

1. (1) 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지  
(2) 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

2. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

3. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

4. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

5. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

6. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

7. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

8. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

9. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

10. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

11. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

12. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

13. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

14. 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

(1) 1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지  
1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지  
1954년 1월 1일부터 1954년 12월 31일까지

### 제 1 부

## 성희롱죄, 법률소송 제1호





### 나는 이제 봄이 되고 싶다

우 조교

내일은 대책위 모임에 참석해야 한다. 그리고 번역한 성희롱 소개 책자 출판에 관해서도 알아볼 일도 있고 또 몇 개의 약속... 그런데 왜 법원에서 아직까지 통지가 없을까?

1994년도 벌써 석달째가 되고 있다. 작년 서울대 도서관입구에 대자보를 붙이고 난 후 여덟 달이라는 시간이 흐른 셈이다. 그동안은 정말이지 하루하루를 정신없이 보내야 했다.

그동안 여러 가지의 '사건'들이 있었고 그 사건들이 얽히고 설켜 너무나 복잡한 날들이었다. 끊임없이 새로운 사람들을 만나게 되었고 그러는 동안 나는 많은 생각을 하게 되었다. 각종 일간지의 기자들, 여성잡지 기자들, 총학생회 일꾼들과 대학원 자치회의 거물들, 언니같은 여성단체의 실무자들, 또 변호사들. 이십오 년동안 내가 살아오며 만났던 사람들보다 지난 팔 개월 동안 만난 사람들의 유형이 훨씬 더 많은 것 같다.

그 많은 사람들과 만나서 성희롱 사건을 해결하려고 의논을 나누면서 부터 나에게 많은 변화가 생겼다.

이 사회의 현실을 더욱 직시하게

되었고 부당한 것들에 대해 적극적으로 부딪치지 않으면 그 부당함이 얼마나 많은 이들을 힘들게 하는지도 다시 생각하게 되었다.

작년 초여름, 난데없는 출근정지 통보를 받은 나는 뒤통수를 세계 얻어 맞은 기분이었다. 그러나 그것은 어쩌면 내가 서울대학교 화학과 기기실에서 근무한 지 몇 주 되지도 않은 때부터 예측할 수 있었던 일인지도 모른다.

나는 많은 갈등을 했다. 이 문제를 나 혼자 물어두어야 하는지 아니면 이 세상에 고발을 해 다시는 나 같은 피해자가 생기지 않도록 해야 하는지. 집안의 반대, 친구들의 반대, 그리고 내가 정말 정면으로 부딪힐 수 있을지에 대한 불안함. 그럼에도 그때 내가 대자보를 붙일 수 있었던 것은 그냥 주저 않으면 내가 더이상 갈 곳이 없을 거라는 절박한 심정 때문이었다. 여기서 '갈 곳'의 의미는 요즘 여자들이 흔히 겪는 취업의 어려움을 뜻하는 것은 아니다. 물론 취업이 어려운 것은 사실이지만 그런 의미는 아니다. 나의 직장은 대학이라는 곳이었고

나는 많은 갈등을 했다.  
집안어른들과 친구들의 반대, 그리고 알남에 대한 불안함.  
그럼에도 그때 내가 대자보를 붙였던 것은  
여기서 그냥 주저 않으면  
더이상 갈 곳이 없을 거라는 절박한 심정 때문이었다.

그 대학은 우리나라 최고의 지성의 산실임을 자랑하는 곳이다. 사회는 썩고 부패해도 대학만큼은 이 사회에서 병들지 않고 아직까지 순수함과 지성을 그 생명으로 하고 있는 곳이라고 사람들은 생각한다. 그런데 나는 거기서 그 배움을 몸소 실천하여 가르치는 사람, 최고의 스승이라고 스스로가 자부하는 교수에 의해 성희롱을 당한 것이다.

이 사회의 마지막 보루로 여겨지는 대학에서조차 그런 일이 일어나는데 다른 어딘들 그런 일이 일어나지 않는다고 말할 수 있겠는가. 나는 내가 어떤 직업을 얻어도 성희롱으로부터 결코 자유롭지 못할 거란 생각을 했다. 나는 어느 곳에 있든 성희롱으로부터 도망칠 수는 없을 것이다. 그래서 성희롱과 정면 대결해야겠다는 생각을 할 수 밖에 없었다.

그러나 나의 각오와 결의에도 불구하고 그것은 만만치 않은 상대였다. 또한 나 혼자의 힘으로 상대하겠다고

한 것 자체가 얼마나 가소로운 발상인지를 깨닫기까지는 많은 시간이 필요하지 않았다.

나는 그때 또 한번 많은 걸 깨달았다. 내게는 대책위에서 고생하시는 분들이 많은 힘이 되고 커다란 버팀목이 되어 주고 있다.

민사소송은 정말 나의 뜻대로 내가 기대한 대로 된 것이 하나도 없다. 형사 피고소 역시 마찬가지지만. 난생 처음 가게 된 법원과 검찰청을 친한 친구집처럼 드나들면서 나는 나의 무기력과 무능력을 타했다. 난 정말 너무나 무력한 존재였다. 내가 가진 생각들을 상대방에게 전달하는 것조차 얼마나 어려웠는지! 나를 앞에 앉혀놓고 여섯 시간 동안이나 질문을 하고 있는 검사에게 내가 얘기했던 것들의 십분의 일이라도 전달되었을까.

아침 10시가 못 되어 시작된 조사는 저녁 7시 30분이 넘어서야 끝나곤 했다.



나의 아픔을 함께하려는 많은 이들이 있다는 것을 알게 되면서 힘을 얻었고,  
 나는 봄이 오고 있다는 것을 느끼기 시작했다.  
 나도 많은 사람들의 얼어붙은 가슴에 봄이 되고 싶다.  
 그래서 더 이상 춥고 외로운 사람들이 생겨나지 않도록 하고 싶다.

내가 하고자 했던 그 많은 얘기들을 검사나 판사, 그리고 이 사회에 함께 살고 있는 모든 이들에게 다 이해시키려면 도대체 얼마의 시간이 필요할지 막막할 따름이었다.

검찰청을 나오며 나는 그 막막함 때문에 얼마나 우울했는지.

어찌 나만의 억울함일까만 여자로 태어났다는 이유만으로 고통당하는 어딘가에 있는 나와 같은 처지의 그 누군가를 만나 함께 이야기도 나누고 나와 힘을 합쳐 이겨보자고, 꼭 이겨야만 한다고 내 곁에 누가 있기라도 한 것처럼 혼자말을 중얼거리던 그때.

그렇게 겨울이 왔다. 많은 약속들, 만나야 할 사람들, 해야 할 일들을 하면서 보낸 하루하루는 너무 추웠다.

그러나 나의 아픔을 함께하려는 많은 이들이 있다는 것을 알게 되면서, 그들에게 힘을 얻으면서 나는 내게도 봄이 오고있다는 것을 느끼기 시작했다.

아직도 내가 넘어야 할 벽은 너무나 많다. 그러나 나는 이 어둡고 추운 겨울을 보내며 그 겨울을 이겨내고 봄을 맞이 할 수 있는 방법을 알아내게 되었다. 많은 사람들의 얼어붙은 가슴에 나는 봄이 되고 싶다. 그래서 더 이상은 나처럼 춥고 외로운 사람들이 생겨나지 않도록 하고 싶다. 영하의 날씨가 계속되어 얼어붙은 강위에 놓여 있는 그 얼음판처럼 그 얼음판이 다리가 되어 강을 건넌 후에 봄이 왔으면 좋겠다고 생각하는 것은 나의 지나친 기대일까?

우수가 지난 오늘 얼마 전부터 입기 시작한, 바로 겨울이 시작되어 입기 시작했던 그 파카가 무겁게 느껴지고 있다. 나의 겨울이 다해간다고 생각하는 것이 지나치지 않기를 기대하면서 오늘도 내일의 계획을 마음에 적어 본다.

### 서울대 조교 성희롱 사건의 진상은 이렇습니다

우 조교는 1991년 2월 모대 화학공학과를 졸업한 뒤 유학준비 관계로 같은 해 5월 경부터 12월 경까지 미국에서 어학연수를 하던 중 같은 해 12월 26일 경 입학 허가서를 기다리는 동안 일시 귀국하였는데, 그 때 원래 진학하고 싶었던 대학원으로부터 입학허가가 나오지 않고 다른 대학원으로부터 입학허가를 받게 되자 한동안 진로선택에 고민을 하고 있었다.

그러던 중, 새롭게 알게 된 변리사 자격시험에 응시하여 변리사가 될 것을 생각하고 있었는데, 1992년 4월 초순 경 우 조교의 이런 사정을 알고 있는 모교 화학공업과 지도교수가 서울대 화학과 유급조교직을 하는 게 어떤가 하는 제안을 하여 이 사건 기기담당 조교로 지원하게 되었다. 기기 담당교수인 신 교수와 면접을 하고, 업무특성상 숙련되는 데 오랜 시간이 걸리므로 최소한 2년이상 근무해 줄 사람이 필요하며 기기를 다루는 것이 주업무이니만큼 담당자의 적성을 고려하지 않을 수 없으므로 기기 테스트를 받아야 된다고 하여 기기조작 교육을 받았다.

그후 4월말 경 그녀는 신 교수로부터 그동안 교육받은 기기 조작방법에 대한 테스트를 받은 후 5월 초순 경 합격통보를 받음과 동시에 다음날로부터 출근해 달라는 요청을 받았으나, 그동안 해오던 통역일 등의 일정관계로 인해 신교수의 양해를 구해 일주일에 3시간씩 신 교수가 하는 기기 관련 강의를 청강하는 것으로 앞으로 다루게 될 기기에 대한 이해를 넓히도록 하고 정식출근은 5월 29일부터 하기로 하였다.

#### 계속되는 신 교수의 이해할 수 없는 행동들

사건은 그녀가 출근을 시작한 초기 2-3주간에 집중적으로 일어났다. 처음 한 두번은 신 교수가 자신을 허물없이 대하는 것으로 이해하려고 하였다. 그러나 신 교수는 기기 교육을 한다는 이유로 그녀를 컴퓨터 키보드 앞에 앉혀놓고 그녀의 등뒤에서 자신의 가슴을 그녀의 몸에 대고 포옹하는 자세로 그녀의 앞에 있는 키보드를 자신이 쳐가면서 속삭이듯 말을 하거나 등을 쓰다듬는 등 업무상 불필요한 고의적인 신체접촉을 하였고, 조작에 필요한 명령어를 이미 숙지한 후에도 얇은 여름 반팔 소매옷의 팔위를 주로 잡는 등의 신체접촉을 계속하였다.

그녀는 신 교수의 고의적인 신체 접촉을 점차 이상하게 생각하게 되었고, 신 교수의 행위는 점차 불쾌감을 넘어 정신적으로 큰 부담감을 주었으며 그것이 자



신의 근무 의욕을 저하시키고 있음을 느끼게 되었다.

따라서 그녀는 신체접촉을 모면하기 위해 여러가지 방법을 동원하였으며, 혹 시라도 업무를 보고할 일이라도 있는 경우나 복도에서 마주치는 경우에는 가능한 업무적인 보고만 짧게하고 신 교수와 마주치지 않으려고 노력하였다.

그러나 그녀의 더욱 확실한 불쾌감과 거부의 계속적인 의사 표시에도 불구하고 신 교수는 이를 무시하고, 사소한 심부름을 핑계삼아 자신의 연구실로 우 조교를 불러 세워 놓는 일이 매우 잦았는데, 이것이 그녀를 심한 불쾌감에 휩싸이도록 하였다.

계속되는 신 교수의 행동으로 심한 정신적 갈등에 시달리다 못한 우 조교는, 유학을 가는 것이 더 좋지 않았을까 하는 회의와 신 교수의 의도적인 신체적 접촉을 사회 생활에서 여자가 마땅히 감수해야 할 것으로 생각하는 사회적 통념에 절망하면서, 생활의 의욕을 다시 되찾기 위해서는 거부감의 표시 이외에 어떤 다른 대책을 강구해야겠다고 생각하게 되었다.

사태의 본질을 깨달으면서

바로 그즈음에 자신의 전임자가 퇴직금을 받으러 서울대학교에 왔다가 우 조교를 아무도 모르게 만나서 우 조교에게 신 교수의 여성편력과 전임자인 자신에 가한 여러가지 성희롱 행위 등을 이야기 해주었는데, 그때 우 조교의 고민을 들은 전임자는 “벌써 그런 것을 알았느냐, 이제 조금만 더 있으면 어디를 가자고 할 것이다. 절대로 따라가지 말라”, “앞으로 조심하라는 말을 해주기 위해서 왔다”, “차를 태워준다 해도 같이 타지 말라”는 등의 얘기를 들려주었다.

이 일로 인해 우 조교는 여태까지 신 교수의 ‘우연’을 가장한 신체의 접촉행위 등이 의도하는 바가 무엇인지를 생각해 보고, 불쾌감의 표현 뿐만 아니라 신 교수가 자신에 대해 어떤 의도에서라도 신체적인 접촉을 삼가하기를 바란다는 자신의 생각을 보다 확실하게 전달하자고 마음먹게 되었다.

그러던 10월 초순경 어느날, 신교수와 함께 신 교수의 부서진 의자 다리를 고치기 위해 서울대학교의 한적한 곳에 위치한 목공소까지 가는 길에 신 교수가 “관악산에는 조용한 산책길이 많은데 나랑 점심먹고 산책을 가는 게 어때”, “옷차림이 불편하면 내 연구실에 청바지랑 운동화랑 가져다 놓고 갈아 입으면 되고. 문 잠그고 갈아입으면 누가 들어올 사람도 없어”라고 말하는 등 더욱 노골적인 요구를 해왔으며, 우 조교가 전임자의 말을 생각하고 이를 단호히 거절하자 신 교수는 매우 당황스러운 표정을 지었다.

이러한 일이 있고난 후부터 우 조교는 신 교수가 자신을 업무적인 관계를 통

하여 괴롭힌다는 생각을 서서히 하기 시작하였고, 신 교수의 모든 업무 이외의 제안들에 대하여 보다 단호하게 거부 의사를 밝히기 시작했다.

진정서 제출에서 대자보 게재까지

그러나 문제는 그 이후부터 더 심각한 양상으로 나타났다. 그녀가 단호하게 거부 의사를 표명하기 시작한 이후부터 신 교수는 그전의 우호적인 태도와는 달리 공적인 일에도 감정을 개입시키는 것이 역력하였다. 그녀가 분명히 잘못된 일이 없는데도 화를 내거나 신경질을 부리기 일쑤였고, 그녀가 기기에 이상이 있다고 보고하여도 일주일이 넘도록 방치하여 그녀가 이를 한번 더 보고하면 조교가 참견할 일이 아니라고 고함을 쳐 민망하게 하기도 하였다.



사실 우조교는 신교수의 산책제의를 거절한 후 돌변한 신교수의 태도가 마음에 걸려 업무수행에 있어서 책임잡힐 일을 하지 않기 위해 본인이 다루는 기기에 대한 이론적인 공부나 기기의 조작과 관리에서도 철저함을 기해왔으며, 신 교수의 “의뢰된 대로 찍어주면 고마운 줄을 몰라하니까 기기의 하루 측정량은 10개로 하고 그 이상은 절대로 찍어주지

말라”는 지시에도 불구하고, 대학원생들과 기기 사용시간을 조절하여 제한된 한도 내에서나마 최대한 빨리 의뢰된 시료들을 처리하려고 노력하였다.

그러나 그녀의 이러한 노력에도 불구하고 출근을 시작한 지 1년 1개월이 다 되어가는 시점에서 갑자기 신 교수로부터 출근정지 명령을 받았다. 그 이유는 그녀가 공부를 하지 않는다는 것과 실험학생들과 사이가 좋지 않다는 것이었으나, 그녀로서는 면접 당시 최소한 2년이상 근무를 요구하였던 것과, 신 교수의 성희롱 행위를 단호히 거부하기 이전에는 단 한번의 업무상의 지적을 받은 적이 없었고 그녀 스스로 시료 처리가 지연되는 일이 없도록 최대한 노력해 왔었기 때문에, 교수의 갑작스런 출근정지 명령은 도저히 납득할 수 없는 일이었다.

이후 우 조교는 해임의 실질적인 이유인 신 교수의 상습적인 성희롱 행위에 대한 조사와 해임의 부당성을 밝히기 위해 노력하였으며, 조사된 내용을 담은 진정서와 탄원서를 서울대학교 총장에게 보내 학교측이 이 문제를 조사, 해결해 줄 것을 촉구하면서 출근을 계속하였다.

그러나 학교측으로부터는 아무런 조치도 없이 새로운 후임자가 출근하기 시



작하였고, 신 교수는 그녀에게 기기에 손도 대지 못하도록 하면서 출근을 하지 못하도록 갖은 협박과 욕설을 퍼부었다. 우 조교는 그렇다면 서류상 임기 만료 일까지만이라도 근무를 계속할 수 있도록 해 줄 것을 신 교수에게 건의하기도 하였다.

그러던 중 화학과 학과장이 우 조교의 진정서 내용을 알고서는, 신 교수가 뽑아서 출근하던 우 조교의 여자 후임자를 그만두도록 하고 종전과는 달리 조교 모집 광고를 낸 후 화학과 교수회의를 거쳐 서울대 화학과 출신의 남학생을 뽑아 출근하게 하였다.

이후 우 조교는 그녀의 진정서 제출 소식을 들은 화학과 대학원생들로부터 그동안 공공연하게 떠들던 신 교수의 전임자들이나 주변 여학생에 대한 성희롱 행위에 대한 많은 이야기를 전해듣게 되었으며, 우 조교는 아무리 생각해 보아도 신 교수가 교수라는 지위를 이용하여 여러 해에 걸쳐 이와같은 행위가 공공연히 반복함에도 불구하고 누구 하나 문제를 공식적으로 제기한 바도 없고 이에 대처하지 못하여 피해가 늘고 있는 사실에 비추어, 자신이야 곧 학교를 떠나게 되고 그렇게 되면 다른 사람들처럼 서서히 잊혀질 거라고 생각하지만 그것만이 최선이 아닌 것 같아 최소한의 경각심이라도 불러일으켜 자신과 같은 불행을 미연에 방지해야겠다는 생각으로 93년 8월 24일 대자보를 게재하게 되었다.

#### 진상조사와 뒤이은 대책위원회의 결성

그러자 서울대 총학생회와 여성문제 동아리협의회, 대학원 자치협의회로 구성된 진상조사단이 발족되었고, 이들 각 단체들은 자기단체의 명예를 걸고 우 조교가 쓴 대자보 내용의 사실 여부를 조사하였다. 진상조사 결과 위 대자보의 내용이 사실임을 확인한 후 신 교수에게 공개 사과와 자진 사퇴를 요구하고 학교측의 조사 해결을 촉구하기에 이르러 학내 문제로 발전하였으며, 신문 등 언론에서도 보도되기 시작하였다.

서울대 진상조사단의 조사 결과 사실임이 드러났음에도 불구하고 학내 문제로 사태가 발전하게 되자, 신 교수는 도리어 진술서를 작성해준 전임 조교 집에 까지 찾아가 철회하지 않으면 명예훼손으로 고소하겠다고 협박하고, 93년 9월 16일자로 우 조교를 명예훼손으로 고소하였다.

이후 서울대 성희롱사건을 올바르게 해결하기 위한 공동대책위원회와 공동변호인단이 구성되고, 우 조교가 신 교수를 비롯하여 서울대학교 총장, 대한민국을 상대로 공식적인 손해배상청구 소송을 제기함으로써 이 사건은 국내 최초의 성희롱 소송 사건으로서 현재 대단히 큰 사회적인 관심을 불러 일으키고 있다.

## 손해배상 청구소송의 의의와 그 법률적 검토

### I. 서론

性を 상품으로 취급하는 문화의 만연은 단지 매매의 수단뿐만 아니라 이제 폭력으로 탈취할 수도 있는 폭력의 대상으로 만들고 있다. 이러한 성폭력은 그 개념의 모호한 만큼이나 그 행위유형이 매우 다양하므로 여러 형태로 행해지고 있으며, 따라서 현행의 법제에서는 충분한 보호가 되고 있지 않은 것이 현실이다.

특히 본 사건과 같이 강간이나 강제추행에 이르지 아니하는 성추행이나, 직장내에서의 여성사원에 대한 성희롱(sexual harassment)에 대한 법적인 규제는 전혀 없는 無法地帶라고 할 수 있겠다. 특히 우 조교 사건의 경우에는 고용계속의 암묵적인 조건으로서의 상사(교수)와의 관계가 문제된 전형적인 직장내

성희롱에 해당하므로 이하에서는 먼저 현행 성폭력관련 법제하에서의 본 사건의 규제가능성을 살펴보고, 다음으로 현행법의 문제를 보완하기 위한 개선책에 대해서 살펴보기로 한다.

특히 성희롱(sexual harassment)은 직장내에서의 '상대방의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 상대방이 몹시 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게 하는 행위'라고 정의되는 것으로서 단순히 여성근로자의 개인적인 문제에 그치는 것이 아니라 직장내에서의 '고용상의 性差別' 문제라고 할 수 있을 뿐만 아니라 헌법상 보장된 여성근로자의 권리를 침해한 것으로 볼 수 있으므로, 근로기준법이나 남녀고용평등법상의 법규위반에 대해서 살펴보기로 한다.

### II-1. 현행 형법상 처벌가능성 검토 및 문제점

우 조교의 사건을 형법적으로 고찰함에 있어서는 가해자의 행위가 현행법상 어느 특정 구성요건에 해당되는가 먼저 고려하여야 한다. 왜냐하면 현행 형법규

정에서는 성희롱에 해당하는 행위유형에 관하여는 처벌하는 규정이 없는 것으로 보이므로, 해석상 본건의 경우의 행위를 어느 구성요건에 해당시킬 수 있는지의



여부가 문제되기 때문이다.

본사건에 있어서의 구성요건의 해당 여부를 검토해야 할 행위는 다음과 같은 것들이다. 즉 자극적인 성적 언사, 손을 잡거나 쓰다듬는 행위, 포옹, 어깨를 끌어안기, 머리 쓰다듬기 등의 행위가 과연 형법상의 범죄가 될 수 있는가가 문제인 것이다.

따라서 이하에서는 위의 행위들이 형법상 제 260조의 폭행죄의 폭행-- 특히 이번 사건의 경우에는 언어에 의한 폭행에의 해당 여부, 제 298조의 강제추행죄의 추행에의 해당 여부, 제 303조의 업무상위력등에 의한 간음죄의 해당 여부 및 제 123조 직권남용에 의한 타인의 권리행사 방해죄의 해당하는지를 살펴보고 끝으로 경범죄처벌법상의 경범죄의 해당 여부를 검토하기로 한다.

1. 폭행죄 및 강제추행죄 해당 여부

(1) 폭행죄에의 해당 여부

1) 폭행죄의 폭행의 의미:

폭행죄에 있어서 폭행에는 상대방의 의사에 반한 사람의 신체에 대한 유형력의 행사를 말하는므로, 반드시 상대방의 신체상의 가해나 육체적인 고통을 수반할 것을 필요로 하지는 않는다.

따라서 이런 폭행의 행사방법엔 제한이 없으므로, 폭언의 반복도 폭행에 해당하며(大判56.12.21 4289형상297), 타인에게 불쾌감, 혐오감을 주는 행위도 폭행에 해당한다 할 수 있다.

2) 본건에 있어서는:

피해자의 신체에 유형력의 행사가 있었다고는 인정되나, 가해자와의 관계에서 과연 그것을 폭행이라고 할 수 있는지가 검토되어야만 할 것이다. 여기에서는 강제추행죄에 있어서의 행위유형으로서 폭행과 같이 검토한다.

(2) 강제추행에의 해당 여부

1) 강제추행의 추행의 개념:

추행이라함은 성욕의 흥분, 자극 또는 만족을 목적으로 하는 행위로서 건전한 상식있는 일반인의 성적 수치, 혐오의 감정을 느끼게 하는 일체의 행위를 말한다. 학설에서는 정의한다. 따라서 형법 제 298조에서의 강제추행에 해당하려면, 강간죄와 같이 이러한 추행을 목적으로 협박이나, 폭행이 행사되어 상대방의 의사를 억압할 정도가 되어야만 한다고 해석되고 있다. 따라서 강제추행죄의 폭행에 있어서는 그 정도가 폭행죄에 있어서의 폭행보다도 강한 것이 요구되고 있는 것이다.

본조에서의 추행은 또한 성적인 만족등을 목적으로 하는 동기가 있어야 하나, 대부분의 경우에는 행위정황으로 판단하면 그러한 목적을 인정하기가 어렵지 않다 할 것이다.

다만, 판례는 강제추행에 해당하는 폭행에 있어서는 폭행자체가 추행이 될 수 있는 경우도 있으므로 이러한 경우에는 폭행은 반드시 상대방의 의사를 억압할 정도의 것임을 요하지 않고 다만 상대방

의 의사에 반하는 유형력의 행사가 있는 이상 그 힘의 대소강약을 불문한다(大判1992.2.28, 91도 3182;)고 판시하고 있다. 여기에서 상대방의 반대의사가 본죄의 성립과 관련하여 중요한 요건이 된다.

2) 본건에서의 강제추행 여부:

먼저 우 조고 사건의 경우에 가해자의 성적인 만족을 위한 주관적인 목적이나 동기는 피해자 이전의 전임자들에게도 가해자가 동일한 행위를 반복해서 행했던 것이 인정된다고 할 것이므로 그러한 동기나 목적을 충분히 인정할 수 있다고 본다.

두번째로, 위의 大判 1983.6.28, 83도 399 판결에서처럼 피해자의 추정적인 승낙이 인정되는 경우에는 죄의 성립을 부정하고 있으므로, 피해자의 의사에 반한 행위인 것이어야 하는바, 본건에서는 피해자가 가해자의 등산제의나 기타 부당한 제의에 대해서 때론 완곡하게 때론 직접적으로 거부의 의사를 명백히 하였으므로 피해자의 의사에 반한 접촉이었다고 할 것이다.

더우기 본 사건과 같이 피해자와 가해자의 관계가 특수한 관리감독관계에 있는 경우에는 피해자 측의 반대의사의 존재여부를 판단할 때에는 그러한 특수성을 고려하여야만 한다고 할 때 비록 명시적인 거부의사의 표명 여부가 불분명하다고 할 지라도 임의성의 인정하기 어려운 경우가 많을 것이므로 피해자의 의사에 반한 행위로 인정해야 할 것이다.

끝으로 피해자에 대한 유형력의 행사로서의 폭행여부는 위에서 제기한 판례에 의하면 행위자체가 추행에 해당한다면 의사를 억압할 정도가 아니어도 가능하다고 본다. 따라서 위의 가해자의 피해자에 대한 행위가 추행이 될 수 있는 것인가의 여부가 판단되어야 할 것이나, 추행은 객관적으로는 일반인의 성적인 수치, 혐오를 유발하여야 한다고 해야 할 것이므로, 본건에 있어서는 강제적인 포옹을 제외하고는 특히 추행이라고 할 만한 행위가 보이지 않는다고 할 것이므로 문제가 된다.

3) 결: 이처럼 본건에서의 가해자의 행위는 일반인이 폭행 또는 추행이라고 할 만한 강제력을 포함한 것이 아니라 할지라도 가해자의 행위가 상대방의 성적 수치심이나 혐오를 느끼게 한다는 점은 의심의 여지가 없다.

그러나 이러한 수치심이나 혐의감을 유발하는 전형적인 성희롱 행위를 처벌할 법규정이 존재하지 않는다는 것이야말로 현행 법률의 반여성적 문제점이라고 지적할 수 있다.

2. 업무상 위력 등에 의한 간음죄의 해당 여부

형법 제 303조는 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 부녀에 대하여 위계 또는 위력으로 서 간음한 자는 5년이하의 징역등에 처



벌한다고 규정하고 있으므로, 본 사건의 경우처럼 피고용자의 의사의 자유가 침해되기 쉬운 직장내에서의 성폭력을 규제대상으로 하고 있다는 점에 그 특징이 있다고 할 수 있다.

(1) "보호 감독을 받는 부녀":

본조가 보호하려는 자는 타인의 보호 감독하에 있는 부녀이다. 그런데 이러한 보호 감독관계의 원인이 되는 것은 업무상 또는 고용상의 관계에 의한 것과 같이 사실상 그러한 보호감독 관계가 인정되면 된다고 해석되고 있으므로 구체적인 계약의 체결 등의 형식적인 절차가 요구되는 것은 아니다.

다만, 본조항은 그 규제대상이 되는 행위유형을 간음과 추행이라고 규정하고 있으므로 이에 이르지 않는 성희롱등은 그 처벌대상에서 제외되고 있다고 할 것이다.

(2) 본건의 해당여부:

본사건은 피감독상태에 있는 조교와 그 감독자인 교수사이에서의 성희롱에 관한 문제이므로, '보호감독을 받는 부녀'에 해당한다고 할 수 있다.

그러나 형법 제303조는 원래 우월한 지위에 있는 자(보호의무 있는 자)의 '간음행위'를 보다 중하게 처벌하는 것이 그 입법취지이다. 따라서 이를 '간음' 이외의 경우로 처벌을 확장하는 것은 죄형법정 법정주의라는 근대 형법의 대원칙에 비추어 이번 사건과 같은 '성희롱' 사

건에까지 이를 확대적용하는 것은 어렵다 할 것이다.

간음이나 추행에 해당하는 행위가 없었음에도 불구하고, 직장내에서의 성희롱이 사회적 문제로 심각하게 대두하고 있는 우리 사회에서 이를 처벌하여야 하는 현실적 필요성은 존재한다. 특히 이 사건의 경우처럼 우월한 지위를 이용하는 자신의 보호감독을 받는 휘하 여성직원을 상습적이고 지능적으로 성희롱한 경우 그에 사회적 비난은 더욱 클 수밖에 없다. 이 점에 있어서 "업무상 위력 등에 의한 성희롱"에 대한 처벌조항을 시급히 마련해야 한다.

3. 타인의 권리행사방해

형법 제 123조의 규정에 의하면 「공무원이 직권을 남용하여 사람으로 하여금 의무없는 일을 행하게 하거나 사람의 권리행사를 방해한 때에는 5년이하의 징역과 10년이하의 자격정지에 처한다.」고 규정하고 있다.

따라서 가해자의 행위가 직권의 남용이나 피해자의 권리행사를 방해하였는지의 여부를 살펴보아야 한다.

(1) 형법 제 123조의 규정의 해당여부:

① 본조항은 먼저 공무원의 직권남용을 규제하려는 조항이므로 가해자가 공무원이어야 한다. 또한 본조의 행위유형으로서 반드시 폭행이나 협박을 요하는 것은 아니나, 학설은 본죄의 성질상 여

기의 공무원은 강제력을 수반할 수 있는 직무를 행하는 자임을 요한다고 제한적으로 해석하고 있다.

② '직권을 남용한다' 함은 가해자가 자신의 일반적인 직무권한에 속하는 사항에 대하여 타인의 권리행사목적이나 방법 등에 있어 위법한 조치를 취하는 것을 말한다.

③ '권리행사방해'란 법률상 전혀 의무없는 경우뿐만 아니라 의무의 형태를 변경하여 행하는 경우도 포함한다고 한다. 예컨대 각종조건을 부과하거나 법률상 가지고 있는 권리를 행사하지 못하게 하는 경우를 말한다고 본다.

(2) 본건의 해당여부:

본건과 관련하여는 ①가해자(국립대의 교수)의 공무원으로서의 신분은 인정되나 ②학설에서 말하는 강제력을 행사할 수 있는 공무원에는 해당한다고 할 수 없으므로 견해에 따라서는 그 해당여부가 다투어질 수 있고, ③ 자신의 감독권한을 부당히 남용하여 ④ 피해자가 일상적으로 행하던 업무(당연한 조교의 업무내용으로서 행할 권리가 있는 실험기기의 조작)를

금지시키는 등 권리의 행사를 방해했다고 보여진다. 왜냐하면 피해자는 가해자의 감독을 받는다는 제한만 있을 뿐 동대 학교에 의해서 고용된 것이라 할 것이기 때문에, 만일 학설에서처럼 본조의 공무원을 제한적으로 해석하지 않는다면 본건에 있어서도 권리행사방해를 인정할 수 있지 않을까 판단된다.

4. 경범죄 처벌법상의 경범죄 해당여부

(1) 경범죄처벌법은 제 1조 제 24항에서 「정당한 이유없이 길을 막거나 시비를 걸거나 주위에 몰려들거나 뒤따르거나 또는 몹시 거칠거나 겁을 주는 말 또는 행동으로 다른 사람을 불안하게 하거나 귀찮고 불쾌하게 한 사람」을 경범죄 처벌법에 의하여 처벌하고 있다.

(2) 따라서 본건에서도 가해자가 피해자의 근무수행에 있어서 공연한 요구등을 함으로서 불안감이나 불쾌감을 조성하였다고 할 수 있으므로 당연히 경범죄 처벌법에 의해서도 처벌할 수 있다고 본다.

II-2. 대책: 해석론과 입법론

위에서 본 것과 같이 본 사안처럼 강제력을 수반한다고 보기 어려운 다양한 행위에 의한 성적인 희롱은 현행법하에서

는 예외적인 경우가 아니면, 처벌이 어렵다고 할 것이므로 강간이나 강제추행 이외의 행위로부터 피해자를 보호하기 위



해서 현행 성폭력관련법규의 해석을 완화하는 방법과 새로운 구성요건을 신설하는 입법론적 방법이 있으므로 이하에서 살펴보기로 한다.

1. 해석론

먼저 기존의 형법 및 관련법규의 해석을 통해서 본건과 같은 성희롱의 가해자를 처벌하려면 다음과 같이 해석을 완화할 수도 있다고 보나, 이러한 해석론은 엄격한 적용을 원칙으로 하는 처벌법규에 있어서는 한계가 있는 것이라 하겠다.

(1) 성범죄에 있어서의 폭행개념의 완화:

① 유형력의 행사의 경우 -- 성범죄 등에 있어서의 행위유형인 폭행을 반드시 항거불능의 상태를 유발할 정도의 강제력을 필요로 하지 않는다는 것이 판례이므로 성희롱에 해당하는 정도의 신체 접촉도 당연히 형법 298조 등의 폭행에 포함시킬 수 있다고 본다.

② 언어에 의한 폭행의 경우 -- 특히 언어에 의한 성희롱에 있어서 그것이 폭행죄의 폭언과 같이 高聲의 욕설이 아니라 할지라도 그 내용에 의해 피해자에게 욕설 이상의 불쾌감이나 수치심을 느끼게 할 수 있으므로 당연히 폭행에 해당한다고 할 것이다. 즉 내용의 性관련성으로 판단해야 할 것이다.

(2) 행위자의 목적 및 피해자의 동의 여부에 관한 판단

한편 추행이나 성희롱에 있어서는 가해자의 성적 만족이라는 목적이나 동기가 필요하다고 하나, 이러한 동기나 목적은 매우 주관적인 것이므로 판단에 있어서 문제가 될 수 있으며, 또한 이러한 성범죄의 대부분은 친고죄로 규정되어 있어 피해자가 동의하였다는 가해자의 주장이 인정되는 경우에는 범죄 자체가 성립하지 않는다 할 것이므로 이런 동의여부도 판단도 큰 문제가 된다.

① 행위자의 목적이나 동기 -- 성적인 만족을 위한 목적이나 동기의 인정은 그 행위유형이나 상황으로 충분히 판단할 수 있다고 본다. 특히 이성간에 있어서 의식적으로 불필요한 신체적 접촉을 하는 것은 그 목적이나 동기가 자명하다고 까지 볼 수 있기 때문이다.

② 피해자의 동의여부 -- 현행법하에서는 성범죄의 대부분이 친고죄로 되어 있다. 즉 피해자의 의사를 고려하여 수사 및 소송을 진행하여 피해자의 보호를 행하고 있다는 것이다. 그러므로 피해자의 동의는 범죄성립 자체를 부인하게 한다 할 것이고, 실제 성범죄에 있어서도 가해자의 和姦주장 등이 인정되거나 심지어는 피해자의 추정적 승낙이 인정되어 범죄가 성립되지 않은 경우도 있는 바, 이러한 피해자의 동의여부도 중요한 문제가 될 수 있다.

특히 본건에 있어서와 같이 일정한 관계가 있는 당사자 사이에서는 상당정

도의 신체접촉이 용인된다고 인정되는 경우에는 성범죄의 성립자체가 부인되는 수도 있을 것이므로 피해자의 동의여부는 더욱 문제가 될 수 있다.(위 83도399 판결참고)

그러나 성범죄의 경우에 있어서는 그 행위의 성질상 당사자 사이에 은밀히 행해지는 것이므로 다른 물적인 증거나 목격자 등이 있을 수 없는 경우가 많을 뿐만 아니라, 고용 기타 감독상의 관계에 있는 경우에는 명시적인 거절의사의 표명을 기대한다는 것은 불가능하다고 할 것이므로 이에 대한 판단에 있어서는 피해자의 피해전말에 관한 증언을 토대로 하여 종합적으로 자유의사에 의한 동의 여부를 판단하여야만 할 것이다.(大判 1976.2.10, 74도1519 판결은 범죄행위의 인정여부에 관하여 위와 같은 취지에서 범죄의 성립을 인정할 수 있다는 판단을 하고 있다.)

더우기 성희롱 등의 범죄에 있어서는 그 행위의 상대적인 경미함으로 피해자의 동의여부가 비교적 용이하게 인정되어 범죄의 성립을 부정할 위험이 있으므로, 이와 같은 경우에는 가해자와 피해자 사이의 관계 등을 신중히 고려하여 보호 감독자와 피감독자의 관계와 같이 경험적상 피해자의 명시적인 거절을 기대하기 어려운 경우에는 동의를 없다고 판단하여야 한다고 본다.

2. 입법론

(1) 성폭력 관계법의 제정, 개정을 위한 현황

1) 형법개정안:

① 현재 정부안으로 형법 개정안이 제안되어 있으나, 성폭력에 관한 그 주요 개정내용은 벌금형의 액을 현실화시키는 것과 흉기를 사용하거나 2인이상의 합동에 의한 강간(특수강간)죄 등 일부조항의 신설에 그치고 있을 뿐이므로, 그에 해당하지 않는 행위유형은 처벌대상에서 포괄하고 있지 않으므로 본건과 같은 사안에 대해서는 역시 적용되기 어렵다고 할 수 있다.

② 형법 개정안은 업무상위력에 의한 간음죄를 존속시키면서도 본건과 같이 고용관계등 특수한 관계에 있는 사람사이의 성적인 침해가 빈발한 현실을 충분히 반영하지 못하고, 매우 추상적으로 조문화하여 행위유형을 간음에 한정시키는 등 현행법과 동일한 것이라 할 수 있고(벌금액만 개정됨), 또한 행위유형도 현행법과 같이 간음에 한정하고 있으므로 본건과 같은 성희롱 및 추행 등에는 적용할 수 없게 되어 있다.

③ 또 형법개정안은 정조에 관한 죄에 있는 범죄를 친고죄로 하여, 피해자의 고소가 없는 경우에는 상습적인 범죄자라 할 지라도 처벌하지 못할 뿐만 아니라, 단기의 고소기간으로 인해서 심리적인 불안등으로 고소가 어려운 피해자들이 고소를 늦게하는 경우 등에는 고소기간의 경과로 처벌하지 못하는 등의 문제점을 가지고 있다.



2) 93년도 정기국회에서 제정된 성폭력특별법

① 지난 정기국회에서 '성폭력 행위의 처벌과 피해자보호 등에 관한 법률'이 확정되어 올 4월부터 시행 예정에 있다.

② 이 법률은 기존의 형법 및 특정범죄가중처벌등에관한법률 등에 산재되어 있는 성폭력 관련법조문을 보완, 보충하고 있으나, 기존의 법체계와의 관계 및 성폭력이란 개념의 포괄성 등의 공통된 문제점 등이 지적되고 있다.(상세히는 법제사법위원회의 공청회자료참조)

(2) 위 입법론의 문제점

위에서 본것과 같은 형법개정안의 문제점 및 성폭력대책관련법률 등의 내용들을 참고하여 다음과 같은 대책이 필요하다고 본다.

1) 현재 제안되어 있는 형법개정안은 성폭력 가운데에 가장 폭력적인 형태인 강간,추행 등의 한정된 행위만을 규제하고 있어, 성희롱(sexual harassment)을 포함하는 다양한 행위를 규제할 수 있는 특별법의 제정의 필요성이 제기되고 있다. 즉 강간이나 강제추행에 한정되어 있는 행위유형을 보완하여 '상대방의 동의가 없는 성행위'의 일체를 포괄하는 구성요건뿐만아니라 각종의 변태적인 성행위들도 포함하는 구성요건이 신설되어야만 할 것이다.

2) 또 현재 형법 개정안에서도 여전히 친고죄로 규정되어 있는 성적 범죄들

을 친고규정을 삭제하거나 일반 범죄사건과 같이 하거나 최소한 반의사불벌죄로 바꾸어야 한다. 현행의 친고죄 규정은 피해자 당사자만이 고소를 하도록 되어 있어 제3자는 고소를 대리할 수 없도록 되어있으며, 고소를 못하도록 하기 위해서 범죄자들이 오히려 피해자를 협박하는 등의 문제도 생기고 있는 것이다. 따라서 성범죄도 일반범죄와 같이 고소가 없이도 수사 및 소송의 진행이 가능하도록 하여야 할 것이다.

3) 판례에 의하면 업무상 위력에 의한 간음 등에 있어서는 해고의 위협 등의 협박으로 인해서 고소하지 못하는 경우가 많은데도 고소기간의 진행은 여전히 행위종료시로 하고 인정하고 있는데다, 현행법하에서는 고소기간이 행위후의 6개월로 매우 단기로 규정되어 있다는 문제가 있다. 직장내의 성폭력등은 그 행위 직후에 바로 문제가 되는 것이 아니라, 피해자의 심리적인 안정이 회복되거나 또는 직장에서의 불이익이나 퇴직 등의 적극적인 계기가 있는 경우에 비로소 문제가 되는 특수한 점이 많은데도, 이처럼 6개월이라는 짧은 고소기간을 엄격히 해석한다는 것은 기간내의 고소를 사실상 불가능하게 하는 것으로 문제가 크다고 하겠다. 이러한 고소기간의 단기 문제도 성폭력이 친고죄로 되어 있다는 점에서 기인하는 것이라 하겠다.

III. 근로기준법 및 남녀고용평등법의 위반여부

1. 문제의 소재

직장에서의 성폭력은 이미 공공연한 사실이 된 것으로서 단순히 여성근로자 개개인의 문제가 아니라 여성의 근로를 특별하게 보장하고 있는 헌법 제 32조 4항을 부정하고, 특히 근로기준법 및 남녀고용평등법, 여성근로자의 일할 권리의 침해를 초래하는 노동관계법상의 문제라고 할 것이다.

특히 성희롱(sexual harassment)은 직장내에서의 보호감독관계를 배경으로 하는 것으로서 여성근로자의 입장에서는 남성동료와 비교할 때 부당히 차별을 당하는 것이기도 하고, 또한 인간의 존엄성이 존중되고 민주적인 근로조건하에서 근로할 헌법상의 권리를 직접적으로 침해당하는 것이라 할 것이므로 이에 대한 적극적인 보호는 단순히 형법상의 문제가 아니라 바로 노동법상의 문제라고 할 것이기 때문이다.

2. 관련법규정

(1) 근로자 여부: 근로기준법 제14조는 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 대하여 '직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공한 자를 말한다'고 정의하고 있다.

따라서 근로기준법의 규정에 의해서 보호를 받기 위해서는 위와 같은 의미에서의 근로자로 인정되어야만 한다.

이 경우는 피해자가 명백하게 "유급조교"라는 국가공무원으로서 인정되었다는 점에서 근무자임에 이의가 없을 것이다. 따라서 이 사건 피해자의 경우 근로기준법에 의한 보호를 받아야 함은 물론이다.

(2) 산업안전보건법에 의하면 사업주는 근로조건을 개선하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 생명보전과 안전 및 보건을 유지할 의무가 있다고 규정하고 있는데(산업안전보건법 제 5조 1항), 이러한 작업환경 조성의무에는 안전시설 등의 확충이라는 물적인 요건만이 아니라 직장내의 상사나 동료로부터의 부당한 행위 등을 방지하여 근로에 전념할 수 있는 환경을 조성하는 것도 포함된다고 할 것이다.

이 사건의 경우 피해자가 자신의 상사로부터 부당한 요구를 받지 않고 자신의 고유업무를 수행할 수 있는 작업환경을 향유할 권리를 분명히 가짐에도 불구하고, 이를 부당하게 침해당했다고 할 수 있다.



손해배상 청구소송 재판 경과: "위증·협박·증거조작..."

1차 재판 -- 답변서 접수, 증인 신청  
1993년 11월 23일 오전 10시, 서울민사지방법원 562호 법정

원고, 피고의 대리인 확인 및 피고측의 답변서 접수 후 2차 기일에 출두할 증인 신청을 받고 기일을 지정한 후 5분여만에 끝남.

2차 재판 -- 증인신문: 원고측 증인 X씨(박사학위 취득후 현재 대학강사)  
1993년 12월 21일 오후 5시, 서울민사지방법원 562호 법정

원고측은, 피고 신 교수의 지도로 7년여간 석사와 박사학위를 마친 제자 X씨를 증인으로 신청하여 증인으로 X씨가 재판에 출두하였다.

원고측 증인 X씨는 우 조교가 근무하던 당시 신 교수로부터 기기교육을 한다는 명분으로 어색한 장면이 연출되었다는 점과, 그 교육이 신체적 접촉을 하기 위한 것임을 알 수 있었다는 사실을 증언하였다.

X씨는 우 조교가 그녀의 소장을 통해 주장했던 일들, 즉 '교육상의 목적'이란 미명하에 등으로부터의 포옹 등의 신체적 접촉을 목격하였고, 우 조교의 전임자들도 그와 유사한 일들이 있었음을 알고 있으며, 자신이 직접 신 교수로부터 성희롱을 당한 여학생의 고민을 상담한 적도 있다고 증언하였다.

또한 증인은 원고 우 조교가 조교로서 맡은 바 소임을 잘해내고 있음에도 신 교수로부터의 사적인 제의를 거절하자 그로 인해 해임되는 과정을 옆에서 보아 잘 알고 있다고 증언하였다.

이에 반하여 피고측 소송 대리인들은 "원고인 우 조교를 교육시키기 위해서는 등뒤로부터 포옹하는 자세가 되는 것은 불가피한 것이 아니냐"고 반대신문하

였고, 이에 대하여 증인은 "그러한 자세로 교육하는 것은 오히려 불편할 뿐"이라고 증언하였다.

이 날 재판은 3시간여의 시간이 걸렸으며, 피고측은 증인 Y씨를 신청하였고 재판부는 원고 본인 심문을 촉구하고 마쳤다.

3차 재판 -- 증인신문: 피고측 증인 Y씨(서울대 화학과 박사과정중)  
1994년 2월 1일 오후 5시, 서울민사지방법원 562호 법정

피고 신 교수측 대리인인 심일동 변호사는 "피고가 한국에서 대학을 졸업하고 오랜기간 독일에서 유학한 후 서울대에 부임한 연유로 '외국물'이 많이 들어 유달리 여자들에게 잘해주고 다른 한국남자들과 달리 활달하고 자유스럽기 때문에 성희롱 혐의를 받게 된 것 아니냐"는 요지의 반론을 폈다.

원고측 증인으로 나온 서울대 화학과 박사과정 학생 Y씨는 "성희롱이 뭔지 이번에 처음 알았다"면서 "신 교수가 다양한 농담을 자주 하고 때로는 장난기 있는 행동을 한 것이지 성희롱을 목적으로 한 것이 아니다. 원고의 머리카락을 쓰다듬는다든가 입방식하려 가자는 등의 말과 행동은 피고가 부하 직원에게 격의없는 농담으로 한 것이다"라고 증언하였다.

이에 대해 원고측의 박원순 변호사는 "12년동안 외국에서 살아 외국사람 비슷한 습성 때문에 여성들과의 접촉, 성희롱을 자주 하게 되었다는 것이냐? 외국에서는 오히려 그런 성희롱을 하면 처벌을 받도록 제도화되어 있다는 것을 누구보다 신 교수가 알고 있지 않았느냐?"고 반론을 제기하였다.

또한 박 변호사가 조교를 1년만에 교체하는 것이 합리적인가의 여부와 해임의 실질적인 이유가 다른데 있었던 것이 아니냐는 요지의 심문을 하였는데, 이에 대해 Y씨는 "MNR 기기의 특성상 담당조교가 연임하는 것이 합리적이며, 자연스러운 일이다"라고 답하였고, 신 교수의 전임 조교에 대한 협박 여부의 심문에 대해 자신이 "피고 신 교수와 함께 전임 조교 안모 씨를 찾아간 적이 있으며, '법원에서 호출하더라도 출석하지 말라'는 내용의 쪽지를 남긴 적이 있다"고 증언하였다.



## 서울대 조교 성희롱사건 공동대책위원회 활동경과

1993년

- 8.30. ✨ 서울대총학생회, 서울대대학원자치회협의회, 여성문제연구동아리협의회로 진상조사단 구성
9. 3. ✨ 진상조사결과 공개발표회 및 공개토론회 개최
- 9.7-9. ✨ 신교수와 대학당국의 책임있는 사태해결을 촉구하는 '범관악인 서명운동'에 4,000여명 서명
- 9.13. ✨ 서울대학생 진상조사단, 신교수에게 '화학과 성희롱 사건에 대한 공개해명 요구서' 전달  
 ✨ 서울대총장 및 교무처장에게 '사건 해결을 위한 건의서' 전달(건의서 내용: 학교측에 대학본부, 대책위 대표, 우조교, 신교수 4인이 참여하는 회의 개최)
- 9.16. ✨ 서울대학생 300여명 집회, 항의방문(공개사과와 자진사퇴 요구)  
 ✨ 신교수, 우조교를 명예훼손으로 고소
- 9.17. ✨ 서울대 학생들, 매일 12시 30분에 대학본부에 항의 방문(23일까지 계속)
- 9.23. ✨ 신교수 퇴진과 학원개혁을 위한 '범서울인대회' 개최
- 10.11. ✨ 동아리연합회 학생들 매일 12시 항의방문 결의
- 10.14. ✨ 서울대대책위와 여성단체연합 성폭력특별법특위 대책회의, 합동회의 개최
- 10.18. ✨ 손해배상청구 소송 접수(원고: 우희정, 소송대리인: 박원순, 이종걸, 최은순, 피고: 신정휴 교수, 김종운 서울대 총장, 대한민국)
- 10.19. ✨ 한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회(한국성폭력상담소, 한국여성의전화, 한국여성민우회, 서울YMCA, 기독교평화여성회, 장애우권익문제연구소, 대구여성회, 광주여성의전화, 전북여성의전화, 경제정의실천불교시민연합, 부산여성회)와 서울대총학생회, 서울대대학원자치회협의회로 구성된 「서울대조교성희롱사건공동대책위원회(이하 공대위)」 결성  
 ✨ 「서울대조교성희롱사건공동대책위원회」 기자회견 개최(내용: 공대위 활동계획, 공동성명서 채택)

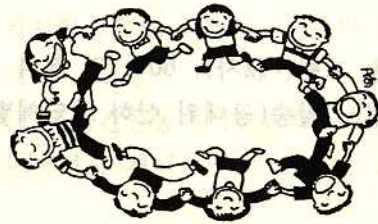
- 10.19. ✨ 공대위, 서울대 총장 면담 요청 공문 발송(1차)
- 10.27. ✨ 공대위, 교육부 앞으로 진정서 발송
11. 3. ✨ 공대위, 교육부장관에 진정서 발송
11. 4. ✨ 공대위 2차 회의
11. 8. ✨ 공대위, 서울대 총장 면담 요청 공문 발송(2차)
- 11.15. ✨ 공대위 3차 회의
- 11.16. ✨ 진정서에 대한 교육부로부터의 중간회신 도착: "사실여부 확인 중"
- 11.17. ✨ 공대위 4차 회의
- 11.18. ✨ 명예훼손 피고소건 담당 검사 우희정씨 조사
- 11.23. ✨ 손해배상청구소송 공판(제1차), 50여 명 참석  
 ✨ 공대위, 재판후 가두홍보(종로2가 YMCA앞): "성희롱죄 법률소송 제1호, 서울대교수 성희롱죄로 법정에 서다" 제목의 유인물 제작 배포:  
 5차 회의
- 11.25. ✨ 서울대 대책위, '성희롱 사건 특별호' 신문제작, 배포(10,000부)
- 11.26. ✨ 명예훼손 피고소건 담당 검사에게 자료 제출
- 11.29. ✨ 공대위, "올바른 판결을 촉구하는" 공문을 재판부(서울민사지법 합의18부)에 발송
12. 7. ✨ 공대위 주최, "직장내 성희롱 실태와 대책" 토론회 개최, 직장내 성희롱 실태 설문조사 결과발표(한국여성민우회 이수연간사)  
 - 현장에서 본 직장내 성희롱문제(사무금융노동조합연맹 여성부장 홍은숙)  
 - 사례발표: "변호사의 면접시 성희롱"  
 - 고용차별로서의 성희롱과 조직적 대응(성심여대 이영자 교수)  
 - 법.제도적 대책(이종걸 변호사)
- ✨ 공대위 6차 회의
- 12.10. ✨ 명예훼손 피고소건 담당검사의 우희정씨 조사
- 12.18. ✨ 공대위, 중앙일보 논설에 대한 공개항의 및 질의문 발송 - 93.12.16일자 칼럼 "성희롱과 신체접촉의 윤리"에 대하여
- 12.17. ✨ 교육부 회신: "소송 종료후 별도의 조치 강구"
- 12.20. ✨ 공대위 7차 회의
- 12.21. ✨ 손해배상청구소송 재판(제2차), 60여 명 참석  
 ✨ 명예훼손 건 진정서 발송(공대위 산하 각단체별로, 서울지방검찰청장과 담당 검사)



- 12.27. ✨ 중앙일보 칼럼내용에 대한 해명을 위해 해당 논설위원이 공대위에 면담을 요청하여 공대위 대표(최영애 여연 성특위 위원장, 여성의전화 이문우 대표)가 만나 "사과한다"는 대답 받음.

1994년

- 1. 6. ✨ 공대위 8차 회의
- 1.20. ✨ 공대위 9차 회의
- 1.26. ✨ 공대위 10차 회의
- 2. 1. ✨ 손해배상청구소송 재판(제3차), 80여 명 참석  
    ✨ 공대위 11차 회의
- 2. 3. ✨ 공대위 12차 회의
- 2. 7. ✨ 공대위, 기자회견 - '변호사 성희롱 사건에 대한 서울지방변호사회의 징계 회부에 대한 입장'(경과보고/입장발표/피해자 본인 증언)  
    ✨ 공대위 13차 회의
- 2.16. ✨ 공대위 14차 회의
- 2.21. ✨ 명예훼손 건 진정서에 대한 검찰측 회신: "진정기록을 수사기록에 편철하여 수사에 참조토록 하고 내사 종결"
- 2.26. ✨ 서울대 대책위, '성희롱사건 특별2호' 신문제작, 배포(12,000부)
- 2.28. ✨ 공대위 15차 회의
- 3. 2. ✨ 서울대 학생들, 94학년도 입학식에서 신교수의 수업배정에 대한 항의시위
- 3. 3. ✨ 공대위 16차 회의
- 3. 5. ✨ 공대위 17차 회의
- 3. 9. ✨ 서울대 총학생회와 수업 배정된 학과 학생회, 신교수 수업배정에 반대하는 서명작업에 착수
- 3.11. ✨ 서울대 총학생회, 학교측의 신교수 수업 배정조치에 항의하는 집회 개최, 수업학생 대표들이 대학본부에 서명지 제출



제 2 부

침묵에서 외침으로





## 성희롱(Sexual Harassment)이란 무엇인가?

지나는 길 어디선가 들려오는 불량한 휘파람 소리, 저속한 말들, 지나다가 얼떨결에 당하는 수모, 몸매에 대한 불쾌한 시선과 감상평, 지하철이나 영화관에서 소리없이 다가오는 정체불명의 손, 공원에 홀로 앉아 있다가 낮모르는 남자로부터 받게되는 성적 유혹 등... 거리에서, 직장에서, 지하철에서 그리고 발 닿는 곳 어디에서나 여자라는 단 하나의 이유 때문에 한번쯤은 느꼈음직한 결코 유쾌하지 않은 기억들...

### 직장에서의 성희롱, 여성의 일할 권리 침해

거리나 영화관, 공원등에서 성적인 치근덕거림을 당할때는 그곳을 피해버리면 그만이다. 그러나 직장에서는 당장 그곳을 피할 수가 없다. 자신의 일과 생계가 걸려있기 때문이다. 직장내에서의 성희롱은 일하는 여성들의 일의 전문성과 중요성을 평가절하시키며 여성의 취업조건과 근무환경을 더욱 열악하게 만드는 결과를 가져오는 악순환을 초래한다.

이제 우리는 직장에서의 성희롱이 여성들에게 일하는 즐거움이나 건강, 경제적 안정면에서 얼마나 큰 위협이 되고 있는지, 또는 직장여성의 지위향상에 얼마나 큰 장애가 되는지를 절실하게 깨달아야만 한다. 직장내에서의 성희롱이 계속되는 한 고용과 노동조건에서의 실질적인 남녀평등은 불가능하기 때문이다.

직장에서의 성희롱에 대하여 국제적으로 광범위하게 통용되고 있는 개념은, 1980년에 미국의 EEOC(고용기회균등위원회)가 제시한 개념으로서, 성희롱은 개인적인 문제가 아니라 '고용상의 성차별' 문제임을 분명히 하고 있다.

원하지 않은 성적 접근, 애무행위의 요구, 그밖의 성적인 성격의 언사나 신체적 행위는 (1)그러한 행위의 수용 여부가 당해 개인의 고용기간이나 고용조건에 명시적 또는 묵시적으로 영향을 주거나 (2)그러한 행위의 수용여부가 당해 개인의 고용 여부를 결정하는 기초로 쓰이거나 (3)그러한 행위가 개인의 작업수행을 방해하거나 위협적이거나 적대적, 공격적 작업환경을 조성하는 결과를 낳거나 그러한 목적으로 이루어졌을 때 성희롱을 구성한다(미국 EEOC 지침 §1604.11 (a)).

EEOC 지침에서 지적하고 있듯이 성희롱은 편의상 두가지 형태로 볼 수 있다. 첫째, 근로자의 근무조건이나 상당한 채용상의 편이가 성적요구에 대한 근로자의 대응에 좌우되는 경우로 이를 '보복적 성희롱(quid pro quo sexual harassment)'

이라 한다. 이것이 비교적 일찍부터 발달한 성희롱 개념이다. 둘째, 사용자 또는 다른 근로자의 행위가 개인의 업무능률을 저해하거나 위협적이거나 적대적, 공격적인 노동환경을 형성할 의도를 띄었거나 그 행위로 인하여 그러한 결과가 발생한 경우로 이를 '적대적 노동환경, 또는 환경형 성희롱(hostile or offensive work environment sexual harassment)'이라 한다. 이것은 Vinson 사건의 판결로 확립되었다.

이에 따라 미국의 재판소에서는 승진거부나 해고등 경제적 손실을 피해자에게 주는 성희롱은 물론이고, 이런 불이익이 직접 발생하지 않았다 할지라도 피해자인 여성에 대하여 성적인 불쾌감이나 굴욕감을 주어 피해자로 하여금 참을 수 없는 분위기의 직장환경을 만드는 성희롱에 대하여도 고용상의 성차별로 인정하고 가해자 뿐 아니라 사용자에게도 책임을 묻는 판결이 속속 나오고 있다.

성희롱의 피해자의 전형은 없다. 여성은 나이나 기혼여부에 관계없이 성희롱의 대상이 될 수 있다. 생산직 노동자이거나 사무직이거나 전문직이거나 누구나 피해자가 될 수 있으며 남성도 성희롱의 피해자가 될 수 있다.

결국 직장내 성희롱이란 노동의 현장에서 상대방의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 함으로써 그 상대방에게 불쾌하고 굴욕적 느낌을 갖게 하거나 고용상의 불이익 등 유,무형의 피해를 주는 것을 말한다.

### 성희롱의 여러 가지 형태

성희롱의 구체적 행위는 다양한 성적, 또는 성에 기초한 원하지 않은 행위를 포함한다. 1)시각적(결눈질하기, 응시하기), 2)언어적(외설적인 언급, 암시, 농담), 3)육체적(건드리기, 애무하기, 강간), 4)사진 및 낙서 등.

다시 이를 자세하게 살펴보면 다음과 같은 행위들을 생각할 수 있다. ▶음란하거나 징그러운 눈빛으로 쳐다보는 것, ▶불쾌한 성적인 농담, 폭언, 음담패설 등을 늘어놓는 것, ▶의식적 또는 다른 어떤 형태로 신체에 접촉 하는 일, ▶외모에 대하여 성적인 비유나 폄평을 하는 것(잘빠졌다, 섹시하다 등), ▶직장에 누드, 포르노사진, 포스터, 그림, 도색잡지 등을 붙이거나 보여주는 것, ▶성적인 언어를 쓴 불쾌한 쪽지를 보내거나 외설적 글, 책등을 보게 하는 것, ▶팩스나 컴퓨터로 음란한 그림이나 사진을 보내오는 것, ▶뚫어지게 쳐다보거나 추파를 던지는 것, ▶음란한(성관계를 연상시키는) 손짓이나 몸짓을 하는 것, ▶음란하고 추잡한 전화를 하는 것, ▶원하지 않는데도 키스하거나 껴안는 등 신체를 접촉





하는 것, ▶ 술좌석에서 무리하게 옆에 앉힌다든지 술을 따르게 하는 것, ▶ 집요하게 또는 강압적으로 데이트나 교제를 요구하는 것, ▶ 공공연하게 옷을 입은 채로 성기를 만지는 것, ▶ 보는 앞에서 바지를 내리거나 옷을 갈아입는 것, ▶ 과도한 신체노출로 혐오감을 주는 것, ▶ 옷 속에 손을 집어넣는 것, ▶ 직접적으로 육체적 관계를 요구하는 것, ▶ 성적행위나 성관계가 명백하게, 혹은 암암리에 여성을 채용하는 조건이 되는 것, ▶ 일자리를 제공하거나 좋은 업무조건을 제공하는 대신 성적인 요구를 하는 것, ▶ 생리휴가를 쓰는 것과 관련하여 조롱하거나 불쾌하게 하는 것(증거를 보이라는 등).

그러나 성희롱인지의 여부의 결정은 일률적으로 이루어져서는 안되며 모든 주변상황을 총체적으로 검토하고 기록을 참고하여야 한다.

**성희롱에 대한 잘못된 통념과 진실**

일반적으로 성희롱은 매우 사적인 행동이며 사소한 일로 여겨진다. 때로는 이런 행동이 개인적인 차원에서 직장동료간의 인간관계를 좋게 해나가려는 일처럼 인식된다. 그러나 이러한 행동들은 한쪽의 의사와 감정을 무시하고 행해지는 것으로 친한 사람들끼리의 허물없는 행동이나 친밀한 인간관계를 이루어 나가려는 것과는 전혀 다른 것이다.

경우에 따라서는 이런 행동을 하는 사람 자신에게나 세삼자들에게는 장난거리나 유모어로 보일 수 있다. 그러나 당하는 사람에게는 지속적인 괴롭힘을 주며, 부당하게 행해지는 힘으로써 일종의 폭력인 것이다.

자연적인 성적 이끌림이 아니라 가해자가 직장상사로서 남자로서 의식적이든 무의식적이든 여성의 지위가 낮으며 여성은 직업상 가능성이 적다는 점을 환기 시킴으로써, 자신의 권력의 우위를 확인하고자 하는 권력행사의 행동임을 간파해야 한다.

특히 직장내에서 발생하는 성희롱은 일하는 여성의 일할 권리와 근무중의 안전 및 직업상의 장래성을 해치는 행위로서 일하는 여성에 대한 성차별의 한 형태로 나타난다.

**▶ 잘못된 통념 1 -- 성희롱은 개인적이고 사소한 문제이다?**

직장에서 성희롱을 경험한 여성은 모욕감이나 수치심을 느끼고 위협을 느끼는데 그치지 않고 정상적인 업무수행이 불가능할 정도로 정신장애나 두통, 근육통, 위장장애를 일으키거나 일할 의욕을 상실하기도 하며, 직장을 그만두는 경우도 있다.

이와같은 직장에서의 성희롱은 앞으로 여성의 사회참여가 많아지면서 분명히 여성의 실질적인 고용평등을 저해하는 심각한 요인으로 작용할 것이다.

성희롱 문제는 더 이상 한 여성이 개인적으로 인내하고 넘어갈 문제가 아닌 사회적 문제이며, 더 이상 홀로 침묵하고 인내하는 것은 평등한 사회를 가로막는 장애가 될 뿐이다.

**▶ 잘못된 통념 2 -- 성적 농담, 가벼운 접촉은 직장생활의 활력소가 된다?**

여직원이 있는 자리에서 하는 성적 농담은 여성에게 수치심과 모욕감을 줄 뿐만 아니라, 그 대상이 된 사람의 업무수행을 방해하고 능력을 저하시키기 때문에 직장생활의 활력소가 되기는 커녕 오히려 생산성을 낮추는 결과를 낳는다.

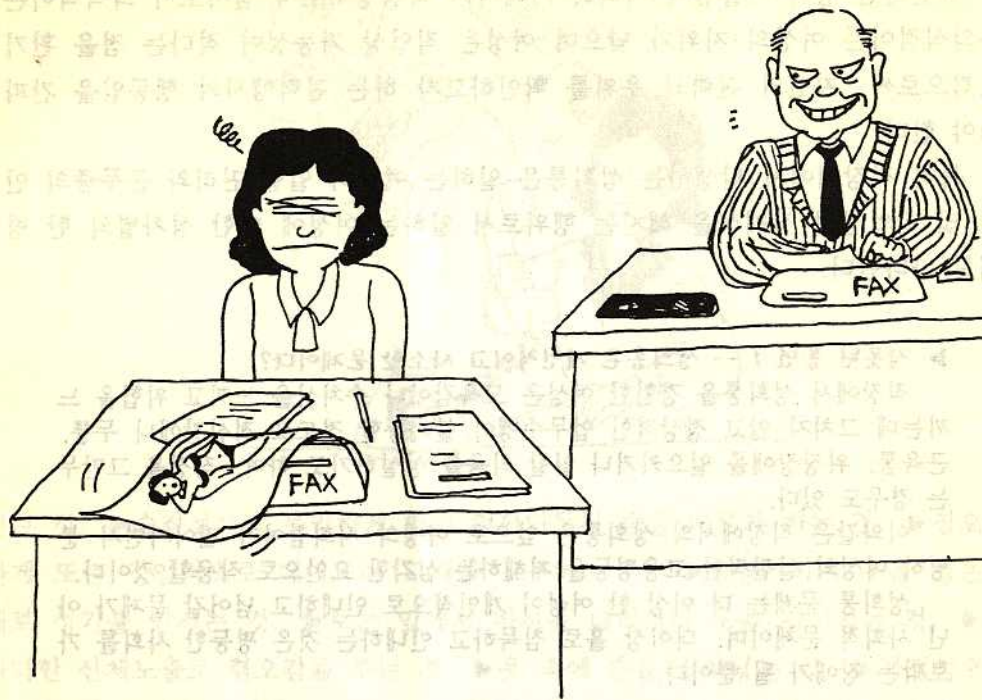
**▶ 잘못된 통념 3 -- 직장에서의 성희롱은 무시해 버리면 그만이다?**

불쾌한 성적 희롱을 경험하고도 모르는척 지나가 버리거나 아무 일도 없었던 것처럼 태연하게 행동하거나, 옷매무새를 고치는 것등은 문제해결에 별 도움이 되지 않는다. 이러한 소극적인 행동은 오히려 가해자의 행위를 인정하는 것으로 받아들여지고 성희롱이 지속되는 결과를 낳기도 한다. 따라서 상대방의 행위에 대해 문제를 제기하고 적극적으로 대응하는 것이 필요하다.

**직장내 성희롱으로 인한 피해**

직장에서의 성희롱 행위란, 채용과정이나 근무기간에 직장상사, 동료, 계열사 혹은 거래처 직원등이 상대방의 의사에 반(反)하여 성적인 언어나 행위를 하여 그 상대방이 몹시 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게하는 행위'로서 특히 여성이 피해자라는 점과 여성의 직업과 거기에서 얻어지는 수입을 위협한다는 점에서 여성들의 생활을 뿌리채 흔들어 놓을 만한 심각한 위협성을 지니고 있다.





국제자유노동조합(ICFTU)에 따르면, “반복적하여 성희롱의 대상이 된 여성은 이런 상황에 저항하기 보다는 잠자코 퇴직하여 그런 환경에서 피해버리거나 그런 행위의 요구를 거절하고 쫓겨나게 되거나 승진의 길이 막혀버리는 등의 고용상의 직접적 손해 즉 경제적 손실을 받게 될 뿐 아니라 심신불안증, 긴장감, 우울증, 불면, 분노, 두통, 피부병, 소화불량등 스트레스 관련 질병에 시달리는 경우가 많다”고 말하고 있다.

아울러, 미국연방정부가 1978년 -1980년 사이에 연방정부직원을 상대로 조사한 바에 의하면, “성희롱에 의한 직원의 결근, 지각, 정신적 고통으로 인한 생산성 저하 등으로 나타나는 피해액이 1980년 한해동안에 1억9천만불로 추계된다”고 말하고 있다. 또한 미국의 Working Women United(WWUI)가 기관지 Working Women 1988년 11월호에 발표한 바에 의하면 “결근, 전직, 풍기문란등 때문에 미국의 대기업은 연간 670만불의 손실을 입고있다”고 하여 성희롱이 물고 오는 피해의 심각성을 경고하고 있다.

## 직장내 성희롱(Sexual Harassment)에 대한 외국의 법적 대책 - 미국의 예를 중심으로 -

### 1. 머리말

서울대 교수의 성희롱 사건과 모 변호사의 성희롱 사건 및 그 징계사건으로 우리 사회에서도 성희롱이라는 문제가 중요한 관심사로 부각되었다. 서울대 교수의 성희롱 사건에 대한 깊은 관심과 그것이 낳은 활발한 토론에서 우리는 성희롱 문제가 우리 사회에서 이미 심각한 문제임을 확인할 수 있었다. 그러나 성희롱 문제가 제기되고 다루어지는 과정에서 우리 사회에 성희롱 문제에 대한 제도적 대책이 매우 부족하고 거의 전무하다는 사실을 발견하게 되었다. 이에 우리의 문제를 바람직한 방향으로 해결하는데 참고하고자 외국의 사례를 주로 미국의 예를 중심으로 소개하겠다.

### 2. 개 관

성희롱이라는 문제가 본격적으로 다루어지게 된 것은 비교적 최근의 일이다. 1964년 개정된 미국 연방 민권법 제 7조(The Title VII of the Civil

Rights Act 1964)에 의하여 “사용자(使用者-고용주: employer)나 노동조합, 직업훈련소 등이 인종, 종교, 출신국, 남녀의 성(性) 등을 이유로 고용상의 차별을 해서는 안된다”라는 포괄적인 고용평등법을 시행하여 직장내의 차별행위에 대한 사용자책임(使用者責任: employer's liability)을 인정하였다.

70년대 초반까지는 금지 사항의 개념속에 성희롱은 포함되지 않았고 성희롱의 문제는 당사자 개인끼리의 문제로 취급되었다. 그러나 1976년 Williams v. Saxbe 사건에서 남성 감독자가 여성 근로자가 성적접근을 거부했다는 이유로 보복성 행위를 한 것은 민권법 제 7조에 저촉되는 위법한 성차별을 구성한다는 판결을 내림으로써 직장내 성희롱이 단지 개인적인 문제가 아니라 법적 문제로, ‘고용상의 성차별’로 다루어지게 되었다. 이후 성희롱을 민권법 제 7조의 고용상의 성차별로 인정하는 판결이 잇따라 직장내의 성희롱 및 그에 대한 거부로 해고 등 불이익을 받은 피해자는 사용



자(주로 회사)에 대해 손해배상과 법적 구제를 청구할 수 있게 되었다. 그 후 성희롱으로 승진거부나 해고 등 경제적 손실을 직접 받은 경우가 아니라도 피해자인 여성에 대해 성적인 불쾌감이나 굴욕감을 주어 피해자로 하여금 참을 수 없는 분위기의 노동환경을 만드는 성희롱에 대하여도 제 7조의 성차별에 해당하며 성희롱 가해자 뿐만 아니라 사용자책임도 인정하는 판결이 나왔으며 1986년 Meritor Saving Bank v. Vinson 사건에 대한 연방 대법원 판결로 확실히 인정되어 성희롱의 개념이 더욱 확장되었다.

직장내 성희롱을 둘러싼 이러한 대응의 전개과정에서 1972년 민권법 제 7조의 개정으로 권한이 크게 강화된 미국의 평등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Committee 이하 EEOC)는 1980년 「성차별에 관한 지침(Guideline on Discrimination Because of Sex)」을 개정하여 성희롱에 관한 조항을 삽입하고 성희롱에 대한 개념을 공식적으로 정의하였다.

미국 EEOC의 성희롱에 대한 개념정의는 미국 뿐 아니라 전세계적으로 확립된 해석으로 통용되고 있으며 각국의 노동조합, 정부 등의 성희롱에 대한 대책 마련에 지침이 되고 있다. 미국의 경우 주(州)정부 및 지방자치단체에서도 법률, 규칙 및 명령에 의하여 성희롱 문제에 대한 대책을 마련하게 되었다. 사용자 측에서도 사내규정에 의하여 대책을 세우는 경우가 생

고 있는데 예를 들면 AT & T는 「반성희롱정책(Anti Harassment Policy)」를 사내규정으로 채택하였다. EC에서는 1987년 「직장에서 여성의 존엄」이란 명칭으로 EC가맹국의 성희롱 문제에 관한 보고서를 작성하여 발표하였는데 이 보고서에서는 일반적으로 성희롱에 대해 고용기회균등법과 형법 등에 의해서 규제가 가능할 것을 시사하고 있다.

우리와 유사한 법체제를 가지고 있는 일본의 경우 별다른 특별법 없이도 민법상의 일반적 인격권에 기초하여 직장내 성희롱 가해자에게 배상책임을, 그 사용자에 대하여는 직장내에서 근로자의 인격적 존엄을 침해하거나 노무제공에 중대한 지장을 초래하는 것을 방지할 의무를 위반한 불법행위로 손해배상책임을 인정하는 각 인정하는 판결을 내린 사례(일본 福岡地裁 1992.4.16 판결)가 있다.

### 3. 직장내 성희롱에 대한 법적 규제

미국의 직장내 성희롱에 대한 법적 규제의 특징은 민권법 7조에 기한 사용자책임을 규정하고 있다는 것이다. 그러나 민권법 7조 이외에도 각 주의 고용에서의 성차별을 금지하는 조례 등을 원용하거나 보통법 상의 일반불법행위(common law torts)로 인정받을 수 있다.

정부의 공무원의 경우 직장내 성희롱에 대해 연방 수정헌법 14조의 평등보호 조항(equal protection Clause)에 따라 보상 받을 수 있다.

#### 1) 성희롱

성희롱 행위는 성적이거나 본질적으로 성에 기초한 것이며, 바라지 않는 것이며, 피해자의 고용조건에 영향을 미칠 정도로 심각하거나 지속적인 경우 7조의 위반으로 인정된다.

#### ① 성적이거나 본질적으로 성에 기초한 희롱행위

대개의 경우 신체적 추행을 동반하나 언어적 추행만으로도 충분히 성희롱을 구성할 수 있다. 비언어적 학대도 성희롱으로 다루어졌다. 작업장에 부착된 포르노 사진이 적대적 노동환경을 조성한다고 판시한 판례가 있으며 성행위를 하는 모습의 음란만화를 원고의 이름을 적어 남자 화장실에 부착한 행위가 적대적 노동환경을 조성한 것으로 인정된 판례가 있다. 명시적인 성적 접근이나 제안이 아니더라도, 예를 들어 피해를 당하는 근로자의 성에 근거한 것이 분명한 여성에 대한 언어적 학대인 경우 노동환경의 조건을 좌우할 정도로 충분히 빈번히 나타난다면 성희롱으로 인정될 수 있다.

#### ② 원하지 않은 행위

가해자의 성희롱 행위는 피해자가 원하지 않는 것이어야 한다. 원하지 않은 행위란 근로자에게 바람직하지

않거나 공격적인 것으로 간주되는 부탁하거나 허락하지 않은 행위를 말한다. 원하지 않는다는 것은 피해자의 객관적으로 검증가능한 행동에 따라 결정되며 여러 구체적인 행동(보기를 들면 동시적인 불평을 표시한다든지, 남자들 틈에 잘 어울리는지, 고소인의 과거 가해자와의 행동, 가해자와의 성적인 장난에 대한 자발적 참여 등등)이 고려되나 이러한 것중 어느것도 원하지 않은 행위의 주장을 배제하는 효력을 가지는 것은 아니다. EEOC의 1980년 규정과 최근의 대부분의 정책 지침들은 상황 전체에 초점을 맞추고 있다.

#### ③ 바라지 않은 행위가 충분히 지나치거나 빈번한가의 판정

이때 원고는 여러 개의 사례를 들거나, 한 가지 두드러진 사례를 들어야 한다.

#### 2) 직장내 성희롱에 대한 사용자 책임

##### (1) 의의

사용자는 직장내에서 발생한 사용자 자신의 성희롱 행위 및 다른 상사 근로자의 행위와 동료 근로자의 행위, 직장내 근로자 아닌 이의 행위에 대해 손해배상책임을 진다. 사용자는 성희롱행위에 대해 즉각적인 시정조치를 취해야 할 책임이 있으며 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다.

이 책임은 무과실책임이다. 사용자



는 사용자 자신 또는 상사 근로자의 성희롱 행위에 대해 사용자가 허가 하였는지 여부나 그 발생을 알거나 알 수 있었는지의 여부에 관계없이 손해 배상책임을 진다. 또 동료 근로자의 성희롱 행위에 대해서 사용자는 성희롱 행위가 사용자가 알거나 알 수 있는 곳에서 발생하였고 그에 대해 적절하고 시정조치를 취하지 않았을 때 책임을 진다. 근로자 아닌 이의 행위에 대해서는 성희롱 행위가 사용자가 알거나 알 수 있는 곳에서 발생하였고 그에 대해 적절한 시정조치를 취하지 않았을 때 책임을 지며 이 때 사용자의 통제 범위 및 근로자에 대한 다른 법적 책임이 고려된다.

(2) 분류

① 보복적 성희롱

상급자가 피해자의 고용 상태에 영향을 미칠 수 있는 결정을 내리거나 그럴 위협을 했을 경우, 상급자의 성희롱에 대해 사용자는 책임을 진다.

② 적대적 노동환경

사용자는 상급자나 동료근로자나 고객 등 근로자 이외의 자에 의한 성희롱이 있다는 것을 실제로 알거나 알 수 있었을 때에 즉각적이고 적절한 시정조치를 취하지 않았을 경우는 항상 책임을 져야 한다.

③ 알 수 있었을 경우란 합당한 수준의 성실한 조사로 사용자가 성희롱에 대해 알 수 있었을 것으로 추정되는 경우를 말한다. 이는 사용자에게 직장

내의 성희롱여부를 조사할 책임을 부과하는 것이다.

④ 사용자가 성희롱에 대해 알았으면 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취할 책임을 진다. 사용자가 희롱행위를 알고 나서 즉각적으로 그 사건을 조사하고 성희롱 가해자를 견책하고 근로자들에게 더이상 성희롱이 없을 것이라고 알린 경우 사용자는 책임을 면한다는 판례가 있다.

⑤ 고용기회나 다른 이익이 사용자의 성적 접근이나 애무 요구를 수용하는 것을 조건으로 제공되는 곳에서는 사용자는 능력을 갖추었으나 고용기회나 다른 이익을 박탈당한 다른 사람들에 대하여 불법적 성차별 책임을 진다.

(3) 효과

성희롱 또는 성적인 근거로 차별을 받은 것이 인정되면 차별이 없었다면 있을 위치로 이동시킬(또는 승진시킬) 것을 요구할 수 있다. 고용, 승진, 복직, 소급적 급료지불과 다른 보상을 요구할 수 있다. 또 1991년 개정된 민권법 7조에 따라 미래의 금전적 손실과 정신적인 피해에 대한 손해를 배상할 것을 요구할 수 있다. 7조에서는 "미래의 금전적 손실, 감정적 피해, 고통, 불편함, 정신적 고뇌, 기타 비금전적 손실"에 대한 위자료 및 배상금의 액수를 사용자의 크기에 따라 제한하고 있다.

- 15-100명의 근로자: \$ 50,000
- 101-200명의 근로자: \$100,000
- 201-500명의 근로자: \$200,000
- 501명 이상 : \$300,000

또한 사용자가 악의로 또는 부주의로 대처하였다면 징벌적 손해배상(punitive damages)를 요구할 수 있다.

(4) 예방에 관한 사용자책임

EEOC 지침에서 예방은 작업장에서 성희롱을 근절하는 최선의 수단으로 인정되고 있으며 사용자에게 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 조치를 취하고 근로자가 성희롱을 참고 넘어가지 않도록 피용자와 명확하게 대화할 책임을 부과하고 있다. 사용자는 효과적인 항의체계를 만들어야 하며 피용자의 항의에 대해 즉각적이고 적절한 조치를 취하여야 한다. 1991년 Showalter v. Allison Reed Group Inc. 사건에서 법원은 사용자에게 성희롱 신고를 접수할 직원을 본사에 임명할 것과 그러한 직원의 존재를 근로자 사규 핸드북에 명시할 것을 명하였다.

4) 성희롱 가해자의 개인적 책임

사용자 책임과 아울러 성희롱 가해자는 개인적으로 불법행위책임을 진다.

4. 한국법에서의 규제가능성

이상 미국의 경우를 중심으로 직장내 성희롱을 규제하는 외국의 법적 대책을 살펴보았다. 이제까지 우리나라에서는 직장내 성희롱이 만연되어 있다는 것은 문제제기된 적이 있었으나 대개 당사자 개인간의 문제로 치부되었을 뿐 법적으로 문제가 제기된 적은 없었다. 때문에 우리나라의 경우 성희롱 행위에 대하여 그 개념을 설정하거나 이에 대해 법적 구제책을 두고 있는 명문규정은 없다. 그러나 비록 명문규정이 없다고 하더라도 헌법을 비롯한 우리나라의 법체제 역시 성희롱 행위에 대해 위법적 평가를 내리는데 충분한 법적 근거를 제공하고 있다. 직장내 여성에 대한 성희롱 행위는 여성을 성에 의해 차별하고 성적 자기결정의 자유를 포함한 인격권을 침해할 뿐만 아니라 노동의 권리를 침해하며 넓게는 생존권을 위협하는 것이 분명하기 때문이다.

성희롱 행위는 인간의 존엄과 행복추구권(헌법 제 10조), 법 앞의 평등(헌법 제 11조 제 1항), 근로의 권리(헌법 제 32조 제 1항)등을 정한 헌법과 근로기준법 및 남녀고용평등법에 위반된다고 할 것이다. 따라서 그러한 위반행위는 민법상의 불법행위(민법 제 750조)에 해당되며 그러한 성희롱이 일어난 작업장의 사용자는 사용자 책임(민법 제 756조)을 진다.



5. 맺음말

적지 않은 사람들이 성희롱행위란 직장에서 자주 일어나고 있는 일이며 사소한 일이라고 치부해 버리려 할지 모른다. 그러나 성희롱문제는 사소한 일도 아니며 언제까지나 무시하고 넘어갈 수 있는 문제도 아니다. 그것은 분명 비도덕적이며 비인간적일 뿐만 아니라 위법적이며 가벌적인 범죄행위인 것이다. 또한 성희롱행위가 그 피해자에게 주는 영향은 결코 적은 것이 아님을 외국의 통계나 성폭력상담소등의 상담결과에서 우리는 확인할 수 있다. 우리가 성희롱을 묵인하는 한 우리 모두는 많은 이들에게 고통을 주는 그 범죄행위를 조장하는 또 다른 의미에서의 공범에 다름 아니다.

부록: 미국 고용평등기회위원회(EEOC) 지침

(a) 성적인 희롱은 7장 703항 위반이다. 의사에 반한 성적 접근, 애무행위의 요구, 그밖의 성적인 성격의 언사나 신체적 행위는 (1)그러한 행위의 수인 여부가 당해 개인의 고용기간이나 고용조건에 명시적 또는 묵시적으로 영향을 주거나 (2)그러한 행위의 수인여부가 당해 개인의 고용 여부를 결정하는 기초로 쓰이거나 (3)그러한 행위가 개인의 작업수행을 방해하거나 위협적이거나 적대적이거나 공격적인 작업환경을 조성하는 결과를 낳거나 그러한 목적으로 이루어졌을 때 성희롱을 구성한다.

(b) 성희롱인지의 여부를 결정할 때 위원회는 성적 접근의 성격, 문제된 사건이 발생한 맥락 등 모든 주변사항을 총체적으로 검토하고 기록을 모두 참고

하여야 한다. 특정 행위의 적법성 결정은 케이스 바이 케이스로 사실에 기초해 이루어진다.

(c) 7장 일반 원칙의 적용에서는 사용자, 직업소개소, 합동 견습생 위원회, 노동조직 등은(이하 총칭하여 '사용자'라 한다) 성희롱 혐의를 받은 행위에 대해 사용자의 허가 또는 금지여부, 사용자가 그 발생을 알았거나 알 수 있었는지의 여부와 무관하게 사용자 자신의 행위와 사용자의 기관 및 관리직 피용자의 행위에 대해 책임을 진다. 위원회는 관리직이나 기관의 영역하의 개인행위에 대해 결정할 때 특정의 고용관계와 직업연계의 주변 상황을 조사해야 한다.

(d) 동료 피용자 사이의 행위에 대해 사용자는 성희롱행위가 사용자가 알았거나 알 수 있는 곳에서 발생하였고 그에 대해 즉각적이고 적절한 시정조치를 취하지 않았을 때 책임을 진다.

(e) 피용자가 아닌 이의 행위에 대해 성희롱행위가 사용자가 알았거나 알 수 있는 곳에서 발생하였고 그에 대해 즉각적이고 적절한 시정조치를 취하지 않았을 때 책임을 진다. 이런 사건을 심사할 때 위원회는 사용자의 통제 범위와 사용자가 그러한 피용자가 아닌 이의 행위에 대해 가지는 다른 법적 책임의 범위를 고려해야 한다.

(f) 예방은 성희롱을 근절하는 최선의 수단이다. 사용자는 성희롱을 예방하기 위해 확정적으로 주제를 제시하고 강력하게 반대를 표명하고 적절한 제재를 마련하고, 비용자들에게 7장에 따라 항의를 제기할 그들의 권리와 그 권리의 행사방법을 고지하는 외에 모든 관련자들이 민감하게 느낄 방법을 개발하는 등 필요한 모든 조치를 취하여야 한다.

(g) 관련된 다른 관행들: 고용기회나 다른 이익이 개인이 사용자의 성적 접근이나 애무 요구를 수인하는 것을 조건으로 제공되는 곳에서는 사용자는 능력을 갖추었으나 고용기회나 다른 이익을 박탈당한 다른 사람들에게 불법적 성차별 책임을 진다.

광화문으로 나와주세요

신윤덕

광화문의 밤은 언제나 추웠어요. 진눈개비 흩날리는 겨울밤은 물론이려니와 피곤에 절은 사내들이 한잔술로 더위를 식히고자 작은 파라솔 밑에서 맥주거품을 마셔대는 여름밤도 내게는 춥게만 느껴졌어요.

어느 시인의 말처럼 봄은 우리 몰래 우리 세상에 온다지만 내게는 봄이 오지 않았어요. 어디선가 향긋한 쉼네음이 밀려오길 소망했지만, 봉긋한 진달래 꽃잎이 터져나는 소리가 들려오길 소망했지만 내게는 그저 소망일 뿐이었어요.

왜 그런지 벌써 감이 잡힌다구요? 그러시겠지요. 당신은 백년 전도 아니고 백년 후도 아닌 지금, 미국도 아니고 인도도 아닌 대한민국에서, 일천구백구십사년인 오늘, 살고 있으니까요.

나는 꿈도 많았고 하고 싶은 일도 많았고 소망하는 일도 많았습니다. 내게 주어진 현실을 꼼꼼히 살아냈고 가슴은 뜨거운 열정으로 용솨음쳤고 나의 미래를 위해 순간순간을 열심히 살아왔어요.

아, 잠깐만요. 이 글을 쓰는데 문득 전화벨이 울렸어요. 받았지요. 공손히. 전화선 저쪽에서 말했어요. 거 김

씨 떠난 지 얼마나 됐수? 순간적으로 잘못 걸린 전화구나 생각하면서 내가 말했어요. 전화를 잘못 거신 것 같은데요. 몇 번에 거셨어요? 물론 화 같은 건 내지 않았지요. 나는 화를 내지 않거든요. 그랬더니 다시 물었어요. 아, 이거 참, 거기 덕성설비 아뇨? 전화 선 저쪽에서 다소 거칠게 되물었어요. 물론 남자였지요. 나는 순간적으로 목소리를 더 공손히 하면서 낮게 말했어요. 아니예요. 전화를 잘못 거신 것 같아요. 죄송, 합니다.

죄송, 합니다. 란 말은 물론 내가 한 말이었습니다.

미안해요. 잠시 딴 얘기를 했네요. 가끔 이런 일이 있거든요. 다시 하던 얘기를 마저 할게요. 정말 미안해요. 마저 할게요.

그랬어요. 나는 꿈도 많고 희망도 많고 세상을 참 열심히 살았어요. 우리집은 그다지 부잣집이 아니었어요. 물론 대학엔 가지 못했지요. 뻘히 아는 것처럼 오빠와 남동생은 대학을 보내야 했어요. 난 그게 한참 동안 속이 상하기도 하고 억울하기도 했지만 어쩔 수 없다고 나를 달랬어요.

우리 부모님은 딸기 농사를 지으셨



거든요. 그것도 우리 논밭이 있어서가 아니고 남의 논을 빌려서 지었어요. 겨울엔 논농사를 지을 수가 없으니 논이 놀잡아요. 그래서 겨울에 남의 논을 빌려 거기에 비닐하우스를 만들고 딸기농사를 짓는 거예요.

그러고 난 뒤 봄이 오면, 아, 그래요. 온 들판에서 쑥내음이 물씬 풍기고 저 언덕 너머 아지랑이가 피어 오르는 그런 봄이 오면 우리는 일제히 나서서 비닐하우스를 걷어냈어요. 가끔씩은 아직 물오른 딸기들이 많이 남아 있을 때도 딸기 덩굴을 걷어내야 했어요. 논을 비워줘야 하니까요.

지금이야 우루과이라운드다 뭐다 해서 벼농사 대신 다른 농사들도 많이 짓나보던데 제가 어릴 때만 해도 논에는 벼를 심어야 하는 걸로 모든 어른들이 알고 있던 때였거든요.

잘 모르겠어요. 그런 건 너무 어렵고 난 잘 모르겠어요. 하여튼 우리집은 그랬어요. 그렇게 겨울 한철 딸기농사를 짓고 일년 내내 남의 집 농사에 품을 팔러 다니는 부모님에게 난 떼를 쓸 수가 없었어요. 그래서 난 대학에 가지 않겠다고 내가 먼저 말했어요. 떼를 써도 소용없다는 것을 난 잘 알고 있었으니까요.

그런 나를 어른들은 착하다고도 했고 더러는 제 분수를 잘 안다는 표정으로 끝끝 혀를 차기도 했고 또 더 많은 어른들은 당연한 일로 여기면서 그다지 신경을 쓰지도 않았어요.

아참, 미안해요. 이런 애긴 굳이 하지 않아도 되는데. 당신은 미국도 아니고 인도도 아니고 백년 전도 아니고 백년 후도 아닌 지금, 대한민국에서 살고 있으니 굳이 이런 애길 하지 않아도 되는 건데 깜빡 했어요. 그렇죠? 너무 잘 알고 있는 얘기 너무 흔한 얘기잖아요. 어쩌면 당신도 나와 비슷한 동생을 두었을지도 모르고 또 어쩌면 이 글을 읽는 당신 자신이 나와 비슷하게 살아왔을지도 모르는데. 미안해요.

난 조금 후에 광화문에 가야 해요. 그래서 난 지금 조금 두려워요. 왜냐구요? 광화문은 늘 출거든요. 왜 가는지 궁금하죠? 얘기할게요. 정말 하고 싶은 얘기거든요. 아니, 정말 하기 싫은 얘기에요.

내 애길 들으면 당신은 어쩌면 별것도 아닌 걸 가지고 사람 신경쓰게 하네, 할지도 모르겠고, 당신이 정말로 내 얘기를 진실한 마음으로 귀담아 들으면 나와 함께 울어줄지도 모르겠고, 그래요. 난 지금 마음이 굉장히 복잡해요. 한 가지 분명한 것은 알겠는데 나머진 다 모르겠어요. 뒤엉키고 찌그러지고 막 복잡해요.

난 타자수였어요. 처음에 타자를 치다가 한참 뒤엔 컴퓨터를 배워 오퍼레이터가 되었지요. 모두들 우리를 그렇게 불렀어요. 아가씨라고도 했지요. 사식집 아가씨. 난 그런 명칭이 싫었어요. 김은주씨 하고 불러주길 원했지

만 회사생활이란 게 그런 게 아니잖아요. 싫은 거, 원치 않는 거, 그런 거 다 참는 자만이 살아남을 수 있잖아요.

다행히 난 조금 큰 사식집에서 일을 할 수 있는 행운을 잡았어요. 일은 고되었어요. 그렇지만 나는 꿈이 있었고 미래에 대한 희망이 있었고 주변의 내 또래 친구들이 위로가 되었기에 그런 대로 행복했어요.

그때 일이 생겼어요. 회사가 문을 닫는다는 거예요. 어떻게 할 수가 없었어요. 단짝이던 몇몇 친구들과 나는 한참을 이리저리 일자릴 구해봤지만 쉽지가 않았어요. 그러던 어느 날 우리 사식집 거래처였던 어느 신문사 차장님이 우릴 구해줬어요.

그 차장님은, 굉장히 큰 신문사의 출판국에 근무하는 분이었어요. 신문사마다 자체 사식집이 있지만 그 신문사는 워낙 많은 잡지를 내기 때문에 단행본은 주로 외주를 주었거든요. 그 외주를 우리 사식집에서 받아다 일을 했었지요. 그래서 알게 되었는데 사람이 참 좋았어요. 물론 나와 내 친구들이 일을 꼼꼼히 한 덕도 있었지만 그 차장님이 그 신문사에 우릴 취직시켜 준 거예요.

우린 감사하며 일했어요. 첨엔 아르바이트직으로 하자고 그러셨어요. 재벌회사에 딸린 신문사라서 차장님 마음대로 할 수가 없었거든요. 사규에 따라 당분간 아르바이트직으로 일을

하다 신년이 되면 계약직으로 바꿔주겠다고 했지요.

말도 안되는 돈을 받았지만 우리 계약직이 되면 임금도 오르고 보너스도 타고 퇴직할 땐 퇴직금도 받을 수 있다는 애길 듣고 묵묵히 일했어요. 물론 굉장히 큰 신문사에 다닌다는 사실이 우리에게 커다란 자긍심이 되었어요.

나중이야 알았어요. 우리가 계약직이 되더라도 정식직원의 반밖에 안되는 월급과 반밖에 안되는 보너스와 반밖에 안되는 야근수당과 반밖에 안되는 퇴직금을 받는, 반쪽이 오퍼레이터란 사실을 우린 한참이나 지난 뒤에야 알았어요. 서글펐어요. 우울했어요.

그럴 때마다 그 차장님은 내게 위로가 되었어요. 그건 이 사회의 어쩔 수 없는 구조다, 그 속에서라도 꿈을 잃지 않는 마음이 중요하다, 열심히 일하면 훗날 웃으며 지금을 회상할 수 있을 거다, 주로 그런 말들이었지만, 지금 생각하면, 그래요! 웃기는 말들이지만, 난 차장님의 그런 말들이 커다란 힘이 되었어요. 그렇게 날 위로하는 차장님을 자주 만났어요. 그땐 몰랐으니까. 뭘 몰랐으니까요.

그런데 이상한 건 차장님은 나보다 훨씬 돈도 많이 받았고 대학도 나왔고 미인인 사모님이 계셨고 컴퓨터오락귀신이 되어버렸다는 아들도 있는데, 그런데도 차장님은 나보다 훨씬 괴로운 삶을 사는 것 같았어요. 뭐라 내색



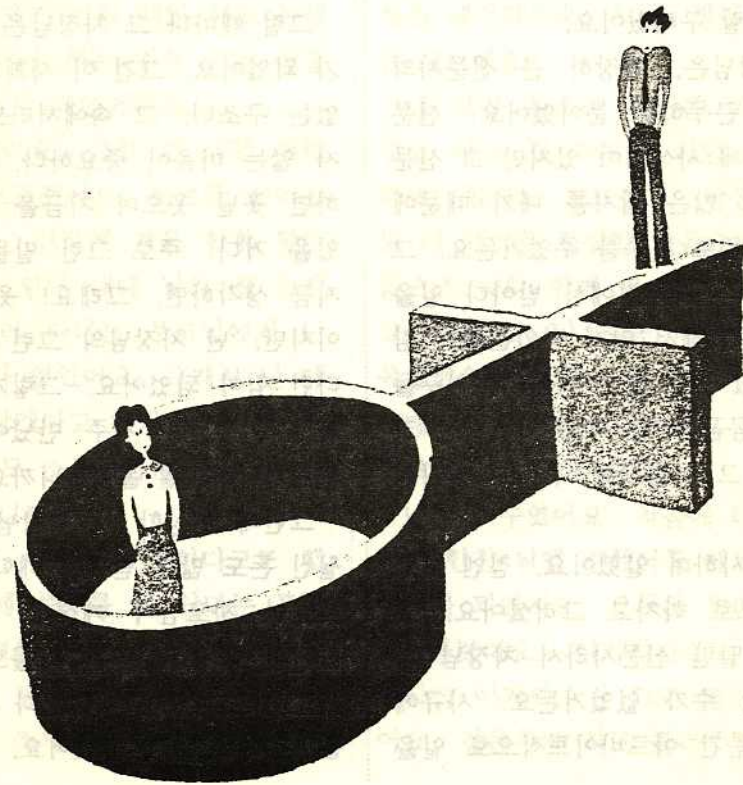
은 안했지만 얼굴을 보면 알 수 있잖아요.

차장님은 그랬어요. 결코 내 앞에서 자신의 괴로운 얘길 하지 않았어요. 정말 인간적!이었어요. 내게 사람간의 관계에서 가장 중요한 것이 뭔지 모르냐고 물으면서 그것은 상대에 대한 배려하는 마음이라고 했어요. 난 그래서 차장님에게 많은 것을 배웠지요. 어떤 말을 상대에게 해서 그 사람이 괴로워한다면 하지 않는 게 그 사람을 진실로 위하는 것이란 것도 배웠고 그 사람에게 힘이 될 수 있는 게 무얼까 먼저 생각하는 것도 배웠어요.

그리구요, 가끔씩 술도 마셨지만 차

장님은 굉장히 자기관리를 잘하는 분이었어요. 나도 알 만큼은 알고 있었지요. 남자들의 속셈이란 게 어떤 건지, 술을 마시면 이성을 잃기 때문에 조심해야 한다는 정도는 축맥이 아닌 이상 왜 모르겠어요. 하지만 내가 그렇게 조심할 필요가 없었어요. 차장님은 늘 인간적이었고 날 인생후배로 여겨줬고 적당히 술기운이 오르면 먼저 자리를 뜨자고 권하셨을 정도니까요.

내 계절 정도를 광화문에서 보냈을 때였어요. 그랬어요. 일 년 정도가 지났을 무렵이었어요. 차장님의 인간적인 모습은, 딱 일 년의 유한성일 뿐이었어요. 맞아요. 지나고 보니 그렇다



는 거죠. 며칠 전까지만 해도 난 차장님을 인간적으로 존경했으니까요.

일 년 정도가 지났을 때 난 굉장한 상처를 받았어요. 아니, 며칠 전까지만 해도 내가 차장님에게 들이킬 수 없는 상처를 입었다고 생각했어요.

알겠지요? 무엇 때문에 내가 차장님에게 상처를 입었는지, 그렇게 생각했는지 당신은 알지요?

여행을 가자는 제안을 해왔어요. 멀리 가는 것도 아니고 가까운 교외로 나가 바람이나 쐬자는 거였어요. 일박을 하는 것도 아니고 토요일·근무를 마치고 당일로 다녀오자는 얘기였어요. 내가 어떻게 거절을 하겠어요. 처음으로 내게 부탁을 해온 건데, 그리고 차장님은 고매하신 분이데. 난 흔쾌히 따랐지요. 한번쯤 감사 표시를 하고 싶기도 했구요. 늘 내게 도움만 주는 차장님이었지만 한번도 내게 감사 표시를 할 수 있는 기회를 주지 않았으니까요. 그리고 처음으로 사모님과 의 관계가 너무 어렵다는 말씀을 했으니까요. 위로가 되로 싶었어요.

서울을 벗어나니 공기도 달고 마음도 많이 너그러워졌어요. 형광불빛 아래에서 하루 종일 시달리는 내 몸이 훨훨 날아갈 것처럼 가벼워졌고 오랜만에 흠냄새 풀냄새를 맡으니 살 것 같았어요. 근처에 작은 호수가 잔잔한 물결을 일으키고 저 멀리에서 킁킁 짚어대는 멍멍이 소리도 정겹기만 했어요.

그렇게 나는 즐거운데 차장님은 아니었어요. 연신 담배만 피워물고 가끔씩 나를 지그시 바라보기만 했어요. 난 뭔가 차장님을 위로하고 싶은데 어떻게 해야 할지를 몰라 막막했어요.

우린 술을 마셨지요. 차장님은 천천히 마셨어요. 정말 괴로운 일이 있어 보였어요. 말을 하지 않으니 내 마음은 더 아팠어요. 한참이 지난 후 차장님은 너무나 끔찍한 말을 해왔어요. 벌써 몇 년째 사모님과 각 방을 쓸 정도라는 거예요. 처음부터 잘못 만난 인연이란 얘기까지 했어요. 너무나 가여웠어요. 난 부부관계에 대해 잘 모르니까 그저 듣기만 했어요.

차장님은 끝내 눈물을 흘리며 나를 바라보았어요.

밤은 깊었고 서울로 가잔 얘기를 할 수가 없었어요. 그리고 당연히 차장님이 먼저 돌아가잔 얘기를 할 거라 생각하면서 난 그저 가만히 있었어요. 둘 다 심하게 취한 건 아니었지만 서울로 돌아오는 차편은 모두 끊겼고 운전할 수 있을 만큼은 아닌 상태라 난감하고 조금 불안한 마음도 들었지만 난 어떻게 할 수가 없었어요. 그랬어요. 차장님은 더 많이 취해버렸고 난 그 밤을 차장님과 함께 보내게 되었어요. 아, 끔찍해요, 생각만 해도 무섭고 두렵고 끔찍한 밤이었어요.

아침에 눈을 뜨고 나서 차장님은 굉장히 괴로워했어요. 나를 부둥켜안고 수십번도 더 미안하다고 했어요. 자꾸



자꾸 그러니까 난 정말 몸들 바를 모르게 되어버렸어요. 내가 잘못해서, 차장님을 괴롭게 만든 게 아닌가 싶은 마음이 들 정도였어요.

가끔씩 엘리베이터 안에서, 구내식당에서, 차장님과 부딪쳤지만 나는 용기가 없었어요. 왜냐구요? 차장님의 눈빛이 너무나 상심한 눈빛이었고 나로 인하여 너무나 괴로워한다는 걸 느낄 수 있었으니까요. 나는 오로지 차장님만 염려가 되었어요.

내탓이라고 생각되었어요. 고매하신 차장님의 삶에 내 실수로 오점을 남긴 거라 자책했어요.

그때부터였어요. 광화문의 밤이 추웠고, 난 아무 때고 누구에게고 미안하단 말을 버릇처럼 하게 되었어요. 특히 남자일 경우 더 심했어요. 그래서 거친 말로 덕성설비 아니냐는 전화를 받아도 나는 죄송하다고 낮은 목소리로 말하면서 전화를 끊게 되었어요.

이젠 약속 시간이 다 돼가요. 일어서서, 어기영차 일어서서, 나는 광화문으로 가야 해요. 나는 꿈도 많았고 희망도 많았고 환한 미래도 가졌었지만 이젠 아니에요. 아니, 이제부터 어찌면 정말로 나의 미래를 꿈꿀지도 몰라요. 그래서 나는 광화문, 그 춥고 무서운 광화문의 밤외출을 시도하려고 해요. 도와줘요. 당신이 미국도 아니고 인도도 아닌, 백년 전도 아니고 백년 후도 아닌, 오늘, 일천구백구십사년 오늘, 대한민국에서 사는 당신이

날 좀 도와줘요. 나의 밝고 씩씩한 미래를 위해 당신의 힘이 절대적으로 필요해요!

오늘 약속이 무언지 궁금하시죠? 혹시 알고 있었어요? 아, 그렇다면 난 정말 힘이 나요. 그래요. 오늘, 우리들, 가슴아픈 우리 오퍼레이터들, 우리들이 모이는 날이에요.

명숙이, 경자, 정은이 그리고 이제 갓 들어온 영선이까지 모두 모이는 거예요. 나까지 모두 다섯이지요. 어쩌면 그 자리에 당신이 올지도 모르겠네요. 꼭 오시길 바라겠어요. 부디 오셔서 우리 다섯 오퍼레이터, 아니 이 땅의 반 인구인 여성들, 더 나아가 그 여성들의 희망과 꿈과 밝은 미래를 흔들어버렸던 차장님들, 그 차장님들을 배양해내는 이 땅의 썩은 강물을 어떻게 해야 할지 함께 의논해줘요.

난 며칠 전에야 알았어요. 명숙이, 경자, 정은이, 영선이가 나와 똑같이 내 뒤를 따라왔다는 것을 며칠 전에야 알았어요. 난 이제 알았어요. 내가 정말 미안하고 죄송해야 할 사람들이 누구인지. 부디 날 용서하고 광화문으로 나와줘요. 약속시간은 밤이에요. 한마디만 더 할게요. 난 그동안 혼자서만 울었어요. 혼자서만 추웠어요. 이 봄은 따로따로의 봄이 아니란 말을, 봄은 우리 몰래 우리 세상에 온다고 슬퍼했던 그 시인에게 말해주고 싶어요.

## “87%가 성희롱 경험, 당한 여자는 죄인 취급”

-- 직장내 성희롱에 관한 실태 조사 결과--

한국여성민우회

직장생활의 ‘활력소’ 내지는 친밀한 인간관계를 형성하는 ‘윤희유’ 정도로만 인식되어 온 성적 농담이나 접촉 등의 불유쾌한 성희롱 경험들은 일하는 여성이라면 누구나 가지고 있을 것이다.

간혹 자신의 의사와 상관없이 벌어지는 성희롱에 반기를 들고 문제제기라도 할라치면 ‘조직생활에 적응 못하는 여자’ ‘속좁은 여자’로 낙인찍는 다수의 횡포에 시달려야 한다. 이런 분위기 속에서 분명하게 ‘아니오’라고 말하려면 상당한 용기가 필요하고, 대부분 그냥 넘겨 버리거나 직장을 떠나버리는 소극적 행동을 할 수밖에 없었다.

이처럼 지금까지 ‘성희롱’ 문제는 개인적인 문제로 은폐되고 감추어지고, 피해가 지속되고 반복되는 무수한 악순환의 고리가 형성되어 온 것이다.

그러나 최근 발생한 ‘서울대 교수에 의한 조교 성희롱 사건’은, 교수가 직장상사라는 자신의 우월한 지위를 이용하여 성희롱을 일삼고 이를 거부하자 해임시킨 것에 대하여 피해 여성인 조교가 용기있게 사회적으로 문제제기를 하고 법정싸움을 벌이고 있는 전형적인

직장내 성희롱 사건이다. 직장내 성희롱 사건으로 우리나라 최초로 법적 싸움을 하고 있는 이 사건을 통해 불태임금차별 등 제도적인 성차별 문제뿐만 아니라 ‘직장내 성희롱’도 새로운 유형의 여성노동자의 성차별문제라는 것을 알 수 있다.

국내에서는 아직 이 문제에 대하여 체계적으로 조사되거나 연구된 자료들은 나오지 않고 있지만, 그간 여성민우회를 비롯한 몇몇 여성단체의 실태조사나 상담 등에 의하면 수많은 일하는 여성들이 일상적이고 상습적인 성희롱이나 성적 추행으로 정신적 신체적 경제적 피해를 입고 있는 것으로 나타났다.

이에 본 ‘직장내 성희롱에 관한 조사’는 성희롱의 유형별 경험실태, 가해자의 특성, 여성들의 현재의 대응 수준, 여성에게 미치는 영향, 이에 대한 인식 수준 등을 통계조사를 통해 밝혀내고 직장내 성희롱의 대책 방향을 수립하고자 93년 11월에 서울지역 사무직 여성노동자들을 대상으로 실시하였다.

여기서 ‘직장내 성희롱’이라 함은 노동의 현장에서 상대방의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 그 상대방



을 불쾌하고 굴욕적 느낌을 갖게 하거나 고용상의 불이익 등 유.무형의 피해를 주는 것을 말한다.

조사의 방법과 시기

본 조사는 서울지역에 근무하는 사무, 전문, 판매, 서비스직 여성들을 대상으로 1993년 11월 18일부터 30일까지 12일간에 걸쳐 실시되었다. 배포방법은 여성민우회의 '젊은 남녀를 위한 일 사랑 삶의 배움마당' 참가자, 여성민우회 회원이 근무하는 사업장, 사무전문직 노동조합 간부 등을 통해 이루어졌다.

배포된 설문지 8백부중 4백58부가 회수되어 회수율은 57%이다. 이 중 한번이라도 성희롱 경험이 있다고 답한 부수는 4백1부이고, 이 가운데 답변이 불성실한 27부를 제외하고 실제분석에 사용한 설문지는 3백74부이다. 통계처리는 통계패키지 SPSS/PC+를 사용하였다.

먼저 응답자의 특성을 살펴보면, 직종상으로는 일반 사무직(경리, 타자 등) 69.6%, 전문직 13.7%, 판매직(영업직) 6.7%, 서비스직(도소매업, 요식업, 호텔 등) 6.7%, 기술직 0.3%, 기타 3.1%였고, 업종별로는 제1금융(은행) 8.1%, 제2금융(보험, 증권, 카드사 등) 43.7%, 제조업의 사무직 10.4%, 출판업 2.8%, 판매유통업 9.8%, 서비스업 14.6%, 병원 1.4%, 연구기관 1.4%, 공무원 1.7%, 기타 6.1% 등으로 나타났다.

다.

근속년수로는 1개월-1년 7.7%, 1년-5년 46.1%, 5년-10년 29.0%, 10년 이상 4.1%, 고용형태상으로는 정규직이 90.1%였고 그외에 임시직(2.7%), 계약직(2.1%), 파트타임(0.8%), 아르바이트(0.5%) 등으로 나타났다.

전체직원수는 10명 미만 2.5%, 10명-99명 9.0%, 100명-199명 3.1%, 200명-299명 5.6%, 300명-499명 10.1%, 500명-999명 22.5%, 1,000명 이상 47.2%, 이 가운데 여직원의 비율은 10% 미만 12.4%, 10-20%가 15.0%, 20-30%가 13.0%, 30-40%가 23.3%, 40-50%가 13.0%, 50% 이상이 23.3%의 분포를 보였다.

연령상으로는 19세 이하 0.5%, 20-24세 42.0%, 25-29세 46.8%, 30-34세 7.0%, 35-39세 0.8%, 무응답 2.9%였고, 학력별로는 고등학교 71.7%, 전문대 9.4%, 대학교 16.0%, 대학원 0.3%, 무응답 2.7%, 혼인상태별로는 기혼 10.2%, 미혼 86.4%, 무응답 2.7%으로 분포되었다.

조사대상 중 제2금융권과 대규모 사업장의 비율이 높은 것은 본 조사가 주로 노동조합을 통해서 조사가 이루어졌기 때문이다. 이번 조사는 직장내 성희롱문제라는 조사의 내용상 노동조합의 간부나 여직원회 간부를 통하여 설문지를 배포하지 않고는 조사가 어려웠다. 그

러나 생산직과 소규모 영세 사업장에서 는 열악한 노동환경 속에서 더욱 심각하게 성희롱이 일어나고 있지만 이번 조사에서는 제외되어 있어 앞으로 이에 대한 충분한 조사와 분석이 필요하리라 본다.

87%의 여성이 성희롱 경험

어떤 형태로든 성희롱을 경험한 사람은 전체 응답자 4백58명 중 4백1명으로 87%이고, 동료 여직원에게 성희롱이 일어난 것을 보거나 들었다고 답한 비율은 64.8%이다.

"엘리베이터 안에서 직속상사가 순간적으로 가슴을 만졌다"(20대 후반, 건설업)

"상사가 결재서류나 차를 가져다 주면 등을 어루만진다거나 신체 일부를 톡 쳤다"(20대 후반, 연구기관, 비서)

"사무실에서 남자사원들이 음담패설을 하여 항의하였더니 오히려 놀란 눈으로 '뭘 그런 걸 가지고 그러냐, 난 친해서 그랬다'며 변명을 하는 것이었다"(20대 후반, 사무직)

"근무시간 중 사무실에서 직장동료의 나의 옷이 음식을 연상시킨다며 '먹고 싶다'고 표현했다"(20대 초반, 사무직)

성희롱을 당한 경험을 통계를 통해 보자(<표 1> 참조). 직장에서 가장 일상적이고 빈번하게 일어나는 성희롱은 ①음담패설 등의 성적 농담(71.4%) ②

<표 1> 성희롱 경험실태 경험 내용

경험내용	경험비율	빈번도	불쾌도	동료여직원에게 일어난 비율
불쾌한 성적인 농담, 폭언, 음담패설 등을 늘어놓았다	71.4%	1	3	19.7%
불쾌한 신체접촉(신체의 일부를 만지거나 의도적으로 부딪히는 일)을 하였다	56.4%	2	1	19.0%
당신의 외모에 대하여 성적인 비유로 평가를 하였다(질뻐졌다, 색시하다 등)	44.4%	3	7	9.4%
슬 좌석에서 무리하게 옆에 앉힌다든지 술을 따르게 하였다	42.2%	4	2	10.7%
음란하거나 음흉한 눈빛으로 쳐다보았다	39.8%	5	4	9.7%
생리휴가 쓰는 것과 관련하여 조롱하거나 불쾌하게 하였다	36.9%	6	6	4.7%
직장에서 누드나 포르노사진, 포스터, 그림, 도색잡지 등을 붙이거나 보여주었다	25.4%	7	10	3.3%
눈앞에서 바지를 내리거나 옷을 갈아입었다	13.9%	8	8	2.1%
업무지시나 훈련을 방자해 뒤에서 껴안았다	11.2%	9	9	4.9%
옷을 입은 채로 자기의 성기를 만졌다	11.0%	10	5	0.8%
집요하게 또는 강압적으로 데이트나 교제를 요구하였다	8.8%	11	12	5.7%
음란하고 추잡한 전화를 하였다	5.9%	12	11	1.4%
과다한 신체노출을 하여 혐오스럽게 하였다	4.3%	13		0.2%
자신의 옷 속에 손을 집어 넣었다	3.5%	14		1.2%
팩스나 컴퓨터로 음란한 그림이나 사진을 보냈다	2.1%	15		0.4%
성기 노출을 하였다	1.3%	17		0.2%
기 타	1.1%	19		0.3%



불쾌한 신체접촉(56.4%) ③외모에 대한 성적인 비유나 평가(44.4%) ④술좌석에서의 불쾌한 성희롱(42.2%) ⑤음란한 눈빛으로 보기(39.8%) ⑥생리휴가를 쓰는 것에 대한 불쾌한 표현(36.9%) 등의 순서로 집계되었다.

또 여러가지 유형의 성희롱 중에서 여성들이 불쾌하게 느끼는 순서는 ①신체의 일부를 만지거나 접촉하는 것 ②술좌석에서 술을 따르게 하는 것 ③성적 농담 등의 음담패설 ④음란한 눈빛으로 쳐다보기 ⑤남성이 자신의 성기를 만지는 것 ⑥생리휴가를 쓰는 것에 대해 불쾌하게 조롱하는 것 등의 순으로 나타났다.

여기에서 일상적으로 많이 일어나는 성희롱의 순위와 여성들이 불쾌하게 느끼는 성희롱의 순위에는 약간의 차이가 있는데, 술좌석에서 술을 따르게 하는 것은 42.2%로 4번째로 많이 일어나는데 반해 여성들이 느끼는 불쾌감의 정도는 신체접촉 다음으로 높은 비율을 보인다. 이는 주로 회식자리에서 벌어지는 성희롱 즉, 여성들을 상사의 옆자리에 앉히고 술을 따르게 하거나 억지로 술을 권유하는 행동, 동료여성이 마치 접대부인 양 성적 대상으로만 보는 행동에 대하여 여성들은 높은 불쾌감을 갖고 있는 것으로 보인다.

또한 여성노동자의 생리휴가 사용에 대하여 조롱하거나 불쾌하게 하는 성희

롱이 많은 것으로 나타났는데, 이는 근로기준법상에 명시된 여성의 정당한 모성보호 권리를 제약하거나 침해하는 행위라고 볼 수 있다.

다음으로 입사기간과 성희롱 경험 사이의 관계를 살펴보자(〈표 2〉 참조).

〈표 2〉 입사후 성희롱 경험 시기

1개월 미만	7.0%	1년이하 54.9%
1개월 - 3개월	17.1%	
4개월 - 6개월	17.1%	
6개월 - 12개월	13.7%	
1년 - 3년	31.1%	
3년 이상	12.2%	
다른 회사에서	0.6%	
기타	1.2%	

응답자의 절반 이상인 54.9%가 입사 1년내에 성희롱을 경험하였다고 응답한 결과를 볼 때, 나이가 어리고 사회나 회사의 분위기에 미숙한 순진한 여성들에게 성희롱이 많이 일어나고 있다는 것을 알 수 있다.

성희롱이 많이 일어나는 장소

성희롱을 경험한 장소는, 일하는 공간인 사무실 등 회사 내가 가장 많은 54.3%를 차지하여 성희롱이 공공연한 장소에서 일상적으로 일어나고 있음을 보여준다. 다음으로 회식과 관련된 장소나 회식 후 귀가 길에 38.1%로 나타났다. 회식자리는 회사 밖이만 직장 외의 연장선으로 볼 수 있어 성희롱이 사적이거나 특수한 장소에서 벌어지는 것이 아님을 알 수 있다.



“회식자리에서 상사가 귀엽다며 볼에 키스했다”(20대초반, 제2금융 사무직)

“회식날 동료 남직원이 내손을 잡고 순식간에 자기성기를 만졌다. 그 순간 굉장한 모욕감을 느꼈고, 그로부터 사과를 받아냈다”(20대후반, 제조업의 사무직)

을 느꼈다는 응답자도 있었다.

“야유회 때 차장이 자신의 성기위에 컵을 올려놓고 여직원들 앞에 들이대며 재미있어 했다”(20대 후반, 제조업, 일반사무직)

〈표 4〉 직장에서 성희롱이 일어날까봐 불안을 느끼는 때

회식자리	34.3%	회식관련 46.3%
회식후 귀가길	12.0%	
사무실에서 일상적으로	13.9%	업무중 28.8%
야근이나 특근할 때	13.5%	
업무상 고객과 만날 때	0.7%	
외지 출장시	0.7%	
상사와 개인적 만남을 가져야 할 때	9.9%	
사무실에 남직원과 단 둘이 있을 때	8.4%	
기타	6.6%	

성희롱의 불안을 느끼는 장소는 성희롱이 많이 일어난 장소와 깊은 관련이 있었는데, 회식과 관련된 때가 46.3%로 가장 높고 업무수행과 관련된 때나 정황이 28.8%로 나타났다. 이같은 사실은 우리의 노동환경이 더이상 여성노동자들이 안심하고 일할 수 있는 건

〈표 3〉 성희롱을 경험한 장소

장 소	비 율	순 위
사무실	36.6%	1
복도나 계단	8.4	3
직장내 휴게실	3.9	회사내 54.3%
엘리베이터	2.8	
매장	2.6%	8
회식중	34.7%	회식중 38.1%
회식 후 귀가길	3.4	
야유회 중	7.0%	4
출장지	0.1%	11
여관	0.1%	10
기타 장소	0.6%	9

또 야유회 장소에서 성희롱이 일어났다고 한 응답자도 7.0%인데 건전한 놀이문화의 장이어야 할 야유회에서 벌어지는 저속한 놀이나 행동으로 불쾌감



강한 일터가 아니라는 것을 뜻한다고 볼 수 있다.

가해자, 직속상사·동료남자직원 순 직장내에서 성희롱을 하는 사람들은 여성들과 업무상 지휘·감독관계를 맺고 있는 직속상사가 가장 높은 비율(38.9%)로 나왔다. 그리고 동료 남직원도 37.7%로 높은 비율을 차지하였는데, 동료라 하더라도 사무직 여성들은 대부분 말단의 하위 직급에서 남자직원의 보조 업무를 맡고 있기 때문에 이것도 사실상 여성들과의 업무상 지휘·감독관계에 포함된다고 볼 수 있다. 결국 한 공간에서 근무하며 업무상 항상 대면해야 하는 고용상의 위계 구조 속에서 성희롱이 많이 일어남을 보여준다.

고객이나 거래처 관계자도 5.6%으로 나왔는데, 이것은 직장내 성희롱의 행위주체(가해자, 규제해야 할 대상)가 한 직장내에 있는 고용관계뿐만 아니라 회사 밖의 업무자와의 관계(거래처 관계자, 고객 등)도 포함된다는 것을 보여준다.

<표 5> 성희롱을 한 사람

직책	비율
직속상사	38.9%
동료남자직	37.7%
타부서 상사	13.7%
고객	3.3%
거래처 관계자	2.3%
사장	1.0%
기타	0.8%

<표 6> 성희롱을 한 사람의 나이

나이	비율	나이	비율
30-39세	55.6%	50세이상	2.3%
40-49세	24.8%	19세이하	0.1%

<표 7> 성희롱을 한 사람들의 교육 정도

학 력	비율	학 력	비율
대졸	60.8%	전문대졸	6.4%
고졸	16.8%	모른다	5.7%
대학원졸	9.6%	중졸 이하	0.7%

성희롱을 하는 남성들의 나이가 30,40대가 가장 많은 것은 사무직 남성들의 연령별 분포에서 30대, 40대가 가장 많기 때문이다. 학력상으로는 대졸 이상이 가장 높은 비율로 나왔는데, 이것은 대부분 대졸 남성과 고졸 여성으로 분단되어 있는 사무직의 노동시장에서 여성이 남성보다 낮은 학력과 지위에 처해 있기 때문에 여성들에게 성희롱이 많이 일어나는 것이다.

성희롱에 대한 여성들의 대응은 절반 정도인 50.8%의 여성들이 '웃어넘기거나 무시하거나 피하는 소극적 대응'을 하는 것으로 나타났다.

표정과 말로 다소 적극적으로 대응한 경우도 많았지만 여직원회나 노동조합에 알려 조직적으로 대응하였다는 응답은 이번 조사에서는 1건도 없는 것으로 드러났다. 이것으로 볼 때 현재 성희롱에 대한 여성들의 대응 수준은 대부분 개인적 차원에서 그치고 있는 것으로 보인다. 이것은 아직 성희롱을 혼자만이 겪는 개인적인 문제로

<표 8> 성희롱에 대한 대응

대 응 내 용	비 율	순 위
그냥 웃어넘겼다	12.3%	3
별 반응을 안보이고 무시했다	33.2%	1
그 사람을 계속 피하였다	5.3%	5
블레머라는 표정을 나타냈다	30.7%	2
즉시 항의하거나 증정할 것을 요구했다	11.5%	4
동료들과 대책에 대해 상의했다	3.0%	6
경찰서에 신고했다	3.0%	6
사과를 요구하였다	0.0%	
그 사람 집(부인)에 알렸다	0.0%	
회사의 간부에게 알리거나 진정하였다	0.0%	
여성단체나 상담기관에 상담했다	0.0%	
여직원회나 노조에 알리고 상담하였다	0.0%	
기타	5.0%	
무응답	5.1%	

인식할 뿐 사회적인 문제의 차원으로까지 인식하고 있지 못하기 때문이기도 하다. "나 혼자서 거부하면 분위기 파악 못한다는 쪽이 되고, 맞춰주자니 너무 자증난다"(20대 후반, 사무직)

<표 9> 항의하지 않은 이유

일상적인 일이라 항의해도 소용없다는 생각 때문에	36.7%
직장내 인간관계가 결끄러워질까봐	20.5%
어떻게 해야 할지 몰라서	16.7%
분위기를 못맞춘다고 핀잔 들을까봐	3.8%
상사에게 항의하기 어려워	3.0%
나에게 잘못이 있다는 생각 때문에	3.0%
업무수행에 불이익을 당할까봐	2.3%
오히려 건방진 여자도 취급될까봐	1.9%
남들에게 알려질까봐	0.8%
순결하지 못한 여자도 오인받을까봐	0.0%
근로조건 등 고용상 불이익을 당할까봐	0.0%
기타	10.6%

항의해도 소용 없다는 생각 등으로 성희롱에 대하여 소극적으로 대응하고 있는 것은 성희롱이 너무나 일상화된 직장내 풍토 속에서 혼자만이 문제제

기를 할 경우에는 오히려 '건방지고 비정상적이며 직장생활에 적응 못하는 사람'으로 배척받기 때문이다. 그리고 직장이라는 조직은 구성원들에게 조직내에 충실할 것과 업무 이외의 일로 문제제기하지 말 것을 암묵적으로 강요한다. 또 우리나라와 같은 유교적 문화풍토가 남아 있는 사회에서는 상사나 상급자, 연장자의 권위에 대한 저항은 직·간접적인 불이익을 감수하지 않으면 안된다. 따라서 여성들은 성희롱으로 스트레스를 받더라도 되도록이면 남성상사나 동료와의 마찰을 피하며 성희롱 문제에 대해 예민하게 반응하지 않으려 하고 있는 것이다.

그리고 여성들은 성과 관련된 문제에 대하여 무지하고 침묵할 것이 당연시되는 이중적 성윤리 속에서 성희롱에 시달리더라도 '어떻게 해야 할지 몰라서'(16.7%) 이리저리도 저리저리도 못하게 된다.

<표 10> 소극적 대응 이후 상대방의 태도 변화

여전히 성희롱을 지속하였다	24.3%	76.5%
성희롱의 정도가 더욱 심해졌다	8.0%	
한 두 차례 지속하였다	44.2%	26.3%
성희롱을 중지하였다	26.3%	
기타	4.4%	

성희롱을 당하고도 소극적으로 대응했을 때 성희롱을 중지하는 경우는 26.3%밖에 되지 않고, 대다수의 경우(76.5%)는 성희롱을 그대로 지속하거나



더욱 심한 성희롱을 하는 악순환을 가져오는 것으로 나타났다.

남성들은 여성들의 별 반응없는 소극적 태도를 '동의' 또는 '소극적 허락'으로 잘못 해석하고, 또 '어제 손을 잡았으면 오늘은 어깨를 만지는' 식으로 성희롱의 단계를 밟아 나가서 심한 경우 성폭력에까지 이르게 된다.

<표 11> 적극적 대응 이후 상대방의 태도 변화

사과하였다	20.3%	79.7%
성희롱을 중지하였다	32.8%	
성희롱은 지속됐지만 정도는 약해졌다	26.6%	7.9%
오히려 성희롱의 정도가 심해졌다	1.6%	
사소한 업무 트집을 잡으며 괴롭혔다	1.6%	
무시, 비방하며 괴롭혔다	4.7%	

성희롱에 대하여 분명하게 거부 의사를 표현하는 적극적 대응을 할 경우 사과하거나 성희롱을 중지하거나 정도가 약해지는(79.7%) 긍정적 효과를 가져오는 것으로 나타났다. 그러므로 상대의 잘못을 직접적으로 지적해주고 자신이 당한 불쾌심정을 표현하는 것이 필요함을 알 수 있다.

그러나 적극적으로 대응하였을 때 오히려 더 심한 성희롱을 하거나 업무 트집, 무시, 비방으로 괴롭히는 경우도 7.9%가 되었다.

3) 성희롱 피해자에게 미치는 영향

성희롱을 경험한 후 느끼는 심정은 창피, 분노, 모멸감이 57.5%로 가장 높

(표-12) 성희롱 경험 이후 심정

성희롱 경험 이후 심정	비율
창피하였다	8.5%
분하고 불쾌하였다	35.8%
모멸감을 느꼈다	13.2%
성희롱을 하는 남성의 인격이 의심스러웠다	32.8%
다른 부서로 옮기고 싶었다	3.5%
그 사람을 죽이고 싶었다	1.2%
어떤 식으로든 복수하고 싶었다	2.5%
죽고 싶었다	0.3%
기타	2.2%

은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 그리고 가해자를 죽이거나 복수하거나 또는 자신이 죽고 싶다고 느끼는 극단의 감정도 4%로 나타났다.

또 상대남성의 인격에 대한 회의도 32.8%로 많은 비중을 차지한다.

(표-13) 성희롱 경험 이후 정신적, 신체적 피해 유무

피해유무	비율
있다	69%
없다	31%

(표-14) 성희롱 경험 이후 정신적, 신체적 피해 내용

정신적, 신체적 피해내용	비율
대인혐오증, 불신, 기피증	40.6%
불안(가슴 두근거림)	18.1%
일과 삶에 대한 무력감	18.1%
우울증	11.6%
불면증	2.9%
두통	8.4%
신체에 상해 입음	0.3%

성희롱 경험 이후 어떤 식으로든 정신적, 신체적 피해를 입은 경우는 전체

의 69%로 나타났다. 피해를 입은 여성 중 가장 많은 비율은 대인혐오, 불신, 기피로 40.6%로 나타났고 그 다음은 불안, 무력감에 각각 피해여성의 18.1%의 여성들이 응답하였다.

또 우울증, 불면증 등 심한 정서적 장애에도 피해여성의 14.5%가 응답하였고 두통과 신체상해의 신체적 피해도 8.7%로 적지 않은 여성들이 성희롱에 대한 피해를 입고 있다고 볼 수 있다.

(표-15) 성희롱 경험 이후 직장 생활에 미친 영향 유무

직장생활 영향유무	비율
영향을 미쳤다	77.7%
별 영향이 없었다	22.3%

(표-16) 성희롱 경험 이후 직장 생활에 미친 영향 내용

직장생활에의 영향	비율
일과 직장생활에 회의를 느꼈다	23.0%
여자로 태어난 것에 회의를 느꼈다	26.0%
삶에 대한 회의를 느꼈다	6.6%
인간관계를 맺는 데 소극적이 되었다	13.4%
직장에 가는 것이 싫어졌다	5.4%
가장 큰 스트레스 요인 중 하나이다	16.5%
지각한 적이 있다	0.0%
결근한 적이 있다	0.2%
병가나 휴가를 신청하였다	0.5%
업무수행에 차질을 빚었다	1.8%
부서를 옮겼다	0.3%
이직을 생각했거나 생각하고 있다	5.0%
직장을 그만 둔 적이 있다	1.3%

성희롱 피해가 직장생활에 부정적

영향을 미쳤다는 응답자는 전체의 77.7%로 높은 비율로 나타났다. 이 중 가장 높은 비율을 차지하는 것은 일, 삶, 여성으로서의 정체감에 대한 회의로 절반 이상인 55.6%가 이에 응답하였다.

그리고 결근한 경험, 병가나 휴가 신청 경험, 업무수행에 차질을 빚은 경험, 이직을 생각한 경험 등 일상생활에 명백한 지장을 초래한 경험의 비율도 7.8%로 적지 않은 여성들이 이에 답하였는데 이것은 회사의 입장에서는 생산성 저하의 요인으로 작용할 수 있는 문제로 볼 수 있다.

이를 볼 때 성희롱은 결코 사소한 문제가 아니며 여성의 삶과 직장생활에 심대한 영향을 끼치는 심각한 문제임을 알 수 있다.

(표-17) 성희롱이 동료 여직원에게 미친 영향 유무

영향 유무	비율
영향이 있었다	43.7%
별 영향이 없었다	30.7%
잘 모른다	20.5%
기타	5.1%

이것은 직장내 성희롱의 피해 실태를 간접적으로 알아보기 위한 것으로 응답자들의 답변을 통해 직장내 다른 여직원에게 일어난 성희롱 피해 실태들을 드러내고자 하였다.

동료 여직원에게 미친 영향은 훨씬







성폭력을 일부 규제대상으로 하고 있지만 이는 '위계 위력으로 간음'한 경우만으로 행위 유형을 한정하고 있다.

그러므로 93년 정기국회에서 통과된 성폭력특별법 개정시에는 반드시 직장내 성희롱 관련 조항을 구체적으로 명시하고 가해자에 대한 처벌 조항을 강화하여야 한다.

또 직장내 성희롱은 노동현장에서 발생하는 새로운 유형의 여성노동자의 성차별적인 문제이기 때문에 남녀고용평등법의 개정시에 이에 관한 내용을 반드시 첨가해야 할 것이다.

미국의 경우 성희롱범죄에 대한 판례가 속속 나오고 있는데 '승진거부나 해고 등 경제적 손실을 주는 성희롱은 물론이고 이런 불이익이 직접 발생하지 않았더라도 피해자인 여성에 대하여 성적인 불쾌감이나 굴욕감을 주어 피해자로 하여금 참을 수 없는 분위기의 노동환경을 만드는 성희롱'에 대하여도 성차별로 인정하고 행위 당사자뿐 아니라 사용자에게도 책임을 묻고 있다. 이러한 판결을 계기로 미국에서는 직장내 성희롱이 '개인적인 문제'가 아니라 '고용상의 성차별'이라고 인식되고 있다.

둘째, 직장내 성희롱문제를 행정적으로 담당하여야 할 책임이 있는 노동부는 정부 차원의 대책을 마련하

여야 한다.

일본의 경우 노동성이 여성노동자들을 대상으로 직장내 성희롱 실태에 대한 설문조사를 하였을 뿐만 아니라 이에 대한 개념을 규정, 발표하였다. 또 보고서 발표의 후속조치로 각 기업에 성희롱에 대한 기본 방침을 설정해 남성사원들의 연수, 성희롱 관련 건의함 설치, 피해여성들을 위한 여성상담원 배치 등을 촉구할 예정이라 한다.

우리의 경우 92년에 노동부가 여성노동자 1백인 이상 사업장에 직장내 성폭력 상담소를 설치하라는 지침을 내리긴 했으나, 그 지침은 1회성에 불과하여 책임있는 관리, 감독을 하지 않아 그 시행이 흐지부지되고 말았던 적이 있다. 지금이라도 노동부는 직장내 성희롱 문제에 대한 구체적인 세부 방침을 수립하고 이를 시행해야 한다.

셋째, 기업과 노동조합 차원의 예방조치와 대책을 마련하여야 한다.

성희롱 피해는 여성뿐 아니라 기업측에도 부정적인 결과를 가져온다. 피해여성의 노동의욕 저하는 생산성 감소의 원인이 되고 피해자가 결근하거나 퇴직하게 되면 회사로서는 '비용'이 드는 일이다. 성희롱 피해여성의 법적 소송이 많은 미국의 경우 한 회사가 성희롱 사건들로 치른 비용은 생산성 및 인재상실을 포함해 년 8백만

달러가 넘지만 성희롱에 대한 직원들의 각성을 촉구하는데 드는 비용은 그것의 36분의 1에 불과하다고 한다.

그러므로 기업측에서는 여성들이 안전하게 일할 수 있는 직장환경의 조성을 위하여 취업규칙에 '직장내 성희롱의 금지와 이에 대한 처벌' 조항을 명문화하여야 하고 신입사원교육이나 회사 연수교육에서는 반드시 직장내의 올바른 성윤리에 관한 내용을 첨가하여 남직원들의 성희롱문제에 대한 대한 인식 변화의 기회를 주어야 한다.

노동조합 차원에서도 직장내 성희롱 문제에 대한 상담과 대책사업을 하여야 한다

노동조합 연맹체인 '국제자유노련(ICFTU)' 여성국은 1985년 세계여성대회에서 성희롱의 가이드라인을 정하고 노동조합 차원의 대책을 요구하였다. 여기서 그들은 '남녀조합원은 다같이 이 문제에 대하여 적극적인 관심을 기울이고 특히 노조 남성간부들은 직장내 조합에서 자신들이 어떻게 행동하며 처신하고 있는가에 대하여 스스로 점검할 필요가 있다. 또한 남녀 조합원들은 성희롱문제를 공동의 관심사로 인식시키는 특별교육과 훈련을 통하여 피해자를 원조하고 피해의 발생을 방지하라'고 촉구하였다.

우리나라의 경우는 아직까지 노동조합 차원에서 적극적 관심을 가지고

활발한 활동을 하는 노조는 찾기 힘든 현실이다. 그러나 이제부터라도 노조가 이 문제의 심각성에 대한 인식을 함께하고 관심을 기울여야 할 것이다.

노동조합은 먼저 회사측과의 단체협약에 이에 대한 내용을 명시하고 조합원 교육시에는 올바른 성의식에 관한 교육내용을 포함시켜야 한다. 그리고 사업장에 이러한 문제가 발생하였을 경우에는 노조에서 조직적, 적극적으로 해결해 나가야 한다.

넷째, 성희롱 문제에 대한 여성단체나 공적 기관의 사업의 마련과 확충이 필요하다.

현재 몇몇 여성단체에서 성희롱에 대한 적극적이고 활발한 활동을 하고 있지만 아직까지는 그 수가 제한적이다. 여성단체나 기관의 상담창구가 전국적으로 활성화되어 피해 여성들의 안심하고 상담할 수 있는 창구가 현재의 수준보다 확대되어야 하며 정부는 열악한 조건에서 헌신적으로 대책사업을 하고 있는 민간단체에 대한 재정지원 등 국가차원의 지원책을 마련하여야 한다.

마지막으로 직장내 성희롱의 문제는 여성노동자의 평생평등 노동권을 위협하고 침해하는 고용상의 중대한 노동문제이므로 여성노동운동적 차원에서 인식을 함께하고 대책을 모색하



야 하는 문제임을 강조하고자 한다.

▣ 직장내 성희롱 설문지를 답하면서 느끼는 소감 및 의견을 쓰는 자리에는 특히 대책마련에 대한 수많은 주장들이 뻗뻗하게 적혀 있었다. 그 중에서 몇가지만 옮겨보겠다.

☞ “무심코 던진 돌에 개구리가 놀라듯이 남자들이 장난기 어린 성적 폭언, 희롱 등은 여성들을 멍들게 한다. 또한 여성을 보호한다는 지나친 제스처(특히 회식이나 그 이후)가 여성을 더욱 당혹하게 할 때가 있다.”

☞ “남자들이 하는 성에 관한 농담은 여자들에게는 심한 스트레스를 준다. 여직원은 그야말로 발가벗겨지는 것 같은 모멸감과 불쾌함, 분함을 느낀다.”(20대 초, 건설업)

☞ “어디까지가 친근감이고 어디까지가 희롱인지 구별이 잘 안되며 남녀간의 관점 차이를 극복하기 어렵다. 나 혼자서 거부하면 분위기 파악 못하는 쪽이 되고, 맞춰주자니 너무 짜증난다.”(20대 후반, 일반사무직)

☞ “여직원들이 낮은 직위에 있어 무시하는 마음이 저변에 깔리고 받아들이는 여직원의 반응에 호기심을 갖고 있는 것 같다. 일단 무시하고 심하게 하면 공적인 자리에서 지적을 하고 그래도 계속하면 게시판에 공개시키고 망신을 시키자.”(20대 후반, 일반사무직)

☞ “성희롱이라면 음담패설 정도로 알고 있었는데 질문의 예시를 통해 심각하다는 것을 알게 되었고, 직장내의 성

희롱에 대항하지 못하는 여성들의 사회적 지위개선과 남직원들의 의식구조 개선이 시급함을 깨달았다. 아무말도 못하는 여직원들의 태도마저 그들은 조롱하며 즐길지 모른다는 생각에 분함과 불쾌함을 금할 길 없다.”(20대 초, 제2금융, 사무직)

☞ “지금까지 그냥 무시하고 가볍게 웃어넘기면 그만일거라는 내 생각이 잘못되었던 것 같다. 싫으면 싫다는 의사 표현을 하도록 하겠다. 그리고 남자들도 여자가 싫다고 대답하는 것에 대해 좋으면서 그런다는 생각을 버릴 수 있게 하는 교육의 필요성을 느꼈다.”(20대 후반, 제조업의 사무직)

☞ “일반적으로 남직원들은 성희롱에 대해 무관심하다. 설혹 관심을 가지고 있다 하더라도 남자들이 전부 가해자인 것처럼 명시한 것에 대해 불만을 가지고 있다. 또한 일부 남직원은 성희롱보다 경제적 사회적으로 문제가 더 많은데 왜 하필이면 성희롱에 대해서 이야기하는지 모르겠다는 등 도저히 이해할 수 없다는 반응을 보였다. 궁극적으로 국가에서 성희롱에 대해 강력한 법적 지침을 명문화해야 한다.”(20대 초, 일반사무직)

☞ “전에는 동료 및 상사의 성희롱이 거의 일상업무의 50%를 차지하였다. 그러나 일정기간이 지나면서 내가 결혼을 하고 직위도 갖게 되자 그들이 오히려 나의 눈치를 보고, 일절 농담을 받아주지 않는 확고한 태도를 보여 이제는 그런 일이 없다.”(30대 후반, 공무원)

☞ “설문조사를 여성에게만 한정할 것이 아니라 가해자인 남성들에게도 실시하여 성희롱이 무엇인지 알려주어야 한다.”(20대 초, 출판, 전문직)



한 용기있는 여자가 설산 위에 홀연히 나타난다.  
여자는 제 몸뚱이만한 큰 붓을 들고 있다.  
시나브로 새벽이 내리고 있다.  
여자는 감람빛 하늘에다 대고, 이렇게, 쓴다.

“아니오”라고.



### 만약 당신에게 성희롱이 일어난다면?

#### 1. 개인적 대책

- 1) 성희롱을 당했을 때 정확하고 단호하게 불쾌하다는 의사를 즉각적으로 표시해야 한다.
  - 직장상사나 동료 남직원이 성적인 농담이나 행동을 할 경우 그 즉시 문제제기해야 한다.
  - 상대방의 행동이 어떠한고, 그것이 나에게 미치는 영향을 분명히 말하고, 해서는 안될 행동을 구체적으로 지적해줘야 한다.
  - 이런 대응은 갑작스럽게 하기 힘들므로 평소에 자기 주장을 확실하게 하는 습관을 기른다.
  - 또한 여성 스스로가 직장내에서 당당할 수 있는 의식적 노력이 필요하다.
- 2) 여성단체 및 상담기관에 상담한다.
  - 심리적 극복이나 법적 절차에 대한 도움을 받을 수 있다.
- 3) 직장의 다른 여성에게 얘기하고, 되도록이면 직장여성들과 공동 대응한다.
  - 성희롱은 개인적인 사사로운 문제가 아니다. 문제를 그냥 지나치거나 자신의 마음속에만 묻어두지 말고 직장의 다른 여성들과 함께 문제를 토론하고 공동으로 대처하는 방법을 강구하도록 한다.
- 4) 법적 소송을 제기한다.
  - 성희롱을 항의, 거부하였다는 이유로 고용, 승진, 전직, 해임 등의 불이익을 당한 경우 법률소송을 제기, 부당하게 박탈당한 권리를 되찾아야 한다.

.....

**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 |

#### 2. 집단적 대책

- 1) 공식적인 과정을 통해 고용주에게 알려 가해자를 처벌(해고, 부서이동, 김봉, 공개사과 등)하도록 한다.
- 2) 직장에서 성희롱을 금지하고 징계하는 사내규정을 마련하여 제도적 해결장치를 마련한다.
- 3) 여직원회나 노동조합에서는 남녀 노동자를 대상으로 성희롱에 대한 경각심을 갖게 하는 올바른 여성관과 성관념에 대한 교육을 실시하여야 한다.
  - 또한 이 교육을 연수과정이나 다른 교육과정에 포함시킬것을 의무화하는 방안을 노동부나 정부 제2장관실 등에서 추진하도록 촉구한다.
- 4) 노동조합에서는 직장내 성희롱을 신고 접수할 수 있는 여성부나 전담부서를 개설한다.
- 5) 성희롱을 금지시키는 직장문화 조성하는 구체적인 방법들을 강구한다.
  - 일상적 대화나 교제, 공식 모임, 회식, 야유회, 기타 다양한 집단활동등에서 성희롱이 통용되지 않는 분위기와 생활문화를 정착시키기 위해 우선 여직원들이 구체적인 상황과 문제들을 제기하고, 이에 대해 남성들과 함께 토론을 거쳐 지침서를 마련한다.
  - 또한 회식 등에서 남성중심적 분위기에 대해 여성들이 그 자리에서 지적할 수 있는 용기를 길러야 한다.





3. 사회적 대책

- 1) 성희롱을 규제할 수 있는 법적 장치가 마련되어야 한다.
  - 현재 성희롱 피해를 제대로 구제하고 그 행위를 처벌하는 법 체제가 마땅히 정비되어 있지 않다.
  - 현행 성범죄 처벌법규들은 간음, 폭행, 강제추행 정도만 대상으로 하고 있을 뿐 정도나 유형이 다른 성희롱은 아예 법적 定義마저 내리지 않았다. 따라서 성폭력 관련법에 성희롱조항이 반드시 명시되어야 한다.
  - 또한 직장내 성희롱은 노동현장에서 발생하는 새로운 유형의 여성노동자에 대한 성차별적인 문제이기 때문에 남녀고용평등법에도 이에 관한 내용이 첨가되어야 한다.
- 2) 기업은 예방조치와 대책을 마련하여야 한다.
  - 기업은 여성들이 안전하게 일할 수 있는 직장환경 조성을 위해 취업 규칙에 '직장내 성희롱 금지와 이에 대한 처벌' 조항을 반드시 명문화해야 한다.
- 3) 노동부는 직장내 발생하는 성희롱에 대해 예방과 대책을 세워야 한다.
  - 노동부는 사업장내 직장내 성폭력 상담창구를 설치하고 전담자를 두어 지도 감독해야 한다.
- 4) 국가는 성희롱이나 성폭력을 조장하는 현재의 퇴폐 향락문화를 비롯한 유해환경들을 근절하기 위한 사회제도적 장치를 마련해야 한다.



제 3 부

관 련 자 료 모 음





손해배상청구소송 소장 (요약)

원고: 우○○ (소송대리인 변호사 박원순, 이종걸, 최은순)  
 피고: 신정휴 교수, 서울대학교 총장, 대한민국(법률상 대표자 법무부장관 김두희)  
 청구취지: 피고들은 연대하여 원고에게 금 5천만원 및 그에 대한 이자를 손해배상으로 지급하라.

청 구 원 인

1. 원고와 피고들의 신분 관계

가. 원고(1968 년생)는 1992. 5. 초순경 서울대학교 자연과학대학 화학과 교수이자 원고가 근무하던 화학과 내 유기공동기기실의 책임자이자 관리담당자인 피고 신정휴의 개인면접과 테스트를 거쳐 1992. 5.29. 위 기기실의 80 MHz

FT NMR 기기(이하에서는 NMR 기기라고만 한다)의 관리 및 운영을 업무로 하는 유급조교로 채용되어 근무해 오다가 1993. 8. 31. 위 피고의 지속적인 성희롱 행위에 대해 명시적 묵시적으로 이를 거부한 데에 대한 피고의 보복적 인사조치로 인해 실질적으로는 해임된 자로(서류상으로는 임용기간의 만료로 인한 퇴직으로 처리되어 있음) 이 사건 성희롱 행위의 피해자이고,

나. 피고 신정휴(1942년 생)는 1979년 경 서울대학교의 화학과 교수로 발령받아 유기공동기기실 책임 담당교수로 재직하면서 1988년 경 차관을 끌어들여 위 기기실내에 NMR 기기를 들이는데 큰 역할을 하여 위 기기를 조작하는 유급조교의 입면에 관하여 전권을 가지게 되었는데, 평소 유급조교들

을 채용하여 근무시킴에 있어 일상적으로 성희롱 행위를 자행하다 이에 관해 피해자들의 거부태도가 명확해지면 곧바로 유급조교를 해임시키고 다시 새로운 유급조교를 선발해 오는 방식으로 불법행위를 행하여 오던 중 1992. 5. 29. 원고를 유급조교로 선발하여 실질적으로 임명한 후 (원고에 대한 실질적인 임면권자이자 직장상사임) 계속적으로 성희롱 행위를 하여 오다가 원고가 이에 대한 거부감을 지속적으로 밝히자 이에 대한 보복으로 원고를 실질적으로 해임시킨 바 있는 이 사건 성희롱 행위의 가해자 본인이며,

다. 피고 A는 국립서울대학교의 교무를 통할하고 소속공무원을 지휘 감독하며 학생을 지도하고 위 학교를 대표하

는 자로서 이 사건에 있어서는 국립서울대학교의 소속교수이자 소속 공무원인 피고 신정휴의 지휘 감독자이고, 원고의 법적 임용권자 및 감독자이며(서울대학교 전임교수 및 조교 임용규정 제15조),

라. 피고 대한민국은 이 사건 원고 및 피고 신정휴의 사용자입니다.

2. 피고 신정휴와 원고의 지배 복종의 강도

가. 일반 직장 내에서의 상사와 부하의 종속관계에 관하여

피고 신정휴는 위 기기실을 자신의 실험실 소속으로 만들어 위 기기의 조작관리등 기기에 대한 일체의 운영 업무를 담당하였으며 특히 위 피고는 위 기기의 가동 형태 방식등 모든 것을 통제하여 화학과내에는 마치 위 기기가 위 피고의 사유물인양 인식되어질 정도였습니다. 이러한 까닭

으로 인하여 원고는 위 피고의 모든 업무지시나 명령에 따라 움직이도록 되어 있어서 그것이 설사 부당한 것이라고 하더라도 복종하지 않으면 당장 신분상의 불이익이 돌아오도록 되어 있었습니다.

이러한 결과로 인하여 원고는 형식상 신분 이 보장되어 있는 교육 공무원이지만 다른 어느 직장에서도 마찬가지로 실질적으로는 직무상의 상사이자 실질적인 임면권자인 피고 신정휴에 완전히 종속되어 있었습니다. 뿐만 아니라 이러한 종속의 정도는 이것이 대학이라는 특수성으로 인하여 더욱더 강화될 수밖에 없었습니다.

나. 학교사회의 특수성

대학이라는 곳은 엄격한 도제제도의 틀이 남아 있는 곳이어서 교수와 학생간의 관계가 원만치 않으면 학위과정 등을 제대로 밟을 수 없으며 설사 학위를 하였다고 하더라도 취업

이 불가능해지는 교수 1인의 절대 권위체제의 작은 사회입니다. 교수를 보조하는 조교는 지도교수 밑의 연구생 출신의 연구조교와 업무 전담 직원인 유급조교라는 두 종류가 있어 원고는 비록 후자에 속했지만 위와같이 대학교라는 직장의 공통적인 분위기에서 업무조교라고 하여 교수의 절대적인 상명하복 체제를 비껴서 따로 존재할 수는 없었고 오히려 위 NMR 기기가 위 피고의 사유물과 같이 취급되었으므로 이 기계의 작동업무를 주로 하는 원고는 연구조교보다 더욱더 강한 종속의 틀에 묶일 수밖에 없었습니다.

다. 피고 신정휴의 사용자에 준하는 지위(실질적 임면권자로서의 지위)

그 밖에 원고를 피고 신정휴에게 더욱더 종속시키는 가장 중요한 요소는 위 피고가 원고를 채용하고(원고는



피고 신정휴에게 이력서를 제출하고 그가 혼자서 보는 면접시험을 통과한 후 그로부터 채용결과를 통보받았습니다. 채용 후에는 원고를 관리감독하고 업무성적을 평가하여 실질적으로는 해임할 수 있는 지위(실제로 원고는 그 해임통지도 위 피고로부터 받았습니)에 있는 실질적인 임면권자라는 점입니다. 이러한 현상은 비록, 서울대학교 전임교수 및 조교 임용규정 제15조에 의하면 "조교는 소속기관(대학, 대학원, 연구소 등)장의 추천에 의하여 대학인사위원회의 동의를 거쳐 총장이 임용한다"고 되어 있다 하더라도 사실상은 마치 소속 유급조교가 전담하는 업무상의 상사인 교수가 이 임면에 관해 전권을 행사해 온 것이 관행이었기 때문에 나타나는 것입니다.

라. 피고 신정휴와 원고의 관계 요약

원고와 피고 신정휴의 관계를 요약해 보자면, 일반 직장에서 볼 수 있는 상사와 부하직원간의 종속관계에 원고가 맡은 일의 성격과 대학이라는 특수성이 가미되고 또한 실질적으로 위 피고가 원고의 임면권을 행사하여 준 사용자의 위치에 있게 됨으로 말미암아 위 피고는 아무도 감히 상상할 수 없는 강한 지배를 하게 되어 원고를 전인격적으로 종속시켜 왔다고 할 수 있습니다.

### 3. 손해배상책임의 발생

가. 피고 신정휴의 원고에 대한 성희롱행위

피고 신정휴는 원고가 1992. 5. 초순경 3명의 지원자 중에서 선발되어 담당교수인 피고 신정휴의 출근요청을 받아 같은 달 29.경부터 출근하여 근무하기 시작하자 표면에 드러나지 않는 은근한 접근을 해 왔습니다. 원고에 대한 위 피고의 성희롱행

위는 편의상 이를 분류하여 들어보자면 아래와 같습니다.

(1) 상대방의 의사에 반하여 신체를 접촉하거나 포옹하는 행위

위 피고는 위 원고에게 원고가 근무하기 시작한 초기 2 내지 3주간 동안 기기교육을 빙자하여 일상적으로 원고의 의사에 반하여 신체를 접촉시키거나 포옹하는 행위 등을 취하여 원고로 하여금 심한 불쾌감과 함께 근로의욕을 저하시켰습니다.

즉, 위 피고의 지도학생 중 위 기기에 숙달된 다른 사람에게 시켜도 될 일을 굳이 자신이 가르쳐 주겠다고 자청하여 하루에 1 번씩 교육을 빙자하여 이러한 행위를 계속하였습니다. 그 동안 위 피고는 보통 원고를 컴퓨터 키보드 앞에 앉혀 놓고 자신은 원고의 등 뒤에서 자신의 가슴을 원고의 등에 대고 포옹하는 자세로 하여 원고의 앞에 있는 키보드를 자신이 쳐가면서 속삭이듯

말을 하곤 하였습니다. 또한 원고가 위 기기를 작동하고 있던 중 방법을 가르쳐 주는등 참견할 일이 있을 때에는 자신의 몸을 원고의 몸에 접근시킨다던가 자신의 팔등 어느 부위를 원고의 신체부위에 접촉시켜 만지작 만지작거리곤 하였습니다.

뿐만 아니라 위 피고는 1992.7.경 위 기기실에서 원고와 업무에 관한 이야기를 하는 도중에 원고의 등을 쓰다듬은 적이 여러 차례 있었고 한 번은 마주보고 있던 원고의 어깨를 잡길래 원고는 할 수 없이 피고가 무안해 할까봐 몸을 뒤로 제껴서 빠져 나온 적도 있었습니다.

1992.8.경 12:30 경 대학원실험실인 22동 309호에 원고가 자신의 책상에 앉아 있는데 위 피고는 점심을 먹고 들어왔는지 책상에 앉아 있는 원고의 뺨은 머리를 만지작거리면서 머리 끝을 잡아 당겼습니다. 이에 원고가 깜짝 놀라자 위 피고는 아무일도 아니라는 듯이 웃으면서 "요즈음 누가 이렇게 시골

치너처럼 머리를 뺨고 다니냐"면서 원고의 외모에 대한 발언을 하여 원고는 피고 신정휴의 위 행위에 대하여 몸이 오싹오싹하는 것을 느끼면서도 교수라는 권위와 직장내에서의 불이익때문에 즉각적인 거부와 불만을 표시하지 못하고 그 자리를 모면하곤 하였던 것입니다.

(2) 성적 불쾌감을 불러 일으키는 언동이나 상대방의 거절에도 불구하고 지속적으로 데이트를 강요하는 행위

원고가 근무하기 시작한지 얼마되지 않은 1992. 6. 말경 이미 원고가 처음에 들어가 있었던 자연과학관 22동 309호 연구실의 학생들과 입방식(入房式)을 한 후였음에도 위 피고는 "실험실 학생들과의 입방식도 입방식이나 나와도 입방식을 해야 하지 않겠느냐"고 하였고 원고가 서류상 정식임용이 된 연후인 같은 해 8. 중순경에는 "날씨가 좀 서늘해지면 실험실 사람들 모르게 나와

단들이서만 넥타이 메고 가는 곳에서 입방식을 하자"고 하였습니다.

원고가 위 피고의 이러한 행동을 미심쩍고 불쾌하게 여기고 있던 때인 같은 해 8. 말경 전임조교였던 소외 안미정이 퇴직금을 받으러 왔다가 원고가 근무하던 곳을 찾아와 실험실의 다른 사람들 모르게 만나자고 하여 둘이서만 만났던 적이 있었습니다. 원고는 피고 신정휴의 일련의 위 행동을 제외하고는 자신의 장기적인 진로를 위해 공부하기 좋은 근무조건이었으므로 왜

전임자가 이런 직장을 그만두었을까하고 평소 의심을 품고 있었는데 너무나 뜻밖에도 위 소외인으로부터 위 피고가 위 소외인에게 행한 온갖 종류의 성희롱 행위를 전해들음과 동시에 교수가 어디를 가자고 할 것이니 절대로 따라가지 말고 차를 같이 타지 말라는 조언까지 받게 되었습니다. 그러나 이러한 조언을 받게 됨으로써 평소 위 피고가 원고에게 행한 위 행동들이 위 전임자



에 대한 피고의 상습적인 성희롱행위의 연장선상에 있음을 인식하게 되었던 것입니다.

그러던 중 같은해 10. 초경 위 피고는 자신이 사용하던 의자다리가 망가졌다면서 원고로 하여금 망가진 의자다리를 들고 인적이 거의 없는 학교내 외진 곳에 있는 목공소까지 따라 오라고 하여 동행하던 중 "관악산 허리에 조용한 산책길이 있으니 매일 산책을 하자"면서 "앞으로 산책이나 같이 하자"면서 "청바지나 운동화는 내 연구실에서 갈아입으면 된다"고 하였습니다. 원고는 연구실에서 꽤 먼 거리인 위 목공소까지 왜 차로 갔다 오지 않을까 하면서 이상하게 생각하고 있던 중에 전임조교의 말이 생각나서 일언지하에 이에 싫다고 하였고 그러자 위 피고의 안색이 너무나 심하게 들변하여 원고가 다시 피고가 무안하지 않을 정도로 "힘들어서 못한다"고 이유를 덧붙여서 설명해 주었습니다.

(3) 성적 요구에 대한 거절을 이유로 정상적인 업무수행을 방해하는 행위

위와 같은 피고 신경쇠약의 끊임없는 육체적, 언어적 성희롱에 견디다 못한 원고는 자신의 전임자의 이야기를 듣고는 원고의 태도를 분명히 해야겠다는 생각이 들어 마침내 위 피고에게 피고가 제안한 매일매일의 산책데이트를 거절하면서 명시적이고 뚜렷한 거부사를 표시하기에 이르렀습니다.

그러나 그 이후로 위 피고는 그 이전의 원고에 대한 우호적이고 친절한 태도와는 달리 갑자기 너무나 냉담하게 변하기 시작하였습니다. 때로는 공적인 일에도 사적인 감정을 개입시키는 것이 역력하였고 원고가 별로 잘못된 일도 없는데 신경질적으로 화를 내기가 일쑤였습니다. 그리하여 원고가 기기에 이상이 있다고 보고해도 대수롭지 않게 여기거나 눈에 보이는 이상인데도 일주일 이상 방치

해 두어 업무상 그 의무를 다하려는 원고가 이를 한번 더 보고하면 "담당조교가 참견할 일이 아니다"라고 고함치듯 하여 원고를 민망하게 만들기도 하였습니다. 더 나아가 원고에게 종전에 자신이 지시했던 내용과는 전혀 다른 내용의 업무지시를 자신의 지도학생에게 하여 원고와 다름거리를 만들게 하고 나중에는 위 원고의 업무인 위 NMR 기기에는 손도 대지 못하도록 하였습니다.

또한 피고는 원고에게 원고의 근무초부터 의뢰되어 오는 위 NMR 기기의 시료의 측정량을 있어서 하루의 측정량을 미리 10개로 정해서 이것이상은 아무리 밀려도 처리해 주지 말도록 지시한 후 때때로 구두확인을 하였습니다. 그리하여 시료의 측정의뢰가 그 처리되는 양을 두 세배 웃도는 때에 원고가 자신의 능력만큼 대학원생들의 편의를 위해서 일을 해 주었다가 혼란 적도 있었습니다. 그런 까닭에 원고는 위 피고의 지

시가 대학원생들의 학업을 위해서는 바람직하지 않다고 생각했으나 어쩔 수 없이 그대로 따르게 되었고 위 피고가 원고에 대해 이윽고 냉담하게 대하게 된 이후로는 업무상의 잘못을 책잡히지 않도록 하기 위해서 더욱더 열심히 지킬 수 밖에 없었습니다. 그러던 중에 박사과정 중에 있던 한 대학원생이 위 기기실에 내려와서 위 피고의 지시에 따르고 있는 원고에게 업무상 간섭을 하면서 하루에 몇 개를 처리하는지 부터 시작하여 기기사용전반의 문제를 들어 원고와 한 번 시비가 있었습니다. 그 이후로 위 피고는 원고를 위 대학원생과 사이가 좋지 않다는 이유를 들어 종전에 원고가 사용해 오던 대학원 실험실인 22동 309호에서 위 기기실로 옮길 것을 요구하여 1993. 2. 말경부터 원고는 자신의 소지품을 비롯한 짐을 위 기기실로 옮기고 퇴직할 때까지 원고는 이곳에서 혼자 근무하게 되었습니다.

(4) 성적 요구의 거절에 대한 보복으로서의 출근금지 명령 및 실질적 해임조치 행위

이렇게 원고의 조교업무수행에 피고는 개인적인 감정을 개입시켜 곤란을 주다가 1992. 5. 29. 부터 업무수행상 필요한 교육이 시작되어 당시까지 실제 근무기간이 1년 1개월이 훨씬 지나 있어 당연히 재임용된 것으로 생각하고 있던 원고를 1993. 6. 25. 돌연 5일 후인 7월 1일 부터 출근하지 말라고 하여 해임조치시켰습니다. 그런데 이러한 위 피고의 조치는 서울대학교 화학과에서 관례적으로 인정되고 있는 실제근무시기와 기간 및 재임용원칙을 무시하고 단지 형식적인 재임용이라는 절차를 빌어 자신의 성적요구에 불응함을 이유로 원고를 해임시키려고 하는 의도로 비쳤습니다. 왜냐하면 통상 관례는 서류상 발령일자과 실제근무기간이 2 내지 3개월 차이가 나게 되고 재임용을 하지 않겠다는 의사표시는 실제

근무기간을 기준으로 하여 1년이 되기 전에 행하는 것이 보통이었기 때문에 원고는 실제근무기간이 1년이 넘었으므로 자신은 재임용이 된 것이라고 생각하였고 새로이 발령장을 받으리라는 기대를 가지고 있었기 때문이었습니다. (실제로 자연과학대 화학과의 유급조교중의 한 사람은 1992. 7. 1. 부터 실제 조교근무를 시작하여 같은 해 8. 10. 경에 정식 발령장을 받았고 현재까지도 화학과 조교로 근무하고 있는데 실제 근무시작일로부터 1년이 되기 한 달 전쯤인 1993. 6. 초에 재임용(연임)의사여부를 위 조교에게 물어 그 즈음에 재임용에 필요한 서류를 제출하였던 경우가 있습니다.)

또한 위 피고는 원고를 채용하기 전인 1992. 5. 초순경 원고에게 NMR 기기의 교육기간이 특히 장기간에 걸치므로 조교의 임용이 1년을 단위로 이루어지나 최소한 2년은 NMR 기기의 작동자로서 자리를 지켜달라는 요청을



한 바도 있었고 조교가 재임용으로써 연임되기는 하나 자신이 최대한 5년간은 보장해 주겠다고 하였으므로 이러한 원고의 기대는 당연한 것이었습니다.

그리하여 원고는 이러한 피고의 갑작스런 출근 중지 명령에 대하여 그 이유를 위 피고에게 문의해보았으나 위 피고는 그것은 밝힐 수 없다면서 그 이유를 묻는 것만으로도 인권유린이라고 대답하였습니다. 그러다가 원고가 처음 피고의 채용시에 위 기기가 첨단기기이므로 숙련되는데 약간의 시간이 들므로 2년내지 3년이상 있는 것이 좋다고 이야기한 사실을 듣자 나중에는 1년만에 자동퇴직되는 것이 내규라고 말을 번복하기 시작하였습니다.

그리하여 원고는 아래나 항에서 보는 바와 같이 학과장이나 총장 등에게 그 해결을 요구하는 한편 위 피고에게도 통고서를 보내 위 피고가 확약한 바 있는 원고의 재임용추천을 하지 않는 합당한 이유를

달 것을 요구했으나 아무런 응답이나 조치가 없이 위 피고는 다시금 새로운 후임자를 모색하기에 이르렀고 원고는 서울대학교 총장 등의 당국자의 해결도 기대하기 힘들어 결국 서류상 임용기간 만료일인 1993. 8. 31. 자로 퇴직할 수밖에 없었습니다.

결국 위 피고는 원고가 자신의 지속적인 성적 요구에 불응하였다는 것에 대한 보복조치로 원고를 실질적으로 해임조치하는 위법한 행위를 한 것입니다.

나. 피고 A의 피고 신청휴의 성희롱행위에 대한 관리감독자로서의 책임

(1) 원고는 1993. 6. 25. 피고 신청휴로부터 출근 중지 명령을 듣고 난 후 이의 해결을 위해 자연과학대학 화학과장에 이를 해결해 줄 것을 기대하고 문의해보았더니 자질부족이라고 하면서 담당교수가 싫다고 하면 어쩔 수

없으니 다시는 찾아오지도 말라고 하였습니다. 그후 원고는 학과장에 대하여 재임용에 대한 소원장과 질의서 등을 제출하였으나 이에 대하여도 거의 같은 대답뿐이었습니다.

(2) 또한 원고는 서울대학교 총장에게도 같은 내용의 소원서를 냈음에도 교무처장이 총장의 명의로 전결한 회신서에는 "조교의 임용기간 만료에 따른 재임용의 경우에는 소속대학장의 추천에 의해 총장이 임명하므로 소속대학이나 학과에 문의하여 달라"는 내용의 답변만이 있을 뿐 소속 대학장의 추천과정 이전에 담당교수의 재임용추천 과정에서 위와 같은 불법행위를 시정해 달라는 원고의 요구에 대해서는 그 이후의 원고의 1993. 7. 23. 자와 같은 달 26일자 거듭되는 진정과 탄원에도 불구하고 아무런 답변이나 조치가 없었습니다.

(3) 오히려 원고가 이러한 총장실의 묵묵부답의 이유를 알아보기 위해 전화를 한 적이 있었는데 총장비서실에서는 어떠한 서류도 받은 적이 없으니 다시 보내고 하여 원고가 우체국에서 그 수령자를 확인하여 항의하였더니 다시 보내지 않아도 된다고 하였던 적도 있습니다.

(4) 또한 피고 A는 원고가 근무하기 이전부터 이미 피고 신청휴가 같은 화학과나 자연대 내에서도 이러한 성희롱행위로 악명이 높았음에도 불구하고 피고 신청휴의 관리 감독자로서의 의무를 게을리 하여 이러한 위 피고의 불법행위를 사전에 예방하고 막아내어 이 사건과 같은 성희롱행위라는 불법행위가 지속적으로 발생하지 않도록 미연에 방지해야 할 것임이 있다. 더 나아가서 피고 A는 1993. 6. 25. 이후 원고의 거듭되

는 진정과 탄원에도 불구하고 이 사건 피고 신청휴의 성희롱 행위를 사적인 문제인양 취급하여 피고 신청휴의 불법행위를 알고도 어떠한 적극적인 시정조치를 취함이 없이 (원고가 이를 견디다 못해 서류상의 임용기간 만료일까지라도 근무하도록 하여달라고 하자 아무런 조치없이) 원고를 그대로 임용기간만료로 인하여 퇴직하도록 방치함으로써 피고 신청휴가 원고에 대해 보복하는 불법행위에 가담하게 되었다고 할 것입니다. 그러함으로 인하여 원고의 정신적 고통은 더욱더 커지게 되었던 것입니다.

#### 4. 손해배상책임의 발생 근거

##### (1) 피고 신청휴의 책임

(가) 피고 신청휴의 원고에 대한 위 행위는 명백히 '성적 희롱 행위 (Sexual Harassment)'에 속

한다고 할 것입니다. 우리나라에 있어서도 최근에 이르러 성폭력을 전담하고 있는 몇군데의 상담소에 고발 또는 보고되기 시작한 성희롱 행위는 대부분의 경우 수치심과 용기의 부족으로 소송의 제기등 법적 조치로는 이어지지 못한 것이 현실이었습니다. 그러한 점에서 우리나라에서 위에서 본 바와 같은 성희롱행위를 원인으로 한 손해배상의 청구는 이 사건이 최초의 일이라고 할 수 있습니다.

(나) 그러나 성희롱행위의 범죄성과 위법성은 이미 서구의 여러 나라 뿐만아니라 이웃 일본에까지 잘 이해되어 이미 수많은 조사보고, 연구발표, 법적 구제책이 마련되었을 뿐만 아니라 형사적인 처벌과 민사적인 배상청구가 끊임없이 제기되고 있는 것입니다.

(다) 이러한 성희롱행위에 대하여 우리나라의 경우에 그 개념을



설정하거나 이에 대한 법적 구제책을 두고 있는 명문규정은 없으나 헌법을 비롯한 우리나라의 법체제 역시 성희롱행위에 대한 위법적 평가를 내리는데는 충분한 법적 근거를 제공하고 있습니다. 본건과 같은 성희롱행위는 인간의 존엄과 행복 추구권(헌법 제 10 조), 법 앞의 평등(같은 법 제 11 조 제 1 항), 근로의 권리(같은 법 제 32 조 제 1 항) 등을 정한 헌법과 근로기준법 및 남녀고용평등법에 위반된다고 할 것이고 그 위반행위는 민법상의 불법행위가 된다고 할 것입니다.

(라) 이상의 여러가지 사정을 종합하여 볼 때 피고 신정휴의 위소위는 위법성을 갖춘 성적 회롱에 해당함이 명백하다고 할 것입니다. 평상시에는 위 피고의 위와 같은 성적 회롱행위로 말미암아 원고들로 하여금 업무를 수행하는 과정에서

방해를 받거나 위협적이고 불쾌한, 그리고 수치스럽고도 혐오스러운 근무환경이 조성되는 결과를 빚었고 급기야는 위 피고의 성적요구에 따르지 않았다고 하여 자신이 실질적으로 입면하거나 입면에 결정적인 영향을 미치는 위치에 있는 유급조교인 원고들을 해고함으로써 보복한 것에 이르렀습니다. 그러므로 위 피고는 원고들의 인격을 손상하여 그 감정을 해하고 원고들이 인간적이고도 적절한 직장환경하에서 일할 이익을 해쳤을 뿐 아니라 결국 해고하는 불이익을 가한 것으로 동 피고는 원고에 대하여 민법 제 750 조의 불법행위 책임을 면할 수 없을 것입니다.

#### (2) 피고 A의 책임

국립서울대학교의 총장인 A는 교무를 통할하고 소속공무원을 지휘감독하여 학생을 지도하고 서

울대학교를 대표하게 됩니다.(서울대학교 설치령 제 8 조 제 2 항) 그런데 위 피고는 피고 신정휴를 소속 공무원으로서 지휘감독함에 있어서 위 피고 신정휴가 직장의 상사로서 부하직원인 여성에 대해서 성희롱행위를 할 수 있는 환경은 아닌지 감시하고, 미리 사전에 자신이 통할하는 학교내에서 이러한 성희롱행위가 일어나지 않도록 미연에 방지해야 할 의무가 있음에도 불구하고 이를 게을리하여 이 사건이 발생하게 되었고 사건 발생 후 피고 신정휴의 성희롱 행위를 알고 있었음에도 진상조사를 하여 적절한 조치를 취해야 함에도 불구하고 그 직무를 유기하는 방법으로 피고 신정휴의 불법행위에 가담하여 원고에 대해 실질적으로 해임이라는 고용상의 불이익과 엄청난 정신적 고통을 가했다고 할 것이므로 원고와 피고 신정휴의 관리 감독자로서 위 피고는 자신의 직무상의 의무를 성실히 수행하지 아니하여 발생한 원고의 모

든 손해에 대해 배상할 책임이 있다고 할 것입니다.

#### (3) 피고 대한민국 책임

(가) 피고 대한민국의 원고에 대한 기본권 침해  
원고는 국립대학교인 서울대학교의 직원이므로 공무원에 해당하므로 그 직무를 집행함에 있어서 당한 헌법상의 기본권(헌법 제 11 조, 헌법 제 34 조 제 1 항과 제 3 항 및 근로기준법 관계조항과 남녀고용평등법상의 관계조항을 위배하여 원고들로 하여금 성차별이 없는 적절한 근로조건 하에서 계속 근로할 권리) 침해적 행위에 관해서 피고 국가는 당연히 그 책임을 져야 할 것입니다.

(나) 원고의 사용자로서의 피고 대한민국의 책임

사용자는 직장이 피용자에 의해 일하기 알맞은 환경을 보장하도록 배려하는 주의의무

를 가집니다. 그러므로 사용자는 다른 피용자들(특히 여성근로자들의 직장상사나 동료등)의 행위에 관해서도 직장환경을 조정하도록 배려하는 의무를 가지며 피용자들을 헌법과 관계법령상 고용관계에서 남녀평등에 기해 취급하도록 할 의무가 존재합니다. 그럼에도 불구하고 피고 대한민국은 주로 여성인 원고의 양보 희생에서 직장관계를 조정하려고 한 점에서 불법행위성이 인정되므로 피고 대한민국 또한 민법 제 750 조 소정의 불법행위책임을 부담해야 할 것입니다.

(다) 피고 신정휴의 사용자로서의 대한민국의 책임

피고 대한민국은 공무원인 피고 신정휴가 그 직무를 집행함에 당하여 고의 또는 과실로 법령에 위반하여 타인에게 손해를 가한 경우에 그 손해를 배상하여야 할 것입니다(국가배

상법 제2조). 설사 그렇지 않다고 하더라도 민법 제756조 소정의 사용자책임을 부담한다고 할 것입니다. 그러므로 피고 대한민국은 피고 신정휴가 그 직무를 집행함에 있어 원고들에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다고 할 것입니다.

(4) 그러므로 피고들은 공동불법행위자로서 연대하여 원고에 대한 손해를 배상할 책임이 있다고 할 것입니다.

#### 5. 손해배상책임의 범위

원고는 1987 년도에 홍익대 화공과에 입학하여 1991 년 졸업한 후 같은 해 5 월부터 12 월까지는 미국에서 영어연수교육을 받은 후 그 이듬해인 1992 년 5월 말에 발령받아 이 사건에 이르게 되었습니다. 그런데 자신의 최초의 직장에서 사회활동의 결을 마를 내디디려던 순진무구한 원고는 위와 같은 피고 신정휴 및 피고 A의 불법



행위로 인하여 이루 형언할 수 없는 정신적 고통을 입었고 그것은 현재도 계속되고 있으며 장래에 걸쳐서도 일정한 상처로 남아 있을 수밖에 없는 상황입니다. 원고는 현재 피고들의 퇴직조치로 인하여 실직상태에 있는데, 이 사건의 확대와 피고 신정휴와 그 일부 제자들의 음모 및 악선전으로 말미암아 피고 신정휴의 인맥이 닿아 있는 유사분야에서는 사실상 취직이 불가능한 상황에 놓여 있습니다. 그러므로 원고가 대학을 갓 졸업한 나이 어린 여성이라는 점, 원고의 학력, 이 사건의 경위와 가해행위의 태양 및 정도, 원고가 이로 인하여 입은 정신적 상처의 심각성 등 모든 사정을 종합하면 원고의 이런 정신적 고통을 금전으로 산정하기조차 어려운 것이지만 구태허 금전으로 위자한다면, 적어도 5천만 원은 넘는다고 할 것이나 이해 대해서는 추후 다시 확장하기로 하고 일단 금 5천만 원을 청구하기로 합니다.

## 6. 이 사건의 의의 및 결론

적지 않은 사람들이 원고들이 당한 정도의 성희롱행위는 많은 직장에서 자주 일어나고 있는 일이며 매우 사소한 일로 치부해 버리려 할지도 모릅니다. 그러나 이것은 사소한 일이 아닙니다. 그리고 언제까지나 깔아뭉개고 있을 문제도 아닙니다. 그것은 분명히 비도덕적이며 비인간적일 뿐만 아니라 위법적이며 가벌적인 범죄행위인 것입니다. 그것을 묵인하는 한 우리 모두가 그 범죄행위를 조장하는 또다른 의미에서의 공범에 다름아닙니다. 나아가 직장내에서의 성희롱행위가 그 피해자에게 주는 정신적, 심리적 영향을 결코 적은 것이 아닙니다. 인간의 존엄성의 보장과 적정한 노동환경의 확보라는 차원에서, 직장내에서의 성적 희롱은 여성개인의 인격을 침해할 뿐 아니라 근무환경을 저해하고 생존권을 위협하는 행위입니다.

이제 우리는 우리사회

전반에 깔려 있는 성차별 문화를 철폐하고 그대신성의 평등에 기초한 인간의 존엄성, 자유로운 경쟁과 협력의 진취적 분위기가 우리사회에 뿌리 내려야 합니다. 이러한 뿌리내림은 이 사건의 원고들과 같은 작고도 용기있는 노력에서부터 시작됩니다. 작은 물방울이 바위를 뚫듯, 작은 시냇물이 거대한 강물을 이루듯 오늘 원고들의 이 용기는 우리사회의 완전한 여성의 평등, 보다 인간적 사회로 가는 길목의 작으나마 뚜렷한 하나의 이정표가 되고도 남음이 있습니다. 바로 이 사건이 그같은 이정표를 세우고 올바른 성문화 정착의 밑거름이 되는 출발점임을 확신하면서 본소 청구에 이르게 된 것입니다.

(이 글은 공동변호인단이 작성한 소장을 편집부가 정리, 요약한 것입니다.)

## 공문 1

### 서울대학교 총장과의 면담을 요청하는 공문

발신: 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회(서울 중구 장충동 1가 38-84)  
수신: 서울대학교 김중운 총장 귀하(서울시 관악구 신림동 산56-1번지 서울대학교)  
제목: 서울대학교 김중운 총장 면담 요청의 건 1993. 10. 8.

1. 안녕하십니까? 서울대학교 첫 직선제 총장으로서 학내민주화에 대한 열의와 노력을 기울이고 계신 것에 대하여 경의를 표합니다.

본 '서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회'(이하 공대위)는 이번 서울대에서 교수에 의한 조교 성희롱 사건의 올바른 해결을 위하여 지난 10월 19일 결성되었으며, 한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회와 서울대 총학생회, 서울대 대학원자치협의회로 구성되어 있습니다.

2. 현재 공대위에는 법적 대책을 위한 공동변호인단이 구성되어 있으며, 본사건의 올바른 해결을 위하여 교육부 등 관계기관 면담활동과 진정서 보내기, 성희롱 피해 신고접수와 공개토론회등을 계획하거나 현재 진행중에 있습니다.

또한 서울대내에서는 본사건과 관련하여 9월7-9일 신교수와 대학당국의 책임있는 사태해결을 촉구하는 '범관악인 서명운동'을 벌여 4000여명의 서명을 받고, 9월23일에는 신교수 퇴진과 학원개혁을 위한 '범서울인대회'를 개최하는 등 활발한 대책활동을 벌이고 있는 것으로 알고 있습니다.

3. 그러나 위와같이 거듭되는 우조교 및 여성사회단체의 진정과 탄원에도 불구하고, 국가를 대신하여 서울대학교 소속공무원들을 지휘감독할 책임이 있는 귀학교당국이 책임있는 어떠한 조치도 취하고 있지 않음에 심각한 우려를 표명하지 않을 수 없습니다.

4. 김중운 총장께서는 교무를 통괄하고 소속공무원을 지휘감독하여 학생을 지도하는 서울대학교를 대표하는 분으로서, 대한민국을 갈음하는 감독자에 해당되므로, 위계관계를 이용한 교직원등의 성희롱행위에 의한 불법행위가 발생하지 않는 교육환경을 보장할 의무가 있다고 봅니다.

구체적으로 소속 교직원으로 하여금 성희롱행위가 위법한 것이라는 것을 주지시키고, 예방을 위하여 관리직도 포함한 전교직원의 교육, 고충처리기관의 설치, 신속한 조사, 시정조치, 가해자에 대한 경고등 소속 근로자가 직무수행중에 성희롱 행위에 의한 피해를 당하지 않도록 모든 적절한 조치를 취할 의무가 포함된다고 할 것입니다.

특히 저희 공대위는 올해 교육부 감사에서도 학원내의 비윤리적 사건에 대해 학교



당국의 책임있는 감독을 촉구한 바 있습니다.

5. 귀학교당국의 우회적 조교 성희롱 사건에 대한 적극적인 진상규명 노력과 책임 있는 해결책 모색만이 드러나지 않은채 학원내에 만연해 있는 다양한 성폭력문제를 사전에 억제하고 예방해 나갈 수 있는 지름길이라 생각되며, 이같은 조치는 실추되어 가는 학원의 윤리성을 회복하는 길이라 생각합니다.

본사건을 바라보는 공대위와 학교당국의 입장에 대한 의견을 나누고, 아울러 본사건의 올바른 해결책 모색을 위한 총장님과의 면담을 다시 한번 요청드리는 바입니다.

면담의 재요청과 관련하여 지난번 1차 면담요청시에는 귀학교당국의 일정상 연기된 점을 상기하시어 이번 재면담요청을 꼭 받아들이시길 부탁드립니다.

**저희쪽의 면담요청일시는 11월 15일(월) - 19일(금) 사이에 어느때나 가능합니다. 저희의 면담요청에 대한 회신을 11월 14일(금)까지 부탁드립니다. 감사합니다.**

연락처 : 한국여성단체연합 사무실 (274-2883, 279-6891)

**서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회**  
서울대 총학생회, 서울대 대학원자치회협의회  
한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회  
(거창여성회, 광주여성의전화, 경제정의실천불교시민연합,  
기독교평화여성회, 대구여성회, 부산여성회, 서울YMCA,  
장애우권익문제연구소, 전북여성의전화, 한국성폭력상담소,  
한국여성민우회, 한국여성의전화)

공문 2

교육부 장관 앞으로 보낸 진정서

발신: 한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회  
(서울 중구 장충동 1가 38-84)  
수신: 오병문 교육부 장관 귀하(종로구 세종로 77번지 교육부 감사실) 1993. 10. 28.  
제목: 서울대 조교 성희롱 사건에 대한 진정서

안녕하십니까?  
저희 한국여성단체연합(이하 여연)은 여성의 권익향상을 위해 활동하는 전국 23개

단체로 구성된 연합체로서, 가족법개정운동, 남녀고용평등법 개정운동, 탁아입법운동, 여성의 성상품화와 성폭력범죄에 대한 대책활동(1989년 인신매매 대책활동 및 강정순씨에 대한 경찰윤간사건 대책활동, 1991년 김부남 사건대책활동 등)을 벌여온 단체입니다. 특히 지난 92년도부터 2개년동안은 12대 민간사회단체로서 성폭력특별법제정을 위한 특별위원회를 구성하여 성폭력특별법제정운동을 벌여오고 있습니다.

본 진정서는 최근 언론을 통해 보도된 바 있는(문화일보 10월 7일, 동아일보 10월 26일자 참조) 서울대 교수의 유급사무조교에 대한 성희롱 사건과 관련한 것입니다.

본사건이 가시적으로 문제화된 것은, 8월24일자 서울대 게시판에 우 조교가 자신의 피해사실에 대한 대자보를 게재한 이후부터이며, 8월30일자 서울대총학생회, 서울대대학원자치회협의회, 서울대여성문제동아리협의회로 진상조사단이 구성된 이후 우조교 이외에도 여러명의 전임조교가 같은 피해를 당한 사실이 있음이 밝혀지면서 본격화되었습니다.

본연합 성폭력특별법제정특위를 비롯하여 서울대 총학생회, 서울대 대학원자치회협의회로 구성된 '서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회'는 지난 10월19일 기자회견을 통해 공식결성되었으며, 공동변호인단이 구성되어 법적인 대책활동과 아울러 관계기관 면담활동과 진정서 보내기, 성희롱 피해 신고접수와 공개토론회등을 계획하거나 현재 진행중에 있습니다. 또한 서울대내에서는 본사건과 관련하여 9월7-9일 신고수와 대학당국의 책임있는 사태해결을 촉구하는 '법관악인 서명운동'을 벌여 4000여명의 서명을 받고, 9월23일에는 신고수 퇴진과 학원개혁을 위한 '범서울인대회'를 개최하는 등 활발한 대책활동을 벌이고 있는 것으로 알고 있습니다.

저희 연합 성폭력특별법제정특위가 서울대 조교 성희롱 사건을 보는 문제인식은 다음과 같습니다.

이 사건은 대학의 최고지성의 상징인 교수가 자신의 우월한 지위를 이용하여 교육공무원인 여성에게,  
첫째, 일상적이고 상습적인 성희롱을 지속하였다는 점,  
둘째, 성희롱 거절을 이유로 정상적인 업무수행을 방해하였다는 점,  
셋째, 해임의 구실을 만들어 일터에서 쫓아내 여성의 노동권을 박탈하고 경제적 피해를 주었다는 점,  
넷째, 피해자가 한 명이 아니라 여러명이라는 점,  
다섯째, 이 사건의 사전공개를 막지 못했다는 이유로 박사과정 연구원 1명을 연구실에서 쫓아냈다는 점,  
여섯째, 직장내 성폭력의 대부분이 그렇듯 이 사건 역시 가해자가 고용, 지휘, 감독관계를 이용하여 여성에게 성희롱을 일삼은 후, 사건을 호도하기 위해 책임용 탈락에 대한 반발 등의 사유를 내세워서 피해자를 명예훼손으로 고소하였다는 바로 이러한 점등에서 전형적인 직장내 성폭행 사건이라는 것을 확인할 수 있습니다.



그러나 국가를 대신하여 서울대학교 소속공무원들을 지휘감독할 책임이 있는 학교 당국은, 거듭되는 우 조교 및 여성사회단체의 진정과 탄원에도 불구하고, 본사건과 관련한 어떠한 조치도 전혀 취하지 않고 있음에 심각한 우려를 표명하지 않을 수 없습니다.

더욱이 서울대학교 김종은 총장은 교무를 통괄하고 소속공무원을 지휘감독하여 학생을 지도하고 서울대학교를 대표하는 사람으로서, 대한민국을 갈음하는 감독자에 해당되며, 따라서 김종은 총장은 상사 또는 동료직원에 의한 성희롱행위에 의한 불법행위가 발생하지 않는 직장환경을 보장할 의무가 있다고 봅니다. 구체적으로 소속직원으로 하여금 성희롱행위가 위법한 것이라는 것을 주지시키고, 예방을 위하여 관리직으로 포함한 전직원의 교육, 고충처리기관의 설치, 신속한 조사, 시정조치, 가해자에 대한 경고등 소속 근로자가 직무수행중에 성희롱 행위에 의한 피해를 당하지 않도록 모든 적절한 조치를 취할 의무가 포함된다고 할 것입니다.

따라서 본사건과 관련하여 서울대학교 당국 및 김종은 총장이 진상규명의 노력조차 하고 있지 않는 것은 직무유기라 생각되며, 교육행정의 주무부서인 귀부처의 책임 있는 감독이 요구된다고 봅니다.

이 점에서 주무부서인 귀부처에게 요청하는 점은 다음과 같습니다.

첫째, 서울대학교 행정당국 차원에서 본 사건과 관련한 진상규명을 하도록 강력한 행정지침을 내려 주실 것.

둘째, 서울대학교 행정당국 차원의 진상규명후 가해자 및 피해자에 대한 적절한 조치가 뒤따르도록 강력히 권고해 주실 것.

셋째, 학원내에서 이같은 사태가 재발되지 않도록 교육부 차원에서 성폭력 예방에 관한 행정지침을 내려 주실 것 등입니다.

교육행정의 주무부서로서 교육부의 책임있는 감독만이 드러나지 않은채 학원내에 만연해 있는 다양한 성폭력문제를 사전에 억제하고 예방해 나갈 수 있는 지름길이라 생각되며, 이같은 감독조치는 실추되가는 학원의 윤리성을 회복하는 길이라 생각합니다.

끝으로 저희의 요청사항에 부응하는 교육부의 책임있는 행정방침에 대한 회신을 11월 10일까지 부탁드립니다. 감사합니다.

\* 본사건과 관계되는 각종 참고자료(사건경과, 각종 진정서, 탄원서, 성명서, 기자회견문 등)는 별도 우편으로 발송해 드리겠습니다.

한국여성단체연합(공동대표 한명숙 이영순 이미경)  
한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회(위원장 최영애)

## 교 육 부

110 - 760 서울 중로구 세종로 77 교육부 /전화 (720 - 3330) /전송 (739 - 9308)

문서번호 대학 07000 - 2326

시행일자 1993. 11.16 (년)

(경유)

수신 한국여성단체연합 한명숙

참조

제목 민원에 대한 중간회신

귀회가 우리부에 제출한 서울대 신정휴 교수 관련 민원에 대하여 우리부에서 사실 여부를 확인하고 있음을 알려 드립니다. 끝.

교 육 부 장





교 육 부

110-760 서울 중로구 세종로 77 교육부 / 전화 (720-3330) / 전승 (733-2322)

문서번호 대학 12100-2535

시행일자 1993. 12. 17.

(경 유)

수 신 수신처 참조

참 조

제 목 민원에 대한 회신

귀회등이 제출한 서울대 신정휴교수 관련 민원에 대하여 우리부에서 확인·조사하고 있으나 행정적 차원에서는 진상을 규명하기 어려우며, 현재 재판에 계류중에 있으므로 본건과 관련된 문제는 소송종료후 별도의 조치를 강구하겠음을 알려 드리니 양지하시기 바랍니다. 끝.

교 육 부



수신처 : 한국여성단체연합성폭력특별법 제정 추진위원회 위원장 최영애, 한국여성민우회장 한명숙, 한국성폭력상담소장 최영애, 한국여성단체연합 한명숙.

공문 3

손해배상소송 담당재판부 앞으로 보낸 공개질의서

수신: 서울민사지방법원 합의18부 재판장 박장우 부장판사 귀하  
서울민사지방법원 합의18부 주심배석 허용석 판사 귀하  
발신: 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회  
제목: 서울대 성희롱 사건의 올바른 판결을 바라며 1993. 11. 29.

1. 안녕하십니까?

저희 한국여성단체연합(이하 여연)은 여성의 권익향상을 위해 활동하는 전국 23개 단체로 구성된 연합체로서, 가족법개정운동, 남녀고용평등법 개정운동, 타아입법운동, 여성의 성상품화와 성폭력범죄에 대한 대책활동(1989년 인신매매 대책활동 및 강정순씨에 대한 경찰윤간사건 대책활동, 1991년 김부남 사건대책활동 등)을 벌여온 단체입니다. 특히 지난 92년도부터 2개년동안은 12대 민간사회단체로서 성폭력특별법제정을 위한 특별위원회를 구성하여 성폭력특별법제정운동을 벌여오고 있습니다.

'서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회'는 본연합 성폭력특별법제정특위를 비롯하여 서울대 총학생회, 서울대 대학원자치회협의회의로 구성되어 있으며, 지난 10월19일 기자회견을 통해 공동변호인단(박원순, 이종걸, 최은순)과 함께 공식결성되었습니다.

저희 공대위에서는 우 조교 사건의 올바른 해결을 위하여, 법적인 대책활동과 아울러 관계기관 면담활동과 진정서 보내기, 성희롱 피해 신고접수와 공개토론회 등을 계획하거나 현재 진행중에 있습니다.

또한 서울대내에서는 본사건과 관련하여 9월7-9일 신 교수와 대학당국의 책임있는 사태해결을 촉구하는 '범관악인 서명운동'을 벌여 4,000여명의 서명을 받고, 9월23일에는 신 교수 퇴진과 학원개혁을 위한 '범서울인대회'를 개최하는 등 활발한 대책활동을 벌이고 있습니다.

2. 저희 한국여성단체연합 성폭력특별법제정특위를 비롯한 공대위가 본 사건을 보는 문제인식은 다음과 같습니다.

이 사건은 대학의 최고지성의 상징인 교수가 자신의 우월한 지위를 이용하여 교육 공무원인 여성에게,

- 첫째, 일상적이고 상습적인 성희롱을 지속하였다는 점
- 둘째, 성희롱 거절을 이유로 정상적인 업무수행을 방해하였다는 점
- 셋째, 해임의 구실을 만들어 일터에서 쫓아내 여성의 노동권을 박탈하고 경제적 피해를 주었다는 점



넷째, 피해자가 한 명이 아니라 여러명이라는 점  
다섯째, 이 사건의 사전공개를 막지 못했다는 이유로 박사과정 연구원 1명을 연구실에서 쫓아냈다는 점

여섯째, 직장내 성폭력의 대부분이 그렇듯 이 사건 역시 가해자가 고용, 지휘, 감독관계를 이용하여 여성에게 성희롱을 일삼은 후, 사건을 호도하기 위해 재임용 탈락에 대한 반발 등의 사유를 내세워서 피해자를 명예훼손으로 고소하였다는 바로 이러한 점등에서 전형적인 직장내 성폭행 사건이라는 것을 확인할 수 있습니다.

3. 위와같은 문제인식 아래, 지난 11월 23일(화) 오전에 열렸던 1차 재판을 지켜보면서 느꼈던 우려가 '기우'이기를 바라며, 서울대 교수의 성희롱 사건에 대한 올바른 판결을 위해 다음과 같은 사항을 다시 한번 확인하고자 합니다.

1) 1차 재판시(11월 23일) 우 조교 사건을 재판부에서조차도 "별 것 아닌 것"으로 말씀하신 것은 우리 사회에 일상적으로 보편화되어 있는 성희롱 행위에 대해 갖고 있는 잘못된 사회통념을 재판부가 그대로 반영하고 있는 것이 아닌가 하여 심히 우려됩니다.

이와 관련하여 스코트랜드의 재판소의 수석재판관의 판결문에서는 성희롱 행위를 "법규제를 회피하기 위하여 취하여지는 저질적이며 받아들이기 어려운 일련의 행위"라고 말하고, 이러한 행위는 ①노동현장에서 남녀간에 전형적인 힘의 강약관계를 반영하고 있는 행위이며 ②여성의 직업상 능력을 손상시키고 나아가서는 직장에서의 성희롱 행위(Stereo Type)를 유지시키는 일로 결국은 남성우위의 전통을 근거로 한 성희롱 행위가 발생하여 사회 및 고용에 있어서의 전통적인 여성의 역할로 종속적인 지위가 유지되게 하는 악순환이 성립되기 때문에 이는 위법의 고용상 성차별이라고 해석하고 있습니다. 이와 비슷한 판례로는 일본의 1989년 8월 福岡 지방재판소에 제소된 사건, 1990년 1월 奈良 지방재판소에 제소된 사건, 미국의 1976년 Williams v. Saxbe 사건 등이 있습니다.

그렇기 때문에 본 사건 역시 성희롱이 발단이 되어 고용상의 해임에까지 이르게 된 사건으로 성희롱이 직접적인 여성의 고용조건에 심대한 영향을 끼쳤다는 점을 중시해야 할 것입니다.

성희롱이 판사님 말씀 대로 "별 것 아닌 사건"이었다면 고용상의 해임이라는 부분 에까지도 가지 않았을 것으로 봅니다. 나아가서 여성의 삶에 심대한 영향을 끼치는 성폭력은 바로 이 "별 것 아니다"라고 생각하는 것에서부터 시작한다고 볼 때 본 사건에 대한 귀 재판부의 판결이 성희롱은 결코 "별 것이 아닌 사건"이 아닌, 중대한 인권침해로 봐야 한다는 점을 강조하는 계기가 되기를 바랍니다.

2) 11월 24일자 일간신문에 의하면 "...우리의 문화적 특수성을 감안해 판결을 내리겠다"(동아일보), "우리의 전통규범에 맞는 개념을 새롭게 정립하겠다"(한국일보)고 말씀하신 것으로 보도되었습니다. 보도된 기사만을 가지고 이러한

말을 한 재판부의 진의가 어디에 있는 것인지는 판단할 수 없지만, 즉 우리 사회에서 성희롱을 가볍게 생각하고 폭력으로 인식하지 않는 일반적 성문화를 '전통 규범'으로 간주하는 것이 아닌가 우려됩니다.

이에 저희 공대위는 현재 우리의 잘못된 문화가 판결기준이 되어서는 안되며, 이번 사건을 여성의 인권이 재정립되는 법률개입의 기회로 삼을 것을 다시 한번 강조합니다.

판사님께서 아시다시피 우리사회에서 성희롱 행위는 개인적이고 사소한 문제로 치부되어 묵인, 방치되어 왔으며, 이로써 아무 문제의식 없이 우리 사회에 성희롱 행위가 보편화 되어 온 것이 사실입니다.

또한 개인적인 일, 사소한 일로 인식되고 있는 성희롱 행위에 대해 법률이 지나치게 개입하는 것 역시 삼가해 온 것도 사실입니다.

그러나 이러한 개인적이고 사소한 문제라고 보는 문화의 만연과 이러한 개입을 최 대한 억제해 온 이면에는 한국 성폭력범죄를 세계 3위라는 수치스러운 기록과 수많은 여성들의 인권이 침해되고 은폐되는 현실이 있었다는 점입니다.

우리의 전통규범의 새로운 적용이 결코 국수적이거나 과거지향적이거나 혹은 성차별적이 되어서는 안된다고 생각합니다. 더욱이 법의 개입은 개인의 인권이 침해되는 곳에 마땅히 개입되어야 한다고 봅니다. 판사님도 아시다시피 민주주의의 선진국이라고 불리워지는 외국에서는 법의 지나친 개입을 억제하면서도 시민 개개인의 인권이 침해되는 구석구석까지 개입하고 있음을 볼 때, 이천만 여성의 인권이 너무나 사소하게 치부되어온 영역에 대해서는 법의 적극적인 개입을 통하여 여성의 인권에 대한 시각을 새롭게 재정립해 나가는 것이 법조계 뿐 아니라 보통 시민에게 부여되어 있는 시대적 소명이라고 생각합니다.

4. 앞으로 우 조교와 같은 직장에서의 성희롱의 경우, 특히 여성이 피해자라는 점과 성희롱을 거절하거나 항의할 경우 언제든지 고용상의 불이익을 입을 가능성이 내재되어 있으며, 여성의 사회 참여가 많아지면서 성희롱이 여성의 고용조건(승진, 승급등)을 제한하는 요인으로서 작용할 가능성도 전혀 배제될 수는 없음을 볼 때, 본 사건의 판결 여하에 따라 수많은 여성들에게 법의 개입을 통한 여성인권의 재정립이라는 희망을 보여줄 수 있다고 생각합니다.

부디 현명하고 공정한 판결을 다시 한번 부탁드립니다. 감사합니다.

#### 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회

한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회  
(거창여성회, 광주여성의전화, 경제정의실천불교시민연합,  
기독교평화여성회, 대구여성회, 부산여성회, 서울 Y M C A,  
장애우권익문제연구소, 전북여성의전화, 한국성폭력상담소,  
한국여성민우회, 한국여성의전화)

서울대 대학원자치회협의회, 서울대 총학생회