

Minor

여성

여성성희롱 (1); 서울대 우조교 사건 1993



사람방 자료

24

# 서울대 조교 성희롱 사건 기자회견 보도자료

문서번호	발행일자	부번호
W.S		10

이번에 발생한 서울대 조교 성희롱 사건은, 그동안 우리 사회와 일상 생활 속에서 바야바야하게 벌어지고 있으나 무시되거나 은폐되어 왔던 성희롱 문제를 처음으로 사회적으로 어론화 시키고, 가해자측이 피해자를 명예훼손죄로 고소함으로써 우리나라에서는 처음으로 성희롱 문제를 법정싸움으로 발전시킨 사건이라고 할 수 있다.

따라서 이번에 발생한 서울대 조교 성희롱 사건은 정도의 심각성 문제를 떠나서, 그동안 개인적인 문제로 무시되거나 은폐되어 왔던 직장내 성폭행 문제의 심각성이 표면화되고, 추상적인 수준에서 논의되어 왔던 성희롱의 개념과 범위에 대한 문제가 처음이자 공식적으로 거론되는 최초의 법적소송으로서 중요한 계기가 될 것이라는 점에 그 의의가 크다 하겠다.

성폭력이 사회적 범죄행위로서 심각한 사회문제로서 제기되고 같은 맥락에서 성폭력특별법 제정운동을 벌여오고 있는 이 시점에서 발생한 서울대 조교 성희롱 사건을 보는 공동대책위원회의 문제인식은 다음과 같다.

## 첫째, 직장내 성폭행에 대한 인식의 확산이라는 면에서

서울대 조교 성희롱 사건은 성폭력의 유형중 통상적으로 직장내 성폭행(Sexual Harassment/Sexual Harassment at Workplace)으로 구분되어지는 것으로서, 직장내 성폭행이란 "재용이나 근무기간에 직장상사, 동료, 계열사, 혹은 거래처 직원등이 상대방의 의사에 반(反)하여(\*여기에서 의사에 반한다는 것은 "위계적 권위에 의한 암시적인 강요나 주위의 압력없이 충분한 시간적, 정신적 여유를 가지고 판단한 결과" ~~가~~) 행하는 성적인 언어나 행위"(한국성폭력상담소 「직장내 성폭행 세미나 자료집」)을 통칭하는 말로서, 이번 사건의 경우 - 만지고 신체를 접촉하거나 포옹하는 행위, 데이트를 강요하는 행위, 성추행 거절을 이유로 정상적인 업무수행을 방해하는 행위 - 는 명백한 직장내 성폭행의 한 유형이라 할 수 있다.

## 둘째, 일반적인 직장내 성폭행의 전형적인 유형이라는 면에서

1991년 4월부터 1992년 7월까지 한국성폭력상담소에 접수된 강간, 성추행에 대한 상담건수 1024건중에 직장내 성폭행은 117건으로 11%를 차지하고 있으며, 한국여성단체협의회(1991)의 자료에 의하면 전체 직장내 폭행중 성폭행이 차지하는 비율은 15.4%로 나타났으며, 성적인 폭언이나 가벼운 신체접촉은 직장내에서 너무나 일상화 되어 있기 때문에 가해자나 피해자가 성폭행이라고 인식하지 못하는 경우가 많다는 점과 유인방법으로 업무핑계, 퇴근, 퇴식후 차편제공, 고용위협, 속임수, 물질공세, 권력, 구타 등을 동원하고 있는 점까지 고려한다면, 직장내 성폭행은 드러나지 않았을 뿐이지 몇몇 사람만이 당하는 사소한 문제는 결코 아니다.

## 셋째, 직장내 성폭행은 인권침해, 노동권 침해라는 면에서

직장내 성폭행을 경험한 여성은 모욕감이나 수치심, 위협을 느끼는데 그치지 않고, 정상적인 업무수행이 불가능할 정도의 정신장애나 두통, 근육통, 위장장애 등의 신체적 고통으로부터 거부했을 경우 오는 해임, 승진기회 박탈, 임금상승에서의 배제, 소극적인 일 수행



중 기본적인 노동권까지 침해당하고 있어 직장내 성폭행 문제는 인권침해<sup>P.1</sup> 기본적인 노동권 침해 문제와 직결되고 있다.

### 넷째, 법적 대응의 면에서

이와같이 직장내의 다양한 성희롱(성적희롱에서 강간에 이르기까지)이 직장내에 상존하고 있고 인권침해, 기본적 노동권 침해와도 직결되어 있음에도 불구하고, 법적, 제도적 장치가 미약하다. 이와 관련하여 이번 사건의 변호인단이나 공동대책위원회에서도 고심했던 것은 외국과는 달리 직장내 성희롱을 법적으로 규제할 수 있는 부분이 현행법에도 미약하다는 점이었다.

특히 '신고죄'와 강제성 판단의 문제와 맞물려 직장내 고용, 지휘, 감독관계를 이용한 성희롱에 대한 형사적 처벌규정이 거의 전적으로 미비하였다. 따라서 이번 서울대 조교 성희롱 사건에 대한 법적 조치는 민사소송에 한정할 수밖에 없었다.

우리는 이 사건을 통하여 직장내 성폭행 문제의 심각성을 사회적으로 여론화시키고 동시에 현행법의 한계과 그 내안으로서 올바른 성폭력특별법 제정을 촉구하는 계기를 마련하고자 한다.

위와같은 문제인식 아래 '서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회'는 본 사건의 납득할 만한 해결은 물론, 직장내 성폭력문제의 심각성을 사회적으로 여론화 시키고 그 대책으로서 성폭력특별법의 올바른 제정과 직장내 성폭행 근절을 위한 제도적 대책 마련을 위하여 다음과 같이 지속적인 언대활동을 벌여 나갈 것이다.

1. 서울대 최고 행정 당국자에게 진상규명과 진상조사를 강력히 요구한다.
2. 향후 일주일 동안 여성, 사회단체별로 직장내 성폭행 사건에 대한 전국적인 신고기간을 정하여, 그동안 은폐되어 왔던 직장내 성폭행에 대한 실태를 광범위하게 수집한다.
3. 접수된 신고를 바탕으로 직장내 성폭행의 실태 및 대책에 관한 공청회, 공개토론회를 개최한다.
4. 가해자인 서울대 화학과 신교수를 해임조치하고 피해자에 대한 보상(제임용)이 받아들여질 때까지 여론조성활동을 조직적으로 전개해가고자 한다.
5. 직장내 성폭행에 대한 강력한 법적 대응이 이번 정기국회시 제정될 것으로 보여지는 성폭력특별법안에 반드시 관철되도록 한다.

## 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회

서울대 대학원자치회협의회

서울대 총학생회

한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회

(거창여성회, 광주여성의전화, 경제정의실천불교시민연합,

기독교평화여성회, 대구여성회, 부산여성회, 서울 Y M C A,

장애우권익문제연구소, 전북여성의전화, 한국성폭력상담소,

한국여성민우회, 한국여성의전화)

## 서울대 조교 성희롱 사건 공동변호인단

박원순

이종길

최은순

W01106SB. HWP

중앙일보(JOONGANG)

제 목: 서울대교수 성희롱사건 대책위, 총장에 항의서한 발송

서울대총학생회, 대학원자치회와 한국성폭력상담소등 12개 여성단체로 구성된 "서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회"는 5일 서울대 김종운 총장 앞으로 항의서한을 발송하고 학교당국에 진상조사위원회를 구성해 줄 것을 촉구했다.

대책위는 서한에서 "국가를 대신하여 서울대 소속공무원을 지휘감독할 책임이 있는 학교당국이 거듭되는 피해자 우조교 및 여성단체의 탄원에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않고 있음에 우려를 표한다"고 말하고 진상조사와 대책논의를 위한 면담을 요청했다.

대책위는 또 이번 사건을 폭로한 우모조교 외에도 같은 과의 전임조교 2명이 계속적으로 자연대 신모교수에게 성희롱을 당했다는 내용의 자술서를 공개, 이에 대한 진상조사후 신교수에 대한 적절한 조치와 함께 이같은 사건의 재발방지를 위한 강력한 행정지침을 내려줄 것을 요구했다.

대책위는 이에 앞서 지난달 30일 오병문 교육부 장관앞으로도 항의서한을 발송한 바 있다.



706 - 2213

인권하루소식

보 통 지 료

796-8366

수신 : 각 언론사 생활(괴역)부, 사회부 기사 국어  
제목 : 우리정치 순해매상청 구소송 첫 공판과 기부 홍보에 관한  
보도 및 취재원조 요청의 건

93.11.19

안녕하십니까?

지난 10월19일 한국여성단체연합 상록리듬발전제실위원외 서울대 대책위원회가 공동으로 '서울대조교 성희롱사건 공동대책위'를 결성했고, 우리정당 순해매상청구소송의 첫 재판이 아래와 같이 열립니다.

또한 재판 후 중도 퇴원 공판앞에서 우리정치 사건을 비롯한 성희롱에 관한 기부홍보를 벌이려고 합니다.

비즈니스리더도 기지님의 취재와 보도를 부탁드립니다.

감사합니다.

「신문」

이 데

- 1. 순해매상청구소송 재판  
1993년 11월23일(화) 오전10시  
서울민사지방법원 562호

- \* 재판전 (9시30분부터 10시까지) 대책위 소속 회원들이 모여 사전 집회  
장소 : 형사지방법원앞 계단
- \* 재판 참석
- \* 재판 후 약식 집회 - 피켓 시위, 구호제창, 성명서 낭독 등으로

- 2. 성희롱 기부홍보전  
1993년 11월23일(화) 오후12시 - 1시  
퇴원공판 앞에서

\* 문의처 : 한국여성단체연합 박계현 간사 (전화 : 274-2883, 279-6891)

서울대조교 성희롱 사건 공동대책위원회

- 회합리 유급 소고 청구행사건 해결을 위한 대책위원회  
(서울대 대학원자치협의회, 서울대 여성문제연구소, 서울대총학생회)
- 한국여성단체연합 상록리듬발전제실위원외
- (거창여성회, 광주여성회, 경제정의실천한교사민연합, 기부영화여성회,  
대구여성회, 부산여성회, 서울 Y M C A, 장애우권익문제연구소, 전북여성회, 전화,  
한국성폭력상담소, 한국여성민우회, 한국여성연대회)



'성희롱죄' 법률소송 제 1호

# 서울대 교수, 성희롱죄로 범정에 서다!

인권하루소식

796-8366



“뭐 그런 일로 호들갑이냐구요?”

성희롱은 여성의 인권과 일할 권리를 침해하는 범죄행위이기 때문입니다.”

## 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회

한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회  
(거창여성회, 광주여성의전화, 경제정의실천불교시민연합, 기독교화여성회,

대구여성회, 부산여성회, 서울YMCA, 장애우권익문제연구소, 전북여성의전화,

한국성폭력상담소, 한국여성민우회, 한국여성의전화)

서울대 총학생회, 서울대 대학원자치회협의회



## 서울대 교수 성희롱 사건 경과는 이렇습니다.

그동안 개인적인 문제로 무시되거나 묵인되기만 했던 성희롱 문제가 한국에서는 최초로 법의 심판대에 올랐습니다.

가해자인 신교수(52세)는 서울대학교 화학과 교수로서 여자 조교들을 여러차례에 걸쳐 상습적으로 성희롱하고 거절할 경우 부당해임시켰음이 밝혀지고 있습니다. 피해자중의 한사람인 우조교(25세)의 경우, 우조교가 발령을 받기 2-3개월 전부터 출근할 것을 요구하며 기기연수등을 명분으로 원치않는 신체접촉(뒤에서 껴안거나 손과 어깨를 어루만지는 등)과 집요한 데이트(등산과 여행을 함께 가자)를 강요하였습니다.

그러나 우조교가 신교수의 제안을 받아들이지 않자 태도를 바꾸어 우조교의 정상적인 업무를 방해(업무량을 업무수행능력 이하로 제한)함으로써 업무소홀이라는 평가를 받게하였고, 우조교가 이에 굴하지 않고 참고 견디자 7월 1일부터 출근하지 말라는 일방적인 통고를 해왔으며, 이로써 우조교는 임기만료일(93년 8월 31일)이 되기도 전에 부당해임되고 말았습니다.

이에 우조교는 서울대학교 총장과 교육부등에 신교수의 성희롱 사실과 부당해임에 대하여 탄원과 진정서를 내기에 이르렀으나, 어떤 해답도 듣지 못했고, 마침내 서울대학교 교내에 학교교육의 실추된 도덕성과 수차례에 걸친 신교수의 성희롱 사실을 대자보를 통해 밝힐 수밖에 없었습니다.

이후 서울대학교 총학생회와 대학원자치협의회등으로 이루어진 진상조사단이 구성되어 우조교의 대자보 내용이 사실임이 확인되었으나, 오히려 신교수는 우조교를 명예훼손과 협박의 혐의로 고소하는 어처구니없는 행동을 보이고 있습니다.

현재 우조교는 신교수와 서울대학교 총장에 대하여 성희롱으로 인한 책임을 묻는 손해배상청구소송을 제기해 놓고 있으며, 첫 재판이 11월 23일(화) 오전 10시 서울민사지방법원에서 열렸습니다.

그리고 이 사건의 올바른 해결을 위하여 10월 19일 '서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회'가 구성되었으며, 교육부 등에 진정서 보내기, 성희롱 피해 상담 창구 개설, 공개토론회, 홍보활동 등 각종 연대지원활동을 벌이고 있습니다.

'서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회'는 우조교의 용기있는 행동에 박수를 보내며, 본 사건의 올바른 해결책으로서 다음과 같은 것을 요구하고 있습니다.

### ◆ 우리의 요구 ◆

1. 신교수는 자신의 행동에 대하여 공개적으로 사과하고 공직에서 물러나야 한다.
1. 학교당국은 조속히 이 사건에 대한 진상을 조사한 후 가해자를 처벌(해임)하고 피해자에 대하여는 보상(재임용)하여야 한다. 또한 이러한 사태가 재발되지 않도록 구조적 차원의 후속조치를 마련하고, 관련 피해자들에 대한 적절한 보상을 해야 한다.
  - 서울대학교 김중운 총장은 교무를 통괄하고 소속공무원을 지휘감독하여 학생을 지도하고 서울대학교를 대표하는 사람으로서, 대한민국을 갈음하는 감독자에 해당되며, 따라서 김중운 총장은 상사 또는 동료직원에 의한 성희롱행위에 의한 불법행위가 발생하지 않는 직장환경을 보장할 의무가 있으며, 아무런 대응책도 마련하지 않는 것은 직무유기에 해당한다.
1. 재판부는 현명하고 공정한 판결로 가해자를 처벌하고 피해자가 입은 정신적, 경제적 피해를 보상 받을 수 있도록 하여야 한다.
1. 직장내 성폭력 대책에 대한 법적, 제도적 장치를 마련하여야 한다.



## “성희롱(Sexual Harassment), 더이상 묵인되어서는 안됩니다”

성희롱은 '상대방의 의사에 반(反)하여 성적인 언어나 행위를 하여 그 상대방이 몹시 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게하는 행위'로서 물리적 폭력만이 아니라 정신적인 괴로움을 주는 언어, 몸짓, 표정, 시선에 이르기까지 다양한 유형이 있습니다.

구체적으로 살펴보면, 가장 빈번한 유형으로서 ▶불쾌한 성적인 농담, 폭언, 음담패설 등을 늘어놓는 것 ▶외모에 대하여 성적인 비유나 품평을 하는 것(잘빠졌다, 섹시하다 등) ▶음란한(성관계를 연상시키는) 손짓이나 몸짓을 하는 것 ▶음란하거나 징그러운 눈빛으로 쳐다보는 것 ▶의도적으로 신체에 접촉하는 행위를 들 수 있습니다.

물론 이외에도 ▶원하지 않는데도 키스하거나 껴안는 등 신체를 접촉하는 것 ▶옷 속에 손을 집어넣는 것 ▶직접적으로 육체적 관계를 요구하는 것 ▶직장에 누드나 포르노사진, 포스터, 그림, 도색잡지 등을 붙이거나 보여주는 것 ▶술좌석에서 무리하게 옆에 앉힌다든지 술을 따르게 하는 것 ▶집요하게 또는 강압적으로 데이트나 교제를 요구하는 것도 포함됩니다.

성희롱 문제가 심각한 사회문제로 논쟁되고 있는 외국의 조사결과에 따르면, 성희롱의 대상은 아직도 여성이 대부분이며, 반복적인 성희롱을 입은 여성은 심신불안증, 긴장감, 우울증, 불면, 분노, 두통, 소화불량등 스트레스 관련 질병에 시달리고, 심할 때는 직장을 결근, 이직하거나 또는 승진이나 해고등의 직간접적 이유가 되는 경우가 많은 것으로 나타나고 있습니다.

이제 성희롱은 여성의 정신적, 신체적 고통을 가중하는 '인권침해' 행위이자 여성의 일할 권리를 박탈하는 '고용상의 성차별' 행위로서 더이상 개인적인 문제로 묵인되거나 방치되어서는 안됩니다.

### 성희롱에 대한 잘못된 인식

#### ▶ 성희롱은 개인적이고 사소한 문제이다

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

성희롱 문제는 더이상 한 여성이 개인적으로 인내하고 넘어갈 문제가 아닌 사회적 문제입니다.

#### ▶ 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.



## 이제 이렇게 행동합시다!

- ▶ 사소한 문제로 돌리지 맙시다.  
성희롱은 남녀간의 힘의 불균형과 전통적인 성역할이 밀접하게 결합되어 있는 문제로서 결코 개인적인 사소한 문제가 아닙니다.
- ▶ 직장의 다른 여성들과 함께 공동으로 대응합시다.  
문제를 차기 마음 속에 묻어두지 말고 직장의 다른 여성들과 함께 그 문제를 토론하고 공동으로 대처합시다.
- ▶ 상대방에게 중단하라고 경고합시다.  
침묵은 아무런 해결책도 되지 못합니다. 당신이 침묵할수록 가해자는 더욱더 치근덕대고 경우에 따라서는 더 심하게 나올지도 모릅니다.
- ▶ 법적 소송을 제기합시다.  
성희롱을 항의, 거부하였다는 이유로 고용, 승진, 전직, 해임등의 불이익을 당하였을 경우 법률 소송을 제기하여 부당하게 박탈당한 권리를 되찾으십시오.

### ◆ 알립니다 ◆

#### \* "성희롱 피해에 대한 상담을 받고 있습니다"

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

#### ☎ 상담전화

한국성폭력상담소	02-529-4271	한국여성의전화	02-269-2965
한국여성민우회	02-269-5763	장애우권익문제연구소	02-521-7348
서울YMCA 청소년상담실	02-725-6309	전북여성의전화	0652-87-7324
광주여성의전화	062-225-0485	부산성폭력상담소	051-642-7080
대구여성회	053-421-6758	기독교평화여성회	0652-87-3833

#### \* '직장내 성희롱'에 대한 공개토론회가 개최됩니다

12월 7일(화) 오후 3시, 기독교연합회관(종로5가)

12

인권 자료실		
		22

94 나 15358호

## 증인 최명언에 대한 신문사항

1. 증인은 원고가 이 사건의 NMR 기기 전담조교로 근무했던 기간인 1992. 8. 9. 부터 1993. 8. 30. 까지 화학과 학과장이었지요.
2. 화학과에는 27 명의 교수와 7 명의 유급조교를 포함하여 17 명의 직원이 500여명의 대학원생과 학부학생들을 교육시키고 있기 때문에 상당히 복잡한 행정업무와 연구지원 시설이 가동되고 있어 신속한 업무집행을 위해 학과장의 행정적 책임과 재량권이 상당히 주어지고 있지요.
3. 화학과 학과장은 학과 행정사항에 속하는 학과의 유급조교의 임용 및 재임용에 대해 행정적 책임과 권한을 가지고 있지요.
4. 원고는 피고가 NMR 기기 전담조교의 임면에 관해 전권을 가진것 같이 주장하고 있는데 이는 화학과의 행정적 사실을 모르기 때문에 나온 일방적인 주장일 뿐이고, 현실적으로 가능하지도 또 허락되지 않는 일이지요.

비판적 태도를 띠고서, 임용권 이라는 것은 있지도 X  
행정적인 문제에 대해

辯護士 林 完 圭 法律事務所  
서울·서초구 서초동 1715의 3(동구빌딩 402호)  
전 화 : 595 - 2333 - 5 FAX : 595 - 3200



5. 화학파에 근무하는 유급조교의 임용기간은 1 년으로서 임용기간이 만료되면 자동면직되나 학파에서 유급하다고 판단되고 필요에 따라 3  
우에 한하여 화학과 교수회의의 추천동의를 얻어 학과장이 결정하는  
것이지요

6. 원고 우회징이 근무할 당시 화학과의 유급조교는 모두 7명이며 이들  
의 주된 업무는 전문성을 필요로 하는 학과의 업무와 외부과정의 전  
공실습을 담당하는 전일제 조교로서 대학원생 신분의 조교와는 다른  
것이지요. *원고 유급조교는 임용기간이 아니라 학과업무에  
100% 자신의 시간을 투자해야 된다.*

7. 원고는 홍익대 화공과를 졸업하고 유급조교로 들어왔는 바 원고는 피  
고와 원고와의 관계를 마치 스승과 제자인 것처럼 주장하고 있으나  
원고는 테크니션에 해당하는 기기전담 조교로서 원고와 피고간은 사  
제지간이 아니지요. *원고 원고 유급조교를 담당하는 연구원으로서  
학과에서 연구 실적상의 2차 임용을 받고 있다*

8. 지난 10년동안 화학파에 근무한 유급조교는 65 명으로서 전임 NMR 기  
기 전담조교를 포함하여 대부분 1 년간의 임기를 끝내고 자동면직 되  
었고 1 년 6 개월 이상 근무한자는 불과 2 명뿐이었지요.

*65명중 63명이 1년 임기 내근한 사람*

(을제 30호중 제시)

辯護士 林 完 美 法 律 事 務 所  
서울·서초구 서초동 1715의 3(동구빌딩 402호)  
전 화 : 595 - 2333 ~ 5 FAX : 595 - 3200



재임용위원은 원고의 능력과 학력도 아니고 재임용위원  
" 불합격이었다. 예전부터 1년 근무한 뒤

이것이 과거 10년간 임용된 화학과 유급조교명단 및 임용년수이지요.

9. 원고가 NMR 기기 전담조교로 1년 더 근무하기를 원했으나 전문 기술  
직 직장인로서 학과가 요구하는 수준에 미흡한 근무태도 때문에 증인  
은 원고의 재추천을 고려하지 않고 원고의 후임자를 학과 교수회의 결  
의를 거쳐 결정하게 된 것이었지요.

임용위원은 원고의 능력을 인정하고  
합격시켰다.

10. 증인은 화학과 학과장으로 원고의 근무태도에 대한 불만을 기기담당  
교수인 피고와 학과의 다른 교수들부터 여러차례에 걸쳐 듣고 학과 운  
영위원회에서도 이 문제에 대해 협의하였지요.

원고의 재추천을 원고의 능력으로  
N 기기를 담당했던 불합격을 시정할 것  
원고의 재추천을 원고의 능력으로

11. 1993년 7월초 원고는 학과의 결성사항을 받아드리지 아니하고 수 차례  
나 학과장에게 재임용을 집요하게 요구하였으나 재임용이 고려되지  
않음을 확인한 후, 원고는 피고의 성희롱문제를 제기하고 재차 재임용  
시켜 줄것을 암시하였지요.

원고 7.10 시정할 것  
원고의 재추천을 원고의 능력으로  
원고의 재추천을 원고의 능력으로

12. 원고는 학과의 다른 교수와의 면담에서도 피고의 성희롱문제를 제기하  
며 자신의 재임용추천에 협조할 것을 요구 했으나 소기의 목적이 달성  
되지 못하자 원고는 재임용을 더 강력히 구체적으로 협박하기 위해 동  
년 7월 15일 내용증명으로 재추천하지 않을 경우 투서하고 대자보를  
게시하겠다는 통고서를 피고에게 보낸 사실을 알고 있지요.

辯護士 林 完 圭 法律事務所  
서울·서초구 서초동 1715의 3(동구빌딩 402호)  
전 화: 595-2333-5 FAX: 595-3200





(읍제 31호공 제시)

이것이 위와같은 내용의 통고시이지요.

기미 2000년 1월 23-24일 정기총회 때 2대 임명 통고시를 보냈는데  
기미 2000년 1월 23-24일 정기총회 때 2대 임명 통고시를 보냈는데  
통고시를 재확인할 수 있는데, 이 재확인 통고시에 대한  
답변이

13. 증인은 원고가 피고에게 보낸 통고시 내용에 관해 학과 교수회의에  
보고한 후 학과는 이 문제를 어떻게 대처하기로 했었나요.  
학과 교수회의에서 논의한 바에  
장시강, 문지배, 2대 임명을 벌기 전이었어  
학과로서 이 문제의 해결에 관여할 수 있다는 결론 내리

14. 증인은 원고의 1심 변론 당시 원고 반대 신문에서 "만일 원고가 재  
임명을 받아 근무하게 되었다면 원고는 이견 성희릉 문제를 거론  
하지 않았을 것이다"라는 원고의 진술을 확인하고 원고가 1년 더  
근무하기 위해 모든 수단을 동원하고 있다고 판단하였지요.

그와 이 같은 변론이 원고의 통고시를 받고 이것이  
제정된 상황. 2000년 1월 23-24일 정기총회

15. 증인은 학과장으로서, 그 당시 피고의 지도학생이었던 원고의 증인 소  
외 류권영과 학과의 다른 대학원생들과도 면담한 적이 있었지요  
예. N 기미 2000년 1월 23-24일 정기총회 때 2대 임명 통고시를 보냈는데  
사실을 확인한 바에

16. 증인은 학과에서 박사학위까지 받은 소외 류권영과의 면담에서 어떤  
사실을 알았나요.  
2000년 1월 23-24일 정기총회 때 2대 임명 통고시를 보냈는데  
이런 관계가 2대 임명을 결정하는 데는 목적이  
2대 임명 통고시를 보냈는데, 2대 임명 통고시를 보냈는데  
결론

17. 화학과에서는 공동기기실 뿐만 아니라 도서, 전산실 등의 연구지원시  
설에도 담당교수를 정하고 있으며 기기담당 교수인 피고는 당연히  
NMR 전담조교 후보자의 추천과 교육에 관한 업무를 위임받고 수행하

辯護士 林 完 奎 法律事務所  
서울·시초구 서초동 1715의 3(동구빌딩 402호)  
전 화 : 595-2333-5 FAX : 595-3200



여야 하나 곧 모든 전권을 가지고 있는 것은 결코 아니지요.

*당첨자는 세 개 강을 원하는데  
근원임이 아닌 다른 사람도 합격했다 당첨대상 강은 원권이 인정되지 X*

18. 피고가 NMR 기기담당 *조교*이나 피고가 추천한 후보자가 반드시 NMR 전담조교로 내정되지 않았던 예로 그 당시 학과장이었던 박형석 교수의 진술서 내용과 같이 보 대학교 대학원을 졸업한 후보자가 학과 교수회의의 추천동의를 받지 못하여 임용되지 못한 사실을 학과교수로서 알고 있었지요. *있었지요*

(을제 28호중 제시)

이것이 위와같은 내용의 박형석 교수의 진술서이지요.

19. 그리고 다시 증인이 학과장으로 재임하고 있을 1992년 8월경 본 사건의 NMR 기기와 함께 공동기기실에 설치되어 있는 다른 분석기기를 담당하고 있는 유급조교의 후임으로 당시 피고의 대학원지도학생이었던 소외 류권영을 이 조교직에 피고가 추천했으나 학과 교수회의에 심의에서 추천동의를 얻지 못한 사실이 있었지요. *있었지요*

20. (을제 32호중 제시)

이것은 증인이 위 공동기기실의 환경정리 과정을 쓴 이 서증은 증인이 쓴 것이지요. *서증은 증인에게 맡긴 사실*

辯護士 林完圭 法律事務所  
서울 서초구 서초동 1715의 3(동구빌딩 402호)  
전화: 595-2333-5 FAX: 595-3200



21. 증인은 1993년 7월중순 화학과 생사를 위한 한국대학 교협의최 평가단의 현장방문을 대비하여 실험실과 각 공동기기실을 대청소 하면서 증인의 지시로 NMR 기기실의 전박이벽 유리창에 붙여졌던 녹색 선풍지를 미관상의 이유로 제거토록 하였지요. 2달에 2년 걸리다.

원고 주장: - 증인을 2년이 5달이 걸렸던 주장

22. 원고는 성희롱을 은폐하기 위해 불투명한 녹색코팅지를 제거했다고 주장하나 그 당시 NMR 기기실에는 출입문을 포함하여 4 개의 유리창 중에서 벽쪽의 유리창은 불투명한 녹색 코팅지가 붙어 있었으나 나머지 중간의 3 개의 유리창에는 투명한 녹색선풍지가 붙어 있었지요.

2년 걸리다

23. 원고는 피고가 원고의 근무지를 옮겨 근무여건을 열악하게 하였다고 주장하나 화과에 근무하는 모든 유급조교들은 각자의 전담업무가 배정되면 그에 따라 근무지 위치가 결정된 것과 같이 마찬가지로 NMR 전담조교인 원고의 근무지는 처음부터 23동 108호 기기실로서 자동면직 될때 까지 그곳에서 계속 근무했지 다른 곳으로 옮긴 사실이 없었지요. Yes 원고 2년 걸리다 2달에 2년 걸리다

2년 걸리다

24. 증인은 14 년동안 피고와 동료교수로 지내면서 피고가 이혼을 했다는 말을 들은 적이 있는가요. 물론 4년이 아니고 기적이 X

원고 주장: 원고 4년째 원고 4년째

여예를 보시지요 원고 4년째 원고 4년째

辯護士 林 完 圭 法律事務所

서울 서초구 서초동 1715의 3(동구빌딩 402호)

전 화 : 595-2333-5 FAX : 595-3200



25. 그 동안 증인은 피고의 인품과 성품이 어떠하다고 느꼈나요.

부서장의 경우  
학원과 5명까지의 것이 학원비 수당과 인권을 받은 것으로

26. 기타 사항

① 2명뿐이다

② 많았으나 지금 끼어들어 보면 시키면 되는데  
있는데 사람이 많았을 때  
같이 봐서 배워서 봐서  
사람 인명 때문에 다른 곳에서도  
그게 아니라서 개인은 물론이거니와

③ 네.

④ ~~하~~ 많았으나

⑤ " " " "

33년 ① ② 리시

⑥ 맞다.

⑦ " "

辯護士林完圭 法律事務所

서울·서초구 서초동 1715의 3(동구빌딩 402호)

전화 : 595-2333~5 FAX : 595-3200



• 7월 11일

7월 10, 12일은 (정확한 날짜) 7월 10일  
7월 12일 2일 동안 일주일간 이야기 했는데  
아직도 기억이 안 나

②

7.10 일주일 동안 일주일간 일주일간  
기억이 안 나

이제라도 기억이 안 나 이야기한 건지 모르겠다

• 일주일간 기억이 안 나. 어느 날 어떤 내용이 있다.

① 7월 11일 일주일 동안 일주일간 일주일간  
기억이 안 나

- 김기영, 이은, 김명준

기억이 안 나? N 4월 20일 일주일간

이제라도 N Sam 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간  
이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간  
이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

① 7월 11일 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

② 7월 11일 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간

이제라도 일주일간 일주일간 일주일간







늦음이 안되게 빨리 내어 받았습니까?

- 원고의 담당 책임자 박리장.

" 늦게까지 22페이지? 22페이지로."

- ~~수용~~ N 담당 책임자 양복순女士에 의하면 원고의 원고 제출은 원고의 원고 제출을 기한  
사실을 알고 있는가요. 그 과정에서 학과장인 김경태 교수는 전혀 원고의 채용과정에  
인나 나중에는 담당하기 위해서  
관여한 사실이 없는 것이 틀림없지요? 맞습니다. 전혀 박리장이 아니었습니까?

사. (이때 강제 호증을 제시하고)

이것은 원고의 전임자였던 소의 안미정의 채용과정에서 1991.5경 당시 독일 출장  
중이던 피고와 소의 류권영사이에 오간 팩스 교신 내용으로서 그당시 피고가 위 안미  
정의 채용을 실질적으로 혼자 결정하고 있는 것을 명확히 알 수 있지요  
사실입니까? 맞습니다. 당시 박리장이 아니어서

(A) NMR 조교의 경우 피고가 추천하면 대체로 학과장이 동의하여 그대로 행정절차를  
밟는 것이 보통이지요 2동안에 N 조교 5명 안으로 2명 1명은 reject  
안으로 처리하는 것은 관련 case by case

자. 증인은 1993.8 말경 서울대학교 학생회에서 구성한 진상조사위원회의 한상훈과  
증인의 연구실에서 만나 이 사건에 관하여 면담한 적이 있지요

(1) 그당시 한상훈이 증인에게 녹음하겠다고 사전에 고지하고 증인도 이에 동의한  
상태에서 그 대화는 모두 녹음이 되었지요 녹음기 들린 곳이지  
녹음하기 막지 않되.

(2) (이때 증인에게 강제 호증 녹취서를 제시함과 함께 녹음테이프를 들려주고)  
이것이 그당시 한상훈과 증인이 나눈 대화의 녹음테이프와 이를 녹취한 녹취서임이  
틀림없는가요

(3) 이 가운데 증인은 한상훈이가 "추천하신 조교들도 전부 다 신정휴 교수님이  
추천하신 거지요?"라고 물어 증인이 "과거엔 그랬어요"라고 대답한 것이 틀림없지요  
(녹취록 7페이지) 22페이지 담당 책임자 X



(4) 또한 증인은 "컴퓨터 쓰는 교수가 대개 추천하면 그런가 보다고 쓰고 NMR이라고 그렇게 다한다. - - - 그래서 분야별로 안배가 되어 있는 거라는 예기이예요. 이론하는 사람, 컴퓨터 하는 사람, 그 사람이 대개 추천하면 대개 뭐 그렇게 다 쓰고. - - - 그런 맥락에서 신선생이 엔앰알 오퍼레이터 담당교수니까 그런식으로 해 왔던 것인데 그것이 문제가 생기니까는 - - 그런 식으로 봐 두서는 안되겠다고 그래서 그런 차원에서 다시 레컴멘드를 받았어요" (녹취록 8페이지)라고 말한 것도 사실이지요

그렇게 말했던 거 X

2. (주신문 5항 내지 8항에 관하여) - *한정리수리라고 11명이로 11명도 수원에 관련된 2기 23명  
석사학위를 취득한 후 외국유학 준비중인 사람들로서 대체로 1  
수학. 학과장이 인장받은 학과*

가. NMR조교를 포함하여 화학과의 조교들은 화학과 대학원의 박사과정에 재학중인 학생 또는 동대학원에서 석사학위를 취득한 후 외국유학 준비중인 사람들로서 대체로 1년 가량 근무하면서 유학 준비를 하다가 유학을 떠난 경우였지요

*계산장기 인가면 볼 2년 25년 이후*

다. 그런데 NMR기기의 경우 숙련기간이 4개월 정도라고 하는데 사실인가요. 그렇다면 실컷 숙련시켜 놓고 8개월 일하다가 또 새로운 조교를 뽑아 또다시 숙련기간을 거쳐야 하는 불편이 있었지요

*2기 2-3기 2년 정도 걸린다*

*2기 2-3기 2년 정도 걸린다*

다. 이러한 사정을 고려하여 1989년 본건 NMR기기를 설치한 이후부터 1년이상 근무하게 하기 위하여 1년만에 그만두는 본교 출신이 아닌 타교출신을 그 담당 조교를 채용하고자 하였던 것이 틀림없지요.

*원 수 년일이 2년  
남은이 안되면*

*본교 출신에 국외출신은 안된다*

라. (이때 강제 호중 녹취록 제6점을 제시하고)

증인이 위 한상훈과의 대화과정에서 "문제는 NMR Operator의 경우에는 - - -테크



니선 레벨로 조금더 프로페셔널하게 트레이닝 하고 싶은데 (서울대)화학과 출신의 경우에는 1년하구 다 달아나 버리니까는 - - - 목적대로 되지 않았다"고 말한 것이 틀림없지요

남명희 지. 북명희는 2학년 남명이 증빙인인 것 같고. 다른 남명희는 2학년 남명이 증빙인인 것 같고.

마. 1989년 NMR기기가 도입된 이후 원고를 포함하여 4명의 NMR담당 조교들이 있었는데 소외 진의창을 제외하고는 모두 타고출신이였지요. 증인이나 화학과 당국으로서는 오히려 1년 이상을 근무할 수 있는 NMR조교들을 찾다보니 자연스럽게 타대생들을 임용하게 되었지요

8기(1989년) 찾 결과적으로 2명이다.

바. (이때 강제 호중 녹취록 제6 내지7페이지를 제시하고)

그래서 증인도 한상훈이가 "지금까지 엔엠알 오퍼레이터는 계속해서 여성 특히 다른학교의 여성들만 채용했는데 특별한 이유가 있는가요"라는 질문에 대해서 "마스터를 받은 애들은 미국 가기전에 1년쯤 있는 경우가 상당히 많았고 - - - 일년이상 있다가 그다음에 더 좋은 잡(job)을 가지고 가버렸으니까 - - - 결과적으로 그렇게 되었다"고 대답했던 것이지요

결과적으로 내역 2명인데 N 2명이라고  
남명희 기억에 X 되었으면 것은 사실이다.

사. 첫번째 조교를 지낸 진의창의 경우 "임용기간이 만료되어 사직하였다기 보다 자신의 유학준비를 위한 시간 확보와 과도한 업무로 인해 힘들었던 점이 겹쳐"(진의창 증인신문조서) 그만둔 것이 사실이지요. 또한 그 후임자인 조성애의 경우 연임하여 근무하다가 전주제지로 직장을 옮겼기 때문에 그만 둔 것이지요. 원고의 전임자이며 세번째 조교였던 안미정의 경우에는 자신이 당한 피고로부터의 성희롱과 그에 대한 거절로 그만두게 된 것임을 알고 있는가요. 따라서 NMR조교의 경우 본인이 원하는데 연임을 거부당한 경우는 원고 외에는 전혀 없는 것이 틀림없지요

사실이다

안미정은 1년정도 근무한 후 사퇴했다. 안미정은 1년정도 근무한 후 사퇴했다. 안미정은 1년정도 근무한 후 사퇴했다. 안미정은 1년정도 근무한 후 사퇴했다.

안미정 : 안미정 1년정도 근무한 후 사퇴했다.



3. (주신문 제9항에 관하여)

가. 원고의 근무태도에 관하여는 모두 피고로부터 들은 이야기인가요. 성희롱문제가 드러나기 전에 원고를 직접 만나 들어보거나 원고의 근무태도를 직접 증인이 확인해 볼 기회는 없었던 것이 틀림없지요. *각각의 원고 여하사항에게 들기 시작*

나. 피고가 원고의 근무태도에 대하여 어떠한 점에서 "학과가 요구하는 수준에 미흡" 하였다고 하던가요. *24월 해 이야기. 93.1.2경*  
*어떠한 지은게를 정음해서 피고로부터 들었는가?*

4. (주신문 제10항 내지 14항에 관하여)

가. 증인은 원고가 제기한 성희롱 사실에 관하여 학과 교수회의등에서 원고의 성희롱 사실의 진실여부에 대해서는 어떻게 판단하였는가요. *93.1.2경*  
*학과 교수회의등에서 원고의 성희롱 사실의 진실여부에 대해서는 어떻게 판단하였는가요.*

나. (사실이 아니라고 판단했다고 대답할 경우) *5월경 비닐막을 치고*  
*원고는 다시 출근했다.*  
사실이 아니라고 판단했던 근거는 무엇이였는가요. 실제 진실을 파악하기 위하여 어떤 노력을 했는가요. 원고가 대자보를 붙이기 전까지는 전임조교등을 불러 진상 여부에 관하여 물어본 적이 전혀 없지요. *1993.8. 팔경* 전임조교 안미정이 근무하던 당시 인접한 유기공동기기실의 조교 이상규를 불러 증인이 피고의 성희롱 여부에 관하여 질문해 본 사실이 있지요. *그 당시 이상규는 피고가 위 안미정의 다리를 만지는 것을 보았고 또한 안미정으로부터 피곤하면 교수 연구실에 와서 누워서 쉬라고 했다고* 대답하였던 것이 틀림없지요. *24월 해 이야기.*

다. (사실로 판단했다고 대답할 경우)

*원고의 근무태도에 관하여는 모두 피고로부터 들은 이야기인가요.*  
*성희롱문제가 드러나기 전에 원고를 직접 만나 들어보거나 원고의 근무태도를 직접 증인이 확인해 볼 기회는 없었던 것이 틀림없지요.*  
*각각의 원고 여하사항에게 들기 시작*  
*어떠한 지은게를 정음해서 피고로부터 들었는가?*  
*5월경 비닐막을 치고 원고는 다시 출근했다.*  
*사실이 아니라고 판단했던 근거는 무엇이였는가요. 실제 진실을 파악하기 위하여 어떤 노력을 했는가요.*  
*원고가 대자보를 붙이기 전까지는 전임조교등을 불러 진상 여부에 관하여 물어본 적이 전혀 없지요.*  
*1993.8. 팔경 전임조교 안미정이 근무하던 당시 인접한 유기공동기기실의 조교 이상규를 불러 증인이 피고의 성희롱 여부에 관하여 질문해 본 사실이 있지요.*  
*그 당시 이상규는 피고가 위 안미정의 다리를 만지는 것을 보았고 또한 안미정으로부터 피곤하면 교수 연구실에 와서 누워서 쉬라고 했다고 대답하였던 것이 틀림없지요.*  
*24월 해 이야기.*  
*원고의 근무태도에 관하여는 모두 피고로부터 들은 이야기인가요.*  
*성희롱문제가 드러나기 전에 원고를 직접 만나 들어보거나 원고의 근무태도를 직접 증인이 확인해 볼 기회는 없었던 것이 틀림없지요.*  
*각각의 원고 여하사항에게 들기 시작*  
*어떠한 지은게를 정음해서 피고로부터 들었는가?*  
*5월경 비닐막을 치고 원고는 다시 출근했다.*  
*사실이 아니라고 판단했던 근거는 무엇이였는가요. 실제 진실을 파악하기 위하여 어떤 노력을 했는가요.*  
*원고가 대자보를 붙이기 전까지는 전임조교등을 불러 진상 여부에 관하여 물어본 적이 전혀 없지요.*  
*1993.8. 팔경 전임조교 안미정이 근무하던 당시 인접한 유기공동기기실의 조교 이상규를 불러 증인이 피고의 성희롱 여부에 관하여 질문해 본 사실이 있지요.*  
*그 당시 이상규는 피고가 위 안미정의 다리를 만지는 것을 보았고 또한 안미정으로부터 피곤하면 교수 연구실에 와서 누워서 쉬라고 했다고 대답하였던 것이 틀림없지요.*  
*24월 해 이야기.*



사실이라고 판단했던 근거는 무엇이었는가요.

라. 원고로부터 성희롱을 당했다는 이야기를 듣고 총장에게 보고한 사실이 있는가요.

총장은 이 문제에 관하여 어떠한 태도와 조치를 취하였는가요.

보았기 때문이야 원고에게  
-이내내에게 이내내 민남에게  
성희롱 상황은 나쁜 것 X  
-내내내내? 학과장이 총장에게  
보고한 이야기 X

5. (주신문 제15 및 제16항에 관하여)

가. 당시 증인은 오후 3시경부터 7시경까지 무려 4시간이나 류권영과 면담을 하였

지요. 나도 내내내가 아닌 내내내 상황의 것끼리 이야기

나. 소위 류권영이 증인에게 류 권영 자신이 목격하고 또 당사자들에게 들은 피고의 성희롱 사실을 모두 말해 주었던 것이 틀림없지요.

성희롱 자체는 구해주는 안되지만 X  
피고의 경우 같은 류권영이 이야기

다. 증인은 류 권영에게 "나도 학과장으로서 사실을 좀더 정확하게 알아 보기 위해 몇몇 대학원생들을 불러 조사 해본 바, 대자보 내용은 사실인 것으로 판단되었으니 그 얘기는 그만 두고 내가 류박사를 이렇게 보자고 한 것은 일이 점점 커져 학과과가 망신을 당하고 있으니 어떻게 이쯤해서 일을 수습할 수 있는 방법이 없을까 해서 류

-성희롱 사실  
-피고의  
성희롱 사실  
이야기

박사를 보자고 한 것이다" 또는 "내가 중간에서 나서 불테니 류박사도 수년동안 한 은 일들이 허사로 끝나는 것을 바라지 않을테니 신박사(피고를 의미함)를 만나 보는 것이 어떠냐" 등의 말을 하였던 것이 틀림없지요.

원고의 경우  
이야기 X  
피고의  
이야기

6. (주신문 제17내지 18항에 관하여)

가. 본건 NMR기기의 담당조교는 첫 조교인 진의창 이후 원고에 이르기까지 피고의 면 접을 거쳐 피고에 의해 선발, 추천한 사람들로 임명되지 않았던 적은 한번도 없지요.

-내내내 내내내 X. 안이영이 피고의 조교 X 이후 조교에 임명

나. 그 조교들의 임용과정에서 첫 조교인 진의창에서부터 원고에 이르기까지 다른 교

구해달라 원고  
성희롱 상황은 나쁜 이야기 X  
-피고의  
문제를 이야기

나도 내내내 눈앞에 내내내 내내내  
말하네 안되지만 이야기







수들이 추천한 적은 전혀 없지요

다. 그 조교들의 임용과정에서 그 면접과 테스트는 모두 피고가 수행하였고 다른 교수들은 일체 관여한 바가 없지요

원인 중당이니까 물론

그런데 ~~원인~~ - 면접 test 는 담당 교수 ~~중~~

7. (주신문 제19항에 관하여)

가. 당시 류권영이 추천을 받은 것은 NMR기기담당 조교로서가 아니라 유기공동기기실의 조교로서가 틀림이 없지요

맞다.

나. 당시 유급조교로 임용될 수 있기 위해서는 박사과정 재학중이고 1년간 휴학을 하도록 되어 있는데 위 류권영의 경우 박사과정을 이미 수료한 상태였기 때문에 그 요건에 해당되지 않아 임용이 거부되었던 것이지요

여기 6개월 여리방이면

안되니까 디멘트니까

이내장 관련 여리방이면

8. (주신문 제20항 내지 22항에 관하여)

가. 증인은 생화학을 전공하고 있으며 증인을 비롯한 생화학 전공 교수들의 개인 연구실은 화학과 건물인 22동 및 23동과는 멀리 떨어져 있는 다른 건물에 있지요

특이점은 22동이니까 들어갈 수도 없고

구체적인 초기역사. 불명시 유급으로 연결 X

22동이니까 들어갈 수도 없고. 잘 기록 X

기기실을 연구의 필요상 들릴 이유는 전혀 없지요. 증인으로서 그 기기실에 당시 유리창이 몇개인지, 거기 붙어 있는 것이 불투명코팅지인지 아니면 반투명인지 또는 투명코팅지인지 정확히 모르고 있었지요

기기실은 연구실 같은 거니까

5인용에 학생은 6명씩 있더라

- 바깥! 석리장 기기실 X

석리장 기실 1.2개만 있었더라

나. 증인은 1993.7월경 화학과 평가회 직전에 당시 NMR기기실 옆방인 23동 108호 유기공동기기실 담당조교였던 소의 김성민에게 "여기가 프라이비트 오피스냐, NMR기기

N방 권택이 왔더라 5.12님이 있으리니 정성민에 반하게

2.2해가

정성민이 알고 있었다. 바람 안 판승태네.

N 12.







인권 자료실  
김진관 사건 · 남순애

인	분류기호	비고
W.S		

94나 15358호 손해배상(기)

인권 자료실		
등록번호	분류기호	비고
		23

## 증인 최 영 애 신문사향

1. 증인은 1974년 이화여자 대학교에서 기독교 학과를 졸업한 후 동일학과에서 석사과정을 수료하였고, 미국 인디애나 주립대학에서 종교학을 석사과정에서 공부하였고, 그 후 한국에 귀국하여 이화여자 대학교에서 여성학 석사학위를 취득하였지요.
2. 증인이 여성학 석사를 취득한 후에 수원 간호 전문대학교, 고려대학교 등 여러 대학교 여성학 강사를 역임하였고 한국 성폭력 상담소를 설립한 1991년 4월부터 현재까지 (한국 성폭력 상담소 소장)로 재직하고 있으면서 홍익 대학교에서 여성학 강의를 하고 있지요.
3. 한국성폭력상담소는 사단법인으로 주로 여성학, 사회학 전공의 석사, 박사학위 소지자들로서 대학강사와 교수들이 1991년도 설립한 성폭력 전문 상담기관이지요. 성폭력상담소의 각종 상담통계자료는 여성학, 사회학, 법의학, 정신의학 분야의 학회에서 인용되고 신뢰를 받고 있지요
4. 증인은 1992년 소위 김 보은, 김 진관 사건 공동 대책위원회 공동 위원장을 맡아 보면서 성폭행을 당한 피해자가 폭행을 겪은 뒤 걸으로는 정상적인 사회인과 같은 생활을 하고 있는 듯이 보이지만, 실제로는 성폭행의 피해에 시달리고 치명적인 정신적 상처를 입으며 극도의 갈등에 시달리다 결국은 가해자를 살인

변호사 **박 원 순, 이 종 걸** 법률사무소

137-070 서울·서초구 서초동 1555-3(신정빌딩301호) T. 522-2233, 9993 F. 522-9994  
SHINJUNG BLDG 3TH FLOOR, 1555-3, SUCHO-DONG, SUCHO-GU, SEOUL, 137-070 KOREA



하게 되는 사건을 목격하였지요.

5. 또한 증인은 한해 동안 평균 2,000 여회의 성폭력 피해자와의 상담을 하고 있으며 그와 같은 상담을 통해 성폭력이 "정조에 관한 죄"로 규정되고 있었던 당시의 현행법하에서는 피해자의 권익보호가 어렵고 가해자의 처벌이 거의 이루어지지 않아 피해자들의 고발이 실제 발생 성폭력의 사건의 2%미만에 머무르게 하였던 중대한 원인이라는 것을 알게 되었지요.
6. 그래서 증인은 이와 같은 원인을 해소하고 피해자인 여성들을 더욱 보호 할 수 있는 특별법의 필요성을 인식하였고, 당시 이러한 필요성을 절감하고 있었던 한국 여성 단체 연합내의 성폭력 특별법 제정 추진 특별위원회가 구성되어 이 위원회의 위원장을 맡게 되었던 것이지요. 그러한 노력의 결과로서 위 법은 1994년 4월 1일부터 시행되고 있지요.
7. 증인이 소장으로 있는 한국 성폭력 상담소에서는. 1993. 1.부터 1994. 12.까지 한국 성폭력 상담소에서 받은 성폭력에 관한 상담이 약 2,199 건수에 달하고, 이중에서 전체의 17%가 직장내에서 일어나고 있는 성폭력에 관한 것이지요.
8. 직장내의 성폭력의 내용은 성적인 농담에서부터 강제적인 입맞춤이나 포옹, 불쾌한 신체적 접촉과 심한 경우에는 강간에 이르는 등 그 형태가 다양하지만 성폭력상담소에서는 직장내의 성폭력을 크게 강간을 당한 경우와 그렇지 않은 경우로 나누고 있으며, 강간을 당하지 않은 직장내의 성폭력은 전체의 17%를 차

변호사 **박원순이종걸** 법률사무소

137-070 서울·서초구 서초동 1555-3(신정빌딩301호) T.522-2233,9993 F.522-9994  
SHINJUNG BLDG 3TH FLOOR, 1555-3, SUCHO-DONG, SUCHO-GU, SEOUL, 137-070 KOREA



지하지요. 이 17%가 대체로 성희롱의 범주에 속하는 경우이지요

9. 직장내 성폭력이 일어나는 경우에 고용주나 피해자의 직접적인 상사들이 가해자인 경우가 66%이며, 학내에서는 교수와 학생간의 성희롱, 고등학교 교사와 학생간의 성폭력 등이 심각하며, 결국 직장내에서는 피해자와 가해자의 수직적인 상하관계에서 더욱 쉽게 성폭력이 일어난다고도 할 수 있는 것이지요.
10. 또한 피해여성들은 입사한지 1주일이 채 되지 않아서부터 성폭행을 당하는 경우가 많으며 특히 1개월 이내에 피해를 당하는 경우가 대부분인 것이 특이한 점이지요. 이와 같이 입사한지 1개월이 되기도 전에 성폭행을 당하는 이유로는 입사한 후 회사의 분위기가 자신들이 맡게될 업무내용을 익히기 위해서 상사나 동료의 지시나 얘기를 따라야 하는 시기이기 때문이지요.
11. 직장내 성폭력이 전체 성폭력중에서 차지하는 비중이 크고 다른 유형의 성폭력이 일회적으로 끝나는 것과는 달리 직장내의 성폭력은 피해자와 가해자의 빈번한 대면 관계로 인하여 지속되는 점에서 그 피해정도가 심화되고 있기 때문에 직장내 성폭력에 관한 사례분석을 해 본 적이 있지요
12. 점차 여성들의 사회 진출이 늘어나고 여성의 직장 생활이 일상화 되어 직장내 성폭력으로 인해 여성의 피해가 현저히 커졌음에도 불구하고 한번도 실제 피해자 사례 조사 연구가 없어 성폭력 상담소에서는 그와같은 상담결과를 분석하여 1992년 자료집을 내게 된 것이지요

변호사 **박원순, 이종걸** 법률사무소

137-070 서울·서초구 서초동 1555-3(신정빌딩301호) T. 522-2233, 9993 F. 522-9994  
SHINJUNG BLDG 3TH FLOOR, 1555-3, SUCHO-DONG, SUCHO-GU, SEOUL, 137-070 KOREA



13. (이때 강제 26호증을 제시하고)

이것이 성폭력상담소에서 내 놓은 '건강한 일터, 자유로운 여성'(부제: 직장내 성폭행 예방 및 대책)이라는 자료집이지요

14. 이 자료집에 따르면 직장내 성폭력의 피해자중 38%가 지속적인 성폭력의 피해를 입고 있으며 이와 같이 지속적인 폭행을 당하고 있는 이유는 가해자가 피해 여성의 직장 상사이기 때문에 직장 상사의 요구, 성적인 폭언 육체적인 접촉을 거부하기가 어렵고 거부하는 경우에도 직장내에서는 분위기를 못맞추는 여자 정도로 오인되거나 업무 수행에 지장을 받게 되거나 심지어는 해고를 당할 것을 두려워 하기 때문으로 파악 되었지요.

15. 직장내에서의 성폭력을 당하는 경우 피해 여성들은 심한 심리적인 불안감에 시달리거나 가해자에 대한 분노, 우울증, 남성 기피증과 심지어는 이로 인한 결혼 포기 상태에 이르거나 정신질환으로 발전되는 사례도 흔히 발견되는 등 그 피해 정도가 심각하지요.

16. 증인은 이 사건과 같은 성폭력을 당한 피해 여성들은 그 성폭력을 겪은 후, 그 상처의 피해가 일생의 상처로 남고, 심한 경우에는 정신과 상담을 받으면서 정신적인 후유증을 치료하는 것을 보아왔지요. 그렇다면 사회적인 인식으로는 사소한, 혹은 별것도 아닌 "성희롱"으로 여겨지는 가해 남성들의 행위가 피해 여성들에게는 일생에 영향을 미치는 정도의 큰 충격이 될 수도 있다는 것이군요.



17. 직장내에서 상사로부터 성희롱을 당한 후 이와 같은 행위에 대한 거부를 하게 되는 경우 성희롱의 피해자는 상사로터의 고의적인 업무수행의 지장 등으로 주위로부터 '무능력'하다고 오인 받게 되는 경우가 대부분이며 이때 이를 견디지 못해 자진 사퇴를 하거나 혹은 상사로부터 해고를 당하게 되는 것이지요. 그래서 위 피해자는 비슷한 업종계에서는 소문때문에 사실상 취업이 불가능하게 되는 경우가 많고 직장 생활에서 오는 성폭력으로 인해 취업의욕을 잃거나 하여, 상담을 통해 나오는 직장내의 성폭력이 주는 심각성은 피해 여성의 영원한 취업 기회의 차단이라는 점이지요.

18. 직장 상사로부터의 신체적인 접촉에 항의를 하거나 상사의 요구를 들어 주지 않는 경우에는 해고, 이직 발령, 근무 공간 분리, 정상적인 업무 방해등으로 피해를 입게 되어 성희롱은 단순히 성적 면에서 뿐만아니라 일할 권리를 침해 당하는 경우가 대부분이지요.

19. 그 상담결과를 분석한 자료집을 낸 이후에도 성폭력상담소에서는 계속 직장내 성폭행에 관한 상담을 해 왔고 1993-1994 년까지의 직장내 성희롱 상담내용을 정리하기도 하였지요

20. (갑제 27호증을 제시하고)

이것이 위 상담내용 정리표이지요. 이 자료에 따르면 성희롱 피해자들이 어떤 정신적 고통에 시달리고 있는지를 잘 알 수 있지요. 또한 이에 따르면 93년도 의 직장내 성희롱 상담은 원고의 본사건 제기 이후로 94년도에는 크게 증가한 것도 알 수가 있지요.



21. 위 상담가운데 94년 11월 2일 상담소에서 한양대 안성캠퍼스에서 산업디자인과 교수가 학생들을 성희롱한 사건을 상담한 사실이 있지요. 그 당시 밝혀진 피해여성은 10명이 넘지요. 가해 교수는 학생들의 수업시간에 옆에 와서 비비고, 손으로 만지고, 학과장실에 개인적으로 불러서 벽에 기대게 하고 귀에 바람 넣고 가슴 만지는 등 성희롱을 한 사건도 있지요?

22. (이때 강제 28호증을 제시하고)

이것이 그 당시 위 성희롱사건을 상담한 내용을 기재한 상담일지이지요.

23. (이때 강제 29호증의 1 내지 3과 강제 30호증을 제시하고)

이것이 대학내에서 있었던 성희롱 사건들의 관련 자료지요. 이는 효성여대에서 일어난 사건의 내용과 관련한 것인데 강제 29호증의 1은 피해자가 증인에게 보낸 서신의 표지이고 강제29호증의 2는 서신내용이며, 강제 29호증의 3은 학내에서 배포된 유인물이지요. 강제30호증은 세종대에서 있었던 성희롱 사건의 피해자와의 상담일지이지요.

24. 보통 성희롱사건은 단순한 언어적 희롱이나 육체적 접촉에서부터 시작하여 점차 나아가 강간에 이르는 경우가 많이 발견되는데 특히 한 사례로 94년 11월에는 음대 다니는 어떤 딸의 어머니는 그 딸의 지도교수가 딸에게 관심을 보이면서 유학 추천서도 써주고 수영, 운전 등을 배우라고 하면서 개인적으로 접근하여 성희롱을 하다가 같은해 4월에 딸을 강간하였던 교수에 대한 상담을 해온 적도 있지요.

변호사 **박원순, 이종걸** 법률사무소

137-070 서울·서초구 서초동 1555-3(신정빌딩301호) T. 522-2233, 9993 F. 522-9994  
SHINJUNG BLDG 3TH FLOOR, 1555-3, SUCHO-DONG, SUCHO-GU, SEOUL, 137-070 KOREA



25. 위의 사건 말고도 과거 10년전부터 최근에 이르기까지 교수에게 성희롱을 당한 피해여성들이 끊임없이 상담을 해 오고 있는 실정인데, 대체로 성희롱의 특성상 피해자들이 법정에 까지 갈 용기를 가지 못하거나 증거인의 확보등이 어려워 소송에 이르지 못하였지요.

26. (이때 강제 31호증의 1 내지 37을 제시하고)

이것이 전형적 성희롱에 관한 성폭력상담소의 상담일지를 뽑아본 것이지요

27. 그 외에도 우리나라에서는 1991년 한국여성단체협의회에서 취업여성 696명을 대상으로 조사한 '직장내의 폭행에 관한 조사'에 따르면 언어폭력 83.6%, 물리적 폭력 24.4%, 성적 폭력 15.4%란 결과가 나왔지요.

28. (이때 강제 32호증 직장내의 폭행에 관한 조사를 제시하고)

이것이 한국여성단체협의회가 조사한 "직장내의 폭행에 관한 조사"이지요.

29. 또한 1993년 한국여성민우회에서 조사한 직장 성희롱 실태 보고서에 의하면 87%의 직장여성이 한번 이상의 성희롱을 경험했다는 결과가 나왔지요? 그리고 가장 빈번하게 일어나는 성희롱은 음담패설 등의 성적 농담이 71.4% 불쾌한 신체접촉이 56.4% 등이지요?

30. (이때 강제 33호증 '직장내 성희롱에 관한 실태조사'를 제시하고)

이것이 한국여성민우회에서 조사하고 작성한 "직장내 성희롱에 관한 실태 조

변호사 **박원순** 이종걸 법률사무소

137-070 서울·서초구 서초동 1555-3(신정빌딩301호) T.522-2233,9993 F.522-9994  
SHINJUNG BLDG 3TH FLOOR, 1555-3, SUCHO-DONG, SUCHO-GU, SEOUL, 137-070 KOREA



사"이지요.

31. 이번 사건이 우리나라에서는 성희롱에 관한 법적인 대책이 간구되는 첫번째 사건이나 이미 일본, 미국에서는 1950년 이후 계속적으로 사회적 문제로 되어 왔고 이에 따른 제제조치도 마련되어 왔지요.

✓ 32. 미국에서는 1964년 개정된 미국 연방 민권법 제 7조 (The Title 7 of the Civil Rights Act 1964)에 의하여 "사용자나 노동조합, 직업훈련소 등이 인종, 종교, 출신국, 남녀의 성등을 이유로 고용상의 차별을 해서는 안된다" 라는 포괄적인 고용 평등법을 시행하여 성희롱에 관하여 직장내의 차별행위로 사용자 책임으로써 인정하게 된 것이지요.

✓ 33. 1970년대 초반까지는 금지 사항의 개념 속에 성희롱은 포함되지 않았고 성희롱의 문제는 당사자의 문제로 취급되었지요. 그러나 1976년 William Vs. Saxbe 사건에서 남성 감독자가 여성근로자가 성적 접근을 거부했다는 이유로 보복성 해고를 한 것은 민권법 제 7조에 저촉되는 위법한 성차별을 구성한다는 판결을 내림으로써 직장내 성희롱이 단지 개인적인 문제가 아니라 법적 문제로, 고용상의 성차별로 다루어지게 된 것으로 생각되어 지지요.

34. 이후 미국에서는 성희롱을 민권법 제 7조의 고용상의 성차별로 인정하는 판결이 잇따라 직장내의 성희롱 및 그에 대한 거부로 해고 등 불이익을 받은 피해자는 사용자에게 대해 손해배상과 법적 구제를 청구할 수 있게 된 것으로 알고 있지요.

변호사 **박원순, 이종걸** 법률사무소

137-070 서울·서초구 서초동 1555-3(신정빌딩301호) T. 522-2233, 9993 F. 522-9994  
SHINJUNG BLDG 3TH FLOOR, 1555-3, SUCHO-DONG, SUCHO-GU, SEOUL, 137-070 KOREA



35. 일본은 우리나라와 마찬가지로 미국의 공민법 제 7편과 같은 고용관계에서의 성차별로서의 섹슈얼허레스먼트에 관한 명문규정이 없지만 일본은 이미 1989년부터 성희롱 문제에 대한 판결이 시작되었고. 현재 민법의 인격권침해로 인한 불법행위이론에 입각한 판결을 하고 있지요?

36. 일본에서도 성희롱사건에 관한 판결이 몇차례 있어 모두 성희롱을 당한 원고의 승소로 끝났는데 그 중 학생 잡지사에서 취재 편집을 담당하던 여성에 대해 상사인 편집장이 직장과 거래처 관계자들에게 "여성이 기자와 자유기고가 등 여러 남자들과 문란한 성관계가 있으며 이러한 자가 회사에 있는 것은 곤란하다. 퇴직해야 한다"는 등의 말을 계속 퍼뜨리고 다녔고, 여직원은 편집장의 상사인 회사 전무와 사장에게 사정을 말하고 구제를 요청했지만 아무런 조치도 취해 주지 않자 퇴직하게 된 사건에 관하여 성희롱 사실을 인정하고 위자료를 지급할 것을 명령한 판례가 있지요.

37. 피해 여성은 편집장이 자신을 성적으로 모욕하고 인격적 존엄을 침해한 결과 퇴직할 수 밖에 없게 만들었기 때문에 섹슈얼 허레스먼트에 해당하고 편집장의 불법행위는 잡지사의 업무와 관련된 것이므로 잡지사에게도 사용자 책임이 있다고 해 편집장과 잡지사를 상대로 손해배상청구를 제기하였던 사건이지요.

38. 일본 법원은 편집장의 행위가 피해 여성의 사생활에 대한 비난 발언을 한 것은 일하는 여성으로서의 평가를 저하시키고 원고(피해 여성)를 둘러싼 직장환경을 악화시켰으며 결국 원고가 직장에서 퇴직할 수 밖에 없게 만들었다고 해

변호사 **박원순, 이종걸** 법률사무소

137-070 서울·서초구 서초동 1555-3(신정빌딩301호) T. 522-2233, 9993 F. 522-9994  
SHINJUNG BLDG 3TH FLOOR, 1555-3, SUCHO-DONG, SUCHO-GU, SEOUL, 137-070 KOREA



불법행위 책임이 있다고 판단한 사건이지요.

39. 잡지사에 대하여도 편집자의 업무 관련성을 인정하고 사용자는 피용자의 업무 수행에 관련해 피용자의 인격적 존엄을 침해하고 노무제공에 중대한 지장을 초래하는 사유가 생기지 않도록 환경을 지킬 주의 의무가 있다고 하고 피해여성의 구조 요청을 외면한 전무의 행위에 대해서도 사용자 책임이 있다고 해 위자료 청구를 인정하였던 것이지요.

40. 우리나라에서는 1994년 10월경 이화여자 대학교의 조 순경 교수를 비롯한 교수모임에서 본 사건이 발단이 되어 국내에서는 처음으로 학문적 측면에서 직장 내 성폭력에 관한 연구결과등을 발표한 사실을 알고 있지요.

(갑제 34호증을 제시하고)

41. 본 자료집은 그 당시에 발간된 것이지요.

V 42. 위 토론회에서는 우리나라의 특수한 문화적인 배경에서 더욱이 여성들이 성희롱과 같은 성폭력의 피해를 크게 입고 있으며, 성폭력의 경중을 떠나서 사회적으로 한편으로는 여성의 순결을 강조하고 여성의 순결에 관한 교육이 계속되고 또한편으로는 사회적으로 만연하고 있는 성희롱과 같은 피해를 막고 대처하지 않는 한 사회의 이중적인 의식 구조하에 피해가 더욱 늘 수 밖에 없다는 것을 지적하였지요.

43. 특히 성희롱과 같이 강간에 비하여는 그 정도가 약한 것이라고도 할수 있는



성폭력의 피해도 피해자들이 느끼는 순결 상실감과 사회적으로 요구되는 여성의 순결간에 갈등으로 비롯하여 더욱이 정신적인 고통과 괴로움으로 불면에 지달리거나 남성혐오증으로 시달리는 경우가 많지요.

44. 원고도 이 사건에 대해 1993년 7월 8일 성폭력 상담소에 전화상담을 하였고 당시의 전화 상담을 하였던 소외 김 미숙은 이와 같은 내용을 상담일지에 기록하여 두었지요.

(갑제 35호증의 1 내지 2를 제시하고)

45. 이것이 그 당시의 상담일지와 상담원이었던 김 미숙이 작성한 당시 상황의 확인서이지요.

46. 그 후 증인은 여성의 전화의 소외 남 충지 간사로부터 동일한 내용의 사건을 전해 듣고 증인이 공동대표를 맡아 보고 있었던 성폭력 특별법 제정 추진 위원회에 정식으로 본 사건을 안건으로 상정하였지요.

47. (이때 갑제 36호증을 제시하고)

이것이 그당시 여성의 전화의 소외 남 충지가 작성한 내담자 카드이지요.

48. 그 위원회에서 이 사건을 맡기로 결정하고 서울대 총학생회등과 공동대책 위원회를 구성한 후 어떤 방식으로 원고를 도와줄 수 있을지 고민하고 있었지요.

49. 그러던 차에 원고 대리인이 된 변호사들을 만나게 되어 손해배상소송이 가능

변호사 **박원순, 이종걸** 법률사무소

137-070 서울·서초구 서초동 1555-3 (신정빌딩301호) T. 522-2233, 9993 F. 522-9994  
SHINJUNG BLDG 3TH FLOOR, 1555-3, SUCHO-DONG, SUCHO-GU, SEOUL, 137-070 KOREA



하다는 말을 듣게 되었고 마침내 소송을 준비하게 되었지요

50. 증인등 여성단체의 임원들 뿐만아니라 원고 자신도 이 사건에 관하여 민사소송이 가능한 줄은 모르고 다만 피고가 원고를 상대로 명예훼손한 사실에 대한 대응을 하려고 변호사들을 찾아갔던 것 뿐인데 변호사들이 다른 나라의 예를 들면서 손해배상청구소송이 가능하다고 하여 그와같이 소송에 이르게 된 것이지요. 두번째로 박원순, 이종걸변호사를 원고가 찾아갔을 때에는 소외 안미정도 함께 가서 자신의 진술서가 사실이며 원고와 함께 소송을 내겠다고 말한 바가 있었는데 나중에 철회한 사실도 들어 알고 있지요

51. 그 후 1994년 2월경 위 특별위원회가 해산하고 그대신 이 사건에 관하여 관심을 가진 성폭력상담소, 여성의 전화, 여성민우회등의 13개 여성단체와 서울대학교 총학생회등 학생단체들로서 새로이 공동대책위원회를 만들어 활동중이지요

52. 그 대책위에 소속된 여러 여성 단체의 대표들은 이번 사건을 각 단체에서 도와 주기로 하였던 1993년 9월 이후로 서울 대학교의 교수들로부터 전화를 받았던 적이 있지요. 당시 증인도 그러한 전화를 받은 적이 있는데 그 내용은 "왜 여성 단체들이 별로 대단치 않은 문제에 단체의 이름을 걸고 개입하려고 하느냐"는 것이었지요. 이와같이 서울대측은 조직적으로 이 사건에 개입하여 압력을 행사함으로써 사회적인 이슈가 되는 것을 막아보려 하였으나 이 사건의 중요성을 설득한 결과 오히려 그 교수는 이해하게 되었다고 말한 적이 있지요

변호사 **박원순, 이종걸** 법률사무소

137-070 서울·서초구 서초동 1555-3(신정빌딩301호) T. 522-2233, 9993 F. 522-9994  
SHINJUNG BLDG 3TH FLOOR, 1555-3, SUCHO-DONG, SUCHO-GU, SEOUL, 137-070 KOREA



53. 증인은 처음 전화를 통하여 증인의 사무실에 원고가 상담해 온 때로부터 그동안 몇차례 원고를 만나면서 이 사건이 특이한 사건이 아니고 그동안 상담해 온 수많은 성희롱의 전형적인 사건이고 증인의 오랜 상담경험에 비추어 실제 당하지 않았으면 말할 수 없는 내용들을 진술하는 것으로 미루어 원고가 명백히 진실의 편에 서 있다는 확신을 가지게 되었지요

54. 기타신문사항



인권 자료실		
등록일		호
98 7/27	A8-2	103

이천운동 사랑방

T. 715-9185

F. 715-9186

수신 : 각 언론사 생활부 남남 기자님  
 발신 : 한국여성단체연합  
 제목 : 서울대 조교 성희롱 항소심 결과에 대한 논평 보도의뢰의 건

안녕하십니까?

저희 여연에서는 7월 25일 오전에 열린 서울대 조교 성희롱 항소심 결과를 접하며 다음과 같이 논평을 내는 보도를 부탁드립니다.

### 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 일이라고 원심을 파기한 고등법원의 판정은 여성 인권회복이라는 역사의 수레바퀴를 되돌려 놓는 반여성적인 판결이다.

한 여성의 용기로 그동안 묻혀져 있던 성희롱의 문제가 사회문제가 되고 이를 계기로 한국 여성의 인권회복의 계기가 되기를 바라며 재판부의 공정한 판결을 기대해 왔는데 이번 재판 결과를 통해 우리나라 재판부가 사회적 약자의 편에서 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 강력 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 남녀 고용평등법을 개정하여 '직장내 성폭력 금지조항'을 삽입해야 한다.

'여성의 눈으로 세상을 보자'는 슬로건으로 열리는 9월 북경여성대회에서도 직장내 여성 성희롱문제는 뜨거운 이슈로 등장할 예정인데 이렇듯 한국의 재판부가 상습적이고 지속적으로 이루어진 성희롱 사실을 인정하지 않고 한사회에서 흔히 있을 수 있는 일로 인정하는 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 만인권적인 재판부를 강력히 규탄하며 성희롱을 규제할 수 있는 법, 제도 마련과 성희롱 사건의 올바른 판결을 위해 끝까지 싸워 나갈 것이다.

1995. 7. 25.

한국여성단체연합  
 공동대표 이미경 한 병숙



서울대 조교 성희롱 사건 항소심 판결에 대한 우리의 입장 및 향후 계획

오늘 내려진 서울대 조교 성희롱 사건의 판결에 대하여 아래와 같이 우리의 입장을 밝힙니다.

1. 우조교 개인에 대한 측면에서

이 사건은 한 사람이 수많은 사회적 편견과 편견에 맞서 '내가 안하면...'이라는 뒤에 올 수많은 사람들의 억울함을 방지하려는 양심의 목소리로 떨쳐 일어선 사건이라 할수 있다.

우리 사회에서 여성이 당한 성적인 피해 특히 성희롱에 대하여 공개적으로 이야기 한다는 것은 개인적으로 너무나 큰 망설임과 용기를 내어 하는데 성희롱의 피해자인 우조교는 가장 아름다운 나이인 20대의 중반에 부러 2년간이나 진실을 밝히기 위하여 개인적인 희생과 고통을 감수하여 왔다. 그러나 재판부는 그동안 성희롱의 피해로 정신적인 고통에 시달렸던 우조교의 진실을 철저히 외면했다는 것에 대하여 분노를 금할 수 없다.

2. 전 여성에게 미치는 영향

그동안(우리 사회에서 성희롱의 피해로 시달려 왔던 많은 여성들과 여성의 인권 향상을 염원하는 많은 국민들은 이번 판결이 우조교 개인에 대한 판결이 아니라 전 여성의 지위와 직결되는 판결이라는 견점에서 재판부에 올바른 판결을 요구해 왔다.

그러나 오늘 의 판결은 이러한 여성 인권 신장의 역사적인 흐름을 역행하는 무책임한 판결이라고 밖에 볼 수 없다

3. 판결과 판결과정에 대한 간략한 논평

재판부는 성희롱 사실을 두분 인정하면서 노골적 성적 행위가 아니며 경미하다는 이유로 원고측 주장을 받아들이지 않았다. 원심에서도 인정한 중요한 부분에 대한 사실인정과 증거채택의 과정에 대한 판결의 문재를 일일이 지적할 수가 없으나 적어도 재판부 스스로 인정한 사실이 결코 경미하거나 여섯으로서 인내해야 할 정도를 넘어서는 것이 분명하였다. 재판부가 인정한 "원고와 마주칠 때면 의도적으로 원고의 등에 손을 대거나 어깨를 잡는 경우가 많았고, - - - 단 둘이서 입방식유 하자고 제의하기도 하고, - - - 심부름 명목으로 수시로 불러들어 위아래로 훑어보면서 몸매를 감상하는 듯한 태도를 취한 것"을 그대로 여성들은 운명적으로 받아들여야 할 경미한 행위란 말인가.

이러한 판결태도에서 우리는 이 재판부가 지난 반여성적, 반인권적 세계관을 확인하고 이러한 사람이 과연 법관으로서의 기본 자질을 가지고 있는지 의문을 제기하지 않을 수 없다. 더구나 이 재판부의 개판정 비용상환서는 항소심 재판의 초기에 아식 승문한 심증도 가지지 않은 상태에서 수인의무 운운하며 선입견을 드러낸 사실도 있다. 우리는

우조교 성희롱 항소심  
(522-2733)