

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(김위상의원 대표발의)

의안 번호	15956
----------	-------

발의연월일 : 2026. 1. 9.

발 의 자 : 김위상·김선교·이종배
진종오·우재준·이인선
구자근·김재섭·추경호
신성범 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법 제14조제6항은 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에 대한 불리한 처우를 금지하고 있음.

그러나 직장 내 성희롱 조사 과정에서도 참고인, 목격자, 진술자 등 제3자의 협조가 필수적임에도 불구하고, 이들에 대한 보호 규정은 명시되어 있지 않아 조사 참여를 이유로 인사상 또는 조직 내 불이익을 받을 우려가 존재함. 이는 성희롱 사건의 특성상 사실 규명과 피해자 보호를 어렵게 만드는 요인으로 작용할 수 있음.

이에 조사 참여 근로자 보호를 명문화함으로써, 직장 내 성희롱 조사 절차의 신뢰성과 피해자 보호의 실효성을 높이려는 것임(안 제14조 제6항 및 제37조제2항제2호).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조제6항 각 호 외의 부분 중 “성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등”을 “성희롱 발생 사실을 신고한 근로자, 피해근로자 등 및 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람”으로 하고, 같은 항 제7호 중 “신고를 한 근로자 및 피해근로자등”을 “신고를 한 근로자, 피해근로자등 및 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람”으로 한다.

제37조제2항제2호 중 “신고한 근로자 및 피해근로자등”을 “신고한 근로자, 피해근로자등 및 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략) ⑥ 사업주는 <u>성희롱 발생 사실</u>을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. ~ 6. (생략) 7. 그 밖에 <u>신고를 한 근로자</u> 및 <u>피해근로자등</u>의 의사에 반하는 불리한 처우 ⑦ (생략) 제37조(벌칙) ① (생략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. (생략) 2. 제14조제6항을 위반하여 직	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ -----<u>성희롱 발생 사실</u>을 신고한 근로자, <u>피해근로자</u>등 및 <u>사실관계의 확인</u> 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람----- -----. 1. ~ 6. (현행과 같음) 7. -----<u>신고를 한 근로자</u>, <u>피해근로자등</u> 및 <u>사실관계의 확인</u> 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람----- ----- ⑦ (현행과 같음) 제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. -----

장 내 성희롱 발생 사실을 <u>신고한 근로자 및 피해근로자등</u> 에게 불리한 처우를 한 경우	-----<u>신고한 근로자, 피해근로자등</u> <u>및 사실관계의 확인 등을 위하여 조사 과정에 참여한 사람</u>----- -
2의2. ~ 9. (생략) ③·④ (생략)	2의2. ~ 9. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음)