그들 교수의 성희롱에 의하여 전공이나 교육 프로그램을 바꾸었다고 쓰고 있다. 좀 낡은 보고이기는 하지만 1978년 코넬대학의 조사에서는 그 대학내에 근무하는 1백95명의 여성근로자 가운데 70%가 성적 희롱을 보고하였고 그중 56%가 육체적 희롱을 경험했다고 한다. 이 정도의 숫자라면 성희롱이 모든 대학의 캠퍼스안에 광범하게 이루어지고 있다고 단언하기 어렵지 않다.

성희롱에 대한 정의는 각 나라 또는 기관마다 조금씩 달리하고 있다. 그러나 주로 문제가 되는 것은 직장 또는 학교에서의 상하 관계에서 원하지 않는 유혹이나 공격적인 성적 표현이다. 남자가 대부분인 이 가해자들은 피해자의 직위를 위협하거나 승진 또는 이익을 보장해줄 수 있는 상급의 직위에 있는 것이 보통이다. 직장 상사와 부하 여직원, 교수와 여학생, 의사와 간호사 따위의 관계다. 또한 폭력적인 것이 아니라면 단 하나의 사건만으로 성희롱을 구성하지 않는다. 다음은 미국의 어느 학교내에서의 성희롱 실태를 조사하기 위해 만든 설문지의 일부 조항이다. 이 조항에 들어있는 내용들이 몇가지 합쳐지면 훌륭한 성희롱 사건이 되는 것이다.

△교수가 강의실에서 공개적으로 또는 사적으로 야만스럽게 성적 언급을 하는 자리에 있어 보았습니까?

당신의 모습, 몸 또는 성적 행위에 관하여 교수나 강사가 유혹적인 언급을 하는 상황에 처해보았습니까?

△교수가 대단히 부적절하고 불안하게 만드는 방법으로 당신을 응시하거나 추파를 던지는 상황에 있었던 적이 있습니까?

△교수가 외설적인 그림이나 사진과 같은 교재를 부적절하게 보여줌으로써 수치스럽게 만든 적을 당해보았습니까?

△교수나 강사가 당신을 성생활이나 개인적 성문제에 관한 토론에 끌어넣기 위하여 전혀 원하지 않는 시도를 하는 경우를 본 적이 있습니까?

△교수나 강사가 당신과 로맨틱한 성적관계를 가져보려는 시도를 경험해보았습니까?

△교수나 감사와의 성적 관계를 가짐으로써 좋은 학점 또는 다른 특례나 보상을 은밀히 제의받아보았습니까?

△교수나 강사가 원하지 않는 당신에게 다리나 목을 어루만지거나 가슴을 접촉하거나 껴안으려는 시도를 한 적이 있습니까?

서울대 성희롱 사건의 경우

위에서 예시한 대부분의 항목이 서울대 성희롱사건의 피해자가 호소한 피해의 유형에 해당되고 있다. 서울대학교 학생들의 자체 진상조사단이 밝힌 사례 중 몇 가지만 소개하면 다음과 같다. …(중략:이 신문의 2면 게재 도표 참조)

이 정도면 이른바 성희롱으로서 갖출 것은 다 갖춘 전형적인 사례들에 속한다. 전임조교들까지 피해의 증언에 가세하였으니 그 습성이 반복적이고 고의적인 것이었음도 쉽게 증명된다. 그러나 가해당사자로 알려진 그 교수는 "전임자가 일방적으로 주장하는 성희롱이나 성추행을 한 적이 없다"고 일축하고 "진실이 왜곡되지 않고 만인이 승복할 수 있는 방법을 택하여 진실을 밝힐 것"이라면서 조교를 명예훼손 등으로 고소한 것이다.

이 정도의 사실을 가지고 문제삼는 것에 불평할 이 나라의 남성도 적지 않을 것이다. 여성에 대하여 농담 한마디 못하는 세상을 무슨 재미로 살 것인가 하는 항변이 그 주조일터다. 그러나 그 때문에 직장의 모퉁이마다에서 모욕감과 수치심으로 눈물 흘리고 있는 여성들의 모습을 상상한다면 그 '재미'는 '악취미'에 다름 아니다. 따지고 보면 유교사회에 속하는 우리나라에는 유독 여성을 비하하고 여성을 성의 객체로만 보는 경향이 뚜렷하다. 이러한 인식은 단순히 남성뿐만 아니라 여성자신에게 있어서도 지배적인 것이어서 자신에 대한 부당한 성적 대우와 수모를 그대로 묵인하거나 회피해버리는 것으로 족하게 생각해왔다. 이웃 일본의 동경변호사회 입구에는 '성희롱 신고센터'라는 간판이 걸려 있다. 그리고 몇 달 전에는 자신에게 짓궂은 성희롱을 계속해온 직장상사를 상대로 손해배상을 청구한 어느 여직원의 이야기가 『아사히신문』의 사회면 톱을 차지하고 있었다. 우리나라와 별로 다르지 않은 실정을 반영하는 에피소드들이다.

남성에게 '좋았던 옛날'은 어쩔 수 없이 흘러가고 있다. 세상은 바뀌고 있는 것이다. 서울대 성희롱 사건이 이를 증명한다. 이 뒤를 이어 많은 직장여성들이 공개적으로 하소연해 오기 시작할 것이다. 직장을 물밀듯이 부비고 들어오는 오늘의 젊은 세대들은 더 이상 복종과 체념, 묵인의 미덕 속에 감금당해 있으려 하지 않는다. 시몬느 드 보봐르가 이미 설파하였듯이 '여성은 태어나는 것이 아니라 길러지는 것'이기 때문이다.

제도개혁에서 의식혁명으로

우리가 지금까지 이룩한 여성운동의 성과(예컨대 가족법 개정, 여성고용평등법 제정 등)는 유교적 전통이 가져온 법제적 차별의 부분적 철폐에 지나지 않는다. 이제 그러한 외면적이고 제도적인 차별의 울타리를 넘어서서 그 뒤에 도사리고 있는 의식의 거대한 벽에 도전하지 않으면 안된다. 성희롱 추방운동이 여성해방과 여성운동의 새로운 차원을 여는 하나의 계기로 다가오고 있다. 그것은 단순한 제도적 개혁의 차원을 넘어서서 우리의식의 혁명을 요구하고 있기 때문이다. 여성이 전문인력으로 계속 배출되어 나오고 온갖 직장에서 중요한 기능을 다하기 시작하는 이때 성희롱 추방운동은 점점 더 큰 의미를 가지게 될 것임이 명백하다. 이미 1988년도의 통계에 의하더라도 여성취업자수는 6백70만명 가량으로 전체 취업자수의 약 40%를 차지하고 있다.

여성이 단순히 직장의 꽃으로 귀염받고 차별받고 조롱받는 현실은 동등한 인격과 대우로 남성과 함께 어깨를 맞대로 협조하고 경쟁하는 관계로 바뀌어야 한다. 각 직장과 학교마다 여성차별과 성희롱의 금지규칙 제정, 성희롱에 대한 처벌법안 마련 등이 여성운동의 긴급한 과제로 채택되어야 한다.

무조건 '敎權'은 지켜져야?

교수가 학생을 대상으로 하여 성폭력을 휘두르는 경우가 본교뿐만이 아니라 외부의 여러학교에서 발생하여 이에 대한 보다 근본적 대책의 마련이 시급한 것으로 드러났다.

세종대의 경우, 그 학교 체육과를 지원하여 면접을 본 Q양은 다음날 자신의 차로 서울까지 태워

한편 한국체대의 尹卓寧교수는 신입생 선발심사와 관련하여 금품을 받고 학생들을 추천한 혐의로 검찰에 구속됐는데 (『조선일보』 10. 20.) 자신의 추천으로 합격된 4명의 학생들을 감제 추행한 혐의도 함께 받고 있다.

이상의 두 경우는 문제가 어쨌든 해결된 경우이다. 그러나 학교

는 내용의 타협안을 제시했다. 학생회는 이를 받아들였고 학교측의 요구로 피해자의 진술서 원본까지 학교측에 전달했다. 하지만 학생회에서 확인한 결과 해당 교수는 3개월간의 병가를 얻었을 뿐이며 4년간 휴직은 커녕 해당 교수에게는 병가가 끝나는 다음 학기의 수업이 배당되어 있었다.

◈ 알립니다 ◈

성폭력 남의 일은 아니다

대학을 졸업하고 외국기업 한국지사에 입사한 B씨에게 지사장이 '너를 좋아한다'며 치근덕거리기 시작했다. 그러한 것을 참으며 회사생활을 하던 어느날 지사장이 그녀를 불러 '고참비서가 나가면 너를 비서로 해주겠다, 너를 좋아한다'며 키스를 하려고 했다. 이러한 요구를 거부하고 방을 나와버린 그날 오후 지사장으로부터 그만두라는 통지를 받았다. 이유는 『능력이 부족하다』는 것이었다.

Z씨는 대학 졸업후 직원이 15명 되는 무역회사에 3개월째 근무하고 있었다. 어느날 사장이 개인적으로 얘기를 하고 싶다며 교외로 나가 점심을 같이 하자고 하였다. 그즈음 회사사정이 좋지 않아 회사운영에 협조를 바란다는 얘기를 한 것이라 짐작하고

하였으며 피해자가 계속 생겨나고 있다 는 것이었다. 회사이미지에 큰 타격이 될 것을 걱정한 회사측에서 조사에 착수했으나 피해자들이 자신을 숨기고 공개되기를 두려워함으로써 가해자에 대한 처벌이 흐지부지 되고 말았다.

우리나라는 성폭력 발생률 세계 제 3위를 기록하고 있는 나라다. 그러나, 이 사실은 법정에 드러난 사건들만을 집계한 통계수

치이다. 물론 위의 사실들도 그 수치에는 포함되어있지 않다. 한국여성단체협의회의 조사에 의하면 직장여성의 15.4%가 강간 추행을, 24.4%의 여성이 물리적 폭행을 경험하였고 언어폭행을 경험한 여성들이 83.6%에 달한다고 한다. 은폐되는 강간사건들, 집계가 곤란한 경미한 성추행들이 무수히 존재하고 있음을, 그리고 세계적 수준을 자랑하는 성폭력의 천국 이 되어버린 데는 이를 가능하게 하고 용인해주는 왜곡된

부산의 장재혁 성형외과 에 근무하던 간호사 손씨는 86년 12월 원장에게 강간을 당하였다. 신경쇠약에 걸리는 등 정신적 고통에 시달리다 끝내 병원을 그만두었다. 그러나 이후에도 가해자인 원장이 전화를 걸며 추근대자 결국 수치심을 극복하고 88년 3월 강간치상의 혐의로 원장을 고소하였다. 그러자 원장 장씨는 자신의 사회적 체면과 명예 등을 미끼로 돈을 뜯어내기 위하여 조작극을 꾸몄다며 손씨와 강간진단서를

직장여성 24% 물리적 폭행
84%는 언어폭행 경험했다고

가치관과 구조가 떠받치고 있음을 간과해서는 안될 것이다. 이러한 우리들의 가치관과 구조속에서 이제 우리들은 위와 같은 직장내 성폭력이라는 또하나의 아픈 현실을 접하게 된 것이다. 이러한 상황은 왜 이리도 오래 계속되고 있는 것일까?

일단 우리는 직장에서 남성들의 왜곡된 성의식을 짚어 낼 수 있을 것이다. 이들은(특히 피해여성보다 높은 직위일 경우) 자신의 왜곡된 성의식을 직장내의 권력과 결부시켜서 드러냄으로써 폭력성과 강제성을 수반하는 것이다.

작성해준 의사 신씨를 무고죄로 맞고소하였다. 검찰은 손씨와 신씨를 구속하고 가해자 장씨는 무혐의 처분을 내렸다. 당시 장씨가 검찰의 의료고문직을 맡고 있어 누가 보아도 명백한 검찰의 편파수사였다. 그후 검사가 4명이나 바뀌고 무려 1년 6개월을 끌며 지연 수사가 진행되었다. 수사와 재판과정에서 피해자들이 겪은 억울함과 고통은 말할 수 없을 정도였다. 결국 재판과정에서 검찰의 허위 조사가 드러나게 되면서 사건발생 4년 후 손씨와 신씨는 무고죄에 대한 무죄판결을 받았다. 그러나 가해자측이 다시 항소를 제기하여 사건 발생 후 6년이 지난 지금까지도 수사가 진행중에 있다.

이러한 법적 현실속에서 어떤 여성이 자신의 모든 수치심을 무릅쓰고 항의할 수 있을 것인가? 그리고 이런 법문화속에서 어떤 남성이 강간이 아닌 '사소한 농담' 희롱 에 대해 감히 성폭력이라 생각할 것인가?

이에 대해서 이미 미국과 일본의 경우 강간 및 성폭행과는 별도로 직장내 성적희롱에 의한

이 잡아는 숙소에서 자고 가라는 해결의 실마리를 찾기 어렵게 된 학교측은 항의를 묵살한채 여전

교수의 성폭행…세종대·한체대 징계

효성여대, 처벌요구에 학교측 '무시'

교수의 제안을 수락했다. Q양이 교수와 다른 수험생들과 함께 술을 마신 후 숙소에 가보니 방은 하나밖에 잡혀있지 않았다. 교수는 다른 수험생들에게 술을 더마시고 오라고 밖으로 내보내고는 그녀를 폭행하려다 실패했다고 한다. Q양은 이후 어머니와 함께 교수에게 찾아가 항의하고 사과를 받아냈으며, 이 사실을 알게된 세종대 학생회는 서명운동, 대자보 게재, 성폭력 특강 등의 활동을 통해 교수의 사표를 받아냈다.

경우도 있다.

효성여대에서는 미대 교수가 학생들을 상대로 성폭력을 거의 상습적으로 해온 사실이 밝혀져 학생회가 대응에 나섰다. 미대 학생회에서는 피해학생으로부터 진술서를 받고 교수의 사임을 요구하며 해당 교수의 수업을 전면 거부하기로 결의했다. 학교측에서는 '해당 교수를 4년간 휴직시키고 그런 일이 재발할 경우 교수를 사퇴시킬테니 대신 학생들은 더이상 그 일을 거론하지 말라'

히 증거부족이라는 이유로 교수의 실질적 징계를 거부하고 있다.

상대적으로 민주적이라는 학교사회에서도 이와같은 어처구니없는 일이 비일비재하다는 사실을 우리는 어떻게 받아들여야 하는가? 학원과 직장에서 권위주의적 문화를 극복하는 일, 이것은 어느 누구의 문제가 아니라 우리 모두가 함께 풀어나가야할 과제임을 직시해야 할 것이다.

아닙니다! 직장에서 성희롱을 경험한 여성은 모욕감이나 수치심, 위협을 느끼는데 그치지 않고 정상적인 업무수행이 불가능할 정도로 정신장애나 두통, 근육통, 위장장애를 일으키거나 일할 의욕을 상실하기도 하며, 직장을 그만두는 경우도 있습니다.

■성적인 농담이나 가벼운 접촉은 직장생활의 활력소 역할을 한다?

아닙니다! 여직원이 있는 자리에서 하는 성적 농담은 여성에게 수치심과 모욕감을 줄 뿐만 아니라, 업무수행을 방해하고 능력을 저하시키기 때문에 직장생활의 활력소가 되기는 커녕 오히려 생산성을 낮추는 결과를 낳습니다.

■직장에서의 성희롱은 무시해 버리면 그만이다?

아닙니다! 불쾌한 성적 희롱을 경험하고도 모르는척 지나가 버리거나 아무 일도 없었던 것처럼 태연하게 행동하는 것은 문제해결에 별 도움이 되지 않습니다. 이러한 소극적인 행동은 오히려 가해자의 행위를 인정하는 것으로 받아들여지고 성희롱이 지속되는 결과를 낳기도 합니다.

성희롱으로 인해 지속적인 피해를 받고 있거나 불이익을 경험하신 분은 지금 곧 전화하십시오. 법률상담도 가능합니다.

한국성폭력상담소	02-529-4271	한국여성의전화	02-269-2965
한국여성민우회	02-269-5763	장애우권익문제연구소	02-521-7348
서울대총학생회	02-880-5223	대학원자치회협의회	02-880-5584

평소 사장이 점잖은 사람이라 믿었기 때문에 Z씨는 별다른 생각없이 동행하였다. 그러나 교외의 어느 레스토랑에 들어가자 사장은 양주를 계속 과음하며 몸을 만지는 등 노골적인 행동을 하는 것이었다. 큰소리를 지르며 실랑이를 벌인 끝에 간신히 그 자리를 빠져 나왔지만 회사를 계속 나갈 수가 없었다. 드러내 놓고 싸우자니 더 크게 상처받을 것이 두렵고 작은 회사에서 상호간의 신뢰없이 일을 계속하기 어렵다고 판단한 Z씨는 결국 회사를 그만두었다.

ㄷ사의 노동조합, 사장, 회사감사실앞으로 익명의 진정편지가 배달되었다. 내용은 지방지점의 모과장이 어린 여직원들을 강간

둘째로는 이러한 직장내 성폭력에 대한 피해 여성들의 태도이다. 적극적으로 문제를 제기하고 시정하려고 하기보다는 사회적 시선을 두려워하여 묵묵히 혼자의 고통을 감수하는 길을 택하는 것이 대부분의 반응인 것이다. 여성 스스로 이문제에 대하여 먼저 고민하고 함께 풀려는 자세가 요구된다고 할 것이다.

세째는 사회구조적인 문제이다. 이 문제는 앞의 두가지 요인을 생산하는 결정요인이라는 점에서 더욱 책임이 있는 것이다. 우희정씨 같이 고통받던 여인이 용기를 내어도 우리의 법은 오히려 피해자에게 더욱 불리하게 적용되는 수가 많다. 실제로 있었던 한 예를 보자.

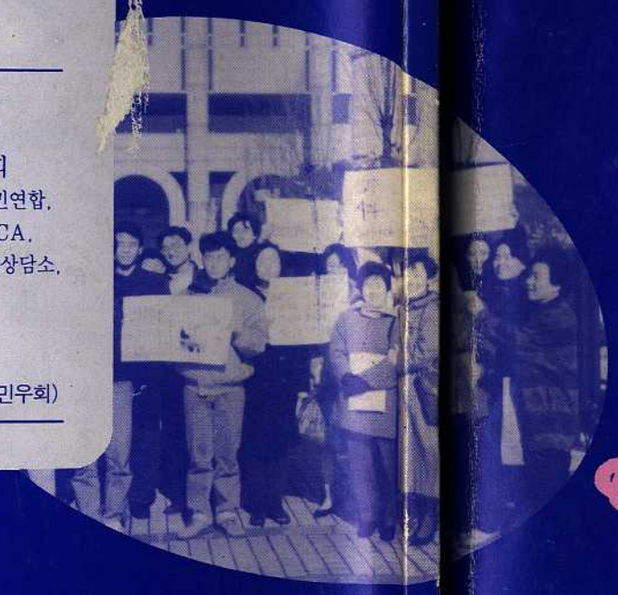
용불평등을 해결하기 위한 법률적 장치를 마련하려는 시도가 있었다.

늦은감이 있지만 우리나라에서도 현재 여성단체들이 중심이 되어 성폭력 특별법 제정을 국회에 청원하려 하고 있어 관심을 모으고 있다.

우리도 몇년뒤엔 사회로 나간다. 7명중 한사람이 강간을, 4명중 한사람이 성폭행을 그리고 8명중 한사람이 언어적 희롱을 당하는 우리사회에서 우리 자신이 우리의 아내와 딸이 제2, 제3의 '우조교'가 되지않는다 누가 보장할 수 있을까? 그동안 알게 모르게 고통받았던 모든 여성들의 가슴이 후련해질 수 있는 결과를 기대해 본다.

서울대조교 성희롱사건 자료집
침묵에서 외침으로

발행일 : 1994년 3월 21일
발행인 : 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회
한국여성단체연합 성폭력특별법제정특별위원회
(거창여성회, 광주여성의전화, 경제정의실천불교시민연합, 기독평화여성회, 대구여성회, 부산여성회, 서울YMCA, 장애우권익문제연구소, 전북여성의전화, 한국성폭력상담소, 한국여성민우회, 한국여성의전화)
서울대대학원자치회협의회,
서울대총학생회
(자료집 문의 ☎ 269-5763~5 한국여성민우회)



성희롱사건자료집 침묵에서 외침으로

성희롱사건 자료집

침묵에서 외침으로

서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회

이 땅의 여성사(女性史)는 기억하리라

장 정임 (시인)

그녀는 황야에 홀로 외친다
"내몸의 주인은 나, 아무나 내몸에 손대지 마라"
바람은 울부짖는 그녀의 치마폭을 부풀려
소름돋은 맨살을 더욱더 희롱하고
습관처럼 여자를 더듬고 더듬기던 사람들이
사방에서 낄낄대며 그녀의 인간선언을 비웃는다

그녀는 왜 쫓겨나 바람 속에 서 있는가
가부장제의 조개무지에 무심히 묻혀버린
가장 오래된 권리 하나 찾아내어
제 몸 제 영혼의 주인이고자 한
당연하고 소박한 주장 하나
그것이 감히 불경스런 그녀의 죄였던가

여자의 몸조차 남자가 주인인
세상의 역사는 너무도 오래고 자연스러워
세상주인과 맞선 여자의 외마디가
우스꽝스런 비명처럼 들린다

고양이처럼 엎드린 자아
애매한 자포자기의 웃음들이여
그대들은 진정 그대 몸의 권리를 위해
달걀 하나 던져보았는가

그녀는 황야에 홀로 외친다
바람이 한껏 그녀의 치마를 부풀려
그녀 맨살을 드러내도
온몸을 던져 고하는 피투성이의 외침

그대 아프고 설운 날 얼마나 많았으리
뜻을 가진자 언제나 외로우나
하늘은 마침내 진실을 드러내리니
그대의 자존 그대의 희생 그대의 용기를
이땅의 여성사는 길이 길이 기억하리라

성희롱 없는 일터를 위하여

서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회

현재 우리나라 여성 인구의 절반이 일터에서 일하고 있습니다. 앞으로는 현대 산업구조의 변화와 다양한 영역의 개발 등으로 더 많은 여성들의 참여가 예측되고 있습니다.

그러나 남녀고용평등법이 제정된 이후 몇년이 지난 지금까지도 일터에서의 여성 노동조건은 성차별적 관행에서 크게 벗어나지 못하고 있습니다.

특히 일하는 여성들에게 불쾌감이나 성가심, 분노, 의욕 상실등을 야기시키며 때로는 이로 인해 일터를 떠나게 만드는 직장내 성희롱은 지극히 자연스런 직장문화의 하나로 간주되고 있는 실정입니다.

실상 이제까지는 직장에서 여성의 몸을 빗대어 하는 성적 농담이나 불필요한 접촉 등의 갖가지 성희롱은 남성중심의 성문화와 직장 구조안에서 성희롱이란 이름으로 명명조차 되지 못한채 직장문화의 윤활유로 간주되어 직장여성이라면 마땅히 견뎌내야 하는 일로 인식되어 왔습니다. 그러나 작년 8월 국내에서는 최초의 성희롱죄에 대한 법률소송사건이 된 "서울대 교수에 의한 조교 성희롱 사건"은 이러한 인식과 관행에 쐐기를 박는 획기적 사건이 되었고 직장내 성희롱 문제의 심각성에 눈을 돌리는 계기를 마련하였습니다.

한국여성민우회의 93년도 「직장내 성희롱에 대한 연구 보고서」에 의하면 우리나라 직장여성의 80% 이상이 한번 이상의 성희롱 경험을 하였으며 이로 인한 피해도 매우 심각한 것으로 보고하고 있습니다.

서구에서는 '직장내 성희롱'을 직장여성의 안전하고 편안한 작업장에서의 일할 권리라는 측면에서 그리고 이로 인한 부당한 처우나 해임 등의 불이익을 고용상의 성차별문제로 간주하여 법, 제도적 장치를 통해 일하는 여성의 권익을 보호하고 있습니다.

갈수록 여성의 경제활동 참가율이 높아질 것으로 전망되는 우리사회에서도 직장내 성희롱의 문제는 여성들의 평등한 노동권 확보라는 측면에서 적극적 대응책이 마련되어야 할 시점입니다.

이를 위한 우선적 과제는 아직도 우리사회에서 생소하게 들리는 성희롱의 개념과 그 형태들을 명확히 인식하는 일입니다. 이를 위해 이 자료집을 만들었습니다. 성희롱 없는 일터, 살맛 나는 일터를 만들어 내는데 이번 자료집이 하나의 소중한 초석이 되었으면 합니다.

목 차