

II. 직장 내 성희롱 관련 법령의 이해

2

직장 내 성희롱 관련 법령의 주요 내용

Q 피해 근로자 등에 대한 보호의무

- ① 직장 내 성희롱 조사가 시작된 경우 아직 성희롱 사실이 확인되지 않은 상황이라도 해당 피해 근로자 등에 대하여 **근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 실시**
- ① 조사 결과 직장 내 성희롱 발생이 확인된 때 **피해근로자가 요청**하면 근무장소변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 **적절한 조치 실시**
 - 가급적 피해 근로자의 요청을 반영하여 피해 근로자의 상태 및 요청 취지, 당해 사업장의 사정을 충분히 고려하여 적절한 조치 수준 결정
 - ‘조사 결과 직장 내 성희롱 발생이 확인된 때’란 직장 내 성희롱에 대한 회사 내 자체기구 조사결과 성희롱으로 판단되거나, 지방관서에 진정이 접수되어 조사 후 성희롱 행위자로 통보받은 시점
- ① 피해자, 피해주장자, 신고자 등의 성희롱 신고 등을 이유로 한 사업주의 **인사상·신분상의 불이익한 조치 금지**

II. 직장 내 성희롱 관련 법령의 이해

2

직장 내 성희롱 관련 법령의 주요 내용

Q 직장 내 성희롱 행위자 제재의무

㉠ 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 **지체없이** 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치 실시

- 이 때, '지체 없이'란 성희롱 발생 사실이 확인되었다면, 징계조치 등을 지연없이 해야 한다는 것을 의미
- 징계 등 조치 이전에는 피해근로자의 의견을 청취하여 피해자 권리 회복과 조직규범 확립이라는 원칙의 범위 하에서 피해자가 원하는 방향과 피해자가 납득할 수 있는 수준으로 조치



(예시) 사업장 성희롱 관련 규정

- 직장 내 성희롱 행위자에 대해서는 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 함.
- 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 등의 제재 절차를 진행하는 경우에는 피해자의 의견 진술 기회를 주도록 함
- 직장 내 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계함.
- 직장 내 성희롱 행위자에 대해서는 인사규정에 따라 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임 등의 징계가 가능함.

II. 직장 내 성희롱 관련 법령의 이해

2

직장 내 성희롱 관련 법령의 주요 내용

- ① 사업주가 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치의무를 이행하지 않거나, 해고 징계 등 불리한 처우를 한 때에는 해당 근로자는 그 **행위가 있었던 날로 6개월 이내**에 지방노동위원회에 구제신청을 제기 가능
(2022. 5. 19. 시행)
- ① 남녀고용평등법은 **상시 1인 이상 사업장에 전부 적용**되므로, 이에 따라 노동위원회 시정 신청 역시 상시 1인 이상의 모든 사업장에 적용
- ① 노동위원회는 적절한 조치 미이행, 불리한 처우 등의 중지, 적절한 배상명령 등의 **시정명령** 가능
- ① 고용노동부장관은 사업주가 노동위원회의 확정된 시정명령을 이행하지 않는 경우 **1억원 이하의 과태료**를 부과 가능



III

직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단

직장 내 성희롱 예방교육



고용노동부

III. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단

1

직장 내 성희롱의 성립요건 개관

요건 구분	내용
행위자	• 사업주, 상급자, 근로자 (=남녀고용평등법상 행위자의 범위)
피해자	• 남녀고용평등법상 '근로자' (고용형태, 근로계약기간, 성별 무관)
업무관련성	• 행위자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우
성적 언동 또는 그 밖의 요구	• 성적인(Sexual) 의미가 내포되어 있는 경우로서 단순 일정 성별을 비하하는 발언이나 행위는 해당하지 않음. • 행위자의 성적 동기나 의도는 필요하지 않음.
성적 굴욕감이나 혐오감 또는 근로조건 및 고용상 불이익	• 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낀 경우 • 성적 요구에 불응한 것을 이유로 한 고용상의 불이익은 물론 교육훈련 기회 제한, 복지, 인사 평가 등 인사상의 불이익도 포함



[대법원] 직장 내 성희롱 판단기준

직장 내 성희롱 해당여부의 판단은 ▲당사자의 관계, ▲행위가 행해진 장소 및 상황, ▲행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, ▲행위의 내용 및 정도, ▲행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 판단 (대법원 2018. 4. 12., 선고, 2017두74702)

III. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단

2

직장 내 성희롱의 판단기준

Q 행위자

- ① 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 행위자의 해당할 수 있는 범위는 '**사업주, 상급자, 근로자**'이며,
- ② 사용자의 범위에는 사업주나 사업체의 대표자는 물론 등기임원과 같은 사업의 경영담당자, 인사 노무담당이사, 공장장 등과 같이 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행위자는 자가 포함됨.

※ [비교] 인권위원회법상 성희롱의 행위자 범위는 '사용자, 근로자, 공공기관 종사자'임.

Q 피해자

- ① 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 피해자에 해당할 수 있는 범위는 '**남녀고용평등법상 근로자**'이며, 이에는 **근로기준법상 근로자, 파견근로자, 협력업체 근로자, 구직자가 포함됨.**
- ② **정규직, 임시직 등 고용형태, 근로계약기간, 성별에 관계없이 피해자에 해당할 수 있음.**

※ [비교] 고객이나 특수형태근로종사자는 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 피해자의 범위에 해당하지 않음.

III. 직장 내 성희롱의 성립요건 및 판단

2

직장 내 성희롱의 판단기준



업무관련성

- Ⓢ 행위자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우 업무관련성이 인정되며, 업무관련성이 없다면 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱에 해당하지 않음.

※ 대법원은 직장 내 성희롱의 성립요건으로서 업무관련성을 '**포괄적 의미의 업무관련성**'으로 보는 입장에서 "**업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐만 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다.**"는 취지로 판시함.
(대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결)

- Ⓢ 업무관련성이 있다면 근무시간 외의 시간에 일어난 경우, 사업장 밖에서 일어난 경우로서 회식장소, 야유회, 출장중인 경우 등에서 발생한 경우도 해당할 수 있음.

※ 서울지방법원 2002. 11. 26. 선고 2000가합57462 판결

직장 내 근무시간은 물론 회사가 그 비용을 지원한 공식적인 회식이나 야유회, 체육대회나 그 밖에 객관적으로 이에 준하는 것으로 평가될 수 있는 회사의 임원 등 간부들이 공식적으로 주재하는 회식 등에서 일어난 성희롱행위에 대해서도 사용자 책임이 인정될 수 있다

