



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈건설 일용근로자에 대한 성희롱 예방교육 확대〉

■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2206351호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 건설 일용근로자에 대한 성희롱 예방교육 확대	2

I. 제안경위

2024년 12월 10일 정혜경의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 12월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에서는 성희롱 예방을 위해 사업주에게 1년에 한번 성희롱 예방교육을 실시하도록 하고 있음. 최근 건설업 등에서 여성 취업자 수가 증가 하고 있는데, 이런 비상시 사업장에서 일하는 노동자의 경우는 성희롱 예방교육 없이 현장에서 일하는 경우가 다반사임.

그래서, 건설업 등 일용직을 채용하는 사업장의 경우 성희롱 예방교육을 매달 실시하여, 비상시 사업장에서도 성희롱 예방교육을 할 수 있도록 법을 개정하고자 함(안 제13조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 건설 일용근로자에 대한 성희롱 예방교육 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 건설업의 사업주로 하여금 건설 일용근로자를 채용할 때에는 그 근로자에 대하여 성희롱 예방교육을 매달 실시하도록 하려는 것임(안 제13조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) 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 <u>매년</u> 실시하여야 한다.	제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----다 <u>음 각 호에 따라</u> ----- -.
<신 설>	1. <u>매년 성희롱 예방교육을 실시</u> <u>할 것</u>
<신 설>	2. <u>건설업의 사업주가 건설 일용</u> <u>근로자를 채용할때에는 그 근로</u> <u>자에 대하여 성희롱 예방교육을</u>

② ~ ⑤ (생략)	<u>매달 실시할 것</u> ② ~ ⑤ (현행과 같음)
------------	-----------------------------------

나. 검토의견

건설 산업은 타 산업에 비해 남성 근로자의 비중이 매우 높고, 여성의 진입이 어려운 분야이나, 한국여성정책연구원의 한 보고서에 따르면, 최근 건설기능직으로 일하는 임시 및 일용직 여성 근로자의 비율이 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타남.¹⁾

그런데 건설현장에서 일하는 여성 근로자들 상당수가 성희롱을 경험한 것으로 나타난바, 남성 중심적인 건설업에서 여성이 함께 일하는 환경을 만들기 위해서는 성희롱 예방 교육이 절대적으로 필요하다는 의견이 있음.

현행법은 사업주로 하여금 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”)을 매년 실시하도록 하고 있고, 이를 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있으나,²⁾

1) “2018년 기준 전체 건설업 임시 및 일용근로자 668,406명 중 여성은 65,638명으로 9.8%를 차지했다. 2014년에는 여성인력이 27,895명이었는데 2018년에는 65,638명으로 37,743명 증가해서 2014년 대비 235% 늘었다.”(「여성 건설근로자 취업현황과 정책방안」, 2021.6.16., 한국여성정책연구원)

2) 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) 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 매년 실시하여야 한다.

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만

건설업과 같은 비상시적 사업장의 일용근로자는 성희롱 예방교육을 받지 못하고 근로하는 사례가 많은 실정임.

이에 개정안은 건설업의 사업주가 건설 일용근로자를 채용할 때에는 해당 근로자에 대하여 ‘매달’ 1회 이상의 성희롱 예방교육을 실시하도록 하려는 것으로,

이직이 잦은 건설 일용근로자도 빠짐없이 성희롱 예방교육을 수강하도록 하여 건설현장에서의 성희롱 예방교육의 실효성을 높이고 남성집중 직종인 건설직에 진출한 여성근로자들의 근무환경을 개선하려 한다는 데에 입법의 의의가 있어 보임.

다만, 현행법은 모든 사업주에게 업종 및 근로자의 고용형태(정규직 및 일용직 등 비정규직 여부 등)에 관계없이 성희롱 예방교육을 매년 1회 이상 실시하도록 하고 있는데, 특정 업종의 특정 고용형태에 대해서만 월 1회 이상의 성희롱 예방교육 의무를 더욱 강하게 부여하는 것은 타 업종 및 고용형태 간의 균형성 등을 종합적으로 고려하여 결정하여야 할 사항으로 보이고,

현행법상 성희롱 예방교육 미실시 시 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과되는바, 건설 업종에 한정하여 매월 1회 이상의 성희롱 예방교육을 실시하도록 추가적인 의무를 부과하는 것은 건설업 사업주에 대한 과도한 부담이 될 수 있을 것으로 보임.

원 이하의 과태료를 부과한다.

1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우

한편, 한국여성정책연구원의 「여성 건설근로자 취업현황과 정책방안」³⁾에서는 직장 내 성희롱으로 인한 정신적 고통을 산재로 인정한 사례가 있으므로⁴⁾ 성희롱 예방교육을 산업안전보건교육에 포함해야 한다는 의견을 제시하고 있음.

참고로, 현행 「산업안전보건법」 제31조⁵⁾는 건설업의 사업주에게 건설 일용근로자가 안전보건교육기관이 실시하는 안전보건교육을 이수하도록 해야 할 의무를 부여하고 있고, 이를 위반할 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.⁶⁾

이에 따르면, 「산업안전보건법」에서 규정하고 있는 건설 일용근로자가 필수로 이수해야하는 안전보건교육의 내용에 성희롱 예방교육을 포함하는 방안도 검토가 가능할 것으로 보이는바, 향후 심사 과정에서 건설 현장 성희롱 예방 교육의 실효성을 높이려는 법안의 취지와 건설업 사업주의 부담, 타업종과의 균형성 등을 종합적으로 고려하여 개

3) 「여성 건설근로자 취업현황과 정책방안」, 2021.6.16., 한국여성정책연구원

4) “직장 내 성희롱 피해, 산재 첫 인정”(한국일보, 2011.11.25.)

5) 「산업안전보건법」 제31조(건설업 기초안전보건교육) ① 건설업의 사업주는 건설 일용근로자를 채용할 때에는 그 근로자로 하여금 제33조에 따른 안전보건교육기관이 실시하는 안전보건교육을 이수하도록 하여야 한다. 다만, 건설 일용근로자가 그 사업주에게 채용되기 전에 안전보건교육을 이수한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 본문에 따른 안전보건교육의 시간·내용 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

6) 제175조(과태료) ⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제15조제1항, 제16조제1항, 제17조제1항·제3항, 제18조제1항·제3항, 제19조제1항 본문, 제22조제1항 본문, 제24조제1항·제4항, 제25조제1항, 제26조, 제29조제1항·제2항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제31조제1항, 제32조제1항(제1호부터 제4호까지의 경우만 해당한다), 제37조제1항, 제44조제2항, 제49조제2항, 제50조제3항, 제62조제1항, 제66조, 제68조제1항, 제75조제6항, 제77조제2항, 제90조제1항, 제94조제2항, 제122조제2항, 제124조제1항(증명자료의 제출은 제외한다), 제125조제7항, 제132조제2항, 제137조제3항 또는 제145조제1항을 위반한 자

정안에 대한 논의가 이루어져야 할 것으로 보임.

고용노동부는 건설현장에서의 성희롱 예방교육의 실효성을 높이려는 법안의 취지에는 공감하나, 건설업에 대한 추가적인 교육 의무 부과 및 처벌 강화보다는 교육 권장 등을 우선 추진하는 것이 효과적일 것이라는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02) 6788-5539