

한일 여성 포럼

성희롱 문제 한 · 일 비교

- 일시 : 2013년 6월 5일(수) 15:00~18:00
- 장소 : 한국여성정책연구원 3층 회의실



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

프로그램

한일 여성 포럼 : 성희롱 문제 한·일 비교

- 일시 : 2013년 6월 5일(수) 15:00~18:00
- 장소 : 한국여성정책연구원 3층 회의실

15:00~15:10 환영사 최금숙(한국여성정책연구원 원장)

발제 및 토론 [사회] 이미정(한국여성정책연구원 연구위원)

15:10~16:10 발제 1 일본의 성희롱 문제-25년의 궤적
발표 : Muta Kazue(오사카대학교대학원 교수)

16:10~16:40 발제 2 한국의 성희롱 관련법은 피해자 구제와 예방에 효과적인가
발표 : 박선영(한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장)

16:40~18:00 토론 • Okano Yayo(도지샤대학교대학원 교수)
• 김진(법무법인 지향 변호사)
• 나영(지구지역행동네트워크 사무국장)
• 신상숙(서울대학교 한국여성연구소 연구교수)

목 차

Muta Kazue(오사카대학교대학원 교수)

발제문 1	일본의 성희롱 문제 - 25년의 궤적	1
--------------	----------------------------	---

박선영(한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장)

발제문 2	한국의 성희롱 관련법은 피해자 구제와 예방에 효과적인가 ..	11
--------------	-----------------------------------	----

토론문

- Okano Yayo(도지샤대학교대학원 교수) 43
- 김진(법무법인 지향 변호사) 45
- 나영(지구지역행동네트워크 사무국장) 47
- 신상숙(서울대학교 한국여성연구소 연구교수) 53

발제문 1

일본에서의 성희롱 문제 - 25년의 궤적

- 무타 카즈에 (오사카대학대학원 교수(사회학, 젠더론))

일본에서의 성희롱 문제 - 25년의 궤적

무타 카즈에 (오사카대학대학원 교수(사회학, 젠더론))

1. 성희롱 인지부터 법 제정, 그리고 현재

(1) 법제화 이전

- 1988년경, 미국의 성희롱 문제에 대한 극히 제한된 정보만이 알려짐
- 1989년경 일본 최초의 성희롱 재판(후쿠오카)
 - : 말에 의한 성적 모욕, 이의를 제기하자 트러블메이커로 낙인 찍혀 어쩔 수 없이 퇴직.
 - ※ 무타 : 지원조직인‘성적 괴롭힘과 싸우는 재판을 지원하는 모임’ 대표. 변호사인 츠노다 유키코도 도쿄에서 참여.
- ‘성희롱’ : 1989년 유행어상
- 1992년 원고 승소
 - ※ <직장의 ‘상식’이 변한다 -후쿠오카 성희롱 재판 기록> 직장에서의 성적 괴롭힘과 싸우는 재판을 지원하는 모임(편), 1992년 임팩트 출판회

(2) 법제화

- 1999년 고용기회균등법 개정, 기업의 성희롱 방지 배려 의무.
- 조문 : 현재도 동일. 제정시에는 ‘여성노동자’만이 대상, 2007년 개정을 통해 남성노동자도 대상이 됨.

<일본>

제11조

사업주는 직장에서 이루어지는 성적인 언동에 있어 그 고용하는 노동자의 대응에 의해 해당노동자가 노동조건에 있어 불이익을 받거나, 해당 성적인 언동에 의해 해당 노동자의 취업환경이 해를 입지 않도록, 해당 노동자의 상담에 응하고, 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제를 정비하며, 그 외의 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다.

2. 후생노동대신은 전항의 규정에 근거하여 사업주가 강구해야할 조치와 관련해 이를 적

절하고 유효하게 실시하기 위해 필요한 지침(다음 항에서 ‘지침’이라고 이름)을 정하는 사람으로 한다.

지침(개요)

- (1) 사업주의 방침을 명확화 및 이의 주지/계발
- (2) 상담에 응하고 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제 정비
- (3) 직장에서의 성희롱에 관련된 신속하고 적절한 사후 대응 등

한국

사업주/상급자 및 근로자가 직장 내의 지위를 이용해, 혹은 업무와 관련하여 다른 노동자에게 성적 언동 등에 의해 성적 굴욕감, 혹은 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 외의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용에 있어 불이익을 받게 하는 것을 이룸.

제12조(직장 내 성희롱 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.

② 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 일본의 특징 : 사업주에 대한 방지노력의무. 성희롱 금지규정이 아님. 노동자의 의무는 없음. 인사원 규칙(공무원 대상)은 노동자에 대한 금지 규정을 포함.
- 인사원 규칙에 맞춰 문부성이 국립대학에서의 성희롱 방지와 대책을 요구하는 성령(省令)을 정했고, 이에 근거에 대학에서의 대책 마련 시작.
- 동법의 운용 실태 : 매년 도도부현 고용기회균등실 상담요청 건수 총 23,000
- 24,000건 중 성희롱 관련이 절반.

(3) 동법의 문제점

- 벌칙 규정 없음, 동법에 근거한 재판 제기 불가.
- 지금까지의 재판은 모두민법의 불법행위 책임을 묻는, 피해자vs가해자/고용자의 형태. 또한 위자료가 적음(최고액이 도호쿠대학원생 사례로 700만엔)
- 기업의 행동 개선 불가

(4) 최근의 전개

- 성희롱에 의한 정신질환(우울증), 산재 인정가능(2012년 8월, 후생노동성 통지)
- 조직의 책임을 대대적으로 인정한 판결
- 자위관 성희롱 사건(삿포로지방법원, 2010년 7월) <http://jinken07.dtiblog.com/>
21세 여성자위관이 상사 자위관으로부터 성폭력을 당했으나, 간부는 피해자에게 퇴직을 강요. 위자료 500만엔(성폭력 200만엔, 사후 보호/원조 부작위 300만엔). 강제외설 용의는 불기소.

2. ‘성희롱’에 대한 빈곤한 이미지

- 성희롱에 대한 지식은 상식화/일반화
: 노래방 듀엣 강요“성희롱입니다!”;“결혼 안 해?”등을 여성에게 묻는 것은 성희롱
- 지나치게 단순한 성희롱관의 문제(남성뿐 아니라 여성도)
 - ☐ ‘성희롱=싫어하는데도 성적 언동을 함, 성적 행위를 강요함’(법의 정의상으로도)
- 연애에서 시작되는 성희롱도 있음.
 - ☐ ‘성희롱 하는 남자=악랄하고 호색한인 나쁜 남자’
- 자신이 성희롱을 할 리가 없다, 저 사람이 그렇게 나쁜 사람일 리 없다.
실제 성희롱은 미묘하고 복잡한 방식으로 나타남. 합의/동의 하, 라고 믿는 남성이 적지 않음.
 - ※ 우치시바 사건, 2011년 12월
올림픽 금메달리스트인 유도선수 우치시바 마사토 선수. 제자였던 여자 유도부원을 합숙처인 호텔에서 폭행하여 준강간죄(도쿄지방법원, 2012년 현재 항소중). 본인은 “합의하의 성관계”라고 계속해서 주장.
- 성희롱 사건에서도‘합의 관계, 상대방의 유혹’이라고 철저하게 믿는 가해자가 많음.
특히 긴 기간에 걸쳐 관계를 가졌던 경우, 성희롱이라고 주장해도 주위의 이해를 얻기 어려움 => 연애였는데, 나중에 와서 성희롱이라고 주장하는 비겁한 여자.“남성은 함정에 걸려든 희생자”,“여자가 거짓말장이”“제 멋대로인 여성”(여성들도 이렇게 말함)
- 본인의 성희롱 파생피해 체험
 - : 사전편찬사업 도중, 편집위원 한명이 지도대학원생을 성희롱(장기간에 걸친 성관계)한 문제로 대학 사직. 문제제기를 한 무타가 어쩔 수 없이 위원 퇴직함.

합의 하의 관계, 자신은‘무고한 희생자’라고 주장하는 당사자.

당사자 이상으로 상대 여성을 얹보는 편집자, 제3자/모르는 척 하는 다른 위원

※ 무타 <부장님, 그 연애는 성희롱입니다> 슈에이샤 신서, 6월 10일 발매

- 왜 연애가 성희롱이 되는가?

: 처음에는 싫어하지 않았고‘합의’의 단계가 있다고 해도,

- 상대에게 영향력을 행사할 수 있는 역학관계 상에서의‘합의’
- 여성이 댓가를 치름
- 시간의 경과 속에서 여성의 상황이 악화됨
- 관계 악화로 인한 정신적 고통, 나아가 장래 전망이 어두워짐

- “자유로운 연애가 깨졌을 뿐”이라고 말할 수 있을까? 지도교수로서의 큰 책임감. 그 점을 이해해 조직(대학)은 성희롱이라고 판단.‘무고죄’라는 것은 헛다리.
 - 일반 직장에서 피고용자 간의 경우는, 책임의 무게가 다르겠지만, 연애나 불륜의 파탄의 결과로서 여성이 일을 그만둘 수 밖에 없는 등 일에서의 불이익을 초래한다면 그것 역시 성희롱.
 - “연애이기 때문에 성희롱이 아니”라고 할 수 없다.
- 질 나쁜 놈이 싫어하는 상대에게, 라는 단순한 관점으로는 보이지 않는 성희롱 피해.

3. 정리

- 향후 과제 : 법 제도의 재검토와 현실에 맞는 성희롱/성폭력 피해에 대한 이해필요

<일본어 요약>

日本におけるセクハラ問題－25年の歩み

牟田和恵 大阪大学大学院教授(社会学' ジェンダー論)

1. セクハラ認知から法制定'そして現在

1) 法制化以前

1988頃 アメリカからのセクシャル・ハラスメント問題の情報、ごく一部でのみ知られる

1989夏 日本で初めてのセクハラ裁判(福岡) 言葉による性的中傷、苦情を言ったことでトラブルメーカーとされ退職を余儀なくされる

牟田: 支援組織「性的嫌がらせと闘う裁判を支援する会」代表。角田由紀子弁護士も東京から参加。

「セクハラ」1989年流行語賞。

1992年原告勝訴

『職場の「常識」が変わる——福岡セクシュアル・ハラスメント裁判の記録』職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会(編)1992年インパクト出版会

2) 法制化

1999年 雇用機会均等法改正、企業のセクハラ防止配慮義務。

条文(現在のもの。当初は「女性労働者」のみ、2007年改正で男性労働者も対象に)。

第十一条

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものと

する。

指針(概要)

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応等

韓国

事業主・上級者又は勤労者が職場内の地位を利用し、又は業務と関連して、他の勤労者に性的言動等により、性的屈辱感若しくは嫌悪感を感じさせ、又は性的言動その他の要求等に従わなかったという理由で雇用において不利益を与えることをいう。

第12条（職場内セクハラ禁止）事業主、上級者又は勤労者は、職場内セクハラをしてはならない。

第13条（職場内セクハラ予防教育）①事業主は、職場内セクハラを予防して勤労者が安全な労働環境で仕事ができる条件を作るために職場内セクハラの予防のための教育（以下"セクハラ予防教育"という。）を実施しなければならない。

②セクハラ予防教育の内容・方法及び回数等に関して必要な事項は、大統領令で定める。

日本の特徴：事業主への防止努力義務。セクハラ禁止規定ではない。労働者の義務はない。

人事院規則（公務員対象）は、労働者への禁止規定含む。

人事院規則に合わせて、文部省が国立大学にセクハラ防止と対策を求める省令を出し、ここから、大学での対策も始まる。

同法の運用実態

毎年の都道府県雇用機会均等室への相談合計約23000-24000件のうち、セクハラ関連が半数。

(3) 同法の問題点

罰則規定なし、同法に拠って裁判を起こせない。

これまでの裁判はすべて、民法の不法行為責任を問う、被害者VSハラッサー・雇用者の形。しかも、慰謝料が安い。（最高で、東北大学院生のケースで700万円）

これでは、企業の行動を改善できない。

(4) 近年の展開

- ・セクハラによる精神疾患（うつ病）での労災認定可能に（2012年8月厚労省通知）
- ・組織の責任を大きく認めた判決

自衛官セクハラ事件(札幌地裁 `2010年7月) <http://jinken07.dtiblog.com/>

21歳の女性自衛官が上司である自衛官から性暴力を受け、幹部からの被害者への退職強要。500万円の慰謝料、内訳：性暴力200万円、その後の保護・援助の不作为300万円(強制わいせつ容疑は不起訴)

2. 「セクハラ」イメージの貧困

セクハラの知識は、常識化・一般化

- ・カラオケでデュエットの強要 「それってセクハラですよ！」
- ・「結婚しないの？」などと女性に聞くのはセクハラ

しかし、単純すぎるセクハラ観の問題（男性だけでなく、女性にも）

(1) 「セクハラ=嫌がっているのに性的言動を行う' 性的行為を強要する」 (法の定義上も)

<=>最初は恋愛から始まるセクハラも。

(2) 「セクハラする男=悪辣な/好色な' 悪い男」

=> 自分がセクハラするわけがない、あの人があるような悪人のはずがない。

<=>実際のセクハラは、微妙で複雑な現れ方をするもの。男性は合意・同意の上、と信じきっている場合も少なくない。

内柴事件 2011年12月 オリンピック金メダリスト柔道家 内柴正人選手 教え子である女子柔道部員を合宿先のホテルで暴行、準強姦罪(東京地裁、2012年。現在控訴中)。本人は「合意の上での性交」との主張を続ける。

セクハラ事件でも、合意の関係、相手から誘ってきた、と信じ切っているハラッサーの多さ。とくに関係を持っていた期間が長い場合、セクハラと訴え出ると周囲の理解を得るのは困難。=>恋愛だったのに、後からセクハラと言い立てる卑怯な女。「男性は陥れられた犠牲

者」「女がウソつき」「女性の身勝手」（女性たちからも）

自身のセクハラ派生被害の体験から

事典編纂事業、途中で編集委員の一人が指導大学院生へのセクハラ(長期間にわたる性関係)で大学を辞職。問題提起をした牟田のほうで委員辞退を余儀なくされる。

合意の上での関係だった、自分は「冤罪の犠牲者」と主張する当人、当人以上に相手の女性を貶める編集者、第三者、知らん顔を決め込む他の委員。

牟田『部長 その恋愛は、セクハラです』集英社新書 6月10日発売

なぜ恋愛がセクハラになるのか？

最初は、嫌がっていたわけではなく、「合意」の段階があったとしても、

- ・相手に影響力を行使できる力関係の上での「合意」。
- ・女性が犠牲を払う
- ・時間の経過の中で女性の事情が悪化
- ・関係の悪化で精神的に病み、ますます将来の見通しが暗くなる。

「自由な恋愛が破綻しただけ」と言えるか？指導教員としての責任の大きさ。それを捉えて組織(大学)はセクハラと判断。「冤罪」というのはお門違い

一般の職場で被雇用者同士の場合は、責任の重さは違うだろうが、恋愛や不倫の破綻の結果として、女性が仕事を辞めざるを得ないなどの仕事上の不利益を招くとしたらそれはやはりセクハラ。

「恋愛だからセクハラではない」わけではない。

悪いやつが嫌がっている相手に〜という単純な見方をしていると、見えてこないセクハラ被害。

まとめ

今後：法制度の見直しと、現実在即した、セクハラ/性暴力被害の理解の必要

발제문 2

한국의 성희롱 관련법은 피해자 구제와 예방에 효과적인가

- 박선영 (한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장)

한국의 성희롱 관련법은 피해자 구제와 예방에 효과적인가

박선영 (한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장)

이 발표의 목적은 한국의 성희롱 관련법이 성희롱 피해자 구제와 성희롱 예방에 효과적으로 작동되고 있는지를 살펴보는 것이다.

이를 위해 이 글은 다음과 같이 구성된다. 첫째, 성희롱 현황과 성희롱 사건의 특징을 살펴본다. 둘째, 성희롱 관련법이 어떤 구조와 내용으로 구성되어 있는지를 검토한다. 셋째, 성희롱 사건에 대한 판례의 경향을 살펴본다, 마지막으로 이상의 검토를 토대로 현행 성희롱 관련법의 문제점과 정비방안에 대해 살펴본다.

1. 성희롱 현황 및 성희롱 사건의 특징¹⁾

가. 성희롱 상담 및 진정 건수 현황

2001년부터 2010년까지 고용평등 관련 상담²⁾ 중 2005년에서 2010년까지 고용평등상담실의 직장 내 성희롱 상담건수는 2005년 831건(14.1%), 2006년 938건(16.7%), 2007년 712건(14.5%), 2008년 851건(15.5%), 2009년 1,057건(16.3%), 2010년 1,003건(16.5%)이었다. 직장 내 성희롱 관련 상담은 2006년에 상대적으로 다소 많았던 것을 제외하면 전반적으로 일정한 비율을 유지하면서 조금씩 증가해 왔다. 또한 전체 고용평등상담실의 상담 내용 중에서 차지하는 비율이 14%-16%로 높은 편이다.

국가인권위원회 ‘성희롱 진정 사건 백서’에 의하면 국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정 건수는 2005년 6월 여성부로부터 성희롱 사건 처리 업무 이관을 받은 후부터 크게 증가했음을 알 수 있다. 2005년부터 2007년까지 각각 60건, 107건, 163건으로 매년 증가해오다 2008년 152건으로 약간 감소했다. 그러나 2009년 173건, 2010년 212건으로 다시 크게 증가하였다. 국가인권위원회에 접수되는 성희롱 진정 건수는 전반적으로 증가하는 모습을 보이고 있다.

<표 1> 국가인권위원회 성희롱 진정 접수 현황 (연도별)

(단위: 건)

연도	~2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012.6	계
접수건수	4	60	108	165	152	170	212	219	119	1,209

출처: 국가인권위원회 성희롱 진정 사건 백서(2012)

1) 박선영 외, 성희롱 관련법제에 대한 입법평가, 한국법제연구원, 2011년의 일부 내용을 수정·보완하였다.

2) 전체 고용평등상담실에 지방노동관서 및 종합상담센터에 접수된 상담의 총합이다.

고용노동부에 접수된 성희롱 진정 및 고소·고발 현황을 보면 전체 사건 접수 대비 직장 내 성희롱 비율이 높음을 알 수 있다. 성희롱이 1999년 법제화된 직후 인 2000년에는 직장 내 성희롱 신고건수가 371건에 달해 고용노동부에 신고된 전체 사건의 90.0%를 차지했다. 이후 직장 내 성희롱 진정의 비율은 약간 감소하였으나 꾸준히 전체 사건의 55.7%~86.1%를 차지해왔다. 2010년에는 그 비중이 크게 증가하여 90.6%를 나타냈다.

<표 2> 고용노동부 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고(진정 및 고소·고발) 접수 현황 ('99-'10)

(단위: 건, %)

연도	신고사건 (위반건수)	
	전체 접수	직장 내 성희롱
'99	55	19 (34.5)
'00	412	371(90.0)
'01	80	48 (60.0)
'02	108	93 (86.1)
'03	76	59 (77.6)
'04	92	76 (82.6)
'05	81	67 (82.7)
'06	53	37 (69.8)
'07	142	106 (74.6)
'08	264	147 (55.7)
'09	248	177 (71.4)
'10	192	174 (90.6)

자료 : 정보공개청구(고용노동부)

나. 성희롱 경험 현황

1) 성희롱 경험률

민주노총의 실태조사 결과³⁾를 중심으로 성희롱 경험의 현황을 살펴보면, 여성노동자의 최근 2년간 성희롱 경험률은 39.4%이다.

<표 3> 성희롱 경험률

	구분	사례수(%)
성희롱 경험	없음	989(60.6)
	있음	644(39.4)
	소계	1,633(100.0)

3) 실태조사는 민주노총 조합원을 중심으로 제주를 제외한 전국 여성노동자를 대상으로 하여 시행되었다. 조사 기간은 2011년 2월 12일부터 6월 8일까지이다. 민주노총 산하 7개 연맹 및 지역본부에서 수거한 총 1,652건을 분석하였으며, 비조합원의 비율은 15.5%이다.

성희롱의 경험 빈도를 보면, 67.3%가 일 년에 한두 번 이하로 성희롱을 경험한다고 하였으나 한 달에 한두 번 이상 경험하는 경우도 14.6%여서 성희롱이 매우 빈번하게 발생하는 사례도 적지 않음을 알 수 있다. 특히 함께 일하는 공간 또는 팀 내 여성이 1명인 경우 성희롱 경험 빈도는 훨씬 높아진다. 여성이 2명 이상인 경우에는 한 달에 한두 번 이상 성희롱을 경험한다는 응답은 12.9%이지만, 여성이 1명인 경우에는 성희롱 경험자의 1/3 이상(34.4%)이 한 달에 한두 번 이상 성희롱을 경험하고 있었다.

<표 4> 성희롱 빈도

(n=385)

	구분	사례수(%)
성희롱 빈도	거의 매일	5(1.3)
	일주일에 한두 번	21(5.5)
	한 달에 한두 번	30(7.8)
	석 달에 한두 번	70(18.2)
	일 년에 한두 번 이하	259(67.3)
	소계	385(100.0)

2) 성희롱 발생장소

직장 내 성희롱은 근무시간보다는 근무시간 외에 더 많이 발생하는 경향이 있다. 근무시간 중에 성희롱을 경험하였다는 응답은 47.9%이나, “근무시간 외이지만 회식, 접대, 야유회 등 근무와 관련된 자리”가 59.5%로 가장 많았다. 근무시간 외 사적 자리에서 성희롱을 경험한 사례도 13.6%였다.

<표 5> 성희롱 발생시점 (중복응답 가능)

(n=390)

	구분	사례수(%)
발생시점	근무시간 중	187(47.9)
	근무시간 외 근무 관련	232(59.5)
	근무시간 외 사적 자리	53(13.6)
	기타	18(4.6)

3) 성희롱 행위자

성희롱 행위자의 직위는 상급자 및 고용주가 65.0%, 동료가 32.7%로 주로 상급자에 의하여 성희롱이 발생하고 있다. 거래처 직원이 성희롱 행위자인 경우에도 응답자보다 사실상 상급자인 경우가 응답자와 동료급, 하급자급인 경우보다 많아, 성희롱이 권력관

계에서 발생한다는 점을 보여준다. 직업 변수를 통제하고 보면, 판매서비스직은 성희롱 경험의 37.0%가 고객에 의한 성희롱이다.

<표 6> 성희롱 행위자 (중복응답 가능)

(n=397)

	구분		사례수(%)
성희롱 행위자	사내	고용주	19(4.8)
		상사(고용주 제외)	239(60.2)
		동료	130(32.7)
		부하직원	2(0.5)
	고객		66(16.6)
	거래처	기업주 또는 사실상 나보다 상사급	13(3.3)
		사실상 나와 동료급	7(1.8)
		사실상 나보다 부하직원급	1(0.3)
	기타		24(6.0)

성희롱 행위자의 95.3%는 남성이어서 남성에 의한 성희롱이 압도적 다수였으며, 여성은 6.9%이다.

<표 7> 성희롱 행위자의 성별 (중복응답 가능)

(n=361)

	구분	사례수(%)
행위자의 성별	남자	344(95.3)
	여자	25(6.9)

4) 성희롱의 영향

직장 내 성희롱은 당사자들 간의 개인적 관계의 문제로 그치는 것이 아니라 업무환경에 실질적인 영향을 미친다. 성희롱으로 인하여 업무에 별다른 영향이 없었던 경우는 42.3%에 불과하였다. 성희롱 행위자와의 업무에서 불편함이 있었다는 응답이 32.8%, 직장에 다니기 싫어졌다는 응답이 23.1%, 업무능률이 떨어졌다는 응답이 12.9% 등으로, 성희롱 경험자의 절반 이상이 업무환경 악화를 경험하고 있었다.

<표 8> 성희롱이 업무 및 직장생활에 미친 영향 (중복응답 가능)

(n=402)

	구분	사례수(%)
성희롱이 업무에 미친 영향	업무에는 별다른 영향이 없었다	170(42.3)
	상대방과의 업무에 불편함이 생겼다	132(32.8)
	남성을 대하는 업무에서 전체적으로 불편함이 생겼다	36(9.0)
	업무능률이 떨어졌다	52(12.9)
	직장에 다니기 싫어졌다	93(23.1)
	기타	22(5.5)

피해자가 성희롱에 대응하여 문제제기를 하는 경우, 직장 내에서 어느 정도 관계적 변화가 수반되는 것은 불가피하다고 하더라도 피해자에게 업무상, 고용상 변화는 가급적 일어나지 않아야 할 것이다. 그러나 문제제기를 한 피해자의 절반 정도는 고용상의 변화를 경험한 것으로 나타났다.

<표 9> 응답자의 고용상 변화 (중복응답 가능)

(n=104)

	구분	사례수(%)
응답자의 고용상 변화	나는 원하지 않았지만 내가 부서나 근무지를 이동하였다	11(10.6)
	내가 자발적으로 부서나 근무지를 이동하였다	15(14.4)
	내가 해고되거나 근로계약의 갱신이 거절되었다	3(2.9)
	내가 자발적으로 퇴사하였다	7(6.7)
	고용상 변화가 없었다	57(54.8)
	기타	18(17.3)

고용상의 변화는 강제적으로 발생하기도 하고 자발적인 모습으로 일어나기도 한다. 그런데 자발적 이동 또는 퇴사는 단지 외견상 자발적인 형태일 뿐 사실상 강요된 것일 수 있다. 성희롱에 대해 문제제기를 한 피해자에게 발생한 업무·관계상 변화를 살펴보면, 비난이나 따돌림, 악의적 소문, 업무상 부당한 대우 등의 어려움을 겪은 사례가 각각 10.9~18.8% 수준이다. 이와 같은 결과는 자발적 고용상 변화가 순전히 자발적인 것만은 아니고, 피해자 외부의 요인에서 비롯되었을 가능성이 있음을 암시한다.

<표 10> 응답자의 업무·관계상 변화 (중복응답 가능)

(n=101)

응답자의 업무·관계상 변화	사례수(%)
문제제기를 하였다고 비난을 받거나 따돌림을 당하였다	19(18.8)
심리적인 압박감, 죄책감 등을 느꼈다	11(10.9)
나에 대한 악의적 소문이 퍼졌다	13(12.9)
업무상 부당한 대우(불필요한 트집, 결제늦추기, 인격적 모독 등)를 받았다	11(10.9)
업무 또는 관계상의 변화가 없었다	49(48.5)
기타	13(12.9)

다. 성희롱 특징

이하에서는 고용평등상담실의 접수된 성희롱 상담사례와 민주노총 실태조사, 국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정 사례 등을 토대로 성희롱 사건의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

1) 성희롱의 행위자와 피해자

전국 고용평등상담실에 접수된 직장 내 성희롱 관련 상담 사례집에 의하면 사업주나 상급자가 지위를 이용해 성희롱을 한 경우가 많음을 알 수 있다. 한국여성민우회 고용평등상담실의 경우, 2010년에 접수된 145건의 직장 내 성희롱 상담 중에 125건(86.2%)의 사례에서 가해자가 사업주나 직장 상사인 것으로 나타났다. 전체 고용평등상담실의 사례 중 사업주, 상급자에 의한 성희롱은 75-85%가량으로 집계되었다(황현숙, 2010). 또한, 국가인권위원회 성희롱 진정 백서(2012)에 의하면 성희롱 진정건수 중 상급자가 하급자에게 행한 성희롱이 61.1%를 차지하고, 직장 동료에 의한 성희롱이 8.8%이다. 민주노총 실태조사 결과에서도 직장 내 성희롱의 상당수(65.0%)가 사업주를 비롯한 상급자에 의하여 발생함을 알 수 있다.

성희롱 행위자와 피해자가 업무상 관리감독 관계에 있는 경우, 성희롱에 대한 피해자의 반응에 따라 상급자인 행위자는 피해자에게 직접적으로 이익을 줄 수도, 불이익을 줄 수도 있다. 일상적 업무지시에서 이익과 불이익은 매우 다양한 수위로 나타난다.

국가인권위원회(2008)가 권고 조치했던 39건의 성희롱 사건을 분석한 결과에 의하면 직장내에서 비자발적으로 퇴직한 경우가 15건으로 38.4%에 달한다. 피해자 중에는 정신과 치료를 받거나 자살 시도를 한 사례도 있고 그 밖에도 극심한 모욕감으로 인한 불면증, 대인관계 기피증세로 직장생활 뿐만 아니라 사회생활에도 부정적 영향을 미쳤다(국가인권위원회, 2008: 25).

상급자의 성희롱에 대하여 여성노동자들은 성희롱을 거부하거나 문제제기를 하였을 때 입을 수 있는 업무상, 고용상 불이익을 예상하고, 불이익을 피하면서 성희롱 피해를 축소시키는 방향으로 대응하게 된다. 그래서 상급자에 의한 성희롱에는 소극적으로 대응하거나 회피하는 반응을 보이며, 성희롱 문제제기 및 피해구제와 고용의 유지가 양립하지 못하는 예가 많다.

앞서의 민주노총 실태조사 결과에 따르면 전체 성희롱 경험자의 16.6%는 고객에 의한 성희롱을 경험하였고, 거래처 직원의 성희롱도 상대방의 직위에 따라 0.3~3.3%의 경험률을 보였다. 이와 같은 경험률은 고객을 응대하지 않는 여성노동자도 포함한 것이므로 직업을 판매서비스직으로 제한하여 보면, 성희롱 경험이 있는 판매서비스직의 37.0%가 고객에 의한 성희롱을 경험한 것으로 나타났다.

현행법은 직장 내 관계에서 근로자 간에 발생한 성희롱을 중심으로 하여 성희롱을 제

채하고, 고객 등 업무관련자의 성희롱에 대해서는 적절한 조치를 취하도록 노력할 의무만을 사업주에게 부과한다. 이 의무는 적절한 조치를 취할 의무가 아닌 ‘노력’의무에 불과하다. 성희롱 피해자의 입장에서는 누구로부터 성희롱을 경험하였느냐에 따라 피해구제에 큰 차이가 있게 되고 행위자는 누구에게 성희롱 행위를 하였는가에 따라 제재 가능성이 달라져 불합리하다.

또한 현행법상 직장 내 성희롱 피해를 주장할 수 없는 집단으로 특수고용형태종사자가 있다. 특히 최근 증가하고 있는 여성 돌봄노동자는 업무 특성상 성희롱에 더 빈번하게 노출되어 있으면서도 법의 사각지대에 있는 집단이다.

특수고용형태인 돌봄노동자는 ‘근로자’가 아니기 때문에 직장 내 성희롱의 ‘피해자’가 될 수 없고, 동시에 성희롱 행위자가 고객이므로 직장 내 성희롱 ‘행위자’에 포함되지 않는다. 때문에 성희롱에 대한 노동법상의 제재와 보호가 전혀 적용되지 않는다.

2) 성희롱 발생 시점: 회식자리의 만연한 성희롱

회식자리에서 발생하는 성희롱 문제는 다양한 사례를 통해 꾸준히 지적되어 왔다. 성적 농담 등 성적 표현, 원치 않는 성적 접촉, 성적 서비스 요구 등 다양한 유형의 성희롱이 회식자리 등에서 일어나고 있다. 한국여성민우회의 2005년 상담사례 중에서는 회식자리와 관련하여 발생한 성희롱 사례가 약 40여 건으로 전체 125건의 30% 수준이었다(박정옥 외, 2008: 63). 국가인권위원회에 성희롱으로 진정한 사건 중에서도 발생 장소로 ‘회식 중’이 19.6%를 차지했다. 민주노총의 실태조사 결과에서는 성희롱의 절반 이상이 근무시간 외이지만 근무와 관련된 자리 즉 회식, 접대, 야유회 등에서 발생하는 것으로 나타났다. 이는 성희롱이 사업장이라는 물리적 공간에 국한되어 발생하는 것이 아님을 보여준다.

회식자리는 사업장이라는 공간적 범위와 근무시간이라는 시간적 범위를 벗어나 있지만 일반적으로 업무의 연장으로 인식되고 있으며 직장 내 인간관계, 업무관계에 영향을 미친다. 따라서 근무시간 외의 회식자리에서 발생한 성희롱이라고 하여 근무시간 중에 발생한 성희롱보다 더 수월하게 대응할 수 있는 것도 아니고 실질적으로 업무환경 악화의 요인이 되기도 한다. 그러나 현행법은 직장 내 성희롱이 성립하기 위하여 업무관련성 요건을 요하고 있어, 사안마다 회식자리의 업무관련성이 판단되고 있다. 고용노동부는 일반적으로 회식비용을 회사에서 부담하는지 여부, 회식이 인사관리상 필요한 것이었는지 여부 등에 대하여 엄격하게 해석하는 편인 반면 국가인권위원회는 업무관련성을 포괄적으로 판단하는 경향이 있다.

3) 고용안정성과 성희롱 경험의 차이

민주노총 실태조사에 의하면 넓은 의미에서의 성희롱 경험률은 집단 간의 차이가 크

지 않은 편이다. 고용안정성에 따른 성희롱 경험도 그러하다. 정규직과 비정규직, 직접고용과 간접고용, 상용직과 임시직의 성희롱 경험은 비슷한 수준이다. 그러나 각 집단의 성희롱 경험에는 질적인 차이가 있다. 비정규직, 간접고용은 정규직, 직접고용보다 더 다양한 종류의 성희롱을 겪는다. 뿐만 아니라 경험하는 성희롱의 유형에서도 차이를 보인다. ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동’이라는 성희롱의 개념은 매우 범위가 넓어서, 가벼운 성적 농담에서 성폭력 범죄에 이르기까지 다양한 수위의 행위를 포괄하며 행위자의 고의와도 무관하다. 따라서 여러 유형 중에서도 어떠한 유형의 경험을 하는가에서 집단간 큰 차이를 보일 수 있는데, 실태조사 결과에 따르면 15가지 성희롱 유형 중 비정규직, 간접고용의 경험이 정규직, 직접고용에 비하여 더욱 높게 나타난 유형을 보면 원치 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구하는 행위, 은밀한 장소로 유혹하려 하거나 귀가하지 못하게 하는 행위, 성적 수치심을 불러일으키는 희식, 접대 등에 참석을 강요하는 행위 등으로, 고의적이고 직접적인 행위 유형, 상대방을 동료보다는 성적 대상으로 접근하는 유형에서 고용안정성에 따른 성희롱 경험률 차이가 뚜렷하게 드러남을 알 수 있다.

2. 성희롱 관련법제의 현황 및 주요 내용

가. 관련법제의 현황

현행법 중 성희롱을 금지하거나 예방하기 위한 조치, 행위자에 대한 제재와 피해자의 보호에 관하여 규정한 법령 중 성희롱의 정의 등을 규정하고 있는 법률로는 ‘여성발전기본법’, ‘국가인권위원회법’, ‘남녀고용평등법과 일가정양립지원에 관한 법률’(이하 ‘남녀고용평등법’)이 있다. 위의 법률에서 성희롱의 개념은 동일하지 않고 다소 다르게 규정되어 있다.

‘국가인권위원회법’ 제2조제4호라목은 성희롱을 평등권 침해의 차별행위 중 하나로 규정하고 있다. 같은 조 제5호에서 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다’고 정의하고 있다.

또한 ‘남녀고용평등법’ 제2조제2호는 직장 내 성희롱을 ‘사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다’고 규정하고 있다.

그리고 ‘여성발전기본법’ 제3조제4호는 성희롱이란 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가

기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다'고 규정하면서, 가목에서 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위', 나목에서 '상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위'를 규정하고 있다.

위와 같이 현행법상 직장 내 성희롱과 성희롱의 개념 사이에는 주체와 객체(행위자와 상대방)의 범위에 차이가 있을 뿐 발생의 경위와 행위수단, 피해와 효과에 관한 표현은 동일하다.

즉, 성희롱 관련법은 성희롱을 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 피해를 주는 행위로 정의하고 있다.

나) 주요 내용

1) 정의 규정

앞서 살펴본 바와 같이 '국가인권위원회법' 제2조제4호라목은 성희롱을 평등권 침해의 차별행위 중 하나로 규정하고 있다. 같은 조 제5호에서 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다고 정의하고 있다.

또한 '남녀고용평등법' 제2조제2호는 직장 내 성희롱을 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다고 규정하고 있다.

그리고 '여성발전기본법' 제3조제4호는 성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다고 규정하면서, 가목에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 나목에서 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위를 규정하고 있다.

위와 같이 현행법상 직장 내 성희롱과 성희롱의 개념 사이에는 주체와 객체(행위자와 상대방)의 범위에 차이가 있을 뿐 발생의 경위와 행위수단, 피해와 효과에 관한 표현은 동일하다. 즉, 성희롱 관련법은 성희롱을 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게

하거나, 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 피해를 주는 행위로 정의하고 있다.

2) 요건⁴⁾

가) 주체

‘남녀고용평등법’에서 말하는 직장 내 성희롱의 주체는 사업주·상급자 또는 근로자이다. ‘여성발전기본법’과 ‘국가인권위원회법’은 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 성희롱의 주체가 된다.

대통령령으로 정하는 말하는 공공단체란 “1. 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조의 규정에 의한 학교 및 그 밖에 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교, 2. 「공직자윤리법 시행령」 별표1에 따른 공직유관단체⁵⁾(같은 법 시행령 제2조제2항에 따라 공직유관단체에서 제외된 단체는 제외한다)”(영 제2조제4항)를 말한다.

나) 객체

‘남녀고용평등법’상의 직장 내 성희롱은 ‘다른 근로자’가 상대방이 된다. 반면 ‘여성발전기본법’과 ‘국가인권위원회법’은 성희롱의 객체를 특정하고 있지 않다.

현행법에서 성희롱은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 ‘국가기관 등’의 종사자, 사용자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 하는 성희롱을 말한다.

또한 어느 행위가 성희롱이 되기 위해서는 상대방이 원하지 않는 성적 언동, 즉 상대방이 적극적으로나 소극적 또는 묵시적으로 이를 거부하는 의사나 감정을 표현했는데도 이를 무시하고 하는 언동과, 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 언동이 있어야 한다.

다. 성희롱 행위자에 대한 제재

1) 징계

‘남녀고용평등법’은 “사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.”(제14조제1항)고 규정하고 이를 이행하지 않는 사업주에 대해 500만 원 이하의 과태료를 부과하고 있다.

4) 김엘림(2009), 남녀평등과 법, 한국방송통신대학출판부, 251-261쪽 참조.

5) ①정부투자기관, ②한국은행, ③지방공사·지방공단, ④정부 또는 지방자치단체의 출연·보조를 받거나 그 업무를 위탁받아 수행하는 기고나·단체, ⑤임원의 선임에 있어서 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장의 승인 등을 요하거나 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 임원을 선임하는 기관·단체

2) 과태료

‘남녀고용평등법’은 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1,000만 원 이하의 과태료에 처한다고 규정하고 있다(제39조제1항).

라. 성희롱의 예방조치

1) 성희롱예방교육

‘여성발전기본법’은 공공기관의 장에게 연1회 이상 성희롱을 방지하기 위한 교육실시를 의무화하고 있다 (제17조의2제1항, 영 제27조). 성희롱예방교육에는 성희롱예방에 관한 법령, 성희롱이 발생했을 때 처리절차 및 조치기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치, 그 밖에 성희롱예방에 필요한 사항을 포함해야 한다(영 제27조의2제2항).

한편, ‘남녀고용평등법’은 사업주에게 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 교육을 연 1회 이상 실시를 의무화하고 있다(제13조제1항, 영 제3조제1항). 예방교육을 실시하지 않은 사업주는 300만 원 이하의 과태료에 처한다(제39조제3항).

2) 공공기관의 성희롱방지조치

‘여성발전기본법’(제17조의2)과 동법 시행령(제27조의2) 및 이에 기초하여 여성가족부가 공포한 ‘공공기관의 성희롱예방지침’은 대학을 포함한 공공기관에 대해 성희롱을 방지하기 위해 다음과 같은 조치를 실시할 의무를 부과하고 있다.

또한, 공공기관의 장은 성희롱방지 조치의 추진결과를 매년 여성가족부 장관에게 제출하여야 한다. 여성가족부 장관은 성희롱방지조치에 대한 점검을 매년 실시하여야 하고, 점검결과 성희롱방지조치가 부실하다고 인정되는 공공기관에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하는 등 필요한 조치를 취하여야 하며(제17조의2제3항, 영 제27조의2제5항), 공공기관 등의 성희롱방지조치 점검결과를 언론 등에 공표할 수 있다.

마. 성희롱의 신고자와 피해자 보호

‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱의 피해자에 대한 보호에 관하여 다음과 같이 규정하고 있다. 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱피해

발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조 제2항). 이를 위반하면 형사벌칙(3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금)을 받게 된다(제37조제1항).

법인의 대표자·대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여, 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 이러한 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인이나 개인에게 2,000만 원 이하의 벌금형이 부과된다(제37조제2항).

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다(제14조의2제1항). 또한 근로자가 이에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조의2제2항). 이를 위반하여 불이익한 조치를 하면 500만 원 이하의 과태료를 부과받는다 (제39조제2항).

3. 성희롱 사건 판례 경향⁶⁾

가. 당사자 적격

앞서 살펴본 바와 같이 ‘남녀고용평등법’은 성희롱의 주체를 ‘사업주, 상급자 또는 근로자’로, 객체를 ‘다른 근로자’로 정하고 있다. ‘국가인권위원회법’은 주체를 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’로 정하고 객체는 따로 명시하지 않고 있어 ‘남녀고용평등법’에 비해 좀 더 범위가 넓다.

직장교육 위탁강사가 교육생을 성희롱 한 것이 다투어진 건강보험공단 사건⁷⁾에서 법원(1심과 2심)은 원고인 위탁강사는 신분에 있어서도 건강보험공단의 복무규정이나 인사 규정 등의 적용을 받지 않고, 건강보험공단의 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받지 않기 때문에 남녀차별금지법상의 공공기관의 종사자에 해당하지 않는다고 판시했다. 그러나 대법원에서는 성희롱 규제의 입법 목적에 비추어 공공기관의 종사자란 ‘공공기관 임직원 뿐 아니라 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 그 업무를 수행하는 사람도 포함’되는 것으로 해석하고 직장교육 위탁강사는 공공기관의 종사자에 포함된다고 했다.⁸⁾ 고 하였다.

6) 성희롱 사건 판례의 경향은 박선영 외, 여성·가족 관련 판례에 대한 성인지적 분석 및 입법과제(Ⅰ)-여성노동분야, 한국여성정책연구원, 2012년의 일부 내용을 재구성하였다.

7) 서울고등법원 2004.12.10. 선고 2003누15890판결(항소심); 대법원 2005.7.8. 선고 2005두487판결(상고심); 서울고등법원 2006.3.21. 선고 2005누17708판결(파기환송심).

8) “구 남녀차별금지법이 헌법상 남녀평등 이념에 따라 남녀차별을 금지하고 피해자의 권익을 구제함으로써 사회 모든 영역에서 남녀평등을 실현할 것을 목적으로 하는 점(제1조)과 법의 목적을 보다 광범위한 영역에서 실현해야 할 사회적 당위성·필요성 및 정당성에 비추어, 구 남녀차별금지법 상 '공공기관의 종사자'는 공공기

성희롱을 방지하고 규제하고자 하는 법의 목적을 달성하기 위해서는 당사자의 범위를 넓게 해석한 대법원의 입장이 바람직하다.

나. 업무관련성

성적 언동이 성희롱이 되려면 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’ 성희롱 행위가 이루어졌어야 한다. ‘지위의 이용’과 ‘업무관련성’은 선택적으로 충족되면 족하다. ‘지위를 이용한다’는 것은 지위의 정당한 이용뿐 아니라 권한의 남용도 포함하는 것으로 본다. 이에 따라 앞서의 건강보험공단 사건에서 법원은 교육 도중의 성적 언동이 강사로서의 지위를 남용한 행위로서 ‘지위의 이용’이 성립한다고 보았다.⁹⁾

업무관련성은 성적 언동이 발생한 시간, 장소, 행위의 성질 등과 관련된다. 법원은 업무관련성을 ‘포괄적 업무관련성’으로 넓게 보면서 업무와 관련된 행위에는 “근로자의 업무 그 자체 또는 이에 필요한 행위뿐만 아니라 이와 관련된 것이라고 일반적으로 보여지는 행위는 그것이 근로자의 이익을 도모하기 위한 경우라도 이에 포함된다고 보아야”¹⁰⁾ 한다고 하여 회식, 야유회 등에서 벌어진 각 행위의 업무관련성을 인정한다. “어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다”고 하여 파업대책 논의를 위하여 처장단 회의에 참석한 교수가 노동조합원들과 대치하던 상황에서 조합원에게 성적 발언을 한 사안, 도지사가 직능단체시지부장을 면담하던 도중 추행한 사안¹¹⁾에서 업무관련성을 인정하였다.¹²⁾

다. 성적 언동 등

1) ‘성적 언동’의 정의

교감이 ‘여선생님들, 잔 비우고 교장 선생님께 한 잔씩 따라드리세요’라고 말한 것이 성희롱으로 다투어진 초등학교 여교사 술따르기 사건¹³⁾ 사건에서 대법원은 성희롱의 전

관 임직원 뿐 아니라 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 그 업무를 수행하는 사람도 포함해야 한다. 공단은 ①소외 회사와 교육위탁계약을 체결하면서 교육과목과 강사 등을 특정하여 위탁한 점, ②소외 회사는 이러한 약정에 따라 원고를 강사로 위촉하면서 공단의 사전 승인을 얻은 점, ③원고가 약 2개월간 8회에 걸쳐 회당 6~8시간씩 짧지 않은 시간 교육을 담당한 점, ④공단이 교육내용을 직접 주문하지는 않았으나 실습 위주로 교육을 해달라는 공단의 요구를 원고가 소외 회사로부터 전달받은 점, ⑤공단은 소외 회사의 교육에 대한 모니터링 및 전반적 관리를 해온 점, ⑥공단이 소외 회사에 위탁한 교육 내용은 공단 고유의 업무와 밀접한 관련을 가지므로 공단은 교육이 소기의 목적을 이루도록 지휘·감독할 지위에 있어 결국 원고도 공단의 지휘·감독을 받는 위치에 있는 점 등에서 원고를 공공기관인 공단의 종사자로 보아야 한다”

9) 서울고등법원 2006.3.21. 선고 2005누17708판결.

10) 서울고등법원 2008.6.18. 선고 2006누27337판결.

11) 대법원 2006.12.21. 선고 2005두13414판결.

12) 대법원 2009.4.9. 선고 2008두16070판결.

13) 서울행정법원 2004.2.11. 선고 2003구합23387판결(1심); 대법원 2007.6.14. 선고 2005두6461판결(상고심).

제요건 인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다고 판시했다.¹⁴⁾

또한 ○○은행 명동 지점장 사건¹⁵⁾에서는 성적 언동을 “상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적, 언어적, 시각적 행위”로 정의하고 이에 따라 사무실에서 여직원의 등 부분 맨살을 만진 행위가, 피해자가 원하지 않는 성적 의미가 내포된 성적 언동에 포함된다고 보았다.

반면 ○○대 시간강사 사건¹⁶⁾에서는 성적 언동이 “남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징”과 관련된 행위라고 하면서 ‘성적’의 사전적 정의를 차용하고, 문제된 행위는 이와 관련 되어 있다고 볼 수 없어 성적 언동에 해당되지 않는다고 하였다.

2) 행위자의 성적 의도

성희롱이 성립하는지 여부의 판단에서 행위자의 성적 의도를 고려한 판례가 있다. 성적 의도는 성희롱 금지 입법이 있기 이전에 민사상 손해배상에 ‘성희롱’이라는 표현을 사용하였던 최초의 사건인 ○○대 ○교수 성희롱 사건¹⁷⁾의 판결에서 명시되었던 판단 기준 중 하나이다. 당시 대법원은 성적 표현의 위법성 여부를 판단함에 있어서 “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 등”의 사정을 종합하여 판단하여야 한다고 하여, “성적 동기나 의도의 유무”도 판단 요소로 고려하였다. 이후 입법된 성희롱 규제 조항들은 행위자의 성희롱의 고의나 성적 의도를 요구하지 않았으나, 몇몇 판결은 여전히 성적 의도를 고려하여, 성희롱 인정에 성적 의도가 있었음을 언급하거나 성희롱의 의도는 없었다고 하면서 성희롱을 부정하는 태도를 보이고 있다.

앞서의 초등학교 여교사 술따르기 사건은 1심에서 성적 의도를 주요한 요건으로 보았으나, 대법원에서는 성적 동기나 의도가 반드시 필요한 것은 아니라고 하였다. ○○카드사 지점장 사건¹⁸⁾ 또한 성적 의도가 있었던 것으로 보이지는 않지만 성희롱에 해당한다고 판시하여 성적 의도의 유무를 판단 기준으로 삼지 않았다.

14) 대법원 2007.6.14. 선고 2005두6461판결; 서울중앙지방법원 2009.2.6. 선고 2008나28150판결; 서울고등법원 2011.6.10. 선고 2011누5508판결.

15) 서울행정법원 2005.1.19. 선고 2004구합23759판결.

16) 서울중앙지방법원 2009.2.6. 선고 2008나28150판결.

17) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533판결.

18) 서울고등법원 2007.10.10. 선고 2006누9285판결.

3) 피해자의 태도

성희롱이 성립하기 위해서는 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼면 충분하고, 거부 의사를 표현하였음에도 불구하고 성적 언동을 지속하였다거나 성적 언동이 있는 이후에 문제제기를 하였을 것이 요구되지는 않는다.

○○구청 세무과장 사건¹⁹⁾ 판결문에 명시된 ○○시장의 징계의결요구 내용을 보면, 회식 이후 노래방에서 여직원들이 원하지 않는데도 블루스를 강요하였고, 특히 미혼이었던 ○○○은 행위자의 질책이 두려워 성적 굴욕감을 참고 블루스를 출 수밖에 없었으며 이후에도 두 차례 더 노래방에서 여직원들에게 블루스를 강요하였다고 하고 있다. 그러나 법원은 사건 당시 및 그 이후에 피해자 및 다른 직원들이 특별한 문제제기를 하지 않았음을 들어 여직원의 의사와 상관없이 블루스를 추는 행위가 성희롱에는 이르지 않았던 것으로 보인다고 하였다. 판결문만으로는 법원이 징계의결요구사항에 기록된 ○○○의 진술을 입증하기에 부족함이 있다고 판단한 것인지 여부는 불분명하다. 그러나 피해자가 성적 굴욕감을 느꼈다는 진술이 있음에도 “성추행이나 성희롱이라고 볼 정도까지는 이르지 않았”다고 하는 판단을 한 것은 피해자의 문제제기 여부를 성희롱의 성립요건으로 삼은 것은 아닌가 하는 의구심을 야기한다. 성희롱은 피해자의 주관적 의사에 따라 판단하여야 하며, 이는 피해자가 행위자에 대하여 보인 태도에 따라 증명될 수 있는 것은 아니다. 공무원인 하급자가 문제된 행위 당시이든 그 이후이든 간에 술에 취한 상태에서 상급자가 한 행동에 대하여 문제제기를 하기란 매우 어렵고 그와 같은 곤란함이 바로 성희롱을 가능하게 하는 요소이기도 한 것이다.

이에 반하여 몇몇 판결은 성희롱에 대하여 즉시 거부 의사를 표현하거나 차후에 문제제기를 하는 것이 어렵다는 사정을 이해하는 태도를 보이기도 한다. 외부 강사가 교육생에게 강의 도중 성적 발언을 하였던 건강보험공단 사건에서도 교육생들은 강의 도중이나 강의 직후에 행위자에 대하여 이의를 제기하지 않았다. 하지만 법원은 강의 도중에 행위자의 성적 언어에 관하여 교육생이 이의를 제기한다는 것을 기대하기 어렵고, 특히 오후 강의 후에는 모든 교육이 종료되고 교육생들이 귀가하는 점에 비추어 강의 직후에 이의를 제기한다는 것 또한 기대하기 어렵다고 보인다는 점을 감안하였다.²⁰⁾

라. 성희롱 판단기준

○○대 ○교수 성희롱 사건 대법원 판결에 따르면 “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 종합하

19) 수원지방법원 2003.4.23. 선고 2002구합2568판결.

20) 다만 이 사건의 경우 피해자가 행위자에게 항의성 글을 보냈고 여직원들이 시정 신청서를 제출하였다는 사실이 있어, 피해자가 아무런 이의를 제기하지 않았던 사안과는 다소 차이가 있다.

여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야”한다고 하여, 피해자의 관점보다 ‘선량한 풍속 또는 사회질서 위반’이라고 하는 객관적 사실을 중심으로 판단하고 있으며, 행위자의 성적 동기나 의도의 유무 또한 판단 기준으로 삼았다.

이 사건 이후 직장 내 성희롱 금지를 입법화한 「남녀고용평등법」은 성희롱 판단의 기준으로 피해자의 주관적 사정을 고려할 것을 명시하였다. 동법은 피해자의 “성적 굴욕감 또는 혐오감”을 요건으로 하였다. 또한 동법 시행규칙 <별표1>은 “성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야”한다고 하여 소위 ‘합리적 피해자 관점’을 판단의 기준으로 제시하게 되었고, 이와 같은 표현은 1999년 3월 ‘남녀고용평등법’시행규칙 개정 이래로 동일하게 유지되고 있다.

최근의 판결은 대부분 피해자의 관점을 적용하고자 하고 있는데, 피해자 개인에 따른 느낌의 차이를 무비판적으로 인정하기보다는 “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람”²¹⁾을 기준으로 하여 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위여야 성희롱으로 이해한다. 즉 주관적 요소를 고려하되 객관적 판단이 가능하도록 하여야 한다는 것이다.

앞서의 초등학교 여교사 술따르기 사건의 1심, 건강보험공단 사건 항소심 판결은 “사회공동체의 건전한 상식과 관행”, “선량한 풍속 또는 사회질서”라는 객관적 기준만을 언급하였고, 술따르기 사건의 상고심, 유통업체 성희롱 사건의 항소심 판결은 “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람”을 추가하였으며, 한국까르푸 사건의 1심 판결은 ‘피해자의 입장에 있는 사회통념상 합리적인 사람’의 입장과 “건전한 사회통념”, “선량한 풍속 또는 사회질서”를 동시에 기준으로 제시하였다.

마. 고용상 불이익

성적 언동 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우에도 성희롱에 해당한다. 이를 대가형 성희롱이라고 한다. 대가형 성희롱이 성립하려면 성희롱 불응을 원인으로 한 고용상의 불이익이 있으면 되고, ‘성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 야기할 것’이라는 요건을 별도로 충족할 필요는 없다.

○○무역 회사 사건²²⁾은 모집·채용 당시의 면접 과정, 업무 내용, 청혼 거절 후 대표

21) 서울행정법원 2011.3.18. 선고 2010구합33597판결; 서울행정법원 2011.11.10. 선고 2011구합19208판결; 서울남부지방법원 2012.1.20. 선고 2010가합23761판결; 서울고등법원 2008.6.18. 선고 2006누27337판결; 서울고등법원 2011.6.10. 선고 2011누5508판결; 대법원 2007.6.14. 선고 2005두6461판결; 대법원 2009.4.9. 선고 2008두16070판결; 대법원 2008.7.10. 선고 2007두22498판결 등.

22) 서울행정법원 2004.9.2. 선고 2003구합34981판결.

이사의 태도 등을 볼 때 채용 당시부터 피해자에게 성적 대상으로서의 역할이 예정되어 있었고, 성적 요구에 불응하였다는 이유로 고용상의 불이익을 준 불이익 대가성이 뚜렷하게 드러나고 있다. 따라서 대가형 성희롱을 인정한 법원의 판단은 정당하다.

바. 사용자의 책임

성희롱 피해자가 손해배상을 청구하는 소송은 성희롱 행위자에 대한 청구와 사용자에 대한 청구가 있으며, 사용자에 대한 청구는 성희롱 발생 자체에 대한 것과 성희롱에 대한 예방 및 조치 의무 위반 등의 사항에 대한 것으로 구분된다.

○○대 ○교수 사건에서 대법원은 사용자의 배상책임으로 민법 제756조의 사용자 책임 및 고용계약 상의 보호의무 위반 여부에 대하여 검토한 뒤 사용자에게 책임이 없다고 판시했다. 이 판결에서 민법 상 사용자 책임의 요건인 ‘사무집행에 관하여’가 뜻하는 바는 “피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이고, 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지의 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해 발생에 대한 위험 창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야” 한다고 하였다.

이에 따라 초등학교에 대한 교사의 성추행은 과학실, 교무실, 학교 복도, 수학여행지 숙소 및 소풍 시 이동버스 등 교육활동 과정에서 이루어진 점, 국가와 지방자치단체는 학교에 대한 지도·감독의무가 있는 점, 초등학교 교원은 학생의 인격과 생활 전반에 걸친 지도를 담당하고 있어 교사인 행위자가 학교 내에서 학생들에 대하여 하는 모든 언행은 피해자들에게 교육적 조치로 받아들여질 수밖에 없는 점 등을 볼 때 행위자의 추행 행위는 외형상 객관적으로 지방자치단체의 교육사무집행과 관련된 행위에 해당한다.²³⁾ 또한 “사용자의 사무집행 자체 또는 이에 필요한 행위뿐 아니라 이와 관련된 것이라고 일반적으로 보여지는 행위는 그것이 설사 피용자의 이익을 도모하기 위한 경우라도”²⁴⁾ 사무집행에 포함된다고 보아야 한다고 하여 사무집행 관련성을 넓게 이해하고 있다. 따라서 회식이나 야유회 등에서 초등학교 교장이 여교사에게 신체접촉을 하는 등 성희롱한 행위가 교장으로서의 사무집행행위 그 자체는 아니지만, 사무집행행위의 범위 내에 있다고 인정되는 교직원 회식 및 야유회 중 일어난 일로서 밀접한 관련이 있고, 사용자인 지방자치단체에 교사의 근무환경을 배려하여 성희롱을 방지해야 할 의무가 있는 점을 고려하면 지방자치단체는 행위자의 성희롱 행위에 대하여 사용자로서 민법 제756조에 기한 손해배상책임이 있다.²⁵⁾

23) 광주지방법원 2009.1.22. 선고 2008가합2136판결.

24) 대법원 1991.1.11. 선고 90다8954판결.

25) 대구지방법원 2003.8.29. 선고 2003가단42364판결; 대구지방법원 2005.6.8. 선고 2004가단129046판결. 전자의

민법 상 손해배상책임이 인정되지 않더라도 고용계약상 보호의무 위반이 문제될 수 있다. 사용자는 “피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것”이라고 한다. 그러나 “어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 행위자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없다”고 하여 보호의무의 범위를 좁히고 있다. 이에 따라 서울대 0교수 사건에서는 00대학교 총장이 성희롱 사실을 사전에 알거나 알 수 있었고, 성희롱 사실을 사후에 은폐하려고 하였다고는 보이지 않는다고 하면서 고용계약상의 보호의무 위반이라 할 수 없다고 하였다.

피용자에 대한 사용자의 보호의무에 따라 사용자는 성희롱을 예방하기 위한 충분한 주의를 다하여야 하는데 단순히 정기적 성희롱 예방 교육을 실시한 것만으로 주의의무를 다하였다고 본 판결²⁶⁾이 있는가 하면, 호텔 사업장의 경우 관광호텔업의 특성 상 부당한 성적 차별이나 희롱 등을 예방하기 위하여 여러 가지 조치를 강구할 한층 높은 수준의 주의의무, 직장 내 분위기를 항상 점검하고 관리자들로 하여금 주의하도록 교양할 의무를 요구하기도 한다.²⁷⁾

민법 제756조의 사용자 책임을 인정된 ○○호텔 사건의 경우, 거래처 접대를 위한 회식자리에서 벌어진 성희롱은 업무관련성이 인정되었고, ○○아파트 관리소장 사건²⁸⁾의 제2추행행위는 관리사무소 사무실 내에서 근무시간 내에 이루어진 행위로서 사무집행행위 그 자체는 아니지만 그와 밀접한 관련이 인정된다고 하였다. 그 외의 성희롱에 대하여서는 고용계약상 보호의무 위반 여부가 문제되었는데, 직장 내 근무시간은 물론 회사가 비용을 지원한 회식, 간부들이 공식적으로 주재하는 회식 등에까지 보호의무가 미치지 않지만 사업주의 지배·관리권이 미친다고 하기 어려운 친목을 도모하기 위한 사적 모임, 비공식적 부서 회식에까지 미치지 않는다고 하였다.

한편 특수학교 야영대회 사건²⁹⁾ 및 B-프로젝트팀 부서장 사건³⁰⁾에서는 성희롱을 예방

판결은 교사들의 친목모임, 교사 및 학부모 회식, 교사 회식, 교직원 야유회가 끝나고 돌아오는 버스 안 등에서 초등학교 교장이 여교사에게 팔, 가슴, 발목, 뺨 등 수차례 신체에 접촉하고, 술을 따를 것을 강요하였던 사례이며, 후자는 전입교직원 환영회 장소인 노래방, 교직원 야유회 등에서 초등학교 교장이 보건교사에게 허리, 가슴, 팔, 배 등 신체 접촉을 하고 개인적 만남을 강요하였던 사례이다.

26) 2001가단55717판결의 경우 피해자가 직장 상사나 회사에 성희롱 사실을 알리지 않았고, 피해자가 지방노동청 및 회사가 속해 있는 시도지부회에 진정을 하면서 회사에서 이를 알게 되었는데, 법원은 성희롱 행위가 은밀하게 이루어지고 피해자도 이를 공개하지 않아 회사가 이를 알거나 알 수 있었을 것이라고 보여지지 않는다고 하면서, 회사가 성희롱예방교육을 실시하고 성희롱예방교육자료를 공람하였다는 점을 참작하여 회사의 배상책임을 부정하였다. 대전지방법원 2002.7.2. 선고 2001가단55717판결.

27) 서울지방법원 2002.11.26. 선고 2000가합57462판결.

28) 창원지방법원 2011.12.27. 선고 2011가단9917판결.

하고 성희롱에 대하여 조치를 취할 의무를 고용계약상 보호의무에 포함시키고, 성희롱을 예방하지 못한 것은 보호의무의 위반이며, 행위자의 성적 언동에 대하여 피해자의 항의가 있었음에도 상급자가 적절한 조치를 취하지 않은 것 또한 보호의무 위반이라고 보아, 성희롱 예방 및 성희롱 발생 시 조치 의무 위반에 대한 책임을 인정하였다.

4. 문제점 및 개선방안

가. 성희롱 피해자 범위 확대

앞서 살펴본 바와 같이 현행 성희롱 관련법은 고객 등 업무관련자에 의한 성희롱과 특수고용종사자 등에게 가해지는 성희롱은 제재할 수 없다는 문제가 있다. 이를 해결하기 위해서는 당사자 범위를 확대하는 것이 필요하다.

2007년에 ‘남녀고용평등법’개정에 의해 고객 등의 성희롱에 대하여 사업주의 의무가 신설되었다. 즉 법 제14조의2는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성희롱을 하고 해당 근로자가 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무를 사업주에게 부과하고, 피해의 주장이나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하지 못하도록 하였다.

그러나 이 같은 규정은 한계가 많다. 우선 근무 장소 변경, 배치전환 등의 조치는 피해를 주장하는 당사자만을 보호할 수 있을 뿐이다. 장기 고객이나 정기적으로 관계가 있는 거래처 직원이 근로자에 대한 성희롱에 아무런 제재를 받지 않는다면, 피해 당사자가 다른 업무로 전환된다고 하더라도 그 자리는 다른 근로자로 채워질 것이므로 객체만 변경되고 성희롱은 지속될 수 있다. 또한 제14조의2는 고객 등에 의한 성희롱이 발생한 이후에 피해자에 대하여 조치를 취할 노력 의무만을 부과할 뿐 사업주가 이를 예방하거나 성희롱 행위자인 고객 등에 대하여 최소한의 경고 등 조치를 취할 의무조차 없으며, 피해자에 대한 조치도 강제사항이 아니라 ‘노력’ 의무에 불과하여 실효성이 매우 약하다.

‘남녀고용평등법’제14조의2의 ‘노력’의무를 조치 의무로 변경하고, 당사자의 고충해소 ‘요청’ 요건을 삭제하며, 고객 등의 성희롱을 예방할 의무, 고객 등에 대하여 경고 등 가능한 조치를 취할 의무를 신설할 필요가 있다. 또한 고객 등에 의한 성희롱 피해자에게 불이익한 조치를 취한 경우 사업주에 대한 제재를 강화하여야 한다.

한편, ‘남녀고용평등법’상 직장 내 성희롱의 객체는 근로자로 한정되어 있어 근로자성이 인정되지 않는 특수고용형태종사자는 ‘남녀고용평등법’상의 보호에서 제외되는 문제

29) 창원지방법원 통영지원 2007.10.18. 선고 2006가합1370판결(1심); 부산고등법원 2008.4.4. 선고 2007나 19976판결(항소심).

30) 수원지방법원 2010.4.15. 선고 2003가합5314판결.

가 있다. 직장 내 성희롱의 주체와 객체의 범위를 현행과 같이 한정하기보다는, 업무와 관련하여 발생하는 성희롱을 규제한다는 점에 중점을 두고, ‘업무와 관련된 사람’ 등으로 당사자의 범위를 넓히는 것이 필요하다 (김엘림, 2009:341).

나. 성희롱 행위자에 대한 제재 강화

성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정과 징계 및 징계에 준하는 조치 범위의 명확화가 필요하다. ‘남녀고용평등법’상의 성희롱 관련규정에 의하면 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 직접 성희롱 행위자를 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재만을 할 수 있도록 하고 있다는 것이다. 간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 의존하게 된다는 문제가 있다. 또한 사업주에 대한 제재 방식이 벌금이 아닌 과태료의 형태를 취하고 성희롱 예방효과를 기대하기 어렵기 때문이다. 이상의 문제를 해결하기 위해서는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정과 징계 및 징계에 준하는 조치의 범위를 명확하게 할 필요가 있다. 성희롱 행위자에 대한 제재방식으로는 벌금형 수준의 형사처벌이 필요하다는 주장이 있다. 그러나 성희롱을 형사법적으로 접근하면 죄형법정주의에 근거해 성희롱 구성요건 등의 강화가 수반된다는 점을 감안하면 신중하게 접근되어야 한다. 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준을 명확하게 한 지침 등을 마련하여 사업주의 재량에 의존하는 것을 탈피할 필요가 있다.

다. 업무관련성 해석의 명확화

업무관련성의 해석을 명문화 할 필요가 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 업무 관련성에 있어서 고용노동부는 사업주의 지배관리 여부를 판단기준으로 하고 있다. 성희롱을 금지하는 목적이 근로자가 성희롱으로 인하여 정신적으로 부당한 근로환경에 놓이게 되는 것으로부터 보호하는 것이므로 고용노동부의 업무 관련성에 있어 사업주의 지배 관리 여부의 기준은 폐기되어야 한다. 이와 관련하여 고용노동부의 해석은 산업재해보상보험법 제37조 [업무상의 재해의 인정 기준]에서의 제1호 업무상 사고 중 다호³¹⁾를 인용한 것으로 보이는 바, ‘남녀고용평등법’상의 시행령이나 시행규칙에서 업무 관련성에 대한 판단 기준을 신설하는 것이 업무 관련성에 대한 해석에 있어서 산업재해와 같이 엄격한 해석을 방지할 수 있는 대안이라고 평가된다.

‘남녀고용평등법’에서 업무 관련성의 해석의 기준을 시행령 또는 시행규칙으로 신설한다면, 그 내용은 국가인권위원회에서의 업무 관련성의 판단 기준에 따라야 할 것이다.

31) 산업재해보상보험법 제37조 [업무상의 재해의 인정 기준] 제1항은 ‘근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다’ 라고 규정되어 있다. 동 조항 제1호 다목은 ‘사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고’ 로 규정되어 있다.

라. 성희롱 성립요건의 확대

성희롱 성립요건을 ‘고용상의 불이익’이 아닌 ‘불이익’으로 개정하는 것이 필요하다. 현행법은 대가형 성희롱을 성적 언동 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 ‘고용상의 불이익’을 주는 행위로 제한하고 있다. 그러나 직장 내 관계에서 성적 언동에 불응하였다는 이유로 피해자에게 줄 수 있는 불이익의 종류는 채용 및 근로조건에 국한되지 않는다. 특히 성희롱 행위자가 상급자이거나 피해자에게 업무상 불이익을 미칠 수 있는 지위에 있는 때에는 고용상 불이익이 아닌 형태로도 다양한 불이익을 줄 수 있다. 예를 들어 이유 없이 트집을 잡거나 결제를 늦추는 행위, 인격적인 모독, 피해자에 대한 악의적 소문 유포, 협박, 업무를 공유하지 않거나 따돌리기, 업무상 과실을 피해자의 탓으로 돌리기 등은 피해자에게 상당한 고통을 야기할 수 있지만 채용이나 근로조건의 불이익에 해당한다고 보기는 어렵다.

또한 대가형 성희롱은 ‘남녀고용평등법’의 ‘직장 내 성희롱’ 뿐 아니라 ‘국가인권위원회법’의 ‘성희롱’의 한 유형이기도 하다. ‘국가인권위원회법’상 성희롱은 직장 외의 관계까지 포괄할 수 있는데, 직장 외의 관계에서는 당연히 고용상 불이익 이외의 불이익이 문제될 수 있을 것이다. 예를 들어 교사·교수의 성적 언동에 불응한 학생은 성적, 장학금 및 유학 기회 등 혜택 누락과 같은 불이익을 받을 것을 예상해볼 수 있다. 이같은 경우 성적 언동에 불응한 이유로 불이익을 받은 것이 자명하다고 하더라도 ‘고용상’의 불이익일 것을 요하는 현행법상으로는 대가형 성희롱에 포함되지 못하는 문제가 발생하게 된다.³²⁾ 따라서 대가형 성희롱의 요건을 ‘고용상의 불이익’만으로 한정하지 말고 일반적인 ‘불이익’으로 규정하여, 성적 언동 불응으로 발생할 수 있는 다양한 불이익을 사안별로 판단하도록 여지를 남길 필요가 있다(김정혜 외, 2011: 201).

마. 사용자 책임 강화

마지막으로 사용자 책임의 범위를 확대할 필요가 있다. 고용계약상의 보호의무가 미치는 범위를 근무시간 중으로 한정하지 않고, 근무시간 외에도 일정한 경우 보호의무를 인정하는 법원의 태도는 타당하다. 그렇지만 그 비용을 회사가 지불하였는지, 간부들이 공식적으로 주재한 자리인지 등 사업주의 지배·관리권이 미칠 것을 요하는 것은 지나친 제한이다.

성희롱 발생에 대한 책임을 판단함에 있어 사용자의 예측가능성을 엄격하게 적용하는 태도 또한 문제가 된다. 성희롱 ‘발생’에 대한 책임은 조치의무 위반에 대한 책임이 아닌 성희롱을 예방하지 못한 데 대한 책임을 판단하는 것이다. 성희롱이 이미 발생한 뒤에는 회사가 이를 알게 되더라도 사후적 피해구제 및 재발방지 조치를 할 수 있을 뿐

32) 「국가인권위원회법」의 성희롱 정의 규정이 성희롱 주체와 객체에 대한 부분을 제외하고는 종래의 직장 내 성희롱의 개념표지를 그대로 사용하고 있어, 직장 내 성희롱을 제외한 유형의 성희롱 진정 사건을 처리하는 데 어려움을 야기한다는 의견으로는 차혜령, “성희롱 시정업무 평가 및 성희롱 규제 실효성 확보를 위한 법·제도 개선방안: 관계 법령을 중심으로”, 「국가인권위원회 성희롱 시정 업무 이관 3주년 기념 토론회」, 2008, 6~7면.

성희롱 발생 자체를 없애는 것으로 만들지는 못한다. 더구나 많은 성희롱은 은밀하고 개인적으로 이루어지며, 은밀하고 개인적으로 이루어진다고 하여 성희롱이 항상 예견가능하지 않은 것도 아니다. 롯데호텔 사건의 경우 행위자와 피해자가 여럿이며 수십 건의 성희롱 사례가 드러난 집단소송이고, 인정된 성희롱 행위의 정도도 매우 심각한 수준으로 사업장 내에 성희롱이 만연해 있는 상황이었다. 이 판결에서도 회사에 성희롱에 관한 고충처리기구가 없으며 상급자에게 문제제기를 하더라도 무시당하거나 불이익을 당할 것이라는 생각에 공식적인 문제제기를 하지 못하였을 것임을 인정하고 있다. 이는 이미 사용자에게 성희롱 발생의 책임이 있음을 의미한다. 따라서 성희롱의 예측가능성은 은밀성, 비공개성 등으로 판단해서는 안 된다. 설령 예측이 어려웠을 것이라고 보더라도 ○○아파트 관리소장 사건과 같이 책임 제한 요소로만 예측가능성을 참조하는 것이 타당하다고 본다. 성희롱 발생 및 성희롱 발생 이후 조치 의무 위반에 대하여 사용자에게 책임을 묻는 것은, 사용자가 취하는 태도가 직장 내 성희롱 예방에 큰 영향을 끼치기 때문이다.

사용자는 근로계약에 따라 피용자를 보호하여야 할 의무를 지며, 특수학교 야영대회 사건에서 부산고등법원이 실시하였듯이 사용자가 피용자에 대하여 부담하는 고용계약상의 보호의무에는 “상사나 직장 동료의 성희롱 행위로 인하여 정신적 고통을 당하지 않도록 적절한 조치를 강구하여야 할 의무가 당연히 포함”되는 것으로 보아야 한다. 또한 사용자는 “적절한 예방교육이나 철저한 관리를 통하여 피용자가 다른 피용자를 성희롱하는 행위를 방지해야 할 의무”가 있으므로, 근무시간 중인지 시간 외인지, 장소가 사무실 내인지 외인지, 회식비를 지불한 사람의 직급이 무엇인지 등을 통하여 사용자의 지배·관리권의 범위를 가늠하기보다는 사용자가 성희롱을 방지하기 위한 충분한 주의의무를 다하였는지 여부를 우선적으로 살펴야 할 것이다. ○○대 ○교수 사건 또한 사용자에게 “손해 발생에 대한 위험 창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려”하여야 한다고 실시한 바, 이 같은 취지를 반영한 것이라 하겠다. 사용자의 주의의무를 살필 때에는 성희롱 예방교육을 정례적으로 실시하였는지 여부, 교육이 실질적으로 이루어진 것인지 또는 상급자가 참석하였는지 여부, 근로자에게 교육 참여 시간을 보장하였는지 여부, 성희롱 발생 후 사용자의 대응, 피해자 보호 조치, 성희롱 발생 시 고충처리절차의 존부 및 실효성 확보를 위한 노력 등을 다각적으로 검토하여 판단하여야 할 것이다 (김엘림, 2010:213).³³⁾ 성희롱의 발생에 대한 책임 여부를 판단하는 때에도 성희롱에 대한 사후적 대응이나 성희롱 발생 시 이용할 수 있는 고충처리절차의 존부 등을 참고하여야 한다. 성희롱이 발생한 뒤 행위자에 대한 징계와 피해구제가 얼마나 쉽게 예상되는가, 회사의 성희롱 근절 의지가 어느 정도인가 등도 성희롱 방지에 영향을 미치는 요소들이기 때문이다.

33) 각 기업에서 자율적으로 성희롱 방지조치를 수립하고 보고하도록 하여 각 기업의 상황에 부합하는 성희롱 방지조치를 시행하도록 하고, 사용자의 주의의무를 다하였는지 여부를 판단함에 있어 성희롱 방지조치의 보고 및 이행 여부를 검토하는 것도 좋은 방안이 될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 국가인권위원회, 『성희롱 진정 사건 백서』, 국가인권위원회, 2012년.
- 김엘림, “‘직장 내 성희롱’의 법적 개념과 판단기준”, 『노동법학』 제32호, 한국노동법학회, 2009.
- 김엘림, “성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임”, 『노동법학』 제34호, 한국노동법학회, 2010.
- 김정혜·소라미·윤지영, 『여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구』, 전국민주노동조합총연맹, 2011.
- 박선영·윤덕경·박복순·김정혜·장민선, 『성희롱 관련법제에 대한 입법평가』, 한국법제연구원, 2011년.
- 박선영·박복순·송효진·구미영·양승엽, 『여성·가족 관련 판례에 대한 성인지적 분석 및 입법과제(Ⅰ)-여성노동분야』, 한국여성정책연구원, 2012년.
- 이미경, “성희롱 진정사건 결정례를 통해 본 국가인권위원회의 역할”, 국가인권위원회 주최 성희롱 시정 업무 이관 3주년 기념 토론회 발표문, 2008.
- 이승욱, 김엘림, 『여성고용에서의 차별판단 기준 마련』, 노동부 연구용역 보고서, 2005.
- 이정, “직장 내 성희롱과 사용자책임”, 『외법논집』 제14집, 한국외국어대학교 법학연구소, 2003.
- 이준형, “사법부의 직장내 성희롱 판결에 대한 분석”, 전국교직원노동조합, 한국성폭력상담소, 『희식자리 술따르기 강요가 왜 성희롱인가?』, 한국여성민우회, 2005.
- 조용만, “국가인권위원회 고용차별시정 10년 사례의 분석”, 『노동정책연구』 제12권 제1호, 한국노동연구원, 2012.
- 차혜령, “성희롱 시정업무 평가 및 성희롱 규제 실효성 확보를 위한 법·제도 개선방안: 관계 법령을 중심으로”, 국가인권위원회 주최 성희롱 시정 업무 이관 3주년 기념 토론회 발표문, 2008
- 한국여성노동자회, 『2011년 평등의전화 상담 사례집』, 한국여성노동자회, 2012.

[レジュメ]

<일본어 요약>

韓国のセクハラ関連法は 被害者の救済や予防に役立っているのか

パク・ソンヨン_韓国女性政策研究院 人権・安全政策センター長

1. セクハラの実態 及びセクハラ事件の特徴

2005年から2010年まで韓国の雇用平等相談室に寄せられた職場においてのセクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」)についての相談は2005年に831件(14.1%)、2006年に938件(16.7%)、2007年に712件(14.5%)、2008年に851件(15.5%)、2009年に1057件(16.3%)、2010年に1003件(16.5%)であった。

国家人権委員会の「セクハラ陳情事件白書」によると、女性家族部からセクハラ事件の処理業務が同委員会に移管された2005年6月から国家人権委員会に申し立てられたセクハラ陳情件数は大幅に増えたのが分かる。2005年から2007年まで60件、107件、163件に毎年増加してき、2008年には152件に少しだけ減ったものの、2009年には173件、2010年には212件まで再び伸びている。

雇用労働部に申し立てられたセクハラ陳情及び告訴、告発実態をみると、全体の申し立てに比べ、職場においてのセクハラ割合の方が高いことが確認できる。セクハラが法制化された1999年の翌年の2000年には職場でのセクハラ申告が371件にも上り、申し立て全体の90%をしめた。その後、職場でのセクハラ陳情件数の割合は少しだけ減ったにもかかわらず、全体の55.7-86.1%を占め続けてきた。なお2010年にはその割合が大幅に増え、90.6%まで上った。

全国民主労働組合総連盟(以下、「民主労総」)の実態調査の結果を中心にセクハラ被害の経験をみると、最近2年間セクハラを受けたと答えた女性労働者の割合は39.4%である。

その内、67.3%は年に1-2回以下の頻度で被害を受けると答え、月に1-2回経験する場合も14.6%で、セクハラに頻繁に遭うケースも少なからずあることが分かる。

職場でのセクハラは勤務時間よりその他の時間に起こる傾向がある。勤務時間にセクハラを受けたという答えは47.9%だが、「勤務時間ではなく、飲み会、接待、遠足など勤務と関係のある場」の方が59.5%でもっとも多かった。勤務時間以外のプライベートな席でセクハラを受けた場合も13.6%だった。

セクハラをしたものの職位は上級者や使用者が65.0%、同僚が32.7%で主に上級者によるセクハラを受けるケースが多い。セクハラの行為者が男性である場合が95.3%で圧倒的で、女性は6.9%だった。

以上で分かるのはセクハラ事件の特徴というのはまず、使用者や上級者がその地位を利用しセクハラをするケースが多いとのことだ。セクハラの行為者と被害者が仕事上で管理監督の関係である場合、セクハラに対する被害者の反応によって上級者である行為者は被害者に直接的にメリットやデメリットを与えるのができる。日常的な業務指示でのメリットやデメリットはとても様々なレベルで現れる。前述の民主労総の実態調査の結果によると、セクハラ経験者全体の16.6%は顧客からセクハラを受け、取引先の職員からのセクハラも0.3-3.3%の割合で受けたことがあると答えた。

二つ目、飲み会で起こるセクハラ問題は色んなケースから指摘され続けてきた。性的な冗談などの性的な言い回し、望まない性的接触、性的なサービスへの要求など様々な種類のセクハラが飲み会で起こっているのだ。

三つ目、民主労総の実態調査によると広義のセクハラ被害の経験率には集団差が大きい。正規と非正規、直接雇用と間接雇用、常用職と臨時職の間のセクハラ被害の経験率は大きい差はないのだ。しかし、各集団へのセクハラの実験の質には差がある。非正規、間接雇用の場合、正規、直接雇用よりもっと色々な種類のセクハラを受ける。さらに、セクハラの種類からもその差が見られるのである。

2. セクハラ関連法制の現況や主な内容

韓国の現行法の中、セクハラの禁止や予防のための措置、行為者に対しての制裁や被害者の保護を規定した上、セクハラの定義などを定めている法律には「女性発展基本法」「国家人権委員会法」「男女雇用平等法と仕事/家庭の両立支援に関する法律」(以下、「男女雇用平等法」)がある。

現行法上、職場においてのセクハラとセクハラ概念の間には主体と客体(行為者とその相手)の範囲のみに違いがあり、発生の経緯や行為手段、被害や効果に関する表現は同じものである。つまり、セクハラ関連法はセクハラを相手に性的屈辱や嫌悪感を感じさせ、相手が性的言動やその他の要求に従わないことを理由とし雇用上のデメリットや被害を与える行為として定義されている。

「男女雇用平等法」でいう職場でのセクハラの主体は使用者、上級者、または同僚の労働者である。「女性発展基本法」と「国家人権委員会法」では国家機関、地自体、または大統領令で定める公共団体の従事者、使用者、または労働者がセクハラの主体となる。

「男女雇用平等法」上の職場でのセクハラは「他の労働者」がその相手になる。一方、「女性発展基本法」と「国家人権委員会法」ではセクハラの客体を特定していない。

「男女雇用平等法」は「事業者は職場でセクハラ事件が起ったことが確認された時、遅滞なく行為者に対して懲戒やそれに準じる措置をしなければならない」(第14条第一項)と定め、それを守らない事業者に対して500万ウォン以下の過料を課する。

「男女雇用平等法」は事業者が職場でセクハラをした場合、1000万ウォン以下の過料に処すると定めている(第39条第一項)。

「女性発展基本法」は公共組織の長に年に1回以上のセクハラ防止のための教育を設けるように義務付けている(第17条の2第1項、施行令第27条)。この教育にはセクハラ予防に関する法令、セクハラ起きた場合の対応の手続きや措置の基準、被害者に対しての相談や救済の手続き、セクハラ加害者に対する懲戒など制裁措置、その他にセクハラ予防に必要な事項を盛り込まなければならない(施行令第27条の2第2

項)。

一方、「女性發展基本法」(第17条の2)と同法施行令(第27条の2)並びこれらに基づき女性家族部の公布した「公共機関のセクハラ予防指針」は大学を含め、公共機関に対してセクハラ防止のために次のような措置の実施を義務付けている。

また、公共機関の長はセクハラ防止措置の推進結果を毎年女性家族部の長官に提出しなければならない。女性家族部の長官は毎年セクハラ防止措置を点検し、その結果その措置が十分ではないと判断される公共機関に対しては点検後6ヶ月の内に管理者への特別教育を実施するなど必要な措置をしなければならない(第17条の2第3項、令第27条の2第5項)、公共機関などのセクハラ防止措置の点検結果をメディアなどに公表することができる。

「男女雇用平等法」は職場でのセクハラの被害者の保護に関しては次のように規定している。事業者は職場でのセクハラ被害を受けた労働者やそれを訴える労働者に解雇やその他の不利な措置を与えてはいけない(第14条第2項)。これに違反した場合、刑事上の罰則(3年以下の懲役、あるいは2000万ウォン以下の罰金)を課する(第37条第1項)。

法人の代表者、代理人、使用者、その他の従業員がその法人の業務に関して、あるいは個人の代理人、使用者、その他の従業員がその個人の業務に関してこういう違反行為を行うとその行為者に罰を与えるだけでなく、その法人や個人に2、000万ウォン以下の罰金が与えられる(第37条第2項)。

事業者は顧客など業務と密接な関係のある者が業務遂行の中で性的な言動などによって労働者に性的屈辱感や嫌悪感を感じさせ、当該労働者がそのための苦衷の解消を求める場合、勤務場所の変更、配置転換など可能な措置を取るよう努めなければならない(第14条の2第1項)。また、労働者がその被害を訴えることや顧客からの性的な要求などに応じないことを理由として不利な措置を取る場合には500万ウォン以下の過料が与えられる。(第39条の第2項)。

3. 問題と改善方案

まず、前述したように現行のセクハラ関連法は顧客など業務関連者によるセクハラや特殊雇用従事者などに起こるセクハラは制裁できないということに問題がある。これを解決するためには当事者の範囲を広げる必要がある。二つ目は、セクハラ行為者を直接制裁する規定や懲戒及び懲戒に準じる措置の範囲を明確にしなければならない。三つ目は、業務関連性についての解釈を明文化する必要がある。四つ目、セクハラの成立の要件を「雇用上の不利さ」ではなく「不利さ」に改正する必要がある。最後に使用者の責任の範囲を拡大する必要がある。雇用契約上の保護義務の及ぶ範囲を勤務時間に限らず、その外の時間も一定の場合には保護義務を認めるように判断した裁判所の判断は妥当である。しかし、その費用を会社が支払ったのか、役人たちが公式的に設けた場であったのかなどを問わず事業者の支配・管理権の及ぶのを求めるのは厳し過ぎる制限であるとも思える。



토론문

- Okano Yayo(도지사대학교대학원 교수)
- 김진(법무법인 지향 변호사)
- 나영(지구지역행동네트워크 사무국장)
- 신상숙(서울대학교 한국여성연구소 연구교수)

グローバル化のなかでの「セクシュアル・ハラスメント」を考える

岡野八代 (Okano Yayo) 同志社大学大学院教授

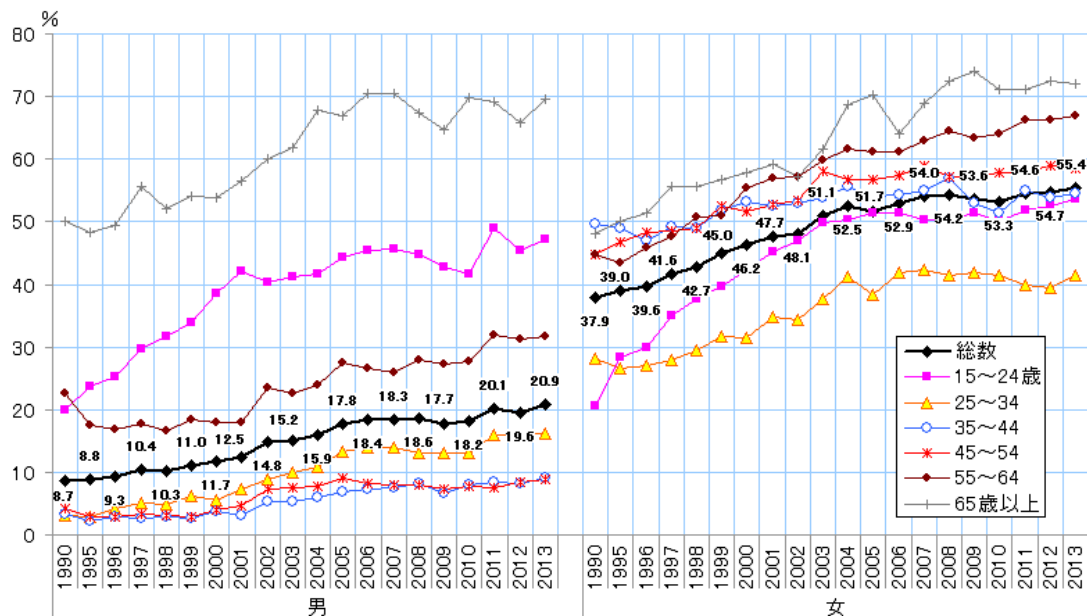
21世紀に入り日本社会では、一日8時間働いても生活賃金を得ることができないワーキング・プア問題が社会問題化し、「多様な雇用形態」という経営者側の論理によってとくに若年層を中心に、その苛酷な労働実態が周知の現実となって久しい。その背景には、グローバル市場経済の進展によって、人件費をコストとしてまず削減することで国際的競争力が強化されるという経営者たちの強い信念が存在している。日本では、ワーキング・プア問題の深刻化のなかで、正規労働者を差配してきた人事部に変わり、資材調達部が契約社員、派遣労働者、そしてアルバイトという「労働力」を資材として調達しているという実態が明らかにされたりもしている。

しかしながら、こと女性労働問題に目を向ければ、日本の女性たちは総じて、1985年の男女雇用機会均等法施行以前も以後も、人間らしい生を送る尊重されるべき人格としてではなく、あたかも「商品」のように、その労働力を市場経済の都合のよいように「活用」されてきた。2012年10月に日本学術会議・社会学委員会複合領域ジェンダー分科会が主催した学術会議では、「雇用崩壊とジェンダー」というタイトルの下、現在の日本社会における雇用崩壊のその根っこに、戦後一貫して女性労働を搾取し、女性労働力を都合よく「活用」してきた雇用の歴史が存在していることが厳しく批判された[ex. <http://www.scj.go.jp/ja/event/pdf2/154-s-1-3.pdf>]。

また注目されるべきは、1990年から現在まで、女性労働者のなかですべての年齢層において非正規率は高まっており[ex. <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3250.html>]、非正規労働という不安定雇用のなかで、「妊娠・出産」等を理由に不利益扱いされるという実態が近年注目を集めている。じっさいのある調査によれば、女性労働者たちからの労働相談件数で、そうした事案は「セクシュアル・ハラスメント」事案について、二番目に多い相談案件となっている[ex. 2009年福井労働局雇用均等室の調査よりhttp://fukui-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/fukui-roudoukyoku/kaiken/pdf/220528_4.pdf]。

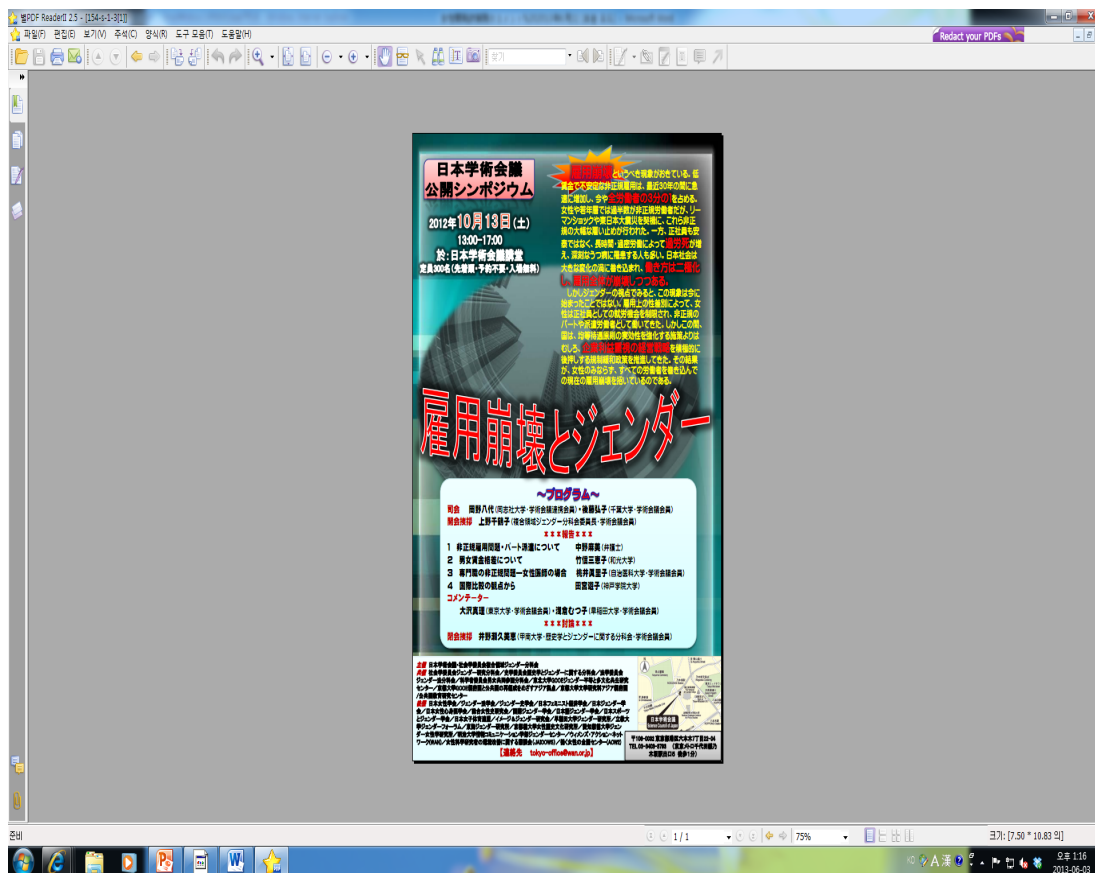
「労働は商品ではないLabor isn't a commodity」とは、1994年ILOがフィラデルフィア宣言で確認した有名な原則である。日本における労働現場で、セクシュアル・ハラスメントが社会問題として認知されはじめ、すでに20年を経ている。しかし、人間として生を送る一人格として、彼女の尊厳が保障されるための労働環境がより強化されないならば、グローバル市場経済至上主義のなかで、出産、育児、家事そして介護といった人間の営みとして不可欠な活動を余儀なくされる者（＝女性）たちの労働条件は改善されないであろう。90年代以降のグローバル化のなかで、再度、フィラデルフィア宣言がもつ言葉の意味を再確認する必要があると思う。

非正規雇用者比率の推移(男女年齢別)



(注) 非農林業雇用者(役員を除く)に占める割合。1～3月平均(2001年以前は2月)。非正規雇用者にはパート・アルバイトの他、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。数値は男及び女の総数の比率。2011年は岩手・宮城・福島を除く。

(資料) 労働力調査



[토론문]

변호사 김진 (법무법인 지향)

1. 일본 발표 내용에 대한 질문

가. 그동안 일본의 성희롱 관련 법제에 대해 접할 기회가 많지 않았는데, 이번 발제를 통해서 생각보다 느슨한 규제를 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 한국에서는 늘어나는 성희롱 피해에 대처하기 위하여 더욱 강력한 규제, 실효적인 구제기구, 사용자 책임의 강화 등 여러 가지 입법적 개선과 요구들이 개진되고 있는데, 일본의 경우 제도 개선에 대한 움직임과 요구수준은 어느 정도인지요.

나. 한국의 경우 성희롱 피해로 인한 위자료 수준이 그렇게 높지 않아 수백만 원에 그치는 경우가 많습니다. 발표만 봐서는 절대 비교하면 한국의 위자료보다는 높아 보이는데, 문제는 상대적 수준인 것 같습니다. 다른 정신적 고통에 대한 위자료 수준은 어떠한 수준인지요.

다. “재판을 지원하는 모임”이라고 하셨는데, 지원의 종류는 어떠한 것이 있으며, 변호사들과의 연계는 어떠한 경로를 통하고 있는지 궁금합니다. 아울러 통상 두 사람 사이에, 은밀한 장소와 시간에 은밀한 방법으로 이루어지는 성희롱의 경우, 조사 기구가 따로 없는 일본에서 재판과정에서 이를 입증하기 위하여 동원되는 방법으로는 어떠한 것이 있는지도 알려주셨으면 합니다.

2. 한국 발표에 대한 토론

가. 발표에서도 지적하였듯이 성희롱은 다른 무엇보다 피해자의 일상과 근무환경에 많은 영향을 미치고, 성희롱 피해 고지자에게는 부서나 근무지 이동과 같은 고용상 변화가 발생하는 것이 보통인 것으로 보입니다. 판결 중 삼성전기 사건의 내용 역시 성희롱 피해 고지자에 대한 인사상 불이익이 문제된 사안이었습니다. 성희롱 자체를 밝히고 책임을 추궁하는 것도 중요하지만, 성희롱 피해 고지자를 보호하고 2차 가해가 발생하지 않도록 필요한 조치를 적절한 시점에 취하는 것도 못지않게 중요하다 할 것입니다. 현행법에도 성희롱 발생 확인시 징계 등 조치(남녀고용평등 및 일가정 양립 지원에 관한 법률 제14조)와 피해 고지자에 대한 불이익처분

금지(제14조의 2)에 관해서는 규정하고 있으나, ‘성희롱 피해 고지’ 상태에서 적절한 조사와 2차 가해 방지를 위한 격리, 작업중지권 등을 검토할 필요가 있어 보입니다. 이에 대한 발표자의 입장을 듣고 싶습니다.

나. 발표문에 의하면, “‘남녀고용평등법’에서 업무 관련성의 해석의 기준을 시행령 또는 시행규칙으로 신설한다면, 그 내용은 국가인권위원회에서의 업무 관련성의 판단 기준에 따라야 할 것”이라고 하고 있으나, 개인적으로는 업무관련성 해석 기준을 하위법령에 명문으로 정한다고 해서 예측가능성이 그다지 높아지거나 명확성이 커질 것 같지는 않습니다. 또한 ‘국가인권위원회에서의 업무관련성 판단기준’이라는 것은 구체적으로 무엇을 말하는 것인지 궁금합니다.

[토론문]

현대자동차 사내하청 기업 금양물류 사건을 통해 본 한국의 직장 내 성희롱 문제

나영 (지구지역행동네트워크 사무국장)

금양물류 직장 내 성희롱 사건의 개요

금양물류는 아산 현대자동차 공장 내의 사내하청 기업으로 피해자는 14년 동안 이 공장에서 일을 해 온 계약직 노동자였다. 가해자인 소장과 조장은 이혼 후 혼자 아이들을 키우고 있는 피해자의 개인적인 상황과 공장 내에서의 권력관계를 악용하여 잠자리를 요구하거나, 몸을 만지고, 피해자를 성적으로 희롱하는 언사를 일삼는 등 2002년경부터 지속적으로 성희롱을 해왔다. 가해자들의 가해 행위는 직장 내 작업 시간 뿐 아니라 회식자리, 퇴근 후의 개인적인 전화연락 등 시간과 장소를 가리지 않고 이루어졌다. 이에 피해자가 고통을 견디다 못해 2009년 겨울, 동료에게 가해자가 보낸 성희롱 문자를 보여주며 고민을 털어놓았으나 이후 이 사실이 공론화되면서 가해자들은 피해자를 협박했고 회사에서는 ‘잘못된 언행을 감행하여 회사의 이미지를 실추시켰다’는 이유로 인사위원회를 열어 피해자를 정직 6개월과 보직 변경의 징계에 처했다. 심지어 이 인사위원회에는 가해자 중 1인이 포함되어 있었다. 이에 피해자는 재심의를 청구했지만 사장의 직권으로 감봉 3개월에 시달서 제출이라는 징계가 결정되었고, 가해자들은 아무런 징계도 받지 않았다. 다음 해, 피해자가 이 사건을 국가인권위원회에 진정하고 공장 앞에서 기자회견을 여는 등 적극적인 대응에 나서자 회사는 결국 피해자를 징계해고 해버렸다. 이후 피해자가 공장 앞 농성을 계속하는 동안 회사에서는 용역과 회사 경비 직원들을 동원하여 피해자를 폭행하였고, 이 사건이 사회적으로 공론화되면서 본사인 현대자동차에까지 책임이 확대되자 금양물류는 폐업신고를 해버렸다. 그리고 사장과 이름만 바뀐 현대자동차의 사내하청 기업은 피해자만을 제외하고 가해자를 포함한 모든 직원들의 고용을 승계했다.

결국 아산 공장 앞에서 농성을 지속하던 피해자는 서울로 와서 여성가족부 앞에서 농성을 다시 시작했고 1년여의 투쟁 끝에 직장 내 성희롱으로 인한 정신적 피해에 대해 산업재해로 인정을 받고, 금양물류의 폐업 후 고용을 승계한 사내하청 기업에 원직복직을 했으며, 가해자는 해고되었다.

그러나 이것으로 투쟁이 끝난 것은 아니었다. 피해자가 돌아간 직장 내에서는 사업주의 지속적인 해고 시도가 이루어졌고, 가해자의 부인을 포함하여 일부 동료들은 피해자

를 비난하고 소외시켰다. 그리고 지난 해 민사 재판부는 피해자가 가해자와 금양물류의 대표이사, 현대자동차를 상대로 낸 손해배상 소송에서 가해자들의 성희롱 사실 일부만 인정하고 다른 사실들에 대해서는 소송을 모두 기각하였다. 피해자는 현재 항소심을 진행 중이다.

민사 1심 판결을 통해 본 직장 내 성희롱 판단의 문제점

금양물류 성희롱 피해자의 민사 소송에 관한 1심 법원의 판결 내용을 보면 현재 한국에서의 직장 내 성희롱 피해자 구제와 관련법이 어떠한 문제를 안고 있는지가 분명하게 보인다. 주요하게 지적할 세 가지를 정리해 보면 다음과 같다.

1) '직장 내 성희롱'의 판단 기준에 대한 문제

민사 1심 재판부는 피해자가 2002년부터 수년 동안 지속적으로 이어진 가해자들의 다양한 가해 행위를 증언하였음에도 불구하고, 이를 인정할 증거를 찾아볼 수 없고 소멸시효가 완성된 사안도 있다는 이유로 이를 인정하지 않았다. 무엇보다 재판부는 원청업체인 현대자동차의 책임을 검토하는 판단에서 '직무와 무관한 시간으로 보이는 토요일이나 한밤중에', '근로장소와는 아무런 관련이 없는 곳에서', '지극히 은밀하고 사적인 수단인 휴대전화의 문자 또는 통화를 통하여', '사업주의 지배·관리권이 미치기 어려운 영역에서', '피해자인 원고로서도 이를 공개하지 않아 피고 현대자동차가 전혀 알 수 없는 상황에서' 이루어졌으므로 현대자동차의 책임을 물을 수가 없다고 판결했다.

이와 같은 판단은 재판부가 이 사건을 기본적으로 '직장 내 성희롱'이 아닌, 단순 '성희롱'으로 판단했기 때문에 나오게 된 결론이다. 하기에 재판부는 피해자의 직장 내 관리자인 두 명의 가해자들이 행한 행위에 대해서도 '이혼한 여성의 처지에서 볼 때', '일반적이고 평균적인 여성의 처지에서 보아도' 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼기에 충분하다는 정도의 맥락에서만 이 사건을 판단했다.

이는 재판부가 '남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법')' 상의 '직장 내 성희롱'의 구성요건인 '사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위'를 협소하게 해석하여 이 사건이 '업무와 관련하여' 벌어진 행위에는 해당하지 않는다고 판단했기 때문에 나오게 된 결론이다. 그러나 가해자가 엄연히 '직장 상사'이고, 특히 피해자의 고용상의 지위가 비정규 계약직이었다는 점을 고려할 때 근로시간 외에, 근로장소가 아닌 곳에서 벌어진 성희롱이라고 하더라도 피해자는 성희롱으로 인한 피해 뿐 아니라 심각한 고용상의 위협을 느낄 수밖에 없었을 것이다.

발제자가 인용한 자료에서와 같이 근무시간 외의 회식, 접대, 야유회 자리에서 발생하는 성희롱이 상담이나 설문 통계만으로도 거의 30%에서 절반 가까이 되는 상황이다. 또한 발제자가 언급한대로, 비정규직, 간접고용 노동자들의 경우 가해자로부터 원치 않는 만남을 요구받거나 상대방을 동료가 아닌 성적 대상으로 접근하는 행위 등 직장 내 권력관계를 사적으로 이용하는 사례들을 상대적으로 많이 경험하게 된다. 특히 노동자들의 근무지와 주거지가 가까이에 밀집해 있는 지역의 공장이나 회사들의 경우 지역사회 내에서도 직장 내의 권력 관계가 그대로 영향을 미치게 되기 때문에 반드시 이러한 상황을 피해자의 고용, 노동 환경에 미치는 영향과 함께 고려해야 한다. 따라서 직장 내 성희롱의 성립 요건에 대한 판단은 근무장소와 근무시간에 한정하여 협소하게 해석되어서는 안되며 가해자와 피해자의 권력 관계 속에서 피해자에게 미치는 영향과 업무 관련성, 피해자의 고용상의 지위 등을 종합적으로 판단해야 할 것이다.

2) 사업주의 책임에 대한 문제

이 사건의 또 한 가지 중요한 쟁점은 하청업체 대표이사의 피해자 부당해고에 대한 책임 여부이다. 남녀고용평등법상 금양물류의 사업자는 명백히 '성희롱 가해자를 즉각 징계하지 않은 책임', '오히려 성희롱 피해자를 징계해고한 책임', '직장 내 성희롱 예방 교육을 시행하지 않은 책임'을 져야한다. 그러나 1심 재판부는 민법상 사용자 책임을 지는 사용자나 남녀고용평등법상 성희롱 예방의 의무 책임을 지는 사업주는 '회사의 대표이사가 아닌 독립된 법인격을 갖는 회사 자체'를 의미한다며 금양물류 대표이사의 법적 책임을 기각해 버렸다.

이 부분은 매우 심각한 문제가 아닐 수 없다. 일례로, 재판부의 판단대로 '독립된 법인격을 갖는 회사 자체'만이 법적 책임의 주체가 될 경우 근로자를 부당해고 한 사업주에게 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 부과하도록 하고 있는 '남녀고용평등법' 제14조제2항, 제37조제1항은 실질적 의미를 상실하게 되기 때문이다. 이에 피해자 변호인은 항소이유서에서 한국의 현행 민법의 모태가 된 일본 민법 하에서의 판례를 언급하고 있다. 오늘날 기업이 대부분 법인의 형태를 갖추게 됨에 따라, 사용자가 법인인 경우에 법인이 사용자 책임을 부담하게 되는데, 이 경우 법인을 대표하여 실질적인 활동을 하는 대표기관이 어떠한 책임도 부담하지 않는다면 정의관념에 반하는 결론에 이르게 되기 때문에 일본에서는 법인의 대표기관이 사무감독자 책임을 지는 것이 일반화되었다는 것이다.

특히 이 사건의 경우 사건 이후 업체가 폐업을 해버렸다는 점에서 1심 판결의 문제점을 더욱 주목할 필요가 있다. 대기업 하청업체들의 경우 금양물류의 사례와 같이 문제가 생기면 원청기업으로부터의 내부 지시 등에 따라 폐업신고를 하고 대표이사만 바꾸는 경우가 다반사이기 때문이다. 법적 책임을 져야 할 사업주가 폐업을 해버린 상황에서 책임의 법적 주체가 '법인격의 회사 자체'로만 판단될 경우 피해자는 실질적인 사용

자로부터 고용이나 노동조건 상의 불이익을 당하고도 누구에게도 책임을 물을 수가 없게 된다. 이런 점에서 직장 내 성희롱과 관련하여 실질적인 법적 책임을 져야 할 사업주를 어떻게 판단할 것인지의 문제는 매우 중요한 문제로 다뤄져야 할 것이다.

3) 하청 계약상의 원청업체의 책임에 대한 문제

마지막으로 중요한 문제는 원청업체의 책임에 관한 문제이다. 이 사건의 피해자는 원청업체인 현대자동차가 현대 글로비스 주식회사와 도급 계약을 체결하고, 현대 글로비스는 금양물류와 다시 도급계약을 체결하였으므로 현대자동차가 실질적인 사용자로서 가해자들의 불법행위에 대한 책임을 져야 한다고 주장했다. 실제로 현대자동차는 전체 공정 상 업무지시의 주체이며, 이 성희롱 사건이 공론화되자 하청업체의 폐업에도 관여하였다. 피해자가 14년간 성희롱 예방교육을 한 번도 받아보지 못했다는 사실, 실질적인 관리·감독의 대상인 하청업체에서 벌어진 성희롱 사건과 피해자 부당 징계에 대해 제대로 된 조치를 취하는 대신 업체를 폐업해 버리도록 한 사실 등은 명백히 현대자동차가 원청업체로서 책임을 져야 할 부분이다. 그러나 1심 재판부는 가해자들과 현대자동차의 파견근로관계 성립 여부에 대해서는 파견, 하청 노동자에 대한 원청업체의 책임 여부에 관한 다른 심리 중인 사건이 있기에 이를 완전히 별론으로 하고, 그 외의 사용자 책임 관련 요건인 사무집행 관련성과 예측 가능성에 대해서는 앞서 1)번에서 언급한 내용들을 이유로 책임을 물을 수 없다는 결론을 내렸다.

발제자가 현재 한국의 성희롱 관련법에 대한 중요한 개선방안 중 하나로 언급하고 있는 바와 같이, 사업주의 책임을 판단하는 데에 있어서 예측 가능성을 '사건 여부를 사전에 알 수 있었는가'와 같은 방식으로만 적용할 경우 현실적으로 적용이 될 수 있는 사례가 많지 않을 것이다. 많은 경우의 성희롱이 업무 시간에 한정되지 않으며, 공개적인 자리가 아닌 사적인 자리에서, 개인적인 관계 속에서 발생하기 때문이다.

또한 원청기업의 책임 여부에 대해서는 하청, 계약, 파견직 등 비정규직 노동자들이 절반 이상이 되어가고 있는 현실에서 2)번에서 언급한 법적 책임 주체가 되는 사용자들 어떻게 볼 것인가의 문제와 함께 매우 중요한 쟁점이라 할 수 있다.

개선방안에 대한 의견

본 토론자는 발제자가 제시한 개선방안들에 전적으로 동의하며 몇 가지 의견을 덧붙이고자 한다.

첫째로, 고용 상태에 따라 피해자들이 처하게 되는 상황이 매우 다양할 수밖에 없다는 사실에 대한 고려가 필요하다는 점이다. 금양물류의 사례와 같이 하청업체의 비정규직 여성 노동자의 경우 문제가 발생하면 폐업을 해버리는 업체의 관행, 가해자의 가해

행위와 그 영향력이 직장 내에서의 관계에만 머물지 않으며 개인 신변과 고용, 노동 환경에 복합적으로 영향을 미치게 되는 현실 등이 다양하게 고려되어야 한다. 특히 특수 고용직 노동자들이나 시간제 단기 일자리 노동자, 상근 프리랜서 등 날이 갈수록 고용 형태가 다양해지는 현실에서 이에 따른 노동자들의 경험과 피해 사례, 범위 등을 구체적으로 조사하고 그에 따른 정책과 법·제도적 개선 방안을 반드시 마련해야 할 것이다.

두번째로는, 직장 내에서 성희롱이 실질적인 관리 수단이자 가해자의 권력 관계와 위계 확보의 수단으로 이용되고 있다는 점에 대한 고려가 필요하다는 점이다. 특히 남성 관리자들의 경우 여성 비정규직 노동자들의 불안정한 고용 상 지위를 이용하여 노동자들을 통제하기 위해 의도적으로 성희롱과 폭언을 일삼는 경우가 많다. 현실적으로 고용상의 불안 때문에 문제제기를 하기 어렵다는 사실을 알고 성희롱과 폭언을 노동자들을 길들이기 위한 수단으로 삼는 것이다. 비단 금양물류의 사례 뿐 아니라 청소노동자, 콜센터 노동자 등 다양한 노동 현장에서 여성노동자들이 이러한 문제를 겪고 있다. 그럼에도 불구하고, 앞서 살펴보았듯이 '직장 내 성희롱'을 판단하는 법적 요건은 여전히 너무 협소하고, 성희롱의 문제를 개인 간의 문제로만 보고 있기 때문에 관리와 통제의 수단으로서의 직장 내 성희롱 문제를 제대로 해결하기에는 요원할 수밖에 없다. 이런 현실적인 상황들을 고려하여 단지 법적인 구성요건에만 한정되지 않는 직장 내 성희롱에 대한 근본적인 사회적 대책이 함께 모색되기를 바란다.

[토론문]

신 상 숙

서울대학교 여성연구소

직장이나 학교 등에서 사회생활을 하는 여성들에게 이름없는 고충, 보이지 않는 폭력으로 작용하는 '성희롱(sexual harassment)' 문제가 한·일 양국에서 사회적 이슈로 부각된 것은 1980년대 말-90년대 초였다. 이로부터 20여년의 시간이 흐른 오늘, 일본과 한국의 성희롱 문제와 관련하여 그 역사를 돌아보고 정책의 현주소를 짚어보는 소중한 배움의 기회를 주신 것에 우선 감사드린다.

두 분의 발제문은 일본과 한국에서 '성희롱'이란 문제를 둘러싼 담론이나 정책이 여전히 복잡한 쟁점들이 미묘하게 얹혀 있는 문제의 지형이란 점을 시사해 주시는 듯하다. 그런 의미에서 풍부한 연구 경험을 토대로 일본과 한국에서 정책과 법의 시행이 가져온 변화 뿐 아니라 그 한계와 과제를 일목요연하게 정리해 주신 두 선생님의 발표는 성희롱 문제와 관련된 한·일 양국의 경험과 이에 바탕을 둔 소통이 서로에 대하여 유의미한 참조점이 될 수 있을 것이라는 기대감을 갖게 한다. 본 토론자는 두 분의 발제 내용에 전반적으로 공감하면서, 몇 가지 궁금한 점에 대한 질문과 주요 논점들에 의견을 덧붙이고자 한다.

우선 일본에서의 성희롱 문제, 그 25년의 역사를 일별하신 카즈에 선생님의 발제는 성희롱 문제를 아시아의 지평에서 재조명할 수 있는 여러가지 흥미로운 단서들을 제시해 주시는 중요한 발표라고 생각된다. 비교의 관점에서 보자면, 성희롱의 문제제기가 먼저 시작된 것은 일본이었다. 일본에서는 카즈에 선생님께서 지적하신 후쿠오카 성희롱 사건의 재판(1989-1992)이 효시가 되었고, 한국에서는 서울대 성희롱 사건의 소송(1993-1998)이 길게 이어졌다. 그러나 법제화의 시기는 한국이 좀 더 빠르거나 거의 유사하며, 일본의 성희롱 방지대책은 후속 발전 과정이 다소 느리고 규제조치의 효력이 상대적으로 미약하다는 느낌을 받게 된다.

가령 1999년에 고용기회균등법의 개정으로 성희롱 방지 배려 의무가 들어갔지만, 대학 등 학교를 비롯한 공공기관에 대해서는 법령이 아닌 문부성 규칙을 통한 규제에 머물러 있는 것으로 보인다. 문부성 규칙에만 근거할 경우 교직원의 성희롱 규제는 가능하지만, 학교에 대하여 의무를 부과하거나 학생 간 사건의 고충처리 등은 곤란한 점이 있을 것으로 추정된다. 이와 관련하여 일본의 성희롱 규제 및 예방 시스템이 이러한 형태를 취하게 된 이유와 장단점이 무엇인지 궁금한데, 이에 관하여 보충설명을 부탁드립니다.

선행 연구들에 의하면, 일본에서 여성인권에 관한 담론이 사회적으로 확산되고 제도적인 변화가 일어나는 분기점은 1995년의 베이징 세계여성대회였던 것으로 지적된다.

국제적인 여성인권 레짐의 영향 속에서 '여성에 대한 폭력(Violence Against Women)'은 이 때부터 일본 정부와 사회의 집중적인 관심을 받기 시작하였다. 일본 정부는 1996년에 발표한 「남녀공동참획 2000년 계획」에서 '여성에 대한 폭력'을 여성인권의 과제로 설정하였고, 이러한 기조 변화는 잇따른 법의 제·개정 작업으로 이어져 1997-2001년 사이에 무려 7개의 여성 및 아동 인권 관련 법안이 통과되었다. 또한 1993년 교토(京都)대학 성희롱 사건을 계기로 대학 캠퍼스의 성희롱 문제가 가시화되고, 1996년에 나고야(名古屋)대학과 후쿠오카(福岡)대학 등에서 지역 네트워크를 결성하여 캠퍼스 성희롱에 반대하는 운동이 펼쳐지는 등 비교적 활발한 움직임을 보였던 것으로 알고 있다.

카즈에 선생님께서 말씀하신 “‘성희롱’에 대한 빈곤한 이미지”와 관련하여, 일본에서 사건의 해결을 촉구하고 문화적 맥락을 바꾸기 위해 대항 담론(counter-discourse)을 펼치는 주체들의 의식적인 노력이 어떻게 기울여지고 있는지 궁금하다. 한국은 서울대 사건의 소송이 끝난 후에도 1990년대 후반-2000년대 초반까지 대학이나 시민사회에서 이러한 담론적 투쟁이 상당히 활발했으나 최근에 들어와서 다소 소강상태로 접어든 것 같다. ‘성희롱’ 문제에 대한 일본 여성인권운동의 관심이나 개입 정도라든가, 성희롱 사건에 반대하는 여타의 활동의 역할에 대하여 말씀해 주시면 고맙겠다.

두 번째 발표와 관련하여, 토론자는 성희롱 관련법이 “과연 피해구제와 예방에 효과적인가”라는 박선영 선생님의 질문이 대단히 중요하며, 단지 한국에 국한되지 않는 근본적인 문제제기를 내포한다고 여겨진다. 설문조사 자료와 결정례 등을 분석하여 성희롱 사건의 현황과 특성을 파악하고, 이를 바탕으로 현행 법제와 판례의 경향에서 나타나는 문제점을 진단하여 개선방안을 도출하신 발제문을 통해 많은 것을 배울 수 있었다.

맥किन(C. MacKinnon)이 지적한 바와 같이, 성희롱은 유독 특정 성별의 집단에게 성적인 권리와 집단 내 생존의 권리가 맞물려 연동됨으로써 어느 하나를 포기하게 만드는 차별행위라고 볼 수 있다. 고용안정성이 떨어질수록, 고의적이고 직접적인 성희롱에 더 많이 노출될 가능성이 높다는 지적은 타당하며, 비정규직 외에 법의 사각지대에 놓여 있는 특수고용형태종사자를 포괄할 수 있도록 법제의 개선이 필요하다는 주장에 적극 공감한다.

그런데 발제문에서 'quid pro quo sexual harassment'를 ‘대가형’으로 번역하신 것은 이 성희롱 안에 ‘불이익’을 주는 보복형 뿐만 아니라 ‘이익’을 제공하는 대가형의 하위 범주가 있음을 감안할 때, ‘조건형’으로 포괄하는 것이 낫지 않을까 생각된다. 국가인권위원회법의 법문이나 사건 처리 내부 방침상 양자는 구별되어 왔고, 이익과 연관된 성희롱은 좀처럼 인정되기 어려웠던 것으로 알고 있다.

발표자께서는 문제점의 개선방안과 관련하여, 가) 성희롱 피해자 범위의 확대, 나) 성희롱 행위자에 대한 제재 강화, 다) 업무관련성 해석의 명확화, 라) 성희롱 성립요건의 확대, 마) 사용자 책임 강화의 필요성을 역설하셨는데, 원칙적으로 주장의 내용에 동의하지만, 현실적으로 나)와 라)의 사이에 상충 가능성이 없는지 궁금하다. 가령 성희롱 성립

요건과 기준에 관한 이해와 공감대가 아직 충분히 자리잡지 못한 상황임을 감안할 때, 다른 보완조치가 없이 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재를 의무화하는 것이 결과적으로 성희롱 판단을 유보하게 만들고 ‘피해자 보호’에 역행하는 결과가 초래될 수도 있지 않나 싶다.

대학 사건을 예로 들어보면, 대학은 교육적인 차원에서 성희롱·성폭력을 사전에 예방하고 대학의 자율성에 입각한 피해구제 절차의 운영이 가능하기 때문에 피해자 보호가 보다 철저하게 이뤄질 것이 기대되는 조직이기도 하다. 대학처럼 자체 조사 및 문제해결이 기대되는 조직에서 성희롱 사건의 조사처리와 관련하여 중요한 것은 기관이 피해자를 보호해야 할 책무를 무겁게 인식하면서 외부의 소송 여부와 관계없이 고충처리 또는 피해구제 절차를 엄밀한 조사처리 기준과 지침에 의거하여 자율적으로 운영하는 것이다. 실제로 대학 사건의 피해자들은 ‘비공식적 절차(informal process)’에 의한 문제해결을 선호하여 그 비중이 큰 편이며, 교육적인 접근이나 회복적 정의 등이 추구될 필요도 있다고 여겨진다. 또한 최근에 관찰되는 하나의 경향은 징계처분을 받은 가해자가 처분에 불복하여 결국 대학내의 자율적인 사건 처리의 과정과 내용이 사법적 심사의 대상되는 일이 빈발한다는 점이다. 이로 인해 피해자보호가 유명무실화되고 향후 사건처리가 위축되는 경향이 심각한 문제로 제기되고 있다. 신고인의 사건 접수 이후 공간분리 등 피해자의 학습권 및 신변을 보호하기 위한 조치가 가능하려면, 긴급구제와 관련된 최소한의 강제력 있는 규정이 보완될 필요가 있다.

그러므로 성희롱 문제의 사각지대가 없도록 포괄하는 관련된 법제의 포괄성을 확보하는 것 외에 고충처리 현장의 특성을 반영할 수 있는 방안에 대한 발표자의 의견이 어떠신지 궁금하다. 또한 그간 ‘수치심’과 ‘굴욕감’을 느끼는 것만으로도 성희롱이 될 수 있다는 점을 강조해 왔지만, 사건이 빈발하고 다툼이 늘어나면서 이러한 ‘주관성’의 기준을 보완할 수 있는 적절한 지표와 척도가 고민되어야 할 시점에 이르렀다고 여겨진다. 이에 관하여 발표자께서 평소 생각하신 바가 있으시면 보충설명을 부탁드립니다. 토론을 마무리짓고자 한다.