



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈파견근로자 사용사업주에게 성희롱 발생 시 조치 의무화〉
■ 백혜련의원 대표발의(의안번호 제2211065호)

2025. 11.

기 후 에 너 지 환 경 노 동 위 원 회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 파견근로자 사용사업주에게 성희롱 발생 시 조치 의무화	2

I. 제안경위

2025년 6월 25일 백혜련의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 6월 26일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법 제13조는 성희롱 예방 교육 의무자를 사업주로 규정하고 있고, 동법 제34조는 파견근로자법에 따라서 사용사업주도 교육 의무자가 되도록 규정함. 그런데 동법 제14조는 성희롱 발생 조치 의무자는 사업주로 규정하면서, 사용사업주에 대해서는 규정하지 않음.

이로 인해 파견근로자가 파견사업장에서 성희롱을 당한 것을 이유로 파견사업주에게 조치를 요청했는데 파견사업주가 파견근로자를 해고해버린 경우에 해고당한 파견근로자가 어떠한 조치를 요구하기는 어려운 상황임.

또한 성희롱이 발생했을 시 조사 의무를 사용사업주가 지는 것인지, 파견사업주가 지는 것인지 불명확하다는 문제도 있음.

이에 사용사업주도 성희롱 발생 조치 의무자가 될 수 있도록 하고, 성희롱 발생 시 조사 의무를 사용사업주에게 부과하여 파견근로자를 성희롱으로부터 두텁게 보호하고 사업장에서 발생하는 성희롱 예방 효과를 제고하려는 것임(안 제34조).

Ⅲ. 검토의견

1. 파견근로자 사용사업주에게 성희롱 발생 시 조치 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 파견근로가 이루어지는 사업장의 경우 “사용사업주”가 직장 내 성희롱 금지(제12조), 성희롱 발생 시 조치(제14조) 및 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 조치(제14조의2) 의무자가 될 수 있도록 하려는 것임(안 제34조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제34조(파견근로에 대한 적용) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 <u>제13조제1항을 적용할 때에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.</u>	제34조(파견근로에 대한 적용) - ----- ----- ----- <u>제12조, 제13조, 제14조 및 제14조의2를</u> ----- ----- ----- <u>제2조제4호에 따른 사용사업주와 같은 법 제2조제5호에 따른 파견근로자를 각각 이 법에 따른 사업주와 근로자</u> -----.

나. 검토의견

현행의 직장 내 성희롱의 금지와 예방과 관련된 규율체계를 보면, 제12조(직장 내 성희롱의 금지), 제13조(직장 내 성희롱 예방교육 등)¹⁾ 및 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)²⁾를 규정하면서, 그 의무 주체를 “사업주”로 규정하고 있음.

한편, 파견근로자에 관해서는 현행법 제34조³⁾에서 실제 파견근로계약에 따라 근로자를 사용하는 “사용사업주”에게 파견근로 사업장의 성희롱 예방교육 의무를 부과하고 그 외 사항에 대해서는 정하고 있지 아니한 바, 파견근로 사업장에서 성희롱이 발생하는 경우 파견근로의 특성으로 인하여 그 의무의 주체가 “사용사업주”인지 또는 “파견사업주”인지 불명확한 문제점이 발생하고 있는 상황임.

이에 개정안은 파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자인 “사용사업주”에게 현행법상의 성희롱 예방교육 의무에 더하여 직장 내 성희롱 발생 시 근로자 보호에 필요한 구체적인 조치를 취하도록 의무

1) 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 ~ ⑤ (생략)

2) 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 ~ ⑦ (생략)

3) 제34조(파견근로에 대한 적용) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조제1항을 적용할 때에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.

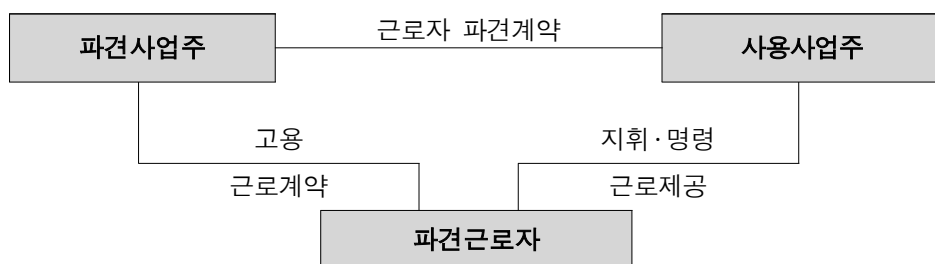
화하려는 것임.

현행법에서 “사용사업주”에게 교육의무 관련 내용만을 규정하고 있어 조사기간 동안 근로자 보호에 필요한 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등의 의무주체가 불명확한 점이 있고, 이로 인한 파견 근로자의 권리보호에 취약한 점이 있는 점을 고려할 때 파견사업장에서의 직장 내 성희롱과 관련한 규정을 보완하는 개정안은 그 필요성이 있다고 봄.

다만, 파견근로의 특수성 및 「근로기준법」상의 직장 내 괴롭힘의 규율형식 등을 고려할 때, 의무주체를 “사용사업주”로 한정하는 부분은 보완이 필요할 것으로 보임.

보다 구체적으로 보면, ① 파견근로자 간의 직장 내 성희롱, ② 파견근로자가 가해 근로자인 경우, ③ 파견근로자가 피해근로자인 경우에 사실 확인 조사기간 동안 해당 피해근로자 등에 대하여 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 인사조치가 이루어져야 하는데, 이는 근로계약의 당사자인 파견사업주의 조치로 가능하다는 점에서 사용사업주의 조치로는 한계가 있을 것으로 보임.

[근로자파견 관계]



한편, 직장 내 성희롱과 사업주의 조치의무 내용이 동일한 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘의 경우 파견근로에 관해 사업주를 “파견사업주 및 사용사업주”로 규정하고 있다는 점도 참고할 필요가 있음.

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」

제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다. 다만, 「근로기준법」 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.

「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 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

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.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

따라서, 직장 내 성희롱, 고객 등에 의한 성희롱 등은 발생의 양상이 다양할 수 있음을 고려하여, 안전한 근무환경 보장을 위한 사용사업주의 역할과 인사권의 행사에서는 파견사업주의 역할이 함께 필요하다고 보여지므로, 직장 내 성희롱 발생 시 조치의무 주체를 “파견사업주 및 사용사업주”로 규정하는 방안을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 안전한 근무환경 보장을 위한 사용사업주의 역할과 함께 징계 등 인사권의 행사에서 근로계약의 당사자인 파견사업주의 역할이 필요할 수 있으므로, 조치의무 주체를 파견사업주와 사용사업주를 병기할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539