

● 직장내 성희롱 관련 법조항

남녀고용평등법

직장내 성희롱의 정의

법제2조의2(정의) ② “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

직장내 성희롱 금지의 주체

법제12조(직장내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.

직장내 성희롱 예방교육

법제13조(직장내 성희롱의 예방교육) ① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다.
② 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

법제13조의2(성희롱예방교육의 위탁) ① 사업주는 성희롱 예방교육을 노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있다. ② 성희롱예방교육기관은 노동부령이 정하는 기관 중에서 지정하되, 노동부령이 정하는 강사를 1인 이상 두어야 한다.

법제34조(파견근로에 대한 적용) 파견근로자보호등에관한법률에 의하여 파견근로가 행해지는 사업장에 대하여 제13조제1항의 규정을 적용함에 있어서는 파견근로자보호등에관한법률 제2조제4호의 규정에 의한 사용사업주를 이 법에 의한 사업

주로 본다.

시행령제4조(직장내 성희롱 예방교육) ① 사업주는 법 제13조의 규정에 의하여 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다.
② 제1항의 규정에 의한 예방교육에는 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장내 성희롱에 관한 법령
2. 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
3. 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
4. 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 제1항의 규정에 의한 예방교육은 사업의 규모와 사정을 고려하여 직원연수·조회·회의 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·계시하는 방법에 의한 경우에는 예방교육을 실시한 것으로 보지 아니한다.

⑤ 사업주가 근로자직업훈련촉진법 제28조의 규정에 의하여 인정 또는 지정을 받은 훈련과정 중에 제2항 각호의 내용이 포함되어 있는 경우에는 당해 훈련과정을 수료한 근로자에 대하여 제1항의 규정에 의한 예방교육을 실시한 것으로 본다.

직장내 성희롱 예방교육의 특례

시행령제4조 ④ 제2항 및 제3항의 규정에 불구하고 직장내 성희롱이 발생할 우려가 현저히 낮거나 규모가 영세한 경우 등 노동부령이 정하는 특별한 사정이 있는 사업의 사업주가 실시하여야 할 교육의 내용·방법 등에 관하여는 노동부령으로 정한다.

규칙제5조(직장내 성희롱 예방교육의 특례) ① 다음 각호의 어느 하나 해당하는 사업의 사업주는 남녀고용평등법시행령(이하 "영"이라 한다)제4조제4항의 규정에 의하여 영제4조제2항제1호 내지 제4호의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장내 성희롱 예방교육을 실시할 수 있다.

1. 상시 10인미만의 근로자를 사용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 어느 한 성으로 구성된 사업

직장내 성희롱 예방교육 위탁

규칙제6조(성희롱 예방교육 기관의 지정 등) ① 사업주가 법 제 13조의 2 제1항에 따라 성희롱예방교육을 노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시하려는 경우에는 성희롱예방교육기관에 영 제4조 제2항 제2호 및 제3호에 관한 사항을 함께

● 직장내 성희롱 관련 법조항

알려주어야 한다. ② 노동부 장관은 법 제13조의 2 제2항에 따라 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기관중에서 성희롱예방교육기관을 지정하여야 한다.

1. 사업주단체
2. 「공인노무사법」 제7조의2의 규정에 의한 노무법인
3. 법 제23조에 따라 비용지원을 받는 민간단체
4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 의한 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설

규칙제7조(성희롱예방교육기관의 지정절차) ① 제6조의 규정에 의한 성희롱 예방 교육기관으로 지정받고자 하는 자는 별지 제1호 서식의 신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

1. 법인등기부등본
 2. 예방교육 강사보유현황
 3. 예방교육시 사용할 교재 등의 자료
 4. 그 밖의 예방교육 자료의 개발 등 관련사업 실시 경험을 입증할 수 있는 서류
- ② 지방노동관서의 장은 제1항의 규정에 의한 신청서가 제출된 경우에는 접수된 날부터 14일 이내에 지정여부를 결정·통보하되, 지정을 하는 경우에는 별지 제2호 서식의 지정서를 교부하여야 한다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 성희롱예방교육기관으로 지정받은 자가 지정받은 내용 중 명칭·소재지 및 대표자에 관한 사항의 변경이 있을 경우에는 별지 제3호 서식의 변경신청서에 변경사실을 입증할 수 있는 서류 및 제2항의 규정에 의하여 교부받은 지정서를 첨부하여 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 제2항의 규정은 변경신청서의 처리에 관하여 이를 준용한다.

규칙제8조(성희롱예방교육기관의 위탁교육 방법) 성희롱예방교육기관의 장은 사업주로부터 위탁받아 성희롱예방교육을 실시하는 경우에는 법 제13조의2 제3항에 따라 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고 제6조 제3항에 따른 강사로 하여금 교육을 실시하도록 하여야 한다.

직장내 성희롱 예방을 위한 사업주의 의무

법제14조(직장내 성희롱 발생시 조치) ① 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 자체 없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.
② 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

규칙제10조(직장내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등) 사업주는 법 제14조제1항의 규정에 의하여 직장내 성희롱을 한 자에 대한 징계 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 한다.

분쟁의 자율적 해결

법제25조(분쟁의 자율적 해결) ① 사업주는 제7조 내지 제14조, 제18조제3항, 제19조 내지 제21조의 규정에 의한 사항에 관하여 근로자로부터 고충의 신고를 받은 때에는 「근로자참여및협력증진에관한법률」에 의하여 당해 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

벌칙

법제37조(벌칙) ② 사업주가 제8조제1항, 제14조제3항, 제19조제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

법제39조(과태료) ① 사업주가 제12조의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.
② 사업주가 제14조제1항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처한다.
③ 다음 각호의 어느하나에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제13조제1항, 제18조제4항, 제33조의 규정에 의한 조치를 하지 아니한 자

● 직장내 성희롱 관련 법조항

〈시행규칙 별표1〉 직장내 성희롱 판단을 위한 기준의 예시(제2조 관련)

1. 성적인 언동에 대한 예시

가. 육체적 행위

- (1) 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위
- (2) 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- (3) 안마나 애무를 강요하는 행위

나. 언어적 행위

- (1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)
- (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- (3) 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- (5) 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

다. 시각적 행위

- (1) 음란한 사진 · 그림 · 낙서 · 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용한 경우도 포함한다)
- (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

라. 그밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는것으로 인정되는 언어나 행동

2. 고용상의 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락 · 감봉 · 승진탈락 · 전직 · 정직 · 휴직 · 해고 등과 같이 채용 또는 근로 조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

※ 성희롱 여부의 판단시에는 피해자의 주관적인 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응

하였을 것인지를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적 · 적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 저해하게 되는지를 검토하여야 한다.

민 · 형사상 관련 조항

민법 제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 불법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

민법 756조(사용자의 배상책임) ① 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 가한 손해를 배상할 책임이 있다.
② 사용자에 가름하여 그 사무를 감독하는 자도 전항의 책임이 있다.

형법 제303조(업무상 위력 등에 의한 간음) 업무, 고용, 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 부녀에 대하여 위계 또는 위력으로 간음한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천5백만원 이하의 벌금에 처한다.

성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률 제11조(업무상 위력 등에 의한 추행) 업무, 고용, 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 추행한 자는 2년 이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금형에 처한다.



직장내 성희롱

● 중지를 요구하는 내용증명

내용증명이란?

우편을 보내는 사람이 우편을 받는 사람에게 어떤 내용의 의사표시를 언제 발송 하였다는 사실을 우체국에서 공식적으로 증명해주는 등기우편제도를 말한다.

내용증명의 효력

내용증명으로 행위자에게 편지를 보냄으로써 직장내 성희롱 피해로 인한 자신의 심적 고통을 밝히고, 성희롱 행위의 중지를 행위자에게 정식으로 요구할 수 있다.
내용증명은 직장내 성희롱으로 인해 법적인 분쟁이 발생했을 때 피해자가 행위자에게 직장내 성희롱에 대한 거부의사를 명확하게 특정한 시점에 했다는 성희롱 피해의 증거자료로 활용할 수 있다.

내용증명 작성법

특별한 양식은 없다. 상대방에게 전달하고자 하는 내용을 간단하고 명확하게 적으면 된다. 단, 이때 발송인과 수취인의 주소, 성명은 반드시 적어서 보내야 한다.

내용증명 보내는 법

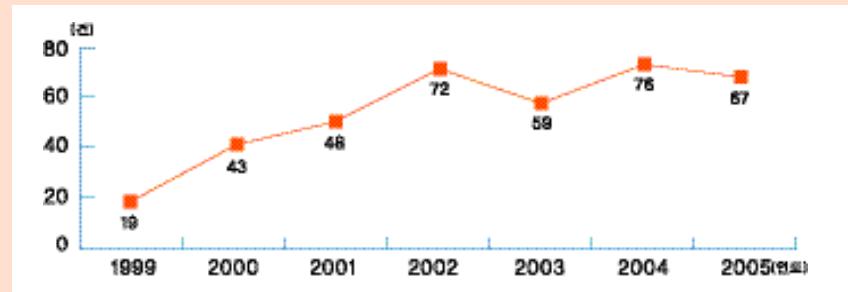
다 작성한 내용증명서는 복사 등을 통해 3부를 만들어, 원본과 복사본을 우체국 접수 창구에 접수한다. 접수하면 1통은 우체국에서 보관하고, 1통은 상대방에게 발송하며, 나머지 1통은 발신인이 보관하도록 되돌려준다. 법적으로 이렇게 접수된 내용증명은 우체국에서 2년간 보관하게 되어 있으며, 제출한 지 2년이 지나지 않았다면 발송자가 내용증명을 분실한 경우 재교부해준다.

직장내 성희롱

● 상담 및 사건발생 추이

1. 직장내 성희롱 관련 신고사건 현황

'05년에 직장내성희롱과 관련하여 지방노동관서에 접수된 신고사건은 58개 사업장 67건(진정 56건, 고소·고발 11건)으로 전년(04년 72개사, 76건) 대비 11.8% 감소



2. 직장내 성희롱 관련 상담 현황

직장내 성희롱과 관련하여 '05년에 민간단체 고용평등상담실(전국 15개소)을 통하여 상담한 건수는 831건으로 전년(04년 852건) 대비 2.5% 감소

- 고용평등상담실의 직장내 성희롱 관련 상담건수는 '02년 이후 매년 감소 추세에 있으나
- 전체 상담건수 대비 성희롱 관련 상담건수 비율은 '02년(14.9%) 이후 계속 감소 하다 '05년에 14.0%로 증가



● 직장내 성희롱 상담 및 사건발생 추이

3. 신고사건 현황 분석

가. 지역별 분포

- '05년 직장내 성희롱 관련 신고사건 67건을 지역별로 보면,
 - 부산청 15건, 경인청 14건, 대전청 12건, 서울청 · 광주청 각 9건, 대구청 8건 등 전국 각 지역별로 골고루 분포

나. 민원 제기

- 민원 제기자는 피해자 본인이 63건(94.0%)으로 절대 다수를 차지하고 있고, 노동조합에서 3건, 직장동료가 1건이며,
 - 민원 종류별로는 진정 56건, 고소 · 고발 11건임

다. 사건 유형별

- 신고사건 67건중 63건(94.0%)이 직장내 성희롱 관련 민원이고, 예방교육 미실시 3건, 발생시 미조치 · 불이익취급 1건 등 대부분 성희롱 관련 내용임.

라. 사업장 규모별

- 대부분 20인 이하 소규모 사업장에서 민원 제기 : 31건(55.4%)

규모별	계	20인 미만	20~50	50~100	100~300	300인 이상
사업장수	56	31	3	11	6	5

마. 인정 여부 및 처리결과

- '05년 직장내 성희롱 관련 신고사건 63건중 27건(42.9%)이 성희롱으로 인정되었고, 성희롱 예방교육 미실시 및 사업주의 성희롱과 관련하여 20개 사업장에 대하여 과태료 부과

4. 직장내 성희롱 사례 분석(성희롱으로 인정된 27건 대상)

가. 성희롱 유형

- 성희롱 유형별로는 육체적 행위가 9건, 언어적 행위 8건, 육체적/언어적 행위가 병행된 경우가 9건, 시각적/육체적 행위 1건 등임

나. 성희롱 발생장소 및 시간

- 성희롱이 발생한 장소별로는 사업장내 14건(51.9%), 사업장 밖에서 9건 (33.3%), 사업장 내외에서 함께 이루어진 것은 4건(14.8%)이고
 - 근무시간내에 발생한 경우가 13건(48.1%), 근무시간외 9건(33.3%), 근무시간 내외 5건(18.5%) 등으로 나타나
- 성희롱은 주로 근무시간중 사업장안에서 발생하는 것으로 볼 수 있으나 근무시간외 사업장 밖에서도 많이 발생하고 있음을 알 수 있음

다. 성희롱 피해자

- 〈성희롱으로 인정된 27건중 1건은 불특정 다수인을 상대로 발생한 것이므로 나머지 26건과 관련된 피해자 26명에 대하여 분석〉
- 성희롱 피해자는 모두 여성이고, 연령별로는 30세 이하가 12명(46.2%)으로 절반을 차지

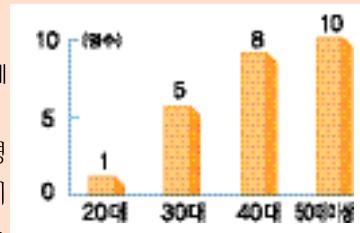
규모별	계	20~30세미만	30~40세만	40세이상
사업장수	26	12	9	5

- 아파트관리소장 1명(50대)을 제외한 피해자 25명 모두 사무 · 경리 · 생산직, 미화원 등 하급직 여성근로자임

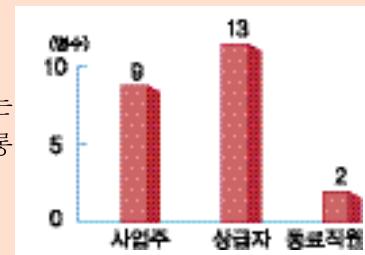
라. 성희롱 가해자

〈성희롱으로 인정된 27건중 가해자 24명에 대하여 분석〉

- 성희롱 가해자는 모두 남성이고, 연령별로는 피해자와 반대로 40세 이상이 전체의 75.0%(18명)를 차지하고 있음



- 가해자의 91.7%(22명)가 사업주 또는 상급자이며, 동료직원에 의한 성희롱 사례(2건)도 있었음



● 직장내 성희롱 상담 및 사건발생 추이

- 사업주를 제외한 가해자 모두에게 징계가 이루어졌고
 - 사직 또는 감봉등 중징계가 전체의 63.2%(징계자 19명중 12명)를 차지

구분	계	사(퇴)직	감봉	정직	건책	경고	전보
인원	19	7	5	2	3	1	1

마. 성희롱 발생 사업장

- 성희롱 발생 사업장을 규모별로 보면 20인 미만 소규모 사업장에서 45.8%(11개사)가 발생하였음

규모별	계	20인 미만	20~50	50~100	100~300	300인이상
사업장수	56	11	2	4	4	3

- 직장내 성희롱이 발생한 24개 사업장중 예방교육을 실시하지 아니한 사업장이 19개사로 전체의 79.2%를 차지

규모별	계	실시	미 실 시			
			계	미실시	사업개시 1년미만	교육불량
사업장수	24	5	19	16	2	1

