



제432회 국회(임시회)
제1차 성평등가족위원회

양성평등기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 국가기관등의 장의 성희롱 사건 조사의무 명시 등 >
■ 조계원의원 대표발의(의안번호 제14706호)

2026. 2.

성 평 등 가 족 위 원 회

수석전문위원 이옥순

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 국가기관등의 장의 성희롱 사건 조사의무 명시 등	2

I. 제안경위

1. 제 안 자 : 조계원의원 등 10인
2. 제 안 일 : 2025. 11. 28.
3. 회 부 일 : 2025. 12. 1.

II. 제안이유 및 주요내용

공공부문에서 발생한 성희롱 사건에 대한 조사는 성평등가족부에서 작성한 공공부문 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼에 따라 이루어지고 있음.

그런데 해당 매뉴얼에 따르면 피해자와 행위자가 특정되어야 기관이 조사를 진행할 수 있어, 성희롱 사건의 특성상 피해자가 피해 사실을 밝히기를 꺼리는 경우가 많아 피해자를 특정하기 곤란하여 기관이 성희롱 사건을 인지하고도 조사가 지연되거나 무산되는 문제가 있음.

이에 국가기관등의 장이 성희롱 사건 발생 사실을 인지하게 된 경우 지체 없이 조사를 실시할 수 있는 근거를 마련하고, 공공단체가 사건을 인지하고도 조사를 하지 않는 경우 해당 공공단체의 업무를 관장하는 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 직접 조사할 수 있도록 함으로써 성희롱 사건에 대한 대응이 신속하게 이뤄질 수 있도록 하려는 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 국가기관등의 장의 성희롱 사건 조사의무 명시 등

개정안은 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교 및 공직유관단체(이하 “국가기관등”이라 함)¹⁾이 성희롱 사건 발생 사실을 인지하게 된 경우 지체없이 사실 확인을 위한 조사를 하도록 하고, 공공단체가 사건을 인지하고도 조사를 하지 않는 경우 해당 공공단체의 업무를 관장하는 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 직접 조사할 수 있도록 하려는 것임(안 제31조의2 제1항부터 제3항까지 및 제7항 신설 등).

현행	개정안
제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) <신설> <신설>	제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① 누구든지 국가기관등에서 성희롱이 발생한 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 국가기관등의 장에게 신고할 수 있다. ② 국가기관등의 장은 제1항에 따른 신고를 받거나 국가기관등에서 성희롱이 발생한 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 국가기관등의 장은 해당 기관 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 자 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자

현행	개정안
<u><신설></u> ① (생략) ② 여성가족부장관은 제1항에 따라 통보받은 사건이 중대하다고 판단되거나 재발방지대책의 점검 등을 위하여 필요한 경우 해당 기관에 대한 현장점검을 실시할 수 있으며, 점검 결과 시정이나 보완이 필요하다고 인정하는 경우에는 국가기관등의 장에게 시정이나 보완을 요구할 수 있다. ③ 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 사건이 발생한 사실	등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. ③ 제3조제2호의 대통령령으로 정하는 공공단체가 제2항에 따른 조사를 하지 않는 경우 해당 공공단체의 업무를 관장하는 중앙행정기관의 장이나 지방자치단체의 장이 제2항에 따른 조사를 할 수 있다. 이 경우 중앙행정기관의 장이나 지방자치단체의 장은 피해자등이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. ④ (현행 제1항과 같음) ⑤ -----제4항----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. ⑥ -----제2항 또는 제3항에 따른 조사 기간 동안

현행	개정안
을 알게 된 경우 사건 처리기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요하면 해당 <u>피해자나</u> 성희롱 행위자에 대하여 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 국가기관등의 장은 피해자의 명시적 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. <u><신 설></u>	<u>피해자등을</u>----- ----- -----<u>피해자등이나</u>----- ----- -----. ----- -----. <u>⑦ 국가기관등의 장은 제2항 또는 제3항에 따른 조사 결과 기관 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 기관 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 국가기관등의 장은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 해당 피해자의 의견을 들어야 한다.</u>
<u>④ (생략)</u> <u>⑤ 제1항에 따른 성희롱 사건을 처리한 사람, 그 처리내용을 보고 받은 사람, 그 밖에 사건처리 과정에 참여한 사람은 해당 사건처리 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다</u>	<u>⑧ (현행 제4항과 같음)</u> <u>⑨ 제2항 및 제3항에 따라 기관 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람, 제4항에 따라-----</u> -----<u>조사 및 사건처리</u> -----<u>조사 및 사건처리</u>-----.

현행	개정안
만, <u>사건 처리</u> 와 관련된 내용을 국가기관등의 장에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.	---- <u>조사 및 사건처리</u> ----- ----- ----- ----- -----.
⑥ 제1항에 따른 재발방지대책의 제출 및 제2항에 따른 현장점검 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	⑩ 제4항----- ----- <u>제5항</u> ----- ----- -----.
제54조(벌칙) 국가기관등의 장이 제31조의2제4항을 위반하여 성희롱 피해자 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 자에게 불이익조치를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.	제54조(벌칙) ----- <u>제31조의2제8항</u> ----- ----- ----- ----- -----.

현행법 제31조의2제1항 및 제3항²⁾은 성희롱 사건 발생 시 조치사항

- 1) 「양성평등기본법」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
- 「양성평등기본법 시행령」 제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.
 1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교
 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)
- 2) 「양성평등기본법」 제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(국가기관등의 장이 해당 성희롱 사건의

으로 국가기관등이 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 성평등가족부장관에게 통보 및 재발방지대책을 제출하도록 하고, 사건 처리기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요하면 해당 피해자나 성희롱 행위자에 대하여 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하도록 규정하고 있음.

한편, 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」³⁾ 및

행위자인 경우를 포함한다) 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 성평등가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 제31조제1항에 따른 재발방지대책을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 사건 처리기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요하면 해당 피해자나 성희롱 행위자에 대하여 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 국가기관등의 장은 피해자의 명시적 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

3) 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」(대통령령)

제3조(성희롱·성폭력 발생 사실의 신고) 행정부 소속 국가공무원(이하 “공무원”이라 한다)은 누구나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 임용권자 또는 임용제청권자(이하 “임용권자등”이라 한다)에게 신고할 수 있다.

제4조(사실 확인을 위한 조사) ① 임용권자등은 제3조에 따른 신고를 받거나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하여야 한다.

② 임용권자등은 제1항에 따른 조사 과정에서 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 피해를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 “피해자등”이라 한다)이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 아니하도록 하여야 한다.

③ 임용권자등은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제5조(피해자 또는 신고자의 보호) ① 임용권자등은 제4조제1항에 따른 조사 결과 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실이 확인되면 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 임용권자등은 피해자의 의사에 반(反)하여 조치를 하여서는 아니 된다.

1. 「공무원임용령」 제41조에 따른 교육훈련 등 파견근무
 2. 「공무원임용령」 제45조에도 불구하고 다른 직위에의 전보
 3. 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자등이 필요하다고 인정하는 적절한 조치
- ② 임용권자등은 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 사람(이하 “신고자”라 한다)이 그 신고를 이유로 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언으로 인한 정신적·신체적 피해를 호소하는 경우에는 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 임용권자등은 신고자의 의사에 반하여 조치를 하여서는 아니 된다.

제6조(가해자에 대한 인사조치) 임용권자등은 제4조제1항에 따른 조사 결과 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실이 확인되면 가해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다.

「지방공무원 임용령」 4)은 성희롱 사건 발생시 사실확인을 위한 조사 및 가해자에 대한 인사조치 등을 규정하고 있음.

- 그 밖에 전체 국가기관등에서의 성희롱 발생 시 피해자 보호 등을 위한 조치는 「2025 폭력예방교육 운영안내」 지침을 통해 안내하고 있음.⁵⁾

-
1. 「국가공무원법」 제73조의3에 따른 직위해제 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 직위해제
 2. 「국가공무원법」 제78조에 따른 징계 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 관할 징계위원회에 징계 의결 요구
 3. 제2호에 따른 징계 의결 요구 전 승진임용 심사 대상에서 제외
 4. 「공무원임용령」 제45조에도 불구하고 다른 직위에의 전보
 - 4의2. 「공무원임용령」 제45조의2제2항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고 소속 장관이 다른 기관으로의 전보
 5. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제3항 또는 제16조제1항에 따른 최하위등급 부여
 6. 감사·감찰·인사·교육훈련 분야 등의 보직 제한
- 4) 「지방공무원 임용령」 (대통령령)
- 제75조의2(성폭력범죄·성희롱 상담 및 피해자 보호 조치 등) ① 임용권자는 법 제67조의2 제1항 및 제67조의3에 따라 신청받은 고충상담의 내용이 성폭력범죄 및 성희롱과 관련된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보해야 한다.
- ② 임용권자는 제1항에 따른 조사 과정에서 청구인 및 그 밖에 성폭력범죄 또는 성희롱 피해를 입거나 피해를 입었다고 주장하는 사람이 성적 불쾌감 등을 느끼지 않도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 않도록 해야 한다.
- ③ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되면 피해자의 의사에 반하지 않는 범위에서 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다.
1. 제21조의6에 따른 교육훈련 또는 제27조의2에 따른 파견근무
 2. 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보
 3. 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자가 필요하다고 인정하는 적절한 조치
- ④ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되는 경우 가해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다.
1. 법 제65조의3에 따른 직위해제 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 직위해제
 2. 법 제69조에 따른 징계사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 징계의결 요구
 3. 제2호에 따른 징계의결 요구 전 승진임용 심사 대상에서 제외
 4. 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보
 5. 제31조의2제3항에 따라 준용되는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제3항에 따른 최하위등급 부여
 6. 감사·감찰·인사·교육훈련 분야 등의 보직 제한
- 5) 「2025 폭력예방교육 운영안내」 성희롱·성폭력 예방지침 표준안
- 제13조(피해자 보호 및 비밀유지) ① ○○○기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ② ○○○기관의 장은 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

이에 따라 국가기관 및 지방자치단체에서 성희롱 사건 발생 시 임
용권자는 사실 확인을 위하여 조사하고, 가해자에 대한 인사조치를 하
여야 하므로, 개정안은 공공단체⁶⁾에서 성희롱 사건 발생 시 성희롱 사
건에 대하여 신속하게 조사하도록 하고, 은폐를 방지하는 등 피해자
보호를 강화할 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안은 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있다고 봄.

먼저, 현행법 제31조의2⁷⁾는 성희롱 사건 발생 시 조치 과정에서 피

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 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, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개

8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치

③ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

④ 기관장, 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

6) 「양성평등기본법」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 나. (생략)

「양성평등기본법 시행령」 제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.

1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교

2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직 유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)

* 「2026년 상반기 적용 공직유관단체 지정 고시」(2025. 12. 31. 일부개정 및 2026. 1. 6. 시행된 인사혁신처고시 제2025-8호)에 따른 1,557개 기관·단체

7) 「양성평등기본법」 제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(국가기관등의 장이 해당 성희롱 사건의 행위자인 경우를 포함한다) 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 양성평등가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 제31조제1항에 따른

해자의 명시적 의사에 반하는 조치를 하지 않도록 규정하고 있는바, 이는 피해자의 의사를 존중하고 2차 피해⁸⁾를 방지하기 위한 것이라는 점을 고려하여 국가기관등의 장이 성희롱 사건에 대한 사실 확인 조사 시(개정안 제31조의2제2항)와 공공단체가 성희롱 사건을 인지하고도 사실확인 조사를 하지 않는 경우 해당 공공단체의 업무를 관장하

재발방지대책을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

② 성평등가족부장관은 제1항에 따라 통보받은 사건이 중대하다고 판단되거나 재발방지대책의 점검 등을 위하여 필요한 경우 해당 기관에 대한 현장점검을 실시할 수 있으며, 점검 결과 시정이나 보완이 필요하다고 인정하는 경우에는 국가기관등의 장에게 시정이나 보완을 요구할 수 있다.

③ 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 사건 처리 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요하면 해당 피해자나 성희롱 행위자에 대하여 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 국가기관등의 장은 피해자의 명시적 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 국가기관등의 장은 성희롱과 관련하여 피해자 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

1. · 8. (생략)

8) 「**여성폭력방지기본법**」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “**여성폭력**”이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다.

2. “**여성폭력 피해자**”란 여성폭력 피해를 입은 사람과 그 배우자(사실상의 혼인관계를 포함한다), 직계친족 및 형제자매를 말한다.

3. “**2차 피해**”란 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입은 정신적·신체적·경제적 피해

나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치

1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치

2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치

3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

5) 교육 또는 훈련 등 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치

6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위

7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개

8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위

9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

는 중앙행정기관의 장이나 지방자치단체의 장이 직접 조사 시(개정안 제31조의2제3항)에도 피해자의 명시적 의사에 반하여 조사가 진행되지 않도록 수정·보완할 필요가 있음.

다음, 개정안 제31조의2제2항 및 제6항은 피해자란 용어 대신 피해를 입은 자 또는 피해를 입었다고 주장하는 자를 “피해자등”으로 약칭하고 있음. 이는 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제4조9)에서 성희롱과 관련하여 피해를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 사람을 “피해자등”으로 약칭하고 있는바, 이를 참고한 것으로 보이나¹⁰⁾,

현행법 제31조의2제3항은 국가기관등의 장이 성희롱 사건에 대한 사실을 확인하거나 확인 중인 과정에서 피해를 입은 사람과 피해를 입었다고 주장하는 사람을 구분하지 않고 “피해자”란 용어를 사용하고 있으며, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」¹¹⁾도 국가기관

9) 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」(대통령령)

제4조(사실 확인을 위한 조사) ② 임용권자등은 제1항에 따른 조사 과정에서 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 피해를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 “피해자등”이라 한다)이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 아니하도록 하여야 한다.

③ 임용권자등은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 등 적절한 조치를 하여야 한다.

10) 「지방공무원 임용령」 제75조의2제2항도 성희롱 피해를 입거나 피해를 입었다고 주장하는 사람으로 명시하고 있음.

11) 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조의4(성폭력 사건 발생 시 조치) ① 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 성평등가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 제5조제1항에 따른 재발방지대책을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기관장 등에 의한 사건인 경우 해당 사실을 안 날부터 1개월 이내에 재발방지대책을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

② 제1항의 경우 국가기관등의 장은 성폭력 사건 처리기간 동안 피해자를 보호하기 위하여

등의 장이 성폭력 사건에 대한 사실을 확인하거나 확인 중인 과정에서 피해를 입은 사람과 피해를 입었다고 주장하는 사람을 구분하지 않고 “피해자”란 용어를 사용하고 있다는 점과 여성폭력 피해자 보호를 목적으로 하는 규정 또는 법률에서 피해를 입은 사람과 피해를 입었다고 주장하는 사람을 구분하여 명시할 경우 자칫 피해자 보호에 사각지대가 발생할 우려도 있다는 점을 고려하여 논의할 필요가 있다고 봄.

개정안에 대하여 성평등가족부는 성희롱 사건 대응이 신속하게 이루어지도록 하려는 입법 취지에 공감하나, 다만 피해자가 신고를 하지 않고 침묵하는 상황에서 인지에 의한 강제적인 조사는 피해자에게 2차 피해로 이어질 수 있기에 피해자가 사건 조사 등 처리를 원하지 않는 경우에는 피해자 의사에 반하여 사건 처리가 진행되지 않도록 일부 내용을 수정할 필요가 있다는 입장임.

농림축산식품부는 국가기관등에서 성희롱이 발생한 사실을 알게 된 경우 사실 확인을 위한 조사 시 피해자가 사건 조사 등 처리를 원하지 않는 경우에는 피해자의 의사를 존중할 필요가 있고, 공공단체가 조사를 하지 않는 경우라 하더라도 중앙행정기관의 장이나 지방자치단체의 장이 피해자의 의견을 존중하지 않고 임의 조사하는 것은 적절치 않을 것으로 판단된다는 의견을 제시함.

필요하면 해당 피해자나 성폭력행위자에 대하여 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해자의 명시적 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

서울특별시에는 피해자나 행위자가 명확히 특정되지 않은 상태에서 조사를 진행하는 한다면 오히려 조직 내 소문이 확산되어 피해자에게 2차 피해를 줄 뿐 아니라 불특정 다수를 행위자로 낙인찍는 부작용을 낳을 수 있고, 인사·승진 시기에 상대방을 음해하려는 목적으로 허위 사실을 유포하는 등 개정안이 악용되어 선의의 피해자가 발생하거나 악용될 우려가 있다는 의견을 제시함.

제주특별자치도 교육청은 이미 현행법상 성희롱 고충창구와 익명신고 시스템이 충분히 가동되고 있어 개정안의 실익이 크지 않고, 기관 인지에 따른 조사 의무화는 피해자 중심주의 원칙과 충돌할 위험이 크며, 사실관계가 불분명한 추측성 신고까지 모두 조사해야 하는 것은 기관의 행정력과 전문성에 과도한 부담을 주고, 아울러 행위자에 대한 징계 등 인사조치는 개별 인사법 체계에서 다루어야 할 영역이므로 기본법에서 이를 명시하는 것은 법적 정합성 측면에서 초법적 개입의 소지가 있다는 의견을 제시함.

대구광역시 교육청은 피해자가 특정되지 않은 상태에서의 전수조사나 광범위한 외부인 조사가 진행된다면 학교 내 다수의 학생과 교직원들이 잠재적인 목격자나 가해자로 취급될 수 있어 심리적 위축을 초래할 수 있고, 이는 결과적으로 정상적인 교육 활동을 저해하는 요인이 될 수 있다는 의견을 제시함.

경상남도 교육청은 제3자의 신고로 인지된 성희롱사건에 관하여 피

해자가 사건화를 원하지 않거나 피해자가 특정되지 않았음에도 불구하고 국가기관등에 조사의무를 일률적으로 부과하는 것은 신중하게 검토해야 한다는 의견을 제시함.

문 의 처

02)6788-5650
