

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구
과제책임자 구미영 연구위원 (Tel: 02-3156-7031 / E-mail: workright@kwidimail.re.kr)

여성 노동권을 침해하는 성차별적 언행을 방지하기 위한 정책적 노력 필요

초록

- 직장 내 괴롭힘 금지법이 도입되고 사회적 인식이 높아졌으나 성차별적 언행들이 차별이자 괴롭힘이라는 사실에 대한 인식이나 법제도적 규율은 미비한 상황임.
- 2,000명의 남녀 노동자 대상 실태조사 결과, 성차별적 괴롭힘 피해자의 비율이 35.7%이고, 여성과 남성은 각각 42.2%, 29.1%로 성별 차이가 나타남.
- 성차별적 괴롭힘 피해자는 직장 생활 관련 조직 몰입도와 업무 몰입도가 낮은 것으로 나타나 성차별적 괴롭힘도 다른 괴롭힘과 마찬가지로 노동자의 직장 생활경험에 영향을 미치는 것으로 나타남.
- 이러한 실태는 성차별적 언행으로 대표되는 성차별적 괴롭힘에 대하여 여성의 노동권과 인격권을 침해하는 위법한 행위라는 점을 명확히 할 필요성을 보여줌. 미국, 영국, 프랑스 등 외국의 입법례나 판례는 성차별의 한 유형으로 성차별적 괴롭힘을 규정하고 있음. 또한 근로기준법의 직장 괴롭힘 개념은 성차별적 괴롭힘을 포함할 수 있도록 정의되어 있으므로, 고용노동부 직장괴롭힘 매뉴얼에 '차별적 괴롭힘' 유형을 추가하고 성별, 인종, 장애, 국적 등을 이유로 한 괴롭힘이나 차별적 언행도 괴롭힘에 해당한다고 설명할 필요가 있음.

성차별적 괴롭힘 정책의 개요(안)



근거법

근로기준법 상
괴롭힘 금지
조항의 적용

남녀고용평등법,
연령차별금지법 등
개별 차별금지법
개정

정책 과제

- 고용노동부 매뉴얼 및 직장괴롭힘 민원처리지침 등에 괴롭힘의 한 유형으로 '차별적 괴롭힘' 추가
- 직장 괴롭힘 교육·홍보 자료에 괴롭힘의 한 유형으로 '차별적 괴롭힘' 추가
- 직장 괴롭힘 신고상담센터 사례를 성인지적 관점에서 분석, 정책적 함의 도출
- 성차별적 언행이 업무환경에 미치는 영향, 성별 양상 등에 대한 실태조사 실시
- 고용평등 관련 교육·홍보 자료에 차별적 괴롭힘 관련 내용 추가

피해 구제

근로기준법 상
괴롭힘 구제 절차
이용 가능

노동위, 국가인권위
및 노동청 진정
등의 구제 절차
이용 가능

비고

근기법과
차별금지법상
구제절차를
병행 적용

1. 배경 및 문제점

- ▶ 2017년 이래로 한국 사회의 성평등 의식이 빠르게 변화하고 성장하면서 그동안 차별, 성불평등으로 인식되지 못하던 관행, 문화에 대해 폭발적으로 비판과 문제의식이 제기되고 있음. 反성폭력과 미투운동에서 시작된 여성들의 움직임은 “젠더갑질”이라고 불리는 여성비하적, 여성혐오적 조직문화, 관행에 대한 비판으로 확장되고 있으며, 이러한 이슈가 더 크게 형성될 가능성이 있음.
- ▶ 성차별적인 언행, 성차별적 괴롭힘이 직장 내 ‘차별’임을 규정하고, 그 예방 및 피해 발생 시 조치의무를 사용자에게 부여하여 성차별적 조직문화를 개선할 필요성이 있음. 그럼에도 현행 법률에는 성차별적 언행 등의 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 법적 근거가 부재함. 「근로기준법」에서 규율하는 직장 내 괴롭힘은 성차별적 괴롭힘을 포섭할 수 있을 정도로 포괄적으로 규정되어 있으나 고용노동부 매뉴얼 등에서는 명시적으로 설명하지 않음. 장애인차별금지법의 장애 괴롭힘 조항이 현행 법령 중 유일한 사례임. 국가인권위가 발의한 평등법 제정안이 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 근거 규정을 포함하고 있을 뿐이며, 이러한 입법적 공백 때문인지 성차별적 괴롭힘이 주되게 다뤄진 결정례나 판례를 찾기 어려움. 주로 국가인권위 성희롱 진정 사건 중에서 성차별적 괴롭힘에 해당하는 사례를 찾을 수 있었는데, 문제된 행위가 ‘성적 언행’인지 여부가 주된 쟁점으로 등장하는 경향을 보이고 있음. 회사 자리에서의 술따르기 요구, 여성성의 기준에 따른 외모 비판, 특정 성별에 대한 비하, 외모에 대한 지적 등이 문제된 사안으로 ‘성적 언행’을 성성(sexuality)를 중심으로 해석할 경우 성희롱으로 인정받기 쉽지 않음. 이와 관련하여 i) 성적 언행을 확대해서 성희롱 개념을 해석하거나 ii) 성차별적 괴롭힘으로 포섭하여 차별로 판단하는 등의 해석론적 또는 입법적 대책이 필요함.

2. 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태조사 결과

가

표본 및 조사 방법

- ▶ 사업체 노동력실태조사 결과(2018)를 활용하였고, 업종과 사업체 규모를 중심으로 남녀 근로자 2,000명 대상으로 조사 진행

나

성차별적 언행과 그 영향

● 유형별 성차별적 언행 피해 경험

- ▶ 성별 업무 능력에 대한 일반화 및 낙인에 대한 경험이 있다는 응답자는 26.1%, 성역할 고정관념 경험을 응답한 경우는 32.6%, 성별에 따른 비하나 혐오발언을 경험한 응답자는 23.6%, 부적절한 호칭이나 지칭을 경험한 응답자는 32.2%. 애교나 친절에 대한 강요 경험도 22.1%였고 외모에 대한 지적이나 품평은 28.3%가 경험하였음. 성별에 따라 주요 업무에서 배제당한 경험은 24.4%, 잡무나 허드렛일을 요구받은 경험은 35.3%, 사생활 간섭은 36.3%, 육아/출산/일생활균형제도 사용관련 비난이나 압박 경험은 28.3% 등으로 나타남.
- ▶ 사생활에 대한 간섭, 잡무나 허드렛일에 대한 요구, 성역할 고정관념, 부적절한 호칭이나 지칭 등을 경험하는 비율이 가장 높아 근로자들이 일반적으로 경험하는 성차별적 언행 유형임을 확인할 수 있음.

- ▶ 대부분의 유형에서 여성들이 남성들에 비하여 성차별적 언행 경험 비율이 높게 나타났는데 가장 큰 차이를 보인 것은 성별에 따른 업무능력에 대한 고정관념이나 업무배제 등임. 연령대별로 20~35세 미만 집단에서 경험 비율이 모든 유형에서 높게 나타나고 있어 성별 연령별 피해 경험의 차이가 크다는 점을 확인할 수 있음.

● 성차별적 언행과 불쾌감, 모욕감

- ▶ 성별에 따라 성차별적 언행 경험률이 비슷하다 할지라도 그로 인한 불쾌감, 모욕감을 느낀 비율은 여성이 더 높다는 것을 확인할 수 있음. 성역할 고정관념 발언이나 성별비하/혐오 발언처럼 남성의 경험율이 더 높거나 미세한 차이만 나는 유형의 경우일지라도 불쾌감·모욕감을 느낀 비율은 여성이 10%p 이상 높음. 애교·친절 강요, 사생활 간섭, 육아·출산, 일·생활양립 제도 사용 관련 비난의 경우 불쾌감, 모욕감을 느낀 비율에서 성별 격차가 20%에 가깝게 나타남. 이는 같은 유형의 성차별적 언행이라 하더라도 성별에 따라 미치는 타격이 다를 수 있음을 보여줌.

● 직장 내 성차별적 언행 피해 경험의 실태와 대처

- ▶ 경험자들을 대상으로 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례를 질문한 결과, 가장 많은 응답은 잡무나 허드렛일에 대한 요구였고, 사생활 간섭, 부적절한 호칭이나 지칭이 뒤를 이음.
- ▶ 가장 불쾌하고 충격적인 사례의 행위자를 질문한 결과, 상사가 54.8%로 가장 많았고, 동료직원과 경영진(사업주/대표이사 등)이 각각 23.5%와 23.3%로 유사한 수준이었음.
- ▶ 가장 불쾌하고 충격적인 사례를 경험한 이후 66.5%는 아무 대응도 하지 않았고, 15.0%는 직장 동료와 상담을 하였으며 12.4%는 행위자에게 직접 문제제기를 했고, 직장 상사에 고충을 호소한 비율은 7.8%, 회사 내부 고충상담창구에 상담을 의뢰하거나 신고했다는 응답은 2.9%, 회사 외부의 민간 상담소에 상담했다는 응답은 0.9%, 회사외부의 공공기관에 신고/진정/소송을 제기했다는 응답은 0.4%였음.
- ▶ 비정규직은 아무 대응을 하지 않았다는 비율이 정규직에 비하여 매우 높게 나타났고 행위자에게 문제제기를 하거나 직장 상사에게 고충을 호소하는 비율은 더 낮았음.
- ▶ 무대응한 이유를 조사한 결과 48.5%는 문제제기를 할 정도의 사안이 아니라는 이유로 응답했고, 47.1%는 개선되지 않을 것 같아서, 29.2%는 예민한 사람으로 찍히거나 불이익을 당할 것 같아서, 나를 지지해줄 사람이 없을 것 같아서 9.4%, 어떻게 대응해야 할지 알지 못해서 9.0%, 회사 내 고충상담/신고 창구가 없어서 2.9% 순이었음.
- ▶ 남성은 문제제기할 정도의 사안이 아니라는 응답이 가장 많았지만 여성, 20~34세 연령대, 30인 미만 소규모 사업체 근로자는 개선되지 않을 것 같아서라는 응답 비율이 높게 나타났음.

● 성차별적 언행 피해 경험(이전 직장)과 이직에 미친 영향

- ▶ 이전 직장에서의 성차별적 언행 경험은 남성보다 여성에게서 더 많은 것으로 나타났고 여성들의 경험 비중이 남성에 비하여 매우 높게 나타났음.
- ▶ 이전 직장에서의 성차별적 언행 경험이 이직에 영향을 미쳤는지를 질문한 결과 53.1%는 그렇다고 응답하였음. 남성은 이직에 영향을 미쳤다는 비율이 42.9%이지만 여성은 이 비율이 59.9%로 여성들에게 더 큰 영향을 미쳤음. 20~35세 연령대가 다른 연령대에 비하여 이직하는데 영향을 미쳤다는 비율이 높았고, 100~300인 미만 사업체 규모의 근로자들이, 비정규직이 정규직에 비하여 해당 응답 비율이 높게 나타났음.

● 성차별적 괴롭힘 실태

- ▶ 국내외 선행연구의 성차별적 괴롭힘 정의와 FGI 결과 등을 참고하여 성차별적 괴롭힘을 다음과 같이 정의함: “10가지의 성차별적 언행 유형 중 한 가지라도 지난 1년간 경험한 자 중 이로 인해 ‘불쾌함이나 모욕감을 느껴서 직장생활을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶다’고 느낀 경우”. 국내 선행조사와 달리 이 연구에서는 성차별적 언행 경험에 업무환경에 미친 부정적인 영향을 추가하여 조사하였다는 점에서 차별성이 있음.
- ▶ 이러한 정의에 따라 분석한 결과 피해자의 비율이 35.7%이고, 여성과 남성은 각각 42.2%, 29.1%로 성별 차이가 있음.

● 성차별적 괴롭힘의 영향

- ▶ 직장 생활을 조직 몰입도와 업무 몰입도로 측정한 결과 모두 피해 경험자의 조직몰입과 업무몰입 수준이 낮았음.

3. 프랑스, 영국, 미국 사례 비교

- ▶ 프랑스는 차별적 괴롭힘을 노동법전과 차별금지법 양자를 통해 규율 가능하다는 특징이 있음. 사용자의 예방계획 수립 의무는 노동법전 상 괴롭힘 예방 관련 조항을 근거로 하고, 근로감독관은 노동법전 상 규정 위반에 대해 조사권을 갖기 때문에, 괴롭힘의 일종인 차별적 괴롭힘에 대해서도 조사 및 고발권을 행사할 수 있음. 차별금지법 상 구제절차인 권리보호관도 차별적 괴롭힘 관련 개입할 수 있는 권한이 있음. 권리보호관은 헌법 기관으로 이행명령을 내릴 권한이 있다는 점에서 한국의 국가인권위에 비하여 강한 권한을 지녔다고 평가할 수 있음. 이처럼 프랑스는 노동법과 차별금지법 상의 구제절차 양자를 차별적 괴롭힘 사건에 대해 선택하여 적용할 수 있다는 강점이 있음. 또한 괴롭힘 방지를 위한 예방계획 수립의무를 사전적으로 부여하는 것도 미국, 영국과 비교되는 지점임.
- ▶ 영국은 별도의 직장 괴롭힘 금지법은 없고 차별적 괴롭힘에 대해서만 평등법을 통해 금지하고 피해를 구제함. 영국의 평등법은 근로관계가 인정되는 근로자에 한정하지 않고 노무제공자에 대해서까지 적용된다는 점에서 의의가 있음. 또한 고용심판소에서 강제력 있는 구제명령을 내릴 수 있다는 점도 구제절차의 장점이 있음.
- ▶ 미국의 경우 고용차별 및 성희롱, 차별적 괴롭힘 관련 전문 역량과 조사권한을 지닌 EEOC의 존재가 가장 두드러지는 장점임. 매년 수천 건의 차별적 괴롭힘 관련 진정이 접수되는 것은 EEOC의 역량을 배경으로 하고, EEOC에 접수된 차별적 괴롭힘 사건은 꾸준히 조정을 통해 해결하는 성과를 거두고 있음. 미국에서 차별적 괴롭힘은 인종차별적 괴롭힘 사건을 시작으로 해서 고용차별의 하나로 해석되었는데, 이러한 해석을 바탕으로 해서 성희롱과 성차별적 괴롭힘도 차별로 인정되게 되었음.
- ▶ 세 국가 모두 차별적 괴롭힘 소송에서 민사배상 외에도 괴롭힘 중지와 재발방지를 위한 다양한 구제명령을 고용심판소나 권리보호관, 법원 등이 할 수 있음. 한국의 법원은 성희롱 성차별 관련 배상명령만 하는 것이 가능하고 인권위는 다양한 구제명령을 할 수 있으나 강제력이 없다는 한계가 있음. 차별적 괴롭힘이 한 개인의 이례적인 일탈 행위가 아니라, 그러한 언행을 가능케 하는 성차별적인 직장 내 정책, 관행 등이 있다는 점을 고려하면 재발방지 관련 다양한 구제명령이 가능하도록 할 필요가 있음.

<표 1> 프랑스 영국 미국의 비교

	프랑스	영국	미국
노동법 상 괴롭힘금지법 적용 여부	가능	노동법 상 근거 없음	연방 차원에서는 차별적 괴롭힘만 금지함
인적 속성	인종, 성별, 가족상황, 임신, 외모, 장애 등	인종, 연령, 장애, 성전환, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향	성별, 인종, 피부색, 출신국가, 장애, 연령, 유전자정보, 임신
보호대상	근로자로 한정	노무제공자, 근로자도 포함	근로자로 한정
가해의도	성립요건 아님		
반복성	필수적으로 요구되지 않음		
입증책임	사용자에게로 전환		입증부담의 완화
외부구제절차	차별시정전문기구의 구제절차, 민사소송		
구제명령	민사배상 외에도 괴롭힘 중지 및 재발방지를 위한 명령 가능		
불리한 조치	금지 규정 있음		
예방의무	예방계획 수립의무 있음	사용자책임 법리를 통한 간접적인 유도, 차별시정기구의 지침	

출처: 자체 작성

4. 정책제언

가 성차별적 괴롭힘에 대한 법제도적 규율

- ▶ 미국, 영국, 프랑스 등 외국의 입법례나 판례는 성차별의 한 유형으로 성차별적 괴롭힘을 규정하고 있다는 점은 한국의 차별금지법이 누락한 지점을 시사함. 성적인 속성이 미약한 성차별적 괴롭힘이 더 빈번하게 발생한다는 점도 정책적 대응의 필요성의 근거임. 성적인 언행만이 직장 내에서 위법한 행위인 것이 아니라 여성을 비하, 모욕, 무시하는 언행도 성차별의 하나로서 위법하다는 점을 명확히 해야 하므로, 성희롱만을 규율하는 현행 법률의 공백을 보완할 필요가 있음.
- ▶ 성차별적 괴롭힘 뿐 아니라 인종, 연령, 국적 등을 이유로 한 차별적 괴롭힘에 대해서 규율할 필요성도 고려해야함. 외국인 여성, 장애인 여성처럼 여성 내부에서도 다양한 속성을 중첩적으로 지니고 있기 때문에, 성별 외의 다른 요인으로 인해 여성이 겪는 차별적 언행의 문제를 다루기 위해서도 차별적 괴롭힘을 성희롱과 별개로 규정할 필요가 있음.
- ▶ 국가인권위의 평등법 제정안처럼 차별적 괴롭힘을 별도로 규정한다면, 성희롱 사건에서의 ‘성적 언동’을 협소하지 않게 해석하면서도 보다 다양하고 넓은 범위의 성차별적 언행을 규율할 수 있음. 술따르기 강요 사건이나 생식기 명칭을 사용한 욕설 등 기존의 성적 언동 개념을 확대하여 성희롱으로 포섭할 수 있는 것은 포섭하되, 성적 속성이 약한 언행에 대해서는 성차별적 괴롭힘으로 따로 규율 가능함.

▶ 성차별적 괴롭힘을 별도로 규정해야 할 이유는 다음과 같음.

- 직장 괴롭힘이나 성희롱 조항이 포괄하지 못하는 성차별적 언행들을 포섭할 수 있음.
- 성차별 구제절차를 이용할 수 있고 입증책임 전환 등 소송절차 상 장점을 누릴 수 있다는 점에서도 피해 구제의 실효성이 제고될 수 있음.
- 성차별적 괴롭힘을 개별 차별금지법에 규정한다면 고용차별과 성희롱을 예방하기 위한 취업규칙 등의 기업 내 지침, 예방교육 자료의 내용에 반영할 수 있음.

▶ 중장기적으로는 성차별적 언행이 차별적 괴롭힘에 해당하는지 판단하는 기준을 정립하기 위한 연구와 사례 조사가 추가되어야 할 필요가 있음. 성차별적 언행이 단지 ‘친밀감을 표시하려다 한 실수’, ‘관행을 따른 악의 없는 언행’으로 축소해석되지 않기 위해서는 노동자의 직장생활에 미치는 영향에 대한 보다 많은 조사와 연구가 필요함. 또한 후속연구에서는 외국 판결례에서 적대적, 위협적 업무환경 판단기준에 초점을 맞추어야 할 것임.

㉠ Soft Law 방식의 접근 필요성

▶ 성차별적 괴롭힘은 입법적 공백으로 인하여 오랫동안 우리 사회에서 논의되지 못한 주제만큼 사업장 규범으로 형성함에 있어 신중하고 유연한 접근이 필요함. 이와 관련하여 참고할 수 있는 것은 근래의 직장 괴롭힘 관련 근로기준법 개정임. soft-law방식으로 기업의 자발적인 개선을 유도하는 단계적인 접근이라는 의의가 있음. 따라서 남녀고용평등법과 평등법에서 차별적 괴롭힘을 금지함을 명시하는 법 개정을 하되, 법적 제재는 피해자에 대한 불리한 조치로 한정하고 단계적으로 강화하는 방식을 제안함.

㉡ 단기과제: 근로기준법 상 괴롭힘 규정의 적용

- ▶ 근로기준법 제76조의2의 직장 괴롭힘 개념은 성차별적 괴롭힘을 포함할 수 있도록 정의되어 있음. 성별을 젠더 위계로 해석할 경우 ‘지위나 관계의 우위’요건을 충족하는 것이 가능함. 따라서 직장 내 성차별적 괴롭힘을 예방하고 인식을 개선하기 위한 전략의 일환으로 근로기준법 상 괴롭힘 규정을 적용하는 방안도 단기과제로 검토할 필요성이 있음.
- ▶ 프랑스 사례에서 보이듯이 성차별적 괴롭힘은 노동법전의 (일반) 직장괴롭힘 조항과 차별금지법의 괴롭힘 금지 조항 모두의 적용이 가능한 예도 있음. 고용노동부 직장괴롭힘 매뉴얼(2019)에 ‘차별적 괴롭힘’ 유형을 추가하고 성별, 인종, 장애, 국적 등을 이유로 한 괴롭힘이나 차별적 언행도 괴롭힘에 해당한다고 설명할 필요가 있음.

<표 2> 성차별적 괴롭힘 정책의 개요(안)

구분	근거법	정책 과제	피해 구제	비고
단기 과제	근로기준법 상 괴롭힘 금지 조항의 적용	<ul style="list-style-type: none"> 고용노동부 매뉴얼 및 직장괴롭힘 민원처리지침 등에 괴롭힘의 한 유형으로 '차별적 괴롭힘' 추가 직장 괴롭힘 교육·홍보 자료에 괴롭힘의 한 유형으로 '차별적 괴롭힘' 추가 직장 괴롭힘 신고상담센터 사례를 성인지적 관점에서 분석, 정책적 함의 도출 	근로기준법 상 괴롭힘 구제 절차 이용 가능	
중장기 과제	남녀고용평등법, 연령차별금지법 등 개별 차별금지법 개정	<ul style="list-style-type: none"> 성차별적 언행 및 업무환경에 미치는 영향, 성별 양상 등에 대한 실태조사 실시 고용평등 관련 교육·홍보 자료에 차별적 괴롭힘 관련 내용 추가 	노동위, 국가인권위 및 노동청 진정 등의 구제 절차 이용 가능	근기법과 차별금지법상 구제절차를 병행 적용

출처: 자체 작성

참고자료

- 강인영(2012), “성희롱 개념의 해석과 적용에 관한 여성주의적 고찰 : 국가인권위원회 결정례를 중심으로”, 이화여자대학교 젠더법학연구소 이화젠더법학 4(1).
- 김진(2020), “성희롱 규제 20년: 법제 발전과 주요 판결례를 중심으로”, 한국젠더법학회 젠더법학11.
- 구미영 외(2015) 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘 실태와 보호방안 연구, 한국여성정책연구원.
- 고용노동부(2019), 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼』
- 변혜정(2008), “성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마-법/경험의 틈새를 성찰하는 피해자 관점을 중심으로”, 한국여성학 24(3).
- 양승엽(2017), “직장 괴롭힘에 대한 입법 방향-프랑스 법제의 시사점”, 성균관대학교 법학연구원 성균관법학 29(3).
- 이명신(2014), “성희롱(Sexual Harassment)의 재정의:남녀대학생의 강간통념, 성희롱 인식, 성적 괴롭힘 행동을 중심으로 경험적 재구성”, 젠더와 문화 7(1).
- 젠더갑질실태조사팀(2018), 젠더갑질 실태조사 결과 발표 토론회 자료집.
- 홍성수(2019), “차별금지법상 차별적 괴롭힘에 관한 연구”, 전북대학교 법학연구소 법학연구 통권 제59집.
- EEOC(2016), Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace.

주관부처: 고용노동부 근로기준정책과·여성고용정책과, 국가인권위 성차별시정팀