



제418회국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 직장 내 성희롱 피해자의 조력자에 대한 불리한 처우 금지 >
■ 소병훈의원 대표발의(의안번호 제2201490호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 직장 내 성희롱 피해자의 조력자에 대한 불리한 처우 금지	2

I. 제안경위

2024년 7월 8일 소병훈의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 9일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자, 피해를 입은 근로자 및 피해를 입었다고 주장하는 근로자에게 파면이나 징계, 차별 등 불리한 처우를 금지하고 있음.

그런데, 성희롱 피해를 당한 직장 동료를 돕기 위해 증언이나 조언 등의 조력을 하는 경우 사용자로부터 불리한 조치를 당하는 사례가 발생하고 있음. 최근 모 사업자의 성희롱 사건에서 동료가 성희롱 피해자를 도왔다는 이유로 사측이 해당 직원에게 정직 1개월의 인사조치를 취한 바 있는데, 대법원에서는 해당 징계가 불법행위에 해당한다고 판시한 바 있음.

이에 직장내 성희롱 피해자를 조력하는 자에 대해서도 불리한 처우를 금지하여 조력자가 사용자로부터 불리한 처우를 받지 아니하도록 하고자 함(안 제14조제6항 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 성희롱 피해자의 조력자에 대한 불리한 처우 금지

가. 개정안의 요지

개정안은 직장 내 성희롱과 관련하여 불리한 처우 금지 대상에 현행 ‘성희롱 발생 사실을 신고한 근로자’ 및 ‘피해근로자 등’ 외에 ‘피해근로자 등의 조력자’를 추가하고, 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것임(안 제14조 및 제37조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략) <u><신설></u>	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음) <u>⑥ 누구든지 피해근로자등의 피해 구제를 위하여 이 법 또는 다른 법률에서 정한 신고, 조사·심문, 수사 및 소송 등의 절차에 참여하여 진술하거나 필요한 자료를 제출하는 등의 조력을 할 수 있다.</u>
<u>⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u>	<u>⑦ -----근로자, 피해근로자등 및 제6항에 따라 조력한 사람(이하 “조력자”라 한다)-----</u>

1. ~ 7. (생략) ⑦ (생략) 제37조(벌칙) ① (생략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. (생략) 2. <u>제14조제6항을</u> 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 <u>근로자 및 피해근로자등에게</u> 불리한 처우를 한 경우 2의2. ~ 9. (생략) ③·④ (생략)	-----. 1. ~ 7. (현행과 같음) ⑧ (현행 제7항과 같음) 제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. <u>제14조제7항을</u>----- ----- -----<u>근로자, 피해근로자등 및 조력자에게</u>----- --- 2의2. ~ 9. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

현행법 제14조 및 제37조에 따르면, 사업주는 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등¹⁾에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, 부당한 인사조치 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되고, 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음.²⁾

1) 피해근로자 등이란 '직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자'를 의미함(법 제14조제2항).

그러나 현행법은 피해근로자를 도운 근로자에 대하여는 사용자로부터 불리한 조치를 당하더라도 사용자를 처벌할 수 있는 근거를 두고 있지 않음.

직장 동료의 증언과 심리적 지지 등 조력은 직장 내 성희롱 피해근로자가 범죄를 입증하는 데 큰 도움이 되지만, 회사가 피해근로자의 조력자에게 징계 등 보복을 하는 경우가 발생하고 있음.³⁾

특히, 대법원은 사업주가 피해근로자 등에게 도움을 준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 현행법을 직접 위반한 것으로 보기는 어려우나, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방은 아니더라도 민법 제750조에 따라 정신적 피해 등에 대한 불법행위책임을 물을 수 있다고 판시한 바,⁴⁾ 조력자에 대한 보호장치를 마련할 필요가 있다고

2) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우

3) 구미영. 2018. 성희롱 피해자 및 조력자에 대한 불리한 조치와 사업주의 책임. 노동리뷰(155호).

4) 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결

남녀고용평등법 제14조 제2항은 사업주가 '피해근로자 등'에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 안 된다고 규정하고 있을 뿐이다. 따라서 사업주가 피해근로자 등이 아니라 그에게 도움을 준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 남녀고용평등법 제14조 제2항을 직접 위반하였다고 보기는 어렵다.

그러나 사업주가 피해근로자 등을 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다.

보여짐.

이에 개정안은 직장 내 성희롱 발생 시 조치에 누구든지 피해근로자 등의 피해 구제를 위하여 신고, 조사·심문, 수사 및 소송 등의 절차에 참여하여 진술하거나 필요한 자료를 제출하는 등의 조력을 할 수 있도록 규정하면서(안 제14조제6항), 불리한 처우 금지 대상에 현행 ‘성희롱 발생 사실을 신고한 근로자’ 및 ‘피해근로자 등’ 외에 ‘안 제14조제6항에 따라 조력한 사람(이하 “조력자”)’를 추가하고, 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것으로,

사업주가 피해근로자의 조력자에게 불리한 처우를 할 수 없도록 하여 피해자가 동료로부터 조력 받을 수 있는 환경을 조성하고, 사업주에 의한 2차 가해와 보복행위를 근절할 수 있다는 점에서 입법 취지가 바람직하다고 보임.

특히, 사업주가 피해근로자 등을 도운 근로자에게 불리한 처우를 한 것은 사업주가 피해근로자 등에 대한 보호 의무를 위반한 것과 다를 바 없으므로, 현행법 제14조제6항의 불리한 처우 금지 대상에 피해근로자 등의 조력자를 포함하는 것은 타당하다고 보임.

다만, 개정안은 사업주가 성희롱 피해근로자 등의 조력자에게 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는데,

「민법」제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

개정안의 ‘조력자’(안제14조제6항에 따라 조력한 사람)의 범위에는 현행법상 근로자⁵⁾ 외의 자도 포함되는 것으로 해석될 여지가 있으므로, 죄형법정주의⁶⁾에 따라 ‘조력자’의 범위를 구체적으로 정하여 법의 명확성 원칙⁷⁾을 위반하지 않도록 하는 방안을 고려할 필요가 있음.

한편, 안 제14조제7항은 “근로자, 피해근로자등 및 제6항에 따라 조력한 사람(이하 “조력자”라 한다)”에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 금지하고 있으므로, 각 호 중 제7호 “그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우”의 대상에도 조력자를 추가해야 할 것으로 보임.

고용노동부는 피해근로자에 조력하는 자도 피해근로자에 준하여 보호함으로써 피해근로자가 자유로이 신고하게 하려는 입법취지에는 공감하나, 조력하는 사람이 사업주에게 알리지 아니하고 수사기관 또는 법원 등의 조사·심문에 참석하거나, 수사 및 소송 등의 절차에 탄원서 제출 등의 조력을 한 경우 사업주가 인식하기 어려운 측면 등을 고려할 때, 사

5) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “근로자”란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.

6) **죄형법정주의**는 법률이 처벌하고자 하는 행위가 무엇이며 그에 대한 형벌이 어떠한 것인지를 누구나 예견할 수 있도록 구성요건을 명확하게 규정할 것을 요구하고, 해석의 측면에서 죄형법정주의는 명문의 형벌법규 의미를 피고인에게 불리한 방향으로 지나치게 확정해석하거나 유추해석하는 것을 허용하지 않는 것을 의미함(헌재 2019. 2. 28. 2017헌바486·502·510, 대법원 2018. 7. 24. 선고 2018도3443 판결).

7) **헌재 1992. 2. 25. 89헌가104**

명확성의 원칙에서 명확성의 정도는 모든 법률에 있어서 동일한 정도로 요구되는 것은 아니고 개개의 법률이나 법조항의 성격에 따라 요구되는 정도에 차이가 있을 수 있으며 각각의 구성요건의 특수성과 그러한 법률이 제정되게 된 배경이나 상황에 따라 달라질 수 있다고 할 것이다.

헌재 2000. 2. 24. 98헌바37

죄형법정주의가 지배되는 형사관련 법률에서는 명확성의 정도가 강화되어 더 엄격한 기준이 적용된다(죄형법정주의상의 명확성 원칙). 그러나 일반적인 법률에서는 명확성의 정도가 그리 강하게 요구되지 않기 때문에 상대적으로 완화된 기준이 적용된다(일반적 명확성 원칙).

업주에게 과도한 의무와 형벌 등을 부과할 우려가 있고, ‘조력자’의 범위가 사업주의 책임 범위에 없는 자(해당 사업장의 근로자가 아닌 자)가 포함되는지 여부가 불분명한 상태인 점 등을 고려할 때, 법 문언이 확장 해석·유추해석 할 수 있는 여지가 있는 등 형벌 명확성이라는 죄형법정주의를 위반할 가능성이 높으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539