



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 직장 내 성희롱 외부조사 의무화 및 피해자보호조치 강화 >
■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2219348호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 직장 내 성희롱 외부조사 의무화 및 피해자보호조치 강화	3

I. 제안경위

2026년 6월 18일 박홍배의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 직장 내 성희롱 발생 시 사업주가 사실관계를 조사하고 피해근로자 보호조치 및 행위자에 대한 조치를 하도록 규정하고 있으나, 실제 현장에서는 실질적인 인사권·지휘권을 가진 사업주 등이 직장 내 성희롱 행위자인 경우 공정하고 객관적인 조사가 이루어지기 어렵고 피해근로자 보호에도 한계가 있다는 지적이 지속되어 왔음.

한편, 현행법상 사업주는 피해근로자에게 적절한 조치를 할 의무가 있으나 그 의미가 모호하여 피해근로자가 치료와 회복을 위하여 휴직 등을 요청하더라도 이를 명확히 보장하는 규정이 미비한 상황임.

이에 사업주 등이 직장 내 성희롱 행위자인 경우 공정성과 전문성을 갖춘 외부 전문기관에 의한 조사를 의무화하고, 피해근로자가 보호를 위한 휴가 또는 휴직 등을 요청하는 경우 이를 허용하도록 하며, 관련 의무 위반에 대한 과태료 부과 근거를 정비함으로써 직장 내 성희롱 피해근로자 보호와 권리구제의 실효성을 강화하려는 것임.

주요내용

가. 사업주 및 그 친족 등이 직장 내 성희롱 행위자로 의심되는 경우
공정성과 전문성을 갖춘 외부 전문기관을 통해 사실 확인 조사를 하도
록 함(안 제14조제2항).

나. 피해근로자등이 보호 및 회복에 필요한 휴가 또는 휴직 등 적절한
조치를 요청하는 경우 사업주가 이를 허용하도록 함(안 제14조제3항).

다. 피해근로자등의 보호를 위한 적절한 조치를 하지 아니한 경우 과태
료 부과 대상에 제14조제3항 위반행위를 추가함(안 제39조제3항제1호의
5).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 성희롱 외부조사 의무화 및 피해자보호조치 강화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주 등이 직장 내 성희롱 행위자로 의심되는 경우 외부 전문기관을 통해 조사하도록 하고, 피해근로자들의 요청 시 사업주가 휴가 또는 휴직 등 보호조치를 하도록 하며, 관련 의무 위반에 대한 제재를 강화하려는 것임(안 제14조제2항·제4항, 제39조제3항제1호의4·제1호의5).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① (생략)	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① (현행과 같음)
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 “피해근로자	② ----- ----- ----- ----- ----- 이 경우 사업주 또는 사업주의 친족인 근로자 등 대통령령으로 정하는 사람이 직장 내 성희롱 행위자로 의심되는 경우에는 대

등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

<신 설>

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 ~ ⑦ (생략)

통령령으로 정하는 바에 따라 공정성과 전문성을 갖춘 외부 전문기관을 통해 조사를 하여야-----.

③ 사업주는 제2항에 따라 조사를 하는 경우 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.

④ -----
-----필요하다고 인정하거나 피해근로자등이 요청하는 경우-----
-----유급휴가 또는 휴직 명령 등 대통령령으로 정하는 바에 따라-----.

-----.

⑤ ~ ⑧ (현행 제4항부터 제7항까지와 같음)

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. (생략)

2. 제14조제4항 또는 제14조의 2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위

3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② · ③ (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① -----

-----.

-----.

1. (현행과 같음)

2. 제14조제5항-----

3. 제14조제7항-----

② · ③ (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

역 또는 3천만원 이하의 벌금
에 처한다.

1. (생략)

2. 제14조제6항을 위반하여 직
장 내 성희롱 발생 사실을
신고한 근로자 및 피해근로
자등에게 불리한 처우를 한
경우

2의2. ~ 9. (생략)

③ · ④ (생략)

제39조(과태료) ① · ② (생
략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 위반행위
를 한 경우에는 500만원 이하
의 과태료를 부과한다.

1. ~ 1의3. (생략)

1의4. 제14조제2항 전단을 위
반하여 직장 내 성희롱 발생
사실 확인을 위한 조사를 하
지 아니한 경우

1의5. 제14조제4항을 위반하여
근무장소의 변경 등 적절한
조치를 하지 아니한 경우

-----.

1. (현행과 같음)

2. 제14조제7항-----

--

2의2. ~ 9. (현행과 같음)

③ · ④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ① · ② (현행과
같음)

③ -----

-----.

1. ~ 1의3. (현행과 같음)

1의4. 제14조제2항-----

-----아
니하거나 외부 전문기관을
통해 조사를 하지 아니한---
--

1의5. 제14조제4항 또는 제5항
을 위반하여 피해근로자등의
요청을 거부하거나-----

1의6. <u>제14조제5항</u> 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우 1의7. <u>제14조제7항</u>을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우 2. ~ 9. (생략) ④ · ⑤ (생략)	----- 1의6. <u>제14조제6항</u>----- ----- ----- ----- 1의7. <u>제14조제8항</u>----- ----- ----- ----- -- 2. ~ 9. (현행과 같음) ④ · ⑤ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법은 직장 내 성희롱이 발생하거나 그 신고를 받은 경우 사업주로 하여금 사실관계 조사, 피해자 보호조치, 행위자에 대한 징계 또는 이에 준하는 조치 등을 실시하는 한편, 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하도록 규정하고 있음¹⁾.

1) 이는 직장 내 성희롱은 사업주가 지배·관리하는 근로환경과 업무 질서 내에서 발생하며, 사업주가 인사·징계 권한과 안전하고 평등한 근로환경을 조성할 법적·사회적 책임이 있기 때문이다. 참고로, 「근로기준법」 및 「사법경찰직무법」에 따라 근로감독관은 직장 내 성희롱에 관한 조사 및 과태료를 부과할 수 있음.

「근로기준법」 제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

「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.

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.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다.

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

「사법경찰직무법」 제6조의2(근로감독관 등) ① 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 다음 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

3. 「남녀고용평등법」

그런데, 직장 내 성희롱 사건에서 사업주나 그 친족 등 실질적인 권한을 가진 자가 행위자로 지목될 경우, 조사 과정의 공정성과 객관성이 확보되기 어려울 수 있으며, 특히 사업주가 실질적인 인사권·지휘권을 행사하는 경우 피해근로자가 조사 과정에서 불이익을 우려하여 진술을 회피하거나 피해사실을 적극적으로 주장하기 어려울 가능성이 있음.

또한, 현행법이 피해근로자 보호를 위한 적절한 조치를 규정하고 있으나, 피해근로자가 치료와 회복 등을 위하여 휴가나 휴직을 요청하는 경우 사업주가 이를 반드시 허용하여야 하는지 여부가 명확하지 않아 피해근로자 보호에 한계가 있다는 지적이 제기되어 왔음.

이에 개정안은 사업주 또는 사업주의 친족인 근로자 등 대통령령으로 정하는 사람이 직장 내 성희롱 행위자로 의심되는 경우 공정성과 전문성을 갖춘 외부 전문기관을 통한 조사를 의무화하고, 피해근로자등이 보호 및 회복에 필요한 휴가 또는 휴직 등을 요청하는 경우 이를 허용하도록 하는 한편, 외부 전문기관을 통한 조사를 하지 아니하거나 피해근로자등의 보호조치 요청을 거부한 경우를 과태료 부과대상에 추가함으로써 조사절차와 피해근로자 보호조치를 강화하려는 것임.

[외부기관 조사 의무화(안 제14조제2항)]

사업주 등이 직장 내 성희롱 행위자로 의심되는 경우 외부 전문기관을 통한 조사를 의무화하는 것은 조사 주체와 행위자가 동일하거나 밀접한 관계에 있는 경우 발생할 수 있는 이해충돌을 방지하고 조사 결과의 객관성과 피해근로자의 절차적 신뢰를 확보하려는 것으로서 그 취지가 타당한 측면이 있음. 특히 직장 내 성희롱 사건은 피해근로자의 진술과 관련 자료 등을 토대로 사실관계를 확인하는 과정에서 조사자의 중립성과 전문성이 중요하다는 점을 고려할 필요가 있음.

다만, 개정안에 관하여는 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

첫째, 외부 전문기관을 통한 조사로 전환하는 경우 실체적인 사실관계 규명과 조사의 공정성을 함께 확보할 수 있도록 조사기관의 조사권한 및 절차적 요건을 보완할 필요가 있음.

외부 전문기관은 원칙적으로 수사기관이나 행정기관과 같은 강제적인 조사·자료 확보 권한을 가지고 있지 아니한바, 행위자 또는 참고인의 진술 거부, 관련 자료의 제출 거부²⁾ 등으로 인하여 사실관계 규명에 한계가 있을 수 있다는 점에서 외부 전문기관이 사업주 등으로부터 독립된 기관이라는 사정만으로 실체적인 사실관계가 충분히 규명될 수 있다고 보기는 어려운 측면이 있음.

2) 특히 사업주가 행위자로 의심되는 경우에는 사업주가 보유한 전자자료, 인사자료 등 핵심적인 증거의 확보가 어려울 가능성이 있을 것으로 보임.

따라서, 외부 전문기관을 통한 조사의 실효성을 확보하기 위해서는 외부 전문기관이 조사에 필요한 관계인의 진술 및 자료를 확보할 수 있도록 사업주와 근로자 등의 조사 협조의무 및 자료제출 등에 관한 사항을 보완할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 외부 전문기관의 자격 및 요건의 대강을 법률에서 정하는 방안을 논의할 필요가 있음.

개정안은 외부 전문기관의 범위 및 자격요건에 관한 사항을 대통령령으로 정하도록 하고 있으나, 외부 전문기관은 직장 내 성희롱 발생 여부에 관한 사실관계를 조사하고 그 결과가 피해근로자에 대한 보호조치 및 행위자에 대한 징계·제재 등의 근거로 활용될 수 있다는 점에서 그 역할과 책임이 중요함.

따라서, 어떠한 기관이 외부 전문기관으로서 조사할 수 있는지에 관한 기본적인 사항에 관하여 법률에서 외부 전문기관이 갖추어야 할 최소한의 전문성 및 독립성에 관한 요건을 규정하고, 보다 구체적인 자격기준을 대통령령에서 정하도록 하는 방안을 검토할 필요가 있음.

구체적으로, 외부 전문기관은 단순한 법률·노무 자문기관과 달리 피해근로자등에 대한 면담, 행위자 및 참고인에 대한 조사, 관련 자료의 확인·분석 등을 통하여 사실관계를 규명하는 역할을 수행하게 되므로, 직장 내 성희롱에 관한 법률적 전문성뿐만 아니라 사실관계 조사 및 피해자 보호에 관한 전문성도 갖출 필요가 있음.

아울러, 사업주 또는 행위자와 이해관계가 있는 기관이 조사에 참여할 경우 조사 결과의 객관성과 신뢰성이 훼손될 수 있으므로, 사업주 등 사건 관계인과의 이해관계가 없을 것 등 독립성에 관한 요건도 함께 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

참고로, 현행법은 성희롱 예방교육 기관에 관하여 사업주가 고용노동부장관이 지정하는 기관에 교육을 위탁할 수 있도록 하면서, 성희롱 예방교육 기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하고 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두도록 규정하고 있음.

이는 교육내용과 방법이 법령에 따라 일정하게 정해져 있는 성희롱 예방교육기관에 대해서도 법률에서 고용노동부장관의 지정 근거와 최소한의 강사 확보 의무를 두고 있는 것으로서, 개별 성희롱 사건의 사실관계를 조사하는 외부 전문기관의 경우 그 업무의 전문성과 조사 결과의 객관성을 담보하기 위한 기준이 마련될 필요성이 있을 것으로 보임.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.

③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증

이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우

⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」

제6조(성희롱 예방 교육기관의 지정 등) ① 사업주가 법 제13조의2제1항에 따라 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 해당 사업에서의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」(이하 “령”이라 한다) 제3조제2항제2호 및 제3호에 관한 사항을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 성희롱 예방 교육에 포함되도록 하여야 한다.

② 고용노동부장관은 법 제13조의2제3항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 중에서 성희롱 예방 교육기관을 지정해야 한다.

1. 사업주단체
2. 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
3. 법 제23조에 따라 비용을 지원받는 민간단체
4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설

③ 법 제13조의2제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 강사”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다.

1. 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육
2. 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육

셋째, 외부 전문기관을 통한 조사에 따른 사업주의 비용 및 절차적 부담을 고려할 필요가 있음.

개정안에 따라 외부 전문기관에 조사를 의뢰하는 경우, 기존에 사업주가 자체적으로 조사를 실시하는 경우에 비하여 조사기관 선정·의뢰 및 조사비용 등 추가적인 비용과 절차적 부담이 발생하게 되는데, 소규모 사업장의 경우 전문기관에 지급하는 조사비용뿐만

아니라 관련 자료의 제공, 관계인의 조사 참여 및 조사 과정에서의 업무 공백 등으로 인한 부담이 상대적으로 크게 나타날 수 있고, 비용 부담을 이유로 외부 전문기관을 통한 조사 자체가 형식적으로 이루어지거나 조사의 질이 저하될 가능성도 고려할 필요가 있음.

넷째, 공공기관장 등이 행위자로 지목된 경우에는 민간 사업주와 달리 이미 별도의 사건처리체계가 마련되어 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

「공공감사에 관한 법률」은 중앙행정기관 등의 감사기구가 그 소속 기관 및 소관 단체의 업무와 활동 등을 조사·점검·확인·분석·검증하는 자체감사를 실시할 수 있도록 하고 있으며, 이에 따라 주무부처는 소관 공공기관에 대하여 복무감사 등을 실시할 수 있고, 기관장 등의 비위행위가 발생한 경우에는 해당 기관의 자체적인 조사·처리와 별개로 주무부처의 감사기구를 통한 조사·감사가 가능함.

「공공감사에 관한 법률」	
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	
1. “자체감사”란 중앙행정기관, 지방자치단체 및 공공기관의 감사기구의 장이 그 소속되어 있는 기관(그 소속 기관 및 소관 단체를 포함한다) 및 그 기관에 속한 자의 모든 업무와 활동 등을 조사·점검·확인·분석·검증하고 그 결과를 처리하는 것을 말한다.	
2. “중앙행정기관”이란 「정부조직법」 제2조에 따른 부·처·청과 감사원, 국가인권위원회, 국민권익위원회, 공정거래위원회, 금융위원회, 방송미디어통신위원회 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.	
3. “지방자치단체”란 특별시·광역시·도(제주특별자치도를 제외한다. 이하 같다)·시·군·자치구 및 특별시·광역시·도의 교육청을 말한다.	
4. “공공기관”이란 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 지정된 기관(같은 법 제5조제4항에 따른 기타공공기관으로서 직원의 정원이 100명 미만인 기관은 제외한다)과 「감사원법」 제22조제1항 및 제23조에 따른 감사원 감사의 대상기관으로서 대통령령으로 정하는 기관 또는 단체를 말한다.	

5. “자체감사기구”란 중앙행정기관, 지방자치단체 및 공공기관에 설치되어 자체감사를 수행하는 기관 또는 부서를 말한다.

6. “감사기구의 장”이란 자체감사기구의 업무를 총괄하고 감사담당자를 지휘·감독하는 사람 및 제6조제1항에 따른 합의제감사기구를 말한다.

7. “감사담당자”란 자체감사기구에 소속되어 감사활동을 수행하는 사람을 말한다.

제20조(자료 제출 요구) ① 감사기구의 장은 자체감사를 위하여 필요할 때에는 자체감사 대상 기관 또는 그 소속 공무원이나 직원에 대하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 출석·답변의 요구(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 정보통신망을 이용한 요구를 포함한다)

2. 관계 서류·장부 및 물품 등의 제출 요구

3. 전산정보시스템에 입력된 자료의 조사

4. 금고·창고·장부 및 물품 등의 봉인 요구

② 제1항 각 호에 따른 조치는 감사에 필요한 최소한도에 그쳐야 한다.

③ 제1항 각 호에 따른 조치를 요구받은 자체감사 대상기관 및 그 소속 공무원이나 직원은 정당한 사유가 없으면 그 요구에 따라야 한다.

④ 중앙행정기관등의 장은 자체감사 대상기관이 아닌 중앙행정기관등이 보유한 자료 또는 정보를 이용하지 아니하면 감사를 할 수 없는 경우 해당 중앙행정기관등의 장에게 필요한 자료 또는 정보의 제출을 요청할 수 있다.

⑤ 감사기구의 장 및 감사담당자는 감사를 위하여 제출받은 정보 또는 자료를 감사 목적 외의 용도로 이용할 수 없다.

「공공감사에 관한 법률 시행령」

제10조(자체감사의 종류) 법 제19조제2항에 따른 자체감사의 종류는 다음 각 호와 같다. 다만, 중앙행정기관등의 업무 특성에 따라 달리 구분할 수 있다.

1. 종합감사: 자체감사 대상기관의 주기능·주임무 및 조직·인사·예산 등 업무 전반의 적법성·타당성 등을 점검하기 위하여 실시하는 감사

2. 특정감사: 특정한 업무·사업·자금 등에 대하여 문제점을 파악하여 원인과 책임 소재를 규명하고 개선대책을 마련하기 위하여 실시하는 감사

3. 재무감사: 예산의 운용실태 및 회계처리의 적정성 여부 등에 대한 검토와 확인을 위주로 실시하는 감사

4. 성과감사: 특정한 정책·사업·조직·기능 등에 대한 경제성·능률성·효과성의 분석과 평가를 위주로 실시하는 감사

5. 복무감사: 자체감사 대상기관에 속한 사람의 복무의무 위반, 비위(非違) 사실, 근무실태 점검 등을 목적으로 실시하는 감사

또한, 「양성평등기본법」 제31조의2는 국가기관등의 장이 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(기관장이 해당 사건의 행위자인 경우를 포함)하여 성평등가족부장관에게 그 사실을 통보하고

재발방지대책을 제출하도록 하고 있으며, 성평등가족부장관은 필요한 경우 해당 기관에 대한 현장점검을 실시하고 시정이나 보완을 요구할 수 있도록 하고 있음.³⁾

「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

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 성평등가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 제31조제1항에 따른 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

3) 참고로, 성평등가족부의 「공공부문 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼」은 공공기관장이 행위자로 지목된 경우 상급기관에 즉시 보고하여 상급기관이 사건을 처리하는 것을 기본으로 하고 있으며, 상급기관의 규정에 따라 발생기관의 감사실에서 조사를 실시할 수도 있도록 하고 있음. 또한, 상급기관의 사건처리 규정이 없거나 피해자가 외부기관을 통한 사건처리를 원하는 경우에는 수사기관, 국가인권위원회, 노동청 등 외부기관에 연계하여 사건을 처리할 수 있도록 하고 있음.

“공공기관장 등(이하 “기관장”)이 행위자로 지목된 경우에는 상급기관에 즉시 보고하여 상급기관이 사건을 처리하는 것을 기본으로 하고, 기관 내부적으로는 피해자 등의 보호를 중심으로 사건처리절차를 진행하여야 합니다.

상급기관에서 기관장의 성희롱·성폭력 사건 조사를 발생기관의 감사실에서 진행하도록 규정하였다면 그 규정에 따라야 합니다. 고충상담원은 상급기관에서 산하 기관의 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건이 신고된 경우 어떻게 처리하도록 규정하였는지 상급기관의 사건처리절차나 지침을 확인할 필요가 있습니다. 상급기관의 사건처리 규정이 없거나 피해자가 외부 기관을 통한 사건처리를 원하는 경우, 수사기관, 국가인권위원회, 노동청 등 외부 성희롱·성폭력 사건처리기관에 연계하여 사건이 처리될 수 있도록 하여야 합니다. 기관장의 성폭력 범죄가 수사, 재판을 통해 인정되는 경우 직접적인 형사처벌을 할 수 있지만, 성폭력 범죄가 아닌 성희롱 행위만 인정되는 경우 성희롱은 형사처벌 대상이 아니고 징계만 가능하기 때문에 외부 기관에 연계하더라도 기관장에 대한 직접적인 제재를 할 수 없다는 한계는 있습니다. 다만, 이 경우에도 외부 기관을 통해 조사가 진행되고 성희롱 성립 여부에 대한 판단을 받아볼 수 있다는 의미가 있으며(단, 수사기관은 성희롱 성립 여부에 대해서는 판단하지 않습니다), 성희롱 성립이 인정되는 경우 기관장에 대한 민사상 불법행위 손해배상책임, 정치적·도의적 책임 등을 물을 수 있는 근거가 될 수 있다는 점에서 현실적인 의미가 있습니다.“(「공공부문 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼」(성평등가족부) p.103

수 있다.

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.

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

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 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, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

⑤ 제1항에 따른 성희롱 사건을 처리한 사람, 그 처리내용을 보고받은 사람, 그 밖에 사건처리 과정에 참여한 사람은 해당 사건처리 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 사건 처리와 관련된 내용을 국가기관등의 장에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

⑥ 제1항에 따른 재발방지대책의 제출 및 제2항에 따른 현장점검 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우

3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우

⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

따라서, 개정안에 따라 공공기관장 등이 행위자로 의심되는 경우에도 일률적으로 외부 전문기관을 통한 조사를 의무화할 경우, 기존의 상급기관에 의한 조사·감독체계와 중복되거나 기존 사건처리절차와의 정합성 문제가 발생할 수 있으므로, 공공부문에 적용되는 기존 사건처리체계를 고려하여 외부 전문기관 조사 의무의 적용범위를 정할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 현행법에 따라 근로감독관이 직접 조사를 통해 과태료를 부과할 수 있으며, 조사나 자료 확보 등에 명시적 권한이 없는 민간기관의 경우 실체적 사실관계 규명에 한계가 있을 수 있고, 신속한 조사와 피해자 보호조치가 지연될 우려도 있으며, 전문기관의 지역 균형적 분포 및 비용 부담 주체에 따른 조사 기관의 중립성 등도 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

국방부는 사업주 등이 직장 내 성희롱 행위자인 경우 공정성과 전문성을 갖춘 외부 전문기관에 의한 조사를 의무화하는 조항이 공공기관의 장도 동일하게 적용할 것인지 추가적인 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

[피해근로자들의 요청에 보호조치 의무(안 제14조제4항)]

직장 내 성희롱 피해근로자는 성희롱 발생 이후에도 행위자와 동일한 사업장에서 근무하면서 정신적·육체적 부담을 계속 겪을 수 있고, 조사 과정에서 행위자와의 접촉이 지속될 경우 2차 피해가 발생할 우려도 있다는 점에서 피해근로자의 추가적인 피해를 방지하기 위한 적절한 보호조치를 보장할 필요성이 있음.

그런데, 현행법은 조사 결과 “직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때”에는 피해근로자가 요청하는 경우 보호조치를 하도록 하면서, 조사기간 중에는 사업주가 필요성을 인정하는 경우에만 보호조치를 하도록 차등을 두고 있어⁴⁾ 사업주가 그 필요성을 인정하지 않을 경우

피해근로자등이 원하는 보호조치를 받지 못할 가능성이 있음.

이에 개정안은 조사기간 동안에도 “피해근로자등이 요청하는 경우” 피해자 보호조치를 실시하도록 하여, 사업주가 보호조치의 필요성을 인정하지 않더라도 보호조치가 실시될 수 있도록 하는 한편, “휴직”을 명시적으로 보호조치의 하나로 추가함으로써 피해근로자등에 대한 보호조치를 강화하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안에 관하여는 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

첫째, 조사기간 중에는 아직 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인되지 아니한 상태에서 피해근로자등의 요청만으로 사업주에게 보호조치의 의무가 발생하고 그 불이행에 대하여 과태료까지 부과되는바, 사업주에게 사실관계가 확정되기 전부터 피해근로자등의 요청에 응할 의무를 부과하는 것이 적절한지 검토할 필요가 있음.

특히, 조사기간 중에는 구체적인 사실관계와 피해의 정도가 확정되지 아니하여 요청된 보호조치의 필요성이나 적정성을 판단하기 어려울 수 있는 반면, 근무장소 변경이나 휴직 등 일부 조치는 사업주의 인력운용 및 업무수행에 상당한 영향을 미칠 수 있음.

4) 「남녀고용평등법」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 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.

따라서, 피해근로자들의 요청을 원칙적으로 존중하되, 사업장의 업무 여건 등을 고려하여 요청에 따른 조치를 실시하기 어려운 경우에는 이를 정당한 사유로 인정할 것인지, 또는 피해근로자들과의 협의를 거쳐 다른 보호조치를 실시할 수 있도록 할 것인지 등에 관하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 휴직은 근로자의 근로제공을 중단시키는 조치로서 근무장소의 변경이나 유급휴가와와는 그 성격이 다르므로, 휴직을 보호조치로 도입할 경우 휴직기간 중 임금 지급 여부 등 근로조건에 관한 사항을 명확히 할 필요가 있음.

특히, 피해근로자들의 요청에 따라 휴직을 유급으로 운영할 경우 근로자의 근로제공이 없는 기간에도 임금을 지급하여야 하므로 사업주에게 추가적인 비용 부담이 발생할 수 있고, 업무공백을 보완하기 위한 인력 운용상의 부담도 발생할 수 있음. 반면 이를 무급으로 운영할 경우에는 피해근로자들의 소득이 감소하여 보호조치로서의 실효성이 저하될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

따라서, 휴직을 보호조치의 하나로 명시하는 경우 그 유급 여부와 임금 지급의 범위 등 휴직에 따른 근로조건을 어떻게 정할 것인지, 그리고 이에 따른 사업주의 비용 부담을 어느 범위에서 부담하도록 할 것인지 등을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 현행법에 따라 이미 조사기간 동안 피해근로자들의

보호를 위해 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치⁵⁾를 규정하고 있으며, 조사 장기화에 따른 문제해결 지연, 타 사규 위반의 징계를 회피·지체할 목적으로 악용될 우려 등을 종합적으로 고려할 때, 사업주가 필요에 따라 탄력적으로 대응할 수 있도록 한 현행 규정의 개정은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539

5) 적절한 조치 판단기준(「고용상 성차별등 차별시정 길라잡이」, 중노위 2022)
적절한 조치가 이루어졌는지 여부는 ① 피해근로자의 의사, ② 사업장의 사정(장소·공간적 분리 가능성), ③ 취하여진 조치가 피해근로자의 보호 및 안전한 근무환경 구축에 적합하였는지 여부를 기준으로 판단할 수 있음.