

24강 - 성희롱 대처법

■ 학습목표

성희롱에 대한 예방교육의 중요성과 성희롱에 대한 대처방법 및 성희롱의 예방 및 구제에 대해서 숙지한다.

■ 학습내용

성희롱에 대한 예방교육의 중요성과 성희롱의 예방 및 구제와 사업주의 성희롱 예방 및 조치의무에 대해서 알아본다.

■ 용어의 정리

- * 벌금 : 범죄인에게 일정한 금액의 지급의무를 강제적으로 부담시키는 형벌
- * 과태료 : 행정상의 질서유지를 위하여 과하는 일종의 벌과금

■ 사례 :

<사건의 개요>

S 대학교 화학과 교수 A는 엔엠알기기 담당 유급조교인 P가 정식 임용되기 전후 2, 3개월 동안, 기기의 조작 방법을 지도하는 과정에서 P의 어깨, 등, 손 등을 A의 손이나 팔로 무수히 접촉하였고, 복도 등에서 P와 마주칠 때면 P의 등에 손을 대거나 어깨를 잡았고, 실험실에서 "요즘 누가 시골 처녀처럼 이렇게 머리를 땀고 다니느냐."고 말하면서 P의 머리를 만지기도 하였으며, P가 정식 임용된 후에는 단둘이서 입방식을 하자고 제의하기도 하고, 교수연구실에서 P를 심부름 기타 명목으로 수시로 불러들여 위아래로 훑어 보면서 몸매를 감상하는 듯한 태도를 취하여 P가 불쾌하고 곤혹스러운 느낌을 가졌다. 이에 대하여 P는 A를 상대로 손해배상(위자료)를 청구하였다. P의 청구는 타당한가?

<이 사건의 쟁점>

일정 기간 동안에 한하는 것이지만 성적인 언동을 집요하고 계속적으로 한 경우 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 성희롱에 해당하는지 여부

<사건의 결말>

A 교수의 성적 표현행위로 인하여 P가 인격권의 침해를 당하여 정신적 고통을 입었다는 것은 경험칙상 명백하다 할 것이다. 화학과 교수 겸 엔엠알기기의 총책임자로서 사실상 P에 대하여 지휘·감독관계에 있는 A 교수의 위와 같은 언동은 분명한 성적인 동기와 의도를 가진 것으로 보여지고, 그러한 성적인 언동은 비록 일정기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간 동안만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 오히려 P로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 P의 인격권을 침해하였다고 할 것이다.

A교수의 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로

써 P가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다고 할 것이다. 따라서 A교수의 언행은 성희롱에 해당하므로 P의 A 교수에 대한 위자료 청구는 타당하다

<전문가의 의견>

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 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 하고, 상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해를 당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙상 명백하다.

성희롱의 위법성의 문제는 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니한 채 묵인되거나 당사자간에 해결되었던 것이나 앞으로는 빈번히 문제될 소지가 많다는 점에서는 새로운 유형의 불법행위이기는 하나, 이를 논함에 있어서는 이를 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성부를 가리면 족한 것이다.

불법행위를 구성하는 성희롱을 고용관계에 한정하여, 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고, 특히 환경형의 성희롱의 경우, 그 성희롱의 태양이 중대하고 철저한 정도에 이르러야 하며, 불법행위가 성립하기 위하여는 가해자의 성적 언동 자체가 피해자의 업무수행을 부당히 간섭하고 적대적 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해당하였다거나 정신적인 안정에 중대한 영향을 입을 것을 요건으로 하는 것이므로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 피해자로서는 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 초과하는 정신적 고통을 받았다는 점을 주장·입증하여야 한다는 견해는 타당하지 않다.

피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였든지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당하였든지 하는 사정은 위자료를 산정하는 데에 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니다.

고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 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 것이다.

<본 학습>

1. 사업주의 성희롱 예방 및 조치의무

가. 예방교육의 실시

(1) 교육주체

직장내 성희롱 예방교육 실시의무자는 ‘사업주’이며, 파견근로자에 대한 직장내 성희롱 예방교육과 관련하여서는 실제로 지휘·감독권을 행사하는 사용사업주에게 실시의무를 부과하고

있다.

(2) 교육횟수

연1회 이상 예방교육을 실시하여 하며 “연”이라 함은 회계연도 단위인 1월 1일부터 12월 31일까지이다.

(3) 교육방법

자체교육 혹은 위탁교육 가능하며, 지자체교육은 “사업장 소속 근로자 혹은 외부강사”에 의해 직원연수·조화·회의 등을 통해 실시 가능하지만 문서 및 교재의 회람, 인터넷 메일에 의한 자료 배부와 같은 방식은 교육으로 인정할 수 없다.

(4) 교육내용

성희롱에 관한 법령, 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준, 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차, 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항은 필수교육 내용이므로 교육내용에 필히 포함시켜야 한다.

(5) 위반시 조치

교육실시 위반에 대해서는 300만원 이하의 과태료 부과한다.

나. 성희롱 분쟁의 자율적 해결

(1) 성희롱과관련한 고충의 신고를 받은 때에는 사업주는 직접 상담 또는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적 해결의 노력의무를 진다.

(2)이 경우, 고충의 신고는 구두, 서면·우편, 전신·모사전송·인터넷 등의 방법에 의한다.

(3) 성희롱 관련 고충의 신고를 받은 때에는 사업주가 직접처리 또는 노사협의회에 위임처리하고, 특별한 사유가 없는 한, 신고접수일로부터 10일 이내에 그 처리결과(직접처리결과 또는 위임사실)를 당해 근로자에게 통보하여야 한다.

(4) 신고자가 여성일 경우 노사협의회의 운영시 가능한 한 여성근로자 대표를 참여시키는 것이 바람직 하다.

다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치

(1) 사업주는 직장 내 성희롱 행위자에 대하여 성희롱의 정도, 지속성을 감안하여 부서전환 하거나 경고, 견책, 정직, 휴직, 전직, 대기발령, 해고 등의 적절한 징계조치를 하여야 한다.

(2) 성희롱 가해자에 대한 징계조치 및 절차 등에 대해 사전에 취업규칙이나 기타 이에 준하는 사내규칙, 단체협약 등에 정하도록 하여 관련 당사자간 분쟁의 소지를 없애도록 지도 하여야 한다.

라. 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지

(1) 사업주는 피해자가 상담·고충의 제기 또는 관계기관에의 진정, 고소 등을 했다는 이유로 그 피해자에 대하여 고용상의 불이익 조치를 하여서는 아니된다.

(2) 피해근로자에 대한 불이익 조치시 3년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과된다.

마. 파견근로자에 대한 사업주 의무

(1) 파견근로자에 대하여 직장내 성희롱 예방교육은 사용사업주가 실시하여야 한다.

(2) 직장내 성희롱 행위자가 소속된 파견사업주 또는 사용 사업주는 파견근로자가 성희롱 피해를 입은 경우 직장내 성희롱 행위자에 대하여 부서전환, 징계 등의 조치를 하여야 한다.

2. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에관한법률상의 예방 및 구제조치

가. 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니 된다. 공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다. 성희롱은 남녀차별로 본다.

나. 동법에 의하여 성희롱은 남녀차별이므로 동법에서 규정하고 있는 남녀차별개선사무에 관한 위원회에서 성희롱에 대한 자료요구 등의 조사와 결정·조정·시정권고·고발 등의 조치를 할 수 있다.

다. 공공기관의 장은 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다.

3. 성희롱 등 남녀차별행위에 관한 교육기관의 고충상담

가. 상담원 배치

성희롱 등 남녀차별행위에 관한 고충 신청 및 상담이 “직원, 학생 또는 학생의 보호자”로부터 제기된 경우를 대비하기 위하여 교육부, 시·도교육청 및 각급 학교 등에 고충상담을 받는 직원 또는 고충상담에 응하는 이인 이상의 상담원을 두어야 한다.

나. 상담 시 상담요원의 유의사항

고충상담을 받을 때에는 고충상담을 받을 대 원칙적으로 2명의 상담원이 동석할 것이며, 동성의 상담원이 동석하고, 상담자 이외의 사람 눈에 띄지 않도록 주위로부터 차단된 장소에서 실시한다.

다. 피해자의 구제절차 및 구제내용

남녀차별로 피해를 입은 자는 관련법에 의해 여성부에 두는 “남녀차별개선실무위원회”에 직접 시정 신청할 수 있으나, 1차로 소속 학교(기관)의 상담원에게 시정을 신청한다. 초·중·고등학교 등 시·도교육청 소속학교(기관)의 경우에 감독기관인 시·도교육청의 상담원에게 2차 고충 상담을 신청하고 3차로 여성부에 시정 신청을 한다.

4. 성희롱 예방 지침 및 과제

가. 성희롱 예방에서 가장 중요한 것은 의식의 변화이다. 즉, 다른 사람과 접촉할 때 서로 상대방의 인격을 존중하고, 상대방을 소중한 파트너로 보는 의식을 가져야 하며, 상대방을 성적인 관심의 대상으로 도는 이성을 열등한 성으로 보는 의식을 버려야 한다.

나. 기본적인 마음가짐으로

(1) 성에 관한 언동에 대한 수용태도는 개인간이나 남녀간, 처해있는 입장에 따라 차이가

있고 성희롱 해당 여부에 대해서는 상대방의 판단이 중요하다. 친절함을 나타내려는 의도의 언동이더라도 본인의 의도와 달리 상대방을 불쾌하게 하는 경우가 있으므로 이 정도는 상대방도 허용할 것이라는 일방적인 추측을 하지 말아야 한다.

(2) 상대방이 거부하거나 싫어한다는 것을 알게 된 경우에는 같은 언동을 반복하지 말 것이며, 상대방이 상급자 등인 경우 상대방에게 항상 명확한 거부의를 표명할 수 없는 경우도 적지 않으므로 그런 경우를 동의 또는 합의로 간주하여서는 안 된다.

(3) 근무시간 내 또는 직장 내에서의 성희롱만을 주의하는 것으로는 불충분하고 직장의 환영회, 세미나 만찬 등의 장소에서도 직장 동료나 학생 등에게 성희롱을 하는 경우 같은 주의가 필요하다.

(4) 평소에 성희롱으로 간주될 수 있는 언동을 조심하여야 하는 바, 성희롱으로 간주될 수 있는 직장 내 언동으로서 다음과 같은 것이 있다.

- 신체의 특정부분 사이즈를 묻는 등 신체특성을 화제로 삼는 것
- 듣기 거북한 비속한 농담을 하는 것
- 건강상태가 안 좋아 보이는 여성에게 ‘오늘 생리일인가?’, ‘벌써 갱년기인가?’ 등으로 말하는 것
- 성적인 경험이나 성생활에 관하여 질문하는 것
- 외모에 대한 성적인 평가를 하는 것
- ‘남자인 주제에 끈기가 없다’, ‘여자에게는 일을 맡길 수가 없어’, ‘여성은 직장의 꽃 역할만으로 좋다’, ‘여자는 학문 같은 것은 안 해도 좋다’는 등의 발언
- 누드 사진이나 그림 등을 직장내에 붙이는 것
- 비속한 사진, 기사 등을 고의로 보이거나 소리내어 읽는 것
- 직장의 컴퓨터 화면에 음란화상을 표시하는 것
- 식사나 데이트를 끈질기게 요구하는 것
- 성적인 내용의 전화를 걸거나, 성적인 내용의 편지, 전자메일을 계속 보내는 것
- 불필요한 신체접촉을 하는 것
- 욕실, 화장실 등을 몰래 보는 것
- 여성이라는 이유로 차 따르기, 사적인 심부름 등을 강요하는 것
- 여성이라는 이유로 일이나 연구실적 등을 부당하게 낮게 평가하는 것

(5) 성희롱으로 간주될 수 있는 직장 외 언동으로서 다음과 같은 것이 있다.

- 성적인 관계를 강요하는 것
- 출장 시 동행을 강요하거나 여행지에서 출장직무와 관계없이 자기 방으로 부르는 것
- 집까지 바래다 줄 것을 강요하는 것
- 노래방에서 같이 노래부르기를 강요하는 것
- 술자리에서 상급자 등의 곁에 좌석을 지정하거나 술 따르기, 춤추기 등을 강요하는 것

5. 성희롱에 대한 대처행동

가. 직장에서 누군가가 성희롱을 하려 한다면 다음과 같은 사실을 이해하고 현 상황에 적합한 방법으로 대처하면 도움이 될 것이다.

(1) 성희롱은 당신에 대한 개인적인 관심표명이 아니며, 당신의 능력이나 자질에 관해서 평가하는 것도 아니며, 여성 집단에 대한 고정관념의 표현이라는 것을 이해하라. 또한 당신은 불쾌감을 표현할 권리가 있으며, 성희롱을 중지시키기 위한 적극적인 행동을 취해야 한다.

(2) 당신은 가해자에게 그의 성적인 관심표명이 싫으며 그만두었으면 좋겠다는 사실을 분명히 밝혀라. 만일 성희롱이 계속된다면 다른 사람들 앞에서 자신의 불만을 털어 놓아라.

(3) 직장의 다른 여성 동료들에게 성희롱 피해 사실을 이야기하고 도움을 청하라. 만일 그 남자가 당신을 계속해서 희롱한다면 그는 다른 사람들도 성희롱을 가능성이 높다. 만일 피해자가 혼자만 아니라면, 피해사실을 더욱 확신할 수 있고 이 문제로 인하여 불이익을 받을 가능성은 적다.

(4) 일지를 마련하여 그 일지에 피해시간, 장소, 그리고 목격자를 그 때 그 때 기록하라. 어떻게 했고 무슨 이야기를 했는지 정확하게 기록하라.

(5) 성희롱이 발생하게 되면 상사(직계 상사가 성희롱을 하였다면 그 위 상사)에게 서면으로 항의하고 조사를 요구하라. 서면상의 해명을 요구하였는데 만일 어떠한 결과도 얻지 못하면 회사의 고위층에 항의하라.

(6) 만일 당신의 항의가 소용이 없거나 혹은 항의로 인해서 해고되거나 승진에서 누락되게 되면 사내 고충처리위원회, 성폭력피해상담소 혹은 법원에 호소하거나 고소할 수 있다. 그러나 이런 경우 문제가 해결되는데 한 달 혹은 일 년이 걸릴 수도 있다는 사실을 명심하라.

나. 어떻게 대처해야 하나

(1) 직장내 성희롱에 적극적으로 대응하지 못하면 개인의 피해가 커질 뿐아니라 가해의 고리를 끊지 못하므로 또 다른 피해 사례가 발생하기도 한다. 따라서 이러한 문제를 극복하기 위해서는 성희롱에 올바르게 대처하는 것이 무엇보다 필요하다.

(2) 피해자는 가능한 대처방법에 대해 정보를 충분히 수집하고 자신이 처한 상황에 따라 심리적인 부담이 적으면서도 가장 효과적인 방법을 택해야 한다. 정보는 사내 (고충처리 위원회등의) 상담자나 전문상담기관에 상담을 의뢰하여 수집 할수 있다.

또한 개인적인 대응으로 피해상황이 해소되지 않을 경우 직장단위로 또는 고평법이나 차별금지법에 의거하여 해결책을 모색할 수 있음을 인지하고 있어야 한다.

상담자는 피해자를 심리적으로 충분하게 지지하는 방법 사내처리과정 및 절차, 법적인 정보 등을 충분히 숙지하여 피해자에게 제공해야 한다. 이때 관리자나 상담자가 해결의 방법을 제시하는 것보다는 각각의 대응방식의 장단점을 설명한 후, 피해자가 선택하도록 하는 것이 바람직하다.

사업주는 성희롱에 대한 사내 지침이나 사내지침이나 사내 규칙에 가해자 처벌조항을 두고

신고가 접수 될 때 반드시 이를 공정히 처리하여 피해자에게 결과를 알려야 한다.
가해자로 지목된 자는 자신의 행동이 상대방에게 성적인 불쾌감이나 굴욕감을 주었다는 사실을 인정하고 피해자에게 진정으로 사과하면서 그러한 행동을 하지 않도록 노력해야 한다.
또한 자신의 행동이 사내 지침에 따라 처벌받을 수 있음을 인지해야 한다. 성희롱 피해자는 다음과 같은 처리과정을 밟을 수 있다.

다. 제1단계 : 개인적 대응

(1) 거부의를 직접 표현하기가 어려울 경우 소극적이긴 하지만 불쾌한 표정을 짓거나 그 자리를 피하는 것도 한 방법이다. 그러나 이러한 대응으로는 성희롱을 저지하기 어렵다.

(2) 가해자에게 직접 중지 할 것을 요구하고 이것이 어려우면 가해자에게 편지를 쓰는 방법도 있다. 중지를 요청할 때는 차분하고 명확한 어투로 분명하게 표현해야 한다. 편지에는 당시 상황과 피해자의 생각이나 느낌을 정리하는 등 핵심이 정확하게 표현되어야 한다. 이 편지는 이후 증거자료가 될 수 있으므로 사본을 남겨두는 것이 필요하다. 가해자에게 발송할 때는 내용증명으로 보내어 적절한 증거로 활용할 수 있도록 한다.

(3) 피해사실은 육하원칙(언제, 어디서, 누가, 무엇을, 어떻게, 왜)에 의해서 정확히 기록해 두고 피해자의 대응, 느낌 증인여부, 피해자가 지속되었다면 그 동안의 경과 등도 자세히 기록해 둔다. 이러한 기록은 공식적인 처리에 좋은 자료가 된다.

(4) 가해자에게 직접 본인이 의사를 전달하기 어려울 경우는 주변 직원들과 문제를 의논하고 공동으로 대응하는 방법이 있다. 또한 상사에게 이를 알리고 상사가 가해자의 행동을 저지하도록 요구할 수도 있다.

라. 2단계: 사내처리

(1) 개인적인 대응으로 문제가 해결되지 않으면 다음단계로 사내의 처리 절차를 밟을 수 있다.

(2)사업장내에 마련한 상담실이나 신고 센터 등 고충처리기구를 통하여 공식적인 처리를 요구한다. 이때 피해사실을 기록한 자료를 가지고 가도록 한다.

(3) 상담시 이 사실이 알려지길 원치 않는다면 상담자에게 비밀 보장을 요청한다.

(4) 가해자에 대한 사과 부서의 이동 징계등 자신이 원하는 해결방안을 제시할 수도 있다.

(5) 상담이나 신고를 통해 피해자의 욕구가 접수 되었을때 일차적으로 회사측에서 사건에 대한 조사, 확인 절차를 거쳐 필요시 가해자에게 공개사과 각서 요구등 중재,조정을 한다. 중재나 조정이 실패하였을 경우, 회사측에서는 이 사실을 인사위원회에 올리고 인사에 반영하도록 한다.

(5) 이러한 결과는 사내 게시물을 통해 공지하도록 한다. 그러나 피해자가 비밀 보장을 요구한 경우는 피해자의 인적 사항을 알리지 않아야 한다.

마. 3단계 : 관계 기관에의 진정, 고소

(1) 사내 처리기구를 통하여 성희롱 문제가 해결되지 않았거나 처리과정에서 피해자가 불이익을 받았다면 피해자는 법적인 구제를 요청할 수 있다.

(2) 여기에 적용되는 법안은 고평법과 차별금지 관한 법을 이용할 수 있다.

고평법의 경우, 노동부의 지방노동행정기관 고용평등위원회에 신고한다. 차별금지 법의 경우는 여성특별위원회 산하 실무위원회에 신고하면 된다.

(3) 특히 고평법에 의거하여 신고를 할 경우, 1588-7878로 전화하면 해당지방노동사무소로 연계해준다.

6. 직장내 성희롱과 관련한 법규정 및 절차

가. 헌법 제 10조 1항 : 모든 국민은 법 앞에 평등하며 성별, 종교, 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 문화적 차별을 받지 아니한다.

나. 민법

(1) 제 750조 : 고의 또는 과실로 인한 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

(2) 제 751조 제 1항 : 타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상 고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다.

(3) 제 756조 제 1항 : 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피고용자가 그 사무 집행에 관하여 제 3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무 감독에 상당한 주의를 한때는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.

(4) 여성발전기본법 제 17조 3항 : 국가, 지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장내의 평등한 근무 환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

■ 정리하기

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 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 한다.

성희롱의 위법성의 문제는 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니한 채 묵인되거나 당사자간에 해결되었던 것이나 앞으로는 빈번히 문제될 소지가 많다는 점에서는 새로운 유형의 불법행위이기는 하나, 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성부를 가리면 족하다.

불법행위를 구성하는 성희롱을 고용관계에 한정하여, 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고, 특히 환경형의 성희롱의 경우, 그 성희롱의 태양이 중대하고 철저한 정도에 이르러야 하며, 불법행위가 성립하기 위하여는 가해자의 성적 언동 자체가 피해자의 업무수행을 부당히 간섭하고 적대적 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해당하였다거나 정신적인 안정에 중대한 영향을 입을 것을 요건으로 하는 것이므로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 피해자로서는 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 초과하는 정신적 고통을 받았다는 점을 주장·입증할 필요는 없다.

피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였든지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당하였든지 하는 사정은 위자료를 산정하는 데에 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니다.

■ 평가하기

문제 1. 사업주의 성희롱 예방 및 조치의무에 대한 설명 중 틀린 것은?

- (1) 직장내 성희롱 예방교육 실시 의무자는 ‘사업주’이며, 파견근로자에 대한 직장내 성희롱 예방교육과 관련하여서는 실제로 지휘·감독권을 행사하는 사용사업주에게 실시의무를 부과하고 있다.
- (2) 연1회 이상 예방교육을 실시하여 하며 “연”이라 함은 회계연도 단위인 1월 1일부터 12월 31일까지이다.
- (3) 자체교육 혹은 위탁교육 가능하며, 지자체교육은 “사업장 소속 근로자 혹은 외부강사”에 의해 직원연수·조화·회의 등을 통해 실시 가능하며, 문서 및 교재의 회람, 인터넷 메일에 의한 자료 배부와 같은 방식도 교육으로 인정할 수 있다.
- (4) 성희롱에 관한 법령, 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준, 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차, 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항은 필수교육 내용이므로 교육내용에 필히 포함시켜야 한다.

해설 : 정답 (3)

자체교육 혹은 위탁교육 가능하며, 지자체교육은 “사업장 소속 근로자 혹은 외부강사”에 의해 직원연수·조화·회의 등을 통해 실시 가능하지만 문서 및 교재의 회람, 인터넷 메일에 의한 자료 배부와 같은 방식은 교육으로 인정할 수 없다.

문제 2. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치 및 고충처리에 대한 설명 중 틀린 것은?

- (1) 사업주는 직장 내 성희롱 행위자에 대하여 성희롱의 정도, 지속성을 감안하여 부서전환하거나 경고, 견책, 정직, 휴직, 전직, 대기발령, 해고 등의 적절한 징계조치를 하여야 한다.

(2) 성희롱 가해자에 대한 징계조치 및 절차 등에 대해 사전에 취업규칙이나 기타 이에 준하는 사내규칙, 단체협약 등에 정하도록 하여 관련 당사자간 분쟁의 소지를 없애도록 지도하여야 한다.

(3) 사업주는 피해자가 상담·고충의 제기 또는 관계기관에의 진정, 고소 등을 했다는 이유로 그 피해자에 대하여 고용상의 불이익 조치를 하여서는 아니된다.

(4) 성희롱과 관련한 고충의 신고를 받은 때에는 사업주는 직접 처리할 수는 없으며 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적 해결의 노력의무를 진다.

해설 : 정답 (4)

성희롱과 관련한 고충의 신고를 받은 때에는 사업주는 직접 상담 또는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적 해결의 노력의무를 진다.

문제 3. 성희롱으로 간주될 수 있는 직장 내 언동에 대한 설명 중 틀린 것은?

(1) 신체의 특정부분 사이즈를 묻는 등 신체특성을 화제로 삼는 것은 성희롱으로 간주될 수 있다.

(2) 건강상태가 안 좋아 보이는 여성에게 ‘오늘 생리일인가?’, ‘벌써 갱년기인가?’ 등으로 말하는 것은 성희롱으로 간주될 수 있다.

(3) 성적인 경험이나 성생활에 관하여 질문하는 것은 것은 성희롱으로 간주될 수 있다.

(4) ‘여자에게는 일을 맡길 수가 없어’라는 언행은 성희롱으로 간주될 수 있으나 ‘남자인 주제에 끈기가 없다’는 언행은 성희롱으로 보기 어렵다.

해설 : 정답 : (4)

‘남자인 주제에 끈기가 없다’, ‘여자에게는 일을 맡길 수가 없어’, ‘여성은 직장의 꽃 역할만으로 좋다’, ‘여자는 학문 같은 것은 안 해도 좋다’는 등의 발언은 성희롱으로 간주될 수 있다.