



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음·추행 등에 대한
사업주의 신고의무 규정 마련 〉
■ 백혜련의원 대표발의(의안번호 제2211104호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음·추행 등에 대한 사업주의 신고의무 규정 마련	2

I. 제안경위

2025년 6월 26일 백혜련의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 6월 27일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에서는 사업주에게 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 적절한 조치를 하도록 규정하고 있음.

그러나 이보다 중한 범죄인 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음 및 추행에 대해서는 사업주에게 조치 의무가 부과되고 있지 않은 실정임.

이에 사업주에게 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음 및 추행의 발생 사실을 알게 된 경우 이를 수사기관에 즉시 신고하도록 규정하고, 피해 근로자 또는 피해 발생 사실을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하지 않도록 하여 직장 내 간음 및 추행 발생 시 사업주의 조치 의무를 강화하려는 것임(안 제14조의3 신설, 제37조 제2항 및 제39조제4항).

Ⅲ. 검토의견

1. 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음·추행 등에 대한 사업주 의 신고의무 규정 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음 또는 추행 발생 사실을 알게 된 경우 수사기관에 즉시 신고하도록 하고, 피해 근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 금지(안 제14조의3)하는 한편, 상기 규정을 위반할 경우에 대한 처벌 규정을 신설(안 제37조 및 제39조)하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<u><신 설></u>	<u>제14조의3(직장 내 간음 및 추행 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내에서 「형법」 제303조제1항에 따른 업무상위력 등에 의한 간음 및 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항에 따른 업무상 위력 등에 의한 추행의 발생 사실을 알게 된 때에는 즉시 수사기관에 신고하여야 한다.</u>

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 2. (생략)

<신설>

2의2. (생략)

3. ~ 9. (생략)

③·④ (생략)

제39조(과태료) ① ~ ③ (생략)

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이

② 사업주는 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음 및 추행의 피해를 입은 근로자 또는 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

2의2. 제14조의3제2항을 위반하여 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음 및 추행의 피해를 입은 근로자 또는 피해 발생을 주장하는 근로자에게 불리한 처우를 한 경우

2의3. (현행 제2호의2와 같음)

3. ~ 9. (현행과 같음)

③·④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음)

④ -----

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 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[이하 각호 생략]
- 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.

다만, 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음, 추행과 같은 성범죄는 친고죄¹⁾는 아니나 피해자의 성적 자기결정권 등 인격권과 관련되어 피해자 개인에게 매우 민감한 사안으로, 사업주에게 예외 없이 신고 의무를 부여하고 미이행 시 처벌하는 것은 타인의 의무적 개입에 의해 형사절차가 개시된다는 측면에서 피해자의 의사가 도외시될 우려가 있음.

참고로, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제9조제2항은

1) 친고죄는 피해자 등 고소권자의 고소가 있어야 공소를 제기할 수 있는 범죄를 말함.

공공기관에서 발생한 업무상위력 등에 의한 추행이나 간음에 대하여 피해자의 명시적인 반대의견이 없는 경우에 수사기관에 신고하도록 규정하고 있음.

「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제9조(신고의무) ① 미성년자를 보호하거나 교육 또는 치료하는 시설의 장 및 관련 종사자는 자기의 보호·지원을 받는 미성년자가 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제3조부터 제9조까지, 「형법」 제301조 및 제301조의2의 피해자인 사실을 알게 된 때에는 즉시 수사기관에 신고하여야 한다.

② 국가기관, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 장과 해당 기관·단체 내 피해자 보호 관련 업무 종사자는 기관 또는 단체 내에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 한다.

1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항
2. 「형법」 제303조제1항

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조(업무상 위력 등에 의한 추행) ① 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람은 3년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

「형법」 제303조(업무상위력 등에 의한 간음) ① 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 자는 7년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

고용노동부는 직장 내 업무상 위력 등에 의한 간음, 추행과 같은 성범죄는 피해자 개인에게 매우 민감한 사안으로, 피해자의 의사가 도외시될 우려 등으로 신중한 검토가 필요하다는 입장이며, 성평등가족부는 개정 취지에 충분히 공감하나, 피해자의 의사를 충분히 존중하여 신고가 이뤄질 수 있도록 보완할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처

02)6788-5539