



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 성희롱 예방 교육기관에 대한 평가 시행 〉
■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2200424호)

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. 성희롱 예방 교육기관에 대한 평가 시행	2

I. 제안경위

2024년 6월 13일 김위상의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에서는 사업주로 하여금 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시하도록 하고 있고, 성희롱 예방 교육을 사업주단체나 노무법인 등에 위탁할 수 있도록 규정하고 있음.

그러나 성희롱 예방교육 위탁기관에 대한 평가 규정이 없고, 교육기관을 지정 취소할 수 있는 사유가 제한적이어서 교육이 형식적으로 진행되고 있으며, 성희롱 예방 효과도 낮은 실정임.

이에 고용노동부장관으로 하여금 성희롱 예방교육 위탁기관을 대상으로 강사 및 교육 내용 등을 평가하고, 이를 공개할 수 있도록 하며, 평가 결과 일정 기준에 미달한 경우에는 지정 취소를 할 수 있도록 하여 양질의 성희롱 예방교육이 이루어질 수 있도록 하려는 것임(안 제13조의2제5항, 제13조의3).

Ⅲ. 검토의견

1. 성희롱 예방 교육기관에 대한 평가 시행

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부장관이 성희롱 예방 교육기관을 대상으로 강사 및 교육 내용 등을 평가하고 그 결과를 공개할 수 있으며, 그 평가 결과 대통령령으로 정하는 기준에 미달하는 경우 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소할 수 있도록 하려는 것임(안 제13조의3 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① ~ ④ (생략) ⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. 1. ~ 3. (생략) <u><신설></u>	제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. <u>제13조의3에 따른 평가 결과 대통령령으로 정하는 기준에 미달하는 경우</u>
⑥ (생략) <u><신설></u>	⑥ (현행과 같음) <u>제13조의3(성희롱 예방 교육기관에 대한 평가) ① 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관을 대상으</u>

	로 강사 및 교육 내용 등을 평가하고 그 결과를 공개할 수 있다. ② 제1항에 따른 평가 기준 및 평가 결과의 공개 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
--	---

나. 검토의견

현행법에 따르면,¹⁾ 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 매년 실시해야 하는데, 사업주는 성희롱 예방 교육을 직접 실시하지 않고 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 함)에 위탁하여 실시할 수 있음.

성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 교

- 1) 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.

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.

③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우

⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 하고, 교육을 실시한 뒤 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 함.

고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우, 정당한 사유 없이 강사를 3개월 이상 두지 아니한 경우, 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우에는 성희롱 예방 교육기관 지정을 취소할 수 있음.

성희롱 예방 교육기관은 동법 시행규칙에 따라 사업주단체, 「공인노무사법」 제7조의2²⁾에 따른 노무법인, 법 제23조³⁾에 따라 비용을 지원받는 민간단체, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호⁴⁾에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설 중에서 지정되는데, 2023년의 경우 노무법인 69개소, 연수·교육 시설 28개소, 민간단체 15개소, 사업주단체 10개소로 총 122개소가 성희롱 예방 교육기관으로 지정된 것으로 나타남.

그런데 현행법은 성희롱 예방 교육기관에 대한 평가 규정이 없고, 교육기관 지정 취소 사유가 제한적이라서 교육이 형식적으로 진행되

2) 「공인노무사법」 제7조의2(노무법인) 개업노무사는 그 직무를 조직적·전문적으로 수행하기 위하여 법인을 설립할 수 있다.

3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제23조(상담지원) ① 고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

4) 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “사업자단체”란 그 형태가 무엇이든 상관없이 둘 이상의 사업자가 공동의 이익을 증진할 목적으로 조직한 결합체 또는 그 연합체를 말한다.

고 있으며, 이로 인해 성희롱 예방 효과도 낮다는 지적이 제기되고 있음.

이에 개정안은 고용노동부장관이 성희롱 예방 교육기관을 대상으로 강사 및 교육 내용 등을 평가하고 그 결과를 공개할 수 있도록 하며, 그 결과가 대통령령으로 정하는 기준에 미달하는 경우 해당 성희롱 예방 교육기관에 대한 지정을 취소할 수 있는 근거를 마련하려는 것임.

개정안은 성희롱 예방 교육기관에 대해 평가하고 그 결과가 기준에 미달하면 예방 교육기관의 지정을 취소할 수 있는 근거를 마련하여 성희롱 예방 교육의 질적 수준을 높이고 교육이 실효적으로 이루어질 수 있도록 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 고용노동부는 성희롱 예방 교육기관을 대상으로 연 1회 이상 지정요건 충족 여부, 교육의 적정성 여부를 점검하고, 요건 미충족 시 후속조치를 취하고 있는바, 개정의 실익이 적다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538