

### 신 교수의 명예훼손 고발 담당 검사 앞으로 보낸 탄원서

수 신: 서울지방검찰청 김 송 검사 귀하 (서초구 서초동 1700-1 서울지방검찰청)

발 신: 한국 여성의 전화 (중구 장충동 1가 38-84 여성평화의 집 3층)

1993. 12. 23.

제 목: 서울대 신 교수의 명예훼손 고발에 대한 탄원

안녕하십니까?

저희 <여성의 전화>는 83년도부터 아내구타 및 강간을 비롯한 성폭력 문제를 상담하고 그 해결을 위해 일하는 여성상담 단체입니다. 저희 <여성의 전화>는 우리사회에 난무하는 성폭력 문제를 상담하면서 권인숙 성고문사건, 88년 영생애육원 원아 성폭행사건을 비롯한 88년 강정순씨 사건, 89년 변월수씨 사건, 최근에는 김부남, 김보은 사건에 이르기까지 크고 작은 성폭행사건을 해결해 왔습니다.

다름이 아니오라 서울대 신정휴 교수가 성희롱과 관련하여 조교 우○○를 명예훼손으로 고소한 사건에 대해 저희 단체의 입장을 말씀드리고자 합니다. 이번 서울대 성희롱사건을 접하고 저희 여성의 전화는 그동안 우리 사회에서 비밀비재하게 만연해 온 성희롱문제에 대한 올바른 인식이 세워져야하고 여성인권 문제로 다뤄져야 할 문제라는 차원에서 이 사건의 올바른 해결을 위해 노력하고 있습니다.

검사님께서도 잘아시겠지만 서울대 화학과 신정휴 교수에 의해 명예훼손으로 고소당한 우 조교는 그동안 신 교수에 의한 성희롱 피해자입니다. 대한민국의 최고 지성의 상징이라고 여겨지는 국립 서울대학교의 신 교수는 자신의 교수라는 지위와 권한을 이용하여 상습적인 성희롱 일삼았으며 우 조교가 이에 대해 거부의 태도를 보이자 온갖 업무상 불이익을 주어 인격을 침해하였을 뿐만 아니라 입사시에 몇년은 보장될 수 있다고 했던 조교직을 해임시켜 노동권을 박탈했습니다.

아무런 납득할 만한 이유를 듣지 못하고 일터를 쫓겨난 우 조교는 모든 노력을 다 하였습니다. 먼저 서울대 총장과 학과장에게 재임의 '소원서'를 보내고 신 교수에게 '통고서'를 보내 재임불가의 사유를 묻고 답변하지 않을 시 그동안 은폐되어왔던 진실을 진정서 및 대자보를 통해 알리겠다고 하였으나 신 교수는 이에 대한 답변을 하지 않았습니다. 또한 대학의 최고 책임자인 총장에게 사려깊은 문제 해결을 호소하는 탄원서와 진정서를 보냈으나 학교측은 무성의한 태도로 일관했으며 아무런 답변조차 없었습니다.

이런 현실속에서 우 조교가 대자보로 진실을 알리고자 한 것은 할 수 있는 방법을

해보고 별다른 진전이 없자 대자보의 형식을 빌린 것으로 타인의 명예를 훼손하려는 의도는 커녕 자신의 명예훼손을 감내하며 다른 성희롱 피해를 막기 위해서라도 진실을 밝혀야 한다는 의미에서 대자보 형식을 빌릴 수 밖에 없게된 것입니다. 더욱이 우 조교는 대자보 내용에서 신 교수 개인을 지칭한 바가 없고 오히려 '제자일동의 명의로 된 반박 대자보'가 붙으면서 신 교수 개인의 이름이 거론된 것입니다.

따라서 우 조교의 행동은 결코 개인의 명예를 훼손하고자 한 것이 아니라고 생각합니다. 그동안 너무나 은폐되어 왔던 성희롱의 피해사실을 알림으로써 제2, 제3의 피해를 막고자 한 행동일 뿐입니다.

저희는 그동안 많은 성폭행 피해여성들이 자신의 피해를 고소하는 과정에서 오히려 무고죄나 명예훼손으로 고소당하는 경우를 접해왔습니다. 피해여성이 어렵게 고소를 해도 가해자는 아무런 법적제재를 받지 않을 뿐만 아니라 억울한 옥살이까지하는 (일례로 88년 강정순씨 사건) 기막힌 현실을 절감했습니다.

저희는 또다시 우 조교가 자신의 빼앗긴 권리를 되찾기 위한 용기있는 행동에 가해자 신교수가 오히려 명예훼손으로 고소했다는 현실에 안타까움을 금할 수가 없습니다. 힘없는 여성들이 자신의 피해를 공개했다는 것으로 법적인 제재를 당한다면 어느 여성이 자신이 피해를 입고도 그 문제를 극복하려는 의지가 생기겠습니까?

피해자 우 조교가 다시 한번 또 피해를 입지 않도록 검사님께서 공정하게 수사해주시길 간곡히 부탁드립니다. 검사님의 현명하신 판단을 기대하며 저희 여성의전화도 이 사건이 올바르게 해결될 때까지 최선의 노력을 할 것입니다. 반드시 올바르게 처리될 것을 믿으며 검사님의 현명하신 판단을 기대합니다. 감사합니다.

한국 여성의 전화 (대표 이문우)

\* 서울대 조교 성희롱 공동대책위원회에 소속되어 있는 모든 단체들은 담당 검사에게 탄원서를 보냈다. 그 가운데 한국 여성의 전화에서 보낸 탄원서를 여기에 실는다.



## 진정사건처분결과통보

1. 귀하등이 당청에 제출한 진정사건이 아래와 같이 처리하였음을 알려드립니다.

1. 사건번호 : 93진정 3452호

처분일자 : 1994. 2. 21.

처분내용 : 본건 진정의 원인된 사건인 당청 94형제 10363호 피의자 우희정에 대한 명예훼손 피의사건에 대하여 당청 검사 김송이 수사중에 있으므로 이진 진정기록을 위 형사기록에 편철하여 수사에 참조토록 하고 내사종결함.

1994. 2. 21.

서울지방검찰청

검사 김 송



공문 5

## 중앙일보사 및 정규웅 논설위원께 드리는 공개항의 및 질의문

수신: 이필곤 중앙일보 사장 귀하 (중구 순화동 7 중앙일보사)

발신: 서울대 조교 성희룡 사건 공동대책위원회 (중구 장충동 1가 38-84)

제목: 정규웅 논설위원의 컬럼에 대한 항의 및 질의

1993. 12. 18.

우리는 놀라고 당황할 수밖에 없었습니다. 도대체 어떻게 이런 글이 논설위원이라는 직책에까지 오른 중견 언론인에 의하여 집필될 수 있는지, 그리고 이른바 4대일간지 중의 하나라고 자타가 공인하는 중앙일보에 버젓이 게재될 수 있는지 아연할 수밖에 없었습니다. 1993년 12월 16일자 중앙일보 제5면에 게재된 정규웅 논설위원의 “성희룡과 신체접촉의 윤리”라는 칼럼이 문제의 글입니다.

이 글 속에서 필자는 “신체접촉이 사람과 사람 사이의 교감의 출발점”이라고 단언하기도 하고 “남녀간의 신체접촉은 언제까지나 금기여야 하느냐”는 타인의 항변을 인용하기도 합니다. 여기까지는 일반론이거나 타인의 사례를 인용한 것으로 선의로 해석한다 하더라도 우리가 도저히 용인할 수 없는 부분은 마지막 결론 부분입니다.

필자는 서울대 조교 성희룡 사건을 인용하면서 “그 사건 이후 대학사회에서 사제관계가 갈수록 어색해지고 있다는 보도가 인간애의 실종을 염려케 한다”든가 또 한결음 더 나아가 “남녀간의 신체접촉이라는 윤리적 차원에서 그 문제가 지성과 이성의 힘에 의해 당사자들만의 문제로 덮여질 수 있었는지 아쉬울 따름”이라고 하면서 마치 이 사건을 법정애까지 호소한 성희룡 사건의 피해자를 비난하고 이 사건 자체가 “인간애의 실종”을 유발할 것이라는 등의 문장에 대해 심각한 우려를 표명하지 않을 수 없습니다.

우리는 정규웅 중앙일보 논설위원에게 다음과 같이 공개 질의하고자 합니다.

1. 서울대 조교 성희룡 사건의 피해자가 당한 거의 상습적으로 반복된 온갖 종류의 저열하고 추악한 성희롱 행위를 그대로 묵인하고 문제삼지 않는 것이 “지성과 이성의 힘”이며 “인간애”가 실종되지 않는다는 말입니까?

2. 이 사건의 피해자 또는 전임조교들이 상습적으로 당했던 포옹, 쓰다듬기, 데이트 강요등의 “신체접촉행위”가 “윤리적 차원”에서만 문제되고 “법적 차원”에서는 문제되면 안된다는 것입니까?

3. 이 사건을 폭로하고 법적으로 문제를 제기한 피해자 때문에 “대학사회의 사제관계가 갈수록 어색해지고 있다”는 것이 아니라, 가해자인 신모 교수같은 사람이야말로 어색하고 잘못된 사제관계의 책임자라고 공격해야 할 것이 아닌지요?



4. 단 한번이라도 이 사건 때문에 고통받았던 그리고 지금도 고통받는 피해자의 실정과 사건의 진상을 그 기록이나 관계자 또는 최소한 취재기자를 통해서라도 확인한 다음에 이 글을 썼던 것입니까?

우리는 언론이 사회의 공기이며 언론인이 공인이라고 생각합니다. 논설위원은 언론사의 입장을 대변하며 그 의견을 결정한다고 봅니다. 따라서 여성의 인권, 나아가 인간의 존엄성을 짓밟힌 한 가련한 처녀의 심정을 악의적으로 왜곡하고 있는 위 칼럼에 대하여 개인 정규용 논설위원 뿐 아니라 중앙일보사 자신도 책임이 있다고 생각합니다.

이러한 점에서 정규용 논설위원과 중앙일보사는 즉각 피해자와 우리 대책위원회에 대하여 공개적으로 사과할 것을 엄중히 요구합니다.

만약 아무런 사과표명이 없을 때는 우리 공동대책위원회는 이 문제를 전면적으로 국민 앞에 공개하고 성토를 계속할 것이며 모든 여성단체와 협력하여 모든 수단을 강구해 나갈 것임을 밝혀둡니다. 아울러 본 내용을 각 언론사에 보도자료로 보냈음을 알려드립니다.

**서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회  
한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회  
서울대총학생회, 서울대대학원자치회협의회**

\* 지난 1993년 12월 중순 경 중앙일보측이 공동대책위로 위 공문을 전달받자마자 같은 달 27일 정규용 논설위원은 공동대책위 대표 4인과 자리를 같이하고, 자신에게는 "전혀 그럴 의도가 없었다"고 여러 차례 밝힌 후 그래도 "자신의 의도와 무관하게 우 조교 사건과 그 소송과정에 좋지 않은 영향을 미쳤다면 진심으로 사과한다"는 뜻을 전했다.

**서울대 조교 성희롱 사건 기자회견 보도자료**

이번에 발생한 서울대 조교 성희롱 사건은, 그동안 우리 사회와 일상 생활 속에서 비일비재하게 벌어지고 있으나 무시되거나 은폐되어 왔던 성희롱 문제를 처음으로 사회적으로 여론화시키고, 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 측면에서**

서울대 조교 성희롱 사건은 성폭력의 유형중 통상적으로 직장내 성폭행(Sexual Harassment/Sexual Harassment at Workplace)으로 구분되어지는 것으로서, 직장내 성폭행이란 "채용이나 근무기간에 직장상사, 동료, 계열사, 혹은 거래처 직원이 상대방의 의사에 반(反)하여(\*여기에서 의사에 반한다는 것은 "위계적 권위에 의한 암시적인 강요나 주위의 압력없이 충분한 시간적, 정신적 여유를 가지고 판단한 결과" 이외의 것) 행하는 성적인 언어나 행위"(한국성폭력상담소 「직장내 성폭행 세미나 자료집」 참조)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 측면에서**

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

**셋째, 직장내 성폭행은 인권침해, 노동권 침해라는 측면에서**

직장내 성폭행을 경험한 여성은 모욕감이나 수치심, 위협을 느끼는데 그치지 않



고, 정상적인 업무수행이 불가능할 정도의 정신장애나 두통, 근육통, 위장장애 등의 신체적 고통으로부터 거부했을 경우 오는 해임, 승진기회 박탈, 임금상승에서의 배제, 소극적인 일 수행등 기본적인 노동권까지 침해당하고 있어 직장내 성폭행 문제는 인권침해, 기본적인 노동권 침해 문제와 직결되고 있다.

### 넷째, 법적 대응의 측면에서

이와같이 직장내의 다양한 성폭행(성희롱에서 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 '친고죄'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 대안으로서 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 연대활동을 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(재임용)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 YMCA,  
장애우권익문제연구소, 전북여성의전화, 한국성폭력상담소,  
한국여성민우회, 한국여성의전화)

### 서울대 조교 성희롱 사건 공동변호인단

(박원순 변호사, 이종걸 변호사, 최은순 변호사)

### 공동성명서

## 서울대 조교 성희롱 사건에 대한 우리의 입장

지난 수년 동안 우리는 김부남 사건, 김보은·김진관 사건 등의 엄청난 사건을 통해 성폭력 피해의 심각성을 전사회적으로 널리 인식하였으나 아직도 성폭력하면 '강간'만을 연상하기가 쉽다.

그러나 여성단체들에 의해 상담, 접수되거나 조사된 자료에 의하면 수많은 일하는 여성들이 직장내의 일상적이고 상습적인 성희롱이나 성적추행으로 정신적, 신체적, 경제적 피해를 입고 있음이 밝혀지고 있다.

아직 직장내 성폭력 사건의 심각성을 사회적으로 크게 인식하지 못하고 있는 우리나라에 비해 외국의 경우에는 이미 여러 건의 직장내 성폭력 판례들이 나오고 법적, 제도적 장치들이 마련된 지 오래이다.

최근에 발생한 서울대 화학과 교수에 의한 조교의 성희롱 사건은 은폐되어 드러나지 않은 많은 직장내 성폭력 사건들 중의 하나로 강간 이외의 일상적인 성희롱도 명백한 성폭력임을 드러내었다.

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 재임용 탈락에 대한 반발 등의 사유를 내세워서 피해자를 명예훼손으로 고소하였다는 바로 이러한 점등에서 전형적인 직장내 성폭행 사건이라는 것을 확인할 수 있다.

더욱이 한국최고의 지성의 산실이라 일컬어지는 국립서울대학교 당국은 내부적으로 진상규명의 요구가 강력하게 제기되고 있음에도 불구하고 대학의 권위추락이라는 명분 때문에 소극적 자세로 일관하고 있다는 것에 대해 심각한 우려를 표명하지 않을 수 없다.

우리는 직장내에 만연한 성희롱, 추행의 피해자들이 대부분 소극적으로 대응하는 것에 비해 자신의 인권을 되찾기 위하여 용기있고 당당하게 싸움을 벌여나가고 있는 우 조교의 행동에 깊은 존경을 표한다.

이에 공대위는 모든 일하는 여성들이 직장내의 어떠한 형태의 성폭력이라도 거부



하고 자신의 권리를 되찾는 행동에 함께하기 위해, 다음과 같이 이 사건에 대한 우리의 입장을 밝힌다.

< 우리의 입장 >

1. 가해자 신 교수는 자신의 행동에 대하여 공개적으로 사과하고 공직에서 물러나야 한다
2. 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.
3. 재판부는 현명하고 공정한 판결로 가해자를 처벌하고 피해자가 입은 정신적, 경제적 피해를 보상 받을수 있도록 하여야 한다.
4. 직장내 성폭력 대책에 대한 법적, 제도적 장치를 마련하여야 한다.
  - 1) 정부는 구체적이고 상세한 직장내 성폭력 관련조항을 담은 올바른 직장내 성폭력특별법을 제정하여야 한다.
  - 2) 여성을 고용하고 있는 사업장의 고용주와 노동조합은 각 직장의 조건에 맞는 직장내 성희롱, 추행의 예방과 대책에 관한 제도를 마련하여야 한다.

1993. 10. 19

**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)

**공동성명서**

**변호사 성희롱 사건에 대한 서울지방법변호사회의 징계회부에 대한 우리의 입장**

이제 졸업을 앞두고 평생 직장을 소망하는 수많은 여학생들이 사회진출에 대한 기대와 설렘과 작은 희망을 품고 회사의 면접창구를 두드리는 계절이다.

그러나 여성에게는 취업전선에서 바늘구멍 만큼의 기회나마 주어지지 않는 현실 속에서 이를 악용하여 소위 전문 고위직으로서의 사회적 책임을 가지고 있는 변호사가 취업을 소망하는 여학생에게 면접현장에서 성희롱을 자행한 사건이 발생하여 우리 사회의 성희롱 문제의 심각성에 대하여 다시금 확인하게 한다

취업의 첫 관문인 면접의 자리는 직장에서 요구하는 해당업무에 대하여 응시자가 적절한지를 가늠하는 자리이다. 그러나 이번 성희롱 사건의 가해자인 배모 변호사는 피면접자인 여학생에게 컴퓨터에 대한 질문을 끝내고 나머지 면접시간 내내 피면접자의 극히 사적인 부분, 즉 성에 대한 지극히 답변하기 곤란한 질문으로 여성들에게 성적 수치심과 모멸감을 유발시키는 언어적 성희롱을 자행하였다.

또 배모 변호사는 자신의 성경험에 대한 노골적이고 세세한 언술을 늘어놓거나 애인관계로의 권유, 또는 면접이 끝난 후에도 함께 식사(또는 드라이브)하고 갈 것을 종용하는 등 지극히 이성적이어야 할 변호사가 면접자리가 직원을 뽑는 자리인지 애인을 뽑는 자리인지도 사리분별하지 못하는 비도덕적, 비이성적인 추태를 보였다.

이 사건은 현재 국내 성희롱 1호 재판으로 진행중인 '서울대 교수에 의한 조교 성희롱 사건'과 마찬가지로 성희롱 가해자가 직장에서 어떤 형태로든 고용상의 권한을 가지고 있는 자신의 우월한 지위와 권력, 즉 직장내 위계구조를 이용하여 성희롱을 행하였다는 점에서 분명히 직장내 성희롱의 범주에 포함되는 것이다.

그리고 서울대 신 교수가 우 조교 뿐만 아니라 전임 조교에게도 비슷한 성희롱을 여러차례 지속하였던 것처럼 배모 변호사도 면접을 치르려온 수 명(확인된 것만)의 여학생에게 상습적, 반복적으로 비슷한 내용의 성희롱을 지속하였다.

배모 변호사에 의한 성희롱 사건의 피해자인 최씨는 비록 일과성 면접이었지만 이 후에도 또 다른 성희롱 피해자가 발생하지 않도록 해야 한다는 판단 아래 용기있게 서울지방법변호사회에 이 사건에 대한 해결을 촉구하는 진정서를 제출하였다. 이를 접수한 서울지방법변호사회는 이 사건에 대하여 적극적인 태도를 가지고 조사에 착수하여 조사를 마친 후 대한변호사협회의 징계위원회에 회부하기로 하는 현명한 결정을 취하였다.

서울지방법변호사회의 이번 조치는 서울대 성희롱 사건의 피해자인 우 조교가 이의



해결을 호소하는 진정서를 학교 당국과 서울대 총장에게 제출하고 서울대 내부적으로도 진상규명의 요구가 강력하게 제기되었음에도 불구하고 소극적이고 무책임한 자세로 일관하고 있는 것에 비교해 볼 때, 공적 단체로서의 자기책임을 다하려는 태도로 서울대의 대응과는 비교조차 할 수 없는 바람직한 자세이다.

이번의 징계조치는 사회 각계의 공적영역 즉 회사, 기관, 단체들 내에서 일상적이고 반복적으로 발생하는 성희롱사건에 대하여 그 해결주체들이 적극적으로 해결하려고 모범적인 선례로 기록될 것이다.

이에 '서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회'는 서울지방변호사회의 징계조치에 대하여 환영하면서 아래와 같이 우리의 입장을 밝히는 바이다.

< 우리의 입장 >

1. 대한변호사협회는 서울지방변호사회 조사위원회의 결정에 따라 공정하고 구체적인 징계조치를 시행하라.
2. 대한변호사협회는 이번의 징계조치를 계기로 협회내에 성희롱문제에 대한 법률적 지원체계를 마련하라.
3. 이번 사건에 대한 서울지방변호사회의 신속하고도 적극적인 조치가 우리사회의 공적영역에 확대되기를 바라면서 아울러 현재 재판이 진행중인 우조교사건에 대하여 국립 서울대학교 당국은 성의있는 해결에 임할 것을 촉구한다.
4. 서울대 조교 성희롱 재판을 담당하고 있는 재판부는 성희롱문제의 심각성에 대한 사회적 인식이 높아지고 있는 현실에 발맞추어 여성 인권을 향상시킬 수 있는 계기가 될 수 있는 공정하고 올바른 판결을 할 것을 촉구한다.
5. 노동부는 이번 성희롱사건을 계기로 직장내 성희롱에 대한 사업장 지도, 감독체계를 마련하고 적극적으로 시행하라.

1994. 2. 7

**서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회**

한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회

서울대 대학원자치회협의회, 서울대 총학생회

보도 일 지

- 6대 일간지에 한정 -

신문	보도일	항 목	분량	내 용
조선	93. 8. 26			"교수가 여조교 성희롱" 서울대 진위 논쟁
한국	93. 9. 26			"서울대 교수 성추문 공방 재연"
문화	93. 10. 6			"교수 성희롱 시비 법정 비화"
경향	93. 10. 20			"교수 성희롱 공방 가열"
서울	93. 10. 20	사회 가십	267자	서울대 성추행 파문 확산 여성계, 대책위 구성 대응 (조약들)
한겨레	93. 10. 21	생활 뉴스	593자	서울대 조교 성희롱 관련 여성계 '공동대책위' 구성, "신교수 공개사과, 교수직 사퇴, 피해자에 대한 보상 요구, 학교당국의 조속한 진상규명 촉구"
경향	93. 10. 21	사회 가십	745자	'교수의 성희롱' 공방 가열(돋보기) 사제 법정 싸움 이어 여성단체 등 공대위 피해신고전화 접수, 공청회 개최 계획, 공동 변호인단 "성희롱에 대한 인식 전환과 함께 특별법등 새로운 법조항이 신설되어야" 주장
중앙	93. 10. 21			서울대사건대책위, 성희롱 피해신고 받아
국민	93. 10. 22	생활 뉴스	440자	'서울대 조교 성추행 사건 공동대책위' 구성/손해배상청구소송 제기
동아	93. 10. 26			"직장 성희롱, 법도 속수무책"
한국	93. 11. 1	생활 연재	1984자	"친고죄 폐지" 거센 목소리/여성계 성폭력 완전추방 활발한 운동
동아	93. 11. 24	사회 뉴스	1033자	국내 첫 '성희롱 재판' 관심 집중/'서울대 조교 사건' 어제 1차 공판 열려
한국	93. 11. 24	사회 뉴스	1221자	"사실 여부 가린뒤 문화적 배경 감안 판결" 성희롱/'서울대조교사건' 첫 법정심판
국민	93. 11. 24	사회 뉴스	127자	'한국판 클레어런스 토머스 성희롱 사건' 사건 파장 클 전망
조선	93. 11. 24	사회 뉴스	784자	성희롱 사건 첫공판 서울대 '성희롱 사건' 첫공판/각종 유형



경향	93. 11. 24	사회	가십	열거 유인물 눈길 교수가 제자 성희롱 어제 손배소 첫공판 (돋보기)
한겨레	93. 11. 24	사회	가십	'서울대 여조교 성희롱' 첫공판
한겨레	93. 11. 25	생활	뉴스	432자 "성희롱은 범죄행위" 대책위 추방 거리운 동, "성희롱은 여성의 인권과 일할 권리를 침해하는 범죄행위다" 유인물 배포
경향	93. 11. 25	종합	컬럼	743자 최초의 성희롱 재판 귀추 궁금
서울	93. 11. 25	종합	컬럼	919자 성희롱(외언내언) "미국과 우리나라의 문화적 배경은 다르다. 따라서 성희롱에 대한 태도도 다를 수밖에 없다. 그러나 '지나친 관대함'은 이제 버려 야 할 때다"
한겨레	93. 11. 26	종합	컬럼	법적 심판대에 오른 '성희롱'
조선	93. 12. 9	생활	연재	1161자 직장 성희롱/"더이상 참아선 안된다"/3백74 명 설문조사/ 87%가 체험, 11%만 강력항의, "당한 여자 죄인 취급", 정신적인 고통 커
한겨레	93. 12. 9	생활	연재	1790자 성희롱 처벌법 제정 절실 / '직장내 성희롱 실태와 대책' 토론회 / 직장여성 87%가 경 험, 대응책 막막/성폭력특별법에 관련조항 신설해야
중앙	93. 12. 9	생활	연재	직장 성희롱 방지못할 상황/여연 등 실태와 대책 토론회 '87%가 경험... 나이 어릴수록 많아'/고용차별 규정... 법적 구제책 모색
세계	93. 12. 10	생활	연재	1440자 직장내 성희롱/"더이상 방관 안된다" '서울대 조교사건' 법정비화 계기 새 이슈 부상/87%가 경험, 대부분 참거나 퇴직/여성 계 '고용상 성차별' 간주 '처벌조항' 요구
한국	93. 12. 13	생활	통계	1084자 직장여성 87% '성희롱 경험'/서울대 조교 사건 대책위 토론회 성적능담, 신체접촉, 성적 비유 평가순/절반 이 "무시하거나 피한다" 소극적 대응
세계	93. 12. 14	해설	컬럼	2114자 '용기있는 여성'/심영희 교수(한양대, 사회 학) [세계시평]

국민	93. 12. 21	생활	연재	1636자 문제화에 어려움/우리 여성도 일성/'87% 경 험' 놀라와/제도적 대책 필요
경향	93. 12. 22	사회	연재	889자 성폭력추방운동 큰성과/여성계'93결산 '성희롱'인가 '정표시'인가/ 교수 '제자 성 희롱사건' 법정 공방
경향	93. 12. 22	컬럼		증인측 "민망스런 장면 몇차례나 목격"/변 호인 "어깨 감싼 것도 파렴치범인가"
한겨레	93. 12. 22	사회	뉴스	'못된 남자'와는 싸워야 한다/서지문 교수 (고려대, 영문학) 여자조교 성희롱 사실규명 초점 "어깨, 머리 만지는 것 목격" 증인 진술
한국	93. 12. 27	생활	연재	1539자 '성폭력특별법' 가장 큰 수확/'93 여성계 결산
한겨레	94. 1. 30	칼럼		1840자 "성희롱 판결 여권보장 시금석"/이영자 교수 (성신여대, 사회학) [더불어 생각하며] 성희롱 변론 공방
문화	94. 2. 2	사회	뉴스	성희롱 변론 공방
국민	94. 2. 7	사회	연재	960자 "이번엔 변호사가 성희롱" 서울변협 사실확인, 변협에 징계 청구
동아	94. 2. 8	사회	뉴스	674자 "여직원 채용 면접때 성희롱 물의"
한국	94. 2. 8	사회	가십	623자 "변호사가 여직원 채용 면접하면서 성희롱/ 서울변협 징계요청 [표주박]
서울	94. 2. 8	사회	가십	281자 변호사가 "성희롱 면접"/ 직원용시 여대생 진정서 [조약돌]
조선	94. 2. 8	사회	가십	여대생 "변호사가 성희롱" 면접때 '이상한 질문' 말썬 [색연필]
경향	94. 2. 9	생활	뉴스	952자 "성희롱도 법적 규제를"/ "취업면접에서까 지" 여성계 강력제기/직장여성 87%가 경험, 절반이 속수무책
조선	94. 2. 13	사회	가십	261자 "여직원 성희롱 면접" 오인/성같은 동창 변 호사 곤욕 [색연필]
한겨레	94. 2. 15	외신	연재	2263자 "교수 성추문 일본 열도 시끌" 교토대 야노, 노벨상 심사 등 화려한 경력 소유자/여비서 성희롱 등 폭로 투서 잇따르 자 돌연 잠적



한겨레신문

법적 심판대에 오른 '성희롱'

'성희롱'이 국내 사법사상 처음으로 법적 심판대에 올라 비상한 관심을 모으고 있다.

대학 조교였던 고소인의 주장에 따르면 지도교수의 거듭되는 성희롱을 거부하자 해임을 당하여 손해배상을 청구한 이 사건은 '직장내 성희롱'의 전형적 유형을 보여주고 있다.

그동안 여성들은 직장생활을 하며 동로나 상사들로부터 성적수치심을 유발하는 언동을 당해도 입에 내어 말하는 것을 부끄럽게 여겼던 것이 사실이다.

지금까지 우리 사회에서 묵인되어 온 관행과 의식에 정면으로 도전하는 이 사건에 접한 많은 여성세대들이 당황스러움을 감추지 못하는 이유도 '부끄럽게 그런 일'이라는 의식과, 추행·강간·폭력이 아닌 이상 '그 정도를 가지고'라는 관습과 관행, 여성의 성역할에 대한 전통적 인식

이 밑바닥에 깔려 있기 때문으로 보인다. 이 모두가 여성의 사회 진출이 보편화된 시대에 살고 있으면서도 전통적인 남녀 성역할에 대한 관념에서 한 발자국도 더 나아가지 못한 데 연유한다고 보아도 좋을 것이다.

결국 이번 사건은 우리 모두가 무의식적으로 묵인하며 저질러온 사회적 관습이 법적 심판대에 오른 것이라고 볼 수 있다. 여성의 사회진출이 일찍부터 이루어진 외국에선 대부분 공개적으로 거론되고 법적으로 규제되고 있는 문제를 지금 우리 사법부와 사회가 처음으로 접하며 어떤 관례를 만들어내는가는 우리 사회와 재판부가 사회변화에 어느 정도 능동적으로 대처할 수 있는지를 가늠할 시금석이 될 수 있을 것이다.

재판부가 우리의 문화적 특수성을 감안해 전통규범에 맞는 성희롱의 개념과 범위를 정립하겠다고 밝힌 것과 관련해 '직장내 성희롱' 문제는 실상 문화적 특수성이나 전통규범의 잣대로 잴 수 없다는 점을 지적하지 않을 수 없다. '성희롱'이라는, 가해자보다 피해자가 부끄러워 해야 하는 것처럼 기성세대들이 인식해온 행위를, 용기있게 밝은 세상으로 드러낼 수 있는 세태의 변화를 기존의 관습이나 문화의 개념으로 파악해선 안된다는 점을 인식할 필요가 있는 것이다.

우리 사회에 만연한 직장 성희롱이나 압박에 대한 한계와 제재기준이 마련되길 기대하며, 가정·학교·직장에서의 남녀성역할에 대한 적절한 교육도 시급히 이루어지길 바란다. 산업구조 변화로 여성인력 이용이 불가피한 시대에 살며 내 아내, 내 딸이 직장과 사회에서 절대로 받아서는 안된다고 여겨지는 관행과 언동을 삼가는 우리 모두의 양식이 필요한 시점이다.

국내 첫 '성희롱' 재판 관심 집중

「서울대 조교 사건」 어제 1차 재판 열려

성희롱이 성추행과 구별되는 상판원의 사에 관한 중요한 쟁점인 것으로 나타났다. 서울대 조교 사건(성·조)가 재판부에

첫 재판이 23일 서울 민사지법 합의 18부(재판장 박정호)에서 열린

이 사건은 성희롱의 개념과 범위를 정립하

고 재판부가 성희롱의 개념과 범위를 정립하

고 재판부가 성희롱의 개념과 범위를 정립하

고 재판부가 성희롱의 개념과 범위를 정립하

이 사건에 계기로 여성

이 사건에 계기로 여성

이 사건에 계기로 여성

事實여부가 린 뒤 文化的 배경 감안 판결



# 성희롱처벌법 제정 절실

‘직장내 성희롱 실태와 대책’ 토론회

직장여성 87%가 경험...대응책 막막  
성폭력 특별법에 관련조항 신설해야

‘직장내의 힘력소’ 장민한 인간 관계를 위한 움직임; 정도는 인사 되고 있는 신체징후, 성적 농담 등은 성희롱인가, 아닌가, 국내에서 처음으로 직장내 성희롱에 대한 공개 토론회가 열려 드 거운 관심을 끌었다.

한국여성단체연합, 서울대총학 사회 등으로 구성된 ‘서울대 학교 성희롱사건 공동대책위원회’가 지난 7일 오후 기독교연합회관에서 열린 ‘직장내 성희롱 실태와 대책’ 토론회에서 한국여성민우회 이숙연 간사는 “성희롱이란 상대방의 의사에 반해 성과 관련된 언동으로 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게 하거나 고용상의 불이익 등 유무형의 피해를 주는 것”이라고 정

의했다. 따라서 현재 육안·빙지외 고 있는 성희롱행위에 대한 법적 징 정 등의 대책이 미흡해야 한다고 강조했다.

그는 한국여성민우회에서 지난 달 18~30일 전국 직장여성 58명을 대상으로 실시한 성희롱 실태 조사 결과도 이날 발표했다.

국내 직장 성희롱실태조사인 이 조 사결과에 따르면, 87%가 어떤 형 태도든 성희롱을 경험했다고 밝혔 다. 가장 빈번하게 당하는 성희롱 (부수응답)은 음란제설 등 성적 농담이 71.4%로 으뜸이었고, 다음 으로 불쾌한 신체접촉 56.4%, 외 모에 대한 성적인 비유나 말 44.4%, 술자리에서의 불쾌한 성희롱 42.2%, 음란한 눈빛으로 쳐다보기

이 성희롱에 대한 대책 마련의 전 기가 되도록 힘을 모으자”고 말했다.

성선여대 이영자 교수(사회학)는 “우리 사회에 성희롱이 일상문 화로 정착돼 있는 것은 시급하고 처치가 필요하다”고 지적했다. 이렇게 된 가장 큰 이유는 스카우트조직인 문화구조, 여성의 성취 대상화 스타일 반영하는 생산업 사정이미, 직업 내세운 상품광고 발달 등을 꼽았다.

이 교수는 “성희롱에 대한 부중 가부가 고용상의 이익·불이익 등 으로 나타나는 것은 ‘고용상의 성 차별’로 보아야 한다”면서 법적, 제도적 대책 마련의 필요성을 강조했다. 그는 이에 앞서 각 직장

별로 스카우트조직에 직장내 성희롱 금지의 이에 대한 처벌규정 마련 기 스노동조합 안에 성희롱피해 신고 및 상담기구 설치 사정의사, 교육 등을 실시할 것을 제언했다.

토론회 참가자들도 성희롱을 규 제·처벌할 수 있는 법규정이 존 재하지 않는 성희롱범죄의 무법지 대나 더불어는 현실을 개선하기 위해선 △국회에 성희롱 관련조항 포함 스노동부의 직장내 성희롱 대책 수립 및 시행 △기업과 노동 조합 차원의 예방조치의 대책 마 모았다.

특히 이종길 변호사는 “성희롱 행위는 인간의 존엄과 행복 추구

직장내 성희롱 실태와 대책 토론회에서 성희롱을 물어내 기 위한 법적, 제도적 대책 마련과 직장인 상호육 의무화 등 이 집중 제기됐다.

관, 반말의 평등을 침해하는 불법 행위로, 형사범에 성희롱에 대한 처벌근거를 마련해야 한다”고 주 장했다. 이 변호사에 따르면 스캐 인, 미국 등 서구 여러나라는 통 문 일본도 이미 성희롱 행위의 범 죄성과 위법성을 인정해, 범죄 구 제책급 마련하고 있을 뿐 아니라 형사처 처벌과 민사적인 배상청구 가 끊임없이 제기되고 있다는 것 이다.

신연숙 기자



**우호의 힘**  
**우호의 힘**

우호의 힘은 무엇인가? 우호의 힘은 마음을 잇는 끈이다. 우호의 힘은 서로를 이해하고 존중하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 사랑하고 기뻐하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 돕고 지지하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 믿고 의지하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 이해하고 존중하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 사랑하고 기뻐하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 돕고 지지하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 믿고 의지하는 것이다.

**우호의 힘**  
**우호의 힘**

우호의 힘은 무엇인가? 우호의 힘은 마음을 잇는 끈이다. 우호의 힘은 서로를 이해하고 존중하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 사랑하고 기뻐하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 돕고 지지하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 믿고 의지하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 이해하고 존중하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 사랑하고 기뻐하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 돕고 지지하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 믿고 의지하는 것이다.

**우호의 힘**  
**우호의 힘**

우호의 힘은 무엇인가? 우호의 힘은 마음을 잇는 끈이다. 우호의 힘은 서로를 이해하고 존중하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 사랑하고 기뻐하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 돕고 지지하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 믿고 의지하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 이해하고 존중하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 사랑하고 기뻐하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 돕고 지지하는 것이다. 우호의 힘은 서로를 믿고 의지하는 것이다.



「용기있는 여성」/심영희 한양대교수 - 사회학 (세계시평)  
세계 93.12.14 05면 (해설) 칼럼 2114자

1991년 10월 미국에서는 클레런스 토머스 판사의 대법원판사 인준을 위한 상원청문회가 열렸다. 여기에서 흑인 법대교수인 아니타 힐이 법률회사에서 토머스의 보좌관으로 일했을 때의 성희롱 사건을 증언해서 토머스의 인준을 위태롭게 했을 뿐 아니라 미국을 발각 뒤 집어 넣은 적이 있다.

#### ○문제화에 어려움

그때 나는 뉴욕에 있던 때라 뉴욕 타임스를 통해 자세한 내용을 접할 수 있었다. 당시 뉴욕타임스는 지면 가득히 아니타 힐의 증언내용을 한마디의 가감도 없이 그대로 옮겨 실었기 때문이다. 그 당시 우리나라 남성들은 그 사건에 어떻게 반응했는지 나로서는 알 수 없다. 그런데 그것을 읽은 재미 한인 남성들은 이제는 여자를 아태 위로 훑어만 봐도 성희롱이 되니 발끝만 내려다보고 있어야겠다고 하면서 한결같이 말도 안된다는 반응이었다.

사실 아니타 힐의 증언내용을 보아도 토머스가 좀 이상스런 말을 했거나 데이트를 하자고 하거나 힐의 집에 들리거나 하는 외에 꼬집어서 물엿치한 행동을 한 것은 지적하기 어려웠다. 그런데도 아니타 힐은 굉장한 압박을 느꼈으며 당시에는 그것을 입박에도 내지 못하고 있다가 많은 세월이 지난 후에야 입을 열었다. 청문회의 상원의원들은 왜 당시에 문제를 제기하고 시정을 요구하지 않았느냐고 물었다.

왜 아니타 힐은 당시에 그 문제를 직장내에서 문제삼지 못했을까? 그녀는 그 직장이 그녀에게 앞으로 좋은 기회가 되리라고 생각했고 그 문제를 제기하면 그 직장을 그만두어야 하거나 다른 불이익이 있을 것을 미리 짐작했기 때문에 혼자서만 끙끙 앓으면서 이를 견뎌왔다는 것이다. 이처럼 직장내 성희롱은 단순히 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게 할 뿐 아니라 고용상의 불이익 등 다른 유무형의 피해를 주는 것이다.

#### ○우리여성도 일성

그런데 그후 아니타 힐은 그녀의 용기있는 행동으로 많은 여성모임에서 존경받는 여성, 용기있는 여성으로 칭송을 받게 되었다. 그것은 이런 경험을 가진 여성들이 매우 많을 뿐 아니라 대부분이 당시에는 물론 시간이 지난 후에도 이를 내놓고 말하지 못하는 여성들이 많기 때문이다. 즉 이런 경험은 말로 드러내서 문제화시키기가 매우 어렵다는 것이다.

몇년전 미국에서 일어났던 일을 갑자기 다시 끌어내는 것은 이제 우리나라에서도 직장내 성희롱에 대한 논의가 시작되고 있기 때문이다. 우리나라에서도 이번에 처음으로 이를 말함으로써 문제화시킨 용기있는 여성이 나타났다. 자신의 말 이외에 다른 증거를 제시하기 어렵고 이것이 과연 성희롱으로 성립될지 안될지도 모르며 남의 이목이 파급을 느껴질 수 있을 텐데도 용기있게 이를 말한데 대해 박수를 보내고 싶다.

#### ○「87%경험」 놀라와

이 사건을 계기로 여성의 직장내 성희롱에 대한 공개토론회가 열렸다고 한다 (한국여성민우회 한국여성단체연합). 직장여성 5백명 정도를 대상으로 실시한 조사에서 놀랄게도 87%에 달하는 많은 직장여성들이 어떤 형태로든 성희롱을 경험했다고 밝혔다.

그런데 우리나라에 성희롱이 이렇게 광범하게 퍼져 있음에도 불구하고 문제는 가해자도 피해자도 그것이 위법이라는 인식이 없고 죄의식

도 없다는 데 있다. 이런 성희롱에 대한 여성들의 대응은 51% 정도가 웃어 넘기거나 무시 또는 회피하는 등 소극적인 것이었다는 것이 이를 예증해준다.

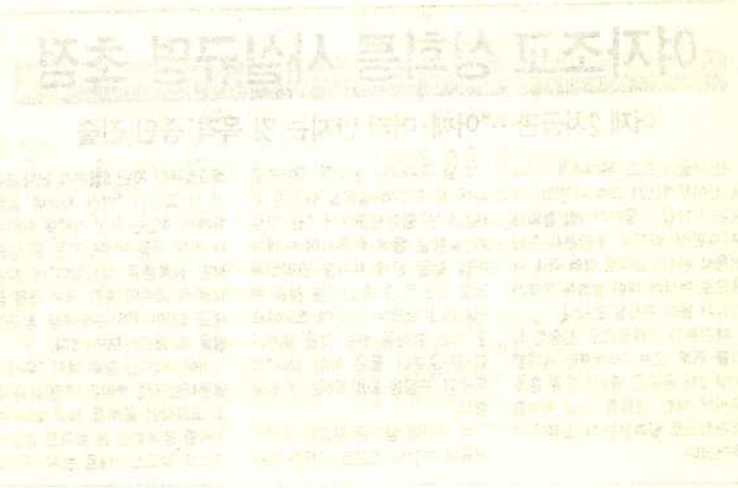
그러면 어떻게 해야 할 것인가? 어디서부터 문제를 풀어야 할 것인가?

우선, 성희롱을 대수롭지 않게 생각하는 많은 사람들, 특히 남성들의 인식을 고쳐야 한다. 『사람들은 재미로 개구리에게 돌을 던지지만 개구리는 그들에 맞아 죽을 수도 있다』는 말이 시사하듯 남자와 여자 의 성희롱 경험은 너무나도 다르다. 남자들은 재미로 여자들에게 희롱을 할지도 모르지만 그 희롱을 당하는 여자는 조금도 재미있지 않을 뿐 아니라 불쾌하고 굴욕적으로 느낀다.

#### ○제도적대책 필요

여성들은 이제 이것을 말하기 시작함으로써 이를 남자들이도 알도록 해야 한다. 그러함으로써 우리의 비뚤어진 성문화를 조금씩 바로 잡을 수 있을 것이기 때문이다.

둘째, 법적 제도적 대책도 논의가 되어야 하겠다. 미국에서는 민권법에 고용차별금지과 관련하여 직장내 성희롱을 규정해 놓고 있는데 가해자 및 사용자에 대한 민사적 배상책임 뿐 아니라 형사책임도 지우고 있으며 다양한 판례가 소개되어 있다. 우리나라에서도 이제 직장내 성희롱에 대한 연구와 함께 이에 기반한 대책마련을 시작할 때가 된 것 같다.





### 교수「제자학풍사건」법정서면합

정재환(정) 교수의 제자학풍사건(정)은 서울대 법원(정)에서 열린 1차 재판(정)에서 정(정) 교수가 "제자(정)를 학풍(정)시킨 것은 사실(정)이다"고 인정(정)했다. 정(정) 교수는 "제자(정)를 학풍(정)시킨 것은 사실(정)이다"고 인정(정)했다. 정(정) 교수는 "제자(정)를 학풍(정)시킨 것은 사실(정)이다"고 인정(정)했다.

정(정) 교수는 "제자(정)를 학풍(정)시킨 것은 사실(정)이다"고 인정(정)했다. 정(정) 교수는 "제자(정)를 학풍(정)시킨 것은 사실(정)이다"고 인정(정)했다. 정(정) 교수는 "제자(정)를 학풍(정)시킨 것은 사실(정)이다"고 인정(정)했다.

정(정) 교수는 "제자(정)를 학풍(정)시킨 것은 사실(정)이다"고 인정(정)했다. 정(정) 교수는 "제자(정)를 학풍(정)시킨 것은 사실(정)이다"고 인정(정)했다. 정(정) 교수는 "제자(정)를 학풍(정)시킨 것은 사실(정)이다"고 인정(정)했다.

## 법정에서 '학풍사건'

### 한겨레신문

1993년 12월 22일 (수요일) [19]

## 여자조교 성희롱 사실규명 초점

### 어제 2차공판... "어깨 머리 만지는 것 목격" 증인 진술

전 서울대 조교 '우아무개(25)씨 대 신아무개(52) 교수 사건'의 2차 공판이 21일 서울민사지법 합의 18부(재판장 박장우 부장판사·주심 허용석 판사) 심리로 열려 국내 처음으로 여성에 대한 성희롱 문제가 법정에서 풀려 관심을 모았다.

재판부가 이례적으로 "신중한 심리를 위해" 오후 7시계부터 속개된 이날 2차 공판은 증인신문을 통해 우씨에 대한 성희롱 사실 여부를 객관적으로 살펴보는 데 초점이 맞추어졌다.

이날 공판에서 원고측 증인으로 나온 신 교수의 실현실 팀장인 K(남)씨는 증인신문에서 "신 교수가 실현실 등에서 우씨의 어깨와 머리 같은 신체 부위를 민망하게 느낄 정도로 오래 만지는 것을 여러차례 보았으며 전일 여 조교에게도 이런 행동을 하는 것을 보거나 당사자로부터 들은 적이 있다"고 우씨의 주장을 뒷받침하는 진술을 했다.

이 사건의 빌단은 원고인 우씨가 서울대 자연대 조교로 근무한 지난 5월부터 지난 8월까지 담당교수인 신 교수가 "여러 차례에 걸쳐 뒤에서 껴안은 듯한 자세를 취하거나 어깨 등을 어루만지는 등, 상습적인 성희롱을 일삼았다"며 지난 10월 신 교수와 총장, 국가 등을 상대로 5천만원의 손해배상 청구 소송을 제기하면서부터였다.

이에 대해 신 교수 역시 "우씨가 업무대만으 해임된 데 양심을 품고 고의적인 음해를 하고 있다"며 우씨를 명예훼손 등 혐의로 검찰에 고소해 맞고소사태로 번져 세인의 이목을 집중시켰다.

이 사건 재판의 핵심은 일반적으로 알려진 강간, 추행 등 직접적인 성폭력이 아니라 가벼운 신체접촉이나 언어를 통한 성희롱의 한계와 피해 여부를 가리는 데 있다.

미국 등 서구에서는 이미 '상대방 의사에 반하여 성적 언어나 행위로 상대방에게 불쾌감과 굴욕감을 주는 행위(Sexual Harassment)'를 성적 범죄로 인정하는 것이 사회적 추세가 되고 있다.

그러나 문화적·사회적 배경이 서구와 다른 우리나라에서는 아직 '성희롱'의 한계나 처벌규정 등에 대한 관례가 없었던 만큼, 이번 사건 재판은 성희롱에 대한 분명한 선과 배상기준을 제시하게 될 것으로 보여 주목된다. 이인우 기자

## 더불어 생각하며 '성희롱' 판결 여권보장 계기되길

한겨레 94.1.30.

성희롱에 대한 우리나라 최초의 재판이 진행되고 있다. 성희롱이라는 문제의 핵심을 우리 법조계가 얼마나 간파하고 어떤 판결을 내릴지 자못 궁금하다.

서울대학교의 한 여자 조교가 그 대학의 교수인 성희롱 혐의로 고발한 이 사건은 사람들의 비상한 흥미와 관심을 끌었다. 그만큼 사람들의 입결에도 많이 울랐고 대중매체에서도 많이 다루었다. 그러나 진지하게 다른 경우에조차 성희롱이라는 문제의 본질을 제대로 이해한 논의는 드물었던 것 같다.

여성들은 성희롱이 법정에서 거론되는 것 자체를 의아하게 생각한다. 희롱이란 말이 그렇듯이, 성희롱이란 것도 재판을 할 만큼 심각한 문제로 보지 않는 통념이 존재하기 때문이다.

성희롱이란 무엇인가. 그것은 성을 소재로 삼아 상대방의 인권을 침해하는 언행으로서, 불필요한 육체적 접촉, 용모에 대한 성적 언급이나 농담, 성과 관련한 모욕적 언동, 노골적인 성적 유혹, 성적 교제의 요구나 성적 공격행위 따위를 포함한



이영자  
성심여대교수·사회학

현상은 현대 자본주의사회에서 날로 퍼져가는 성의 상품화 현상, 각종 성산업 등에 의해 심해지고 있다. 여성의 육체와 성적 매력을 다양한 상품품으로 개발하고 이를 즐기는 대중문화가 널리 퍼질수록 여성을 성희롱의 대상으로 삼는 행태들이 더욱 조장되기 쉽다. 따라서 성희롱을 문제삼는 것은 이러한 가부장적 상업주의 성문화를 문제로 보는 의미를 지닌다.

물론, 성희롱은 남성을 가해자로 만들고 여성이 피해자가 되는 구조 아래서 성이 여성에 대한 남성의 통제도구로 이용

되는 문제점을 내포한다. 남성과는 정반대로 여성은 봉급종에 길들여질 정도로 성적 순결과 무지를 미덕으로 익혀왔기 때문에 남성의 예사로운 성희롱이 심각한 인격적 타격을 될 수밖에 없다. 한쪽은 즐길 수 있는 언행이 다른 한쪽에는 고통스러운 것이 되는 이윤배반적인 상황을 눈감아 넘기는 것은 결국 성의 범죄화를 방치하는 것과 같다.

더욱 심각한 것은 성희롱이 직장이나 사회생활에서 고용차별의 원인이 되거나 여성통제의 방편으로 이용되는 현상이다.

직장에서 여성이 성희롱의 거부로 인해 불리한 대우나 고용조건을 감수하게 된다거나 또는 성희롱이 여성을 순응하게 만드는 무기가 되는 것을 말한다. 성희롱 자체가 이미 여성의 인권을 짓밟는 것이므로 이를 도리어 여성의 약점을 잡는 미끼로 삼거나 또는 고용조건과의 교환적 요소로 거래를 강요할 수 있다는 것은 기막힌 역설이 아닐 수 없다. 또한 피해를 본 여성이 인권침해에 항거하는 대신에 이 사회가 필자 할 '유린된 여성성'을 스스로 부끄러워해야 하고 게다가 그 자책감과 모델감 때문에 또 다른 피해, 곧 남성의 통제력을 두려워하게 감수하는 결과로 빠드는 것 역시 아이러니다.

사회에 경종 울려주길  
결국 여성의 성적 순결만을 일방적으로 강요하는 사회질서를 성희롱은 효과적인 여성통제의 방편이 될 수 있는 것이 아니다.

서울대 성희롱 사건에 대한 판결이 이러한 성희롱의 심각성에 경종을 울리는 계기가 되기를 간절히 바란다.



성희롱을 당한 피해자가 1만 2천여 명에 달하는 것으로 나타났다. 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회 주최로 7일 열린 '면호사의 성희롱 사건'에 대한 기자회견.

성희롱도 법적규제를

성희롱도 법적규제를 받는다. 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회 주최로 7일 열린 '면호사의 성희롱 사건'에 대한 기자회견.

성희롱도 법적규제를 받는다. 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회 주최로 7일 열린 '면호사의 성희롱 사건'에 대한 기자회견.



서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회 주최로 7일 열린 '면호사의 성희롱 사건'에 대한 기자회견.

면호사의 성희롱 사건에 대한 기자회견

성희롱도 법적규제를 받는다. 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회 주최로 7일 열린 '면호사의 성희롱 사건'에 대한 기자회견.

성희롱도 법적규제를 받는다. 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회 주최로 7일 열린 '면호사의 성희롱 사건'에 대한 기자회견.

1994년 2월 9일 (수요일) 14



# 교수 성추문 일본열도 시끌

교토대 야노 노벨상 심사등 화려한 경력 소유자

여비서 성희롱등 폭로 투서잇따르자 돌연 잠적

한겨레 94.2.15

## 도쿄에서

김효순 특파원

한 성희롱사건이 일본사회에 큰 파문을 일으키고 있다. 사회적 관심을 모으고 있는 일차적 이유는 희롱을 했다는 당사자가 일본에서 손꼽히는 연구소 가운데 하나인 교토대 동남아시아연구소의 소장직을 지냈던 야노 도오루(57)라는 저명인사라는 점이다.

일본 정치학계에서 동남아연구의 권위자로 알려져 있는 야노는 화려한 경력의 소유자이다. 그는 노벨상 수상후보자를 심사하는 스웨덴 왕립과학아카데미 회원일 뿐만 아니라, 주요 도시나 재단법인의 자문위원으로 활약해왔다. 그는 특히 일본의 고도인 교토가 79년 당나라의 장안읍 모델로 재건된 것과 관련한 기념행사를 기획하는 '건도 1200주년기념협회'의 '헤이안선언' 기초위원회 회장, 세계현인회의의 기획위원장을 겸한 바 있어 추문사건은 한동안 기념협회의 사업을 마비시킬 정도의 파문을 가져왔다.

사건에 대한 일반의 관심을 증폭시킨 또하나의 요인은 그가 작년 12월말 교토대 교수직을 사임한 뒤 증발해버린 점이다. 그는 언론과의 접촉 등을 회피하기 위해 교토의 한 사찰에 들어가 '수도생각'을 시작했으나, 진상규명을 요구하는 교직원들이 사찰쪽에 '비호'를 청의하자 절에서 나와 다시 행방을 감춰버렸다.

성희롱사건이 표면화한 계기는 지난해 3월8일자로 큰부성 기자실에 도착한 익명의 투서였다. 투서에 따르면 야노는 그해 1월 동남아연구소의 비서 채용과 관련해 음모한 한 여성을 면접을 이유로 교토역 앞의 한 호텔에서 불러내 "비서는 앞에서 자는 일도 있다"며 성적 희롱을 했다고 한다. 그는 여성이 거부하자, 연구소에서 이미 근무

하고 있는 후보의 언니가 일을 더이상 하지 못하도록 하겠다고 위협했다고 한다. 그는 후보 언니의 항의로 연구소 근무 교수 2명의 입회 아래 사퇴하고 그런 일이 다시는 없도록 하겠다고 서약했다.

투서는 기자실 게시판에 나붙어 내용이 각 언론기관에 알려졌으나, 중앙일간지들은 이단 즉각 보도하지 않았다. 중앙언론기관이 이단 장본인으로 다루기를 회피한 까닭으로는 우선 '허리' 아래의 일은 형사사건이 되지 않는 한 쓰지 않는다는 풍조가 언론계에 뿌리 깊게 박혀 있는 점을 들 수 있다. 또한 성희롱사건은 대체로 말실에서 일어나며, 여성은 고소하고 남성은 부인하거나 합의에 의한 행위라고 주장하는 것이 일반적 양태이기 때문에 사실 여부를 확인하는 것이 어렵다는 점도 기사화를 막는 요인으로 지적되고 있다.

그러나 이번 사건의 경우에 문제를 더 복잡하게 한 것은 성희롱 혐의를 받는 당사자가 언론계에 굶은 연줄을 갖고 있는 인물이었다는 점이다. 야노는 당시 <요미우리신문>의 오사가 본사 발행관에 '야노 도오루와 함께 세계를 읽는다'라는 대형 칼럼을 연재하고 있었으며, 이 신문사가 주관했던 '노벨상 수상자 일본포럼 학술고문회의' 사무국 사무총장을 지난해 1월까지 역임했다. 그는 <아사히신문>의 '21세기의 일본'위원회에도 91년 1월부터 2년간 위원으로 위촉됐었다.

중앙언론의 무관심 속에 기자실에 첫번째 투서가 날아온 이래 석달 동안 비슷한 내용의 고발이 잇따라 들어왔다. 작년 초부터 6월 중순까지 연구센터의 비서 8명이 차례로 사표를 내자, 여직원들은 연구센터쪽에 질문서를 내 사실해명과 조직개선을 요구했다.

중앙일간지로서 이 사건을 처음 다룬 것은 <요미우리신문>으로, 최초의 투서가 날아온 지 다섯달 만인 지난해 8월 중순에 기사를 실었다. 야노에 의한 성적 희롱의 피해사태가 계속 알려지면서 사임한 비서 가운데 한 사람이 교토변호사회 인권옹호위에 "구타와 함께 강간유 도한 뒤, 형박에 의해 성관계의 지속을 강요당했다"며 인권구제신청을 냈다. 야노는 성적 희롱의 차원을 넘는 고발이 제기된 직후인 지난해 12월20일 대학쪽에 사표를 내고 다음날 도후쿠지라는 절에서 수도생활에 들어갔다.

연구소 여직원들이 절쪽에 "인권침해자의 편에 서서 반사회적 행동을 했다"고 항의하자, 40일 만에 절에서 나온 그는 <아사히신문>에 편지를 보내 철저한 익명에 의한 투서가 자신을 중상해왔다고 주장했다. 그는 자신의 '침묵'의 이유에 대해 "이제까지 관여해온 중요한 조직이나 기회를 지키기 위해 혼자서 진흙탕을 뒤집어쓰려 한 것"이라고 말하고, 극히 '일본인다운 배려'에서 나왔던 그 침묵은 자기 나름의 인생미학이지만, 결과적으로 많은 오해를 초래했다고 주장했다.

다시 행방을 감춘 그의 주장이 어느 정도 사실인지는 확인되지 않고 있으나, 자신이 딱딱하다면 왜 공개된 장소에서 정정당당하게 반박하지 못하는지는 비판이 세습계 제기되고 있다.



인권 자료실		
98 5/21	A8-2	118

# 성희롱 사건 승소 축하연

## 식 순

### 1부 : 평석회

사 회 : 박원순 (변호사, 참여연대 사무처장)  
 발표자 : 최은순 (변호사)  
 이은영 (외대 법학)  
 심영희 (한양대 사회학)

### 2부 : 축하연

사 회 : 오숙희 (김포여성민우회 대표, 여성학자)  
 인 사 말 : 최영애 (한국성폭력상담소 소장)  
 경과 보고 : 정강자 (한국여성민우회 공동대표)  
 축사  
 감사패 증정  
 축 배  
 축 가 : 안혜경  
 함께 기쁨을 나누는 자리  
 상고심 재판부에 드리는 글 : 신혜수(한국여성의전화 회장)  
 축 가 : 노래도적 (한국성폭력상담소 노래패)

주최 : 서울대 성희롱사건 공동대책위원회



## 글 순서

성희롱 판결이 의미하는 것	.....2
성희롱 대법원 판결을 보고	.....8
자료: 직장내 성희롱 규제입법	.....18
성희롱 123심 비교	.....27
서울대 조교 성희롱사건 공동대책위원회 활동일지	.....29



## 성희롱 판결이 의미하는 것

이 은 영 (한국외대 법대교수)

1998년 2월 10일 여성계에서 오래 고대하던 우조교 성희롱사건에 대한 대법원의 최종판결이 발표되었다. 제1심에서는 우조교가 성희롱당했음을 인정하여 손해배상을 명하였지만, 제2심인 서울고등법원에서는 성희롱책임이 없다고 판결하여 여성계를 긴장하게 했었다. 이제 대법원 판결(大判1998. 2. 10, 95다39533)에서 다시 제1심 판결과 같은 취지로 우조교의 성희롱피해를 인정하여 여성들의 그동안의 패배감을 씻어준 셈이다.

이 사건은 당사자였던 우조교와 서울대교수의 개인적인 사건이라기 보다는 수많은 여성들이 직장에서 모욕감을 느끼고 감수해왔던 직장내 성희롱에 대한 단호한 의지를 보여주는 사건이라고 할 수 있다. 정도가 지나친 신체접촉이나 성적언어는 법에 위반하는 가해행위가 된다는 것을 명백히 밝히고 있다.

대법원판결은 잠정적으로 법률과 비슷한 효력을 가지므로, 이 판결 이후에는 누구라도 이와 유사한 성희롱피해에 대하여 가해자를 상대로 손해배상청구를 하면 그 성희롱으로 인한 정신적 고통에 대하여 위자료를 손해배상으로서 받을 수 있게 되었다.

반대로 직장남성의 입장에서는 자신의 방만한 언어나 신체접촉등으로 동료여성 또는 하급직원으로부터 손해배상을 청구당할 수 있는 잠재적 가능성을 갖게 되었다고 할 수 있다. 손해배상의 위험을 감수하고 종전과 같은 성적농담을 할 직장남성은 그리 많지 않을 것이다. 결국 이 판결은 우리나라의 잘못된 직장내 성희롱 풍토를 바꾸어 놓는 계기가 될 것이다. 우조교 성희롱판결에 관하여 자세히 살펴보면 다음과 같다.

### ◇성희롱의 사실인정의 문제

특히 남녀관계에서 일방의 상대방에 대한 성적관심을 표현하는 행위는 자연스러운 것으로 허용되어야 하지만, 그것이 상대방의 인격권을 침해하여 인간으로서의 존엄성을 훼손하고 정신적 고통을 주는 정도에 이르는 것은 위법하여 허용될 수 없는 것이다-대법원 판결문 중에서

대법원은 법률심이므로 하급심의 사실인정에 관해서는 직접 관여하지 못한다. 다만 하급심이 사실을 인정하는 과정에서 논리법칙, 경험법칙, 채증법칙을 위반한 경우에는 이 것은 법률문제이므로 관여할 수 있다.

대법원은 원고측이 주장한 사실 가운데 산책제의, 보복해고, 신교수의 성적 편력등을 고등법원이 인정하지 않았고 대법원은 고등법원의 사실판단에 잘못이 없다고 하였다.

### ◇성적희롱과 고용상 불이익에 관하여

원고에 대한 업무간섭 및 보복해고 여부에 관하여 대법원은 '피고가 산책제의를 하였다가 원고로부터 명시적인 거부를 당하자 종래의 호의적인 태도에서 돌변하여 업무상 부당한 간섭과 불리한 조치로서 정상적인 업무처리를 방해하였다가 결국에는 원고에 대한 재임용추천을 거부하고 사실상 해임하였다는 주장에 대하여 원심(고등법원)은 원고와 NMR기기를 공동으로 사용하는 대학원생들과의 사이에서 위 기기의 사용시간 등의 문제로 충돌이 잦았고, 피고는 원고에게 위 NMR기기의 사용에 있어서 위 피고 지도하에 있는 대학원생들도 배려하고 그들과 원만히 지낼 것을 지시하였으나, 원고의 NMR기기 운영을 둘러싼 화학과 내에서의 불만과 갈등은 수그러들지 않았기 때문에, 화학과 교수회의에서는 원고를 재임용하지 아니하고 새로이 후임조교를 임용하기로 결정하였다'고 하여 성희롱과 해고사이의 관련성을 부정하였다.

우조교가 성적 요구를 거절한 것을 이유로 재임용을 거절당하였다는 주장에 대하여 재임용 거절은 불성실, 업무능력부족, 대학원생들과의 불화 때문이라고 고등법원은 판단하였고 대법원도 이를 지지하였다.



이른바 고용조건형 성희롱에서 고용상의 불이익은 해고에 한하지 않으며 일체의 고용상의 불이익, 예를들면 불채용, 직종폐지, 배치전환, 강등, 감독강화, 근무시간 연장 등의 근무부담 가중, 동료의 협력거부까지도 포함하는 것이다.

### ◇성희롱의 법적판단에 관하여

성희롱의 판단(수인한도)에 관하여 대법원은 “어떤 성적표현행위의 위법성 여부는 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 할 것이다. 그리고 상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해를 당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙상 명백하고, 원고에 대하여 지휘, 감독관계에 있는 피고의 위와 같은 언동은 분명히 성적인 동기와 의도를 가진 것으로 보여지고, 그러한 성적인 언동은 비록 일정기간 동안에 한하는 것이지만, 그 기간동안 만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 혹은 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 오히려 원고로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 원고의 인격권을 침해하였다고 할 것이고, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고 이로써 원고가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다 할 것이다. 따라서 위 피고의 위와 같은 성적인 언동은 불법행위를 구성한다 할 것이므로 피고는 원고에 대하여 원고가 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다고 할 것이다.”라고 판시하였다.

대법원은 성희롱이 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니했던 새로운 모습의 불법행위라고 보기는 했지만, 그렇다고 하여 별도의 불법행위유형으로 다루지는 않았다. 성희롱을 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성립여부를 가리면 족하다고 하면서 원심의 입장에 반대하고 있다.

반면에 원심(고등법원)은 성희롱을 성적 괴롭힘으로 부르면서 ① 고용관계의 존재, ② 성적언동, ③ 상대방이 원하지 않을 것, ④ 고용조건이나 근로환경에서 차별적 취급을 성희롱의 요건으로 삼았다. 이것은 일반적으로 인정되는 성희롱의 요건과 같다. 그러나 환경형 성적 괴롭힘에는 여기에 몇가지를 추가하여 요건을 상당히 엄격하게 하였다. 즉 가해자에게 노골적이고 분명한 성적인 의도가 있고 가해행위는 중대하고 철저한 것이어야 하고 피해자는 중대한 정신적 고통이 있었음을 증명

하여야 하고, 이러한 판단을 함에 있어서는 투쟁적인 여성주의 관점이 아닌 ‘건전한 품위와 예의를 가진 일반 평균인의 관점에서 판단해야 한다고 하였다. 이러한 입장은 성희롱이 일반불법행위와는 다른 특별하고 새로운 불법행위유형이라는 것을 전제로 하였다.

원심(고등법원)이 특별한 불법행위로 다루면서 환경형 성희롱의 추가요건으로 삼고 있는 노골적인 성적 의도, 중대한 정신적 고통의 존재를 요구하고 있지 않다. 성희롱이 불법행위에 해당하기 위한 요건을 강화하였던 고등법원의 입장은 전혀 법적으로 근거가 없는 것으로서 대법원의 위와 같은 판단은 더 이상 설명할 필요없이 옳다.

### ◇대법원 판결의 의의

성희롱인정에 관하여 대법원은 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리가 있고, 이를 실현하기 위하여는 개개인이 갖는 인격적 이익 내지 인격권은 법에 의하여 존중되고 보호되어야 한다. 특히 남녀관계에서 일방의 상대방에 대한 성적관심을 표현하는 행위는 자연스러운 것으로 허용되어야 하지만, 그것이 상대방의 인격권을 침해하여 인간으로서의 존엄성을 훼손하고 정신적 고통을 주는 정도에 이르는 것은 위법하여 허용될 수 없는 것이다”라고 판시하고 있다. 그러나 아쉬운 점은 대법원은 고등법원과 정반대로 성희롱을 일반불법행위의 한 유형으로 판단한 나머지 성희롱만이 가지고 있는 나름대로의 특성을 간과하고 있다는 점이다. 이번 성희롱 대법원판결은 다음과 같은 중요한 의미를 갖는다.

첫째는 역시 이 사건에 관해 남성적 편견이 아닌 건전한 상식에 따라 여성의 입장도 충분히 존중하여 역사적인 판결을 내려주었다는 점이다. 다만 대법원이 이것저것 눈치보다가 2년6개월만에 판결을 내린 것은 유감이다.

둘째 고등법원이 우조교가 ‘명시적으로 거부’하지 않은 점도 성희롱이 성립하지 않는 이유라고 보고 있는데 반해, 대법원은 성적 표현행위의 위법성 여부는 ‘행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응의 내용’까지 고려하여 판단하여야 한다고 하여 반드시 명백하게 거부할 필요는 없다는 입장을 비치고 있음은 타당하다.

셋째 대법원은 신체접촉뿐 아니라 언어적(요즘 누가 시골처녀처럼 머리를 땀고 다니냐는 말), 시각적(위 아래로 훑어봄) 성희롱까지도 인정하고 있어 성희롱에 해당하는 행위를 넓게 파악하고 있어 타당하다.



◇대법원판결에서 아쉬운 점

이번 대법원판결이 직장내 성희롱에 대한 손해배상판결로서 우리나라 최초의 판결임에도 불구하고 다음과 같은 미비점이 있다고 생각된다.

첫째, 성희롱이 노동문제라는 점을 인식하지 않았다. 즉 대법원은 “성희롱으로 인간의 존엄과 가치와 행복추구권에서 나오는 인격권이 침해된다”고 하면서도 (남녀)평등권, 여성의 일할 권리에 관해서는 전혀 언급하지 않고 있다.

둘째, 성희롱의 성립요건을 구체적으로 제시하지 않으므로, 다른 유사사건에서 지침이 되기 어렵다. 1심과 2심에서 치열한 공방이 있었고 1심과 2심 판결에서는 서로 다른 성희롱요건이 등장하였다. 대법원은 단지 ‘어떤 성적 표현행위의 위법성 여부는 쌍방 당사자의 연령이나 관계... 등의 구체적 사정을 종합하여 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 할 것이다’라고 하는 지극히 일반적인 기준에서 판단하고 있다. 더구나 성희롱이라는 용어 자체를 피하고 많은 곳에서 ‘성적 언동’이라는 표현으로 대신하고 있다.

물론 성희롱을 보는 방법도 크게 두가지가 있어서 ‘직장내 성희롱’, ‘학내 성희롱’과 같이 행위가 발생하는 공간 혹은 상황을 중심으로 판단하는 방법과 강간 혹은 추행에 이르지 않는 성폭력의 한 유형으로 보아 행위의 정도를 기준으로 판단하는 방법이 있기는 하지만, 이 사건에서 논쟁이 있었고 사회적으로 논란이 있었던 것은 직장내 성희롱이었다. 그렇다면 성희롱에 대한 명확한 개념정의와 요건을 설정하여 이후 제기될 사건에 적용할 잣대를 마련해 주어야 했다. 그러나 대법원은 고용관계의 존재, 상대방의 동의여부, 고용조건에 미친 영향과 같은 매우 중요한 요건들은 전혀 판단하지 않았다.

셋째, 사회적으로 용납될 수 없는 성희롱의 정도(수인한도)에 대한 구체적인 언급이 없다. 성희롱인지를 판단할 때 일반 사회통념에 따라야 하겠지만 여성의 입장을 존중하고 이에 따라야 한다는 점을 분명히 하지 않았다. 그러나 전체 취지에 비추어 볼 때 대법원이 남성적 편견에 사로잡힌 일반사회의 통념을 가지고 있다고는 보이지 않으며 여성의 입장도 충분히 반영하고 있다고 보인다.

넷째, 성희롱에서 누가 입증책임을 지는지를 명확히 밝히고 있지 않다. 입증책임에 관하여 대법원은 “불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 피해자가 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 초과하는 정신적 고통을 받았다는

점을 주장, 입증하여야 한다는 견해는 이를 채택할 수 없는 것이다”라고 한다.

다섯째, 국가와 서울대 총장에 관한 청구를 전혀 받아들이지 않는 것은 유감이다. 대법원은 사용자인 국가에게 배상책임이 인정되기 위해서는 신교수가 행한 성적 행동이 ‘사무집행에 관하여’한 것이어야 하는데 그렇다고 볼 수 없다는 이유에서 청구를 받아들이지 않았다.



## 성희롱 대법원 판결을 보고.

실영희 (한양대 사회학과)

### 1) 의의

1998년 2월 10일 그동안 대법원에 계류중이던 서울대 조교 성희롱 소송사건에 대해 원심을 파기하고 고등법원으로 되돌려 보낸다는 판결이 났다. 이로써 1993년 제기된 이래 5년간을 끌던 우리나라 최초의 성희롱 소송은 원고측의 일부 승소로 마무리짓게 되었다. 이 소식은 경제위기 등 여러 가지 어려움으로 무겁게 짓눌린 우리 여성들의 마음을 한꺼번에 녹여주면서 정권교체와 함께 앞으로의 남녀평등으로의 전망에 한 줄기 희망을 던져주는 것이었다.

돌이켜보면 1994년 4월 1심의 원고 승소 판결에 여성들은 매우 고무되었지만 언론과 남성들은 얼마나 냉소적이었던가? 그리고 1995년 7월의 고등법원 판결 패소는 또 우리나라의 가부장제의 장벽이 얼마나 강고한지 보여주면서 여성들에게 얼마나 큰 낙심과 좌절을 주었던가? 어떻게 보면 고등법원에서의 패소가 우리 여성들에게는 좌절과 낙심을 주었지만 그러면서도 현실을 제대로 인식할 수 있게 해주는 계기가 되었다고도 할 수 있다. 어쨌든 이런 우여곡절 끝에 승소판결을 이끌어 내준 대법원의 현명한 판단에 치하를 드리고 싶다.

생각해보면 이 사건은 우리 여성들에게 매우 중요한 의의를 가지는 것이다. 직장내에서 성희롱을 당하면서도 아무 말도 못하고 혼자 끙끙 앓거나 직장을 떠나고 말곤 했던 많은 여성들에게 이 소송결과는 성희롱은 자신이 운이 나빠서 당하는 개인적인 문제가 아니라 고용상의 성차별이라는 것을 명쾌하게 보여주었다. 그리고 성희롱 때문에 스스로를 비난하거나 남몰래 눈물을 삼키면서 직장을 떠나는 것을 당연하게 생각해왔던 많은 여성들에게 마치 장님이 새로 눈을 뜨듯이 또는 새로 개종한 사람이 세상을 새로 보듯이 그동안 당연시되어온 직장내 성희롱을 완전히 새로운 눈으로 보게해 준 것이었다.

이 판결을 계기로 많은 여성들 뿐 아니라 남성들도 직장내 성희롱에 대해 보다 민감해지게 되었을 뿐만 아니라 사용자 측 또한 성희롱 예방을 위한 지침 마련 등을 통해 고용평 등에 보다 신경을 쓰지 않을 수 없게 되었다. 직장에서의 고용평 등을 확보하기 위해서는 이번 대법원 판결을 뒷받침해줄 구체적인 지침 마련등이 필요하다고 하겠다.

여성학자의 입장에서 이 승소판결이 더욱 의미가 깊은 것은 이 성희롱 문제 해결을 위해 여성학자들도 조그만 노력을 보태려고 애를 써왔기 때문이다. 예컨대, 고용평 등을 위한 교수모임에서 1994년 11월에 “직장내 성희롱 어떻게 볼 것인가”라는 세미나를 열어서 여성학의 입장에서 성희롱의 개념, 원인, 실태, 대책 등을 논의한 바 있었다. 이처럼 학계의 노력과 여성운동단체의 노력이 합쳐져서 이런 좋은 결과를 낳은데 대해 기쁜 마음을 금할 수 없다.

### 2) 숨은 뒷 이야기 하나

이 대법원 판결을 대하는 나의 마음은 남다르다고 하지 않을 수 없다. 이 글을 써달라는 부탁을 받고 고등법원 패소후 한겨레신문에 썼던 칼럼을 다시 한 번 읽어보려고 컴퓨터에서 찾다가 뜻하지 않은 것을 찾아내었다. 95년 7월 28일 내가 쓴 칼럼을 읽고 나에게 전화를 두 번이나 해주신 분이 계셨는데 그 두차례의 통화내용을 컴퓨터에서 발견했던 것이다. 그것은 일종의 양심선언이었고 그 내용은 상당히 충격적인 것이어서 그 당시에 밝혔다면 틀림없이 커다란 사회적 파장을 불러일으켰을 것이었다. 그래서 그 때는 그 분을 보호하기 위해서 이런 전화가 왔었다는 것을 아무 데에도 말할 수 없었다. 지금은 3년이나 지났고 그때와는 사정이 많이 달라졌기 때문에 공개해도 별 문제가 없으리라고 판단되어 혼자만 알고 있던 이 사건을 여러분과 함께 나누려고 한다.



전화를 하신 분은 놀랍게도 바로 그 성희롱 사건을 담당한 고등법원 판사 중의 한 분이었다. 구체적으로 누구인지는 물론 나도 모른다. 통화 내용을 간단히 정리하자면 다음과 같다. 고등법원에서 1심을 뒤엎는 판결이 난 것은 외압이 있었기 때문이고, 그 외압의 이유는 이 소송이 교수와 대학총장외에도 국가를 상대로 낸 것이었기 때문이라는 것이었다. 그리고 자신은 공직에 있는 판사로서 조직의 명령을 따르지 않을 수 없었고, 그러나 다른 한편 그는 그런 판결을 내리고나서는 외압과 양심 사이에서 심각한 갈등을 느끼고 있었다. 그는 당시에 공직을 떠날까 하는 생각도 해본 것 같았다. 너무나 괴로워서 전날 저녁 술에 만취하고 망설이다가 나에게 전화한 것이었다.

3년이 지난 이 통화내용을 발견하고 신문 칼럼을 다시 읽으면서 그때의 격정어린 감정이 또다시 소용돌이치면서 일어나기 시작했다. 이 비화는 우리에게 몇가지 중요한 시사점을 던져준다. 첫째, 이 비화는 사법부내에서 판결을 내리는데도 외압이 작용한다는 것을 보여주는 중요한 한 사례로서 사법부의 자율성과 독립성의 문제를 드러내준다는 것이다. 이것은 너무나 복잡한 문제로서 여기서는 다루지 않겠다. 둘째, 이 사건의 경우 그런 외압이 작용한 이유는 소송의 대상자로서 국가도 포함되어 있기 때문이라는 것이다. 이것은 한편으로 국가의 가부장적 성격을 보여주는 면도 있지만 보다 중요하게는 여성운동이 앞으로 비슷한 사건들을 처리할 때 심각하게 고려해야 할 쟁점이라고 생각한다. 서구에서는 성희롱 가해자 뿐만 아니라 그러한 일이 일어나지 않도록 미리 예방하거나 일어난 후에도 즉각 시정조치를 하지 않은 사업주에게도 책임을 묻는데 이번 소송에서도 이러한 입장을 취해서 신교수 뿐만 아니라 서울대 총장을 상대로 소송을 제기했고 서울대가 국립대학이기 때문에 논리적 연장으로서 국가에까지 책임을 물었던 것이다. 그러나 이것은 비록 논리적으로는 그럴 수 있다고 하더라도 현실적으로는 별 의미가 없을 뿐 아니라 오히려 불필요한 자극을 하거나 역효과를 내는 결과를 가져왔다는 점에서 여성운동이 전략적으로 재고해볼 필요가 있다는 것을 보여준다.

셋째, 가장 중요한 것은 그러한 엄청난 외압속에서 비록 판결은 그렇게 낮지만 판결에 참여했던 판사중에서도 이런 목소리가 있었다는 것은 우리에게 희망을 주는 것이다. 한편으로는 그러한 결정을 내린 고등법원과 그러한 결정을 내리도록 분위기를 조성한 우리사회의 가부장적 성격에 분노하면서도 다른 편으로는 사법부내 남자들 중에서도 여성들의 입장을 이해하고 동의하는 사람들이 있음에 희망을 가질 수 있었다. 비록 그분들이 공직을 계속 유지하기 위해서는 반대하면서도 말하지 못하고 굴욕적으로 느끼면서도 드러내놓고 표시하지 못하는 면이 있었겠지만 말이다. 어떻게 보면 이들도 성희롱 당하면서도 아무 말 못하는 피해여성과 다를 바가 없는 맥락속에 위치지어져 있다고 할 수 있다. 어쨌든 이 분들의 "양심선언"의 목

소리들이 모여서 오늘날의 대법원의 판결을 이끌어낼 수 있었던 것이 아닌가 싶다.

### 3) 판결내용과 문제점

대법원 판결의 주요 골자는 가해자의 성적 언동을 "단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고", 오히려 피해자로 하여금 "성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 원고의 인격권을 침해하였다고 할 것이고," 이러한 침해행위는 "선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위"이고 따라서 피해자가 "정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백"하므로 신교수는 "정신적 손해를 배상할 책임이 있다"는 것이다.

이것은 성희롱의 개념을 좁게 정의하여 노골적이고 중대한 성적 괴롭힘이 있어야 한다고 판시한 고등법원의 판결을 뒤집은 것으로서 올바른 판결임에 틀림없다. 그러나 대법원의 판결에도 문제가 없는 것은 아니다. 실제로 성희롱 항소심 판결에서 지적했던 문제들 중 중요한 이슈들이 아직 풀리지 않고 있는 점들도 있다.

### 성희롱의 개념규정

첫째, 성희롱의 정의와 관련하여 대법원은 성희롱에 대한 명확한 개념규정을 하려고 하지 않는 것 같다. 대법원 판결은 성희롱이란 용어 대신 "성적 언동"이란 용어를 쓰고 있고 성희롱의 성립요건으로서 가해자의 성적 언동이 "단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고", 오히려 피해자로 하여금 "성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것"으로서 피해자의 "인격권을 침해"하는 것으로서 "선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위"라고 함으로써 매우 일반적이고 포괄적인 개념을 제시하고 있다. 고등법원이 고용관계에 기반하여 매우 엄격한 기준의 "성적 괴롭힘"이란 용어를 사용하는데 비해 대법원의 경우는 이런 관계와 장소를 구체화하지 않았다. 이것은 한편으로는 직장내 성희롱 뿐만 아니라 학교내 성희롱 나아가서 길거리에서의 성희롱 등도 포함할 수 있는 장점이 있지만 다른 편으로는 직장내 성희롱을 분명하게 규정하지 않음으로서 고용상의 성차별로서 가장 심각한 문제가 될 수 있는 직장내 성희롱의 특수성을 놓치고 있고 사용자의 책임도 묻지 못하게 된다는 것이다.

따라서 성희롱의 유형과 범위를 보다 분명히 규정하는 것이 중요하다. 성희롱은 권력관계가 지속적으로 이루어지는 거의 모든 곳에서 다 발견되므로 고용관계에서 발견되는 직장내 성희롱은 반드시 명시되어야 하고 뿐만 아니라 학교내의 성희롱도 포함되어야 하며, 나아가서 길거리에서의 성희롱도 포함하도록 규정해야 할 것이다.



이렇게 해야만 사용자의 책임을 물을 수 있는 기반을 확보하게 되는 것이다.

또한 성희롱의 유형과 관련해서 서구의 경우에는 “말로 하는 성희롱”(verbal sexual harassment)을 포함하는 광범한 유형의 성희롱(sexual harassment) 외에 “성역할에 기반한 성희롱”(gender harassment)도 성희롱으로 받아들이고 있는 실정이다. 성역할에 기반한 성희롱은 여성이 생물학적으로나 심리적으로 아이를 낳아 기르고, 음식을 만들고 교회에서 기도하는데 적합한 사람이라는 생각에 기반하여 직장에서 여성에게 이와 관련된 말을 함으로써 희롱하는 것이다. 그러나 미국에서는 이러한 “성역할에 기반한 성희롱”(gender harassment)도 민권법의 Title VII에 의해 규제받고 있다.

사례를 하나 들자면 미국 필라델피아의 최고경영자 재정상담 서비스 Executive Financial Counselling Service (EFCS)에 고용된 Ms. Bay가 상사 Gordon Campbell에 대해 제소해서 이긴 성차별 소송이 이에 해당된다. 그녀의 상사는 그녀의 몸을 만지거나 몸에 관심을 둔 성희롱을 한 것이 아니라 성역할에 기반한 성희롱을 했던 것이다. 즉 한번은 그녀의 상사가 그녀에게 “그녀가 출장간 동안 남편이 음식과 빨래 때문에 고생하지 않느냐”고 물었다. 또 한번은 그 상사가 고객들과 접촉하면서 여자와 상대하는 것에 반대하느냐, Ms. Bay를 어떻게 생각하느냐고 물었다. 그런데 이런 평가는 그 회사의 남직원에게는 한번도 요청된 적이 없었다는 것이다. 또 한번은 그 상사가 남자 사원을 위한 세미나 연수 프로그램은 만들면서 Ms. Bay를 위해서는 그러한 연수 프로그램을 만들지 않았다는 것이다. 더우기 Ms. Bay가 이를 요청했고 그녀가 세미나 수행능력이 약하고 개선될 필요가 있다고 그 상사 자신이 코멘트했음에도 불구하고 그랬다는 것이다. 이러한 이야기들을 듣고 판사는 Ms. Bay가 비록 스스로 그만두었지만, 실제로 그녀는 해고된 것이라고 판시했다. 그 이유는 “합리적인 사람이라면 누구든 EFCS에서의 상황에 대해 그녀가 한 것처럼 반응했을 것이기” 때문이었다.

성역할에 기반한 성희롱 외에 성희롱의 또다른 유형으로는 말로 하는 성희롱 verbal sexual harassment이 있다. 이에 여성은 신체적 특징을 가지고 별명을 만들어 부르는 경우가 해당된다. 예컨대 여성의 가슴이 작다고 “고속도로 위의 껌”이라고 부르든지 하는 것 등이다.

이처럼 서구에서는 성희롱의 유형에 말로 하는 성희롱 및 성역할에 기반한 성희롱 gender harassment등이 포함될 정도로 광범위한 성희롱이 받아들여지고 있는 실정이다. 우리나라에서도 성희롱을 제대로 규제하기 위해서는 위에서 언급한 성희롱의 유형들을 포함하는 쪽으로 성희롱의 유형을 구체화하고 확장할 필요가 있다.

### 누구의 관점에서 볼 것인가?

둘째, 과연 성희롱이 있었는가를 누구의 관점에서 판단하는가의 문제이다. 고등법원에서는 “일반 평균인의 관점”을 취하여 신교수가 우조교에게 5-6회에 걸쳐 성희롱을 했다는 사실은 인정하면서도 그 행위가 피해자에게 심한 성적 굴욕감이나 혐오감을 줘 업무수행에 심각한 불이익을 가져올 정도가 아닌 “경미한” 정도였다고 판시했다. 대법원이 제시한 판단기준은 피해자로 하여금 “성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서”, “선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위”라는 기준이다. 이것은 피해자의 입장을 고려한 것으로서 고등법원의 입장보다는 진일보한 것이라고 보이기도 하지만 구체적인 기준을 결여하고 있고, 보는 사람에 따라서 상당히 차이가 날 수 있는 고무줄과 같은 기준이라는 점에서 문제가 있다고 하지 않을 수 없다. 비록 이번 사건에서 대법원은 이 기준에 의해서 피해자가 “정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백”하므로 신교수는 “정신적 손해를 배상할 책임이 있다”고 판시했지만 “선량한 풍속 또는 사회질서”가 과연 누구의 관점을 반영하는 것인지에 대한 구체적인 기준이 제시되지 않았다는 것이다.

성희롱의 기본은 그것이 “원치 않는 행위”이며 원치 않는다는 것은 “피해자의 입장”을 나타내는 것이다. 성희롱은 또한 전적으로 힘과 권력을 가진 쪽에서 그렇지 못한 쪽에 행해지는 것이다. 서구에서 성희롱을 고용상의 성차별로 보는 것도 이처럼 피해자의 입장에서 보기 때문이다. 성희롱이 노골적이거나 악의적인 것이 아니라 하더라도 피해자의 처지에서는 직위를 이용한 압박이라고 생각할 수 밖에 없다. 여기에서 피해자의 관점은 “과잉예민한 여성”이 아닌 “합리적 여성”의 관점에서 보는 것이다. 대법원은 성희롱에 대해 피해자의 관점에서 보려는 노력을 하는 것으로 보이지만 구체적인 개념규정을 회피하고 고용관계를 인정하지 않음으로써 성희롱의 이러한 특성을 놓치고 있다. 또한 다음에도 빈발한 성희롱 사건들의 판결에 대해 구체적이고 명확한 지침을 제공해주지 못하고 있다.

이처럼 성희롱을 피해자의 관점에서 보아야 한다는 것과 관련하여 미국 코네티컷 주 (1992년) 등 여러 주에서 시행되고 있는 “스토킹법” 즉 “뒤따르기 금지법”(Anti-Stalking Law)을 참고할 필요가 있다. 이 법은 어떤 남자가 짝사랑하는 여자를 또는 유명 인기인을 반복해서 멀찌감치 따라다니거나 집앞에서 기다리고 있거나 해서 정신적인 고통을 줄 때 처벌할 수 있도록 한 것으로, 손가락 하나 건드리지 않아도 처벌할 수 있게 되어 있다. 그 남성의 의도와는 무관하게 그 여성의 정신적인 고통을 고려했기 때문이다. 이런 “뒤따르기 금지법”에 비취 볼 때 앞으로의 성희롱 판단기준은 피해자인 여성의 입장과 고통을 고려하여 “합리적 여성의 관점”을 취하는



쪽으로 구체화되어야 할 것이다.

### 고용조리형 성희롱의 문제와 입증 책임

셋째, 우조교의 해임을 성적 접근 거부에 따른 보복으로 볼 수 없다고 한 것도 문제가 있다.

고등법원은 우조교의 재임용 탈락이 불성실, 업무능력 부족, 대학원생들과의 불화 때문이라고 판단하였고 대법원도 이를 지지하였다. 그러나 재임용 탈락의 이유로 제시되는 불성실, 근무성적 불량도 신교수의 성희롱 행위가 원인이었다고 할 수 있으며 신교수의 간섭 강화, 대학원생과의 불화 자체가 이미 고용상의 불이익이라고 볼 수도 있다. 그리고 이것은 성별로 불평등한 사회의 권력관계를 교묘히 이용한 것이라고 할 수 있다.

이처럼 성별로 불평등한 사회구조적 조건을 고려하여 서구에서는 소위 “불평등 영향접근”을 하고 있다. 예컨대, 성희롱한 상사가 책임을 피하기 위해, 여직원을 해고하는 하지 않지만 작업조건을 참을 수 없게 만들어서 그 여성으로 하여금 “자발적으로” 떠나도록 하는 경우에도, 법원은 이를 “자발적” 사임이 아니라 “해고”로 보아야 하게 되어 있다. 위에서 언급한 gender harassment 사례가 그 한 예이다. 우조교의 경우에도 겉으로는 1년 계약이라는 명분을 이용했지만 실질적 내용은 해고라고 볼 수 있는 근거가 충분히 있으며 해고를 위한 명분마련을 위해 작업조건을 어렵게 만든 상황들이 있었음이 충분히 인정된다.

또한 서구에서는 차별적 성희롱에 따르는 보다 미묘한 형태의 불리한 결과로부터 피용자를 보호하지 못하는 회사에 대하여 보다 강력한 입장을 취한다. 예컨대, 가) 바람직하지 않은 일을 부과하는 경우, 나) 일의 수행을 밀접하게 감시하는 경우, 다) 필요시 동료협조를 지원해 주지 못하는 경우, 라) 적합한 훈련을 제공하지 않는 경우, 마) 승진을 위한 추천서를 공개하지 않는 경우 등이 있을 때에는 법원은 그 회사의 사용자에게 책임을 물으며 피해자가 자신의 피해를 입증할 필요없이 피해사실이 성립된다.

우리사회에서도 이처럼 양성사이에 조건의 평등이 실현되기 전까지는 피해자에게 입증책임을 지울 것이 아니라 구조적 불평등을 고려하여 법원이 판단을 해야 할 것이다.

### 4) 사회변동과 앞으로의 전망

오늘날 우리는 위험사회에 살고 있다고 할 수 있다. 전통사회에서 산업사회를 거쳐서 이제 위험사회로 넘어왔다고 보는 시각이 우세하다. 위험사회라고 하면 한편으로 환경문제, 핵문제, 부실건축, 경제위기 등 생존과 관련된 문제 뿐만 아니라 계급, 가족, 노동, 성, 생애 등 인간관계 전반을 포함하는 생활세계의 문제도 또한 가지고 있는 사회이다. 이러한 사회의 특징은 위험이 국지적이 아니라 전지구적으로 일어나고, 눈에 보이는 것이 아니라 비가시적이며, 과거에 일어났거나 현재 일어나고 있는 것이 아니라 미래에 일어날 위험에 대한 두려움이 중요해진다는 것이다. 또한 인간관계에 있어서도 여성들이 자아정체성이 강해지고 핵가족의 봉건적 성격에 반발하며 표준적 생애를 거부하는 성찰적 생애를 추구하게 되는 변화가 일어난다. 그러나 상대적으로 남성들은 직장이나 가정에서 이런 갈 등을 덜 느끼기 때문에 산업사회의 봉건적 생각을 유지하기 쉽고 따라서 남녀 사이의 갈등이 보다 커지게 된다. 물론 남자들 중에도 보다 성찰적인 사람들이 늘어나고 있다고 할 수 있을 것이다. 위에 언급한 전화해주신 분처럼 말이다.

성폭력 성희롱의 증가 및 유형의 변화도 이런 입장에서 해석해볼 수 있다. 즉 성폭력이 증가한 것은 한편으로 성폭력 자체가 증가했기 때문이라고도 볼 수 있지만 또 한편으로는 무엇을 성폭력으로 규정할 것인가 하는 시각에 변화가 일어났기 때문에 증가했을 수도 있다는 것이다. 오랫동안 성폭력으로 인정되지 않고 당연시되던 직장내 성희롱이 이제는 고용상의 성차별로 규정되고 소송의 대상이 되게 되는 것 또한 이런 맥락에서 이해할 수 있다. 성폭력에 추가적으로 포함되는 유형변화의 추세를 보자면 매우 직접적이고 강하고 폭력적인 것으로부터 보다 약하고 간접적이고 덜 폭력적인 것으로 범위가 확장되는 것을 볼 수 있다. 보다 구체적으로 말하자면 전에는 진짜 강간만이 성폭력으로 규정되었으나 이제는 아는 사이의 강간, 부부사이의 강간도 성폭력으로 보려고 하고 있고 여기에 성희롱 같은 보다 미묘한 유형들도 포함되게 되었다는 것이다. 또한 성희롱의 경우 직장내 성희롱과 같이 고용상의 성차별로 규정되기 쉬운 유형외에도 학내 성폭력, 지하철내 성폭력 등 처럼 고용관계나 권위관계, 반복성, 안정성 등에 있어서 보다 약하거나 불분명한 것들도 차츰 포함되고 있는 추세이다.

이렇게 볼 때 앞으로는 보다 미묘한 유형의 성폭력과 성희롱 등이 등장하리라고 본다. 예컨대 앞에서 언급한 스토킹 (Stalking) 같은 것이 그 예이다. 스토킹은 연예인이나 짝사랑하는 상대에게 뒤를 밟는다든지, 전화를 건다든지 하여 괴롭히는 것인데, 이것은 이미 일어난 성폭력이나 성희롱이 아니라 앞으로 일어날 일에 대해 공포를 느끼게 하는 것이다. 미국에서는 일부 주에서 이미 반 스토킹 법 (Anti-Stalking Law)이 통과되어 집행되고 있는 곳도 있는 실정이다. 우리나라에서도 얼마전 텔레비



전의 한 프로그램에서 이 문제를 다루기도 했다. 법은 이미 일어난 일에 대해서만 책임을 추구하는 것인데 반 스토킹 법과 같은 것은 이런 원칙에 반하는 것으로서 서구에서는 이에 대한 논의가 활발하고 몇가지 이론적 입장들도 정리되어 있다. 이런 법이 생기고 있다는 것은 앞으로의 문제와 대응이 어떻게 달라질지를 잘 보여 주는 것이라 하겠다.

**앞으로 어떻게 해야 하나?**

이런 추세를 고려하여 성폭력 성희롱과 관련한 앞으로의 여성운동의 방향을 생각해볼 필요가 있다. 이번 성희롱 대법원의 원심과기 판결은 원고의 일부 승소를 인정해주긴 했지만 아직 피해여성의 입장을 충분히 대변해 주는 것이라고는 보기 어렵다. 따라서 아직 법에 포함되고 있지 않은 직장내, 학내 성폭력, 지하철 성희롱이나 스토킹 등의 문제 등 보다 미묘한 성폭력의 유형에 대해서 관심을 가지고 대처해나가야 할 것이다. 보다 구체적으로, 직장내 성희롱을 남녀고용평등법 안에 포함시키거나 성폭력 특별법안에 포함시키는 대안을 모색해 볼 수 있다.

예컨대, 성희롱을 남녀고용평등법에 포함시켜 규제하는 경우 그 대상은 직장내 성희롱이 될 것이며, 직장내 성희롱은 고용상의 성차별이라는 점에서 그 근거를 찾을 수 있을 것이다. 이 때 직장내 성희롱의 유형에는 일반적으로 인정되는 행동으로 하는 성희롱 외에 “말로 하는 성희롱” verbal sexual harassment 및 “성역할에 기반한 성희롱” gender harassment 도 포함하도록 해야 할 것이다. 또한 직장내 성희롱의 피해에 대해 가해자 당사자 뿐만 아니라 그 회사의 사용자도 또한 성차별적 성희롱의 관행을 방치한데 대해 책임을 지도록 하고, 이렇게 함으로써 피해의 입증책임을 피해자에게 지울 필요없이 법원이 판단하도록 해야 할 것이다.

학교에서의 성희롱 또한 지속적인 권력관계 내에서 일어나는 성희롱이라는 점에서 직장내 성희롱과 성격이 유사하나 고용관계가 아니기 때문에 남녀고용평등법에 포함시키는 것이 어려울지도 모르겠다. 그렇다면 학교에서의 성희롱은 길거리에서의 성희롱과 함께 성폭력 특별법에 포함시킬 수 있을 것이며, 그 근거는 성적 자기결정권, 존경권의 입장에서 찾을 수 있을 것이다.

그러나 법을 만들거나 개정하는 것만으로 문제가 해결되지는 않는다. 이러한 관련법안의 제 개정 이외에도 기존의 법이 제대로 작동하고 있는지에 대한 사법적 감시 고발을 보다 철저히 할 필요가 있다. 법이 마련되어 있더라도 법위에 잠자는 자는 법이 보호해 주지 않기 때문이다. 이런 점에서 법위에 잠자지 않는 모범을 보여준 우조교의 용기를 높이 사야 할 것이며, 용기있는 여성으로 상을 수여하는 것

도 바람직하리라 생각된다.

법외적 대책으로서는 장기적으로는 교육이 필요하다. 특히 여성은 no를 말하는 것을 배워야 하고, 남자는 여성의 no를 있는 그대로 받아들이는 것을 배워야 한다. 또한 여성은 남성이 성희롱을 할 때 자신을 비난하지 않는 것을 배우도록 해야 한다. 그리고 남녀 모두가 성희롱을 당연시하는 사회통념을 깨고 여성혐오적 사고방식에서 벗어나도록 해야 할 것이다. 아울러 법의 내용, 해석, 적용에 침윤되어 있는 남성적 시각의 강고함과 여성의 말에 대한 불신을 줄이기 위해 제도적 개선과 사회통념을 깨는데도 힘을 모아야 할 것이다.

법외적 대책 중 과도기적인 것으로서는 회사내에 성희롱 규제하는 지침 guideline 을 만드는 것이 중요하다. 그러나 이를 위해서는 먼저 고평법에 성희롱이 성차별로 규정되어야 하므로 어려움이 있을 것 같다. 따라서 고평법에 성희롱을 포함시키기 위한 노력이 매우 중요하다. 그동안은 회사내에 고충처리절차를 적극 활용하는 것이 한 방법이 될 것이며, 여직원회를 활성화하여 집단적으로 대응하면서 정보를 나누고 사례를 축적하는 것도 도움이 될 것이다.

이번 사건을 보면서 학계에 있는 한 사람으로서 성희롱 사건에서 보여준 여성학자들과 여성운동단체들 사이의 협력과 공동대응의 모델이 앞으로도 잘 이루어져서 좋은 결실을 맺기를 바라마지 않는다. 또한 남성들 중에서도 여성들의 어려움과 고통을 이해하고 동조해주는 분이 있음을 잊지 말고 이들의 협조를 얻어 함께 운동을 펼쳐나가는 것이 바람직하리라 본다. 끝으로 한가지 덧붙이고 싶은 것은 기록의 중요성을 절실히 느꼈다는 것이다. 만약 그 통화내용을 적어놓지 않았다면 것처럼 생생하게 당시를 기억하기 어려웠을 것이고 심지어 완전히 잊어버렸을지도 모른다. 여러분 우리 모두 열심히 기록합시다.

1998. 2. 23. 월



# 자료: 직장내 성희롱 규제입법

## I. 우리 나라에서 성희롱규제 입법

### 1. 현황

우리 나라에서는 서울대 우조교사건이 발생한 뒤로 성희롱을 법으로 규제해야 한다는 움직임이 여러 방면에서 있어 왔고 여성발전기본법(1995.12.30.제정)이 국가와 지방자치단체, 사용자에 성희롱 방지의무를 부과하기에 이르렀다. 그러나 이 규정은 피해의 구제, 가해자의 처벌 등에 관해서는 침묵하고 있어 보다 구체적인 입법의 필요성이 제기되고 있다. 그러나 남녀고용평등법과 성폭력특별법에 성희롱 규제조항을 신설하자는 요구는 입법의 막바지에서 번번이 좌절되고 있는 실정이다. 이하에서는 성희롱 규제 입법을 둘러싸고 있었던 일련의 과정을 정리하고 각계의 입장을 정리하고자 한다.

우리나라에서는 성희롱을 법으로 규제하는 방식에는 성폭력특별법에 의한 방식, 남녀고용평등법에 의한 방식, 단행법에 의한 방식, 성폭력특별법과 남녀고용평등법에 의한 방식 등이 있을 수 있다.

### 2. 여성발전기본법 (법률 제05136호 1995.12.30.제정)

제17조(고용평등) ① 국가 및 지방자치단체는 관계 법률이 정하는 바에 의하여 근로자의 채용·교육훈련·승진·퇴직등 고용전반에 걸쳐 남녀평등이 이루어지도록 하여야 한다.

③ 국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방등 직장내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

## II. 입법운동 과정

### 1. 성폭력특별법 내 성희롱 규제조항 신설 운동

#### 1) 경과

1996.10.21 한국여성단체연합, 성폭력특별법 신한국당 개정안에 대한 의견 제출

내용 ①직장내 성희롱에 대한 규제를 성폭력특별법과 남녀고용평등법에 모두 명시하여야 한다. ② 동료나 부하직원도 처벌대상에 포함하여야 한다. ③ '업무수행에 지장을 초래하는'이라는 요건을 '상대방에게 성적 수치심이나 불쾌감을 주는 행위'로 변경하여야 한다. ④ 형량을 500만원 이하로 상향하여 근로기준법상 고용상 성차별에 대한 처벌과 균형을 맞추어야 한다.

1996.10.26. 국민회의, 성폭력특별법개정안 발의 : 성희롱규제규정 없음

1996.11.11. 신한국당, 성폭력특별법 개정안 발의 : 성희롱 규제조항 신설

11조의 2 [업무 등 관계로 인한 성적 표현 등] 자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 업무·고용 기타관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 지속적이고 반복적인 성적 표현이나 행동을 함으로써 업무수행에 지장을 초래하게 한 자는 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금에 처한다.

1996.12.12. 국회 여성특별위원회, 성희롱 규제조항을 신설하는 성폭력특별법 개정안 합의

11조의 2 [업무 등 관계로 인한 성적 괴롭힘 등] 자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 업무·고용 기타의 관계에 있는 자가 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 지속적이고 반복적으로 성적 표현이나 행동을 하여 성적 괴롭힘을 가한 자는 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1997.7.22. 국회 법제사법위원회, 성희롱 규제조항 삭제

### 2) 평가

성희롱을 성폭력의 일종으로 규제하는 것에 대해서는 찬반 논쟁이 있어 왔다.

찬성하는 입장에서는 성희롱행위가 성폭력행위로서 범죄행위를 구성한다는 인식을 공공히 할 수 있도록 명시화하여야 한다고 주장하였다.

그러나 반대하는 입장에서는 ① 민사상 손해배상으로 처리함이 상당하고 ② 성희롱이 형법이 통제해야 할 만큼 중대한 일탈행위라고 볼 수 있는지 의심스럽고 ③ 성적 표현, 성적 수치심 등 성희롱의 구성요건을 명확하기 어려우며 ④ 성희롱에 대해 징역형까지 부과하는 것은 과잉금지원칙에 위반된다 점 등을 근거로 주장하고 있다.



찬성하는 입장은 대체로 여성계, 노동계에서 주장하고 있다. 경영계는 직장 내 성희롱은 법으로 규제하기는 적합하지 않지만 만약 법적 제재를 가한다면 남녀고용평등법에서 규정하여 사용자에게 책임을 묻기보다는 성희롱 가해자 개인에게만 책임을 묻자는 의견을 가지고 있다.

## 2. 남녀고용평등법 내 성희롱 규제조항 신설 운동

### (1) 경과

1994년 정기국회, 개정 연기

남녀고용평등법은 1987.12.4.시행에 들어가서 1989.4.1. 1차 개정이 있었다. 정부와 여당은 고평법 개정을 약속을 계속 미루어오다가 1994년 11월 정기국회에서 당시 민자당(주양자 의원 등 24명 발의)이 개정을 추진하였다. 이에 여성단체연합과 민주노동(준)은 고평법 개정을 위한 1차 청원을 하고 민주당 신계륜 의원 등은 여성계의 청원서가 접수되었으므로 줄속으로 개정하기 보다는 청원내용을 논의한 후 개정할 것을 요구하면서 법 개정이 95년으로 미루어졌다. 이에 간접차별 금지와 성희롱 금지를 여성계와 노동계는 더욱 강력하게 촉구하였다.

1995.4.17. 국회 환경노동위원회 법안심사 소위원회, 고평법 개정안 통과  
: 성희롱 규제조항 신설하지 않음

1995.4.25. 한국여성단체연합, '국회노동환경위원회 법안심사소위원회의 남녀고용평등법 개정안에 대한 우리의 입장' 발표 : 성희롱 규제조항 신설 요구

1995.5.17. 전국사무노동조합연맹, 고평법 개정안에 대한 청원 : 성희롱 규제조항 신설요구

1995.6.7. 민주자유당 주양자 여성위원장, 전국사무노동조합연맹의 남녀고용평등법 개정안에 대한 청원 검토: 성희롱 규제조항 신설 반대

주요내용 :

직장 내 성폭력 내지 성추행은 현행 형법이나 성폭력특별법에 의해 규제가 가능하며

-성폭력에 미치지 못하는 정도의 성적 희롱은 노사문제라기 보다 직장내 상하간, 동료간의 인간관계에서 비롯된 문제로서

-개인성, 은폐성의 특성을 갖고 있어 법적인 규제보다는 사회단체의 의식개선

노력에 의해 예방해 나가는 것이 효과적이라 봄

· 따라서 직장내 성희롱을 방지하기 위한 법적인 보완은 사회적 공감대 형성이 이루어진 후에 장기적이고 단계적으로 검토되어야 할 사항으로, 현재로서는 남녀고용평등법에 동 관련규정을 신설하는 것은 바람직하지 않다고 보며

-입법화가 필요하다고 인정되는 경우에는 성폭력특별법을 보완하는 것이 타당함.

1995.7.11. 전국금융노동조합연맹·한국여성단체연합, 국회에 '남녀고용평등법 개정(간접차별금지, 성폭력규제조항 신설)에 관한 청원' 제출 (2차청원)

개정안 :

제8조의 2 [성희롱 행위의 금지] ①이 법에서 말하는 성희롱 행위라 함은 원하지 않는 육체적, 언어적, 시각적 표현 및 표현물에 의한 성적 행위로서 고용사항의 불이익이나 고용환경 악화를 초래할 우려가 있는 행위를 말한다.

② 사용자는 근로자가 사용자, 다른 근로자 및 업무와 관련한 제3자로부터 성희롱 행위를 당하지 아니하고 안전하고 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 하여야 하고, 이를 위하여 교육 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

③ 성희롱 행위 예방을 위한 교육 및 그 피해조사에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

1995.7.14. 국회 환경노동위원회, 직장내 성희롱 금지조항 신설은 정기국회에서 논의하기로 하고 법안심사위원회 안을 확정

1995.7.15. 국회본회의, 남녀고용평등법 개정안 통과(2차 개정) (84.공포)

1995.9. 이우정 의원 남녀고용평등법 개정법률안 제출

제8조의 2 [성희롱행위의 금지] ① 사업주는 근로자가 사용자, 다른 근로자 및 업무와 관련한 제3자로부터 성희롱행위를 당하지 아니하고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 여건을 조성하여야 하고, 이를 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 교육 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 성희롱행위와 관련하여 입은 피해의 구제에 최선을 다하여야 한다.

③ 제1항에서 '성희롱행위'라 함은 신체접촉 기타 언동으로 성적 수치심을 유발하거나 이와 관련하여 고용상의 불이익을 주거나 고용환경을 악화시키는 행위를 말한다.



1995.9. 법제처, 이우정 의원의 개정안에 대한 검토의견 발표

제8조의 2 ① 사용자는 근로자가 사용자 다른 근로자 및 업무와 관련한 제3자로부터 성희롱행위를 당하지 아니하고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 하여야 한다.

② 전항의 성희롱행위라 함은 성과 관련한 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 피해자의 인권을 침해하고 고용상의 불이익이나 고용환경을 악화시키는 행위를 말한다.

③ 사업주는 성희롱 예방을 위한 교육 등 적절한 조치를 취해야 하며 그에 필요한 적절한 조치는 대통령령으로 정한다.

1995.10.9. '남녀고용평등법 내 간접차별·직장 내 성희롱 금지조항 신설 및 근로자과견법 제정반대를 위한 공동대책위원회'(약칭 평등법공대위) 발족

1995.11.10. 이우정 의원 등 국회의원 39명 서명으로 의원 입법안 제출

1995.11.22. 국회 환경노동위원회 법안심사소위원회, 평등법 개정보류 결정

1996.7.5. 국민회의 남녀고용평등법 개정법률안 제출

제8조의 2 [성희롱의 금지] ①사업주는 근로자가 사용자, 다른 근로자 및 업무와 관련한 제3자로부터 성희롱(신체접촉 기타 언동으로 성적 수치심을 유발하거나 이와 관련하여 고용상의 불이익을 주거나 고용환경을 악화시키는 행위로서 대통령령이 정하는 행위를 말한다. 이하 같다)을 당하지 아니하고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 여건을 조성하여야 하고, 이를 위하여 대통령이 정하는 바에 따라 교육 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

② 사업주는 성희롱과 관련하여 근로자가 입은 피해의 구제와 그 가해자에 대해 대통령이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 취하여야 한다.

1996.11.13 평등법공대위, 남녀고용평등법 개정 청원

제8조의 2 [직장내 성폭력의 예방 및 금지] ① 직장내 성폭력이라 함은 사용자, 다른 근로자 및 업무와 관련한 제 3자에 의한 원,하지 않은 육체적, 언어적, 시각적 표현 및 표현물에 의한 성적 행위인 성희롱 혹은 형법 32장에서 규정하고 있는 추행 강간 등 성적 표현행위를 말한다.

② 사용자, 다른 근로자 및 업무와 관련한 제3자는 제1항에서 정의한 성폭력 행위를 하여서는 안된다.

③ 사업주는 직장내 성폭력을 예방하고 근로자가 안전한 고용환경에서 일할 수

있도록 하여야 하고, 이를 위하여 교육 등 대통령령이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 취하여야 한다.

④ 사업주는 직장내 성폭력과 관련하여 이를 이유로 피해자에게 고용상의 불이익조치를 가해서는 아니된다. 또한 근로자가 입은 피해의 구제 및 그 가해자 처벌에 관하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 취하여야 한다.

제23조 [벌칙]② 사업주가 ... 제8조의 2... 의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1996.11.21. 한국경영자총협회, 고평법 3차 개정에 대한 경영계 의견 제시

(1) 여성고용확대와 필요성이 제기되는 시점에서 직장 내 성희롱을 법으로 규제하는 것이 '여성 근로자를 보호하는 측면'과 사업주의 여성고용기피 측면'을 비교하여 어느 효과가 더 큰지 적합한 판단을 내리는 것은 쉬운 문제가 아님.

(2) 또한 남녀고용평등법으로 규정할 경우 '성폭력특별법'에서 규정하고 있는 일부 성희롱(업무상 성폭력)과 중복되어 법운영상의 혼란을 가져올 수 있다는 점과 이를 무리하게 규정했을 경우 현행 남녀고용평등법의 취지 및 목적이 크게 변질될 수 있다고 판단됨.

(3) 또한 성희롱 관련한 '전 서울대 우모조교 사건'에 대한 2심 판결(서울고법 1995.7.25. 제9민사부, 94나15358 손해배상(기))에서도 성희롱(성적 괴롭힘)에 대한 손해배상 인정여부에 대하여 인정하지 않은 바 있업고, 판례로도 아직 성희롱에 대한 정의 등에 대하여도 확립된 바가 없는 실정에서 입법적인 해결을 의도한다는 것은 법률만능주의로 치달을 위험성이 있음.

(4) 결국 성희롱 행위의 예방 및 금지에 관한 규정의 신설은 이에 대한 깊은 연구와 각계 각층의 충분한 의견 수렴과정을 통하여 성희롱 행위의 정의, 유형, 실효성 확보 등을 구체화하는 방안이 마련되어야 할 것임

(5) 따라서 동 조항은 삭제되어야 함

경영계의 보충의견

-ILO가 성희롱의 규제를 법률적으로 접근하고 있는 23개 선진국을 대상으로 조사한 바에 따르면 대부분의 국가가 형법 또는 노동법이나 불법행위법에 근거하고 있으며 직장내 성희롱을 기회균등법에 규정한 국가는 6개국(미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 영국, 아일랜드)에 불과함. 특히 우리 나라와 문화적으로 유사한 일본 등에서도 기회균등법 내에 성희롱 관련조항을 두지 않고 있음

- 우리 나라의 경우에는 제(諸)외국(外國)과 달리 형법 이외에 성폭력특별법에서 업무상 성폭력을 처벌하는 규정을 두고 있어 고용평등법에서 별도 규제할 필요성이 없음.

- 더욱이 금번 동법 개정안에 포함된 거래회사 관계자, 고객 등 제3자의 성희롱



은 사업주가 그들과 직접적인 지휘명령관계에 있거나 통제할 권한이 없기 때문에 사업주에게 방지의무와 보상책임을 부여하는 것은 타당치 않음.

- 따라서 법으로 직장내 성희롱을 규제하기보다는 정부의 적극적인 행정지도를 통해 기업의 방지노력을 유도하는 것이 바람직함.

- 이미 일부 기업에서는 자체 내에 '성희롱방지지침'과 '신고창구' 등을 활용하여 자율적으로 규제하고 있음.

1996.11.25. 공대위, 국민회의 개정법률안에 대한 의견서 제출

#### (1) 성희롱 규제조항 신설 찬성

현행 성폭력특별법은 첫째 업무상 위계 및 위력에 의한 강간, 추행만 규제하고 있고 성희롱을 규제하지 못하고 있으며, 둘째 가해자의 범위가 보호 또는 감독을 하는 자에 한정되어 있어 직장동료나 거래처 직원들로부터 가해지는 수많은 성폭력의 문제에 대처하지 못하고 있으며, 셋째 직장 내의 안전한 고용환경을 제공해야 할 책무를 가진 사용자의 책임을 물을 수가 없습니다.

따라서 성폭력특별법에 있으므로 평등법에 별도로 규정할 필요가 없다는 의견은 타당성이 없습니다. 특히 업무상 제3자에 의한 성폭력의 경우 업무상의 거래관계에 있는 사람들에 의한 성폭력이 많이 발생하고 있고 이는 거래관계를 이유로 여성들이 희생당하는 경우가 많다는 것을 의미합니다. 또한 사업주는 거래관계의 종료 혹은 거래계약의 변경조건으로 성폭력 예방에 대한 조치를 충분히 취할 수 있으며 거래관계 속에서 발생하는 성폭력으로부터 여직원을 보호할 원천적인 책임이 있습니다.

#### (2) 보완요청

국민회의의 안은 직장내 성희롱만 규제하고 있어 추행, 강간 등 직장내 성폭력의 문제에 대한 사업주의 책임을 간과하고 있음

국민회의 안은 성폭력의 피해의 구제와 가해자 처벌을 대통령령으로 명시하도록 하고 있으나 그동안 피해자에 대한 인사상의 불이익 조치가 많았음을 볼 때 피해자에 대한 고용상의 불이익조치를 금지하는 내용이 누락되어 있습니다.

새정치국민회의의 안은 벌칙규정이 미비하므로 직장내 성폭력의 경우에도 벌칙 규정이 마련되어야 합니다.

#### (2) 평가

남녀고용평등법에 성희롱 규제조항을 신설하는 것에 대하여 여성계와 노동계는 찬성하고 경영계는 반대하고 있다.

성희롱 규제조항을 신설하려는 입장에서도 (1) 성희롱의 정의, (2) 성희롱의 주체

(사용자나 감독자 외에 직장동료, 부하, 고객 등도 주체로 할 것인지 문제), (3) 형법 성폭력 특별법과 관계에서 규제범위를 성폭력(강간, 추행까지 포함)으로 할 것인가 아니면 좁은 의미의 직장내 성희롱에 국한할 것인지, (4) 적절한 형벌의 수준, (5) 형법규정으로서 명확성의 확보문제 등이 문제되어 논란이 많은 실정이다.

### III. 외국의 입법례

#### 1. 성희롱을 법으로 규제하지 않고 있는 나라

일본, 싱가포르, 대만, 말레이시아

#### 2. 성희롱을 법 등으로 규제하고 있는 나라.

아르헨티나, 오스트레일리아, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 코스바리카, 핀란드, 프랑스, 독일, 아일랜드, 이스라엘, 네덜란드, 뉴질랜드, 파나마, 파라과이, 필리핀, 스페인, 스웨덴, 스위스, 영국, 미국 등

##### 1) 미국

1964년 민권법(the Civil Right Act) 제7편을 제정하여 인종, 성 등을 이유로 한 고용상의 차별을 금지하지만 성희롱을 금지하는 명문의 규정은 없다. 그러나 성희롱이 민권법에 위반하는 성차별의 한 유형이라고 해석하고 있고 고용기회평등위원회(EEOC)에서는 80년 직장내 성희롱 방지를 위한 가이드라인을 작성하여 발표하였다. 이 가이드 라인은 성희롱의 정의, 형태, 직장 내 성희롱 방지를 위한 고용자의 지침 및 성희롱 대응을 위한 피고용자의 지침 등을 담고 있다.

##### 2) 프랑스

###### (1) 노동법상 규제:

'노동법 제3장 직업상의 평등조항'과 '노동관계에 있어 성에 관한 직권남용에 대해 노동법 및 형사소송법을 수정하는 92년 11월 2일자 법률 제92-1179호'로 성희롱을 규제하고 있다.

이 법에 의해 사용자, 그 대리인 기타의 자가 직무상 부여된 권력을 남용하여 자신 또는 제3자를 위한 성적 이익을 얻기 위해 근로자에 대하여 명령, 협박, 강제 등의 압력을 행사하여 성적 희롱을 한 경우 당해 근로자는 성적 희롱을 받았다는 것 또는 그것을 거절함으로써 처벌되거나 해고 것(제122-46조)과 당해 근로자가 성희롱을 받았거나 그것을 거절한 것 또는 그것을 증언 기록한 것에 의해 고용, 보수, 직업훈련,



배치, 승진, 근로계약의 해약, 갱신 또는 징계 시에 영향을 받는 것(제123-1조)은 금지된다.

사용자는 위와 같은 사항의 예방에 필요한 모든 조치를 취해야 한다(제122-48조)

(2) 형법상 규제

프랑스 형법전 제222-32-1조[성희롱]은 '자기의 성적 이익을 얻기 위하여 그 직무에 따른 권한을 남용하여 명령, 협박, 강제에 의해서 타인에게 희롱을 한 자는 금고 1년 또는 벌금 10만 프랑의 형에 처한다.'고 규정하고 있다.

3) 독일

94년 '직장 내 성희롱에 대한 근로자의 보호에 관한 법률'을 제정하였다. 이 법에 의하면 직장 내 성희롱이란 '직장에서 취업자의 존엄을 침해하는 모든 고의적인 성적 의미를 가진 행동'을 말하고 사용자와 상사는 직장 내 성희롱에 대하여 근로자를 보호하기 위하여 사후적인 조치뿐 아니라 예방조치까지 취해야 한다.

4) 캐나다

(1) 캐나다 인권법

캐나다 인권법은 고용에 있어서뿐 아니라 상품, 서비스, 공공이용시설 및 설비를 공급하는 경우나 민간 가옥 및 주거설비를 공급하는 경우 성희롱을 행하는 것을 차별적 행위로 규정하고 있다. (제14조)

(2) 캐나다 노동법

캐나다 노동법은 성희롱을 근로자를 불쾌감이나 굴욕감을 주는 혹은 근로자에게 고용, 훈련, 또는 승진의 기회에 있어서 성적 성질을 갖는 조건을 붙이는 행위, 말, 몸짓 또는 접촉으로 정의하고 근로자에게는 성희롱이 없는 고용을 보장하고 사용자에게는 성희롱 방지 의무를 부과하고 있다.

## 성희롱 판결 123심 비교

	1심	2심	3심
성희롱의 요건	(1) 주체 : 직장내에서 근로자에 대한 지휘명령권 또는 인사권을 가지거나 기타 실질적으로 그 근로자의 임면, 직장내에서의 지위나 근로조건 결정 등에 대하여 적극적 소극적으로 영향을 미칠 수 있는 자가 (2) 행위 : 그 근로자의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 (3) 결과 : 몹시 불쾌감을 느끼고 성적인 굴욕감을 느끼게 하거나 ...하는 행위이다.	(1) 고용관계와 관련하여  (2) 행위 : 상대방이 원하지 않는 성적인 성격을 가지는 일체의 언동을 하여 (3) 결과 : 고용조건이나 근로환경에 성을 이유로 한 차별적 취급이 있어야 한다.	특별한 언급 없이 불법행위로서 위법성이 있는지의 기준에서 판단
판단 기준	헌법과 노동법 상 성차별 금지 원칙에 비추어 판단	(투쟁적인 여성주의 관점이 아닌) 건전한 품위와 예의를 가진 일반 평균인의 입장에서 판단	구체적인 사정을 종합하여 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 불때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정
가해자의 주관	노골적인 의도를 요구하지 않는다.	'성적 괴롭힘은 그 성적인 성격이 노골적이고 성적인 의도가 분명히 간취할 수 있어야 한다.'	불법행위 일반론에 따라 해결(신교수에게 분명한 성적동기와 의도 인정)
행위 정도	중대하고 철저할 것을 요구하지 않는다.	중대하고 철저할 것을 요구(의사에 반하여 집요하게 반복적인 것이 이에 해당한다고 함)	중대하고 철저할 것을 요구하지 않음.



손해 발생	중대하고 심각한 정신적 고통이 있거나 이를 주장입증할 것을 요구하지 않는다.	· 조건형에서는 손해발생이 명백하지만 · 환경형에서는 단지 개인적으로 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 경험했다는 것만으로는 충분하지 않고 그것을 넘는 중대한 정신적 고통을 받았다는 점에 관하여 주장 입증하여야 한다.	상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙상 명백하다.
수인 의무론	언급 없음	근로자의 인격권 침해가 침해자 측에서 보아 업무 수행을 위하여 필요하거나 불가피한 것인 때에는 근로자는 직장을 떠나지 않으려면 또는 업무를 충실히 수행하려면 그 침해를 수인할 의무가 있는 경우도 있다	언급없음
위법성	교수의 신분이기 때문에 더욱 엄격한 가치기준의 설정과 그에 따른 행동을 요구	'교육상 직업수행상 필요'에 의하거나, 친밀감의 표시거나, 사회관습상 의도적으로 이루어지거나, 경미하고 사소한 사항이거나, 진지한 목적을 가진 호소나 권유인 경우 위법성을 조각한다.	
사용자의 책임	(1) 불법행위책임: 국가배상 심의를 거치지 않았다고 하여 부적법 각하.  (2) 채무불이행책임: 개인으로서 행위이며, 고용계약에서 근로조건조성과 관련한 특별한 의무의 약정이 있다고 볼 수 없다고 하여 부정	행위자의 책임이 없으므로 당연히 사용자의 책임도 없다고 하여 부정	(1) 불법행위책임: 성희롱 행위는 직무범위 내에 속하지 아니함은 물론 외관상 직무권한 내의 행위와 밀접한 행위로 보여지지 않는다고 하여 부정  (2) 채무불이행책임: 쾌적한 근로환경을 제공할 의무를 지는 것은 당연하지만, 국가가 성희롱 행위를 알았거나 알 수 있었다고 보여지지 않으므로 국가가 고용계약상 보호의무를 다하지 않았다고 볼 수 없다고 하여 부정.

# 서울대 조교 성희롱사건 공동대책위원회 활동일지

## 법정지원

- 1심 1차 공판 (93. 11.23)
- 1심 2차 공판 (93. 12.21)
- 1심 3차 공판 (94. 2. 1)
  
- 1심 결심 공판 (94. 3. 22)
- 1심 선고 공판 (94. 4. 18)
  
- 항소심 1차 공판 (94. 7. 12)
- 항소심 2차 공판 (94. 8. 23)
- 항소심 3차 공판 (94. 10.11)
- 항소심 4차 공판 (94. 12. 6)
- 항소심 5차 공판 (95. 1. 10)
- 항소심 6차 공판 (95. 2. 14)
- 항소심 7차 공판 (95. 3. 21)
- 항소심 8차 공판 (95. 4. 18)
- 항소심 결심 공판 (95. 5. 23)
- 항소심 선고 공판 (95. 7. 25)
  
- 상고심 선고 공판 (98. 2. 10)

## 공대위 회의

- 93. 10. 19. 공대위 결성 이후 1심에서 총 17차 회의
- 94. 4. 18. 1심 판결 이후 항소심 판결까지 총 36차 회의
- 항소심 판결이후 현재까지 총 29차 회의

## 공청회, 세미나, 평석회 개최

「직장내 성희롱 실태와 대책」 토론회 개최 (93. 12. 7)



- '직장내 성희롱 예방과 대책을 위한 공청회' 개최 (94. 6.27)
- '직장내 성희롱, 어떻게 볼 것인가?' (94. 11. 9. 남녀고용평등을 위한 교수 모임 주최)
- '학내 성폭력에 관한 공청회' (94. 10. 5. 서울대)
- 성희롱 항소심 판결에 대한 전문가 평석회 및 여성 시민 규탄대회 (95. 8. 2)

### 재판부와 관련 기관에 의견서, 건의서, 참고자료 제출

- 서울대 총장 면담 요청 공문 발송 (93. 10. 19)
- 교육부에 진정서 발송 (93. 10. 27)
- 교육부 장관에게 진정서 발송 (93. 11. 3)
- 서울대 총장 면담 요청 공문 2차 발송 (93. 11. 8)
- 올바른 판결을 촉구하는 공문 재판부에 발송 (93. 11. 29)
- 전국사무노련에서 재판부에 공정한 판결을 촉구하는 해외연대서명지 제출 (94. 12. 14)
- 명예훼손 건으로 서울지방검찰청장과 검사에게 진정서 발송 (94. 12. 21)
- 재판부에 미국 일본 등의 성희롱 판례 제출 (95. 2. 14)
- 독일, 홍콩 등의 관련 법과 법안 재판부에 제출 (95. 2. 14)
- 재판부에 성희롱 관련 도서, 논문, 비디오테잎 제출 (95. 2. 14)
- 교육부에 성희롱 문제 해결을 위한 건의서 보냄 (95. 3. 9)
- 이화여대 여성학과 학생들이 재판부에 의견서 제출 (95. 4. 13)
- 10인의 여성 교수들 재판부에 의견서 제출 (95. 4. 17)
- 전국사무노련 조합원 서명지 재판부에 제출 (95. 5. 12)
- 서울대 이수성 총장에게 해결을 촉구하는 서신 보냄 (95. 5. 15)
- 성희롱 문제 해결을 위한 건의서 노동부에 보냄 (95. 6. 21)
- 북경 세계 여성대회 참가국중 64개국 946명의 서명 재판부에 제출 (95)
- 서울대 조교 성희롱 사건 항소심 판결에 대한 고려대학교 학생들의 의견 및 서명 제출 (95. 12)
- 서울대 조교 성희롱 사건 항소심 판결에 대한 국민학교 교사들의 의견 및 서명 제출 (95. 11)
- 하버드 법대생들의 의견서와 서명 대법원 재판부에 제출 (97. 6. 3)
- 성희롱대책 시민연대 『성희롱 예방 문화제 및 걷기대회』에 참여한 시민들의 서명 제출 (97. 12. 2)

### 재판부에 면담 요청

- 재판이 객관적으로 진행되길 요구하는 면담 요청(94. 10. 12) - 거부
- 성희롱 사건의 판결이 줄 영향에 대한 의견을 말하고자 하는 대법원 재판부 면담요청 (96. 10. 2) - 거부

### 성희롱 추방을 위한 거리 캠페인

- 항소심 판결을 앞두고 성희롱 사건을 일반인에게 알리고 재판부에 올바른 판결을 요구하는 거리

- 시위(95. 4. 27 명동성당)
- 성희롱 대책 시민연대 발족식 및 성희롱 추방 거리 캠페인 (95. 8. 23)
- 성희롱 대책 시민연대 주최 『성희롱 예방 문화제 및 걷기대회』 : 마로니에 공원 (97. 12. 2).

### 언론 관련 활동

- 중앙일보 논설 『성희롱과 신체접촉의 윤리』에 대하여 공개항의 및 질의문 발송(93. 12. 18)
- 중앙일보 논설 관련 해명을 위한 면담요청 - 사과받음(93. 12. 27)
- 1심 판결에 대한 기자회견(94. 4. 18)
- 변호사 성희롱 사건에 대한 서울 지방변호사의 징계회부에 대한 입장발표 (94. 2. 7)
- 항소심 판결에 대한 기자회견(95. 7. 25)
- 서울대 약대 성추행 사건 : 교수의 구속에 대한 우리의 입장 보도자료 발송 (97. 5. 27)
- 하버드 법대생들의 의견서와 서 대법원 재판부에 제출에 대한 보도자료 발송 (97. 6. 3)
- 항소심에서 신교수측 증인으로 나왔던 강준건 위증죄 재판 안내 보도자료 발송 (97. 6. 17)

### 자료집 발간

- '침묵에서 외침으로 - 서울대 조교 성희롱 사건 자료집' 발간(94. 3. 21)
- 학내 성폭력에 관한 공청회 자료집 『학내 성폭력의 개념과 대책』 발간(94. 10. 5)
- 서울대에서 성희롱 사건 신문 제작
- 항소심 판결에 대한 평석회 자료집 발간 (95. 8. 2)

### 항의 시위

- 항소심 판결에 대한 항의 시위 (95. 7. 26 ~ 28)

### 성희롱 관련 사안 연대 활동

- 미군에 의한 성희롱 사건 : 용산 기지 앞 시위(95. 5. 27)
- 주한 미군 사령관에게 공개 서한 발송(95. 5. 27)
- 남녀고용평등법: 성희롱 조항 신설 촉구 공문 발송: 국회 노동위 원원들과 노동위원회 신계륜 위원 (95. 5. 3)
- 장성병원 간호사 집단 성희롱 사건 :성명서 발표(95. 6. 2)
- 노동부에서 건의서 발송(95. 6. 21)

### 성희롱 문제를 걱정하는 시민 모임 결성

- 서울대 조교 성희롱 사건의 판결을 올바르게 내리고 이 사건이 매듭지워진 후에도 지속적으로 성희롱 문제를 추방하기 위한 연대활동을 하고자 범 시민모임으로 결성됨



1차 조찬 모임: 항소심의 올바른 판결을 바라는 성명서 발표

2차 조찬 모임: 성희롱 사건 경과 보고, 학내 성희롱 실태 보고

단원서를 작성하여 재판부에 보냄

교육부에 성희롱 문제 해결을 촉구하는 건의서 보냄

### 성희롱 대책 시민연대 결성

상고심에서 올바른 판결을 받아내고 나아가 우리 사회의 잘못된 성문화를 바로잡아 나가는데 여성·사회 단체들이 연대 활동을 하고자 발족됨

성희롱 대책 시민연대 발족식 및 성희롱 추방 거리 캠페인 (95. 8. 23)

성희롱 예방 문화제 및 걷기대회 (97. 12. 2)



소위 제 1호 성희롱 사건의 대법원 판결에 관하여  
- 대법원 제 1 부 1998. 2.10. 선고, 95 다 39533 호 손해배상(기)사건-

변호사 최 은 순(법무법인 정일종합법률사무소 소속)

一. 글 머리에

지난 2월 10일 오랫동안 세간에는 잊혀져 있던 소위 제 1호 성희롱 사건에 관한 판결 선고가 있었다. 1심소장을 접수한 것이 1993년 10월의 일이었고 가해당사자 본인에 대한 위자료 3,000만원 일부인용의 판결선고가 1994년 4월에 있었다. 쌍방의 항소로 인한 항소심 판결선고가 1995년 7월경 있었으니 무려 2년 반을 넘게 끌고서야 대법원 판결선고가 내려진 것이다. 상고심 판결내용은 원고의 상고를 일부인용하여 피고 신정휴에 대한 청구부분에 관하여 원심판결을 파기환송을 명한 것이다. 솔직히 말하자면, 이 번의 대법원 판결에 대하여 내심 안도의 숨을 쉬면서도 웃어야 할 지 울어야 할 지 알 수 없다(그 걸린 시간이 너무 길다는 점에 대해서는 일단 접어두고라도). 안도의 숨을 쉬는 것은 직접가해당사자 부분에 대한 원고의 상고부분에 관하여 원고의 주장을 받아들여준데 대한 것이다. 이는, 常識을 常識으로 인정받기 어려운 사회에서 우리의 상식을 재확인해 준 것에 관한 것이다. 그러나, 가해당사자에 대한 사용자 및 감독책임에 대해 소극적인 견해를 밝힌 이 번 대법원 판결의 한계 때문에 웃어야 할 지 울어야 할 지 모르겠다는 것이다.

굳이 이 번 판결의 의의에 관하여는 새삼 언급을 하지 않아도 될 것 같다. 이미 언론의 대대적인 보도가 있었고 항소심에서 직접가해당사자의 손을 들어 준 것에 대하여 대법원은 원고의 상고를 받아들여 원고의 손을 들어 주었다는 점은 누구나 알고 있기 때문이다.

그렇다면, 같은 사건을 놓고 그 결론을 달리 할 수 있는 여느사건들과 달리 이 번 대법원 판결이 왜 유독 주목을 받아야만 하는가. 이것은 유독 보수적이고 법논리의 왜곡이 심했던 원심(항소심) 판결 때문이 아니었던가 싶다. 속된 말로 하자면, 대법원판결은 본전을 한 것이고 원심판결은 워낙 죽을 쑤었기 때문이다. 그렇기 때문에 이 번 대법원 판결에 관하여 살펴볼 때에도, 원심판결이 대법원 판결보다도 더 주목되어야 하는 측면이 있을 것이고 원심판결은 앞으로도 두고두고 곱씹어 비판해야할 판결로도 여겨진다. 이하에서는 이러한 점을 염두에 두면서 먼저, 대법원 판결의 구성과 내용에 관하여 간단히 살펴보고 대법원판결을 원심판결과 연계시켜 개략적으로 살펴보고자 한다.

二. 대법원 판결의 구성과 내용

가. 주문

피고 신정휴에 관한 부분은 원고의 상고를 받아들여 파기환송하고, 피고 김종운과 대한민국에 대한 부분은 상고를 모두 기각하였다. 따라서 피고 신정휴에 관한 부분이 서울고등법원에서 이 대법원 판결의 기속을 받으며 다시 심리하게끔 되었다.



나. 이유부분

1. 원고의 주장사실 및 원심인정사실
2. 원고의 피고들에 대한 청구에 관한 원심의 판단
3. 원고의 피고 신청휴에 대한 청구에 관한 상고이유
4. 원고의 피고 김종운, 대한민국에 대한 청구에 관한 상고이유
5. 결론부분 등으로 크게 나누어져 있다.

그 중에서 1항 및 2항은 원고의 주장과 원심인정 사실 및 판단을 정리해 둔 것이므로 대법원 판결의 본론은 결국, 3항과 4항 부분임을 알 수 있다.

三. 대법원판결설시 제 3항 '피고 신청휴에 대한 청구에 관한 상고이유'부분

가. 상고이유 제 2,3 점(사실인정)에 관하여

(1) 상고이유 2점(성적괴롭힘의 사실인정부분- 원고주장을 배척한 부분)

원고의 상고이유 제 2 점은, 피고측 증거는 전부 믿는다고 하고, 원고측 주장에 부합하는 증거는 모조리 믿을 수 없다고 하여 배척한 원심판단의 증거취사방법의 위법성을 일일이 구체적으로 지적하여 논리칙, 경험칙에 반하여 채증법칙 및 심리미진으로 사실오인에 영향을 미쳤다고 지적하고 있다.

(2) 상고이유 3점(보복해고에 대한 사실인정)

원고의 주장에 대해 원고주장의 대부분의 사실은 피고의 업무지시권의 재량범위내에 드는 사항이었기 때문에 설령 원고에게 부담이 되고 마음에 들지 않았다고 하더라도 차별대우가 아니라는 원심의 판단과, 원고의 원래 임기가 1 년이라는 점과 피고에게 임용권이 없다고 하면서 원고의 임용기간 만료로 인한 자동해임된 것이지 보복해고를 한 것이 아니라고 한 원심판단에 대하여, 원고는 그 상고이유에서 위 원심판단은 각 논리칙과 경험칙에 반한 중대한 채증법칙 위배로 인한 사실오인이라고 지적하였다.

(3) 이러한 원고의 상고이유에 대해 대법원은 원심의 조치는 모두 수궁이 가고 거기에 소론과 같은 논리칙, 경험칙, 채증법칙위배, 심리미진등의 위법이 있다고 할 수 없다며 '결국 원심의 전권사항인 증거의 취사선택과 사실의 인정을 비난하는 것에 지나지 아니하여 받아들일 수 없다'고 결론짓고 있다.

(4) 그러나, 상고심은 원심에서 적법히 확정된 사실에 기속을 받는 결과(민소법 제 402 조) 원심에서 주장하지 아니한 사실 또는 원판결에 확정된 사실과 저촉되는 사실에 대하여 판단할 수 없으나 경험칙 또는 논리칙에 위배되는 위법이 있으면 상고심은 이에 간섭할 수 있다는 것이 확립된 대법원의 판례이다. 그럼에도 이 사건에서는 경험칙 또는 논리칙 위반을 주장하며 심리미진이나 채증법칙 위배로 인한 사실오인이 있었음을 단 몇 줄로 배척하였다. 원고의 사실오인에 관한 상고이유도 꼼꼼히 따져 볼 수 있었을 텐데 그러지 못한 것은 사건에 대한 성의부족으로 보이며, 사실인정을 그대로 둔 채로 아래에서 보는 바와 같이 법리오해 부분만을 인용한 것은 사건을 쉽게 종결시키기 위해서 한 일종의 타협책이 아니었을까하는 의구심이 들게도 만든다. 이 점에 관하여는 정말 아쉽



게 생각하는 바이다.

나. 상고 이유 제 1,4 점 법리오해에 관하여

(1) 상고이유 제 1 점(성적괴롭힘의 정의, 요건, 한계, 입증책임에 관한 위법성)

원심판결이 원고주장 사실 중의 일부 즉, 기기교육에 즈음한 신체접촉행위와 기타 성적행위를 인정(대법원 판결 10페이지 (2)항 중반 부분까지가 원심인정사실을 실시하고 있다)한 다음, 직장내의 성희롱을 성적괴롭힘이라 고쳐부르며 그 요건을 엄격하게 한정하면서 그 태양을 조건형과 환경형으로 나누어 조건형의 경우에 고용조건의 변화를 환경형의 경우에 그 태양이 중대하고 철저한 정도에 이르러야 하며 불법행위가 성립하기 위해서는 가해자의 성적 언동 자체가 피해자의 업무수행을 부당히 간섭하고 적대적 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해당하였다거나 정신적인 안정에 중대한 영향을 입을 것을 요건으로 하는 것이라면서 불법행위에 손해배상을 청구하는 피해자로서는 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀라움을 초과하는 정신적 고통을 받았다는 점을 주장, 입증하여야 한다고 한 것에 대해, 상고 이유 1 점은 이의 위법성을 주장하였다.

(2) 상고이유 제 4점(원심이 인정한 사실에 대한 판단부분)

원심이 일부 피고 신정휴의 가해사실을 인정하면서도 그러한 언동은 업무수행상 우연히 또는 의도적으로 빚어진 수차례의 가벼운 신체접촉행위이거나, 다소 짓궂지만 노골적으로 성적인 것은 아닌 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동에 불과하였고, 설사 피고에게 성적접근의 의도가 있었다 하더라도 그 행위의 악성은 경미한 것이어서 그것이 원고의 근무환경을 변경하여 성적인 모델감을 가져오고 굴욕적인 근무환경을 조성한 것이라고 볼 수는 없다고 한 것에 대하여, 이러한 원심판단의 위법성을 불법행위이론의 오해(법리오해)로 지적하였다.

(3) 이에 대하여 상고심 판결은 13 -15페이지에서 원고의 위와 같은 상고이유를 받아들여 적절히 판단하였다.

대법원은 사실관계는 원심을 인용하였다. 사실관계에 대한 판단에서는 새로운 유형의 불법행위로 보아 새로이 그 요건과 입증책임등을 정하려고 한 원심과는 달리 종전에는 법적문제로 노출되지 아니하였다는 의미에서는 새로운 유형의 불법행위이나 이를 논함에 있어 일반 불법행위의 한 유형으로 판단하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성부를 가리면 족하다고 판단하였다. 그리고 어떤 성적 표현행위의 위법성 여부는 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있을 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 할 것이라고 하였다.

따라서, 같은 피고 신정휴의 성희롱사실을 놓고도 원심과는 그 판단을 달리하였다. 그리하여 대법원은 피고 신정휴의 위와 같은 언동은 분명한 성적 동기의 의도를 가진 것으



로 보여지고 그러한 성적인 언동은 비록 일정기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간동안 만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고 오히려 원고로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 원고의 인격권을 침해하였다고 할 것이고, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 원고가 정신적 고통을 입었음은 경험칙상 명백하므로 불법행위를 구성하고 따라서 원고의 정신적 손해를 배상할 책임이 있다고 하였다.

즉, 상고심에서는 종전의 불법행위 일반이론에 따라 원고가 정신적 고통을 입었다는 것은 경험칙으로 인정하고, 이를 원고가 별도로 입증해야 할 필요는 없다고 하였으며 성희롱요건을 조건형과 환경형으로 나누고 그 요건을 엄격히 정할 필요도 없으며 다만 이들은 위자료 참작사유로 보아 불법행위의 성립여부를 좌우하는 요소는 아니라고 하였다. 나아가 의도적이었는지 아니면 무의식적이었는지 알 수 없으나, 그 용어에 있어서도 원심이 의도적으로 '성적 괴롭힘'이라고 정의해온 용어를 피하고 성희롱이라는 단어를 쓰고 있다.

(4) 이 부분에 관하여는 원고 소송대리인들의 주장을 전부 받아들여 판결하였으므로 환영할 만한 일이라고 생각한다.

#### 四. 원고의 피고 김종운, 대한민국에 대한 청구에 관한 상고이유

##### 가. 원심판단

원심은 피고 김종운의 리감독자로서의 책임과 피고 대한민국에 대하여 사용자책임과 고용채무불이행에 대한 책임에 관한 판단부분 및 피고 김종운에 대한 본인의 불법행위책임에 관한 판단부분에 대하여, 원고의 위 청구는 어느 것이나 피고 신정휴의 불법행위 성립을 전제로 하는 것인데 원심이 피고 신정휴의 청구를 배척하는 바이므로 위 피고들의 청구에 관해서는 주장사실에 대한 판단을 기다릴 것 없이 이유없다고 하여 기각하였다.

##### 나. 상고심판단

상고심에서도 이유야 원심과 다르지만, 법리적인 이유를 들어 전부 기각하였다.

##### (1) 피고 대한민국의 사용자책임 및 피고 김종운의 대리감독책임부분

민법제 756조에 규정된 사용자책임의 요건인 '사무집행에 관하여'라는 요건은 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 행위이고 이의 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해발생에 대한 위험창출과 방지조치 결여의 책임이 어느정도 있는지를 고려하여 판단하여 할 것이라는 종전 대법원의 판결을 들어 피고 신정휴의 행위가 그 직무범위내에 속하지 아니함을 들어 이를 배척하였다.

##### (2) 피고 대한민국의 고용계약상의 채무불이행 책임부분 (고용상의 쾌적한 근로환경제공 및 피용자의 보호와 부조의무에 관하여)



일반적인 법리로써 고용계약상의 채무불이행법리는 인정하지만, 이 건과 관련하여 피고 신정휴의 성희롱행위가 그의 사무집행과 무관하고 위 피고의 성희롱 행위 또한 은밀하고 개인적으로 이루어지고 원고로서도 이를 공개하지 아니하여 피고 대한민국으로서는 이를 알거나 알 수 있었다고도 보여지지 아니하므로 이러한 경우에게도 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수 없다고 판단하여 원고의 청구를 기각하였다.

(3) 피고 김종운의 원고에 대한 불법행위자 본인으로서의 손해배상책임부분

위 피고가 사전에 알거나 알 수 있었고 사후에 피고 신정휴의 성희롱사실을 은폐하려고 하였다고 보여지지 아니하고 달리 이를 인정할 증거가 없고 위 피고 신정휴의 성희롱행위가 위 피고의 사무집행에 관련된 것이라고 볼 수 없다는 이유로 배척하였다.

다. 대법원 판결유감

원고대리인들이 1심판결 이후 피고 신정휴와 같이 항소를 했던 중요한 이유는 상고심에서 이유를 들어 각 배척한 원고의 청구를 인용시키기 위한 것이었다. 직접 가해당사자 본인에 대한 청구부분이야 배상액 부분에서 감액되더라도 이는 우리나라의 위자료산정의 현실에서 그럴 수밖에 없다고 생각했던 까닭이다. 그런데 항소심에서는 피고 신정휴에 대한 원고의 청구마저 교묘한 논리조작으로 기각해 버렸다. 그리하여 상고를 하였는데 이 과정에서 당장 피고 신정휴에 대한 청구가 인용되어야 하는 것이 급선무였기 때문에 소송과정에서 위로 갈수록 문제의 본질이 흐려졌던 측면도 부인할 수 없을 것 같다. 이 부분에 관하여는 대법원에서 이미 확정적으로 기각판결을 하였으므로 환송된 법원에서 이를 다룰 수도 없으리라고 판단된다.

그러나, 대법원에서는 성희롱 사건의 본질과 그 특성을 외면하고 기존의 일반 법이론을 그냥 적용시키고 말았다는 아쉬움이 남는다. 성희롱 사건이 공공연하게 자행되지 않는다는 특성을 참작하자면 위와 같이 기존의 일반 법이론을 그냥 적용시킬 수는 없는 영역이다. 또한, 직장 내에서의 성희롱이 우연적이고 단발적으로 일어나는 일이 아니고, 직장내에서의 근로환경의 일부분으로 성차별의 한 요소로 받아들여지고 있다는 것이 외국의 선례이다. 뿐만 아니라 우리나라의 통계 등에서도 보는 바와 같이 우리나라의 현실도 이와 동떨어진 것은 아니다. 따라서, 법이론에 현실을 맞출 것이 아니라 현실에 따라 법이론을 확장시켜 적용시켜 나가는 노력의 일환으로 이 번 사건의 경우에 원고가 사건 직후에 보복해고의 기미를 눈치채고 이를 서울대총장과 교육부장관 앞으로 보낸 편지 등이 증거로 나와 있어 이러한 법적용을 시도해 봄직한 사건이었다. 그럼에도 불구하고 대법원에서조차 이를 기피한 것은 원심의 잘못된 사실인정에 손을 대지 않고 쉽게 사건을 때자니 원심과 같은 사실인정을 기초로 하여서는 도저히 불가능한 일이었기 때문이었기 때문이 아닌가 생각된다.

앞으로 사용자책임과 고용계약상의 보호의무등을 인정하고 있는 선진국의 판결례와 이 사건의 영향으로 법제에 반영되었다고도 할 수 있는 여성발전기본법 제 17조(고용평등) 제 3항( 국가 및 지방자치단체 또는 사업주의 성희롱 예방 등 직장내의 평등한 근무환경 조성을 위한 조치를 취하여야 할 의무) 및 남녀고용평등법의 규정등을 근거로 이 부분에 관한 긍정적인 판결을 기대해 본다.



## 五. 맺음말 - 환송심에서의 방향 및 앞으로의 과제

환송받은 법원은 그 사건을 재판함에 있어서 상고법원이 파기이유로 한 사실상 및 법률상의 판단에 대하여 환송 후의 심리과정에서 새로운 주장이나 입증이 제출되어 지속적인 판단의 기초가 된 사실관계에 변동이 생기지 아니하는 한 이에 기속을 받게 된다(97. 2.28. 95 다 49233 판결). 그러나, 환송 후의 심리과정에서는 파기된 판결의 인정사실과 다른 사실을 증거에 의하여 인정할 수도 있으며 환송전 원심판결과 다른 사실을 인정할 수도 있다(1987. 10. 13. 87 누 418).

따라서, 앞으로 환송심에서는 환송 전의 원심판결에서 피고 신정휴측의 증인으로 나왔던 강준건이 위증죄로 처벌받았다는 사실등을 들어 위 피고 신정휴의 보복해고의 점등을 주장입증하여 사실인정을 좀 더 널리 확장시켜 나가는 방향으로 나아갈 수도 있으리라 본다. 왜냐하면, 단순히 종전의 환송 전의 원심판결이 인정한 사실만으로는 제 1심 판결에서와는 비교도 안될 정도로 위법성이 경미하다고 보여지고 이는 위자료 산정액수에도 영향을 미칠 것이기 때문이다.

마지막으로, 이 번 판결의 내용과는 동떨어진 이야기일지 모르나, 이 사건의 공동대책 위원회등의 활동은 우리나라 사법사상 시민의 사법참여 및 소송지원운동에서도 획기적인 운동으로 좋은 모범을 보여준 것으로 평가될 것이라고 생각한다. 또한, 오늘과 같은 이러한 자리 또한 판결평석을 시민들이 해 봄으로써 시민들의 건전한 상식이 법이론에 많이 반영되어 법이 현실 혹은 개선방향과 괴리되지 않도록 하는 견인차 역할을 할 수 있으리라 생각된다. 궁극적으로는, 이러한 모임이 요즈음 많이 보도되고 있는 법조비리 등의 문제해결의 원동력이 될 수 있으리라고도 믿어진다.

앞으로 남은 고등법원에서의 재판에도 많은 지원활동을 바라며, 앞으로 성희롱 문제에서 남은 문제들- 사용자책임의 판결을 이끌어 내는 문제, 직장내 성희롱의 법제화 문제 등 성희롱과 관련된 문제 및 기타 여성고용문제를 둘러싼 제반 문제-의 해결을 위해 더욱 활발한 활동을 기대해 마지 않는다. 이러한 앞으로의 활동에 성희롱 대책에서의 활동이 여러 가지 면에서 본보기가 되었으면 하는 바람도 가져본다.



## 상고심 재판부에 드리는 글

정의와 인권을 위한 귀 재판부(주심 최종영 대법관)의 노력에 깊은 경의를 표합니다. 우리는 여기에 2월 10일에 있었던 한 판결의 의미를 기억하기 위해 모였습니다.

서울대 화학과 조교 성희롱 사건이라 불리는 사건에 대한 손해배상 청구소송입니다. 이 판결이 내려지는 순간 우리는 터져나오는 기쁨의 환호성을 참기 어려웠습니다.

이 판결은 93년 여름 홀로 침묵하던 우리 사회를 향해 도전장을 던졌던 한 평범한 여성에게 손을 들어 주었기 때문이며 같은 상처를 안고 그녀의 싸움을 지켜보던 수 많은 이땅의 여성들에게 희망을 선물해 주었기 때문입니다.

우리 나라 직장여성의 87%가 성희롱을 당한 경험이 있지만 그들은 어디에서도 도움을 받을 수 없고 혼자서 눈물을 흘리거나 직장을 그만둠으로써 피해버리는 것이 고작이었습니다. 오히려 가해자가 더 당당하고 피해자가 손가락질 당하는 일까지 있었습니다. 이러한 때에 다시는 자신과 같이 당하는 사람이 있어서는 안된다는 생각에서 나선 것이 우조교였습니다. 우조교의 1심 승소는 이것도 3000만원이냐는 유행어를 만들어 내며 직장내 성희롱의 심각성과 위법성에 대한 인식을 널리 확산시켰습니다.

그러나 우조교에게 패소를 선고한 2심 판결은 어느신문이 “직장내 성적 농담 진해졌다.”라는 제목으로 전달했던 일이 보여주듯이 우리 사회를 93년 이전으로 돌려놓았습니다. 이번 대법원 판결은 우려스러운 2심 판결이 있었기에 반가움도 더욱 컸습니다.

그동안 우리 사회는 성희롱의 예방과 규제를 향한 소중한 한걸음을 걸어왔습니다. 이미 여성발전기본법은 국가와 사용자에게 성희롱 방지 의무를 부과하였습니다. 비록 좌절되기는 하였지만 성희롱 규제조항을 신설할 것인가는 성폭력 특별법과 남녀고용평등법 개정에서 핵심 쟁점으로 떠올랐습니다.

이번 판결로써 성희롱의 요건과 한계를 밝힘으로써 성희롱에 대한 사회적 합의를 이루고 법과 제도를 마련하는데 근거가 될 수 있을 것입니다. 성희롱 규제를 위한 법과 제도의 마련은 이번 판결에서 인정되지 않아 아쉬움을 남기는 사용자 책임을 인정하는 근거가 될 수 있을 것입니다.

다시 한번 대법원의 올바른 판단에 깊은 경의를 표하며 앞으로도 계속 사법권의 독립과 인권의 옹호를 위해 계속 힘써 주실것을 부탁드립니다.

1998. 2. 23.

성희롱 승소 축하연 참석자 일동



# 「서울대조교성희롱 사건 공동대책위원회」

## 보도자료

수신처	발행처	발행일
405		14

1993. 12. 18

수신 : 각 신문사 생활(과학)부 기지 귀하

발신 : 서울대조교성희롱 사건 공동대책위원회(한국여성단체연합 성폭력특별법 제정특위 외)

제목 : 「중앙일보사 및 정규웅 논설위원께 드리는 공개항의 및 질의문」  
    보도협조 의뢰의 건

안녕하십니까?

저희 공동대책위원회에서는, 이른바 4대일간지 중의 하나라고 자타가 공인하는 중앙일보의 1993년 12월 16일자 제5면에 게재된 정규웅 논설위원의 "성희롱과 신체접촉의 윤리"라는 칼럼을 읽고 나서, 직장내 성희롱이 심각하게 왜곡될 수 있다는 점에서 중앙일보 대표이사과 편집위원장 및 집필자인 정규웅 논설위원에게 별지와 같이 공개항의 및 질의서를 보낸 바 있습니다.

이러한 공개항의 및 질의서는 신문사의 공론으로서의 여론 형성에 지대한 영향을 끼칠 수 있는 바, 사건에 대한 올바른 이해와 직장내 성희롱에 대한 올바른 시각을 정립해 나가고자 하는 것입니다.

부디 귀신문사에서 저희 공동위의 입장을 숙지하셔서 귀신문사의 지면을 할애하여 게재해 주시기를 요청합니다.

\* 별첨 : 중앙일보사 및 정규웅 논설위원께 드리는 공개항의 및 질의문

### 서울대조교성희롱 사건 공동대책위원회

한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회  
서울대총학생회, 서울대대학원자치회협의회

.....  
\* 별첨

중앙일보사 및 정규웅 논설위원께 드리는

## 공개항의 및 질의문

우리는 놀라고 당황할 수밖에 없었습니다. 도대체 어떻게 이런 글이 논설위원이라는 직책에까지 오른 중견언론인에 의하여 집필될 수 있는지, 그리고 이른바 4대일간지 중의 하나라고 자타가 공인하는 중앙일보에 버젓이 게재될 수 있는지 아연할 수밖에 없었습니다. 1993년 12월 16일자 중앙일보 제5면에 게재된 정규웅 논설위원의 "성희롱과 신체접촉의 윤리"라는 칼럼이 문제의 글입니다.

이 글 속에서 필자는 "신체접촉이 사담과 사담 사이의 교감의 출발점"이라고 단언하



기도 하고 “남녀간의 신체접촉은 언제까지나 금기여야 하느냐”는 타인의 항변을 인용하기도 합니다. 여기까지는 일반론이거나 타인의 사례를 인용한 것으로 선의로 해석한다 하더라도 우리가 도저히 용인할 수 없는 부분은 마지막 결론 부분입니다.

필자는 서울대 조교 성희롱 사건을 인용하면서 “그 사건이후 대학사회에서 사제관계가 갈수록 어색해지고 있다는 보도가 인간애의 실종을 염려케 한다”든가 또 한걸음 더 나아가 “남녀간의 신체접촉이라는 윤리적 차원에서 그 문제가 지성과 이성의 힘에 의해 당사자들만의 문제로 덮어질 수 있었는지 아쉬울 따름”이라고 하면서 마치 이 사건을 법정에까지 호소한 성희롱 사건의 피해자를 비난하고 이 사건 자체가 “인간애의 실종”을 유발할 것이라는 등의 문장에 대해 심각한 우려를 표명하지 않을 수 없습니다.

우리는 정규웅 중앙일보 논설위원에게 다음과 같이 공개질의 하고자 합니다.

1. 서울대 조교 성희롱 사건의 피해자가 당한 거의 상습적으로 반복된 온갖 종류의 저열하고 추악한 성희롱 행위를 그대로 묵인하고 문제삼지 않는 것이 “지성과 이성의 힘”이며 “인간애”가 실종되지 않는다는 말입니까?

2. 이 사건의 피해자 또는 전임조교들이 상습적으로 당했던 포옹, 쓰다듬기, 데이트 강요등의 “신체접촉행위”가 “윤리적 차원”에서만 문제되고 “법적 차원”에서는 문제되면 안된다는 것입니까?

3. 이 사건을 폭토하고 법적으로 문제를 제기한 피해자 때문에 “대학사회의 사제관계가 갈수록 어색해지고 있다”는 것이 아니라, 가해자인 신모 교수같은 사람이야말로 어색하고 잘못된 사제관계의 책임자라고 공격해야 할 것이 아닌지요?

4. 단 한번이라도 이 사건 때문에 고통받았던 그리고 지금도 고통받는 피해자의 실정과 사건의 진상을 그 기록이나 관계자 또는 최소한 취재기자를 통해서라도 확인한 다음에 이 글을 썼던 것입니까?

우리는 언론이 사회의 공기이며 언론인이 공인이라고 생각합니다. 논설위원은 언론사의 입장을 내변하며 그 의견을 결정한다고 봅니다. 따라서 여성의 인권, 나아가 인간의 존엄성을 짓밟힌 한 가련한 처녀의 심정을 악의적으로 왜곡하고 있는 위 칼럼에 대하여 개인 정규웅 논설위원 뿐 아니라 중앙일보사 자신도 책임이 있다고 생각합니다.

이러한 점에서 정규웅 논설위원과 중앙일보사는 즉각 피해자와 우리 대책위원회에 대하여 공개적으로 사과할 것을 엄중히 요구합니다.

만약 아무런 사과표명이 없을 때는 우리 공동대책위원회는 이 문제를 전면적으로 국민 앞에 공개하고 성토를 계속할 것이며 모든 여성단체와 협력하여 모든 수단을 강구해 나갈 것임을 밝혀둡니다. 아울러 본 내용을 각 언론사에 보도자료로 보냈음을 알려드립니다.

1993년 12월 18일

서울대조교성희롱 사건 공동대책위원회

(한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회  
서울대총학생회, 서울대대학원자치회협의회)