



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 성희롱 조사 참여자 보호 규정 신설 〉
■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2215956호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 직장 내 성희롱 조사 참여자 보호 규정 신설	2

I. 제안경위

2026년 1월 9일 김위상의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 1월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법 제14조제6항은 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에 대한 불리한 처우를 금지하고 있음.

그러나 직장 내 성희롱 조사 과정에서도 참고인, 목격자, 진술자 등 제3자의 협조가 필수적임에도 불구하고, 이들에 대한 보호 규정은 명시되어 있지 않아 조사 참여를 이유로 인사상 또는 조직 내 불이익을 받을 우려가 존재함. 이는 성희롱 사건의 특성상 사실 규명과 피해자 보호를 어렵게 만드는 요인으로 작용할 수 있음.

이에 조사 참여 근로자 보호를 명문화함으로써, 직장 내 성희롱 조사 절차의 신뢰성과 피해자 보호의 실효성을 높이려는 것임(안 제14조제6항 및 제37조제2항제2호).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 성희롱 조사 참여자 보호 규정 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 직장 내 성희롱 발생 시 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람에 대한 불리한 처우를 금지하고, 이를 위반한 경우 처벌하려는 것임.(안 제14조 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략) ⑥ 사업주는 <u>성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등</u> 에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- <u>성희롱 발생 사실을 신고한 근로자, 피해근로자등 및 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람</u> ----- ----- -----.
1. ~ 6. (생략) 7. 그 밖에 <u>신고를 한 근로자 및 피해근로자등</u> 의 의사에 반하는 불리한 처우	1. ~ 6. (현행과 같음) 7. ----- <u>신고를 한 근로자, 피해근로자등 및 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람</u> -----

⑦ (생 략) 제37조(벌칙) ① (생 략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. (생 략) 2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우 2의2. ~ 9. (생 략) ③ · ④ (생 략)	----- ⑦ (현행과 같음) 제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- <u>신고한 근로자, 피해근로자 등 및 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람</u>----- ----- 2의2. ~ 9. (현행과 같음) ③ · ④ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법은 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에 대하여 해고, 전보, 징계 등 불리한 처우를 금지하고 있음.

그런데 직장 내 성희롱 사건의 경우 사실관계 확인을 위해 참고인, 목격자, 진술자 등 제3자의 진술과 협조가 중요한 경우가 많음에도 불

구하고 현행법은 이들 조사 참여자에 대한 보호 규정을 명시적으로 두고 있지 않음. 이로 인해 조사에 협조한 근로자가 인사상 불이익이나 조직 내 불리한 대우를 받을 것을 우려하여 진술을 기피하거나 조사 참여를 꺼릴 가능성이 있으며, 이는 직장 내 성희롱 사건의 사실 규명과 피해자 보호의 실효성을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다는 지적이 있음.

「남녀고용평등법」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다. ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다. ⑥ 사업주는 <u>성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등</u>에게 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 <u>신고</u>를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우 ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.
--

이에 개정안은 법 제14조제6항의 보호대상에 “사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람”을 추가하고, 이에 맞추어 제37조제2항의 벌칙 규정도 정비하여 조사 참여자에게 불리한 처우를 한 경우에도 형사처벌이 가능하도록 하려는 것으로,

직장 내 성희롱 사건은 폐쇄적인 조직 환경에서 발생하는 경우가 많아 사건의 실체를 규명하는 과정에서 제3자의 진술이 중요한 역할을 하는 경우가 적지 않다는 점에서 조사 참여자에 대한 보호를 명문화하는 것은 조사 과정에서의 진술 위축을 방지하고 조사제도의 실효성을 높이는 데 기여할 수 있을 것으로 보인다는 점에서 긍정적인 측면이 있다고 보임.

다만, 개정안은 보호대상을 “사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람”으로 규정하고 있어 그 범위가 포괄적으로 해석될 여지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

특히, 동 규정을 위반한 경우 형사처벌(안 제37조)이 수반된다는 점을 고려할 때, 조사 참여자의 범위의 판단 기준이 명확하지 않아 죄형법정주의에서 파생되는 명확성 원칙에 반할 우려가 있음.

따라서, 조사 참여자 보호의 필요성을 고려하되 보호대상을 “참고인·목격자 등 성희롱 사실관계 확인을 위하여 진술하거나 자료 제출 등 조사에 협조한 사람”을 중심으로 보호 범위를 보다 명확히 하는 방안을 논의할 필요가 있다고 봄.

고용노동부는 성희롱 사건의 사실 규명과 피해자 보호의 실효성을 제고하려는 발의안 취지에 공감하나, 보호대상의 범위가 불명확함에 따라 죄형법정주의상 명확성 원칙에 위배될 소지가 있고, 신고자 및 피해근로자와 조사과정에 단순 참여한 사람을 동일 수준으로 보호하는 것이 행위의 보호 필요성 및 형벌의 보충성·비례성 원칙에 부합하는지에 대한 검토가 필요한바, 신중히 검토할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5539