



제424회 국회 (임시회)
제2차 기획재정위원회

공공기관의 운영에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈경영공시 대상에 직장내 성희롱 발생 신고·조치 현황 등 추가〉

■ 송옥주의원 대표발의(의안번호 제2206995호)

2025. 4.

기 획 재 정 위 원 회

수석전문위원 최병권

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 경영공시 대상에 직장내 성희롱 발생 신고·조치 현황 등 추가 (안 제11조제1항제16호부터 제18호까지 신설)	2

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 송옥주의원 등 12인

나. 발 의 일 : 2024. 12. 27.

다. 회 부 일 : 2024. 12. 30.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 공공기관으로 하여금 경영목표와 예산 및 운영계획, 결산서, 임원 및 운영인력 현황 등 기관운영에 관련된 주요 사항들을 경영공시하도록 하고 있음.

그런데 최근 사회적 이슈로 확대되고 있는 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등을 예방하고 양성평등과 건전한 조직문화에 대한 사회적 가치를 확산시키기 위하여 이러한 사항들을 공공기관 운영의 주요 사항으로서 보아 경영공시에 포함시켜야 한다는 의견이 제기되고 있음.

이에 직장 내 성희롱 발생 신고 및 조치 현황, 직장 내 괴롭힘 발생 신고 및 조치 현황 등을 공공기관의 경영공시에 포함시켜 건전한 조직문화를 선도해나갈 수 있도록 하려는 것임(안 제11조제1항제16호 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 경영공시 대상에 직장내 성희롱 발생 신고·조치 현황 등 추가
(안 제11조제1항제16호 신설)

현 행	개 정 안
○ 경영공시 대상사항	○ 경영공시 대상사항
- 경영목표와 예산 및 운영계획	- (현행과 같음)
- 결산서	- (현행과 같음)
- 임원 및 운영인력 현황	- (현행과 같음)
- 인건비·복리후생비 예산·집행 현황	- (현행과 같음)
- 자회사 등과의 거래내역·인력교류 현황	- (현행과 같음)
- 고객만족도 조사 결과	- (현행과 같음)
- 감사·감사위원 직무수행실적 평가 결과	- (현행과 같음)
- 경영실적 평가 결과	- (현행과 같음)
- 정관·지침 등 내부규정과 이사회 회의록	- (현행과 같음)
- 감사·감사위원회회의 감사보고서	- (현행과 같음)
- 주무기관의 장의 공공기관에 대한 감사결과	- (현행과 같음)
- 감사원 변상책임 판정, 징계 등을 받거나 국정감사 시정요구 내용 및 조치사항	- (현행과 같음)
- 징계제도 관련 정보 및 징계처분 결과 등 징계운영 현황	- (현행과 같음)
- 소송 현황, 법률자문 현황 등	- (현행과 같음)
- 기관별 중장기재무관리계획	- (현행과 같음)
- <신 설>	- 직장 내 성희롱 사건 및 직장 내 괴롭힘 사건의 발생 및 조치 현황
- 그 밖에 공공기관의 경영에 관한 중요한 사항	- (현행과 같음)

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2
호와 제14조¹⁾ 및 「근로기준법」 제76조의2와³²⁾은 직장 내 성희롱 사

1) 「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 관

건과 괴롭힘 사건에 대해 정의하고, 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실 또는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주·사용자에게 신고하도록 규정하면서, 그 신고를 받은 사업주·사용자의 조치 의무를 규정하고 있음.

개정안은 이와 같이 개별법에 규정되어 있는 공공기관의 의무 이행 여부에 관한 사항을 현행법상 경영공시 대상으로 포함하려는 것으로, 공공기관에서 선도적으로 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 근절하기 위한 각종 조치를 철저히 수행하고 건전한 조직문화를 선도할 필요가 있다는 점에서 입법취지는 타당한 것으로 보임.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점에 대한 고려가 필요함.

첫째, 해당 사항을 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 규정하는 것

런하여 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.

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.

2) 「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 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

이 법 체계상 적절한지 검토할 필요가 있음.

현행법은 공공기관의 경영공시 대상으로 기관의 경영목표, 재무상태, 인원 현황, 경영실적 평가 결과 등 경영에 관한 일반적이고도 주요한 사항을 규정하고 있음. 이와 같은 현행법 체계를 고려할 때 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 근절하고자 하는 개정안의 사항은 공공기관의 경영 일반에 관한 사항이 아닌 개별 정책에 관한 사항으로 보이므로, 이를 현행법에 규정하는 것이 타당한지에 대한 검토가 필요한 것으로 보임.

둘째, 성희롱·괴롭힘의 피해자 보호 측면에서, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「근로기준법」은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘에 관한 조사 및 조치의 모든 과정에서 ‘피해자의 의사에 반하는 조치 금지 의무’를 명시적으로 규정³⁾⁴⁾하고 있음.

3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

① · ② (생략)

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 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 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. ~ 6. (생략)

7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 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 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보

이는 직장 내 성희롱·괴롭힘 사건의 특성 상 신고·피해 사실의 공개 등에 따른 2차 피해 발생을 방지하기 위한 것인데, 발생 현황 등이 공개되는 경우 신고 시기, 신고에 따른 조치사항의 정보를 통해 피해자가 조직 내에서 특정될 수 있다는 점에서 피해자 보호 원칙에 위배되는 것은 아닌지에 대한 고려가 필요함.

셋째, 성희롱·괴롭힘으로 인하여 징계 처분을 받은 경우 이미 현행법에 따라 공시되고 있다는 점을 감안할 필요가 있음.

성희롱·괴롭힘에 대한 조치 현황의 경우, 현행법 제11조제1항제13호가 ‘징계제도 관련 정보 및 징계처분 결과 등을 포함한 징계운영 현황’을 규정하여 경영공시 대상에 포함하고 있는데, 성희롱·괴롭힘으로 인해 기관에서 징계처분을 받은 경우 해당 사항에 포함되어 공시되고 있음.

고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

4) 「근로기준법」 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ①·② (생략)

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.

※ 신·구조문 대비표

현행	개정안
제8조(공공기관운영위원회의 설치) 공공기관의 운영에 관하여 다음 각 호에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 기획재정부장관 소속하에 공공기관운영위원회(이하 “운영위원회”라 한다)를 둔다.	제8조(공공기관운영위원회의 설치) --- ----- ----- ----- -----.
1. · 2. (생략)	1. · 2. (현행과 같음)
3. 제11조제1항제16호에 따른 공공기관의 경영공시	3. 제11조제1항제17호----- -----
4. ~ 17. (생략)	4. ~ 17. (현행과 같음)
제11조(경영공시) ① 공공기관은 다음 각 호의 사항을 공시하여야 한다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조에 따른 비공개 사유에 해당되는 경우 또는 주무기관의 장이 국가안보를 위하여 필요하다고 인정하여 기획재정부장관과 협의한 경우에는 해당되는 부분을 공시하지 아니할 수 있다.	제11조(경영공시) ① ----- -----. ----- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 15. (생략)	1. ~ 15. (현행과 같음)
<신설>	16. 「남녀고용평등과 일·가족 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 사건 및 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 사건의 발생 및 조치 현황
16. (생략)	17. (현행 제16호와 같음)
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)

문 의 처
02)6788-5157