

# KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 직장 내 성희롱 및 성차별 익명신고센터 운영성과 분석 및 개선방안 연구  
과제책임자 구미영 연구위원 (Tel: 02-3156-7031 / E-mail: workright@kwidimail.re.kr)

## 성희롱 성차별 익명신고센터의 성과와 개선 방향

### 초록

- 본 연구는 고용노동부 직장 내 성희롱 성차별 익명신고센터에 접수된 사건의 기업 내 처리결과 및 고용노동청을 통한 처리결과를 분석하여 익명신고센터의 성과 점검 및 개선필요 지점을 제시하는 것을 목적으로 함.
- 신고사건 분석을 통한 실태 파악을 위해 접수된 신고에 대하여 양적 분석을 실시하였음. 담당 고용노동청의 사건처리 방식과 결과를 세분화하여 분석한 결과를 바탕으로, 성희롱·성차별 관련 근로감독의 효과성 점검을 수행하였음.
- 신고사업장에 대한 지도·감독 등 연계 강화방안을 연구하여 제시하였으며 지도·감독이 성희롱 여부 판단에 그치지 않고 성평등한 직장문화로의 개선을 위한 사업장 지도·감독 등 기준마련, 조직문화 개선 컨설팅 활성화 방안 제시 등 익명신고센터에 대한 효율적인 운영방안을 제시하였음.

## 1. 연구의 목적 및 내용

### ① 연구의 배경 및 목적

- ▶ 지난 2018년 미투운동을 계기로 범정부 성희롱·성폭력·성차별 대책이 발표되었고, 고용노동부는 홈페이지에 ‘직장 내 성희롱·성차별 익명신고센터’(이하 ‘익명신고센터’)를 개설하였음.
  - 신고센터는 익명 또는 실명으로, 본인 또는 제3자가 성희롱 및 성차별에 대한 제보를 할 수 있도록 하였고 2018년 3월부터 약 1년간 성희롱은 약 910여건, 성차별은 약 4개월의 기간 동안 122건이 제보되었음.
- ▶ 익명신고센터에 접수된 신고 사례의 큰 규모는 ‘과거에도 고용노동청 신고나 국가인권위원회 진정이 가능했음에도 익명신고센터에 폭발적으로 신고 건수가 증가한 원인이 무엇인가’, ‘피해자들은 고용노동부 익명신고센터에 무엇을 기대하며 신고했는가’에 대한 고민으로 연결되는 계기라는 점에서도 의미가 있음.

- ▶ 따라서 익명신고센터에 접수된 사건의 실태 및 처리결과 분석을 통해 기존의 구제절차와 어떤 차이점 및 장점이 있는지, 향후 개선 지점이 무엇인지를 도출할 필요가 있음.
- ▶ 이에 본 연구의 목적은 아래와 같음.
  - 익명신고센터를 통해 접수·처리된 사례분석을 통해 성희롱·성차별의 실태를 분석하고 정책적 시사점 도출
  - 접수된 사건의 기업 내 처리결과 및 고용노동청을 통한 처리결과를 분석하여 익명신고센터의 성희롱·성차별 해소 효과 점검 및 개선필요 지점 제시

## 2 연구 내용

- ▶ 신고사건 분석을 통한 실태 파악을 위해 접수된 신고에 대하여 양적 분석을 실시하였음.
- ▶ 담당 고용노동청의 사건처리 방식과 결과를 세분화하여 분석한 결과를 바탕으로 성희롱·성차별 관련 근로감독의 효과성 점검을 수행하였음.
- ▶ 신고사업장에 대한 지도·감독 등 연계 강화방안을 연구하여 제시하였으며 지도·감독이 성희롱 여부 판단에 그치지 않고 성평등한 직장문화로의 개선을 위한 사업장 지도·감독 등 기준마련, 조직문화 개선 컨설팅 활성화 방안 제시 등 익명신고센터에 대한 효율적인 운영방안을 제시하였음.

## 2. 신고사건 분석 및 면접조사 결과

### 1 성희롱 신고사건 분석 결과

- ▶ 본 연구에서는 익명신고센터에 1년 동안('19.3.8.~'20.3.7.) 접수된 579건의 성희롱 신고 사례를 분석대상으로 하였음.
  - 성희롱 신고사건의 분석을 위해 주관식으로 작성된 신고내용을 분석틀에 따라 코딩한 결과물에 대하여 양적 분석을 실시하였으며 신고사건을 분석한 틀은 아래 <표 1>과 같음.

<표 1> 성희롱 신고사건 분석틀

구분	분석 내용
사업장	지역, 공공/민간기업 여부, 사업장 규모(검토 필요)
가해자	가해자의 성별 및 지위
피해자	피해자의 성별, 연령대, 고용형태, 수습생, 인턴, 구직자 여부
사건의 유형	사건 발생 시기 및 장소, 유형
사건처리 (기업 내)	회사의 조치 내용 및 피해자에 대한 불리한 조치 여부, 컨설팅 신청 여부, 신고센터 접수 이후 처리 결과
사건처리 (근로감독)	고용노동청의 사건처리 결과, 행정지도 또는 시정지시의 유형별 분류
2차 가해	2차 가해 발생 여부
사전 조치	회사의 성희롱 예방 교육 실시 여부

#### ▶ 사업장 특성

- 서울(34.7%), 경기(23.8%) 지역에 전체 신고 발생 사업장의 58.5%가 집중되어 있으며 인천(5.4%), 부산(5.2%) 등의 순으로 나타남.
- 사업장 성격을 살펴보면, 공공 30건(5.2%), 민간 549건(94.8%)으로 민간기업에서의 신고 건수가 크게 높았음.
- 가장 많은 신고 건수를 보인 사업장은 5인 이상-50인 미만 민간사업장으로 총 168건(29.0%)이었으며 5인 미만 사업장 79건(13.6%), 50인 이상-300인 미만 사업장 78건(13.5%), 300인 이상 사업장 50건(8.6%) 순으로 나타남.

#### ▶ 가해자의 특성

- 전체 579건의 신고 사례 중 가해자가 1명이라고 응답한 경우가 526건인 90.8%로 가장 많았음.
- 가해자가 남성이라는 응답이 71.5%로 가장 높았고, 남성으로 추측되는 경우(11.2%)를 포함하면 전체 성희롱 신고 건수의 82.7%가 남성 가해자에 의한 것으로 나타났음.
- 80%에 가까운 신고 건수의 가해자 직위는 사업주, 대표이사, 임원, 상사 등 피해자보다 높은 지위에 있는 사람이었음.

#### ▶ 피해자의 특성

- 피해자의 숫자가 1명인 경우가 전체의 83.8%로 가장 높았고, 다음으로 직원교육이나 회의에서 성희롱 언동을 하여 직원 전체가 피해자인 경우가 3.1%, 피해자가 2명인 경우가 2.8% 순으로 나타남.
- 피해자의 성별은 여성(74.3%)과 여성으로 추측되는 경우(7.8%)가 전체의 82.1%로 높게 나타났으며 피해자가 남성(8.1%) 또는 남성으로 추측되는 경우(0.3%)는 전체 신고 건수의 8.4%를 차지하였음.
- 행위 발생 당시 피해자의 연령 확인 불가 사례를 제외하면 20대에 피해를 경험했던 경우가 가장 많았고, 다음으로 30대(13.8%), 40대(5.4%), 50대(2.8%), 10대(1.6%), 60대(0.2%) 순으로 나타남.
- 피해자의 고용형태는 정규직인 경우가 가장 많았고(30.6%), 다음으로 시간제(9.8%), 계약직(5.5%), 파견 또는 용역(2.9%), 기타(2.4%) 순으로 나타남.

#### ▶ 성희롱 사건의 양태

- 성희롱 행위의 발생 빈도의 경우 계속적으로 발생한 사례가 전체의 43.2%로 가장 높았고, 2회 이상 발생한 경우도 25.0%로 나타남.
- 성희롱 사건은 업무시간 중 성희롱이 발생한 경우가 61.7%로 가장 많았고, 다음으로는 회식시간이나 회식 후(29.2%) 성희롱이 발생했다는 응답이 높았음.
- 사건 발생 장소로는 근무장소가 66.5%로 가장 빈번했고 장소를 확인할 수 없는 경우를 제외하면, 회식·사내 체육대회·워크숍(26.3%), 회사와 무관한 외부장소(10.4%) 등의 순으로 확인됨.
- 성희롱 양태를 유형별로 살펴보면, 음담패설 및 성적 농담을 한 경우와 추행에는 해당되지 않는 신체접촉을 한 경우가 각각 43.7%와 34.9%로 가장 높았으며 추행(26.4%), 외모에 대한 지적이나 평가(22.6%), 사적 만남의 강요 내지는 요구(12.3%), 기타(11.6%)의 순으로 나타났음.

<표 2> 신고된 성희롱 사건의 양태(중복응답)

구분	빈도	%
<b>(1) 음담 패설 및 성적 농담</b>	253	<b>43.7%</b>
(2) 외모에 대한 지적이나 평가	131	<b>22.6%</b>
(3) 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 언급	44	<b>7.6%</b>
<b>(4) 성적 사실관계를 묻거나 정보를 유포하는 행위</b>	39	<b>6.7%</b>
(5) 성적 관계를 요구하는 행위	17	2.9%
(6) 회식 참여를 강요하는 행위	16	2.8%
(7) 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요	18	3.3%
(8) 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	20	3.3%
(9) 성인 잡지나 야한 동영상을 보여주거나 피해자에게 노출된 경우	8	1.4%
(10) 가해자의 특정 신체 부위를 피해자에게 만지도록 강요하는 행위	3	0.5%
(11) 가해자가 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	4	0.7%
<b>(12) 성적 만남을 강요 내지 요구하는 행위</b>	71	<b>12.3%</b>
(13) 성적 요구 불응을 이유로 불이익을 주거나 괴롭히는 행위	2	0.3%
(14) 성적 요구를 전제 조건으로 이익을 제안하는 행위	4	0.7%
<b>(15) 신체 접촉을 하는 행위(추행에는 해당하지 않는 정도)</b>	202	<b>34.9%</b>
<b>(16) 추행</b>	153	<b>26.4%</b>
(17) 강간, 유사성행위	14	2.4%
(18) SNS, 문자메세지 등의 방식으로 성희롱 발언	15	2.6%
(19) 피해자의 모습을 불법적으로 촬영하거나 이를 동의없이 유포하거나 지인능욕처럼 합성, 유포하는 행위	8	1.4%
(20) 특정 성을 비하하고 업무능력을 폄하하는 언동	29	5.0%
(21) 확인 불가(답변하지 않음)	6	1.0%
(22) 기타	67	11.6%
총계	1,124	194.1%

▶ 피해자의 대응

- 어떤 방식으로든 피해자가 성희롱 발생에 대응한 경우 또는 회사의 성희롱 고충 처리기구나 인사팀, 상사 등에게 사건을 신고하는 경우가 28.3%로 가장 높았으며 가해자에게 직접 항의한 경우(12.1%), 회사에 신고하지 않고 상사에게 상담하거나 도움을 요청한 경우(5.4%) 순으로 조사되었음.

▶ 회사의 대응

- 전체 579건 중, 사건에 대한 조사가 진행된 건수는 61건으로 전체의 10.5%이나, 이 중 16건의 사례에서 피해자는 조사가 형식적이라고 평가하였음.

- 전체 신고 건수의 23.3%에서 성희롱 조사 처리 과정 중 하나 또는 그 이상의 문제가 발견되었는데 관리자나 고충처리 담당자가 사건을 무마하려 한 경우가 가장 많았고(9.7%), 회사가 화해를 억지로 종용하는(2.6%) 경우, 회사가 가해자와 피해자를 2자 또는 3자 대면 명목으로 직접 대면케 하는 경우(2.2%), 고충처리 담당자나 인사팀이 사건에 대해 누설하는 경우(2.2%)도 있었음.

- 전체 16.4%의 신고 사례에서 피해자에 대한 2차 가해가 발생하였음. 가해자가 피해자를 비난하거나 악성 소문을 내는 경우(4.1%), 동료들이 노골적이거나 은밀한 형태로 따돌리는 경우(3.8%) 등의 순으로 조사되었음.
- 가해자에 대한 조치의 경우 회사가 성희롱 발생 이후 아무 일 없었던 것처럼 무마했다고 한 경우가 32.6%로 가장 높게 나타났음. 반면 가해자를 징계한 경우는 4.0%에 그친 것으로 조사됨.

▶ 성희롱 사건이 피해자에게 미친 영향

- 전체 신고 사례의 33.7%에서 정신적 고통을 느낀 경우가 발견되었음. 또한 사건 이후 사직서를 제출하거나(17.4%) 해고를 당한 경우(7.9%)가 전체 사례의 약 1/4에 달하였음.

▶ 고용노동부의 조치 결과

- 전체의 59.8%에서 실명으로 신고가 접수되어 실명 신고한 경우가 더 많은 것으로 나타났음. 피해자 본인이 신고한 경우가 81.7%로 가장 높았고, 동료가 대신 신고한 경우도 11.9%로 나타났음.
- 성희롱 사건과 관련하여 피해자는 징계 처벌 등 법적 조치(21.6%)에 대해서 가장 높은 요구를 갖는 것으로 나타났으며 재발방지 교육 실시(10.2%), 사건에 대한 조사(8.3%), 상담 및 문의(1.4%) 순으로 확인됨.
- ‘(근로감독관의 신고사건 처리결과) 답변일’ 확인이 가능한 사례 200건을 분석한 결과, 성희롱 사건처리 기간은 평균 38.5일인 것으로 나타났음. 고용노동부 지침상 성희롱 진정 사건 기한이 25일인 것을 고려하면 처리기간의 단축을 위한 고민이 필요함.
- 전체 579건의 신고 사례 중, 근로감독관이 실태조사 또는 사업장감독을 실시했다고 언급된 경우는 각각 18건(3.1%)과 25건(4.3%)에 그침. 이는 익명신고센터의 특성상 신고인과 연락이 안 되거나, 조사의 필요성 없음이 명확한 신고내용이 많아서 실태조사와 사업장 감독의 비율이 낮게 나타난 것일 수 있다는 점에 유의해야 할 것임.
- 전체의 21.8%에 해당하는 126건의 사례에서 근로감독관의 행정지도가 실시되었다고 언급되었는데 이러한 결과는 성희롱 신고사건에 대한 행정지도가 어떤 기준에서 결정되고 어떤 방식을 활용할 수 있는지에 대한 고민을 줌.
- 사건처리 근로감독관이 남녀고용평등 전담감독관이었던 경우는 총 270건으로 전체 분석 사례의 46.6%임. 성희롱·성차별 전담근로감독관을 배치하는 것이 고용노동부의 방침임에도 비전담감독관이 담당할 사례가 50%를 넘는 원인에 대한 확인이 필요할 것임.

<표 3> 고용노동부 조치 결과\_성희롱(중복 응답)

구분	빈도	%
(1) 조사 중	67	11.6%
(2) 단순문의라 안내 종결	4	0.7%
<b>(3) 행정지도, 감독 등의 조치</b>	<b>154</b>	<b>26.6%</b>
(4) 과태료 부과	27	4.7%
(5) 성희롱이 아닌 것으로 판단하여 종결	59	10.2%
(6) 타 소관기관으로 이관종결	6	1.0%
<b>(7) 취하종결</b>	<b>201</b>	<b>34.7%</b>
(8) 기소의견 송치	2	0.3%
(9) 고용평등 수시감독 반영	1	0.2%
(10) 기타	77	13.3%
총계	598	103.3%

- ▶ 고용노동부 홈페이지에서 운영한 직장 내 성차별 익명신고센터에 '19.1.10.~'20.3.7.의 기간 동안 접수된 189건의 신고 사례를 분석 대상으로 하였으며 분석 틀은 아래 <표 4>와 같음.

<표 4> 성차별 신고사건 분석틀

구분	분석 내용
사업장	지역, 공공/민간기업 여부, 사업장 규모(검토 필요)
차별 영역	모집, 채용, 배치, 승진, 임금, 근로계약 종료, 교육훈련, 성차별적 언동(성희롱 제외)
차별 사유	성별, 모부성보호 및 일생활양립제도 사용, 혼인 여부, 가족상 지위 등
차별 유형	명시적 직접차별/ 간접차별 해당 여부
사건처리 (기업 내)	사내 고충제기 여부, 노조 또는 노사협의회의 지원 여부, 피해자에 대한 불리한 조치 여부
사건처리 (근로감독)	고용노동청의 사건처리 결과, 행정지도 또는 시정지시의 유형별 분류

▶ 사업장의 특성

- 서울(40.2%), 경기(23.3%) 지역에 전체 신고 발생 사업장의 63.5%가 집중되어 있으며 부산(8.5%), 대전(4.8%), 대구, 광주 각 3.2% 등의 순으로 분포함.
- 민간기업의 비율이 96.3%로 전체 189개 신고 사례의 대부분을 차지하였으며 가장 큰 비중을 차지하는 민간기업은 5인 이상~50인 미만 사업장(31.8%), 50인 이상~300인 미만 사업장(20.6%), 300인 이상 사업장(16.4%), 5인 미만 사업장(11.1%) 순으로 나타남.

▶ 피해자의 특성

- 피해자의 성별은 여성(43.4%)과 여성으로 추측되는 경우(13.8%)가 57.2%, 남성(7.4%) 또는 남성으로 추측되는 경우(5.8%)가 13.2%로 나타남.
- 확인 불가 및 기타의 사례를 제외하고, 가장 많은 피해자의 고용형태는 정규직으로 전체의 11.6%였으며 계약직(2.6%), 시간제(1.1%), 파견, 용역직(1.1%) 순으로 조사됨. 한편 구직자라는 응답이 63건(33.3%)으로 조사되어 상당수의 피해자가 구직 과정에서의 차별 피해를 신고하였음.

▶ 고용차별의 양태

- 모집공고 등에서의 차별이 발생한 경우가 가장 높았고(34.4%), 다음으로 채용(30.2%), 배치(21.2%), 면접과정(19.0%), 승진(13.8%), 임금(12.7%) 등에서의 차별을 경험한 것으로 조사됨.
- 총 13.7%의 사례에서 모성보호나 일·생활양립 제도와 관련한 차별 양상이 확인됨.
- 성차별이 하나의 영역이 아니라 2개 이상의 영역에서 발생한 사례의 비율을 분석한 결과 기타 응답을 제외하고 2개 이상의 차별 유형을 경험했다고 응답한 경우는 116건으로 높게 나타남.
- 사업장 성격과 관계없이, 모집공고, 채용 등에서의 차별이 높은 비율로 나타났는데 특히 5인 미만 소규모 사업장의 경우, 업무에 불필요한 체격, 용모 조건, 체중 등에 관한 질문이나, 성차별적이거나 여성혐오적인 언사나 몸짓을 경험하는 등 보다 노골적인 차별 양상이 발생하는 것으로 확인됨. 반면 50인 이상 사업장의 경우 채용 과정에서의 차별과 함께, 고용된 이후에 경험하게 되는 승진, 배치 등에서의 차별도 상당수 신고되었음.

<표 5> 신고된 성차별 사건의 양태(중복응답)

구분		빈도	%
모집 채용	(1) 모집 공고 등	65	34.4%
	(2) 업무에 불필요한 체격, 용모 조건을 채용기준으로 제시하거나 체중 등을 질문	9	4.8%
	(3) 면접 과정	36	19.0%
	(4) 채용	57	30.2%
배치, 승진, 교육 등	(5) 배치	40	21.2%
	(6) 승진	26	13.8%
	(7) 교육, 훈련	5	2.6%
임금 등	(8) 임금	24	12.7%
	(9) 임금 외의 금품, 복리후생	12	6.3%
근로계약 종료나 정규직 전환	(10) 정규직이나 무기계약직으로의 전환	2	1.1%
	(11) 정년 연령	0	0.0%
	(12) 해고	14	7.4%
	(13) 퇴직	7	3.7%
모성보호, 일·생활 양립	(14) 모성보호나 일생활양립 제도를 신청했으나 거부하거나 불허	6	3.2%
	(15) 모성보호나 일생활 양립제도를 신청하거나 사용한 것에 대한 불이익	12	6.3%
	(16) 모성보호나 일생활 양립제도를 신청 또는 사용한 것에 대한 비난, 괴롭힘	8	4.2%
(17) 성차별적이거나 여성혐오적인 언사나 몸짓		17	9.0%
(18) 기타		10	5.3%
총계		350	185.2%

### ▶ 고용노동부의 조치 결과

- 성희롱 신고의 경우 전체의 60%가 실명으로 신고되어 익명 신고율보다 높았으나, 성차별 신고의 경우 익명으로 신고한 비율(56.6%)이 실명 신고율(43.4%)보다 더 높게 나타남.
- 성차별을 경험한 피해자들이 가장 많이 요구하는 사항은 징계, 처벌 등 법적조치(13.2%)으로 나타남.
- 전체 189건의 사례 중, 총 10건(5.3%)의 신고 사례가 진정 사건으로 접수, 진행되었음. 진정 절차는 실명 신고를 원칙으로 한다는 점에서 성차별 관련 신고 의지가 강력한 사례이거나, 성차별임이 명확한 경우라고 추측할 수 있으며 진정 사건으로 전환된 비율은 성희롱 신고(23.3%)에 비하여 상당히 낮음.
- 성차별 사건 또한 성희롱 사건과 동일하게 '답변일' 확인이 가능한 분석대상 사례 56건의 평균 사건처리 기간은 30.7일로 성희롱에 비해 상대적으로 소요기간이 짧았음.
- 고용노동부의 조치 결과, 행정지도나 감독 등의 조치를 취한 경우가 가장 높았으며(43.4%), 성차별이 아닌 것으로 판단되어 종결된 비율이 그 다음으로 높았음. 성차별이 아닌 것으로 판단되어 종결된 비율이 높은 것은, 모집공고 등과 같은 명시적인 차별이 아닌 경우 이를 입증하기 어려운 현실적 어려움이 반영된 결과로 볼 수 있을 것임.

<표 6> 고용노동부 조치 결과\_성희롱(중복 응답)

구분	빈도	%
(1) 조사 중	33	17.5%
(2) 단순문의라 안내 종결	6	3.2%
<b>(3) 행정지도, 감독 등의 조치</b>	<b>82</b>	<b>43.4%</b>
<b>(4) 성차별이 아닌 것으로 판단되어 종결</b>	<b>40</b>	<b>21.2%</b>
(5) 적용대상 아니거나 타기관 소관이라 종결	7	3.7%
(6) 취하종결	17	9.0%
(7) 기소의견 송치	0	0.0%
(8) 기타	9	4.8%
(9) 고용평등 감독 사업장 대상으로 반영 또는 근로감독 청원으로 전환	3	1.6%
총계	197	104.2%

## ③ 근로감독관의 익명신고센터 접수 사건 처리 경험

### ▶ 근로감독관 면접 조사의 개요

- 근로감독관 대상 면접은 아래와 같이 총 7명의 성희롱·성차별 익명신고센터 접수 사건 처리 경험이 있는 근로감독관을 대상으로 2회로 나누어 진행하였음. 면접 조사는 익명신고센터 신고사건의 실제 처리현황과 의의, 개선의견 등을 파악을 하기 위한 목적에서 진행됨.

### ▶ 면접조사 결과

- 1년간 성희롱·성차별 사건 처리 규모는 소속 지역과 전담근로감독관 여부에 따라 다른 것으로 나타났으며 전체 담당 사건에서 성차별 사건의 비율이 10%를 넘는 경우는 없는 것으로 나타남.
- 익명신고센터로 접수된 사건과 기존 진정 사건은 각기 다른 지침에 따라 처리되기 때문에 처리기한 등에 있어 차이가 있는 것으로 나타남. 근로감독관들은 익명신고센터는 진정절차와 달리 익명신고가 가능하기 때문에 신고의 문턱을



낮추고 신고가 활성화된다는 긍정적 측면과 성희롱·성차별의 기초적 사실관계를 갖추지 못한 신고내용이 남발되는 부정적 측면이 모두 존재한다고 답하였음.

- 신고인들은 고용평등상담실처럼 근로감독관이 피해자의 입장에서 지원해주는 역할을 기대하곤 하나, 객관적인 입장에서 사건을 조사, 판단해야 하는 감독관의 역할 상 한계가 있다는 어려움을 토로하기도 하였음.
- 또한 성희롱 신고사업장에 대한 행정지도가 갖는 긍정적인 효과에 대한 의견이 제기되었음. 민간기업 인사담당자의 성인지 감수성이 낮은 편이기 때문에 사업장에 방문하여 성희롱 관련 조사가 들어갈 수 있다는 점, 과태료 등에 대해 안내하면 인식 개선의 효과라도 얻을 수 있다는 것임. 특히 성희롱 사건의 특성을 고려했을 때 적극적인 행정지도의 중요성을 강조하는 의견도 있었음.
- 익명신고센터 성희롱·성차별 사건 처리지침에서는 행정지도/감독을 하는 경우를 구분하여 설명하는데, 실무에서는 판단하기 어렵다는 의견도 제기되었음. 또한 기존의 사업장 감독이라 하는 것은 사업장 운영 전반적으로 노동법 위반 여부를 감독하는 것이라는 관념이 잡혀 있는데, 성희롱이나 성차별 혐의만을 이유로 감독을 실시하는 것이 부담스럽다는 의견도 있었음.
- 익명신고센터의 차별성과 장점은 전담근로감독관이라는 구조적 뒷받침 없이는 어렵다는 의견이 제시되었음. 그런데 고용노동청마다 성희롱·성차별 전담근로감독관이 대부분 지정되어 있으나, 임금체불업무 등을 담당하지 않고 이 업무에만 전담하는 진정한 의미에서의 전담감독관은 2개 청을 제외하고는 발견되지 않았음.
- 또한 지방의 경우 성희롱·성차별 신고 사건이 많지 않기 때문에 진정한 의미에서의 전담근로감독관제를 운영하기에 어려움이 있다는 의견도 제기되었으며 직장 괴롭힘 사건과 연계하여 진정한 의미에서의 전담근로감독관제를 운영한다면 인력 배치 관련 어려움을 해소할 수 있다는 의견도 제시되었음.
- 조직문화개선 컨설팅 지원사업이나 심리치유지원사업의 효과에 대해 긍정적으로 평가하였으나 실제 연결한 사례는 진정한 의미에서의 전담감독관제가 운영되는 청을 제외하고는 확인할 수 없었음.

### 3. 결론 및 정책제언

#### ① 익명신고센터의 평가

##### 가. 적극적인 행정지도와 감독의 측면

- ▶ 익명신고센터에 접수된 579건의 성희롱 신고 사례 중 전체의 21.8%에 해당하는 126건의 사례에서 행정지도가 실시되었음.
  - 행정지도의 내용은 재발 방지대책 수립, 예방교육 실시 의무 관련 자료 증빙, 사용자의 법적 책임 관련 지도 등 다양하였지만 조치 결과 입력 데이터의 한계로 인하여 행정지도의 내용을 세부유형에 따라 구분할 수 없는 것은 아쉬운 지점임.
- ▶ 감독관 면접에서는 성희롱 신고사업장에 대한 행정지도가 갖는 긍정적인 효과에 대한 의견이 제기되었음. 민간기업 인사담당자의 성인지 감수성이 낮은 편이기 때문에 사업장에 방문하여 성희롱 관련 조사가 들어갈 수 있다는 점, 과태료 등에 대해 안내하면 인식 개선의 효과라도 얻을 수 있다는 것임. 특히 성희롱 사건의 특성을 고려했을 때 적극적인 행정지도의 중요성을 강조하는 의견도 있었음.

- ▶ 익명신고센터 성희롱·성차별 사건 처리지침에서는 행정지도/감독을 하는 경우를 구분하여 설명하는데, 실무에서는 판단하기 어렵다는 의견도 제기되었음. 사안의 경중에 따라 판단한다고 하는 설명만으로는 근로감독관이 적용하기 어렵다는 것임. 또한 기존의 사업장 감독이라 하는 것은 사업장 운영 전반적으로 노동법 위반 여부를 감독하는 것이라는 관념이 잡혀 있는데, 성희롱이나 성차별 혐의만을 이유로 감독을 실시하는 것이 부담스럽다는 의견도 제시되었음.

## 나. 익명신고, 제3자 신고의 처리

- ▶ 진정 사건 처리 규정에서는 출석 조사 요구를 2회 이상 불참하면 사건이 종결되는 등의 제약이 있지만 익명신고센터 접수 사건에 대해서는 그러한 제약이 적용되지 않기 때문에 피해자의 접근성을 높이는 긍정적 효과가 있음. 반면 익명 신고나 제3자 신고도 허용하기 때문에 조사 과정에서의 어려움이 더 클 수 있음. 익명 신고의 비율이 성희롱은 40%, 성차별은 50%를 넘기 때문에 사건 처리 과정에서 간과할 수 없는 어려움임.
- ▶ 이러한 어려움에도 불구하고 익명신고센터 사건 처리지침에서는 익명 및 제3자 신고사건에서 사실관계를 조사하거나 적극적인 행정지도를 위해 무엇을 해야 하는지에 대한 구체적인 내용이 없는 것이 한계점임.

## 다. 후속 조치와 모니터링 측면

- ▶ 익명신고센터의 사건 처리지침은 진정 절차와 달리 2차 가해 발생 여부에 대한 안내, 심리치유지원 및 조직문화개선 컨설팅 활동 안내, 차년도 사업장감독 대상에의 포함 등을 하도록 규정함. 그러나 익명신고센터 사건처리결과 데이터상으로는 실제로 심리치유지원을 안내하여 연결해주었는지, 사업주가 컨설팅을 받도록 안내했는지, 2차 가해 관련한 후속 민원에 대응했는지 등의 성과를 확인할 수 없음.
  - 다만 근로감독관 면접을 통해 조직문화 컨설팅으로의 연계도가 높지 않다는 것을 확인할 수 있었는데, 컨설팅 연계에 대한 감독관의 인식이 높지 않거나 민간기업에 강제할 방안이 없다는 점이 원인으로 거론되었음. 또한 차년도 사업장감독 대상에 포함했는지도 파악되지 못하는 상황이기 때문에 향후 익명신고센터 사건처리 결과를 입력함에 있어 후속 조치와 모니터링 관련 내용을 필수적으로 기입하도록 개선할 필요가 있음.

## 라. 강제력 있는 시정조치의 측면

- ▶ 근로감독관이 성희롱·성차별 사건에 개입할 수 있는 강제력 있는 수단으로는 사업장 감독, 과태료 부과, 기소의견 송치 등이 있음. 신고사건 중 사업장 감독이 실시된 경우는 성희롱은 4.3%, 성차별은 4.2%에 불과하였음. 따라서 성희롱·성차별 사건의 조사와 판단 관련 기준이 충분히 구체적이고 현실을 반영하는지, 근로감독관의 조사 역량이 적절한지 등에 대한 검토가 필요할 것임.
- ▶ 또한 신고인이 취하하였다는 이유로 종결한 비율도 성희롱·성차별 각각 34.7%, 9.0%에 이르는데 그 원인에 대한 분석이 추후 진행되어야 함.
- ▶ 성차별 신고 사례에서는 성차별이 아닌 것으로 판단되어 종결된 비율이 성희롱에 비해서 높게 나타났음. 성차별이 아닌 것으로 판단되어 종결된 비율이 높은 것은, 모집공고 등과 같은 명시적인 차별이 아닌 경우 이를 판단하기 어려운 현실적 어려움이 반영된 결과로 볼 수 있음. 이러한 어려움에도 불구하고 성차별 사건의 판단 관련 고용노동부 지침이 없는 것은 심각한 문제임.

- ▶ 가장 먼저 지적해야 할 것은 전담근로감독관 제도의 형식적인 운영임. 서울청을 제외하고는 성희롱·성차별 사건만을 전담하는 방식으로 인원이 배치된 곳이 확인되지 않았음. 임금체불 등 다른 사건을 담당하면서 성희롱·성차별 사건처리 관련 전문성을 축적하고 적극적인 행정지도와 감독을 펼치기에는 한계가 존재하기 때문임.
  - 성희롱·성차별 사건 처리결과에 대한 재진정이 들어올 경우 기존 담당자는 제척된다는 점 등을 고려하면 각 청당 2명의 전담감독관이 배정될 필요가 있을 것임. 인력이 부족한 청의 경우 직장 괴롭힘 사건과 병행하는 방식으로 배정하는 방안도 고려할 수 있을 것임.
- ▶ 익명신고센터가 표방하는 적극적인 행정지도와 감독은 기존의 근로‘감독’상에 맞지 않는다는 우려가 제기될 수 있음. 이를 위하여 성희롱·성차별 신고사건에 대한 적극적인 행정지도와 감독의 근거를 남녀고용평등법 또는 근로감독관 직무규정에 두는 방안을 고려할 필요가 있음. 즉 전담근로감독관의 역할에 ‘남녀고용평등법’ 준수를 위한 지도’가 포함됨을 명시하는 것임.
- ▶ 또한 성희롱·성차별 신고에 대하여 법 위반으로 결론 내리기 어려운 경우이더라도 근로감독관이 행할 수 있는 다양한 행정지도와 감독의 사례를 정리하여 감독관들이 공유할 필요가 있을 것임.
- ▶ 성차별 신고사건의 처리기준이 성차별에 비해 추상적인 수준에 머물러 있는 문제를 개선하기 위해 다양한 성차별 신고사건에 대한 사례 연구를 후속적으로 실시하고, 그 결과를 바탕으로 성차별 신고사건 처리지침 및 매뉴얼을 작성할 필요가 있음.
- ▶ 익명신고센터 운영 관련 개선해야 할 기타 사항은 다음과 같음.
  - 피해자와 근로감독관이 성희롱 피해의 구제와 관련된 사항을 구체적으로 입력하도록 시스템을 개선할 필요가 있음.
  - 또한 근로감독관이 사건처리 결과를 입력함에 있어 후속 조치와 모니터링 관련 내용을 필수적으로 기입하도록 개선할 필요가 있음. 또한 성희롱 또는 성차별로 인정했는지 여부, 시정기간 14일 이내에 시정을 완료한 경우인지 등의 사항도 추가할 필요가 있음.

주관부처: 고용노동부 양성평등정책담당과  
 관계부처: 고용노동부 양성평등정책담당과