



제418회 국회 (정기회)
제8차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈성희롱 행위자의 범주에 ‘거래처의 사업주 또는 근로자 등’ 명시 등
■ 백혜련의원 대표발의(의안번호 제2203293호)〉

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 성희롱 행위자의 범주에 ‘거래처의 사업주 또는 근로자 등’ 명시	2
2. 법정형 정비	5

I. 제안경위

2024년 8월 28일 백혜련의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 8월 29일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성희롱을 하는 것을 방지하고 있으나, 실제 현장에서는 고객 이외에도 거래처의 사업주나 근로자 등에 의한 성희롱이 자주 발생하고 있음. 그럼에도 법문에 직접적인 명시가 없다는 이유 등으로 적극적인 대응이 이루어지지 못하는 경우가 있는 실정임.

이에 고객 외에 “거래처의 사업주 및 근로자”도 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자에 포함된다는 점을 명시함으로써 직장 근로자의 고객 등에 의한 성희롱 피해를 방지하고 근로자에 대한 보호를 강화하고자 함.

한편 현행법 제37조제1항의 벌칙조항에 벌금형과 징역형 간의 편차가 존재하므로 국민권익위원회의 권고안 및 국회사무처 법제예규에 따라 징역 1년당 벌금 1천만원으로 편차를 조정하고자 함(안 제14조의 2제1항, 제37조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 성희롱 행위자의 범주에 ‘거래처의 사업주 또는 근로자 등’ 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 방지하도록 규정하고 있는 근로자에 대한 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람에 의한 성희롱 행위자의 범주에 ‘거래처의 사업주 또는 근로자 등’을 명시하려는 것임(안 제14조의2제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 <u>고객 등</u> 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① ----- <u>고객, 거래처의 사업주 또는 근로자 등</u> -----
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법에 따르면, 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성희롱을 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청하는 경우, 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 보호조치를 취하여야 함.¹⁾

그런데, 실제 현장에서는 법률에서 예시된 고객 이외에도 거래처의 사업주나 근로자 등 피해자와 같은 사업장에 소속되어 있지는 않으나 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자에 의한 성희롱이 발생하고 있고²⁾, 법문에 직접적 명시가 없다는 이유 등으로 해당 사업장에서 적극적인 대응이 이루어지지 못하는 경우가 발생하고 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 고객 외에 “거래처의 사업주 및 근로자”도 업무와 밀접한 관련이 있는 자에 해당됨을 명확히 하려는 것으로, 근로자에 대한 성희롱 피해를 방지하고 보호를 강화하려 한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 고용노동부는 현재도 “고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사

1) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

2) i) 제보 사례 전수 분석을 통해 본 “직장인 성희롱, 괴롭힘 실태조사”, 2021.2.1., 직장갑질 119

- 원청 직원이 하청업체 소속 직원을 성희롱 하는 등의 사례

ii) 여성가족부가 2022. 3. 발표한 “2021년 성희롱 실태조사 연구” 결과에 따르면, 성희롱 행위자와 피해자와의 관계에 대해 질문한 결과, 고객, 민원인, 거래처 직원 등이 성희롱이 전체의 7.3%로 나타남. (참고: 기관장 사업주 등: 3.5%, 상급자: 54.9%, 동급자: 24.0% 등)

람”에는 거래처 사업주 또는 근로자 개념이 이미 포함되어 있다는 입장으로³⁾, 개정안과 같이 ‘거래처’를 명시할 경우 지속적인 거래관계인 경우로 국한하여 해석될 소지가 있고, 거래 상대방이면서 거래처 사업주나 근로자가 아닌 경우(임원 등) 등을 포섭하지 못해 현행 규정보다 제한적으로 해석될 우려가 있는바, 현행 규정이 성희롱 행위자를 더 광범위하게 포섭할 수 있어 근로자 보호에 유리하다는 의견을 제시하였음.

[참고] 직장 내 성희롱 예방 업무 매뉴얼(고용노동부)

- 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자라 함은 일반적으로 다음과 같은 사람을 말함.
 - 해당 사업장과 납품, 구매, 용역 등 어떠한 명칭으로든지 업무나 영업과 관련하여 지속적 또는 일시적으로 거래관계에 있는 자
 - 해당 사업장에서 제공하는 서비스를 지속적 또는 일시적으로 이용하는 자

3) ‘해당 사업장과 납품, 구매 등 명칭에도 불구하고 업무나 영업과 관련하여 지속적·일시적으로 거래관계에 있는 자, 해당 사업장이 제공하는 서비스를 지속적·일시적으로 이용하는 자’라고 해석 [직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼 (2019. 6., 고용노동부), 직장 내 성희롱 예방 업무 매뉴얼(2009. 9., 고용노동부)]

2. 법정형 정비

가. 개정안의 주요내용

개정안은 벌금형의 상한을 현행 3천만원에서 5천만원으로 상향하려는 것임(안 제37조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제37조(벌칙) ① 사업주가 제11조를 위반하여 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우에는 5년 이하의 징역 또는 <u>3천만원</u> 이하의 벌금에 처한다.	제37조(벌칙) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>5천만원</u> ----- -----.
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 사업주가 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음(제37조 제1항).

개정안은 해당 규정에서 정하고 있는 현행 ‘5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금’을 ‘5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금’으로 상향하여 벌금형과 징역형 간의 편차를 조절하려는 것으로, 이를 통해 법 질서에 대한 형평성과 실효성을 확보하려 한다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 법정형의 종류와 범위의 선택은 광범위한 입법재량 내지 형성의 자유가 인정되어야 할 분야인바,⁴⁾ 해당 범죄의 죄질, 유사 범죄와의 형평성 등을 종합적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

참고로, 국회사무처 지침⁵⁾, 국회의장 소속 법정형정비자문위원회의 의견⁶⁾ 및 국민권익위원회의 권고⁷⁾에서도 징역형 1년당 1천만원을 적

4) 헌법재판소 1999. 5. 27. 96헌바16 결정

“법정형의 종류와 범위의 선택은 그 범죄의 죄질과 보호법익에 대한 고려뿐만이 아니라 우리의 역사와 문화, 입법 당시의 시대적 상황, 국민 일반의 가치관 내지 법감정 그리고 범죄예방을 위한 형사정책적 측면 등 여러 가지 요소를 종합적으로 고려하여 입법자가 결정할 사항으로서 광범위한 입법재량 내지 형성의 자유가 인정되어야 할 분야이므로, (중 략) 헌법상의 평등의 원칙 및 비례의 원칙 등에 명백히 위배되는 경우가 아닌 한, 설사리 헌법에 위반된다고 단정하여서는 아니 된다.

5) 국회사무처 「법률안의 표준화 기준」(전부개정 2022. 1. 20 지침 제390)

제45조(법정형) ① (생 략)

② 법정형의 종류 및 범위는 위반행위의 가벌성의 정도에 비추어 적절한 수준으로 정하여야 하며, 해당 법률이나 다른 법률에서 유사한 의무위반행위에 대한 처벌의 정도를 고려하여 균형을 맞추도록 한다.

③ 벌금형을 규정하는 경우에는 다음 각 호의 기준에 따라 그 벌금액의 적정수준을 정한다.

1. 일반적으로 벌금액의 최고액만을 규정하는 방식으로 규정한다.

2. 벌금형을 징역형, 금고형 또는 구류형과 선택형으로 규정하는 경우에는 다음 기준을 고려하여 벌금액을 징역형, 금고형 또는 구류형의 기간에 상응하도록 규정하되 범죄의 종류 및 죄질에 따라 가감한다.

징역	벌금
1년 이하	1천만원 이하
2년 이하	2천만원 이하
3년 이하	3천만원 이하
5년 이하	5천만원 이하

3. 불법 취득한 이익의 박탈이나 국고에 미친 금전상 손실에 대한 보전의 차원에서 정책적으로 가중 처벌할 필요가 있는 경제범죄의 경우에는 범죄행위의 정도 및 태양에 따라 그 금액을 증액하거나 위반행위의 대상이 되는 물건 가격 또는 금전채무의 금액을 기준으로 벌금액을 정할 수 있다.

6) 국회사무처 입법예규, 국민권익위원회의 권고, 소득과 지출의 통계, 환형유치에서의 평균적 환산비율 등을 고려하여 징역형 1년당 1천만원을 적정 벌금액으로 제시하고 다음과 같은 기준을 마련함.

□ 일반기준: 국회사무처 입법예규, 국민권익위원회의 권고, 소득과 지출의 통계, 환형유치에서의 평균적 환산비율 등을 고려하여 징역형 1년당 1천만원을 적정 벌금액으로 제시

정 벌금액으로 제시하면서, 범죄의 종류 및 죄질에 따라 가감하도록 하고 있음.

이에 대해 고용노동부는 현행법(제11조)과 유사한 범죄인 고용상 차별에 대한 벌칙 규정이 500만원 이하 벌금(근로기준법, 고령자고용법), 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금(장애인차별금지법)인 점을 고려할 때 벌금 상향은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

[표] 유사한 차별행위에 대한 벌칙 규정

구 분	고용상 차별 관련 유사 범죄	벌칙 규정
근로기준법	제6조(균등한 처우) ⁸⁾ 위반	500만원 이하의 벌금 (제114조)
고령자고용법	제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ⁹⁾ 위반	500만원 이하의 벌금 (제23조의3 제2항)
장애인차별금지법	제49조(차별행위) ¹⁰⁾ 위반	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(제49조)

□ 특별기준: 중대한 법익을 침해하거나 위반행위로 인하여 공공의 생명·안전을 위협하게 되는 파급효과가 있는 경우, 그리고 위반행위로 인하여 경제적 이익을 얻게 되는 이른바 이득범의 경우에 일반기준보다 강화된 기준을 적용 [국회 법정형정비 자문위원회(2013), 활동결과보고서, 18-19쪽 참조]

7) 당시 “‘3년 이하의 징역’에 상응한 벌금형 관련 253개 법률을 분석·검토한 결과, 벌금이 최저 10만원에서 최고 3억원까지 큰 편차를 보여 법 질서에 대한 형평성과 실효성 확보에 문제가 있어 합리적인 정비가 필요” 하다는 분석에 따라 징역 1년이 이하에는 벌금형 1천만원 이하, 3년 이하에는 벌금형 2천만원~3천만원 이하 등으로 범위를 정하되 개별 법률의 특성과 범죄의 종류 및 죄질에 따라 가감하는 내용의 분석자료를 제공하였음.(국민권익위원회 2009. 7. 27. 보도자료 참조)

8) 「근로기준법」제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, (생 략) 를 위반한 자
2. (생 략)

9)「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. ~ 5.(생 략)

제23조의3(벌칙) ② 제4조의4제1항제1호를 위반하여 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

10)「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」제49조(차별행위) ①이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그

문 의 처
02) 6788-5539

행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.