



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 직장 내 성희롱 개념의 주체에 “법인의 대표자” 명시 등 >

■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2206199호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 직장 내 성희롱 개념의 주체에 “법인의 대표자” 명시	2

I. 제안경위

2024년 12월 4일 김위상의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 12월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

현행법은 직장 내 성희롱에 따른 과태료 대상으로 사업주만을 규정하고 있음. 그런데 직장 내 성희롱 행위는 자연인만 할 수 있는 행위로, 이에 따르면 과태료 대상은 자연인이자 사업주인 개인사업주로 한정되며, 사업장 내의 지위 등이 개인 사업주와 사실상 동일한 법인 대표에 대해서는 과태료 처분을 할 수 없음.

이에 사업주뿐만 아니라 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 한 경우에도 과태료를 부과하도록 하여 직장 내 성희롱 피해자의 권리 구제를 강화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임(안 제2조, 제12조, 제13조 및 제39조).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 성희롱 개념의 주체에 “법인의 대표자” 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ‘직장 내 성희롱’의 주체에 ‘법인의 대표자’를 명시하고, 직장 내 성희롱 예방 교육 수강 의무를 부과하며, 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제2조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. “직장 내 성희롱”이란 <u>사업주·상급자</u> 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.	2. ----- <u>사업주, 법인의 대표자, 상급자</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
3.·4. (생략)	3.·4. (현행과 같음)

제12조(직장 내 성희롱의 금지) <u>사업주</u> , 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.	제12조(직장 내 성희롱의 금지) <u>사업주, 법인의 대표자</u> ----- -----.
제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① (생략)	제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① (현행과 같음)
② <u>사업주</u> 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.	② <u>사업주, 법인의 대표자, 상급자 또는</u> ----- -----.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
제39조(과태료) ① (생략)	제39조(과태료) ① (현행과 같음)
② <u>사업주가</u> 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.	② <u>사업주, 법인의 대표자</u> ----- ----- -----.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 ‘직장 내 성희롱’을 “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 것”으로 정의하고,¹⁾ 사업주, 상급자 또는 근로자의 직

1) 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.

장 내 성희롱 행위를 금지하고 있으며,²⁾ 사업주 및 근로자에게는 직장 내 성희롱 예방 교육을 받을 의무를 부여하는 한편,³⁾ 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.⁴⁾

그런데 ‘사업주’는 개인사업의 경우에는 개인 사업주를, 법인사업의 경우는 법인 자체를 의미하고, 법인의 대표자는, 고용노동부 해석에 따르면, ‘사업주’가 아닌 ‘상급자’에 해당되는바,⁵⁾ 법인의 대표자는 직장 내 성희롱 금지 의무는 부여되나, 직장 내 성희롱 예방 교육 수강 의무가 없고 직장 내 성희롱 금지 의무 위반 시 과태료 부과 대상이 될 수 없음.

이에 따라, 직장 내 성희롱 가해자가 개인사업주일 경우에는 과태료 처분이 가능하나, 법인의 대표자가 가해자일 경우는 현행법에 따라 우선 사업주(법인)에게 행위자(대표자)에 대한 징계 등의 조치 의무가 부과되고, 징계 등의 조치를 취하지 않을 경우 사업주(법인)에게 과태료를 부과하게 되는데,⁶⁾ 법인의 대표자가 사임(퇴직)할 경우에는 징계

2) 제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

3) 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.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

4) 제39조(과태료) ② 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

5) 고용노동부. 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼.

6) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① (생략)

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 피

등의 조치가 불가능하게 되어 처벌이 불가하게 된다는 문제가 있음.

이에 개정안은 ‘직장 내 성희롱’의 주체에 ‘법인의 대표자’를 명시하고, 직장 내 성희롱 예방 교육 수강 의무를 부과하며, 개인 사업주와 동일하게 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 한 경우에도 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하려는 것으로,

법인의 대표자에게도 직장 내 성희롱 금지 의무가 있음을 명확히 함으로써, 직장 내 성희롱 가해자에 대한 제재를 보완하고, 직장 내 성희롱 근절에 기여한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

고용노동부는 법인 대표자가 직장내 성희롱을 한 경우 사업장 내의 지위 등이 실질적으로 동일한 개인 사업주와 달리 과태료 처분을 할 수 없어 제재상 사각지대가 발생하므로, 법인 대표자에 대해서도 제재수단의 실효성을 확보하기 위해 개정안에 대해 수용한다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5539

해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③~④ (생 략)

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.

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우