

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000185-14

국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집

제9집

2020

발간등록번호

11-1620000-000185-14

국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집

제9집
2020

발 간 사

우리나라에서 성희롱을 규제하기 시작한지 20년이 넘었습니다. 이제는 성희롱이 무엇인지, 성희롱을 당했을 때 어떻게 해야 하는지 모두 알 것이라 생각하지만 여전히 피해자는 이것이 성희롱일까 고민하게 되고, 어떻게 해야 할지 몰라 시간을 지체하게 되는 것도 현실입니다.

‘성인지 감수성(gender sensitivity)’이라는 용어는 1995년 중국 베이징에서 열린 제4차 세계여성대회에서 사용된 후 국제적으로 통용되기 시작했고, 우리나라에서는 2000년대 초반부터 시민사회단체의 제언에 따라 정책 입안 등에 활용되기 시작하다가 최근 들어서는 인권 혹은 젠더 문제를 접할 때 필수적으로 갖춰야 할 개념으로 자리 잡고 있습니다. 이런 추세는 법원 판결에도 영향을 미쳐 2018년 대법원은 성범죄 사건을 심리하면서 처음으로 ‘성인지 감수성’을 판단기준으로 제시합니다.

“우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다.



이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.”

<성희롱 시정권고 사례집>이 벌써 아홉 번째입니다. ‘피해자가 처해 있는 특별한 사정’을 떠올리며 읽어보면 많은 것들이 달리 보일 수 있으리라 생각합니다. 위원회의 결정이 성희롱 예방과 성인지 감수성 향상에 보탬이 되기를 희망합니다.

2020년 7월

국가인권위원회

위원장 최영애

차 례

1. 직장 대표이사의 성희롱	9
2. 신문사 상사에 의한 후배 성희롱	18
3. 직장 내 성희롱 등	27
4. 남성 상사에 의한 남성 직원 성희롱	37
5. 직장 대표 및 동료 직원에 의한 성희롱	42
6. 성희롱 및 성희롱 사건으로 인한 재임용 거부	51
7. 직장 내 성희롱	60
8. 직장 성희롱 및 감사 관련 개인정보 유출	70
9. 성희롱 피해자에 대한 고용상 불이익 등	77
10. 동료 공무원 간 성희롱	104
11. 대학교수의 학생에 대한 성추행	112
12. 영화배급사 이사의 직원에 대한 성추행	127
13. 편의점 아르바이트생에 대한 성희롱	142
14. 직장 상사에 의한 직원 성희롱	147
15. 지역 방송사 상급자에 의한 성희롱 등	156
16. 복지관장의 계약직원에 대한 성희롱	179
17. 회사 본부장의 성추행	192
18. 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 방지를 위한 의견표명	198
19. 직장 상사에 의한 성희롱	214
20. ○○○○업체 상급자의 직원에 대한 성희롱 및 피해자 보호조치 미흡	223

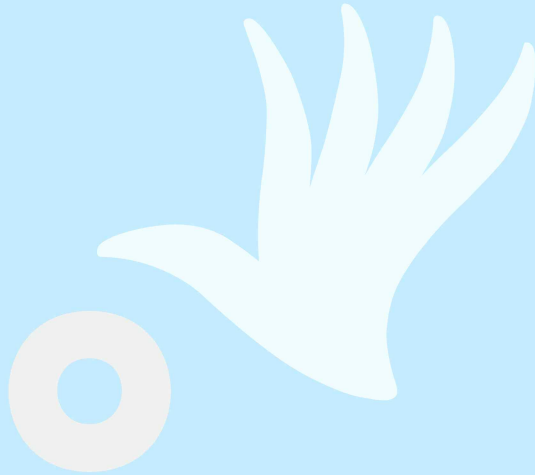


21. 병원장에 의한 직원 성추행 등	236
22. 회사 대표의 출장지에서의 성희롱	247
23. 직장 내 성희롱 피해자에 대한 2차 피해	255
24. 동료 공무원에 의한 성추행 및 2차 피해 등	268
25. 공공기관 원장에 의한 직원 성희롱 및 조치미흡	279
26. 식당 사장부부의 아르바이트 직원에 대한 성희롱	295
27. 커피숍 사장의 지속적인 성희롱 발언	302
28. 레지던트에 의한 성폭행 및 병원의 조치 미흡	309
29. 자동차 판매점 지점장의 직원 성희롱	321
30. 직장 상사에 의한 성희롱	327
31. 학원 부원장의 강사 성희롱	340
32. 직장 상사에 의한 성희롱	351
33. 직장 상사의 구애 거절을 이유로 한 퇴사 요구	359
34. 학원장의 여성 강사에 대한 노출 복장 요구 등	365
【부록】 성희롱 진정사건 통계(~2019. 12.)	379
1. 성희롱 진정사건 접수현황	379
2. 성희롱 진정사건 처리 현황	380

일러두기

1. 성희롱 시정권고 사례집 제9집은 2018. 1. 1.부터 2019. 12. 31.까지 국가인권위원회 성차별시정팀(2018. 7. 24. 이전에는 차별조사과)이 처리한 성희롱 진정사건 중 시정 권고한 사건을 정리한 것이고, 국가인권위원회 홈페이지(www.nhrc.go.kr)에서 내려 받을 수 있습니다.
2. 각 사례의 본문은 해당 사건의 원 결정문을 인용하되, 당사자와 관련된 이름, 해당 기관 및 구체적 지역의 명칭은 원칙적으로 익명처리 하였습니다.
3. 국가인권위원회 진정은 피해자 본인 외에 이를 알고 있는 제3자도 가능하므로 진정인과 피해자가 다른 경우도 있어 본문 중 하나의 사건에 두 가지 용어가 동시에 쓰인 경우도 있습니다.
4. 성희롱 진정사건 통계는 국가인권위원회 설립 이후부터 2019. 12. 31.까지 접수·처리된 성희롱 진정사건의 누계 자료를 기초로 작성된 것입니다.
5. 통계자료 상 비율은 소수점 첫째자리에서 반올림한 것으로, 총 비율합계가 100%가 되지 않을 수 있습니다.
6. 성희롱 시정권고 사례집 제9집에 수록된 통계는 위원회 통계 분류의 변경 등으로 인해 기존 성희롱 시정권고 사례집 및 성희롱 진정사건 백서의 통계와 다소 차이가 있을 수 있습니다.

성희롱 시정권고 결정례





1 직장 대표이사의 성희롱

국 가 인 권 위 원 회 차 별 시 정 위 원 회 결 정

사 건 16진정0562900 직장 대표이사의 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○도소매업체인 (주)○○○○○○○○에서 201×. ×. ×.~201×. ×. ×.까지 근무했던 자이고, 피진정인은 같은 회사 대표이다. 피진정인은 진정인과 단둘이 사업장에 있을 때 종종 “내가 총각이라면 ○과장하고 결혼할 것이다.”라고 말하며, 진정인을 자기 것으로 만들겠다는 발언을 하였다. 또한 201×. ×.~×.경에는 업체 수입대행으로 받을 수수료를 언급하며 “그 수수료를 받게 되면 옷

사임이라.”라고 말하고, 이후에는 “토요일에 같이 백화점에 가서 옷을 고르자.”라고 말하였다.

피진정인은 201×. ×.경에는 진정인과 다른 여직원이 근무하고 있던 사무실에 갑자기 내려와서 “여자가 큰 가슴하고 작은 가슴하고 뭐가 더 당당하냐?”라는 발언을 하였으며, 같은 달 ××일 진정인과 단둘이 근무하고 있는 상황에서는 “이런 얘기를 해도 될지 모르겠는데, 어려서부터 자위를 하게 되면 남자가 많이 배출이 되기 때문에 성인이 되어서는 불임이 빨리 될 수 있다.”라고 말하면서 성기구 얘기를 하였다. 또한 피진정인은 같은 달 6층 사무실에서 진정인에게 “부인은 ○○여행을 가고 아들은 예비군 훈련을 가서 집에서 혼자서 지내는 것이 싫다.”고 얘기하며 “오늘도 집에 들어가기 싫다. 회사에 침대가 있었으면 그냥 회사에서 잘 텐데, ○과장이 만약에 남자로도 바뀌고 여자로도 바뀌었으면 좋겠다. 지금처럼 이럴 때면 남자로 바뀌어서 우리 집에 같이 가서 술도 먹고 같이 잠도 자고 할 수 있지 않느냐?”라고 하였다.

2. 당사자 주장

가. 진정인

피진정인은 진정인과 둘이 있을 때면 “내가 총각이라면 ○과장하고 결혼을 할 것이다.”라는 얘기를 자주 하였다. “○과장이 아직도 예쁘고, 외모보다도 능력 때문에라도 결혼을 할 것이다.”라고 하였고 “나처럼 똑똑한 남자들은 여자가 없을 수가 없다. 여자가 꼬인다.”라는 얘기도 하였다.

진정인이 회사 막내 여직원과 둘만 근무하고 있던 201×. ×.경에는 피진정인이 갑자기 일하던 6층에서 내려오더니 “여자가 큰 가슴하고 작은 가슴하고 뭐가 더 당당하냐?”라고 물었다. 당시 너무 당황해서 아무 말도 못하고 있다가 진

정인이 피진정인에게 “그런 것은 저희한테 물어볼 것이 아니고 사모님에게 물어보세요.”라고 말하였다. 그러자 피진정인은 “○○복 주문이 들어왔는데 브라탑에 빵을 많이 넣어달라고 오더가 들어와서, 여자들은 가슴이 큰 거랑 작은 거랑 뭐가 좋은지 궁금했다.”는 말을 하였다. 처음부터 이유를 설명했다면 조금이라도 이해를 했을 텐데 이제 갓 고등학교 졸업한 막내 여직원이 있는 자리에서 가슴 얘기부터 꺼내서 당황하였다. 당시 진정인이 피진정인에게 “○○○○ 브라탑에는 빵이 많이 들어가 있다.”라고 업무적으로 설명을 해주기는 하였다.

업무적으로 업체 수입대행으로 수수료를 받을 일이 평소 많았으며, 201×.×.~×.경 30만원을 받아야 하는 경우가 있었다. 당시 피진정인은 진정인에게 “수수료 받으면 옷을 사 입어라.”고 말하더니 나중에는 “토요일에 같이 백화점에 가서 옷을 고르자.”고 하였다. 돈만 주는 것이었다면 보너스 차원의 호의로 받아들일 수 있었겠지만, 남자친구도 아닌 피진정인이 진정인과 같이 백화점에 가서 옷을 고르자고 하는 것에 몹시 기분이 불쾌했다.

나. 피진정인

중소업체를 경영하면서 자금관리 부분이 너무 민감한 사항이라 믿을 수 있는 사람이거나 가족이 아니면 진정인이 맡고 있는 경리회계 업무를 맡기기 힘들다는 말을 하면서, 진정인을 가장 신뢰한다는 뜻으로 진정인에게 “내가 총각이라면 ○과장과 결혼할 것이다.”라는 말을 한 사실이 있다. 하지만 해당 발언을 했던 당시는 진정인과 좋은 관계일 때였으며, 당시 피진정인의 부부관계도 아무런 문제가 없다는 사실을 진정인도 잘 알고 있었다.

그런데 201×년에 들어서자 진정인의 근무태도가 갑자기 변하여 관계개선을 하고자 “나도 부도 등으로 너무 경황이 없어 옷 한 벌을 사 입지 못했는데

봄이고 주문도 받으러 다녀야 하는데, 수수료 4백만 원 정도 들어올 데가 있으니 옷이라도 한 벌씩 사 입고 파이팅하자.”라고 말을 한 것이다.

“여성은 아이를 가지는 것이 젊다고 무한정 가질 수 있는 것이 아니라 아이를 낳을 수 있는 양이 어느 정도 있는 것으로 안다.”라는 말을 진정인에게 한 적이 있으나 201×. ×.이 아닌 201×. ×.경으로 기억한다. 201×. ×. ××. 토요일 근무 당시 진정인과 ○○○에 ○를 사러 나간 적이 있는데, 점심을 먹고 함께 복귀하면서 진정인의 남자친구 얘기를 하였고 “○○○씨는 나이도 있고 해서 얼른 좋은 소식이 있으면 좋겠다.”라고 얘기하였다. 또 “용기내서 남자친구 있을 때 기회를 놓치지 말아라, 그리고 결혼하면 나이도 무시 못 하니깐 한 살이라도 젊었을 때 의사선생님과 상의해서 아이부터 낳는 것이 좋을 것이다.”라고 하였다. 이후 진정인과 함께 복귀하는 차량 안에서 진정인에게 “남자들도 그렇지 만 여자도 젊다고 모두 아이를 다 갖는 것이 아니라 성적으로 문란한 경우 난자가 잘못될 수 있어서 아이를 갖기 힘들 경우도 있다.”라는 말을 하였다. 진정인이 주장하는 201×. ×. ××.은 금요일이고 바쁜 시기라 그런 말을 나눌 여유가 없었다.

진정인은 피진정인과 같은 아파트 단지 내 옆동에 같이 살고 있는 직장 동료라서 “시간이 되면 직원들하고 저녁식사나 하면 어떻겠냐?”라는 말을 201×. ×.경 하였다. 당시 진정인이 교회를 가야한다고 해서 피진정인이 “아, 오늘은 ○실장(피진정인의 부인)도 없고 ○○(피진정인의 아들)이도 없고 업무적으로 짜증은 나고, ○과장! 자네가 리모컨 누르면 남자로 바뀌어서 우리 집에 가서 이럴 때 놀기도 하고 적적한데 자고 가도 되는데.”라고 말하였다. 그 말을 하고 난 후 실제 아무런 일도 없었으며, 진정인은 퇴근해서 수요일예배를 보러 교회로 갔다.

3. 관련 규정

<별지> 기재와 같다.

4. 인정사실

양 당사자의 진술 및 제출된 녹취파일 등의 자료를 종합해 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. (주)○○○○○○○○은 ○○시 ○○구 소재 상시 5명의 근로자를 사용하는 ○○제조 및 도매업체로 피진정인은 이 업체 대표이사이다.

나. 진정인은 같은 업체에서 201×. ×. ×.~201×. ×. ×.까지 ○○○○직을 수행하고 퇴사한 사람이다.

다. 진정인은 퇴사 직전 피진정인과 체납급여 정산 등을 위한 대화를 나눈 바 있으며, 당시 대화내용은 다음과 같다.

(전략) (퇴직을 앞둔 진정인에 대한 체납급여 정리계획, 회사의 어려운 사정 등에 대한 대화내용임.)

○피진정인 : 이 회사가 잔존해 있고, 지금, 기본을 했고, 여기에서 혁신을 해서 앞으로 미래 21세기 유통시대에 딱 맞는 회사를 만들려고 하니깐 그나마, 그나마도 말이 통하는 당신하고 내가 이렇게 이야기를 하는 거지. 여기에서. 말다툼을 하는 것은 아니라는 거야.

○진 정 인 : 예, 알겠습니다. 얘기 안하셔도 돼요. 이해했어요.

○피진정인 : 나 진통제 먹고 살아.

○진 정 인 : 그니까 얘기하지 마세요. 저 다 이해했어요. 네.

○피진정인 : 내가 노력하는 거는 당연히 노력하는 거고 사람과 사람 사는 관계에 있어서 쓸데없는 데 신경쓰지 말라는 거야. 내 얘기는. 여지껏 그렇게 살아오고 많은 사람들이 때로는 좋은 사람들이 많았을 거야. ○과장 얼마나 좋은 사람인데, 착하고 당신 사람 기본적으로 좋은 사람이라니까. 근데 당신한테 상처를 준 사람도 많아. 왜? 그런 사람들 옛날 얘기로 하면 이용을 많이 했으니까. 그런데 그런 사람인지 아닌지는 당신도 나를 겪어보면 알거야. 내 말이 거짓말인지 진실인지.

내가 당신하고, ○과장이라는 사람하고 진짜 이런 얘기까지 했었잖아. 그건 농담이 아니었어, 진짜. 내가 결혼을 안 하고 예를 들어서 총각이었다면 당신하고 나이 차이를 떠나서 우리 사업도 사업이지만 같이 우리 결혼이라는 걸해서 내거라고 만들어놓고 한번 살아보자. 나 그렇게도 참 해보고 싶을 정도로 당신을 신임한다고

사업하는 사람이 사랑만 한다고 해서 그 사람하고 사는 거 아니야. 미안한 얘긴데, 사업하는 사람은 사업가잖아, 그치? 그 사람은 이 사업이 뭐야, 목숨보다 중요한 거야. 그거를 놓고 그 다음에 여자를 보는 거야. 그게 정상적인 사업하는 사람 아니야? 왜? 그 사람은 직업이 그거니까, 그리고 뭐야, 성공해야 하니까. 그 다음에 모든 비난과 모든 채찍은 다 받을 각오가 있는 거야. 이 몸이 다 찢어져도 그 고통을 감수할 각오가 있는 거야. 지금도 각오가 있다는 거지. 내가 거까지도 ○과장을 하는 사람인데, ○과장한테 그거까지 원하지는 않아.

○진정인 : 예

○피진정인 : 대신 스트레스 받지 말아, 아니니까, 당신한테 내가 더 잘해주지 못해서 내가 미안한 것도 있고 그래, 미음쓰는 것에 비해 내가 못하니까. 그리고 절대 우리가 이거를 ○과장하고 나하고 신경전 벌이는 거 아니라고

(후략) (앞으로 회사에 수주될 물량에 관련된 내용임)

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공

공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위를 ‘성희롱’으로 규정하고 있고, 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고, 성적 굴욕감 혹은 혐오감을 느꼈는지, 합리적인 피해자의 관점에서 보아도 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지를 판단기준으로 한다.

나. 업무관련성

피진정인과 진정인은 회사의 대표이사 및 사원으로서, 진정내용이 양당사자 간 직장 내에서 업무시간 중 발생하였거나, 업무의 연속성이 있는 것으로 볼 수 있는 관계에서 발생한 사안이므로 업무관련성이 있는 것으로 판단된다.

다. 피진정인의 언동이 성희롱에 해당되는지 여부

성희롱은 성적 언동으로 인한 피해자의 노동권 침해 등의 불이익뿐만 아니라 물질적 또는 기타 편의 제공을 조건으로 하는 성적 요구 등에 대한 불응을 이유로 명시적·묵시적 불이익을 가하는 행위를 포괄한다. 그런데 피진정인이 업체 수입대행 수수료를 언급하며 진정인에게 옷을 사 입으라고 한 것은 양당사자의 주장이 일치한다는 점에서 사실로 인정되지만, 피진정인의 해당 언동이 성적 언동이나 요구 등에 해당한다고 보기 어려워 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱에 해당하는 것으로 볼 수 없다.

다음으로 201×. ×.경 피진정인의 ‘여성 가슴’ 관련 발언은 양당사자의 진술을 종합해 볼 때 사실로 인정된다. 그러나 양당사자의 진술을 통해 짐작되는 당시의 정황을 고려해 보면, 피진정인의 해당 발언은 ○○제조와 관련된 업무상의

발언으로 볼 여지가 상당하고, 진정인 역시 당시 상황을 인지한 후 그에 맞는 대처를 한 것으로 보이는데, 피진정인의 발언으로 인해 불쾌감이 유발되었다고 하더라도 이를 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱으로 볼 수는 없을 것으로 판단된다.

한편 피진정인이 “내가 총각이라면 ○과장과 결혼할 것이다.”라고 한 것은 양당사자의 진술 및 인정사실 다량의 녹취내용을 살펴볼 때 사실인 것으로 인정된다. 피진정인은 이러한 발언의 취지에 대하여 진정인에 대한 신뢰의 의사 표시였다고 주장하고 있으나, 피진정인과 피진정인의 부인은 당시 같은 사업장에서 함께 근무하고 있었고 진정인도 이를 충분히 인지하고 있었던 점, 사업장 대표라는 우월적 지위에 있는 피진정인이 소속 근로자인 진정인에게 한 발언이라는 점, 소속 근로자에 대한 신뢰의 의사표시는 다른 언어적 표현으로도 얼마든지 가능했을 것이라는 점을 감안해 볼 때, 피진정인의 해당 발언은 진정인은 물론 일반적인 사람의 관점에서 보았을 때도 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하기에 충분하였던 것으로 판단된다.

그리고 피진정인의 ‘여성불임’ 관련 발언에 관하여 보건대, 양당사자의 주장을 살펴볼 때 발언의 일시 및 장소, 정황에 대한 차이는 있다고 하더라도 피진정인이 ‘성적인 문란함이 여성 불임의 원인이 될 수 있다.’고 발언한 사실이 인정된다. 피진정인은 이와 관련하여 진정인을 걱정하는 마음에서 자신이 알고 있는 의학적인 정보에 근거하여 위와 같은 이야기를 하였다고 주장하나, 의학적인 정보의 정확성 여부를 떠나서 회사의 대표가 소속 직원과 단 둘이 있는 장소에서 민감한 성적 내용을 소재로 건강 등 개인적인 사항을 이야기한 것은 일반적인 사람의 관점에서 성적 혐오감을 유발하는 성희롱으로 판단된다.

또한 피진정인이 201×. ×.경 진정인에게 성별을 바꿔서 자신의 집에서 잘

수 있으면 좋겠다고 한 것도 양당사자의 진술을 종합해 볼 때 사실로 인정된다. 피진정인은 이러한 발언에 대하여 평소 가깝게 지내던 관계에서 스스럼없이 나온 이야기라고 주장하고 있다. 그러나 당시 대화의 정황을 고려한다고 하더라도 회사의 대표가 소속 직원에게 성별을 바꿔서 자신의 집에서 잘 수 있으면 좋겠다고 한 것은 그 발언의 의도 및 진정인이 이후 취한 대응과는 무관하게 진정인은 물론 일반적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 성희롱 발언으로 판단된다.

라. 소결

이상의 성희롱으로 인정되는 피진정인의 성적 언동과 이로 인한 진정인의 피해를 종합적으로 고려해 볼 때, 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육 수강을 권고하는 것이 적절할 것으로 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 1. 18.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

2 신문사 상사에 의한 후배 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 17진정1045500 신문사 상사에 의한 후배 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○신문사 대표이사에게 진정인과 피진정인의 근무공간을 실질적으로 분리할 수 있는 방안을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○신문사 ○○팀 평직원이고 피진정인은 같은 신문사 ○○팀 팀장이다. 피진정인은 201x. x.~xx. 진정인에게 카카오톡으로 수차례에 걸쳐 성적 농담이

담긴 메시지를 보냈으며, 진정인에게 “꽃게처럼 남자랑 붙어 있더라.”, “○○○이랑 잤냐?” 등 성희롱적 발언을 하였다.

2. 당사자의 주장 및 참고인 진술요지

가. 진정인

피진정인은 ‘우월적 지위’를 이용해 지속적으로 진정인에게 성희롱을 해왔다. 위계와 서열을 중요시하는 대한민국 언론 특성상, 언론사 내 선배의 성희롱에 단호하게 거부 의사를 밝히기란 사실상 불가능하다. 단호한 거부 의사를 밝혔을 시 업무상 불이익으로 직결되기 때문이다. 피진정인은 진정인의 인사는 물론 기사 소재 선정부터 기사 전문 수정 권한까지 갖고 있는 위치에 있다. 진정인은 2년차 기자에 불과하고 피진정인은 10년차 대선배이다. 따라서 피진정인의 모든 명령 등에 즉각 따를 수밖에 없는 입장이었다. 진정인이 주도적으로 술자리에서의 게임을 주도했다는 피진정인의 주장은 사실이 아니다.

피진정인은 진정요지에서 밝힌 사실 이외에도 진정인에게 술한 성희롱적 언동을 했다. 진정인은 201×. ×. 무렵부터 우울증으로 인해 정신과 약을 복용하고 있었는데, 피진정인의 성희롱이 극에 달했던 여름 무렵에는 상태가 더욱 악화되었다.

나. 피진정인

진정인은 피진정인의 대학 후배로 진정인과 피진정인은 사적인 부분까지 서로 이야기할 수 있는 매우 가까운 사이였다. 따라서 진정인과 피진정인은 술자리를 자주 갖게 되었고, 위 술자리에 참석한 다른 사람들과 ‘왕게임’, ‘있다 없다’ 등의 수위 높은 게임을 함께 하였으며, 음란한 내용이 들어간 단어들로 3행시를 짓

는 게임을 함께 하였다. 당시 이와 같은 게임에 대하여 진정인이 불쾌감을 표현했다거나, 소극적으로 답하거나 웃는 수준이었다면 절대 그런 게임을 하지 않았을 것이며, 백번이라도 진정인에게 사과를 할 것이다. 그러나 진정인은 위 술자리에서 “우리 이런 게임 해도 되냐?”는 동석자들의 얘기에 “에이, 게임인데요”라는 말을 하며 적극적으로 게임을 주도하면서 음란한 단어들을 사용했다. 이후 피진정인과 진정인은 술자리 등에서 나눴던 대화들의 연장선상에서 카카오톡 대화로 위의 게임들을 계속 진행한 것이고, 당시 진정인은 피진정인의 메시지에 대하여 “역시 센스!”, “못 따라 가겠네요”, “분발하겠습니다” 등과 같은 말을 하였다.

진정인과 피진정인은 평소 카카오톡과 대화에서 성적인 내용을 가감 없이 이야기하는 사이였고, 대화에서 수위의 제한이 없었다. 이 과정에서 진정인은 적극적으로 호응을 했을 뿐 단 한 번도 불쾌감을 표현하지 않았다. 진정인은 201×. ×.경 사무실에서 피진정인에게 “제가 남자 고환을 빨다가 술집여자 소리 들었어요. 어떻게 해야 좋아하나요?”라고 질문한 적도 있으며, 또한 술자리와 카카오톡 대화 등에서 성관계 시 체위, 첫 경험 등 성과 관련된 얘기를 먼저 묻거나 꺼낸 적이 있다.

‘꽃게’라는 표현은 진정인이 피진정인 부부가 함께 있는 모습을 보고 피진정인에게 “전 선배 꽃게인 줄 알았어요”라며 먼저 사용한 것으로 201×. ××.경 진정인이 남성과 술을 먹고 있는 것을 보고 진정인에게 똑같은 표현을 했던 것이다. 그리고 ‘자빠뜨린다’라는 말은 피진정인뿐만 아니라 진정인도 피진정인에게 여러 번 사용했던 말이다. 진정인이 자취를 시작했을 때 진정인에게 “남자만 있으면 되겠구나?”라고 말하니 진정인이 “네. 일단 자빠뜨리고 봐야죠.”라고 답한 적이 여러 번 있다.

201×. ×.경부터 진정인이 피진정인과의 친분을 악용해 업무를 게을리 하는

것 같아 진정인에게 업무에 대한 압박과 질책을 여러 차례 함에 따라 진정인의 입장에서 가깝게 지내던 선배가 변했다고 생각할 수도 있었을 것이다. 진정인에게 적절하지 못한 단어를 사용한 것은 미안하게 생각하나 이와 같은 행위가 성희롱이라는 진정인의 주장은 받아들일 수 없다.

다. 참고인(○○신문사 대표이사)

201×. ××. ××. 진정인은 피진정인의 성희롱 행위를 사측에 신고하였다. 진정인은 피진정인이 팀장이라는 우월적 지위를 이용해 지속적인 성희롱을 해왔다고 주장하는 반면, 피진정인은 부적절한 언어적 표현인 점은 인정하나 진정인과 상호 간에 서로 이해하고 수용하는 차원에서 이루어진 대화라고 주장하며 진정인의 주장을 수용할 수 없다는 입장이다. 이에 ○○신문사에서는 201×. ××. ××. 진정인을 ○○팀에서 ○○팀으로 이동시키는 인사상 분리조치를 우선 실시한 이후, 사실확인 절차를 거쳐 인사위원회를 통해 201×. ×. ×. 피진정인에 대해 ○○팀 팀장 직무권한을 중지시켰고, 201×. ×. ××.에는 정직 2개월(무급)의 징계를 내렸다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 진정인 대면조사 내용, 피진정인의 서면진술서, 진정인이 피진정인과 나눈 카카오톡 대화내용, ○○신문사 대표이사가 제출한 자료(피진정인에 대한 인사(징계)위원회 회의록, 피진정인 사건에 대한 조치내역, 동료기자에 대한 조사내용 및 진술서 등), 진정인이 제출한 지인들의 진술서

및 정신과 진단서 등의 자료를 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○신문사 ○○팀 팀장이며, 진정인은 같은 신문사 ○○팀 직원으로 진정인은 피진정인의 업무지시를 받는 지위에 있다.

나. 피진정인은 201×. ×.~×. 진정인에게 아래와 같은 카카오톡 문자메시지를 송부하였다.

날짜	카카오톡 메시지 주요내용
×. ××.	옆에 ○ 아무개 있냐? 어찌 된 거야? ○ 아무개는 자빠뜨려야지.
×. ×.	대실 타임 한 번 쓸까 했더니. 월래 하는 날이잖아. 월요일은 월례행사, 화요일은 화가 나버렸어. 곧 휴가 그래서 하는 날.
×. ××.	점심에 고기랑 마늘을 너무 많이 먹었더니 입이 화끈 거리네. 오늘 뽀뽀는 금물인가
×. ××.	너 새로 산 침대 스프링 한 번 시험해 봐야 하는데...
×. ×.	나는 보굴. 보×굴파기?
×. ××.	섹파 발전인가
×. ××.	(○○○○○ 5행시) ○○로 귀싸대기 맞고 싶나, ○○ 뽑기 전에 아닥해라 한 명이랑 말고 ○○을 하던가, 국가대표 ○○ 뽑는 데나 출전해, 당구공으로 ○○○○○ 전에
×. ××.	(○○○○○ 5행시) ○○를, ○○ 사이에 끼우면, ○ 모양 같겠네, 시도해볼래? 한 판?
×. ×.	대실타임 한 번 쓸까했더니
×. ×.	(○○○○○ 5행시) ○○ 지금 너무 하고 싶은데, ○○은 어디다 하지, ○○ 서 있는 ○○○ 안경에 할까, ○ 자빠뜨릴거야, ○○○ 많은 데서 개망신 당하고 싶어 (○○○○ 4행시) ○○할 때 하는 게 제 맛, ○○ 넣고 봐야지, ○○○ 팍팍, ○○○로 마무리 리 닦아주는 건 에티켓



날짜	카카오톡 메시지 주요내용
×. ××.	강간마 ○○○ 좋잖아
×. ××.	씹피에 뜯피에 도대체 몇 겹으로 커버 치는 거냐 침투하다가도 귀찮아서 도중에 나자빠지겠네 굶주렸는데 왜 이렇게 온 몸을 감고 있냐 남자가 오다가도 지쳐서 못 와
×. ××.	구멍에 넣는 건 프로야 뭐든. 구멍은 기가 막히게 넣어

다. 피진정인은 201×. ××. ××. 다른 직원 앞에서 진정인에게 “꽃게처럼 남자랑 붙어 있더라.”라는 말을 하였고, 201×. ××.경 진정인에게 “○○○이랑 잤냐?”고 질문하였다.

라. 진정인은 201×. ××. ××. 피진정인에게 다른 팀으로 자리를 옮겨달라고 요청하였다.

마. 진정인은 201×. ××. ××. ○○신문사측에 피진정인의 성희롱 행위에 대하여 신고를 하였고, ○○신문사측은 201×. ××. ××.부터 피진정인 및 관계인들에 대한 조사를 실시하고 201×. ××. ××. 진정인을 ○○신문사 ○○팀에서 ○○○팀으로 배치하는 인사조치를 하였다.

바. ○○신문사는 201×. ×. ××. 피진정인에 대한 인사(징계)위원회를 개최하였다. 위 인사(징계)위원회는 피진정인이 술자리 등에서 성적으로 부적절한 발언을 한 사실, 일반인이 차마 입에 담기 어려운 수위의 카카오톡 문자메시지를 진정인에게 보낸 사실, 꽤 높은 수준의 성적 발언을 지속적으로 빈번하게 한 사실 등을 인정하여 피진정인에게 정직 2개월(출근정지, 무보수, 201×. ×. ××. 자)의 징계 결정을 하였다.

사. ○○신문사측이 진정인의 성고충 신고에 따라 실시한 자체 조사과정에서 징구한 ○○신문사 기자들의 참고인 진술서에 따르면, 진정인과 피진정인이 술자리에서 수위가 높은 성적인 발언을 하였으나, 그런 대화를 상호간에 거리낌 없이 주고받는 사이처럼 보였으며, 진정인 역시 별다른 불쾌감을 보이지 않았다고 진술하고 있다.

아. 진정인이 제출한 진정인 지인들의 진술서에 따르면, 진정인이 피진정인의 성희롱 행위로 인해 괴로워하는 심경을 토로하였다고 진술하고 있다. 또한 진정인이 제출한 정신건강의학과 진단서에 따르면 201×. ×. ××.부터 현재까지 ‘불안, 불면, 분노’등을 주 증상으로 우울증 진단 하에 치료를 진행하고 있는 사실이 확인된다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것이라고 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 직위 및 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

가. 업무관련성 여부

피진정인은 ○○신문사 ○○팀 팀장이고 진정인은 같은 신문사 ○○팀 직원이었으므로 업무관련성이 인정된다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적 언동이 있었는지 여부

피진정인은 위 인정사실 나항 및 다항과 같이 진정인에게 성적인 내용이 담긴 메시지를 지속적으로 송부하고 성적 발언들을 하였다. 피진정인은 이에 대해 술자리 게임의 연장선에서 진정인에게 카카오톡 문자메시지를 송부한 것이고, 그 외 진정인과 나눴던 모든 성적 발언 및 문자메시지 등은 피진정인과 진정인이 매우 친한 사이였기 때문에 서로 격의 없이 주고받았던 대화일 뿐, 성희롱 행위는 아니라는 취지의 주장을 하면서 그 근거로 진정인이 한 번도 피진정인의 성희롱적 언동에 직·간접적인 거부의를 밝힌 적이 없다는 점을 강조하고 있다.

그러나 이 사건 조사과정에서 확인된 피진정인과 진정인의 카카오톡 문자메시지 대화내용을 살펴보면, 피진정인의 성적 언동이 포함된 문자메시지에 진정인이 적극적으로 동참했다기보다는, 단순한 호응이나 분위기를 맞추기 위한 응대 수준의 답변을 한 것으로 보인다. 또한 그 외 술자리 등에서 이뤄졌다는 피진정인의 성적 언동에 대해서도 피진정인 스스로 인정하고 있는 것과 같이 그 부적절성은 재론할 필요가 없을 것이며, 그에 대한 진정인의 반응이 적극적이었는지 여부에 대해서는 다툼이 있으나, 인정사실 아항과 같이 진정인이 오랜 기간 피진정인의 성적 언동으로 인해 고통스러워했다는 진정인 지인들의 진술과, 201x. x.부터 최근에 이르기까지 정신건강의학과에서 방문치료를 받고 있다는 진단 결과를 종합해보면, 오히려 진정인이 직장에서는 외면적으로 불쾌감을 표시하지 못하고 그에 호응해야 하면서도, 내면으로는 성적 수치심을 감내해야 했던 이중적인 고통의 상태에 있었을 것으로 짐작된다.

또한 피진정인이 부서 내 저급한 성적 언동 등을 예방하고 적극적인 조치를 취해야 하는 팀장의 직위에 있었던 점에서 진정인의 호응이 있었거나 적극적 반대 의사 표시가 없었다는 이유만으로 진정인의 성희롱 피해사실 자체를 인정할 수 없다는 피진정인의 주장은 수긍하기 어렵다.

따라서 인정사실 나항과 같은 메시지를 송부하고 인정사실 다항의 발언을 한 피진정인의 행위는 합리적인 사람의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 및 혐오감을 줄 만한 행위로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

다만 피진정인이 소속된 ○○신문사에서 이미 피진정인의 성적 언동에 대한 책임을 물어 정직 2개월의 징계조치를 실시한 부분을 고려하여, 피진정인에게 국가인권위원회에서 실시하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절할 것으로 판단된다. 아울러 ○○신문사는 이 사건 발생 이후 진정인과 피진정인을 인사상 분리하는 조치를 취한 바 있는데, 피진정인이 정직기간 후 복귀하면 ○○신문사의 건물 구조 상 같은 팀은 아니라고 할지라도 진정인과 피진정인이 같은 사무실 공간에서 함께 근무하게 되는 결과가 초래될 것으로 보인다. 따라서 진정인과 피진정인이 업무상 대면하는 일이 발생하지 않도록 실질적인 근무공간을 분리할 수 있는 방안을 마련할 것을 ○○신문사 대표이사에게 권고할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 3. 5.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

3 직장 내 성희롱 등

국 가 인 권 위 원 회 차 별 시 정 위 원 회 결 정

사 건 17진정0878700 직장 내 성희롱 등
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

1. 진정요지 자항은 각하한다.
2. 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
3. ○○구청장에게 ○○구청 감사담당관실 직원 및 ○○구청 성희롱 관련 업무 담당 직원들을 대상으로 하는 성희롱 관련 특별교육을 실시할 것을 권고한다.
4. 진정요지 다 내지 아항은 기각한다.

이 유

1. 진정 요지

가. ○○구청 ○○○○팀장인 피진정인(여성)은 201×. ×.경 직원들과 진정인(여성)에게 구청 동기모임에서 들었다며 남성 중요부위의 시술을 뜻하는 ‘해바라기시술’에 대하여 상세히 이야기하였고, 이후 실제로 구청 내에서 위 시술을 한 직원을 만났을 때에는 진정인을 쿡쿡 찌르면서 웃었다.

나. 피진정인은 201×. ×.경 사무실에서 진정인에게 큰 목소리로 “어제 니 남편이 나를 덮치는 꿈을 꿰서 잤다.”, “내가 얼마나 놀랐는지 알아?”라고 반복하여 이야기하였다.

다. 피진정인은 201×. ×. ××. 팀 회식이 끝난 후 자리를 이동하던 중 이성의 직장상사 입술에 입맞춤을 하여 그 모습을 지켜보던 진정인은 불쾌감과 모욕감을 느꼈다.

라. 피진정인은 201×. ××.~201×. ××. 진정인에게 왜 영덩이를 내밀고 일을 하고 있냐며 진정인의 영덩이를 쿡쿡 찌르고 지나간 경우가 많았으며, 결재를 받으러 피진정인의 자리로 갔을 때에는 진정인의 영덩이를 툭툭 치거나 영덩이가 탐난다는 발언을 하여 진정인에게 모욕감을 느끼게 하였다.

마. 피진정인은 201×. ×.경 진정인이 남편이 오늘 야근이라 근처에서 저녁을 먹기로 했다고 말하자 진정인에게 “내가 이따 목욕하고 전화한다고 해.”라고 웃으며 이야기를 하였다.

바. 피진정인은 201×. ×. ××. 직원 결혼식에 가던 중 차 안에서 “그 상사와 뽀뽀할 때 노인네 냄새가 난다.”라고 말하였다.

사. 피진정인은 201×. ××.~201×. ×. 사무실에서 진정인을 부를 때 ‘야’라고 하거나 자주 ‘이 년’, ‘저 년’이라고 말하였다. 또한 결재 자료가 마음에 안 든다고 진정인에게 “더럽게 일도 못하네.”라고 하고, 진정인이 피진정인과 다른 의견을 제시하면 “시키는 대로 해!”라며 소리를 질렀다. 또한 인터넷 방송 용역업체 편을 들면서 진정인에게 “네가 어떻게 내 뒤통수를 칠 수가 있냐?”, “내가 너 뒤통수 제대로 쳐줄 테니 어떻게 하는지 두고 보라.”고 말하였다. 그리고 “저런 개 싸가지!”라는 말을 진정인에게 하였고, “계약직 주제에 뭘 믿고 저러는지 모르겠네. 월급 3백만 원 받으면서 3십만 원 어치도 일을 안 한다. 진작 자르려고 했는데 뺄이로 10년을 버틴거다.” 등의 모욕적인 말을 하였다. 또한 피진정인은 진정인이 피진정인으로 인한 인사고충상담을 인사팀에 제기한 사실을 인지한 201×. ×. ××.에는 진정인에게 “병신 같은 게 주제파악도 못하고..”라고 말하였다.

아. 피진정인은 외부인과 전화통화를 하면서 상대편 통화자에게 진정인의 계약이 만료되는 내년에는 직종을 바꿔 다른 사람을 채용하겠으니 사전 준비를 하라면서 너를 뽑아 공무원 만들어 줄 테니 믿으라고 말하였다.

자. 피진정인은 201×. ×.경 팀장의 직위를 이용해 편법적인 일을 지시(낙찰차액 사용 관련)하고 진정인이 피진정인의 지시에 따르지 않자 업무분장을 통해 진정인에게 비전문 업무를 맡도록 하였다. 또한 ○○○ 방송 낙찰차액으로 방송 장비를 구입하라는 부당한 지시를 하고 부구청장 퇴임영상을 개인적으로 제작해서 주기로 약속을 하고 이를 직원들에게 촬영하도록 지시하였다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 201×. ×.경 동기모임에서 동기들이 남성 확대시술을 받았다고 하며 확대시술을 받은 사람이 누군지 알려주었다. 진정인은 남성 확대시술 얘기를 들으면서 성적 수치심을 느꼈다고 주장하나 본인은 단지 동기모임에서 들었던 내용을 팀원들에게 전하며 앞으로 구청 내에서 시술한 직원들과 마주치면 어떻게 하나는 거정 어린 말을 했을 뿐이다.

2) 201×. ×. 진정인의 남편이 꿈에 나왔다는 얘기를 한 것은 사실이지만 진정인이 주장하는 표현을 사용하지는 않았다. “꿈에 남편이 무섭게 나와 놀라 꿈에서 깬어. 니네 신랑이 왜 내 꿈에 나왔지?”라고 말하였을 뿐이다.

3) 201×. ×. ××. 회식이 끝나고 계단을 내려 온 뒤 식사대접 등에 대한 고마움을 표시하기 위해 직장상사와 가볍게 포옹을 한 것인데 진정인과 당시 함께 있었던 인터넷방송국 PD ○○○이 “두 분 뽀뽀하신 거죠?”라며 놀리듯 말하였다. 201×. ×. ××. 직원 결혼식 참석을 위해 가던 차 안에서 상사와의 입맞춤에 대하여 얘기한 적 없다.

4) 201×. ×.경 진정인에게 “내가 이따 목욕하고 전화한다고 남편에게 말해.”라고 발언했다는 주장, 201×. ××.~201×. ××. 진정인의 영덩이를 찌르거나 툭툭 치며 영덩이가 탐난다고 발언했다는 주장, 201×. ××.~201×. ×. 진정인에게 폭언을 했다는 주장은 모두 사실이 아니다.

5) 진정인이 주장하는 직권남용 행위를 한 사실이 없으며, 진정인은 부당한 업무지시를 받았다고 주장하나 위 지시는 ○○구청 내부절차에 따라 보고와 결재를 마친 것으로, 이에 대한 지시를 두고 부당지시라고 할 수 없다.



3. 관련 규정

<별지> 기재와 같다.

4. 인정사실

진정사건 양 당사자의 주장 및 서면진술서 등의 이 사건 조사내용, ○○구청 감사담당관실의 ‘진정서 조사결과 보고’, ○○○ 인사위원회 ‘심의결과 징계처분 이 유서’, 피진정인이 진정인을 고소한 사건에 대한 처분결과 통지서 등의 자료를 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○구청 ○○○○과 ○○○○○팀장이고, 진정인은 임기제 지방행정서기로 201×. ×. xx.~201×. ×. xx. ○○구청 ○○○○○팀에 소속되어 ○○ ○방송 운영업무를 담당하였다.

나. 피진정인은 201×. ×.경 사무실에서 진정인과 팀원들에게 동기모임에서 전해 들은 구청 직원의 남성성기 확대시술과 관련된 이야기를 하였다.

다. 피진정인은 단순히 진정인의 남편이 꿈에 등장했다는 이야기를 하였을 뿐이라는 취지로 관련된 진정인의 주장을 부인하고 있으나, 주변인들의 진술을 종합하여 작성된 ○○구청 감사담당관실의 조사결과 보고서에 ‘부하직원 남편 과 관련한 성적농담 등의 행위는 상사로서의 품위를 손상하는 부적절한 행위’로 기재된 점을 볼 때, 적어도 진정인의 남편과 관련된 성적 발언은 있었던 것으로 인정된다.

라. 진정인은 201×. ×. xx. ○○구청 인사팀장에게 피진정인의 성희롱, 폭언, 직

권남용, 부당지시 등에 대하여 신고하였으며, ○○구청장은 201×. ×. ××. 진정인의 소속을 ○○구청 ○○팀으로 변경하였다.

마. ○○구청 감사담당관실의 진정인 사건에 대한 조사결과 및 조치사항은 아래와 같다.

1) 피진정인이 외부인(인터넷방송국 PD)과의 통화에서 진정인의 험담을 하며 다음 채용 시 진정인을 배제시키고 통화자를 채용해 줄 것임을 약속한 발언에 대하여 공무원으로서 부적절한 처신임이 인정된다.

2) 피진정인이 구청 직원의 남성 확대시술 관련 발언을 하고 진정인 남편과 관련하여 성적 농담을 한 행위는 사실로 인정되나 진정인이 피진정인의 발언에 대하여 명확한 거부지사를 표현한 적이 없고, 피진정인이 성적 농담을 했을 때 당시 함께 있었던 다른 직원들 중 진정인 외 성적 수치심을 느낀 직원이 없었으므로 성희롱은 인정되지 않는다. 그러나 피진정인의 행위가 직장 내 상사로서의 품위를 손상한 부적절한 행위임은 인정된다.

3) 피진정인이 팀장의 직위를 이용해 부당한 업무지시를 하고 진정인이 피진정인의 지시를 따르지 않았다는 이유로 진정인에게 비전문 분야 업무를 맡도록 하였다는 진정인의 주장에 대하여 직권남용 및 부당지시가 아니라고 인정된다.

4) ○○구청 감사담당관실은 피진정인이 「지방공무원법」 제55조 ‘품위유지의 의무’를 위반하였다는 이유로 「지방공무원법」에 따라 ○○○○○시 ○○구 인사위원회에 ‘경정계(견책)’를 요구하였고, 위 인사위원회는 같은 이유로 201×. ×. ××. 피진정인에 대하여 ‘견책’을 의결하였다.

바. 피진정인은 201×. ××. ×. 진정인을 무고혐의로 ○○경찰서에 고소하였으며,

○○○○지방검찰청은 201×. ××. ××. 위 고소에 대해 ‘혐의없음(증거불충분)’ 처분을 하였다.

5. 판단

가. 진정요지 가, 나항 ‘성희롱’ 관련

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것이라고 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 직위 및 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

1) 업무관련성 여부

피진정인은 ○○구청 ○○○○과 ○○○○○팀장이고, 진정인은 임기제 지방행정서기로 ○○○○○팀 팀원이기에 업무 관련성이 인정된다.

2) 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적 언동이 있었는지 여부

피진정인은 남성성기 확대시술 발언과 관련하여 구청직원 중 해당시술을 받은 직원을 마주치면 어떻게 하느냐는 걱정 어린 발언을 한 것 뿐이라고 주장하고 있으나, 인정사실 나항과 같이 사무실에서 진정인과 팀원들에게 구청 동기 모임에서 듣고 온 남성성기 확대시술과 관련된 이야기를 한 사실은 인정이 되며, 이러한 성적인 혐오감을 야기할 수 있는 민감한 소재의 이야기를 근로관계상 중

속적 입장에 있는 부하직원들 앞에서 한 행위는 성적 혐오감을 야기하여 적대적 근로환경을 조성하는 성희롱의 유형에 해당하는 것으로 판단된다.

또한 인정사실 다항에서 진정인 남편과 관련된 피진정인의 성적 발언은 피진정인의 의도와 무관하게 진정인이 성적 불쾌감을 느꼈음을 호소하고 있음은 물론이고, 진정인과 같은 처지의 피해자의 관점 및 일반적인 사람의 관점에서 피진정인의 발언을 고려해 볼 때도, 성적 굴욕감 및 혐오감을 줄 만한 발언으로 인정된다. 따라서 이 진정 부분의 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당되는 것으로 판단된다.

한편 ○○구청 감사담당관실 및 ○○○○시 ○○구 인사위원회는 위와 같은 피진정인의 성희롱 행위에 대해 인정사실 아항과 같이 품위손상에 대한 책임만을 물어 징계조치를 하였는데, 징계양정에 대한 부분은 관할 지자체의 권한에 속하는 사안이므로 그 당부는 별론으로 하더라도 성희롱 행위 판단의 과정에 있어서 종합적으로 고려되어야 할 성희롱 행태의 성격, 행위자와 피해자의 관계, 피해자의 피해감정이나 물리적 피해, 성희롱 행위가 발생된 상황이나 직장 내 환경 등이 충분히 고려되지 않은 것으로 보인다. 이에 ○○구청 감사담당관실 직원 및 성희롱 관련 업무 담당 직원을 대상으로 하는 성희롱 관련 특별교육을 실시할 필요성이 있다.

나. 진정요지 다항 '성희롱' 관련

피진정인이 타인과 입맞춤을 하는 모습을 진정인 등이 목격하였다는 주장을 사실로 인정한다고 하더라도, 행위의 장소가 직장 외 식당에서 이루어졌고, 진정인의 주장만으로도 피진정인이 고의로 입맞춤 행위를 진정인에게 노출시켰거나 노출되어도 무방하다는 인식을 가지고 있었다고 볼 수 없으므로, 성적 불쾌

감을 야기하여 적대적 근로환경을 조성하는 성희롱의 유형으로 볼 수 없다. 따라서 이 진정 부분은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

다. 진정요지 라 내지 사항 ‘성희롱’ 및 ‘폭언’ 관련

이 진정 부분에 대하여는 진정인과 피진정인의 주장이 상이하고 위 진정내용이 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거를 찾을 수 없으므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

라. 진정요지 아항 ‘직권남용’ 관련

○○구청 감사담당관실은 피진정인의 직권남용 발언과 관련하여 부적절한 처신임을 인정하였고, 이에 따라 ○○○○시 ○○구 인사위원회는 피진정인에 대해서 ‘경징계(견책)’를 의결하였다. 따라서 이 진정 부분은 행위에 대한 기관 내 처분이 이루어졌다고 볼 수 있으므로 별도의 구체조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각한다.

마. 진정요지 자항 ‘부당한 업무 지시’ 관련

기관 내 부당한 업무지시 및 업무분장과 관련된 사항은 인권침해 및 차별의 문제라기보다는 관련 규정 위반 여부에 대한 감사대상에 해당하고, ○○구청 감사담당관실은 이 진정 부분에 대하여 직권남용 및 부당지시가 아니라고 인정한 바 있다. 따라서 이 진정 부분은 우리 위원회가 조사하는 것이 적절하지 않은 경우로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제7호에 따라 각하한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 자항은 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제7호에 의해 각하하고, 진정요지 가, 나항은 같은 법 제44조 제1항 제1호에 따라

권고하고, 진정요지 다항은 같은 법 제39조 제1항 제2호, 진정요지 라 내지 사항은 같은 법 제39조 제1항 제1호, 진정요지 아항은 같은 법 제39조 제1항 제3호에 따라 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2018. 4. 13.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경



4 남성 상사에 의한 남성 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 17진정0428600 남성 상사에 의한 남성 직원 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

피진정인(남성)은 ○○도 ○○ 소재 ○○○○○○(주)(이하 ‘이 사건 회사’라 한다) 공장장이고, 진정인(남성)은 같은 회사 사원으로 근무하였는데, 201×. ×. ××. 18:00경 회사 공장 내 식당에서 피진정인이 치질수술을 하고 출근한 진정인에게 “젊은 사람이 뭐 그런 병에 걸려, 애널 섹스하고 다니는 것 아냐?”라고 하여 심한 성적 혐오감을 느꼈다.

2. 당사자의 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정인

진정인과 ○○○이 공장 내 식당에서 저녁식사를 하던 중, 피진정인과 △△△가 식당으로 왔고, 진정인 테이블과 가까운 테이블에 앉았다. 피진정인은 진정인에게 “너 혹시 애널 섹스하고 다니는 거냐?”라고 말하여 진정인이 어이가 없어 헛웃음을 보인 후, “저는 지극히 여자가 좋은 평범한 사람이다.”라고 말하였다. 이어 분위기가 어색해지자 피진정인과 같이 온 △△△가 진정인에게 “언제 결혼하나?”고 물으며 화제를 돌렸고, 진정인이 “헤어졌다”고 말하자 피진정인은 “(남성 직원인) ○○○이 ○○○씨 위로해 줘야겠네”라고 하여, 앞의 피진정인의 발언과 이어지는 맥락으로 들렸다. 이후 피진정인과 같이 근무하는 것이 어려워 201×. ×. ××. 퇴사하였다.

나. 피진정인

201×. ×. ××. 피진정인은 저녁식사를 하기 위해 피진정인의 상사인 △△△와 구내식당으로 갔고, 진정인과 동료사원 1명이 식사 중인 것을 보았으며, 피진정인은 식판에 음식을 담아 진정인의 테이블과 약 2m 떨어진 다른 테이블에 앉았다.

피진정인은 진정인의 팀장으로부터 진정인이 치질 치료로 휴가를 사용했다고 전해 들었던 상황이어서, 진정인에게 “오랜만이네, 치료는 잘 되었나?”라고 물어봤으며, 그때 상사 △△△가 피진정인의 앞자리에 앉았고, 피진정인은 △△△에게 “애널 섹스를 해도 (치질에) 걸린다고 하던데요”라고 말하자 △△△는 “그게 뭐예요?”라고 물어, “남자끼리 동성연애 하는 것이지요.”라고 답했다. 진정인의 여자 친구 관련 이야기나 피진정인이 “그럼 ○○○이 위로해 줘야겠네”라고 말한 것은 기억나지 않는다.



이후 같은 해 x. xx. 오후에 진정인의 팀장으로부터 진정인이 매우 불쾌해하고 있다고 전해 들어서 진정인에게 전화로 사과를 하였고, 다음 날인 x. xx. 진정인이 피진정인에게 면담을 요청하여, 면담 중에도 진정인에게 “나의 말 한마디로 인해 마음의 상처를 입은 것 같아 미안합니다. 앞으로 그와 유사한 일은 없도록 하겠습니다.”라고 거듭 사과하였으나 받아들이지 않았다. 이후 진정인이 x. xx. 사직서를 제출하여 진정인이 퇴사하기 전인 x. xx.에 다시 한 번 사과하였고, 회사로부터 시말서 제출을 요구받고 제출하였으며, 회사 취업규칙에 따라 구두로 주의 조치를 받았다.

다. 참고인

1) △△△(○○○○○○(주) 근무)

당시 세 명에서 네 명이 있는 상황에서 저녁 식사를 하였고, 피진정인이 영어로 된 단어를 이야기 한 기억이 있으나 그 외에는 기억나지 않는다.

2) ○○○(○○○○○○(주) 근무)

피진정인은 진정인에게 직접 “애널 섹스하고 다니는 거냐?”라고 질문하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인과 피진정인, 참고인들의 진술 및 제출자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 회사는 ○○○○(○○○○○○) 제조 유통 전문기업이며, 피진정인은 ○○에 소재한 이 사건 회사 공장의 공장장이고, 진정인은 이 공장에 201×. ×. ××. 입사한 후, 201×. ×. ××.부터 201×. ×. ××.까지 치질 치료를 목적으로 휴가를 사용하였다.

나. 201×. ×. ××. 사내 구내식당에서 진정인과 ○○○이 저녁식사를 하던 중에 피진정인과 △△△이 배식을 하여 옆 테이블에 착석하였고, 이 과정에서 피진정인이 진정인에게 “애널 섹스 하고 다니는 것 아니냐?”라고 발언하였다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 ‘성희롱’이라 함은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말하며, 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 그러한 언동에 성적 함의가 있었는지, 합리적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지를 중심으로 판단된다.

피진정인이 발언한 ‘애널 섹스’란 항문을 뜻하는 영어 단어 ‘Anal’과 성교의 의미인 ‘Sex’를 결합한 어휘로 ‘항문 성교’를 의미하며, 그 자체로 성적 언동에 해당한다. 이러한 성적 언동이 상대방으로 하여금 성적 불쾌감을 야기하는지 여부는

대화의 발생장소 및 정황 등에 따라서 달라질 수 있겠으나, 피진정인의 발언은 회사 구내식당에서 발생한 것으로 통상적인 근로관계에서 발생할 수 있는 용인 가능한 수준의 발언이라고는 보기 어렵다. 더욱이 피진정인의 발언은 단순히 성적 언동에 그치는 것이 아니고, 이를 의학적 근거 없이 진정인의 질환과 연결시켰을 뿐만 아니라, 타인으로 하여금 성적 지향을 의심받게 할 수 있는 발언으로 이어졌다는 점에서, 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주는 성희롱에 해당한다.

비록 피진정인이 진정인에게 사과하고, 회사로부터 주의 조치를 받았다고는 하나, 진정인이 피진정인의 사과를 수용하지 않고 있고, 피진정인이 한 공장을 책임지고 직원을 관리하는 공장장이라는 직위에 있다는 점에서 유사사례의 재발 방지를 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 필요가 있는 것으로 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 5. 15.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

5 직장 대표 및 동료 직원에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 17진정0599000 직장 대표 및 동료 직원에 의한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 1. ○○○
2. ○○○
3. ○○○

주 문

1. 고용노동부장관에게 피진정인1에 대하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조에 따라 과태료 등 적절한 조치를 취할 것을 권고한다.
2. 피진정인1 내지 3에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

피진정인1은 배달대행 업체인 (주)○○○○○○○(이하 ‘이 사건 회사’라고 한다) 대표이고, 피진정인2, 3과 진정인은 같은 회사에서 근무하는 근로자이다. 피진정인들은 업무용으로 사용하는 카카오톡 단체 대화방(이하 ‘이 사건 단체 대화방’이라고 한다)에서 ‘후다, 빠구리, 딸딸이, 젓, 고추달림, 딸근’, ‘노화는 여자로’, ‘안에다 싸’ 등의 성적 언어와 ‘쌍, 씨발, 님미’ 등의 욕설을 하였고, 이로 인해 진정인은 성적 불쾌감을 느껴 퇴사하였다.

2. 당사자의 주장 요지

가. 진정인

피진정인들은 진정인이 회사 생활하는 내내 지속적으로 성적 농담을 일삼았다. 그러던 중 피진정인1이 이 사건 단체 대화방에서 진정인을 ‘후다전문’이라고 지칭하는 일이 발생했는데, 연이어 직원들이 당황스럽다는 표현의 글을 올려 무슨 의미의 단어인지 궁금했다. 인터넷을 검색해 보니 ‘성관계를 해 본 사람을 의미한다는 것을 알게 되었고, 더 이상 회사 다니기가 무서워져 퇴사하게 되었다.

나. 피진정인1

이 사건 회사는 배달 전문 업체로 ○○, ○○ 등 음식 배달을 하고, 퀵 서비스 기사들과 계약하여 배달 업무를 한다. 피진정인1은 이 사건 회사 대표로 총괄 업무를 담당하며, 업무용 단체 카톡방에서 ‘후다전문 ○○○’이라고 글을 올린 사실이 있으나 ‘뒷조사를 잘했다’라는 의미로 사용한 것이며, 성적인 의미가 있는지는 전혀 알지 못하였다.

이 사건 단체 대화방에서 ‘빠구리’, ‘입싸해’, ‘안에다 싸’라는 글을 올린 기억

은 없다. ‘딸딸이’, ‘고추달림’, ‘툼싸롱’, ‘노화는 여자로’ 라는 글은 올렸는데, 이는 여성인 진정인이 대화방에 있다는 사실을 생각하지 못하고 올린 것이다. 아마도 평소 진정인이 스스로 카톡을 잘 안본다고 이야기해서 진정인을 의식하지 못했던 것 같다. 진정인에게 성적 불쾌감을 주려는 의도는 전혀 없었다.

다. 피진정인2

피진정인2는 이 사건 회사에서 인원관리나 근무표 작성 등을 한다. 이 사건 단체 대화방은 운영직원 7명이 사용하는 공간으로 업무지시가 이루어지지 않지만, 진정인과는 전혀 관련이 없는 남성들끼리 농담을 한 것이다. ‘한번 췌네. 췌어’, ‘몇 번 했길래’는 성관계를 의미하고, ‘놀다보니 옆에 여자가’라고 올린 글은 노래방 도우미를 지칭한 것이다. ‘젓’은 여성의 가슴을, ‘딸근’은 남자 성기를 뜻하는 은어이다. 그러나 이 표현들은 남자들끼리의 말장난에 불과하다.

피진

정인1이 이 사건 단체 대화방에 ‘후다전문’이라고 올린 것을 알고 있는데, 이는 성적인 용어가 아니고 누구를 뒷조사 하는 것을 ‘후다만다’라고 한다. 진정인이 이 사건 단체 대화방에 올라온 글을 볼 수 있다는 것을 알고 있었지만, 진정인이 한 번도 자제해달라거나 불편하다는 의사를 밝힌 적이 없었다.

라. 피진정인3

이 사건 회사 팀장으로 사무실 업무 및 배달 업무 등을 하고 있다. 업무특성상 평소 얼굴 보며 하는 일이 아니라서 대화방에서 대화를 많이 나눈다. 이 사건 단체 대화방에 ‘아가씨 한명만 ○○○ 광장으로 불러주라’라고 올린 것은 피진정인3이 결혼 전이라 여자를 소개시켜 달라는 의미였다. 진정인에게 잘 해주고 신경써줬다고 생각하고, 불편한 일이 있거나 오해가 생겼다면 풀면 좋았겠다고 생각한다.



3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인의 진술 및 제출자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 회사는 배달 대행 및 배달 프로그램 공급과 광고업체로, 피진정인1은 대표, 피진정인3은 팀장으로 근무하고 있고, 피진정인2는 실장으로 근무하다가 201×. ××.경 퇴사하였으며, 진정인은 201×. ×. ××. 입사하여 배달 요청 거래처 광고 책자를 디자인하는 업무를 담당하던 중 201×. ×. ××. 퇴사하였다.

나. 이 사건 단체 대화방은 피진정인1 내지 3과 진정인을 포함하여 6명이 사용한다. 대화의 주된 내용은 직원 면접 관련 사항, 배달 요청 내역 등 업무적인 것이지만, 피진정인들은 그 외에도 아래와 같은 성적 발언을 하였다.

1) 피진정인1

일 자	내 용
201×. ×. ××.	피진정인1 : ○○아, 뉘미 진정인 : 네? 피진정인1 : 이올
201×. ×. ×.	피진정인2 : 나랑통화했어. 팀원들 콜확인 피진정인3 : 네 피진정인1 : 떠블 핸드 딸딸이 상점 카드등록완료
201×. ×. ××.	피진정인1 : 술은술로 여지는 여자로 스트레스는 펀치로. 피진정인2 : 노화는요? 피진정인1 : 여자로

201×. ×. ××	피진정인1 : 이매니저 피진정인1 : 넌어디서 살아는 있는거지. 쌍... 답도없고
201×. ×. ××	(진정인진술 : 피진정인1이 ○○○○○와 같이 찍은 사진을 올린 후) 피진정인3 : 승가가 넘자연스로운데요? 피진정인1 : 그녀가 ○○맞음. ○○○○
201×. ×. ×.	진정인 : ○○동 ○○○○은 검색해도 안나오서 그거 제외하고 올렸습니다. 피진정인1 : 후다전문 ○○○..ㅋㅋ 피진정인3 : 머쪼그게... ○○○ : 이모티콘 피진정인3 : 후가 들어가는거보니... 후후... 피진정인1 : 뒷조사전문이라고 멸상상한거나 인간들이
	피진정인2 : 네 ~ 출발하겠습니다. ○○○ : 가게로 가는중입니다. 피진정인1 : 이씨발빨리안와. 9시까지안온인간운영지원금이고니발이고
201×. ×. ××	진정인 : (토끼가 몸을 떨고있는 이모티콘) 피진정인1 : 쫄보냐 일해야지
	진정인 : ○○○ 떡볶이에서 ... 내역을 보고싶다 하십니다. 피진정인1 : 일출내역보মন나와있다고해가맹비빠져. 멍청하면맞는게답이다
201×. ×. ××	피진정인2 : 다 잊자. 힘짜줘 피진정인1 : 입싸해 ㅋㅋ
201×. ×. ××	피진정인3 : 깊이 넣었습니다. 피진정인1 : 안에다싸 ○○○ : 깊이라... 피진정인1 : 킁 ○매니져있지. 조크다
201×. ×. ××	○○○ : 마구리지 피진정인1 : 마구리. 어감이 별로야 빠구리도 아니고

2) 피진정인2

일 자	내 용
201×. ×. ×.	피진정인2 : 전팀 줄책전이네... 전팀 깨워라~ 피진정인1 : 어제 연락쳐주니까 가랑 한잔더한거아니지 피진정인2 : 한번줬네~ 줬어 ○○○ : 아닙니다. ㅎㅎ



201×. ×. ×.	○○○ : 허리가너무아파서 병원다녀오겠습니다. 피진정인2 : 몇 번했길래...
201×. ×. ××.	피진정인1 : 전먹고싶다 피진정인2 : 젓 ○○○ : 참젓 피진정인3 : 무슨전요?
201×. ×. ×.	○○○ : 정신차려보니 노래방... 피진정인2 : 놀다보니 옆에 여자가... 피진정인1 : 빅픽쳐
201×. ××.	피진정인2 : 본부장님 끝내고 전화주세요 항시대기합니다. 미시20명항시대기. 밤차~
201×. ××.	○○○ : 음. ○○에서? 피진정인2 : 내가 말한 손빨래는 그게 아닌데... 딸근..

3) 피진정인3

일 자	내 용
201×. ×. ××.	피진정인3 : ○매니저 진정인 : 냐! 피진정인3 : 아가씨한명만 광화문광장으로불러주라 ○○○ : 조타(이코티콘)

다. 진정인은 퇴사하면서 이 사건 단체 대화방에 아래의 글을 올렸다.

2000년 ○월 ○○일 수요일

[○○○매니저] [오전 1:50] 저 지금까지 생각도 많이 했고, 정말 참다참다 말씀드려요. 오랫동안 일하고 싶기도 했고 좋은분들도 많아서 아무렇지 않게 넘기려고 했습니다. 실수했지, 서로 민망할까봐 둔한척 하면서, 오히려 반응하지 않으면 그런 성희롱쯤은 사그라들거라 생각했어요. 그리고 그 성희롱의 객체가 제가 아니었기때문에 이제까지 비겁하게 참았던 것일수도 있겠죠. 아무리 의도한 뜻이 그게 아니라고 해도요. 인터넷에 찾아보고 주변사람들에게 이게 무슨 뜻이냐고 물어보니 의도한 뜻으로 받아들이는 사람은 저포함해서 아무도 없더라구요. 그때 뭔가 잘못돼도 많이 잘못됐다라는 생각이 들었고, 당연하게 이런생각까지 들었습니다. 평소에 저를 어떻게 생각했길래.. 본인의 딸이나 부인이 이런 일을 겪었다면 모두들 아무렇지 않게 넘어갈까, 하는 야속한 느낌도 들었습니다. 그 농담같은 농담을 보고 더이상 사장님도 못쳐다보겠고 옆에 앉아있지도 못하겠단 생각이 들었습니다. 저는 그 회사에서 또다른 예의없는 또라이로 남으며 회자되겠죠. 여직원 뽑는데 힘들다, 여자들한테는 가벼운 농담도 못하겠다, 라고 고용인에게 모든 회사의 문제와 책임을 떠넘기며 저의 다음 여직원에게도 불편한 이야기를 전달하시겠죠. 그런 모든것들 감수하고, 그만두겠습니다. 제가했던 업무를 최대한 서류로 모두 남겨놨으니 찾아보시면 있을겁니다. 안녕히 계세요.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 합리적인 사람의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

진정인과 피진정인들의 진술, 인정사실을 종합해보면, 이 사건 단체 대화방은 배달 요청 및 위치 확인, 광고업무 및 직원면접 사항 등 업무 수행을 위한 온라인 공간으로 사용되었으며, 이 사건은 그러한 업무수행공간에서 발생하였으므로 업무 관련성이 인정된다.

피진정인1이 이 사건 단체 대화방에서 한 성적 발언을 살펴보면, ‘빠구리’, ‘딸딸이’, ‘고추’, ‘입싸해’, ‘안애다 싸’ 등이고 이는 성관계와 성기를 의미하는 은어이거나 특정 성행위를 연상시키는 발언으로 성적 언동에 해당한다. 그 외 ‘후다’라는 피진정인1의 발언이 진정인의 주장과 같이 성관계 경험의 유무를 의미하는 것인지, 아니면 다른 사람의 뒷조사를 의미하는 것인지는 해당 단어가 복수의 의미를 가진 은어로 각각 다른 상황에서 실제 사용되고 있다는 점에서 명확하지 않다. 그러나 설사 피진정인1의 주장과 같이 ‘뒷조사’의 의미로 사용됐다고 하더라도 진정인이 이를 성적 발언으로 받아들인 것은, 지속적으로 반복되어 온 피진정인1의 성

적 발언들이 그 원인이라고 봄이 타당하다.

피진정인2의 ‘한 번 컸네’, ‘몇 번 했길래’, ‘딸근’, ‘젖’ 등의 발언은 각각 성관계 및 성기, 신체주요부위를 의미하는 성적 언동에 해당한다. 또한 피진정인3의 ‘슴가’ 발언 역시 마찬가지로, 이러한 정황을 살펴볼 때 피진정인3의 ‘아가씨 한 명만 광화문 광장으로 불러주라’는 발언이 단순히 이성을 소개시켜달라는 의미로 해석되지 않는다.

피진정인들은 이상의 성적 언동에 대해서 직장 내 업무 과정에서 발생한 자연스러운 발언에 불과하고, 진정인도 사건 당시에는 명시적인 거부사를 밝힌 사실이 없다는 점을 강조하고 있다. 그러나 당사자들이 업무상 위계적 근로관계에 있음을 감안해보면, 진정인이 성적 언동에 대해 즉각적인 거부반응을 보였는지 여부는 성희롱 판단에 있어서 기준이 될 수 없으며, 오히려 진정인이 이 사건 단체 대화방에 참여하고 있다는 사실을 분명히 인지하고 있었음에도 성희롱에 해당하는 발언에 즉각적인 거부반응을 보일 수 없을 만큼 상시적으로 성적 표현이나 성적 함의가 담겨 있는 대화를 반복한 피진정인들의 행태가 위협적·적대적 고용환경을 형성하여 진정인으로 하여금 거부사를 밝히기 어렵게 만들었다 할 것이다.

이상의 내용을 종합하여 볼 때, 피진정인들은 성희롱행위에도 불구하고 이를 단순히 남성들 간의 일상적인 말장난으로 치부하고 있어서 국가인권위원회 특별 인권교육을 권고할 필요가 있다. 더불어 피진정인1은 사업주로서 그 책임이 더욱 중합에도 불구하고 오히려 진정인에게 그 원인을 돌리고, 일관되게 성적 언동의 잘못을 수용하지 않고 있다는 점에서, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조(직장 내 성희롱 금지) 위반으로 같은 법 제39조 제1항에 의거 과태료 부과 등의 조치가 필요하다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 5. 15.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

6 성희롱 및 성희롱 사건으로 인한 재임용 거부

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 17진정0752500 성희롱 및 성희롱 사건으로 인한 재임용 거부
 진 정 인 ○○○
 피진정인 1. ○○○
 2. ○○대학교 총장
 3. ○○○

주 문

1. 진정요지 가항은 각하한다.
2. ○○대학교 총장에게 진정인에 대한 재임용 거부를 취소하고 진정인에 대한 재임용 절차를 진행할 것과 성희롱 신고를 이유로 피해자에게 불이익 조치가 발생하지 않도록 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

가. 피진정인1은 ○○대학교(이하 ‘피진정대학’이라 한다) ○○○학부대학 부교수

이고 진정인은 같은 대학 비정년 계약직 교수이다. 피진정인1은 진정인에게 다음과 같이 성적 불쾌감을 야기하는 행위를 하였다.

1) 진정인에게 201×. ×. ×. 피진정인1과 진정인 등이 개설한 카카오톡 방에 ‘불금’이라는 글씨와 함께 남자가 상의를 열어젖힌 채 등장하는 동영상을 보냈다.

2) 피진정인1은 201×. ××.경 연구실로 찾아오지 말라는 진정인의 요청에도 불구하고 밤늦은 시간에 진정인의 연구실을 찾아와 불쾌감을 유발하였다.

3) 피진정인1은 201×. ×. ×. 점심식사 도중 의도적으로 식탁 밑으로 두 다리를 뻗어 맞은편에 앉아 있는 진정인의 양쪽 발을 접촉하는 등 성희롱을 하였다.

나. 진정인이 피진정인1의 성희롱을 피진정대학에 신고하자 피진정대학에서는 피진정인1에게 정직 3개월의 처분을 하였다. 그런데 피진정대학은 진정인이 피진정인1을 성희롱으로 신고하여 피진정인1에 대한 징계조치가 이루어진 후부터 진정인의 계약내용에 과도한 업무를 추가한 후 계약서에 서명을 할 것을 요구하였다. 이에 진정인이 업무내용을 수정해 줄 것을 피진정대학 측에 여러 차례 요청하였으나 수정되지 않았고, 결국 진정인은 201×. ×. ××. 재임용에서 탈락되었다. 이는 진정인이 성희롱 신고를 하여 피진정인1이 징계를 받게 한 것에 대한 보복조치로 성희롱 신고자에 대한 불이익 조치이다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술요지

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 피진정인2(피진정대학 총장)



피진정대학 「교원인사규정」 제12조(재임용) 제4항은 비정년직 전임교원의 재임용 기간을 2년 이내로 규정하고 있기 때문에 비정년직 전임교원의 재임용 기간은 최대 2년이나 실제로 1년의 기간으로 계약된 교원도 다수이며, 계약기간은 교원별 상황에 따라 학교가 정하도록 되어 있다.

피진정대학은 201×년 ○○○학부대학 ○○○○센터 ○○○○○교원으로 진정인(○○○○센터 ○○○팀 소속)과 ○○○(○○개발 및 ○○○○○팀 소속)을 채용하였다. 201×년 채용 당시 이들의 계약기간은 모두 1년이었고, 201×년 재계약을 하면서 진정인은 계약기간을 1년으로, ○○○은 2년으로 계약을 하였다. ○○○(○○○)사업의 경우 201×. ×.에 시작되었기 때문에 진정인의 201×년 계약서에 ○○○사업에 대한 구체적인 내용이 포함되지 못한 것이며, 201×년 계약서에 ○○○사업에 대한 구체적인 내용이 포함된 것이다. 진정인은 비정년직 ○○○○○교원이며 피진정대학 교원인사규정 제12조의2(재임용조건) 제3항의2에 따라 ○○○교원의 재임용은 총장이 정한 개인별 계약기준을 충족해야 하므로 개인별로 계약기준을 달리 적용하고 있다.

진정인이 201×년도 계약내용이 과중하다고 주장함에 따라 피진정대학은 201×. ×. ×. 수행임무를 조정한 계약서를 진정인에게 제시하였으나 진정인은 계약 체결을 거부하며 여전히 특별임무가 과중하다고 주장하고 있다. 특별임무는 교수 개인별로 임용 목적, 소속, 임무, 급여, 강의시수, 재임용 평가내용 등에 따라 다를 수 있으며, 진정인의 특별임무는 관련 사항에 맞추어 제시된 것이므로 진정인의 임용계약서의 내용은 성희롱 사건과 관련이 없다.

피진정대학은 201×. ×. ××. 교원인사위원회를 개최하여 201×. ×. ××. 계약이 만료되는 교수의 재임용에 대하여 심의를 실시하였고, 진정인의 경우 '부여임무에

대한 업적 미인정' 사유로 재임용하지 않기로 결정하였다.

2) 피진정인3(피진정대학 ○○○○센터장)

진정인은 ○○○○센터에서 특별임무를 수행하고 있으며, 피진정대학과 진정인 사이에 체결된 201×년 계약서에 의하면 진정인은 1년에 2회 실적평가를 받고 그 결과에 따라 재임용 여부가 결정되도록 규정되어 있다. 이에 따라 진정인에 대한 두 번째 실적평가를 위한 위원회가 201×. ××. 말에 개최되었고 피진정인3은 위 위원회에 참석하여 진정인이 특별임무를 수행할 능력이 있다고 변호해 주었으며, 진정인의 근무평정점수를 50점 만점 기준에 46점 부여하였다.

진정인은 ○○○사업 수행을 위해 임용된 ○○○○○교원으로 진정인의 201×년 계약서에도 피진정대학에서 추진하는 교육관련 사업(○○○ 등) 연구 및 제안서 작성 등의 업무를 수행하도록 하고 있다. 피진정인3은 ○○○사업 수행을 위한 업무와 관련하여 진정인과 여러 차례 논의하였고 업무조정을 시도하였으나 진정인은 성희롱 2차 피해라며 지속적으로 자신의 업무를 수행하지 않았다. 진정인의 계약기간과 책임 수업시수는 피진정대학의 ○○○학부에서 결정하는 것이므로 피진정인3은 이에 관한 권한이 없다.

다. 참고인(△△△, 201×년 당시 피진정대학 보직교수)

201×. ××. 피진정대학 총장 및 보직교수들이 참여하는 실·처장 회의에 참석하였다. 위 회의에서 ○○처장이 진정인과 관련된 내용을 보고하면서 성희롱 가해자인 피진정인1이 정직 3개월 징계를 마치고 돌아오면 성희롱 가해자와 성희롱 피해자인 진정인이 함께 근무하도록 하는 것은 곤란하다며 비정년 교수 계약자인 진정인과 재계약을 하지 않겠다고 얘기했다. 이에 대하여 다른 실·처장들이 성희롱 피해자인 진정인과 재계약을 하지 않는 것은 이치에 맞지 않는다며 반대하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인들의 진술과 진정인 및 ○○○의 계약서, 피진정인1에 대한 학교 측의 징계관련 자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 201×. ×. ××. 피진정대학 상담센터에 피진정인1의 성희롱 행위를 신고하였고, 피진정대학은 피진정인1에 대해 ‘정직 3개월’의 징계처분을 하였다.

나. 피진정대학은 201×년 ○○○학부대학 ○○○○센터 ○○○○○교원으로 ○○ ○○센터 ○○○팀 소속 진정인과 교육개발 및 ○○○○○팀 소속 ○○○을 채용하였으며, 당시 이들의 계약기간은 모두 1년이였다. 피진정대학은 201×년 이들과 재계약을 하면서 진정인의 경우 학기당 주 수업시간을 6시간으로 하고 계약기간을 1년으로 하였으며, ○○○의 경우 학기당 주 수업시간을 3시간으로 하고 계약기간을 2년으로 하였다.

다. 피진정대학 「교원인사규정」 제12조(재임용) 제4항은 ‘비정년직 전임교원의 재임용 기간은 직급과 관계없이 2년 이내로 한다’라고 규정하고 있다.

라. 진정인의 최초 계약기간은 201×. ×. ×.~201×. ×. ××.이며, 2차 계약기간은 201×. ×. ×.~201×. ×. ××.이다. 진정인은 201×. ×. ××. 이후 201×년(계약기간 201×. ×. ×.~201×. ×. ××.) 재임용 계약서의 불공평함과 과도한 업무부여에 대하여 피진정대학 측에 이의를 제기하였으나 요구사항이 수용되지 않아서 201×년에는 계약서를 작성하지 않았으며, 201×년 계약내용에 준하여 201×년 임무를 수행하였다.

마. 진정인이 피진정대학과 체결한 201×년, 201×년 계약서 및 피진정대학이 진정인에게 제시한 201×년 계약서상 주요 부여업무 및 부여업무기준은 아래와 같다(※ 개인정보 등 이유로 계약서 생략).

바. 진정인과 같은 시기에 ○○○○○교원으로 채용되었던 ○○○의 201×. ×. ×~201×. ×. ××. 계약서상의 주요 부여업무 및 부여업무기준은 아래와 같다 (※ 개인정보 등 이유로 부여업무 생략).

사. 진정인의 201×년 ○○○○○교원 재임용 심의 평가표에 따르면, 재임용 심의항목 부여업무 기준에서 모든 항목을 이수한 것으로 인정받았으며, 근무평정점수는 46점(50점 만점 기준)을 득하였다. 위 근무평정 점수는 피진정인3이 부여하였고, 피진정인3은 진정인에 대한 종합의견에서 '본인에게 맡겨진 ○○○ 사업 관련된 특별임무를 성실히 수행하고 있음'이라고 기술하였다.

아. 피진정대학은 201×. ×. ××. 교원인사위원회를 개최하여 201×. ×. ××. 계약이 만료되는 교수의 재임용에 대하여 심의를 실시하였다. 피진정대학은 이 심의에서 '진정인의 거부로 201×년 ×월부 재임용 계약체결이 완료되지 않았다'는 이유로 이전 임용계약서(201×. ×. ~201×. ×.) 계약조건을 기준으로 평가를 진행하였고, '부여업무에 대한 업적 미인정' 사유로 재임용을 하지 않기로 결정하였다.

5. 판단

가. 진정요지 가항 '피진정인1의 성희롱 행위' 관련

이 부분 진정은 진정의 원인이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제4호에 따라 각하한다.

나. 진정요지 나항 '불리한 조치' 관련

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 제2항은 사업주로 하여금 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 금지하고 있다. 이 때 '불리한 조치'는 그 경위와 시기, 불이익 정도, 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 직장 내 성희롱과 별도의 정당한 사유가 있는지 여부 등을 종합하여 판단하고, 정당한 사유의 입증책임은 사업주에게 있다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결).

피진정인1의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부에 대해서는 위 각하결정으로 인해 판단으로 나아가지 않았으나, 인정사실 가항에서 보는 바와 같이 피진정인1의 행위에 대해 피진정대학이 정직 3개월의 징계처분을 결정한 것을 보면, 진정인이 성희롱 피해사실에 대한 문제제기를 하였고 피진정대학이 그에 대한 자체적인 판단을 내렸음이 명백하다. 그렇다면 직장 내 성희롱 사전예방 의무와 사후조치의무를 가지는 피진정대학은 직접적인 구제절차 이외에도 불리한 조치 등의 2차 피해가 발생하지 않도록 노력하여야 할 것이다.

진정인은 피진정대학 측이 갱신되는 근무계약 상 과도한 업무를 제안하고, 이를 거부한 진정인의 재임용을 거부한 행위가 성희롱 피해자에 대한 불리한 조치라고 주장한다. 반면 피진정대학 측은 201×년 계약서에서 진정인에게 과도한 업무를 부여한 것이 아니며, 교원인사위원회에서 진정인에 대한 재임용 심사를 실시한 결과 '부여업무에 대한 업적'이 미인정되어 재임용에서 탈락한 것이 성희롱 피해자에 대하여 불리한 조치를 한 것이 아니라고 주장한다.

인정사실 마항에서 보는 바와 같이 피진정대학이 진정인에게 제시한 201×

년 계약서상 부여임무는 진정인이 성희롱 신고를 하기 이전 시점에 작성된 201×년, 201×년 계약서상 부여임무와는 매우 상이하다. 또한 부여임무를 평가하는 기준도 종전과는 다르게 매우 구체적이다. 201×년과 201×년 계약서는 이수기준과 간략한 평가절차를 그 내용으로 하고 있는데 반해, 201×년 계약서는 보고서의 제출기한이나 보고서 분량까지도 상당히 구체적으로 제시하고 있다.

물론 공정한 심사를 위하여 평가방법을 개선하고 구체화할 수 있으므로, 이 자체만을 가지고 진정인의 성희롱 신고에 대한 불이익 조치로 보기는 어렵다. 그러나 위와 같이 평가방법을 개선하는 취지였다고 한다면, 진정인과 같은 시기에 ○○○○○교원으로 채용되었던 ○○○의 같은 기간 평가방법 역시 동일하거나 유사한 수준에서 변경되었어야 할 것인데, 진정인의 201×년 재임용 심의 평가표에 있는 부여임무의 세부기준은 “한 항목이라도 실적이 없는 경우 전체를 미인정으로 평가, 비교의 기준을 충족하지 못할 경우 해당 항목 보고서 평가는 최종 점수에서 50%를 감함”이라고 되어 있는 반면, ○○○의 경우에는 ‘보고서의 채택 및 인정여부는 ○○○센터에서 구성한 위원회에서 심사 후 결정함’이라 하여 확연히 완화된 기준으로 되어 있다. 또한 부여임무에 대한 점수 구성에 있어서도 진정인은 평균 80점 이상을 충족해야 하고, 정해진 보고서 분량을 충족하지 못한 경우 최종점수의 50%를 감하도록 하는 등 정량적인 요소가 강한 반면, ○○○의 경우에는 심사위원회의 결정으로 인정되면 족한 정성적인 요소로 구성되어 있다.

아울러 참고인 △△△ 진술에서 보는 바와 같이, 201×. xx. 피진정대학의 실·처장 회의에서 ○○처장이 ‘성희롱 가해자와 성희롱 피해자인 진정인이 함께 근무하도록 하는 것은 곤란하다’며 진정인과 재계약을 하지 않겠다고 얘기했던 시기와 진정인의 201×년도 계약내용이 제안된 시점이 근접해 있다는 점을 고려해보면, 비록 ○○처장의 당시 발언이 다른 실·처장들의 반대의견으로

회의석상에서는 다수의 동의를 얻지 못했다고 하더라도, 결국 암묵적으로 실현 되었을 가능성이 높다.

이상의 내용을 종합하여 보면, 피진정대학이 진정인을 재임용에서 탈락시킨 것은 표면적으로는 ‘부여된 업무기준의 미이행’을 이유로 했을지라도, 실제적으로는 성희롱 피해자에 대해 과중한 업무를 부여하고 이를 수용하지 않는 피해자에 대하여 인사상 불이익을 가한 것으로 봄이 타당한바, 이러한 피진정대학의 행위는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제2항을 위반한 행위로 판단된다. 따라서 피진정대학 측에 진정인에 대한 재임용 거부를 취소하고 진정인에 대한 재임용 절차를 진행할 것과 진정사건과 같이 성희롱 신고를 하였다는 이유로 성희롱 신고자에게 불리한 조치를 하지 않도록 재발방지 대책을 마련할 것을 권고할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제4호 및 동법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 5. 15.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

7 직장 내 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 17진정0850600 직장 내 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 주식회사 ○○○ 대표이사에게 성희롱을 예방하고 성희롱 발생 시 피해자를 효과적으로 구제·보호할 수 있도록 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 규정에 따라 실효성 있는 대책을 수립하여 시행할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

화장품회사에서 연구원으로 근무하였던 진정인(여성)은 직장 상사였던 피진정인(남성)으로부터 지속적인 성희롱을 당하였고, 이로 인하여 정신과 치료를 받고 결국



직장을 그만두게 되는 피해를 당하였으므로 이에 대한 시정과 구제를 원한다.

2. 당사자 주장

가. 진정인

1) 201×. ×. ×. 진정인이 창고에서 작업을 하던 중 피진정인이 들어와 진정인의 손을 잡고 손등에 입맞춤을 하였다.

2) 일자불상경 피진정인은 실험실에서 진정인과 단둘이 있을 때, 정액 냄새가 난다고 알려진 화장품 원료 ‘알지닌’을 들이밀면서 “뭐 생각나는 거 없어? 무슨 냄새인지 알텐데.”라고 하거나 원하는 점심식사 메뉴를 묻는 질문에 “먹고 싶은 거? 너”라는 등의 발언을 하였다.

3) 201×. ×.경 실험실에서 수분지속력이 좋은 원료가 무엇이 있는지 묻는 진정인의 질문에 피진정인은 “러브젤 있잖아, 러브젤 알아?”, “남자친구랑 할 때 러브젤 안 써봤어?”라는 등의 말을 하였다.

4) 201×. ×.경 피진정인은 품이 넉넉한 셔츠를 입고 있던 진정인에게 “너는 등에 뭐가 나서 이런 옷 입으면 안 돼, 아! 앞이 자신이 없으니까 뒤를 내 놓는구나”라며 진정인의 등 부분 사진을 찍었다.

5) 201×. ×.경 피진정인은 무릎이 찢어진 바지를 입고 온 진정인을 불러 자신의 손가락을 진정인의 바지 구멍 속에 넣었고, 진정인이 정색을 하자 ‘반항하는 거냐며 볼펜과 실험도구를 다시 넣어 맨살을 찔렀다.

6) 201×. ×.경 피진정인은 다른 여성 직원의 웨딩사진 얘기를 하다가 진정인에

게 가슴을 키우라는 의미로 가슴운동을 하는 시늉을 하며 ‘너는 이게 필요할 것 같으니 빨리 따라하라’고 하였다.

7) 201×. ×. ×. 피진정인은 회식을 마친 뒤 횡단보도 앞에 서있던 진정인을 부축해 준다는 명목으로 진정인의 허리를 감싸 안고 손으로 허리와 엉덩이 등을 쓸어내렸다. 진정인이 깜짝 놀라 그 자리에서 항의했음에도 피진정인은 그러한 행위를 한 번 더 반복했다.

8) 201×. ×. ×. 피진정인이 진정인에게 다가와 “너 어제 나 많이 괴롭혔지? 내가 하나만 돌려줄게”라며 손등에 입맞춤을 하였다. 진정인은 그 순간에는 주위의 이목이 있어 바로 대응하지 못했으나 다음 주인 ×. ××. 피진정인에게 직접 찾아가 항의하였다.

9) 201×. ×. 피진정인은 별다른 이유 없이 진정인의 팔을 때리고 정강이를 걷어찼다. 진정인이 이에 항의하자 피진정인은 오히려 진정인에게 ‘술 먹고 신체접촉하지 말라’는 등의 말을 하였으며, 이미 결재가 된 교육을 못 가게 하는 등 진정인을 괴롭혔다. 이에 진정인은 더 이상 견딜 수 없어 같은 해 ×. ××. 회사에 그간의 피해 사실을 알리고 사직 의사를 밝혔다.

나. 피진정인

1) 201×. ×. 진정인과 창고를 정리하던 중에 이상한 냄새가 나서 농담으로 “○○씨 손에서 나는 냄새 아니예요?”라고 물었더니 진정인은 아니라며 냄새를 맡아보라고 먼저 손을 내밀었다. 화장품 연구원에게는 제품 개발 과정에서 원료나 시제품 등을 서로의 손등에 발라 냄새를 맡는 것이 흔히 있는 일이다. 그래서 손등의 냄새를 맡아보다가 우발적으로 피진정인의 코와 윗입술이 진정인의 손등에 닿아 바로 미안하다고 하였고, 퇴근 후에도 문자 메시지로 다시 사과를 하였다.

2) 201×.경 실험실에서 다른 직원이 진정인에게 ‘알지닌’ 냄새를 맡아보라고 하는 것을 옆에 있던 피진정인도 들었는데, 진정인은 이 사실을 가지고 피진정인이 그러한 말을 했다고 오해하는 것 같다. 또한 점심시간에 부서원들이 피진정인에게 어느 식당에 가고 싶은지 물으면 부서원들 먹고 싶은 걸로 하라고 대답했었는데 그것을 가지고 ‘너를 먹고 싶다’라는 식으로 진정인이 오해하여 들은 것 같다.

3) 진정인이 업무적으로 여성 청결제에 관하여 물어 그에 대해 얘기하던 중 “러브젤 알죠?”, “기초화장품 연구원이 러브젤도 몰라요?”라고 웃으면서 말한 적은 있다. 그러나 남자친구와 관련하여 이야기한 기억은 없다.

4) 진정인이 등이 많이 드러나는 옷을 자주 입고 와서, 피진정인이 진정인에게 “피부가 안 좋은데 왜 자꾸 이런 옷을 입는지 모르겠다.”고 하였다. 당시 진정인은 자신의 등을 볼 수 없어서 잘 모르겠다고 하여 진정인의 동의하에 진정인의 등 사진을 찍은 일이 있다. 그러나 사진은 진정인에게 보여주고 바로 삭제했고, 진정인에게 ‘앞이 자신 없으니까 뒤를 내어 놓는구나’라는 식의 말은 한 적이 없다.

5) 진정인은 짧은 치마나 찢어진 청바지를 자주 입어서, 일하다가 맨살이 노출되지 않도록 신경 쓰라고 주의를 주곤 했다. 그럼에도 진정인이 다시 찢어진 청바지를 입고 와서 볼펜과 자를 바지 구멍에 넣는 시늉을 하면서 “이런 옷 입지 말랬잖아요.”라고 한 적은 있지만 실제로 볼펜 등을 구멍에 넣지는 않았다.

6) 다른 여성 직원이 피진정인에게 보내준 웨딩 사진에 대해 진정인과 얘기를 나누다가 서로 자신이 살이 찼다는 말이 나왔고, 이에 피진정인이 텔레비전에서 본 스트레칭 동작을 보여주면서 “가슴을 모아주는 운동이었는데 실제로는 날개살을 빼주는 운동 같다”고 말한 바 있으나 진정인의 가슴을 빗대어 그러한 언동은 하지는 않았다.

7) 201×. ×. ×. 회식 자리에서 진정인이 술에 많이 취했고, 회식을 마치고 이동하는 중에도 진정인이 뒤처지기에 진정인을 부축하여 일행이 있는 곳까지 데리고 갔다. 피진정인도 취하여 당시 상황은 잘 기억나지 않지만, 비틀거리는 진정인을 부축하는 과정에서 우발적인 접촉이 있었을지는 몰라도, 어떠한 의도를 가지고 신체접촉을 한 바는 없다.

8) 201×. ×. ×. 늦게 출근한 진정인에게 “어제 나를 많이 괴롭혔다”고 말했으나 진정인은 기억이 없다고 했고, 갑자기 업무 생각이 나서 “원료 샘플 돌려 달라”고 했는데 진정인이 이 말을 오해한 것 같다. 또한 진정인은 아직도 정신이 없다며 화장실에서 토하고 왔다고 하여, 피진정인이 “손에서 토 냄새 나는 거 아니냐”고 진정인에게 농담 식으로 말했고, 진정인이 이미 크림을 발랐다고 냄새를 맡아보라고 하여 냄새를 맡다가 코가 진정인에 손등에 부딪혔다. 전에도 비슷한 일이 있어서 그 자리에서 바로 사과했다.

9) 피진정인은 부서원들이 밝은 분위기에서 일할 수 있도록 노력해 왔고, 201×. ×. 입사 후 업무를 어려워하던 진정인에 대해서도 질책보다는 지도와 격려를 많이 했으며, 진정인도 피진정인을 믿고 따랐다. 이러한 진정인이 왜 피진정인으로부터 지속적 성희롱 피해를 당했다고 주장하는지 이해하기 어렵다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인 및 피진정인의 주장과 이들이 각각 제출한 증거자료, 주식회사 ○○○으

로부터 제출받은 자료나 관계인 진술 등을 종합하여 볼 때 다음과 같은 사실들이 인정된다.

가. 진정인과 피진정인이 근무한 주식회사 ○○○(이하 ‘이 사건 회사’라 한다)은 ○○○○시 ○○구에 소재한 화장품 제조업체이다. 진정인은 201×. ×. 입사하여 ○○○○팀에서 연구업무를 담당하였으며, 피진정인은 ○○○○팀의 팀장으로 근무하였다.

나. 201×. ×. ×. 진정인과 피진정인이 창고에 함께 있던 중 피진정인이 입술을 진정인의 손등에 접촉하였다. 이에 대해 진정인은 그 날 밤 피진정인에게 “백번 고민하고 문자 드립니다. 아까 회사에서 손등에 하신 행동은 아무리 이해하려고 해도 이해가 가질 않습니다”라는 등의 문자메시지를 피진정인에게 보냈으며, 피진정인은 다음 날 오전 사과한다는 메시지를 보냈다.

다. 201×. ×.경 피진정인이 진정인의 등 부분이 다소 노출되는 상의 옷차림에 대해 ‘이런 옷을 입는 것은 좋지 않다’는 취지로 말을 하고 진정인의 등 부분 사진을 휴대폰으로 찍었다.

라. 201×. ×.경 피진정인이 찢어진 청바지를 입은 진정인의 옷차림을 지적하면서 진정인의 바지 구멍 쪽으로 불펜 등을 가져다 대었다.

마. 201×. ×.경 피진정인은 자신의 휴대폰에 저장된 여성 직원의 웨딩복 사진과 관련하여 진정인과 이야기를 하다가 상체운동 동작을 보여주었다.

바. 201×. ×. ×. 저녁 회식을 마친 후 피진정인이 도로변 횡단보도 앞에 서있던

진정인을 부축하였다.

사. 201×. ×. ×. 피진정인은 진정인의 손등에 자신의 윗입술이나 코끝을 접촉하였다. 이에 대해 201×. ×. ××. 진정인은 피진정인에게 가서 “회식 때 제가 너무 괴롭혀 가지고 갚아준다고 하시면서 저 손등에 뽀뽀하시고 그랬는데 그게 너무너무 신경이 쓰여 가지고”라고 말하였으며 이에 대해 피진정인이 “미안해, 미안”이라고 대답하였다.

아. 201×. ×. ××. 진정인은 피진정인에게 “그 어떤 쪽으로도 제 몸에 손대는 행동은 안하셨으면 좋겠습니다.. 자꾸만 이러시면 저는 예전에 손등에 뽀뽀한 게 계속 생각나고 너무 힘듭니다.. 제발 스킨쉽 하지 말아주세요”라는 메시지를 보냈다. 이에 대해 201×. ×. ××. 피진정인은 “회식 때 다른 직원들 보는 앞에서 무례한 행동 하지 마세요.. 나에게 신체접촉도 하지 마세요.. 특히 내 옷 속에 손을 넣어 맨살을 만지는 것은 너무 심하지 않나요?”라는 등의 회답을 보냈으며, 이에 진정인은 “제가 언제 몸을 막 만지는 행동을 해요? 너무 황당하네요”라고 다시 회답하였다.

자. 201×. ×. ××. 진정인은 회사에 사직 의사를 표하고 피진정인으로부터 성희롱 피해를 당했음을 밝혔다. 이에 회사에서는 진정인과 피진정인을 각각 면담한 후 201×. ×. ××. 오전 피진정인에 대한 징계위원회를 개최하려 하였으나 피진정인은 201×. ×. ××. 오후 사직서를 제출하고 회사를 그만두었다.

차. 201×. ×. ××. 진정인은 신경정신과의원에서 외상 후 스트레스 장애(Post-Traumatic Stress Disorder) 증상으로 최소 3개월 이상 전문적 치료가 필요하다는 진단을 받았고, 회사와 상의하여 201×. ××.까지 치료를 이유로 휴직하였으나, 201×. ×. 복직을 포기하고 회사를 그만두었다.

5. 판단

가. 업무 관련성 여부

진정인과 피진정인은 같은 직장 및 부서에서 부서원과 부서장의 지위에 있었고, 진정인이 주장하는 피진정인의 언동은 사무실이나 실험실 등 직장 내 공간이나 회식 중에 이루어졌다고 하는 것이므로 업무 관련성이 인정된다.

나. 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 성적 언동이 있었는지 여부

1) 인정사실 나항 관련

201×. ×. ×. 피진정인이 진정인의 손에 입맞춤을 한 사실에 대해 피진정인은 우발적으로 발생한 일이라고 주장하지만 진정인은 ‘백번 고민해도 이해할 수 없다’고 하면서 강하게 항의하였고, 이에 피진정인도 별다른 변명 없이 사과한다는 의사를 밝힌 점 등에 비추어 볼 때, 이 부분 피진정인의 행위는 단순한 우발적 접촉이 아니라 진정인에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 언동이었다고 인정된다.

2) 인정사실 다항 관련

201×. ×. 경 피진정인이 진정인의 상의 옷차림에 대해 지적하면서 진정인의 등 부분 사진을 찍은 사실이 인정되는데, 이에 대해 피진정인은 진정인의 동의하에 사진을 찍었다고 주장한다. 그러나 직장 내에서 다른 사람의 맨살이 드러난 신체 부위를 촬영하는 행위는 상식적으로 쉽게 수긍하기 어려울 뿐만 아니라, 앞서 피진정인으로부터 원하지 않는 신체접촉을 겪었던 진정인이 선뜻 그러한 행위에 동의했을지도 의문인 점 등에 비추어 보면, 진정인 동의하에 한 행위라는 피진정인의 주장은 신뢰하기 어렵다. 따라서 이 부분 피진정인의 행위는 진정인에게 성적 굴욕감 등을 줄 수 있는 성적 언동에 해당한다.

3) 인정사실 사항 관련

201×. ×. ×. 피진정인이 다시 진정인의 손등에 입맞춤을 하였는지에 대해서 피진정인은 단순 실수에 의한 신체접촉이라고 주장하지만, 201×. ×. 유사한 경험을 한 바 있는 진정인이 피진정인의 주장처럼 선뜻 피진정인에게 손을 내밀어 냄새를 맡아보라고 했으리라고는 믿기 어렵고, 201×. ×. ××. 진정인이 피진정인에게 ‘손등에 뽀뽀한 것이 생각나서 힘드니 어떠한 신체접촉도 하지 말아 달라’는 메시지를 보냈던 점을 고려해보면, 피진정인이 진정인의 손등에 강제로 입맞춤을 했다는 진정인의 주장이 신빙성이 있는 것으로 판단된다. 따라서 이 부분 피진정인의 행위는 진정인에게 성적 굴욕감 등을 주는 성적 언동에 해당한다.

4) 그 외 진정요지 관련

그 밖에 진정인이 주장하는 여러 진정내용의 경우, 그간의 피진정인의 행태, 진정인의 현재 심리상태, 이 사건이 사내에 공식적으로 문제 제기된 이후 별다른 이의제기 절차 없이 피진정인이 곧바로 사직했던 사실 등을 종합적으로 고려해보면, 피진정인이 그와 같은 행위를 하였을 것이라고 상당부분 의심이 가는 것은 사실이나, 그 의심이 객관적으로 인정할 수 있는 단계에 이르렀다고는 보기 어려우므로, 각각 성희롱으로 단정하기 어렵다.

다. 소결

이상 인정되는 피진정인의 성희롱 행위와, 진정인이 ‘외상 후 스트레스 장애’ 진단을 받은 이후 상태가 악화되어 결국 회사를 그만두기에 이른 현재 상황을 고려해보면, 피진정인의 성희롱 행위에 대해서는 응당 진정인이 입은 피해에 상응하는 책임을 물어야 할 것이다.

그러나 진정인이 향후 다른 법적 절차에 따라 피진정인에게 책임을 묻는 것은 별론으로 하더라도, 피진정인이 이미 이 사건과 관련하여 회사를 그만두어 피진정



인에 대한 징계 등을 조치할 수는 없게 되었으므로, 별도의 징벌을 요구하는 권고는 실효성이 없다. 다만 피진정인이 향후 이 사건과 유사한 성희롱 행위를 하지 않도록 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 필요하다.

한편 이 사건 회사의 경우 진정인의 성희롱 피해를 공식적으로 인정한 이후 지체 없이 당사자 면담 및 징계위원회 소집 등 대응조치를 취한 점은 적절한 것으로 보인다. 하지만 사업주에게는 성희롱 피해에 대한 사후적인 조치의무 이외에도 사전예방의 의무가 함께 있는 것인데, 이 사건 회사는 진정인의 성희롱 피해가 상당한 기간 동안 지속되어 왔음에도 진정인이 더 이상 직장을 다니지 못할 정도의 피해가 발생하기까지 이를 미연에 방지하지 못하였다. 따라서 이 사건 회사에 대해서도 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」(법률 제15109호, 2017. 11. 28. 일부개정, 2018. 5. 29. 시행) 제13조 및 제14조 등에 따라 성희롱 예방을 위한 조치를 마련하고 성희롱 발생 시 보다 구체적이고 강화된 조치를 취하는 등 관련 재발방지대책을 수립·시행할 것을 권고할 필요성이 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 5. 15.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

8 직장 성희롱 및 감사 관련 개인정보 유출

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 17진정0923200 직장 성희롱 및 감사 관련 개인정보 유출
진 정 인 ○○○
피진정인 1. ○○○
2. ○○○

주 문

1. 진정요지 가항은 각하한다.
2. ○○시장에게 피진정인2에 대하여 업무상 습득한 정보를 누설하지 않도록 주의 조치할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

가. 피진정인1 관련

○○시청 공무원인 피진정인1은 201×년 상반기에 진정인의 손을 여러 차례 잡았고, 201×년 봄 ○○○ 여행에서는 진정인을 억지로 안았으며 이후 노래홀에서는 진정인의 손을 잡고 놓아주지 않았다. 또한 피진정인1은 퇴근 후 ○○○동 ○○이라는 가게에서 팀 회식을 하던 중 진정인의 손을 잡아 자신의 무릎에 놓았고, 술 먹고 저녁 늦게 통화하자고 하며 진정인에게 카카오톡을 보냈다. 201×년 가을에는 진정인의 의사를 묻지 않고 ○○○○휴양림으로 진정인을 억지로 데리고 갔으며, 돌아오는 길에 차안에서 진정인의 손을 주물럭거렸다. 또한 피진정인1은 4층 ○○작업실에서 진정인에게 한 번만 안아달라고 말하는 등 성희롱을 하였다.

나. 피진정인2 관련

○○시청 감사실 ○○팀장인 피진정인2는 진정인이 진정인과 피진정인1이 관련된 성희롱 사건에 대하여 조사를 원치 않는다는 의사를 표현했음에도 불구하고 직위를 이용하여 습득한 성희롱 사건 정보를 성희롱 가해자인 피진정인1에게 유출하였다. 피진정인2는 피진정인1이 검찰에 진정인을 고소할 예정이라는 것을 알면서도 진정인이 피진정인2에게 얘기했던 성희롱 상담 내용을 기술하여 피진정인1에게 전달한 것이다. 이와 같은 피진정인2의 행위는 업무상 습득한 개인 정보를 유출한 것이며, 감사실 팀장의 중립의무를 위반한 것이다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인들

1) 피진정인1

201×년 상반기에 진정인의 손을 잡거나 ○○○ 여행에서 진정인을 억지로 안고 노래홀에서 진정인의 손을 잡은 사실이 없다. 퇴근 후 ○○○동에서 있었던 팀회식 자리에서 진정인의 손을 잡은 적이 없으며, 술 먹고 저녁 늦게 진정인에게 통화하자며 카카오톡 메시지를 보낸 사실이 없다.

201×년 가을 쯤, 본예산 편성 시기에 진정인과 함께 ○○○휴양림으로 점심을 먹으러 가서, 점심 식사 후 진정인에게 ‘기왕 나왔으니 바람 좀 쐬고 갈까’라고 물었더니 진정인이 좋다고 하여 드라이브를 한 것은 사실이나 차 안에서 진정인의 손을 잡은 사실은 없다. 또한 4층 ○○작업실에서 진정인에게 안아달라고 말한 적이 없다.

2) 피진정인2

201×년 당시 진정인에 대한 성희롱 여론이 확산되고 있어 감사실 ○○팀장으로서는 이를 파악하기 위하여 진정인에게 면담을 요청하였다. 면담 중 사실관계를 질의하니 진정인이 얘기하고 싶지 않다고 하여 “얘기하고 싶지 않으면 하지 않아도 되지만 진정인이 피해자이니 진위를 파악하여 진정인을 도와주려고 한다”고 말하였다. 이에 진정인이 “직속팀장인 피진정인1이 점심을 먹으러 가던 차 안에서 자신의 손을 잡아서, 피진정인1에게 이러시면 안 된다며 손을 뿌리쳤다”고 얘기하였다. 이에 진정인에게 성희롱을 정식으로 접수할거냐고 물었으나 진정인이 하지 않을 거라고 대답하였다.

진정인과의 면담 이후 사무실 복도에서 피진정인1을 만나 휴게실로 함께 가서 어떻게 된 것이냐고 묻자, 피진정인1이 진정인을 몇 번 만나 얘기했는데 대화가 안 된다고 대답하였다. 당시 피진정인1이 진정인이 뭐라고 말하였는지를 물

어 ‘피진정인1이 차안에서 손을 잡았다고 진술했다’는 사실을 알려주며 그게 사실 이냐고 물었다. 이에 피진정인1은 절대 그런 적이 없다고 대답하였다. 이에 피진 정인1에게 서로 불미스런 일이 없도록 하라고 말하고 헤어졌다.

201×. ××. 초순경 사무실 앞에서 피진정인1이 진정인이 말한 그대로 적어달 라고 요청하여 왜 그러냐고 묻자 명예훼손을 검토해 보기 위함이라고 대답하였다. 이에 “진정인의 손을 잡았다고 써주면 ○팀장(피진정인1)이 불리하지 않겠냐”고 묻자, 피진정인1은 자기가 알아서 하겠다고 하였다. 이후 ‘피진정인1과 진정인 둘 이서 점심 먹으러 가던 중 차안에서 피진정인1이 진정인의 손을 잡았다고 진정인 에게 들었다’라는 내용을 적어 주었다. 3일 후 진정인에게 피진정인1이 명예훼손 을 검토하는 것 같다고 말해주었더니, 진정인이 “맘대로 하라고 하세요”라고 대답 하였다. 진정인과 면담한 내용에 대하여 피진정인1에게 써 준 내용은 오히려 진정 인의 피해사실을 입증할 수 있는 자료이지 결코 피진정인1에게 유리하다고 판단 되지 않는다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 진정인에 대한 전화조사내용, 피진정인들의 서면진술서, 진 정 관련 사실조회 회신 공문(○○경찰서) 등의 자료에 따르면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인1은 ○○시청 ○○○○실 ○○팀장이며, 진정인은 사건 당시 같은

팀 팀원이었고, 피진정인2는 ○○시청 감사실 ○○팀장이다.

나. 진정인은 201×. ×. ×. 피진정인1의 성희롱 행위에 대하여 ○○경찰서에 고소하였다.

다. 피진정인2는 진정인 관련 성희롱 정보를 입수하고 201×. ××.경 진정인을 만나 진정인 관련 성희롱 정보가 사실인지 여부를 확인하였으나, 진정인이 성희롱 신고를 하지 않겠다고 답변함에 따라 성희롱 사건으로 접수하지는 않았다. 이후 피진정인2는 피진정인1을 만나 피진정인1이 진정인의 손을 잡은 사실이 있는 지 여부를 확인하였다.

라. 201×. ××. 초경 피진정인1이 피진정인2를 찾아와 진정인에 대하여 명예훼손 고소를 검토해 보겠다고 진정인이 면담 중 하였던 이야기를 적어달라고 하여, 피진정인2는 ‘○○○(피진정인1)과 ○○○(진정인) 둘이서 점심 먹으러 가던 중 차 안에서 ○○○이 ○○○의 손을 잡았다고 ○○○에게 들었다’라는 내용을 적어 피진정인1에게 주었다. 피진정인1은 진정인을 명예훼손으로 ○○○○검찰청에 고소하면서 피진정인2가 작성해 준 문서를 제출하였다.

5. 판단

가. 진정요지 가항 관련

위 인정사실 나항과 같이 진정인이 피진정인1의 행위에 대하여 경찰서에 고소를 하여, 이 부분은 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 수사기관의 수사가 진행 중인 경우에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하한다.

나. 진정요지 나항 관련

「헌법」 제17조는 ‘모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니 한다’라고 규정하고 있다. 이에 따라 수사기관 및 행정기관에서는 ‘사건관계인의 개인 신상에 관한 정보나 상담내용’ 등이 공개되어 사건관계인의 명예나 사생활이 침해될 수 있으므로, 직무수행과정에서 이러한 일이 발생하지 않도록 각별히 보호조치를 하여야 할 의무가 있다고 할 것이다. 한편 「○○시 자체 감사규칙」 제9조(감사자세) 제7항은, 감사담당자는 직무와 관련하여 알게 된 정보를 정당한 사유 없이 다른 사람에게 제공하거나 감사목적 외의 용도로 이용하여서는 아니 되며, 감사목적과 관계없이 외부로 유출되지 않도록 정당한 주의의무를 다하여야 한다고 규정한다.

피진정인2는 진정인에 대한 성희롱 사건을 인지하고 진정인에게 성희롱 사건과 관련하여 질문을 하고, 진정인에게 성희롱 사건으로 신고할지 여부를 확인하였으나 진정인은 기관의 조사를 믿을 수 없다며 성희롱 신고를 하지 않겠다는 의사를 밝혔다. 여기까지 피진정인2의 행위에 대해서는 감사실 ○○팀장으로서 직무에 충실한 행위로 볼 수 있다.

그러나 이후 피진정인2가 당시 성희롱 사건의 피해자로 추정되는 진정인의 요청을 무시한 채 성희롱 가해자로 지목되는 피진정인1을 만나 진정인의 손을 잡은 적이 있냐고 묻거나, 피진정인1이 진정인을 명예훼손으로 고소할 것이라는 것을 알고 있는 상황에서 진정인의 진술내용을 문서로 작성하여 피진정인1에게 전달한 것은 감사실 ○○팀장으로서 직무와 관련하여 알게 된 정보를 정당한 사유 없이 다른 사람에게 제공한 경우에 해당하므로 정당한 직무활동이라고 보기 어렵다. 또한 자신이 피진정인1에게 진술해 준 내용이 오히려 피진정인1에게 불리한 내용이라는 피진정인2의 주장은 이미 관련 문서가 명예훼손 소송의 증거자료로 제출된 이상 받아들일 수 없다.

이상의 내용을 종합하여 볼 때 피진정인2의 행위는 「○○시 자체 감사규칙」을 위반하여 진정인이 공개를 원치 않는 사실을 타인에게 발설한 것이며, 이는 「헌법」 제17조에서 보장하고 있는 사생활의 비밀과 자유를 침해한 행위에 해당한다. 이에 피진정인2의 소속 기관장인 ○○시장에게, 향후 유사사례가 발생하지 않도록 피진정인2에 대해 주의 조치할 것을 권고한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호 및 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 5. 15.

위 원 장 최 혜 리

위 원 한 위 수

위 원 이 은 경

9 성희롱 피해자에 대한 고용상 불이익 등

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

- 사 건 17진정1096500·17진정1096501(병합) 성희롱 피해자에 대한 고용상 불이익 등
- 진 정 인 ○○○
- 피진정인 1. ○○○
2. ○○○
3. (주)○○

주 문

1. 진정요지 가항은 각하한다.
2. 피진정인2에게 특별인권교육 수강을 권고한다.
3. 피진정인3의 대표이사에게 성희롱 피해를 주장하는 근로자에 대하여 피해 진술을 번복하도록 회유하거나 진술기회를 주지 않은 행위가 재발하지 않도록 대책을 수립할 것과 성희롱 가해자를 징계하지 않는 관행을 개선할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

가. 201×. ×. ××. 피진정인1은 진정인의 거부의사에도 불구하고 강제로 성관계를 하였다.

나. 201×. ×. ××. 피진정인2는 위 가항의 피해자인 진정인에게 겁을 주어 사실과 다른 자술서를 쓰게 하고 201×. ×. ×. 피진정인3은 진정인을 징계하였다.

다. 201×. ×. ××. 피진정인2는 진정인을 속여 ○○○○○시 소재 리조트로 유인한 뒤 나가려는 진정인의 앞을 가로막으며 침대에 누우라는 성적요구를 하였다.

라. 위 다항의 신고를 받은 피진정인3은 피진정인2를 징계하지 않고 사직서를 수리하는 것으로 사건을 은폐하였다.

2. 당사자의 주장 및 참고인의 진술 요지

가. 진정인

1) 진정인의 직장 상사인 피진정인1은 201×. ×. ××. 새벽 진정인과 함께 술을 마신 뒤, 진정인을 강간할 목적으로 피진정인1이 힘이 들어서 밖에서 자고 갈 예정인데 진정인에게 할 말 있으니 모텔로 따라 들어오라고 한 뒤, 같은 날 02:30경 피진정인1의 거짓말에 속아 모텔로 따라 들어온 진정인의 허리를 안아 침대 위로 쓰러뜨려 진정인의 옷을 강제로 벗겨 1회 강간하였고, 같은 날 05:00경부터 06:00경 사이 위 같은 장소에서 성관계를 거부하는 진정인의 상체를 손으로 누르고 다리를 강제로 벌려 1회 강간하였다.

2) ○○팀장인 피진정인2가 201×. ×. ××. 진정인에게 합의에 의한 성관계였다고 자술서를 쓰지 않으면 법적 분쟁이 발생하고 진정인도 해고될 수 있다고 겁을 주므로 진정인은 피진정인2가 요구하는 대로 자술서를 쓸 수밖에 없었다. 그러자 피진정인3은 201×. ×. ×. 피진정인1의 징계를 해직에서 정직 3개월로 변경하고 진정인을 풍기문란을 사유로 감급의 징계를 하였다.

3) 201×. ×. ××. 진정인이 주말에 친구를 만나러 ○○에 간다고 하자 피진정인2가 마침 자신도 ○○에 출장이 있다고 하면서 하루 전날 미리 ○○에 내려가 진정인의 수습해지와 업무배치에 관한 이야기를 하자며 기차표와 숙소를 제공하겠다고 하므로 진정인은 업무상 출장으로 생각하고 201×. ×. ××. 피진정인2와 함께 ○○에 내려갔다. 피진정인2는 ○○에 도착하여 같은 날 17:00경 횃집에서 업무 이야기는 하지 않고 사적인 이야기를 하다가 같은 날 21:00경 횃집에서 나와 회사 경비로 예약한 숙소에 같이 가면 준비해 온 업무자료를 보여주겠다고 진정인을 리조트 객실로 유인하였다. 진정인은 ○○팀장인 피진정인2를 의심하지 않고 리조트 객실에서 수습해지와 업무배치에 관한 이야기를 들은 뒤 객실 창문 밖을 보면서 진정인을 데리러 오는 친구를 기다리고 있었는데, 피진정인2가 진정인에게 “우리에게 ×월 ×일은 없는 날로 하는 거야.”라면서 침대를 툭툭치며 “○○ 누워, 누우라고.”라고 말하였다. 마침 친구가 도착하여 진정인이 가겠다고 하자 피진정인2가 벌떡 일어나서 “누워, 누우라고 했다.”는 말과 함께 진정인의 앞을 가로막았고, 진정인은 피진정인2를 피하여 방을 나왔다.

나. 피진정인1

피진정인1은 진정인과 호감어린 교제를 시작하던 관계로서 201×. ×. ××. 새벽까지 함께 술을 마신 후 모텔로 가서 자연스러운 감정에 이끌려 성관계를 가졌다. 사건 발생 이후에도 진정인과 피진정인1은 예전과 같이 아침부터 밤늦은 시간까

지 일상적이고 친밀한 카카오톡 대화를 201×. ×. ×.까지 주고받았으며, ○○지방검찰청은 201×. ×. ××. 피진정인1의 강간혐의에 대하여 무혐의 처분을 하였다.

다. 피진정인2

1) 201×. ×. ××. 피진정인2의 제심청구와 변호사 의견서를 받아보니 강간이 아닌 화간일 가능성이 있어 같은 날 진정인을 만나 자술서를 요구하였다. 진정인이 자술서를 어떻게 써야 하느냐고 물어와, 첫째 진정인이 강제로 성폭행 당했다고 주장하면 회사는 피진정인1을 징계하고 할 수 있지만 진정인이 무고죄로 고소될 수 있고, 둘째 강제가 아니었다고 하면 둘 사이는 사내연애이고 해프닝이니 회사는 피진정인1을 징계하지 않을 수 있지만 진정인이 허위신고 한 것이 되므로 견책에서 감급 사이의 징계를 받을 수 있다고 설명하였다. 이는 진정인이 자술서를 허위로 작성하면 문제가 될 수 있다는 사실을 알려주기 위해서이지 진정인에게 겁을 주기 위함이 아니었다.

2) 피진정인2가 201×. ×. ××. ○○에 출장 간다고 하니 진정인이 수습해지를 면하고 원하는 부서에 배치받기 위하여 피진정인2를 따라 ○○에 온 것이다. ○○에 도착한 후 피진정인2가 진정인에게 친구를 만나러 가라고 하였으나 진정인이 가지 않고 피진정인2와 함께 있으면서 진정인이 원하는 직무에 배치해 줄 것을 집요하게 요구하다가 여의치 않자 무단결근을 하고 피진정인2에게 그 책임을 씌우려는 것이다.

라. 피진정인3

1) 진정인과 피진정인1은 교육생과 교육책임자의 신분으로 지휘·감독 관계에 있었고, 진정인이 처음에는 직장 내 성희롱을 주장하므로 201×. ×. ××. 피진정인1을 징계면직 하였는데, 201×. ×. ×. 진정인이 돌연 합의에 의한 성관계였다

는 자술서를 제출하였다. 진정인의 허위보고가 진정인이 수행하는 업무와 관련한 것은 아닐지라도 그의 거짓 제보로 인해 직장 내 인사명령(징계권)이 부당하게 발령되었으므로 201×. ×. ×. 진정인에 대하여 징계를 하였다.

2) 201×. ×. ××. 진정인을 면담하고 나서야 진정인의 자술서가 자의에 의한 것이 아닐 수 있다는 가능성을 인지하고 같은 날 피진정인2에 대하여 그 사실을 추궁하였으나 피진정인2가 부인하므로 진위를 확인할 길이 없었다. 더욱이 진정인의 자술서에 부합하는 201×. ×. ××. 진정인의 고소취하, 같은 해 ×. ××. 검찰의 불기소 처분, 진정인과 피진정인1 사이의 자연스러운 카카오톡 대화 등의 증거도 있었기에 당시로서는 정확한 진위를 규명하기 어려웠다. 하지만 그 후 진정인의 진술번복이 자의에 의한 것이 아닐 수 있다는 정황이 드러나 진정인에 대한 징계를 철회하고 유급휴직의 기회를 부여하는 등 진정인을 보호하기 위하여 최선을 다했다.

3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다) 제14조 제1항은 사업주에게 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 “징계나 그 밖에 이에 준하는 조치”를 할 것을 요구하는데 피진정인3이 피진정인2에게 사직서를 제출 받은 것은 마땅히 “그 밖에 이에 준하는 조치”에 해당한다. 사직서와 징계면직은 둘 사이의 법적 효과에 차이가 없고 진정인과 피진정인2의 진술이 엇갈리는 상황에서 법적분쟁을 감수하면 서까지 피진정인2를 징계면직 할 수 없었다.

마. 관계인 (○○○, 前 ○○○○부장)

○○팀에서 201×. ×. ××. 진정인과 피진정인1에게 서명을 받은 진술서를 보고 성폭행 가능성이 높다고 생각하여 인사위원들에게 피진정인1에 대한 징계면직 의

견을 보고하였다. 하지만, 201×. ×. ××. 피진정인1이 제출한 재심청구서와 첨부된 카카오톡 대화 내용에 의하면 진정인과 피진정인1이 사귀는 사람처럼 보였고 성폭행의 가해자와 피해자로 보이지 않았다. 피진정인1의 재심을 위하여 진정인의 진술을 다시 들어보라고 피진정인2에게 지시하였고 201×. ×. ×. 진정인이 제출한 자술서를 보니 진정인이 피진정인1과 합의에 의한 성관계를 했지만 어린 나이에 첫 경험이라 당황해서 신고하였다가 다시 제자리로 돌아간 것이라고 생각했다. 당시에는 진정인의 허위보고로 피진정인1을 해고할 뻔 했다가 자술서를 다시 받고 피진정인1에 대한 징계를 면직에서 정직으로 낮춘 것이 다행이라고 생각했다.

바. 전문가 의견 (○○○, ○○대 ○○○○학과 교수)

1) 201×. ×. ××. 이전과 이후의 카카오톡 대화

201×. ×. ××. 사건발생 이전 진정인과 피진정인1이 주고받은 문자 내용은 전반적으로 이성관계의 초기에 볼 수 있는 호감을 상호 전달하는 흐름이다. 특히 진정인이 보낸 문자, ‘커피드실래용?’, ‘ㅎㅎㅎ그리워요 선배니ㅠㅠㅠ’, ‘선배님한테 빙스 사드리고 싶은 심정’, ‘선배님은 저랑 술한잔 안하시나요?’, ‘선배님 제가 부르러 나와두고요’, ‘아주 건방졌습니다 술 사고 안주도 떠먹여드려야겠다’, ‘제가 술살게요 근데...’, ‘아아 ○○○ 가고싶따’, ‘왜여?? 술한잔??’ 등의 내용은 진정인 역시 피진정인1의 주장대로 이성에 대한 호감을 표시하고 있는 내용이라고 보인다. 연인관계라고까지 확신하기 어려우나 관계의 초기에 보이는 소위 ‘썸’타는 분위기로 충분히 해석될 만한 문자의 내용이라고 판단된다.

그러나 201×. ×. ××. 사건발생 이후 이전의 문자발송 패턴과는 다른 양상을 보인다. 일단 카카오톡의 수가 현저히 줄어들었다. 또한 보통 아침 일찍부터 시작하던 진정인의 대화방식이 오후 12시 10분에 이르러서야 ‘헐’로 시작된다. 이후 잠시 피진정인1의 치과 진료에 관련된 일상적 대화가 오가는 듯하다가 12

시 50분경 피진정인1이 ‘아침에 왜 나 억지로 보냈어?’라고 문자 진정인은 그에 대한 적절한 답변을 생략한 채 ‘○○역 가야제따’라고 동문서답한다. 이는 새벽까지 이어졌던 성관계에 대해 진정인이 언급하기를 꺼려한다는 뜻이 될 수 있다. 또한 진정인이 201×. ×. ××. 오전 카카오톡 대화방에 들어오기 전 피진정인1이 남긴 문자의 내용인 ‘자꾸 마음쓰이게 이럴래....요...’란 표현은 이날 새벽 발생하였던 성관계가 사랑에 빠져 자연스럽게 이루어진 연인간의 성적 접촉이 아니었던 것은 아닌지 의심하게 만든다. 동일 사건에 대하여 피진정인1은 진정인의 반응을 조바심 나게 기다렸으며 진정인은 그에 대해 언급하기를 회피하고 있다. 이 같은 반응양식은 201×. ×. ××. 새벽의 사건에 대한 둘의 입장 차이를 분명하게 보여준다.

2) 201×. ×. ××. 사건 당시에 관한 진정인과 피진정인1의 진술

피진정인3이 진정인을 면담하고 작성한 진술서와 진정인이 해바라기센터에서 진술한 내용을 기재한 진술서를 보면 201×. ×. ××. 새벽 모텔방 안에서 진정인은 피진정인1의 완력, 즉 ‘...허리를 잡고 침대로 던지며...’(해바라기센터에서는 ‘침대로 밀치고’라고 표현), ‘...몸을 힘으로 누르고...’ 등, 체격적인 격차가 있었던 피진정인1에 의해 물리적으로 제압당한 상황에서 성관계에 이르렀던 것으로 보인다. 이런 상황은 진정인과 피진정인1의 대화 내용에서도 추정해볼 수 있는데, “...킥복싱도 했다면서 왜 이렇게 약하냐?”는 피진정인1의 질문은 성기 삽입 직전 몸싸움 당시 진정인이 피진정인1에 대하여 효과적으로 저항할 수 없었다는 사실을 추정하게 만든다.

○○경찰서에서 작성된 피진정인1에 대한 피의자 신문조서에 의하면, 피진정인1은 진정인의 의사를 확인하지 않았으나 진정인이 모텔에 따라 들어왔으니 성관계에 묵시적으로 동의한 것으로 판단했던 것으로 보인다. 수사관이 피진

정인1에게 “피해자가 성관계에 명시적으로 동의하였나요?”라고 묻자 피진정인1이 “누가 그런 말을 직접 하겠습니까? 말은 안했습니다. 하지만 분위기가 무르익어서 자연스럽게 했습니다.”라고 답변한 것은 진정인과 피진정인1 사이의 성관계가 진정인의 명시적 동의 없이 이루어졌다는 사실을 확인해준다. 반면, 진정인은 해바라기센터의 진술에서 ‘...저를 침대에 밀치고... 갑작스럽게 할 거라고 예상했다면 나왔을 텐데... 예상을 못했어요.’라고 당시 상황을 묘사하여 진정인은 당시 성관계가 있을 것이라고는 예상치 못하였다고 진술하였다. 더욱이 침대로 밀쳐진 후 이루어진 신체적인 접촉에 대하여 진정인은 ‘놔 주세요... 싫다고 왜 그래야 하나고...’라 표현하여 피진정인1에게 성기 삽입에 대하여서는 분명한 거부의 뜻을 표하였다고 주장하였다. 이런 정황으로 보았을 때 피진정인1의 진정인에 대한 성관계는 진정인의 거절을 무시한 채 시작된 성기 삽입 행위였다고 하겠다.

3) 201×. ×. ×. 작성된 진정인 자술서

사건발생 직후인 201×. ×. ××. 해바라기센터에서의 진정인의 피해 진술 내용과 201×. ×. ×. 작성된 진정인의 자술서 내용은 현저히 상반된다. 일전에 강간 피해를 호소하였던 진정인은 201×. ×. ×.자 자술서에서 동일 사건이 합의한 성관계였다고 진술을 번복하고 있다. 이는 회사 측의 적극적인 개입으로 인한 고의적인 진술왜곡으로 보이는데, 그런 추정을 하는 이유는 다음과 같다. 일반적으로 삽화적 기억(episodic memory)을 진술하는 경우 세세한 사건들이 순차적으로 나열된다. 또한 사건의 시간 경과에 따라 세부정보들이 균형을 이루어 배치되는데, 201×. ×. ×.의 자술서는 이전 진술내용과 달리 모텔의 방안에서 이루어진 상호작용에 관한 내용이 모텔에 들어가게 된 경위보다 현저히 축약되어 있다. 이 같은 진술특성은 자연스럽게 않은 것으로서 강간피해를 호소했던 진정인의 의지가 다소 변질되어 자술서의 양이 불균형하게 줄어들게 된 것으로 판단된다.



4) 종합의견

201×. ×. ××. 새벽에 진정인과 피진정인1 사이 일어난 성관계는 진정인의 의사에 반하여 있어났던 사건(최소한 진정인의 판단으로는 강간)인 것으로 추정된다. 그러다보니 카카오톡의 대화내용이 201×. ×. ××.을 기점으로 현저한 차이가 나타난다. 사건 발생 이전에는 진정인과 피진정인1 사이 수많은 특(201×. ×. ××. 303개 특, 201×. ×. ××. 360개 특)이 오고 갔으나 201×. ×. ××. 이후에는 특 수가 현저히 줄어들었다. 당시는 진정인과 피진정인1 간 사건이 경찰과 회사에서 조사가 이루어지던 시점이었다.

흥미로운 것은 이렇게 줄어들었던 대화가 201×. ×. ××.을 기점으로 다시 늘었다는 사실이다. 그러나 이때부터는 대화내용이 201×. ×. ××. 이전에 이루어졌던 방식과는 다른 양상으로 이루어졌는데, 진정인의 특 수는 상대적으로 줄어들고 피진정인1이 말을 거는 빈도가 상대적으로 증가하였다. 이런 특의 패턴은 201×. ×. ××. 이전에는 나타나지 않았던 것으로서 거의 한 번 말을 걸면 상대방이 즉시 응답하여 서로 대등하게 특을 주고받던 방식과는 확연히 차이가 난다. 이런 상황은 진정인의 심경의 변화와 밀접한 연관성이 있다고 판단되는데, 특의 내용을 보더라도 진정인은 더 이상은 피진정인1에게 이성적인 호기심을 유발할 만한 내용의 문자를 보내지 않았다. 이렇게 양적, 내용적 변화를 보이게 된 데에는 201×. ×. ××. 발생한 사건이 일반적인 연인관계에서 있을 수 있는 합의된 성행위와는 거리가 멀다는 것을 시사한다.

결론적으로, 첫째 201×. ×. ××. 새벽에 발생한 사건은 진정인의 의사에 반하여 이루어진 성관계였음을 추정할 수 있다. 둘째 이날 이루어진 성관계에 대하여 피진정인1은 남녀 간에 있을 수 있는 성적 접촉이라고 인식하고 있다는 사실이다. 즉 피진정인1은 진정인을 강간한 것이 아니라고 믿고자 한다.

3. 인정사실

가. 진정요지 가항

진정인과 피진정인1의 고소장, 관계인들의 문답서, 진정인과 피진정인1 간의 카카오톡 메시지, 피진정인3이 제출한 진정인과 피진정인1의 진술서, 피진정인1의 피의자 신문조서, ○○○○ ○○ ○○기 프로그램, 피진정인3의 의견서, 전문가 자문의견을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

1) 진정인과 피진정인1의 관계

피진정인3의 ○○○○사업부는 대학과 산학협력을 맺고 영업직을 모집한 후 약 1개월 정도의 합숙교육을 수료하면 신입사원(수습기간 3개월)으로 채용한다. 진정인은 위의 절차에 따라 201×. xx. xx. 영업직 교육생으로 선발되어 201×. xx. xx.~201×. x. x.까지 합숙교육을 받았다. ○○○○사업부 ○○팀의 교육담당자인 피진정인1은 진정인이 수료한 교육과정을 진행하는 책임자로서 진정인을 포함한 교육생 25명을 관리하는 지위에 있었다.

진정인은 합숙교육 말미인 201×. xx. xx. 같은 기수의 교육생들과 함께 교육을 받고 있던 건물 지하의 일식집에서 모임을 가지던 중 화장실에 들렀는데, 이때 동기 중 1인이 진정인을 따라 들어와 진정인이 용변을 보는 모습을 몰래 촬영하였다. 진정인은 이 피해사실 조사를 위하여 201×. xx. xx. 경찰서에 출석해야 하므로 오전 교육시간에 참석이 어려움을 피진정인1에게 알렸다. 피진정인1은 진정인의 사정을 배려하여 교육 불참을 허락하고, 이후 진정인이 경찰서에 진술을 하러갈 때 동행을 하거나 진정인을 숙소까지 배려해주기도 하는 등 진정인을 도왔으며, 진정인은 피진정인1에게 고마운 마음을 가지게 되었다.

진정인은 201×. x. xx. 합숙교육을 모두 수료하고 201×. x. xx. 본사 ○○○○

○사업부의 ○○○팀으로 첫 출근하였다. 진정인은 본래 영업직으로 입사하여 교육을 받았으나 ○○○팀 결원을 보충하기 위하여 교육생들로부터 지원을 받은 결과 진정인이 선발되어 다른 교육생들과 달리 영업부서가 아닌 ○○○팀으로 배치되었다.

201×. ×. ××. 본사로 출근한 피진정인1이 혼자 있는 진정인을 보고 긴장을 풀어주기 위하여 카카오톡 메시지를 보낸 것을 시작으로 진정인과 피진정인1은 하루 종일 사적인 대화를 하였다. 같은 날 저녁 ○○○팀 신입사원 환영회식에 참석한 진정인이 늦은 밤에 술에 취해 집에 가기 어려운 것을 걱정한 피진정인1이 진정인을 만나 집에 데려다 준 것을 계기로 그 다음날인 ×. ××. 진정인과 피진정인1은 남녀가 연인관계 이전에 호감이 있는 단계로 해석될 만한 카카오톡 메시지를 주고받았다.

2) 진정인의 성폭행 신고

진정인이 본사 ○○○팀으로 출근한 3일째이자 진정인과 피진정인1이 사적인 카카오톡을 주고받기 시작한 2일째인 201×. ×. ××. 진정인은 전날에 이어 회식이 있었다. 집에서 걱정스런 마음으로 진정인과 카카오톡 메시지를 주고받던 피진정인1은 진정인이 회식을 마치고 버스타고 집에 가겠다고 하자 “거기 있어라”고 하였고, 진정인이 “왜여?? 술한잔??”이라고 답하자 “알짜 어딘디”라고 물어보고 201×. ×. ××. 24:00경 진정인을 만났다. 이후 진정인과 피진정인1이 근처 호프집에서 201×. ×. ××. 01:50경 맥주를 함께 먹고 02:00경 편의점에서 캔맥주를 구입하여 02:50경 모텔에 함께 들어가 2회의 성관계를 가진 사실에 대하여는 당사자간 다툼이 없다. 그러나 성관계를 갖게 된 경위에 대하여 피진정인1은 합의에 의한 성관계라고 주장하는 반면 진정인은 피진정인1이 힘으로 진정인을 제압하고 진정인의 거절 의사에도 불구하고 강제로 성관계를 했다고 주장하고 있다.

진정인은 201×. ×. ××. 모텔에서 나와 집에 도착한 뒤 같은 날 저녁 23:22

경 자신이 당한 일이 성폭력에 해당하는지를 알아보기 위하여 인터넷 검색을 하고, 다음날인 x. xx. 01:39경 진정인의 몰래 카메라 사건의 담당 수사관이었던 ○○○ 경감에게 문자와 전화로 상담하였다. ○○○ 경감은 ○○병원과 ○○경찰서에 전화를 해 둘 테니 진정인에게 곧장 ○○병원 해바라기센터에 가서 증거채취와 조사를 받으라고 조언하였다.

이후 진정인은 피진정인1의 카카오톡 메시지에 즉각 답을 하던 이전과 달리 201x. x. xx. 피진정인1이 진정인의 안부를 묻는 카카오톡 메시지에 아무런 답을 하지 않고 ○○○ 경감의 조언에 따라 같은 날 14:40경 ○○병원에서 성폭력 피해자 검진을 받았다. 201x. x. xx. ○○○ 경감이 피진정인3의 ○○팀에 성폭행 사건의 접수사실을 알리고 진정인과 피진정인1의 분리조치를 요청하자 피진정인3의 ○○팀 ○○○ 변호사가 진정인을 면담 조사하였고, 다음날인 201x. x. xx. ○○팀 ○○ 이사가 피진정인1을 면담 조사하였다.

3) 피진정인3의 피진정인1에 대한 징계면직

피진정인3의 ○○팀 변호사인 ○○ 이사는 201x. x. xx. 피진정인1을 조사하고 진술서를 작성하여 201x. x. xx. 피진정인1로부터 서명을 받았다. 이 진술서에 의하면, 201x. x. xx. 모텔 주차장에서 진정인이 “이런데서 어떻게 같이 있어요?”라고 얘기했으나 피진정인1이 “괜찮다. 맥주도 한잔하자.”라고 하였으며, 모텔에 들어간 피진정인1이 진정인의 치마를 벗기고 스타킹과 속옷을 벗기고자 하였으나 진정인이 싫어해 상의를 벗겨 바닥에 있던 옷 밑으로 넣었다. 둘은 실랑이를 하다 피진정인1이 알겠으니 피곤하여 자자고 하였고, 피진정인1은 자신의 팔베개를 하고 잠이 든 진정인에게 키스를 하고 목부터 애무하며 관계를 시작하였다고 진술하였다. 피진정인3은 위와 같은 피진정인1의 진술과 피진정인1이 진정인을 힘으로 누르고 강제로 성관계를 하였다는 진정인의 진술로 볼 때, 피진정인1이 진정인을 성폭행

한 것으로 보고 201×. ×. ××. 피진정인1에 대하여 징계면직의 결정을 하였다.

나. 진정요지 사항

진정인의 2차 문답서, 피진정인2의 1차 문답서, 피진정인1이 피진정인2에게 제출한 재심청구서 및 의견서, 피진정인2가 진정인에게 써준 메모, 진정인이 피진정인2에게 보낸 자술서, 진정인이 피진정인3에게 제출한 진술서, 전문가 자문 의견, 피진정인3의 「상벌규정」(201×. ×. ××. 취업규칙이 개정되기 이전)을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

1) 201×. ×. ××. 피진정인1의 재심청구와 피진정인2의 회유

201×. ×. ××.의 사건발생 이후 주변 사람들로부터 피진정인1이 진정인을 진심으로 좋아하는데 진정인이 피진정인1을 선처하지 않으면 피진정인1이 성범죄자가 되어 평생 직장을 갖지 못하게 될 수도 있다는 말을 들은 진정인은 피진정인1이 살이 빠지고 폐인이 된 모습으로 진정인을 찾아와 미안할 정도로 사과를 하자 피진정인1을 따라 모텔에 들어간 진정인 스스로에 대한 자책과 함께 피진정인1에 대한 측은지심과 처벌의사 사이에서 갈등을 하였다.

한편, 피진정인1은 201×. ×. ××. 오전 8시경 ○○역 사거리 인근의 카페에서 피진정인2를 만나 진정인과의 관계가 사적 애정관계임을 주장하면서 별도의 조사를 통해 성폭행 판단이 나오기 이전에는 회사의 징계처분을 보류해 달라는 취지의 재심청구서와 변호사의 도움을 받아 작성한 의견서를 피진정인2에게 전달하였고, 피진정인2는 인사업무를 총괄하는 ○○○ ○○○○부장에게 보고한 후, 같은 날 오전 11경 진정인을 회사 밖 카페에서 만나, 201×. ×. ××. ○○팀이 작성하여 진정인에게 서명을 받은 진술서의 “가해자가 바로 삽입함”, “얼마 후 2차로 삽입함” 문장에 밑줄을 긋고 ×표를 한 뒤 뒷면에 “10% 순응도”, “분위기 -

심취× 2회”라고 적었다. 이와 같은 피진정인2의 메모와 진정인의 진술을 종합해 보면, 피진정인2는 진정인에게 여성이 100% 거부하면 삽입이 될 수 없고 10%의 순응이 있었기 때문에 삽입이 가능했던 것이며, 여성의 순응이 안 나오면 삽입이 불가능한데 진정인이 동의하여 분위기에 심취했기 때문에 2번의 성관계가 가능한 것이라고 말하였다. 또한 피진정인2는 진정인의 위 진술서 뒷면에 “① 강제로 성폭행(삽입) 당했지만 처벌 원하지 않는다. ② 강제가 아닌 or 강제수준은 아니었다 그래서 처벌을 원하지 않는다”를 적고 ①의 문장 아래에 “(정)분쟁(양고소) 무고죄 명예훼손, (정)징계(해직)”를 적었으며, ②의 문장 아래에 “(정)분쟁× (정)징계× 사내연애, 해프닝, 견책~감급, 양벌, 합 5~6만원”을 적었다.

이와 같은 피진정인2의 메모와 진정인의 진술을 종합해 보면, 피진정인2가 진정인에게 강제로 성폭행 당했다고 계속해서 진술하면 피진정인1이 진정인을 무고와 명예훼손으로 고소하여 형사상 분쟁이 발생하고 진정인이 어려움을 겪을 수 있지만, 강제가 아니었다고 진술하면 진정인은 견책과 감급(월 5~6만원) 사이의 경징계를 받는 대신 ‘사내연애의 해프닝’으로 끝날 수 있다고 말한 사실이 인정된다.

또한 피진정인2가 진정인의 위 진술서 앞면의 여백에 “경찰서 법원, 회사로 영향을 미치게 하지×”로 적은 것으로 볼 때, 피진정인2가 진정인에게 과거 사내 유사한 사건에 있어 남녀직원 모두 회사에 미칠 영향 때문에 해고했던 사례를 언급하며, 진정인도 성폭행 주장을 계속해서 할 경우 수습기간 중 능력부족을 이유로 해고될 수 있다고 겁을 주었다는 진정인의 주장이 사실로 인정된다.

2) 201×. ×. ×. 진정인의 자술서 제출과 ×. ××. 고소취하서 제출

피진정인2는 위와 같은 메모를 해주고 진정인에게 자술서를 쓰게 한 후 나갔다가 약 3시간 후에 돌아왔으나 진정인이 여전히 자술서를 쓰지 못하자 피



진정인1에 대한 인사위원회가 열리기 전까지 자술서를 제출해 줄 것을 요구하고 사무실로 돌아갔다. 이후 피진정인2는 201×. ×. ××. 진정인에게 자술서를 사진으로 찍어 보내달라고 요구하거나 201×. ×. ×. 자술서를 킷으로 보내달라고 요구하는 등 자술서 제출을 독촉하였고, 진정인은 결국 합의에 의한 성관계였다는 자술서를 작성하여 201×. ×. ×. 피진정인2에게 제출하고 201×. ×. ××. 피진정인1에게 고소취하서를 써 주었다.

3) 피진정인3의 진정인에 대한 징계

201×. ×. ×. 진정인이 피진정인1과의 성관계가 합의에 의한 것이라는 자술서를 제출하자 피진정인2는 같은 날 징계의결서를 기안하였다. 진정인에 대한 징계근거는 「상벌규정」 제13조(감급) 제7항의 ‘허위보고를 하여 회사 업무수행에 막대한 차질을 초래하였을 때’와 제12항의 ‘기타 상기사항에 준하는 불공정한 행위를 하였을 때’로서 감급 10%, 피진정인1에 대한 징계근거는 「상벌규정」 제14조(정직) 제9항의 ‘기타 상기사항에 준하는 불공정한 행위를 하였을 때’로서 정직 3개월(무급)의 징계안이었다.

같은 날 ○○○ ○○○부장은 징계건에 대하여 인사위원회 위원장 ○○○, 위원 ○○○, 위원 ○○○, 위원 ○○○에게 대면보고 하였다. 인사위원들은 진정인에게 인사위원회에 출석하여 진술할 수 있는 기회를 부여하지 않고 피진정인2가 기안한 서면과 ○○○ ○○○부장의 대면 보고로 진정인과 피진정인1의 징계를 결정하였다.

피진정인3은 진정인에 대한 징계처분 사유 설명서를 201×. ×. ×. 사내 인트라넷 이메일로 통보하였다. 의결개요는 “사내 풍기문란 행위”이며 징계근거는 기재하지 않았다. 교통사고로 병원에 입원 중이던 진정인은 사내 인트라넷에 접근할 수 없

으므로 201×. ×. ××. 출근하고 나서야 자신이 징계를 받았다는 사실을 알게 되었다.

4) 피진정인1의 강간 혐의에 대한 혐의없음(증거불충분) 처분

진정인은 교통사고로 입원하였다가 퇴원하던 날인 201×. ×. ××. 고소취하서를 작성하여 피진정인1에게 주었고, ○○○○지방검찰청은 피진정인1의 강간혐의에 대하여 201×. ×. ××. 증거불충분으로 불기소 결정하였다.(○○○○지방검찰청 201×년형제○○○○호)

피진정인1의 피의자 신문조서에 의하면, 피진정인1은 “201×. ×. ××. 새벽 편의점에서 산 맥주를 피진정인1의 차량 안에서 진정인과 함께 마시다가 피진정인1이 진정인과 같이 있고 싶다며 차를 운전하였다. 진정인이 어디에 가느냐고 물어 보았으나 피진정인1은 모텔에 간다는 말을 하지 않고 가까운데 간다고 대답하였다. 피진정인1이 차를 모텔에 세우자 진정인은 ‘어떻게 이런데 같이 있나?’라고 물었고, 피진정인1은 ‘괜찮다’라고 대답하여 진정인이 피진정인1을 따라 들어갔다. 모텔에 들어간 진정인과 피진정인1은 바닥에 앉아 편의점에서 산 맥주를 마시면서 30분가량 이야기를 하던 중 피진정인1이 피곤함을 느껴 진정인에게 잠을 자겠다고 말하고 먼저 침대에 누웠고 진정인에게 ‘이리 와라’고 하면서 침대 옆에 서 있는 진정인의 팔을 잡아끌어 당겼다. 이후 피진정인1은 진정인이 명시적으로 성관계에 동의하는 의사표현은 하지 않았으나 분위기가 무르익어 자연스럽게 성관계를 하였으며 진정인이 피진정인1을 밀치거나 싫다고 한 적은 없다.”고 진술하였다.

다. 진정요지 다항

진정인의 1차 문답서와 피진정인2의 2차 문답서, 피진정인3이 조사한 피진정인2의 1, 2, 3차 진술서, 피진정인3의 자체 조사결과에 의하면 다음과 같은 사

실이 인정된다.

1) 진정인과 피진정인2가 ○○에 함께 출장 간 사실

201×. ×. ××. 피진정인2와 진정인은 ○○에 함께 내려가 수습해지 및 직무 배치에 관한 얘기를 하기로 하였다. 다음날인 ×. ××. 14:00경 ○○역에서 KTX에 탑승한 진정인과 피진정인2는 16:30경 ○○역에 도착하여 택시를 타고 17:30경 ○○○ 앞 횃집에서 저녁과 함께 술을 마셨다. 같은 날 21:30경 ○○리조트 지하 매점에서 캔맥주와 라면을 산 피진정인2와 진정인은 업무 얘기를 하기 위하여 객실로 들어갔다. 진정인은 다음날 새벽 01:20경 객실에서 나왔고 피진정인은 “이럴 거면 아주 짐을 가지고 나가. 내일 나 먼저 알아서 올라갈게”, “이젠 신경 쓰기 귀찮다”, “교통비랑 술값을 원했음. 카드 주고 말았을 텐데... 서로 별 의미 없는 시간 보냈다”는 카카오톡 메시지를 진정인에게 보냈다.

2) 피진정인2가 ○○에 출장 간 이유

피진정인2가 피진정인3의 자체조사에서 3회에 걸쳐 진술한 내용과 국가인권위원회에서 문답한 진술내용은 서로 다르고, 심지어 피진정인2는 자신의 알리바이를 입증하기 위하여 다른 사람에게 허위진술을 부탁하거나 ○○팀 직원에게 출장 동행자를 허위로 작성하도록 지시하였다.

피진정인2는 피진정인3의 1차 조사에서 본사 ○○○ 차장과 함께 ○○의 ○○○ 점장을 만나러 갈 예정이었고, 기차표는 목요일에 예매했다고 진술하였으나 피진정인3이 확인한 바에 의하면 ○○○ 차장은 피진정인2의 부탁을 받고 허위로 진술을 한 것이고 기차표 예매는 목요일(×. ××.)이 아닌 금요일(×. ××.)이었으며, ×. ××. 출장의 동행자는 진정인이 아닌 ○○팀 직원으로 기재하였다.

위와 같은 허위진술이 탄로 하자 피진정인2는 피진정인3의 2차 조사에서

결혼 11주년 기념으로 부인과 함께 ○○여행을 가기로 하였다가 부인과 다투게 되어 가지 못하게 되었는데 마침 진정인이 ○○에 간다 하므로 교통편과 숙소를 취소하지 않고 진정인과 함께 ○○에 가려 했다고 진술하였다가, 3차 조사에서는 ○○출장 계획이 없었으나 진정인이 ○○에 같이 가자고 하므로 진정인과 같이 저녁을 먹으려고 급하게 출장을 가게 된 것이라고 진술하였다.

한편, 국가인권위원회의 1차 문답에서는 피진정인2가 혼자 ○○으로 여행 가려고 하였는데 진정인이 따라 오겠다고 하여 같이 간 것이라고 주장하였지만, 피진정인2는 이 사건 이전에는 혼자 여행을 다녀본 경험이 없고 ○○에 도착하여 만나기로 약속한 사람이 없었다고 진술하였다.

위와 같이 피진정인2는 ○○출장 이유를 매번 다르게 진술하거나 타인에게 허위진술을 요청한 반면, 진정인은 피진정인2가 진정인에게 주말에 뒤틀 것이냐고 물어 ○○에 간다고 하니 피진정인2도 마침 ○○에 출장이 있다고 하면서 회사 경비로 교통편과 숙소를 제공하겠다고 하루 전날인 금요일(×. ××.)에 미리 ○○에 내려가 업무얘기를 하자고 했다고 진술하여 피진정인3의 자체조사 결과와 일치한다.

위와 같은 상황을 종합해 볼 때, 피진정인2는 당초 ○○에 출장 또는 여행목적이 없었음에도 진정인이 ○○에 여행갈 계획이라고 하자 자신도 ○○ 출장이 있다며 진정인을 속이고 수습해지와 직무배치를 핑계로 진정인에게 접근하기 위하여 함께 ○○에 간 것으로 보인다.

3) 피진정인2가 진정인과 오랜 시간 같이 있었던 이유

피진정인2와 진정인이 ○○에 도착하여 ○○○ 근처의 찻집에 들어간 시간은 201×. ×. ××. 17:30경이고 진정인이 피진정인2와 ○○리조트에 갔다가 나온



시간은 다음날인 ×. ××. 새벽 01:20경으로 횃집과 리조트에서 둘이 함께 있었던 시간은 8시간 가량의 짧지 않은 시간이다.

피진정인2는 진정인이 만나기로 약속한 친구가 아직 오지 않아 진정인이 피진정인2와 더 있겠다고 하면서 횃집에서 피진정인2에게 술내기를 제안하고, 리조트에 도착해서는 진정인이 보이지 않아 전화해보니 진정인이 지하 매점에 내려가 술을 담고 있었다고 주장하였다. 하지만 피진정인3이 확인한 바에 의하면 피진정인2는 리조트에 도착해서 진정인에게 전화한 사실이 없다. 이와 관련하여 피진정인2는 국가인권위원회 조사에서 진정인이 먼저 술을 샀다고 하면 믿지 않을 것 같아서 피진정인3에게 허위진술 하였다고 진술하였다.

반면, 진정인은 피진정인2가 횃집에서 업무얘기는 하지 않고 ○○팀장으로서의 지위를 과시하는 듯한 얘기만 늘어놓으면서 술을 권했지만 진정인은 싫다는 기색을 보이거나 중간에 말을 끊지 못했고, 피진정인2가 리조트에 가면 수습해지와 직무배치에 관한 자료를 보여 주겠다고 하므로 횃집에 이어 리조트까지 함께 가게 된 것이며, 피진정인2가 지하매점에서 술을 사고 리조트 객실에서 마셨다고 진술하였다.

4) 피진정인2가 진정인에게 성적 요구를 하였는지 여부

피진정인2는 국가인권위원회의 2차 문답에서 진정인이 201×. ×. ××. 새벽 01:20경 나가고 나서 “이렇거면 아주 짐을 가지고 나가. 내일 나 먼저 알아서 올라갈게”, “이젠 신경쓰기 귀찮다”, “교통비랑 술값을 원했음. 카드 주고 말았을텐데... 서로 별 의미 없는 시간 보냈다”는 카카오톡 메시지를 보낸 이유에 대하여 진정인이 피진정인2에게 원하는 직무배치를 요구하다가 피진정인2가 확답을 하지 않으니 진정인이 냉소적으로 인사도 하지 않고 나갔기 때문에 자신이 진정인

에게 이용당한 것이라는 생각이 들어 메시지를 보냈다고 진술하였다. 하지만 피진정인2가 먼저 ○○출장이 있다며 진정인을 속이고 접근하였던 점으로 볼 때, 진정인이 피진정인2를 이용하려 하였다는 피진정인2의 진술은 신뢰하기 어렵다.

한편, 진정인은 이 사건이 발생한 이후 201×. ×. ××. 피진정인3에게 제출한 진술서에서 피진정인1이 진정인의 팔을 잡았는지는 기억나지 않다고 하였다가 201×. ××. ××. 온라인에 쓴 글에서는 피진정인2가 나가려는 진정인의 팔을 잡고 놔주지 않아 몸으로 밀치고 나왔다고 진술하였고, 다시 국가인권위원회의 문답조사에서는 피진정인2가 진정인의 팔을 잡았는지와 진정인이 피진정인2를 밀쳤는지가 구체적으로 기억나지 않는다고 진술하여 피진정인2가 진정인의 팔을 잡았는지는 진술이 일관되지 않는다. 하지만 피진정인2가 나가려는 진정인을 가로 막고 침대에 누우라고 했다는 진정인의 진술은 일관된다.

위와 같은 상황을 종합해 보면, 피진정인2는 진정인이 듣고자 했던 수습해지와 직무배치 얘기를 곧바로 하지 않고 술을 권하면서 시간을 끌다가 리조트에 도착하여 다시 술을 샀으나 진정인이 취하지 않고 나가려 하자 진정인의 앞을 가로 막고 침대에 누우라고 요구한 사실이 인정된다.

라. 피진정인3의 조치

피진정인3이 국가인권위원회에 제출한 자체 조사결과에 의하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

1) 피진정인2에 대한 조치

진정인은 201×. ×. ××.(월) 결근을 하고 다음날 ○○○ 팀장과 ○○대 ○○○ 교수에게 피진정인2와의 일을 알렸다. ○○○ 팀장의 보고를 받은 ○○팀은



이 사건을 조사한 결과 피진정인2가 ○○팀장으로서 수습해지 대상인 신입사원과 ○○에 같이 가 투숙하고 조사과정에서 진실을 숨기기 위해 부하사원에게 허위보고를 지시하고 동료에게 허위진술을 요청하는 등 죄질이 매우 좋지 않다는 보고서를 201×. ×. ××. 작성하였다.

○○팀은 위 조사결과를 바탕으로 201×. ×. ××. ○○○ 대표이사에게 해직 사유의 중대 비위사실에 해당한다는 조사결과 보고서를 올리면서 조치방안을 ‘1안 징계위원회 회부, 2안 사직수리, 3안 전보 후 사직 수리’로 의견을 상신하였는데 ○○○ 대표이사는 ‘2안의 사직수리’로 결재하였다.

위와 같이 ○○○ 대표이사가 피진정인2를 징계하지 않기로 결정함에 따라 피진정인2는 201×. ×. ××. 사직원을 제출하였다. 그러나 피진정인2의 후임으로 보임된 ○○팀장이 피진정인2의 수당지급에 이상이 있음을 발견하고 ○○팀이 감사에 착수한 결과 피진정인2가 ××,×××,×××원을 횡령한 사실이 드러났고, ○○○ 대표이사는 피진정인2의 사직원을 수리하지 않고 201×. ×. ××. 피진정인2를 징계면직 하였다.

2) 성희롱 행위자에 대한 징계 미조치 관행에 대한 과태료

○○○○고용노동청은 피진정인3의 사업주인 ○○○ 대표이사가 피진정인2를 성희롱 혐의로 징계하지 않은 것이 남녀고용평등법 제14조 제1항 위반이라고 보고 피진정인2의 사례를 포함하여 최근 3년간 성희롱 가해자에 대하여 징계하지 않았던 5건에 대하여 201×. ××. ××.과 201×. ×. ××.에 건당 4백만 원씩 총 2천만 원의 과태료를 부과하였다.

3) 진정인에 대한 조치

진정인은 201×. ×. ××, 피진정인2의 성희롱 사건을 조사받으면서 피진정인2가 진정인에게 진술을 반복하도록 요구한 사실을 ○○팀 변호사에게 진술하였고, 201×. ×. ××, ○○팀 ○○ 이사가 피진정인2에게 사실을 추궁하였으나 피진정인2가 부인하여 피진정인2의 진정인에 대한 진술반복 요구는 더 이상 조사가 진행되지 않았다.

이후 진정인은 피진정인1이 해직되지 않고 진정인도 함께 징계를 받은 것은 부당하다는 생각이 들어 201×. ×. ×. ○○○○사업부 ○○팀의 ○○○ 팀장을 만나 상담을 하였다. ○○팀은 진정인에게 진술반복 경위에 관한 구체적인 진술서를 201×. ×. ××, 제출받았고 같은 날 인사팀은 진정인의 주장이 외부에 노출될 시 성추행 피해자에 대한 처벌로 보여져 이슈화 될 위험이 있다며, 해당 내용이 확인이 불가하지만 '대외적 리스크 방지' 차원에서 징계이력 삭제가 필요하다는 의견으로 진정인에 대한 징계 철회안을 기안하여 ○○○ 대표이사의 결재를 받았다.

○○팀은 이어서 201×. ×. ××.~××. 사이에 진정인과 휴직논의를 거친 후 201×. ×. ×. 진정인이 각종 사건으로 인한 정신적 충격 및 후유증으로 업무수행이 어려움을 고려하여 3개월의 유급휴직이 필요하다는 문서를 기안하여 ○○○ 대표이사의 결재를 받았으며 201×. ×. ×. 진정인은 기본급 66%의 3개월 유급휴직을 하였다.

4. 판단

가. 진정요지 가항

201×. ×. ××, 진정인은 피진정인1을 강간혐의로 고소하였으나 같은 해 ×. ××, ○○○○지방검찰청은 피진정인1에 대하여 무혐의(증거불충분) 처분하였고, 201×. ×. ××, 피진정인1을 재고소 하여 현재 ○○○○경찰서에서 수사 중에 있다. 따라서 진정요지 가항은 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호의 각하사유에 해당한다.

나. 진정요지 나항

1) 진정인이 성희롱 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해발생을 주장하는 근로자에 해당하는지 여부

진정요지 가항의 강간혐의는 201×. ×. ××. ○○○○지방검찰청에서 혐의없음(증거불충분) 처분을 하였다. 하지만 강간죄는 반항을 불가능하게 하거나 현저히 곤란하게 하는 정도의 “폭행 또는 협박”을 요건으로 하고 있는 반면, 「국가인권위원회법」과 남녀고용평등법에 의한 성희롱은 육체적 행위를 포함하되 폭행과 협박을 요건으로 하지 않는다. “위계”나 “위력”의 개념 또한 성희롱의 요건인 “직위” 또는 “지위”를 이용하여와 동일한 개념이라고 보기 어렵다.

따라서 이하에서는 진정요지 가항의 원인이 되는 행위가 형사처벌의 대상이 되는 강간에 해당하는지 여부와 별개로 성희롱에 해당하는지 여부를 살펴볼 필요가 있다.

피진정인1은 사건 발생 이전에 호감을 갖고 있던 두 남녀가 밤늦게 서로 감정에 이끌려 정상적인 성관계를 맺었던 것뿐이라며 진정인과의 카카오톡 메시지를 근거로 제시하고 있다. 그리고 그 내용은 연인관계 이전의 남녀가 호감을 나타내는 단계로 해석될 수 있는 여지가 있고, 사건 이후에도 진정인과 피진정인1은 가해자와 피해자로 보기 어려운 정도의 대화를 하루 종일 주고받기도 하였다.

그러나 전문가의 자문의견에 의하면 사건 발생 이전과 이후의 카카오톡 대화 양상과 빈도로 볼 때 오히려 진정인과 피진정인1과의 성관계가 일반적인 연인관계에서 있을 수 있는 합의된 성행위와는 거리가 멀다고 해석될 수 있는 점을 고려할 때, 진정인과 피진정인1의 카카오톡 대화 내용으로는 201×. ×. ××. 새벽에 발생한 사건의 진위를 파악하기는 어렵다.

하지만 피진정인3이 피진정인1의 서명을 받은 진술서와 ○○경찰서의 피의자 신문조서에 의하면 진정인이 피진정인1에게 어디로 가느냐고 물었으나 피진정인1은 목적지를 말하지 않고 진정인을 모텔로 데려간 점, 진정인이 어떻게 이한테 들어가냐고 묻자 피진정인1이 “괜찮다”며 진정인을 안심시켜 진정인이 의심을 하지 않고 모텔로 따라 들어갔던 점, 진정인은 모텔에 들어가 처음 30분 동안 바닥에 앉아 캔맥주를 먹으면서 이야기만 했다는 점, 피진정인1이 피곤하다며 먼저 침대에 눕고 진정인의 팔을 잡아끌어 당겼다는 점, 피진정인1이 진정인의 옷을 벗기려 하자 진정인이 싫어해 피진정인1이 진정인의 상의를 벗겨 바닥에 있던 옷 밑으로 넣었고 진정인과 피진정인1이 실랑이를 하였던 점이 인정되고 여기에 더하여 진정인이 성관계를 거부하는 의사표시를 하였으나 힘으로 제압당했다고 진술한 점으로 볼 때, 피진정인1이 진정인의 거부의사를 무시하고 성관계를 한 것으로 판단된다.

한편, 피진정인1은 이 사건 발생 이전에는 진정인의 입사 전 입문교육을 담당하는 지위에 있었으나, 사건 발생 당시에는 진정인이 이미 교육을 수료하고 다른 부서에 배치되었으므로 진정인에게 인사상 불이익을 줄 수 있는 지위에 있지 않았다고 주장한다.

그러나 이 사건 발생일은 피진정인1과 진정인이 교육책임자와 교육생이라는 지위를 면한 지 불과 3일만이고 진정인과 피진정인1이 사적인 카카오톡을 주고받은 지 2일째라는 점, 피진정인1은 진정인의 교육수료 이후에도 수습사원의 교육과 채용을 주관하는 교육팀 소속으로 계속 근무를 하고 있었다는 점, 피진정인3은 이 사건이 발생하자 피진정인1이 진정인을 지휘·감독하는 지위에 있음에도 피감독자에 대한 부적절한 처신을 하였다는 이유로 징계한 점을 고려할 때, 피진정인1이 진정인의 거부의사에도 불구하고 성관계를 갖은 것은 피교육생이었던 진정인이 교육



담당자였던 피진정인1에게 가졌던 신뢰, 즉 피진정인1이 진정인의 상급자라는 직장 내의 우월적 지위에 기대지 않으면 가능하지 않았을 것으로 판단된다.

따라서 이 사건에서 진정인은 성희롱 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에 해당된다.

2) 진정인에 대한 피진정인2의 자술서 요구와 피진정인3의 징계

피진정인2는 진정인에게 앞으로 발생할 수 있는 가능성에 대해서 설명한 것뿐이며, 진정인이 스스로 합의에 의한 성관계라고 진술을 번복한 것이라고 주장한다. 이는 진정인이 사건 발생 이후 자신에 대한 자책과 함께 피진정인1에 대한 측은지심과 처벌의사 사이의 복잡한 심경변화와 갈등을 겪었다는 진정인의 진술에 일부 부합한다. 하지만 진정인의 위와 같은 심경변화와 갈등은 피진정인1에 대한 처벌과 선처 사이에서의 갈등으로 보이고 피진정인2가 진정인에게 진술 번복을 요구하기 이전에 이미 진정인이 사실과 다른 자술서를 제출하려는 마음을 먹고 있었다고 보기 어렵다.

인정사실과 같이 피진정인2는 진정인에게 과거 유사한 문제로 경찰에 신고해서 회사로 영향을 미치게 하였던 남녀직원 모두 해고한 사례를 언급하고, 진정인이 강제로 성폭행을 당했다는 주장을 계속하면 진정인이 오히려 무고와 명예훼손으로 고소를 당할 수 있으며, 회사가 법적 분쟁에 휘말리면 일이 복잡해지므로 수습기간 중에 있는 진정인에 대하여 능력이 부족해서 수습해지 하였다고 하면 그만이라며 진정인에게 겁을 주면서, 피진정인1에 대한 연민과 처벌의사 사이에서 갈등하였던 진정인에게 사실과 다른 자술서를 쓰도록 회유하였다. 이러한 이유 때문에 진정인이 201x. x. x. 작성한 자술서는 그 전의 피해 진술서와는 달리 모텔 방 안에서 이루어진 상호작용에 관한 내용이 모텔에 들어가게 된

경위보다 현저히 축약되어 있는바, 이는 피진정인2의 적극적인 개입과 회유로 인한 진술왜곡으로 판단된다.

또한 당시 피진정인3의 「상벌규정」에 의하면 인사위원회는 진정인에 대한 징계를 결정하기 이전에 진정인에게 출석하여 진술할 수 있는 기회를 부여할 수 있음에도, 그러하지 않고 피진정인2가 진정인을 회유하여 자술서를 제출 받은 당일 진정인의 징계를 결정하였는바, 이는 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치라 판단된다.

다. 진정요지 다항의 성희롱

피진정인2는 처음부터 ○○ 출장 또는 여행 계획이 없었음에도 진정인이 ○○에 여행갈 계획이라고 하자 자신도 ○○ 출장이 있다며 진정인을 속이고 수습해지와 직무배치를 핑계로 진정인에게 접근하기 위하여 함께 ○○에 간 것으로 보인다.

위 인정사실과 관련되는 정황을 종합하여 보면, ○○팀장으로서 앞서 진정인과 피진정인1 간의 성희롱 사건을 처리했던 피진정인2는 진정인이 상대방을 쉽게 믿고 요구를 거절하지 못하는 성격을 잘 알고 있었고, 이를 이용하여 과거 성희롱 피해자였던 진정인에게 업무상 얘기를 하자며 거짓으로 접근하여 술을 권하면서 취하기를 기다렸다가 리조트로 유인하여 침대에 누우라고 요구하면서 추행 또는 간음을 하고자 하였으나 진정인이 거부하고 나가 그 목적을 이루지 못한 것으로 판단된다. 이는 피진정인2가 자신의 지위를 이용하여 성적 언동을 한 것으로 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주는 성희롱에 해당된다.

라. 진정요지 라항의 성희롱 가해자에 대한 징계 미조치

피진정인3의 ○○○ 대표이사는 피진정인2의 성희롱 사실을 인지하고도 징계하지 않고 사직원을 받기로 하였다가 피진정인2의 횡령혐의를 인지했을 때에

야 비로소 징계하고 하였으며, 이때도 징계협약에 성희롱을 포함하지 않았다.

피진정인3은 당시 신체접촉 여부에 대하여 진정인과 피진정인2의 진술이 엇갈려 법적분쟁을 감수하면서까지 피진정인2를 징계면직 할 수 없었다고 주장하나, 성희롱이 반드시 신체접촉을 요건으로 하는 것도 아니고 징계의 종류가 면직만 있는 것도 아니어서 피진정인3의 주장은 이유 없다.

또한 ○○○노동청장이 최근 3년간 성희롱 가해자에 대하여 피진정인3의 ○○○ 대표이사가 징계를 하지 않은 것을 남녀고용평등법 제14조 제1항 위반으로 보고 과태료를 부과하였으나, 성희롱 가해자를 징계하지 않은 사례가 최근 3년간 5건에 이른다는 점을 고려할 때 피진정인3의 ○○○ 대표이사에게 관행 개선의 권고가 필요하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가항은 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호, 진정요지 나항 내지 라항은 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 5. 15.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

10 동료 공무원 간 성희롱

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 17진정1115000 동료 공무원 간 성희롱
진 정 인 ○○○○
피진정인 ○○○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○○○○○○장관에게 피진정인을 징계할 것과 ○○○○○○○○○원의 회식문화 등 전반적인 근무환경을 점검하고 그에 따른 조치를 취하되, 이와 관련하여 진정인의 근무환경이 오히려 악화되는 등의 2차 피해가 발생하지 않도록 각별히 유의할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인(여성)의 직장 동료였던 피진정인(남성)은 201×. ×. 경 직장 내 메신저를

통해 “○○아 너 먹고 싶다”라는 문자를 보냈고, 업무시간 중 남녀의 성기 등에 관한 농담을 수시로 하였으며, 남성 직원들만 있는 단체 카카오톡 방에 성적인 내용의 사진, 동영상 및 언론보도 기사와 관련 링크를 올리곤 하였다. 회식 시에는 ‘여자가 있어야 분위기가 좋아진다’라고 하였고, 성행위를 연상시키는 방식으로 폭탄주를 만들거나 소주병에 고추 끝부분을 잘라 꽂아놓고 술을 따르면서 ‘고추주’라고 부르는 등의 언동을 하였다. 피진정인이 진정인과 출장을 갈 때에는 차 안에서 자신이 성매매한 이야기를 했고, 201×. ×. ×. 다른 여성에 대해 뒷담화를 하면서 “자지 보지 찢어버린다”, “몸 팔았을 년”이라고 말했다. 또한 201×. ××. ××. 사무실에서 진정인에게 “씨발년”이라며 폭언을 하였다.

피진정인과는 임용 동기였고 서로 나이 차이가 많이 나기 때문에 피진정인의 언동에 대응하지 않아 왔으나 피진정인의 성희롱적 언동이 지속되어 더 이상 피해를 수인할 수 없게 되었고, 진정인이 성희롱 문제제기를 한 이후에도 피진정인은 진심어린 반성의 모습을 보이지 않은 채 진정인에게 위협적인 태도를 보이거나 주위 사람들에게 진정인에 대한 험담을 하고 다니는 등 계속 피해를 입히고 있다. 이에 피진정인에게 합당한 책임을 묻는 등의 조치를 원한다.

2. 당사자 주장

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

진정인과는 임용 동기이고 서로 ‘오빠’, ‘동생’으로 부르면서 스스럼없이 이야기를 나누는 사이였다. 그러나 진정인에게 ‘너 먹고 싶다’라는 문자 메시지는 보낸 적이 없다.

인터넷에서 피진정인이 생각하기에 재미있는 자료를 찾으면 주위 사람들과 공유하는 것을 좋아했기 때문에 직원들과의 단체 카카오톡 방에 성적인 내용이 담긴 동영상이나 사진 등도 함께 올린 사실이 있다. 그러나 단지 재미삼아 올린 것일 뿐 다른 어떠한 의도를 가지고 한 것은 아니다.

회식 자리에서 폭탄주나 ‘고추주’를 만들어 보인 것도 사실이나 당시 화기에 애한 분위기에서 누구도 거부감 없이 즐겼던 일이었고, 진정인 또한 그러한 행위에 대해 박수를 치며 즐거워하였으며 진정인 스스로 다른 남성 직원과 러브샷을 하거나 이를 하도록 부추기는 등 회식 분위기에 적극 동참하는 모습을 보였다.

피진정인은 본래 ○○직이지만 소속 기관의 인력 사정상 진정인과 함께 행정 업무를 맡게 되었고 ○○직인 진정인보다 업무처리도 미숙했기 때문에 피진정인이 진정인에게 어떠한 우월적 지위를 행사할 수 있는 상황이 전혀 아니었다. 오히려 진정인이 연장자인 피진정인에게 종종 반말을 하고 성적 수치심을 줄 수 있는 농담을 하거나 회식자리에서 러브샷을 종용하는 등의 행위를 한 경우가 많았다.

진정인 및 다른 여성 직원이 업무적 문제를 일으키면서 진정인과 관계가 틀어지게 되었는데, 진정인 등이 저지른 잘못에 너무 화가 난 나머지 진정인과 다른 여성 직원에 대하여 심한 말을 했던 것은 사실이다. 이 사건 진정 제기도 진정인과 관계가 틀어진 것에서 비롯되었다고 생각하지만, 이 사건 진정이 제기된 후 피진정인이 진정인에게 위협적 태도를 보이거나 진정인에 대한 헐담을 하고 다녔다는 것은 사실이 아니고, 오히려 진정인이 피진정인에게 서류를 던지는 등 난폭한 행위를 하기도 하였다.

진정인의 성희롱 문제제기로 인하여 피진정인은 전혀 연고가 없는 지역 소재 기관으로 전보되었고, 전보되기 전 주에 진정인을 비롯한 직원들과 함께 한



자리에서 진정인에게 일체의 문제에 대해서 사과한 바 있다. 피진정인도 진정인에게 맞대응할 마음이 없지 않았지만 더 이상 문제를 키워 조직과 동료들에게 누를 끼치고 싶지 않았다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서와 문답서, 피진정인의 문답서와 추가 의견서, 진정인과 피진정인이 각각 제출한 사진, 카카오톡 메시지 캡처 화면, 녹음파일 등의 증거자료를 종합하면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○○○○○○원(이하 ‘○○원’이라고 한다)은 ○○○도 ○○시 소재 ○○○○○○지역의 투자 유치와 시설 관리 등을 관장하는 ○○○○○○소속 기관이고, 진정인과 피진정인은 각각 ○○직, ○○직 공무원으로 ○○과에서 근무하였다.

나. 피진정인은 201×. ×.~201×. ×. 진정인을 포함한 직원들의 단체 카카오톡방에 다음과 같은 게시물을 올렸다.

- 201×. ×. ××. 항공기 내 성행위 보도 기사 및 관련 동영상 링크
- 201×. ×. ××. 지하철 안에서 즐고 있는 짧은 바지 차림 여성 사진
- 201×. ×. ××. 요트 안에서 수영복 차림으로 서있는 여성 등 이미지
- 201×. ×. ××. 안마실 침대 위에 수건만 걸친 채 엎드려 있는 사람 이미지
- 201×. ×. ×. 유흥업소로 보이는 실내의 속옷 차림 여성 이미지(동영상)
- 201×. ×. ××. 남녀가 서로 밀착하여 키스하는 이미지

- 201×. ×. ××. 짧은 하의 차림으로 의자에 앉아 있는 여성 이미지
- 201×. ×. ××. 남녀가 키스하는 실루엣 이미지
- 201×. ×. ××. 바지 지퍼에 손을 가져다 대고 있는 이미지
- 201×. ×. ××. 여성 2명이 지방분해기를 자신의 팔과 배에 대고 있는 사진
- 201×. ×. ××. 피진정인이 수영복 차림으로 수영장 침대에 누워있는 사진
- 201×. ××. ×. ‘방명록 쓸거얏! 안 쓸거얏!’ 이라는 문구와 함께 여성이 남성의 가운데 부위를 발로 누르고 있는 만화 이미지
- 201×. ×. ××. 짧은 옷차림의 여성이 썸네일에 표시된 동영상
- 201×. ×. ××. 남녀가 성관계하는 모습을 묘사한 만화 이미지
- 201×. ×. ×. 짧은 원피스 옷차림의 여성 모델 사진

다. 201×. ×. ××. 회식 자리에서 피진정인은 맥주병 뚜껑에 구멍을 뚫고 술잔에 맥주를 붓는 방식으로 ‘폭탄주’를 만들면서 흘러나오는 맥주 거품을 핥거나 손가락을 말아 병목을 쓸어내리는 등 성행위를 연상시키는 동작을 하였다.

라. 201×. ×. ×.경 피진정인은 진정인과 함께 있는 자리에서 다른 여성 직원에 대한 욕설을 하였고, 201×. ××. ××. 사무실에서 진정인에게 ‘씨발년’이라고 하였다.

마. 201×. ××. ××. 진정인은 국가인권위원회에 이 사건 진정을 제기한 직후 ○○원 원장에게 진정을 제기한 사실과 그 내용을 알렸다.

바. 201×. ××. ××.경 피진정인은 원장과 진정인을 포함한 직원들이 모인 자리에서 자신이 진정인에게 음담패설을 하거나 들이대는 등의 행위를 하였다고 스스로 인정하면서 진정인에게 미안하다고 말하였다. 또한 진정인이 ‘(피진정인이) 저를 먹고 싶다고 하니...’라고 말한 데 대해서도 피진정인은 그러한 사실을 부인하지 않고 ‘미안하다, 정말 미안하다’라고만 반응하였다.

사. 201×. ××. ××. 피진정인은 ○○○○○○○ 소속기관인 ○○○○○○원으로
 전보 발령되었고, 진정인은 ○○원에서 현재까지 근무하고 있다.

5. 판단

가. 업무 관련성 여부

진정인과 피진정인은 같은 소속기관 및 부서에서 함께 근무하였고, 진정인
 이 주장하는 피진정인의 언동은 사무실이나 회식 자리 또는 출장 중에 이루어졌
 다고 하는 것이므로 업무 관련성이 인정된다.

나. 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 성적 언동이 있었는지 여부

1) 인정사실 나향 관련

피진정인은 진정인을 포함한 직원들의 단체 카카오톡 방에 신체노출이나
 남녀 간 애정행위 등 성적 함의를 가지거나 이를 연상할 수 있는 동영상, 사진,
 만화 또는 언론보도 기사 등을 올린 사실이 있는바, 해당 카카오톡 방은 직원들
 간 일상적 대화 뿐 아니라 업무 관련 소통도 이루어지는 공간이고, 각각의 게시
 물은 심히 음란한 정도는 아니라고 하더라도 보는 사람에 따라 불쾌감이나 민망
 함 등을 불러일으키기에 충분하다. 더군다나 단체 카카오톡 방의 특성 상 진정
 인은 자신의 의사와 상관없이 그러한 게시물들을 지속적으로 접할 수밖에 없었
 을 것이므로, 이로 인하여 진정인이 적지 않은 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈
 을 것으로 판단된다. 따라서 피진정인의 행위는 적대적 고용환경을 조성하여 성
 적 굴욕감 등을 야기하는 성희롱 행위에 해당한다.

2) 인정사실 다향 관련

회식 중 성행위를 연상시키는 동작으로 폭탄주를 만드는 등의 피진정인
 행위 역시 진정인은 물론이고 합리적 일반인의 관점에서 볼 때도 성적 굴욕감

등을 줄 수 있는 성적 언동에 해당한다. 당시 진정인이나 다른 여성 직원 등 참석자들이 이에 대해 뚜렷이 싫어하는 내색을 보이지 않았거나 호응하는 듯한 태도를 보였다고 하더라도, 아직까지 위계적인 관계 또는 조직분위기가 우선시 되는 우리 사회의 회식 문화를 감안해 보면, 진정인이 당시 회식자리에서 즉각적인 거부반응을 보이기가 쉽지 않았을 것이기 때문에, 그러한 사정만으로 성적 굴욕감의 발생을 부인할 수 없다. 아울러 진정인이 다른 직원들과 러브샷을 했다는 정황 역시 진정인이 회식자리에서 피진정인의 모든 언동을 즐기거나 거부감 없이 받아들였다고 단정할 근거는 되지 못한다.

오히려 근로관계에서 발생하는 통상적인 성희롱 사건의 피해자들이 직장 상사 또는 동료와의 관계 악화나 2차 피해로 인한 직장생활의 곤란함 등을 회피하고자 성적 굴욕감을 수인하는 경우가 많다는 점을 피진정인과 소속기관에서 심각하게 인식할 필요가 있다.

3) 인정사실 사항 관련

피진정인은 직원들 앞에서 진정인에게 음담패설을 하거나 치근대는 등의 언동을 한 사실이 있다고 스스로 인정한 바 있고, 피진정인이 진정인을 '먹고 싶다'라고 했다는 진정인의 항변에 대해서도 달리 부인하지 않은 점에 비추어 볼 때, 피진정인은 개인적 연락 등을 통해서도 진정인에게 성적 굴욕감을 주는 언동을 하였던 것으로 보인다.

4) 기타 진정요지 관련

그 밖에 피진정인이 진정인이나 다른 여성 직원에 대한 욕설을 한 점과 관련해서는 당시 상황에 비추어 성적 함의보다는 모욕의 의미로 욕설을 한 것으로 보이고, 이미 위에서 피진정인의 성희롱행위와 그로 인한 고용관계에서의 적대적 근로환경을 충분히 확인한 이상 더 나아가 살피지 않는다.

다. 소결

이상의 내용을 종합하여 보면, 피진정인은 성희롱 문제의 본질이나 심각성 등을 충분히 인식하지 못한 채 성희롱 행위를 한 것으로 보이는데, 향후 다른 사람에게 유사한 피해를 입히지 않도록 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하게 할 필요가 있다.

아울러 피진정인의 상급 소속기관인 ○○○○○○ 장관에게 성희롱행위에 대한 책임을 물어 피진정인을 징계하도록 권고하는 것이 합당하다. 또한 ○○원의 경우 이른바 ‘가족적’인 회식 분위기의 이면에 성차별이나 성희롱 문제가 발생할 수 있는 소지가 다분히 존재하였다고 보인다. 따라서 향후 유사 사례의 재발 방지를 위해서는 상위기관인 ○○○○○○ 장관에게 해당 기관의 회식문화 등 근무환경을 점검하고 그에 따른 조치를 취하도록 할 필요성이 있다. 아울러 이러한 조치 과정이 성희롱 피해자의 근무환경을 오히려 악화시키거나 여성에 대한 배제의 이유로 작용하는 등의 불합리한 결과가 초래되지 않도록 관계기관은 각별히 유의할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 5. 15.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

11 대학교수의 학생에 대한 성추행

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 18진정0332900 대학교수의 학생에 대한 성추행

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

1. 검찰총장에게 피진정인의 아래 인정사실 나. 2)항 행위에 대하여 수사의뢰한다.
2. ○○○○대학교 총장에게 다음과 같이 권고한다.
 - 가. 피진정인을 징계할 것
 - 나. 대학 내 성희롱 등 예방 및 구제조치를 위한 체제를 정비하고, 이를 대학내 구성원들이 충분히 인지할 수 있도록 공지할 것
 - 다. 소속 직원들에 대해서 성희롱 예방교육을 실시할 것

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○○○대학교 학생으로, 201x. xx. xx. 학과 교수인 피진정인과

○○○○○공원 산책을 갔는데, 다녀오는 길에 피진정인이 기습적으로 키스를 하였다. 또한 피진정인은 201×. ×.경 복직하여 학과 조교에게 진정인과 주고받은 메일을 보여주며 ‘진정인이 정신적으로 아픈 아이다, 진정인이 ○○○에 따라오겠다고 해서 거부했더니 협박을 하고 있다’는 등의 비난을 하였다.

2. 당사자 및 관계인의 진술요지

가. 진정인

진정인의 집과 피진정인의 집이 가깝다는 이유로 평소 자신이 즐겨하는 산책에 같이 가자고 제안을 하여 201×. ××. ××. 세 번째 산책을 하게 되었다. ○○○○○공원을 산책한 이후 인근에서 막걸리를 마시고 돌아오는 차 안에서 소변이 마려워 화장실에 내려달라고 하자 피진정인이 근처에 화장실이 없다며 길가에 내려줬다. 소변을 본 후 차로 돌아갔는데 피진정인이 갑자기 입에다 키스를 하였다. 그러면서 피진정인은 ‘니가 갑자기 너무 사랑스럽고 예뻐 보였기 때문’이라고 했고 미안하다고 사과를 하더니 직후에 ‘자신이 만나 왔던 여자 중 다른 방면에서는 잘 맞았지만 유독 속궁합이 맞지 않는 여자가 있었다, 너와는 속궁합이 맞을 수도 있지 않겠나’라고 말했다.

산책에서 돌아와 201×. ××. ××. 당일 밤, 오후에 있었던 일을 남자친구에게 이야기했고, 남자친구는 경찰에 신고하자고 했으나 망설이며 하지 못했다. 그 이후 여성단체에 연락하고 201×. ×. 또는 2경 언론사에도 제보하여 인터뷰하자는 연락까지 받았으나 막상 드러내려고 하니 신고 이후의 일이 두려웠다. 201×. ×. 개강 후 같은 과의 ◆◆◆ 교수와 ●●● 교수에게 얘기를 했으나 조치를 취하려 하기 보다는 불편해하는 느낌이 들었고, 동기생 □□□ 등에게 얘기했을 때는 같이 분개하기는 했으나 폭로한 이후 학교생활이 힘들어질 수도 있겠다며 걱정하였다. 진정인은 사건이 있기 전부터 불면 증세로 내과에서 수면제를 처방받아 복용하기는 하였

으나 위 사건 이후 급격하게 우울해져 과음을 하기 시작했고 만취상태에서 피진정인에게 항의전화도 자주 했다. 그리고 나서 후회하고 또 다시 쓰러질 때까지 술을 마시는 등 생활이 엉망이 되어, 결국 201x. x. 중순경 휴학을 하게 되었다.

이런 자신이 원망스러워 201x. x.경 3층에서 뛰어내리거나 몸에 칼을 긁는 등 진정인 자신도 주체할 수 없는 상태가 되어 201x. x.경 정신과 폐쇄병동에 약 10일간 입원하기도 하였다. 그런데 복학을 하게 되면 연구년을 마치고 학교로 돌아올 피진정인을 마주칠 수밖에 없는 상황이라 마음과 반대되는 말을 해서라도 불편함을 없애고 싶어 피진정인에게 201x. xx. xx. 이메일을 보냈다. 피진정인에게 했던 무례함에 대해 사과하고, ○○○에 가도 되냐고 묻는 등의 내용이었다. 그러나 감정을 속이면서까지 이메일을 보낸 것이 스스로에게 수치스러워 과음을 하고, 충동적으로 자해를 하는 등 상태가 심각해졌다. 진정인은 많이 회복이 되었으나 현재까지도 정신과 통원 치료를 받고 있다. 그런데 피진정인은 연구년을 마치고 201x년 2학기 복직하면서 ○○○과 당시 조교인 참고인1에게 자신의 핸드폰으로 201x. xx. xx. 진정인과 피진정인 사이 오갔던 메일을 보여주며 ‘이 아이(진정인)는 정신적으로 아픈 아이다, 곤혹을 치렀다’라는 식으로 비난을 하였다.

나. 피진정인

진정인이 학교생활에 불성실했기 때문에 충고도 하고 지지도 필요하다고 생각해서 몇 번 서로 문자와 통화가 오가던 중, 201x. xx. xx. 진정인과 산책을 하게 되었다. 문학이야기를 하면서 산책을 했고, 식사하면서 진정인이 ‘교수님은 천재’라는 이야기를 수없이 했으며 본인의 저서인 ‘○○○○○○○’을 세계명작이라고 하는 등 많은 찬사를 하였다. 진정인이 소변을 보고 싶다며 차를 세우라고 해서 화장실이 없으니 기다리라고 했으나 진정인이 다급하게 세워달라고 해서 길가에 차를 세웠다. 차에서 1~2m 정도 떨어진 차량 오른쪽 앞부분에 진정인이 앉아 소변을 보았다. 너무 무안해서 차 안에서 진정인에게 좀 멀리 떨어져 소변을 보라고 소리를 쳤다.



길에서 소변을 누다는 게 귀엽고 사랑스러웠고 피진정인에 대한 어떤 신뢰나 혹은 애정이 없이는 할 수 있는 일이 아니라고 생각했다. 한편으론 진정인이 민망할 것 같아서 ‘여자가 칠칠맞게 그제 뭐냐는 식으로 가벼운 핀잔 비슷한 말을 건네면서 조수석에 앉은 진정인에게 몸을 기울여 입을 맞추었다. 진정인은 전혀 제지하지 않았고 오히려 “친구들한테 자랑해도 돼요?”라고 물었다. 진정인에게 속궁합 얘기는 전혀 꺼내지 않았다. 이후 진정인과 관계가 애뜻해져 평소 진정인이 갖고 싶어 하던, 시중에 몇 권 남지 않은 본인의 저서(○○○ ○○)를 주었다.

피진정인이 ○○에 있는 동안 진정인과 문자를 주고받았고, 진정인이 고기를 사달라고 하여 귀국한 다음날 고기 사줄 테니 나오라고 연락하여 만났다. 진정인에게 친구들과 같이 오라고 해서 같은 과 제자인 ○○○도 와서 함께 술을 마셨다. 그날 진정인이 양주를 갖고 나와 2차는 다 같이 피진정인의 집에 가서 양주를 마셨고 진정인은 집에 돌아가서 피진정인에게 ‘즐거웠다, 다음에 또 초대해달라’는 문자를 보낼 정도로 전혀 거부감이 없었다. 그러나 201×. ×.부터 진정인이 술에 취해 전화를 하거나 술주정을 하는 등 추태를 부렸으며 전화로 “교수님과 의 일을 폭로하겠다, 폭로가 두려우면 자신을 ○○○로 동행토록 해달라”고 즐기치게 요구하였다. 진정인은 한 번 입맞춤을 한 사실을 빌미로 1년 이상 협박을 하였다. 현재는 소위 미투 운동이 사회적인 운동으로 비화되자 이에 편승하여 ○○○○ 총학생회 등을 앞세워 피진정인의 인권을 침해하고 있다.

○○○ 생활을 마치고 201×년 하반기 학교로 돌아와 보니 ○○○○ ○○○○과 내에서는 ‘피진정인이 진정인을 성추행하였다’, ‘피진정인이 진정인을 좋아한다더라’ 등의 소문이 나 있었다. 201×. ×.경 ○○○○과 조교인 참고인1이 우리 학과 분위기가 교수님 때문에 나빠졌다고 하여 피진정인 입장에서 해명할만한 객관적인 자료라고는 진정인이 보내온 이메일 뿐이어서 이를 보여주며 소문의 진상에 대해 해명했다.

다. 참고인

1) 참고인1(○○○, ○○○○대학교 ○○○○과 조교)

진술인은 ○○○○대학교 타 학과 출신으로 201×. ×.경부터 현재까지 ○○○○과 조교로 일한다. 진술인이 조교로 부임할 당시 피진정인은 연구년이어서 학교에 없었고, 진정인과 피진정인 사이에 일어난 일을 모르고 있었다. 201×년 2학기에 피진정인이 복직한 후, 진술인을 불러 “들었다시피 그간 나에 대해 오해가 있을 수 있다, 그 아이는 많이 아픈 애다”라면서 핸드폰으로 진정인과 피진정인 사이에 오간 메일을 보여주었다. 그 일로 진정인과 피진정인 사이에 있었던 일을 알게 되었다.

2) 참고인2(□□□, ○○○○대학교 ○○○○과 학생)

진술인은 201×. ×. 방학 중에 진정인을 만났는데 피진정인이 진정인에게 성추행을 했다고 토로했다. 진정인은 도움 받을 곳을 알아본다고 하면서 학보사나 방송국 등에 제보할지 여부를 고민하고 있다고 했다.

3) 참고인3(△△△, 진정인의 아버지)

10년 전 이혼했고 진정인은 엄마와 살았다. 이혼 후에도 진정인과는 1년에 10회 정도 만났고 진정인이 대학 입학한 후에는 연극을 한다고 하여 연습 때 친구들에게 간식을 사주는 등 친하게 지냈다. 진정인은 어릴 때부터 쾌활하고 명랑한 아이였다. 정확한 시점은 기억나지 않으나 전 부인이 진정인이 이상증세를 보여 정신과에 입원시켜야 할 것 같다며 연락을 했고, 진정인을 만났을 때는 황실수설하는 등 이미 심각한 상태였다. 피진정인과의 일에 대해 알게 된 것은 한참 뒤였던 것으로 기억한다. 처음에는 법적 대응을 해볼까 싶어 여기저기 알아보았으나 주변사람들이 일만 벌이는 꼴이 된다며 만류하였고, 나서기에는 시간이 너무 늦어 버렸다는 생각에 포기하였다.

4) 참고인4(◇◇◇◇, 진정인의 어머니)



진정인이 교수와 산책을 간다고 해서 처음에는 말렸다. 얼마간 시간이 지난 후에 진정인이 피진정인과의 일을 말해줘서 알게 되었다. 진정인은 사건이 있기 전에도 불면증이 있었으나 진술인이 먹는 수면제를 한 두알 가져다 먹는 정도였다. 이 일이 있고나서 진정인이 잠을 전혀 못 자는 것 같아 정신과에 가서 정식으로 처방을 받도록 권유했고, 진정인이 혼자 정신과 병원에 가서 수면제를 처방받아 먹었다. 그런데 상태가 더 나빠졌고 진정인이 만취된 상태에서 들어오는 일이 잦아졌으며, 자살을 하겠다고 옥상에 올라가거나 칼로 자해를 하는 등 이상 증세를 보였다. 사건에 대해 처음 알았을 때는 피진정인이 께뻘해서 학교로 찾아가 볼까, 법적으로 해볼까 등 여러 생각을 했지만 진정인의 건강 상태도 안 좋고 막상 법적으로 하는 게 쉽지도 않을 것 같아 포기하고 진정인을 치료하는 것에 집중하기로 했다.

5) 참고인5(■□■, 진정인의 남자친구)

진정인과는 201×. ×. ×.부터 사귀기 시작했다. 피진정인은 사건 전에도 진정인에게 산책하자고 연락해 몇 번 만났던 것으로 기억한다. 남자교수가 멀리까지 여제자와 함께 산책을 간다는 것이 이해가 되지 않아 가지 말라고 했으나 진정인은 걱정하지 말라고 하며 나갔는데 201×. ××. ××. 사건이 벌어졌다. 사건 당일 밤에 진정인이 울며 연락을 하여 피진정인이 팔을 잡아끌며 키스를 했다고 했다. 경찰에 신고하자고 했으나 진정인이 마음의 결정을 하지 못한 상태에서 시간이 지났다. 201×. 초 일자불상경 진정인은 피진정인이 책을 준다고 해서 만나기로 했는데 혼자 가는 것이 걱정된다며 같이 가자고 했다. ○○○역 앞에서 피진정인이 진정인에게 책을 주는 모습을 멀리서 지켜보았다. 201×.초 일자불상 경 피진정인이 술을 먹자며 진정인에게 만나자고 했다고 하여 반대했으나 진정인이 나가야 할 것 같다고 했다. 진정인이 혼자 가는 것이 걱정된다며 학과 동기와 같이 나갔던 것으로 기억한다.

6) 참고인6(◆◆◆, ○○○○대학교 ○○○○과 교수)

201×. ×. 개강 초 진정인이 흥분한 상태로 연구실로 왔고 피진정인으로부터

터 성추행을 당했다고 했다. 당시 진정인이 흥분된 상태여서 추행의 구체적인 내용을 들을 수는 없었다. 진정인이 학교에 공식적인 절차를 밟는 것에 부담을 느끼는 것 같았고, 성추행에 관한 사안이라 진정인 의사에 반해 공론화하는 것은 적절치 않다고 생각되었다.

7) 참고인7(●●●●, ○○○○대학교 ○○○○과 교수)

201×. ×.말경 진정인이 휴학계를 들고 찾아왔고 휴학 사유를 묻자 피진정인의 차량에 탑승했다가 성추행을 당했다고 하였다. 당시 진정인은 언론에 공개하기 위해 ○○○○ 기자와 연락을 하는 등 조치를 하는 것 같아 상황을 지켜보자는 마음으로 공식적인 절차를 밟지는 않았다. 201×. ××.경 밤 9시경에 진정인이 전화하여 아직 그 문제가 해결되지 않았으며 방법에 대해 물었다. 당시 피진정인은 외국에 체류 중이었고 학과와 제대로 연락이 닿지 않는 상황이어서 진정인에게 교내 윤리위원회가 있으니 제소하라고 상담하였다. 피진정인이 귀국하던 201×. ×.경 피진정인을 만나 얘기했더니 피진정인은 진정인이 보낸 이메일을 보여주며 “내가 오래전에 이미 사과를 했는데도, 그 학생이 나를 지속적으로 협박해 그동안 정신적 고통이 많다”고 하였다. 당사자간 주장이 달라 더 이상 조치를 하지 않았다.

라. 전문가(◎◎◎◎, 정신건강의학과 전문의)

201×. ××. ××. 이후 진정인이 피진정인의 만나자는 제안에 ○○여행, 병원검사, 병원내원 등을 이유로 피진정인과의 만남을 미루다가 201×. ×. ×.에야 만나서 책을 받은 사실을 볼 때, 사건 발생이후 진정인은 피진정인과의 접촉을 피했음을 확인할 수 있는데, 이는 급성 스트레스반응시의 스트레스요인에 대한 회피반응으로 이해할 수 있다. 병원 기록에 의하면 진정인은 201×. ×. ×. 만남 이후 ×. ×.부터 우울정동, 자살사고, 불안, 불면, 피해사고와 환청이 의심되는 증상으로 정신과 외래를 방문하기 시작하였다. 이는 외상성 스트레스의 경험 후 스트레스 요인에 재노출될 경우에 경험하는 심리상태의 불안정화로 인해 정신과 외래를 방문한 것으로 추정된다.



201×. ×. ××.의 통화 내용에서 진정인이 초반에는 “되게 충격을 받았거든요”, “제가 상처를 받았다고요”, “교수님의 진정어린 사과를 원해요”라며 피진정인에게 정신적 피해에 대한 사과를 요구하다가, 통화 후반부에 피진정인의 논조에 따라 “제 실수예요”, “제가 거짓말이라고 다 얘기를 할게요”라고 하고, 201×. ××. ××. 진정인이 피진정인에게 보낸 메일에서 “저는 선생님을 가장 존경하는 사람이라고 자신할 수 있어요”, “선생님과 함께 한 시간들이 너무 행복 했어요”라고 언급 한 것은 피해자이며 약자인 진정인이 가해자이며 강자인 피진정인의 영향권을 떠날 수 없으며, 강자인 피진정인의 영향권이 자신이 의지해야할 지지 기반일 경우 약자인 진정인이 강자인 피진정인의 나쁜 것을 좋은 것으로 등록하는 마음의 분열 기전(mind splitting operation)으로 이해할 수 있다. 이는 201×. ××. ××.자 이메일에서 보여지는 진정인의 심리적 분위기와 달리, 이 시기에 진정인이 음주약화, 감정 조절 장애, 자살시도 등으로 심리적 상태의 악화를 경험하고 있다는 진료기록에서도 유추할 수 있다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인 및 피진정인, 관계인들의 진술, 진정인과 피진정인 사이 오고간 문자와 통화 녹취기록, 진정인의 진료기록, 정신과 전문의 자문의견 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 기초사실

1) 진정인은 201×. ×. ○○○○대학교 ○○○○과에 입학하였고, 피진정인은

같은 학과의 교수로 재직하였으며, 201×. ×.에 사직서를 제출하였으나 아직 처리되지 않고 있다.

2) 진정인은 201×년 1학기, 201×년 2학기, 201×년 2학기 각 1개 과목씩 피진정인의 수업을 들었다.

3) 진정인의 휴·복학 내역은 아래와 같다.

가) 201×. ×. ××. 휴학, 201×. ×. ××. 복학

나) 201×. ×. ××. 휴학, 201×. ×. ×. 복학, 201×. ×. ××. 휴학

다) 201×. ×. ×. 복학, 201×. ×. ××. 휴학

라) 201×. ×. ×. 복학

4) 피진정인은 201×년 2학기부터 201×년 1학기까지 연구년으로 ○○○ 등 외국에 있었고, 201×년 2학기에 복직하였다.

나. 성추행 및 이후 상황

1) 피진정인은 201×. ××. ××. 오후 3시경 자신의 차로 진정인이 살고 있는 ○○○역 부근에서 진정인을 태워 차로 40분가량 소요되는 ○○○○○공원으로 산책을 갔다.

2) ○○○○○공원에서 산책을 마치고 진정인과 피진정인은 ○○○ 인근의 ‘○○○○’이라는 식당에서 막걸리 한 주전자(일반 막걸리 1~2통이 들어가는 부피)를 마시고 차로 운전해 돌아오는 길에 불상의 장소에서 진정인이 소변이 마렵다고 하여 길가에 차를 주차했다. 진정인이 소변을 본 후 돌아왔을 때 피진정인은 진정인의 입에 키스를 하였다.



3) 위 사건 이후부터 201×. ×. ×.까지 진정인과 피진정인이 주고받은 문자의 주요 내용은 다음과 같다.

<p>201×. ××. ××. 12:30 피진정인 : ○○○ ○○ 책 너 한권 줄게. 아무래도 네가 그걸 좋아하는 것 같으니...</p>
<p>201×. ××. ××. 14:23 진정인 : 우와 ㅎㅎㅎ언제 어디서 받을까요??</p>
<p>201×. ××. ××. 14:00 ·피진정인 : 어제 밤늦게까지 학교일로 바빠서 연락 못했다. 오늘도 그렇다. 내일 오후 5시 우리 집 앞에서 만나면 안 되겠니? 우리 집은 ○○○역 앞이다. ·진정인 : 넵 알겠습니다.</p>
<p>201×. ××. ××. 16:37 진정인 : 교수님 저 내일 ○○에 내려가야 해요ㅠㅠ다른 날에 받으면 안 될까요?</p>
<p>201×. ××. ××. 11:57 피진정인 : 그래, 잘 다녀와라. 와서 편한 시간에 연락해라.</p>
<p>201×. ×. ×. 17:46 ·피진정인 : 새해에는 제발 건강해라. 나는 10일 경에 ○○ 간다 ·진정인 : 네 그럼 책을 그 전에 받아야 겠네요 ·피진정인 : 내일 저녁때 우리집 앞에 와서 커피 한 잔 마시고 책 받아 가든지... ·진정인 : 넵 그럼 내일 6시쯤 같게요. ○○○역이요? ·피진정인 : 그래 ·진정인 : 넵 내일 백요</p>
<p>201×. ×. ×. 21:12 ·진정인 : 교수님 저 내일은 안돼서 모레에 가도 될까요? ·피진정인 : 그래</p>
<p>201×. ×. ×. 18:00 ·진정인 : 교수님 저 오늘 피검사 했는데 내일 6시에 병원에 오래요 ·피진정인 : 알았다. 너 진짜 많이 아픈가 보구나. 대체 피검사까지 하고 그러냐?</p>
<p>201×. ×. ×. 08:29 진정인 : 갑상선에 문제가 있대요. 오늘 검사 결과를 봐야 확실히 알 것 같아요 ㅠㅠ</p>

201×. ×. ×. 10:32

·진정인 : 교수님 저 오늘 6시에 피검사 결과 나오는데요 한 8시쯤 갈게요
·피진정인 : 알았다

201×. ×. ××. 21:21

·진정인 : 교수님 ○○에서 재밌게 지내고 계세요?? ㅎㅎ
·피진정인 : ××일에 출국하여 ××일에 귀국한다. 그동안 잘 먹고 잘 살아라
·진정인 : 우와 오래 계시네요! 갔다 와서 엄청난 소설을 또 하나 써주세요
·피진정인 : 너 공부 안하고 자꾸 알뜰게 굴면 ○○에서 안 돌아온다. 거기서 도 닭으
면서 살란다. 너 갑상선은 좀 어떠니?
·진정인 : 갑상선은 아무 문제없대요. 그래서 다른 신경정신과에서 치료받고 있어요
(중략)
·진정인 : 열심히 공부할게요! 방학 중에 맛있는 고기 사주세요!! 고기!! 고기가 먹고 싶
어요
·피진정인 : 알았다

4) 201×. ×. ×. 초저녁 무렵 피진정인은 진정인에게 ○○○역 근처에서 책 (○○○ ○○: 피진정인 저서)과 스탠드를 주었다.

5) 진정인은 201×. ×. ×. ○○○○신경정신과의원에서 처음으로 정신과 치료를 받기 시작하여 201×. ×. ××.까지 외래진료(201×년 9회, 201×년 32회, 201×년 10회)를 받았다. 201×. ×. ×. 초진기록지에 '19세 말부터 잠 안 올 때마다 수면제 먹기 시작, 22세부터는 약 없이 못 잔다, 어제도 수면제 8봉지를 먹었는데도 잠 이 안 오더라'라는 기록이 있다.

6) 201×. ×. ××. 18:00경 진정인, 학과 동기생 ○○○, 피진정인 셋이서 피진정인 집 근처인 ○○○역에서 만나 '○○빈대떡'에서 술을 마시고 2차로 셋이 피진정인의 집에 갔다.

7) 201×. ×. ×. 00:58 진정인은 피진정인에게 문자로 '오늘 재밌었다, 초대해



주셔서 감사하다, 격려해줘서 감사하다' 등의 내용을 보냈다.

8) 진정인은 201×. ×. ××. 피진정인에게 전화하여 약 45분에 걸쳐 통화하였는데 전화 통화에서 진정인은 '이 사건에 대해 사과를 하라, 상처를 받았다'는 식의 얘기를 하다 마지막에는 피진정인에게 사과를 하고, '모두 거짓말이었다고 친구들에게 얘기를 하겠다', '이번 학기 수강을 취소하겠다, 피진정인이 안식년으로 ○○○에 가 있는 동안 찾아 가겠다' 등의 말을 하였다.

9) 진정인은 201×. ×. ××. 새벽 2층에서 뛰어내리려다가 무서워서 난간에 매달려 있다가 주방에 가서 식칼로 자신의 복부를 찔러 ○○대학교병원 응급의료센터에 입원하여 같은 날 아침 7시경 퇴원했고(칼로 찔렸으나 힘이 모자라 상처는 안 입었다는 기록이 있음), 같은 날 밤 11시경 자신의 집 옥상에 올라가 뛰어내리려다가 엄마가 목격해 다시 ○○대학교병원 응급의료센터에 입원하여 다음 날 새벽 3시에 퇴원하였다.

10) 진정인은 201×. ×. ××. 자해 및 알코올 남용과 수면제 과다복용과 우울 불안으로 ○○○○○○○○에 입원하여 201×. ×. ××. 퇴원 후 201×. ××. ××.까지 동 정신건강센터에서 외래치료를 받았다. 201×. ×. ××. 입원기록지에는 "대학 입학 후 1학년 때부터 환자가 쓰는 글을 높게 평가한 ○○대 남성 교수가 있어서, 지난 3년 간 지도받기 위해 잘 따르고 교류하며 지내왔다고 함. 올해 초 교수와 단 둘이 식사를 하고 술을 약간 마셨는데, 교수가 환자에게 키스를 하려고 하였음. 이에 환자는 화가 나서 경찰에 신고하겠다고 하고 정말로 신고할 생각으로 준비까지 하였으나 교수가 처음에는 순수한 마음으로 자신을 학생으로서 지도하려는 마음으로 지내 온 것이고, 술김에 실수한 것이라고 생각하여 그냥 용서해 주기로 혼자 마음을 먹었다고 함. 이러한 일 겪으며 휴학을 하고 음주 과량하기 시작하였음."이라는 기록이 있다.

11) 201×. ××. ××.과 ××. × 진정인과 피진정인이 이메일을 주고받았는데 진정인은 ‘교수님을 가장 존경한다, 그때 왜 그렇게 행동했는지 모르겠다, 앞으로도 멘토 관계를 이어가고 싶다, 피진정인 있는 곳에 따라가고 싶다, 본인도 이성적인 마음이 없었던 건 아니다, 더 많은 것을 알려 달라, 건강 챙기시라’ 등의 내용을 보냈다.

12) 진정인은 201×. ××. ×× 수면제 과다복용으로 ○○대학교 ○○병원 응급의료센터에 입원해 같은 날 퇴원했고 201×. ××. ××. 3층 옥상에서 뛰어내려 ○○대학교 ○○병원 응급의료센터에 입원해 같은 날 퇴원했다.

13) 피진정인은 201×. ×.경 ○○○○과 조교인 참고인1에게 진정인과 오고간 메일을 자신의 핸드폰으로 보여주었다.

5. 판단

피진정인이 진정인에게 키스를 한 사실에 대해서는 당사자 간 다툼이 없다. 다만 진정인은 자신의 동의 없는 피진정인의 기습적인 행동이었음을 주장하고 있고, 피진정인은 진정인의 암묵적인 동의하에 한 행동이었음을 주장하고 있다. 그런데 이 사건 발생 이전 진정인과 피진정인의 사이가 암묵적 동의에 의한 신체접촉이 허용될만한 정도였다고 인정할 정황은 존재하지 않는다. 또한 사건 당일의 진정인 행동에 대한 피진정인 진술에 의하면, 진정인이 ‘교수님은 천재다’라는 이야기를 수없이 하고 피진정인의 저서를 세계명작이라고 하는 등 많은 찬사를 하였다는 것인데, 이는 스승에 대한 존경의 표시 또는 진정인의 학업수행에 막대한 영향력을 가진 피진정인에게 잘 보이고 싶어 하는 마음의 표시이지 이를 넘어서는 피진정인에 대한 이성적 호감의 표시로 보기는 어렵다.

피진정인은 또한 “여성인 진정인이 남성인 피진정인이 보고 있는 가운데 길에서 소변을 본 것은 피진정인에 대한 신뢰와 애정 없이는 할 수 없는 일”이라고 생각했고, “진정인이 민망할 것 같아서 했다”고 진술하였는바, 이 역시 당시 상황에 대한 피진정인 일방의 감정이나 주장일 뿐이다. 참고인2, 5의 진술에 의하면, 진정인이 201×. ××. ××. 당일 오후 남자친구인 참고인5에게 연락하여 성추행 사실을 털어 놓고, 그 이후에도 피진정인과의 만남을 회피한 사실, 201×. ×. ×. 피진정인을 만날 때 무섭다며 참고인5에게 멀리서 보고 있으라고 부탁한 사실, 201×. ×. ××. 피진정인과의 만남에 친구와 함께 나간 사실이 인정되고, 그 이외 인정사실과 같이 진정인이 피진정인과의 만남 및 통화 후 지속적으로 심리상태가 악화된 점 등을 종합하였을 때, 피진정인은 교수와 학생 관계에 있는 진정인이 보여주는 호감의 표시를 자신이 갖고 있는 사회적 지위에 대한 것이 아닌 개인에 대한 이성적 호감의 표시로 오해하고 피진정인의 우월적 지위를 이용하여 일방적으로 키스를 한 것으로 판단된다.

한편, 피진정인은 ○○○로 데려가 달라는 진정인의 요구를 거부하자 이에 대한 보복으로 진정인이 성추행을 당했다고 주장하는 것이라고 하나, 피진정인이 ○○○로 출국하기 6~7개월 전인 201×. ×.과 ×.에 이미 학과 동기나 학과의 교수 등과 상담한 점을 볼 때, 진정인은 구체적인 대응방식을 정하지 못하여 문제제기를 하지 못하였을 뿐이지, 피진정인이 진정인을 ○○○에 데려가지 않은 것에 대한 협박이나 보복 차원에서 문제제기를 했다고 보기 어렵다.

그밖에 피진정인은 사건 발생 이후에도 진정인과 정상적으로 만남을 가졌으며, 전화 및 이메일 등을 통한 연락도 지속적으로 취했고, 진정인이 사과와 협박을 반복하는 행동을 보였다는 점을 들면서 자신이 일방적인 성적행위를 한 것이 아님을 항변하고 있다. 그러나 진정인이 사건 발생 이후 일관되지 않는 태도를 보인 이유는 전문가 의견과 같이 학생이라는 종속적인 위치에서 피해자가 보일 수

있는 갈등상태에서 비롯된 것으로 해석할 수 있다. 또한 양 당사자 간 교수와 학생이라는 위계적 관계가 전제되어 있다는 점을 고려하면, 사건 발생 이후 진정한이 피진정인에게 우호적인 태도를 보였다 하더라도 이는 피진정인이 진정한에게 갖는 우월적 지위 및 영향력 등 다른 요인 때문이라고 판단되며 이것이 피진정인 행위의 일방성을 부인할 근거가 될 수 없다.

따라서 대학교수라는 업무관계에서의 지위를 이용하여 학생인 진정한에게 육체적인 성적 언동을 한 피진정인의 행위는 성적 굴욕감과 혐오감을 주는 성희롱 행위에 해당한다. 이에 대하여 ○○○대학교 총장에게 피진정인에 대한 징계조치, 대학 내 성희롱 등 예방 및 구제조치를 위한 체제 정비 및 공지, 소속 직원들에 대한 성희롱 예방교육의 실시를 권고할 필요가 있다. 한편 피진정인이 201×. ××. ××. 진정한에게 일방적으로 키스한 행위가 강제추행죄에 해당할 여지가 있다고 판단되므로 이를 확인하기 위하여 검찰총장에게 수사의뢰할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제34조 제1항, 제44조 제1항, 제45조 제2항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 6. 14.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경



12 영화배급사 이사의 직원에 대한 성추행

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 18진정0363400 영화배급사 이사의 직원에 대한 성추행
 진 정 인 ○○○
 피진정인 1. ○○○
 2. (주)○○○○○○○ 대표이사

주 문

1. 피진정인1에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 위자료로 1천만 원을 지급할 것을 권고한다.
2. 피진정인2에게 유사한 사례가 발생하지 않도록 사내 직원들을 대상으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조에 따라 성희롱 예방교육을 실시하고, 동법 제14조 제1항에 따라 성희롱 가해자에 대한 조치방안을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 201×. ××. ×.~201×. ×. ××. (주)○○○○○○(이하 '피진정회사')에 재직하는 동안 사내이사인 피진정인1로부터 다음과 같은 육체적 성희롱을 당하였다.

가. 피진정인1은 입사초기부터 진정인이 앉아있는 책상 곁에 다가와 마우스를 잡고 있는 손을 붙잡고 흔드는 식으로 스킨십을 하였다.

나. 피진정인1은 의자에 앉아있는 진정인 어깨에 성기가 느껴질 정도로 밀착해 서 있곤 했다.

다. 피진정인1은 201×. ××. 중순경, 사무실에서 진정인에게 '살이 더 찢 것 같다'고 하며 진정인의 배에 손을 갖다 댔다.

라. 진정인은 201×. ××.경, 사무실 계단에서 피진정인1과 마주쳤는데 진정인을 벽으로 밀어붙여 피진정인1의 팔이 진정인 가슴 위에 닿았다.

마. 진정인이 사직서를 내면서 사직서의 내용에 '피진정인1의 성희롱 및 폭언 등의 이유로 퇴사한다'고 기재하자, 피진정인1은 주변사람들에게 연락해 '진정인을 만나면 가만 두지 않겠다, 이 쪽 업계에 발 못 붙이게 하겠다'는 식으로 협박을 했다. 이로 인해 진정인은 심적으로 상당한 압박감을 느끼고 있다.

바. 진정인이 201×. ×. 중순경, 피진정회사의 대표이사인 피진정인2에게 피진정인1의 성희롱과 폭언 때문에 힘들다고 호소했으나, 피진정인2는 '원래 그런 사람이니 이해하라'며 대수롭게 여기지 않아 결국 퇴사를 결심하였다.

2. 당사자 및 관계인의 진술 요지

가. 진정인

1) 피진정인1은 진정인이 201×. ××. ×. 입사한 직후부터 진정인에게 “뒤향”, “어이, 어이”하면서 장난치듯 어깨와 머리를 톡톡 쳤다. 진정인은 입사 초기라 불편한 감정을 드러내지 못했는데, 201×. ××. 중순경부터 진정인이 컴퓨터 작업을 하면서 마우스를 잡고 있으면 피진정인1은 마우스 위에 자신의 손을 얹고 흔들면서 컴퓨터 화면을 바라보며 “무슨 일 해? 일은 하고 있어?”라고 하는 식으로 노골적으로 스킨십을 하였다.

2) 피진정인1은 201×. ××. 중순경부터 201×. ××. 초경까지 수시로 의자에 앉아 있는 진정인 옆에 밀착해 서서 진정인의 일 하는 모습을 보거나 앉아있는 직원들을 향해 사담을 하곤 했는데 그럴 때면 몸을 너무 밀착해 피진정인1의 성기가 어깨에 닿는 것이 느껴지곤 하였다. 밀착 횟수가 어찌다 한 번에서 일주일에 몇 번으로 늘어나면서 피진정인1이 3층 게이트에 지문 인식을 하는 소리만 들려도 긴장하였다. 3~4번 가량 이런 일이 있고 나서 201×. ××. 초경, 직원들에게 피진정인1의 스킨십 때문에 힘들다고 얘기했다. 201×. ××. 중순경부터는 피진정인1의 행동이 잦아들었는데 알고 보니 참고인4가 피진정인1한테 주의를 줬다고 한다.

3) 진정인은 201×. ××. 중순경, 점심식사 후 직원들과 함께 들어왔는데 피진정인1이 현관문 옆 유리문(파티션)에 서 있었다. 유리문을 통과해야 진정인의 자리에 들어갈 수 있어 그 앞을 지나갔는데, 피진정인1이 ‘살이 더 찐 것 같애’라면서 진정인의 배에 손을 댔다.

4) 201×. ××.경 진정인이 사무실의 2층에서 3층으로 올라가는 계단에서 피진정인1과 마주쳤는데 피진정인1이 가로막더니 아래층 벽으로 밀어붙여 피진정인1의 팔이 진정인의 가슴 한 쪽을 누르는 상태였다. 당황스러웠지만 최대한 태연

한 척하며 “뭐하시는 거예요, 무거워요, 나오세요”라며 예의를 차려 말을 했다. 피진정인1은 장난기 있는 표정으로 “왜? 사무실 가냐고”등 몇 마디를 하더니 진정인을 풀어주고 아무렇지도 않게 아래층으로 내려갔다.

5) 진정인이 퇴사한 후 피진정인1은 참고인6에게 ‘진정인을 만나면 가만 두지 않겠다, 이 쪽 업계에 발 못 붙이게 하겠다’는 식의 얘기를 하여 진정인은 심리적 압박감을 느끼고 있다.

6) 피진정인1의 잦은 스킨십, 폭언 등으로 더 이상 견딜 수 없어 201×. ×. ××.경 피진정인2에게 어려움을 호소했으나, 피진정인2는 ‘피진정인1이 원래 그렇다, 나쁜 의도는 아니니 너무 스트레스 받지 말아라, 이해하라’는 식으로 말했다. 더 이상 피진정회사에서 보호받을 수 없다고 생각되어 퇴사를 결심하게 되었다.

나. 피진정인1

1) 진정인을 유능한 인재라고 생각했기 때문에 진정인에 대한 기대가 컸고, 특히 피진정회사에 추천을 했기 때문에 각별히 신경을 썼다. 입사 첫 날인 201×. ×. ×. 당부를 하면서 어깨를 두 번 친 사실이 있다. 201×. ××. 중순경 진정인이 키보드랑 마우스를 개인적으로 구입했다며 자랑을 하기에 좀 만져 보자며 마우스를 건드린 적은 있으나 진정인의 손에 닿거나 손등을 만진 사실이 없다.

2) 진정인의 의자 뒤에서 “일은 할 만해?”라고 물어 본 적은 있지만 진정인에게 밀착해 서 있던 적은 없다. 진정인이 앉았던 의자는 몸을 밀착시키더라도 구조상 성기가 닿을 수 없기 때문에 진정인의 주장은 사실이 아니다. 공개된 형태의 사무실이기 때문에 다른 직원들이 목격할 수도 있는데 진정인의 진술과 같이 성기를 갖다 대는 등 신체를 밀착시키는 행위를 하는 것은 있을 수 없는 일이다.



3) 진정인이 평소에 술 마시고 노는 것을 좋아해 진정인에게 “살이 좀 찢 거 같네, 술 좀 그만 먹어”라고 했고, 진정인이 “지금 관리 중입니다. 근데 살이 잘 안 빠지네요”라며 밝게 웃으면서 얘기한 사실은 있으나 진정인의 배를 만진 적은 없다. 다수의 직원들이 있는 곳에서 배를 만진다는 것은 상식적으로 불가능한 행동이다. 만약에 성적인 욕망에 기한 행동을 가정한다고 해도 당시 두터운 코트나 패딩 같은 옷을 입는 시기에 해당하므로 복부를 접촉하여 성적인 욕구를 충족시키지는 않았을 것이다. 또한 진정인의 진술대로 복부를 만졌다고 하더라도 이로 인해 진정인이 성적 수치심을 느꼈다기보다는 당황하였거나 단순히 불쾌했을 가능성이 크다.

4) 진정인이 일을 잘 안하고 자리를 자주 비워 계단에서 진정인을 마주쳤을 때 “일 좀 열심히 해, 담배 좀 그만 피고”라고 얘기한 사실은 있으나 진정인의 주장과 같이 진정인을 밀치거나 팔을 가슴에 닿게 한 적은 없다.

5) 진정인이 피진정인2에게 얘기도 없이 사직서를 올려놓고 퇴사하여 일자 불상경, (주)○○○○○○○○ 직원에게 “(진정인에 대해) 이쪽 바닥에서 일하기 힘들겠군, 이렇게 무책임하면 똑똑한 친구가 안타깝네”라고 얘기한 적은 있지만 협박성 발언을 한 사실은 없다.

6) 진정인에게 성적 수치심이나 성적 굴욕감을 느끼게 할 의도는 전혀 없었으나 의도가 어떻든 본인의 행동으로 힘들었을 진정인을 생각하며 후회하고 반성하고 있다. 이번 사건을 계기로 호의나 친근감의 표현으로서 한 행동이 상대방에게는 불편한 감정을 초래할 수 있다는 것을 절실히 느꼈다.

다. 피진정인2

1) 201×. ×. ××경 진정인에게 회사 생활에 대해 물었을 때 진정인은 괜찮

다, 좋다고 했을 뿐, 피진정인1의 성희롱에 대해 얘기한 사실이 없다. 만약 진정인이 성희롱 얘기를 했으면 가만히 있지 않았을 것이다. 다만 그 자리에서 진정인이 '피진정인1이 진정인이 일 못한다고 PD들한테 얘기를 했다'며 속상해 하여, 피진정인1을 불러 항의를 하였다. 또한 201×. ×. 초경, 참고인1의 퇴직 문제로 상담을 한 적은 있으나 진정인의 성희롱 피해 사실을 들은 적은 없다.

2) 진정인이 사직서에 피진정인1의 신체접촉 문제를 거론한 것을 보고 진정인에게 연락을 했으나 전화를 받지 않았고, 피진정인1을 불러 확인했는데 그런 사실이 없다고 하여 별다른 조치를 하지 않았다.

3) 피진정회사 직원들이 대부분 여자였기 때문에 성희롱 예방교육은 실시하지 않았다.

라. 참고인

1) 참고인1(□□□, 피진정회사 前 직원)

가) 피진정인1은 한 달에 약 1백만원 가량의 업무추진비를 사용한다. 주로 거래처 사람들 만나는 식비와 접대비로 사용했고, 피진정회사에서는 피진정인1과 그의 딸 핸드폰 비용, 주유비 등을 지급한다. 피진정인1로부터 정수기 교체, 조명 교체 등의 업무를 지시받았다.

나) 관리부 직원이기 때문에 다른 직원들에 비해 회사에 있는 날이 많아 피진정인1과 진정인 사이에 있었던 일을 많이 아는 편이다. 피진정인1은 피진정 회사에 하루에 많게는 3, 4번씩 올 때도 있었는데, 진정인의 어깨를 주무르거나 머리를 치는 일들이 자주 있었다. 한 번은 진정인이 앉아있는 회전의자를 자신 쪽으로 휙 돌리더니 '너 살졌지? 얼마나 살졌어'라고 얘기하는 것을 보았다. 피진

정인1이 진정인이 잡고 있는 마우스 위에 자신의 손을 올리고 마우스를 움직이는 것은 아침인사로 느껴질 정도로 자주 봤다.

다) 진정인이 ‘피진정인1이 계단에서 진정인을 밀어붙여 가슴 부분에 피진정인1의 팔이 닿았는데 어디 가냐고 묻더니 그냥 가버리더라’는 얘기를 한 사실이 있다. 정확한 날짜는 기억나지 않고 사건 있고 하루 이틀 뒤에 들었던 것으로 기억한다. 그 뒤부터 피진정인1의 행동을 주의 깊게 보았다.

라) 201×. ××. 또는 ××.경 진정인, 참고인2와 함께 점심 먹고 들어오는데 피진정인1이 사무실에 있었다. 잠시 후 피진정인1이 나가자 진정인이 황당한 표정으로 “지금 봤냐”고 묻더니 방금 피진정인1이 유리파티션을 지나는데 살 찼다면서 진정인 배를 만졌다고 했다.

마) 201×. ×.경 진정인, 진정의 ○○○와 피진정인1에 대해 얘기를 하게 되었는데, 진정인이 ‘피진정인1이 의자 옆에 서 있을 때면 너무 가까이에서 있어 성기가 느껴질 때가 있다’고 하자 ○○○이 (주)○의 PD들로부터도 그런 일이 있었다는 얘기를 들은 적이 있다고 말했다.

바) 진정인이 피진정인1의 스킨십으로 인해 너무 힘들어해서 201×. ×. 초경, 참고인4와 참고인5에게 도움을 요청했으나 그들은 그냥 피하라는 식의 조언을 하였다. 201×. ×.초 참고인1의 퇴사 문제로 피진정인2와 면담을 하게 됐고, 그때 피진정인2에게 진정인이 성희롱 때문에 힘들어 한다는 얘기를 했다. 피진정인2는 “개, 미국에 오래 있었는데 아메리칸 스타일 아니냐, 왜 본인이 강하게 얘기를 못해”라는 식의 반응을 보였다. 진정인도 이후에 피진정인2를 찾아가 피진정인1의 행위를 이야기한 것으로 알고 있는데 피진정회사에서 보호받을 수

없다는 생각을 한 건지 얼마 안 있어 퇴사를 하였다.

사) 참고인1과 진정인은 201×. ×. ××, ××, 각각 퇴사했는데 피진정인1이 참고인6에게 연락해 “개네 이 바다에 일 못하게 할 거다, 입사했던 얘기 듣게 되면 찾아가서 가만두지 않을 거다, 진정인과 참고인1 죽여 버릴 거다”라고 했다고 들었다.

2) 참고인2(△△△, 피진정회사 前 직원)

가) 피진정인1은 (주)○의 대표이사이지만 피진정회사 ○○팀이 해외영화제에 가서 시사회를 보고 수입할 영화를 선정할 때면 피진정인1도 함께 출장을 가서 피진정회사 직원들과 의견을 나누고 영화 선정에 도움을 준다. 영화제의 약 50% 정도는 함께 출장을 갔다.

나) 진정인이 어려서인지 친근해서인지 모르겠으나 피진정인1이 유난히 진정인의 머리카락을 툭툭 치는 등 장난을 치곤 했다. 신입직원인 진정인 입장에선 좀 힘들 수 있어 걱정이 됐던 건 사실이지만 성희롱이나 추행이 있었을 것이라고는 생각하지 못했다. 퇴사하고 201×. 초경 업무 인수인계차 진정인을 만났는데 진정인이 피진정회사를 그만둬야 할 것 같으면서, 피진정인1이 진정인 자리에 와서 있을 때 피진정인1의 성기가 자신의 어깨에 닿는 느낌이 여러 번 있었고, 계단 복도에서 밀쳤다는 등의 얘기를 하며 힘들어 했다. 피진정인1이 진정인의 옆이나 뒤에 자주 서 있긴 했지만 직접 목격하지는 못했다. 다만, 진정인이 앉아있던 높이와 피진정인1의 신장으로 봤을 때 가까이에 있었다면 피진정인1의 성기가 닿을 수 있는 위치이다.

다) 201×. ××.경 진정인, 참고인1과 점심식사를 하고 자리에 앉았는데 진정인이 ‘조금 전 피진정인1이 자신의 배를 만진 것 봤냐고 말하며 불쾌해했던

사실이 있다.

라) 피진정인1이 성희롱하는 것을 직접 목격하지 못했으나 여직원들에게 “너 오늘 살 찐 것 같다, 살 빠진 것 같다, 화장이 잘 됐다 안됐다”는 식의 외모 얘기는 자주 했다.

3) 참고인3(▽▽▽, 피진정회사 직원)

진정인의 옆자리가 참고인3의 자리이긴 하나, 진정인이 재직할 당시는 주로 촬영현장에 있었기 때문에 피진정인1의 성희롱 장면을 직접 목격하지는 못했다. 201×. ×. ×. 피진정회사에 복귀했더니 같이 근무했던 여성 직원이 모두 퇴사한 상태였다.

4) 참고인4(◎◎◎, 피진정회사 직원)

피진정인1은 피진정회사의 최대 주주이지만 피진정회사 운영에 관여하지 않았다. 피진정인1이 남자들에게는 어깨동무를 하고 대화할 때 팔을 치는 버릇은 있지만 일상적인 스킨십 정도였다. 피진정인1이 진정인 옆에 서 있는 것을 보았는데 원래 뼈뺏하게 서 있는 자세일 뿐, 특이점을 발견하지 못했다. 진정인이나 참고인1이 피진정인1의 성추행에 대해 도움을 요청한 기억은 없다.

5) 참고인5(◇◇◇, 피진정회사 前 직원)

피진정인1은 피진정회사의 주주이고, 정해진 역할은 없지만 영화와 관련한 정보들을 공유하는 등 한 가족같이 지내는 관계였다. 피진정인1은 대화를 할 때 여직원들의 팔을 친다든가 팔뚝에 손을 얹는 식의 스킨십을 하지만 상대방이 불쾌해 하거나 지적을 하면 바로 수정하는 편이다. 피진정인1이 평소 자연스럽게 진정인에게 잘하고 있냐고 물으며 어깨를 툭툭 치는 일은 있었다.

정확한 날짜는 모르겠으나 참고인1이 '진정인이 피진정인1의 신체접촉 때문에 힘들어 한다'는 얘기를 하였다. 그래서 피진정인1에게 진정인이 기분 나빠하는 것 같다고 얘기를 하자 피진정인1이 알았다고 했다.

6) 참고인6(◆◆◆, 前 ○○영화사 직원)

201×. ×.경 피진정인1이 흥분한 상태에서 참고인6에게 전화를 하여 “모든 일은 민감하게 받아들인 진정인 때문이다, 좋은 의미로 조언을 했는데 진정인이 과하게 받아들여 자기에 대한 나쁜 소문이 돌고 있다, 진정인과 참고인1을 만나면 죽여버리겠다, 다시는 영화계에 발 못 붙이게 하겠다, 어디든 입사를 하면 찾아가서 일을 못하게 만들겠다.”고 하였고, 이런 내용을 진정인과 참고인1에게 말한 사실이 있다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피진정회사는 영화수입 및 배급업체이고 진정인은 201×. ××. ×. 입사하여 201×. ×. ××. 퇴사하였다.

나. 피진정인1은 영화○○○ 제작업체인 (주)○의 대표이사이면서 피진정회사의 등기상 사내이사이다.

다. 피진정인2는 피진정회사의 대표이사이자 등기상 사내이사이다.

라. 피진정인1이 건물주로 있는 ○○○빌딩에는 피진정회사, (주)○, (주)○○○○

○, (주)○○○○○○○○가 있다. 피진정회사는 ○○○빌딩의 3층을 사용하고, 피진정인1이 대표로 있는 (주)○은 같은 건물 2층을 사용한다.

마. 진정인이 제출한 문자내역에 따르면, 진정의 ○○○은 진정인이 사직한 이후 '내가 그렇게 ○○○ 대표(피진정인1)에게 직원들 신체접촉 조심하라고 했는데'라는 문자를 진정인에게 발송하였다.

5. 판단

가. 판단기준

어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 피해자와 같은 처지에 있는 사람들의 관점 또는 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 한다.

나. 업무관련성

피진정인2는 피진정인1이 거래처의 대표이사일 뿐, 회사 일에 관여하지 않았다고 주장하나, 피진정인1이 등기상 사내이사인 점, 회사의 법인 카드를 소지하면서 월 100만 원 가량의 업무추진비를 사용하는 점, 피진정인1의 통신키 및 주유비를 회사가 지불하고 있는 점, 피진정인1이 회사에 직원을 추천하거나, 영화 수입·배급 시 필요한 업무에 대해 직원과 협의를 하는 점, 회사의 인테리어 등의 지시를 하는 점 등을 종합해 볼 때 피진정인1은 실질적인 회사의 사용자에게 해당된다. 따라서 본 건은 직장 내 상하관계에 있는 근로자와 사용자 간의 위계관계 속에서 발생한 행위이므로 업무관련성이 인정된다.

다. 성적 굴욕감을 주는 언동에 해당하는지의 여부

1) 진정요지 가항 관련(피진정인1이 진정인의 손을 만졌다는 주장에 대하여)

진정인은 마우스를 잡고 있는 자신의 손을 피진정인1이 수시로 붙잡고 흔들었다고 주장하고, 피진정인1은 신체접촉 사실 자체를 부인하여 양 당사자간 주장이 엇갈린다. 그러나 진정인의 맞은편에 약 30cm 높이의 유리파티션을 사이에 두고 일하고 있던 참고인1이 '진정인이 잡고 있는 마우스 위에 피진정인1의 손을 올리고 마우스를 움직이는 것은 아침인사로 느껴질 정도로 자주 봤다'라고 언급할 정도로 불필요한 신체접촉이 일상적이었다고 진술하고 있으며, 이는 참고인5가 '피진정인1은 대화를 할 때 여직원들의 팔을 친다든가 팔뚝에 손을 얹는 식의 스킨십을 하지만 상대방이 불쾌해하거나 지적을 하면 바로 수정하는 편이다'라고 진술한 부분과도 일치한다. 따라서 이 부분 진정에 대해서는 진정인의 주장이 사실로 인정된다.

2) 진정요지 나항 관련(피진정인1의 성기가 진정인의 어깨에 닿았다는 주장에 대하여)

피진정인1은 진정인의 옆에 서 있던 사실 자체는 부인하지 않으면서도 의사 구조상 자신의 성기가 진정인에게 닿을 수 없었다고 주장한다. 그러나 참고인1, 2의 진술에서 진정인이 이 부분 피해사실을 참고인1, 2에게 호소했던 사실이 확인되는바, 이미 피진정회사와의 고용관계가 종료된 참고인1, 2가 피진정인1에게 고의로 불리한 진술을 할만한 정황이나 그로 인해 취할 수 있는 별다른 이익이 없을 것이라는 점에서 진정인의 주장을 신뢰할 수 있다. 뿐만 아니라 현장 조사시 피진정인의 신장(175cm), 의자높이(110cm), 의자팔걸이 높이(6~70cm)를 감안하여 재연한 상황에 따르면 피진정인1과 동일한 신장을 가진 사람의 성기 부위가 의자에 앉아 있는 사람의 오른쪽 어깨에 닿을 개연성이 높은바, 진정인의 주장이 사실관계에 부합하는 것으로 판단된다.

3) 진정요지 다, 라항 관련(피진정인1이 진정인 복부 및 가슴부위에 신체접

촉을 하였다는 주장에 대하여)

피진정인1은 진정요지 다, 라함과 관련된 진정인의 주장을 부인한다. 그러나 복부부위 신체접촉 이후 진정인이 자신의 피해사실을 주위 동료가 목격했는지 확인하려 취했던 행동에 대한 참고인1, 2의 진술이 구체적으로 일치하고, 계단에서 피진정인1의 강압적인 행동으로 진정인의 가슴부위가 피진정인1의 팔에 눌렸다는 진정인의 주장도 당시 상황의 묘사가 상당히 구체적이라는 점에서 직접 경험에 의한 진술이라고 보인다.

또한 참고인5가 ‘진정인이 피진정인1의 신체접촉으로 힘들어 한다’는 참고인1의 얘기를 피진정인1에게 전하자, 피진정인1이 별다른 부인 없이 ‘알았다고만 답변한 점이나, 진정의 ○○○의 문자내용 ‘내가 그렇게 ○○○ 대표(피진정인1)에게 직원들 신체접촉 조심하라고 했는데’ 등을 고려해 볼 때, 평소 피진정인1의 행동습관을 어느 정도 짐작할 수 있는바, 이 부분 진정에 대한 진정인의 주장은 사실로 인정된다.

4) 진정요지 마함 관련(피진정인1이 퇴사한 진정인을 협박했다는 주장에 대하여)

피진정인1은 같은 건물에 입주해 있던 (주)○○○○○○○○ 직원에게 사진협의를 없이 사직서를 제출한 진정인의 태도를 비판하는 취지로 “이 쪽 바닥에서 일하기 힘들겠군, 이렇게 무책임하면 똑똑한 친구가 안타깝네”라고 얘기했을 뿐 협박성 발언을 한 사실은 없다고 주장한다. 그러나 참고인6이 “모든 일은 민감하게 받아들인 진정인 때문이다, 좋은 의미로 조언을 했는데 진정인이 과하게 받아들여 자기에 대한 나쁜 소문이 돌고 있다, 진정인과 참고인1을 만나면 죽여버리겠다, 다시는 영화계에 발 못 붙이게 하겠다, 어디든 입사를 하면 자기가 찾아가서 일을 못하게 만들겠다”는 피진정인1의 진술을 듣고, 이를 진정인과 참고인1에게 전달한 사실이 인정된다.

아울러 영화업계에서 인정되는 피진정인1의 지위와 여러 참고인들의 진술을 통해 확인되는 피진정인1의 그간의 언동 등을 종합하여 보면, 피진정인1은 영화업계 내 퍼질지 모르는 자신의 평판에 대한 우려에서 이와 같은 발언을 한 것으로 보여진다.

201x. x. xx. 진정인이 제출한 사직서에는 “반복적으로 이어진 피진정인1의 신체접촉 및 폭언, 부적절한 언사로 모멸감을 느끼게 하는 등 지위적 약자의 입장에서 피해를 볼 수밖에 없는…”이라고 기재되어 있는바, 비록 피진정인1의 협박성 발언이 실제 불이익 조치로 이어진 사례가 확인되지는 않았다고 하더라도, 피진정인1이 피진정회사의 등기상 사내이사이자 국내 영화○○○ 제작업무의 상당 부분을 담당하고 있는 회사의 대표라는 점을 고려해보면 불이익 조치가 실제 발생할 개연성은 상당히 높은 것으로 보이고, 피진정회사 퇴직 이후에도 동종업계에서 생계를 꾸려가야 할 진정인으로서 피진정인1의 해당 발언만으로도 상당한 위축감과 불안감을 느낄 수밖에 없었을 것이다. 따라서 이와 같은 피진정인1의 행위는 그 지위를 이용하여 성희롱 피해자에 대한 고용상 불이익을 예고하는 성희롱 2차 가해에 해당한다.

라. 성희롱 피해자에 대한 사업주 책임

피진정인2는 사업주로서 사업장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 피해발생 시 적극적인 구제조치를 실시할 의무가 있다. 그러나 피진정인2는 ‘직원들이 대부분 여자였기 때문에 성희롱 예방교육을 실시하지 않았다’고 진술할 정도로 직장 내 성희롱 문제에 대한 기본적인 인식이 부족한 것으로 보이고, 성희롱 피해 사실을 인지한 이후에도 미온적인 태도로 일관하였다. 진정인의 사직서에는 ‘반복적으로 이어진 피진정인1의 신체접촉 및 폭언, 부적절한 언사’가 퇴직사유로 기재되어 있음에도, 피진정인2는 진정인과는 연락이 되지 않고, 피진정인1은 성



희롱 사실을 부인한다는 이유로 아무런 조치를 하지 않았다. 이는 성희롱 예방과 사후조치 책임이 있는 관리자로서의 의무를 해태한 것이다.

마. 소결

피진정인1은 위와 같은 성희롱 행위로 진정인에게 정신적인 피해를 입혀 진정인을 퇴직에 이르게 하였으므로, 응당 그에 대한 책임을 물을 필요가 있다. 이에 피진정인1에 대하여 진정인에게 위자료로 1천만 원을 지급할 것과, 향후 유사한 행위의 재발을 방지하기 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

한편, 피진정인2에 대해서는 사업주로서 성희롱 피해 발생의 예방과 적극적인 구제조치를 다 하지 않은 책임이 있으므로, 향후 유사한 사례가 발생되지 않도록 사내 직원들을 대상으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조에 따라 성희롱 예방교육을 실시하고, 동법 제14조에 따라 성희롱 가해자에 대한 조치방안을 마련할 것을 권고한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 6. 14.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

13 편의점 아르바이트생에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 17진정0506300 편의점 아르바이트생에 대한 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 위자료로 3백만 원을 지급할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

피진정인은 201x. x. x. ○○시 ○○○구 소재 ○○○○ ○○○지점(이하 ‘이 사건 편의점’이라 한다.) 내에서 아르바이트생인 진정인에게 피진정인의 유사 성행위 장면이 찍힌 CCTV를 보여주었으며, “여자 손님이 입으로 잘 못해서 손으로 혼자 하는 것이 더 낫다. 그 여자 손님과 사적으로 만나서 노래방에 가서 섹스를 할 뻔 했는데 실패했다”라고 얘기하는 등 진정인을 성희롱하였다.

2. 당사자의 주장 및 관계인의 의견

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

진정인이 201×. ×. 말경 피진정인에게 '30살이 되도록 여자를 사귀지 못하는 것에 대해 여자를 사귀어 보라'는 취지로 얘기하여 수치심이 들었다. 그래서 201×. ×. ×. 피진정인도 연애하기 위해 노력하고 있다는 것을 진정인에게 알려주기 위해 피진정인의 유사 성행위 장면이 찍힌 CCTV를 보여주었으며, "여자 손님이 입으로 잘 못해서 손으로 혼자 하는 것이 더 낫다. 그 여자 손님과 사적으로 만나서 노래방에 가서 섹스를 할 뻔 했는데 실패했다."고 얘기하였다.

다. 관계인(이 사건 편의점 사업주이자 피진정인의 어머니)

진정인의 어머니가 201×. ×. ×. 피진정인이 진정인에게 성희롱하였다며 전화를 하였다. 이후 피진정인에게 사실관계를 확인하고, 피진정인을 편의점에 나오지 못하게 하였으며, 인건비 부담에도 불구하고 피진정인의 업무를 대신할 아르바이트생을 고용하였다.

피진정인은 군 제대 이후 그림 연습만 하면서 경제활동을 하지 않다가 피진정인의 아버지가 병환으로 거동이 어려워지자 집안일을 돕기 위해 201×. ××. ××.부터 201×. ×. ×.까지 평일 22:00~익일 08:00 이 사건 편의점에서 카운터 및 매장관리를 하였으며, 가족이라 급여를 주지는 않았다.

관계인은 평일 08:00~17:00 근무하면서 주로 물품 발주, 물품 진열 상태 관리, 아르바이트생 관리, 카운터 업무 등을 하였으며, 주말에는 피진정인과 피진정인의 동생이 나와서 물품 발주, 창고에 있는 물건을 편의점 매장으로 가져오는 일 등을 하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서, 진정인·피진정인 및 관계인의 진술 및 제출자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○시 ○○○구 소재 이 사건 편의점의 사업주는 피진정인의 어머니로 평일 08:00~17:00 근무하면서 주로 물품 발주, 물건 진열 상태 및 아르바이트생 관리, 카운터 업무 등을 담당하고 있다. 피진정인은 201×. ××. ××.부터 201×. ×. ×.까지 평일에는 22:00~익일 08:00까지 이 사건 편의점에서 근무하였고, 주말 오전에는 사업주인 어머니를 대신하여 물품 발주, 창고 물건의 편의점 매장 반입 등의 업무를 담당하였으나 임금은 받지 않았다.

나. 진정인은 201×. ××. ××.부터 201×. ×. ×.까지 주말에 08:00~15:00까지 이 사건 편의점에서 카운터 및 매장관리 업무를 하였고, 급여는 월평균 대략 35만원¹⁾ 정도이다.

다. 피진정인은 201×. ×. ×. 이 사건 편의점 내에서 진정인에게 피진정인의 유사 성행위 장면이 찍힌 CCTV를 보여주었으며, “여자 손님이 입으로 잘 못해서 손으로 혼자 하는 것이 더 낫다. 그 여자 손님과 사적으로 만나서 노래방에 가서 섹스를 할 뻔 했는데 실패했다”라고 이야기한 사실이 있다.

5. 판단

가. 판단기준

1) 2017년 최저임금 시간당 6,470원 × 7시간, 한 달에 6일에서 8일 정도 근무

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았는지 여부, 이로 인해 피해자가 성적 굴욕감을 느꼈는지 여부, 이러한 언동이 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

나. 피진정인이 「국가인권위원회법」상의 성희롱 행위자에 포함되는지 여부

근로기준법상의 “사용자”는 “사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자”로 정의된다. 즉 사용자는 사업주와 그를 대리하여 사업을 대표하는 자 또는 피고용인의 고용 지위에 영향을 미칠 수 있는 자, 일상적인 직무 수행에 있어서 피고용인에 대해 권한을 갖는 자이다. 성희롱 행위자가 「국가인권위원회법」상의 “사용자” 범주에 포함되는지의 여부는 성희롱으로 인하여 피해자가 고용상의 불이익에 처하지 않도록 해야 한다는 성희롱 규제의 취지가 실효성을 가질 수 있도록 행위자가 피해자의 고용지위나 일상적인 직무 수행에 영향을 미칠 수 있는지를 기준으로 판단하여야 한다.

이 사건 편의점 사업주의 자녀인 피진정인은 사업주인 어머니를 통해 아르바이트생인 진정인의 고용 지위나 근무환경 전반에 영향을 줄 수 있는 지위에 있으며, 주말에 편의점 물품 발주, 창고 물건의 매장 반입 등 사업주인 어머니를 대리하여

편의점의 관리책임이 있는 자로서 「국가인권위원회법」상 사용자 범주에 포함된다.

따라서 이 진정은 근무시간 중에 직장 내 상하관계에 있는 사용자와 아르바이트생 간에 발생한 행위이므로 그 업무 관련성을 인정할 수 있다.

다. 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 성적 언동에 해당하는지 여부

피진정인의 언동은 진정인에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주기에 충분하며, 합리적인 피해자의 관점에서 볼 때도 달리 해석되지 않는바, 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱에 해당한다.

라. 조치

당시 00세인 진정인은 피진정인의 성희롱으로 인해 아르바이트를 그만두었으며, 심각한 정신적 피해를 당하였다고 보이므로 응당 그에 대한 책임을 물을 필요가 있다. 이에 피진정인에 대하여 진정인에게 위자료로 3백만 원을 지급할 것과 향후 유사한 행위의 재발을 방지하기 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 9. 27.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택

14 직장 상사에 의한 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 17진정0374100 직장 상사에 의한 직원 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 1. ○○○
2. ○○○

주 문

1. 피진정인1에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 손해배상금 3백만 원을 지급할 것을 권고한다.
2. 피진정인2에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 향후 유사사건 재발방지를 위해 직장 내 성희롱 고충처리 절차를 마련할 것을 권고한다.
3. 고용노동부 장관에게 성희롱 신고에 대한 조사 및 피해자 보호조치를 미흡하게 한 (주)○○○○○ 사업주에 대하여 「남녀고용평등법」 제37조 및 제39조에 따라 적절한 조치를 취할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

피진정인1은 (주)○○○○○의 등기이사, 피진정인2는 대표이사이고, 진정인은 이 회사 소속직원이다.

피진정인1은 201×. ×. ××. 회식 직후 진정인에게 할 말이 있다며 남으라고 하여 진정인은 피진정인1과 맥주집으로 이동하게 되었는데, 피진정인1은 맥주집에서 진정인의 머리를 쓰다듬으면서 예쁘다는 말을 반복하여 진정인은 성적 혐오감을 느꼈다. 이어 익일 00:10경 맥주집을 나온 후 피진정인1은 진정인이 거절하는데도 진정인의 오피스텔로 올라와 여러 차례 초인종을 누르고 진정인이 문을 열어주지 않자 문을 두드리는 한편 수 회에 걸쳐 전화를 하여 진정인으로 하여금 두려움을 느끼게 하였다.

이후 진정인은 피진정인2에게 위 성희롱 등 행위에 대해 이야기하고 적절한 조치를 요구했으나, 피진정인2는 이를 제대로 처리하지 않았다.

2. 당사자의 주장 요지

가. 진정인

이 사건 회식 당일 맥주집에서 피진정인1은 “(진정인이) 맘에 안 든다. 눈치를 봤으면 좋겠다.”는 등 구체적인 내용이 없는 말을 하기에, 진정인이 업무상 힘든 점을 말했더니 “그냥 지금처럼 일하면 될 것이다”라고 한 후, “예쁘다”고 하면서 진정인의 머리카락을 서너 차례 쓰다듬었다. 불쾌했지만 회사를 계속 다니려는 마음으로 그냥 참았다.

그런데 자정이 좀 넘어서 맥주집을 나와서 피진정인1이 “한잔 더 하자”고 하여 진정인이 “싫다. 배부르다.”고 하였음에도 갑자기 진정인의 집으로 온다면서 오피스텔 호수를 확인하였다. 올라오지 말라고 했는데도 피진정인1이 맥주를 가지고 올라가겠다고 하여서 진정인은 솔직히 두려운 마음이 있었으나, 올라와도 문을 안 열어주면 더 이상의 사고는 없을 것이라고 생각하였다. 오피스텔로 들어와 무서워서 친구한테 연락을 하고 있는데, 피진정인1이 정말 벨을 누르고, 진정인에게 전화를 하는 한편, 현관문도 몇 차례 두드렸다.

나. 피진정인1

진정인은 피진정인2의 지인인 대학교수로부터 소개받은 직원인데, 회사 직원들과 화합이 되지 않고 일에 성과도 나지 않아, 피진정인2가 진정인과 대화해보라고 하였다. 이 사건 회식 후 직원들이 모두 귀가하고 진정인과 방향이 같아들이 남게 되어 진정인에게 “이야기 좀 하자”고 하였더니 진정인이 “좋다”고 하여 근처 맥주집으로 가게 되었다.

맥주집에서 피진정인1이 진정인에게 “회사 후배에게 끌려 다니는 것은 말이 안 된다. 다 잘났는데 왜 그러느냐? 키도 크고 얼굴도 예쁜데 왜 그러느냐?”라고 하면서 오른손으로 진정인의 앞머리를 좌우로 두어 번 살짝 흔들었다. 그런데 맥주집이 시끄럽고 진정인의 목소리도 작아 진정인의 대답이 잘 들리지 않아서, 피진정인1이 진정인에게 “편한 장소를 골라라”고 하였더니 진정인이 “할 이야기가 있으면 자기 방으로 올라오라”고 하였고, 피진정인1은 업무와 관련한 대답을 들어야했기 때문에 오피스텔 호수를 물어보았으며, 진정인이 알려주어서 가게 되었다. 당시 술도 한잔 하겠다고 하여 술을 사가지고 올라가 벨을 눌렀는데, 인기척이 없어 진정인이 걱정이 되어 전화를 해 보았으나 받지 않아서 노크를 한 후 되돌아갔다.

이후 진정인이 성희롱으로 진정한 것을 알게 되었고, 이 사건을 조작하는 것 같아 무섭다는 생각이 들었으며, 진정인은 회사에 희망급여와 위로금까지 요구하였다.

다. 피진정인2

201×. ×. ×. 11:00경 진정인을 소개한 교수로부터 “진정인이 울면서 전화를 하였고, 진정인이 성추행을 당했으니 위로해 주라.”는 내용으로 전화를 받아, 곧바로 진정인을 불러 이야기를 하였는데, 진정인은 이 사건 회식이 끝날 무렵 피진정인1이 진정인을 불러 이야기를 하자고 하고, 진정인에게 ““예쁘다고 하며 머리를 쓰다듬었으며, 진정인의 오피스텔 벨을 눌러서 두려웠다.”고 하였다.

진정인에게 “그때 왜 신고하지 않았느냐?”고 하였더니 진정인이 “회사를 계속 다니려고 그랬다.”고 하였고, 진정인은 “피진정인2가 피진정인1을 해고할 수 없을 것이니 진정인이 그만 두겠다”며, 희망급여와 위로금을 요구하였다. 또한 이 사건과 관련하여 피진정인1에게 문자, “회식 당시 진정인에게 ‘답변을 들을 이야기가 있다’라고 하니, 진정인이 ‘오피스텔로 올라오라’고 해서 간 것이다.”라고 답변하였다.

이 사건과 관련하여 조사나 조치할 사항이 없었고, 당사자 둘이 이야기를 잘 한 것으로 알고 있으며, 피진정인1도 회사에서 망신당한 상태여서 불이익을 받은 것이라 생각한다.

라. 참고인 ○○○

자정 쯤 진정인이 “직장 상사가 문을 두드리고 열라고 한다”면서 “무섭다”고 울먹이며 전화를 하여 바로 “경찰에 신고하라”고 하였고, 잠시 후 “그 직장 상사가 간 것 같다”고 하여 전화를 끊었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인과 피진정인 및 참고인의 진술, 진정인이 제출한 녹취파일 및 통화기록, 경찰 제출자료, ○○○○○오피스텔 CCTV 영상 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. (주)○○○○○는 ○○분말, ○○○ 음료, ○○ 등 식품첨가물을 생산하는 업체이고, 이 사건 당시 피진정인2는 ○○시 ○○동 소재 ○○○○○오피스텔을 진정인과 피진정인1에게 사택으로 제공하여, 진정인은 ○○○호에, 피진정인1은 ○○○호에 거주하였다.

나. ○○○○○오피스텔 관리사무소에서 입수한 201×. ×. ××. CCTV 영상에 따르면, 00:10 08"~00:18 03" 사이에 진정인의 오피스텔 현관문 앞에서 피진정인1이 술에 취한 듯 좌우로 신체가 흔들리는 상태로 초인종을 5회 누르는 모습, 3회에 걸쳐 전화를 하는 모습, 2회~4회 가량 현관문을 두드리는 모습이 확인된다.

다. 진정인이 제출한 휴대전화 통화목록에 따르면, 같은 날 피진정인1이 진정인에게 3차례(00:22, 00:25 등) 전화를 하였으나, 진정인이 전화를 받지 아니한 기록, 이 시각 진정인이 참고인 ○○○에게 전화한 기록이 있다.

라. ○○지구대에서 제출한 자료에 따르면, 201×. ×. ×. 진정인이 112에 신고하여 경위 ○○○, 순경 ○○○이 ○○○○○오피스텔 관리사무소에서 CCTV 영상을 확인하고, 관리소장에게 영상 파일 보존을 요청, 진정인에게 여성의 전화

(1366)를 안내하였다는 내용이 확인된다.

마. 진정인이 제출한 녹취파일에 따르면, 201×. ×. ×. 피진정인2가 진정인에게 “피진정인1에게 주의를 주겠다”고 말하고, 진정인은 징계나 처벌을 요청하는 내용, “피진정인2가 피진정인1을 신뢰하기 때문에 진정인이 희망퇴사를 하겠다”는 진정인의 이야기, “여성으로서 지켜야 될 것은 지켜야 된다”고 말하는 피진정인2의 발언이 확인되고, 피진정인1이 진정인에게 “진정인이 일을 잘 못해 미워하다가 ‘예쁘다, 예쁘다’하고 생각을 바꾸려고 했고, 회식 당일은 업무와 관련한 대답을 듣기 위해 올라간 것이며, 다른 뜻이 있었던 것은 아닌데, 불쾌했다면 사과한다”고 말한 사실이 인정된다.

같은 달 ×. 녹취록에는 피진정인2가 진정인에게 “서로 입장이 다른 상황이고, 이 사건 이후로는 다른 내용도 없고, 법적으로도 할 게 없다.”, “진정인의 책임이 크다”는 취지로 발언하고, 진정인이 실업급여와 피진정인1의 처벌을 요구하자 “성인들끼리 만나서 생긴 일이니 둘이 해결하라”는 취지로 말하는 내용이 확인된다.

같은 달 ××. 녹취록에도 피진정인2가 진정인에게 “아무것도 해 줄 수 없다”며 진정인과 감정적으로 좋지 않음을 표현하고, ‘진정인이 건방지며 여자가 몸 매무시를 제대로 하지 못한 것’이나 ‘이 건을 공론화시킨 점을 탓하며 사직처리를 해주지 않겠다’고 말하는 사실이 인정된다.

바. 진정인은 201×. ×. ××.자로 퇴직하겠다고 피진정인2에게 사직서를 제출하여 사직 처리되었다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우를 성희롱으로 규정하고 있다.

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정, 일반적이고도 평균적인 사람의 관점에서도 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.

나. 피진정인1의 이 사건 언동이 성희롱에 해당하는 지 여부

피진정인1은 이 사건 회사의 이사이고, 진정인은 같은 회사 부하 직원이며, 피진정인1이 업무상 필요한 대화를 위해 회식 이후 진정인에게 남으라고 한 점으로 볼 때, 업무관련성이 인정된다.

인정사실 나항, 다항에서 보는 바와 같이, 피진정인1은 진정인 오피스텔의 초인종을 누르다가 반응이 없자 술에 취한 채 약 5분 동안 진정인에게 전화하고, 진정인 오피스텔의 문을 두드린 사실이 있다.

이러한 행위가 성적 언동에 해당하는지 살펴보면, 피진정인1은 진정인의 머리카락을 접촉한 사실은 있으나 쓰다듬지는 않았고, 진정인이 먼저 진정인의 오

피스텔로 올라오라고 하였다고 주장한다. 그러나 진정인의 문제제기에 대하여 진정인에게 해명하고 사과한 점, 진정인의 진술이 참고인 ○○○의 진술과 부합하고 상당히 구체적이고 일관성이 있는 반면, 피진정인1의 진술²⁾에는 일관성이 부족한 점을 볼 때, 진정인이 먼저 올라오라고 했다는 피진정인1의 진술은 받아들이기 어렵다. 따라서 피진정인1이 스스로 인정한 진정인의 머리카락을 쓰다듬었다는 행위와 심야시간에 여성인 부하 직원의 오피스텔을 찾아가 초인종을 수차례 누르고 문을 두드린 행위는 진정인으로 하여금 성적 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당된다고 판단된다.

다. 피진정인2에게 조치가 필요한 지 여부

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함) 제14조는 직장 내 성희롱 조사 및 피해자 보호조치에 대해 사업주의 책임을 명확하게 규정하고 있다. 이는 성희롱 가해자 뿐 아니라 사업주 역시, 직원들이 회사 안팎의 일상 전반에서 서로의 지위나 관계 등을 이용하여 성희롱을 하지 않도록 근로환경을 조성할 책임이 있음을 의미한다.

피진정인2는 이 사건 관련하여 조사할 내용이 없다면 양 당사자가 사적으로 해결할 일로 치부하고 있고, 진정인의 신고에도 공식적인 조사나 당사자들에 대한 조치를 하지 아니하였으며, 이 사건 이후에도 사내 성희롱 처리 절차를 마련하지 않았다.

2) 1차 서면진술 : 회식자리에서 피진정인1이 진정인에게 “열심히 해서 변해야 한다. 어떻게 할 거냐?”라고 하였더니 진정인이 “할 이야기가 있으면 회식 끝나고 자기 방으로 올라오라. 오면 답변을 하겠다.”라고 하였다고 진술

2차 진술(출석조사 문답): “왜 대화 장소를 (진정인의 오피스텔로) 옮기고자 하였는지?”라고 조사관이 묻자, “당시 맥주집이 시끄러운데 진정인의 목소리가 작아 진정인에게 장소를 선택하라고 하였더니 진정인이 자신의 오피스텔을 알려주었다.”고 진술

또한 인정사실 마항 녹취록에 의하면, 피진정인2는 진정인에게 “여성으로서 지켜야 될 것이 있다”, “여자가 몸 매무시를 제대로 하지 못해 발생한 것이다”라는 취지의 발언을 반복하면서 성희롱의 책임이 진정인에게 있다는 태도를 취하고 있는데, 피진정인2는 피진정인1의 성희롱과 관련하여 「남녀고용평등법」상 사업주의 의무를 위반한 것이고, 이러한 상황에서 진정인은 근로환경이 악화되어 사직을 선택할 수밖에 없었을 것으로 사료된다.

라. 소결

피진정인1은 회사의 등기이사이므로 징계조치를 받는 것이 실효성이 있다고 보기 어렵다. 따라서 피진정인1에게는 특별인권교육 수강 및 손해배상금 지급을, 피진정인2에게는 특별인권교육 수강 및 고충처리 절차 규정이 포함된 재발방지 대책 마련을 권고하고, 고용노동부 장관에게도 「남녀고용평등법」에 규정된 적절한 조치를 취하도록 권고할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 11. 1.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 태

15 지역 방송사 상급자에 의한 성희롱 등

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 17진정0652400 지역방송사 상급자에 의한 성희롱 등

진 정 인 ○○○

피진정인 1. ○○○

2. ○○○

3. ○○○

4. ○○○

주 문

1. ○○○ 사장에게, 성희롱 피해자인 진정인이 복직 후에 다시 적대적 근무환경에 처함으로써 원치 않는 경력 단절에까지 이르지 않도록 진정인의 의사를 적극적으로 감안하여 진정인을 ○○○○방송본부 외 근무지로 전보조치하고, ○○○ 본사 및 전국 지역방송본부에 대한 구체적이고 실효성 있는 성희롱 및 2차 피해 재발방지대책을 수립하여 시행하며, 성희롱 및 2차 피해 예방 교육을 직급별·성별로 내실 있게 진행할 것을 권고한다.
2. 진정요지 나항은 각하한다.

이 유

1. 진정 요지

가. 피진정인1(전 ○○○○방송본부 ○○국장)은 201×. ×.~201×. ××. ○○○○서로 신규 채용된 진정인에게 “오래 앉아 있는 여자는 엉덩이가 크다. 너도 조심해야겠지?”, “내 성기에 뭐가 났어”, “내가 좆같냐?” 등의 발언을 하였으며, 공개적인 장소의 소파에서 배를 드러내고 누운 자세를 취하는 등의 언동을 하였다. 피진정인1의 위와 같은 언동은 진정인에게 성적 굴욕감을 주었다.

나. 피진정인2(전 ○○○○○○○본부장)는 201×. ××. ××. 채용요건 부적합을 이유로 진정인에게 계약해지(1차 부당해고)를 통보하였다. 피진정인3(전 ○○○○○○○본부장)은 진정인이 ○○지방노동위원회의 구제결정으로 복직한 후에도 피진정인1과 분리조치를 취하지 않았으며, 201×. ××. ××. 진정인을 다시 계약해지(2차 부당해고) 하였다. 이처럼 피진정인2, 3은 진정인이 피진정인1의 성희롱 행위에 대해 문제제기를 했다는 이유로 진정인에게 고용상 불이익을 주었다.

다. 피진정인4(○○○ 사장)는 진정인의 성희롱 피해 및 고용상 불이익을 확인하고도 관리자로서의 구제 의무를 다하지 않았으며, 전 직원에게 ‘○○○○○ 성희롱 사건에 대한 ○○○ 본사의 입장문’을 문자로 발송하여 진정인의 명예를 훼손하는 등 2차 피해를 주었다.

2. 당사자의 주장 및 관계인의 의견

가. 진정인

1) 피진정인1 관련

가) 201×. ×. ××. 진정인에 대한 교육을 진행하면서 3인용 소파에 배를 드러내고 누운 자세를 취하였다. 진정인이 ‘민망하니 앉아서 교육을 해달라’라고 요구하였으나, 피진정인은 언성을 높이며 반발하였다.

나) 201×. ×. ×. 진정인 및 다른 여성 팀장 등에게 고성을 지르면서 “씨발 좃같아서”, “내가 좃같냐?”, “내가 좃만하게 보이냐?” 등의 욕설을 하였다.

다) 201×. ×. ×. ○○국 회의 자리에서 “독서실에 오래 앉아있는 여자들은 엉덩이가 안 예쁘다”, “피아노를 치는 여자들은 엉덩이가 안 예쁘다”라는 이야기를 하였고, 이어 진정인에게 “너도 조심해야겠지?”라고 말하여 주위 사람들의 웃음거리가 되게 하였다. 이에 진정인이 말을 조심해 달라고 했음에도 피진정인은 “내 엉덩이는 뒤에서 보면 요만하다”는 등의 말을 계속하였다.

라) 201×. ××. ××. 점심식사 후 진정인, 다른 여성 팀장과 회사로 돌아오는 차안에서 갑자기 “내 성기에 뭐가 났어”, “내가 성병에 걸릴 뉘를 했어야 성병에 걸리지”, “(의사가) 딱 보자마자 그런 여성들이랑 하지 말라고 했어”라는 등의 말을 하였다.

※ 참고로 피진정인1 뿐 아니라 당시 본부장이었던 피진정인2는 여성비하 및 성희롱 발언을 일삼으며 직원 단체 카카오톡 방에 음란한 동영상을 올린 일이 있고, ○○○○국장이었던 진정외 ○○○은 성희롱 발언을 하였다가 이를 따지는 진정인에게 사과하는 등 직장내 성희롱이 만연해 있었다.

2) 피진정인2, 3 관련



가) 진정인은 정규직으로 채용되었고, 근로계약서 작성 없이 '연습생 1개월, 수습 4개월 후 정규직 발령'할 것임을 통보받았으며, 수습직원에 대하여 평가 부적격으로 채용하지 아니한 전례가 없음에도, 피진정인2는 201×. ××. ××. '수습기간 만료 및 채용요건 부적합'통보를 하면서 진정인을 해고(1차 부당해고)하였다.

나) 피진정인3은 위 해고와 관련하여 201×. ×. ××. ○○지방노동위원회가 부당해고라고 판정하였음에도 진정인의 복직을 거부하였고, 이 과정에서 진정 외 ○○○○방송본부(이하 '○○○○'라고 한다) 운영이사회 이사인 ○○○는 진정인에게 성희롱 문제제기를 철회하도록 회유, 협박을 하였다. 피진정인3은 재단법인 ○○○(이하 '본사'라고 한다)에서 복직 조치를 요구한 후에야 진정인을 복직시켰으나, 복직 후에도 피진정인1과의 분리조치를 취하지 아니하여 진정인이 본사에서 파견근무를 해야 했다. 피진정인3은 201×. ××. ××. '고용계약서 상 계약기간 종료일인 201×. ××. ××.자로 고용관계를 종료'한다고 통보하여 진정인을 다시 해고(2차 부당해고)하였다.

3) 피진정인4 관련

가) 피진정인4는 진정인에 대한 성희롱 발생시점부터 2차례의 해고와 복직에 이르기까지 2년여 동안 ○○○의 사장으로 재직했고, ○○○○본부장을 임명하는 등 포괄적인 경영권과 감사권을 행사하여 ○○○○를 실질적으로 경영할 권한이 있는 사람이다. 그러나 진정인의 성희롱 피해 및 고용상 불이익을 확인하고도 관리자로서의 구체 의무를 다하지 아니하였다.

나) 피진정인4는 201×. ×. ×. ○○○○ <○○○>에 진정인에 대한 내용이 보도된 다음 날 진정인에 대한 성희롱과 그에 따른 2차 피해에 관한 입장문을 전직원에게 문자로 발송(이하 '이 사건 문자발송'이라 한다)하였다. 진정인은 이

사건 문자발송으로 인해 ① 언론계에서 계약직이 자작극을 벌인다는 정보보고가 언론사에 돌아서 확인전화를 받기도 했고 ② 피문자와 피전화에 시달리는 큰 피해를 입었다. 피진정인4는 ○○○ 사장으로서 ○○○ 근로자인 진정인의 성희롱 피해를 구제할 책임이 있음에도 오히려 2차 피해를 강화시켰다.

4) 진정인 복직 시 근무지에 대한 입장

피진정인들은 ○○○○○를 떠났지만, ○○지역사회와 조직은 여전히 남아 있다. 사건의 발단이 된 성희롱은 피진정인1이라는 한 개인과의 갈등이고, 그 갈등요소가 지금은 없어졌다고 보일 수도 있다. 그러나 이후의 2차 피해는 ○○○와 ○○지역사회의 조직이 피해자에게 가하는 방식으로 이루어졌다. 본사교육 배제, 1차 해고, 2차 해고는 ○○○○○와 ○○○○○이사회, 운영이사회 명의로 이루어졌는데, 이들 조직은 지역 유지, 지역 공무원 및 전문가들로 구성되어 있다. 정신적으로 심각한 고통을 겪고 있는 진정인이 다시 ○○○○○로 복직한다는 것은, 다양한 직종의 지역사회 인물들을 만나고 섭외해 프로그램을 제작해야 하는 ○○○○○인 진정인으로서의 감당하기 어려운 일이다.

나. 피진정인

1) 피진정인1

가) 201×. ×. ××. 수습사원이었던 진정인과 진정 외 관계인3에 대한 교육 시 실내에 3인용 소파와 2개의 의자가 있어서 피진정인1은 소파에 앉았다. 소파가 의자보다 낮아서 시선을 맞추기 위해 부득이 뒤로 기대어 앉았는데 진정인이 “똑바로 앉아 주세요”라고 말해 당황스러웠지만 진정인의 요구대로 자세를 고쳐 앉았으며, 이와 관련하여 진정인에게 언성을 높인 바 없다.

나) 201×. ×. ×. ○○국에서 업무와 관련하여 화가 많이 나 거친 언사를

한 사실이 있지만 이는 진정인이 아니라 ○○팀장에게 한 것이었다.

다) 201×. ×. ×. ‘오래 앉아 있으면 엉덩이가 안 예쁘다’는 등의 말을 한 것은 언론인이라면 자리에 앉아있기보다 부지런히 취재를 하러 다녀야 함을 강조하는 취지였다. 진정인에게도 그런 의미에서 조심해야 한다고 한 것이다. 성적 의도는 없었지만 진정인이 불쾌하게 받아들였을 수 있었겠다는 점은 인정한다.

라) 201×. ××. ××. 차 안에서 피진정인1이 ‘성기에 뭐가 났다’는 등의 얘기를 한 것은 피진정인1과 옆에서 운전을 하고 있던 관계인4 간의 대화 중 일부였을 뿐이고 주로 업무에 관하여 대화를 나누다가 피진정인1의 진료 경험에 대한 이야기 중 한 말이었으며, 뒷자리에 앉아있던 진정인은 그 대화에 참여하지도 않았다.

마) 진정인은 201×. ××. ××. 본채용 거부(1차 부당해고) 통보를 받기 전까지 성희롱 관련 문제제기를 한 일이 없고, 201×. ××. 자신의 본채용 거부(1차 부당해고)에 관하여 본사에 감사를 요구한 후에야 성희롱 피해를 주장하였으며, 피진정인1도 그때 비로소 그러한 문제제기 사실을 인지하였다. 또한 피진정인1은 인사권자가 아니기 때문에 진정인의 본채용 거부(1차 계약해지)에 관여한 바 없다.

바) 201×. ×.말 복직 후 본사에 파견되어 있던 진정인에게 사과하고자 찾아갔었으나 만나지 못했다. 대신 본사 노동조합을 통해 사과문을 전달하고자 문구를 조율하던 중 201×. ××. ○○○○○에서 진정인에게 복귀명령을 내렸고, 진정인은 병가를 내어 출근하지 않았기 때문에 사과할 기회가 없었다. 본인의 일부 발언이 의도와 상관없이 진정인에게 부적절한 것으로 받아들여졌음을 반성하고 사건이 원만하게 해결되기를 바란다.

2) 피진정인4

가) 진정인이 제기한 성희롱 사건에 대해서 철저한 조사가 이뤄질 수 있도록 ○○○○에 여러 번 권고하였으며, 결국 해당 사건이 직장 내 성희롱 사건이었음을 인정하고, 진정인이 복직하게 될 경우 원만한 직장생활을 이어나갈 수 있도록 사내 분위기 쇄신에 힘써왔다. 대표적인 예로, 진정인이 제기한 2차 부당해고 구제신청 사건이 진행될 당시, ○○○○를 직할제로 전환하고 인사권을 통합하라는 진정인의 요구를 모두 수용하였다. 이 과정에서 본사는 ○○○○ ○ 운영이사회와의 재정적인 문제를 해결하기 위해 무려 10억 원의 예산을 소요하였고, 201×. ×.경 협약서를 전면 개정하였다.

나) 201×. ×. ×. 전 직원에게 문자메시지를 보내 공개적으로 이 사건에 대해 해명한 이유는 진정인이 방송을 통해 공개적으로 문제제기를 했고, 진정인을 둘러싼 사실관계를 직원과 진정인에게 정리하고 해명할 필요가 있다고 판단했기 때문이다. 이는 진정인의 강한 문제제기에 따라 실행한 것이고, 그 당시는 ○○ 본부가 진정인에 대한 근로계약 등을 전적으로 관리한터라 그에 대한 사실관계를 설명한 것이다. 당시 진정인의 의사를 무시할 의도가 전혀 없었지만, 발생한 부작용이 있다면 진정인 역시 감내해야 할 부분이 있다고 본다. 특히 ○○ 언론사 사장으로서 직원과 ○○○ 시·청취자는 물론 진정인에게도 반성과 사과 위로의 뜻을 전했다.

이는 피진정인4의 임기뿐만 아니라 재단법인 ○○○의 전례에 비추어 봤을 때, 대단히 이례적이고 파격적이며 적극적인 조치였다. 진정인이 피진정인4의 문자메시지로 인해 언론사 정보보거나 괴전화에 시달리게 되었다는 점은 확인된 사실은 아니나, 만약 그러한 점이 사실이라 하더라도 이것만으로 피진정인4가 진정인에 대한 2차 피해를 강화시켰다고 보기는 어렵다.

다. 관계인

1) 관계인1(○○○ 본사)

진정인은 ○○○○○의 ○○로 채용되었으므로, 관련 법령 및 대법원 판례에 따라 진정인을 ○○○○○의 ○○로 발령할 예정이다. 한편 진정인은 그동안 성희롱 가해자들과의 분리조치를 적극 주장하였으며, 이에 ○○○는 ○○○○의 피진정인1을 ○○○○○로 발령하였고, 전 ○○○○○본부장 피진정인2, 3을 본사로 복귀시켰다. 다만, 사내 규정이 정하고 있는 보직인사 및 순환근무에 해당하지 않으므로 진정인을 다른 지역방송본부로 인사 발령하라는 요구를 수용하기 어렵다.

2) 관계인2(전 ○○○○○)

진정인의 경우 근로계약서에 명시된 계약기간 종료에 따라 계약해지를 통보하였을 뿐 성희롱 문제제기로 인하여 고용상 불이익을 준 것이라는 주장은 사실이 아니다. 본사로부터 위임받은 인사권을 운영이사회의 결의에 따라 행사하여 온 바 운영이사회의에서도 직장 내 성희롱 피해자 보호 및 시정조치 방안을 강구하고 있고, 201×. 직장 내 성희롱 문제제기가 있는 이후 꾸준히 성희롱 예방교육을 시행하고 있다.

3) 관계인3(○○○, 전 ○○○○○ 아나운서(퇴직), 남성, 진정인의 입사동기)

진정인과 함께 채용되어 201×. ×. ××. 수습교육을 받았는데, 교육장소가 마땅치 않아 휴게실에서 교육을 진행했고 진정인과 관계인3은 의자에, 피진정인1은 소파에 앉았다. 피진정인1이 뒤로 기대어 앉은 것을 보고 진정인이 “국장님, 그래도 교육 중인데 그렇게 계시는 건 좀 아니지 않아요?”라고 말했고 피진정인1이 머쓱해 하면서 “허, 의자가 두 개 밖에 없잖아”라며 자세를 고쳐 앉은 일이 있다.

피진정인1이 '엉덩이' 발언을 했다는 데 대해서는 잘 기억나지 않으나 관계인3이 '피아니스트였던 전 여자친구가 골반에 대한 자부심이 있었다'는 얘기를 한 적은 있었던 것 같다. 만약 그 때 피진정인1의 발언에 문제가 있다고 느꼈다면 관계인3도 전 여자친구 얘기는 하지 않았을 것이다. 그리고 피진정인1은 평소 '언론인은 자리에 오래 앉아있기보다 여기저기 많이 다녀야 함'을 강조하곤 했다.

4) 관계인4(○○○, ○○○○○ ○○팀장, 여성)

피진정인1이 관계인4의 차량 안에서 '성기에 뭐가 났다'는 얘기를 한 일이다. 당시 피진정인1이 진료 때문에 병원을 찾았고 그 병원이 점심식사 장소 근처였기 때문에 식사 후 피진정인1을 데려다 주었고 진정인은 뒷자리에 동승했다. 피진정인1에게 진료 이유를 묻다가 피부질환에 대한 이야기를 했고 피진정인1이 자신의 경험을 말하면서 그러한 표현이 나왔으나 성적 의미로 이해할 상황은 아니었다. 진정인도 별 반응은 없었던 것으로 기억한다.

5) 관계인5(○○○, 여성, 진정인의 입사동기)

피진정인1이 '피아노 치는 여자들은 엉덩이가 크다'라고 발언한 기억이 어렴풋이 나지만 어떠한 맥락에서 나온 말인지는 잘 기억나지 않고, 당시 관계인5로서는 그러한 발언을 성희롱적인 것으로 받아들이지 않았다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실



진정인, 피진정인 및 관계인들의 진술 내용 및 이들이 각각 제출한 관련 자료, 이 사건에 대한 언론보도 내용 등 객관적으로 확인되는 일체의 자료를 종합하면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○○는 200×년 설립된 재단법인 ○○○ 소속 지역방송국으로서 ○○○도 ○○시에 소재하고 있고, 재단법인 ○○○(○○○○○)는 19××년 국내 주요 ○○○ ○○ 연합으로 설립된 방송사로서 ○○시 ○○에 소재하고 있으며 전국에 ○○○○○를 포함한 ○○개의 지역방송국을 두고 있다.

나. ○○○○○는 재단법인 ○○○와 200×년 체결한 ‘○○○ ○○방송본부 운영에 관한 협약’에 따라 재정, 인사 등 방송운영에 관한 제반사항의 의결권을 가지되 본부장의 인사권은 본사에서 가진다. ○○○○○의 의결권은 운영위원회에서 행사하고, ○○○○○의 대표자인 본부장이 이를 집행하며, 본부장 밑에 ○○○○○(○○팀·○○팀)과 ○○팀, ○○팀을 두고 있다.

다. ○○○ 인사규정 제9조 제1항에 공개채용 시험에 합격한 자는 1개월의 교육과 4개월의 수습기간을 거친 후 정직원으로 발령한다고 규정하고 있으며, 같은 규정 제9조 제2항에 수습기간 중 또는 수습을 완료한 자로서 수습평가 결과 직원으로 자격이 부적합하다고 인정될 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 임용을 취소할 수 있다고 규정하고 있다.

라. 진정인은 201×. ×. ○○○○○의 ○○○○, ○○○○ 공개채용 공고에 따라 ○○○로 선발되어 201×. ×. ××.부터 ○○○○○에서 근무하였으며, 당시 채용공고에는 모집분야를 ‘○○(연봉직), ○○○○(연봉직)’이라고 명시하고 있다. 피진정인1은 진정인이 채용될 당시 ○○○○○국장으로 재임하였다.

마. 이 사건 진정요지 가항 내용과 관련하여 인정되는 사실은 다음과 같다.

1) 201×. ×. ××. 피진정인1이 진정인 등 신입사원 교육을 진행하면서 소파에 앉아 비스듬히 누운 자세를 취하였고 이에 진정인이 민망하니 자세를 고쳐달라고 말한 사실이 있다.

2) 201×. ×. ×. 피진정인1이 진정인과 관계인4 앞에게 고성을 지르고 욕설을 한 사실이 있다.

3) 진정인이 제출한 녹취록에 따르면, 피진정인1은 201×. ×. ×. ○○국 회의 자리에서 “독서실에 오래 앉아있는 여자들은 엉덩이가 안 예쁘다”, “피아노를 치는 여자들은 엉덩이가 크다”라고 하면서 진정인에게 “너도 조심해야겠지?”, “아, 씨... 발언 조심하라고 했는데”라고 말한 사실이 있다.

4) 201×. ××. ××. 피진정인1이 진정인 및 관계인4와 동승한 차안에서 “내 성기에 뭐가 났어” 등의 말을 한 사실이 있다.

바. 이 사건 피진정인1에 대한 진정 내용 이외에 201×. ×. ××. 진정의 ○○○ 당시 ○○○국장은 회식자리에서 여성을 공에 빗대어 말하였다가³⁾ 진정인에게 항의를 받아 사과한 사실이 있고, 201×. ×. ×. 피진정인2는 직원 단체 카카오톡 방에 한복 상의만 입은 여성이 자신의 몸에 물을 끼얹는 동영상을 게재한 후 ‘앗 실수! 친구가 보내준 것을 잘못 올렸다! 아무튼 시원한 여름 보내는 데 보탬이 되시길...’이라는 메시지를 올렸으며 이에 ○○○ 전 국장이 ‘시원하시겠습니까

3) ‘여자는 공이다. 10대는 축구공이라 수십 명이 따라다니고, 20대는 농구공이라 대여섯 명이 따라다니고, 30대는 골프공이라 공이 도망가 OB나면 찾지 않는다.’ 라고 하면서 진정인에게 ‘○○○씨는 30대지?’ 라고 하였으며, 진정의 ○○○ ○○팀장에게는 ‘40대는 공도 아니고 콩주머니다. 공도 아닌 게 공인 척 한다’ 라고 하였다.

다라는 메시지를 올린 사실이 있다.

사. 201×. ××. ××. ○○○○○는 인사위원회를 통하여 진정인을 ‘채용 요건 부적합으로 판단하고 당일 진정인에게 수습기간 만료 및 채용 요건 부적합 판단에 따라 채용할 의지가 없으므로 201×. ××. ××.부터 출근하지 않도록 할 것’을 통보한 사실이 있다. 이와 관련하여 피진정인1은 진정인에 대한 수습평가시 ‘근무태도, 품성’은 ‘부족’⁴⁾, ‘공동체성’은 ‘다소 부족’, ‘책임성’ 및 ‘신앙 및 예절’은 ‘능력 요망’으로 평가하고, ‘근무태도나 품성 면에서 초반 보여준 실망감을 지울 수 없다’는 평가의견을 작성하였다.

아. 201×. ××. ×. 진정인은 본사 감사실에 피진정인1, 2의 성희롱 행위에 대하여 감사를 청구하였다. 이에 201×. ××. ××. 본사 인사위원회는 위 인정사실 바탕 후단 내용 등에 대한 성희롱 행위 책임을 물어 피진정인2를 보직해임하고 정직 3개월의 징계처분을 내렸으며, 피진정인1에 대해서는 ○○○○○에서 징계할 것을 권고하였다.

자. 201×. ××. ××. 인사위원장이 감사실장에게 보낸 ‘○○○○○ 관련 징계위원회 처리결과 통보’ 문서에는 「남녀고용평등법」 제14조 제1항, 제37조 제2항 제2호, 제39조 제2항 제1호에 해당할 수 있으므로, ○○○○○ 운영이사회에서 징계위원회를 개최하여 징계 등 절차가 이루어지도록 권고한다는 내용이 기재되어 있다.

차. 201×. ××. ××. 진정인이 ○○○○○ 운영이사회 이사인 진정 외 ○○○와 통화한 녹취록에 따르면, ○○○는 “한번 생각해보자고. 이게 바깥에서 떠들어야

4) 평가내용은 ‘우수/다소 우수/양호/보통/능력 요망/다소 부족/부족’으로 구분됨

될 거야?... 이제 중요한 게 뭐냐 하면 지금 ○○○이가 징계당하면 ○○○이는 그냥 일반 ○○○로 가 그냥... (부당해고에 대해) 우리가 100% 이길 거라고 나는 생각을 해... 그래서 안 되면 1, 2, 3심까지 가. 왜냐면 모든 건 사법부가 판단을 하게 돼 있는 것이고... 우리는 또 잘라... 다 죽였잖아. ○○○국장 죽이고 본부장 죽이고 다 죽였잖아... 뭐 어떤 나름대로 위로금 섞어가지고 금전적인 보상을 하고 이 부분은 일단 끝내자 이 말이야... 방송국 초토화시켜봐야 니가 평생 ○○○ 할라면 남들이 누가 이런 사람을 쓰겠냐..." 등의 발언을 한 사실이 있다.

카. 201×. ×. ××. 진정인은 ○○○지방노동위원회에 부당해고구제를 신청하였으며 (○○○201×부해○○), 201×. ×. ××. ○○○지방노동위원회는 진정인에게 본채용 거부 통지를 하면서 구체적 사유를 명시하지 않은 것을 이유로 부당해고 판정을 내리고, 201×. ×. ××. 판정서를 당사자에게 통지하였다.

타. 201×. ×. ××. ○○○○○ 운영이사회는 피진정인1에 대하여 '대기 3개월'의 징계처분을 결정하였으나, 201×. ×. ××. 피진정인1이 진정인의 언론 인터뷰에 대해 진정인을 출판물에 의한 명예훼손으로 고소하자 201×. ×. ×. 진정인의 성희롱 문제제기에 대한 법적 문제가 해결되기 전까지 기존 징계를 철회하고 징계를 유보한다는 결정을 내렸다.

파. 201×. ×. ××. ○○○○○는 진정인과 201×. ×. ××.~201×. ××. ××. 계약기간으로 하고 계약기간 만료시 근로계약관계는 종료되는 것으로 하되 회사와 근로자가 합의하는 경우 일정기일까지 계약기간을 연장할 수 있도록 하는 내용의 연봉 계약직 근로계약서를 작성하였고, 201×. ×. ×. 본사에 진정인에 대한 직무교육 협조 의뢰 문서를 발송하였으며, 이에 본사는 진정인을 201×. ×. ××.~201×. ×. ××.(3개월) 간 교육 파견하도록 하여, 진정인은 복직과 동시에 본사로 파견되었다.

하. 201×. ×. ××. ○○○○○ 운영이사회는 본부장에게 진정인의 복직을 인정할 수 없다는 취지의 ‘직원복직과 복귀의 건 통보’ 문서를 시행하였다. 이에 201×. ×. ××. 본사는 ○○○○○ 운영이사회에 대하여 피진정인1의 징계와 진정인의 부당해고 결정 수용을 권고하였다. 201×. ×. ××. ○○○○○ 운영이사회는 피진정인1에게 감봉 3개월의 징계를 의결하였다(다음날 시행).

거. 201×. ×. ×. 및 ×. ××. 본사는 ○○○○○ 운영이사회에 대한 문서를 통하여 피진정인1의 보직해임 및 진정인과의 분리근무 조치 시행을 권고하였다. 이에 201×. ×. ××. ○○○○○는 피진정인1을 ○○○○국장에서 면하고 ○○국장으로 임명하였다. 진정인은 교육과건 기간이 연장되어 201×. ××. 말까지 본사로 출근하였다.

너. 201×. ××. ××. ○○○○○는 진정인에 대하여 201×. ××. ×.자 복귀명령을 내렸으나 진정인은 병가 신청 후 출근하지 않았고 201×. ××. ××. ○○○○○는 근로계약서 상 계약기간 만료일인 201×. ××. ××.에 근로계약을 해지한다는 의사를 진정인에게 통보하였다.

더. 201×. ×. ×. 피진정인4는 전 직원에게 ‘○○○○○ 성희롱 사건에 대한 ○○○○ 본사의 입장’을 문자메시지로 보낸바, ○○○○○에서 발생한 부적절한 성희롱에 대해 가해자에 대한 징계조치를 하였으나 미흡함이 있었다는 점, 진정인에 대한 2차례의 해고는 실질적으로 성희롱 문제제기와는 무관했다는 점, 이 사건 성희롱 해결에 있어 ○○○○○에 대한 인사권 위임이 구조적 한계로 작용했다는 점 등이 내용이다.

러. 201×. ×. ×. 진정인은 “계약직 주제에 회사 더럽히지 말고 당장 떠나라 미

친년아”라는 문자를 받았다. 201×. ×. ××. 진정인과 ○○○ 직원과의 카카오톡 대화내용을 보면, ○○○에서 근무하는 여성사원 100여 명이 가입한 여성협회 익명 단톡방에서 진정인이 계약직이라는 내용이 유통되었다.

며. 201×. ×. ×.~×. ××. ○○고용노동지청에서 ○○○○○ 사업장에 대해 근로감독을 실시하였으며, 201×. ×. ××. 피진정인3은 확인서(정규직 근로자 진정의 ○○○, ○○○ 정규직 근로계약서 미작성, 해직 근로자 ○○○ 사건에 대해서는 고소장이 접수됨에 따라 별도 조사 예정 등)에 서명하였다.

버. 201×. ×. ×. ○○○○○는 피진정인1을 ○○국장에서 면하였고, 피진정인1은 본부장실 소속 ○○로 근무하였다.

서. 201×. ×. ×. 본사는 ○○○○○에 대해 본사 직할국 전환 절차 개시 요청 문서를 시행하였고, 201×. ×. ×. ○○○○○ 운영이사회는 본사 직할국으로의 전환을 의결하였으며, 201×. ×. ××. 재단법인 ○○○ 이사회는 ○○○○○의 직할 전환을 승인 의결하였다.

어. 201×. ×. ××. ○○○ <○○○○>에서 이 사건 내용이 방영되기 직전 본사는 진정인을 복직시키겠다는 의사를 해당 프로그램 제작진 측에 밝혔고, 201×. ×. ××. ○○○○○ 인사위원회는 진정인 복직 및 다른 지역방송본부와의 교환 근무 방안 등을 논의하였다. 201×. ×. ××. 본사는 진정인에게 보낸 입장문에서 진정인 복직 및 ○○○○○의 직할국 전환을 약속하였고, 201×. ×. ×. ○○○○○는 진정인에게 ‘당사의 법률지식 부족으로 고용계약이 종료되었으며, 이를 바로 잡기 위해 201×. ×. ×.까지 업무에 복귀해 주기 바란다.’는 문서를 시행하였다. 201×. ×. ××. 본사는 진정인에게 진정인 복직 및 ○○○○○의 직할국 전환

을 재차 약속하였고, 201×. ×. ××. ○○○○는 진정인에 대한 업무복귀 일정 협의의 통보 문서를 발송하였다. 이에 대해 진정인은 복직하더라도 ○○○○로는 복귀할 수 없다는 의사를 밝혔다.

저. 201×. ×. ××. 진정인은 피진정인1, 2, 진정 외 ○○○를 상대로, 201×. ×. 피진정인3, 재단법인 ○○○를 상대로, 성희롱 피해자인 진정인에 대해 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하였다며 고소장을 각 제출하였으며, 201×. ××. ××. 현재 수사 중이다.

처. 201×. ×. ××. ○○○○본부는 '201×년 당시 ○○○○ ○○국장이던 피진정인1은 3명의 수습사원 중 진정인에 대해서만 수습기간 종료 두달 전 수습을 강제종료하면서 진정인에게 정당한 사유를 설명하고 보완할 기회를 제공하지 않고, 인사위원회(당시 ○○본부 운영위원회) 심의를 거치지 아니한 채 수습 강제 종료를 시도함으로써 제 규정을 위반하였다'며 징계위원회 위원장에게 징계를 요구하였다. 201×. ×. ×. ○○○ 사장은 ○○○○본부장에게 '징계위원회 회의 결과 피진정인1에게 정직2개월 징계처분'을 하였다며, 징계처리 결과를 반영할 것을 요청하였다.

커. ○○○ ○○본부장은 201×. ××. ×.자로 피진정인1을 ○○○○ ○○○○국 ○○○○를 면하고 ○○○○ ○○○○국 ○○○○로 파견 1년을 명하였다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업

무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았는지 여부, 이로 인해 피해자가 성적 굴욕감을 느꼈는지 여부, 이러한 언동이 합리적인 피해자의 관점에서 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

나. 피진정인1의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부

피진정인1과 진정인은 직장의 부서장과 소속 직원의 관계에 있었고, 진정내용의 언동이 이루어진 장소도 사무실 내 또는 식사 관계로 이동하던 차량 안이었던 점 등에서 업무관련성이 인정된다.

진정내용 중 오래 앉아있는 여성은 엉덩이가 크고 예쁘지 않다는 등의 발언은 성적으로 민감하게 받아들여질 수 있는 신체부위에 대한 직설적인 표현으로서 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 줄 수 있을 만한 언동으로 보인다. 일부 관계인들은 그러한 발언을 성적인 것으로 받아들이지 않았다고 진술하지만 피진정인1은 특히 진정인을 지칭하여 “너도 조심해야겠지?”라고 한 점에서 진정인이 다른 사람들보다 더 큰 성적 굴욕감 등을 느꼈을 수 있고, 피진정인1도 해당 발언 중 ‘아, 씨.. 발언 조심하라고 했는데’라고 하여 스스로도 성적 언동이 될 수 있다는 인식을 가졌던 점에 비추어 성적 언동 및 성적 굴욕감의 존재를 부인하기는 어렵다.

또한 피진정인1이 진정인 및 여성 팀장인 관계인4와 동승한 차량 안에서 ‘내 성기에 뭐가 났어’라면서 성기 또는 성병에 대해 언급한 부분의 경우, 주로 피진정인1과 관계인4 간의 대화 내용이었고 관계인4도 별다른 거부감을 내비치지 않은 채 대화를 이어나가는 상황이었다는 것으로 보이나, 진정인으로서 예기치 못하게 그러한 대화내용을 듣게 되었고, 듣기를 원하지 않는다고 하여 자리를 피할 수 있는 상황도 아니었던 점, 관계인4는 피진정인1과 그러한 대화를 스스로 없이 나눌 수 있는 관계에 있었다고 하더라도 수습직원이었던 진정인이 관계인4와 같은 입장일 수는 없었을 것인 점 등에 비추어 진정인에게 충분히 성적 굴욕감 등을 미칠 수 있는 언동이었다고 판단된다.

한편 신입직원 교육 중에 소파에 비스듬히 누워 있었다는 부분 등은 이를 성적 함의를 갖는 언동으로 보기 어려운 것으로 판단되고, 진정인과 다른 여성 팀장에게 ‘좨같냐’는 등의 욕설을 한 것은 결과적으로 신입 여성 직원의 입장에서 혐오감을 줄 수 있을 만큼 저속한 표현이기는 하나 성적 함의를 갖는 언동이라기보다는 폭언에 가깝다고 보인다.

다. 진정인에 대한 본채용 거부(201×. ××. ××.), 고용관계 종료(201×. ××. ××.) 등이 성희롱 문제제기로 인한 고용상 불이익에 해당하는지 여부

피진정인1은 진정인이 201×. ××. ××. 본채용 거부(1차 부당해고) 통보를 받기 전까지 성희롱 관련 문제제기를 한 적이 없으며, 진정인이 본채용 거부 통보를 받고 난 이후인 201×. ××. ×. 본사에 성희롱 감사를 요구하였으므로 진정인의 본채용 거부와 성희롱 문제제기는 관련이 없다는 취지로 주장하고 있다.

하지만, 진정인은 소파에 비스듬히 앉은 피진정인1에게 똑바로 앉아 달라고 말 하거나, 피진정인1이 피아노를 치는 여자들은 엉덩이가 안 예쁘다고 하자 피

진정인1에게 발언을 조심하라고 말하는 등 평소 피진정인1의 태도와 발언에 문제제기를 하였으며, 다른 상급자(○○○ 전 ○○○○국장)의 언동에 대해서도 지적하거나 문제 삼은 일이 있음을 고려할 때, 진정인이 본채용 거부 통보를 받기 전까지 성희롱과 관련된 문제제기를 하지 않았다는 피진정인1의 주장을 사실로 인정하기 어렵다.

피진정인1은 진정인이 평소 피진정인1의 언행에 대하여 성희롱이라며 문제제기를 하자, 진정인에 대한 수습평가 시 ‘근무태도, 품성’은 ‘부족’, ‘공동체성’은 ‘다소 부족’으로 평가하고, ‘근무태도나 품성 면에서 초반 보여준 실망감을 지울 수 없다’는 평가의견을 낸 것으로 보인다. 이러한 피진정인1의 평가결과가 진정인의 본채용 거부에 상당한 영향을 미친 것으로 판단된다.

다만, 진정인은 201×. ×. ××. ○○고용노동지청에 성희롱 피해자인 진정인에 대해 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하였으며, 「남녀고용평등법」 제14조 제2항 위반으로 피진정인1, 2, 3에 대해 고소하여 현재 수사 중에 있다. 따라서 진정요지 나항에 대해서는 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 대하여 다른 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중인 경우에 해당하여 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호 및 제3항에 따라 각하한다.

라. 피진정인4의 이 사건 문자발송 행위가 성희롱 2차 피해에 해당하는지 여부 등

피진정인4는 진정인이 먼저 방송을 통해 공개적으로 문제를 제기하여, 진정인과 소속 직원에게 진정인을 둘러싼 사실관계를 설명하고 해명할 필요가 있다고 판단하여 ‘○○○○○ 성희롱 사건에 대한 ○○○ 본사의 입장’을 전 직원에게 문자메시지로 발송하였으며, 당시 진정인의 의사를 무시할 의도가 없었지만

발생한 부작용이 있다면 진정한 역시 감내해야 할 부분도 있다고 주장하고 있다.

피진정인4가 ○○○ 사장으로서 언론보도에 대한 공식입장을 표명할 수밖에 없었던 사정, ○○○○ 성희롱 사건에 대한 ○○○ 본사의 입장을 객관적으로 서술하려고 노력한 점은 인정된다.

하지만 앞서 살펴본바와 같이 진정한은 본사 감사실에 성희롱 감사를 요구하기 전부터 피진정인1의 언행에 대하여 문제를 제기한 점, 진정한에 대한 평가권을 갖고 있는 피진정인1이 진정한의 근무태도, 품성 등을 문제 삼으며 수습평가 점수를 낮게 준 점, 201×. ××. ○○○○ 관련 징계위원회 처리결과 통보문서에 「남녀고용평등법」 제37조 제2항 제2호(제14조 제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다) 위반에 해당할 수 있다고 적시한 점 등 진정한에 대한 본채용 거부(1차 부당해고)가 진정한의 성희롱 문제제기와 무관하지 아니한 정황들이 보인다. ○○지방노동위원회의 판정서에도 진정한의 본 채용을 거부한 것이 진정한의 성희롱 문제제기와 무관하다는 사실관계를 발견하기 어렵다.

그런데 피진정인4는 성희롱 문제제기를 이유로 부당해고를 당하였다는 진정한의 주장을 조사하여 성희롱 문제제기가 진정한에 대한 본채용 거부와 관련이 있는지 진위 여부를 가려야 함에도 명확한 사실 확인 절차 없이, ○○지방노동위원회가 부당해고의 내용보다는 절차적 하자에 의해 부당해고 구제신청을 인용한 것이고, 진정한이 계약해지 통보를 받고 난 이후 ○○○ 본사에 성희롱 감사를 요구하였다며 일각에서 주장하는 것처럼 성희롱 문제제기에 따른 보복 해고가 아니었다는 내용을 전 직원에게 공지한 행위는 성희롱 피해자의 입장을 충분

히 살피지 못한 측면이 있다. 이후 진정인은 모욕적인 문자(계약직 주제에 회사 더럽히지 말고 당장 떠나라 미친년아)를 받는 등 정신적 피해가 가중되었으며, 직장 내에서 진정인에 대한 부정적 인식이 유포되었을 개연성도 있어 보인다.

또한 피진정인4는 ○○○ 사장으로서 직장 내에서 여론형성에 큰 영향력을 미치는 지위에 있고, 성희롱 및 2차 피해가 발생하지 않도록 예방하고 관리할 책임이 있으며, 진정인이 직장으로 복귀한 후에도 원만하게 근무할 수 있는 환경을 조성해야 할 의무가 있는 사람이다. 그러므로 성희롱 및 2차 피해 조치 과정에서 성희롱 피해자의 근무환경을 오히려 악화시키는 결과가 초래되지 않도록 각별히 유의할 필요가 있었다.

다만, 피진정인4가 구제의무를 소홀히 했다는 점에 대해서는 본사 직할화 이전에 ○○○○○에 대한 인사권을 직접 행사할 수 없는 상황에서 ○○○○○에 수차례 조치 이행 권고를 하는 등 나름의 노력을 한 것으로 보이고, 진정인의 주장만으로는 피진정인4가 관리자로서의 성희롱 피해 등에 대한 구제 의무를 다하지 않았다고 단정하기는 어렵다.

마. 조치의견

1) 진정인에 대한 근무지 조정 필요성

진정인의 복직에 대해서는 본사와 ○○○○○에서 모두 복직 의사를 밝힌 상황이므로 별도의 구제조치가 필요 없다고 보이나, 복직 후 진정인이 정상적인 고용관계를 유지할 수 있는 여건을 마련해 줌으로써 더 이상 성희롱 피해로 인한 경력단절이 발생하지 않도록 조치할 필요성이 크다고 할 것이다.

○○○○○는 2개 층의 사옥에 약 15명이 근무하는 소규모 사업장으로서,

이 사건 일련의 경과에 비추어 진정인이 피진정인1 뿐 아니라 ○○○○의 다른 구성원들과도 불편한 관계에 있을 수 있는 사정(상당수 직원이 이 사건 성희롱에 대해 피진정인1에게 유리한 진술을 하였고, 진정의 ○○○○ 운영이사회 이사인 ○○○가 이 사건에 대해 진정인을 비난한 점, ○○○○의 실질적 의사결정 주체인 운영위원회가 201×. ×. 당시 진정인의 복직에 대해 강한 거부감을 표현했던 점, ○○○○ 운영이사회 등이 지역 유지 등으로 구성된 점에 비추어 볼 때, ○○지역사회를 기반으로 프로그램을 제작해야하는 ○○○○인 진정인의 근무환경이 악화될 개연성이 상당한 점 등)이 있는 점, 진정인의 당초 채용 주체는 ○○○○였으나 201×. ×. ○○○○의 직할국화에 따라 본사가 진정인의 복직 및 배치 등 인사권을 행사할 수 있게 된 점, 최근 개정된 「남녀고용평등법」 제14조에 따르면 사업주는 '성희롱 피해근로자의 요청에 따라 근무 장소의 변경 등 적절한 조치를 하여야 하는 점 등에 비추어 볼 때, 성희롱 피해자인 진정인의 복직 후에도 다시 적대적 근무환경에 처함으로써 원치 않는 경력 단절에까지 이르지 않도록 진정인이 원하는 경우 진정인을 ○○○○ 외의 ○○○ 소속 근무지로 이동토록 하는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

2) ○○○ 내 성희롱 및 2차 피해 재발방지를 위한 대책 마련 필요성

○○○○○의 경우 소규모 조직임에도 피진정인1에 의한 성희롱 뿐 아니라 피진정인2와 ○○○○국장의 성적 언동이 문제된 바 있고, 진정인 외에는 이러한 상급자의 언동에 대해 쉽게 문제제기를 할 수 없었던 조직문화가 존재한다고 불만한 정황도 드러났다. 더욱이 ○○○○의 실질적 의사결정 주체인 운영 위원회나 그 구성 위원의 인식에서도 성희롱 문제를 피해자의 관점에서 접근하지 못하고 오히려 성희롱 행위자에 대해 온정적인 태도를 보이거나 조직의 명예나 화합의 측면에서 피해자를 비난하는 등의 중대한 문제점이 노출되었다. 연 2회에 걸쳐 주기적으로 직장내 성희롱 예방교육을 실시해오고 있다고는 하나 이

는 관계 법률상 의무화된 최소한의 수준에 불과할 뿐 아니라 이 사건 발생 및 경과에 있어서도 그 실효성에 의문이 제기될 수밖에 없다. 한편 피진정인4의 이 사건 문자발송 이후 진정인에 대한 적대적 근무환경이 조성되었을 개연성이 상당하므로 진정인에 대한 2차 피해 예방을 위한 조치가 필요할 것으로 보인다.

이에 향후 유사사례의 재발방지를 위하여 본사 차원에서 ○○○ 본사 및 ○○○○○ 등 전국 지역방송본부에 대해 구체성·실효성을 갖는 성희롱 및 2차 피해 재발방지대책을 수립·시행하고, 성희롱 및 2차 피해 예방교육을 직급별, 성별로 내실 있게 진행하는 것이 필요할 것으로 판단된다. 다만, 피진정인4에 대해서는 문자를 발송한 경위 및 그 내용에 비추어 굳이 그 개인에게 조치를 취할 필요는 없어 보인다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호 및 제3항, 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 11. 21.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택



16 복지관장의 계약직원에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 17진정0973500 복지관장의 계약직원에 대한 성희롱
진 정 인 ○○○
피 해 자 ○○○
피진정인 ○○(전 ○○○○종합복지관 관장)

주 문

- 1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 피해자에게 정신적 피해에 대한 보상으로 1천만 원을 지급할 것을 권고한다.
- 2. 사회복지법인 ○○○ 대표이사와 현 ○○○○종합복지관 관장에게, 유사사례 재발방지를 위하여 소속 직원 및 관리자를 대상으로 성희롱예방교육을 실시할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

○○○○시립 ○○○○종합복지관(이하 '이 사건 복지관'이라 한다)의 관장인 피진정인은 201×. ××. ××.부터 201×. ×. ××.까지 기간제 근로자로 근무한 피해자에게 201×. ××. 일자불상경부터 201×. ×. ××. 사이에 수시로 술자리 참석과 사적 만남을 요구하거나 노래방 등에서 피해자를 껴안거나 머리를 쓰다듬고 손목을 잡는 등 성희롱을 하였고 이로 인해 피해자는 퇴사하였다.

2. 당사자의 주장 및 참고인의 진술 요지

가. 피해자

이 사건 복지관은 사회복지법인 ○○○에서 ○○○○시의 위탁을 받아 운영하는 곳이다. 이 사건 복지관에서 정규직으로 근무하는 것은 고용의 안정성을 유지하면서 추후 사회복지사로 경력을 쌓는데 중요한 기반이 되기 때문에 피해자와 같이 사회복지학을 전공한 대학생들은 이 사건 복지관에서 정규직으로 근무하는 것을 영광스럽게 생각한다.

피진정인은 이 사건 복지관의 창립자이자 초대 이사장의 친손자로서 직원의 채용 및 계약연장, 정규직 전환 등의 최종 결정권을 가지고 있었고, 피해자는 다수의 직원들로부터 “관장님에게 잘 보이다 보면 정규직으로 전환되는 경우가 있으니 힘들더라도 잘 보여야 한다, 잘 버텨야 한다”는 말을 공공연하게 들어왔다.

실제로 피진정인은 정규직으로 전환된 여직원들의 사례를 소개해 주었기 때문에 1년 계약직으로 첫 직장에 입사한 피해자로서는 향후 정규직으로 전환되는 등 사회복지사로서의 경력을 쌓기 위하여 피진정인과 원만한 관계를 유지해야 한다는 무의식의 강박이 있었다. 하지만 피진정인은 자신의 지위를 이용하여 피해자와 같이 어리고 사회경력이 없는 여직원들을 대상으로 추행과 성희롱을 일삼았다.

피진정인은 201×. ××. 말경부터 201×. ×.까지 술자리에서 성희롱과 추행을 하기 시작하였다. 피해자는 피진정인을 피하여 술자리에서 최대한 멀리 떨어져 앉거나 눈에 띄지 않도록 잠깐 앉아 있다가 귀가하려고 하였지만, 피진정인은 피해자를 옆 좌석으로 불러 술을 따르게 하고, 팔을 잡거나 머리를 쓰다듬는 행위, 껴안거나 허리를 감싸는 등의 추행을 계속 하였다.

201×. ×. 중순부터는 피진정인이 피해자에게 사적인 관계를 요구하며 회식자리가 아니거나 업무시간 외에도 피해자에게 연락하여 개인적으로 불러내기 시작하였다. 피해자는 고용상 불이익을 받지 않기 위하여 피진정인의 요구에 사무적으로 거절하며 회피하였다. 이때부터 피진정인이 피해자에게 업무상 이유가 아닌 사적인 감정으로 회식을 핑계로 술자리에 참석을 요구한다는 것을 깨달았고 피해자는 피진정인의 연락을 받지 않거나 회식에 참여하지 않기 위하여 피진정인을 피해 다니기 시작하였다. 그러자 피진정인은 사적관계를 거부하려는 피해자에게 업무상 불이익을 암시하는 메시지를 보내왔다.

피해자는 피진정인의 술자리 참석 요구와 일주일에 한번 만남 요구, 술자리에서 추행과 성희롱 등으로 극심한 정신적 고통에 시달렸다. 그러나 피진정인이 추행을 일삼는 회식자리에 팀장을 비롯하여 다른 직원들이 있었음에도 피진정인의 위력을 두려워하여 누구도 문제를 제기 못하거나 심지어 팀장 등의 관리자들은 피진정인의 지시에 따라 피해자를 억지로 회식자리에 참석시켜 피진정인 주변에 앉도록 하는 등 피진정인의 추행을 방조하였다.

피해자는 첫 직장생활에서 기관장인 피진정인으로부터 겪는 성추행과 협박 등이 너무 괴로워 201×. ×. ××. 퇴사하였고, 이후 ○○○○○○○○협회의 도움을 받아 201×. ××. ××. 국가인권위원회에 진정을 하고 201×. ×. 업무상 위력에 의한 추행으로 피진정인을 고소하였다.

나. 피진정인

회식에 피해자를 지명하여 참석하도록 요구하거나 귀가하지 못하도록 붙잡은 사실이 없다. 피해자를 포함하여 다른 직원들에게 술을 억지로 권하거나 노래방에서 춤과 노래를 강요하지 않았다. 또한 피해자가 성희롱과 성추행을 당했다고 주장하는 모든 회식에는 여러 사람이 동석하였으므로 피해자에게 스킨십을 할 수도 없고 할 이유도 없었다.

이 사건 복지관은 ○○○시로부터 위탁을 받은 시립복지관이기 때문에 정규직 정원이 한정되어 있는 반면, 사업규정 및 예산지침 상 계약직원들이 많다. 이에 따라 성실하고 유능한 직원들이 계약 만료로 퇴사하는 안타까운 상황이 발생하므로 정규직 채용 기회가 있을 때마다 외부에서 채용하기 보다는 복지관 간부들의 추천을 받아 계약직을 정규직으로 전환하며 사회복지 종사자들의 열악한 처우 개선을 위해 노력해왔다. 이 사건 복지관뿐만 아니라 타기관의 정규직 채용공고가 나면 계약직 인재들을 추천하여 타기관의 정규직으로 채용된 직원들도 다수 있다.

피해자는 입사초기부터 다른 계약직에 비해 급여가 적었음에도 밝고 성실한 모습을 보여 팀장들이 수차례 정규직 전환 대상으로 추천할 정도로 피해자에 대한 기대가 컸고 피진정인은 피해자에 대한 이러한 직무평가 결과를 반영하여 지자체와 협의한 후 피해자의 인건비를 상향 조정하기도 하였다. 피진정인은 이 사건 복지관의 관장으로 재직한 5년 동안 정규직 정원이 발생할 때마다 여러 차례 계약직 직원을 정규직으로 전환해왔고 피해자도 정규직 전환대상 후보로 공공연히 공표하며 지지해왔다.

하지만 피해자는 법인과 복지관, 그리고 피진정인을 포함한 복지관 직원들의 명예를 훼손하고 무고를 하였다. 복지관 관장인 피진정인은 이러한 거짓 정보가 유포된 후에야 뒤늦게 사태를 파악하고 사실 여부 확인을 위해 피해자와

면담하려고 하였으나 피해자는 외근과 개인사정을 핑계로 면담을 회피하였다. 피해자를 지금까지 믿고 지지해 왔는데 피해자가 거짓 내용으로 진정을 제기한 것에 대한 배신감과 수치심을 느낀다.

다. 참고인들

1) 참고인1

201×. ×. ××.과 201×. ×. ××. 피진정인이 시켜서 피해자를 술자리와 노래방에 오라고 요구한 사실이 있다.

2) 참고인2

피진정인은 평소 술을 늦게까지 마시는 경향이 있으며 일찍 귀가하려는 직원을 가지 못하게 잡는 경우도 있었다. 피해자와는 술자리를 많이 하지 않아 피해자에 대한 기억은 별로 없다.

3) 참고인3

피진정인이 있는 술자리에 2번 정도 불려나간 적이 있고 그 중 한 번은 피해자와 같이 갔다. 본인이 피진정인의 술자리 참석 요구를 거절하자 피진정인이 ○○○ 팀장에게 ‘직원 관리를 안 한다’며 손찌검을 했다는 말을 들었다. 날짜를 특정할 수 없지만 술자리에서 피진정인이 피해자의 어깨를 끌어안는 것을 본 적 있으며 피해자로부터 그러한 고충을 듣기도 하였다. 언젠가 본인과 함께 복지관 복도를 걸어가던 피해자가 멀리서 피진정인을 보더니 뒤도 안돌아보고 도망가 화장실로 숨었는데, 누가 봐도 피진정인을 공포의 대상으로 여기는 모습이었다.

4) 참고인4

피진정인은 밤 늦은 시간까지 술을 마시는 경향이 있으며 귀가하려는 직원들을 가지 못하게 하거나 팔을 잡는 등의 행동을 몇 번 본 적 있다. 피해자는

피진정인이 술자리로 불러내는 것이 힘들다고 하였고, 피진정인이 피해자에게 스스킨십하는 것을 본 적 있는데, 언제였는지는 기억나지 않는다.

5) 참고인5

201×. ×. ××.~××. 직원연수에서 피진정인이 술을 강요하고 피해자와 여성 직원들이 숙소로 돌아가려 하자 가지 못하게 막으면서 피해자를 잡았다. 그날 술자리는 새벽까지 이어졌으며 마지막에 누군가 눈을 감고 노래를 불러 그 노래가 끝나는 순간까지 남으면 남는 거고 그 전에 가고 싶은 사람은 가라고 했는데 본인은 신발도 제대로 못 신고 뛰쳐나갔지만 피해자는 빠져나오지 못해 이후에도 계속 술을 마셨다고 들었다. 그날 외에도 피진정인이 피해자에게 강압적으로 술자리에 나오라고 한다는 말을 피해자에게 전해 들었다. 피해자의 업무 특성상 외근이 많았는데 피진정인이 외근 시간도 근무시간이라며 자기가 최고 관리자니까 근무시간에 부르면 와야 한다고 말하거나 피진정인이 술자리나 노래방에서 피해자에게 스스킨십을 하거나 선정적인 노래나 춤을 추도록 한다는 말을 들었다. 피진정인이 피해자를 보고 음흉하게 웃거나 그윽하게 쳐다보는 것을 보면서 ‘피해자가 기분이 나쁘겠구나’는 생각을 했다.

6) 참고인6

201×. ×. ××. 피진정인이 참고인1을 시켜 피해자를 불렀다. 본인이 피해자에게 카카오톡으로 “오지 말라”고 하였으나, 상사가 부르는 데다 본인이 혼자 술자리에 불려와 있는 상황 때문에 피해자가 오게 되었다. 술자리에서 피진정인은 피해자의 몸을 계속 터치 했고 피해자는 몸을 움직여 옆으로 피했다. 2차 술자리가 끝나고 노래방에서 피진정인의 피해자에 대한 신체 접촉은 더 심해졌다. 피해자는 피진정인의 옆에 앉았고 본인은 피진정인 맞은편에 앉았는데 피진정인이 피해자의 볼을 만진 건 정확히 기억난다. 본인이 피해자와 함께 귀가하려고 하였으나 피진정인이 가려면 혼자만 가라면서 카드를 주고 택시를 태워 보냈다.



피진정인이 유독 피해자에게 지나치게 행동한다는 생각을 했었다.

7) 참고인7

피해자에게 고민을 많이 들었다. 직접 본 적은 없지만 피진정인이 피해자의 머리를 쓰다듬거나 어깨를 끌어안는 등의 신체 접촉을 하고 술자리 참석을 강요한다는 말을 피해자에게 여러 차례 들었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서, 피해자 문답서, 고소장, 피진정인 서면진술서, 피해자가 피진정인이나 다른 직원과 주고받은 문자 및 카카오톡 대화 내용 등 당사자의 주장과 참고인 진술을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 회식 참여 요구

1) 피해자는 201×. xx. xx. 이 사건 복지관에 1년을 근로기간으로 하는 기간제 근로자로 입사하였다가 201×. x. xx. 퇴사하였다. 피진정인은 피해자가 이 사건 복지관에 기간제 근로자로 근무할 당시 피해자의 계약기간 연장이나 정규직 전환여부를 결정할 수 있는 관장으로 재직하였다.

2) 피해자는 201×. xx. xx., 같은 해 xx. xx., 201×. x. xx., 같은 해 x. xx., 같은 해 x. xx., 같은 해 x. xx., 같은 해 x. xx., 같은 해 x. x., 같은 해 x. xx., 같은 해 x. xx., 같은 해 x. x. 등에 피진정인과 술자리를 같이한 것으로 보인다.

피해자는 복지관의 행사 일정, 문자 및 카카오톡 대화 등에 근거하여 위 날짜를 특정하였고, 피진정인도 이에 대해서 부정하지는 않고 있다.

3) 위의 술자리와 관련하여 피진정인은 피해자에게 참석을 요구한 사실이 없다고 주장한다. 그러나 참고인1이 201×. ×. ××.과 201×. ×. ××. 피진정인의 지시를 받고 피해자에게 전화하여 술자리에 참석하도록 요구한 점, 201×. ×. ××. 14:24경 외근 중인 피해자에게 피진정인이 “○○사거리 ○○해장국 맞은편 ○○양꼬치로 오세요”, “3시까지 복귀한다며 이쪽으로 바로 복귀해”라고 문자메시지를 보낸 점, 같은 달 ××. 18:33경 피진정인이 피해자에게 “일루와”라고 문자메시지를 보낸 점, 같은 달 ××. 17:40경 피진정인이 “합류할래?”라고 피해자에게 문자메시지를 보낸 점, 같은 해 ×. ××. 17:46경 피진정인이 피해자에게 “한잔하시겠습니까?”라고 문자메시지를 보낸 점, 여기에 더하여 평소 피해자가 피진정인의 술자리 요구로 힘들어했다는 참고인4와 6의 진술을 고려할 때 피진정인이 수시로 피해자에게 술자리 참석을 요구한 사실이 인정된다.

4) 피해자는 위 3)항과 같은 피진정인의 요구를 거절하는 경우도 있었지만 거절하지 못하고 술자리에 불려나가거나 공식행사가 끝난 뒤 늦은 시간까지 술자리에 참석해야 했던 경우는 위 2)항 중에서 201×. ××. ××., 201×. ×. ××., 같은 해 ×. ××., 같은 해 ×. ××., 같은 해 ×. ××., 같은 해 ×. ×., 같은 해 ×. ××., 같은 해 ×. ×.의 8차례이다.

나. 사적 만남 요구

1) 피진정인은 피해자에게 사적만남을 요구하지 않았고, 201×. ×. ××. 피해자에게 “너 연애 안 해?”라는 메시지를 보낸 사실은 있지만, 이는 진정인의 말만 듣고 진위여부 확인 없이 피진정인과 복지관의 명예를 훼손하는 ○○대학교 교수 ○○○와 진정인의 관계가 일반적 사제관계가 맞는지 확인하기 위한 유도질

문이라고 주장한다. 하지만, 피진정인이 이 사건 복지관 간부들을 통하여 확인하였다며 제출한 ○○대학교 교수 ○○○의 카카오톡 대화방 메시지는 201×. ×. ××의 내용이다. 피진정인이 이보다 훨씬 앞선 201×. ×. ××에 피해자와 ○○대학교 교수 ○○○의 관계를 의심하였다는 주장은 사실로 보기 어렵다.

2) 반면 피해자가 제출한 피진정인과의 카카오톡 문자메시지를 보면 201×. ×. ××. 18:15경 피진정인이 피해자에게 “너 연애 안 해?”라고 묻고 피해자가 안한다고 답하자 피진정인은 “그래서. 월요일?”이라고 다시 물었고, 피해자가 “생각해볼 문제인거 같습니다”고 답하자, 피진정인이 “U OUT”, “넌”, “아웃”이라고 문자메시지를 보낸 사실이 있는 점, 피진정인이 피해자에게 전화하여 “안 되겠다, 내가 너 너무 보고 싶으니까 일주일에 한 번 만나자”말을 하였다는 피해자의 주장과 “그래서. 월요일?”이라는 피진정인의 문자메시지가 부합하는 점, 이후에도 피진정인은 201×. ×. ××. 어머니를 핑계로 피진정인의 부름을 회피하는 피해자에게 “넌 참...그렇다”, “됐다”, “넌 계속 그래”, “그냥 아웃”이라는 업무와 관련이 없는 문자메시지를 보낸 점, 201×. ×. ××. 피진정인의 부름에 피해자가 선약이 있다고 하자 “내 일은 됩니까”라며 집요하게 만남을 요구한 점을 고려할 때, 피진정인이 피해자에게 지속적인 사적 만남을 요구했다는 피해자의 주장은 사실로 인정된다.

다. 구체적 성희롱 행위

1) 피진정인은 피해자가 성추행을 당했다고 주장하는 회식에는 여러 사람이 동석하였으므로 피해자에게 성추행을 할 수도 없고 할 이유도 없었다고 주장한다. 그러나 피해자가 피진정인이 한 일에 대해서 상세하고 일관되게 진술하고 있는 점, 201×. ×. ××. 술자리에서 피진정인이 피해자에게 신체접촉을 하니 피해자가 몸을 옆으로 피했고 같은 날 노래방에서 피진정인이 피해자의 볼을 만졌다는 참고인6의 진술, 일자불상의 술자리에서 피진정인이 피해자의 어깨를 끌어안는 것을 본 적 있다는 참고인3의 진술과 피진정인이 피해자에게 스킨십을 하였

다는 참고인4의 진술, 피진정인이 피해자의 머리를 쓰다듬거나 어깨를 끌어안는 등 신체접촉을 하고 술자리 참석을 요구한다는 말을 자주 들었다는 참고인7의 진술 등을 고려할 때, 피해자의 진술은 신빙성이 있다.

2) 구체적으로 피진정인은 다음과 같이 피해자를 상대로 성희롱을 한 것으로 인정된다.

가) 201×. ××. ××. ○○○클럽과의 회식을 마친 이후에 피해자가 팔을 잡고 집에 보내주지 않아 피진정인의 집 근처 ○○동으로 자리를 옮겨 새벽 5시까지 술자리를 가졌다. 이 자리에서 피진정인은 피해자를 껴안고 머리를 쓰다듬는 행동을 하였다.

나) 201×. ×. ××. 22:00경 피진정인은 피해자에게 ○○○클럽 회식자리 이후에 이어진 노래방으로 오라고 강요하였고, 노래방에 도착한 피해자를 본 피진정인은 피해자를 껴안았고, 이후 노래를 부르라면서 뒤에서 껴안았다. 피해자는 피진정인에게 왜 그러느냐며 피하고 밀쳐냈으나 피진정인은 계속 힘으로 저지하였고, 피해자를 무릎에 앉히기도 하였다.

다) 같은 날 위 노래방에서 나온 피진정인은 피해자가 거절하는데도 불구하고 밥을 사주겠다고 술집에 데리고 갔고, 이 자리에서 피진정인은 피해자에게 “정규직에 대해 욕심이 없냐? 너는 도대체 하고 싶은 게 뭐냐?”고 말하면서 “계속 어필하라”고 말하였고, 강제로 술을 권하고 껴안기도 하였다.

라) 같은 해 ×. ××. ○○ 직원연수 첫째 날 밤에 피진정인의 강요로 피진정인의 숙소에서 술자리를 술을 마시다가 다른 여성 직원들과 함께 숙소로 돌아가려고 하자, 피진정인은 “너네는 가. ○○○는 의리가 있어서 여기 있을 거야.”

라며 가지 못하게 팔을 잡고 놔주지 않았고, 허리를 감싸 옆으로 데리고 오려는 행위 등을 하였다.

마) 같은 달 ××. 15:00경 피진정인은 외근 중인 피해자를 ○○사거리 부근 ○○○양꼬치 식당으로 오라고 하였고, 이후 벌어진 술자리에서 피진정인은 피해자를 자신에 옆에 앉게 한 뒤, 팔을 만지고 머리를 쓰다듬고 어깨동무를 하였다.

바) 같은 달 ××. 퇴근 이후인 18:15경 피해자에게 ‘너 연애 안 해’라고 카카오톡 메시지를 보냈고, 같은 날 18:41경 피해자에게 전화하여 “너는 왜 친구만 만나고 나는 안 만나냐?”, “안 되겠다. 내가 너무 보고 싶으니깐 일주일에 한 번 만나자.”라고 말하였고, 피해자가 거절하자 “내가 바쁜 사람인데 반응을 그런 식으로 하나. 일단 됐고 친구랑 밥 먹어라.”고 말하고 전화를 끊었다. 전화를 끊은 이후에 피진정인은 피해자에게 ‘그래서 월요일?’이라고 문자메시지를 보냈고, 피해자가 ‘생각해볼 문제 인거 같습니다.’라고 답하자, 피진정인은 ‘U OUT’, ‘넌 아웃’이라고 하였다.

사) 같은 해 ×. ××. 18:00경 피진정인과 회식 중이던 참고인1이 외근중인 피해자에게 전화하여 ○○○ 부근 ○○○바비큐 식당의 술자리에 불렀다. 식당에 피해자가 도착하자 피진정인은 오랜만이라며 좋아했고, 옆에 앉은 피해자의 팔을 잡고 쓰다듬었다. 술자리 후 피진정인은 집에 가겠다는 피해자를 잡아 노래방에 갔고, 이 노래방에서 피진정인은 피해자에게 계속 신체 접촉을 하였다. 노래방을 나온 후에도 피진정인은 동석했던 참고인6만 보내고, 피해자의 팔을 잡고 못 가게 한 뒤 다시 술자리에 데리고 갔다.

3) 피진정인은 201×. ×. ×.자 강제추행의 건으로 ○○○○지방검찰청에 의해 기소되어 현재 1심 재판 진행 중에 있다. 따라서 본 건 진정 사실에서는 이를 제외하였다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱이란 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”을 말한다.

이때 성적 언동이나 그 밖의 요구라 함은 신체적인 접촉이나 성적인 의사 표현뿐만 아니라 성적 함의가 담긴 모든 언행과 요구를 말한다. 어떠한 언동이 성적인 것인지의 여부는 사회·문화적으로 규정되는 바, 그 언동을 둘러싼 제반 상황을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

위에서 본 바와 같이 피진정인은 피해자를 사적인 자리에 여러 차례 참석하도록 요구하였고, 피해자에게 사적 만남을 요구하고 이를 거부하면 해고를 암시하는 말을 하기도 했으며, 그 외에도 수차례 피해자의 신체를 접촉하는 등 피해자로 하여금 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 언동을 하였다.

피진정인은 이 사건 복지관을 총괄하는 최고 책임자로서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 직장 내에서 성희롱을 하여서는 아니 됨은 물론, 성희롱이 발생하지 않도록 관리하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하여야 할 책무가 있음에도 오히려 위와 같은 성희롱 행위를 계속 하였다. 이로 인해 대학을 갓 졸업하고 사회복지사의 꿈을 꾸었던 피해자에게 직장 생활과 인간관계에 크나큰 상처를 주었으며 결국 피해자는 피진정인의 정규직 제안을 거부하고 퇴사하였다.



따라서 피진정인에게 피해자가 입은 피해의 정도 및 피진정인의 책임 정도와 「남녀고용평등법」에 따라 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우 부과되는 과태료 금액 등을 감안하여 피해자에게 1천만 원을 지급할 것과 향후 유사한 행위의 재발을 방지하기 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 필요하다.

한편 피해자와 피진정인 모두 이 사건 이후 퇴사하였으나 사건 발생과 당사자들의 퇴사에 이르기까지 소속되었던 기관의 책임이 없다고 할 수 없고 더욱이 이 사건 복지관은 ○○○시의 위탁으로 사회복지를 실천하는 현장이라는 점에서 이 사건 복지관장과 사회복지법인 ○○○ 대표이사에게 유사사례 재발방지를 위하여 소속 직원 및 관리자 대상의 성희롱예방교육을 실시할 것을 권고하는 것이 필요하다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 12. 28.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택

17 회사 본부장의 성추행

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 18진정0784500 회사 본부장의 성추행
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○○○○○사무소의 ○○○○본부 소속 직원이고, 피진정인은 같은 사무소 ○○○○○○본부의 본부장이다. 진정인은 201×. ××. ××.(화) 20:00~22:00경 ○○시 ○○동 ‘○○○○’라는 식당에서 본부 회식을 하였는데, 같은 장소에서 회식을 하고 있던 피진정인이 진정인의 테이블로 와서 남성 직원과 진정인의 볼에 뽀뽀를 하였다. 피진정인의 이러한 행위로 인해 진정인은 매우 놀라고 당황하였다. 직장 내에서 다시는 이와 같은 일이 일어나지 않기를 바란다.

2. 당사자의 주장 및 관계인의 진술 요지

가. 진정인

위 진정 요지와 같다.

나. 피진정인

201×. ××. ××.(화) 같은 부서 직원들과의 오래전 계획되었던 회식 장소인 ‘○○○○’에 도착하여 보니 진정인이 소속된 타 부서의 임·직원 약 10여명이 있었다. 직원 모두 반갑게 인사하며 각자의 테이블에서 식사를 하였고 약 1시간 경과 후 직원들끼리 서로 테이블을 옮겨가며 소주와 맥주를 주고받으며 마셨다.

식사가 어느 정도 마무리 되어가던 21:30경 마침 진정인이 속한 부서장이 참석하지 않아 본인이 본부장으로서 모든 인원들을 격려하고 식사도 마무리 지어야겠다는 생각으로 직원들이 있는 테이블을 차례로 이동하면서 건배를 주도하였다. 직원들은 “화이팅”을 외치며 신이 난 상태였고 진정인이 있던 테이블로 이동했을 때에도 직원들이 자리에서 일어나 기쁘게 맞이해 주었다. 건배사 후 직원들에게 고마움의 뜻을 표하며 볼과 볼을 대는 ‘볼터치’를 하였는데 머리만 내밀고 귀 쪽에 가볍게 볼을 대는 정도였다. 순간 진정인이 젊은 여성 직원이고 본인과 친한 사이도 아니기 때문에 ‘하지 말아야 하나?’라는 생각도 하였으나 진정인도 자연스레 다가와서 ‘아! 불편해 하지 않는구나’라고 생각했고 진정인만 빼는 것도 어색할 것 같아 동일하게 ‘볼터치’를 하였다. 마침 진정인의 옆 머리 카락이 볼과 귀 부분을 충분히 덮고 있어서 본인의 볼이나 입술이 진정인의 피부에 닿았다는 느낌은 없었던 것으로 기억한다.

본인은 남녀 직원을 구별 없이 자연스럽게 대한 것이라고 생각했고 특히 젊

은 사람들이 있었던 테이블이었기에 좀 더 적극적으로 격려하는 차원에서 한 행위였는데 나중에 진정인에게 “매우 당황하고 놀랐었다”라는 말을 듣고 본인 또한 무척이나 당황하였다. 만일 현장에서 진정인이 불쾌한 표정을 짓거나 항의를 했다면, 바로 사과하고 그런 접촉을 절대로 시도하지 않았을 것이다. 이틀 뒤 진정인이 소속부서의 팀장에게 그때의 접촉이 불편했다고 얘기한 것을 듣고 미안하다고 사과하려 했지만, 진정인이 바로 귀가하여 안타까웠다. 그 당시 상황이나 과정이 어쨌든 이런 결과가 발생한 것에 대해서는 후회가 막심하며 진정인에게 마음의 상처와 불쾌감을 준 것에 진정으로 반성하고 있다.

이번 일이 있은 후 모든 행동에 대해 조심 또 조심하고 그동안 관행적으로나 습관적으로 했던 다른 행동들이 있는지 스스로 되돌아보고 있으며 며칠 동안 잠을 못잘 정도로 마음의 부담도 크게 갖고 있다. 이 사실을 알고 바로 진정인에게 직접 사과를 하려고 했으나, 본인이 원치 않아 대신 문자로 사과를 했으며, 진정인의 보호자(아버지)에게 전화로 사과하고 직접 만나 깊은 용서도 구하였다. 마음의 상처를 치료하는 비용도 보상하겠다는 뜻도 전달하였고 무엇보다도 진정인의 상처받은 마음이 빨리 치유되길 바라며 진정인의 부모님이 갖고 계신 속상함과 노여움도 진정되길 바란다.

다. 관계기관(○○○○○○사무소 인사팀) 진술 요지

피진정인이 국가인권위원회에 소명자료를 발송하고 인사팀에 사건 발생 사실을 통보하였다. 이후 진정인, 피진정인, 참고인 조사를 진행하여 201x. xx. xx. 인사위원회에 회부하였고 201x. x. x.자로 피진정인을 본부장 보직에서 해임하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.



4. 인정사실

진정인의 진정서, 진정인·피진정인 및 관계인의 진술 및 CCTV 영상자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 200×. ×. ○○○○○○사무소에 입사하여 201×. ××. ○○○○○○본부의 본부장이 되었고 진정인은 201×. ×. ×.부터 ○○○○○○사무소에 입사하여 ○○○○본부에서 근무하였다.

나. 201×. ××. ××.(화) 20:00~22:00경 진정인은 ○○시 ○○동 ‘○○○○’라는 상호의 식당에서 진정인이 속한 ○○○○본부의 회식에 참여하였고, 피진정인 또한 같은 장소에서 ○○○○○○본부 부서원들과 회식을 하였다.

다. 진정인이 제출한 CCTV 영상자료에는 위 일시 21:51경 피진정인이 진정인의 테이블로 이동하여 건배를 제의하고 피진정인의 왼쪽에 위치한 남성 직원부터 시계 반대방향 순서로 직원들의 볼에 입을 맞추었다. 이때 피진정인은 세 번째 순서에 있던 진정인의 머리를 왼손으로 잡고 진정인의 왼쪽 귀 가까이에 입을 맞춘 것으로 확인된다.

라. 진정인은 사건 발생 후 회사 측에 문제를 제기하였고 201×. ××. ××.부터 2주의 특별휴가, 같은 해 ××. ××.부터 두 달의 유급휴가를 받은 후 같은 해 ××. ××.자로 퇴사하였다. 그리고 피진정인은 201×. ×. ×.자로 본부장 보직에서 해임되었다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱이란 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”을 말한다.

이때 성적 언동이라 함은 신체적인 접촉이나 성적인 의사 표현뿐만 아니라 성적 함의가 담긴 모든 언행과 요구를 말한다. 어떠한 언동이 성적인 것인지의 여부는 사회·문화적으로 규정되는 바, 그 언동을 둘러싼 제반 상황을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

201x. xx. xx. 회식 자리에서 피진정인이 진정인의 신체를 접촉한 사실은 양 당사자가 모두 인정하여 다툼이 없는 사실이다. 피진정인은 진정인의 볼에 본인의 볼을 맞댄 것일 뿐 입을 맞춘 사실이 없다고 주장하나 CCTV 영상자료에 따르면 피진정인이 진정인의 왼쪽 귀 가까이 입술을 갖다 대었다는 진정인의 진술이 사실로 인정된다.

피진정인은 회식자리에서 있었던 신체 접촉은 성별과 무관하게 직원들을 격려하는 차원에서 이루어진 행위이고, 사회적 통념상 허용될 수 있는 수준으로 생각했다고 주장한다. 그러나 일반 사원인 진정인 입장에서는 높은 직위에 있는 피진정인의 신체 접촉 제안을 거부하기가 사실상 어렵고, 직장 상사의 직원에 대한 신체 접촉이 친밀감이나 격려 등으로 해석되었던 과거의 관행은 더 이상 사회적으로 용인되지 않는 사회 분위기 등에 비추어 볼 때, 직장 상사에 의한 원치 않는 신체적 접촉은 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주기에 충분하며 합리적인 피해자의 관점에서 볼 때도 달리 해석되지 않는 바, 이는

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱에 해당한다고 판단된다.

조치와 관련하여서는, 피진정인의 행위가 1회에 그치고 성적 의도를 가지고 신체 접촉을 했다기보다는 별다른 문제의식 없이 잘못된 관행에 따른 행위를 하였다고 보이는 점, 그리고 회사에서 피진정인을 본부장 직위에서 해임한 부분 등을 종합적으로 고려하여, 피진정인에게 국가인권위원회가 실시하는 특별 인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절하다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 1. 23.

위 원 장 정 상 환

위 원 배 복 주

위 원 임 성 택

18 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 방지를 위한 의견표명

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

주 문

1. ○○○○장에게, 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 예방을 위하여 각 산하기관의 고충처리기구가 실질적으로 작동될 수 있도록 성희롱 업무 처리 담당자 전문성 강화, 산하기관의 성희롱 사건 업무 매뉴얼 및 피해자의 2차 피해 예방을 위한 구체적인 지침 제공, 특히 관리자의 인식 및 관심 제고를 위해 성희롱 예방교육 강화 등 관리 감독을 강화할 필요가 있다는 의견을 표명한다.
2. 이 사건 진정은 기각한다.

이 유

1. 진정사건 조사결과

1. 개 요

가. 사 건 17진정0583700 동료 공무원의 성희롱 및 기관의 부적절한 조치로 인한 피해



- 나. 진정인 ○○○
- 다. 피진정인 1. ○○○
- 2. ○○○

2. 진정 요지

진정인은 201×. ×. ×. ○○○○ ○○○관리소 ○○지원실 소속 시간선택제 공무원으로 임용되어 근무하던 중 피진정인1과 2로부터 아래와 같은 성희롱 및 성희롱 2차 피해를 당하였다.

가. 피진정인1은 진정인의 어깨와 옆구리를 만지고 진정인 앞에서 관람객의 몸매나 옷차림을 폼평하는 등 신체적, 언어적 성희롱을 하였다.

나. 피진정인1은 진정인이 근무 중 휴식을 취하는 공간에 갑자기 들어오거나 문을 두드리는 등의 행위로 진정인에게 불안감과 성적 굴욕감을 느끼게 하였다.

다. 피진정인2는 진정인이 피진정인1의 성희롱 행위를 신고하였음에도 근무지 분리 등 성희롱 피해자 보호에 미온적인 태도를 보였을 뿐 아니라, 직원들을 대상으로 진정인에 대한 설문조사를 실시함으로써 진정인에게 고통을 가중시키고 고용 환경을 악화시켰다.

3. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인 주장

1) 201×. ××. ××. 진정인은 피진정인1이 주도한 친목도모 성격의 회식자리에 다른 동료 두 명과 함께 참석하였다. 회식 장소로 이동하던 중에 피진정인1은 진정인의 오른쪽 팔뚝을 두 차례 만지고 진정인의 제지 후에도 옆구리를 한 차례 더 만졌다.

201×. ×. ×. 17:30경, ○○○에서 외국인 여성 관람객이 검정색 망사로 된 옷을 입고 입장하자 합동근무 중이던 피진정인1이 “차라리 벗고 다니지 저게 뭐야, 오! 섹시한데”라고 말하였으며, 같은 달 ××. 14:00경 ○○○에서 합동근무 중이던 피진정인1은 ○○○해설사가 실루엣 원피스를 입은 모습을 보고 “재는 가슴에 자신 있나봐, 항상 가슴을 내밀고 다니네.”라고 하였고, 같은 날 15:30경, 외국인 여성 관람객이 등이 드러난 옅은 핑크색 코르셋 패션으로 ○○○을 지나가자, 피진정인1이 “오! 죽이는데, 야! 너는 저런 옷 못 입지? 저런 거 입어봤냐?”라고 하여 성적 수치심을 주었다.

2) 201×. ××.경 진정인이 여성 ○○○ 직원들과 함께 ○○○ 초소 옆 휴게실에서 쉬고 있는데 피진정인1이 노크도 없이 갑자기 문을 열어 진정인과 여직원들을 당황하게 하였고, 201×. ×. ××. 12:00경 피진정인1이 “나와, 뭐 해.”, “일어나 근무하러 안 가?”라고 말하며 잠긴 문을 마구 두드리고 흔들어서 불안하게 하였다.

3) 201×. ×. ××. 09:30경 진정인은 직속 상사인 ○○○ ○○실장과 김○○ ○○부실장에게 피진정인1의 성희롱 사실을 이야기하고 ○○○관리소 성희롱고충 담당자인 피진정인2에게 1시간가량 상담을 받았다. 이때 피진정인2는 진정인에게 “원하는 대로 되지 않을 수 있다. 가해자, 피해자 둘 다 인사발령 될 수 있다.”는 부정적인 이야기를 하였고 피진정인1에게 상담 사실을 유출하였다.

진정인이 201×. ×. ××. 성희롱 피해를 정식으로 접수한 후 피진정인2는 근무지인 ○○○ 내에서 피진정인1과 마주치지 않게 해주겠다고 하였으나 분리 조치가 제대로 이루어지지 않았다. 같은 달 ××.이 되어서야 피진정인1과 분리 조치가 이루어졌지만 구내식당 등에서 피진정인1을 마주치는 등 진정인은 불안하여 제대로 근무하기 어려웠다.

피진정인1은 진정인이 신고한 다음 날인 201×. ×. ××, 진정인으로부터 성희롱 피해를 입었다고 성고충 신고를 하였다.

피진정인2는 직원들에게 진정인의 실명을 밝힌 설문조사를 실시하였는데, 이는 성희롱 피해자에 대한 비밀보호 의무를 위반한 행위이다. 뿐만 아니라 이 설문조사로 인해 기관 전체에 성희롱 사실이 알려지면서 계속 근무하는 것이 어려워져 201×. ××. ×.부터 3개월 간 육아휴직을 사용하였다. 육아휴직 중 진정인은 피진정인1이 다른 기관으로 전출되지 않은 사실을 알고 ○○○관리소에 복귀하지 않고 201×. ×. ×.자로 퇴사하였다.

나. 피진정인들 주장

1) 피진정인1

남자만 있는 조직에서 진정인 혼자 여성이라 소외될까 싶어 마음으로 많이 다가가려고 했고 서로 가정사까지 이야기할 정도로 격의 없이 지냈다고 생각한다. 또한 진정인은 본인이 농담을 하면 받아칠 정도의 털털한 성격으로 본인의 농담에 대해 반발했던 기억이 없으며 그런 반발이 있었다면 그만두었을 것이다.

201×. ××. ××, 1차 회식 후 대로변에서 진정인과 친하다고 생각해 진정인의 어깨에 손을 얹었는데 본인 팔을 꺾으려고 하면서 뿌리치기에 '싫어하는구나' 싶어 그 이후로 한 번도 그런 행위를 한 적 없다. 당시 진정인의 어깨에 손을 얹은 것도 살짝 대는 정도로 친밀감의 표현이었다.

진정인이 ○○○ 초소 옆 휴게실에서 여성 동료들과 휴식을 취할 때는 보통 문을 열어놓았고 사람들이 피진정인1에게 커피 한 잔 하라고 하여 들어가 마시기도 하였다. 또 피진정인1이 문이 잠겨 있어 혼든 적은 있으나 이는 '근무지에 늦지 않게 나가라'라는 의미였다.

201x. x. x. ○○○에서 진정인과 합동근무 중 피진정인1이 외국인 여성 관람객의 노출이 심한 의상에 대해 “차라리 벗고 다니지 저게 뭐야, 오! 섹시한 데”라고 말하고 같은 달 xx. 여성 ○○○해설사가 몸매가 드러나는 원피스를 입고 지나가자 본인이 “재는 가슴에 자신 있나봐, 항상 가슴을 내밀고 다니네”라고 말한 사실은 있으나, 이는 남성 동료와 나누는 일상적 대화일 뿐, 진정인에게 들으라고 한 말이 아니다. 같은 달 xx. 15:30경, 피진정인1이 진정인에게 외국인 여성 관람객을 보면서 “오! 죽이는데, 야! 너는 저런 옷 못 입지? 저런 거 입어 봤냐?”라고 발언한 사실은 기억나지 않는다.

2) 피진정인2

본인은 201x. x. xx.자로 ○○○관리소에서 근무하기 시작하였으며 업무 분장에 따라 성희롱 고충 담당자가 되었지만 관련 교육을 받은 바 없었고 진정인의 성희롱 신고 전까지는 4대 폭력 예방교육을 의무적으로 진행해야 하는 정도로만 생각하는 등 담당자로서 성희롱 등에 대한 인식은 부족했다.

본인뿐만 아니라 ○○○ 과장, ○○○ 소장 모두 성희롱 사건을 맡아본 경험이 없어 진정인의 성희롱 고충 신고에 어떻게 대처해야 할지 막막하였다. 상급기관인 ○○○○을 비롯하여 ○○○○부, ○○○○○○○○진흥원에 전화해 질의하였으나 성희롱 관련 매뉴얼을 보라는 정도의 답변을 들었을 뿐 실질적인 도움을 받지 못했다. 그래도 잘 해보자는 마음으로 기존에 맡고 있던 회계, 예산 업무에서 손 떼고 그 일에만 매달렸다. 비록 업무는 서툴렀지만 진정인에게 성희롱 고충 상담을 들었을 때 같은 여성으로서 진정인의 입장에 공감하였고, 진정인에 대한 불이익 등에 대해서는 생각해본 적 없고 그럴 위치도 아니다.

성희롱 상담 후 몇 시간 만에 피진정인1에게 성희롱 상담 사실이 알려졌

다는 것은 전혀 몰랐으며 나중에 피진정인1이 다른 직원에게 진정인의 상담 사실을 전해 듣고 문자를 보냈다고 이야기하여 알았다.

진정인과 피진정인1의 근무지 분리와 관련하여, 신고 접수 직후 피진정인2가 ○○○ 과장, ○○○ 소장과 상의하여 제일 먼저 취한 조치는 근무지 분리였다. 당시 진정인은 격일 근무이고 피진정인1은 숙직을 하면 다음 날 쉬는 형태였고 불가피하게 두 사람의 근무가 겹치는 날에는 ○○○ ○○실장의 책임 하에 근무지를 조정해 두 사람이 가급적 마주치지 않도록 조치를 취한 걸로 알고 있다.

진정인과 피진정인1을 대상으로 설문조사를 실시한 이유는 진정인이 성희롱 피해를 신고한 다음 날 피진정인1도 성희롱 고충 신고를 하였기 때문이다. 쌍방이 성희롱 피해자라고 주장하는 혼란스러운 와중에 두 사람이 누구보다 친한 관계라는 이야기가 들려왔다. 그래서 ○○○ 과장과 ○○○ 소장과 논의하여 관련 내용을 알아볼 필요가 있다는 판단에서 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 201×. ×. ×.부터 3일간 ○○직과 ○○○ 직원 등 진정인과 피진정인1의 평소 관계를 잘 알 것이라고 생각되는 직원들로 한정하였고 직원들에게 개별적으로 연락하여 한 사람씩 불러 보안 각서에 서명하고 설문조사에 동의한 직원들을 대상으로 실시하였다.

당시에는 설문조사가 문제가 될 것이라고 생각하지 못 했고 진정인에게 피해를 입힐 의도도 없었다. 잘못된 판단으로 인해 ○○○관리소는 기관 경고를 받았고 피진정인2 또한 서면 경고를 받았다. 이후에도 성희롱 사건에 대해 감사원 감사, 국정감사 등을 받을 때마다 불려나가 설명을 하였고, 그 과정에서 자괴감이 들어 많이 힘들었다.

다. 관계인들 진술

1) 관계인1

201×. x.부터 ○○○관리소에서 과장으로 근무하고 있으며 성희롱 사건 발생 당시에는 ○○○관리소에 근무하지 않았다. 진정인과 피진정인1의 근무지 분리와 관련하여, ○○○ ○○실장의 책임 하에 진정인과 피진정인1이 마주치지 않도록 근무시간, 점심시간 등을 조정한 것으로 알고 있다. 201×. x. xx.이 되어 피진정인1과 분리조치가 되었다는 진정인의 주장은 확인 결과 201×. x. xx.자로 피진정인1을 ○(○○○ 밖 ○○○ 인근)으로 배치한 것을 말하는 것으로 보인다. 설문조사는 기관의 특성상 피진정인2가 단독으로 조사하였다고 보기는 어렵고 ○○○ 과장, ○○○ 소장과 사전에 논의하거나 구두 보고 후 이루어진 것으로 보아야 한다.

2) 관계인2

성희롱 사건 발생 당시부터 현재까지 ○○○○ ○○○○과장을 맡고 있다. ○○○관리소는 진정인과 피진정인1의 쌍방 성희롱 행위에 대해 성고충심의위원회 심의를 거쳐 ○○○○ ○○○○과에 징계의결을 요구하였고, 201×. x. xx. ○○○○ 징계위원회가 개최되어 피진정인1에 대해서는 ‘감봉 2월’, 진정인에 대해서는 ‘불문’으로 의결하였다. 한편 ○○○관리소에 대한 기관 경고 및 피진정인2에 대한 ‘경고’ 조치는 ○○○○ 자체 감사 결과에 따른 것이고 감사 부서에서 별도의 징계 요청을 하지 않아 징계위원회에 회부되지는 않았다. 이후 201×년 감사원 감사 및 201×년 국정감사에서 성희롱 처리 과정에서 발생한 문제가 제기되었으나 이에 대해 기관 차원에서 취한 후속 조치에 대해 설명하자 추가 처분에 대한 요청은 없었다.

4. 인정사실

진정인의 진정서, 피진정인과 참고인의 진술 및 제출자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 201×. ×. ×. ○○○관리소 시간선택제 행정서기보 공무원으로 임용되어 격일로 근무하였고, ○○○○실 소속 39명 직원 중 유일한 여성 직원이었다. 피진정인1은 201×. ××. ×. ○○○관리소에 임용되어 사건 발생 당시 행정서기로 근무하였다

나. 피진정인2는 ○○○○주사보로 201×. ×. ××. ○○○관리소에 발령받아 성희롱 고충상담원 업무를 담당하였으나 성희롱 고충상담원 전문교육을 이수한 사실이 없다. 진정인은 피진정인1의 성희롱 행위에 대해 201×. ×. ××.(일) 피진정인2에게 최초 상담을 받았으며 상담 후 얼마 지나지 않아 피진정인1로부터 “면담했다며?”, “AC 말을 말자”라는 카카오톡 메시지를 받았다.

다. 201×. ×. ××. 진정인은 ‘성희롱·성폭력 고충·조사신청서’(이하 ‘고충·조사신청서’라 한다)를 접수하였고, 다음 날인 ×. ××. 피진정인1도 진정인으로부터 성희롱 피해를 당했다며 ‘고충·조사신청서’를 접수하였다.

라. ○○○관리소는 진정인으로부터 ‘고충·조사신청서’를 접수한 후 ○○○○실장 책임 하에 진정인과 피진정인1의 근무지를 분리하였다. ○○관리소로가 제출한 ‘○○○ 일일근무배치 현황’에 따르면 진정인이 최초 신고한 201×. ×. ××. 부터 같은 해 ×. ×.까지 진정인과 피진정인1의 근무가 겹치는 날은 ×. ××., ×. ××., ×. ××., ×. ×.이며 이때 진정인과 피진정인1은 각기 다른 구역에 배치되었고 ×. ××.과 ×. ×.에 피진정인1은 ○○○ 밖 ○○에 배치되었다.

마. 진정인이 주장한 성희롱 피해 사실에 대해, 201×. ×. ××.부터 같은 달 ××.까지 피진정인2는 진정인과 피진정인1, 참고인 3명에 대해 자체 서면조사를 진행하였고, 201×. ×. ××.~×. ×. 외부 전문가를 초빙하여 진정인과 피진정인1, 참고인

3명에 대해 심층조사를 진행하였다. 외부 전문가는 조사 후 “피진정인1은 진정인의 어깨에 손을 올린 것에 대해 친근감의 표시였다고 하나 감수성이 높아가는 시대에 동료 간 이러한 행동은 금기사항이며 외국인관람객 등 여성의 몸매 묘사 또한 남자끼리의 일상적 대화였고 진정인 들으라고 한 말이 아니라고 주장하나 해당 발언이 직장이라는 공적 공간에서 이루어진 점, 그리고 그 말을 들은 진정인이 여성으로서 성적 수치심을 느낄 만했다고 판단되어 신체적, 언어적 성희롱이 있었다고 보여진다”는 의견서를 제출하였다.

바. 피진정인1이 주장한 성희롱 피해 사실에 대해, 201×. ×. ××.부터 같은 달 ××.까지 피진정인2는 진정인과 피진정인1, 참고인 4명에 대해 자체 서면조사를 진행하였으며 201×. ×. ×. 외부 전문가를 초빙하여 진정인과 피진정인1, 참고인 4명에 대해 심층조사를 진행하였다. 외부 전문가는 조사 후 “진정인은 의도하지 않았을지라도 (피진정인1이 사복으로 환복 중 노크도 없이 들어와 속옷만 입고 있는 피진정인1에게 “에구 뭐 볼 것도 없는데”라고 발언한) 진정인의 행위는 여러 명이 있는 가운데 일어난 일이고 남성이라고 하여 수치심이나 굴욕감이 없다고 볼 수 없으므로 성희롱이 성립된다고 판단된다”는 의견서를 제출하였다.

사. 201×. ×. ×.부터 같은 달 ×.까지 피진정인2, ○○○ 과장, ○○○ 소장은 성희롱 피해 사실을 확인하기 위한 목적으로 ○○직공무원, ○○○○원, ○○○원 등 41명을 대상으로 아래와 같은 설문조사를 실시하였다.

- 당신이 본 ○○○과 ○○○은 친한가요?
- ○○○과 ○○○은 평소 장난이나 농담을 주고 받나요?
- ○○○과 ○○○은 평소 가벼운 스킨십을 하나요?
- ○○○은 평소 성적농담을 잘 하나요?

- ○○○은 평소 성적농담을 잘 하나요?
- ○○○의 성격은 내성적(내향적)인가요? 외성적(외향적)인가요?
- ○○○은 평소 본인의 의견이나 감정을 잘 표현하나요?
- ○○○의 성격은 내성적(내향적)인가요? 외성적(외향적)인가요?
- ○○○은 평소 본인의 의견이나 감정을 잘 표현하나요?
- ○○○은 동료들에 대한 배려심이 있나요? 없나요?
- ○○○은 동료들에 대한 배려심이 있나요? 없나요?

아. 201×. ×. ××. ○○○관리소는 ○○○관리소장 ○○○을 위원장으로 하여 ○○○관리소 과장 ○○○, ○○○○공무원노동조합 ○○○, 여성위원장 ○○○, ○○○○지부 대외협력부장 ○○, ○○○○○○상담소장 ○○○, ○○폭력예방교육전문강사 ○○○, 법률사무소 ○○ ○○○ 변호사 등 7명의 위원과 ○○○(피진정인2), ○○○ 주무관 2인의 간사로 구성된 성희롱·성폭력고충심의위원회를 개최하였다. 심의 결과 피진정인1의 신체적, 언어적 성희롱, 진정인의 언어적 성희롱이 인정되었으며 201×. ×. ×. ○○○관리소는 ○○○○에 진정인과 피진정인1의 징계의결을 요구하였다.

자. 201×. ×. ×. ○○○○ ○○○○과는 ○○○○팀과 함께 ○○○관리소 현장에 나가 성희롱 사건 및 조사 과정에서 발생한 문제점에 대해 자체 감사를 진행하였으며, 같은 달 ××. 성희롱 고충업무 처리와 관련하여 “고충 상담 시 ‘가해자, 피해자 모두에게 피해가 갈 수 있다’는 부적절한 언행이 있었던 점, 설문조사 시 광범위한 설문대상자 선정, 성희롱 행위와 무관한 설문 항목 등으로 인해 피해자 등에 대한 비밀 유지를 소홀히 한 점, ○○원 대기실의 경우 남성 직원의 환복이 이루어지는 장소임에도 여성 직원이 동 공간에서 출퇴근 지정(PC 사용)토록 방치한 점 등”을 근거로 “○○○관리소 ○○원 대기실 근무환경 개선, ○○

○○관리소 자체 성희롱예방지침을 현행화하고 기관 담당자에 대한 성희롱 고충 상담원전문 교육 이수를 실시하는 등 성희롱 고충 처리 업무에 대한 전문성을 확보하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 각별히 유의할 것을 기관에 ‘엄중경고’조치 한 바 있다. 또한 피진정인2에 대해 「성희롱·성폭력 예방지침(매뉴얼)」을 위반하여 업무를 처리한 것에 대해 서면으로 경고하였다.

차. 201×. ×. ××. ○○○○ 징계위가 개최되었고 피진정인1에 대해서는 감봉 2월, 진정인에 대해서는 ‘불문’ 의결되었다.

카. 201×. ××. ××. ○○○관리소는 전 직원 대상 성희롱예방교육을 실시하였고 같은 달 ××.~××. 피진정인2에게 ○○○○○○○○진흥원에서 주관하는 성희롱 고충상담원 전문교육을 수료하게 하였다.

타. 201×. ××. ××. ○○○관리소는 감사원의 민원조사단으로부터 성희롱 관련 자료 제출 요구를 받아 소명하였고 별도의 기관 처분 사항 없이 종결되었다. 201×. ××. ×. 국회의원 ○○○ 의원실로부터 성희롱 관련 자료 제출 요구를 받아 자료를 제출하였고 국정감사에서 지적된 사항에 대해 의원실에 후속 설명함으로써 마무리되었다.

5. 판단

가. 진정요지 가항 관련

인정사실 마항에 따르면 피진정인1은 ○○○관리소 자체 조사에서 201×. ××. ××. 회식 자리에서 이동 중 진정인의 어깨에 손을 얹는 등 진정인의 의사에 반하여 신체적 접촉한 사실을 인정하고 진정인 앞에서 외국인 여성 관람객이나 여성 ○○○해설사 등을 대상으로 여성의 몸매를 묘사, 평가하는 발언하였다고 인정하는

바, 이는 합리적 사람의 관점에서 볼 때, 성적 굴욕감 및 혐오감을 줄 만한 행위로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

그러나 인정사실 차항과 같이 ○○○○은 피진정인1의 행위를 성희롱으로 인정하여 감봉 2월의 징계조치를 하였으므로 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다.

나. 진정요지 나항 관련

진정인은 201×. ××.경 여성들이 휴식을 취하는 공간에 피진정인1은 노크도 없이 갑자기 문을 열며 “뒤편?”라고 물어 진정인과 여직원들을 당황하게 하였으며 201×. ×. ××.에도 피진정인1이 휴게실의 잠긴 문을 마구 두드리고 흔들어 불안하게 하였다고 주장한다. 이에 대해 피진정인은 문이 열려 있을 때 휴게실에 들어가 여성 직원들과 자연스럽게 대화를 나누고 커피, 과일 등을 먹은 사실이 있으며, 교대시간이 임박하여 문을 두드렸다고 주장하고 참고인들 또한 피진정인1의 행위에 대해 특별히 기억나는 점이 없다고 진술하고 있다.

여성 ○○○이 쉴 수 있는 공간이 없어 ○○○초소 옆 휴게실을 임시로 사용하는 상황에서 피진정인1이 문을 두드리는 등의 행위는 휴식을 취하던 진정인에게 불안감을 줄 수 있다는 점은 인정된다. 하지만 피진정인1이 휴게실에 들어가거나 문을 두드리는 등의 행위 전후로 성적 언동을 하였다는 사정은 인정되지 않는 바, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 성희롱으로 인정되지 않는다.

다. 진정요지 다항 관련

1) 근무지 분리 조치에 대해

진정인은 성희롱 신고 후 ○○○관리소의 미온적 대처로 피진정인1과 근무지 분리 조치가 제대로 이루어지지 않았고 점심시간이나 이동 시간 중 피진정

인1을 마주치는 등의 피해를 입었다고 주장하나 피진정인2와 관계인 진술, ‘○○○ 일일근무배치 현황’을 종합해 볼 때, ○○○ 실장의 책임 하에 진정인과 피진정인1의 근무 일정 및 근무 지역을 조정한 사실이 인정된다. 따라서 근무지 분리에 있어서 진정인에 대한 보호조치가 미흡하였다고 보기 어렵다.

2) 설문조사에 대해

인정사실 사항에서 보는 바와 같이 피진정인2는 201×. ×. ×.~×. 진정인과 피진정인1이 평소 친밀하다는 소문과 제보를 듣고 사실 관계 확인을 위해 이들의 성향, 친밀도 등을 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다.

인정사실 사항에서 보는 바와 같이 ○○○○은 자체감사를 실시하여 설문조사 시 광범위한 설문대상자 선정, 성희롱 행위와 무관한 설문 항목 등으로 인해 피해자 등에 대한 비밀 유지를 소홀히 한 점 등을 확인하고 ○○○관리소에 대해서는 엄중경고 조치를 하고 피진정인2에 대해서는 서면 경고 조치를 하였으며, 이후 ○○○관리소에서 전직원 대상의 성희롱 예방교육을 실시하였고, 피진정인2는 별도로 성희롱 고충상담원 전문교육을 이수한 점 등을 고려할 때 기관에 대하여 별도의 구체 조치가 필요하지 아니하다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가항은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 의해 기각하고, 진정요지 나항은 같은 법 제39조 제1항 제2호에 의해 기각하고, 진정요지 다항 중 분리조치 부분은 같은 법 제39조 제1항 제1호에 의해 기각하고, 설문조사 부분은 같은 법 제39조 제1항 제3호에 의해 기각하기로 하여 주문 2와 같이 결정한다.

II. 이 사건 피진정기관에 대한 의견표명

1. 의견표명의 배경

국가인권위원회는 위와 같이 이 사건 진정에 대해 기각하기로 결정하였으나, 피해자를 보호해야 할 위치에 있는 기관장 내지 성희롱 고충상담원이 직무 수행에 필요한 전문지식을 교육받지 못하고 잘못된 성인식 및 사회 통념에 근거하여 상담 및 조사 등을 진행함으로써 성희롱 피해자에 대한 또 다른 피해를 야기한 점을 고려할 때, 상급기관인 ○○○○이 산하기관에 대한 성희롱 2차 피해 방지를 위한 관리·감독을 강화할 필요가 있다고 판단하여 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라 의견표명을 검토하였다.

2. 이 사건의 경위

이 사건 관계인의 진술 및 성희롱·성폭력 고충심의위원회 회의 자료, 자체감사 자료, 징계위원회 회의 자료 등에 의하면, 성희롱 2차 피해가 발생한 배경에는 성희롱 피해에 대한 안이한 인식과 남성 중심적인 조직문화라는 요인을 배제하기 어렵다.

○○○관리소는 성희롱고충상담원을 지정하면서 성희롱 전문교육 없이 업무에 투입하는 등 성희롱 예방지침을 형식적으로 운영하였고, 성희롱 고충 신고를 한 피해자의 피해 사실을 조사하는 과정에서 다수의 직원들을 대상으로 피해자의 실명을 언급한 설문조사를 진행하여 피해자의 성희롱 피해 사실을 유출하였다.

또한 설문조사는 피해자와 행위자의 평상시의 관계, 피해자의 행실 등 피해자를 의심하거나 피해자에게 부정적 인식을 심어줄 수 있는 편향된 질문으로 구성되어 있었으며 설문대상자의 범위 또한 지나치게 광범위하여 피해자의 고통을

가중시키고 피해 회복과 직장생활의 정상적 복귀를 사실상 어렵게 하였다. 특히 성희롱 설문조사가 남성 직원들 사이에 퍼진 소문을 근거로 실시된 정황 등을 살펴볼 때, 남성 중심 조직에서 여성이 성희롱 피해에 취약할 수 있다는 점을 간과한 것으로 보인다.

3. 판단

「양성평등기본법」은 국기기관 등의 장에 대하여 성희롱 예방 및 피해자 보호 의무를 명시하면서 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐하거나 고충처리 또는 구제 과정에서 피해자의 학습권, 근로권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자의 징계 등을 요구할 수 있도록 하여 2차 피해가 발생하지 않도록 규정하고 있다.

국가기관 등의 장은 성희롱 피해자가 신원 노출이나 불이익한 처우, 부정적 반응 등을 예상하여 기관에 피해 사실을 적극적으로 알리지 못하는 현실을 개선하고 기관에서 성희롱 피해를 방관, 은폐하는 관행을 근절하는데 앞장서야 한다. 또한 성희롱 예방지침 및 성고충 처리 절차가 내실있게 운영되고 구제의 실효성을 제고하기 위해 상시적으로 점검해야 한다.

이번 사건에서 드러난 바와 같이 성희롱 예방 및 피해자 보호에 1차적 책임이 있는 기관장의 인식 부족은 성희롱 고충 처리 절차에 대한 미흡한 관리로, 성희롱 고충 담당자의 전문성 부족은 피해자에 대한 부정적 반응과 여론을 형성하는 2차 피해로 연결되었다.

한편, ○○○관리소의 상위기관인 ○○○○은 산하기관인 ○○○관리소에서 성희롱 문제 해결과정에서 난항을 겪을 때 보다 적극적으로 개입하거나 도움을 주지 않았고 산하기관의 성희롱고충처리 시스템이 제대로 작동하는지 상시적으로

점검하지 않은 것으로 보인다. 비록 ○○○○이 성희롱 행위자에 대해 징계하고 조사 과정에서 발생한 문제에 대해 기관 및 담당자에게 엄중히 경고하는 등의 조치를 하였다고 하나 소극적으로 사후 조치를 한 것만으로 그 책임을 다 했다고 보기 어렵다.

따라서 ○○○○장에게 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 예방을 위하여 각 산하기관의 고충처리기구가 실질적으로 작동될 수 있도록 성희롱 업무 처리 담당자 전문성 강화, 산하기관의 성희롱 사건 업무 매뉴얼 및 피해자의 2차 피해 예방을 위한 구체적인 지침 제공, 특히 관리자의 인식 및 관심 제고를 위해 성희롱 예방교육 강화 등 관리 감독을 강화할 필요가 있다는 의견을 표명한다.

4. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제25조 제1항의 규정에 의하여 주문 1과 같이 의견을 표명하기로 결정한다.

2019. 2. 27.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택

19 직장 상사에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 18진정0260200 직장 상사에 의한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○○○ 도지사에게 피진정인에 대하여 징계에 상응하는 조치를 취할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

피진정인은 201×. ×. ×. 진정인에게 휴대전화로 '친구하자'는 카카오톡 메시지를 보낸 이후, 남자 성기사진, 여자 샤워하는 사진, 성폭행하는 장면이 담긴 CCTV 영상자료를 보내는 등 성적 혐오감을 느끼게 하여 성희롱을 하였는바, 이에 상응하는 조치를 바란다.

2. 당사자의 주장 요지

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

진정인은 전보 후 ○○○○담당관실 동료직원과 원만한 생활을 못하고 업무가 미숙하여 팀장으로서 진정인에게 별도로 신경을 쓰고 있었다. 또한 진정인과 동갑 친구로 지내면서 도청 내 회의실 등에서 진정인이 남편과 다녀온 여행이야기, 부동산 문제, 자녀 교육문제 등에 대해 대화하고, 진정인의 친구를 소개받기도 하는 등 친하게 지냈다.

진정인이 주장하는 성희롱은 4년이 지난 일로 메시지 내용 등이 전혀 기억나지 않으며, 진정인은 피진정인이 보낸 메시지에 대해 한 번도 거절하는 표현을 한 적이 없다.

진정인은 ○○○○ 채용 건과 관련하여 피진정인이 진정인을 채용하지 못하도록 권한을 행사하였다며 이에 대한 불만으로 진정을 제기한 것으로 보인다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인의 진술과 제출자료, 국립과학수사연구원 분석 자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 발생 당시 피진정인은 ○○○○사무관으로 ○○○○의회 ○○○○담당관실 팀장으로 재직하였고, 진정인은 201×. ×. ×.부터 201×. ×.까지 같은실에서 시간선택체계약직(○급) 팀원으로 근무하였다. 피진정인은 현재 ○○○○○○○○과 팀장으로 근무 중이다.

나. 국립과학수사연구원에서 진정인의 휴대전화를 디지털 포렌식 복구 및 분석을 실시한 결과, 진정인과 피진정인이 주고받은 휴대전화 카카오톡 메시지 내역 가운데에는 성적인 의미가 내포된 메시지와 성폭행 동영상을 전송한 내역이 확인된다. 주요 내용은 다음과 같다.

생성일시	발신자	내용	구분
201×. ×. ×. 19:57~	피진정인	저 여자 좋아해요.	①
	진정인	여자 아니예요 (중략)	
	피진정인	웃너무 예쁘게 입지마세요 남자들이 신경써요 ㅎ	②
	진정인	네~	
	피진정인	아저씨 불안해서~	
	진정인	울 남편 그런 것 신경안써요~	
201×. ×. ××. 20:20~	피진정인	우리 사석에선 동갑이니 편하게 해요. 내가 오빠로.	③
	진정인	ㅎㅎㅎ. (중략)	
	피진정인	동생보나~ 너무 익어버린 열매. 건드리면 터져버릴 듯한. 여자볼 줄 알지?	
	진정인	아닌데~ 나 여자 아닌데.	
	피진정인	넌잘익은 홍시는 벌을 비롯한 벌레들이 마니 덤비고 떨어지면 폭삭~ 먹을 수가 없어~	



생성일시	발신자	내용	구분
201×. ×. ××. 17:10~	진정인	5월에 사고 났는데, ... 치료받고 있어요	
	피진정인	아 미인은 조심해야지 (중략)	
	피진정인	전엔 눈에 안뺐었어. 요상하네~	
	진정인	그러게~~ 난 직원이고 동갑친군데.	④
201×. ×. ××. 22:01~	피진정인	요즘은 ○○생각도 하다보면(잠 설치)	
	진정인	왜 내생각을?	
	피진정인	확 안아보고 싶어.	
	진정인	아~ 거기까지만.	⑤
	피진정인	불가능하지?	
	진정인	나 일단 열심히 하고 싶어... 다른 사람 찾아봐. 친구로 있고 싶어.	⑥
	피진정인	난 또 싫어하면 제자리로 가요.	
	진정인	사모님에게 허락받아. 내가 20년 넘게 이혼한 친구 소개해 줄게. (중략)	⑦
	피진정인	통통해?	
	진정인	말랐어	
	피진정인	기슴크고?	
	진정인	그런데 이혼할 수 없잖아.	
	피진정인	그건 봐서 결정해야지. 물건보고 (중략)	
	피진정인	기슴크고 엉덩이 탄력있어 좋아~~ 넌.	
진정인	아~ 성희롱?...난 친구로 오케하면 편하게 잘지낼수 있어	⑧	
201×. ×. ××. 20:09~	피진정인	(동영상 주소) 술먹은여자~~ 실화. 당시엔 처녀여부가 중요했었지. (생략)	

생성일시	발신자	내용	구분
201×. ×. ×. 14:29~	피진정인	포동포동한 ○○생각 간절	㉑
	진정인	친구에게 그런말 하면 못써요. (중략)	
	피진정인	날 남자로 보면 돼. (중략)	
	피진정인	남편이랑 사이가 별로여서 자긴 자신있다고 생각했대. 근데 아니더라고 남자가 그리워서.	
	진정인	그럴 수 있어.	
	피진정인	자위기구도 사보구.	
	진정인	내 친구는 20년 가량 혼자살아서 아닐 것 같아. (중략)	
	피진정인	거의 매일 문닫고 영상보고 자위한대.	
	진정인	그만해.	㉒
	201×. ××. ×. 20:56~	피진정인	10일까지 잔금을 넣어야할 일이 있어서 4천만원.
진정인		4천만원 없어요. 미안해요.	
피진정인		직원한테 말한다는데 너무 이상해서(중략)	
진정인		어렵게 말했는데. 미안해요.	
		(이후 메시지에서 존대어 사용)	
201×. ××. ××. 09:50~	피진정인	(속보)○○ ○○에서 어떤 개자식이 영계를 강제로 끌 고가서 성폭행 하는 장면이 CCTV에 고스란히 찍혔습 니다... 세상에나.. (동영상 주소)	㉓
	진정인	헐	

5. 판단

가. 조사계속 결정

「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제4호는 진정의 원인이 된 사실이 발생

한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우에는 그 진정을 각하한다고 규정하고 있다. 다만 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 1년이 경과한 후에도 각하하지 않는다고 규정되어 있다.

진정인은 201×. ×.부터 같은 해 ××.까지 피진정인으로부터 당한 성희롱 행위에 대하여 201×. ×. ×. 우리 위원회에 진정을 제기하였다. 위원회는 본 진정의 원인이 된 사실이 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조 통신매체를 이용한 음란행위에 해당한다고 판단하고 조사계속 결정을 하였다.

나. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우를 성희롱으로 규정하고 있다. 이때 성적 언동이라 함은 신체적인 접촉이나 성적인 의사 표현뿐만 아니라 성적 함의가 담긴 모든 언행과 요구를 말한다.

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등의 구체적 사정, 일반적으로 고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다(대법원 2018. 4. 12 선고 2017두74702 판결).

다. 업무관련성 및 직위를 이용하였는지 여부

201×. ×. ××.부터 201×. ×.경까지 양 당사자는 휴대전화 카카오톡 메시지로 사적인 내용을 주고받은 것으로 보인다. 당시 피진정인은 ○○○○사무관이자 팀장으로서 ○○○○담당관실의 총괄을 담당하였고 진정인은 같은 부서의 시간선택제계약직 팀원으로 근무하고 있었던 점에 비추어 볼 때 업무 관련성이 인정된다.

한편 피진정인이 팀장으로 있는 ○○○○담당관실에 진정인이 발령받은 지 얼마 되지 않은 시기에 피진정인이 진정인에게 성적 모멸감을 느끼게 하는 카카오톡 메시지를 전송한 사실로 미루어 피진정인의 성적 언동은 사전에 진정인과 충분히 양해가 된 사적 친구관계에서 나온 행위였다고 볼 수 없고 직위를 이용한 피진정인의 일방적인 요구로 받아들여질 수 있는 개연성이 상당하다.

라. 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는 지 여부

인정사실 나항에 따르면, 피진정인은 진정인에게 ‘터져버릴 듯한’, ‘먹을 수가 없어’, ‘안아보고 싶어’, ‘가슴, 자위’ 등의 내용을 전송하여 진정인에게 줄곧 성적 호감을 표시하고 있다.

피진정인은 진정인이 ○○○○담당관실 직원들과 원만하게 생활을 하지 못하고 업무가 미숙하여 팀장으로서 각별한 관심을 기울인 것이고 진정인과 동갑내기로서 편하게 지내면서 사적인 이야기도 나누는 사이였으며 피진정인이 보낸 카카오톡 문자메시지에 대해 진정인은 한 차례도 거부하는 의사를 표현한 적이 없다고 주장한다.

그러나 이 사건 조사과정에서 확인된 피진정인과 진정인이 주고받은 카카오톡 문자메시지 대화내용을 살펴보면, 피진정인의 성적 언동이 포함된 문자메시지



에 진정인이 적극적으로 동참했다기보다는, 소위 상사의 기분을 맞추기 위한 응대 수준의 답변으로 보인다. 또한 진정인은 피진정인에게 지속적으로 ‘여자로 보지 말 것’(①, ③), ‘친구임’(④, ⑥, ⑧, ⑨)을 강조하면서 화제 전환을 위해 진정인의 배우자(②)나 피진정인의 배우자(⑦)를 언급하는가 하면 직접적으로 멈추라는 표현(⑤, ⑥, ⑧, ⑩)도 하였다.

그러던 중 진정인은 201×. ××. ×.부터는 피진정인과 주고받는 카카오톡 문자 메시지에서 존댓말을 다시 사용하였고, 진정인이 피진정인의 4천만 원을 빌려달라는 부탁을 거절한 직후부터는 서로 메시지를 주고받지 않다가, 같은 해 ××. ××. 09:50 피진정인으로부터 성폭행 CCTV 영상을 전송(⑪)받은 후, 진정인은 ‘헐’ 이외에 특별한 답을 하지 않았다.

따라서 피진정인이 인정사실 나항과 같이 카카오톡 문자메시지 및 동영상을 송부한 행위는 합리적인 사람의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 및 혐오감을 줄 만한 성적 언동에 해당하며 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

마. 소결

피진정인은 공직에서 관리자의 지위에 있는 자로서 부서 내 저급한 성적 언동 등을 예방하기 위해 노력해야 해야 하는 팀장의 직위에 있었음에도 불구하고 본분을 망각한 채 같은 팀에 전보된 지 얼마 되지 않은 계약직 직원에게 휴대전화를 이용하여 음란한 내용의 문자메시지와 성폭행 영상을 전송한 점 등을 볼 때 그 책임이 중하다고 판단된다.

다만 「지방공무원법」 제73조의2에 따라 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3

년이 경과되었다고 보이는바, 피진정인에게는 국가인권위원회가 주관하는 특별인 권교육을 수강할 것을 권고하고, ○○○○ 도지사에게 피진정인에 대하여 징계에 상응하는 조치를 취할 것을 권고하는 것이 적절하다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제45조 제2항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 2. 27.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택

20 ○○○○업체 상급자의 직원에 대한 성희롱 및 피해자 보호조치 미흡

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 18진정0458900·18진정0458901 ○○○○업체 상급자의 직원에 대한 성희롱 및 피해자 보호조치 미흡

진 정 인 ○○○

피진정인 1. ○○○

2. ○○○

주 문

1. 피진정인1에게 진정인에 대하여 손해배상금으로 3백만 원을 지급할 것을 권고한다.
2. 피진정인2에게 진정인에 대하여 손해배상금 3백만 원을 지급할 것과 향후 유사사례의 재발방지를 위해 외부 전문기관에 컨설팅 등을 실시하여 실효성 있는 성희롱 예방 및 2차 피해 방지대책을 수립할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 (주)○○○○○○ ○○연구소 ○○○○팀 팀원이고, 피진정인1은 같은 회사 ○○○○본부장이자 ○○연구소 소장이며, 피진정인2는 같은 회사 대표이사이다.

가. 피진정인1은 201×. ×. ××. 팀의 인력충원 등 업무적으로 논의할 일이 있다며 진정인에게 저녁식사를 제안하여 참치횃집에서 술과 함께 저녁을 먹었다. 이후 피진정인1이 노래방에 가자고 하여 함께 간 노래방에서 피진정인1은 진정인을 껴안고, 손을 잡는 등 성희롱을 하였다.

나. 위 가항에 대하여 진정인으로부터 신고를 받은 피진정인2는 201×. ×. ××. 면담하면서, 진정인이 다른 직원들에게 성희롱 피해사실을 이야기하고 조언을 구한 것, 피진정인1과 술을 마신 후 단둘이 노래방에까지 간 것 등에 대해 진정인을 책망하였다. 그리고 '피진정인1이 진정인에게 사과하도록 할 테니, 남자니까 실수했다고 생각하고, 이번은 처음이니 넘어갔으면 좋겠다. 생각을 조금만 바꾸면 별일 아니니 잊어버리고 일에 집중해라. 예전 같으면 별 일 아니었을 상황이 다'라고 얘기하는 등 피진정인1의 사과로 사건을 무마하려고 하였다. 당시 진정인은 모욕감을 느꼈으나, 우선 다른 계열사로 옮겨 달라고 하였다. 하지만 피진정인2는 인력상황을 확인해 봐야 하고, 현재 결원이 없는 것으로 알고 있어서 추후 결원이 발생하면 옮겨주겠다고 말하였다. 같은 달 ××. 진정인은 문제가 해결될 것 같지도 않고, 향후 고용 상 불이익이 예상되어 끝내 퇴사하였다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인 주장

진정요지와 같다.

나. 피진정인 주장

1) 피진정인1

진정인의 직속상사인 관계인1이 진정인과 함께 저녁식사를 하자고 제안하였는데, 당일 관계인1이 개인사정으로 불참하게 되어 진정인과 단둘이 저녁식사를 하게 되었다. 회사에서 가까운 참치횃집에서 저녁식사를 하면서 일본 술 1병과 청하 3~4병을 진정인과 나누어 마시고 위 식당을 나오다가 바로 옆에 노래방이 보여, 진정인을 격려하는 자리임에도 업무 이야기에 치중하다 분위기가 무거워져 '노래나 한곡 부르고 갈래요?'라고 물었더니 진정인이 흔쾌히 동의하여 함께 노래방에 갔다.

위 노래방에서 대부분 피진정인1이 노래를 불렀고 진정인도 간간히 노래를 불렀던 것으로 기억하는데, 진정인은 피진정인1이 노래 부를 때 박수를 치기도 했다. 노래방에서 진정인은 한두 차례 짧게 즐기기도 했으며, 누군가와 통화를 하기도 했지만 본인이 진정인을 껴안으려 했다는 것은 말도 되지 않는다. 만일 그랬다면 진정인은 바로 그 자리를 피하거나 귀가했을 텐데, 노래방에서 30분을 추가하여 있다가 함께 나왔다. 택시로 바래다주겠다고 하였으나 진정인이 알아서 가겠다고 하여 본인 먼저 택시를 타고 귀가했다.

진정인이 노래방에서 본인과 끝까지 있다가 함께 나온 행동은 성희롱으로 수치심을 느낀 여성의 행동으로 볼 수 없고, 진정인이 공석인 ○○○팀장을 원했는데 걸림돌인 본인을 회사에서 내쫓기 위해 거짓 주장으로 회사에 성희롱 신고를 하고, 국가인권위원회에 진정을 제기한 것이다.

2) 피진정인2

가) 진정요지 가항 관련

진정인은 성희롱 발생 직후 직속상사인 관계인1에게 성희롱 피해 사실(피진정인1이 노래방에서 손잡으려 하고 껴안으려 함)을 보고하였다. 이에 관계인1은 진정인 주장에 대한 사실관계를 확인한 후 피진정인1이 진정인에게 사과하도록 중재하였고, 진정인은 피진정인1의 사과를 받아들였다고 전해 들었다. 며칠 후 진정인이 피진정인1에게 성희롱 사건에 대한 각서를 요청하였다는 얘기를 들었는데 여러 정황을 볼 때 진정인은 어떤 목적을 가지고 본 사건을 확대시킨 것으로 판단된다.

또한 진정인이 201×. ×. 경 관계인2 등 다른 과장과 함께 점심식사를 하면서 ‘피진정인1이 노래방에서 껴안으려 하고, 가슴을 만지려 하고, 손을 잡으려 했다’고 얘기한 사실을 전해 들었는데, 진정인이 본인에게 알렸던 피해상황보다 과장하여 이야기한 점과 ○○○○팀장 자리를 원하고 있다는 내용 등 성희롱 발생 이전부터 다른 의도가 있었다는 정황들이 파악되어 진정인의 진술에 신뢰가 가지 않았다.

그러나 201×. ×. ××. 인사위원회를 개최하여 피진정인1에게 회사에 물의를 일으킨 책임을 물어 사건의 비중보다 무거운 보직해임 및 대기발령의 조치를 하였다. 이후 피진정인1은 사직하였다.

나) 진정요지 나항 관련

진정인에게 사실 관계를 확인하면서 성희롱 상황 등에 대한 대처방법 등을 조언해 주었는데, 진정인이 이러한 조언을 왜곡하여 진정인을 책망하였고 주장하였으며 발언의 전체적인 맥락을 무시하고 진정인에게 유리하게 사실을 꾸몄다.

진정인과 피진정인1 모두 201×. ×. ××. 노래방에서의 상황을 정확하게 언급하지 않아 언어적 성희롱인지 신체적 접촉이 있었는지 정확히 판단되지 않은 상황에서 진정인에게 원하는 것이 무엇인지 물어보니 확실한 사과를 받고 싶다고 하여 그 정도 수준의 문제로 인식하고 피진정인1이 진정인에게 사과하도록 해 보겠다고 하였고, 별 일이 아니었다면 우선은 평소처럼 업무에 임하는 것이 좋겠다고 조언하였다. 진정인이 3일간의 휴가를 요청하여 즉시 허가하였고, 계열 사로의 이동은 인력상황 분석 이후 가능한 해 주겠다고 하였으며, 사건 경위를 조사하여 회사 규정대로 처리할 것이니 그때까지 업무에 충실하기로 약속하고 면담을 마쳤다.

진정인은 요구 사항을 관철시키기 위해 여러 거짓 주장을 하고 있으며, 이런 사안들을 이용해 금전적인 보상을 요구하는 것은 적절치 못한 행동으로 보인다.

다. 관계인

1) 관계인1(○○연구소 ○○○○팀장)

진정인을 격려하는 차원에서 201×. ×. ××. ○○○○팀 회식을 제안하였으나 본인은 당일 사정이 있어 참석하지 못하였고, 피진정인1과 진정인만 참석하였다. 그런데 며칠 후 진정인이 ‘×. ××. 저녁식사 때 피진정인1로부터 성희롱 당했다. 손을 만졌고, 안으려 한 것 같다. 사과를 받아야겠다.’고 보고하여, 같은 날 피진정인1에게 진정인의 말을 전달하였다.

이 사건과 관련하여 201×. ×. 관계인2와 면담하였는데, 면담 중에 구체적인 성희롱 행위에 대해 진정인이 관계인1과 관계인2에게 다르게 얘기하여 진정인의 주장이 일관되지 않아 신뢰성이 떨어진다고 생각했다.

2) 관계인2(○○○팀장)

201x. x. xx. ○○○○본부 소속 여성 과장들이 함께 점심식사를 하였는데, 식사 도중 진정인이 '피진정인1이랑 저녁 먹고 노래방을 갔는데, 어깨에 손을 올리려고 하는 등 스킨십을 했다', '본인도 술을 많이 먹어서 정신이 없었고 기분은 나빴으나, 빨리 노래방에서 피진정인1을 데리고 나가야겠다는 생각을 했다'고 말했다. 진정인에게 "확실히 말하거나 중간에 자리를 피했어야지 뭐 하러 계속 있었냐"고 다그치며 물었더니 진정인은 대답을 하지 못했다. 진정인의 말을 처음에 들었을 때 놀라고 당황스러웠지만, 한편으로는 같은 여자로서 진정인의 말과 행동에 신뢰가 가지 않았다.

3) 관계인3(사내 고충처리위원)

201x. x. xx. 인사위원회 당시, 피진정인1은 그날 술에 취해 정확히 인지할 수 없었다고 주장하였고, 관계인1은 참고인으로 인사위원회에 출석하여 '피진정인1이 진정인에게 사과를 하고 한 번 더 그런 부분이 발생된다고 하면 퇴사를 하겠다고 맹세를 하였다'라고 진술하였다.

인사위원회 회의를 통해 피진정인1이 201x. x. xx. 노래방에서 진정인을 2회 켜안고 1회 손잡는 등 성희롱한 사실을 인정하여 피진정인1을 보직해임 및 대기발령 조치하였고, 급여는 50%만 지급하였다. 이후 피진정인1은 회사로부터 자발적인 퇴사를 중용받고 사직서를 제출한 것으로 알고 있다.

4) 관계인4(사내 고충처리위원)

사내에서 성희롱 사건이 처음 발생하다보니, 조사를 체계적으로 수행하지 못하였고, 성희롱 신고 접수, 진정인, 피진정인, 참고인 조사는 구두 또는 면담형태로 이루어져 문서로 된 조사 자료가 없다. 피진정인2가 직접 진정인, 피진정인

1 및 관계인1에 대한 면담조사를 한 후 조사내용을 고충처리위원에게 구두로 전달, 그 내용을 문서로 작성하여 피진정인2에게 다시 보고하였으며, 피진정인2가 그 내용 중 일부를 수정하였다.

이후 피진정인2가 사건 조사를 지시하여 고충처리위원인 ○○○ 본부장과 함께 부서 직원을 대상으로 참고인 조사를 하였고, 201×. ×. ××. 인사위원회 회의에서 피진정인1의 진정인에 대한 성희롱 사실을 인정하였으며, 당시 관계인1이 참고인으로 진술하였다.

3. 인정사실

진정서, 진정인과 피진정인 및 관계인의 진술, 진정인과 피진정인1의 카카오톡 메시지, 진정인과 피진정인2의 카카오톡 메시지, 진정인과 피진정인1의 대화 녹음파일, 진정인과 피진정인2의 대화 녹음파일, 피진정회사 제출자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. (주)○○○○○○(이하 ‘피진정회사’라 한다)는 ○○도 ○○시에 소재한 ○○ ○○업체이다. 진정인은 201×. ×. ××.부터 같은 해 ×. ××.까지 피진정회사의 ○ ○연구소 ○○○○팀 과장으로 재직하였던 자이고, 피진정인1은 201×. ×. ×.부터 201×. ×. ××.까지 같은 회사 ○○○○본부장과 ○○연구소장으로 재직하였던 자이며, 피진정인2는 같은 회사 대표이사다.

나. 201×. ×. ××. 19:30경 피진정인1과 진정인은 참치횃집에서 저녁식사를 하면서 일본 술 1병, 청하 3~4병을 마신 후, 22:14경 피진정인1의 제안으로 같은 건물 소재 상호불상 노래방에 갔다. 피진정인은 노래방에서 진정인을 2회 껴안고 진정인의 손을 잡았다.

다. 201×. ×. ××. 21:06 진정인은 피진정인1에게 “어제 ○○님의 저녁식사 후 노래방에서 있었던 일은 제게 사과하셔야 할 것 같습니다… 제 손을 만지고, 두 번이나 껴안은 행동은 제가 그냥 아무 일 없이 넘기기에는 무리가 있는 것 같습니다”라는 메시지를 보냈다. 이에 대해 피진정인1은 201×. ×. ××. “그런 일이 있었다면 이유를 막론하고 사과하겠다”, “노래방에 들어가는 것까지만 기억이 난다”, “이 일로 인해 업무상 피해가 없도록 하겠다”고 말하였다.

라. 201×. ×. ××. 진정인은 직속상사인 관계인1에게 성희롱 피해사실을 보고하였고, 201×. ×. ×. 피진정인2에게 “…피진정인1이 옆에 와서는 갑자기 포옹을 하길래 왜 이러시냐고 물어냈습니다. 나가야 할 것 같아 대리를 잡아드리겠다고 나가자고 했는데, 혼자 노래를 부르더니 또 포옹을 하고 손을 잡으려고 했습니다…”라는 메시지를 보냈다. 이에 대해 피진정인2는 같은 날 진정인과 1차 면담을 하였다.

마. 201×. ×. ×.부터 같은 달 ××. 사이에 피진정인1은 피진정인2에게 “…정말 면목 없습니다. 잘못했습니다…, 너무 미안해서 나중에 정신 차리고 보니까 엄청 내가 잘못된 것 같다… 아무 생각 없이 술김에 막 했다. 그러면 기분 나빠 할 수도 있을 것 같아서 자기가 정말, 좋은 마음에 그런 마음이 있어서 자기가 그런 걸로 얘기를 했는데…”라고 말하였다.

바. 201×. ×. ××. 피진정인2는 진정인과 2차 면담을 하면서 “…소문나서 본인한테 뭐가 더 이로운 일이 있나? 또 회사한테는, 또 ○○○한테는 … 하지 마, 얘기, 다른 데로 안 나가게 조심하기로.”, “본인이 정식으로 사과를 받고 싶다고 하면 내가 보는 앞에서 사과하라고 할 테니까… 남자니까 실수했다… 그니까 그 정도다 생각하고 이게 처음이고 본인이 잘못했다는 걸 인지하고 재발 방지도 약속을 했으니까 그 정도 선에서 봐주고 그렇게 하고 우선은 갔으면 좋겠어…, 그



니가 본인이 더 쿨 하게 별 일 없었다는 듯이 일에 좀 더 집중을 하고 그런 모습을 보였으면 좋겠고...”, “...왜 본인 잘못이 아니야..., 술을 안 먹었었거나 애초에, 밥만 먹고 딱 얘기만 하고 끝냈거나. 두 번째는 술을 먹어도, 시켜도 나는 그냥 한 잔 정도 이렇게 기분만 맞춰주고 안 먹었을 수도 있어. 그리고 세 번째 술을 같이 밥 먹는 자리에서는 다 마셨어도 그 다음 단계로 넘어가지 않지. 그걸 지금 본인은 다 넘어갔단 말이야. 그리고 거기까지 따라 갔어..., 거기까지 따라가서 거기서 그런 일이 생겼어...”라고 말하였다.

또한 진정인이 다른 계열사로 옮기고 싶다고 요청하였으나, 피진정인2는 “...뭐 어떻게 더 해야 돼, 내가 지금 도대체... ○○○○○○? 내가 확인해 보겠다, 가능한지. 그거 지금 아니라도 나중에라도 기회가 생기면 내가 해줄 의사가 있다...”, “내가 봤을 때 그거 큰일 아니니까 그냥 쿨하게 가볍게 생각해라. 그냥 누구 한두 번 데이트 하고도 이런 일 생길 수 있는 거잖아. 그게 뭐 큰 대수냐. 그래, 별 거 아니니까 내가 좀 이해해주자.”, “이렇게 가면 별거 아닐 수 있다는 거지... 내가 모든 걸 자꾸 꼬투리 잡고 그걸 갖고 꼬리 꼬리 물고 얘기를 하면 본인도 끝까지 이유를 만들어낼 수 있고 나도 끝까지 이유를 만들어낼 수 있어요...”라고 말하였다.

사. 피진정회사는 201×. ×. ××. 개최한 인사위원회(성희롱 고충처리위원회)에서 피진정인1이 회식자리에서 음주 후 직원들을 상습적으로 폭행하고 폭언한 행위, 진정인을 성희롱하여 국가인권위원회 진정접수로 회사의 명예를 실추시킨 일 등을 이유로 피진정인1에게 보직해임 및 대기발령 조치하였다.

아. 피진정인2와 ○○○○본부 소속 남성 직원들로 구성된 성희롱 고충처리위원회는 진정인과 피진정인1 등을 구두 또는 면담 형식으로 조사를 하였다. 피진정

회사는 진정인과 피진정인1의 조사 자료가 조사자의 개인 다이어리에 작성되었다며 조사 자료를 제출하지 않았다.

4. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우를 성희롱으로 규정한다. 여기에서 ‘성적 언동’이란 양 당사자 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성 등의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다.

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정, 일반적이고도 평균적인 사람의 관점에서도 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다(대법원 2018. 4. 12 선고 2017두74702 판결).

나. 업무관련성 및 직위를 이용하였는지 여부

피진정인1, 2는 진정인의 상급자이고, 본 진정내용은 진정인을 격려하기 위한 회식자리에서 발생하였으므로, 성희롱과 관련한 업무관련성이 인정된다.

다. 피진정인1의 언동이 성희롱에 해당하는 지 여부

피진정인1은 노래방에서 진정인을 성희롱을 하였다는 주장을 부인한다. 하지만 진정인은 당시 상황에 대해 비교적 일관되게 진술하고, 성희롱 이후에 노래방에서 피진정인1과 함께 나왔던 점 등 자신에게 불리한 정황도 숨김없이 진술하고 있으며, 그 외 진정인이 피진정인1을 상대로 성희롱을 당했다고 허위로 주장할 만한 특별한 사정을 찾아보기 어렵다. 반면에 피진정인1은 성희롱 발생 직후부터 201×. ×. ××. 국가인권위원회 조사까지 계속 진술을 번복하였으며, 진정인의 주장을 적극적으로 반박하지 못하고 있는 점 등을 종합해 볼 때 피진정인1의 주장을 신뢰하기 어렵다.

또한 피진정회사 측에서 피진정인1이 201×. ×. ××. 노래방에서 진정인을 성희롱한 사실 등을 인정하여 같은 해 ×. ××. 인사위원회에서 피진정인1을 보직해임 및 대기발령 조치한 점 등을 종합해 볼 때, 피진정인1이 노래방에서 진정인을 껴안고 진정인의 손을 잡은 사실을 인정할 수 있다.

직장상사인 피진정인1이 밀폐된 공간인 노래방에서 진정인의 신체를 접촉한 것은 진정인에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주기에 충분하다. 피진정인1은 진정인이 노래방에서 끝까지 있다가 함께 나온 행동은 성희롱으로 수치심을 느낀 여성의 행동으로 볼 수 없다고 주장하나, 직장 내 성희롱 피해자의 대다수는 성희롱 행위자를 다시 대하는 것이 불편해지거나 인사·업무상 불이익, 또는 좀더 심각한 성희롱 피해 등이 우려되어 성희롱 발생 직후 최대한 태연하게 행동하거나 그 상황을 무시하는 등 소극적으로 대처하는 경향이 있다. 이 사건 피진

정인1의 행위는 합리적인 사람의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 및 혐오감을 줄 만한 성적 언동에 해당하며 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

라. 피진정인2의 언동이 성희롱 피해자에 대한 2차 피해에 해당하는지 여부

피진정회사 대표이사인 피진정인2는 이 사건 성희롱 행위와 관련하여 가해자와 피해자의 분리조치 등 적절한 보호조치를 취하기보다는 조직 분위기나 화합 등을 중시하여 성희롱 의미를 축소하고, 가해자의 사과 정도로 무마하려고 시도하였으며, 오히려 피해를 입은 진정인에게 본 건 성희롱에 이르는 과정에서 진정인이 처신을 잘못된 점이 있다고 질책하기도 하였다. 또한 피진정회사의 성희롱 처리부서 직원은 남성들로만 구성되어 있고, 신고를 접수하고 난 이후 사실 확인을 위한 조사가 제대로 이루어지기 보다는 대표이사인 피진정인2가 앞서 확인한 바와 같이 면담하고 그 내용을 해당 부서에 전달하였으며, 해당 부서는 피진정인2가 면담하고 전달한 내용조차도 공식적으로 자료를 남기지 않았고, 피해자 요청에도 불구하고 피해자의 근무 장소 변경 등 적절한 조치를 취하지 않는 등 직장 내 성희롱 조치가 매우 미흡하였다. 이러한 피진정인2의 태도와 언동, 피진정회사의 조치를 겪으면서 진정인은 성희롱 피해에 대한 해결보다 성희롱 문제 제기로 인한 비난 등 고용환경 악화를 예상하였을 것이다.

피진정인2는 소속 직원들이 성희롱 등의 위험 없이 안전하게 일할 수 있도록 환경을 조성하고 성희롱이 발생하였을 때 그에 적합한 대응방안을 강구하여야 할 관리·감독상의 책임이 있음에도, 성희롱 사건에 대한 잘못된 대응으로 오히려 진정인을 퇴사에 이르게 하였으므로, 그에 대한 책임이 결코 가볍지 않다고 판단된다.

마. 소결

피진정인1의 성희롱 행위가 일회적 행위인 점과 피진정회사로부터 징계조치를 받고 퇴사한 점을 감안하여 피진정인1에게 진정인에 대하여 손해배상금으로 3백만 원을 지급할 것을 권고하고, 사업주로서 관리·감독상의 책임이 있음에도 불구하고 성희롱 사건에 대한 잘못된 대응으로 오히려 진정인을 퇴사에 이르게 한 피진정인2에게 진정인에 대하여 손해배상금으로 3백만 원을 지급할 것과 향후 유사사례의 재발방지를 위해 외부 전문기관에 컨설팅 등을 실시하여 성희롱 신고 및 조사의 절차와 방법, 성희롱 피해자와 행위자와의 분리조치, 성희롱 행위자에 대한 적절한 제재 및 처벌 등 성희롱 사건 해결과정시스템을 구체적이고 실효성 있게 마련하는 등 실효성 있는 성희롱 예방 및 2차 피해 방지대책을 수립하고 시행할 것을 권고하는 것이 필요하다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 3. 20.

위 원 장 정 상 환

위 원 배 복 주

위 원 임 성 택

21 병원장에 의한 직원 성추행 등

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 17진정1086600 병원장에 의한 직원 성추행 등

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 진정인에 대하여 손해배상금 7백만 원을 지급할 것과 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

피진정인은 ○○ ○○○○○의원(이하 “피진정병원”이라 한다)에서 201×. ××. ××.부터 같은 해 ××. ××.까지 월급제 병원장으로 근무하였던 의사이고, 진정인은 피진정병원에서 간호조무사로 근무하였던 직원이다.

피진정인은 피진정병원에서 근무하던 중 진정인에게 다음과 같은 성적 발언과 성추행을 하였다.

피진정인은 진정인을 진료실로 호출한 후, '너는 나를 믿나? 나는 너를 믿는다. 몸과 마음을 나에게 바쳐야 한다'는 등의 발언을 하고, 시술을 위해 진정인이 피진정인에게 수술가운을 입혀줄 때 진정인의 허리를 안거나, 시술 중에도 팔찌를 만지는 척하며 손을 만지는 등의 접촉을 하였다.

또한 피진정인은 진정인에게 '○실장 명품 걸치는 것 부럽지 않나? 그렇게 해 줄 수 있다'는 취지의 발언을 하며, '인센티브를 줄 수 있으니 통장을 만들어오'라고 하였고, 이에 대해 진정인이 대답을 회피하자 '밖에서 만나자'고 하여 201x. xx. xx. 13:00경 진정인과 피진정병원 근처 백화점에서 만났다. 피진정인은 '식사예약을 해 놓았다'며 자신의 차량에 탑승케 하여 ○○○로 이동하였고, 이동하는 차량 안에서 진정인의 손을 잡고 '진정인의 이혼이야기, 이혼 후 잡자 리는 안했는지, 진정인의 아이가 ○○을 하여 금전적으로 많이 들겠다.'는 등 사생활에 대해 물었다.

피진정인은 같은 날 15:00경 ○○○에 도착한 후 거부하는 진정인을 모텔에 데리고 들어갔고, 모텔 방에서 진정인의 어깨를 마사지해 준다면 진정인의 어깨를 잡고 힘을 주어 진정인이 침대에 엎어지도록 한 후, 진정인의 허벅지 위에 올라 타 브레이저 끈을 풀었다. 이에 놀란 진정인이 몸을 돌리자 피진정인은 진정인의 바지 후크를 풀고 지퍼를 내리려고 하였으며, 진정인이 바지를 잡은 채 울면서 거부하자 행위를 멈추었다.

모텔을 나와서도 피진정인은 거부하는 진정인을 '집에 데려다 주겠다'며 차에 태웠고, 차 안에서 진정인의 손을 만졌다.

2. 당사자 및 관계인 주장 요지

가. 진정한

피진정인이 없으면 피진정병원이 문을 닫게 되고, 진정한도 이혼 후 혼자 자녀를 양육하며 직장을 다녀야 하는 형편이라 제대로 대응하지 못하였으나, 이 사건 이후 불면증에 시달리는 등 힘든 시간을 보냈다.

나. 피진정인

아침마다 간호조무사들을 모아 놓고 시술의 위험성과 중요성을 설명하며 치료받는 환자를 위해 몸과 마음과 영혼을 다해 시술에 집중해 줄 것을 당부하였으며, 직원들의 사기를 높이고자 '○실장은 월급 외 인센티브도 받고 명품을 하고 다니더라. 나를 도와 시술이 늘면 직원들에게도 인센티브를 줄 수도 있다고 말한 적은 있으나 그 외 '몸과 마음을 바쳐야한다. 너는 나를 믿나? 나는 너를 믿는다.'라는 발언은 한 적이 없다.

'몸과 마음을 달라'고 한 말은 대체의학 대학원 교재에 "건강이란 신체적으로 정신적으로 사회적으로 그리고 영적으로 정상인 상태"라고 기재되어 있는 내용을 인용하여 '건강한 육체와 마음과 영혼을 바쳐서 시술자인 원장과 환자에게 충성을 하라'는 취지로 말한 것이다.

시술용 에이프론을 입을 때, 진정한과 마주보게 되는데 진정한은 피진정인보다 키와 체격이 커서 진정한이 피진정인의 머리 위로 에이프론을 씌워주게 되면 뒤로 약간 물러나는 경우도 생기고, 진정한이 에이프론을 씌우면 피진정인이 뒤로 돌아 진정한이 에이프론 뒤쪽 끈을 묶어주면서 오히려 피진정인의 허리를 만지게 되었으며, 멸균장갑을 끼고는 소독된 이외의 것은 만질 수가 없다. 따라서 진정한의 주장은 사실이 아니며, 이런 일이 있으면 바로 항의를 했어야 하는



데 아무 말도 없었고, 피진정인이 그만두는 날까지 시술을 보조하였다.

더구나 진정인이 피진정인에게 “열심히 해서 시술환자 늘면 저도 인센티브 받을 수 있어요?”하며 물어보아서 “시간 있을 때 구체적으로 상의해 보자”고 하였고, 이후 진정인의 의중을 듣고 싶어서 201x. xx. xx. 병원 근처 커피숍에서 만나 인센티브 분배에 대해 이야기했더니 진정인은 해 볼 의향이 있다고 하였다.

진정인에게 간단히 의향만 물어보고 집에 가려고 하였는데, 진정인이 ‘주말에 뭐하냐고 묻기에 ‘피진정인이 거주하고 있던 오피스텔이 있는 ○○○에 가서 점심을 먹을 것이다’라고 답하니 진정인이 ‘주말에 할 일도 없고 시간이 많으니 점심을 사 달라’고 하여, 피진정인이 자주 가는 ○○○ 소재 ○○레스토랑(○○)에 갈 생각으로 피진정인의 차를 같이 타고 이동하였고, ○○○ 공영주차장에 차를 주차하고 식당 쪽으로 걸어가던 중, 진정인이 ‘점심식사는 하기 싫고 술을 사 달라’고 하였다. 이에 진정인에게 ‘담배를 피우냐고 물어보니 ‘피운다’고 하여 진정인에게 ‘술 마시고 담배피울 수 있는 곳은 없는 것 같은데 정 술을 마시고 싶냐고 묻자 ‘그렇다’고 하여 피진정인이 ‘맥주와 담배를 사가지고 모텔에서 마시자’고 했더니 진정인이 ‘좋다’고 하여 합의하에 모텔에 간 것이다.

모텔 방에 진정인과 40분간 머물면서 상담업무 관련 이야기를 주로 하였는데, 진정인이 인센티브 배분에 대해 듣고는 ‘하지 않겠다’고 말을 바꾸어 모텔에서 나왔고, 공영주차장에 가서 피진정인의 차량을 탑승하여 진정인의 집 근처에 내려주었다.

진정인은 소리를 지르거나 뛰쳐나와 모텔주인에게 신고라도 했어야 하는데 그러지 않았고, 다음 월요일에도 웃으며 평소와 같이 근무하였으며, 더 친하게 지냈다.

피진정인이 퇴사할 때 피진정병원 이사장과 근로계약상 갈등으로 고소하겠다고 한 사실이 있는데, 피진정병원 이사장과 친분이 있는 진정인이 허위 주장을 하고 있는 것이라고 생각하고, 이러한 주장을 계속한다면 무고와 명예훼손으로 법적 조치를 취할 것이다.

다. 참고인

1) ○○○

피진정인이 가운을 입힐 때 진정인의 신체를 접촉하고, 계좌번호를 주머니 돈을 주겠다고 한다는 내용을 진정인에게 전해 들었고, 사건 당일 진정인이 참고인1에게 전화를 걸어 '병원일과 관련해서 피진정인이 진정인에게 물어볼 것이 있다고 하여 토요일 오후에 나갔는데 피진정인이 모텔로 데려가려고 하여 모텔 앞에서 울고 나왔다'는 이야기를 하였다. 이후 참고인1이 고소장 작성을 도와준 후 사진을 찍어서 피진정인에게 보냈는데 답장은 없었다.

2) ○○○

진정인이 "원장님(피진정인)이 생활비 챙겨준다면 계좌번호를 좀 달라고 했다. 좀 수상하다"고 말하여 본인이 "그렇게 주는 건 좀 아닌 것 같다"고 답변적이었고, 진정인은 "가운 입혀 줄 때 피진정인이 살짝 살짝 터치하는 게 기분 나쁘다"고도 하였다.

참고인2가 피진정병원에서 마지막으로 근무하는 날인 토요일 저녁에 통화를 하였는데, 진정인이 "원장님이 하도 밖에서 따로 보자고 해서 그러지 마시라고 이야기하려고 만났는데 차에 태워 모텔 쪽으로 끌고 가려고 해서 몸싸움하다가 나왔다"고 하였다. 진정인은 떨린다고 하며 겁에 질린 목소리였으며, "원장님 손을 뿌리치고 나오려고 했는데 힘도 세고 해서 너무 힘들었다"고 하였다.

3) ○○○

병원장이 진정인에게 스킨십 한다고 이야기 한 적이 있어서 본인이 ‘왜 이렇게 당하노?’라고 말한 적이 있다. 어느 날 전화 통화를 하는데, 진정인이 병원장 차를 타고 이동 중이라고 해서 본인이 ‘왜 그 차를 타고 가냐’라고 했더니 진정인이 ‘우선 병원에 피해를 주면 안되니까 조용히 해결하려고 한다’고 했던 것 같고, 통화하면서 진정인이 울먹이기도 하였다.

4) ○○○

피진정인은 시술에 임할 때는 ‘몸과 마음과 영혼을 바쳐 정성을 다해야 한다’고 늘 이야기하였고, 피진정인이 허리를 꺾거나 손을 만지는 등의 행동을 하는 것을 본 적이 없으며, 시술 도중에도 멸균 글러브를 낀 상태여서 접촉하는 것은 어렵다.

진정인은 피진정병원 이사장과 각별한 사이로 오해받을 정도로 이사장실에 드나드는 것을 목격하였고, 진정인은 합의금을 빙자하여 허위 주장을 하는 것이다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인과 피진정인, 참고인들의 진술, 휴대전화 SNS 자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 피진정병원에서 201×. ×. ×.부터 201×. ××. ×.경까지 간호조무사

로 근무하였고, 피진정인은 같은 병원에서 201×. ××. ××.부터 같은 해 ××. ××.까지 월급제 원장으로 근무하였다.

나. 양당사자의 진술에 따르면, 피진정인이 “몸과 마음을 바쳐야한다”는 발언과 “○실장은 월급 외 인센티브도 받고 명품을 하고 다닌다. 나를 도와 시술이 늘면 인센티브를 줄 수 있다”고 발언한 사실이 있다.

다. 양당사자의 진술에 따르면, 양당사자는 시술과 관련한 대화를 위해 201×. ××. ××. 13:30~14:00경 ○○백화점 지하1층 ○○○○에서 만나, 같은 날 ○○○로 이동하여 1시간 이내의 시간 동안 모텔에 투숙한 사실이 있다.

라. 진정인이 제출한 휴대전화 SNS(카카오톡) 자료에 따르면, 201×. ××. ××.(토)과 다음 날인 ××. ××.(일) 진정인은 피진정인과 다음과 같이 대화한 사실이 있다.

발신일시	발신인	카카오톡 내역
201×. ××. ××. 토요일	13:30	피진정인 어디쯤이지?
	13:31	진정인 이제택시탔습니다 너무늦었죠~죄송합니다~ 분수대앞으로가면되나요?
	13:31	피진정인 지하1층○○버거로와!
	13:31	진정인 네~~
	17:11	피진정인 잘들어갔니?난지금도착.무지막혔어!
	18:16	진정인 고생하셨습니다.
	18:17	피진정인 왜답변이늦었어?바빴어?
	18:18	진정인 네 집에있으면폰을잘보지않습니다
18:20	피진정인 알았어.잘쉬고애하고좋은시간보내!뭘좀사서갈 것그랬어!	



발신일시	발신인	카카오톡 내역
201×. ××. ××. 일요일	11:40	피진정인 오늘아들하고놀러나왔겠네! 좋겠다.다음에다같이맛있는거먹으러갈기회가 있으면좋겠다!주말잘보내!
	16:27	진정인 이런문자보내지마십시오
	16:44	피진정인 미안해기분상했다면.다시안보낼게!
	18:25	진정인 병원에서는제가해야할일은열심히하겠습니다 그러나그이상은안될것같습니다
	18:??	피진정인 이해해내생각짚았어!나도죽어라열심히해서강 선생에게도움되도록할게!미안!

마. 참고인1이 제출한 휴대전화 SNS(카카오톡) 자료에 따르면, 201×. ××. ××. (토) 10:14에 '진술인 ○○○'이 작성한 201×. ××. ××.자 고소장을 촬영한 사진을 피진정인에게 전송한 기록이 확인되며, 201×. ××. ××.자 고소장 내용과 201×. ××. ××.자로 작성된 고소장 내용은 진정인의 주장내용과 일치한다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우를 성희롱을 규정한다. 여기에서 '성적 언동'이란 양 당사자 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성 등의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회 공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느

끼게 할 수 있는 행위를 의미한다.

피진정인은 피진정병원의 원장이고, 진정인은 같은 병원 간호조무사로 이 사건 성희롱 발언과 신체접촉은 병원 내에서 업무를 하던 과정에서 발생한 점, 201×. ××. ××.에도 업무와 관련한 대화를 위해 만난 점을 볼 때 업무관련성이 인정된다.

진정인은 201×. ××. ××. 진정서의 내용과 인정사실 마항의 고소장의 내용, 201×. ×. 제차 진술 확인에 이르기까지 일관된 진술을 하고 있고, 참고인1, 2와 201×. ××. ××. 통화한 시점과 통화 내용 또한 진정인의 주장을 뒷받침하고 있다.

아울러 당시 통화하면서 참고인2와 3에게 보인 진정인의 감정 및 태도(겁에 질린, 떨리는, 울먹임), 무엇보다 인정사실 라항과 같이 201×. ××. ××. 17:00를 기점으로 진정인의 답변이 확연히 달라진 점(친근한 표현을 사용하기 위해 물결표시를 사용하다가 단호한 문구 사용), 피진정인이 진정인의 아들과 맛있는 것 먹으러 가자는 취지의 메시지를 보내자, 진정인은 “이런 문자 보내지 말라”, “병원에서 할 일은 열심히 하겠는데, 그 이상은 안 될 것 같다”는 답장을 하여 이전과 달리 피진정인에게 명시적인 거절의 의사표시를 한 것을 볼 때, 진정인이 태도 변화를 분명하게 할 동기가 있을 수 있다는 합리적인 추측이 가능하다.

한편 진정인은 이혼한 후 자녀를 양육하기 위해서 근로를 지속해야할 명확한 이유가 있는 점, 간호조무사로서 병원장인 피진정인에게 모텔 사건에 대해 문제제기를 하는데 어려움을 느끼고 진정인과 몇 년간 같이 일한 참고인1의 도움으로 고소장을 작성하였다는 점 또한 납득하지 못할 이유가 없다.

반면, 피진정인은 인정사실 나항의 ‘몸과 마음을 바쳐야한다’는 발언을 말한



적이 없다고 진술하였다가 책의 내용을 인용하여 말한 것이라고 추가 진술하였는데, “건강이란 신체적으로 정신적으로 사회적으로 그리고 영적으로 정상인 상태”라는 대체의학 교재 내용을 보고 직원들에게 ‘건강한 육체와 마음과 영혼을 바쳐서 시술자인 원장과 환자에게 충성해라’라고 하였다라는 내용을 선뜻 납득하기 어렵고, 진정인이 ‘술을 마신다’고 하자 피진정인이 ‘담배도 피우냐고 물은 후 술도 마시고 담배도 피울 곳을 찾다가 모텔에 투숙하였다고 하는 점, 연인관계도 아니고 업무상 만난 지 10일 만에 26세의 나이 차이가 나는 직원과 업무상 대화를 위해 모텔에 투숙하였다는 점 또한 상식적으로 납득하기 어렵다.

게다가 피진정인은 201×. ××. ××. 모텔 사건 이후 “진정인의 태도에 변화가 없고 더 친숙해졌다”고 진술하고 있는데, 이는 인정사실 라항에서 진정인이 피진정인에게 회신한 거절의 내용, 문투의 변화, 참고인1 내지 3에게 하였던 진술과 고소장을 작성하여 사진으로 피진정인에게 전송한 점을 볼 때, 피진정인의 주장을 사실이라고 인정하기 어렵다. 또한 피진정병원 이사장과 피진정인과의 갈등으로 인해 진정인이 허위 주장을 하고 있다는 피진정인의 주장을 뒷받침할 자료는 없다.

한편 참고인4는 다른 참고인들과 달리 진정인의 주장을 부인하고, 피진정인의 주장을 뒷받침하는 것으로 보이나, 참고인4의 진술서는 위원회 조사와 별도로 피진정인이 제출하였고, 참고인4는 피진정인 출석조사 시에도 동행하였을 뿐만 아니라 이 두 사람은 8년간 여러 병원을 옮겨 다니며 파트너로 근무하여 온 사실을 감안할 때 참고인4의 주장을 그대로 믿기는 어렵다.

이상의 내용을 종합하여 볼 때, 피진정인이 진정인에게 성희롱 발언을 하고, 인센티브를 제안하며 진정인을 만난 후, 합의 없이 모텔에 투숙하여 강제로 추행한

점이 인정되며, 이와 같은 행위는 합리적인 사람의 관점에서 볼 때 성적 혐오감과 굴욕감을 느끼게 하기에 충분하다고 판단되는바, 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다.

다만 피진정인은 현재 진정인의 상급자로서의 지위에 있지 않아 징계 등의 조치가 실효성이 있다고 보기 어렵다. 따라서 피진정인에게 진정인에 대한 성희롱과 관련하여 손해배상금 지급과 특별인권교육 수강을 권고할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 4. 10.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 태



22 회사 대표의 출장지에서의 성희롱

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 18진정0152600 회사 대표의 출장지에서의 성희롱
 진 정 인 ○ ○ ○
 피진정인 ○ ○ ○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 진정요지 나항은 기각한다.

이 유

1. 진정 요지

가. 진정인은 201×. ×. ××. ○○○○○○○○(주)에 입사한 직원이고, 피진정인은 같은 회사 대표이다. 201×. ×. ×. 진정인은 ○○ ○○○ 프로젝트를 수행하기 위하여 피진정인과 함께 ○○으로 출장을 갔다. 업무를 마치고 조합장, 용역사

대표와 함께 점심식사를 하려고 자리를 이동하는 중 피진정인은 진정인에게 “중요한 프로젝트이기 때문에 낫술을 해야 겠다”고 말하였고, 이후 강압적인 분위기에서 ○○○ 근처 회센터에서 점심식사 겸 술자리를 하게 되었다.

몇 차례 술자리를 옮겨 다닌 후 피진정인은 진정인과 같이 남게 되자 “숙소를 두 개 잡고 1박 하고 오전에 업무를 더 진행하고 ○○로 돌아가자”고 하여 각자 숙소로 들어갔다. 그런데 피진정인이 진정인의 숙소에 따라 들어와 진정인이 “왜 들어오시나?”고 묻자 피진정인이 “숙소 하나 잡았다. 같이 쉬었다 가자”라고 이야기하였다. 진정인이 화를 내면서 숙소에서 나와 진정인의 배우자에게 전화하여 상황을 전했고 이후 진정인의 배우자가 피진정인에게 전화하니 피진정인이 “숙소에 세 명이 있었다”고 거짓말을 하였다.

나. 사건 직후 진정인이 부사장(○○○)에게 위와 같은 사실을 이야기하고 출근은 힘들겠다는 취지로 수습을 요청하였으나, 부사장은 201×. ×. ×.자로 진정인을 권고사직 처리할 것이니 퇴직금이나 위로금은 민사로 해결하라고 통보하였다. 진정인은 출장지에서 회사대표인 피진정인에게 성희롱 피해를 입었음에도 회사의 부적절한 처리로 인해 권고사직으로 퇴사하게 되었다.

2. 당사자의 주장 및 관계인의 진술 요지

가. 진정인

진정 요지와 같다.

나. 피진정인

본인은 201×. ×. ×. 부사장과 함께 ○○○○○○○(주)를 설립하였고 진정

인이 201×. ×. ×. 입사하면서 대표인 본인을 포함해 총 3명이 근무하였다. 진정인은 당사의 성과급 지급 방안에 공감하고 열의를 갖고 영업활동에 임했으며 회식이 있을 경우 본인이 진정인의 의사를 먼저 확인하고 참석하도록 하였다.

201×. ×. ×. ○○ 출장 역시 진정인이 동의하여 같이 출장을 가게 되었으며 KTX 안에서 ○○ 사업의 중요성과 함께 점심 때 반주를 할 수 있다고 설명하자 진정인도 이해하였다. 출장지에 도착하여 미팅을 마치고 15:00경 늦은 점심 겸 반주를 하기 위해 진정인, 조합장, 용역사 대표와 함께 횃집으로 갔고 사업 성공을 위한 대화를 나누며 술을 마셨다. 2차를 마치고 조합장이 조합원들과 중요한 선약이 있다고 자리를 뜨면서 “한 잔 더 하자, 기다려라”라고 하며 진정인의 전화번호를 받아갔다. 기다리는 처지가 된 상황에서 진정인에게 하루 숙박할 수 있는지 물었고 숙소는 2개를 잡을 것이라고 하자 진정인도 동의하였다.

그런데 호텔에서 숙소를 2개 잡으려다가 조합장의 전화가 오면 나가야 하고 조합장과 늦게까지 술을 마시거나 사우나를 하게 되면 숙소가 바뀔 수도 있겠다고 생각했다. 특히 조합장이 진정인에게 카카오톡 메시지로 곧 간다, 기다리라고 하여 본인은 진정인의 메시지를 보고 나갈 수밖에 없는 상황이었다. “쉬었다 간다”는 표현은 잠시 쉬었다가 조합장 연락이 오면 나간다는 의미이지 잠자리를 요구하는 의미가 아니었다.

진정인이 화를 내고 숙소에서 나가 본인도 바로 따라 나갔고 그 길로 진정인과 같이 택시를 타고 ○○역으로 가 KTX를 타고 ○○로 올라왔다. 올라오는 도중에 진정인의 배우자에게 전화가 왔고 통화 전 진정인에게 “조합장과 세 명이 있었다고 얘기하는 게 남편의 화를 덜지 않겠냐”라고 미리 양해를 구한 후 “3명이 함께 있었다”라고 얘기하였다. 기차 타고 올라 올 때 진정인과 옆에 앉았고 대화 분

위기도 그리 나쁘지 않았다. 그런데 진정인이 다음날부터 출근하지 않아 걱정되었고 대표로서 사과하는 것이 맞다고 생각해 진정인에게 사과하는 카카오톡을 보냈다.

진정인이 열정을 가지고 열심히 일했던 점을 인정하며 서로 오해를 풀고 진정인과 계속 일하기를 바랐다. 하지만 진정인이 퇴사를 위해 회사의 어려운 사정에도 1년 미만 근무한 진정인에게 위로금 차원에서 퇴직금을 지급하였다. 이후 진정인으로부터 아무 얘기가 없어 상호 합의가 된 것으로 알았다.

다. 관계인(부사장 ○○○) 진술 요지

본인이 처음 성희롱 사건을 전해들은 것은 201×. ×. ×. 저녁 늦게 진정인의 배우자에게 온 전화였다. 전혀 생각지도 못한 일에 본인 또한 당황하였고 흥분한 상태의 진정인 배우자에게 죄송하다고 사과하였다. 다음날 진정인의 배우자가 전화하여 진정인이 출근할 상황이 아니라고 하여 다시 한 번 사과하였다.

같은 달 ×. 출근하니 진정인의 책상이 깨끗이 정리되어 있기에 진정인에게 전화하여 사과하였다. 통화에서 진정인이 배우자가 경찰이나 고용노동부에 신고하고자 하는데 어떻게 해야 할지 모르겠다고 하여 일단 쉬면서 배우자와 상의하여 원하는 대로 결정하라고 하였다. 한편 진정인이 전날 짐을 정리한 것에 대해, 퇴사 일자 같은 달 ×.로 하면 진정인의 입사일이 201×. ×. ××.이라 규정상 퇴직금은 지급할 수 없는 점에 대해 양해를 구하고 나중에 피진정인과 합의할 경우 받지 못한 퇴직금의 금액만큼 받을 수 있으면 받으라고 말하기는 하였으나 진정인이 주장하는 바와 같이 퇴직금이나 위로금을 민사로 해결하라고 통보한 사실은 없다.

진정인이 통화 말미에 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있게 해달라고 하여 세무사에게 알아본 후 권고사직으로 처리해야 한다는 사실을 진정인에게 전했다.

같은 달 ××. 진정인과 다시 통화하여 같은 달 ×.자 권고사직에 대한 동의를 받고 다음 날 퇴사 처리하였는데, 이후 진정인으로부터 권고사직을 받아들일 수 없다는 문자를 받았다. 세무사가 이미 전산으로 입력한 결과를 정정하기 어려우니 재입사로 처리해야 한다고 하여 진정인에게 문자를 보내 재입사로 처리할지 검토 후 연락을 달라고 하였으나 회신이 없었다. 본인이 일방적으로 권고사직 처리하지 않았으며 이후 진정인에게 퇴직금 명목으로 위로금을 지급하여 그것으로 합의가 되었다고 생각하였다.

3. 관련 규정

별지기재와 같다.

4. 인정사실

진정서 및 전화조사, 피진정인 및 관계인의 진술, 제출자료 등을 종합하면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 201×. ×. 관계인과 함께 설립한 ○○○○○○○(주)의 대표이고 진정인은 같은 해 ×. ××. 이 회사에 입사하여 201×. ×. ×. 권고사직으로 퇴사하였다.

나. 201×. ×. ×. 피진정인과 진정인은 함께 ○○으로 출장을 갔고 출장지에 도착하여 사업 관련 조합장, 용역사 대표와 함께 미팅을 마친 후 15:00경 ○○○ 소재 횃집으로 이동하여 술을 마셨다.

다. 술을 마시고 조합장과 용역사 대표가 자리를 뜬 후 피진정인이 진정인에게 숙소 2개를 잡아 1박 후 다음날 가자고 제안하였고 진정인이 동의하여 같은

날 20:00경 ○○○ 인근 ○○○으로 갔다.

라. 진정인이 피진정인에게 숙소의 열쇠를 건네받고 방으로 들어가려고 하자 피진정인이 따라 들어와 “왜 들어 오시냐”고 묻자 피진정인이 “숙소를 하나 잡았다, 쉬었다 가자”고 이야기하여 진정인이 화를 내고 숙소를 나왔다.

마. 피진정인은 진정인을 따라 나와 20:21경 함께 택시를 타고 ○○역으로 이동, KTX를 타고 ○○로 올라왔다. 올라오는 중 피진정인은 전화로 항의하는 진정인의 배우자에게 “숙소에 세 명이 있었다”고 이야기하였다.

바. 진정인은 다음날인 같은 달 ×. 남편을 통해 부사장에게 출근이 어렵다고 전하고 같은 달 ×. 사무실에 가서 짐을 정리하였다. 진정인은 같은 달 ×.일자로 권고사직 처리되었으며 회사는 진정인의 퇴사 후 진정인에게 퇴직금을 지급하였다.

5. 판단

가. 진정요지 가항 관련

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱이란 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”을 말한다.

이때 성적 언동이라 함은 신체적인 접촉이나 성적인 의사 표현뿐만 아니라 성적 함의가 담긴 모든 언행과 요구를 말한다. 어떠한 언동이 성적인 것인지의

여부는 사회·문화적으로 규정되므로, 그 언동을 둘러싼 제반 상황을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

위 인정사실에서 보는 바와 같이 피진정인은 진정인과 동행한 출장지에서 숙소 2개를 잡고 1박 후 내일 가기로 하였다가 진정인의 동의 없이 숙소를 1개만 잡아 진정인의 숙소에 같이 머무르려고 한 것에 대하여는 두 당사자 간 주장이 일치한다.

피진정인은 회식자리에서 먼저 자리를 뜬 조합장이 후속 술자리를 제안했고 언제 나갈지 모르는 상황이기 때문에 방을 1개 잡고 진정인에게 “같이 쉬었다 가자”고 말한 것이라고 하나, 일반적으로 남녀가 모텔 등 숙소에서 ‘쉬었다 가자’의 의미는 성관계를 암시하는 발언으로 통용되는 측면이 있다. 또 피진정인의 주장대로 잠시 약속을 기다려야 한다면 다른 장소에서 기다릴 수 있음에도 여성 직원이 머무는 숙소에 들어갔어야 하는지 납득하기 어렵다. 설령 피진정인이 진정인의 숙소에서 머물렀어야 하는 불가피한 사유가 있었다라도 사전에 진정인에게 사정을 설명하고 동의를 구했어야 함에도 그러지 않고 진정인의 숙소에 들어간 것은 진정인에게 성적 혐오감을 주기에 충분하며 나아가 당시 진정인은 신변의 위협도 느꼈을 것이라고 짐작할 수 있다.

따라서 이러한 피진정인의 행위는 합리적 피해자의 관점에서 성적 혐오감이나 굴욕감을 야기하기에 충분하며 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

피진정인은 회사의 대표로서 성희롱 예방 책무가 있음에도 성희롱을 하였고 진정인은 그로 인해 퇴사하였다. 피진정인은 퇴직금 지급 의무가 없음에도 진정

인에게 위로금 차원에서 퇴직금을 지급하였다고 주장하나, 그것이 위로금 명목으로 지급되었는지 여부와 상관없이 피진정인의 행위는 성희롱 행위에 해당하는바, 유사사례의 재발 방지를 위해 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

나. 진정요지 나항 관련

진정인은 성희롱 피해를 호소한 후 원치 않는 권고사직을 당했다고 주장하고 있으나 관계인은 진정인의 실업급여 수급을 위해 진정인과 협의하여 권고사직으로 처리하였고 진정인의 권고사직 의사 철회 후 재입사 등의 방법을 제시했다고 주장한다. 서로의 주장이 상반되는 가운데 진정인의 주장 외에 이를 사실이라고 인정할만한 객관적인 자료가 없으므로 진정요지 나항은 기각한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가항은 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, 진정요지 나항은 같은 법 제39조 제1항 제1호에 따라 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2019. 5. 3.

위원장 정문자

위원 배복주

위원 임성택

23 직장 내 성희롱 피해자에 대한 2차 피해

국 가 인 권 위 원 회 결 정

사 건 17진정0865800·17진정1107300(병합) 직장 내 성희롱 피해자에
대한 2차 피해

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○○○연구원 원장

주 문

피진정인에게 진정인의 고용상 불리한 처우를 개선하기 위하여 아래와 같이 권고한다.

1. 진정인이 201×. ×. ×.자로 제기한 성희롱 2차 피해 고충신고에 대한 연구원의 자체조사 결과 요지를 서면으로 통지하고, 그 내용에 201×년 근무성적 평정에 대한 자체조사 결과도 포함하기 바란다.
2. 소속 간부들을 대상으로 특별인권교육을 실시하기 바란다.
3. 진정인의 의사를 확인하여 진정인이 여러 사유로 신고했던 사람이나 그 친인척과 다른 부서에서 근무할 수 있도록 진정인을 다른 부서로 재배치하는 등의 방안에 대해서도 검토하기 바란다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 201×년과 201×년 2차례에 걸쳐 성희롱 고충신고를 하였는데 이후 가는 곳 마다 문제를 일으킨다는 부정적 소문에 시달리는 등 2차 피해가 계속되고 있다.

2. 당사자의 주장 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

진정인이 성희롱·성폭력 고충상담원에게 이메일로 고충신청서를 제출하여 201×. ×. ×.자로 접수하였다. 고충신청의 요지는 ① 201×년 성희롱·성추행 및 직권 남용, ② 201×년도 인사정보 누설, 허위사실 유포 및 음해 등 2차 피해에 관한 사항이었다.

성희롱 고충 조사위원회 조사 결과, ① 201×년 A팀장(남)의 성희롱·성추행 및 직권 남용의 건은 먼저 성희롱·성추행에 대해서는 진정인의 주장을 인정하기 어려운 부분도 있고, 성희롱 행위자와 진정인의 주장이 다른 상황에서 성희롱이 있었다고 보기 어려우며, 피진정인으로서 수집할 수 있는 자료를 종합적으로 검토한 결과 진정인이 주장하는 직권남용은 성희롱 2차 가해로 보기 어렵다고 판단을 하였다.

다만, 진정인의 상사가 소속 팀원인 진정인에게 새벽에 전화를 거는 것은 상사로서 체면 또는 위신을 손상하는 행위로 인정하여 201×. ××. ××. 서면주의

조치를 하였다. 또한 겸임 근무 중인 교직원에 대해서는 원 소속 부서에서 평정을 실시하되 겸임 소속 부서에서의 업무 실적 확인서를 제출받아 이를 반영하여 평정하도록 업무 지침을 마련하여 겸직 근무자에 대한 근무성적 평정의 공정성을 확보하였다.

② 201×년도 B실장(여)의 성희롱 건은 견책 처분하였고, 그 밖의 일부 부적절한 행위를 한 인사위원인 E소장(남), F감사부장(남)에 대하여는 서면으로 주의를 주어 재발방지를 요구하였으며, D사업단장(남)의 경우 2차 가해로 인정하여 견책의 처분을 하였다.

피진정인은 위와 같은 조사결과를 201×. ×. ××. ○○부에 통보하였고 같은 해 ××. ××. ○○부로부터 해당 사건의 조사 결과에 대하여 이견이 없음을 통보 받았다. ○○부의 답변을 받고 사건에 대한 판단을 최종 확정된 이후 같은 달 ××. 진정인을 만나 고충 신청 사안에 대한 최종 판단 결과와 후속 조치 등에 대하여 전달하였고, 진정인의 요청에 따라 조사보고서를 열람할 수 있도록 하였다.

같은 해 ××. ××.에는 제2회 ‘교육의 날’을 실시하여 특히 보직자를 대상으로 성희롱 등 폭력예방 특별교육을 추가로 실시하였다. 특별교육 내용으로는 진정인의 요청사항 중 하나인 JTBC 드라마 <미스 함무라비> 3회 관련 내용을 시청하고 이에 대한 의견을 나누는 것도 포함하였다. 향후 연구원에서는 전 교직원을 대상으로 지속적인 폭력예방 교육 등을 통해 조직문화 개선 및 재발 방지에 만전을 기하겠다.

3. 인정사실

당사자의 주장과 제출자료, 201×. ×. ×. 진정인의 성희롱 2차 피해 고충신고에

따른 연구원의 201×-1호 성희롱 2차 피해 조사 결과 보고서(이하 '연구원의 자체 조사 결과'라고 한다)에 의하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○연구원(이하 '연구원'이라고 한다)은 ○○○○의 진흥을 목적으로 19××. ×. ××. 설립된 비영리 재단법인으로 「○○○○○○○○○ 육성법」에 따라 국가 또는 지방자치단체로부터 출연금을 교부 받는 공직유관기관이다.

나. 진정인은 200×. ××. ×. 행정직으로 입사하여 201×. ×. ××.부터 201×. ×. ×.까지 ○○○○정보관 ○○○○팀에서 근무하였다. ○○○○ 팀장은 201×. ×. ×. 연구직인 A가 직무대리로 발령받아 201×. ×. ×.까지 근무하였다.

다. 진정인의 201×. ×. ×. 고충신고와 201×. ×. ××. 연봉 이의신청

1) 201×. ×. ×. 고충신고

A팀장은 201×. ×. ×. 진정인 외 1명과 회식을 하고 헤어진 다음날인 같은 달 ×.(금) 04:42경 진정인에게 전화를 하였고⁵⁾, 진정인은 평소 A팀장의 언행을 고려하였을 때 술을 먹고 새벽에 전화하는 일이 반복될 것을 우려하여 같은 달 ×. ○○○○○○○관장(이하 '관장'이라고 한다)에게 A팀장의 문제를 열거한 경위서를 제출하였다.

이 경위서에는 A팀장이 같은 달 ×. 새벽에 전화한 사건 외에도 2012. ×. ××. 입사 이후 진정인에게 '늘 고민 있어 보인다', '생각이 많은 눈이다', '내가 우울증을 겪어 봐서 안다', '나한테 다 털어놓고 상담을 해라', '오빠라고 생각하고 털어봐 봐라', '너는 나를 만족시키지 못한다'는 등의 언행이 포함되어 있었다. 진정인은 외부에 알리지 않고 부서 내에서 조용하고 공정하게 처리해 주기

5) A팀장은 휴대폰의 오작동으로 의도치 않게 전화가 걸린 것이라고 주장한다.

를 요청하였고 관장은 A팀장을 불러 주의를 주었다.

2) 201×. ×. ××. 연봉 이의신청

이후 연구원은 201×. ×. ××. '201×년 교직원 정기 근무성적 평정 실시 계획'을 수립하고 같은 해 ×. ××. 근무성적 평정 결과를 확정하였는데, 진정인의 성과연봉 순위는 행정직 총 58명 중 ○○위였다. 진정인은 ○○○○실에서 겸직 근무한 사실이 반영되지 않은 점을 문제 삼으며 같은 해 ×. ××. 연봉결정에 대해 이의신청을 하였다.

이에 대해 당시 연봉조정위원회는 201×. ×. ×. 절차상 특별한 하자가 발견되지 않고 진정인의 이의 제기 내용이 연봉 등급 또는 연봉 결정액을 조정할 만한 타당성이 보이지 않는다면 만장일치로 진정인의 이의신청을 기각하는 심의·의결을 하였고, 연구원은 같은 달 ××. 진정인이 타 겸직근무자와 동일한 기준으로 원 소속 실·팀에서 근무성적 평정을 받았으므로 진정인의 연봉조정 신청은 수용이 불가하다고 통지하였다.

그러나 연구원의 자체조사 결과에 의하면, 원 소속 팀의 A팀장은 타 겸직 근무자의 경우와 달리 진정인의 겸직부서인 ○○○○실장의 의견을 듣지 않고 단독으로 근무성적 평정을 한 사실이 인정된다. 한편 연구원은 연봉결정의 근거가 되는 근무성적 평정 결과에 대한 이의신청 절차를 두고 있지 않았다.

라. 201×. ×. ×. 진정인의 성희롱 고충 신고

진정인은 201×. ×. ×. ○○산부인과에서 자궁내막의 증식증 진단으로 수술을 권유 받고 B실장에게 3주의 병가를 신청하였으나, B실장은 진정인의 수술이 급하지 않고 업무가 많다는 이유로 병가를 반려하고 ×월로 수술을 미루도록 하였다. 진정인은 이후 같은 달 ×.부터 급성 복통, 구토, 설사를 동반하는 위장염과

장염 증상을 보여 다음날 △△병원에 만성위축성위염과 역류성 식도염으로 3일간 입원하였으며, 진단서에는 스트레스가 증상에 어느 정도 기여했을 가능성이 있다는 소견이 있었다. 진정인은 같은 달 ××. 다시 병가를 신청하였고, 같은 해 ×. ×.부터 같은 달 ××.까지 병가를 사용했다.

진정인은 병가를 사용하고 2개월가량이 지난 같은 해 ×. ×. B실장이 진정인을 성희롱하였다며 연구원에 고충신고를 냈다. 진정인이 신고한 B실장의 성희롱행위는 ① 같은 해 ×. ×. B실장이 진정인의 H라인 스커트(트임치마)를 들추고, ② 같은 달 ×. 진정인의 자궁내막증 수술과 관련하여 진정인에게 “수술을 하면 아가씨데 아래로 하느냐, 아니면 위로 하느냐”라고 묻고, ③ 같은 해 ×월경 ○○부와의 업무협의 과정에서 ○○부 사무관이 진정인을 좋아하니 잘 구워삶으라는 말을 했다는 것이었다.

연구원은 진정인의 성희롱 고충신고를 접수하여 조사한 결과 같은 해 ×. ××. B실장의 성희롱에 대해서 견책, 이와는 별개의 부당한 업무지시에 대한 견책을 병합하여 B실장에게 감봉 1월의 징계 처분을 하였다.

마. 진정인에 대한 부정적 소문과 연구원의 조치

B실장은 연구원에 제출한 소명서에서 201×. ×. ××. 진정인이 다른 부서로 이동하기 위하여 고충민원을 제기할 건데 가더라도 곱게는 못가고 성희롱 고충신고를 예고하였다며, 업무가 많고 힘들거나 상관이 마음에 들지 않는다고 고충민원 제도를 악용하여 타 부서로 옮길 수 있는 수단으로 삼는 것은 같은 부서에 있던 직장 동료나 상사에 대한 인간적 예의가 아니고 기관이나 조직 차원의 기강까지도 흔들 수 있는 사안이라고 주장하였다.

D사업단장은 같은 해 ×. ××. 진정인과 B실장을 사업단장실로 불러 합의를



권유하였으나 진정인이 거부하였고, 연구원 사무국장은 D사업단장에게 진정인의 고충 신청 건에 대한 이야기를 삼가해 줄 것을 전화로 요청하였다. 같은 달 ××. D사업단장은 진정인에게 가는 부서마다 문제가 있었다는 말을 들었다며 진정인의 입장을 물어보았는데, D사업단장은 연구원의 자체조사에서 진정인을 돕기 위한 선의에서 한 말이라고 해명하면서도 누구에게서 그런 소문을 들었는지는 밝히지 않고 다만 연구원에 위와 같은 소문이 떠돌았다는 사실에 대해서는 인정하였다. 피진정인은 같은 달 ××. D사업단장에게 진정인의 고충 신청 사건에 대해 이야기를 하지 말라며 구두주의 조치하였다.

이후 같은 해 ××. ××. 주요 일간지에 “성폭력 피해자에 2차 가해하고도 구두경고만”, “성폭력 사건 무마 및 피해자 트러블 메이커 매도” 등의 제목으로 보도가 되자, D사업단장은 같은 달 ××. “부정확한 정보를 바탕으로 부화뇌동한 일부 우리 정치계와 언론계에 의해 육십 평생 학문계에서 삶을 살아 온 한 학자의 인생이 매도된 안타까움을 금할 길 없으며 사필귀정의 결과를 기대한다”는 내용의 메일을 전직원에게 발송하였다. 피진정인은 D사업단장이 전직원들에게 해명 메일을 보냄으로서 성희롱 사건을 인지하고 있지 못했던 다른 교직원들까지 성희롱 사건을 알린 책임을 물어 201×. ×. ××. 견책의 징계를 하였다.

○○○○○센터 E소장은 피진정기관 인사위원회의 당연직 위원으로서 201×. ×. ××. 진정인의 성희롱 고충 신고 사건을 심의하였다. E소장은 인사위원회 개최 하루 전인 같은 달 ×. ○○○○지원실 회식에 참여하여 진정인과 B실장 사건이 통상적인 성희롱 사건과 다른 형태의 것이어서 이상하다는 말을 하였다. 한편 E소장은 연구원의 자체조사에서 진정인이 그다지 성실하지 않거나 일을 열심히 하지 않는다는 소문을 들었다고 진술하였다. 진정인이 성희롱 사건이 일어났던 그 부서로 배치되고 나서 그 이전 부서와 달리 일이 많아서 힘들어 하

고 있다는 소문을 여러 명에게 들었지만 누구에게 들었는지는 밝히지 않았다. 연구원은 E소장이 인사위원으로서 징계심의 의결 전날 부서원들에게 성희롱 고충신청인에 대해서 언급한 것은 인사위원으로서의 부적절한 언행에 해당한다며 201×. ××. ××. 서면주의 조치를 하였다.

F감사부장은 진정인이 201×. ×. ××. 제출한 탄원서와 관련하여 B실장의 부당지시를 조사하였는데, 진정인은 녹취자료를 제출받은 F감사부장이 “여기저기 몰래 녹취하고 돌아다니지 않았느냐?”고 비난하였다고 주장하는 반면, F감사부장은 제3자의 동의 없는 녹음의 적법성에 의문을 제기하였을 뿐이라고 주장하였다. 연구원은 자체조사 결과 F감사부장이 조사과정에서 별도의 법적 검토 없이 제3자의 동의 없는 녹음의 적법성에 대해 의문을 제기함으로써 고충신청인인 진정인으로 하여금 위축감을 느끼게 한 사실이 있다며 201×. ××. ××. F감사부장에 대하여 서면주의 조치를 하였다.

4. 판단

가. 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무 개요

2018. 5. 29. 개정되기 이전의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라고 한다) 제14조 제2항은 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다며 다소 추상적으로 규정하였으나, 개정 이후에는 같은 법 제14조 제6항 각호에서 징계 등 부당한 인사 조치 또는 집단 따돌림 등 정신적 손상을 가져오는 행위의 발생을 방지하는 행위 등을 불리한 조치의 구체적인 유형으로 규정하고 있다.

성희롱은 주로 불평등한 권력관계에서 발생하고, 성희롱 행위자의 성적 언

동은 피해자에게 적대적이고 모욕적인 환경을 초래하여 노동권의 침해 및 기타 불이익을 발생시킨다.

성희롱 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에 대한 불리한 조치는 피해자가 피해를 감내하고 문제를 덮어버리도록 하는 부작용을 초래할 뿐만 아니라, 피해자에게 성희롱을 당한 것 이상의 또 다른 정신적 고통을 줄 수 있다. 따라서 위와 같은 남녀고용평등법의 규정은 성희롱 피해를 신속하고 적절하게 구제할 뿐만 아니라 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 것으로, 피해자가 직장 내 성희롱에 대하여 문제를 제기할 때 2차적 피해를 염려하지 않고 사업주가 가해자를 징계하는 등 적절한 조치를 하리라고 신뢰하도록 하는 기능을 한다.⁶⁾

여성가족부의 2018년 성희롱 실태조사에 의하면, 성희롱 행위자는 상급자가 61.1% 동급자가 21.2% 순이었지만, 2차 피해 행위자는 반대로 동료 57.1% 상급자가 39.6%로 동료에 의한 2차 피해가 더 높게 나타났으며, 이러한 2차 피해 경험은 직장 내 대한 실망감과 근로의욕 저하 등 업무 집중도 하락으로 이어지는 것으로 확인된다. 실제로 서울여성노동자회가 2017. 7. 11. 발표한 ‘직장 내 성희롱 피해자 보호 방안 마련 설문조사 분석결과’에 의하면 성희롱 피해자의 72%가 회사를 퇴사하였던 점을 고려할 때, 사업주는 성희롱 행위자 및 2차 피해 가해자를 징계하는 소극적 조치에 그칠 것이 아니라 성희롱 신고가 피해자에 대한 부정적 반응으로 이어지지 않고 피해자가 근로를 지속할 수 있도록 노력하여야 할 적극적 책임이 있다고 판단된다.

나. 진정인의 피해상황

6) 대법원 2017. 12. 22. 선고, 2016다202947 판결

앞에서 본 바와 같이 피진정인은 201×. ×. ×. 04:42경 A팀장의 성희롱·성추행 신고에 대해서, A팀장이 진정인에게 전화한 사실은 인정되고 A팀장이 사건 당일 휴대전화에 오류가 발생하였다고 인정할만한 증거를 제출하지도 않았으며, A팀장이 당시 진정인의 주장에 대해 특별히 부인하지도 않고 전부 수용하였다는 관장의 진술 등을 확인하면서도, 당시 A팀장이 진정인에게 성적인 접근 내지 구애를 하였다거나 성적인 호의를 요청하였다고 볼만한 사정이 없다면 A팀장의 행위는 성희롱에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하였다.

한편 연구원의 ○○○○○실 및 ○○○○○팀 여직원들은 201×. ××. ××. A팀장에게 ① 술을 강요하지 말고 술에 취해 추태를 부리면서 주위사람들에게 피해를 주지 말며, ② 201×년 ○○○워크숍, 201×년 부서 전체 회식 및 ○○○ 워크숍 등에서 행한 성희롱 및 성추행을 경고하고, ③ 여성 직원을 상대로 신체를 포함한 외모, 사적인 습관, 업무처리 능력 등을 비하하거나 인격 모독에 해당하는 호칭을 하지 말며, ④ 어떤 자리에서든 성과 관련된 용어나 성 행위를 연상시키는 성인비디오, 포르노, 야동 등의 용어를 담은 이야기를 하지 말고, ⑤ 여성 직원과 함께 사용하는 사무실에서 문을 잠그지 않은 채 옷을 갈아입거나 그런 행위를 본 여직원의 반응에 대해 이야기하지 말라고 요청하였고, A팀장은 같은 달 ××. ‘○○○○○실, ○○○○○팀 여직원 일동의 의견에 대한 답변서’에서 위 다섯 가지 사항을 모두 인정하며 사과를 한 사실⁷⁾이 있다.

201×. ×. ○○○○○팀으로 발령을 받고 근무한 진정인으로서의 회식을 마치고 헤어진 다음 날 새벽에 A팀장으로부터 걸려온 전화를 확인하는 순간 평소 A팀장의 언행을 고려하였을 때 술을 먹고 새벽에 전화하는 일이 반복될 것을 우

7) 연구원의 자체조사 결과



려하는 한편 성희롱으로 의심할만한 여지가 충분히 있었다고 보이고, 같은 달 ×.(월) 진정인이 부서장인 관장에게 A팀장의 성희롱에 대하여 상담한 사실에 비추어보더라도 진정인은 A팀장의 행위를 성희롱으로 느꼈다고 판단된다.

한편 201×. ×. ×. B실장에 의한 성희롱 피해신고에 대하여 연구원에서 B실장의 행위를 성희롱으로 인정하고 견책 처분을 하였다.

진정인은 위와 같이 상급자들에 의한 성희롱을 신고한 이후 직무역량은 최하인데 직장 내에서 가는 곳 마다 문제를 일으킨다는 부정적 소문에 시달린다고 주장한다.

연구원의 자체조사 결과 중, 진정인이 가는 팀마다 문제를 일으킨다는 말을 들었다는 D사업단장의 진술, 진정인이 성실하지 않고 일을 열심히 하지 않는다, 이전 부서와 달리 일이 많아서 힘들어 하고 있다는 소문을 여러 명에게 들었다는 E소장의 진술, 인사위원인 E소장이 인사위원회 회의 개최 전날 ○○○○ ○지원실 회식에 참석한 직원들에게 진정인의 성희롱에 대한 문제제기에 대하여 부정적인 발언을 하였다는 진술, 여기에 진정인이 다른 부서로 이동하기 위하여 고충신고를 악용한다는 B실장의 주장을 종합하면, 201×. ×. ×. 성희롱 고충상당과 201×. ×. ××. 연봉 이의신청 이후에 연구원의 교직원들 사이에 진정인은 201×년 연봉결정에 불만을 품고 가는 부서마다 문제를 일으키는 직원 정도로 인식되는 시각이 지배적이었던 것으로 판단된다.

피진정인은 201×. ×. ×. 개최된 연봉조정위원회에서 진정인이 제기한 연봉 이의 신청에 대해 연봉 결정 절차상 특별한 하자가 발견되지 않았고 진정인의 연봉 등급 또는 연봉 결정액을 조정할 만한 타당한 사유가 없다고 밝히며 기각

하였다. 그러나 진정인의 성희롱 2차 피해 신고에 대한 연구원의 자체조사 결과에 의하면, 진정인에 대한 201×년 근무평정 과정에는 다음과 같은 하자가 있다.

연구원은 201×년 근무평정 과정에 대해서는 겸직 부서장의 의견을 청취하였다는 A팀장의 진술은 허위라고 판단하면서 A팀장이 진정인에 대한 근무평정 과정에서 겸직부서장의 의견을 듣지 않은 것은 정당하다고 볼 수 없고, 평정 그 자체에 대한 이의절차를 별도로 규정하지 아니한 것은 교직원의 알권리를 침해할 가능성이 있을 뿐만 아니라 연봉 책정에 대한 이의제기 과정상의 절차 상 결함이 있는 것으로 보인다고 밝혔다. 다만, 진정인의 성희롱 상담을 이유로 A팀장이 진정인에 대하여 악의적으로 저평가를 하였는지, 저평가 의도를 가지고 겸직부서장의 의견을 무시한 채 일방적으로 평가하였는지에 대해서는 판단하지 않았다.

진정인은 연구원의 자체조사 결과와 관련하여 정보공개청구를 하였으나 연구원은 201×. ×. ××. 비공개 결정하면서 진정인에게 열람만 허용하였다.

진정인의 입장에서는 본인이 근무평정에서 최하위 평가를 받은 이유가 평가자를 상대로 성희롱 상담을 한 것이 원인이 되었다고 생각할 수 있다. 그리고 사후 자체 조사결과에서 확인되었듯이 평가자인 A팀장은 겸직부서장의 의견을 청취하지 않고 단독으로 진정인의 201×년 근무평정을 실시하는 절차적 하자가 있었고, A팀장은 자체조사 과정에서 겸직부서장의 의견을 들었다고 허위로 진술하는 등 진정인의 201×년 근무평정 결과에 대해서 진정인이 의문을 제기할 이유가 있다고 보인다. 따라서 201×년 근무평정이 정당하였는지에 대한 조사 결과를 공개하는 것이 진정인에 대한 부정적 소문을 해소하고 진정인이 문제를 제기한 이유를 공유하고 이해하는데 도움이 될 것으로 보인다.

다. 소결

그러므로 진정인에게 연구원의 자체조사 결과 요지를 서면으로 통지하고, 그 내용에 201×년 근무성적 평정에 대한 자체조사 결과를 포함하는 것이 바람직하다. 또한 진정인에 대한 부정적 소문이 간부들에 의해 확대, 재생산된 점을 감안하여 소속 간부들을 대상으로 특별인권교육을 실시할 필요가 있다. 아울러 진정인은 현재 B실장의 친인척이 직속 상관으로 있어서 심리적으로도 힘든 상황이라고 호소하므로 진정인의 의사를 확인하여 진정인을 다른 부서로 재배치하는 등의 방안에 대해서도 검토할 필요가 있다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 6. 5.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택

24 동료 공무원에 의한 성추행 및 2차 피해 등

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 18진정0608700 동료 공무원에 의한 성추행 및 2차 피해 등
진 정 인 ○○○
피진정인 1. ○○○
2. ○○○

주 문

1. 진정요지 나항은 각하한다.
2. ○○○○지원청 교육장에게 피진정인1에 대하여 징계 조치할 것을 권고한다.
3. ○○군수에게 성희롱 예방 및 2차 피해 등으로부터 성희롱 피해자의 실질적인 보호를 위해 소속 직원들에게 관련 교육을 실시할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지



사건 당시 진정인과 피진정인1은 ○○군 ○면사무소에 근무하였고, 피진정인2는 ○○군청 ○○○○○실에서 근무하였다.

가. 201×. ×. ××. ○면사무소 직원 20여명이 회식을 한 후 귀가하는 중 피진정인1은 진정인이 만류하는데도 진정인의 차량에 승차한 후 갑자기 진정인을 껴안고 키스를 하는 등 추행하였다.

나. 위 추행 사건을 인지한 ○○○○○실 소속 피진정인2는 “피진정인1과 진정인이 서로 좋아하는 관계였는데 이제 와서 성추행을 당했다고 한다”는 등의 소문을 ○○군 소속 다른 직원들에게 유포하여 진정인에게 2차 피해를 입혔다.

2. 당사자의 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정인

201×. ×. ××. 회식에서 폭탄주 5잔 정도를 마신 후 귀가하려고 대리기사를 호출하고 본인 차량 운전석에서 기다리고 있는데, 피진정인1이 본인의 만류에도 본인 차량 조수석에 승차하였다. ○○읍 소재 ○○○○○ 커피숍 부근에 정차하고 대리기사가 돌아간 후, 본인이 운전석에 앉아 있었는데 피진정인1이 커피를 사가지고 와 조수석에 앉은 후 기습적으로 본인을 껴안고 키스를 하는 등 추행하였다.

본인의 배우자 또한 ○○군 소속 공무원이고, ○○군 내 소문이 퍼지는 것이 두려워 문제제기를 하지 않으려고 하였으나 피진정인1이 아무렇지 않은 듯 웃고 다니는 모습이 견딜 수 없어, 본인은 201×. ×.경 ○면사무소 면장에게 사건에 대한 설명은 하지 않고, 전출을 요청하였다.

본인은 201×. ×.경 ○○군청 ○○○○○과로 전출되었으나 심적 고통이 해

소되지 않아 같은 달 말 피진정인1에게 ○○군 이외의 지역으로 전출할 것을 요구하였고, 201×. ×.경 본인의 배우자에게 이 사건에 대해 알렸다.

피진정인1이 전출을 가지 않자 본인은 201×. ×.경 ○면사무소 면장과 이 건에 대해 면담하고 피진정인1의 전출을 요구하였고, 내용을 비공개할 것을 부탁하였다.

그런데 같은 해 ×.경 동료 직원들로부터 ‘피진정인1이 ○○○○팀장과 상담을 했는데 진정인과 둘이 좋아서 일이 있었다더라’, ‘둘이 좋아서 맥주도 먹으러 다니고 영화도 보러 다닌다. 진정인이 바람나서 남편이 힘들어 한다더라’, ‘진정인의 남편이 성기능 장애로 진정인이 바람이 났다’는 등의 이야기를 들었다.

같은 해 ×. 중순 19:00경 참고인1은 같은 과 직원 ○○○로부터 ‘피진정인2가 허위사실을 유포하였다’는 내용을 전해 들었고, 다음 달 ×.경 ○○○는 이러한 내용을 참고인2에게, 참고인2는 참고인3에게 들었으며, 참고인2가 참고인3에게 물어보니 피진정인2에게 들었다고 한 내용을 알게 되었다.

같은 해 ×. ××. 17:00경 군청 앞 카페에서 ○○팀장, ○○○○팀장, 본인, 본인의 배우자가 면담하면서 ‘허위 소문에 대해 밝혀 달라’고 요청하고, 피진정인1의 전출도 요청하였다. 또 같은 달 ××. 본인은 ○○군청 직원 14명에게 ‘성추행 피해를 입었는데, 바람이 났다고 소문이 나 고통을 겪고 있으니 소문 전달자를 알려 달라’고 메시지를 보내 호소하였으나 회신을 한 사람은 없었다.

이후 본인은 소문 유포자를 찾기 위해 직원들을 찾아다니며 호소하였지만 직원들이 전달자를 알려주지 않았고, 심한 고통으로 죽을 결심을 하기도 하였다. 본인은 소문 유포자를 찾는 과정에서 ‘진정인의 남편이 피진정인1을 화가 나서 때렸다’, ‘진정인의 남편이 진정인에게 행실을 어떻게 하고 다니느냐고 화를 냈

다, '진정인의 남편이 진정인과 피진정인1의 관계를 의심해서 감사실에 밝혀달라고 했다, '진정인이 피진정인1과 바람피우는 장면을 진정인의 남편이 급습하여 감사팀에 조사를 요청했다'는 등의 소문이 확산되었다는 사실 또한 알게 되었다.

같은 달 ××. 본인의 배우자가 ○○팀장을 면담하여 피진정인2의 해명을 요청하였으나 연락이 없어서 같은 해 ×. ×. ○○군수를 만났다. 이 자리에서 피진정인2에 대한 인사조치, 징계, 직접 대면하여 해명과 사과를 받게 해달라고 요청하였으나 피진정인2는 군수 앞에서 이 같은 내용을 전면 부인하였고, 같은 달 ××. ○○팀장과 본인, 피진정인2가 ○○군청 내 2층 소회의실에서 만나 이야기를 했지만 피진정인2는 '절대로 이야기한 적 없다'고 부인하였다.

피진정인2는 아무런 조치를 받지 않고 ○○○○팀장으로 영전한 상태이고, 본인은 고통이 심해져 사직서를 제출하려고 하다가 현재 휴직하여 상담치료를 받고 있다.

나. 피진정인1

이 사건 회식에서 본인은 술을 굉장히 많이 마신 상태에서, 진정인이 만류하는데도 진정인의 차량에 탑승하였고, 본인이 커피를 마시러 가자고 계속 요구하여 ○○읍 소재 커피숍 앞에 정차하였다. 본인이 커피를 사와서 차량 내에서 마셨는데, 이후 진정요지와 같은 추행을 한 사실을 인정한다.

진정인과 진정인의 배우자에게 죄송하고 미안한 마음뿐이고, 진정인과 배우자를 찾아가 사과를 하였으며 지금도 계속 반성하고 있다. 이 건과 관련하여 ○○군 감사부서의 직원과 이야기를 나누거나 조사 및 내사를 받은 사실은 없다.

다. 피진정인2

201×. ×.말~×.경 ○○○이 ○○팀을 방문하여, ○○○과 함께 셋이 4층 옥상

흡연실에 있던 중 ○○○이 진정한 관련 소문을 들었냐고 물어보았다.

같은 해 x. xx. ○○팀장이 진정한 배우자가 본인을 허위 소문의 최초 유포자로 지목하였다며 진정한과 이야기해 보라고 하였다. 다음 달인 x. x. 인사팀장과 함께 ○○군수를 찾아가 보고하였는데, 군수는 서로 주장이 다르니 만나서 시시비비를 가릴 것을 지시하였다. 그래서 같은 달 xx. 진정한과 본인, ○○팀장이 만난 자리에서 본인은 사건의 내용도 잘 알지 못할 뿐 아니라 유포한 사실이 없음을 충분히 설명하였으나 진정한은 대화 도중 자리를 박차고 나갔다. 이 면담결과를 같은 달 xx. ○○군수에게 보고하였고, 같은 달 xx. 법무사를 통해 명예훼손으로 고소할 수 있는지 여부에 대해 알아보게 되었다.

본인은 진정요지 나항의 발언을 절대로 한 적이 없으며, 이 건으로 정신적인 충격과 분노가 치밀어 인근 병원에서 수면제 처방을 받을 정도로 극심한 정신적 고통을 감내하고 있고, 본인도 추후 사법적인 조치를 심각하게 고려하고 있다.

라. 참고인

1) ○○○

진정한과 피진정한1이 ‘불륜이다. 바람이 났다’는 내용의 소문을 들었는데, 누구에게 들었는지는 답하기 곤란하다.

2) ○○○

일자불상일에 ○○군청 앞 벤치에서 ‘진정한이 상대방과 서로 사이가 좋아지면서 안좋은 일이 났다’고 회사 동료로부터 들었는데, ○○○에게 들은 것은 아니며 누구에게 들었는지는 답하기 어렵다.

3) ○○○



‘소문은 들이 좋아한다고 들었는데 지금은 진정한이 다니면서 성추행을 당한 것이라고 이야기한다. 개인에게 가서 물어도 보고 ○○팀에도 가서 이야기를 한다’는 취지의 말을 전화통화에서 들었다.

본인에게 말해 준 사람이 누구인지 밝힐 수 없는데, 본인이 예전에 어려운 일을 당했을 때 도와준 직원이고, 이러한 소문을 제대로 파악할 만한 사람이라고 생각해서 물어보게 된 것이다.

위 소문 내용에 대해 ○○에게 이야기했고, 201×. ×~×.경 출장 중에 ○○○에게도 이야기한 적이 있다.

4) ○○○(당시 ○면사무소 면장)

201×. ×. ××. 토요일에 진정한의 전화를 받고 당일 카페에서 만났는데, 진정한이 구체적인 내용 없이 ‘피진정인1에게 기분 나쁜 일을 당했는데 그 사람이 웃음을 짓는 게, 아무 일 없이 태연하게 지내는 게 싫다’, ‘진정인은 트라우마 때문에 힘들다. 힘들어 하는 것에 대해 대신 전해 달라’고 하여 같은 날 ○○○○팀장에게 문의하니 전문가 상담을 권하였고, 이후 같은 달 ××.에 진정한에게 상담을 권하자 고민해 보겠다고 하였다.

피진정인1에게 진정한의 상황을 전하였는데, 피진정인1이 자살할 것 같은 느낌이 들어 피진정인1에게도 상담을 권하였다. 당시 사건내용에 대해 듣지는 못하였고, ○○○○팀장 외에는 말하지 않았고, 그 외 소문은 듣지 못했다.

5) ○○○(당시 ○○○○팀장)

201×. ×.경 설 연휴 때 ○면사무소 면장으로부터 연락을 받아 ○○○상담센터 연락처를 전해주었고, 이후 센터 소장으로부터 진정한이 상담한 내용을 듣

고 2차 피해를 막아야 된다는 이야기를 서로 나누었다. 피진정인1과의 상담내용은 듣지 못하였다. 이후 ×월경 진정인은 불륜이라는 소문으로 힘들다고 했고, 다음 달 ×경 피진정인1이 찾아와 무릎을 꿇으면서 ‘살려달라’면서 ‘내가 ○○누나랑 불륜이라고 말한 거 다 거짓말이에요. 잘못했어요. 살려주세요.’라고 말했다.

6) ○○○(당시 ○○○팀장)

201×. ×~×.경 ○○○팀장에게 연락이 와서 ○○○고층실에서 본인과 ○○○은 ○○○팀장으로부터 피진정인1이 진정인을 성추행하였고, 피진정인1의 전출이 필요하다는 이야기를 들었다.

201×. ×.경 진정인, 진정인의 배우자가 본인에게 ‘피진정인1과 진정인이 사귀는 소문의 출처를 알아봐 달라’고 요청하였고, 피진정인2, ○○○, ○○○을 출처로 지목하였다. 이후 ○○○, ○○○을 조사했는데 모른다고만 하여 소문이 더 확산될 것 같아서 같은 해 ×~×.경 ○○팀장, 진정인, 진정인의 배우자와 만났을 때 소문 확산 우려로 조사를 못하겠다고 전달하였다. 피진정인2에 대해서는 조사하지 않았는데, 군수와의 면담에서 피진정인2는 소문 유포 사실을 부인하였다. ○○팀은 같은 해 ×~×.경 ○○○팀장에서 들은 내용을 ○○팀에 전달한 사항이 없다.

7) ○○○

201×. ×.경 ○○○가 ‘진정인과 피진정인1이 문제가 있어서 ○○씨(진정인의 배우자)가 화가 나서 피진정인1에게 가서 뭐라고 그랬다. 그 내용 아느냐, ‘진정인과 피진정인1이 불륜’이라는 소문이 돈다는 이야기를 들었고, 이후 ×~×월경 업무 후임자인 ○○○에게 소문에 대해 물어보니 ○○○은 ‘소문 들은 건 있지만 내용은 듣지 못했고, 당사자가 ○○○팀에 상담한 내용이 ○○팀과 ○○팀에 통보되어 두 팀이 내용을 알고 있다’고 하였다.

8) ○○○

진정인이 ○○군수를 독대하기 전에 ○○팀에서 동향을 접수하였다는 것을 알게 되었고, 피진정인2에게 이 내용을 들은 것 같다. 피진정인2가 직접 동향을 접수하였는지 모르겠다.

9) ○○○(당시 ○○팀장)

진정인과 피진정인1이 '남녀 관계'라는 소문을 들었고, 성추행 관련 내용의 소문들을 당시 알지 못했다. 감사부서는 지시가 있어야 업무를 진행하는데, 당시 이 건 관련하여 지시가 없었다.

10) ○○○

진정인에 대한 소문을 들었고, ○○계에서 조사한다는 이야기를 들었으나 말해준 사람과 친분관계가 있어서 누구한테 들었는지 말할 수 없다.

마. ○○군수

감사부서에서 진정인과 관련하여 조사하거나 동향을 파악한 내용은 없다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인, 참고인들의 진술과 ○○○ ○○○○상담소 상담기록, 진정인과 피진정인이 제출한 녹취록 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 사건 당시 진정인은 ○○주사보(○급), 피진정인1은 ○○○○주사보(○급), 피진정인2는 ○○○○주사(○급)로 ○○군청 소속 공무원이었고, 피진정인1은 201×. ×. ×. ○○○○지원청으로 전출하였다.

나. 피진정인2에게 201×. ×. ××. 국가인권위원회 출석을 요구하였으나 피진정인2는 이를 거부하였고, 진정인은 피진정인2를 고소할 예정이라며 같은 달 ××. 피진정인2에 대한 진정을 취하하였다.

다. ○○○ ○○○○상담소 상담기록에 따르면, 201×. ×. ××. 피진정인1은 “합의하에 (진정인과) 입을 맞추게 되었다”고 상담하였고, 같은 해 ×. ××. 진정인은 “지역사회에 소문이 날까봐 상담을 그 동안 받지 못했으며, 피진정인1이 죄의식 없이 웃고 다니는 모습이 충격적이고, 소문으로 인해 고통스럽다”고 상담하였다.

라. 진정인이 제출한 녹취록에 따르면, 참고인2는 ‘참고인3에게 소문을 들었으며, 참고인3은 피진정인2에게 들었다’는 내용, ○○○는 ‘피진정인2가 참고인3에게, 참고인3이 참고인2에게, 참고인2가 ○○○에게 이야기하였는데 ○○○은 아무에게 말하지 않았다’는 내용, 참고인10은 ‘201×. ×.경 불륜에 대한 소문을 들었고, 같은 해 ×월경에는 이미 군청 내에 소문이 퍼졌으며, ○○팀에서 조사한다는 것을 들었으나, 누가 전달하였는지는 말하지 않겠다’는 내용이 확인된다.

마. 피진정인2가 제출한 녹취록에 따르면, 201×. ×. ××. 15:00경 피진정인2는 진정인에게 ‘피진정인2에게 들었다는 내용이 어떤 내용인지, 본인은 유포한 사실이 전혀 없고, 누군가가 피진정인2를 언급했어도 그 이유는 모르겠다’고 말한 내용이 확인된다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우를 성희롱으로 규정하고 있다.

나. 업무관련성 및 피진정인1의 성추행 관련

진정인과 피진정인1은 직장 동료 관계로, 피진정인1의 추행은 회식 이후 귀가하는 과정에서 발생하였으므로 업무관련성이 있고, 피진정인1이 진정요지 가함에 대해 모두 인정하여 양당사자 주장에 다툼이 없으며, 그 내용이 진정인으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위임이 명백하므로 「국가인권위원회법」에서 정한 성희롱에 해당한다.

다. ○○군수에게 조치가 필요한지 여부

‘성희롱 2차 피해’란 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 피해사실에 대해 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 피해자에게 부정적인 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 상황을 말하며, ○○군수는 진정인과 피진정인들이 속한 지방자치단체의 장으로서 「양성평등기본법」 제30조에 따라 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하고, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 할 의무가 있다.

진정인이 피진정인2에 대한 진정을 취하하였으므로 진정요지 나향은 각하하되, 참고인들의 진술과 인정사실 다향과 라향을 살펴볼 때 ‘성희롱 피해’가 ‘불륜’으로 둔갑하여 소위 ‘가십’거리로 취급되었고, 이러한 행위가 또 다른 ‘가해행

위·임을 직원들은 인식하지 못하고 있는 것으로 보이며, 이러한 환경에서 진정한 과 진정한의 배우자는 잘못된 소문을 바로잡기 위해 직접 동료들을 일일이 찾아다니면서 누구로부터 들었는지 확인하지만, 동료 직원들은 그 소문을 누구로부터 들었는지는 밝히지 아니한 채 소문유포에 조금씩 일조한 것으로 판단된다. 이러한 가운데 진정한과 진정한의 배우자 등 진정한의 가족 모두가 매우 고통스러운 과정을 겪은 사실이 인정된다.

피해자 보호는 단순히 가해자와 피해자를 분리하거나 가해자에 대한 징계 등 인사 조치에 머무르지 않고, 조직 내 피해자에 대한 부정적 인식이나 소문 등으로 또 다른 피해, 즉 2차 피해를 방지하는 데까지 이르러야 실질적인 피해자 보호가 가능할 것이다. 피해자 보호뿐만 아니라 조직문화의 건전성 확보와 재발방지를 위해서 ○○군수는 성희롱 2차 피해 예방을 위해 적극적으로 개입할 필요가 있었다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제45조 제2항, 제32조 제1항 제8호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 6. 5.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택



25 공공기관 원장에 의한 직원 성희롱 및 조치미흡

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 18진정0624800 공공기관 원장에 의한 직원 성희롱 및 조치미흡
 진 정 인 ○○○
 피 해 자 ○○○
 피진정인 ○○○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육 수강을 권고한다.
2. ○○연구원장에게 향후 성희롱 피해자를 고려한 조사절차의 마련, 가해자의 행위에 대하여 적절한 조치 등 업무 관행을 개선할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

이 사건 당시 피진정인은 ○○연구원(이하 ‘연구원’이라고 한다) 원장이었고, 피해자는 연구원 소속 객원연구원이었으며, 진정인은 연구원 성희롱 고충담당자였다.

201x. xx. xx. ○○○○○○○○○○ 10층 식당에서 전 직원이 참석하는 송년 회를 마친 후 귀가하기 위해 탑승한 엘리베이터 안에서 술에 취한 피진정인이 피해자의 왼쪽 얼굴과 볼을 쓰다듬어 피해자는 성적 혐오감을 느낀 바, 이 건에 대한 조사를 통하여 성희롱 판단과 적절한 조치를 원한다.

2. 당사자의 주장요지

가. 진정인

연구원은 201x. xx. xx. 성희롱 피해사실을 인지한 후 피해자와 참고인 조사를 진행하였는바, 본 사건이 「○○연구원 성희롱·성폭력 예방지침」 제5조(관리·감독 강화) 제2항에 따른 임원급에 의한 성희롱 사건에 해당하여 상급기관인 ○○○○○로 이관하였다. 그러나 ○○○○○은 조사를 진행한 이후 연구원의 공식적인 요청에도 불구하고 조사 결과를 통지하지 않았고, 피진정인에 대해서도 아무런 조치를 취하지 아니하였으며, 결국 피진정인은 본 건과 상관없이 의원면직하였다.

피진정인의 행위에 대한 판단이나 그에 따른 조치가 이루어지지 않은 상황에서 오히려 피진정인은 반론보도를 통해 자신의 행위를 부인하고 있어 피해자의 고통이 가중되었다.

나. 피해자

이 사건 엘리베이터에 연구원 직원들이 탑승해 있었는데 엘리베이터 문이 닫히려는 순간 피진정인과 비서 ○○○가 탑승하였고, 피진정인은 진정인을 마주 본 상태에서 진정요지와 같은 행위를 하였다.

이 사건 발생 이후 누군가의 신고로 연구원 내 성희롱 고충담당자가 본인에

게 연락하여 고충상담을 하였고, 상담 과정에서 연구원의 최고 상급자가 본인의 의사에 반하여 신체를 만졌으므로 불쾌감을 느꼈으며 이에 대한 진심어린 사과를 원한다는 의사를 밝혔다.

201×. ×. ×. 원장실로부터 연락을 받고 ○○○○실장과 원장실에 방문하였고, 피진정인은 본인을 먼저 들어오라고 한 후 둘만 있는 상황에서 “그냥 나한테 이야기하면 내가 사과했을 걸, 왜 신고를 하나”, “원장직에서 짤리게 생겼다”, “송년회가 끝나갈 때 즈음 다른 여자 행정원들을 안아 주었는데 너는 기억이 없냐”고 말하고, 정규직 전환 관련 공문을 보여 주며 “나는 너네들을 위해서 이렇게 정규직 전환시키려고 바쁘게 일했는데, 그 사이 너는 이런 일을...”이라고 말하였다. 이후 ○○○○실장이 동석한 자리에서 피진정인이 본인에게 ‘미안하다’고는 하였으나 진심이라고 느껴지지 않았다.

다. 피진정인

201×년부터 송년회 전까지는 금주를 하였다가 201×. ××. ××. 이 사건 송년회에서 소주와 맥주를 섞어 4잔정도 마셨으나 평소 주량에 비해 많이 마신 것은 아니어서 정신은 또렷했다. 같은 날 21:10경 식당을 나오면서 ‘한 해 동안 수고했다’고 인사를 건네며 남녀 직원들과 악수와 포옹을 하였는데, 이 때 직원들을 가볍게 안아주기도 하고 손을 어루만지기도 하였으나 성적 함의가 없었기 때문에 아무도 이의를 제기하지 않았다.

이 사건 엘리베이터 안에 7~8명의 직원들이 먼저 탑승해 있어서, “다 우리 식구들이네”라고 말하며 직원 2명과 함께 탑승하였다. 해당 엘리베이터는 20인승이라고 하지만 10명 정도가 타면 딱 차는 상황이었고, 엘리베이터에 탑승했을 때 피해자와 한 50cm 정도 거리를 두고 마주보게 되었다.

본인은 앞에 있던 피해자와 뒤에 있던 ○○○ 연구부장의 머리를 한 차례씩 쓰다듬으며 “올 한 해 수고했어요”라고 말하고 돌아섰는데, 피해자의 머리를 쓰다듬은 것이 성희롱 논란으로 비화된 것이다. 당시 본인의 오른손으로 피해자의 머리 정수리에서 왼쪽 뺨을 향해 쓰다듬었고, 얼굴에 손이 닿았는지는 모르겠다.

사건 당시 엘리베이터에서 피해자가 본인의 바로 앞에 있기도 하였고, 평소 ‘비정규직 제로’의 소신을 갖고 있어서 송년회 전날인 같은 달 ××.부터 피해자 등 비정규직 연구원의 정규직 전환을 위한 자료를 받아보기 시작한 터라 내심 ‘너도 곧 정규직이 될 수 있을 것’이라고 격려하고 싶어서 머리를 쓰다듬은 것이다. 엘리베이터에서 본인의 바로 옆에 있던 비서 ○○○도 ‘머리를 쓰다듬었다’고 확인한 사실이 있다.

이 성희롱 사건은 연구원 내부의 본인 안티세력(연구원 운영에 불만을 가진 자, ○○○ ○○○ 대선 캠프 출신인 그 회장이 차기 원장이 될 목적으로 조종하고 있는 단체 등)이 조직적으로 기획한 것으로, 본인에 대한 ‘흠집내기’ 시도로 보인다.

201×. ×. ×. 10:00경 ○○○○○ ○○○○팀장 외 1명이 연구원을 방문하여 조사하면서 비로소 문제가 발생한 것을 알게 되었으며, 본인도 이 사건과 관련하여 2시간가량 조사를 받았다.

같은 날 오후 피해자의 직속 상사인 ○○○○○장에게 연락하여 피해자와 원장실에서 만나고 싶으니 피해자의 의사를 확인해보라고 하였고, 피해자가 동의하여 원장실에서 피해자와 같이 만났다. 본인이 피해자에게 사과하였더니 피해자도 ‘단지 사과만 받고 싶었다’고 하였고, 본인도 ‘내가 너희들의 자리배치, 책상문제, 정규직 전환 등 그런 노력을 한 사람인데 네가 직접 나에게 얘기했으면 왜 사과



하지 않았겠느냐는 취지의 말을 하였다. 이어 원장실 밖에서 대기하고 있던 ○○
○○○장을 동석하게 한 후 다시 사과하였고, 피해자도 ‘네’라고 답하였다.

피해자에게 사과한 직후 당시 ○○○○○ 법무팀장에게 ‘사과를 했다’는 내
용의 문자를 보냈으며, 해당 문자에 ‘부끄럽다’는 내용은 있지만 성희롱을 해서
부끄럽다는 의미는 아니었다.

201×. ×. ××. 당시 ○○○○○○연구회(이하 ‘○○○’이라고 한다) 사무총장
과의 전화 통화에서 본인이 “끝까지 버틸 것”이라고 의사를 표명하자 ○○○ 사
무총장은 “어차피 (피진정인은) 이번 일과 무관하게 경질 대상으로 알고 있다”면
서 “(피진정인이) 용퇴하면 이사회 개최 없이 의원면직 처리되고 징계는 없을
것”이라며 자진사퇴를 중용하였다. 본인은 고심 끝에 같은 날 오후 ○○○ 사무
총장에게 전화 해 “성희롱 혐의를 받아들일 수 없지만 어차피 쫓겨날 것인데,
명예를 지켜준다면 연구원에 미칠 영향을 고려해 자진사퇴할 용의가 있다”고 표
명하자 ○○○ 사무총장은 “명예를 지켜주겠다”고 확답하여 사표를 제출하였다.

그런데 같은 달 ××. 누군가의 제보로 ○○○○에 본인이 마치 밀실에서 여
직원을 성추행 한 것처럼 과장된 내용이 보도되었고, 연이어 ○○○○ 등 6개
언론에서 유사한 내용으로 보도하여 반론보도를 내게 되었다. 본인은 너무 억울
하며, 피해자가 성희롱 피해사실을 바로 신고하지 않고, 정규직 전환 이후 신고
하였던 점을 참고해 주기 바란다.

3. 참고인의 진술요지

가. ○○○○

술을 거의 마시지 않은 상태에서 이 사건 엘리베이터에 탑승하였고, 피해자

바로 옆자리에 있었다. 피진정인은 얼굴이 붉은 상태로 엘리베이터에 탑승하였고, 피해자와 마주 본 상태에서 피해자의 왼쪽 귀와 뺨 위의 머리를 뒤로 넘기듯이 쓸어내리면서 만지는 것을 직접 목격하였다. 갑자기 직원들의 분위기가 싸늘해지자 피진정인은 뒤에 있던 ○○○의 코를 만지려는 행동을 하였으나 ○○○은 상체를 살짝 빼고 너스레를 떨며 피하였다.

엘리베이터에서 내린 후 한 인턴이 화를 냈고, 석사급 연구원들의 분위기도 좋지 않았다. 당시 귀가길이 조금 겹쳐서 피해자와 같이 갔는데, 피해자의 표정도 좋지 않았으며, 같은 날 밤 휴대전화 SNS(카카오톡)로 피해자에게 위로의 메시지를 보냈다. 이후 201×.×경 전직원 워크숍 때 피해자는 이 일로 인해 스트레스가 심하여 퇴사하고 싶다고 하였다.

나. ○○○

피진정인에게 제출한 ‘격려차 피해자의 머리를 쓰다듬었다’는 확인서의 내용은 사실이며, 피해자의 불을 쓰다듬는 것은 보지 못하였다.

다. ○○○

이 사건 당일 피진정인이 술을 좀 많이 마셔 얼굴이 빨개진 상태에서, 식당을 나오기 직전 오래 전부터 알고 지낸 여성 행정원 2명과 격려성 포옹을 하고, 이 사건 엘리베이터에 탑승하였다. 피진정인은 피해자와 마주보고 있었고, 본인은 양 옆에 그 둘을 둔 상태로 서 있었다. 피진정인이 손으로 피해자의 왼쪽 뺨 또는 귀 바로 윗부분을 위에서 아래로 쓸어내리는 행동을 하면서 ‘내년에도 잘해보자’는 취지의 격려성 발언을 하였는데, 당시 피해자의 표정이 좋지 않았다. 본래 피진정인이 노래방으로 가자고 제안하였으나 ‘피진정인이 좀 위험하다, 술에 취한 것 같다’고 판단하여 관용차로 모셔다 드렸다.



라. ○○○

피진정인은 이 사건 송년회에서 테이블마다 다니면서 술을 마셨기 때문에 술을 많이 마셨다고 생각했고 엘리베이터에 탔을 때 얼굴도 빨그레하고 기분이 상당히 좋아보였다. 이 사건 엘리베이터에는 직원 5명 이상이 타고 있었고, 피진정인도 뒤이어 탑승하였다. 피진정인은 직원들을 둘러본 후 수고했다고 하면서 마주 보고 있던 피해자의 머리 위쪽부터 얼굴 볼 부위를 손으로 1회 쓰다듬었다. 피진정인은 ○○○의 머리 쪽으로 손을 대려고 하였으나 ○○○이 거부하는 행동을 하여 쓰다듬지는 않았다. 피해자는 피진정인의 행동 직후 놀라고 당황하여 표정이 굳어있었다.

마. ○○○

이 사건 엘리베이터가 만원이어서 피해자 및 피진정인과 같이 타지 못해 현장을 목격하지는 못했는데, 피해자가 정규직으로 전환된 이후 성희롱 신고를 하였다는 이야기를 들었고, 연구원 내에는 피해자가 정규직으로 전환된 다음에 신고하라는 조언을 받았다는 소문이 난 상태였다.

송년회 다음날 피진정인이 “술을 끊었다가 한잔 먹어서 내가 실수 안했지?”라고 물어서 “네 그런 거 없었어요.”라고 대답한 후에 송년회 때 피진정인이 테이블마다 돌아다니며 술을 먹어서 다소 많이 마셨을 것 같고, 오래된 남녀 직원과 격려하는 의미로 어깨 두드리고 껴안는 모습을 봐서 피진정인에게 “술을 너무 많이 드셨어요. 조심하셔야겠어요”라고 말하였다.

바. ○○○

이 사건 송년회에 참석하지 않았지만, 1주일 후 피해자 소속 ○○○○○○연구원 ○○○이 행정원들끼리 논의하여 고충상담실에 접수하였다는 이야기를 들었다.

201×. ×.경 피진정인이 피해자 소속 부서장인 본인 입회하에 사과하고 싶다고 하며 피해자의 의향을 물어봐 달라고 하여 확인한 바, 피해자가 사과를 받고 싶다고 하여 원장실로 같이 갔다. 원장실에 들어가자마자 피진정인이 피해자에게 악수를 청하였고, 셋이 원장실에 앉자 피진정인이 피해자에게 “지난번에 오해를 할 만한 행동을 했으면 사과한다. 직원들 격려 차원에서 술이 한잔 들어가서 그런 것 같다. 미안하다. 앞으로 이 일로 불이익이 없도록 약속한다”는 취지의 말을 하였다. 이후 일어서서 나가는 데 또 피해자와 악수를 한 후 본인을 나가있으라고 하고는 원장실 문을 닫은 채 피해자와 단 둘이 이야기를 하였다.

잠시 후 피해자가 약간 상기된 얼굴로 나와서 피해자에게 “괜찮냐”, “무슨 이야기했냐, 사과가 아니라 엉뚱한 말을 했다면 문제가 되니까 말해보라”고 했더니, 피진정인이 “자기가 정규직으로 전환시켜 주었는데 서운하게 했다”는 식으로 말했다고 하여 “사과가 아니라고 생각하면 고충상담원에게 이야기하라”고 했더니 피해자는 괜찮다고 하였다.

연구원 내에서 피진정인의 사퇴를 권고해야 된다는 등 직원들 간에도 갈등이 생기다 보니 입사한지 1년도 안된 피해자가 울고 지내는 힘든 상황이 되었다.

4. 관계기관 의견

가. ○○○○○

당사자 및 참고인 조사결과 피진정인이 피해자의 신체를 접촉한 것은 사실로 확인되었고, 성희롱으로 판단하였다. 그러나 이는 내사자료로 기관의 최종판단이 아니며, 해당 결과를 201×. ×. ××. ○○○ 이사장에게 통보하였다.



나. ○○○○○○연구회

「○○○○○○ 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제29조(감독관청 등) 제1항에 의거하여 ○○○은 소관 연구기관 임직원의 복무감사·조사 권한이 없으며, ○○○○로부터 조사결과를 통보받은 경우 「정부출연기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률 시행령」 제8조, 「○○○○○○연구회 정관」 제20조에 따라 이사회 심의·의결을 거쳐 임직원을 해임할 수 있다.

피진정인에 대한 조사결과를 201×. ×. ××. ○○○○로부터 통보받았으나 해당 조사내용은 비위 의혹에 대한 1차 확인 및 내사자료여서 사실관계가 확정된 상태가 아니었고, 같은 날 피진정인이 사직서를 제출하여 심의·의결이 불가능한 상황이었다.

○○○은 소속 연구기관의 업무 및 연구과제에 대한 평가를 하지만 감사 등은 ○○○○에서 담당하며, 연구원장에 대한 임면권은 ○○○에 있으나 ○○○○에서 감사를 통해 조치사항을 하달하면 이를 이행한다.

5. 관련 규정

별지 기재와 같다.

6. 인정사실

진정인과 피해자, 피진정인, 참고인들의 진술과 제출자료, 연구원 및 ○○○○, ○○○○ 제출자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 201×. ×. 연구원장으로 취임하여, 201×. ×. ××. 의원면직되었고,

피해자는 201×. ×. ×, 객원연구원(계약직)으로 입사한 후 201×. ××. ××. 연구원 내 정규직 전환 심사를 거쳐 같은 달 ××. 정규직으로 전환되었다.

나. 201×. ××. ××. 18:30경 ○○○○○○○○○○ 10층 ‘○○○○’에서 연구원 전 직원이 참석하는 송년회가 있었고, 같은 날 21:00경 송년회를 마친 후 피진정인은 귀가를 위해 엘리베이터에 탑승하였다. 피진정인은 이미 엘리베이터에 탑승해 있던 피해자를 마주 본 상태에서 오른손으로 피해자의 왼쪽 머리와 뺨을 쓸어내렸다. 이 엘리베이터에 함께 탔던 10여명의 직원들은 피진정인의 위 행위를 목격하였다.

다. 201×. ××. ××. 09:10경 연구원 ○○○○○○ ○○○○○팀 인턴이 성희롱·성폭력 고충상담원에게 이 사건을 언급하여 고충상담원 3인이 회의를 한 후, 11:00경 피해자와 상담하였고, 같은 날 피해자는 성희롱 고충신청서를 접수하였다.

라. 「○○연구원 성희롱·성폭력 예방지침」 제5조(관리·감독 강화) 제2항은 성희롱·성폭력 행위자가 임원급에 있는 자인 경우에는 지체없이 상급기관으로 조사를 이관하고, 이후 조치도 상급기관의 지휘 감독을 받도록 한다고 규정하고 있다. 이에 따라 연구원은 이 사건을 201×. ××. ××. ○○○○실에 보고하였고, ○○○○실은 201×. ×. ×.~×.까지 조사하였다.

마. ○○○○실 조사가 진행 중이던 201×. ×. ×. 피진정인은 피해자와 피해자 소속 부서장을 원장실로 불러 이 사건과 관련하여 피해자에게 “사과한다”고 말한 후, 당시 ○○○○ 법무팀장에게 ‘팀장님, 심려를 끼쳐 다시 한 번 송구한 마음 전합니다. 당사자 ○○○연구원에게는 정중하게 진심을 담아 사과했고 당사자도 받아들였습니다. 반성하고 또 반성하겠습니다. 부끄럽습니다.’라는 내용의 문자메시지를 보냈다.

바. ○○○○○ 조사에서 목격자들은 “피해자의 왼쪽 뺨을 쓰다듬는 장면 목격, 많은 사람들 앞에서 거리낌 없는 행동에 충격, 성희롱이라고 생각”, “피해자 옆머리를 쓰다듬고 뺨에 손길이 닿는 장면 목격, 피해자가 충격을 받은 것 같고, 책임규명과 조치가 반드시 필요”, “피해자 얼굴을 쓰다듬는 장면 목격”하였다고 진술하였다.

사. ○○○○○은 201×. ×. ××. ○○○에 피진정인의 행위를 성희롱으로 판단한 조사결과를 통보하였다. 연구원은 같은 해 ×월과 ×월에 각 3회에 걸쳐 ○○○에 조사결과를 알려달라고 요청하였으나 ○○○은 회신하지 아니하였고, 같은 해 ×. ×. 연구원이 ○○○○○과 ○○○에 조사결과 요청 공문을 시행하였음에도 ○○○○○이나 ○○○은 연구원이나 신고인(피해자)에게 조사결과를 통보하지 아니하였다.

아. ○○○○○이 ○○○에 조사결과를 통보한 201×. ×. ××. 피진정인은 사직서를 제출하였다. ○○○은 피진정인의 사직서를 당일 수리하고, 다음 날인 ××일 피진정인의 의원면직 처리 결과를 연구원에 통보하였다.

자. 201×. ×. ××. 퇴임한 피진정인은 다음 날인 ××일 당시 ○○○ 사무총장과의 전화통화에서 ‘거기 계시면서 혹시 되거든 성희롱은 아니라고 잘 해 달라’, ‘손 댄 건 사실이고 도의적인 책임지고 연구원을 위해서 용퇴를 한 것이라고 이야기해 달라’고 말하였고, 이에 대해 ○○○ 사무총장은 ‘○○○과 공감되어 있고 차관한테 직접 통화해서 처리해 달라’고 이야기했다’고 말하였다.

차. 201×. ×. ××. ○○○○○은 ○○○ 프로그램에서 [단독] ○○○연구원장 몰래 퇴임, 배경엔 성추행 조사’라는 제목으로 피진정인의 조용한 퇴임식 배경에 성비

위 사건이 있다는 등의 보도를 하였고, 같은 달 xx. 언론중재위원회의 조정에 따라 ○○○○ 등은 ‘엘리베이터 내에서 직원을 격려하는 의미에서 머리를 쓰다듬어 준 것일 뿐 성추행한 사실이 없다’는 등의 피진정인의 반론을 방송하였다.

카. 연구원은 「○○○ 정관」 제4조(소관 연구기관)에 의거 ○○○이 지도·관리하는 정부출연기관이고, ○○○은 같은 정관 제20조(이사회의 의결사항)에 따라 연구원장에 대한 임면권이 있다. 또 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제29조(감독관청 등)에 따라 ○○○○○은 연구원의 감독관청이고, 「○○○○○ 직제운영지침」 제9조 제8호에 따라 연구원의 진정·비위 사항에 대한 조사·처리 권한이 있다.

7. 판단

가. 피진정인의 행위에 대하여

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우를 성희롱으로 규정하고 있다.

성적 굴욕감이나 성적 혐오감은 행위자가 업무, 고용, 그 밖의 관계에 있는 상대방을 동등한 인격체로서 대우하지 아니하고 업무, 고용 등의 목적으로 주어진 권한을 남용하여 성적 언동 등에 이른 결과 상대방이 그와 같은 비인격적 대우로부터 느끼는 굴욕감과 혐오감을 의미한다.

이 사건 당시 피진정인은 연구원장, 피해자는 피진정인의 관리·감독을 받

는 계약직 직원이었고, 송년회는 연구원의 공식행사였으므로 피진정인의 행위는 업무관련성이 인정된다.

피진정인이 피해자에 대하여 진정요지와 같은 신체접촉을 한 사실은 양자가 다툼이 없으나 피진정인은 이 행위가 한 해를 마무리 지으며 고생한 직원에 대한 격려의 표현이지 성희롱은 아니라고 주장한다. 그러나 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하고, 성희롱이 성립되기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니다(대법원 2007. 6. 14 선고 2005두6461 판결 참조). 따라서 좁은 엘리베이터 안에서 기관장이 여성 직원의 머리와 뺨을 쓰다듬는 행위를 단순히 격려의 표현으로 보기는 어렵다. 피해자뿐만 아니라 그 자리에 있었던 사람들이 불편함을 느꼈고, 화를 내거나 피해자에게 위로의 메시지를 보내기도 하였고, 이 사건 성희롱 행위가 발생한 다음날 한 직원은 연구원의 성희롱 고충상담원에게 이 사건을 상담하기도 하였다. 이러한 사정을 종합하면 피진정인의 행위는 합리적 피해자의 입장에서 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행동으로 판단된다.

특히 피진정인은 이 사건 당시 연구원의 원장으로서 직장 내 성희롱을 방지해야 할 책임이 있었고 보다 높은 수준의 책무성과 도덕성을 갖추어 소속 직원들에게 모범이 되어야 함에도 불구하고, 이 사건 당일 피진정인이 다른 여성 직원들도 가볍게 안아주기도 하고 손을 어루만지기도 했지만, 이 직원들은 아무런 문제를 제기하지 않았는데 유독 피해자가 의도를 가지고 문제를 제기한다고 주장하는 것은 소속 기관장으로서 본인의 행위와 피해 당사자의 정서적, 심리적

고통에 대한 성찰이 미흡하다고 보인다.

피진정인의 주장과 같이 본 건 성희롱 행위가 발생한 자리에서는 어느 누구도 문제 제기를 하지 않았다. 그러나 피진정인은 기관의 최고상급자로서 피해자를 포함한 소속 모든 직원에 대한 업무지시감독 권한을 가지고 있는 반면 피해자는 연구원의 객원연구원으로 계약직 신분인 점에 비추어 볼 때 피진정인의 성적 언동에 대해 피해자가 명시적으로 거부 의사나 불쾌감을 표시하는 것은 쉽지 않았을 것이다. 그리고 당시 연구원은 비정규직의 정규직 전환을 위한 내부의 사결정 과정에 있었으므로 피해자와 이 사건 엘리베이터에 함께 있었던 직원들이 피진정인의 행위에 대하여 적극적으로 문제를 제기하는 것이 쉽지 않았을 것으로 보인다.

나. ○○○○○의 조치 미흡에 대하여

「공공기관의 운영에 관한 법률」 제53조의3(의원면직의 제한) 제1항은 임원에 대한 비위 사건 감사 또는 조사가 진행되어 정직 이상의 징계에 해당된다고 판단될 경우 의원면직을 허용하지 아니할 수 있다고 규정하고 있다.

연구원은 성희롱 성폭력 행위자가 임원급에 있는 자인 경우에는 상급기관으로 조사를 이관하고, 이후 조치도 상급기관의 지휘 감독을 받게 되어 있는바, 본 건에 대한 조사 및 조치는 ○○○○○의 몫이다. 연구원장에 대한 임면권은 ○○○에 있다고 하더라도 ○○○○○의 조사 결과와 이에 대한 판단, 조치 계획 등이 ○○○ 임면권 행사에 절대적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

이 사건은 공공기관장의 성희롱 비위 사건이어서 피해자를 비롯한 직원들의 근로환경이 악화될 우려가 상당하므로, 그 절차와 처리에 더욱 신중을 기할 필요

가 있었음에도 ○○○○은 조사부터 피진정인 사직처리까지의 과정에서 성희롱 고충 신청인(피해자)과 연구원 등에 진행 사항에 대한 설명이나 결과를 회신하지 않았고, 성희롱에 대한 합당한 조치로서 피진정인에 대한 의원면직 제한에 대한 검토조차 하지 않았다. ○○○ 또한 연구원에 대한 감사권한은 없다고 하더라도 소속 연구기관 원장 및 감사의 임면권이 있고, 연구원의 업무 등에 대한 평가 권한이 있으므로, 이러한 사안이 발생할 경우 소속 기관의 원활한 운영을 위해서라도 성희롱 행위자에 대한 징계 혹은 의원면직 제한 등 적절한 조치를 ○○○○에 건의하는 등 적극적인 역할을 하는 것이 필요했으리라고 보인다.

그럼에도 연구원에 대한 감독관청인 ○○○○과 ○○○은 이러한 역할을 소홀히 하였을 뿐만 아니라 피진정인이 아무런 조치를 받지 않고 의원면직할 수 있도록 용인하였다. 이로 인해 연구원 직원간에 불필요한 갈등이 발생하였고, 피해자의 심적 고통이 심화되는 빌미를 제공하였다. 뿐만 아니라 이후 피진정인의 반론보도 등으로 피해자의 고통은 가중되고, 근무환경은 더욱 악화되었을 것으로 판단된다. 다만 연구원에 대한 복무 감사 권한과 ○○○에 대한 감독권한은 ○○○○에 있으므로 ○○○○에 권고 조치가 필요하다고 판단된다.

다. 소결

피진정인은 피해자가 성희롱 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 이를 관리·감독해야 할 책임이 있는 자이고, 더구나 공공기관의 장으로 「양성평등기본법」을 준수하여야 할 지위에 있음에도 오히려 직원에게 원하지 않는 신체접촉으로 성적 혐오감을 주어 결과적으로 근로환경을 악화시켰다는 점에서 책임이 상당하다. 피진정인은 ○○○○ 조사 이후 사직하였지만 피진정인의 성인지 감수성 향상 및 인식 개선은 필요하다고 판단하여 특별인권교육 수강을 권고하는 것이 적절하다.

아울러 연구기관 비위사건의 조사 및 조치의 책임이 있는 ○○○○이 성희롱 사안에 대한 조치를 미흡하게 한 점이 인정되는바, 향후 성희롱 피해자를 고려한 조사절차의 마련, 가해자의 행위에 대하여 적절한 조치 등 업무 관행을 개선할 필요가 있다.

8. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 6. 5.

위원장 정상환

위원 배복주

위원 임성택

26 식당 사장부부의 아르바이트 직원에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 19진정0107500 식당 사장부부의 아르바이트 직원에 대한 성희롱
진 정 인 ○○○
피진정인 1. ○○○
2. ○○○

주 문

피진정인들에게 국가인권위원회가 주관하는 성희롱 재발 방지를 위한 특별
인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 201×. ××.부터 201×. ×.까지 ○○시 소재 일식당 ‘○○○○’에서 아
르바이트 근무 중 위 식당의 사장이자 부부관계인 피진정인들로부터 다음과 같
은 성희롱을 당하였다.

피진정인1은 201×. ×.경 식당에서 근무 중인 진정인의 영덩이를 만졌고, 같은 해 ×.초 경 주문을 받는 진정인에게 자신이 주문을 받겠다며 진정인의 영덩이를 꼬집었다. 또한 같은 해 ×. ××.경 화장실을 다녀온 진정인에게 “왜 이렇게 늦게 오냐, 오줌을 짚끔짚끔 싸냐, 건강 하나?”라고 하였다. 피진정인2는 같은 달 ××.경 손을 다쳐 깁스를 하고 출근한 진정인에게 “딸딸이 치다 다쳤냐?”라고 말하였다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

진정인은 201×. ××. ××. 본 식당의 구인광고를 보고 피진정인2에게 연락하였으며, 다음날인 ××.부터 10:00~14:00 시간제로 홀서빙 아르바이트 근무를 시작하였다. 초반엔 열심히 하는 듯 보였으나 점점 일하는 도중 숨어서 핸드폰을 보는 시간이 많아졌고 시키는 일만 하려고 했다.

201×. ×.초 진정인은 전날 저녁 후배와 술자리에서 싸워 골절되었다며 오른손에 깁스를 하고 출근하였다. 본 식당은 상가, 사무실, 병원 등이 밀집해 있어 점심시간에 손님이 몰려 와 바빴는데 오른손을 사용하는 진정인이 오른손에 깁스를 하고 출근해 당황스럽고 어처구니가 없었다. 하지만 진정인이 일을 할 수 있다고 말하여 학비라도 벌어서 쓰라는 마음에서 계속 근무하도록 하였다.

같은 해 ×. ××. 00:30경 진정인은 손 깁스, 공익, 휴학 등의 문제로 더 이상 식당에서 일할 수 없을 것 같다고 통보하였다. 원래 퇴사는 1개월 전에 고지하

는 것이 맞지만 진정인이 우리 식당과 안 맞고 일도 열심히 한다는 생각이 들지 않아 피진정인2는 그동안 고생했다고 답하였다. 그런데 이후 진정인은 진정 내용을 이야기하면서 합의를 요구하여, 황당하고 어처구니없어 경찰서에서 시비를 가리자고 하였다.

업무 중 진정인이 식당 주방 안에서 길을 막고 있어 피진정인1이 비켜달라는 식의 장난으로 엉덩이를 민 적이 있는데 이것을 성추행이라고 할 수 있는지의 문이다. 201×. ×.초경 진정인의 엉덩이를 꼬집었다는 일은 기억나지 않는다. 그리고 바쁜 시간에 화장실을 다녀온다고 했는데 꽤 시간이 지나도 오지 않아 고용주로서 화가 날 수밖에 없는 상황에서 피진정인1이 오줌을 짚끔짚끔 싸냐, 건강하냐고 말한 적은 있다.

또한 피진정인2는 진정인이 오른손을 다쳐 깁스하고 온 것이 황당하여 진정 요지와 같이 말하였다. 표현방식이 잘못된 것은 알지만 그때 당시 서로 농담 삼아 웃었고, 이후 진정인이 사과를 요구해서 사과도 하였다.

피진정인들은 진정인이 아들과 동갑인 나이여서 많은 이야기를 들어주고 격려했는데 진정인은 출근 첫날부터 사고를 쳤다며 월급 중 30만원을 미리 달라고 요구할 정도로 무례하였다. 또한 진정인은 성추행을 주장하며 합의금을 뜯어내려고 하는 못된 인간성을 가지고 있다. 진정인이 경찰에 신고하겠다고 수차례 협박하고 합의를 제안하였으나, 피진정인들은 잘못이 없기에 신고하라고 하였다.

다. 참고인(○○○, 사건당시 식당 종업원)

진정인은 업무 중 화장실에 핸드폰을 들고 가면 한참 동안 오지 않았다. 너무 늦게 와서 농담 식으로 “오줌을 짚끔짚끔 누냐”라고 피진정인1과 둘이서 말

한 적이 있는데, 본인이 그런 이야기를 했는지 피진정인1이 했는지는 정확히 기억나지 않는다.

진정인은 평소 업무 시간에 핸드폰을 자주 보는 편이었고, 오른손에 깍스를 하기도 해서 일이 조금 느린 편이었다. 피진정인1이 “내 아들할래?”라는 식으로 진정인의 엉덩이를 두드린 적은 있지만 당시 진정인은 피진정인1의 말에 그렇게 싫어하지 않았고 “아들이 되면 더 혼나니까 하기 싫어요”라는 식으로 이야기하였다. 또한 피진정인1이 업무 중 “내가 할께”라며 진정인의 어깨를 밀었지 엉덩이를 꼬집은 적은 없었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서, 피진정인들의 주장, 참고인의 진술, 진정인과 피진정인들의 휴대폰 대화 메시지 내용을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 201x. xx. xx.부터 201x. x. xx.까지 00시 소재 일식당인 0000(이하 ‘피진정식당’이라고 한다)에서 주6일 하루 10:00~14:00, 4시간 시간제 아르바이트로 근무하였다. 피진정식당은 소규모 식당으로 피진정인 부부가 사업주로 운영하고 참고인과 진정인이 직원으로 근무하였다.

나. 201x. x. xx.경 진정인은 오른손을 다쳐 깍스를 하고 피진정식당에 출근하

였고, 업무에 지장이 있다고 생각해 화가 난 피진정인2는 진정인에게 “딸딸이 치다 다쳤나?”라고 말하였다. 같은 해 x.~x.경 피진정인1은 근무시간 중 화장실을 사용하고 다녀오는 진정인에게 “왜 이렇게 늦게 오냐, 오줌을 짚끔짚끔 싸냐, 건강 하나?”라고 하였다.

다. 같은 해 x.~x.경 피진정인1은 피진정식당 주방에 서 있는 진정인의 엉덩이를 손으로 밀었다. 한편 같은 해 x. 초경 피진정인1이 진정인의 엉덩이를 꼬집었다는 주장에 대해 확인할 수 있는 진술이나 자료는 없다. 다만 피진정인1이 아들 처럼 귀여워하며 진정인의 엉덩이를 두드렸다는 참고인의 진술에 대해 진정인은 이는 사실이 아니며 피진정인1이 진정인의 엉덩이를 꼬집었다고 진술하고 있다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 일반적이고 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

나. 피진정인들의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부

인정사실에서 본 바와 같이, 피진정인1은 식당 주방에 서 있는 진정인의 엉덩이를 손으로 밀었고, 화장실을 다녀오는 진정인에게 “왜 이렇게 늦게 오냐, 오줌을 짚끔짚끔 싸냐, 건강하냐?”고 하였다. 또한 피진정인2는 손에 집스를 한 진정인에게 “딸딸이 치다 다쳤냐”라고 하였다. 따라서 피진정인들의 위 성적 언동은 사실로 인정된다.

피진정인들은 식당 사장이고 진정인은 피진정인들에게 고용된 아르바이트생이며, 피진정인들의 위 성적 언동은 식당을 운영하는 업무시간 내에 이루어졌으므로 당사자 간의 업무관련성 또한 인정된다.

피진정인1이 길을 비키라며 장난으로 진정인의 엉덩이를 민 행위는 식당 내 통상적 업무 지시 상황이나 고용 관계에서 이루어지는 언동의 범위를 벗어나 신체를 접촉한 것으로 진정인에게 성적 굴욕감을 줄 여지가 있다. 그리고 피진정인들이 진정인에게 한 발언 또한 성적 기능이나 성행위를 연상시키는 저급한 표현으로 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주기에 충분한 것으로 보인다.

또한 진정인과 피진정인의 고용 관계를 고려할 때 위 성적 굴욕감과 혐오감을 주는 성적 언동으로 진정인의 근무환경이 악화되었다고 보는 것이 타당하며, 이후 진정인이 퇴사를 결정하게 되는 주요한 원인이 된 것으로 판단된다.

따라서 이러한 피진정인들의 성적 언동은 합리적 피해자의 관점에서 성적 혐오감이나 굴욕감을 야기하기에 충분하며 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

다. 피진정인들에 대한 조치

피진정인들은 식당을 운영하는 사업주로서 성희롱 예방 책무가 있음에도 오히려 성희롱 행위를 하였고, 진정인의 근무태도가 좋지 않다는 성적 언동을 통해 불만을 표현하는 등 피진정인들의 지위를 남용하였으므로 그 책임의 정도가 크다.

피진정인들은 자신들의 행위가 부적절했다고 인정하고 있으나 한편으로는 진정인의 근무 태도를 문제 삼거나 장난이었다고 하는 등 성희롱에 대한 인식이 부족한 것으로 보인다. 따라서 향후 유사사례의 재발 방지를 위해 피진정인들에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육 수강이 필요하다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 8. 26.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택

27 커피숍 사장의 지속적인 성희롱 발언

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 19진정0421300 커피숍 사장의 지속적인 성희롱 발언
진 정 인 ○○○
피 해 자 ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 성희롱 재발 방지를 위한 특별
인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 피해자의 배우자이고, 피해자는 ○○대학교 ○○관 내 ‘○○○○’라는
상호의 커피숍에서 근무하였던 직원이다. 위 커피숍 사장인 피진정인은 화장실에
가는 남성 아르바이트생에게 “조루자지”라는 말을 수차례 사용하여 피해자 등



여성 직원들에게 성적 굴욕감을 주었다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 피해자

201×. ×. ××. 12:10경 ○○대학교 내 ‘○○○○’ 커피숍에서 피진정인, 피해자, 진정 외 ○○○(여), 진정 외 ○○○(남)이 함께 근무하는 중 진정 외 ○○○이 “저 화장실 좀 다녀오겠습니다”라고 하니, 피진정인이 “화장실 자주 가네, 너 조루자지나?”라고 말했다.

이 말을 들은 진정 외 ○○○이 좋지 않은 표정으로 화장실에 가자 피진정인은 피해자와 진정 외 ○○○에게 “내가 너무 심했나?”라고 하여 피해자가 “○○○○이가 듣기에는 어땠는지 모르겠네요. 제가 듣기에도 너무 거북하니 하지 마세요”라고 말했다.

다음날 진정 외 ○○○이 12:00에 출근하자마자 “화장실 좀 다녀오겠습니다”라고 하니 피진정인은 또 “저 자식 진짜 조루자지네”라고 하였고, 진정 외 ○○○이 “아, 사장님 하지마세요”라고 하자 피진정인은 피해자와 진정 외 ○○○을 음흉하게 쳐다보면서 “그러면 잠지”라고 말하며 웃었다.

이후 피진정인은 ○○○이 화장실을 갈 때마다 “저 조루자지 새끼 또 화장실 가네”라고 하여 진정 외 ○○○이 “아, 사장님 정말 하지 마시라고요, 이 앞에 여대생들도 있는데”라고 말하였고, 피해자가 “사장님 정말 하지 마세요. 지금 뭐하시는 거예요”라며 피진정인을 만류하였다. 하지만 피진정인은 “아니, 괜찮아. 재네들도 다 큰 성인이고 재들도 다 알아”라며 아랑곳하지 않고 그 이후에도 그 말을 수차례 반복하였다.

피진정인의 성희롱에 피해자는 정신적 충격을 받았으며 협소한 업무 공간에서 피진정인이 위와 같은 성희롱을 할 때마다 무척 괴로웠다.

나. 피진정인

피해자와 진정 외 ○○○에게 성적 굴욕감을 줄 만한 행위를 한 적 없으며 피해자가 주장하는 발언을 했는지 기억나지 않는다. 만일 누군가가 옆에서 들었다고 주장한다면 혼자 지나가는 말로 한 번쯤 이야기했는지 모르겠다. 하지만 대놓고 말하거나 반복적으로 말한 기억은 없으며 피해자와 ○○○이 그만하라고 말한 것도 기억나지 않는다.

진정 외 ○○○이 일할 때 덜렁대고 이야기를 귀담아 듣지 않아 “똑바로 안 하나” 등의 말을 한 적은 있다. 그리고 ○○○이 화장실에 가서 용변을 보는 게 아니라 휴대폰 보고 있다가 피진정인이 가면 후다닥 나오는 것을 많이 봐서 ○○○에게 “화장실에서 문자 자주 본다, 매장 바쁘다” 이런 이야기를 몇 번 한 적이 있다. 진정 외 ○○○은 아르바이트를 그만둔 이후에도 매장에 일주일에 한 번 정도 놀러오는데, 만일 ○○○이 성적 굴욕감을 느꼈다면 지금처럼 매장에 놀러오거나 인사하러 오지 않을 것이다.

여기는 학생들을 상대하는 매장이고 젊은 사람들은 그런 문제에 민감하기 때문에 그런 이야기를 하면 안 된다는 건 누구보다 잘 알고 있다. 그래서 항상 조심하고 있으며 그런 표현을 다른 사람이 들을 정도로 말하기는 어렵다.

참고로 피해자와 진정 외 ○○○은 피진정인을 고용노동부에 신고한 적이 있다. 커피숍 오픈 시간이 08:00인데, 매장에 10분, 15분 미리 온 것도 근로시간으로 쳐달라고 하는가 하면, 해당사항이 없는 연차수당도 안 받았다고 신고하였

다. 피해자에게 특별히 잘못된 것도 없는데 피해자는 왜 자꾸 이런 문제를 제기 하는지 모르겠다.

다. 참고인

1) ○○○

피진정인이 성적 발언을 한 사실이 있기는 하지만 같은 남자로서 ‘그냥 장난치는구나’ 싶었다. 피진정인의 구체적인 발언 내용은 기억나지 않는다.

2) ○○○

○○○이 일하면서 중간, 중간 화장실에 가면 피진정인이 ‘조루자지’라고 말했는데 처음엔 그런 단어를 처음 들어서 인식도 못하다가 나중에 그런 안 좋은 뜻이라는 것을 알았다. 피진정인은 그 말을 상당히 자주 했고 심지어 ○○○이 화장실에 간 후 본인과 피해자만 있을 때도 그런 말을 하였다. 비록 그 발언이 본인과 피해자를 두고 한 것은 아니지만 여성 입장에서 굉장히 기분이 나쁘다. 반면 ○○○은 그냥 웃고 넘기는 느낌이었다.

대학교여서 학생들이 많고, 매장이 작은 규모라 학생들과 거리가 굉장히 가까워 아주 작게 말하지 않는 한 학생들한테 다 들리는 구조이다. 그래서 피진정인에게 “여자아이들도 있으니까 하지 마시라, 듣기 싫으니까 하지 마시라”고 말했지만 피진정인은 계속 그 단어를 사용하였다. 피해자가 병가로 쉼 때, 다른 사람(○○○)이 와서 잠깐 일을 한 적 있는데 그 사람 앞에서도 그 말을 하였다.

한 번은 본인이 하지 말라고 하자 피진정인이 “그러면 잠지?”라고 되묻던 대화도 기억난다. 본인과 피해자가 하지 말라고 했음에도 피진정인이 계속 그런 말을 하는 걸 보면서 ‘우리를 무시하는 구나’라는 생각을 하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다

4. 인정사실

진정서 및 전화조사, 피진정인 및 관계인의 진술 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○대학교 ○○강의동 1층에 소재한 커피숍 ‘○○○○’를 운영하는 사업주이다. 피해자는 201×. ××. ××.부터 ‘○○○○’에서 근무한 근로자로, 201×. ×. ××. 피해자가 근무 중 허리를 다쳐 산업재해로 치료를 받던 중 같은 해 ×. ××. 계약 만료로 퇴사하였다.

나. 피진정인은 진정 외 ○○○에게 ‘조루자지’라고 발언을 했는지 기억나지 않는다고 주장하나, 피해자와 진정 외 ○○○의 진술이 상당히 구체적이고 일관되는 점, 진정 외 ○○○이 피진정인의 발언에 대해 구체적으로 진술하지 않았으나 전화조사에서 “성적 발언을 한 사실은 있지만 장난치는 것으로 생각했다”는 취지로 진술한 점을 볼 때, 피진정인이 피해자 등 여성 직원이 있는 자리에서 진정 외 ○○○에게 “조루자지”라고 발언한 사실을 인정할 수 있다.

다. 또한 피진정인은 진정 외 ○○○이 화장실에 가고 피해자와 참고인만 있는 자리에서도 “조루자지”, “잠지” 등과 같은 발언을 하였고, 피해자와 참고인 ○○○의 만류에도 불구하고 “조루자지” 등의 발언을 수차례 반복한 사실이 인정된다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 일반적이고 합리적인 피해자의 관점에서도 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

위 인정사실에서 보는 바와 같이, 피진정인은 업무 공간인 커피숍에서 진정의 ○○○에게 “너 조루자지냐?”라는 등의 성적인 발언을 하였고 비록 그 발언이 진정 외 ○○○에게는 동성 간에 수용 가능한 농담과 장난이었을지라 하더라도 근로공간에서 그 발언을 들은 피해자 등 여성 직원에게 성적 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 성적 언동으로 인정된다. 또한 피진정인은 다른 사람들이 자신의 말을 듣고 있다는 사실을 인지하고 있었을 뿐 아니라 진정 외 ○○○이 없을 때에도 “조루자지”, “잠지” 등의 발언을 한 사정 등을 살펴볼 때 해당 발언이 꼭 진정 외 ○○○을 대상으로 한 발언이라고도 보기 어렵다.

무엇보다 피해자 등이 피진정인의 발언에 대해 문제를 제기하고 이를 만류하였음에도 해당 발언을 반복하는 등 피진정인의 행위가 개선되지 않음으로 인해

피해자를 비롯한 여성 근로자들의 근로환경이 악화되었을 것으로 짐작할 수 있다. 따라서 이러한 피진정인의 성적 언동은 합리적 피해자의 관점에서 성적 혐오감이나 굴욕감을 야기하기에 충분하며 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

피진정인은 커피숍을 운영하는 사업주로서 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있도록 성희롱 예방 책무가 있음에도 불구하고 오히려 성희롱 발언을 통해 피해자 등에게 적대적이고 모욕적인 근로환경을 조성하였는바, 피진정인에게 유사사례의 재발 방지를 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 필요하다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 8. 26.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택



28 레지던트에 의한 인턴 성폭행 및 병원의 조치 미흡

**국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정**

사 건 18진정0467300 레지던트에 의한 인턴 성폭행 및 병원의 조치 미흡
진 정 인 ○○○
피진정인 1. ○○○
2. ○○○

주 문

1. 진정요지 가항은 각하한다.
2. 피진정인2에게 다음과 같이 권고한다.
 - 가. 성희롱·성폭력 관련 내부 규정을 점검하고, 특히 성희롱·성폭력 사안과 관련한 징계위원회에는 외부전문가가 일정 비율 이상 참여하도록 할 것
 - 나. 성희롱·성폭력 피해자 보호조치 및 조사 방법과 기간 등이 구체적으로 담긴 실효성 있는 매뉴얼을 마련하고, 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것
 - 다. 성희롱 등 고충처리 담당부서(○○실, ○○○○○○실, ○○팀 ○○○파트)의 간부와 직원들을 대상으로 성인지 감수성 향상 교육을 시행할 것

이 유

1. 진정 요지

가. 진정인은 201×. ×. ××.부터 201×. ×. ××.까지 ○○○○병원(이하 '병원'이라 한다) 인턴이었고, 피진정인1은 같은 병원 ○○○○과 0년차 레지던트로 진정인의 상사였다. 진정인은 201×. ×. ××. 피진정인1에게 성폭행을 당했으나, 사건 직후 병원에 피해 사실이 알려지는 것이 두려워 바로 신고하지 못했다. 이후 병원을 퇴사하고 휴식기간을 가졌음에도, 신체적, 정신적 고통에서 벗어나지 못하여, 진정인은 201×. ×. 피진정인1을 형사 고소했고, 201×. ×. 병원에 피해사실을 신고했다.

나. 피진정인2는 진정인이 사내 성희롱으로 고충 신고를 했음에도, 당사자 및 참고인 등에 대한 조사를 진행하지 않은 채 제1차 징계위원회를 개최했고, 피진정인1의 직무대기 발령 후 그 이행 여부에 대하여 점검하지 않고, 피진정인1에 대한 징계를 미루는 등 사업주의 조치의무를 제대로 이행하지 않았다.

2. 당사자 주장 요지

가. 진정인

피진정인1은 진정인에게 ○○○과 실습 종료 기념으로 저녁을 사준다고 했고, 201×. ×. ××.(일) 21:30경 퇴근 후 병원 1층에서 둘이 만나 피진정인1의 승용차로 ○○대학교 근처 일식당으로 이동했다가 식당 영업이 종료되어, 늦은 밤 ○○역 근처 이자카야에서 저녁식사를 하고 술을 마셨다. 당시 이미 너무 늦은 시간이고 진정인이 당직 근무를 위해 다시 병원으로 돌아가야 한다고 알렸음에도, 피진정인1은 진정인을 근처 맥주집으로 데리고 가 2차로 맥주를 마신 후, 정

신을 잃은 진정인을 ○○○○ 근처 ○○○호텔로 데리고 가 호텔 객실에서 성폭행했다.

이후 진정인은 피진정인1을 형사고소 하였고, 201×. ×. ×. 병원 성희롱 고충처리 부서인 ○○팀 ○○○파트에 신고했다. 201×. ×. ×. 면담 시 ○○팀장은 진정인이 제출한 증거자료가 충분하다며 피진정인1에 대해 징계를 원하는지 물었고, 진정인은 징계를 원한다고 답변한 바 있다. ○○팀장은 2주 이내로 징계절차가 마무리 될 것이라고 안내했으나, 이후 병원은 ○○직 징계위원회는 ○○○실 담당이라는 이유로 201×. ×. ×. 위 사건을 ○○○실로 이관했다. ○○○실에서는 진정인에게 피진정인1에 대하여 징계를 원하는지에 대하여 다시 물었고, 진정인은 이미 제출한 진정서와 ○○○팀장 면담에서 답변한 내용에 대하여 재차 확인하여 심한 압박감을 느꼈다. 위 사건을 ○○실에서 전담한 후, 병원의 공식적인 피해자 상담이나 조사 및 피해자 지원 등은 이루어지지 않았고, 201×. ×. ××. ○○○실장 면담 시 진정인은 피진정인1을 권고사직시키고 사건을 종결할 지, 징계할지에 대한 답변을 강요받기도 했다.

201×. ×. ××. 피진정인1에 대한 제1차 윤리 및 징계위원회가 개최되었고, 징계위원회에서는 피진정인1에 대한 수사기관의 결과가 나올 때까지 징계결정을 유보하기로 하고, 피진정인1을 201×. ×. ××.부터 직무대기 발령했다. 당시 징계위원회는 1명의 여성위원과 7명의 고위직 남성위원들로 구성되었고, 회의가 개최되기 전까지 사실관계 파악을 위한 조사나 면담 없이, 위원들이 참석한 회의석상에서 진정인이 피해사실을 진술하는 방식으로 진행했다. ○○○실에서 담당하는 윤리 및 징계위원회 위원들은 성희롱 비전문가인 다수의 남성위원들로 구성되어, 진정인은 위 회의에서 성폭력 피해사실을 진술하며 심한 두려움과 성적 수치심을 느꼈다. 한편, 피진정인1은 직무대기 발령 후에도 일정기간 병원에서 근무했

고, 외부 학술활동을 지속했다.

이후 피진정인2는 진정인의 지속적인 요구에도 불구하고, 피진정인1이 수사기관의 수사를 받고 있다는 이유로 제2차 징계위원회를 개최하지 않았다. 이에 심각성을 느낀 진정인은 201×. ××. ×. 국가인권위원회에 진정(17진정0964800)을 제기하면서, 병원의 신속한 징계 결정을 요청했다. 국가인권위원회 조사가 진행되자, 피진정인2는 피진정인1의 계약기간 만료 하루 전인 201×. ×. ××. 제2차 윤리 및 징계위원회를 개최하여 피진정인1을 해직 결정했다.

나. 피진정인2

진정인이 병원으로부터 고충상담원의 피해자 면담을 제공받지 못했다고 주장하나, 당시 ○○○파트 ○○팀장은 피해자의 상황 파악 및 심리적 안정을 위해 직접 진정인과 면담을 진행했다. 다만, 당시 진정인이 인턴 수료 후 병원에 출근하지 않는 상태라, 피진정인1과 별도의 분리조치는 할 수 없었다.

병원은 성희롱 등 피해를 당한 직원의 신고나 고충상담이 용이하도록 201×. 1.부터 병원 ○○팀 ○○○파트의 ‘성희롱 및 (언어)폭력 신고센터’에서 성희롱 피해를 신고 접수받고 있으며, 신고 사안이 징계 심의가 필요한 경우에는 내부 규정에 따라 직종별로 구분하여, ○○직은 ‘윤리 및 징계위원회’에 회부하고 있다. 이 건은 진정인의 징계 요구에 따라 윤리 및 징계위원회로 넘겼고, 제1차 징계위원회는 진정인이 참석 가능한 일정을 최대한 고려하여 정했다. 징계위원회 개최 결과 양측의 주장이 상이하고, 특히 피진정인1은 검찰 조사과정에서 본인의 무죄를 입증할 증거를 확보하여 제출할 수 있다고 적극적으로 피력했다.

또한, 병원 외부에서 일어난 사건에 대하여 수사권도 없는 징계위원회가 양

당사자의 상반된 주장만으로 판단하기에는 한계가 있어, 사법기관의 판단에 따라 신중하게 결정하기로 했다. 징계위원회 개최 당시 진정인과 피진정인1이 마주치지 않도록 최대한 배려했고, 진정인의 심리적 안정을 위해 진정인의 남자친구와 ‘○○○○○○○’ 활동가도 동석하도록 했다.

진정인은 피진정인1의 직무대기 발령 후 피진정인2가 이행여부를 확인하지 않았다고 주장하고 있으나, 피진정인1에게 직무대기 통보 직후, 관련부서에 피진정인1의 활동을 제한하도록 연락하여 진료 및 공식적인 학회 활동 등을 금지했으므로, 피진정인1의 공식적인 근무기록은 없으며, 직무대기 기간 중 임상강사 수료증을 발급하지 않았다.

병원에서는 피진정인1의 계약만료일(201×. ×. ××)까지 사법기관의 결정이 나오기 어렵다고 판단하여, 201×. ×. ××. 제2차 징계위원회의 개최를 결정했다. 위원회에 피진정인1은 불참했고, 진정인은 참석하여 적극적으로 의견을 피력했다. 제2차 윤리 및 징계위원회에서는 피진정인1에게 ‘해직’을 결정했고, 진정인이 본인을 도와준 병원 내 직원들에게 불이익이 가지 않도록 해줄 것을 요청하여, 징계위원회 위원장은 어떠한 불이익도 가지 않을 것이라고 답변한 바 있다.

병원 사내 성희롱 내부 규정과 절차는, 201×. ×. 진정 당시와는 달리, 201×년 현재에는 직종별로 구분하여 아래 표와 같이 따로 적용하고 있다. 병원의 성희롱 등 피해사실에 대한 최초신고는 ○○팀 ○○○파트에서 통합하여 접수하고, 신고 내용의 사실관계 확인을 위한 당사자 면담은 교수 및 임상강사의 경우는 ○○실에서 담당하고, 인턴 및 레지던트는 ○○○○○○실에서 담당한다. 또한, 일반직의 경우 최종 징계 결정은 ○○실과 ○○팀에서 진행하는 방식으로 변경되었고, 징계위원회 구성원도 201×년부터 여성위원의 비율을 30% 정도로 확대했다.

<표 1> 성희롱·성폭력 직종별 처리 현황

구분	내부 규정	제정일	관리부서	징계 위원 구성(인)
의사 임상강사	의사직 윤리 및 징계위원회 규정	199×. ×. ××. 제정 201×. ×. ×. 개정	○○실	남8 / 여4
인턴 레지던트	전공의 성희롱 등 병원 폭력 예방과 처리 지침	201×. ×. ×. 제정	○○○○○○○실	※징계위원회 ○○실에서 총괄
일반직원	직원 윤리위원회 규정	201×. ××. ××. 제정 201×. ×. ×. 개정	○○팀 ○○○파트	남10 / 여4

다. 참고인

참고인은 ○○실장으로 병원 ○○○○업무를 담당하고 있다. 201×. ×. ××. ○○전임강사가 진정인과의 면담을 요청하여, 다음 날인 ×. ××. 07:00경 본인의 사무실에서 진정인과 면담했다. 진정인은 면담 내내 울었고, 진정인의 이야기를 다 들은 후 원하는 바를 물으니, 피진정인1의 파면이나 해임을 원한다고 답변했다. 위 면담은 사전에 계획된 것은 아니었으나, 진정인의 상황이 안쓰러워 마음을 달래주고자 한 시간 가량 진행한 것으로, 당시 진정인이 병원에 재직하고 있지 않아 상하관계로 면담하는 상황이 아니었고, 진정인에게 어떤 회유나 폭언을 할 수 있는 상황이 아니었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 진정인이 제출한 관련 판결문 등 제출 자료와 피진정인2



의 진술서 및 제출 자료, 참고인의 진술서 등을 종합하면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○병원은 ○○시 ○○구 ○○동 소재 ○○병원으로 ××개의 진료과에 의사직 000명, 간호직 및 행정직 000명 등 총 000여명의 직원들이 근무하고 있다. 진정인은 201×. ×. ××.부터 201×. ×. ××.까지 병원 ○○○과 인턴으로 근무했고, 당시 피진정인1은 ○○○과 레지던트 0년차로 진정인의 직속 상사였다.

나. 201×. ×. ××.(일) 21:30경 피진정인1은 진정인에게 저녁을 사준다고 하며 본인의 승용차로 병원에서 ○○대학교 근처 일식당으로 이동했다가, 식당 영업이 종료되어 ○○역 근처 이자카야에서 저녁식사와 술을 마시고, 근처 맥주집에서 2차를 했다. 이후 다음 날인 ×. ××. 02:00경 피진정인1은 술을 마시고 정신을 잃은 진정인을 ○○○○○ 근처 ○○○호텔로 데리고 가 호텔 객실에서 성폭행했다. 201×. ×. 진정인은 위 피해사실을 형사 고소했고, 201×. ×. ××. 피진정인1은 징역형을 선고받고 법정 구속되어 현재 수감 중이고, 201×. ×. ×. 2심에서도 동일한 결정을 받은 바 있다.

다. 진정인은 201×. ×. ×. ○○전임강사의 도움으로 위 피해 사실을 병원 ○○○파트(성희롱 담당부서)에 고충 신고했다.

라. 진정인이 병원에 위 사건을 신고한 후, 201×. ×. ×. ○○○파트 ○○팀장은 진정인과 면담을 진행하며 이후 절차에 대하여 안내했으나, 병원내부규정에 따라 201×. ×. ×. 진정인의 사건이 ○○실로 이관되었다. 이후 신고 당시 진정인이 작성하여 제출한 진정서와 증거자료 외에 사실관계 파악을 위한 당사자나 참고인 조사에 대한 병원의 기록은 확인되지 않는다.

마. 201×. ×. ××. ○○실장과 진정인이 면담한 사실은 확인되나, 면담 내용은 진정인과 참고인의 주장이 서로 다르고, 당시 위 면담 동석자의 진술을 확보하기 어려워 정확한 사실관계를 파악하기는 어렵다.

바. 201×. ×. ××. 제1차 윤리·징계위원회가 개최되었는데, 징계위원회는 진정인과 피진정인1의 주장이 상이하므로 법원이 판결할 때까지 징계결정을 유보하기로 하고, 201×. ×. ××.부터 법원 확정 판결 시까지 피진정인1을 '직무대기' 발령했다.

사. 피진정인1의 전자의무기록(EMR : Electronic Medical Record)상 201×. ×. ××.부터 ××.까지의 직무대기 기간 중 수술 1건, 외래 12건의 진료 내역이 확인되었고, 피진정인1은 201×. ××. ××. 대한○○○○○○○○학회 ○○○○지회 집담회, 201×. ××. ×. 대한○○○○○○○○학회 제00차 추계 학술대회, 201×. ××. ××. ○○○○○○연구회 등 학술대회에 연구자나 토론자로 참여한 것으로 확인되었다.

아. 진정인은 병원에 피진정인1의 계약만료 전에 징계해줄 것을 지속적으로 요청했으나, 피진정인2는 법원의 재판이 진행 중이고 양측의 주장이 상반된다는 이유로 제2차 징계위원회를 개최하지 않았다. 201×. ××. ××. 진정인이 국가인권위원회에 진정(17진정0964800)을 제기하여 조사가 진행되자, 201×. ×. ××. 15:00경 제2차 징계위원회 개최 공지하는 이메일을 징계위원회 위원들에게 발송했고, 피진정인1의 계약기간 만료 하루 전인 201×. ×. ××. 17:00 제2차 징계위원회를 개최하여 피진정인1에 대한 징계(해직)를 결정했다.

자. 병원 사내 성희롱 내부 규정과 처리 절차는 201×. ×. 진정 제기 이후 개정되거나 새로 제정되어, 현재에는 ○○팀 ○○○파트에서 총괄하여 신고를 받는

다. 사건당사자 면담과 조사는 직종별로 ○○실(교수, 임상강사), ○○○○○○실(인턴, 레지던트), ○○팀(일반 직원)으로 세분화하였다<표1 참고>. 징계가 필요하다고 판단되는 경우에는 의사직(교수, 레지던트, 인턴 포함)은 ○○실에서, 일반직은 인사팀에서 절차를 진행하고 있다. 징계위원회 위원 구성 성비는 201×년부터 특정성이 70%를 넘지 않도록 여성위원을 추가로 임명하여 운영 중이다.

5. 판단

가. 진정요지 가항(성폭행)

피진정인1의 행위에 대해서는 인정사실 나항과 같이 수사기관의 수사 및 법원의 재판 1심과 2심이 종결되었으므로, 동일한 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 구제절차가 종결된 경우에 해당하는바, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하한다.

나. 진정요지 나항(성폭력피해자 구제조치 미흡)

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다.

위 조항은 성희롱에 대해서만 규정하고 있고 성희롱 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 한 불리한 조치에 대한 명문 규정은 없다. 그러나 성희롱 피해로 인한 직접 피해 이후 이로 인해 발생하는 불이익 혹은 사건에 대응하는 과정에서 발생하는 피해, 즉 2차 피해 역시 성희롱으

로 인한 고용 환경의 악화를 초래한다는 측면에서 성희롱 피해의 연장으로 보는 것이 타당하다. 진정인은 피진정인1의 성폭력 행위를 병원에 고충 신고했으나, 병원 측에서 피진정인1에 대한 징계 등 적절한 조치를 하지 않았다는 내용의 진정을 제기한바, 진정인은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱 피해자에 해당한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”이라 한다) 제14조에 따르면, 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있고, 사업주는 신고를 받거나 직장 내 성희롱 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 한다. 또한, 사업주는 조사과정에서 피해자가 성적수치심 등을 느끼지 않도록 해야 하고, 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에게 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 해야 하며, 이 경우 사업주는 징계 등의 조치 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

피진정인2는 사업주로서 사내 성희롱 사건 발생 시 「남녀고용평등법」에 따라, 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 할 의무가 있고, 이 경우 조사과정에서 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼지 않도록 해야 한다. 그러나 피진정인2는 201×. ×. 진정인의 고충신고 접수 후 사실관계 확인을 위한 조사를 진행하지 않은 채, 201×. ×. ××. 개최된 제1차 윤리 및 징계위원회에 다수의 남성 위원들이 모인 회의석상에서 진정인에게 피해사실을 진술하도록 하는 방식으로 회의를 진행한 후, 최종 결정은 하지 않았다. 이 같은 진행방식은 진정인의 조력자들이 동석했다고 하더라도, 피해사실을 여러 사람 앞에서 진술해야 하는 진정인으로 하여금 성적 굴욕감을 느끼게 했을 것으로 보인다.

또한, 사업주인 피진정인2는 직장 내 성희롱 발생사실이 확인된 때에 지체 없이 직장 내 성희롱 피진정인1에게 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 해야 함에도, 당사자 및 참고인 등에 대하여 면밀한 사전 조사 없이, 양측의 주장이 상이하고 법원의 수사가 진행 중이라는 이유로 피진정인1에 대한 징계 결정을 미루다가, 국가인권위원회 진정사건이 접수되고 담당조사관이 조사를 진행하자 피진정인1의 계약 만료 하루 전인 201×. ×. ××. 제2차 징계위원회를 개최했고, 무죄를 입증하겠다는 피진정인1은 회의에 참석하지 않았다. 이러한 정황에 비추어볼 때, 제2차 징계위원회 개최를 늦춘 이유가 사법기관의 판단에 따라 신중하게 결정하기 위해서이고 피진정인1이 무죄를 입증할 증거자료 제출 등 준비할 기회를 위해서였다는 피진정인2의 주장도 사실로 받아들이기 어렵다. 만약 국가인권위원회의 조사가 진행되지 않았다면, 피진정인2는 피진정인1의 계약 만료까지 징계위원회를 개최하지 않았을 개연성이 크다고 보인다.

또한, 피진정인2는 201×. ×. ××.부터 피진정인1의 직무대기 발령 후 진료 및 외부 활동을 제한하는 업무 연락을 발송하여 공식적인 근무기록이 없다고 답변한 바 있다. 그러나 병원 전자의무기록을 통해 피진정인1이 201×. ×. ××.부터 ××.까지 직무대기 기간 중 수술 1건, 외래 12건 처리한 것과 201×. ××.까지 외부 학술 활동을 지속한 것이 확인되어, 피진정인2가 직무대기 명령의 이행 여부를 제대로 감독하지 않은 것으로 보인다.

대법원은 성폭행이나 성희롱 사건을 조사하거나 심리할 때는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않도록 유의해야 한다고 판시하고 있다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702). 이는 우리 사회의 가해자 중심의 문화와 인식 구조 등으로 인하여, 성폭행이나 성희롱 피해자가 피해사실을 알리고 문제제기를 하는 과정에서,

오히려 피해자가 부정적인 인식이나 부당한 처우 및 신분 노출의 피해 등을 입기도 했기 때문이다. 이러한 관점에서, 피진정인2는 진정인이 피해자로서 겪는 특별한 사정 등을 고려하지 않은 채, 사업주로서 해야 할 절차와 과정들을 이행하지 않거나 상당히 지체하여, 진정인에게 성희롱 피해사실 외에 또 다른 고통을 주었으므로, 사업주로서 조치의무를 제대로 이행했다고 보기 어렵다.

따라서, 위와 같은 일이 재발하지 않도록 성희롱·성폭력 관련 내부 규정을 점검하고, 특히 성희롱·성폭력 사안과 관련한 징계위원회에는 외부 전문가가 일정 비율 이상 참여하도록 하며, 조사 방법과 기간, 피해자 보호조치 등이 담긴 실효성 있는 성희롱·성폭력 고충처리 매뉴얼 등을 마련하는 한편, 위 업무를 담당하는 부서의 간부 및 담당 직원들을 대상으로 성인지 감수성 향상 교육을 시행할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가항은 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하하고, 진정요지 나항은 같은 법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. 30.

위원장 정문자

위원 배복주

위원 임성택



29 자동차 판매점 지점장의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 18진정0862400 자동차 판매점 지점장의 직원 성희롱
진 정 인 1. ○○○
2. ○○○
피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육 수강을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인1, 진정인2는 ○○자동차(주) ○○○지점에 근무하는 직원이고, 피진정인은 같은 지점의 지점장이다.

피진정인은 201×. ×.경 ○○○지점 전시장 내에서 당직 근무 중인 진정인1에게 비아냥거리면서 “씨발 좃 달린 놈이 손님 하나 컨트롤 못 한다.” 같은 해 ×월경

에는 전시장 내에서 진정인1과 차량 출고 관련 이야기를 하면서 “쫓 달린 놈이 손넙한테 끌려 다니면서 영업을 하나? 나는 이해가 안 된다.” 같은 해 ×월경에는 “○○○ 차장, 내가 동생 같아서 그러는데 씨발 쫓 달린 놈이 잘 좀 해라. 5~6대 해야 할 놈이 뭐하는 거냐”라고 말했다.

또한, 피진정인은 201×. ××. ××. 18:00경 ○○자동차(주) ○○○지점 ○○빌딩 1층 전시장 오른쪽 유리문 계단 쪽에서 진정인1과 대화를 나누던 중, “나이 오십 먹은 쫓 달린 놈이”, “○○○ 딸랑이나. 꼬봉이나. 씨발”, “앞아서 오줌 싸는 종자도 아닌데, 서서 오줌 싸는 쫓 달린 놈인데 왜 좆대없이 이리 흔들리고 저리 흔들리고 이해가 안 된다. ○○○이가 뭐라고 씹어대면 그래 씹어 이러냐”라고 발언하여, 진정인들에게 성적 굴욕감을 느끼게 하였다. 피진정인은 직장 내 직위를 이용하여 진정인들을 따돌리고 괴롭히며 폭언 등을 하였는바, 이에 대한 조사와 응당한 조치를 원한다.

2. 당사자의 주장 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

201×. ×.경, ×.경, ×.경 진정인1에게 진정요지와 같은 얘기를 한 적이 없으며, 같은 해 ××. ××. 발언은 진정인1이 야기한 민원을 본인이 해결한 후 직원 관리 및 훈계 차원에서 단 둘이 나눈 대화 중 일부이다. 이러한 대화는 전라도 출신 남자들끼리 격의 없이 가볍게 할 수 있는 농담으로, 절대 악의적인 감정은 아니었다. 또한, 진정인1은 201×. ××. ××. 대화 중 “죄송합니다”라는 말만 거듭 하였는데, 해당 대화가 잘못이었다면 본인에게 이야기할 기회가 많았을 텐데 진정까지 제기한 것은 뜻밖이다.

진정인1은 우유부단한 데다 201×. ×. ○○○○ 직원에 대한 갑질 문제 등, 회사 내부 업무 처리와 고객 응대에서 수많은 문제를 일으켰으나, 동향이라 가장 쟁겼던 직원이다. 진정인1과 2는 돌출행동으로 ○○○지점 직원들로부터 소외된 상태여서 이를 타개하기 위해 진정을 제기한 것이다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인들과 피진정인의 진술, 진정인1이 제출한 녹취록 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 201×. ×. ×.부터 201×. ××. ××.까지 ○○자동차(주) ○○○지점의 지점장이었으며, 현재는 같은 회사 ○○○지점의 지점장으로 근무하고 있다. 진정인1은 200×. ×.부터 현재까지 ○○자동차(주) ○○○지점에 근무하면서 차량 판매업무를 담당하고 있고, 진정인2는 201×. ××.부터 현재까지 같은 지점에서 차량 판매업무를 담당하고 있다.

나. 피진정인이 201×. ××. ××. 진정인1에게 “이런 씨발. 앉아서 오줌 싸는 그런 종자도 아닌데, 서서 오줌 싸는 좃 달린 놈인데, 왜 좃대 없이 이리 흔들리고 저리 흔들리고 난 그것이 이해가 안 되는 거야. ○○○이가 뭐라고 씹어대면 그때 씹어 이러냐?” 라고 발언한 사실이 녹취록에서 확인된다.

다. 피진정인은 201×. ×.경, ×.경, ×.경 진정요지와 같은 발언을 하지 않았다고

주장하면서도, 201×. ××. ××.의 발언과 관련하여서는 발언한 사실을 인정하면서 이는 전라도 출신 남자들끼리 격의 없이 가볍게 할 수 있는 농담이라고 주장한다. 그러나 진정인1이 제출한 201×. ××. ××. 대화 녹취 내용과 진정인이 주장하는 201×. ×.경, ×.경, ×.경 피진정인의 발언, 즉 진정요지 피해사실의 내용이 유사하고, 이러한 내용이 동향 남자들끼리 할 수 있다는 피진정인의 주장을 고려할 때, 진정인의 주장은 사실로 인정된다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다. 아울러 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성(gender sensibility)’을 가지고, 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 충분히 고려하여야 한다.

이 사건 피진정인은 진정인들의 상급자이고, 이 사건은 진정인1에게 업무와 관련한 대화 도중 발생한 것이므로 업무관련성이 인정된다.

피진정인은 직원들이 직장 내 성희롱 및 성차별적 편견으로부터 안전하게 일할 수 있는 고용환경을 조성하고, 이를 위해 관리 감독해야 할 지점장의 지위에 있음에도, 오히려 조직 내의 우월한 지위를 이용하여 여러 차례에 걸쳐 진정인1에게 남성 성기를 저속하게 표현하는 등, 일상적으로 허용되는 농담의 차원을 넘어선 언어적 폭력을 행사하였다.

또한, 피진정인은 진정인1에게 한 발언이 전라도 출신 남자들끼리 격의 없이 할 수 있는 농담으로, 악의적인 감정은 아니라고 항변한다. 그러나 동성 간의 행위라고 하더라도, 이는 왜곡된 사회적 인습이나 직장문화 등에서 비롯된 것으로, 특별한 문제의식 없이 이루어진 것이라는 이유로 그 행위의 정도를 가볍게 평가할 수 없다.

미국 연방항소법원은 남성 간 성희롱 사건⁸⁾에서 가해자가 피해자에게 “like a girl”, “She”, “her”, “faggot”, “female whore”라고 발언한 것에 대해, 피해자가 남성성이라는 ‘관습적인 사회적 성’에 기반한 고정관념(male stereotype)에 맞지 않다고 생각하여 행한 언동은, 비록 ‘남성의 유대’에 따른 ‘장난’이었으며 둘 사이의 관계가 대체적으로 적대적이지 않은 우호적 관계를 맺고 있었다고 하더라도, 언어적 폭력으로서 성희롱이라고 판단한 바 있다.

이 사건 피진정인의 발언 역시, 성차별적 통념에 기대어 남성성에 대한 고정관념에 미치지 못하는 진정인1이 여성보다도 못하다는 것을 남성 성기를 매개로 한 표현으로, 이는 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분한 성적 언동에 해당한다.

8) Nichols v. Azteca Rest. Enterprises, Inc., 256 F.3d 864, 9th Cir.2001

뿐만 아니라 피진정인이 진정인2에 대해 “앉아서 오줌 싸는 종자”라고 발언한 것은 단순히 성별에 따른 생물학적인 차이를 언급한 것이 아니라, 성적 위계관계에 근거한 여성에 대한 비하 내지 차별적 표현으로, 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감은 물론이고 근무환경을 악화시키는 결과를 초래한다.

따라서, 피진정인의 인정사실과 같은 발언은 진정인들과 피진정인의 관계, 업무환경, 해당 언동이 행해진 상황과 전후 맥락 등을 종합적으로 고려할 때, 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 성적 언동으로 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼기에 충분하다고 보이며, 이는 결과적으로 직장에서 진정인들의 존엄성을 침해하고 위협적, 적대적, 모욕적인 환경을 조성하는 행위로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. 30.

위원장 정문자

위원 배복주

위원 임성택



30 직장 상사에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 18진정0685400 직장 상사에 의한 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 성희롱 행위에 대한 책임으로 진정인에게 5백만 원을 지급할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

피진정인은 201×. ×.부터 201×. ××.까지 주식회사 ○○○○○○○○○(이하 ‘회사’라 한다) 상무로 근무하였고, 진정인은 201×. ×. 이 회사에 입사하여 현재 차장으로 근무 중이다. 피진정인은 201×. ××.경부터 201×. ×.경까지 진정인에게 다음과 같은 성희롱을 하였다.

피진정인은 다른 직원들이 출근하기 전이나 퇴근한 후 사무실 내에서 진정인의 책상 옆에 선 채로, 또는 퇴근시 피진정인의 차량으로 진정인을 ○○역까지 태워다주면서 진정인에게 “(피진정인은) 어머니가 둘이다, 중학교 때도 생모를 만나러 가면 여관에서 밤새 생모 가슴을 만졌다. 진정인이 정말 생모를 많이 닮았다. (피진정인은) 와이프와 떨어져 지낸다. 외롭다. (진정인이) 젊었을 때 남자를 흘렸겠다.”, “본가는 ○○이고, ○○ 원룸에서 딸과 둘이 살고 있다.”는 등 줄곧 개인사를 이야기하며, “밥 사준다. 차 사준다.”고 치근덕거렸다. 또한 사무실 내 탕비실이 매우 좁아 보통 한명씩 사용하는데, 피진정인은 진정인이 들어가면 따라 들어와서 쓰레기를 버리는 척하며 진정인의 신체를 접촉하였다. 201x. xx. 말경에는 진정인과 피진정인, ○○○ 이사(이하 ‘참고인2’라 한다)가 원두커피를 사러 ○○역 소재 ○○○에 들렀는데, 무빙워크로 이동하거나 물건을 고를 때 피진정인이 진정인에게 몸을 밀착시키는 등 성희롱을 하여, 진정인은 힘겹게 근무할 수밖에 없었던 바, 이에 상응하는 조치를 원한다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정인

피진정인은 06:00~07:00경 출근하는데, 진정인이 출근하여 직원들이 없으면 탕비실로 따라 들어오곤 하였다. 진정인이 “왜 들어오냐. 나가라.”라고 하면, 실실 웃으면서 “오늘은 저한테 왜 이렇게 까칠하세요. 기분이 안 좋으시군요.”라고 하고, 친한 관계도 아닌데 진정인에게 “카톡 사진을 다 봤는데 젊었을 때 남자를 흘렸겠어.”라고 말하였다. 탕비실에 가려면 피진정인의 책상을 지나야 하는데, 피진정인의 이상한 눈빛 때문에 물도 사다먹을 정도였다.

처음에는 피진정인이 진정인에게 몸을 밀착시키는 것이 실수이겠거니, ‘말이 많은 사람이구나.’ 정도로 생각하고 넘어가려고 하였는데, 3개월 이상 지속되면



서 ‘내가 쉬운 여자로 보였다. 내가 문제인가. 내가 스트레스 해소용인가’라고 여기게 되면서, 힘든 시간을 보내고 퇴사까지 결심하고 있었다.

그러던 중, 같은 회사 여성 직원인 참고인2가 합동사무소에 파견을 갔다가 본사로 돌아온 다음 날인 201×. ×. ××. 저녁에 같이 식사를 하면서, 진정인이 과하게 생각하는 것인지 싶어 조심스럽게 이야기를 하게 되었다. 참고인2는 본인도 유사한 일을 겪었다면서 매우 놀라워하였고, 진정인이 합동사무소에 있는 동안은 참고인2에게 진정요지와 같은 언동을 하였다고 한다.

참고인2는 201×. ×. ××. 회사 대표(이하 ‘참고인1’이라 한다)에게 피진정인의 성희롱에 대해 보고하였고, 참고인1이 다시 진정인을 불러 자세한 내용을 이야기하게 되었다. 이후 같은 해 ×. ××. 13:00경 피진정인이 회의실로 진정인을 불러 아무런 설명 없이 “미안합니다”라고 말하고는 반일 휴가를 내고 퇴근하였다. 참고인1은 피진정인에게 “진정인에게 다가가지 말고, 말도 하지 말라.”고 지시하였으며, 201×. ×.경 피진정인을 다른 사무실로 이동시켰다.

분리조치 된 후에도 피진정인은 별 일 없었던 것처럼 행동하였는데, 진정인은 피진정인이 주 2회 정도 회의하러 올 때면, 피진정인의 발소리만 들려도 심장이 두근거리고 분노가 치밀어 올컸하였다. 진정인은 근무경력이 20년 넘고, 나이도 50세가 되었는데, 이런 일을 당한 것이 수치스러웠고, 이 사건 이후 참고인1이 권유하여 정신과 상담을 받았다.

나. 피진정인

진정인과는 사무실에서 업무이야기를 한 것이지 사적인 이야기는 하지 않았다. 또한 이 사건 당시 피진정인의 거주지가 ○○시 ○○동으로 회사 근처인 ○○역을 지나는 방향이어서, 야근할 때 진정인과 참고인2를 태워다 준 적이 있다.

진정인과 친해지고자 하는 마음에 피진정인의 모친 사진을 보여주며 한 두 차례 낫두리를 한 것이었을 뿐 성적인 의도는 전혀 없었고, 진정인에게 “어머니가 두 분이다. 생모를 닮았다. 젊었을 때 인기가 많았겠다.”고 한 적은 있지만 “남자를 홀렸겠다. 여관에서 밤새 생모 가슴을 만지고 잤다.”는 말은 한 사실이 없으며, 생모와 4세 때 헤어진 이후 같이 잔 적도 없다.

또한 탕비실에서 진정인에게 신체 접촉을 하지 않았으며, 탕비실이 워낙 좁아 두 명이 함께 들어가지도 않았다. ○○○ ○○점에도 2회 정도 같이 간 적은 있으나, 공공장소에서 오해를 살 만한 행동은 일체 한 적 없다.

국가인권위원회에서 서면진술서를 제출하라는 공문을 받고서야 본인에 대한 문제제기 내용에 대해 알게 되었고, 그 전까지는 진정요지와 같은 내용에 대해 누구에게도 들은 사실이 없다. 회사 대표인 참고인1과도 이 사건 내용에 대해 대화한 적 없으며, 참고인1이 직원 간 불화를 염려하여 피진정인에게 채택근무를 하라고 한 것을 수용한 것이지, 성적인 행동으로 인해 징계조치를 받은 것이 아니다.

이 사건 회사에 근무하였을 때에도 진정인과 참고인2가 본인을 냉대하는 것 같아 그 이유를 물어봤는데, 그들은 아무 말도 해주지 않았고, 그럼에도 “미안하다”고 사과하기도 하였다. 진정인과 참고인2가 왜 이러한 주장을 하는지 알지 못하며, 매우 억울하다.

다. 참고인

1) ○○○

이 사건 당시 진정인은 피진정인이 퇴근할 때 태워 준 차량 안에서 불편한 이야기를 하였다며 피진정인에 대한 고충을 토로하였다. 피진정인이 “어머니 가슴을 만지고 잔다. ○○○ 차장이 자신의 어머니를 닮았다.”는 취지의 말을 하

고, 탕비실이 좁은데 약간의 터치가 있었다고도 하였다.

이후 피진정인에게 진정인이 토로한 고충에 대해 물어봤더니, 피진정인은 진정인에게 “엄마 닮았다”는 이야기는 하였으나 나머지는 사실이 아니라고 답하였던 것으로 기억한다. 또한, 본인이 피진정인에게 “왜 진정인 근처에서 잡담을 하고 그러냐?”고 했더니, 피진정인이 “업무관련 이야기를 한 것이다”라고 답했던 것 같다. 이에 피진정인에게 “의도했든 안했든 상대방이 그런 느낌을 받으면 당연히 잘못된 것이다. 사과하라.”고 하였다.

이 일과 관련하여 친분이 있는 변호사에게 문의하였는데, 해 줄 수 있는 게 많지 않아서 가능한 한 서로 마주치지 않게 하고, 진정인도 정신과 상담을 받을 수 있도록 충분히 배려해 주었다.

참고인2도 진정인과 같이 ‘어머니 가슴 이야기, 탕비실 신체접촉’이 있었다고 이야기 했고, 사직서도 제출했었다. 진정인과 참고인2는 이 일 전에는 정신과 상담을 받거나 한 적이 없는데, 둘 다 이 일로 정신과 상담을 받았다.

2) ○○○

피진정인은 본인을 ○○역까지 태워다 주면서 ‘어머니 가슴이야기, ○○○ 차장이 자신의 어머니를 닮았다’는 이야기를 하였고, 참고인1이 없으면 옆에 와서 계속 떠들고, 탕비실에도 따라들어 와서 휴지를 버리는 척하면서 몸을 스치는 행동을 하였다. “좁으니까 사람이 있을 때는 들어오지 말아야 되는 것 아니냐?”고 따지면 “알았어. 알았어.” 이런 식으로 대답하였고, 이런 행동을 계속 반복하였다. 남자 직원이 탕비실에 들어갈 때는 피진정인이 따라 들어가지 않았기 때문에, 진정인에게 피진정인에 대한 이야기를 들었을 때, 여자 직원들에게 돌아가며 성희롱을 한다는 생각에 화가 났다.

본인이 합동사무소에서 본사로 복귀한 201×. ×.경 진정인이 피진정인에 대한 이야기를 하였다. 평소 피진정인이 물건을 사러가거나 퇴근할 때 진정인을 차로 데려다주면서, “어머니와 따로 살았는데, 중학교 때 어머니를 만나게 되었다. 어머니를 찾아가면 여관방인지 거기서 어머니 가슴을 만지고 잤다. (진정인 이) 어머니와 닮았다는 이야기를 했다.”고 하였다. ○○○에서도 본인이 고른 커피가 괜찮은지 진정인에게 물어보려고 두리번거렸는데, 물건을 보려고 허리를 구부리고 있는 진정인에게 피진정인이 바짝 붙어 있던 것이 기억난다.

진정인에게 위와 같은 이야기를 들은 후 201×. ×. ××.경 참고인1에게 피진정인의 이러한 행동에 대해 이야기했는데, 당시 참고인1은 아무런 조치도 하지 않았다. 진정인에게 다시 피진정인의 언행에 대해 확인을 하고, 이에 대해 이야기하면서 참고인1과 크게 다투었다. 이즈음에 참고인1이 피진정인을 불러다가 이야기를 하였고, 이후 피진정인이 진정인과 본인을 유리테이블이 있는 회의실로 부르더니 밀도 끝도 없이 “미안하다”고 하고는 반일 휴가를 쓴다며 가버렸다. 참고인1이 피진정인에 대해 다시 생각해보라고 하여, 201×. ×. ×.경 휴일에 출근해 피진정인에게 전화로 이 사건에 대해 이야기하였고, 피진정인이 수긍했던 기억이 난다. 본인은 이 일로 사직서를 여러 번 썼었고, 정신과 상담도 받았다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인과 피진정인, 참고인의 진술, 제출 자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 주식회사 ○○○○○○○○○은 ○○○○ 등을 설계하는 회사이며, 대표 > 상무 > 이사 > 부장 > 차장의 직책이 있다. 참고인1과 참고인2는 201×년 회사 설립 때부터 함께 근무하였고, 진정인은 201×. ×.경부터 근무하여 현재 차장이며, 피진정인은 201×. ×.부터 201×. ××.경까지 상무로 근무하였다.

나. 이 회사 임직원은 5명 내외로 여성 직원은 진정인과 참고인2 등 총 2명이고, 직원들은 ○○○○ 및 ○○, ○○ ○○ 합동사무소에 파견되는 경우가 많다. 이 사건 당시 피진정인과 진정인은 사무실에서 상근하였고, 참고인2는 201×. ×. ×. 합동사무소 파견 후 같은 해 ×. ××. 본사에 복귀하였다.

다. 사무실 탕비실 앞에 피진정인의 자리가 있고, 탕비실 너비는 약 63cm이다.

라. 참고인2의 사직서는 201×. ×. ××.에 작성된 것으로 다음과 같은 내용이 기재되어 있는 바, 이 사건 당시 참고인2가 참고인1에게 피진정인의 성희롱에 대해 문제제기를 한 것으로 확인된다.

작년 201×년부터 201×년 현재까지 성희롱 당한 것 참고 일했지만, 더 이상 변태 성욕자와 같은 사무실에서 근무할 수가 없었음. 스스로가 입에 욕을 달고 살아가길 원하지 않아서 대표이사에게 말하려 했으나, 변태성욕자 “○○○” 전무, ○○○ 대표, ○○○ 대표가 본인을 제외하고 회의를 하면서 STP 얘기를 했다고 했으나 실상은 자료 하나 없이 하고도 본인(○○○)을 따돌렸음. 이에 격분함. 참는 것도 한계라 판단하여 사직하기로 함.

마. 피진정인은 이 사건 당시인 201×. ×.~×.경 참고인1과 이 사건에 대해 대화한 사실이 있고, 진정인이 제출한 201×. ×. ×. 녹음파일(아래 발췌내용 참조)에 따르면, 피진정인과 참고인2도 이 사건과 관련하여 대화하였다.

(전략)

- 참고인2 : 상무님이 지시를 내려도 안 먹힌다는 거예요 그래서 저도 사실은 상무님하고 개인적으로는 이야기 같은 건 앞으로도 안할 꺼예요. 저한테 얘기를 뭐 길게 하지 마시고 일에 대한 것만 말씀하세요. (중략) 그래서 나오시는 지 여쭙봤던 거고 그러면 화요일에 말씀하시죠.
- 피진정인 : 응응
- 참고인2 : 그리고 요번에 좀 안 좋은 일 사실 있었잖아요.
- 피진정인 : 네네.. 응응
- 참고인2 : 제가 드리고자 하는 말은. 지금 이야기 하셔 봐야 서로 안 좋아요.
- 피진정인 : 응응
- 참고인2 : 이거는 상무님이 의도가 갖고 있든 안 갖고 있든 이거는 명백한 사실인 거예요. 상무님이 부모님에 대한 어떤 그리움이 있으셨는지 모르겠지만 그래도 해서는 안 되는 말이라는 거예요.
- 피진정인 : 제가 그것은... 뭐..
- 참고인2 : 누구도 결코 이해하지 못하는 말이고. 저한테도 사실은 그렇게 이야기 하셔, 저는 그 말에 지금 O차장 일을 겪고 나서 '아 모든 생각에 상무님은 모든 생각이 다 그렇구나.' 라고 판단을, 저는 더 화가 났던 거예요. 지금 현재. 사람을 우습게 봤다고 생각을 한 거죠.
- 피진정인 : 응응
- 참고인2 : 그렇기 때문에 저는 더 화가 났고 상무님하고 이야기도 하고 싶지 않았어요. 그리고 상무님이 하는 그런 사과나 이런 것들이 마음에 와 닿지 않았어요. 왜냐면 사과를 할 거면 정말로 사실은. 내용에 대해서 설명을 어느 정도는 상무님이, 마음에 들어야 되는데 하나도 꼭 누가 시켜서 하는 것처럼. 그때 그 자리가 너무 불편하고 듣기도 싫었어요.
- 피진정인 : 응응
- 참고인2 : 근데 그 이후로도 또 상무님은, 제가 분명히 상무님하고 밥을 같이 안 먹는다고 말씀을 드렸잖아요.
- 피진정인 : 응응
- 참고인2 : 그러면 그 선에서 그쳐야되는데, 상무님은 개인적인 얘기를 뭔가를 하나라도 더 얹어요. 이게 내가 밥을 먹고 싶겠냐구요...

(후략)

바. 이 사건과 관련하여 회사에서 상담, 조사 및 기록한 자료는 없다.

사. 진정인은 201×. ×. 2회에 걸쳐 ○○시 ○○구 소재 ○○○정신건강의학과 의원에서 진료를 받았다.

아. 이 건으로 피진정인은 201×. ××경 퇴사하였는데, 현재는 주식회사 ○○○○○에 근무 중이다. 주식회사 ○○○○○(대표 : ○○○)는 이 사건 회사가 특허권을 가지고 있는 ‘○○○○’를 제작 및 시공하는 업체인데, 이 사건 회사와 사업자번호는 다르나 주소지가 동일하며, 사무실을 공동으로 사용한다. 그러나 참고인1이 피진정인에게 재택근무를 지시하여 피진정인이 진정인과 마주칠 상황은 없는 것으로 확인되었다.

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자

가 놓여있는 권력관계 및 사회적 지위를 충분히 고려하여, 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 수 있는 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다. 아울러 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성(gender sensitivity)’을 가지고, 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 충분히 고려하여야 한다.

나. 피진정인이 성희롱을 하였는지 여부

이 사건 당시 피진정인은 회사 상무로서 진정인의 상급자이고, 이 사건 행위는 근무중 또는 퇴근 과정에서 발생하였으므로 업무관련성이 인정된다.

이 사건의 경우 피진정인은 “어머니가 둘이다. 진정인이 생모를 닮았다. 젊었을 때 인기 많았겠다.”는 발언 외에는 모두 부인하고, 직접적인 증거가 없어 양당사자와 참고인의 진술의 신빙성과 그 외 정황 증거들을 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

진정인은 최초 진정접수 내용(201×. ×. ×.)과 전화조사(201×. ×. ××., 201×. ×. ××.)에서 구체적이고 일관되게 피해사실을 주장하고 있다. 또한 참고인2도 피진정인으로부터 진정요지와 같은 언동(피진정인의 차량 내에서 ‘어머니 가슴을 만지며 왔다, 진정인이 생모를 닮았다’는 내용을 들었다는 진술, 탕비실에서의 신체접촉, 사무실에서 사생활을 지속적으로 말하는 행위 등)을 겪었다고 진술하고 있다. 뿐만 아니라 진정인이 참고인2에게 피해 사실을 털어놓은 점, 참고인2가 참고인1에게 이 내용을 알리고 분리조치를 강하게 요구한 과정, 인정사실 라항과 같이 참고인2가 피진정인을 “변태성욕자”라고 지칭하면서 사직서를 제출한 사실, 201×. ×. ×. 녹취파일 내용(피진정인의 부모관련 이야기, ○○○ 차장 관련 사건



언급, 안 좋은 일이 있었다는 내용, 개인적인 이야기 중단 요청, 진정성 없는 사과에 대한 이야기 등)은 진정인의 주장을 세밀하게 뒷받침하고 있다고 판단된다.

반면, 피진정인은 진정인에게 “어머니 가슴을 만지며 잤다. 외롭다. 남자를 흘렸겠다.”고 발언한 사실이 없고, 탕비실이나 ○○○에서의 신체 접촉도 없었다고 주장하며, 사무실 내에서는 업무이야기를 한 것이지 사적인 내용을 말한 것은 아니라고 진정인의 주장을 부인한다. 또한, 이 사건 당시 참고인1과 대화한 사실이나 참고인2와도 전화로 대화한 기억이 없다고 하는 등, 인권위에서 서면진술서 제출요구서를 받기 전까지 진정인의 문제제기에 대해 알지 못하였다고 주장한다.

그러나, 이 사건 당시 참고인1은 진정인이 토로한 고충에 대해 피진정인에게 확인하고 피진정인이 답한 내용까지 기억하고 있는 점, 인정사실 마항에서와 같이 참고인2가 피진정인과 전화통화하면서 ‘○○○ 차장 사건, 안좋은 일’ 등을 언급함에도 피진정인이 이에 대해 부인하거나 항변하고 있지 않은 점, 피진정인이 201×. ×.~×.경 “미안하다”고 사과한 점, 참고인2가 사직서에서 피진정인을 “변태성욕자”로 지칭하며 피진정인의 성희롱에 대해 언급하고 있는 점, 이 사건 당시 참고인1이 피진정인에게 재택근무를 요구하였을 때 피진정인이 이를 거부하거나 해명하지 아니하고 즉시 수용한 점, 참고인1 또한 피진정인에게만 분리조치를 시행한 점 등을 종합적으로 고려할 때, 진정인의 문제제기와 관련한 내용을 알지 못하였다는 피진정인의 진술을 사실로 인정하기 어렵다.

피진정인은 진정인 책상 옆에 서서 지속적으로 사적인 이야기를 하였다는 것을 부인하지만, ‘부모의 이혼, 배우자와 별도로 거주 중이며, 딸과 둘이 원룸에 살고 있다, 진정인이 생모를 닮았다, 젊었을 때 인기 많았겠다.’ 등 사적인 내용을 발언한 사실을 스스로 인정하고 있고, 진정인과 참고인2 둘 다 피진정인

으로부터 “(피진정인이) 중학교 때 여관방에서 생모 가슴을 만지면서 잤다.”고 하는 말을 직접 들었다고 하여 피진정인으로부터 들은 말의 내용이 일치하는 점, 참고인1도 “진정인에게 피진정인이 ‘생모 가슴관련 이야기를 했다’고 들었다”고 진술하는 점, 진정인의 주장이 직접 경험하지 않고서는 문제제기하기 어려운 구체적 내용인 점 등을 볼 때, 진정인의 주장을 사실로 인정하는 것이 타당하다.

무엇보다 이 사건에서 언급된 피진정인의 발언, 탕비실 내에서의 신체접촉에 대해 참고인2가 같은 피해를 주장하고 있다는 점, 참고인2 또한 피진정인의 언동으로 정신과 치료를 받았다는 점 역시 진정인의 주장을 뒷받침하고 있다.

이러한 사정들을 종합하여 볼 때, 피진정인은 출근한지 3개월 된 시점부터 진정인에게 피진정인의 사생활과 관련한 내용을 지속적으로 이야기하고, “인기 있었겠다”, “생모를 닮았다”라며 호감을 표시하면서, 나아가 진정인을 피진정인의 어머니와 비교하며 “생모 가슴을 만졌다”는 등의 발언으로 확장하고, 반복적인 신체접촉까지 하는 등, 피진정인은 진정인에게 진정요자와 같은 언동을 하였다고 판단된다.

이러한 피진정인의 행위는 단순한 호감이나 친근감의 표시를 넘어, 진정인에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주기에 충분한 성적 언동에 해당한다. 한편, 진정인은 6~7개월 동안 자신이 예민한 것이라 생각하여 줄곧 자책하면서 피진정인의 성희롱을 견디면서 근무하여야 했으며, 피진정인을 분리조치하는 과정에서도 피진정인이 자신의 행위를 인정하거나 진정성 있는 사과를 하지 않아 심각한 스트레스와 자책감에 시달리고, 그 결과 진정인의 근무환경이 매우 악화되었을 것임은 충분히 짐작할 수 있다.

따라서 피진정인이 진정인에게 한 성적 언동은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

다. 소결

성희롱 행위에 대한 조치와 관련하여 피진정인의 직급이 높고, 진정인 뿐 아니라 참고인2도 실질적인 피해를 입은 점, 성희롱 행위가 6개월간 지속된 점, 진정인과 참고인들이 문제제기를 한 이후에도 피진정인이 자신의 행위를 인정하지 않고 있는 점 등을 감안할 때, 피진정인에 대한 징계 권고가 적절하다고 판단되나, 피진정인이 이직하여 징계 권고는 어려울 것으로 보인다. 따라서 진정인 및 참고인2 등이 입은 피해의 정도를 감안할 때, 피진정인에게 성희롱 행위의 책임을 물어 피진정인은 진정인에게 5백만 원을 지급하고, 유사 행위의 재발을 방지하기 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 10. 29.

위 원 장 정 문 자

위 원 배 복 주

위 원 임 성 택

31 학원 부원장의 강사 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 18진정0831600 학원 부원장의 강사 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○○○센터○○○ 초등부 ○○강사로 근무하였고, 피진정인은 같은 학원 부원장이다. 피진정인은 201×. ×. ××. 새벽 진정인의 가슴을 주무르고, 같은 해 ×. ×. ○○○ 교구 사용법을 교육받는 중 진정인의 손을 감싸듯 만지고, 같은 해 ×. 말경 교무실에서 진정인 자리 부근에 있는 통로를 지나가면서 진정인의

영등이에 자신의 영등이를 비비는 등 성추행을 하였다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정한

201×. ×. ××. 피진정인, ○○○ 대리과 함께 ○○시장 횃집에서 술을 마시고, 2차로 노래방에 갔다가, 다음 날인 ×. ××. 01:00경 택시를 잡으려고 길에 서 있는데 피진정인이 본인을 부축하는 척하며 가슴을 만졌다. 보통 부축하면 어깨동무 자세여야 하는데, 피진정인은 백허그 자세로 본인의 겨드랑이 사이에 팔을 넣고 가슴을 주물렀다.

201×. ×. ×. ○○○ 대리가 본인과 피진정인에게 ○○○ 교구 사용법을 교육하는 중, 피진정인이 본인 손에 있던 ○○○ 교구를 가져가면서 손을 감싸듯 만졌다. 피진정인은 이 날 외에도 물건을 건네주거나 건네받을 때 손이나 팔을 일부러 스치는 등 불필요한 스킨십을 자주 하였다. 예를 들어, 책을 전달할 때도 손이 안 닿게 건네줄 수 있는데, 피진정인은 굳이 책을 잡고 있는 본인의 손을 감싸면서 가지고 가는 식이다.

201×. ×. 말경, 다른 강사들이 10분맞이(수업 10분 전 각 층에서 강사들이 학생들을 맞이함)에 가고, 당시 교무실에는 피진정인과 둘만 남아 있었다. 본인이 자리에서 책을 챙기고 있는데, 피진정인이 본인이 서 있던 통로로 와서 자신의 영등이를 본인 영등이에 비비면서 지나갔다.

나. 피진정인

201×. ×. ××. 진정한, ○○○ 대리과 함께 술자리를 하게 되었는데, 그 날은

진정인의 생일이었다. 세 사람은 술집에서 1차로 술을 마신 후 진정인의 제안으로 노래방에 갔는데, 진정인이 화장실에 토하여 본인이 뒷정리까지 다 하였다. 그 광경을 목격한 ○○○ 대리와 본인은 진정인이 취한 것 같으니 마무리하고 집에 가자고 하여 노래방에서 나왔다. 당시 택시를 잡기 위해 있던 곳은 대로변으로, 누구든 볼 수 있는 장소이고 회사 동료도 같이 있는 자리에서 진정인의 가슴을 주무른다는 것은 상상할 수 없다. 또한, 진정인의 주장과 같은 일이 발생하였다면 계속 함께 움직였던 ○○○ 대리가 눈치 채지 못했을 리가 없는데, ○○○ 대리는 피진정인이 진정인에게 이상한 행동을 하는 것을 전혀 보지 못하였다고 한다.

201×. ×. ×. ○○○ 수업이 있었는지, 수업이 있었다면 손이 닿았는지, 기억나지 않는다. 다만, 진정인 주장대로 본인의 손이 진정인의 손에 닿았다고 해도 이는 ○○○ 교구 수업의 특성상 통상적으로 발생할 수 있는 일로, 사회통념상 성적 굴욕감이나 모욕감을 느낄만한 일이 결코 아니다.

201×. ×. 말경 진정인의 엉덩이를 비비며 통로를 지나갔다는 주장과 관련하여, 본인 책상에서 진정인의 책상이 있는 오른쪽 통로는 80cm인 반면, 왼쪽 통로는 이보다 10cm 좁은 70cm이다. 게다가 왼쪽 통로의 경우 피진정인 책상 바로 옆에 책장이 돌출되어 있어 사람이 이동하기에 폭이 좁아, 본인은 항상 오른쪽 통로를 이용하였다. 또, 본인은 몸무게가 90kg 이상 나가는 체구여서, 80cm의 통로를 지나갈 때 다른 선생님들의 의자와 부딪힐 염려가 있어, 왼쪽 통로를 바라보는 방향으로 몸을 모로 세워 이동하거나, “지나가겠습니다”, “죄송합니다”라는 말을 하여, 본인이 이동한다는 사실을 다른 선생님들에게 알려주었다.

진정인이 주장하는 201×. ×. 말경에도 진정인 책상이 있는 통로를 이용했을 것이며, 본인이 조심성 있게 행동했음에도 신체와 의자의 부딪힘이 있었다면 이

는 교무실의 구조상 불가피한 일이다. 또한 극히 드물지만 그런 신체접촉이 발생한다면 가벼운 부딪힘이지, ‘진정인의 엉덩이를 비비면서’ 지나가는 일은 결코 발생할 수 없다. 가사 진정인의 주장대로 그날 신체접촉이 있었다고 해도, 이는 진정인에게 성적 모욕감을 주기 위한 악의적인 행동이 아니라, 직장 내 근무환경 상 불가피하게 발생한 일이라고 보아야 하며, 본인은 이번 일을 계기로 신체가 의자 등에 부딪치지 않도록 더욱 조심스럽게 행동할 것이다.

201×. ×.경 본인은 진정인에게 학원 규정을 잘 지키지 않는 점, 학생들의 반응이 좋지 않은 점, 진정인에게 변화가 없으면 학원에서 정리될 수 있다는 상부의 의사를 전달한 적 있다. 그러자 진정인은 갑자기 본인이 자신의 가슴을 만졌다며 지난 ×월 술자리 이야기를 꺼냈고, 본인은 황당하여 “무슨 말을 하는 것이냐, 그날 취해서 오바이트 하고 오바이트 한 것도 내가 다 치웠고, 걱정이 되어서 ○○○ 대리에게 택시로 바래다주라고도 했는데, 도대체 무슨 말을 하는 거냐”고 반문하기도 하였다.

시간이 지나도 진정인의 근무태도에 변화가 없자, 상부에서는 진정인의 대기발령을 결정하였고, 본인이 이 사실을 진정인에게 통보하였다. 그러자 진정인이 총부원장에게 “대기발령이라는 것이 나가라는 것 아니냐”며 큰소리를 치고, 학원에 대한 불만을 표출하였다. 진정인이 너무 흥분하여 총부원장과 다른 선생님들에게 큰소리치기에, 다른 사람들을 내보내고 교무실에 진정인과 둘만 남게 되었다. 그러자 진정인은 짐을 정리하면서 전에 했던 말을 다시 꺼냈고, 본인은 학원에서 잘리고 흥분이 되어 있는 진정인을 안정시켜야겠다고 생각해, “그런 일을 한 적 없지만 만약에 그런 일이 있었다면 죄송하다”라고 하였다.

그리고 201×. ××. ××.경 진정인으로부터 느닷없이 문자를 받고 진정인에게

연락하자 또 다시 성희롱 피해를 주장하였다. 본인은 “그때 정말 그런 일 없었다. 너무 하신다. 일 때문에 마음의 상처가 있었다면 죄송하다”라고 하였는데, 진정인에게 사과를 한 것은 진정인의 흥분을 가라앉히기 위함이었을 뿐, 진정인의 주장과 같은 성희롱을 인정하고 사과한 것이 결코 아니다.

다. 참고인 ○○○(○○○○센터 ○○○ 강사)

1) 201×. ×. ××. 피진정인을 통해 제출한 사실확인서

201×. ×. ××. 본인과 진정인, 피진정인은 술자리를 가진 후 노래방에 갔다. 노래방에서 진정인이 화장실에 토한 것을 피진정인이 치우고, “○○○ 선생님이 많이 취했으니 빨리 들어가자”고 하여, 노래방에서 나왔다. 밖으로 나온 후 대로변에서 택시를 기다리는 동안 세 사람은 나란히 서 있었으며, 진정인이 주장하는 불미스러운 일은 없었고, 진정인이 불편해 하는 기색도 느끼지 못하였다.

2) 201×. ×. ××., ×. ××. 전화조사

201×. ×. ××. 새벽 피진정인이 진정인의 가슴 만지는 것은 보지 못하였다. 피진정인은 진정인을 부축하였을 뿐이고, 큰 대로변에서 셋이 있는데 가슴을 만진다는 것은 있을 수 없다고 생각한다. 이후 본인이 진정인에게 피진정인이 진정인의 가슴 만지는 걸 보지 못하였다고 하였을 때, 진정인은 “그걸 왜 못 보냐”며 화낸 적 있는데, 보지 못하였기 때문에 그렇게 답할 수밖에 없었다.

201×. ×. ×. 본인이 진정인과 피진정인에게 ○○○ 교구 이용법을 교육하였다. 세 사람이 그림 속 도형을 관찰하면서, “이건 이렇게 두는 게 아니라 이렇게 두는 거예요”라고 교구를 주거나 받거나 하였는데, 그 과정에서 손끝이 닿는 정도의 신체접촉은 있었지만, 피진정인이 진정인의 손을 잡는다거나 1초 이상 손을 만지는 등의 행위를 보지는 못하였다.

평소 진정한인인 피진정인이 “터치했다, 응큼하게 쳐다봤다”는 등의 말을 여러 차례 하곤 하였고, 그러면 본인은 대수롭지 않게 “진짜?”하고 넘어가거나, “또 손잡았어?”라며 농담 식으로, 진정한인의 기분을 맞춰주려고 하였다. 하지만 본인이 생각하기에 피진정인이 진정한인을 응큼하게 쳐다본 게 아니라 그냥 쳐다본 것이고, 터치라는 것도 손이 스친 정도인데, 진정한인인 피진정인을 너무 몰아세운다는 생각이 들기도 하였다.

본인이 진정한인에게 “근데 아까 부감은 너 왜 터치하지?? 막 손잡네”와 같은 문자를 보낸 이유는, 진정한인인 x. xx. 사건 이후 피진정인에게 유독 예민하다는 걸 알고 있었고, 당시 진정한인과 친하게 지낸 사이로서 진정한인에게 호응해준 것이다. 진정한인에게 “가슴터치? 손터치? 엉덩이터치? 팔터치? 뒤에서 응큼하게 지켜보는 거?”라고 카카오톡을 보낸 것 역시, 본인이 직접 피진정인의 행위를 보고 한 말이 아니라, 진정한인에게 그러한 이야기를 여러 차례 들었기 때문에 한 말이었다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실


진정인과 피진정인이 제출한 자료와 주장, 참고인의 진술을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정한인은 201x. xx.부터 201x. x. x.까지 ○○시 ○○구에 위치한 ‘○○○센터○○○’ 초등부 ○○강사로 근무하였고, 피진정인은 201x. xx.부터 현재까지 같은 학원 부원장으로 근무하고 있다.

나. 201×. ×. ××. 진정인, 피진정인, 참고인은 술자리를 마친 후 노래방에 갔고, 다음 날 새벽 택시를 잡기 위해 대로변에 서 있다가 같은 방향의 진정인과 참고인이 함께 택시를 타고 먼저 출발하였다.

다. 201×. ×. ×. 진정인과 피진정인은 참고인으로부터 ○○○ 교구 사용법을 교육받았고, 교육 후 참고인이 진정인에게 카카오톡 문자로 “오케 근데 아까 부감은 너 왜 터치하지?? 막 손잡네. 참내 아까 짜증나죽는죽알았네!!”라고 보내자 진정인이 “아까 위앞옆알려줄 때?”, “나혼자하고있을때도 넘나 가까이와서 놀렸영”라고 하였다.

라. 201×. ×. ××. 진정인은 참고인에게 카카오톡 문자로 “근데 부감 너무 짜증나ㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋ”라고 보냈고, 참고인이 “왜?? 또 손잡았어?”라고 묻자, 진정인은 “계속뒤통가져갈 때 스치면서 가져가 손 뿐만 아니라 팔도”, “진짜 토 나와..”라고 하였다. 또한, 진정인이 참고인에게 증인이 되어 달라고 하자, 참고인은 “가슴터치? 손터치? 엉덩이터치? 팔터치? 뒤에서 응큼하게 지켜보는 거?”라고 하였다.

마. 201×. ×. ×. 진정인은 참고인에게 “손 만진거랑 엉덩이 부비부비한건”, “술 안드셨으니까 기억하시죠?”, “이러니까 표정이”, “”, “이래”라고 카카오톡 문자를 보내, 진정인이 피진정인에게 성희롱 피해에 대해 이야기한 사실을 알렸다.

바. 피진정인은 진정인과 함께 근무했던 교무실에서 주로 진정인의 자리가 있는 쪽 통로를 이용하여 이동하였다.

사. 201×. ××. ××. 진정인이 피진정인과 5분 35초가량 통화한 녹음 자료에 따

르면, 진정인은 피진정인이 201×. ×. ××. 새벽 가슴을 만진 것과 평소 물건을 주고받으면서 손과 팔을 터치한 것, 통로를 지나갈 때 엉덩이를 비비고 지나간 것에 대해 잘못을 인정하고 사과할 것을 요구하였고, 피진정인은 기억나지 않으나 진정인이 힘들고 상처를 입은 것에 대해 사과하였다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 의한 성희롱이란 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

이때 성적 언동이란 신체적인 접촉이나 성적인 의사 표현뿐만 아니라 성적 함의가 담긴 모든 언행과 요구를 말한다. 어떠한 언동이 성적인 것인지의 여부는 사회·문화적으로 규정되는 바, 그 언동을 둘러싼 제반 상황을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

201×. ×. ××. 피진정인이 진정인의 가슴을 주물렀는지에 대해, 진정인은 택시를 기다리는 동안 피진정인이 진정인을 부축하는 척 하면서 팔을 겨드랑이 사이로 넣어 왼쪽 가슴 밑을 둥글게 잡은 상태에서 가슴을 주물렀다고 주장하는 반면, 피진정인은 진정인의 주장을 부인하고 있으며, 참고인은 진정인의 주장과 같은 행위를 보지 못하였다고 진술하고 있다.

그런데 201×. ×. ××. 참고인이 피진정인에게 작성해준 사실확인서에서는 큰 대로

변에서 택시를 기다리면서 세 명이 나란히 서 있었다고 진술하였다가, 201×. ×. ××. 조사관과의 전화조사에서는 “그냥 부축을 한 거였고 어떻게 가슴을... 셋이 걸어가는 데, 길 한복판에서 그냥, 큰 대로변에서...”라면서 피진정인이 진정인의 가슴을 만지는 것은 못 보았지만, 피진정인이 진정인을 부축하였다는 사실은 인정하고 있다.

한편, 참고인은 피진정인을 상사로 두고 있기 때문에, 진정인보다 피진정인에게 유리한 진술을 할 가능성을 배제하기 어렵다. 실제로 참고인은 201×. ×. ××. 전화조사에서 “평소 진정인이 참고인에게 성희롱 피해 사실을 이야기한 적 없느냐”는 조사관의 질문에, 처음에는 “그런 적 없다”고 답변하였다가, 진정인과 참고인이 나눈 카카오톡 대화 내용을 언급하자, 진정인이 성희롱 피해 사실을 자주 이야기해왔다고 진술을 번복하기도 하였다.

따라서, 참고인이 피진정인에게 작성해 준 사실확인서의 “큰 대로변에서 택시를 기다리면서 세 명이 나란히 서 있었다”는 진술은 신뢰하기 어렵고, 201×. ×. ××. 조사관에게 “피진정인이 진정인을 부축하였다”는 진정인과 일치하는 진술이 사실로 인정된다.

여기에 더하여, 피진정인이 진정인을 부축한 상태에서 거드랑이에 손을 넣었다면 참고인 ○○○이 피진정인 손의 움직임은 보기는 어려웠을 것이라는 점, 진정인의 진술이 매우 구체적이고 일관되며 참고인의 진술과 상반되는 점이 발견되지 않은 점, 진정인이 참고인에게 왜 당시 상황을 보지 못하였느냐며 화를 냈던 점, 진정인이 참고인에게 거짓을 꾸며낼 이유가 발견되지 않은 점을 고려할 때, 진정인의 주장은 사실로 판단된다.

201×. ×. ×. ○○○ 교구 교육 중 피진정인이 진정인의 손을 만졌는지에 대해,

피진정인은 손이 닿았는지 기억할 수 없으나 설령 손이 닿았다고 하더라도 교육 과정에서 통상적으로 발생할 수 있는 정도라고 진술하고 있다. 이에 대해 참고인은 전화조사에서 피진정인이 문제가 될 만한 신체접촉을 하지 않았다는 취지로 진술하고 있으나, 앞에서 기술한 바와 같이 참고인의 최근 진술 내용을 신뢰하기 어렵고, 사건 발생 당시 참고인이 진정인에게 보낸 카카오톡 문자메시지가 더 신빙성 있는 증거라고 보는 것이 타당하다.

즉 201×. ×. ×. 진정인과 참고인이 주고받은 카카오톡 대화 내용을 살펴보면, 참고인은 진정인의 말에 호응하는 차원이 아니라 진정인에게 먼저 자신이 목격한 사실을 이야기하고 있고, “너 왜 터치하지?? 막 손잡네” 등의 내용으로 미루어 볼 때, 물건을 주고받는 과정에 일상적으로 일어날 수 있는 수준의 신체접촉이 아니라 제3자가 인지할 수 있는 정도의 신체접촉이 있었음이 인정된다. 또한, 201×. ×. ××. 카카오톡 대화에서도 진정인은 참고인에게 평소 피진정인의 신체접촉으로 인한 고충을 호소하였음을 확인할 수 있다.

201×. ×. 말경 피진정인이 진정인의 영덩이를 비비고 지나갔는지에 대해, 피진정인은 평소 진정인 자리 쪽 통로를 이용하면서 진정인의 영덩이를 비비고 지나간 사실이 없고 설령 신체접촉이 있었다라도 성적 모욕감을 주기 위한 악의적인 행동이 아닌, 교무실 구조상 불가피한 일이라고 주장하였다.

그러나 피진정인이 진정인 자리 쪽 통로를 주로 이용하였고, 피진정인 또한 신체접촉의 가능성이 있었음을 부인하지 못하는 가운데, 참고인이 “가슴터치? 손터치? 영덩이터치? 팔터치? 뒤에서 응큼하게 지켜보는 거?”라며 진정인이 주장하는 피해 내용에 부합하는 카카오톡 문자를 보낸 점, 201×. ×. ×. 진정인이 참고인에게 “손 만진거랑 영덩이 부비부비한건, 술안드셨으니까 기억하시죠?”라고

카카오톡을 보내, 진정인이 피진정인에게 성희롱에 대해 항의하였음을 알린 점, 진정인이 ××. ××. 피진정인과의 전화통화에서 재차 동일한 피해를 주장하고 있는 점을 볼 때, 진정인의 진술이 상당히 일관되고 신빙성이 있다고 인정된다.

위의 내용을 종합하면, 피진정인은 201×. ×. ××. 새벽, 회식 후 귀가를 위해 택시를 기다리는 동안 진정인을 부축하면서 진정인의 가슴을 주무르고, 201×. ×. ×. ○○○ 교구 사용법을 교육하는 중 진정인의 손을 감싸듯 만지고, 201×. ×. 말경 교무실에서 진정인 자리 부근에 있는 통로를 지나가면서 진정인의 엉덩이에 자신의 엉덩이를 비비는 등의 행위를 하였음이 인정된다. 이러한 피진정인의 행위는 성적 언동으로 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주기에 충분하며, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

따라서 이러한 피진정인의 성희롱 행위에 대해, 피진정인이 교육기관 종사자인 점 등을 감안하여, 재발방지를 위하여 특별인권교육 수강 등의 조치가 필요하다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 10. 29.

위원장 정문자

위원 배복주

위원 임성택



32 직장 상사에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 19진정0401300 직장상사에 의한 성희롱

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○

주 문

1. 진정요지 가항은 각하한다.
2. 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 성희롱 행위에 대한 책임으로 진정인에게 3백만 원을 지급할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○○○통신 직원이고, 피진정인은 진정인의 직속 상사이다. 진정인과 피진정인은 201×. ×.부터 201×. ×. ×.까지 고객사인 ○○ ○&○에 파견되어 함께 근무하였다.

가. 피진정인은 201×. ×.부터 201×. ×.까지 진정인에게 사내 메신저로 “이리와 요 뽀뽀해주겜ㅋㅋ”, “뽀뽀 정도는 남친 있어도 되요ㅋ”, “좋아하는 사람하고 이 불속에서 응큼놀이도 하공ㅋ”, “주임님은 남친한테 잘하니깐 오래오래 응큼놀이 할 것 같음” 등의 내용을 수차례 전송하였다. 또한 201×. ×. ×. ○○동에서 저녁 회식이 끝나 집으로 가는 중, 피진정인이 진정인에게 잠깐 쉬었다 가자며 진정인의 팔목을 잡고 모텔로 끌고 가려 하였다. 201×. ×. ××. 피진정인은 퇴근 후 직원 몇 명과 술을 마시고 진정인을 집에 데려다 주는 길에, 진정인을 껴안고 엉덩이를 만지고 입술에 뽀뽀하려고 하였다.

나. 피진정인은 진정인에게 201×년 여름휴가에 남자친구를 위한 이벤트를 준비하라며서 비아그라를 주었고, 201×. ×. 말경 블라우스를 입은 진정인에게 “속살이 부드러울 것 같다. 나중에 만져보면 알겠지요”라고 말하고, 201×. ×. ××. 사무실에서 다른 직원과 “호빠 일일체험 같은 것이 있다면 해보고 싶다”고 말하였다.

2. 당사자 주장 요지

가. 진정인

201×. ×. ××. 피진정인은 사내 메신저로, 진정인의 여름휴가 전에 남자친구를 위해 야시시한 이벤트를 준비하라며 본인 집에 비아그라가 있으니 주겠다고 말하였다. 피진정인은 며칠 후 편지 봉투에 담긴 비아그라 3알을 진정인에게 주었고, 여름휴가 후 진정인에게 약을 사용해봤는지 물었다. 피진정인은 사내 메신저로 진정인에게 약 먹은 사람이랑 해보고 싶지 않은지에 대해 물었고, 남자친구에게 몰래 약을 먹여봐라, 어쩌면 남자친구가 이미 먹었을 수도 있다고 말하여, 진정인은 심한 성적 수치심과 모멸감을 느꼈다.

201×. ×. 말경 퇴근길 통근버스에서 피진정인을 만났고, 지하철 ○호선 ○○



역에서 버스정류장으로 함께 걸어가는 도중, 피진정인은 진정인에게 “블라우스 입으니 목 근처 가슴으로 시선이 가서 하는 말인데, 속살이 부드러울 것 같다”고 말하였다. 이에 진정인이 아토피와 건선이 있어서 전혀 그렇지 않다 대답하자, 피진정인은 “보면 아는데, 부드러울 것 같다. 나중에 만져보면 알겠지요.”라고 말하였다.

201×. ×. ××. 08:00경 사무실에서 피진정인이 다른 직원에게, “어제 술 잘 먹었냐? 예쁜 여자랑 먹는 거면 나를 데려 가야지”라고 말하여, 그 직원이 “호스트 바 다니는 친구랑 술을 먹었는데 친구가 아직 정신을 못 차린 거 같다”고 답변하자, 피진정인이 “호빠 일일체험 같은 거 없냐? 그런 거 있으면 나도 해보고 싶다”고 말하였다.

진정인은 201×. ×. ××. 연봉협상을 위해 인사부서 담당 차장과 면담하면서 그동안 피진정인의 성적 언동을 보고하였고, 피진정인에게 사과할 기회를 여러 차례 주었다. 그러나 피진정인은 오히려 진정인이 회식에 참여하지 않는다고 말하여, 진정인은 본사에 정식으로 성희롱 피해에 대한 조사를 요청하였다.

나. 피진정인

진정인은 업무적인 대화뿐 아니라 사적인 대화도 많이 나누던 가장 믿고 의지하던 직원으로, 진정인의 주장에 대하여 잘 기억나지 않지만 대부분 인정한다. 당시 진정인의 옷이 야하다고 말했던 것이 기억나고, 평소 남녀차별 없이 편하게 대화를 나누다 보니 상대방에 대한 생각이 짧았고, 마음에 상처를 받은 진정인에게 매우 미안한 마음을 가지고 있다. 진정인에게 처음 야한 이야기를 시작할 때 조심스러웠으나, 진정인도 이런 대화를 좋아한다고 답변하여, 너무 편하게 말한 것에 대해 깊이 반성하고 있다.

진정인과의 사내 메신저 대화 전체를 제출하여 진정인과 대화가 오고 가게 된 전체적인 상황을 설명하고 싶지만, 사내 메신저 대화 내용은 회사 보안구역에 보관하고 있어 제출하지 못하였다.

다. 참고인 ○○○

참고인은 ○○○○통신 인사부서 차장이다. 201×. ×. ××. 진정인과 연봉결정 면담을 진행하는 과정에서 피진정인의 성희롱 피해사실을 보고 받았다. 당시 진정인이 회사의 조치를 원하지 않아, 회사의 대응이 필요한 경우 언제든지 연락하기로 하였다. 다음날 진정인이 너무 힘들다고 연락하여 우선 당일 유급휴가 지시하였고, 당사자 분리조치를 하여 201×. ×. ××. 피진정인에게 ○○동 본사로 출근을 명하였다. 진정인에게 위 사안에 대한 조사 계획을 알리고, 이메일로 피해사실에 대한 내용을 전달 받아, 외부 전문가(노무사)를 통해 201×. ×. ××. 피진정인을 조사하였다. 피진정인이 위 사안과 관련하여 모든 책임을 지고 퇴사하겠다는 의사를 밝혔다. 피진정인은 이후 사직서를 제출하고 201×. ×. ×. 퇴사하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 진정인이 제출 자료와 피진정인의 진술서 및 제출 자료, 참고인의 제출 자료 등을 종합하면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 ○○○○통신 소속으로 ○○구 ○○동 소재 ○○ ○&○연구소 ○○데스크에 파견근무 중인 직원이고, 피진정인은 진정인의 직속 상사로 함께

파견 근무하였다.

나. 201×. ×.부터 201×. ×.까지 피진정인이 진정인에게 사내 메신저를 통해 전송한 내용과 201×. ×. ×. 피진정인이 진정인에게 한 행위, 201×. ×. ××. 한 행위 등, 진정요지 가항과 관련하여 진정인이 201×. ×. ××. 형사고소하였고, 201×. ×. ×. 기소의견으로 송치되어 현재 통신매체이용음란죄 및 강제추행 혐의로 법원 재판 진행 중이다.

다. 201×. ×. ××. 피진정인은 진정인에게 사내 메신저로 “남친을 위한 야시시한 이벤트도 준비하공ㅋ”와 “남친이 ㅂㅇㄱㄹ 먹음 누구 좋겠네” 등의 메시지를 전송하였다. 같은 해 ×. 말경 피진정인은 진정인에게 비아그라를 전달한 사실이 있고, 휴가를 다녀온 진정인에게 자신이 준 약을 사용해봤는지, 약 먹은 사람과 해보고 싶지 않은지 등을 물어본 사실이 있으며, 같은 해 ××. ××. “남친한테 약을 먹이라니깐ㅋ”이라는 메시지를 보냈다.

라. 201×. ×. 말경 피진정인은 진정인과 함께 통근버스를 타고 지하철 3호선 ○○○역에 하차하여 버스 정류장으로 가는 중에, 진정인에게 “속살이 부드러울 것 같다”고 말하였고, 진정인이 아토피와 건선이 있다고 말하자, 피진정인은 “아니에요. 부드러울 것 같아요. 나중에 만져보면 알겠죠”라고 말하였다.

마. 201×. ×. ××. 08:00경 피진정인은 진정인이 근무 중인 사무실에서 부하 직원에게, “예쁜 여자랑 술 먹으면 나를 데려가야지, 호빠(호스트바) 일일체험 같은 게 있으면 나도 해보고 싶다”고 말하였다.

바. 201×. ×. ××. 진정인은 ○○○○통신 인사부서 담당 차장과의 연봉협상 면

답에서 피진정인의 성적 언동에 대하여 보고하였다. 회사에서는 201×. ×. ××. 진정인에게 유급휴가(1일)를 사용하게 하고, 피진정인에게 201×. ×. ××. ○○동 본사로 출근을 명령하여 양 당사자를 분리 조치하였다. 회사는 또 진정인에게 이메일로 피해사실에 대한 내용을 전달 받아 외부 전문가(노무사)를 통해 조사하였다. 201×. ×. ××. 피진정인은 조사받으며 위 사안과 관련하여 모든 책임을 지고 퇴사하겠다고 사직서를 제출하였고, 201×. ×. ×.자로 퇴사하였다. 진정인은 현재 계속 근무 중이며, 현재까지 정신과 진료를 받고 있다.

5. 판단

가. 진정요지 가항

진정요지 가항과 동일한 사실에 관하여 법원의 재판이 진행 중인 경우에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하한다.

나. 진정요지 나항

어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 근무 상황, 지속성 여부와 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여, 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며 합리적인 여성 및 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 행위에 해당하는지 판단하여야 하며, 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적인 피해자의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 한다.

이 사건 피진정인은 진정인의 직속 상사로 진정인을 지휘·감독하는 자이고,

피진정인의 성적 언동이 사무실에서 근무시간 중 사내 메신저를 통하거나 퇴근 길 혹은 저녁 회식 후에 이루어진 것으로, 업무 관련성이 인정된다. 또한, 피진정인이 진정인의 주장 내용을 대부분 사실로 인정하고 있어, 사실관계에 대하여 다툼의 여지는 없다.

피진정인은 진정인을 의지하였고 편하게 생각해 처음 이야기를 시작할 때는 조심스러웠지만 진정인이 이런 이야기를 좋아한다며 아무렇지 않게 응대하여 계속하였다고 주장한다. 그러나 201×. ×. ×. 남자친구와 여름휴가를 간다는 진정인에게 야시시한 이벤트를 준비하라며 진정인의 의사에 반하여 남성발기부전치료제를 일방적으로 전달하고, 이후 사용 여부를 묻거나 약 먹는 사람과 해보고 싶지 않느냐 등의 발언을 한 것과 진정인이 피진정인에게 수차례 자중해줄 것을 부탁하였음에도, 피진정인이 “속살이 부드러울 것 같다”, “나중에 만져보면 알겠죠”라고 말한 것은, 사회통념상 직장상사와 부하직원 간 일반적으로 허용되는 범위를 넘어선 발언이며, 성적 함의가 명백히 드러나는 성적 언동에 해당한다. 이와 같은 지속적인 피진정인의 성적 언동으로 진정인은 상당한 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈을 것으로 보인다.

또한, 201×. ×. ××. 피진정인이 사무실에서 한 ‘호빠 발언’은 진정인에게 직접 한 발언은 아니나, 진정인이 함께 근무하고 있는 업무 공간에서 상사가 부하직원에게 일상적으로 한 발언으로, 그동안 피진정인의 성적 언동으로 성적 굴욕감과 인격적 모욕감 등으로 고통을 느꼈던 진정인에게 더욱 적대적이고 굴욕적인 근무환경을 조성하였을 것으로 보인다.

위의 내용을 종합하면, 피진정인의 발언들은 객관적이고 합리적인 피해자의 관점에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분하며, 나아가 진정인의 근무환

경을 악화시켜 고용상 불이익을 야기하였으므로, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정하고 있는 성희롱에 해당한다고 판단된다.

진정인은 피진정인의 지속적인 성희롱으로 고용상 피해를 받았을 뿐 아니라 심한 정신적 고통을 받아 현재까지 정신과 치료를 받고 있으므로, 피진정인에게 성희롱에 대한 책임을 물어, 피진정인은 진정인에게 3백만 원을 지급하고, 향후 유사한 행위의 재발을 방지하기 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가항은 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하하고, 진정요지 나항은 같은 법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 10. 29.

위원장 정문자

위원 배복주

위원 임성택



33 직장 상사의 구애 거절을 이유로 한 퇴사 요구

국 가 인 권 위 원 회
차 별 시 정 위 원 회
결 정

사 건 19진정0467500 직장 상사의 구애 거절을 이유로 한 퇴사 요구
진 정 인 ○○○
피 해 자 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 성희롱 행위에 대한 책임으로 진정인에게 3백만 원을 지급할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○○○○○병원 총무과에서 근무하는 중 같은 과 본부장인 피진정인으로부터 다음과 같은 성희롱 피해를 입었다.

201×. ×. ××. 금요일, 피진정인이 근무 중 뜬금없이 진정인에게 “내가 ○○씨 좋

아지면 어떡하지”라고 말하여, 진정인이 “그럼 불편해서 제가 그만둬야죠”하고 농담으로 넘겼다.

201×. ×. ××. 토요일 밤, 피진정인은 진정인에게 전화하여, 진정인이 다른 사람과 연애하거나 결혼하면 일을 그만두어야 하고 피진정인과 연애하면 그만두지 않아도 된다고 말하였다. 이에 진정인이 피진정인의 구애를 거절하자, “퇴사 준비해. 됐어. 끝. 끊어.”라고 말하며 전화를 끊었다.

더 이상 근무하기 어렵다고 생각한 진정인은 201×. ×. ××. 퇴사하였는데, 다시는 이런 일이 생기지 않도록 인권위에서 조사하여 주기 바란다.

2. 당사자의 주장 및 관계인의 진술 요지

가. 진정인

위 진정 요지와 같다.

나. 피진정인

본인은 현재 ○○○○○병원 ○○과에서 본부장으로 근무하고 있으며, 거래처 영업 업무를 비롯해 직원들 급여, 시설 관리, 구매 등 잡다한 업무를 담당하고 있다. 그리고 병원의 원장 두 명이 동업하여 ○○에 병원을 개업하는데, 그 일을 맡아서 하기도 하였다. 진정인과는 201×. ××. 진정인이 ○○과로 이동하면서 함께 일하게 되었다.

201×. ×. ××. 오전 다른 일정으로 ○○과장과 외부에 나가게 되었는데, 약속이 취소되어 해장 겸 술이나 한 잔 하자고 하여 11:00경부터 술을 마셨다. 술을 마시



고 19:00경 병원으로 와서 잠을 잔 후 진정인과 통화를 한 것 같은데, 무슨 이야기를 했는지는 정확하게 기억나지 않는다. 그때가 몇 시였는지, 본인이 전화를 먼저 했는지, 문자를 보내고 전화를 했는지도 잘 모르겠고, 다음날 보니 통화 목록이 굉장히 많았는데, 진정인과 통화시간이 길었던 걸로 봐서는 여러 가지 이야기를 했던 것 같다.

본인이 진정인에게 연애를 하거나 결혼하면 회사를 그만둬야 한다는 등의 말을 했다고 하는데, 본인이 왜 그런 말을 했는지 모르겠고, 직원이 연애한다고 퇴사시키는 일은 없다. 다만, 직원들 중 일을 하다가 결혼해서 그만두는 경우가 꽤 있고 그런 일로 고생한 적도 있어서, 그렇게 되면 일의 연속성이 떨어진다는 취지의 이야기는 한 적 있다. 그리고 연애를 하지 말아야 할 몇몇 사람들 가운데 특히 제약사 영업 쪽 사람들을 조심하라고 한 적 있는데, 그건 진정인에게만 한 말은 아니었다.

201×. ×. ××. 진정인이 퇴사 의사를 밝혀, 진정인에게 미안한 마음을 전하고 며칠 쉬었다가 출근해 줄 것과 부서 이동을 원하면 진정인이 원하는 곳으로 보내 주겠다고 몇 번에 걸쳐 진정인의 퇴사를 만류하였다. 그러나 진정인이 끝까지 그만두겠다고 하여 진정인의 요구대로 권고사직 처리를 해주었고, 본인 또한 도의적 책임을 지기 위해 회사에 퇴사 의사를 밝힌 상태이나, 후임자 물색 및 인수인계 문제로 아직 근무하고 있는 상황이다.

평소 진정인을 좋아하던 감정을 숨긴 채 지내다가, 술을 마신 상태에서 본인의 마음을 표현한 스스로가 너무 바보 같고, 도대체 무슨 생각으로 그런 통화를 했는지 자책감이 든다. 한편 다른 직원에 비해 진정인의 편의를 많이 봐주곤 했는데, 본인이 좋아한다고 표현한 것으로 이런 상황까지 간 것이 안타깝다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 제출 자료, 피진정인 진술 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○○○○○병원에 201×. ×. ×. 입사하여 ○○과 본부장으로 근무하고 있고, 진정인은 201×. ××.말 같은 병원에 입사하여 ○○과를 거쳐 ○○과에서 근무하였다.

나. 201×. ×. ××. 21:40경 피진정인은 진정인에게 전화하여, 진정인이 연애를 하거나 결혼을 하게 되면 일을 그만둬야 한다, 하지만 진정인이 피진정인과 만나면 그런 상황으로부터 진정인을 보호해줄 수 있다는 취지로 이야기하였고, 이에 진정인이 성차별적 발언이라고 항의하면서 “자신이 여자라서 그런 거냐”고 묻자, 피진정인이 “그렇다”고 답한 사실이 있다.

다. 위 전화통화 이후 22:20경 피진정인은 진정인에게 다시 전화하여, 진정인에게 다시 한 번 사귄 것을 제안하였고, 진정인이 거절하자 “퇴사 준비해. 됐어. 끝. 끊어”라고 말하였다.

라. 201×. ×. ××. 진정인은 회사에 퇴사 의사를 밝히고 권고사직으로 퇴사하였다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 일반적이고 합리적인 피해자의 관점에서도 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

위 인정사실에서 보는 바와 같이 피진정인이 진정인에게 연애를 하거나 결혼을 하면 업무 연속성에 문제가 생겨 퇴사해야 하고, 피진정인과 연애를 하면 진정인을 보호해줄 수 있다는 취지로 발언한 것은, 그 자체로 성차별적 발언에 해당할 뿐 아니라, 피진정인의 직장 내 직위를 이용하여 진정인에게 사귄 것을 종용하는 행위이다. 더구나 피진정인은 진정인이 사귀자는 제안을 거절하자, “퇴사 준비해”라고 진정인의 고용에 직접적으로 영향력을 행사하는 발언을 함으로써, 결국 진정인이 퇴사할 수밖에 없는 상황을 만들었다.

피진정인은 술을 마시고 진정인에게 자신의 속마음을 고백하다 보니 무리하게 나온 발언이었다면서 잘못을 인정하고 있고, 진정인의 퇴사를 여러 차례 만류하였다고 한다. 그러나 피진정인이 술을 마셨다는 이유는 참작의 사유가 되지 않고,

피진정인의 직위로 인해 진정인이 느꼈을 위압감과 굴욕감, 그리고 진정인의 노동권을 침해한 정도 등을 고려해 볼 때, 그 피해가 결코 가볍다고 보기 어렵다.

피진정인과 교체할 수도, 피진정인과 교체하지 않은 채 회사를 다닐 수도 없었던 진정인은 결국 퇴사하게 되었고, 그로 인해 진정인은 경제적 어려움 뿐 아니라 정신적 피로움을 호소하고 있는바, 피진정인의 이러한 행위는 '성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것'으로서, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

따라서, 피진정인에게 성희롱 행위의 책임을 물어, 피진정인은 진정인에게 3백만 원을 지급하고, 유사사례의 재발 방지를 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별 인권교육을 수강할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 10. 29.

위원장 정문자

위원 배복주

위원 임성택

34 학원장의 여성 강사에 대한 노출 복장 요구 등

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 19진정0280400 학원장의 여성 강사에 대한 노출 복장 요구 등
 진 정 인 ○○○
 피진정인 ○○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

피진정인은 ‘○○○어학원’을 운영하는 학원장으로, 소속 강사인 진정인에게 미니스커트, 킬힐, 커피색 스타킹, 진한 화장 등을 요구하였다. 이는 진정인이 수강생에게 성적 매력을 어필해야 한다는 것으로, 직장 내 성희롱에 해당한다고 생각하니 인권위에서 조사하여 시정해주기 바란다.

2. 당사자 및 참고인의 진술 요지

가. 진정인

201×. ××. ××. 피진정인이 운영하는 어학원에 면접을 보고 ○○○○○ 강사로 일하기로 하였다. 본인은 10년 넘게 영어강사로 일하고 있지만, ○○강사는 처음이라 본격적으로 강의를 하기 전에 피진정인으로부터 약 2주 간 트레이닝을 받기로 하였다. 피진정인은 트레이닝에는 복장, 화장 등이 포함된다며 미니스커트를 입고 올 것을 요구하였고, 트레이닝 첫 날, 오피스룩 형태의 미니스커트를 입고 가서 “이 정도 치마 길이면 되느냐”고 묻자, 피진정인이 “더 짧아도 된다, 종로, 강남, 신촌의 여자 ○○강사는 더 짧게도 입는다”며 짧은 치마를 강조하였다.

피진정인은 짧은 미니스커트 외에도 커피색 스타킹과 높은 굽의 킬힐, 진하고 화려한 화장 그리고 바지를 입으려면 스키니진을 입으라고 하였고, “굳이 따지자면 기상 캐스터처럼요”라고 말하기도 하였다. 그밖에도 피진정인은 “다리가 너무 말라 보인다, 살을 좀 찌우라”라거나, 강의실 앞에 있는 의자(일명 ‘바 의자’로 높이가 높아서 엉덩이만 걸칠 수 있는 형태의 의자)에 앉아 다리 모양을 잡아보라고 하는 등의 요구를 하였다.

피진정인은 이러한 요구를 하면서 “아마추어처럼 보이면 안 된다, 프로답게 보여야 한다”고 말했기 때문에, 이 상황이 긴가민가하면서도 피진정인이 원하는 대로 맞출 수밖에 없었다. 특히, 피진정인은 “○○에서 자신의 경력이 가장 화려하다, 자기가 키운 강사가 여럿 있다, 내 말을 잘 따라야 자신처럼 유명한 강사가 될 수 있다”는 말을 지속적으로 하였기에, ○○강사 경력이 없었던 본인 입장에서는 가급적 피진정인의 말을 따라야 한다고 생각하였다. 당시 안내데스크 업무를 맡고 있던 20대 직원 역시 ○○강사를 지망하고 있었기 때문에, 피진정인의 요구에 따라 추운 겨울에도 미니스커트를 입고 다녔다.



201x. x. xx. 피진정인과의 재계약이 불발되고 어학원을 그만두기 3일 전, 남성 수강생과 학원을 그만두게 된 이유 등에 대해 이야기를 나누게 되었다. 그런데 그 수강생이 ‘바 의자’에 대해 이야기하면서, “처음에 선생님을 쳐다보질 못했다, 짧은 치마 때문에 다리가 너무 많이 보여서 왼쪽 스크린만 보았다”며 직접 의자에 앉아서 보여주는데, 수강생 쪽에서 바라보니 본인의 허벅지가 흰히 보이는 구도였다.

그 날 충격을 받고 ○○○○○, ○○○○○에 전화하여 신고 가능한지 물었으나, 본인이 자유직업근로자, 즉 프리랜서라 해당이 안 된다는 답변만 들었다. 억울한 마음에 ‘○○○ ○’에 본인이 겪은 일을 올렸고, 우연히 그 글을 본 전임자가 댓글을 달면서 전임자와 연락이 닿았다. 확인 결과, 전임자에게도 미니스커트, 커피색 스타킹, 킬힐 등을 요구하였고, 심지어는 전임자가 짧은 치마 입고 ‘바 의자’를 사용하기 힘들다고 호소하자, 피진정인이 “남자애들 성적 올라가는 소리 들린다”는 말도 했다고 한다.

비록 피진정인이 본인에게는 그렇게 노골적인 발언을 하진 않았지만, 전임자의 이야기를 듣고 나니, 본인이 당한 일이 무엇인지 더 선명해졌다. 피진정인이 앞으로는 본인과 같이 경력이 없는 강사들이나 20대 초, 중반 대학생들에게, 트레이닝 시켜준다며 미니스커트에 커피색 스타킹, 킬힐 등의 부당한 요구를 할 수 없도록 인권위에서 조치하여 주기 바란다.

나. 피진정인

우선 본인이 믿고 청빙(채용)한 선생님께서부터 이와 같은 진정에 연루되었다는 사실에, 10년 이상 성실함과 사명감을 갖고 ○○강의를 해오고 있는 입장에서 참담함을 느낀다. 만일 진정인이 주장하는 바와 같이 본인의 요구가 상식적으로 납득이 가지 않는 것이라면, 그 당시 바로 본인에게 불편함을 피력했어야 한다고

생각한다. 소규모 학원의 원장과 강사의 관계는 갑을관계가 아니며, 불편한 사항을 이야기하면 얼마든지 수용할 의사가 있었다.

진정인은 ○○○○ 강사로 채용되었지만, 성인 어학원이나 ○○○○ 경력이 전혀 없는 상태였다. 15년 ○○, ○○ 학원의 경험에서 대학생들이 예리하게 강사들을 판단하고 소문낸다는 것을 알고 있었기 때문에, 강사가 서서 하는 ‘아이컨택’ 자세, 판서하는 팔의 각도, 강의자료(PPT)의 폰트 크기까지 세밀하게 코칭하였다. 강의 의상은 너무 딱딱한 아나운서 룩보다는 좀 편안해 보이는 기상캐스터 룩이 나올 것이라고 조언하였고, 이는 본인의 개인적 견해가 아닌, 학원가에서 공공연하게 신참 강사들에게 하는 조언을 그대로 옮긴 것이다.

어느 날엔가 진정인이 “더 짧은 치마도 가능하냐”고 물어 “맘대로 하시라”고 답하였고, 또 “다리가 말라 보인다, 더 빠지 마세요”라고 한 것도 “한참 살이 빠졌다가 조금 찌고 있다”는 이전의 대화와 연결되는 말이었다. 화장에 대한 것은 정확히 기억이 나지 않지만, 학원 강사는 학교 교사에 비해 수강생들의 ‘인기’에 영향을 받는 직업이기에 “화장을 더 하셔도 됩니다” 정도로 말을 했을 수 있다. 중요한 것은 본인이 갑자기 밀도 끝도 없이, 걸레가 될 수 있는 그런 이야기를 먼저 꺼낸 것이 아니라 진정인과의 얘기 중에 자연스럽게 화제가 나왔거나, 또는 진정인의 질문에 대한 대답을 한 것이다.

종로나 강남에서 직접 경험하거나 친한 강사들과 대화를 하면서 느낀 바로는, 남자 강사들의 의상은 수강생들에게 미치는 영향이 미미하지만, 여자 강사들의 의상은 수강생들의 호감도와 소위 ‘팬(fan)’층을 형성하는데 플러스적인 요인이 많다고 생각하였다. 그렇기 때문에 누가 요구하거나 지시하지 않아도 여성 강사 스스로 꾸미는 모습을 많이 보았고, 춥거나 더운 날씨에 관계없이 커피색 스타킹과

7~10cm가 넘는 구두에 미니스커트를 착용하는 것을 보면서 프로라는 생각을 했기 때문에, 진정한 등에게 의상에 신경을 쓰는 것이 좋을 것이라고 조언한 것이다.

강의실에는 강의대 바로 앞에 ‘바(bar) 의자’가 있는데, 이는 털썩 주저앉기 위한 것이 아니라, 계속 서서 강의하다가 키보드를 사용하기 위해 걸터앉는 용도이다. 의자에 앉으면 두 다리는 땅에 닿아 있지만 엉덩이만 기대는 형태가 되기 때문에, 강사들이 의자 사용법을 연습해보지 않으면 어색하고 불안해 보인다. 강사가 불안한 모습을 보이면 대학생들은 아마추어 강사라고 의심할 것이기 때문에, 강사가 의자에 앉았을 때의 자세를 봐주는 것일 뿐 다른 의도는 없었다.

본인은 진정한에게도 그렇지만 이전 강사인 ○○○에게도, “걸터앉아야 각선미가 좋아 보인다”거나 “다리 등의 신체 부위가 노출되면 남학생들 점수가 올라갈 것이다”라는 취지의 발언을 결코 하지 않았다. 그런 이야기는 본인 기준에서 너무 천박한 이야기이며, 여기는 프로처럼 보이는 것이 중요하지 미모로 승부하는 게 아니다.

본인은 200×년 강의를 시작한 후, 대한민국에서 가장 유명한 강사들이 모이는 종로, 강남, 신촌에서만 15년 이상 강의를 하다, 201×. ×. ○○지역에 들어와 201×. ×.부터 ‘○○○어학원’이라는 ○○전문 학원을 개원하였다. 본인이 전임하고 있는 ○○수업 외에 ○○○○○ 강좌를 개설하면서 강사를 모집했지만, 신생학원에 본인 경력과 비슷한 지원자는 없었다. 그래서 본인과 함께하는 강사는 최소한 겉으로 보기에라도 종로, 강남 수준으로 보이길 바라는 마음으로, 복장을 비롯해 칠판에 판서할 때의 자세, 틱틱이 앉아야 하는 의자 사용법 등에 대해 조언했던 것이다. 하지만 본인의 진의가 여성에 대한 차별 및 갑을관계로 오해될 소지가 있다면, 앞으로는 그와 같은 복장 지도는 하지 않도록 하겠다.

다. 참고인

1)○○○(어학원 전 강사)

본인은 피진정인이 운영하는 학원에서 201×. ×. ××.부터 2주 간 트레이닝을 받고, 201×. ×.부터 ××.까지 4개월 간 ○○과 ○○○○○을 강의하였다. 피진정인이 트레이닝 초반에는 복장에 대해 별 말 없다가, 며칠 지나면서 좀 더 ‘프로다운’ 옷차림을 요구하였고, 본인 역시 동의한 측면이 있어서 캐주얼한 옷 말고 세미정장을 입고 다녔다.

어느 날인가, 피진정인이 어떤 선생님 프로필 사진을 보여주면서, “이 사람은 속눈썹을 붙였다, 화장을 진하게 했다, 11cm 킬힐을 신었다, 그런 식으로 학생들의 시선을 잡았다”고 말한 적 있다. 또 본인이 신은 살색 스타킹에 대해 “커피색 스타킹 없느냐, 그걸 신는 게 더 프로다운 모습을 보여줄 수 있을 거 같다”고 하여, “저는 커피색 스타킹 신지 않는다, 노력은 해보겠다”고 했지만 결국 신지는 않았다.

그 밖에도 피진정인은 본인이 청바지를 입고 간 날 “청바지 핏이 보기 좋네요”라고 말하거나, 살짝 몸에 붙는 랩 원피스를 입고 간 날에는 “오늘은 섹시 여강사 컨셉이네요”라고 말한 적 있다. 피진정인이 그런 이야기들을 할 때 은밀하게 말하거나 추근거리는 느낌은 없었다. 마치 조언하는 것처럼 이야기했지만, 때로는 피진정인이 ‘자신의 취향을 내가 대신 해주길 바라나’하는 생각이 들기도 하였다.

한 번은 본인이 강의실 앞에 있는 스툴 의자(바 의자)가 높아 털썩 앉을 수 없고 걸터앉는 게 불편하여 피진정인에게 이야기하니, 피진정인이 “그렇게 걸터앉아야 각선미가 좋아 보인다”고 말하고, “치마를 입어 스툴 의자에 앉으면 다리 노출이 심하다”고 하자 “그런 모습을 보면 남학생들 점수가 더 올라갈 것”이라는

말을 하기도 하였다.

피진정인은 “자신이 종로에서 잘 나갔다, 자기가 길러낸 제자들도 다 잘 나간다, 자기만 믿고 따라오면 스타강사가 될 일이 멀지 않았다”는 식의 말을 자주하였고, 본인도 ‘이 사람 말을 잘 따르면 역대 연봉 받을 수 있겠다’는 생각을 했던 것 같다. 하지만 본인과 같은 시기에 데스크에서 일했던 직원으로부터 피진정인이 그전부터 조교로 얼굴 예쁜 애들만 뽑고 짧은 치마 입으라고 했다는 말을 듣고 ‘이건 아니다’ 싶었고, 금전 문제 등 여러 가지 이유로 결국 학원을 그만두었다.

2)○○○(어학원 전 안내데스크 직원)

본인은 201×년 ×. ×.경부터 201×. ×.까지 피진정인이 운영하는 어학원에서 안내데스크 직원으로 근무하였다. 원래 본인은 피진정인의 강의를 듣는 수강생이었는데, 피진정인이 본인에게 “영어 강사 해볼 생각 없느냐”고 해서 강의법도 배울 겸, 피진정인 어학원에서 근무하게 되었다. 직함은 실장이었지만 피진정인이 강사를 시켜준다는 명목으로 하루 10시간씩, 120만 원 정도 받고 일했고, 주요 업무는 수강 접수, 시간표 관리 등 피진정인이 시키는 자잘한 행정 업무와 함께 수강생 스터디 관리하는 일이었다.

이때 피진정인은 강사로서의 전문성을 강조하고 어른스럽게 보여야 한다며 미니스커트를 입으라고 하였고, 본인은 그 분야에서 일해 본 게 아닌데다가 나이가 많지 않은 편이라 그렇게 하는 게 맞는 줄 알았다. 피진정인은 기상캐스터 같은 옷차림을 하라고 특정지어서 이야기하였고, 본인에게는 스타킹 이야기까지는 안 했지만, 제 밑으로 들어온 조교한테는 “커피색 스타킹을 신는 게 어떠냐”는 이야기를 했었다고 한다.

어학원 시설이 좋지 않아 한겨울에 떨고 있는데도 피진정인이 바지 입으라는 언급이 없어, 본인이 “슬랙스 바지 입으면 안 되느냐”고 물으니 “바지 입으려면 스키니진 입으라”고 하였고 “검정 스타킹은 신지 말라”는 말도 하였다. 처음에는 이쪽 분야가 그런 줄로만 알았다가, 점차 피진정인의 그러한 요구가 이상하다고 생각했지만, 부당한 대우라도 있을까 싶어 문제제기하진 못했다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 전화조사, 피진정인 및 참고인들의 진술, 제출자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 201×. ×. ××. ○○도 ○○시에 ‘○○○어학원’을 개업하고, 같은 해 ×.부터 본격적으로 학원을 운영하였다. 진정인은 같은 해 ××. ××. 피진정인과 면접을 보고 2주 간 트레이닝 기간을 거쳐, 같은 해 ××. ×.부터 ‘○○○어학원’에서 ○○○○ 등의 과목을 맡아 강의하다가, 201×. ×. ××. 계약 문제 등을 이유로 학원을 그만두었다.

나. 피진정인은 진정인과 전임강사인 참고인 ○○○, 그리고 강사 지망생인 참고인 ○○○에게 ‘프로페셔널’한 모습을 강조하며, 종로, 강남 등에서 활동하는 여성 ○○강사들이 옷 입는 스타일에 대해 자주 이야기하였고, 구체적으로는 미니스커트, 킬힐, 커피색 스타킹, 스키니진 등을 입으라거나 기상캐스터 룩을 언급하기도 하였다. 이에 진정인과 참고인 ○○○은 피진정인의 요구에 따라 미니스커트



복장을 하고 강의하였다.

다. 피진정인은 트레이닝 기간 등에 진정인이 강의실에 있는 ‘바 의자’를 능숙하게 사용할 수 있도록 자세를 봐주었고, 진정인과 참고인 ○○○은 미니스커트를 입은 채로 ‘바 의자’를 사용하곤 하였다.

라. 진정인은 ‘○○○어학원’을 그만두기 이틀 전인 201×. ×. ××. 00:59에 포털사이트 ‘○○○ ○’에 “미니스커트만 입으라고 강요하는 ○○학원 원장”이라는 제목으로 글을 올렸다. 그리고 이 글을 본 참고인 ○○○은 해당 게시글에 “거기 ○○○ ○○○역 근처 맞죠?”라는 말로 시작하는 댓글을 달았다.

마. 진정인은 ‘○○○ ○’게시를 계기로, 201×. ×. ×. 참고인 ○○○과 카카오톡을 이용하여 대화를 나누었는데, ○○○은 “저 남자에들의 성적을 올리기 위해서 짧은 치마를 스틀의자에 앉으면 된다고 했던 게 문득 생각나네요”, “제가 담요 필요하다고 하니까 그런 게 왜 필요하냐 해서 의자에 앉기엔 치마가 너무 올라갈 것 같아 학생들이 집중을 못할 것 같다고 했더니 벌써 성적 올라가는 소리가 들린다고 했던 게 불과 엇그제 같은데 말이죠..아아..님은 그렇게 갔습니다..”라는 문자를 보낸 바 있다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 참작하여 볼 때, 상대방이 그러한 행위를 원하지 않았고 성적 굴욕감을 느꼈는지, 일반적이고 합리적인 피해자의 관점에서도 성적 함의가 있고 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 등을 종합적으로 판단하여야 한다.

위 인정사실에서 보는 바와 같이, 학원장인 피진정인은 진정인과 참고인들에게 여성 강사의 이상적인 복장으로 기상캐스터와 같은 스타일을 제시하였고, 구체적으로는 짧은 미니스커트, 커피색 스타킹, 킬힐, 스키니진 등의 복장을 할 것을 요구한 바 있다.

피진정인은 진정인 등에게 ○○학원가 여성 강사들의 사례로 조언을 한 것일 뿐 이러한 복장 착용을 강요한 바 없고, 소규모 학원의 특성상 원장과 학원 강사는 일방적, 수직적인 관계가 아니라고 주장한다. 그러나 ○○강사 경력이 없거나 경력이 짧은 진정인과 참고인들 입장에서는 학원장이자, ○○강사로서 오랜 경력을 자랑해왔던 피진정인의 요구에 불응하기 어려웠을 것으로 보이며, 실제 진정인과 참고인들은 자신이 원하는 스타일이 아니거나 복장으로 인한 불편함을 감수하면서 피진정인의 요구를 상당 부분 수용한 것으로 보인다.

또한 피진정인은 여성 강사에게 그와 같은 복장을 요구한 것은 ○○강사로서의 ‘프로페셔널’한 모습을 보여주기 위한 세심한 코치였을 뿐 그 어떤 성적인 의도나 함의가 없었다고 주장한다. 그러나 ○○강사의 업무수행 요건으로 미니스커트, 킬힐, 커피색 스타킹, 진한 화장이 요구된다고 보기 어렵다. 그리고 피진정인이 요구한 미니스커트, 커피색 스타킹, 킬힐, 스키니진 등은 여성의 특정한 신체 부위(허



벅지와 다리 등)와 관련하여 성적 매력을 부각시키게 하는 복장으로, 여성의 성(性) 상품화와 무관하다고 보기 어렵다.

한편 피진정인은 참고인 ○○○에게 “남자애들의 성적을 올리기 위해서 짧은 치마를 입고 스톨의자에 앉으면 된다.”는 취지의 발언을 한 적 없다고 주장한다. 그러나 참고인 ○○○이 피진정인으로부터 그와 같은 발언을 들었다고 일관되게 주장하고 있는 점, 이 진정사건과 관련하여 참고인 ○○○이 허위로 피진정인에게 불리하게 진술할 동기를 찾을 수 없는 점, 진정인이 ‘○○○ ○’을 통해 ○○○과 연락하게 된 과정이나 문자를 주고받은 시기 등을 살펴볼 때, 피진정인이 참고인 ○○○에게 “바 의자에 걸터앉아야 각선미가 돋보인다”거나 “(노출 등으로 인해) 남학생 성적 올라갈 것”이라고 말했다는 참고인 ○○○의 진술의 신빙성을 인정할 수 있다.

위의 내용들과 피진정인이 데스크 직원이자 강사 지망생인 참고인2에게도 미니스커트나 스키니진을 입도록 요구한 점, 진정인에게 미니스커트를 입고 강의실 내의 높은 ‘바 의자’에 앉는 자세까지 봐준 점을 고려할 때, 피진정인은 진정인과 참고인들에게 성적 매력을 어필하는 근로조건을 제시한 것으로 볼 수 있다.

위와 같이 ○○강사의 직무 수행과 관련이 없음에도, 자신의 의지와 상관없이 미니스커트 등의 의상을 입고 과한 노출 등을 감수해야 하는 상황은, 일반적인 여성이라면 성적 굴욕감을 느낄 뿐 아니라 적대적이고 모욕적인 근로환경으로서, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

따라서 피진정인은 유사사례의 재발 방지를 위해 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 11. 19.

위원장 정문자

위원 배복주

위원 임성택

부 록

성희롱 진정사건 통계(2019. 12.까지)

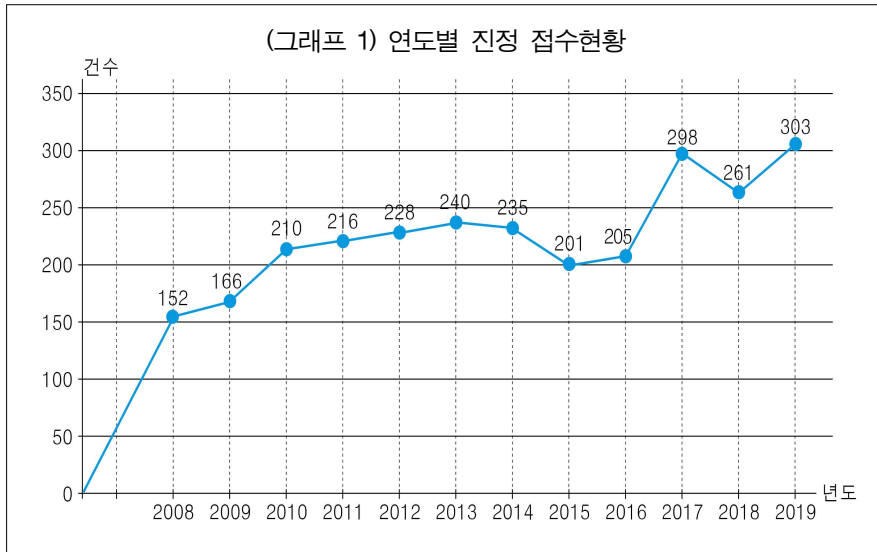


【부록】 성희롱 진정사건 통계(~2019. 12.)

1. 성희롱 진정 접수현황

국가인권위원회 성희롱 진정사건 접수는 2005부터 꾸준히 증가하고 있으며, 2010년 이후부터 매년 약간의 차이는 있으나 연간 200건을 넘었고, 2017년 이후부터는 뚜렷한 증가세를 보이고 있다. 현재 성희롱 사건을 조사하는 주요부서는 성차별시정팀이고, 피해자에 따라 아동청소년인권과, 군인권조사과, 스포츠인권특별조사단에서 성희롱 사건을 조사하고 있다⁹⁾.

연도	~2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	계
접수건수	489	166	210	216	228	240	235	201	205	298	261	303	3,052



9) 성차별시정팀을 제외하고는 시정권고 사례가 적고, 국가인권위원회법에 따른 성희롱 결정사례를 널리 알려 성희롱 예방 효과 제고 등 사례집 발간 목적 등을 고려하여 성차별시정팀(2018. 7. 24. 이전 차별조사과 포함)에서 담당할 사건을 수록

2. 성희롱 진정사건 처리 현황(성차별시정팀)

가. 일반통계

1) 연도별처리유형별 현황

연도	인용			(조사중 해결)*	기각	이송	조사 중지	각하	계
	권고	합의종결	조정						
~2004	1							3	4
2005	2	2		7	4		1	33	42
2006	11	14	7	19	6	3	1	56	98
2007	15	27	1	24	4	3	4	102	156
2008	20	13	1	23	6	5	2	94	141
2009	12	31		18	18	1	4	106	172
2010	36	25		11	18		7	111	197
2011	15	31	1	10	29		4	131	211
2012	17	15	2	7	27	1	12	156	230
2013	9	23	2	5	40		7	164	245
2014	23	25		17	37	1	9	141	236
2015	7	12		8	33		4	136	192
2016	21	4	4	9	21	2		121	173
2017	20	4	10	9	37			166	237
2018	16	2	4	15	37	2		158	219
2019	18(19)	14	1	11	35	1		180	250
총계	243	242	33	(193)	352	19	55	1,858	2,803
비율(%)	8.7	8.6	1.2	6.8	12.5	0.7	2.0	66.3	100.0
권리구제 합계	711건(25.3%)								

※ 조사중해결은 기각 또는 각하 사건 중 조사 과정에서 권리구제가 된 사건으로 기각각하 사건 수와 중첩됨

※ 권고는 징계권고를 포함하며, 비율은 소수점 둘째자리 반올림 값으로 총 합계가 100%가 안 될 수 있음

※ 2019년 권고는 2개의 사건이 병합되어 처리된 경우가 포함되어 결정문은 총18건임

2) 진정 당사자별 처리 현황

구분	피해자 본인	제3자	계
사건 전체	2,336건(83.3%)	467건(16.7%)	2,803건(100%)
권고 사건	196건(78.9%)	47건(21.1%)	243건(100%)

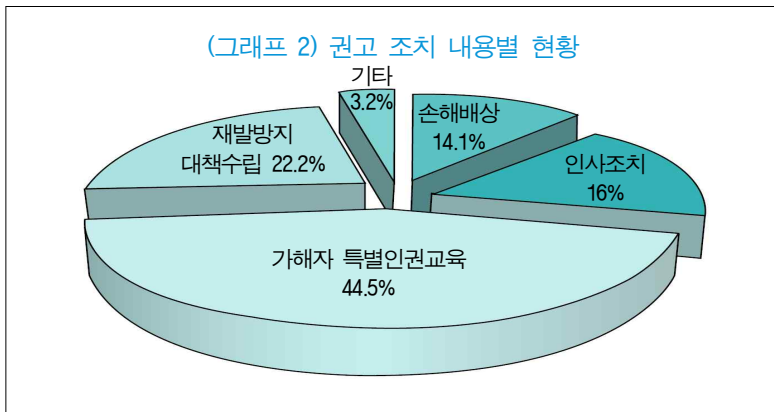
나. 권고 사건의 처리 현황

성희롱 진정사건 중 총 243건이 권고 결정되었으며, 인권위는 권고 결정시 구제조치로 △특별인권교육 △인사조치(징계, 전보, 경고, 주의 등) △재발방지대책 수립 △손해배상 등을 권고하였다.

1) 권고 조치 내용별 현황

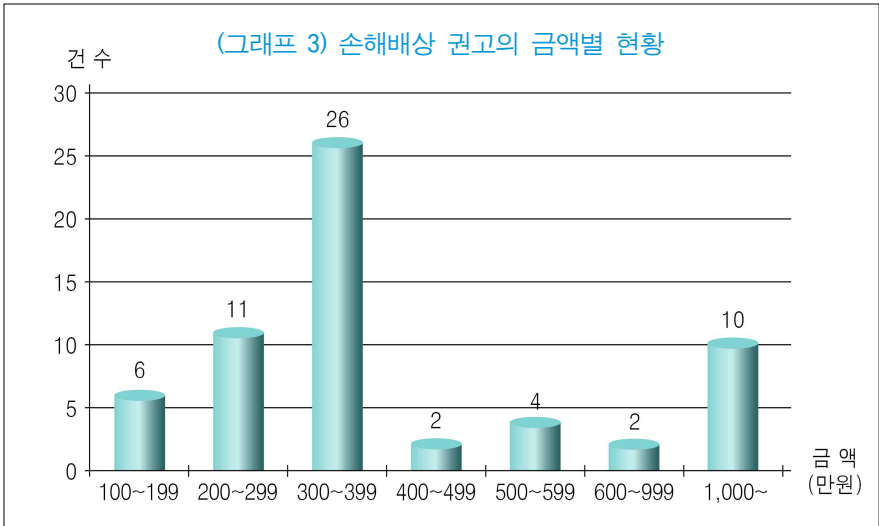
구분	가해자 특별인권교육	재발방지 대책수립	손해배상	인사조치 (징계, 정보, 경고, 주의 등)	기타	계
건수	192	96	61	69	14	431
비율(%)	44.5	22.2	14.1	16	3.2	100.0

* 하나의 진정 사건에 두 개 이상의 권고 내용이 있는 경우 중복 산정되었기 때문에, 권고 243건보다 조치내용이 더 많음.



2) 손해배상 권고의 금액별 현황

금액 (만원)	100~199	200~299	300~399	400~499	500~599	600~999	1,000 이상	계
건수	6	11	26	2	4	2	10	61



3) 권고 사건의 당사자 성별

권고사건 총 243건 중 남성이 여성을 상대로 성희롱을 한 경우가 총 222건으로 91.3%를 차지하였으며, 남성이 남성을, 여성이 여성을, 여성이 남성을 상대로 성희롱을 한 경우는 총 20건에 불과하였다.

피진정인 \ 피해자	피해자			계
	남성	여성	트랜스젠더	
남성	9 (3.7%)	222(91.3%)	1 (0.4%)	232 (95.4%)
여성	5 (2.1%)	6 (2.4%)	-	11 (4.5%)
계	14 (5.8%)	228 (93.8%)	1 (0.4%)	243 (100.0%)

4) 권고 사건의 피해자 나이

구분	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	미상	계
건수	4	91	81	40	19	3	5	243
비율(%)	1.6	37.5	33.3	16.5	7.8	1.2	2.1	100

5) 권고 사건의 당사자 관계

구분	고용관계			업무관계	그 밖의 관계				계
	직접고용 상하관계	직접고용 동료관계	간접고용 업무관계	업무거래 협력관계	교육 관계	시설/ 서비스 이용관계	공권력/ 강제수용 관계	기타	
건수	168	17	12	5	24	6	1	10	243
비율(%)	69.1	7.0	4.9	2.0	10.0	2.5	0.4	4.1	100.0

6) 권고 사건의 당사자 직위

피진정인 \ 피해자	대표자	고위 관리자	중간 관리자	평직원	고객	기타	계(%)
대표자	-	-	3	55	-	10	68(28.0)
고위관리자	-	-	5	14	-	6	25(10.3)
중간관리자	-	-	1	93	-	4	98(40.3)
평직원	-	-	1	23	1	14	39(16.0)
기타	-	-	-	2	-	11	13(5.3)
계	-	-	10	187	1	45	243
비율(%)	-	-	4.1	77.0	0.4	18.5	100

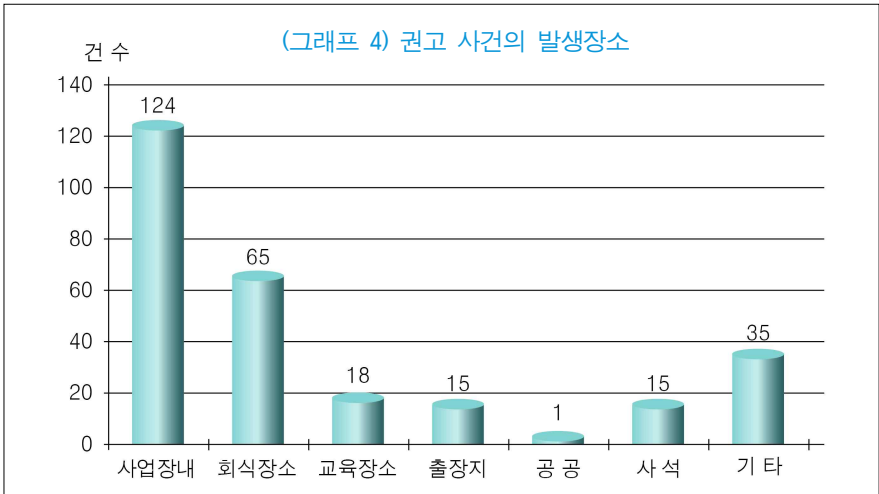
7) 권고 사건의 발생기관

구분	공적영역				사적영역						계
	국가 기관	자치 단체	공공 기관	학교	기업체	단체	학원	의료 기관	요양 및 보호시설	기타	
건수	10	18	23	36	109	19	10	11	5	2	243
비율 (%)	4.1	7.4	9.5	14.8	44.9	7.8	4.1	4.5	2.1	0.8	100
	87건(35.8%)				156건(64.2%)						

8) 권고 사건의 발생장소

구분	사업장내	회식장소	교육장소	출장지	공공/상업시설	사석	기타	계
건수	124	65	18	15	1	15	35	273
비율(%)	45.4	23.8	6.6	5.5	0.4	5.5	12.8	100

* 하나의 진정사건에 발생장소가 하나 이상 있을 수 있으므로 권고 사건인 243건보다 장소가 더 많음





9) 권고 사건의 성희롱 양상

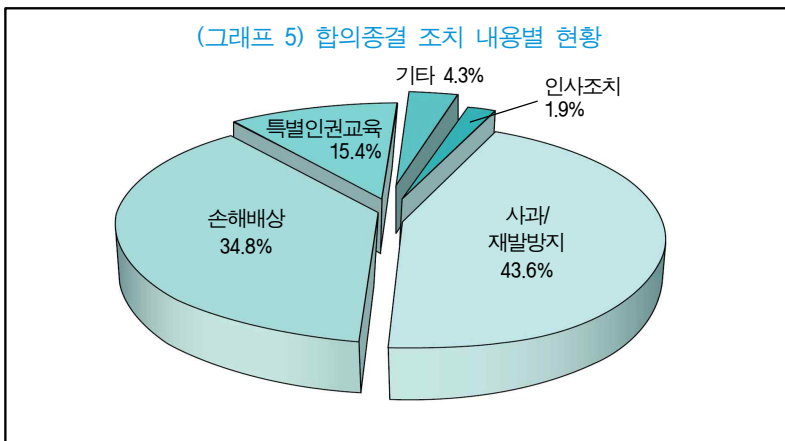
구분	육체적	언어적	시각적	육체적+ 언어적	육체적+ 시각적	언어적+ 시각적	육체적+ 언어적+ 시각적	기타	계
건수	38	102	-	84	1	8	5	5	243
비율(%)	15.6	42.0	-	34.5	0.5	3.2	2.1	2.1	100

다. 합의종결 사건의 처리 현황 (~2019. 12. 31.)

1) 합의종결 조치 내용별 현황

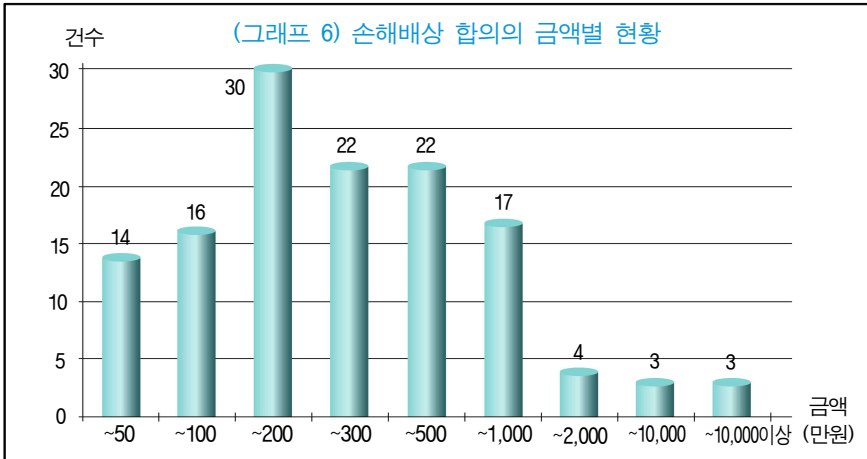
구분	사과/ 재발방지	손해배상	특별인권교육	인사조치 (징계, 전보, 경고, 주의 등)	기타	계
건수	164	131	58	7	16	376
비율(%)	43.6	34.8	15.4	1.9	4.3	100.0

* 하나의 합의종결 사건에 두 개 이상의 합의 내용이 있는 경우 중복 산정되었기 때문에, 합의종결 242건보다 조치내용이 더 많음



2) 손해배상 합의의 금액별 현황

금액 (만원)	~50	~100	~200	~300	~500	~1,000	~2,000	~10,000	10,000 이상	계
건수	14	16	30	22	22	17	4	3	3	131

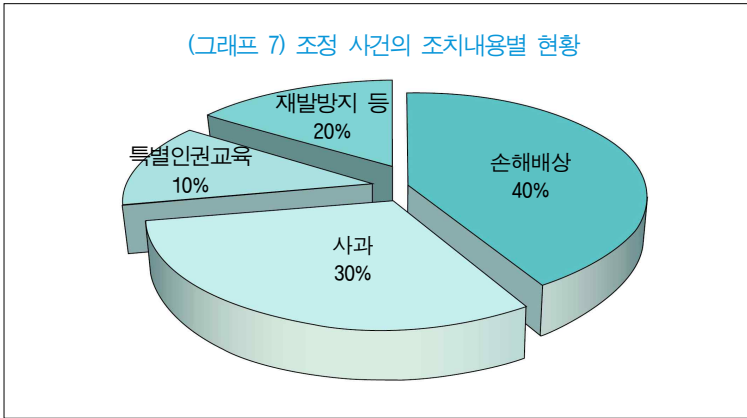


라. 조정 사건의 처리 현황(~2019. 12. 31.)

1) 조정 사건의 조치내용별 현황

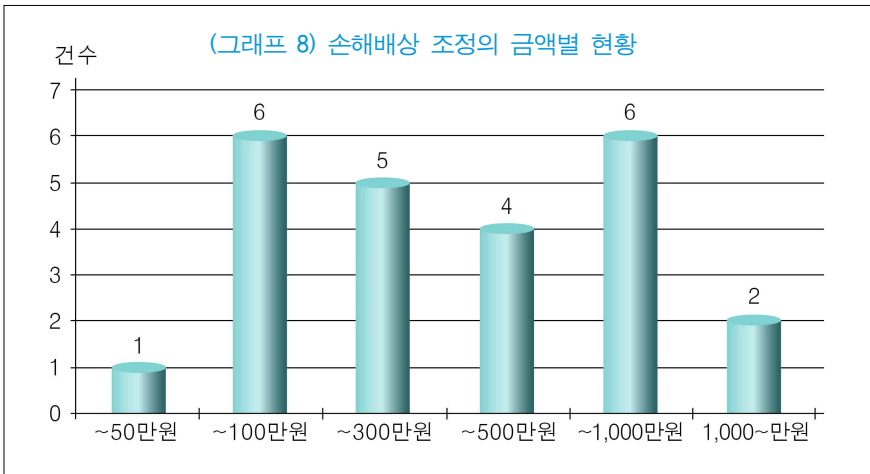
구분	사과	손해배상	특별인권교육	재발방지 등	계
건수	18	24	6	12	60
비율(%)	30.0	40.0	10.0	20.0	100.0

* 하나의 조정 사건에 두 개 이상의 조치 내용이 있는 경우 중복 산정되었기 때문에, 조정 33건보다 조치내용이 더 많음



2) 손해배상 조정의 금액별 현황

금액(만원)	~50	~100	~300	~500	~1,000	1,000~	계
건수	1	6	5	4	6	2	24





발 행 국가인권위원회

담당부서 차별시정국 성차별시정팀

발행일 2020년 7월

편 집 국가인권위원회

인 쇄 서린기획

ISBN 978-89-6114-759-0 94330

ISBN 978-89-6114-238-0 94330(세트)

비매품



국가인권위원회

(우)04551 서울시 중구 삼일대로 340 (저동 1가) 나라키움 저동빌딩

www.humanrights.go.kr

ISBN 978-89-6114-759-0 94330

ISBN 978-89-6114-238-0 94330(세트)