



제428회국회(임시회)
제1차보건복지위원회

보건의료인력지원법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈보건의료인력 인권침해 보호〉

■ 이수진의원 대표발의(의안번호 제10641호)

2025. 8.

보 건 복 지 위 원 회

수석전문위원 이지민

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 개정안의 내용	3
2. 검토의견	5
3. 관계 부처 및 관련 단체 의견	20

I . 개요

1. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 이수진의원 등 11인
- (2) 제 안 일 : 2025. 5. 30.
- (3) 회 부 일 : 2025. 6. 2.

2. 제안이유 및 주요내용

보건의료인력 및 그 밖에 보건의료기관 종사자(이하 “보건의료인력 등”이라 함)는 국민건강을 책임지는 보건의료기관의 중요한 구성원임. 그런데 보건의료인력등이 업무를 수행하는 과정에서 폭언·폭력·성희롱 등의 신체적·정신적 피해를 입는 경우가 빈번히 발생하고 있음. 이는 보건의료인력등의 안전은 물론 다른 환자의 안전에까지 영향을 줄 수 있음.

그런데 현행법은 보건의료기관의 장에게 보건의료인력등에 대한 폭언·폭력·성희롱 등의 인권침해를 예방하기 위한 대응지침을 마련·준수하도록 하고, 인권침해가 발생한 경우 대응지침에 따라 적절한 조치를 취할 수 있도록 안내해야 한다는 책무만 부여하고 있어 실효적인 조치가 이루어지지 않고 있다는 문제가 제기되고 있음.

이에 보건의료기관의 장으로 하여금 폭언·폭력·성희롱 등 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등의 요청이 있는 경우 담당 업무의

변경, 치료 지원 등의 조치를 하도록 법률에 명시함으로써 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등에 대한 보호가 실효적으로 이루어질 수 있도록 하려는 것임(안 제13조의2 신설 등).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 개정안의 내용

- 개정안은 보건의료기관의 장이 보건의료인력등을 인권침해로부터 보호하기 위한 조치를 취하도록 하고, 위반시 과태료를 부과하려는 것임(안 제13조의2 및 제21조 신설).

현행	개정안
<신설>	제13조의2(보건의료인력등에 대한 보호조치 의무) ① 보건의료기관의 장은 보건의료인력등을 폭언·폭력·성희롱 등 인권침해로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 1. 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등이 요청하는 경우 담당 업무 변경 2. 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등에 대한 치료 지원 3. 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등을 위한 상시적 고충처리기구 설치. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 보건의료인력등을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉 4. 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등의 피해구제를 위한 지원 5. 그 밖에 보건의료인력등의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치 ② 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등은 보건의료기관의 장에게 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다. 이 경우 보건의료기관의 장은 판단에 따른 요구를 이유로 보건의료인력등에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

<신 설> <신 설>	③ 「산업안전보건법」 제16조에 따른 관리감독자는 보건의료인력등에게 폭언·폭력·성희롱 등이 발생하는 경우 이를 제1항제3호에 따른 고충처리기구에 보고하여야 한다. ④ 제3항에 따라 보고를 받은 고충처리기구는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 보건의료기관의 장과 해당 보건의료인력등에게 통보하여야 한다. 이 경우 고충처리기구는 인권침해 행위가 다른 법률에 위반된다고 판단할 때에는 수사기관에 고발하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다. ⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 고충처리기구의 구성·운영 등에 관한 사항은 보건복지부령으로 정한다. 제7장 벌칙 제21조(과태료) ① 제13조의2를 위반하여 보건의료인력등의 보호를 위한 조치를 하지 아니하거나 보호조치를 요구한 보건의료인력등에게 불이익을 준 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관이 부과·징수한다.
시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	

2. 검토의견

□ 현행법은 보건의료인력등에 대한 폭언·폭력·성희롱 등의 인권침해를 예방하기 위하여 보건의료기관의 장으로 하여금 인권침해 대응 지침을 마련하고 이를 준수하도록 규정하고, 보건복지부장관은 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등에 대하여 상담 및 지원 업무를 수행할 수 있도록 근거를 마련하고 있음.¹⁾

- 보건복지부와 국민건강보험공단²⁾은 보건의료현장에서 인권침해 발생 시 보건의료 종사자들이 취할 수 있는 대응조치들을 안내하기 위한 ‘의료기관 내 보건의료인력등 인권보호 업무 편람’을 제작·보급하고, 2021년부터 ‘보건의료인력 인권침해 상담센터’를 운영하고 있음.

□ 그러나 개정안은 현행법상 규정만으로는 실효적인 조치가 이루어지지 않고 있다고 보아, 폭언·폭력·성희롱 등 인권침해 발생 시 보건의료인력등을 보호하기 위하여 보건의료기관으로 하여금 ① 피해자의 담당업무 변경, ② 치료 지원, ③ 고충처리기구 설치, ④ 피해구제를 위한 지원, ⑤ 보호를 위해 필요한 법적 조치 등 대통령령

1) 「보건의료인력지원법」

제12조(보건의료인력등의 인권보호) ① 국가는 보건의료인력등의 인권보호를 위한 환경 조성 및 인식개선을 위하여 노력하여야 한다.

② 보건의료기관의 장은 보건의료인력등에 대한 폭언·폭력·성희롱 등의 인권침해를 예방하기 위하여 인권침해 대응지침을 마련하고 이를 준수하여야 한다.

③ 보건의료기관의 장은 보건의료인력등에 대한 인권침해가 발생한 경우 피해자가 제2항에 따른 인권침해 대응지침에 따라 적절한 조치를 취할 수 있도록 안내하여야 한다.

제13조(보건의료인력등에 대한 상담 및 지원) ① **보건복지부장관은 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등에 대하여 상담 및 지원 업무를 수행할 수 있다.**

② 보건복지부장관은 제1항의 업무를 대통령령으로 정하는 관계 전문기관의 장에게 위탁할 수 있다.

③ 보건복지부장관은 제2항에 따라 위탁한 업무의 수행에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

④ 제1항에 따른 상담 및 지원의 내용 및 방법, 제2항에 따른 위탁 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 2020.12.29. 「보건의료인력지원법」 제17조에 따른 보건의료인력지원전문기관으로 지정됨(보건복지부 공고 제2020-953호)

으로 정하는 조치 등을 하도록 법률에서 구체적으로 명시하고, 피해를 입은 보건의료인력등이 위의 조치를 요구하는 것을 이유로 불이익을 주지 못하도록 규정하고 있음.

또한, 설치된 고충처리기구인 폭언·폭력·성희롱 등에 대한 조치 사항 등 처리결과를 보건의료기관의 장과 해당 보건의료인력등에게 통보하고, 인권침해 행위가 다른 법률에 위반될 경우 수사기관에 고발하는 등 필요한 조치를 취하여야 하도록 규정하려는 것임.

- 2022년 보건복지부가 실시한 ‘보건의료인력 실태조사’에서는 근무 여건 중 ‘괴롭힘’에 관한 항목도 조사하였는데, 이에 따르면 모든 직종에서 직장 내 괴롭힘 경험이 있다고 응답한 비율이 3.6%(치과 의사)에서 많게는 30.07%(간호사)에 이름.

<요양기관 근무 보건의료인력의 직장 내 괴롭힘³⁾ 유형 및 가해자>

(단위: %)

구분		의사	치과 의사	한 의사	약사	한약사	간호사	간호 조무사	임상 병리사	방사선 사
직장 내 괴롭힘 경험 비율		8.3	3.6	4.0	7.7	13.0	30.07	21.16	17.4	15.6
괴롭힘 유형	폭언	29.4	58.3	63.6	—	33.3	36.01	32.26	35.1	31.58
	폭행	—	—	4.5	—	—	34.52	1.39	1.6	3.86
	성추행 및 성폭력	—	—	4.5	3.8	8.3	12.20	1.54	3.0	3.68
	교육·수련 배제	17.6	8.3	13.6	18.9	—	9.08	4.99	6.6	6.49
	업무 몰아주기	11.8	41.7	22.7	41.5	16.7	8.63	20.89	22.7	23.51
	따돌림	29.4	33.3	36.4	7.5	16.7	6.25	27.2	21.7	24.04
	기타	11.8	16.7	13.6	27.5	25.0	74.26	11.73	9.2	6.84
괴롭힘 가해자	상급자	41.2	50.0	72.7	27.5	55.6	36.61	7.05	73.5	47.14
	동료	29.4	33.3	27.3	19.6	22.2	32.74	61.96	29.6	16.56
	타 직종	11.8	8.3	4.5	9.8	11.1	26.34	5.75	18.6	20.6
	환자	—	8.3	4.5	7.8	11.1	26.04	8.63	11.3	6.79
	보호자	5.9	—	.0	7.8	0.0	7.74	5.75	6.5	5.52
	기타	18.2	25.0	9.1	60.5	0.0	1.49	10.85	3.7	3.4
구분		물리 치료사	작업 치료사	치과 기공사	치과 위생사	보건의료 정보관리사	안경사	응급 구조사	영양사	
직장 내 괴롭힘 경험 비율		12.17	21.6	8.19	16.6	17.8	9.3	15.34	19.01	
괴롭힘 유형	폭언	32.95	34.2	37.5	32.4	32.1	34.7	32.11	35.76	
	폭행	2.81	2.5	2.1	2.8	0.9	4.0	2.44	1.99	
	성추행 및 성폭력	3.7	4.2	0.0	1.9	0.9	4.0	2.85	3.97	
	교육·수련 배제	5.36	4.2	10.4	6.3	9.4	6.7	13.82	3.97	
	업무 몰아주기	21.2	23.8	22.9	26.2	25.5	24.0	23.17	17.22	
	따돌림	25.16	16.7	22.9	24.5	20.8	22.7	17.89	23.18	
	기타	8.81	14.6	4.2	6.0	10.4	4.0	7.72	13.91	
괴롭힘 가해자	상급자	51.5	44.6	44.7	48.1	53.7	57.1	39.59	42.95	
	동료	26.07	15.4	34.2	26.6	18.9	26.8	16.24	20.51	
	타 직종	6.95	7.9	15.8	3.5	14.7	1.8	28.43	10.9	
	환자	9	5.4	2.6	12.0	6.3	8.9	8.12	12.82	
	보호자	—	3.3	0.0	8.8	4.2	3.6	6.6	8.33	
	기타	4.11	—	2.6	1.1	2.1	1.8	1.02	4.49	

3) 동 조사에서 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 용어를 사용하고 있으나, 괴롭힘 유형에 ‘성추행 및 성폭력’이 포함되어 있고, 괴롭힘 가해자에 ‘환자, 보호자, 기타’가 포함되어 있다는 점에서, 「근로기준법」상 ‘직장 내 괴롭힘’에 국한되지 않고 모든 종류의 폭언 등 괴롭힘을 포괄하고 있는 것으로 보임.

□ 또한 보건의료인력 인권침해 상담센터에도 연간 2천여 건의 인권 침해 상담이 접수되고 있으나, 현행법 제12조에 따른 보건의료 기관장의 인권침해 대응지침 마련 여부에 대하여 정부의 별도 점검 과정이 없고 위반 시 벌칙조항도 없다는 점에서, 보건의료인력에 대한 보호를 강화하려는 개정안의 취지는 타당한 것으로 보임.

< 보건의료인력 인권침해 상담센터 유형별 상담 실적 >

(단위: 건)

구분	계	인권침해 유형					기타
		성관련	폭언·폭행	직장 내 괴롭힘·갑질	따돌림	임금 차별	
합계	4,005	38	94	565	66	37	3,205
2024년	2,205	29	34	438	47	30	1,627
2023년	1,800	9	60	127	19	7	1,578

* (출처) 보건의료인력지원전문기관

** (구분) 성관련, 폭언·폭행은 주체 구분 없음, 나머지 유형은 직장 내 사용자·근로자로부터의 인권침해에 해당, 기타유형으로는 집단상담 프로그램 진행, 심리검사, 직무스트레스 상담 등이 해당

□ 다만, 다음 사항을 고려할 필요가 있음.

□ 먼저, 현행법 제12조와 달리 개정안에서는 인권침해가 발생한 경우 보건의료기관의 장이 의무적으로 취해야 할 조치를 규정하면서, 이를 지키지 않을 경우 벌칙 규정을 마련하고 있는데, ‘인권침해’가 무엇인지 명확하게 규정되지 않아 광범위하게 해석될 수 있고, 경우에 따라 보건의료기관의 장의 역할을 넘어서는 것으로 볼 여지도 있으므로 이에 대한 검토가 필요함.

‘의료기관 내 보건의료인력등 인권보호 업무편람’에서는 ‘인권’을 ‘인종, 성별, 종교 등에 무관하게 모든 인간에게 보편적으로 내재하는 권리’로, ‘인권침해’를 인권 또는 헌법상 기본권을 침해하는

행위로 규정하면서, 해당 편람에서는 인권침해를 폭언, 폭행, 성희롱 및 성폭력, 직장 내 괴롭힘 등 작업장에서 발생하는 대인간 폭력과 근로조건 및 고용 관련 권리침해를 포함하는 것으로 해석하고 있음.

「국가인권위원회법」 4)에서는 ‘인권’을 “「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리”라고 정의하면서, 제30조를 통해 인권침해의 범위를 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조⁵⁾까지의 규정에서 보장된 인권을 침해

4) 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

제30조(위원회의 조사대상) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구급·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우

2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우

② 삭제 <2005. 7. 29.>

③ 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있다.

④ 제1항에 따른 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

5) 「대한민국헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조 ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

②사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

③훈장등의 영전은 이를 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 이에 따르지 아니한다.

제12조 ①모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.

②모든 국민은 고문을 받지 아니하며, 형사상 자기에게 불리한 진술을 강요당하지 아니한다.

③체포·구속·압수 또는 수색을 할 때에는 적법한 절차에 따라 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다. 다만, 현행범인인 경우와 장기 3년 이상의 형에 해당하는 죄를 범하고 도피 또는 증거인멸의 염려가 있을 때에는 사후에 영장을 청구할 수 있다.

④누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 즉시 변호인의 조력을 받을 권리를 가진다. 다만, 형사피고인이 스스로 변호인을 구할 수 없을 때에는 법률이 정하는 바에 의하여 국가가 변호인을 붙인다.

⑤누구든지 체포 또는 구속의 이유와 변호인의 조력을 받을 권리가 있음을 고지받지 아니하고는 체포 또는 구속을 당하지 아니한다. 체포 또는 구속을 당한 자의 가족등 법률이 정하는 자에게는 그 이유와 일시·장소가 지체없이 통지되어야 한다.

⑥누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 적부의 심사를 법원에 청구할 권리를 가진다.

⑦피고인의 자백이 고문·폭행·협박·구속의 부당한 장기화 또는 기망 기타의 방법에 의하여 자의로 진술된 것이 아니라고 인정될 때 또는 정식재판에 있어서 피고인의 자백이 그에게 불리한 유일한 증거

당한 경우로 보고 있음.

개정안에 따르면 보건의료인력등을 보호하기 위한 조치를 취해야 할 주체는 보건의료기관의 장으로서 근로관계에서 사용자에게 해당 할 뿐이므로, 헌법상 기본권의 보호 주체로 보기는 어렵다는 점에서 보호하고자 하는 상황을 ‘인권침해’로 포괄적으로 규정하는 대신 폭언·폭력·성희롱 등으로 구체적으로 규정할 필요가 있음.

□ 둘째, 현행 노동관계법령을 통해 전체 근로자에 대하여 폭언·폭력·성희롱 등으로부터 보호하는 규정이 적용되고 있는 점을 고려할 필요가 있음.

- 「근로기준법」에서는 직장에서 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 ‘직장 내 괴롭힘’을 금지하면서, 직장 내 괴롭힘 발생을 알게된 사람은 누구든지 해당 사용자에게 신고할 수 있고, 그 사실을 신고받거나 알게 된 사용자는 피해근로자에 대하여 조사기간

일 때에는 이를 유죄의 증거로 삼거나 이를 이유로 처벌할 수 없다.

제13조 ①모든 국민은 행위시의 법률에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 행위로 소추되지 아니하며, 동일한 범죄에 대하여 거듭 처벌받지 아니한다.

②모든 국민은 소급입법에 의하여 참정권의 제한을 받거나 재산권을 박탈당하지 아니한다.

③모든 국민은 자기의 행위가 아닌 친족의 행위로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다.

제14조 모든 국민은 거주·이전의 자유를 가진다.

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제16조 모든 국민은 주거의 자유를 침해받지 아니한다. 주거에 대한 압수나 수색을 할 때에는 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

제18조 모든 국민은 통신의 비밀을 침해받지 아니한다.

제19조 모든 국민은 양심의 자유를 가진다.

제20조 ①모든 국민은 종교의 자유를 가진다.

②국교는 인정되지 아니하며, 종교와 정치는 분리된다.

제21조 ①모든 국민은 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 가진다.

②언론·출판에 대한 허가나 검열과 집회·결사에 대한 허가는 인정되지 아니한다.

③통신·방송의 시설기준과 신문의 기능을 보장하기 위하여 필요한 사항은 법률로 정한다.

④언론·출판은 타인의 명예나 권리 또는 공중도덕이나 사회윤리를 침해하여서는 아니된다. 언론·출판이 타인의 명예나 권리를 침해한 때에는 피해자는 이에 대한 피해의 배상을 청구할 수 있다.

제22조 ①모든 국민은 학문과 예술의 자유를 가진다.

②저작자·발명가·과학기술자와 예술가의 권리는 법률로써 보호한다.

동안에는 ‘근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치’를, 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우에는 피해근로자가 요청하면 ‘근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치’를 하여야 함.⁶⁾

사용자가 적절한 조치를 하지 아니하거나 피해근로자들에게 불리한 처우를 할 경우, 전자에 대해서는 500만원 이하의 과태료를, 후자에 대해서는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.⁷⁾

- 「산업안전보건법」에서는 폭언, 폭행, 그 밖에 적정범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위를 ‘폭언등’으로 정의하면서, 사업주로 하여금 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강 장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의

6) 「근로기준법」

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

7) 「근로기준법」

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

일시 중단 또는 전환, 치료 및 상담지원, 고소·고발·손해배상 청구 시 지원 등의 조치를 하도록 규정하고 있음.⁸⁾

사업주가 필요한 조치를 하지 아니하거나 이를 요구한 근로자에게 불리한 처우를 할 경우, 전자에 대해서는 1천만원 이하의 과태료가 부과되며, 후자의 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해짐.⁹⁾

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 직장 내 성희롱¹⁰⁾ 발생을 알게 된 사람은 누구든지 해당 사업주에게 신고할 수 있고, 그 사실을 신고받거나 알게 된 사업주는 피해

8) 「산업안전보건법」 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

「산업안전보건법 시행령」 제41조(제3자의 폭언등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치) 법 제41조 제2항에서 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환

2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장

3. 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원

4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

9) 「산업안전보건법」

제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제41조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자

제175조(과태료) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제41조제2항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제42조제1항·제5항·제6항, 제44조제1항 전단, 제45조제2항, 제46조제1항, 제67조제1항·제2항, 제70조제1항, 제70조제2항 후단, 제71조제3항 후단, 제71조제4항, 제72조제1항·제3항·제5항(건설공사도급인만 해당한다), 제77조제1항, 제78조, 제85조제1항, 제93조제1항 전단, 제95조, 제99조제2항 또는 제107조제1항 각 호 외의 부분 본문을 위반한 자

10) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

근로자에 대하여 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘의 경우와 동일한 조치를 하여야 함.¹¹⁾ 사업주가 적절한 조치를 하지 아니하거나 피해근로자등에게 불리한 처우를 할 경우의 처벌 조항도 「근로기준법」과 동일한 구조로 되어 있음.¹²⁾

- 또한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의 2¹³⁾에서는 ‘고객 등’에 의한 성희롱으로 인하여 근로자가 고충

- 11) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 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 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
 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.
- 12) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 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
 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
 1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우
 1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우
 1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우
 1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우
- 13) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 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 근

해소를 요청할 경우에도 사업주는 ‘근무장소 변경, 배치전환, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치’를 하여야 하며 이에 대하여 불이익 조치를 하지 못하도록 규정하고 있음(위반 시 과태료 부과¹⁴⁾).

< 개정안과 노동관계법령에 따른 보건의료인력등(근로자) 보호규정 >

	보호 상황	사용자의 조치의무 사항
개정안 제13조의2 제1항	폭언·폭력·성희롱 등 인권침해	1. 피해 보건의료인력등이 요청 시 담당업무 변경 2. 피해 보건의료인력등에 대한 치료지원 3. 피해 보건의료인력등의 피해구제를 위한 지원 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 조치
근로기준법 제76조의3	직장 내 괴롭힘 (사용자 또는 근로자의 폭언·폭행 등 신체적·정신적 고통 유발 행위)	1. 조사기간 동안 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 2. 조사완료 후 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등
산업안전보건법 제41조제2항	고객등 제3자의 폭언·폭행 등 신체적·정신적 고통 유발 행위	1. 업무의 일시적 중단 또는 전환 2. 휴게시간의 연장 3. 건강장애 관련 치료 및 상담 지원 4. 증거물 제출 등 고소·고발 또는 손해배상 청구 시 필요한 지원
남녀고용평등법 제14조제2항 및 제3항	직장 내 성희롱	근로기준법과 동일
남녀고용평등법 제14조의2 제1항	고객 등의 성희롱	피해 근로자가 요청 시 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등

개정안은 피해 유형이나 가해자를 구분하지 아니하고 보건의료인력등에 대한 폭언 등의 피해에 대하여 일괄적으로 규정함에

무 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.

14) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1의2. 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

따라 기존 법률들과 일부 차이가 있음.

- 「근로기준법」상 직장내 괴롭힘은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 것에 반하여, 개정안은 모든 보건의료기관에 적용됨.
- 기존 법률 중에서는 「산업안전보건법」상 고객 등 제3자의 폭언 등에 대해서만 마련되어 있는 치료지원 및 피해구제 조치들을 개정안은 모든 경우의 인권침해에 대하여 적용하고 있음.

이러한 차이점이 일반 사업장 대비 보건의료기관에 대해서만 적용될 경우 발생할 수 있는 상황에 대한 검토가 필요함.

- 예컨대 「근로기준법」이 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 대해서만 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 적용하는 것은 상시 4명 이하의 사업장일 경우 배치를 전환할 수 있는 업무가 없거나 변경할 수 있는 장소가 없을 수 있다는 현실적인 이유에 기인한 것인데, 이러한 문제는 보건의료기관의 경우에도 동일할 것으로 보임.

□ 셋째, 개정안은 제13조의2제1항제3호 본문에서 보건의료기관의 장에게 상시 고충처리기구를 설치하도록 규정하면서, 단서에서는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근로자참여법’) 제26조¹⁵⁾에 따라 고충처리위원을 두는 경우 본문의 ‘고충처리기구’를 따로 설치하지 아니하고 보건의료인력등을 위한 고충처리위원을

15) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.

② 위원의 임기에 관하여는 협의회 위원의 임기에 관한 제8조를 준용한다.

선임하거나 위촉하도록 하고 있음. 그런데 현행 「근로자참여법」에서는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 하는 대상을 ‘상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장’으로 제한하고 있음. 이는 30인 미만의 근로자를 사용하는 소규모 사업장의 경우 체계적인 노무관리 시스템을 갖추기 어려운 점을 감안한 것으로 보임.¹⁶⁾

개정안은 ‘상시 30명 이상 근로자를 사용하는 사업장’에 대해서는 별도의 고충처리기구 설치 없이 기존 「근로자참여법」에 따른 고충처리위원 선임으로 갈음할 수 있도록 하는 반면, ‘상시 30명 미만 근로자를 사용하는 사업장’에 대해서는 고충처리기구를 설치할 의무를 부과하고 있는데, 규모가 보다 영세한 소규모 기관에만 추가적인 부담을 부과하는 것이 타당한지에 대한 논의가 필요해 보임.

- 참고로, 금융관련법에서는 고객응대근로자에 대하여 개정안과 유사한 조항을 마련하고 있는데,¹⁷⁾ 해당 조항들은 노동관계법령의

16) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여 노사협의회 설치 및 고충처리위원 선임 등을 주요 내용으로 하고 있는데, 제20대국회에서 노사협의회 설치 대상을 상시 20명 이상 사업장으로 확대하는 내용의 개정안(의안번호 제2115289호)이 발의되었으나 임기만료폐기된 바 있음(해당 법안의 검토보고서에는 노사협의회 설치 의무 대상 확대에 인한 소규모 사업장 부담 가중에 대한 우려 의견이 있었음).

17) 「은행법」 제52조의4(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무) ① 은행은 이 법에 따른 업무를 운영할 때 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체
2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원
3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉
4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치

② 직원은 은행에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.

③ 은행은 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

「보험업법」 제85조의4(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무) ① 보험회사는 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체
2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원
3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에

근로자 보호조치 규정이 신설되거나 강화되기 이전에 신설되었다는 점에서 개정안과 차이가 있음.

관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 전담 고충처리위원의 선임 또는 위촉

4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치

② 직원은 보험회사에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.

③ 보험회사는 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제63조의2(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무) ① 금융투자업자는 고객을 직접 응대하는 직원(이하 “고객응대직원”이라 한다)을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 고객응대직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체

2. 고객응대직원에 대한 치료 및 상담 지원

3. 고객응대직원을 위한 상시적 고충처리 기구 설치 또는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객응대직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉

4. 그 밖에 고객응대직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치

② 고객응대직원은 금융투자업자에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.

③ 금융투자업자는 제2항에 따른 요구를 이유로 고객응대직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

「상호저축은행법」 제18조의7(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무) ① 상호저축은행은 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체

2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원

3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉

4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치

② 직원은 상호저축은행에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.

③ 상호저축은행은 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

「여신전문금융업법」 제50조의12(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무) ① 여신전문금융회사는 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체

2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원

3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉

4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치

② 직원은 여신전문금융회사에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.

③ 여신전문금융회사는 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

< 금융관련법상 고객응대근로자 보호조치 조항과 노동관계법령에 따른
보건의료인력등(근로자) 보호규정 신설일 >

관련 법률 조항	해당 조항 신설일
은행법 제52조의4, 보험업법 제85조의4, 자본시장법 제63조의2, 상호저축은행법 제18조의7, 여신전문금융업법 제50조의12 (고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)	2016. 3. 29. 본조 신설
근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)	2019. 1. 15. 본조 신설
산업안전 보건법 제41조 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)	2018. 4. 17. 본조 신설
남녀고용 평등법 제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)	1999. 2. 8. 본조 신설(행위자에 대한 조치만 규정) 2017. 11. 28. 개정(피해자 보호조치 규정 신설)
남녀고용 평등법 제14조의2 (고객 등에 의한 성희롱 방지)	2007. 12. 21. 본조 신설(사업주의 노력 의무만 부과) 2017. 11. 28. 개정(노력의무를 조치의무로 강화)

□ 한편, 다음에 대하여 체계자구를 정비할 필요가 있음.

- 개정안 제13조의2제3항에서 「산업안전보건법」 제16조에 따른 관리감독자로 하여금 보건의료인력등에게 폭언·폭력·성희롱 등이 발생하는 경우 이를 고충처리기구에 보고하도록 규정하고 있는데, 제13조의2제1항제3호 단서에 따라 고충처리기구를 따로 설치하지 아니할 경우 관리감독자가 보고해야 할 대상이 규정되어 있지 않음.

- 개정안 제13조의2제4항 전단에서는 고충처리기구가 조치 및 처리결과를 보건의료기관의 장과 해당 보건의료인력등에게 통보하도록 하고 있는데, 같은 조 제1항에서는 보건의료인력등을 보호하기 위한 조치 의무의 주체를 보건의료기관의 장으로 규정하고 있어 고충처리기구의 역할이 명확하지 않음.

- 개정안은 제21조를 신설하여 “안 제13조의2를 위반하여 보건의료인력등의 보호를 위한 조치를 하지 아니한 자”에게 3천만원 이하의 과태료를 부과하고 있는데, 제13조의2제1항 각 호의 조치가 ‘보건의료인력등의 보호를 위한 조치’에 해당하는 것은 명확함. 다만, 동조 제3항(폭언 등 발생 시 관리감독자의 고충처리기구 보고 의무) 및 제4항(고충처리기구의 수사기관 고발 등 필요한 조치)의 조치 미이행이 과태료 부과대상에 해당하는지 불명확한 측면이 있음.

특히 안 제13조의2제4항 후단에서는 고충처리기구가 인권침해행위의 다른 법률 위반 여부를 판단하여 수사기관에 고발하는 등 필요한 조치를 취하도록 하고 있는데, 고충처리기구는 법률 위반 여부를 판단할 수 있는 전문성을 갖추고 있다고 보기 어렵고, 설사 전문성이 있다고 하더라도 고발 등 필요한 조치는 고충처리기구 스스로의 판단 하에 이행 여부를 결정하는 것이므로, 위반 시 과태료를 부과하기에 적절하지 않을 것으로 보임.

3. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 보건복지부 (신중검토)

- 개정안에서의 인권침해가 보건의료기관 내 구성원 간의 인권침해인지, 제3자인 고객 등으로부터의 인권침해인지 모호하며, 개정안이 도입하고자 하는 보호조치 대부분은 「산업안전보건법」 및 「근로자참여법」 등 기존 근로 관련 법령에 포함되어 있어 적용상 혼선이 발생할 우려가 있음. 또한 보건의료기관장(필요한 법적조치 등)과 고충처리기구(수사기관 고발 등) 간 역할이 불명확함.
- 개정안에서는 ① 보호조치 위반 등에 대하여 근로 관련 법령 상의 벌금 외에 과태료를 추가로 부과하고, ② 30인 미만의 소규모 기관에도 고충처리기구 설치를 의무화하는 등 의료분야에만 추가로 보호조치 의무를 부과하고 있는데, 이는 소규모 의료기관에 과도한 부담으로 작용할 수 있음.

(2) 고용노동부 (신중검토)

- 보건의료인력을 인권침해로부터 보호할 필요가 있다는 입법 취지에는 공감하나, 개정안은 보건의료기관 내 구성원 간의 인권침해로부터 보건의료인력등을 보호하고자 하는 것인지, 아니면 제3자인 고객 등의 인권침해로부터 보건의료인력등을 보호하고자 하는 취지인지 모호함.
- 만약, 개정안이 보건의료기관 내 구성원 간의 인권침해에 대해서도 보건의료인력등을 보호하고자 하는 취지라면, 근로기준법 및 남녀

고용평등법에서 괴롭힘, 성희롱에 대한 사업주 조치 의무를 규정하고 있어 위의 법률에 따라 유사한 조치가 이루어질 수 있어 적용상 혼선이 발생할 우려가 있음.

(3) 대한의사협회 (반대)

- 현행 법률을 통하여 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등에 대한 인권보호가 이루어지는 상황에서 폭언·폭력·성희롱 등을 대상으로 보건의료인력등에 대한 보호조치 의무를 사업장에 추가 부여하는 것은 과도한 행정 부담 및 이중 규제 등의 논란이 제기될 수 있다고 판단함.
- 소규모 사업장에서는 업무 공간이나 담당업무의 경계가 모호하여 피해 직원의 담당업무 변경이 실효성을 거두기 어려움. 특히 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」은 30인 이상의 근로자가 있는 사업장에서 고충처리위원을 반드시 뒤탈어야 하는 반면, 동 개정안은 모든 보건의료기관이 고충처리기구 설치 의무를 부여받게 되어 타 법률과 상충됨.
- 한편 동 개정안은 보호조치 미이행 등을 이유로 보건의료기관 장에게 과태료를 최고 3천만원까지 부과하는데 이는 과도하고 의원급 의료기관이나 중소병원 입장에서는 이행이 어렵고 실효성 없는 인권보호 조치 부담과 함께 과도한 행정처분을 요구받게 됨.
- 인권침해 문제는 보건의료기관의 특수성으로 발생하는 문제만으로 보기 어려우며 국가인권위원회 설치와 같이 국가적으로 국민의 인권 보호 조치방안이 포괄적으로 논의되어야 할 사항으로 정부가 아닌

민간 보건의료기관의 장에게 인권보호조치의 의무와 처분을 부과하는 것은 타당하지 않음.

(4) 대한병원협회 (반대)

- 개정안은 이미 타 법령에서 규율하는 사항 중 일부를 선택적으로 취합한 것으로 특별히 새로운 규정은 없어 입법 필요성의 검토가 필요하며, 타 법령과의 관계를 명시하지 않고 있어 법 위반 시 중복 처벌(형사처벌 및 과태료 부과)로 인한 혼란이 우려됨.
- 포괄적으로 정의되는 ‘인권’에 대한 침해의 성립 요건이 개정안에서는 명확히 규정되지 않아 보건의료기관의 장이 취해야 할 보호조치의 범위가 모호하며 합리적이고 적절한 보호·구제 조치가 어려워질 수 있는 부분이 우려됨.
- 인권침해 피해근로자 요청 시 담당업무 변경이 의무적으로 적용된다면 무리하고 빈번한 업무변경에 따라 의료기관을 이용하는 환자와 동료 보건의료인력등의 피해로 이어질 우려 있음.
- 타 법령은 보호조치 미이행에 대해서는 별도의 제재 규정이 없거나 불이익 처우를 한 경우보다 가벼운 수준으로 처분하도록 규정함에도 개정안은 보호조치 미이행 및 불이익 처우를 모두 과태료 3천만원 부과 대상으로 정하고 있어 과도한 처분임.

(5) 대한한 의사협회 (반대)

□ 동 개정안은 보건의료기관의 장이 보건의료인력등의 인권침해를 보호하기 위한 조치로 업무변경, 치료지원, 상시적 고충처리기구 설치, 피해구제 지원 등의 의무를 규정하는 것으로 이에 따른 행정업무 증가와 재정적 부담이 당연히 발생하게 됨.

- 더욱이 소규모 의원급 의료기관의 경우 이러한 행정적, 재정적 부담은 의료기관 운영에 큰 부담이 될 것은 명약관화함.

□ 이에 동 개정 법률안의 개정 취지에는 동의하나 의료기관의 행정적, 현행 의료법령 등 체계 하에서 보건의료인력 등의 인권침해를 국가가 보호하도록 하는 것이 바람직함.

(6) 대한약사회 (조건부 찬성)

□ 보건의료기관 종사자 대상 인권침해 방지 실효성 제고라는 본 개정안 취지에 동의함.

□ 다만, 대부분의 약국에서 1~2명의 인력이 근무하고 있으며, 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 고충처리위원 선임 의무 제외 사업장에 해당하는 바, 모든 약국에 본 개정안에 따른 상시적 고충처리기구를 설치·운영하는 것은 현실적으로 불가능하며, 약국에 주어질 행정·재정적 부담에 비해 그 실효성이 크지 않을 것으로 사료되므로, 상시적 고충처리기구 설치 의무 기관에서 약국을 제외할 것을 제안함.

(7) 대한간호조무사협회 (찬성)

- 보건의료기관 종사자에 대한 폭언, 폭력, 성희롱 등 인권침해 발생 시, 피해자 보호를 위한 조치를 의료기관의 장에게 법적 의무를 부여하고자 하는 본 개정안의 취지에 찬성함.
- 특히, 현장에서 최일선으로 근무하는 간호조무사를 포함한 보건의료인력의 안전과 인권보호를 구체적으로 법제화하고 있다는 점에서 중요한 진전으로 평가됨.
- 다만, 고충처리기구의 설치를 의무화한 만큼, 그에 대한 운영 방식, 인력 구성, 처리 권한 등에 대한 지침이 구체적으로 마련되어야 할 것으로 사료됨.
- 또한, 실제 간호조무사의 다수가 5인 미만 의원급 의료기관에 근무하고 있는 현실에서, 인력·자원·조직 구조상 고충처리기구 설치나 업무조정 등의 조치를 실질적으로 이행하기 어려운 구조인 바, 기관 규모에 따라 차등적용이나 간소화된 대안적 조치 도입 등 현실적 실행 가능성을 고려할 필요가 있음.

(8) 대한물리치료사협회 (찬성)

(9) 대한작업치료사협회 (찬성)

- 보건의료인력은 국민의 건강과 생명을 책임지는 의료서비스를 제공하는 핵심 인력으로 이들의 안전과 인권이 보장되어야만 환자에게도 지속적이고 양질의 의료서비스 제공이 가능함.

□ 그러나 의료현장에서 폭언·폭행·성희롱 등 인권침해가 빈번하게 발생하고 있음에도, 현행법은 대응지침 마련 수준에 그쳐 실효성 있는 보호 조치가 부족한 실정임.

□ 이에 따라 피해 발생시 업무 변경이나 치료 지원 등을 법적으로 보장하는 개정안은 반드시 필요하며, 본 개정안에 대하여 찬성함.

(10) 대한영양사협회 (찬성)

□ 보건의료인력 및 그 밖에 보건의료기관종사자(이하“보건의료인력등”이라함)는 국민건강을 책임지는 보건의료기관의 중요한 구성원임.

□ 이에, 보건의료기관의 장으로 하여금 폭언·폭력·성희롱 등 인권침해로 피해를 입은 보건의료인력등의 요청이 있는 경우 담당업무의 변경, 치료지원 등의 조치를 하도록 법률에 명시함으로써, 영양사를 포함한 보건의료인력등의 인권침해 피해에 대한 보호가 실효적으로 이루어질 수 있도록 하려는 본 개정안에 찬성함.

문 의 처
02)6788-5494