

19

이권 자르실		
WS	A-10-2	30

▷ 직장내 성희롱 예방과 대책을 위한 공청회 ◁

**여성의 평생평등 노동권과  
직장내 성희롱**

- ◆일시: 1994년 6월 27일 (월요일) 오후 2시
- ◆장소: 기독교회관 2층 강당

◎주최: 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회◎

공청회 순서

사회: 최 영 애 (공대위 공동대표, 성폭력상담소 소장)

1부 주제발표 및 직장내성폭력 지침서 발표

- ◆ 발제1 : 직장내 성희롱의 개념, 유형과 사례  
정 강 자 (한국여성민우회 공동대표)
- ◆ 발제2 : 직장내 성희롱의 법률적 대책  
이 종 곁 (변호사)
- ◆ 「직장내 성폭력 예방과 대책을 위한 지침서」 발표  
이 문 우 (한국여성의 전화 대표)

2부 토론

- ◆ 정부 - 정무 제2장관실 이 병 화 사무관  
- 노동부 부녀소년과 최 기 동 사무관
- ◆ 경제계 - 한국경영자총협회 김 영 배 이사 (인문학과) 2725
- ◆ 노동계 - 전국사무금융노동조합연맹 채 운 석 부위원장

3부 - 종합토론 및 질의 응답

< Article > Worksheet

작성자 :                      확인 :

관리번호 :	분야 :	분류기호 :
출판년도 :	언어 :	Page : 33
출 처 :	[                      ]	
출 판 사 :		
저 자 :		
원 저 자 :		
제 목 :		
주 제 어 :	성희롱 / 직장내 성희롱, <sup>여성</sup> 노동권, 여성노동권, 성희롱, 법	
소 장 처 :	직장내 성희롱이 개념이 무엇이냐. 미국의 사례를 소개하여	
비 고 :	성폭력 대책을 제시하고 있다 (미국의 성희롱은 예방하는 데에 있는)	

## 자료집 목차

1. 공청회를 마련하며
2. 발제 1 : 직장내 성희롱의 개념, 유형과 사례
3. 발제 2 : 직장내 성희롱의 법률적 대책
4. 직장내 성폭력 예방과 대책을 위한 지침서 - 이영우 (여성인력관리)
5. <참고자료>  
직장내 성희롱의 예방과 대책에 관한 질의서  
-국회, 노동부, 정무제2장관실

## 공청회를 마련하며

현재 우리사회에서는 서울대조교 성희롱사건을 계기로 직장내 성희롱 문제에 대한 사회적 관심이 고조되고 있습니다. 그러나 아직까지 우리사회에서는 직장내 성희롱 개념과 범위에 대해 충분한 논의와 합의가 이루어지지 않고 있습니다. 이로 인해 혼란이 가중되고 있을 뿐 아니라 직장내 성희롱 문제의 본질이 왜곡되는 경향이 있습니다.

서울대조교 성희롱 사건을 다룬 많은 언론매체들도 이 문제를 성희롱으로 인한 피해자의 일할 권리 침해의 측면에서가 아니라 정도가 심한 남성의 성적 언동 자체에 초점을 두어 부각시키고 있습니다. 이로 인해 직장내 성희롱 문제 자체가 희화되는 결과를 초래했습니다. 서울대조교 성희롱사건의 1심 판결에서의 손해배상액수는 마치 성희롱 행위 자체에 대한 댓가인 것처럼 인식되어져 액수에 대해 논란이 일고 '이 정도는 얼마짜리냐?' 등으로 성희롱 판결 자체가 희롱당하고 있습니다.

현재 우리나라 노동인구의 절반이 여성이고 앞으로도 여성의 사회진출이 더 활발해 질 것으로 전망되고 있습니다. 또한 우리사회 직장여성의 87%가 성희롱을 경험한 바 있으며 이로 인한 피해도 매우 극심한 것으로 보고 되는 현 시점을 감안할 때 더 이상 직장내 성희롱 문제의 심각성이 간과되거나 왜곡되어서는 안된다고 생각합니다.

일찍부터 여성의 사회진출이 시작된 서구에서는 직장내 성희롱 문제를 직장여성들의 안전하고 편안한 작업장에서의 일할 권리를 침해하는 노동권의 문제로 인식하고 있습니다. 이로 인한 부당한 처우나 해임등의 불이익은 고용상의 성차별로 간주하여 가해자는 물론 사업주의 책임까지 묻는 법, 제도적 장치를 강화시켜 가고 있습니다.

이제 우리사회에서도 직장내 성희롱에 대한 개념과 그 범위를 명확히 하고 그 본질을 밝혀 이에 대한 구체적 대책을 강구해야 할 시점입니다.

이를 위해 오늘의 공청회가 마련되었으며 「서울대 조교 성희롱사건 공동 대책 위원회」에서는 직장내 성희롱의 예방과 대책에 관한 지침서를 마련하였습니다.

이것이 직장내 성희롱 문제 해결을 위한 실질적 대책 수립의 기반이 되기를 바랍니다.

최영애 (서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회 공동대표)

## 직장내 성희롱의 개념, 유형과 사례

### 정강자(한국여성민우회 공동대표)

여성의 삶에 직접 간접으로 치명적 영향을 미치는 성폭력을 근절하기 한 정책적, 제도적 보완과 남녀에게 평등하게 적용되는 성규범의 정착과 왜곡된 성문화의 척결이 시급하다는 여성계의 요구는 1980년대 후반부터 강력하게 제기되어 왔다.

그러나 1993년 12월 17일 [성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호등에 관한 법률(성폭력 특별법)]의 제정으로 가시화되기 시작한 정부의 성정책은 여전히 접근 대적이고 성차별적인 사고를 답습하고 있다는 평가를 받고 있다. (심영희, 「문민정부 1년의 여성정책평가」 : '성정책')

이중 직장에서의 성폭력으로부터의 안전성 확보에 관한 정책으로 제시한 다음의 내용('92년 대선공약, 정부 제2장관실 업무보고, 7차경제사회발전 5개년계획(1992~1996)중 여성개발부문)에 관한 실천은 아직 가시화되지 않고 있다.

#### \* 직장 성폭력 상담소 설치 확대 권장

- 직장내 성폭력 상담소의 확대 설치 및 상담원 교육과 배치 강화

- 성폭력 문제에 대한 관리자들의 인식제고

특히 작년에 발생한 「서울대 교수에 의한 조교 성희롱사건」을 계기로 직장에서의 성희롱이 심각한 수위에 와 있음을 뒷받침하는 연구조사와 여론은 직장내 성희롱의 예방과 사후대책 마련이 시급함을 일깨워 주고 있다.

### 1. 직장내 성희롱의 정의

고용의 전과정에서 상대방의 의사에 반한 성적 언동을 함으로써 상대방에게 정신적, 신체적, 사회적 피해를 주고 특히 고용 및 노동환경에 영향을 미쳐 유형 무형의 피해를 주는 것을 직장내 성희롱이라 한다.

성희롱의 상위 개념인 직장내 성폭력의 범위는 가벼운 신체접촉이나 음담패설 등 지금까지 성희롱으로 불리여온 행위부터 강간에까지 이르는 모든 성적 언행 등을 포괄한다.

### 2. 직장내 성희롱의 유형

직장내 성희롱은 여성 노동자가 안전한 작업환경 속에서 노동을 통해 기본적 생활을 유지하고 행복한 삶을 누릴 수 있는 기회를 제한하는 기본적 인권침해, 노동권을 제한, 박탈하는 행위로 고용상의 성차별로 보아야 한다.

따라서 직장내 성희롱의 유형을 분류하는데는 성차별 금지, 안전한 노동권 확보라는 기준아래 「노동환경형」과 보복형과 대가형을 포괄하는 「고용조건형」으로 유형화하는 것이 타당할 것이다.

#### 1) 고용조건형

직장내에서 성희롱에 대한 거부로 고용조건이나 고용상의 지위에 부정적 영향과 불이익을 주는 경우가 이에 속한다. 면접시의 성희롱적 언행, 배치 전환상의 혜택을 미끼로 하는 성희롱, 승진-승급 등 보다 나은 고용조건을 미끼로한 성희롱, 불안정한 고용상태의 노동자에 대한 안정된 고용조건으로의 전환을 댓가로하는 성희롱 등을 고용조건형 성희롱으로 보아야 한다.

#### 2) 노동환경형

성적인 언행이 굴욕감, 불쾌감을 줄 뿐만 아니라 정상적인 업무수행 저해, 근무의욕 저하 등의 영향을 주어 안전한 작업환경을 악화시키는 일체의 행위들이 이에 속한다

- ① 시각적 형태 : 음란하고 불쾌한 눈빛, 성기노출, 과도한 신체노출 등
- ② 언어적 형태 : 성적 농담이나 음담패설, 외모에 대한 성적 비유 등
- ③ 육체적 형태 : 불쾌한 신체 접촉, 의사에 반한 포옹 등
- ④ 사진 및 낙서 등 매체를 통한 형태 : 포르노 사진이나 그림 등을 사무실에 둘러거나 벽에 붙이거나 팩스, 컴퓨터로 보내는 것 등
- ⑤ 성적 봉사 요구의 형태 : 회식자리 등에서 무리하게 술을 따르라고 요구하는 것 등

### 3. 직장내 성희롱의 실태 및 사례

#### 1) 직장내 성희롱 누구에 의해 어디서 행해지고 있다.

1993년 11월 한국여성민우회가 실시한 「직장내 성희롱에 관한 실태조사」에 따르면 응답자의 87%가 성희롱을 경험하였고, 동료 여직원에게 성희롱이 일어난 것을 보았거나 들은적이 있다고 답한 응답자는 64.7%였다. 직장내에서 성희롱의 가해자는 업무상 지휘 감독자인 직속상사(38.9%), 동료남직원(37.7%), 타부서의 상사(13.7%)순으로 나타났다.

성희롱을 경험한 시기는 입사 후 1년미만이 가장 많았고 (42%), 성희롱을 경험한 장소는 사무실(36.6%), 회식후(34.7%), 회사내 복도나 계단(8.4%)순으로 나타났다. 또 성희롱 발생에 대한 불안감을 느낄때는 회식자리(34.4%), 사무실에서 일상적으로(13.9%), 회식 후 귀가길(12.0%)등으로 나타나 직장내 성희롱은 업무와 관련된 인간관계 속에서 일상적으로 그것도 공공연한 장소에서 발생하고 있음을 알 수 있었다.

#### 2) 직장내 성희롱 사례

##### \* 사례1 - 면접과정에서의 성희롱

최씨는 졸업을 앞두고 우연히 000개인 법률사무소 사원 모집에 응시하게 되었다. 최씨는 93년 11월 24일 오후 6시에 배모변호사라는 면접관 앞에서 다른 여대생 2명과 함께 면접을 받게 되었다. 처음엔 어느 면접과 다름 없이 가족관계나 컴퓨터에 관한 질문이 이어졌다.

그런데 배모변호사는 30분 정도의 시간이 지난 뒤 개인적인 사항에 대해 질문을 하기 시작했다. 아주 사사로운 질문을 하다가 문득 "첫눈오는 날 뭐했니? " "애인은 있나?", "그 얼굴이면 남자친구 꽤 많이 따랐을텐데 없다는 것이 말이나 되냐?", "그럼.. 너, 내 애인 할 생각은 없니?"

"사귀는 남자랑 어디까지 가봤니?" "키스는 언제 했니?"... "오래 사귀

것 같은데 아무일도 없었나? 그거 거짓말 아냐?"

전혀 예상치 못했던 물음에 당황한 최씨는 그러한 질문은 개인의 프라이버시라 이야기 할 수 없다고 말했다. 그러자 배변호사는 "아니 나도 이야기 다 할거다. 그러니 한번 이야기 해봐."라며 자신의 경험담을 말하기 시작했다.

그때부터 한참동안 배변호사는 자신의 첫키스경험, 첫 애무경험을 적나라한 단어로 표현했으며 자신은 슷쳐녀인지 아닌지를 성관계 바로 전에도 알 수 있다고 하고는 "니, 한번 확인해볼까?" 하며 면접자 중 한명을 가리켰다. 면접과 상관없는 내용들에 매우 난처하고 당황해진 최씨는 "면접때 이러한 이야기를 하는 것은 황당하다."고 항의하였다. 그러자 배변호사는 "그럼 무슨 주제로 이야기 해야 하나? 선후배간에 성모탈에 대해 이야기 하는 것보다 더 세대격차를 줄일 수 있는 것이 뭐가 있나?"는 등으로 물어부쳤다.

면접이 끝나고 며칠이 지난 어느 날 최씨는 배모변호사 직원 모집 면접에서 이상한 질문을 하더라는 소문이 나돌고 있음을 듣게 되었다. 본인이 직접 말한 적이 없으니 분명 자신의 면접 경험소문은 아니었다. 최씨는 피해자가 최씨와 면접자리에 동석했던 2명의 여대생만이 아니라는 사실을 알게 되었다.

여러사람에게 반복적으로 동일한 내용으로 행해졌던 배모변호사의 면접 내용은, 처음 사회에 발을 딛고자 하는 최씨와 같은 예비사회인에게는 사회에 대한 벽을 쌓게 되는 커다란 충격이 아닐 수 없었다. 최씨는 피해자가 속출하고 있는 상황에서 어떠한 방도를 마련해야 한다는 생각을 갖고 한국여성민우회를 방문하여 상담을 했다.

최씨는 면접자리에 함께 했던 여대생들을 수소문 끝에 찾아 사실확인증서를 받아 12월 20일 진정서와 함께 서울지방변호사회에 제출하였다. 지난 1월 31일 서울지방변호사회는 조사위원회를 구성하여 본 사건의 진정서 내용이 사실임을 확인, 배변호사를 대한변호사협회 징계위원회에 회부하였다. 그 뒤 5월 9일자로 대한변호사협회에서는 배변호사에게 '300만원의 과태료' 판정을 내렸다.

#### \* 사례2 - 성적 요구의 거절에 대한 부당해고

91년에 대학을 졸업하고 외국기업 한국지사에 입사한 B씨는 채용광고를 보고 정규직이라고 알고 입사했으나, 채용 후 3개월간을 임시직으로 일하라는 말에 수습기간으로 생각하고 받아들였다.

그런데 60세인 지사장은 '너를 좋아한다'는 등의 말로 수차례 치근덕거리기 시작했다. 그러나 사장이라 어쩔 수 없이 참으며 지내던 어느 날, 지사장은 그녀를 불러 '고참비서가 나가면 너를 비서로 해주겠다... 너를 좋아한다.'고 하며 강제로 키스를 하려고 하였다. 사장의 성희롱을 뿌리치고 방을 나와 버린 그날 오후 지사장으로 부터 회사를 그만두라는 통지를 받았다. 그 이유는 '능력이 부족하다'는 것이었다.

#### \* 사례3 - 상사의 데이트 요구에 거부하고 부서 이동 요청

H사의 임원실은 방이 외파로 떨어져 있었고 비서실도 별도로 설치되어

있는 폐쇄적인 공간이었다. 임원은 비서인 O씨를 방으로 자주 불러 '안마를 해달라'고 하거나 '어깨를 주물러 달라' '저녁 식사를 같이 하자'고 요구를 하여 O씨를 불편하고 당혹스럽게 하였다. 임원의 행동에 매일 매일의 직장생활이 짜증스럽고 견디기 힘들어진 O씨는 회사에 부서 이동을 요청하여 지점으로 이동하였다. 그러나 임원은 지점으로 옮긴지 몇달 후에도 집으로 까지 전화를 하여 '만나자'고 유혹하여 O씨는 그 임원을 피하느라 노이로제가 걸릴 지경이었다. 그 후에도 가능한 한 그 임원을 피하고 만남을 거부하였다.

#### \* 사례4 - 출장지에서의 성희롱

H사의 사무직여성인 L씨는 같은 부서의 남직원들과 여러 날의 해외출장을 갔다. 남직원들은 출장기간 내내 시청한 음란 비디오에 관한 이야기를 즐겼다. 마지막날 직원들은 출장을 마무리짓고 12시가 넘어서 각자의 방으로 흩어졌다. 새벽 2시쯤 옆방에 묵었던 과장이 전화를 하여 '맥주 한잔 하자'고 하여 거절하자 방문을 두드리며 열어달라고 하였다. 갑작스럽게 일어난 '공포스러운' 상황에서 G씨는 다른 방의 직원들을 전화로 깨우고 다른 방으로 피해서 옮겼다. 그러나 과장은 그 방까지 쫓아와 들어왔고 L씨는 '당황하고 무섭고 소름이 끼쳐' 화장실에 피해 들어갔다. 과장은 소리를 지르며 다른 사람들을 나가라고 소리 지르며 '내가 무슨 치한이나 왜 이러느냐' '나와서 얘기좀 해보자'고 하는 등 나오라고 소리를 고래고래 질렀다. 밤새 그런 상황이 계속되었고 과장은 아침 5시가 넘어서야 밖으로 나갔다.

당황한 G씨는 그날 아침도 못먹을 지경이었다. 회사에 돌아와서도 다른 직원들이 모두 있는 곳에서 성희롱을 당했기 때문에 심한 모욕감을 느꼈고 과장이 자기를 성적 대상으로 대했다는 것에 대해 심한 '정신적인 타격을 입었다'고 생각하고 있다. 바로 워 상사라서 계속 같이 일을 해야 하는 상황이 괴롭고 견디기 힘들었지만 자신은 힘들게 구한 직업을 도저히 포기할 수 없었다.

자신이 당하고도 소극적으로 있다는 게 도저히 용납이 안돼 며칠 동안 고민 끝에 출장을 함께 갔던 직원들이 모인 자리에서 사과와 반성의 각서를 써줄 것을 강력하게 요구하였다. 과장은 마치 못해 쳐다보지도 않으면서 성의없는 형식적인 사과의 뜻을 보이고 '그날 밤의 불미스러운 일을 사과한다'고 하면서 자신이 그에 대한 책임으로 직장을 그만 두겠다고 약속하였다. 그러나 계속해서 자신의 약속을 반복하면서 주변사람들이 동정을 느끼게끔 행동을 연출하였다.

G씨는 매일매일 과장을 마주칠 뿐만 아니라 계속해서 업무를 함께 해야 한다는 것에서 굉장한 위협감을 느끼고 가슴에 '화병이 난것같고' 몸도 쇠약해져 한동안 병원을 다녔는데 병원에서는 과로로 진단을 내렸다. 한의원에서도 '기가 약해져서 허약한 상태'하고 진단하였다. 밤마다 불면증에 시달리고 잠도 못자는 상황속에서 일을 계속하기 힘들어 1주일의 병가를 내기도 하였다. 옷을 입거나 화장을 하는데도 신경이 쓰이고 남이 자기를 어떻게 볼까 일상생활이 위축되고 친구들도 만나기 싫어 혼자만 고민하는 생활이 지속되면서 몸이 너무 쇠약해졌다.

**\* 사례 5 - 데이트 요구 거절에서 권고 사직 당하기까지**

○ 사에 근무하는 사무직여성인 7 씨(26세, 미혼)는 같은 부서의 남자 주임(30대 초반, 기혼)으로 부터 끈질긴 데이트 요구를 받았다. 일이 많아서 야근 할 때에는 일이 끝날때까지 밖에서 기다리며 전화를 걸어 "몇시에 끝나느냐? 끝나면 00로 오라" 는 등 부담스럽게 하였다. 또한 회식 후에는 거절했음에도 불구하고 부득이 집까지 데려다 주겠다고 하는가 하면 "부인이 있지만 소용없다. 너무 외로워서 그러니 술 한잔만 더 하고 가자" 며 유혹하곤 하였다. 7 씨는 그런 일이 있을 때마다 '그럴 수도 있겠지' 하고 대수롭지 않게 그 상황을 넘기곤 하였다.

또한 주임은 7 씨가 업무상 실수를 해도 민망할 정도로 노골적으로 7 씨를 두둔하고 변호하여서 다른 직원들은 두사람의 관계를 오해하고 거북해 하였다. 이러한 주임의 불쾌한 행동과 사무실 직원들의 분위기에 더 이상 참기 어려워진 7 씨는 직장의 여자선배에게 상담을 하고 도움을 요청하였다. 그 선배는 7 씨의 이야기를 듣고 나서 이 일을 주임의 상사인 차장에게 전하며 "7 씨가 주임의 노골적인 행동 때문에 회사 생활하기가 힘들다고 합니다. 차장님께서 주임에게 주의를 주시기 바랍니다."고 하였다.

얼마 후 7 씨는 퇴직하였는데 직접적인 계기는 주임 때문이었지만 또 다른 이유는 부서의 차장이 퇴직을 권유했기 때문이었다. 이 사실을 나중에 알게 된 7 씨의 선배는 차장에게 가서 "어떻게 이럴수가 있느냐"고 따졌지만 이미 그만 둔 직후라 별 대책이 없었으며, 오히려 '내가 차장에게 이야기했기 때문에 7 씨가 권고 사직을 당한 것은 아닐까'라며 괴로워 하였다. 7 씨가 직장을 그만 둔 얼마 후 그 남자 주임은 대리로 승진하였다.

**\* 사례 6 - 임시직여성에게 정규직화를 미끼로 성희롱**

○ 사의 임시직 아르바이트로 근무하던 20대 초반의 7 씨는 "정규직으로 옮기는 문제를 의논 해보자. 식사나 함께 하면서 이야기 하자"는 부장(40대 후반, 기혼)의 거듭되는 제의에 '혹시나' 하는 기대를 가지고 부장과 동행하였다. 그런데 부장은 차를 경기도 부근의 속칭 '러브 호텔'로 몰고 갔다. 7 씨는 조금 미심쩍었지만 1층에 있는 레스토랑에서 식사를 하며 '정규직화'의 이야기가 나오기만 기다렸다. 부장은 술을 마시면서 7 씨에게도 권유했으나 7 씨는 일절 술을 사양했다. 이제나 저제나 하고 마음을 졸이던 7 씨에게 식사를 마친 부장은 느닷없이 '2층 방으로 올라가자'고 하는 것이었다. 7 씨가 '2층에는 왜 가느냐? 나는 갈수 없다'고 하자 부장은 완력으로 7 씨의 팔을 끌어서 강제로 계단을 올라가려 하였다. '올라가자' '못간다'는 실랑이를 하던 중 7 씨는 가까스로 호텔에서 도망쳐 나왔다.

그리고 7 씨는 며칠 후 노동조합을 찾아가 자신이 당한 이야기를 하고 대책을 마련해줄 것을 호소하였다. 이 사건을 접수한 노동조합에서는 7 씨가 비록 조합원이 아니더라도 사내에서 발생한 일이고 그냥 묵과할 수 없는 일이라고 판단, 노조의 여성부 산하에 '여성인권위원회'를 설치하고

회사측에 대책을 세울 것을 강력하게 요구하였다. 노조의 거듭되는 제의에 회사에서는 '인사위원회'를 소집하여 부장을 조사하였고 이후 부장은 사표를 쓰고 회사를 그만두었다. 노동조합 '여성인권위원회'에서는 현재도 성희롱문제에 대한 상담과 대책활동을 지속하고 있다.

**3) 연구조사결과를 통해서 본 성희롱 실태 및 의식**

① 한국형사정책연구원의 「성폭력의 실태 및 대책에 대한 연구」(1990)

\* 여성들이 일생동안 당한 성폭력의 유형 (중복응답)

가벼운 성추행	76.4
성기 노출	74.5
성적 희롱	48.6
강간 미수	14.1
강간	7.7
어린이 성추행	6.5
아내 강간 경험	67.3

② 한국여성단체협의회 「직장내 폭행에 대한 조사」(1991)

\* 직장내 성폭력 경험도 (중복응답)

언어적 폭행(성적 폭언, 반말, 욕설 등)	83.6
물리적 폭행(따귀 때리기, 던지기, 감금, 협박 등)	24.4
성적 폭행(키스, 애무, 강간)	15.4

③ 한국여성민우회 「직장내 성희롱에 관한 실태조사」(1993)

\* 성희롱 경험실태

경험 내용	응답지 경험비율	많이일어 난순위	불쾌하게 느끼는순위	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(잘바졌다, 섹시하다 등)	44.4%	3	7	9.4%
술과석에서 무리하게 옆에 앉힌다든지 술을 따르게 하였다	42.2%	4	2	10.7%

음탕하거나 음흉한 눈빛으로 쳐다보았다	39.8%	5	4	9.7%
생리휴가를 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 빙자해 뒤에서 껴안았다	11.2%	9	9	4.9%
옷을 입은채로 자신의 성기를 만졌다	11.0%	10	5	0.8%
집요하게 또는 강압적으로 데이트나 교제를 요구하였다.	8.8%	11	12	5.7%
음탕하고 추잡한 전화를 하였다.	5.9%	12	11	1.4%
과다한 신체노출을 하여 혐오스럽게 하였다	4.3%	13		0.2%
옷 속에 손을 집어 넣었다.	3.5%	14		1.2%
팩스나 컴퓨터로 음탕한 그림이나 사진을 보내왔다.	2.1%	15		0.4%
성기 노출을 하였다	1.3%	17		0.2%
기타	1.1%	19		0.3%

④ 사랑의 전화 「남성들이 바라보는 성희롱에 대한 조사」(1994)  
\* 성희롱에 대한 목격빈도와 법적 처벌의 동의율

유형	목격빈도	동의율(%)	유형	목격빈도	동의율(%)
a. 음탕하거나 정그러운 눈빛으로 쳐다보는 것.	2.19 (4)	36.7 (16)	j. 원하지 않는데 껴안거나 에무를 하는 것.	1.25 (13)	96.2 (1)
b. 공공연하게 옷을 입은 채로 자신의 성기를 만지는 것.	1.45 (11)	75.0 (6)	k. 옷 속에 손을 집어 넣은 것.	1.23 (14)	87.7 (3)
c. 과다한 신체노출로 혐오감을 주는 것.	1.76 (7)	46.5 (13)	l. 직장에 누드, 포르노사진, 포스터, 그림, 도색잡지 등을 붙이거나 보여주는 것.	1.53 (9)	57.9 (9)
d. 불쾌한 성적인 농담이나 음담패설을 늘어놓는 것.	2.55 (2)	52.4 (12)	m. 성적인 언어를 쓴 불쾌한 쪽지를 보내거나 외설적인 글, 책 등을 보게 하는 것.	1.47 (10)	67.8 (8)
e. 외모에 대한 성적인 비유나 품평을 하는 것.	2.56 (1)	39.7 (15)	n. 팩스나 컴퓨터로 음탕한 그림이나 사진을 보내오는 것.	1.23 (14)	73.9 (7)
f. 생리휴가를 쓰는 것과 관련하여 조롱하거나 불쾌하게 하는 것.	1.82 (5)	57.5 (10)	o. 승차에서 무리하게 옆에 앉힌다든지 술을 따르게 하는 것.	2.34 (3)	43.7 (14)
g. 음탕하고 추잡한 전화를 하는 것.	1.40 (12)	84.3 (4)	p. 집요하게 또는 강압적으로 데이트나 교제를 요구하거나 유혹하는 경우.	1.66 (8)	52.7 (11)
h. 의사에 반해 신체를 건드리거나 접촉하는 것.	1.81 (6)	78.8 (5)			
i. 의사에 반해 키스를 하는 것.	1.17 (16)	95.8 (2)			

⑤ 여성민우회 「직장내 성희롱에 관한 실태조사」(1994)  
\* 직장내 성희롱에 대한 예방이나 근절대책

남녀 직장인을 대상으로 성교육을 실시하여야 한다	30.8%
성폭력특별법에 직장내 성희롱 관련조항을 구체적으로 명시하고 처벌조항을 강화해야 한다	24.5%
취업규칙이나 단체협약에 '직장내 성희롱의 금지'가 명문화되어야 한다	15.3%
가해자를 부서이동, 지방발령, 감봉, 해고 등 중징계하여야 한다	12.4%
노동부는 사업장내에 있는 직장내 성폭력 상담소에 대하여 지침을 발간하고 관리 감독을 강화하여야 한다	6.3%
노동조합 차원에서 직장내 성희롱 문제를 상담하고 대책사업을 하여야 한다	5.8%
여성단체나 공적 기관의 상담창구가 확충되어야 한다	3.5%
기타	1.4%

⑥ 여성신문 「성희롱의 범주와 대책연구」(1994)  
\* 성희롱을 폭로한 우조교의 행동에 대한 평가

우조교의 행동에 대한 평가	사례수(명)	비율(%)
정당하고 용기있는 행동이었다	400	80.0
재판까지 간것은 지나친 행동	91	18.2
무응답	9	1.8

\* 직장내 성희롱 규제법률 필요성

직장내 성희롱 규제법률 필요성	사례수(명)	비율(%)
필요하다	323	64.6
필요없다	102	20.4
잘모르겠다	74	14.8
무응답	1	0.2

앞서 제시한 5개의 기관에서 실시한 성희롱(성폭력)에 대한 실태조사에서 나타나듯이 직장내 성희롱 피해자들이 경험하는 성희롱의 피해는 유형의 다양성, 발생빈도, 경험의 일상성에서 매우 심각한 수위에 와 있음을 알 수 있다.

그러나 대다수의 남성들은 자신의 언동이 성희롱에 해당된다는 인식을 갖지 못한채 조금 강한 친밀감을 나타낸 것으로 오해하고 있다. 즉 남성들의 성희롱에 대한 인식부족(불인정)은 가장 일상적이고 발생빈도(목격빈도)가 높은 유형 즉 시각적 성희롱, 성적 봉사요구형 등에서 나타나고 있으며 이에 대한 법적 처벌의 동의율도 상대적으로 낮아 남성들의 성희롱에 대한 편협한 이해가 성희롱 만연의 단서가 되고 있음을 알 수 있다.

여성 또한 성희롱이 너무나 일상화된 직장분위기 속에서 항의해도 소용없을 것으로 예단하고 포기해 버리거나, 직장생활에 적응하기 힘든 사람으로 배척받는 것이 두려워서 또는 성희롱에 대해 어떻게 대처할지 몰라서 침묵을 지키고 있다.

'서울대 교수의 조교에 대한 성희롱' 판결의 계기로 흔히 있을 수 있는 일로 치부되었던 직장내 성희롱에 대한 사회적 인식 제고, 성희롱에 대한 인식 변화 요구, 예방과 근절 위한 대책이 요구되고 있다.

4. 왜 직장내 성희롱을 고용상 평등권 침해의 문제로 보아야 하는가.

별것도 아닌 것을 가지고 너무 호들갑을 떤다고 생각하는 사람들은 만약 이런일이 자신의 딸이나 부인에게 일어났다고 상상해 보면 여성의 입장을 조금이라도 이해하는데 도움이 될 것이다.

성희롱을 경험한 대다수의 피해자는 정상적인 직장생활을 하기 어려운 상황에 빠진다. 위의 여성민우회의 조사에서 직장생활에 부정적 영향을 미쳤다는 응답자는 모두 77.7%로 일, 삶, 여성으로서의 정체감에 대한 회의를 느끼고(55.6%), 업무 수행시 스트레스를 받고 있으며(16.5%), 직장내 인간관계에서 소극적 자세를 나타내게(13.4%)된다.

나아가 업무수행에 차질을 빚게 되고(1.8%), 계속 근무의 어려움으로 결근(0.2%), 병가나 휴가 신청(0.5%)을 하거나 이직을 고려하거나 한 경우(5%)도 나타난다. 가장 심각한 피해중의 하나로 업무상의 불이익을 받았거나(11.7%), 회사를 그만둔 경우(43.7%)도 높게 나타났다

이상과 같이 직장내 성희롱은 피해자의 정상적인 업무수행을 어렵게 하고 노동의욕 저하 등의 영향을 주어 안전한 작업환경을 악화시키고 있다. 또한 직장내 성희롱은 면접, 배치전환, 승진-승급 등 고용조건이나 고용상의 지위에 부정적인 영향과 불이익을 주므로써 피해자의 대다수를 차지하는 여성노동자의 평생 평등 노동권을 위협하고 피해자에게 잊혀지지 않는 정신적 충격을 주어 이후에도 평생동안 괴롭히는 심각한 문제이다.

발제 2)

## 직장내 성희롱의 법률적 대책

이종걸 (변호사)

### 제1. 머릿말

Sexual Harassment는 상대적으로 영향력있는 지위와 힘을 가진 자가 상대방에게 원하지 않는 성적인 접근행위를 통하여 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게 하는 행위를 말하는 것으로 미국에서는 공민권법을, 영국에서는 성차별금지법등을 적용하는 과정에서 판례상 정립된 것이다. 영국, 미국에서도 Sexual Harassment의 원인행위로서 부당한 성적 접근은 일반적인 성에 대한 자기 결정권을 위법하게 침해라는 행위 범주로만 이해된 나머지 보통법과 형법의 적용만이 문제되다가 고용상의 성차별문제로 보게 된 것은 비교적 최근이다.

미국에서도 1964년 제정된 공민권법 제7편 제 703조의 "인종, 피부의 색, 종교, 성이나 출신국을 이유로 하여 개인을 고용하지 않거나 고용을 거부하거나 해고하는 것 또는 고용자의 위법한 고용관습이다"라는 포괄적인 고용평등법에도 불구하고 수많은 구제신청 제소에도 불구하고 콜럼비아 특별구 지방법원이 1976년에서야 비로소 William v. Saxbe(Bell)사건으로 최초로 Sexual Harassment를 인정하였다는 것은 크게 두 가지를 시사하고 있다.

첫째, 일반적으로 Sexual Harassment가 분명히 위법한 성차별이라고 판단받기 위하여는 판단자들의 인식의 전환이 필요하다는 것이다.

둘째, 주로 개별 여성 피해자에게 불이익한 처분을 한 사안을 가지고 성차별로써 여성에게 불이익한 처분을 한 것이다라는 판단을 이끌어 내는 것은 간단한 일이 아니다라는 것이다.

아무튼 여성의 노동이 일반화된 현실에서 고용상의 성차별 문제는 노동법상 근로조건 문제의 중심으로 되어 가고 있고 Sexual Harassment는 성차별문제의 또한 중심문제로 자리를 잡아 가고 있다. 어떻게 보면 미국의 기업가는 Sexual Harassment로 노이로제에 걸려 있다고도 말하고 있다. Sexual Harassment는 피해자와 근로에 적합한 조건을 제공하여야 할 의무 있는 사용자와의 문제를 규율하는 노동법상의 문제이다. 다만 Sexual Harassment의 원인행위인 성폭력 행위 부분을 어느 범위까지 인정하여 이를 동시에 형법상 문제로 다룰 것인가의 문제도 제기될 수 있다. 미국에서도 보통법의 적용을 받는 일반 불법행위법으로 가지 않고 많은 재판 절차상 특례가 인정되는 공민권법의 적용문제로 보고 있다. 이에 반하여 Sexual Harassment에 대한 문제 인식 수준에 머물러 있는 우리나라에서는 아직 법 적용 방식에 있어서도 갈피를 잡지 못하고 더욱 법제도의 정비에 있어서는 아직 전무한 것이 현실이다.

이번 우조고 사건의 경우에는 민법상 불법행위로 인한 가해자 본인에 대한 청구만을 인정한 판결이 내려졌고 불법행위로 인한 손해배상의 액을 산정할 때 Sexual Harassment의 가해행위의 여부와 정도에 고려되는 2차적인 의미 밖에는 없다고 할 수 있다. 이는 사실상 Sexual Harassment의 문제의 본령과는 거리가 있다. 다만 판시 이유에서 법원이 Sexual Harassment를 성차별로 인정한 것에 약간의 의의를 갖는 정도이다.

가이드라인을 만들기 위한 전제 작업으로 Sexual Harassment가 성립할 수 있

는 요건을 살펴 보고 이에 대한 국가 피해자, 사용자의 각 대책을 살펴보기로 한다.

## 제2. Sexual Harassment의 요건

### 가. 원하지 않는 성적행위

#### (1) 성적행위의 정도

Sexual Harassment의 원인행위로서 성적행위에는 성적특성(sexual nature of conduct)을 필요조건으로 한다. 미국 EEOC(The Equal Employment Opportunity Commission, 고용기회균등위원회) 1980 개정판 '성에 의한 차별에 관한 가이드 라인'에서는 "불쾌한 성적 접근에 응하기를 요구하는 행위 및 기타 성적인 성격을 가지는 일체의 언동"이라고 하여 행위 태양을 가리지 않는 모든 성적 행위를 포함하는 것으로 하고 있다. 즉 결혼질, 응시, 낙서, 누드사진 게시 등 시각적 행위, 외설적 언급, 유혹, 성적행위의 강요 등 언어적 행위, 쓰다듬는 등 신체적 접촉 행위 등 성과 관련되어서 작출된 모든 행위에서 성적 특성을 발견할 수 있다. 행위의 외형이 성과 관련 없이(nonsexual) 이루어진 것이라 하더라도 예컨대 여성근로자가 쉬고 있는 휴게실의 문을 잠근다든가, 여성의 화장실 앞에서 서성거리다가 앞을 가로막는 등의 행위도 사안의 종합적 판단에 의하여 성적 특성이 인정될 수 있다. 그러나 납득할 수 있는 개인의 충동(Satisfying a personal urge)에 의한 용인할 수 있는 상대방 성에 대한 제의행위는 Sexual Harassment가 되지 않는다고 본다. 당해 교섭되는 장소의 상호규범을 준수하면서 우호적으로 하는 농담, 상대방의 반응을 고려하면서 부드러운 작업분위를 만들기 위한 행동들은 이에 속한다.

여기에 행동에 의한 정교행위의 실행 기타 강간 등 행위도 포함하는가. 주로 같은 직장내에서 연애하는 자들 사이에 이루어지는 데이트 강간(Date rape)의 경우에 문제된다. 피해자가 그 관계를 끊기를 원하고 상대방 또는 사용자에게 중단의 호소를 하였음에도 불구하고 지속된 성관계의 요구 등 성가시게 한 행위가 원하지 않는 성적 접근에 속함은 분명하나 문제는 동의의 관계 속에서 일어난 과거의 데이트 강간행위들로서 Sexual Harassment를 주장할 수 있는가이다. 직장외에서 직무와 관련없이 일어난 행위에 대하여 사용자가 책임을 질 수 없는 것이라 하거나 상사와 동의에 의한 정교행위를 한 피해자는 그 행위가 없었다면 이익을 스스로 포기한 것이라는 등 이유로 이를 부인한 예가 있지만, Sexual Harassment가 보통법과 연방형법에 의한 재판절차와 달리 공민권법에 의한 특별절차에 의하는 미국에서는 상대방의 입증여하에 따라 Sexual Harassment 成否가 결정되는 것은 별론으로 하고 EEOC에 대한 구제절차는 인정되어야 한다는 것이 최근의 추세이다. 이에 대하여 고용상 성차별의 구제에 대하여 별도의 절차를 마련하지 않고 있는 현재 우리나라에서는 피해자는 일반 불법행위에 의한 극히 저액의 손해배상을 기대할 수 밖에 없고 설사 남녀고용평등법에 의한 처벌이 가능하다고 하더라도 그 형이 현저히 낮음에 비추어 강간 등 형법상 처벌이 가능한 행위로 인한 Sexual Harassment에 대하여 고용상의 성차별문제로 다루는 것은 불필요하다고 할 수 있다. 다만 고용평등 구제절차의 마련 등 입법을 전제로 할 때 특히 비동의 간음 및 추행행위에 의한 Sexual Harassment를 인정하는 것은 유의미하다고 할 수 있다.

#### (2) 원하지 않는(unwelcome) 행위

원하지 않거나 불쾌한 성적행위라는 것은 피해자에 따라 상대적이다. 일반적

으로는 피해자에게 고통을 더 주는 행위의 성적특성에 따라 'unwelcome'의 예컨대 신체적 언어적 시각적 행위의 순서로 인정될 수 있을 것이다. 그러나 주관적으로 성적행위를 기꺼이 받아 들였는가(welcome)여부는 피해자가 성적행위 당시 어떠한 대응을 하였는지, 가해자와 어떠한 상호행위를 하였는지 등 객관적인 자료에 의하여 판단할 수 밖에 없다. 고용상의 불이익 처분을 주장하는 경우보다 환경형 Sexual Harassment를 주장하는 경우에 있어서 피해자의 대응행위의 태도에 따라 상대방에게 결정적인 방어기회를 제공할 수 있다. 그 대표적인 것이 '모순된 행위의 항변'이다. 성모욕적인 언어사용으로 인한 환경형 Sexual Harassment를 주장한 Gan사례에서 피해자 스스로 동료들과 저속한 성언어들을 사용하고, 남성들의 외도에 대한 질문에 자신의 성경험을 기꺼이 토로한 사실이 있다는 가해자의 주장 입증을 받아들여 청구를 기각하였다. 다음으로 표시 부존재의 주장이 있다. 이는 항변으로 보지는 않지만 예컨대 수차례의 데이트 제의 등 성적접근을 받았다는 이유로 제소한 피해자가 한번도 가해자에게 거절의 의사를 표시하지 않았다면 청구 인용을 얻어내기는 어려울 것이다. 더구나 위 사실을 사용자에게 알리지 않았다면 특별한 사유가 없는 한 사용자도 이를 지득할 수 있는 기회를 잃었다고 주장할 것이므로 고용기회평등위원회에 하는 구제신청의 자격을 상실할 수도 있다. 다만 피해자의 동의로 임의의(voluntary) 성적행위가 있었다고 하여도 바로 원하지 않는(unwelcome)행위의 혐의가 벗겨지는 것은 아니라고 본다.

#### (3) 원하지 않는(unwelcome) 행위의 판단 주체

피해자가 원하지 않는 성적행위를 통하여 모욕을 당했는지의 여부는 객관적인 판단에 의하여야 함은 자명하다. 다만 객관설에 의하더라도 구체적인 사안에서 어떤 입장에서 판단할 것인지 논의되었다. Vinson v. Meritor Savings Bank Case에서 미국 연방 대법원은 법원 관할 내에 있는 분별력있는 사람(reasonable person)입장에서 판단하여야 한다고 하였다. 이에 대하여 EEOC 가이드라인은 조사과정에서 객관적인 제3자인 분별력있는 사람이 피해자와 같은 상황에 처했을 것을 가정하여 피해자를 고려할 것을 강조하고 있다. 그러나 그 이후 피해자(주로 여성)와 객관적인 제3자인 사람과 성 문제에 대한 시각이 매우 다를 수 있고, 평균적인 남성은 여성에 비하여 공격적이고 행위 동기가 지배, 성취의 경향이 있는 등 심리학적 연구를 토대로 여성에게 있어 심각한 성적모욕이 남성에게는 무시될 수 있다는 점이 지적되었다. 그래서 1991년 이후의 다수 미국 지방 1심 법원들은 객관적이고 분별력있는 여성의 입장에서 판단하여야 한다고 판시하고 항소심 법원에서도 이를 지지하는 추세에 있다.

#### 나. 영향력있는 지위를 이용한 지속적인 행위

Sexual Harassment의 가해자는 피해자에게 영향력을 미칠 수 있는 지위에 있어야 한다. 영향력을 갖는 한 상사이건 동료이건 가리지 않는다. 따라서 동료 직원의 성적 접근도 그 거절로 인한 동료의 반발행위가 직장내의 분위기를 해치게 되고 피해자가 결국 직장에서 불이익을 당할 수 있으리라는 개연성이 있는 정도라면 Sexual Harassment가 성립한다.

피해자에게 가해진 성적행위의 강도에 따라 Sexual Harassment에 요구되는 행위 지속성의 정도를 달리한다. 상대방의 신체에 접촉하는 등 직접 행동을 수반하거나 근로조건부 성관계의 강요에 달하는 언동에 의하는 경우에는 단 1회의 행위로도 Sexual Harassment가 성립할 수 있다. 그러나 기타 성적 언동에

다른 행위는 원칙적으로 반복, 계속성을 요한다. 대가형 Sexual Harassment의 경우에도 피해자가 거절의사를 표시하지 않는 단계에서는 잠재적인 Sexual Harassment로서 사용자에게 인지되지 못하였거나 설사 사용자에게 인식가능성이 있더라도 성차별의 객관적 정황이 없다는 등 주장이 법원에 의하여 받아들여질 소지가 많다. 그러나 반드시 행위의 지속성을 요구하는 경우는 환경형 Sexual Harassment의 경우이다. 특히나 언어에 의한 성적행위가 Sexual Harassment를 구성하기 위하여는 그 행위가 일과적으로 그쳐서는 아니 되고 지속적으로 발생하여야 한다.

#### 다. 위법한 성차별

Sexual Harassment는 성적행위들이 오로지 성 일반(남성 또는 여성)을 이유로 행해진 것이어야 하고 그로 인하여 남성 또는 여성이 근로조건이나 기타 근로환경에 불이익을 입었을 때 성립한다.

##### (1) 성적 기인성

Sexual Harassment가 성립하기 위한 성적행위는 남성이건 여성이건 특정 성을 이유로 행해진 것이어야 한다. 따라서 이에 대하여는 양성(bi-sexual)의 항변이 주장될 수 있다. 피해자 주장의 피침해 행위들이 당해 직장의 남성 여성 모두에게 행해진 것이거나 차이를 인식할 수 없을 정도로 근소한 차별성을 가지고 행해진 것이라면 성차별이 되지 않는다. '근소한 차별성' 역시 합리적인(reasonable)인 피해자 성의 입장에서 판단하여야 함은 물론이다.

이와 관련하여 성적행위의 상대방이 아닌 제3자가 그 성적행위로 인하여 고용상의 불이익을 당한 경우를 제3자라 하여 Sexual Harassment의 범주의 문제로 취급하고 있다. EEOC의 1988년 가이드라인은 제3자에 대한 사용자의 책임을 명문화하고 있다. 그러나 사용자가 그의 성적 유혹에 응한 여성을 개인적으로 특별히 편애하여 어떠한 고용상의 이익을 베풀었다면 그로 인하여 반사적으로 불이익을 당한 제3자가 성차별을 주장할 수는 없을 것이다. 미국 Decinto v. Westchester County Medical Center Case에서 Second Circuit는 뉴욕지방법원의 원심을 깨고 원고들이 '남성'이므로 인하여 성차별로서 승진에서 제외된 것이 아니라, 사용자인 피고가 위 여성 한사람을 편애하였기 때문에 다른 여성들과 마찬가지로 승진에서 제외된 것이라는 일종의 양성의 항변을 받아들여 원고패소 판결을 한 바도 있다. 따라서 제3자는 그 성적행위가 특정 성을 일반화시킬 정도로 여러사람에 걸쳐서, 그리고 빈번하게 발생하여 직장에 널리 퍼져있는 상태에 이르렀고 그것이 고용조건에 결정적인 기초가 되었거나 그에 상당할 정도의 유해한 환경이 되었음을 입증하여야 한다.

##### (2) 차별적 취급

Sexual Harassment는 근로조건에 직접적인 인과관계가 있거나 그에 상응하는 정도의 영향을 미치는 조건이 발생하는 결과가 있어야 한다. 영국에서는 모두 직접적인 성차별의 일종으로 인정되고 있는 Sexual Harassment에 대하여 미국에서는 성차별이 이루어지는 과정에 따라 크게 두가지 유형의 Sexual Harassment가 판례상 정립되었는 바, 대가형(quid pro quo)과 환경형이 그것이다.

##### (가) 대가형

미국 EEOC가이드라인에서는 상대방의 성적행위를 수인하는 것이 명시 또는 묵시적으로 고용상의 이익을 주는 등 고용조건이 되었거나 이를 거절한 것으로

인하여 고용상의 불이익 등 고용상의 조건이 결정되는 경우를 대가형 Sexual Harassment라고 하고 있다. 이는 앞서 본 1976년 William v. Saxbe(Bell) 사건에서 처음 확인되었다.

##### (나) 환경형

미국 연방법원이 Vinson v. Moritor Savings Bank 사건에서 경제적인 불이익은 수반되지 않는다 하더라도 피해자에게 성에 대하여 굴욕감이나 정신적인 압박감을 느끼게 하여 부당하게 직장의 분위기를 참기 힘든 나쁜 환경으로 조성시킨 행위도 Sexual Harassment로 사용자가 책임을 져야 한다고 판시한 이래 성에 기초한 차별이 적대적인 작업환경을 조성하였다는 점을 입증함으로써 성립되는 또하나 Sexual Harassment의 영역이 생기게 되었다. 이는 강도 높은 성적 접근행위와 관련된 대가형 sexual Harassment의 경우 성차별 행위의 존부가 다루어지는 사안에서는 예비적 주장으로도 유용성을 가지고 있다. 피해자에게 행해진 고용상의 불이익 처분이 기왕의 고용조건부 성적접근행위 및 그 거부행위와 인과관계가 없다는 사용자측의 입증이 충족된 경우에도 환경형 Sexual Harassment는 성립될 수 있다. 다만 환경형 Sexual Harassment는 위협적 적대적인 노동환경이 업무수행 기타 근로조건에 중대한 영향을 줄 정도로 심각하게 침투되어 있음이 전제되어야 한다. 그리고 '원하지 않는(unwelcome) 행위'의 기준을 관철하는 방식에 관하여 전술한 바 있으나, 사례별 총합판단을 하여야 한다고 할 뿐 아직 구체적 객관적인 지표가 결여되어 있는 단계에 머무르고 있다.

##### 라. 사용자책임에 대한 요건

Sexual Harassment를 포함한 고용상 성차별의 구제에 관하여 미국에서는 공민권법 제 7조에 의하여, 영국에서는 성차별금지법에 의하여 제소는 사용자를 상대로 하여야만 하고 가해자 본인은 특별한 경우에만 상대방으로 인정된다. 여기에는 전심절차로서 EEOC에의 구제신청절차가 마련되어 있는데 60일-90일 내의 제척기간 내에 신청이 접수된 사건에 관하여 조사를 하고 알선등 절차를 거친 후 자주적 해결이 되지 않는 경우 EEOC는 피해자 대신 직접 당사자가 되어 사용자를 상대로 공민법상의 제소를 할 권한을 가지는 특별절차로 이루어져 있다. 그래서 보통법상 불법행위의 경우에는 피해자가 위와같은 가. 나. 다항의 모든 요건을 입증하여야 하는데 반하여 입증책임의 경감원칙이 확립되어 있다. 다만 사용자는 자기가 부여한 권한 범위 내에서 상사의 성적 행위로 인하여 발생한 Sexual Harassment에 의한 피해상황을 실제로 알았거나 알 수 있을 때 책임을 진다. 하지만 대리 원칙 (agency principles) 등에 의하여 상사가 자신의 업무와 관련하여 한 모든 성적 행위에 대하여 사용자 책임을 인정하는 사실상 무과실책임에 근접한 결과가 인정되고 있으며 '알 수 있을 때'라 함은 사용자가 통상의 주의만 기울이면 Sexual Harassment에 의한 피해상황이 발생하였음을 알 수 있었을 것이라는 관계가 인정되는 때를 말하는 것으로 해석되어 있다.

이에 반하여 우리나라에서는 사용자에 대하여 근로계약상의 채무를 이행책임 및 사용자책임을 근거로 손해배상을 청구할 수 밖에 없다. 사용자는 헌법상 건강한 노동권과 아울러 인간으로서의 존엄과 행복추구권이 보장되는 근로조건에서 근로할 권리를 가지고, 성별로 인하여 부당한 차별을 받지 아니할 권리를 가지고 있는 근로자들에게 그에 상응하는 배려의무가 있다고 할 수 있을 것이므로 상사등 직원의 피해자에 대한 Sexual Harassment로 인한 성차별행위에 대하여 선임감독상의 주위위무를 다하지 않는 한 손해배상 책임을 진다고 하겠

다. 따라서 Sexual Harassment가 빈발하고 있는 현실에 직면하고 있음에 비추어 사용자는 그 결과를 회피할 수 있도록 Sexual Harassment가 위법이라는 것을 널리 주지시키고 근로자에게 교육프로그램을 상설화시키는 등 적절한 조치를 취하지 않는 한 단지 Sexual Harassment 현상을 인식하지 못하였다는 이유만으로 면책될 수는 없을 것이다.

### 제3 Sexual Harassment의 대책

#### 1. 노동법상 구제절차

우리나라에서도 노동부에 설치되어 있는 노동위원회에 부당노동행위에 대한 전심절차로서 판단할 수 있는 제도를 마련하고 있다. 노동위원회의 판정에 대하여 불복이 있는 사람은 노동위원회의 행정처분의 위법 부당을 이유로 고등법원에 취소를 구할 수 있도록 되어 있다. 노동위원회의 정부 기업 중심의 사고들에서 빚어지는 노동법의 사회법적 이념의 물이해와 그로 인한 잘못된 판정이 문제되어 왔고, 그래서 그에 대한 법원에서의 재심사를 보장하도록 하고 있는 것이다. 그러나 법원에서의 판결을 통한 시정도 일반 시민법(미국에서의 보통법)상의 법 실증적인 기준으로의 회귀를 의미하는 것이지 사회법 원칙에 의한 판단을 기대할 수 있게 하는 것은 아니다. 게다가 최근에는 노동위원회의 구제판정도 법원에서 뒤집어 지는 예가 허다한데 이를 단순히 법원의 보수적인 경향으로 설명하고 있다. 그러나 이는 일반법원에서 오는 문제점, 일반법원이 모든 문제를 일반 실정법에 의하여 해석하려고 하고 헌법에서 도출되는 자연법 사회법적인 시각에 대한 물이해와 무시경향의 측면에서 지적하여야 할 문제라 생각한다. 법원은 노동문제도 이제 완전한 민사법상 고용계약의 문제로 해석하려고 하고 있다.

Sexual Harassment의 문제를 올바르게 판단하기 위하여는 Sexual Harassment가 노동법상 문제임과 아울러 그 이전에 성차별 금지라는 헌법상 문제라는 점을 인식하여야 한다. Sexual Harassment의 문제가 궁극적으로 헌법, 노동법 분야에서 해결되어야 한다는 점에만 동의한다면 정부는 Sexual Harassment를 포함한 노동문제에 대한 법제도의 정비에 나서야 한다고 본다. 기존의 노동위원회제도로는 Sexual Harassment를 담당하기에 부적합하다. 미국의 EEOC제도와 같은 고용기회균등위원회와 같은 기능을 행사할 수 있는 위원회로 개편되어야 함은 물론이다. 위원회의 결정에 불복하는 사용자에 대하여는 위원회가 직접 법원에 소를 제기할 수 있는 제도를 검토할 필요가 있다. (현재 우리나라는 노동위원회의 구제판정에 불복하는 경우 당사자가 노동 위원회를 상대로 하는 행정소송만을 인정한다.)

법원은 현재와 같이 민사지방법원내에서 사건만을 전담하는 노동전담부제도로 운영할 것이 아니라 (전담부가 들어 선 이후 더욱 법원 판결은 반 노동자화 되었다는 지적을 받고 있다.) 사회법상의 특별절차법의 적용을 받는 별도의 특별법원으로 운영되는 것이 바람직 하다고 본다. 그래서 Sexual Harassment의 피해와 원상회복을 주장하는 당사자는 입증책임으로부터 경감 또는 전환의 이익을 누리도록 하여 사용자가 입증책임을 부담하도록 하여야 할 것이다. (현재 해고무효확인 소에 있어서도 부당해고의 원인사실은 이론상으로는 사용자가 부담하도록 되어 있으나 사실상 형해화되어 있는 것이 현실이다.)

#### 2. 형사적 제재

Sexual Harassment의 원인행위로서의 성적접근행위에 강도에 따라 신체적 접

촉행위 중에서는 형사법에 처벌규정을 두어 이를 처벌하여야 할 것이다. 다만 가해자의 행위로 사용자에게 신체형을 가할 수는 없다. 가해자에 대하여는 그 행위유형을 정형화하여 성폭력특별법에 규정하여 처벌할 수 있다고 본다. <사용자는 남녀고용평등법상 행정형벌적 규정을 통하여 벌금형등을 가할 수는 있다.>

#### 3. 민사적 구제방법

미국에서는 고용자의 수효, 자본규모 등 사업장의 크기에 따라 인정되는 보장적 손해 이외에 징벌적 손해로서 사용자의 고의 또는 중과실에 의한 Sexual Harassment의 원인제공, 방치의 경우에는 보장적 손해의 수십배의 손해배상을 인정하기도 한다. 이에 반하여 우리나라에서는 채무불이행으로 인한 손해배상의 범위를 규정한 민법 제 393조를 불법행위에도 준용하고 있으며 민법 제 393조는 상당인과관계의 이론에 따라 상당인과관계의 범위내의 손해만을 배상하도록 하고 있다. 따라서 현재로서는 Sexual Harassment를 일종의 불법행위 경우에 따라 근로계약 위반의 채무불이행으로 위 원칙에 따른 손해만을 인정할 수밖에 없다. 그러므로 미국의 공민권법의 적용사례와 마찬가지로 우리나라에서도 노동 등 특별법원에서 Sexual Harassment를 심사함에 있어 고용상의 불이익에 대한 원상회복을 하는 방식에서 당사자, 위원회가 손해배상을 독립적으로 또는 노동상의 원상회복과 병합하여 청구하는 경우 위 민사사상 손해배상의 특례를 인정하는 제도가 도입되어야 할 것이다.

#### 4. 사용자가 스스로 또는 노동조합의 대책

사용자는 자신의 법적 책임을 줄이기 위하여 그리고 노동조합은 사실을 규명하기 위하여 문제가 발생하였을 때 적절한 조사를 하여야 한다. 전문적인 소양을 갖춘 조사자를 배출하는 것이 필요하다. 조사자는 ① Sexual Harassment에 대하여 법적측면과 권리의무를 잘 아는 자 ② 경험이 있는 자 ③ 회사의 정책 경영자에 대한 식견이 있는 자 ④ 근로자에게 어느 정도 신뢰를 받는 자 ⑤ 훈련을 받은 자 등 요건 중에서 몇가지 자격을 갖추고 있는 사람이 되어야 할 것이다. 조사한 결과를 토대로 회사내의 Sexual Harassment의 실태등을 파악한 후 회사의 정책결정을 하고 취업규칙이나 또는 사내의 Sexual Harassment에 대한 가이드라인을 다른 근로자에 대한 적절한 징계(해고 등 중징계가 필요한 경우 만약의 해고무효에 다름을 대비하여 증거를 확보하여야 할 것이다)를 내리고 피해자에 대한 보상과 불이익 처우를 개선하여야 할 것이다.

#### 제4. 결론

Sexual Harassment는 피해자가 상사의 성적 행위로 기인되어서 입은 성차별적 불이익 현상에 대하여 사용자로부터 원상회복 및 원상회복적 보상(법제에 따라 사후 예방취지의 징벌적 보상)을 받을 수 있는 제도로서 의의가 있다. 따라서 인격권 침해로 인한 가해자 본인에 대한 손해배상을 원칙으로 하고 사용자에게 대하여는 계약법, 불법행위법 요건에 따라 근거가 있을 때 손해배상에 한해 인정하는 우리법제에서는 Sexual Harassment를 성차별의 대표적인 유형으로서 대가형에서 환경형 등으로 넓히는 등의 노력이 효용성을 가질 수 없다.

Sexual Harassment에 대한 입법화를 계기로하여 노동법상 구제절차의 전면적인 개편이 있어야 할것인데 이는 남녀고용평등법의 개정과 제 절차법의 제정을 통하여 달성될 수 있을 것이다. 이와 아울러 중대한 것은 형사책임처벌도 병행하여야 할 것으로 본다.

# 직장내 성폭력 예방과 대책을 위한 지침서

## 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회

### 1. 직장내 성폭력 지침서의 취지

#### 1) 직장내 성폭력의 심각성

##### (1) 성희롱

얼마전 우리나라에서는 처음으로 성희롱 법적 소송 사건이 된 서울대 조교 성희롱 사건은 그동안 일상적으로 무수히 일어나고 있던 직장내 성희롱이 최초로 표면화 된 것이며 이는 병산의 일각일 뿐이다.

한국여성민우회가 실시한 실태조사(1993.11)에 의하면, 87%의 직장여성이 성희롱을 경험한 것으로 보고되고 있다.

직장내 성희롱으로 인한 피해 후유증은 일반적으로 가볍게 생각해오던 것과는 달리 대인기피증(40%), 불안(18%), 무기력(18%), 우울증(11%)등 피해자의 69%가 정신적, 신체적 후유증을 호소하고 있다. 이 뿐 아니라 이로 인해 피해자들은 직장생활 자체에 대한 회의를 느끼며 결근, 지각등 직장생활에 지장을 받으며 업무수행에도 차질을 빚고 있다.

직장내 성희롱의 피해는 피해자 개인에게 그치지 않고 지각, 결근, 퇴직 등으로 인한 기업의 생산성 하락으로 경영상의 손해를 입고 있으며 이는 결국 국민경제의 관점에서 도 막대한 손실이 아닐 수 없다.

##### (2) 추행 및 강간

일하는 여성들은 성희롱 뿐 아니라 이의 연장선상에서 추행, 강간미수, 강간에 이르는 피해를 입고 있다. 한국성폭력상담소 상담통계에 의하면 (1993) 직장내 성추행, 강간은 전체 피해의 11.7%를 차지하고 있다.

#### 2) 목적

직장내 성폭력의 개념과 범위를 명확히 함으로써 노동자 개인과 각 기업이 성폭력을 예방하고 사후 대책을 마련하는데 도움이 되고자 한다.

지침서는 직장내 성폭력을 예방하여 노동자 무엇보다 여성노동자의 생존권과 평생-평등 노동권을 보장하는 것을 목적으로 한다.

직장내 성폭력 근절을 통해 평등하고 안전한 노동조건을 조성하여 노동자의 노동의욕을 고양시킴으로써 기업의 생산성 향상과 국가경제 발전에도 이바지 할 수 있을 것이

다.

#### 3) 지침서 작성의 기준

직장내 성희롱의 개념이나 범주는 아직 사회적으로 합의를 이룬 상태가 아니어서 지침서의 기준 마련이 쉽지 않았다. 그러나 서울대 성희롱 사건을 계기로 이루어진 그동안의 직장내 성희롱에 대한 논의들과 이에 대한 실태조사를 토대로 하고 다른 나라의 예들을 참고하여 지침서를 마련하였다.

#### 4) 규제범위

직장내 성폭력은 일상적으로 가볍게 간주되어 온 신체접촉이나 음담패설 등의 성희롱에서부터 강간에 이르기까지의 모든 성적 언동을 포함한다.

가벼운 신체접촉이나 음담패설 등 '성희롱'은 직장내에서 가장 광범위하게 일어나는 전형적인 직장내 성폭력이다. 그러나 실제로는 추행과 강간 등 높은 층위의 성폭력도 빈번하게 일어나고 있는 만큼 낮은 수위의 성희롱으로부터 최강위의 강간에까지 이르는 모든 성폭력을 포괄하여 규제할 필요가 있으며 이에 본 지침서에서는 '직장내 성폭력'이라는 개념을 사용하였다.

### 2. 직장내 성폭력의 정의와 유형

1) 정의 : 고용의 전 과정에서 노동자에게 원하지 않는 성적 성격을 띤 시각적, 언어적, 육체적 행위로 인해 정신적, 신체적, 경제적 피해를 주고 고용 및 노동환경에 영향을 미쳐 유형, 무형의 피해를 주는 것을 직장내 성폭력이라고 한다.

#### 2) 유형

##### (1) 고용조건형

- 성적 요구를 수용하느냐 않느냐에 따라 그 노동자에게 고용상 이익 혹은 불이익을 주거나 고용상 이익 혹은 불이익을 조건으로 성적 요구 수용을 강요하는 유형.

(예 : 승진-승급 등 더 나은 고용조건을 댓가로 성적 접근을 하는 경우, 성희롱 거부를 이유로 불이익을 주는 경우 등)

##### (2) 노동환경형

- 원치않는 성적 언동이 굴욕적이고 불쾌한 직장환경을 만들어 정상적 업무수행에 지장을 주고 방해하는 경우.

(예 : 신체를 과다하게 노출하는 옷차림을 강요하는 경우, 음란한 눈빛으로 쳐다보아 업무수행에 방해를 준 경우, 직장에 포르노사진이나 그림을 걸어놓아 모욕감을 주는 경우, 성적농담이나 음담패설을 늘어놓는 경우 등)

### 3. 직장내 성폭력 규제의 법률적 근거와 노동자의 보호

- 직장내 성폭력은 여성에 대한 성차별이며 노동을 통해 기본적 생계를 유지하고 행복한 생활을 영위할 기회를 박탈하는 노동권과 인권에 대한 침해 행위이다.
- 우리 헌법은 국민의 기본권으로 인간의 존엄과 행복추구권(헌법 제10조), 평등권(제11조), 근로의 권리(제32조 1항), 여성 근로의 보호와 남녀평등(제33조 4항)을 보장하고 있으며 헌법정신을 이어받아 근로기준법은 남녀차별의 금지를 명문화하고(근로기준법 제5조) 있고 여성의 평등한 노동권의 실질적 보장을 위한 남녀고용평등법이 제정되어 있어 직장내 성폭력의 법적 구제와 제재의 근거가 될 수 있다.
- 형법에는 '업무상 위력에 의한 간음'(형법303조), 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률에는 '업무상 위력에 의한 추행'(성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제11조)이 있어 직장내 성폭력 법적 구제와 제재의 근거가 될 수 있다.
- 이렇게 현행법에 직장내 성폭력 관련 조항이 있으나 추상적 선언에 그치거나 그 일부만을 규제 대상으로 하고 있어 노동자의 권리를 충분히 보호하고 있지 못하므로 앞으로 이를 보완하는 입법이 필요하다.

### 4. 직장내 성폭력의 판단기준

#### (1) 가해자(처벌 대상)의 범위

직장내 성폭력의 처벌 대상에는 다음과 같은 관계가 포함된다.

- ① 고용상의 관계 : 사용자, 상사, 동료직원, 부하직원 등
- ② 고용에 준하는 계속적 계약관계 : 계약 직원, 교육실습생, 연수생, 프리랜서 등과 고용에 준하는 계속적 계약관계에 있는 사람 등
- ③ 업무상의 관계 : 거래처 직원, 파견 근무처의 직원, 고객 등

#### (2) 피해자

다음과 같은 일을 경험한 사람은 직장내 성폭력 피해자로 본다.

- ① 고용상 이익 제공을 조건으로 성적 접근을 강요 당한 사람
- ② 성적 접근 거부를 이유로 고용상 불이익을 당한 사람
- ③ 원치않는 성적 접근으로 인한 노동환경의 악화를 경험한 사람
- ④ 성적인 접근이나 요구에 응한 다른 근로자로 인해 자신의 고용기회나 고용상의 이익을 얻을 기회를 빼앗긴 제 3자

#### (3) 성폭력의 형태

성폭력에 해당하는 성적 언동에 다음과 같은 행위들이 있다.

- ① 시각적 형태
  - 음란하거나 징그러운 눈빛으로 쳐다보는 행위

- 옷을 입은 채로 자신의 성기를 만지는 행위
- 성기 노출
- 혐오감을 주는 과도한 신체노출

#### ② 언어적 형태

- 불쾌한 성적인 농담이나 음담패설
- 외모에 대한 성적인 비유나 폄평
- 생리휴가 사용을 조롱하는 행위
- 음란하고 추잡한 전화통화

#### ③ 육체적 형태

- 의사에 반하는 신체 접촉, 건드리기
- 의사에 반하는 입맞춤이나 껴안기
- 추행, 강간미수, 강간

#### ④ 사진 및 낙서

- 직장내 외설적 사진, 그림 등을 붙이거나 보여주는 행위
- 외설적인 글, 책, 사진 등을 보게하는 행위
- 음란하거나 성을 암시하는 내용의 쪽지나 편지를 보내는 행위
- 팩스나 컴퓨터로 음란한 그림이나 사진을 보내는 행위

#### ⑤ 성적 봉사의 요구

- 술좌석에서 무리하게 옆자리에 앉히거나 술을 따르게 하는 행위
- 집요하게 또는 강압적으로 데이트나 교제를 요구하고 유혹하는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

#### (4) 고용상의 불이익

- 고용상의 불이익은 채용에서의 불이익, 승진-승급 차별, 임금 차별, 부당 인사, 업무 수행이나 업무분담상의 불이익, 교육-훈련에서의 차별, 부당 해고 등 모든 노동조건상의 불이익을 포함한다.
- 이 불이익은 피해자가 원치않는 성적 언동과 인과관계에 있어야 한다.
- 실제로 불이익을 받지 않았다 하더라도 성적 접근 수용에 따라 불이익을 받을 것이라는 점이 암시되어 이를 피해자가 인식한 경우도 고용상의 불이익을 받은 것으로 본다.

(5) 노동환경의 악화

- 원치않는 성적 언동이 노동자에게 불쾌함, 불편함, 굴욕감, 창피함 등을 주어 정상적 업무수행을 저해하고 노동의욕을 떨어뜨렸을 때 노동환경이 악화되었다고 본다.

(6) 원치않은 행위

- 원치않는 행위였음은 피해자의 객관적 행동을 통해 결정하여야 한다. 명시적으로 거부하고 항의하였다면 원치않는 행동임이 분명하다.  
- 여러 다른 행위도 얼마든지 거부의사의 표현으로 볼 수 있다. 성적 접근시 화제를 바꾸거나, 그 자리를 피하거나, 몸을 빼거나, 접근에 대응하지 않거나, 이후 가해자를 피하거나, 불쾌한 표정을 짓는 등의 행위도 원치않음을 표현하는 행위이다.  
- 노동자가 애초에 접근을 원치 않았으며 고용상의 이유로 어쩔 수 없이 받아들여지게 되었다면 원치않는 행위이다.  
- 직장내 성폭력은 고용조건을 매개로 의사결정과 표현의 자유가 지극히 제한된 상황에서 벌어지는 만큼 원치않는 행위의 여부는 피해자의 입장을 충분히 고려하여 판단하여야 한다.

(7) 지속성과 반복성

- 지속성과 반복성에서 몇 번 이상이라는 기준을 정할 수는 없으며 노동자의 노동조건을 악화시킬 수 있는 정도면 충분하다.  
- 노동환경형의 경우는 피해 노동자의 정상적 업무에 지장을 주고 노동환경을 악화시킬 수 있을 만큼 반복 혹은 지속되면 충분하다.  
- 단 한번의 성적 언동이라도 이것이 고용상의 이익의 제공, 혹은 불이익 처분으로 이어졌다는 사실만으로도 직장내 성폭력의 피해가 성립한다.  
- 강간 혹은 강간의 위협과 같은 지극히 공격적인 행동은 한 번으로도 충분하다.

(8) 피해자적 관점

- 성폭력의 가해자는 흔히 '친밀감의 표현이었다' '상대방이 그렇게 느낄 줄 몰랐다' '직장 분위기를 부드럽게 하기위해서였다' 라는 등의 변명을 늘어놓는다. 그러나 성폭력은 행위의 객관적 유형과 행동의 결과에 따라 합리적으로 판단하여야 한다.  
- 성폭력 성립의 판단기준은 우리 사회의 일반적, 지배적 인식과는 거리가 있을 수 있다. 우리 사회의 일반적, 지배적 가치관은 성에 관한한 지극히 남성중심적이고 피해자의 입장을 충분히 고려하고 있지 못하기 때문이다.  
- 여성은 남성보다 훨씬 더 많은 성폭력의 피해에 노출되어 있고 일상 생활에서 더 많은 위협을 느끼고 있으며 남성이 대수롭지 않게 여기는 행위도 여성은 심각하게 받아들일 수 있으므로 여성의 입장을 충분히 고려하여 판단하여야 한다.

5. 피해자에 대한 구제 방법

1) 조사

- 사용자와 노동부는 노동자가 직장내 성폭력의 피해를 입었다고 호소해 오거나 이를 알게 되었을때 신속하고 공정하게 조사를 실시하여야 한다.

2) 원상회복

- 피해 노동자가 불이익을 받았다면 이를 가능한 한도에서 성폭력 피해가 있기 전의 상태로 돌려놓아야 한다.

3) 손해배상

- 피해 노동자는 성폭력으로 입은 정신적, 육체적, 경제적 손해를 배상받을 권리가 있다.  
- 노동부는 사업장의 크기, 행위유형 등에 따른 표준적인 배상액의 규모를 제시해 정형화 하여야 한다.  
- 직장내 성폭력임이 증명될 경우 손해가 있었음은 당연히 인정되어야 한다.

6. 사용자의 책임

- 사용자는 노동자가 안전한 노동환경에서 평등한 대우를 받으며 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 조건을 만들고 배려할 의무를 지닌다. 따라서 자신이 운영하는 사업장안에서 노동자의 평생-평등 노동권을 위협하는 직장내 성폭력을 예방하고 적절한 사후조치를 취할 의무를 지닌다.  
- 사용자는 사업장 내 직장내 성폭력에 대해 직접 가해자와 연대하여 책임을 진다.  
- 사용자는 사전예방 조치를 마련하고 모든 노동자에게 충분한 예방교육을 실시하여야 할 책임이 있다.  
- 사용자가 성폭력의 발생을 알고 피해를 치유하고 재발을 막는 충분한 조치를 취하여야 책임을 면할 수 있다. 사용자의 사후조치는 조사, 피해보상, 가해자 처벌 등을 들 수 있다.

7. 직장내 성폭력의 예방대책

1) 국가

- 국가는 국민기본권의 수호자로서 국민의 노동권과 행복추구권을 보장하기 위해 각 사업장의 안전한 노동조건을 조성하는 데 지도감독하여야 할 책임을 진다.  
- 국가는 직장내 성폭력 예방을 위한 법률, 규칙, 행정지침을 제정하고 각 사업장이 이를 성실히 이행하도록 지도감독 하여야 한다.

✓ - 국가는 남녀고용평등법과 근로기준법의 개정시에 직장내 성폭력에 관한 구체적인 조항을 신설하여야 한다.

- 노동부와 각 노동위원회 또는 정부2장관실내에 여성고용문제 전담부서를 신설하고 그 산하에 직장내 성폭력 전담기구와 신고센터를 설치하고 구체방책을 마련하여야 한다.

- 국가는 직장내 성폭력에 관한 구체적인 지침서를 제작하여 각 기업과 노조에 배포하여야 한다.

- 국가는 특별히 노동환경이 열악한 영세사업장에서의 성폭력 예방을 위한 관리감독을 강화하여야 한다.

- 국가는 사용자와 관리자들과의 간담회를 마련하여 사업장내에 직장내 성폭력의 예방과 대책에 대한 인사정책을 제도화하고 실시하도록 지도, 감독하여야 한다.

- 국가는 직장내 성폭력의 예방과 대책을 위한 활동을 하고 있는 민간여성단체를 지원하여야 한다.

## 2) 사용자

(1) 사용자는 직장내 성폭력을 막는 구체적 정책과 지침을 세워 그것을 모든 노동자에게 충분히 알려야 한다.

- 취업규칙, 사규, 단체협약 등에 성폭력 예방과 벌칙 조항을 두어야 한다.

- 신입사원 연수나 직원 연수교육시에 직장내 성폭력 문제를 모든 노동자에게 주지시키고 교육하여야 한다.

- 성폭력 예방업무를 맡는 전담부서, 담당자를 두고 노동조합과 협의하여 예방과 구제를 위한 공동기구를 설치하여야 한다.

(2) 성폭력사건을 알게 될 경우

- 사건을 신속하게 조사하여야 한다.

- 조사에 따라 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 한다.

- 가해자에게 규칙에 따른 공정하고 일관성 있는 제재를 가해야 한다.

(예: 공개사과, 각서 쓰기, 인사기록 카드에 기재, 인사고과에 반영, 감봉, 직위 강등, 부서이동, 대기 발령, 해고 등)

- 피해자의 피해를 치유하고 보호하는 최대한의 조치를 취해야 한다.

## 3) 노동조합

- 직장내 성폭력의 기준을 정하고 이를 조합원에게 알려야 한다.

- 사용자 측에 구제기구 마련, 철저한 성교육, 벌칙마련 등을 요구하고 이를 단체협약에 명시하여야 한다.

- 노동조합 내에 예방교육, 상담-조사, 사후조치를 맡는 부서 혹은 담당자를 두어야 한다.

- 노동조합내에 직장내 성폭력 신고센터를 마련하여 직장내에서 일어난 문제들에 대하여 조사한다.

- 사건이 발생하였을 경우 적극 나서서 해결하여야 한다.

## 4) 노동자

(1) 피해를 당하지 않기 위하여 혹은 피해를 당했을 경우

- 성적 접근 혹은 요구가 있으면 분명한 거부의사를 표시하고 항의하여야 한다.

- 자신 혹은 가해자의 상관에 보고하고 중지시켜줄 것을 요청해야 한다.

- 직장내 성폭력의 증인과 증거를 확보하고 비슷한 피해자를 찾아 공동대응을 모색해야 한다.

- 사내 고충처리기관, 노동조합, 여성 단체 등에 호소하고 법적 구제를 요구해야 한다.

(2) 가해자가 되지 않으려면

- 상대 노동자도 자신과 똑같은 인격과 존엄성을 가진 존재로 보고 존중해 주는 태도를 가져야 한다.

- 회사나 노동조합의 교육에 적극 참여하여야 한다.

- 상대방이 요구하거나 바라지 않는 성적 언동은 삼가해야 한다.

- 자신의 사소한 행동도 상대방에게는 엄청난 정신적, 육체적인 피해를 줄 수 있음을 알아야 한다.

- 자신의 성적인 언동에 상대방이 적극 응하지 않거나 불쾌한 표정을 짓거나 자리를 피하는 등의 행동은 거부의 의사로 보고 즉각 행동을 중지하여야 한다.

<참고 자료>

## 공개질의서

-직장내 성희롱의 예방과 대책과 관련하여-

1994. 5. 31

수신: 국회 노동위원회 귀하

발신: 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회

안녕하십니까?

저희 '서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회'(이하 공대위)는 한국여성민우회, 한국성폭력상담소, 한국여성의전화 등 12개의 단체들로 작년 10월에 구성되어 서울대 조교 성희롱사건의 재판 지원과 성희롱문제에 대한 조사, 홍보 등 다양한 대책활동을 벌이고 있습니다.

지난 4월18일 '서울대 우조교 성희롱소송' 1심판결 이후 그동안 심각성에 비해 은폐되어 온 '직장내 성희롱'에 대한 사회 각계 각층의 관심이 고조되고 있습니다.

이는 직장내 성희롱이 단순한 성적 폭력 문제가 아니라 일하는 여성들의 노동권을 침해하는 범죄행위임이 드러났기 때문입니다.

93년 12월 한국여성민우회가 실시한 [직장내 성희롱에 대한 실태조사]에서 응답자 중 87%의 여성이 성희롱을 경험했다고 나타났습니다. 또한 이들 중 77%는 직장생활에 부정적 영향을 미쳤다고 대답했고, 이 중 55%가 일과 여성으로서의 정체감에 대한 회의로 나타났습니다. 더우기 직장을 그만 둔 여성도 1.3%였습니다. 이러한 통계는 직장내 성희롱이 여성의 평등한 노동권 확보를 저해하는 심각한 문제임을 극명하게 드러내고 있습니다.

따라서 저희 공대위는 우조교 사건을 단순한 개인의 문제가 아닌 직장내 성희롱의 심각성과 그 대책을 모색하는 중요한 사건으로 보고 1심에서 인정되지 못한 '직장내 지휘 감독권자의 책임과 국가의 책임'을 묻기 위해 항소하며 직장내 성희롱의 법적 사회적 대책 마련을 위한 활동을 벌이고자 합니다. 이에 직장내 성희롱에 관한 다음과 같은 질문을 드리오니 성실하고 책임있는 답변을 부탁드립니다. 감사합니다.

1. 서울대 우조교 사건을 계기로 우리 사회에서 심각한 문제로 드러난 직장내 성희롱에 대한 예방과 대책이 마련되어야 합니다.

이를 위한 국회 노동위의 정책은 무엇입니까?

2. 현재 여성계는 성희롱문제를 법제화 하기 위해 남녀고용평등법 개정과 관련하여 시안을 마련 중에 있습니다. 이와 관련하여 국회 노동위에서는 어떤 내용을 마련하고 있습니까?

이에 대한 구체적인 답변을 6월 11일까지 하여 주시기 바랍니다.

\*연락처 : 한국여성민우회 (269-5763-5)

## 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회

한국여성민우회, 한국성폭력상담소, 한국여성의전화  
부산여성회, 기독교평화여성회, 전북여성의전화  
장애우권익문제연구소, 광주여성의전화, 대구여성회  
전국사무금융노동조합연맹  
서울대학교 총학생회, 서울대학교 대학원자치회협의회

## 공개질의서

-직장내 성희롱의 예방과 대책과 관련하여-

1994. 5. 30

수신: 노동부 부녀소년과 귀하

발신: 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회

안녕하십니까?

저희 '서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회'(이하 공대위)는 한국여성민우회, 한국성폭력상담소, 한국여성의전화 등 12개의 단체들로 작년 10월에 구성되어 서울대 조교 성희롱사건의 재판 지원과 성희롱문제에 대한 조사, 홍보 등 다양한 대책활동을 벌이고 있습니다.

지난 4월 18일에 있었던 서울대 조교 성희롱 소송의 승소 판결로 직장내 성희롱이 여성의 인격과 노동권을 침해하는 심각한 성차별 문제이고 이것은 사회 국가적, 법적으로 규제하고 대책을 모색해야 하는 중요한 문제라는 인식이 널리 확산되고 있습니다.

지난해 11월 한국여성민우회가 실시한 [직장내 성희롱에 대한 실태조사]에서도 87%의 여성이 성희롱을 경험하였고 그 피해도 매우 심각한 것으로 드러났습니다. 조사 결과 많은 여성들이 성희롱피해로 인해 심리적, 정신적 고통을 받고 있을 뿐만 아니라 근무환경에 방해가 되며 평생, 평등한 노동권을 위협받고 있는 것으로 보고되었습니다.

외국에서는 이미 직장내 성희롱문제에 대한 예방책과 대책방안들이 사회적으로 제도화되어 있어서 여성들이 안심하고 일할 수 있는 노동환경의 조성에 국가가 나서고 있습니다. 노동부 차이에 여성노동자의 성차별 문제의 해결을 담당하고 있는 노동부에 직장내 성희롱의 대책마련에 필요한 사항들을 아래와 같이 질의하고자 합니다.

귀 부서의 성실하고 책임있는 답변을 부탁드립니다.

1. 직장내 성희롱의 예방과 대책에 관한 노동부 차원의 정책은 무엇입니까?

2. 일본에서는 '고용분야의 성적 혐의 방지에 관한 법률안 시안'이 국회에 제출되어 있고 미국에도 EEOC(고용기회평등위원회)에서 마련한 성희롱에 대한 구체적인 가이드라인이 있습니다. 그렇다면 노동부는 직장내 성폭력의 예방과 대책에 관한 가이드라인(지침서) 마련에 대하여 어떤 계획을 가지고 있습니까?

3. 미국의 경우 회사의 고용규정의 일부에 성폭력에 관한 금지규정과 노동자 성교육에 관한 규정이 있으며, 이 시행은 사용자의 의무사항으로 명시되어 있습니다. 노동부는 사업장내 사구나 단체협약에 사용자의 의무사항에 관하여 어떤 내용을 마련할 계획이십니까?

4. 노동부는 지난 92년 '직장내 성폭력 상담 창구 설치'에 관한 행정지침을 내린 적이 있습니다. 그 이후 귀 부처에서는 이의 운용을 위하여 어떤 행정지도를 하셨으며 그 성과는 어떠 했습니까?

앞으로도 노동부는 직장내 성폭력 상담창구의 설치와 운영에 관하여 감독사업을 하여야 할 책임이 있습니다. 이에 대한 노동부의 구체적인 방침은 무엇입니까?

계정

5. 노동부는 직장내 성폭력 전담창구 설치의 행정지도와 감독을 위한 예산 배정이나 상담인력 배치 등 어떤 지원책들을 마련할 계획입니까?

6. 노동부는 사업장내 상담창구 설치유도를 위해 담당부서나 담당자를 대상으로 취지 설명회나 성폭력과 관련된 교육을 실시하였습니까? 이에 대한 노동부의 구체적인 방침은 무엇입니까?

7. 현재 여성계는 남녀고용평등법 개정과 관련하여 시안을 준비하고 있습니다. 그리고 노동부에서는 고평법내에 직장내 성폭력 관련조항을 마련하여야 할 책임을 가지고 있습니다. 이를 위하여 노동부 차원에서 마련중인 내용은 무엇입니까?

8. 노동부는 기업주들과의 간담회를 마련하여 사업장내에서 직장내 성희롱을 예방하고 규제하는 인사정책을 제도화하여야 합니다. 이에 대한 노동부의 계획은 무엇입니까?

9. 노동부는 성희롱의 예방과 규제 등의 정책에 관한 노동조합과 여성단체들의 의견이나 제안을 수렴할 수 있는 구조를 마련할 계획은 없으십니까?

이에 대한 구체적인 답변을 6월 11일까지 하여 주시기 바랍니다.

\*연락처: 한국여성민우회(269-5763-5)

## 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회

한국여성민우회, 한국성폭력상담소, 한국여성의전화  
부산여성회, 기독교평화여성회, 전북여성의전화  
장애우권익문제연구소, 광주여성의전화, 대구여성회  
전국사무금융노동조합연맹  
서울대학교 총학생회, 서울대학교 대학원자치회협의회

## 공 개 질 의 서

- 직장내 성희롱의 예방과 대책과 관련하여 -

1994. 5. 31

수신: 정무제2장관실 귀하

발신: 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회

안녕하십니까?

저희 '서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회'(이하 공대위)는 한국여성민우회, 한국성폭력상담소, 한국여성의전화 등 12개의 단체들로 작년 10월에 구성되어 서울대 조교 성희롱사건의 재판 지원과 성희롱문제에 대한 조사, 홍보 등 다양한 대책활동을 벌이고 있습니다.

이번 서울대 조교 성희롱 사건으로 인해 표면화된 직장내 성희롱은 단순한 성적 폭력의 문제가 아닌 일하는 여성들의 노동권을 침해하는 범죄임이 자명하게 드러났습니다.

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

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

지난 4월 28일 정무 제2장관실에서 주관한 [직장내 올바른 성문화 정착을 위한 간담회]는 이를 위한 노력의 일환이라 생각합니다. 그러나 간담회 이후 어떤 대책방안이 준비되고 있는지 궁금합니다. 이에 여성정책을 전담하는 부서인 정무제2장관실에서 적극적으로 이 문제를 풀어가는 데 주체가 되어 주시기를 바라면서 다음과 같은 질의를 드립니다.

정무2장관실의 성실하고 책임있는 답변을 부탁드립니다. 감사합니다.

1. 정무 제2장관실에서 주관한 4월28일 [직장내 올바른 성문화 정착을 위한 간담회]를 마친 후 그 회의에 대한 결과와 평가에 대해 성희롱 전문가의 의견 수렴 및 대책방안 회의는 추진되고 있는지요?

2. 정무제2장관실에 직장내 성희롱과 성폭력 문제를 고발할 수 있는 창구를 마련하고 전담부서를 두어 이에 대한 정책을 수립할 계획이 있으신지요?

3. 사업장내 성희롱과 성폭력을 예방하기 위해서는 지침서를 마련하여 사원교육을 실시해야 한다고 생각합니다. 이를 위해 정무 제2장관실에서는 노동부와 어떤 협조체계를 구상하고 계신지요?

4. 성희롱은 왜곡된 성문화와 잘못된 성교육이 큰 요인이라고 생각합니다. 이를 바로 잡기 위해서는 초등교육에서부터 고등교육기관까지 올바른 성교육을 실시해야 합니다. 이를 위해 정무 제2장관실에서는 교육부와 어떤 협조체계를 구상하고 계신지요?

**이에 대한 구체적인 답변을 6월 11일까지 하여 주시기 바랍니다.**

\*연락처: 한국여성민우회(269-5763-5)

## 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회

한국여성민우회, 한국성폭력상담소, 한국여성의전화  
부산여성회, 기독교평화여성회, 전북여성의전화  
장애우권익문제연구소, 광주여성의전화, 대구여성회  
전국사무금융노동조합연맹  
서울대학교 총학생회, 서울대학교 대학원자치회협의회