
서울시 성희롱 사건처리 매뉴얼

2016

여성가족정책실

목 차

1. 성희롱 관련 법제도	1
2. 성희롱의 개념과 판단기준	1
3. 성희롱 유형별 특성	2
4. 성희롱 예시	2
5. 서울시 성희롱 사건처리 시스템	3
6. 성희롱 사건처리 세부절차	4
7. 성희롱 예방 및 대처방안	7
8. 성희롱 사건 해결제도	9
〈 관련법령 〉	10
〈 예방지침 〉	13
〈 관련 판례 및 결정례 〉	17
〈 상담, 접수 및 신고 단계의 서식 〉	52

서울시 성희롱 사건처리 매뉴얼

1. 성희롱 관련 법제도

- 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」, 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」, 「국가인권위원회법」, 「공무원징계령 시행규칙」

2. 성희롱의 개념과 판단기준

○ 개념

주 체	객체	행위의 발생	행위의 방법	행위의 피해
‘국가기관 등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	불특정	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	성적 언동 등	<ul style="list-style-type: none">• 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위• 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

○ 성립요건

- 「국가인권위원회법」은 성희롱 주체의 성적 언동이 “업무, 고용, 그 밖의 관계” 이거나 “직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여”로 이루어질 것을 성립요건으로 규정
- 업무관련성과 관련하여 근무시간 외에 발생한 성적 언동이 성희롱에 해당하는 지에 대하여 ‘행위 장소 및 시간을 가리지 않고 당사자 간에 실질적인 업무 관련성 여부’로 판단(국가인권위원회)

○ 판단기준

- 피해자의 주관적 사정을 고려하되 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여 결과적으로 위협적·적대적인 성적 행위가 있었는 지 검토

3. 성희롱 유형별 특성

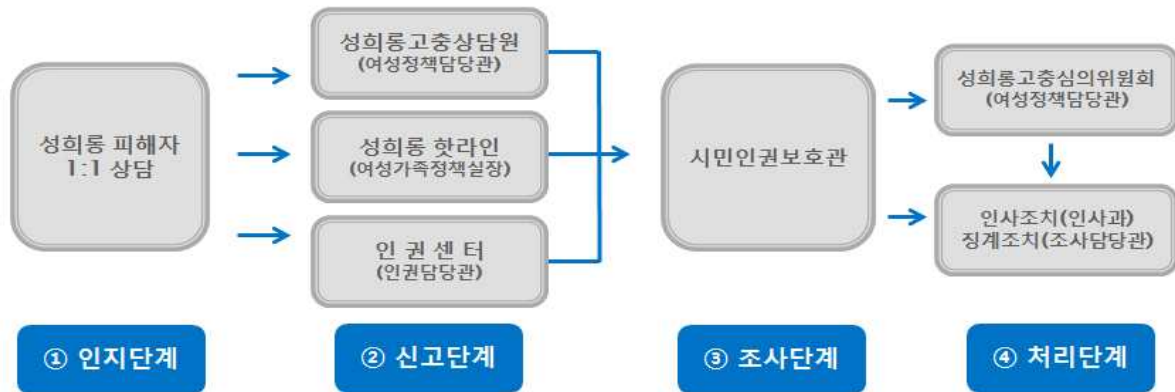
상급자와 하급자	상급자가 자신의 신분 및 위치를 이용하여 피해자인 부하직원, 하급자에게 성희롱을 하는 등 신분상의 상하관계에 의한 성희롱 피해는 2차 피해까지 양산할 가능성이 높다는 특징 있으며 사건의 해결 시 이에 주안점을 두어야 함
동료사이	동료 간의 성희롱은 행위자와 피해자 사이의 친분관계가 중요하게 판단되며 행위자는 성희롱 행위가 발생하여 신고·접수가 된 경우에는 주변 동료를 이용하여 피해자를 문란한 대상으로 만드는 경우도 있음. 피해자는 기관 내 규정에 따라 성희롱 고충신고를 하거나 국가인권위원회에 진정하여 구제받을 수 있음
직원과 외부인	직원과 외부인 사이의 성희롱은 업무의 공공성을 이유로 피해자가 공공기관 종사자와의 직위에 의한 관계에 의해서 회사의 불이익을 받을 수 있기 때문에 성희롱에 대한 피해를 감수하는 경향이 강함, 이 경우는 상급자와 하급자 사이의 성희롱 사건에 준하여 사건을 취급하여야 함

4. 성희롱 예시

육체적 행위	입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화 포함) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여 주는 행위 (컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
기타	그 밖의 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동
고용에서 불이익을 주는 것	채용탈락, 감봉, 승진탈락, 견책(譴責), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

5. 서울시 성희롱 사건처리 시스템

○ 내부 고충사건 절차



○ 서울시 성희롱·성차별 고충상담 창구 운영 (인사마당 내)

- ▶ 여성가족정책실장 Hot Line(womenhotline@seoul.go.kr) 운영
- ▶ 성희롱·성차별 고충상담원 지정 및 상담실 운영(☎ 2133-5024)

○ 서울시 인권센터 시민인권보호관 운영

- ▶ 시민인권보호관 (☎ 2133-6372~4) / 성희롱 신고 전담 (☎ 2133-7979)

※ **성희롱·성폭력 관련 부서장 책임제 운영** ('14년 행정1부시장방침 제302호, '15년 행정1부시장방침 제19호)

【 부서장 책임 범위 】

- 내실있는 성희롱·성폭력 예방교육 자체실시 : 연 1회 이상, 100%
 - 6급이하 전직원, 용역사 직원, 아르바이트 대학생 등 임시직원 포함
 - ※ 5급이상 관리자 - 여성정책담당관 주관교육 실시
- 신규채용자, 특수직렬 임용자 특별관리 조치
 - 부서장이 6개월 이상 직접 면담 관리
- 사건발생시 언론동향 및 사건보고 등 초기대응 철저 : 초기대응 협의 (여성정책담당관)
 - 여성정책담당관(Head), 인사과, 조사담당관, 인권담당관, 언론담당관에 보고
- 사건 피해자 대상 2차 가해 등 사후점검 : 최소 2년

※ 사건발생 부서장의 관리책임 미이행시 인사상 불이익 조치

- 부서장 성과평가지 감점조치 및 성과 상여금 등급하향 조정
- 부서장 인권교육(1주일이상) 의무 이수

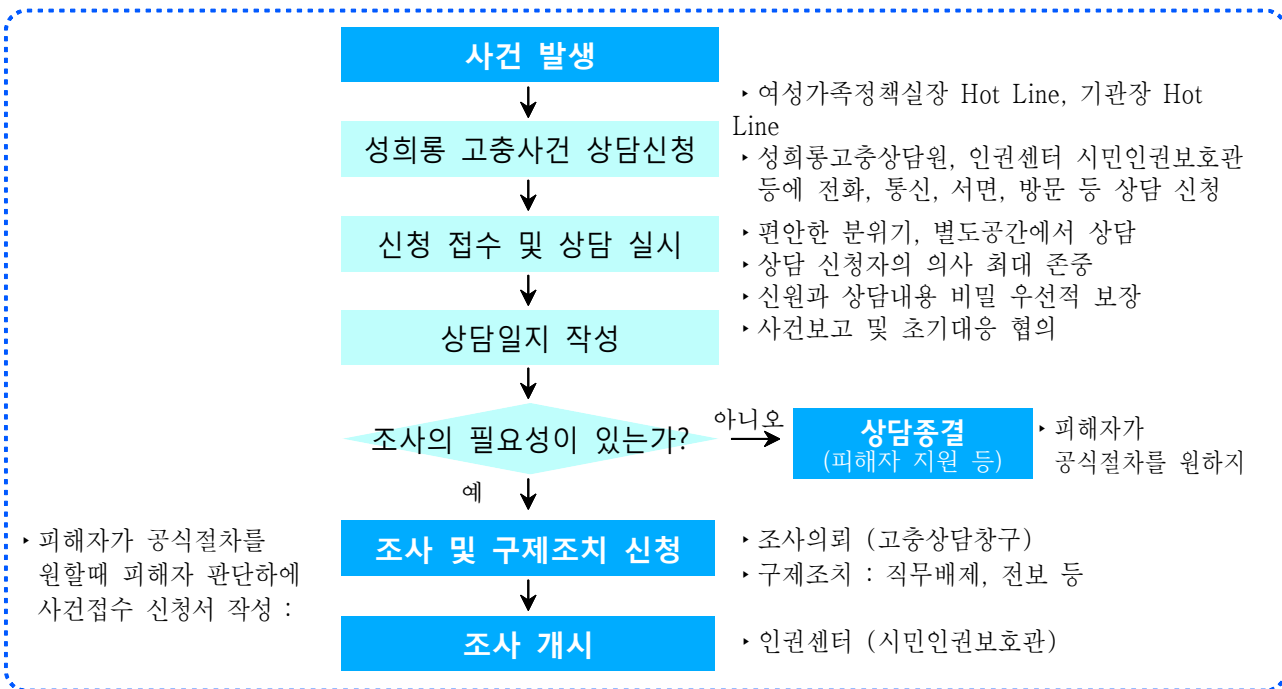
○ 자치구 · 투자출연기관 · 수탁업체 성희롱 사건 처리

- ▶ 피해자와 초기 상담을 통해 소관 성희롱 고충상담창구 또는 외부 성희롱 전문 상담기관을 안내한다.
- ▶ 피해자가 서울시에 성희롱 고충으로 접수를 원하는 경우, 서울시 성희롱 고충상담 창구에서 고충 접수 후 소관 기관에 공문으로 이첩하고, 피해자의 의사에 따라 고충 사건 처리에 대한 지속적 모니터링을 실시한다.
- ▶ 다만, 서울시 인권기본조례에 따라 인권침해사건으로 처리하는 경우는 별개로 한다.

☞ 자치구투자출연기관수탁업체 성희롱 사건은 서울시 소관 사항은 아니나, 해당 자치구투자출연기관수탁 업체 내에서 성희롱 사건 처리에 소극적인 경우, 피해자가 여성가족정책실장 Hot-Line 등으로 신고하는 사례가 증가하고 있어 이에 대한 피드백을 줄 필요가 있으며, 심리적으로 위축되어 있는 피해자에게 서울시의 사건 접수 및 모니터링 자체가 정서적 지지가 될 수 있음.

6. 성희롱 사건처리 세부절차

1) 인지, 상담, 신고 및 접수

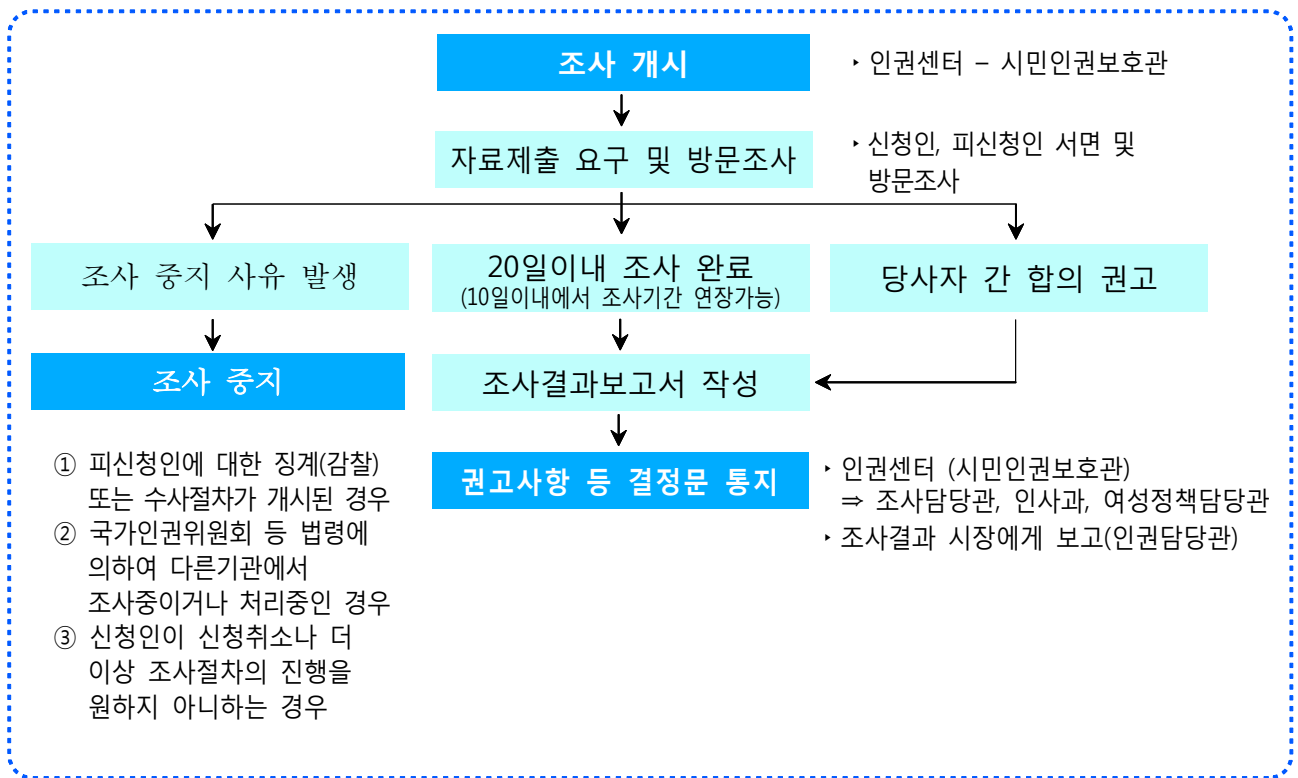


세부설명

- 고충상담원과 피해자간의 상담을 기초로 피해자가 판단하여 성희롱 사건에 대해 접수신청서를 작성하여 신고할 수 있다. (신고는 서류작성 및 날인 후 제출을 통해 이루어져야 한다)
- ※ 신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 할지라도 신고절차를 대체할 수는 없다.
- 신고인이 문서작성하기에 불가능한 상황이라면 구술로 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존한다.

- 부서장은 고충사건 언론동향 및 사건보고를 철저히 하고 초기대응을 관련부서와 협의한다.
 - 여성정책담당관(초기대응 협의조정), 인사과, 조사담당관, 인권담당관, 언론담당관에 보고
- 부서장은 피해자와 행위자 간 신변위협이나 지위관련 문제발생 소지 확인 후, 행위자 직무배제, 전보, 업무공간 분리 등을 적기에 조치한다.
 - ※ 사건별 차이가 있으므로 여성정책담당관(Head), 인사과, 인권담당관과 초기대응 협의로 조치
- 성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 바로 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 고충상담센터에 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 할 수 있다.
- 상담원은 상담 신청자의 의사를 최대한 존중하고 사건내용 및 인적사항의 비밀을 우선적으로 보장한다.
- 피해자가 공식절차를 원하지 않을 경우, 당사자를 따로 불러 사실 확인 후 업무공간을 분리하는 등 피해자를 지원하되, 향후 2차 피해 발생 가능성이 예상될 때에는 즉시 사건을 보고하고 초기 대응한다.
 - 피해자의 상태와 감정을 행위자에게 전달, 사실 인정과 진실된 사과의 필요성 강조
 - ※ 부서장(상담, 중재자)의 임의 판단으로 사건종료 권유 절대 금지

2) 조사 및 결정문 통지

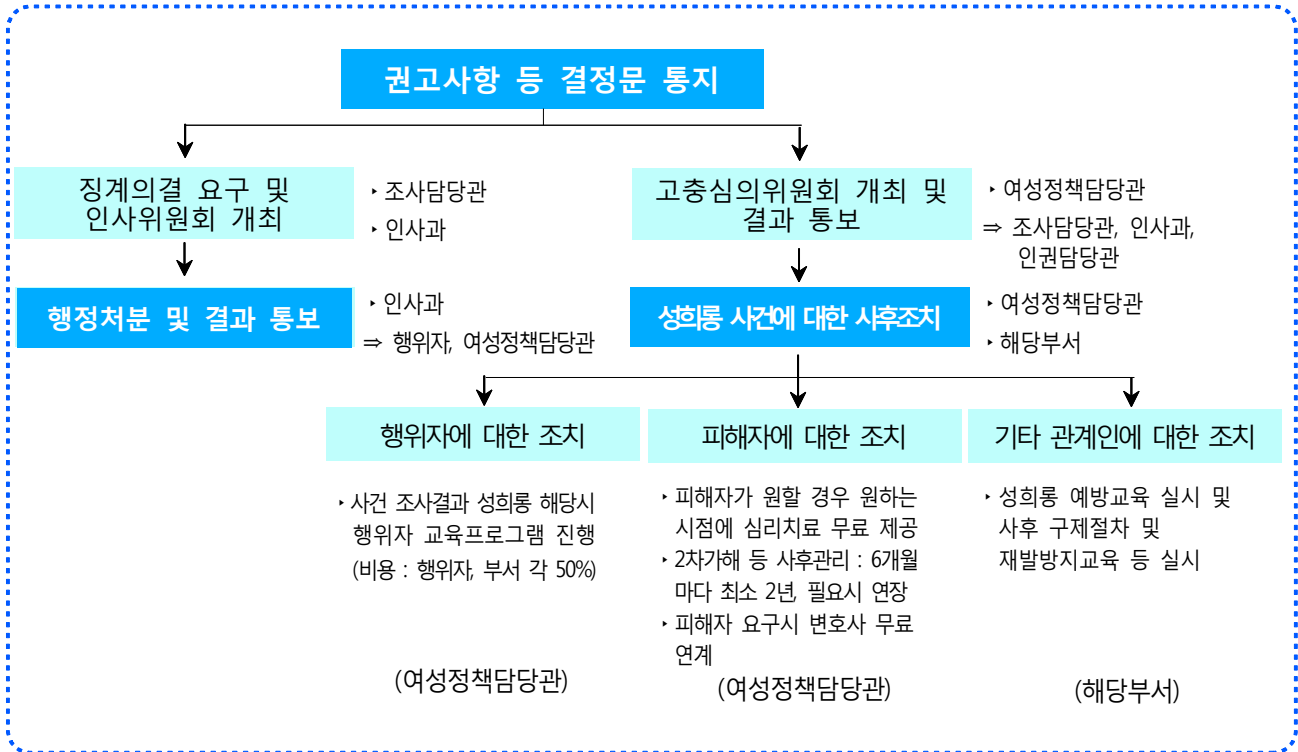


세부설명

- 성희롱 고충 사건은 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다
- 성희롱 고충사건을 조사하는 과정에서 피신청인에 대한 징계(감찰) 또는 수사절차가 개시된

- 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우에는 조사를 중지한다
- 조사담당부서(인권담당관)는 성희롱 고충사건의 조사결과를 시장에게 보고한다.

3) 사건종결 및 사후처리



세부설명

- 성희롱 고충사건조사 진행사항을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려주어야 한다. 성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사를 종결한다.
- 성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당되는 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당되므로 기관장은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어 지도록 하여야 하며, 성희롱 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원 면직을 제한하여야 한다.
- 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- 성희롱 행위자에게 징계, 교육 등 시정지시를 하였음에도 불구하고 성희롱 행위자가 이를 불이행 하였을 때에는 다시 징계할 수 있다.
- 고충심의위원회 회의는 위원장이 소집하고, 자문 결과를 관련부서(조사담당관, 인사과, 인권담당관)에 통보하며 이를 직장 내 성희롱예방교육과 추후 발생하는 성희롱 사건을 처리하는 데 참고하도록 한다.
- 회의는 비공개로 원칙으로 하며, 간사는 회의내용 결과보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 처리기록에 첨부하여야 한다.
- 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육지시 등 필요한 조치를 취해야 하며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 아니된다.

- 성희롱 사건 조사 결과 성희롱에 해당 시 행위자는 의무교육을 이수하여야 하고 그 비용은 성희롱 발생부서와 행위자가 각 50%씩 부담한다.
- 피해자가 원할 경우, 원하는 시점에 심리치유 및 종결상담을 무료로 제공하여야 하고 피해자 대상 2차 가해 여부 등에 대해 6개월마다 최소 2년, 필요 시 연장하여 피해자 사후관리를 하여야 한다.
- 피해자가 2차 피해 발생 및 불공정 처리 호소 시, 외부전문기관 소속 변호사를 연계하여 무료 법률상담 및 법률구조 지원을 요청하고, 지원 결정 시 해당 변호사에 의해 소송대리를 할 수 있도록 지원한다

7. 성희롱 예방 및 대처방안

【 예방 및 대처 】

○ 기관장의 책임과 의무

- 매년 성희롱 방지 조치 연간 추진계획 수립
- 성희롱 행위자 무관용 원칙 천명
- 고충상담 기구 설치 및 전문성 있는 고충상담원 배치(고충상담원 업무 역량강화 교육 훈련 지원)
- 공공기관 구성원들에 대한 내실 있는 예방교육 실시 및 예방교육 참석(연 1시간 이상 실시하되, 최소 1회 대면교육 실시)
- 발생된 사건에 대한 즉각적이고 적절한 조치
- 피해자의 2차적인 불이익 방지조치
- 고충상담 기구에 대한 홍보 및 인지도 제고

○ 행위자

- 성희롱을 예방하기 위해서는 평소에 행위자 및 피해자가 되지 않기 위한 피해 예방지침을 숙지하고 있을 것, 행위자가 되지 않기 위해서는 성적 의미가 포함된 언행을 할 때 평소 상대방의 반응에 주의를 기울이고 상대방의 의사를 존중하는 것이 필요

▶ 피신청인이 흔히 저지르는 잘못된 행동의 사례

- 성적 의도가 없었다고 강변하며 상대방이 지나치게 예민하다고 비난
- 사안이 심각하지 않다고 하면서 성희롱의 판단기준 자체에 문제제기
- 상대방이 불순한 의도를 가지고 자신을 모함하는 것이라고 반격

▶ 피신청인이 취해야 할 바람직한 태도

- 신청인(진정인)의 우려와 신고내용을 진지하게 경청. 사건의 초기 단계에서 사실의 인정과 진정한 사과가 이루어질 때 조속한 사건해결의 기회가 열릴 수 있음
- 신뢰성 있고 경험이 풍부한 고충상담원과 상담. 기관 내 기구에 대한 신뢰도가 낮을 경우, 외부의 전문 기관을 활용할 수 있음
- 원만한 합의와 중재가 이루어지지 않을 경우, 공식적인 사건처리절차를 신중하게 검토하고 현명하게 선택

○ 피해자

- 피해자가 되지 않기 위해서는 평소 대인관계에서 자신의 의사를 분명하게 전달하는 훈련이 필요, 상대방에게 거부 의사를 전달할 때는 가능하면 냉정하고 차분하게, 그러나 분명하게 자신의 의사를 전달, 만약 성희롱 피해를 당했다면 6하 원칙(언제, 어디서, 누구와, 무엇을, 어떻게, 왜 하였는가)에 따라서 분명하게 기록하고, 증거가 될 수 있는 자료들을 확보하여 성희롱 사건 처리 절차에 따라 이행

▶ 직장 내 성희롱 경험 시 피해자가 할 수 있는 적절한 조치

- 성희롱을 경험했을 때 '문제'가 발생했다는 사실을 인정하는 것이 가장 중요하다.
- 행위자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 요청한다.
- 사건이 발생하면 가족이나 친구, 동료 등 주변의 신뢰할만한 사람들에게 조언과 도움을 요청한다.
- 본인의 감정과 의견을 포함하여 사건에 관한 모든 것을 6하 원칙에 따라 정확하게 기록하고, 증거가 될 수 있는 자료들을 확보한다.
- 경고에도 불구하고 상대방의 행위가 지속된다면 기관 내 성희롱 고충처리기구에 신고한다.
- 전문상담원 또는 공식 조사자에게 적극적으로 협조하고 자신의 의사를 분명히 한다.
- 기관 내 기구의 처리 절차에 불만이 있거나 공정성이 의심될 경우, 외부 기관에 의뢰할 수 있다.

○ 중재자

- 성희롱 사건에 관하여 중재자는 상담실이나 회의실처럼 편안하게 이야기할 수 있는 안전한 공간에서 피해자 및 행위자를 각각 따로 불러서 조사, 조사 및 중재가 진행되는 동안에는 피해자와 행위자의 업무공간을 분리해주거나 유급휴가를 주어서 분리조치 하되 어떤 경우에도 피해자의 행동을 비난하거나 행위자를 두둔하는 언행을 유의할 것

▶ 하급자로부터 성희롱 사건에 대한 중재나 상담을 요청받은 경우 중재자가 할 수 있는 적절한 조치

- 진지한 태도로 상대방의 이야기를 끝까지 경청한다. 피해자의 감정에 동감해 주는 자세가 필요하다.
- 피해 당사자의 신변을 위협하는 일이 없는지, 행위자와의 관계 속에서 추후 지위와 관련된 문제가 발생할 위험은 없는지 확인한다.
- 기관 예방지침 등 규정을 확인하고 공식적인 처리기구와 절차가 있음을 숙지시킨 후 피해자의 대처 방안을 물어 본다.
- 사건의 내용을 명확하게 듣고 6하 원칙에 따라 기록해 둔다.
- 피해자가 공식 절차를 원하지 않을 경우, 행위자를 따로 불러 사실을 확인하고 피해자의 상태와 감정을 전달한다. 사실의 인정과 진실된 사과의 필요성을 강조한다.
- 피해자가 원할 경우, 기관 내 고충처리기구에 신고한다.
- 사건 내용은 물론 인적 사항에 대해 반드시 비밀을 유지해야 한다.
- 중재 또는 사건 처리 이후 피해자에게 2차 가해나 불이익이 없는지 세심히 관찰한다. 행위자의 경우에도 스스로 반성하고 원만하게 생활을 할 수 있도록 지원한다.

○ 목격자/주변인

- 성희롱 사건을 목격하거나 피해자로부터 사건을 전해들은 주변인의 경우 지체 없이 사건을 신고, 사건 처리가 종결될 때까지 사건 내용에 대한 비밀을 유지하고 피해자에 대한 2차 피해에 유의할 것

8. 성희롱 사건 해결제도

¶ 자율적 해결

사업주의 경우 근로자로부터 고충신고 받은 때 특별한 사유가 없는 한 신고 접수일로부터 10일 이내 처리

¶ 고충담당자 또는 고충처리기구 활용

피해자는 공공기관 내 성희롱 고충기관에 성희롱 상담 내지 신고접수를 할 수 있으며 고충기관은 그에 관한 사실조사 및 조사결과를 보고 해야 함

¶ 국가인권위원회 구제 신청

피해자는 성희롱 사건 발생일로부터 1년 이내에 국가인권위원회에 구제신청 등 진정 제기 가능

¶ 지방노동위원회 구제 신청

공직유관기관의 종사자를 비롯하여 공무원 신분이 아닌 공공기관의 종사자는 성희롱에서 기인된 사용자의 부당한 징벌, 특히 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익에 대하여 근로기준법에 따라 그 행위가 있었던 날로부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 구제 신청 가능

¶ 민사소송

피해자는 성희롱 피해에 대해 성희롱을 직접 행한 행위자는 물론이고 일정한 경우 행위자의 사용자에게도 그 책임을 물을 수 있고, 손해배상청구액이 2천만원 이하인 경우에는 간단히 소액사건 심판 청구 가능

¶ 형사 고소 및 고발

행위자의 성희롱 사실을 확인한 사업주가 행위자에게 적절한 징계조치를 취하지 않을 경우에 그 사업주는 500만원 이하의 과태료의 처벌을 받을 수 있으며, 성희롱이 그 행위의 정도가 위중하여 강간이나 강제추행 등 형법, 「성폭력범죄특례법」 등 관련 법률에 위반되는 경우에는 수사기관에 고소도 가능

성희롱 방지조치 관련 법령

양성평등기본법 [법률 제13369호, 2015.6.22., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [대통령령 제26333호, 2015.6.22., 전부개정]
<p>제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (생략) 2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. <ul style="list-style-type: none"> 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위 3. “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다. 	<p>제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)
<p>제30조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제31조에 따른 성희롱 예방교육을 양성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.</p> <p>③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.</p>	
<p>제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p>	<p>제19조(성희롱 예방교육) ① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성희롱 예방에 관한 법령 2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차

<p style="text-align: center;">양성평등기본법 [법률 제13369호, 2015.6.22., 일부개정]</p>	<p style="text-align: center;">양성평등기본법 시행령 [대통령령 제26333호, 2015.6.22., 전부개정]</p>
<p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.</p> <p>④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 <p>⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. <개정 2015.6.22></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가 <p>⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용 <p>② 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.</p> <p>제20조(성희롱 방지조치 등) ① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다. 2. 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립 3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련 4. 성희롱 고충담당자 지정 5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련 <ol style="list-style-type: none"> 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항 6. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행 7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치 <p>② 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관에게 제출하</p>

<p style="text-align: center;">양성평등기본법 [법률 제13369호, 2015.6.22., 일부개정]</p>	<p style="text-align: center;">양성평등기본법 시행령 [대통령령 제26333호, 2015.6.22., 전부개정]</p>
<p>제32조(성희롱 실태조사) ① 여성가족부장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 성희롱 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>여야 한다.</p> <p>③ 법 제31조제2항에 따라 여성가족부장관은 제2항에 따라 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하되, 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다.</p> <p>④ 여성가족부장관은 법 제31조제3항에 따라 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 제3항에 따른 점검 후 6개월 이내에 관리자에 대하여 특별교육을 실시하여야 한다.</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 법 제31조제4항에 따라 성희롱 방지조치 점검결과를 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록된 일반일간신문 등에 게재하거나 여성가족부 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다.</p> <p>제21조(성희롱 방지조치 위반에 대한 징계 등) ① 법 제31조제5항에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 기관을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법원 2. 감사원 3. 국민권익위원회 4. 검찰청 5. 경찰청 6. 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관 <p>② 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 제1항 각 호의 기관에 업무와 관련하여 법 제31조제5항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실을 확인한 경우 그 사실을 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 법 제31조제5항에 따라 관련자의 징계 등을 요청한 경우 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 조치 결과를 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.</p> <p>제22조(성희롱 실태조사) ① 법 제32조제1항에 따른 성희롱 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성희롱 실태조사 대상자의 성별, 나이, 학력 등 일반적 특성에 관한 사항 2. 성희롱의 발생 원인, 발생 유형, 성희롱으로 인한 피해 유형 및 피해구제 등 성희롱 피해에 관한 사항 3. 그 밖에 성희롱의 실태 파악과 관련하여 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항 <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 성희롱 예방·상담 등에 관한 전문성, 인력 및 장비를 갖춘 연구기관, 법인 또는 단체에 의뢰할 수 있다.</p>

서울특별시 성희롱 예방지침

제 정	2004. 3. 5
개 정	2006. 5.12
개 정	2009. 3. 3
개 정	2011.11.11
개 정	2012. 1.13
개 정	2014.10. 1
개 정	2015.4. 13
개 정	2016.4. 8

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조 및 같은법 시행령 제20조, 서울특별시 성평등 기본조례 제20조의 규정에 따라 서울특별시의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 서울특별시와 소속 기관 (서울특별시장 또는 소속기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.

제3조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 '성희롱'이란 양성평등기본법 제3조제2호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.

제4조(기관장의 책무) 서울특별시장(이하 '시장'이라 한다)은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충상담창구의 설치 및 운영, 성희롱 고충처리절차 및 매뉴얼 마련, 성희롱 행위자 무관용의 원칙 천명, 소속직원에 대한 홍보, 예방교육 참석, 성희롱 방지 관련 예산 확보 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다. 이를 위하여 시장은 매년 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(고충상담창구) ① 서울특별시 성평등 기본조례 제20조제3항의 규정에 의한 「성희롱 고충상담창구」(이하 '고충상담창구'라 한다)는 성희롱 등의 예방을 위한 업무처리와 소속 직원의 성차별 및 성희롱 관련 고충에 대한 상담 등을 접수처리한다.

② 고충상담창구는 시 본청·직속기관·사업소별로 설치하며 업무를 처리하기 위하여 성희롱고충상담원(이하 '고충상담원'이라 한다)을 지정하되, 남성 및 여성

직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다. 또한, 고충상담원의 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담.조언 및 고충의 접수
2. 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협의.조정 에 관한 사항
3. 제11조의 규정에 의한 성희롱고충심의위원회 운영
4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 예방을 위한 교육.홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충상담 및 사건접수대장, 성희롱 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성.비치하여야 한다.

제6조(성희롱 예방교육) ① 각 기관.부서의 장은 성희롱 예방교육의 실시 시기.내용.방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각교육, 사이버교육 등 다양한 방법으로 매년 1시간 이상으로 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지 기준
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱 예방과 발생시 대처 방안
6. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 시장은 성희롱 예방교육 효과 제고를 위하여 고위직 관리자 대상 별도 교육을 실시 할 수 있다.

⑤ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육 내용 등에 관한 실시 결과를 기록하고 관리하여야 한다.

제7조(고충 신청) ① 성희롱 등과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 관련 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 핫라인, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

제8조(상담 및 조사) ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담.고충의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 조사 담당 부서(성희롱 사건 조사 부서)에서 필요한 조사를 하도록 하여야 한다.

② 조사 담당 부서에서는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리 중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④ 조사과정에서 조사 담당 부서의 장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시킬 수 있다.

⑤ 성희롱 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 한다.

⑥ 성희롱 사건 조사 시 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

제9조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 시장은(인사.복무 등에 관한 권한을 시장으로부터 위임받은 자를 포함한다) 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 피해가 발생한 기관.부서의 장은 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간을 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.

③ 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다.

④ 고충상담원 등 성희롱 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

제10조(조사결과의 보고 등) ① 조사 담당 부서의 장은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 시장에게 보고하여야 한다.

② 시장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 고충심의위원회의 토의에 부쳐 자문하게 할 수 있다.

제11조(위원회 설치 및 구성) ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 시장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 시본청과 소방재난본부에 성희롱 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 6인 이상 10인 이하의 위원으로 구성한다.

③ 시 본청의 경우 위원장은 여성가족정책실장이 되고 시 본청과 직속기관, 사업소 관련 사안을 처리하며, 소방재난본부는 위원장이 소방재난본부장이 되며

소방재난본부 관련 사안을 처리한다. 각 위원은 위원장이 지명하는 자 2~3인과 각 기관소속 공무원노동조합에서 지명하는 자 3인으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱 방지 관련 전문가로 위촉한다.

④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고 기타 위원은 2년으로 하되 연임할 수 있다.

제12조(위원회 운영) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 위원은 자기와 직접 이해관계가 있는 안건 심의에는 참석할 수 없다.

제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정되는 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

제14조(징계) ① 시장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

③ 성희롱 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 한다.

제15조(재발방지조치 등) ①시장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 재발방지대책을 수립.시행한다.

② 시장은 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에 협력하는 자에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

③ 제14조 제1항 및 제2항, 제15조 제1항 및 제2항의 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙

이 지침은 2006. 5.12일 부터 시행한다.

이 지침은 2009. 3. 3일 부터 시행한다.

이 지침은 2011. 11.11일 부터 시행한다.

이 지침은 2012. 1.13일 부터 시행한다.

이 지침은 2014. 10. 1일 부터 시행한다.

이 지침은 2015. 4. 13.일 부터 시행한다.

이 지침은 2016. 4. 8.일 부터 시행한다.

< 판례 >

성희롱 사건관련 판례 및 결정례

1) 관련 판례

(1) 대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두7854 판결 【인권교육수강권고결정취소】

가. 판시사항

국가인권위원회법 제2조 제4호 (라)목의 '성희롱 행위'가 성립하려면 그 행위가 평등권을 침해하는 차별행위여야 하는지 여부(소극)

나. 사실관계

원고는 피고(국가인권위원회)로부터 2006. 8. 29 06진차266 성희롱 사건에 관하여, 2006. 9. 14 06진차266 성희롱 사건에 관하여 각 인권교육수강 및 현대자동차 주식회사 대표이사에 대하여 한 인사조치 권고결정을 받았고, 원고는 이를 각각 모두 취소하는 소송을 제기하였다. 그러나 2006. 8. 29. 06진차266 성희롱 사건과 2006. 9. 14 06진차266 성희롱 사건에 관하여 각 인권교육수강에 관하여는 모두 소송요건의 불비(소송청구의 대상이 아님)로 각하되었고, 2006. 9. 14. 06진차266 성희롱 사건에 관하여는 현대자동차 주식회사 대표이사에 대하여 한 인사조치 권고결정이 위법하다며 취소하라는 판결이 내려졌다. 이에 대해 불복한 피고가 다시 항소 및 상고를 제기했으나 항소 및 상고 모두 각각 기각되었다.

다. 판결요지

원심은, 피고의 이 사건 인사조치권고처분이 성희롱 행위자로 결정된 원고의 인격권에 영향을 미침과 동시에 그 사용자에게 일정한 법률상의 의무를 부담시키는 것으로서, 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다고 판단하였는바, 이와 같은 원심의 판단은 국가인권위원회법(2007. 5. 17. 법률 제8435호로 개정되기 전의 것, 이하 같다)의 관련 규정 및 기록에 비추어 정당하고, 거기에 주장하는 바와 같은 행정소송의 대상에 관한 법리오해 등의 위법이 없다.

국가인권위원회법의 관련 규정에 의하면 제2조 제4호 (라)목의 '성희롱 행위'는 제2조 제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없으므로, 원심이 이와 달리 평등권을 침해하는 차별행위일 것까지 그 요건으로 보아 원고의 이 사건 언행이 성별에 의하여 소외인을 차별하는 행위라고 볼 증거가 없다는 이유로 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다고 판단한 것은 잘못이라고 하겠다.

그러나 한편, 원심이 인정한 사실과 기록에 나타난 여러 사정에 비추어 보면 원고의 이 사건 언행이 국가인권위원회법 제2조 제4호 (라)목이 정한 성희롱 행위에 해당한다고 보기는 어려우므로, 위 언행이 성희롱 행위임을 전제로 한 피고의 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다고 본 원심의 판단은 결론에 있어서 정당하고, 위에서 본 원심판결의 잘못은 판결 결과에 영향을 미친 바 없다. 결국 상고이유는 받아들일 수 없다.

가. 판시사항

- [1] 구 남녀고용평등법 제2조 제2항에 규정된 '직장 내 성희롱'의 전제조건인 '성적인 언동 등'의 의미 및 위 규정의 성희롱이 성립하기 위한 요건
- [2] 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계해고처분이 정당하다고 볼 수 있는 경우
- [3] 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상대로 14회에 걸쳐 반복적으로 성희롱 행위를 한 카드회사 지점장에 대한 징계해고처분이 정당하다고 한 사례

나. 사실관계

원고는 1985. 1. 14. ○○그룹공채로 입사하여 ○○○○주식회사에서 근무하다가 2000. 7. 1. 참가인 주식회사(이하 '참가인'이라 한다)으로 전직한 후 참가인의 강서지점, 태평로지점, 안산지점 등에서 차장 또는 지점장으로 근무하였고, 2003. 1. 22.부터 참가인 동부지점의 지점장으로 근무하게 되었다. 그리고 참가인의 동부지점은 최초 신설된 때인 2003. 1.경에는 지점의 영업실적이 다른 곳에 비하여 저조하였으나, 그로부터 6개월 후인 2003. 7. 11. 같은 해 6월 지점의 영업실적에 대한 종합평가 결과 참가인의 전국지점 중 1위를 한 것으로 발표되었다.

2003. 7. 11. 이전에 원고는 안산지점장으로 근무할 당시인 2002. 7.경 여직원 소외 1이 점심시간에 혼자 남아 팩스를 이용하여 서류를 전송하고 있자 갑자기 뒤에서 소외 1을 껴안아 그를 당황스럽게 하였다. 그리고 원고가 동부지점장으로 자리를 옮긴 2003. 2.경 술에 취하여 밤 11시부터 다음 날 새벽 1시경까지 사이에 여러 차례 소외 1에게 전화를 걸어 "오빠야, 내가 너 사랑하는지 알지. 너는 나 안 보고 싶냐"는 등의 말을 하였다. 2003. 4.경 원고의 사무실인 지점장실에 여직원 소외 2에게 목과 어깨를 주물러 달라고 요구하고, 2003. 6. 토요일 저녁에 여직원 소외 3에게 수차례 전화를 걸어 '집이 비어 있는데 놀러 오라'고 요구하였다. 그리고 2003. 6. 11. 직원 회식을 마치고 노래방으로 자리를 옮기는 중 계단에서 갑자기 여직원 소외 4를 껴안고 "내가 너를 얼마나 좋아하는지 알지"라고 말하면서 볼에 입을 맞추었다. 또한 2003. 7.경 여직원 소외 5가 업무를 보고할 때 성과가 좋다고 하면서 "열심히 했어, 뽀뽀"하면서 얼굴을 들이대는 등의 행동을 하였고, 소외 5가 휴가를 가겠다고 보고하자 잘 다녀오라고 하면서 껴안았다.

2003. 7. 11. 참가인의 컴퓨터 전산망을 통하여 원고의 동부지점이 6월 영업실적 종합평가 결과 전국지점 중 1위를 한 사실을 알게 되자, 당시 동부지점의 사무를 담당하던 소외 2를 지점장실로 불러 동부지점의 다른 직원들에게 위와 같은 사실을 알리라고 지시하면서, 흥분을 이기지 못하여 원고의 컴퓨터 화면을 보고 있던 소외 2를 갑자기 껴안았다.

원고를 비롯한 위 동부지점 직원들은 같은 날 저녁에 회사 부근의 온달식당에서 최우수지점 선정 축하 회식을 하게 되었는데, 수차례 선정 축하에 따른 건배 등 음주를 하는 과정에서 원고는 여직원들을 자신의 좌석 옆자리로 불러 그 동안의 노고를 치하하면서 술을 먹도록 권유하였다. 그리고 여직원 소외 6의 옆자리에 앉아 귓속말을 하면서 그의 귀에 입을 맞추거나 자리를 옮기는 여직원 소외 3의 엉덩이를 치는 등의 행동을 하였으며, 여직원 소외 7에 대해서는 원고가 한 입 먼저 먹은 상추쌈을 먹도록 하였다.

식당에서 회식을 마치고 식당 앞으로 직원들과 함께 나가는 과정에서 모여 있던 직원들 중 여직원 소외 4, 소외 7, 소외 8등 수명의 여직원들을 차례로 껴안아 올리거나 도는 등의 행동을 하였는데, 특히 소외 8의 경우 그의 가슴 부위를 안고 들어 올려 본인뿐 아니라 다른 여직원들에게도 불쾌감을 느끼게 하였다.

원고는 함께 근무하는 많은 여직원들에게 반복하여 성적 수치심을 유발할 수 있는 이야기를 하거나 불쾌감을 주는 행동을 하고, 일부 여직원들에게는 휴일이나 심야에 수차례 전화를 거는 등 상식을 벗어났다고 보일 정도의 지나친 관심을 표현하여 피해자들로 하여금 심적 고통을 유발시켰으며, 이로 인하여 여직원들이 징계를 요구하였다.

원고는 2003. 9. 5. 원고가 동부지점 내 여직원들을 성희롱하고 조직력을 저해하였다는 등의 이유로 징계해고를 하였으나 1차 징계해고에 대한 원고의 부당해고 구제신청에 대하여 서울지방노동위원회는 2004. 1. 29. 징계양정이 과다하고 징계절차에 하자가 있다는 이유로 1차 해고를 부당해고로 인정하고 원직복귀 등의 구제명령을 발하였다. 원고는 구제명령에 따라 2004. 3. 19. 원고에 대한 1차 해고를 취소하고 2004. 3. 22. 원고를 서울영업사업부 지원팀 담당부장으로 복직시켰고 새로이 상별위원회를 거친 다음 1차 해고 사유 외에 위 안산지점장 재직시 소외 1을 꾀안았다는 점과 원고가 자신의 행위를 은폐, 합리화하기 위하여 참가인의 지시를 어기고 피해 여직원들을 접촉하여 회유하였다는 점을 징계사유로 추가하여 다시 이 사건 2차 해고하였다. 이에 대하여 원고는 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였으나 기각되었고, 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나 중앙노동위원회 역시 2005. 4. 8. 원고의 재심신청을 기각하였다.

다. 판결요지

- [1] 구 남녀고용평등법(2005. 5. 31. 법률 제7564호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2항에서 규정한 '직장 내 성희롱'의 전제조건인 '성적인 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 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다. 나아가 위 규정상의 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 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.
- [2] 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 보아 어떠한 성희롱 행위가 고용환경을 악화시킬 정도로 매우 심하거나 또는 반복적으로 행해지는 경우, 사업주가 사용자책임으로 피해 근로자에 대해 손해배상책임을 지게 될 수도 있을 뿐 아니라 성희롱 행위자가 징계해고 되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 성희롱 피해 근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져 올 수도 있으므로, 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 안 된다.
- [3] 카드회사의 지점장이 우월한 지위를 이용하여 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상대로 일정 기간 동안 14회에 걸쳐 반복적으로 성희롱 행위를 한 사안에서, 그 성희롱 행위가 왜곡된 사회적 인습이나 직장 문화 등에 의하여 형성된 평소의 생활태도에서 비롯된 것으로서 특별한 문제의식 없이 이루어진 것이라 하여 이를 가볍게 평가할 수는 없으므로, 그에 대한 징계해고처분은 정당하다.

가. 판시사항

- [1] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호에서 성희롱의 전제요건으로 규정한 '성적 언동 등'의 의미 및 판단 기준
- [2] 초등학교 교사들의 회식 자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 언행이 그 경위나 정황, 발언자의 의도 등에 비추어 객관적으로나 일반적으로 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다고 한 사례

나. 사실관계

○○학교 3학년 담임교사들의 회식 자리에서 교감인 원고가 교장인 소외 1, 교무부장인 소외 2와 함께 참석하여 학생지도, 전국 ○○학교 3학년 기초학력평가 및 1학기 영어 선도수업 등 학습에 관한 대화를 하던 중 소외 1이 3학년 담임교사 중 여자교사 3명에게는 소주잔에 맥주를 따라 주었고, 남자교사 3명에게는 소주잔에 소주를 따라 주었는데, 남자교사 3명만 소외 1에게 답례로 술을 권하고, 여자교사 3명은 술을 권하지 않자 두 차례에 걸쳐 여자교사들에게 교장선생님께 술 한 잔씩 따라 줄 것을 권유하였다. 그러나 회식에 참석한 여자교사 3명 중 1명이 원고의 언행으로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느껴, 성적언동에 해당한다고 판단하여 소송을 제기하였다.

다. 판결요지

- [1] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서 규정한 성희롱의 전제요건인 '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, 위 규정상의 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 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다. 따라서 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립할 수는 없다.
- [2] 초등학교 교사들의 회식 자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 언행이 그 경위나 정황, 발언자의 의도 등에 비추어 객관적으로나 일반적으로 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다.

가. 판시사항

- [1] '성희롱'을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호에서의 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'의 의미 및 그 판단 기준
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호가 규정한 성희롱의 요건 중 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 개념이 공직선거법 제85조에서의 '지위를 이용하여'라는 개념과 동일한지 여부(소극)
- [3] 도지사가 공직선거법 위반 형사사건에서 공무원 지위를 이용하여 선거운동을 하였다는 부분에 대하여 무죄를 받았다고 하더라도 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 '성희롱'의 요건인 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'가 부정되는 것은 아니라고 한 사례

나. 사실관계

참가인은 1989. 4. 21.부터 1992. 4. 30.까지 협회 제주도지회 산하 제주시지부장을, 1998년부터 2001년까지 제주도지회 부회장직을 각 역임한 데 이어, 2001. 4. 25.부터 다시 제주시지부장을 맡게 되었다. 당시 제주시지부는 제주도 소재 650여 개 미용업소 업주들을 회원으로 하고 있었고, 지부장은 도지회의 임원까지 겸하고 있어 직능단체 간부로서 회원들에게 영향을 줄 수 있는 위치에 있었다. 원고와 참가인은 원고가 도지사로 근무하던 1991년 경 공식적인 행사에서 만나 알게 되었고, 그 이후에도 공식적인 행사에서 만난 일이 있으나 개별적으로 만난 사실은 없었다.

참가인이 2002. 1. 25. 15:10경 제주도지사 집무실을 방문하여 원고와 면담을 하면서 직사각형 형태의 회의용 테이블에 모서리를 사이에 두고 원고의 왼쪽에 90° 각도로 앉아 서로 대화를 나누던 중 원고가 참가인의 오른쪽 옆으로 다가와 왼손으로는 참가인의 목 뒷부분을, 오른손으로는 어깨를 잡은 후 오른손을 아래로 내려 참가인의 왼쪽 가슴을 만졌다. 너무 놀란 참가인은 원고의 오른손을 잡아 뿌리쳤고, 원고의 이러한 행위에 참가인은 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 되었다. 그래서 원고의 행위를 성희롱의 성적 언동으로 판단하여 소송을 제기하였다.

다. 판결요지

- [1] '성희롱'을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서의 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 병자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다.
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)에서 성희롱 규정을 둔 것과 공직선거법에서 공무원지위이용 선거운동에 대한 처벌규정을 둔 것은 그 입법 취지나 목적, 요건 및 위반시의 제재내용 등이 서로 다르므로, 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2항이 규정한 성희롱의 요건 중 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 개념이 공직선거법 제85조에서의 '지위를 이용하여'라는 개념과 동일하다고 볼 수 없다.
- [3] 도지사가 공직선거법 위반 형사사건에서 공무원 지위를 이용하여 선거운동을 하였다는 부분에 대하여 무죄를 받았다고 하더라도 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 '성희롱'의 요건인 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'가 부정되는 것은 아니다.

가. 판시사항

- [1] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상 국가인권위원회의 성희롱결정 및 시정조치권고가 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하는지 여부(적극)
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호, 제7조에서 정한 '공공기관의 종사자'의 범위
- [3] 국민건강보험공단이 자체적으로 실시하여야 할 직원들에 대한 민원서비스기본과정 교육에 관한 위탁교육계약을 체결하고 약 2개월 사이에 8회에 걸쳐 위탁교육을 실시한 경우, 그 위탁교육을 실시한 강사가 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 '공공기관의 종사자'에 해당한다고 한 사례

나. 사실관계

국민건강보험공단(이하 '공단'이라 한다)은 공단 직원들에 대한 민원서비스기본과정 교육에 관하여 위탁교육계약을 주식회사 명성서비스아카데미(이하 '명성'이라 한다)와 체결하였다. 그리고 교육과목·시간 및 강사를 특정하여 교육을 위탁하였고 만약 명성이 강사를 변경하여야 할 필요가 있으면 공단의 사전승인을 얻기로 하였다.

명성은 이러한 약정에 따라 원고를 '고객심리분석 및 불만처리기법'이라는 과목의 강사로 위촉하면서 사전에 공단의 승인을 얻었고 2박 3일의 교육일정 중 마지막 날의 교육을 원고에게 의뢰하였다. 이에 원고는 응하여 자신이 임의로 정한 '고객심리분석 및 불만처리기법'이라는 제목 아래 고객의 불만을 처리하고 고객의 만족을 실천하기 위한 방법론을 중심으로 교육을 실시하였다.

원고는 2001. 6. 27.부터 2001. 8. 25.까지 약 2개월이라는 짧지 않은 기간에, 8회에 걸쳐 회당 4시간 내지 6시간씩 공단직원에 대한 교육을 담당하였는데, 교육내용과 관련하여 공단으로부터 직접 주문받은 사항은 없지만 명성의 직원을 통해 실습위주로 해달라는 공단의 요구사항을 전해 들었다.

공단은 명성과의 계약 당시 교육진행과정에서 공단이 목표하였던 교육의 효과가 미흡하다고 판단될 때에는 명성에게 교육 프로그램 및 강사의 변경을 요청할 수 있기로 약정하였고, 뿐만 아니라 명성이 실시하는 교육의 진행을 포괄적으로 관리하면서 그 적정성에 대한 모니터링, 안전사고 방지업무 등을 맡고 있었으며, 만약 특별한 사유가 발생하면 명성은 공단의 진행요원에게 보고하여 공단의 주문사항을 참고로 하여 교육을 실시한 사실 등을 알 수 있다.

그러나 원고는 공단의 복무규정이나 인사규정 등의 적용을 받지 않았고, 비록 공단의 사전 승인하에 명성으로부터 교육일정 중 일부를 위임받았다고는 하나 교육과정과 관련하여 공단으로부터 어떠한 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받지도 않았다. 그러던 와중에 원고는 교육시간에 수강생들에게 성희롱행위를 하였다.

원심은 원고가 공공기관의 종사자에 해당하지 않기 때문에 원고에 대하여 피고 위원회가 성희롱 해당결정을 한 것은 위법하다고 판단하였다. 이에 피고는 소송을 제기하였다.

다. 판결요지

- [1] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제28조에 의하면, 국가인권위원회의 성희롱결정과 이에 따른 시정조치의 권고는 불가분의 일체로 행하여지는 것인데 국가인권위원회의 이러한 결정과 시정조치의 권고는 성희롱 행위자로 결정된 자의 인격권에 영향을 미침과 동시에 공공기관의 장 또는 사용자에게 일정한 법률상의 의무를 부담시키는 것이므로 국가인권위원회의 성희롱결정 및 시정조치권고는 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다고 보지 않을 수 없다.
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)이 헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 하고

있는 것과 위 법의 목적을 보다 광범위한 영역에서 실현하여야 할 사회적 당위성과 필요성 및 그 정당성에 비추어 볼 때, 같은 법 제2조 제2호, 제7조에서 말하는 공공기관의 종사자라 함은 공공기관의 임직원뿐만 아니라, 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함한다.

- [3] 국민건강보험공단이 자체적으로 실시하여야 할 직원들에 대한 민원서비스기본과정 교육에 관한 위탁교육 계약을 체결하고 약 2개월 사이에 8회에 걸쳐 위탁교육을 실시한 경우, 그 위탁교육을 실시한 강사는 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람으로서 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 '공공기관의 종사자'에 해당한다.

가. 판시사항

- [1] 형법 제309조 제1항에 정한 출판물에 의한 명예훼손죄에 있어서 '비방할 목적'의 의미
- [2] 국립대학교 교수가 자신의 연구실 내에서 제자인 여학생을 성추행하였다는 내용의 글을 지역 여성단체가 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 게재한 행위가 공공의 이익을 위한 것으로서 비방의 목적이 있다고 단정할 수 없다고 한 사례

나. 사실관계

피고인들은 피해자 1이 술에 취한 공소외인을 강간하였음에도 술에 마취약을 넣어 공소외인을 실신 시킨 다음 강간하였다고 게재하고, 피해자 1은 상습범일 가능성이 높다고 게재하였다. 그리고 피고인들이 피해자 1에 대하여 허위의 사실을 적시하였으며, 단순히 세부에 있어 진실과 약간 차이가 난다거나 다소 과장된 표현을 사용하였다. 그리고 피고인들은 피해자 1의 강간 사건을 특별히 조사한 바도 없으며 피해자 1에 대한 판결이 선고되기도 전에 공소외인의 일방적인 진술만으로 게재하였다.

사단법인 한국여성의 전화 대구지부의 공동대표인 피고인들이 대구여성의 전화 인터넷 홈페이지의 여성인권란에 의한 "제자 성추행사건 - 성명서"라는 제목 하에 "2000년 7월 같은 학과 여학생을 성추행한 사건이 발생하였다. 가해자는 같은 학과 여학생 A에게 지속적으로 전화와 이메일 등으로 성희롱을 일삼았으며, 여름방학 중 과외를 해주겠다고 자신의 연구실로 불러 강제로 껴안고 자신의 성기를 만지게 하려하고 키스를 하려고 할 때 거부하는 피해자에게 완력으로 강제로 얼굴과 목 등에 키스를 하였다. 또한 소파에 강제로 눕히는 등의 행동을 하여 놀라 비명을 지르며 나오는 피해자를 위협하였다. 가해자는 자신의 잘못을 시인하기는커녕 이 사실을 전면 부인하다가 일부의 사실만을 인정하며 피해자 A양이 자신을 유혹하여 합의가 이뤄진 애정행각이었다는 허위사실을 유포하고 있다."라는 취지의 글을 게재하였다. 또한 공동대표인 피고인들 발행의 소식지 대구여성의 전화 45호의 인권소식란에 " "제자 성추행사건"이라는 제목 하에 위와 같은 내용을 포함한 글을 게재한 다음 위 소식지 1,500권을 제작하여 대구여성의 전화 성명불상의 회원, 여성의 전화 각 지부 및 대구지역 시민단체 등에 배포하여 출판물에 의하여 공연히 사실을 적시하여 피해자2의 명예를 훼손하였다.

다. 판결요지

- [1] 형법 제309조 제1항 소정의 출판물에 의한 명예훼손죄는 타인을 비방할 목적으로 신문, 잡지 또는 라디오 기타 출판물에 의하여 사실을 적시하여 타인의 명예를 훼손할 경우에 성립되는 범죄로서, 여기서 '비방할 목적'이란 가해의 의사 내지 목적을 요하는 것으로서 공공의 이익을 위한 것과는 행위자의 주관적 의도의 방향에 있어 서로 상반되는 관계에 있다고 할 것이므로, 적시한 사실이 공공의 이익에 관한 것인 경우에는 특별한 사정이 없는 한 비방할 목적은 부인된다고 봄이 상당하다.
- [2] 국립대학교 교수가 자신의 연구실 내에서 제자인 여학생을 성추행하였다는 내용의 글을 지역 여성단체가 자신의 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 게재한 사안에서, 국립대학교 교수인 피해자의 지위, 적시사실의 내용 및 성격, 표현의 방법, 동기 및 경위 등 제반 사정을 종합하여 볼 때, 비록 성범죄에 관한 내용이어서 명예의 훼손정도가 심각하다는 점까지를 감안한다 할지라도 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 위와 같은 내용을 게재한 행위는 학내 성폭력 사건의 철저한 진상조사와 처벌 그리고 학내 성폭력의 근절을 위한 대책마련을 촉구하기 위한 목적으로 공공의 이익을 위한 것으로서 달리 비방의 목적이 있다고 단정할 수 없다.

가. 판시사항

- [1] 성적 표현행위의 위법성 판단 기준
- [2] 대학교수의 조교에 대한 성적인 언동이 불법행위를 구성한다고 본 사례
- [3] 이른바 성희롱의 불법행위 성립 여부를 판단함에 있어 이를 고용관계에 한정하거나 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하여 판단하는 방법의 합리성 여부(소극)
- [4] 사용자 책임의 요건인 '사무집행에 관하여'의 의미와 그 판단 기준
- [5] 직장 내에서 발생한 성희롱 행위가 직무관련성 없이 은밀하고 개인적으로 이루어진 경우, 사용자에게 고용계약상 보호의무 위반을 이유로 한손해배상책임이 있는지 여부(소극)

나. 사실관계

서울대 화학과 실험실에서 실험기기 조작을 담당하는 유급 조교였던 원고는 정식 임용되기 전후 2~3개월 동안 실험기기의 관리책임자인 신 교수로부터 기기의 조작 방법을 지도받는 과정에서 어깨, 등, 손 등 업무상 불필요하거나 난처한 신체접촉이나 성적언동을 지속적으로 받아왔다고 주장했다. 신 교수는 원고가 정식 임용되면 단둘이서 입방식을 하자고 제의하고, 원고를 심부름이나 기타 명목으로 수시로 불러들여 위아래로 훑어보면서 몸매를 감상하는 듯 한 태도를 취하는 등 원고에게 불쾌하고 곤혹스러운 상황을 조성하였다. 산책 하자는 교수의 제의를 원고가 거부하자 이후 비우호적인 태도를 보였으며 결국 1년 후 원고에 대한 재임용추천을 거부하고 사실상 해임하였다. 이에 원고는 신 교수의 행동이 보복적인 성희롱 행위로서 인간의 존엄과 근로여성의 부당한 차별금지와 보호, 근로권 등을 규정한 헌법, 근로기준법, 남녀고용평등법을 위반하여 원고의 인격권을 침해하고 실직을 초래하였다고 주장하였다. 또한 서울대 총장과 대한민국은 국립대 교수가 직무수행 중에 야기한 불법행위에 대한 사용자 책임과 원고의 진정을 묵살하고 피용자들이 평등하고 안전한 환경에서 일하도록 적절한 조치를 취하지 않은 책임을 져야 한다며 1993년 담당교수, 서울대 총장, 대한민국을 피고로 하여 5천만원의 손해배상소송을 제기하였다.

다. 판결요지

- [1] 성적 표현행위의 위법성 여부는, 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 하고, 상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해를 당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙상 명백하다.
- [2] 피해자가 엔엠알기기 담당 유급조교로서 정식 임용되기 전후 2, 3개월 동안, 가해자가 기기의 조작 방법을 지도하는 과정에서 피해자의 어깨, 등, 손 등을 가해자의 손이나 팔로 무수히 접촉하였고, 복도 등에서 피해자와 마주칠 때면 피해자의 등에 손을 대거나 어깨를 잡았고, 실험실에서 "요즘 누가 시골 처녀처럼 이렇게 머리를 땀고 다니느냐."고 말하면서 피해자의 머리를 만지기도 하였으며, 피해자가 정식 임용된 후에는 단둘이서 입방식을 하자고 제의하기도 하고, 교수연구실에서 피해자를 심부름 기타 명목으로 수시로 불러들여 위아래로 훑어보면서 몸매를 감상하는 듯 한 태도를 취하여 피해자가 불쾌하고 곤혹스러운 느낌을 가졌

다면, 화학과 교수 겸 엔엠알기기의 총책임자로서 사실상 피해자에 대하여 지휘·감독관계에 있는 가해자의 위와 같은 언동은 분명한 성적인 동기과 의도를 가진 것으로 보여지고, 그러한 성적인 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간 동안만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 오히려 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 피해자의 인격권을 침해한 것이며, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 피해자가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다고 한 사례.

- [3] 이른바 성희롱의 위법성의 문제는 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니한 채 묵인되거나 당사자간에 해결되었던 것이나 앞으로는 빈번히 문제될 소지가 많다는 점에서는 새로운 유형의 불법행위이기는 하나, 이를 논함에 있어서는 이를 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성부를 가리면 족한 것이지, 불법행위를 구성하는 성희롱을 고용관계에 한정하여, 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고, 특히 환경형의 성희롱의 경우, 그 성희롱의 태양이 중대하고 철저한 정도에 이르러야 하며, 불법행위가 성립하기 위해서는 가해자의 성적 언동 자체가 피해자의 업무수행을 부당히 간섭하고 적대적 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해 당하였다거나 정신적인 안정에 중대한 영향을 입을 것을 요건으로 하는 것이므로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 피해자로서는 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 초과하는 정신적 고통을 받았다는 점을 주장·입증하여야 한다는 견해는 이를 채택할 수 없다. 또한 피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였는지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당하였는지 하는 사정은 위자료 산정하는데 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니다.
- [4] 민법 제756조에 규정된 사용자 책임의 요건인 '사무집행에 관하여'라는 뜻은 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이고, 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지의 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해 발생에 대한 위험 창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야 한다.
- [5] 고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것이지만, 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 가해자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없다.

가. 판시사항

‘국회의원인 원고가 여성에게 성적 폭언을 하였다’는 보도와 ‘성희롱을 한 후 이를 무마하기 위하여 검사를 성희롱 피해자에게 보냈다’는 보도가 원고의 명예를 훼손하였는지 여부

나. 사실관계

원고는 국회의원이고, 피고들은 이 사건 기사를 취재, 작성한 기자 및 발행인, 이 사건 성명서를 작성한 시민단체의 간부이다. 원고는 국정감사가 끝난 후 피감기관의 간부들과의 술자리에서 업소의 여사장에게 욕설을 하였다. 피고 3은 열린우리당 홍보팀장으로부터 “원고가 국정감사가 끝난 후 국회의원, 검사들과 어울려 술을 먹고 추태를 부렸다”는 제보를 받고, 같은 날 다른 언론매체의 기자들과 함께 현○○를 찾아가 인터뷰하였는데, 현○○로부터 “원고가 심한 욕설을 하여 모욕감을 느꼈다”는 취지의 말을 들었다. 오마이뉴스는 “각테일바 여사장 H씨(현○○을 지칭함)는 ‘주의원이 술을 마시는 도중 계속적으로 여성 성기를 비유한 욕설을 하면서 추태를 부렸다’면서 ‘차마 말로 옮기지 못할 정도로 심한 성적 모욕감을 느꼈다’고 주장했다”는 요지의 기사와 ‘H씨는 주의원의 성적 폭언을 재확인 해주었다’는 취지의 일련의 기사를 수 회에 걸쳐 게재하였다. 피고 8은 “주의원이 현○○를 성희롱하였고, 사건을 무마하려고 검사를 보내서 현○○를 만나고 있다”는 취지의 제보를 받았다. 피고 8은 <주○○ 의원은 대구시민에게 사과하고 의원직을 사퇴하라>는 제목 아래 “주의원이 술자리에서 여성들에게 모욕적인 성희롱을 하였고, 사건을 무마하기 위해 술자리에 배석했던 검사를 통해 성희롱 피해자를 만나게 하는 등 지위와 권력을 이용해 사건을 무마시키려고 하였다”는 요지의 시민단체 명의의 성명서를 작성 배포하였다.

다. 판결요지

- [1] ‘원고가 여성에게 성적 폭언을 하였다’는 이 사건 보도와 성명서의 내용이 진실임을 인정할 증거가 없다.
- [2] ① 현○○은 인터뷰 당시 “성적 수치심을 느꼈느냐”는 기자들의 질문에 “성적인 부분은 없었다”는 취지로 대답한 사실, ② 피고들은 이 사건 첫 기사를 작성할 당시 원고는 물론 술자리를 같이 하였던 다른 국회의원이나 다른 목격자로부터 사실을 확인하는 절차를 거치지 않은 사실, ③ 다른 언론의 경우 성적 폭언은 제외하고 단지 ‘주○○ 의원이 심한 욕설을 하였다’는 내용의 기사를 작성한 사실, ④ 피고 8은 제보자의 신원이나 위와 같은 사실을 알게 된 경위에 대하여 확인한 바 없고, 현○○로부터도 구체적으로 성희롱을 당하였는지, 실제로 검사를 만났다가 어떤 목적으로 검사를 만났는지 전혀 확인하지 못한 사실 등에 비추어 볼 때 피고들이 이 사건 보도와 성명서의 내용이 진실이라고 믿을만한 이유도 없다.
- [3] 위와 같은 보도의 경위 및 특히 ‘성적 폭언’과 같이 보도되었을 경우 원고의 인격과 명예를 심각하게 훼손할 수 있는 사안과 관련하여서는 취재원에 대한 고도의 사실 확인 작업과 노력이 있어야 한다는 점을 감안할 때 위 기사와 성명서는 위법하게 원고의 명예를 훼손하였다.

가. 판시사항

- [1] 근로자의 다른 근로자에 대한 직장 내 성희롱으로 인한 사용자의 손해배상책임 여부(적극)
- [2] 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신된 경우가 아니라 최초의 계약갱신의 경우라고 하더라도 기간을 정하여 채용된 근로자를 사실상 기간의 정함이 없는 근로자로 볼 수 있는지 여부(적극)

나. 사실관계

피고 주식회사 부래당(이하 '피고 회사'라고 한다)은 상시 300명의 근로자를 사용하여 의류제조·판매업 등을 영위하는 회사이고, 피고 1, 피고 2는 기혼여성들로서 각 피고 회사 생산부 에이(A)라인의 미싱사, 미싱보조로 일하는 자이며, 원고는 미혼으로서 2000. 5. 2. 피고 회사 생산부 소속 기계실 기계수리기사 보조사원으로 입사하였다.

피고 1은 2000. 11. 8.경 원고가 거부의 의사를 표시하였음에도 그 의사에 반하여 위 피고가 일하는 생산부 A라인의 기계수리작업을 하러 온 원고의 젖꼭지 부분을 만졌고, 2001. 1.경에는 등 뒤에서 원고를 껴안으려 하거나 둔부를 만지기도 하였으며, 그 무렵 피고 1, 피고 2는 "원고는 덩치가 있어서 좋다.", "영계 같아서 좋다.", "원고는 내 꺼야"라는 등의 말을 하면서 원고의 옆구리와 둔부를 만지는 등 원고의 몸에 의도적으로 접촉하였고, 이에 따라 피고 회사 내에 위 피고들이 원고를 가지고 놀았다는 소문까지 돌게 되었다.

원고는 2001. 3. 26. 소외 김귀숙과 함께 피고 회사의 생산부장 신현돈, 총무이사 김재수를 차례로 찾아가 위와 같은 위 피고들의 원고에 대한 성희롱에 관하여 상담하였다. 그러나 신현돈은 오히려 원고에게 위 피고들로부터 성희롱을 하였다는 자인서를 받아오라고 하면서 만일 자인서를 받아오지 못하면 퇴사시키겠다는 취지로 질책하였다. 이어 2001. 3. 27.에는 성수3동 파출소에 원고와 위 김귀숙이 회사에 소란을 피우고 있다고 신고하여 원고를 위 파출소에 연행되도록 하였다. 그리고 무고죄로 원고를 고소하겠다고 하니 구속시킨다느니 위협하여 원고는 이에 겁을 먹은 나머지 2001. 3. 28. 개인사정으로 사직한다는 내용의 사직서를 피고 회사에 작성, 제출하였다.

다. 판결요지

- [1] 근로자는 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하여서는 아니되고, 여기서 '업무와 관련하여'라 함은 근로자의 업무 그 자체 또는 이에 필요한 행위뿐만 아니라 이와 관련된 것이라고 일반적으로 보여지는 행위는 설사 그것이 근로자의 이익을 도모하기 위한 경우라도 이에 포함된다고 보아야 할 것이며, 사용자인 회사는 근로자의 근무환경에 대해 배려하여 성희롱을 통하여 근로자의 인격적 존엄을 해치고, 노무제공에 중대한 지장을 초래하는 것을 방지해야 할 의무가 있으므로 근로자가 다른 근로자에게 성희롱을 하였다면 사용자인 회사는 이로 인한 손해를 배상할 책임이 있다.
- [2] 근로자가 종사하던 작업의 종류, 내용, 근무형태, 계약갱신시의 신계약 체결절차의 형식, 다른 근로자의 계속근로의 유무에 비추어 기간의 정함이 있는 근로계약이 마치 기간의 정함이 없는 근로계약과 실질적으로 다르지 않은 상태로 존재하거나 그렇지 않더라도 적어도 근로자가 기간만료 후의 계약갱신을 기대하는 것에 합리성이 인정되는 경우에는 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신된 경우가 아니라 최초의 계약갱신의 경우라고 하더라도 사실상 기간의 정함이 없는 근로자와 다를 바가 없게 되고, 그 경우에 사용자가 정당한 이유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효로 된다.

가. 판시사항

- [1] 여성가족부 남녀차별개선위원회의 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상 성희롱 결정 및 시정조치권고가 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하는지 여부(적극)
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호에 규정된 성희롱의 요건인 업무 관계가 상대방에게 고용상의 불이익 등 직접적인 영향력을 미칠 수 있을 정도의 구체적인 업무 관계에 한정되는지 여부(소극)
- [3] 현직 도지사가 관내 여성 직능단체장을 면담하면서 한 행위가 그 면담의 성격, 당사자들 간의 관계, 면담시간·장소 및 그 행위를 할 당시의 상황, 상대방의 반응, 성적 동기 또는 의도의 유무 등 구체적인 사정을 종합하여 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 성희롱에 해당한다고 한 사례

나. 사실관계

참가인은 제주시에 미용실을 운영하면서 1989. 4. 21.부터 1992. 4. 30.까지 및 2001. 4. 25.부터 2002년경까지 직능단체인 대한미용사회 제주시지부장을 맡고 있었는데, 1991년경 원고 1이 제주도지사로 재직할 당시 참가인이 위와 같이 대한미용사회 제주시지부장으로 재직하고 있는 관계로 공식적인 모임에서 만나 알게 되었다. 공식적인 행사에서 몇 차례 만난 적은 있으나, 원고 1과 참가인이 개별적으로 만난 사실은 없다. 그런데 원고 1은 자신보다 나이가 어린 사람을 한두 번 만나면 그 이후부터 존댓말을 하지 않고 반말을 하는 습관이 있어, 참가인을 처음 만날 때부터 존댓말을 쓰지 않고 이름을 바로 불렀고 스스로를 '오빠'라고 호칭하였으며, 참가인은 원고 1을 '지사님'이라고 불러 왔다.

원고 1은 2002. 1. 17. 대한미용사회 제주시지부 주최 세미나에 비공식적으로 들러 참석자에게 인사하면서 지부장인 참가인에게 원고 1을 방문하여 달라고 요청하였고, 같은 달 18. 참가인에게 직접 전화하여 도지사실을 방문할 것을 다시 한 번 요청하였다. 제주도 보건복지여성국장 오경생, 제주도 여성정책과장 이경희로부터 업무보고를 받으면서 이를 지시하여 위 오경생, 이경희가 참가인에게 원고 1을 방문하여 달라고 요청한 후 참가인과 사이에 2002. 1. 25.로 면담 약속을 하였다.

이에 참가인은 2002. 1. 25. 15:10경 제주도지사 집무실을 방문하여 원고 1과 면담을 하였는데, 집무실에는 직사각형 형태의 회의용 테이블이 있어 그 한쪽 끝에 원고 1이 앉고 참가인은 비서실로 통하는 문을 등지고 원고 1과는 테이블 모서리를 사이에 두고 원고 1의 왼쪽에 90도 각도로 앉아 대화를 나누었다. 그런데 원고 1이 대화 도중 참가인의 오른쪽 옆으로 다가와 왼손으로는 참가인의 목 뒷부분을, 오른손으로는 어깨를 잡은 후 오른손을 아래로 내려 참가인의 왼쪽 가슴을 만졌고 참가인은 원고 1의 오른손을 잡아 뿌리쳤다. 그 후 참가인이 면담을 마치고 집무실을 나오려고 하자 원고 1은 다시 참가인의 뒤로 다가와 두 팔로 참가인을 안으려 하였고 이에 참가인은 원고 1의 두 손을 잡아 아래로 내렸다.

참가인은 같은 날 참가인 경영의 미용실 내에 있는 피부관리실 원장 문정숙에게, 같은 달 26. 여성정책과장 이경희에게, 같은 달 27. 큰 딸과 김보리나 수녀, 김순선 등에게, 같은 달 29. 친언니인 소외인에게 위 사실을 이야기하였고, 증거를 확보하기 위하여 녹음을 하기로 한 후, 같은 해 2. 4. 이경희에게 원고 1과의 면담을 요청하였는데, 같은 날 오후경 원고 1이 참가인에게 직접 전화를 하여 같은 달 5. 16:00에 면담약속을 하였다.

참가인은 2002. 2. 5. 16:00경 원고 1의 집무실을 방문하여 원고 1 모르게 원고 1과의 대화 내용을 약 22분간 녹음하였는데, 참가인이 "심장이 쿵쿵쿵 뛰고", "지사님, 제 가슴에 손을 넣습니까", "지사님, 그래도 동생으로 생각한다고 해도 어떻게 세상에 제 가슴에 손을 그렇게 넣습니까", "지사님이 처음에 제 가슴에 손을 댔을 때도 제가 지사님 한 번 때렸지예", "두번째에도 그렇게 할 때 제가 두 손 모아 놓고, 지사님한테 우리 모아 놓고 얘기하자고 하지 않았수과예"라고 하면서 원고 1이 참가인의 가슴을 만졌다는 취지로 수차례에 걸쳐 항의함에도 이를

부정하거나 자신이 언제 가슴에 손을 넣었느냐고 반문하지 않고 "너 오래간만에 만났고 가깝고 이렇게 하니깐 내가 이렇게 한 거지", "동생이 없으니까 어, 그런 생각에서 한 것이지, 다른 사람을 어떻게", "미안하다", "한 대 쥐어 박을래. 분풀리게", "그냥 나이 많은 오빠가 요렇게 한 것도 그렇게 나쁜 게 아니야. 좋아서. 어? 다른 의미가 없는 거니까 그지? 내가 무슨 나쁜 생각을 해서 그러면 죄를 받지"라는 등으로 말하였다.

참가인은 2002. 2. 14.경 제주여민회 부설 여성상담소장 김효선과 상담하였고, 같은 달 21. 피고에게 시정신청을 하였다. 한편, 제주여민회는 같은 날 "원고 1이 참가인의 블라우스 두 번째 단추를 풀고 가슴을 만지는 성추행을 하였다."고 발표하였다가 같은 달 22. 기자회견을 통하여 블라우스 단추를 걸옷 두 번째 단추로 정정하였다. 이에 원고 1은 참가인과 제주여민회 공동대표 김경희 및 정책위원장 이경선을 상대로 제주지방검찰청에 원고 1이 참가인의 가슴을 만진 사실이 없음에도 가슴을 만졌다는 등의 내용으로 기자회견문을 작성함으로써 명예훼손을 하였다는 등의 혐의로 고소하였다. 제주지방검찰청은 2002. 5. 7. 원고 1의 손이 참가인의 가슴에 닿았던 것은 사실로 보인다고 하면서 참가인 등에 대하여 혐의없음 처분을 하였고, 위 수사과정에서 위 녹음테이프에 대한 대검찰청 기획조정부 과학수사과장의 감정결과 녹음내용에서 인위적으로 조작하거나 편집한 흔적을 발견할 수 없고, 녹음테이프의 내용과 녹취록의 내용은 대부분 일치한다는 사실이 밝혀졌다.

원고 1은 2003. 7. 4. 제주지방법원 2002고합190호 공직선거 및 선거부정방지법위반 사건에서 "참가인이 자신에 대하여 비우호적인 태도를 보이자 제주도지사 선거에서 대한미용사회 제주시지부 조직을 이용하거나 자신에게 호의적인 조직으로 만들고자 평소 친분관계를 바탕으로 참가인을 도지사실로 불러 직접 지지를 호소하기로 마음먹고 2002. 1. 25. 15:30경 참가인에게 '이 오빠도 좀 챙겨라 잉'이라고 말하면서 향수 1병을 제공하여 선거운동 기간 전에 선거운동을 함과 동시에 기부행위 제한기간 중에 기부행위를 하였다."는 범죄사실로 벌금 300만원의 형을 선고받았고, 같은 해 10. 9. 광주고등법원 2003노436호 사건에서 항소 기각되었으며, 2004. 4. 27. 대법원 2003도6653 사건에서 상고 기각되어 위 판결이 확정되었다.

다. 판결요지

- [1] 성희롱 행위자로 지목된 자가 자신의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부에 관하여 남녀차별개선위원회와 다른 판단을 하고 있음에도 불구하고 남녀차별개선위원회가 그의 언동을 성희롱에 해당한다고 일방적으로 결정한다면, 그와 같은 결정에 의하여 헌법에 의하여 보장받고 있는 그의 인격권이 직접적으로 침해받을 가능성이 있게 되므로, 남녀차별개선위원회의 성희롱 결정으로 인하여 자신의 인격권을 직접적으로 침해 받은 국민에게 남녀차별개선위원회를 상대로 행정소송을 제기하여 그 적법 여부를 다툴 수 있는 기회를 제공함으로써 국민의 기본권으로 보장되는 재판청구권을 보장함이 상당하다 할 것이고, 한편 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상 공공기관의 장 또는 사용자에 대한 남녀차별개선위원회의 시정조치권고는 권고의 형식을 취하고 있어 그 상대방의 법률상 지위에 직접적인 법률적 변동을 일으키지 아니하는 행정지도의 일종으로 보일 수 있으나 그와 같은 형식에도 불구하고 같은 법은 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 특별한 사유를 소명하지 못하는 한 이를 이행하여야 할 법적 의무와 그 처리결과에 대한 내용을 남녀차별개선위원회에게 통보하여야 할 법적 의무를 동시에 부여하고 있으므로, 남녀차별개선위원회의 시정조치권고는 그 실질에 있어서 상대방에게 법적 의무를 부과함으로써 그 법률상 지위에 변동을 일으키는 것이므로, 남녀차별개선위원회의 같은 법상의 성희롱 결정 및 시정조치권고는 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다.
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 성희롱은 업무·고용 이외에 기타 관계에서 발생한 것까지 포함하고 있어 그 적용 범위를 업무·고용 관계에 한정하지 않고 있으며, 성희롱으로 인하여 고용상의 불이익을 주거나 고용환경을 악화시킬 것을 요건으로 하지 않고 단순히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것만으로 금지대상에 해당한다는 점, 같은 법 제2조 제2호에서 '그 지위를 이용한다'는 의미는 정당한 이용 이외에 그 권한의 남용도 포함하는 것으로 보아야 한다는 점 등을 감안하면, 같은 법상의 업무 관계는 상대방에게 고용상의 불이익 등 직접적인 영향력을 미칠

수 있을 정도의 구체적인 업무 관계를 의미하는 것으로 한정할 수 없다.

- [3] 현직 도지사가 관내 여성 직능단체장을 면담하면서 한 행위가 그 면담의 성격, 당사자들 간의 관계, 면담 시간·장소 및 그 행위를 할 당시의 상황, 상대방의 반응, 성적 동기 또는 의도의 유무 등 구체적인 사정을 종합하여 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 성희롱에 해당한다.

가. 판시사항

초등학교 교사들의 회식자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 남자교장에게 술 한 잔씩 따라 드리라는 언행을 한 것은 상사에게 답례로 술을 권하라는 취지라는 점 등을 고려하여 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 성희롱에 해당하지 않는다고 한 사례

나. 사실관계

회식은 2002.9.1. 원고가 위 초등학교교감으로 부임하여 전체 교직원과 점심시간에 냉면을 같이 먹은 첫 번째 회식 이후에 있는 원고가 교사들과 같이 하는 최초의 회식이었다. 회식에서의 좌석배치는 여자교사들의 자유의사에 따라 자리에 앉았다. 술과 음료수 및 간단한 안주가 준비되자 남자교사인 소외 8이 교장인 소외 2 앞에 있는 소주잔에 맥주를 따랐고, 이어 소외 2가 소외 8로부터 맥주병을 건네받아 여자교사 3인의 각 소주잔과 소외 8의 맥주잔에 맥주를 따랐다. 원고와 소외 3, 4, 5는 소주잔에 소주를 따라 모두의 잔을 채운 다음, 소외 4가 인사말을 하며 건배를 제의하였는데, 남자들은 거의 잔을 비웠으나 여자교사들은 모두 각자의 승용차를 운전하여 갈 생각으로 술잔에 입술만 대었다가 떼었을 뿐 술잔을 비우지 않고 상 위에 내려놓았다.

잠시 후 원고가 "여선생님들, 잔 비우고 교장선생님께 한 잔씩 따라드리세요"라고 말하였다. 여자교사들은 그 말을 듣고도 자신들의 술잔을 비우거나 교장에게 술을 권하지 아니하였고, 남자교사들만 교장, 원고 및 다른 남자 교사들에게 술을 권하였다. 원고는 한참 후 "여선생님들 빨리 잔들 비우고 교장선생님께 한잔 따라드리지 않고"라고 재차 말하였다. 이에 여자교사인 소외 6(1970년생)이 "내가 교장에게 술을 한잔 권하면 교감선생님이 더 이상 교장선생님에게 술을 권하라는 말을 하지 않겠지" 하는 생각에 먼저 교장에게 술을 한잔 권하였고, 여자교사인 소외 7(1949년생)은 "여선생님들 나름대로 생각이 있으므로 알아서 할 것인데 원고가 왜 저런 말을 하시나" 라는 생각을 하면서 소외 6에 이어 교장에게 술을 한잔 권하였으며, 소외 1은 거부 의사를 표시하려는 생각으로 그때까지 비우지 않고 상위에 놓았던 술잔을 들어 단숨에 비우고 술잔을 상 아래로 내려놓았다.

식사를 거의 마칠 무렵 교장인 소외 2는 자신의 잔을 소외 1에게 주면서 맥주를 따라주었고, 소외 1은 그 잔을 비우고 교장에게 돌려주면서 맥주를 따랐다. 회식이 끝이 나고 원고 및 소외 2가 먼저 귀가한 이후에 동료 교사들에게, 소외 1은 "회식 도중 원고가 특히 자신을 지목하여 교장에게 술을 따르라고 하여 속상하다, 수조를 깨뜨린 일 때문에 여자교사 3명 중 나를 지목한 것이다." 라고 말하였고, 배×애, 유×하는 원고의 "최선생은 교장선생님께 필히 한 잔 따르지" 라는 말은 듣지 못하였지만 원고가 여자교사들에게 두 번이나 교장에게 술을 따르라는 말을 하여 불쾌감을 느꼈다는 취지로 말을 하였는데, 소외 4가 "3학년 교사들이 원고 등을 초청하는 형식으로 이루어진 자리이므로 우리들이 이해하고 없었던 일로 하자"는 말로 무마한 후 각자 헤어졌다.

소외 6, 7, 8, 9등은 위 초등학교에서 전국교직원노동조합에 소속되어 있는 교사들이다. 같은 날 저녁 소외 8은 소외 1의 남편과 전화통화를 하면서 소외 1이 원고로부터 사과를 받는 일을 전교조에서 도와주겠다고 하였고, 다음날 소외 8, 전교조 분회장인 소외 9등은 원고에게 가 어젯밤 회식에서의 원고의 이 사건 언행을 성희롱으로 문제 삼겠다고 말하였다.

다. 판결요지

초등학교 교사들의 회식자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 남자교장에게 술 한 잔씩 따라 드리라는 언행을 한 것은 상사에게 답례로 술을 권하라는 취지라는 점 등을 고려하여 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 성희롱에 해당하지 않는다.

가. 판시사항

여성가족부 남녀차별개선위원회의 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상 시정조치권고가 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하는지 여부(적극)

나. 사실관계

원고 1은 원고 회사의 직원들과 연봉제 임금의 결정 등의 문제를 협의하는 방법의 일환으로 업무시간 이후에 저녁식사를 겸한 개별면담을 시행하여 왔는데, 그가 평소 술을 좋아하는 관계로 그와 같은 개별면담은 저녁식사에 그치지 않고 술자리로까지 연장되는 경우가 많았다. 한편, 원고 1은 수습사원에 대하여는 정식직원이 되기까지 위와 같은 개별면담을 시행하지 않고 있었으나, 그 당시 원고 회사의 직원인 박호연 등이 자신의 경영방침에 반대하면서 사표를 내는 등 원고 회사의 분위기가 냉각되자, 그와 같은 원고 회사의 분위기를 파악하고 수습기자인 피해자의 업무를 점검할 목적으로, 2002. 3. 28. 18:00경 피해자에게 위와 같은 개별면담을 시행할 것을 통보하였다. 이에 따라 원고 1과 피해자는 2002. 3. 28. 19:30경 피해자의 제의에 따라 서울 합정동에 있는 곱창집으로 간 다음 그 곳에서 저녁식사를 하면서 소주 2병을 나누어 마셨고, 그 후 같은 날 22:00경 위 곱창집을 나온 후 원고 1이 장소를 옮기자고 제의하여 피해자의 선택에 따라 그 근처에 있던 복집으로 가서 안주와 더불어 소주 1병을 나누어 마시게 되었는데, 곱창집에서는 두 사람이 비슷한 양의 소주를 마셨으나, 복집에서는 원고 1이 대부분의 소주를 마셨다. 그런데 위 곱창집과 복집에서 나눈 대화의 주된 내용은 피해자의 업무와 관련된 이야기와 박호연 등과 관련된 원고 회사의 분위기에 관한 이야기였고, 피해자는 평소 박호연에 대하여 선배기자로서 호감을 가지고 있었던 관계로 원고 1에게 박호연과의 화해를 권유하였으며, 원고 1은 그와 같은 피해자의 의견을 고려해 보겠다는 취지의 답변을 하였다.

음주로 인하여 원고 1과 피해자는 2002. 3. 29. 00:15경 위 곱창집을 나올 당시 만취상태는 아니었지만 상당히 취한 상태이었는데도 불구하고, 원고 1은 피해자에게 다시 자리를 옮기자고 제의하였고, 피해자는 원고 1의 제의를 거절하지 않고 근처에 있던 호프집으로 이동하게 되었다. 그런데 그와 같은 이동과정에서 원고 1은 피해자의 손을 잡았고, 이에 피해자는 어색함의 표현으로 원고 1에게 "제가 딸 같습니까"라고 말하면서 자신의 손을 뺐으며, 그와 같은 상황은 한차례 더 반복되었다.

그 후 원고 1과 피해자는 2002. 3. 29. 00:30경 호프집에 도착하였는데, 피해자가 먼저 호프집의 창가 옆에 있던 탁자에 앉았고, 원고 1은 피해자의 바로 옆자리에 나란히 앉은 다음 맥주 2000cc를 주문하여 혼자 맥주잔으로 2-3잔의 맥주를 마셨으며, 그와 같은 상황에서 두 사람은 원고 회사와 관련된 이야기뿐만 아니라 자신들의 가족과 관련된 이야기도 하게 되었다. 그러던 중 원고 1은 또다시 피해자의 손을 잡았고, 피해자는 이를 모면하기 위하여 화장실을 다녀온 후 원고 1의 맞은편에 마주 보고 앉았는데도, 원고 1이 다시 한 번 피해자의 손을 잡으며 "부담스럽냐, 그럼 선을 넘을까"라고 말하자, 이에 더 이상 견디지 못하고 그 자리를 피해 자신의 남자친구인 곽명휘에게 전화를 하여 도움을 요청한 다음, 같은 날 01:30경 원고 1에게 먼저 호프집에서 나가겠다고 말한 후 그 자리를 떠났다.

다. 판결요지

공공기관의 장 또는 사용자에 대한 여성가족부 남녀차별개선위원회의 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상 시정조치권고는 권고의 형식을 취하고 있어 그 상대방의 법률상 지위에 직접적인 법률적 변동을 일으키지 아니하는 행정지도의 일종으로 보여질 수 있으나(같은 법 제28조 제

1항) 그와 같은 형식에도 불구하고 같은 법은 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 특별한 사유를 소명하지 못하는 한 이를 이행하여야 할 법적의무와(같은 법 제31조 제1항) 그 처리결과를 위원회에 통보하여야 할 법적의무를 동시에 부여하고 있으므로(같은 법 제31조 제2항), 위 위원회의 시정조치권고는 그 실질에 있어서 상대방에게 법적의무를 부담시키는 행정처분으로서 행정소송의 대상이 된다.

가. 판시사항

- [1] 성희롱이라 함은 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부
- [2] 징계 양정이 과중하여 징계권을 남용한 것인지 여부
- [3] 징계위원회의 징계절차의 공정성 여부

나. 사실관계

원고는 참가인에 입사하여 생산부장으로 근무하던 중 2000.5.26 용인 H콘도에서 개최된 오산공장 Workshop의 Team Building 시간에 술이 취한 상태에서 여러 여직원이 지켜보는 앞에서 여직원 우○량의 손을 잡고서 오락실 등을 다녔을 뿐 아니라 노래방으로 데리고 가서 명백히 거부 의사를 표시하였음에도 우○량과 블루스를 추었다. 또 우○량이 화장실을 다녀오겠다고 하고서 숙소로 돌아가자, 여직원 숙소에까지 찾아가 소리치면서 문을 열라고 까지 하였으며, 같은 날 노래방에서 기술부 계약직 여직원 박○진을 끌어안고 노래를 부르기도 하였다. 그 후 2001.7월경 생산부 신입 여직원인 권○영의 입사 환영회식을 마친 후 노래방에 가서 몸을 밀착시킨 상태로 권○영과 블루스를 추기도 하였다.

원고는 1997.7월과 2000.11월에 이어 실시된 직장 내 성희롱 예방교육이 있는 다음 날인 2001.11.23 관리직 사원들과 회식 후 노래방에 가서 HS&E팀 여직원 신○주의 어깨와 허리 등을 만지면서 블루스를 추자고 요구하였다. 신○주가 춤추는 것을 원하지 않는다고 거부 의사를 밝혔으나 계속 춤추기를 요구하였다. 이에 참가인은 2001.12.17 (가)항 기재 성희롱 사건이 밝혀지지 않은 상태에서 원고가 신○주를 성희롱하였다는 이유로 징계위원회의 의결을 거쳐 원고에 대하여 감봉 6월의 징계를 하였다.

원고는 2001.3.2 참가인의 경영방침준수 서약서에 서명날인하고서도 2001년 상반기에 회사 방침인 회식비의 1인당 월간 사용한도액 20,000원을 훨씬 초과한 116,000원을 사용하였을 뿐 아니라 부하 직원으로 하여금 자신이 회식에 참석한 횟수를 축소 은폐하고 회식에 참석하지 아니한 사람을 참석자 명단에 추가하는 식으로 허위보고서를 작성하도록 하였다.

원고는 2001.1.4 생산부 및 QA부서의 회식자리에서 평소 딸이 예쁘다고 자랑하는 장○ 반장에게 '딸 좀 빌려주세요, 데리고 놀다 돌려줄게요'라고 말하였을 뿐 아니라 그 후 장○을 찾아가 부장으로서의 지위를 내세워 장○이 자신의 행위에 대한 문제제기를 하려는 것을 막으려고 하였다.

원고는 또 2001.12월 중순 및 2002.1.25 2회에 걸쳐 거래처 직원을 통하여 자신의 상급자인 이○형 공장장이 추석 선물을 받았는지 여부 등을 뒷조사하기도 하였다.

이에 참가인은 원고를 징계위원회에 회부하면서 다만 위원들의 임명권자인 공장장 이○형이 징계혐의사실의 관련자이어서 그 상급자인 부사장이 징계위원들을 임명하였고, 2002.2.6 실시된 징계위원회에서 원고를 참석시킨 채 변명의 기회를 부여한 다음 그 동안 권○영, 최○구, 김○현, 곽○균, 김○윤, 박○화, 고○혁, 장○, 이○희에 대한 조사와 원고를 상대로 한 면담기록 등을 토대로 징계사유를 확인하고서 징계위원들 전원이 원고를 해고하기로 의결하였으며, 원고의 2002.2.6 재심신청에 의하여 2002.2.21 실시된 징계위원회에서도 원고를 참석시켜 변명의 기회를 부여하고 원고가 제출한 원고 본인 작성의 진술서와 우○량, 박○진, 장○ 등의 새로운 진술서 등을 검토한 다음 원고의 재심신청도 기각하였다.

참가인은 원고에 대한 징계통보서나 징계의결서 등에서 모두 징계위원회라는 명칭을 사용하였으나, 회의록을 작성하면서는 인사위원회 회의록이라고 기재하였다.

다. 판결요지

생산부장으로서는 직원들에 대한 성희롱을 예방하고 감독하여야 할 지위에 있는 점과 직원에 대한 성희롱이 일회성에 그치지 않고 여러 차례에 걸쳐 이루어져온 점, 부하직원에 대한 모욕적 언동이 정도에 크게 벗어나 매우 위험한 수준에 이르고 있는 점, 개인적인 목적으로 상급자에 대한 뒷조사를 시도한 점과 징계 양정의 적정 여부는 징계사유 하나씩 또는 그 중 일부의 사유만 갖고 판단할 것이 아니고 전체 사유에 비추어 사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에 책임이 있는지 여부에 의하여 한다는 점 등을 종합해 보면, 참가인이 위와 같은 사유로 원고에 대한 해고를 선택하였다 하더라도 그 징계양정이 과중하여 징계권을 남용한 것이라 볼 수 없다.

가. 판시사항

- [1] 부하 여직원들에 대하여 지속적으로 성적인 동기와 의도가 포함되어 있는 언동이 사회통념상 일상적으로 허용되는 단순한 농담 또는 친근감의 표현의 정도를 넘어 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로 징계사유에 해당하는지 여부
- [2] 소속 직원들을 감독하는 안전관리팀장 직무대행의 지위에 있으면서 부하 여직원들에 대하여 수차례에 걸쳐 성희롱 발언과 행동을 계속 한 사건에 대한 징계해고처분 여부

나. 사실관계

원고가 근무하는 참가인 회사의 안전관리부는 안전관리부사무실을 비롯하여 모니터실과 상황실에 근무하는 직원과 보안담당직원들로 구성되어 있다. 안전관리부장이 안전관리부 소속 직원을 지휘 감독하고 안전관리팀장은 안전관리부장의 지시 하에 안전관리부 소속 직원들을 지휘 감독하는데 각 직원들에 대한 근무평정은 안전관리팀장이 실시한 1차 평정과 안전관리부장이 실시한 2차 평정을 종합하여 이루어지고 있다. 한편 모니터실 소속 직원들은 대부분 여직원들로서 정규직이 아닌 계약직으로 채용되어 근무하고 있었다.

참가인 회사의 모니터실 여직원인 유○연은 2001.2월경 원고와 최○숙, 이○연, 백○용, 서○일을 초대하여 술 자리를 가졌다. 원고는 남자직원인 서○일에게 “서○일씨는 참 잘생겼어 여자 딜러들이 서○일씨만 보면 아랫도리가 젖는다는데 나는 모니터실의 한 사람만 보면 아랫도리가 젖어요”고 말하면서 유○연을 뺀히 쳐다보았고 그 후에도 모니터실, 상황실에서 번번히 “유조장같은 여자와 연애한번하면 좋겠다”, “유조장 입술만 보면 키스하고 싶다”, “유조장 입술은 색시해서 남자들이 보면 키스하고 싶어진다”라는 등의 말을 하였다.

원고는 2001.3월 일자불상경 모니터실에서 미혼여직원인 장○순, 문○라, 전○희에게 칠판 앞에서 남녀가 성관계를 가진 후 여자가 낳는 방향에 따라 아들 딸의 성별이 결정된다고 하면서 왼쪽으로 누우면 아들, 오른쪽으로 누우면 딸을 낳게된다는 등의 이야기를 하였다. 2001.7월경에는 상황실에 들른 김○정, 유○연에게 시를 낭송하겠다고 하면서 “아~아 나는 자궁이 좋아라. 그 안에 들어가고 싶어라...”라는 내용의 자궁의 안락함, 자유 등을 운운하는 시를 읊었고, 이에 놀란 김○정이 밖으로 나가버리고, 유○연은 원고에게 그만 할 것을 요구하다가 원고가 계속 시를 읊자 상황실을 빠져나갔다.

원고는 2001.7.19 안전관리부장인 남○영이 전임 양○모 안전관리팀장의 송별연을 겸하여 낙원식당에서 개최한 직원회식에 참석하였고, 이 자리에는 원고 외에 모니터실 직원인 이○하(여, 28세), 장○옥(여, 41세), 유○연(여, 37세), 김○정(여, 27세), 박○희(여, 26세), 전○희(여, 26세), 박○주(여, 27세), 최○숙(여, 25세), 정○미(여, 26세), 정○영(여, 22세), 권○배(남, 44세)와 안전관리부 사무실 직원인 이○재(남, 32세), 백○용(남, 29세), 양○권(남, 30세), 김○균(남, 33세), 최○윤(여, 25세)과 상황실 직원인 유○(남, 44세), 이○주(남, 36세) 등 총 20명이 참석하였는데 원고는 여직원인 박○주에게 남○영 곁에 와서 술을 따라주라고 하였고, 이에 박○주는 마지못해 남○영에게 술을 따라주었다.

남○영은 2001.7.20 23:00경 전날 회식에 참석하지 못한 직원들을 상대로 다시 회식을 열었는데, 이 자리에는 원고와 권○배, 장○순(여, 32세), 박○정(여, 23세), 문○라(여, 23세), 이○연(여, 25세), 김○경(여, 27세), 조○정(여, 22세)이 참석하였다. 그런데, 원고는 권○배 대리를 통하여 회식에 전원 참석하여야 한다고 하면서 회식시간이 근무시간과 겹치는 모니터실 여직원인 이○연에게 적치휴가를 사용하고서라도 회식에 참가하라고 지시하여, 이○연은 참가인 회사에 적치휴가를 내고 회식에 참가하게 되었다. 원고는 회식이 진행되는 도중에 남○영 옆자리가 비어 있자 김○주에게 남○영 옆에 앉도록 지시를 하여 김○주가 잠시 남○영 옆자리에 앉아 있다가 다른 곳으로 자리를 옮겨버렸고, 원고는 다시 박○정과 김○경에게 부장인 남○영 옆에 앉아서 술을 따르라고 지시를 하였다.

한편 남○영은 옆자리에 앉은 여직원들과 러브샷을 한다면서 상의 소매부분을 걷고 자신의 팔로 상대방 여자의 팔을 문지르는 등의 행동을 취하였다. 남○영은 같은 날 01:00경 1차 회식을 끝내고 참석한 직원들에게 2차로 나이트클럽에 갈 것을 제의하여 다음 날 아침 근무가 있어 참석할 수 없다는 조○정을 제외한 나머지 직원들이 모두 한국관나이트에 가게 되었는데, 원고는 이○연에게 수차례에 걸쳐 남○영 부장과 블루스를 함께 출 것을 지시하였고, 이○연이 거절하자 이○연의 등을 떠밀어 무대에 가게 한 다음 박○정의 허리, 어깨, 팔 등을 쓸어내리면서 남○영과 겨ான 자세를 만들어 블루스를 추게 하였다.

원고는 2001.8.26 대구에서 열린 참가인 회사의 직원인 이○제, 김○주의 결혼식에 참가인 회사의 남○영 부장을 비롯한 직원들과 함께 참석한 후 돌아오는 길에 휴게소에서 버스에 타고 있던 박○주, 이○하에게 자신의 승용차에는 남자들만 타고가니까 양기가 너무 강해서 음기가 필요하니 자신의 승용차로 바꾸어 타라고 말하였으나, 박○주, 이○하로부터 거절당하였다. 그 후 원고와 직원들은 태백시에 도착하여 저녁식사를 마친 뒤 집에서 쉬고 싶다는 직원들을 이끌고 단란주점으로 가서 함께 술을 마시면서 이○하에게 블루스를 출 것을 요구하였다. 이○하가 이를 계속 거절하자 “이번이 다섯번째인데 또 싫다고 하면 화내겠다”고 말을 한 후 의자에 앉아 있는 이○하의 허벅지와 허리를 감싸 안고 번쩍 들어올려 벽에 기대어 서게 한 다음 몸을 밀착시켜 강제로 블루스를 추도록 하였다.

원고는 2001.10.7 부서체육대회를 마친 뒤 열린 회식에서 김○정으로부터 “팀장님 배가 많이 나오셨네요”라는 말을 듣고 김○정에게 “김○정씨 나하고 한번 자볼래”라고 말하여 주위 사람들을 놀라게 하였다.

이에 모니터실 여직원인 김○경, 문○원, 정○미, 김○정, 유○연, 최○숙, 박○주, 박○정, 이○연, 이○하, 정○영, 조○정, 문○라는 2001.10.15 자신들이 원고로부터 수차례에 걸쳐 성희롱 당하였으니 징계하여 달라는 내용의 탄원서를 연명으로 작성하여 참가인 회사에 제출하였다.

다. 판결요지

참가인 회사의 취업규칙에는 이성에 대한 성희롱 행위를 징계사유로 규정하고 있으므로 원고의 위와 같은 성희롱 행위는 징계사유에 해당한다고 할 것이다. 또한 원고가 안전관리부장의 지시를 받아 소속 직원들을 감독하는 안전관리팀장 직무대행의 지위에 있으면서 부하 직원들에 대하여 수차례에 걸쳐 성희롱 발언과 행동을 계속하였고 그 성희롱의 정도가 지나쳤던 점, 원고로부터 피해를 받은 여직원이 다수인 점, 참가인 회사에는 하위직에 종사하는 여직원의 비율이 높아 성희롱의 재발 가능성이 크고, 직장 내에서의 성희롱 행위는 근절되어야 한다는 점들을 고려하여 볼 때 설사 이 사건 징계해고처분으로 인하여 원고가 받게 될 불이익을 감안한다 하더라도, 참가인이 원고를 해고한 것은 정당하다고 할 것이다.

가. 판시사항

- [1] 징계사유의 존부
- [2] 징계 양정의 적정성

나. 사실관계

차용환은 원고병원의 기획예산과 과장으로 근무하던 중 1999.9.7 새로 입사한 이경은을 환영하기 위하여 원고 병원 근처에 위치한 '매일식당'에서 기획예산과 직원들의 회식자리를 갖기로 하였다. 기획예산과 직원들인 참가인, 이성규, 나경수, 강정희, 이경은 등이 참석한 자리에서 이경은을 자신의 옆에 앉게 하여 동동주를 강제로 따르게 하고 그때부터 위 이경은에게 자신이 노력하여 채용한 것이니 자신에게 잘 보여야 한다는 취지로 이야기하였다. 그러면서, 위 이경은의 어깨를 손으로 감싸안고, '예쁘다'라고 말하면서 손을 잡고, 허벅지를 더듬기 시작하여 치마 안으로 손을 집어넣었다. 이를 저지하려던 위 이경은이 무릎 위에 방석을 올려놓자 이를 치워버린 후 자신의 얼굴을 위 이경은의 얼굴과 맞대어 비벼대었고, 팔로 위 이경은의 허리를 감싸고 옆구리 부분으로 손을 집어넣어 가슴을 만지려고 하였다. 그러나 이경은이 팔에 힘을 주어 이를 못하게 하자, 다시 남방 밑으로 손을 넣어 히프를 만졌으며, 이경은이 이를 계속 피하려고 하자 술자리 옆에 있던 위 식당의 방 안으로 이경은을 밀어 넣고 따라 들어갔다. 그러나 식당 주인의 사위가 있어 그대로 나왔다. 또 다른 여직원인 강정희에 대하여는 결혼 전에 아이를 가졌을 거라며 희롱을 하고, 이경은의 가슴과 비교하면서 "강정희의 가슴은 작아서 만질 것도 없다. 자기 친구 중에 결혼날짜를 잡은 여자가 찾아와서 모든 것을 주고 갔으니, 정희 너도 결혼하기 일주일 전에 나한테 들러라"라고 말하는 등 성희롱을 하였다.

참가인은 회식이 시작될 때 위 이경은에게 "차용환 과장이 이경은을 20대 1의 경쟁에서 뽑았으니 과장 말을 잘 들어라", "과장님이 화가 났으니 과장님에게 술을 따르라"고 말하였다. 그리고 회식이 진행되는 도중에 차용환 과장이 강정희가 혼전임신을 했을 것이라며 멋대로 추측하면서 "네가 아이를 가지지 않았으면 냉장고를 사주겠다"고 말한데 대하여 강정희가 "만약 내가 아이를 가졌다면 농을 사주겠다"고 반박하자 이에 차용환이 참가인에게 증인이 되라고 하였다. 참가인이 그렇게 하겠다고 대답하였으며 다시 차용환 과장이 "강정희가 정말 아이를 가지지 않았으면 냉장고가 날라가는데 어떻게 하나"고 하자 참가인이 대뜸 "과장님이 해결해야 된다"는 애매한 말을 하는 등 위 강정희를 희롱하였다. 그 후 위 회식 자리에서의 성희롱 및 성추행 사실이 문제가 되어 조사를 받게 되자 당시 차용환의 언행에 별다른 이상이 없었다는 취지로 허위의 진술서를 작성하였다.

차용환은 위와 같이 이경은을 성추행하고, 강정희에게 성희롱과 폭언을 하였다는 이유로 참가인과 함께 '해고' 처분을 받았다. 또한 당시 회식자리에서 같이 술을 마셨던 이성규(행정6급)는 여직원들에게 술을 따르도록 강요하고, 집에 돌아가려는 여직원을 업무를 빙자하여 붙잡고 계속 자리에 있게 하였다는 이유로 '감봉 3월'의 처분을 받았다. 그리고 장영수(행정4급)는 다른 징계혐의자들과 동조한 혐의는 있으나, 피해자들인 여직원들이 탄원서를 제출한 사정 등을 참작하여 '불문(경고)' 처분을 각 받았다.

다. 판결요지

참가인의 위 행위는 직장 내에서 소속 여직원을 성희롱 한 것으로서 원고 병원에서 요하는 품위유지의무에 위반하는 것이라고 할 것이므로 인사규정 제56조의 복무원칙을 성실히 이행한 것이 아니고 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률의 성희롱의 금지규정(제7조)을 위반한 것이 되어 같은 규정 제61조의 징계사유가 된다. 인사규정 등 인사 관련 규칙 등에서 징계사유를 규정함에 있어 동일한 사유에 대하여 여러 등급의 징계가 가능한 것으로 규정하

였다면 그 중 어떤 징계처분을 선택할 것인지는 원칙적으로 징계권자의 재량에 속한다고 할 것이나, 징계사유와 징계처분과의 사이에는 사회통념상 상당하다고 보여지는 균형이 있을 것이 요구되고, 경미한 징계사유에 대하여 가혹한 제재를 과하는 것은 징계권자의 재량권을 남용하는 것으로서 허용될 수 없다 할 것이다.

2) 관련 결정례

(1) 사회복지시설 원장의 계약직 직원 성희롱 (11진정0168600, 2011. 6. 10. 결정)

가. 주문

피진정인에게 위자료 5백만원을 피해자에게 지급할 것을 권고한다. 피진정인이 운영하는 시설을 관리·감독하고 있는 ○○시장에게 피진정인의 성희롱 행위와 관련하여 피진정인에게 성희롱 재발 방지를 위한 개선명령을 처분할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

피해자는 2008. 5. 6.부터 사회복지시설인 ○○시립○○원에서 물리치료사로 근무하였는데 피진정인이 2011. 2. 26. 피해자를 세 차례 껴안고, 2011. 3. 1.에는 피해자를 뒤에서 안고 들었다가 내려놓으면서 가슴을 만지는 성적 언동을 하여 피해자는 더 이상 일을 계속하지 못하고 퇴사하였다.

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게하는 경우를 성희롱으로 정하고 있다. 어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실 관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지 등을 종합하여 결정하게 된다. 먼저 피해자는 피진정인이 운영하고 있는 시설의 직원으로 고용관계에 있고 피해자가 당직근무 중 발생한 일이므로 업무관련성이 인정된다. 또한 2011. 3. 1. 사무실에서 피진정인이 당직근무 중인 피해자를 뒤에서 안아 들어 올렸다는 부분은 인정사실에서 보듯이 다툼이 없다.

피진정인이 피해자를 안았다가 내려놓으면서 가슴을 만졌다는 피해자의 주장에 대해 피진정인은 이를 부인하고 있으나 사건 이후 피해자가 참고인 1과 참고인 2에게 이를 호소한 사실, 피해자의 남편이 피진정인에게 이에 대해 항의할 때 피진정인이 이를 부인하지 않고 위로하기 위한 것이었다고 해명한 사실, 피해자가 사직을 결심하기에 이르고 사직서에 사직 이유로 이를 명기한 사실, 성인을 뒤에서 안고 들어 올릴 경우 신장 및 체중 등으로 손이 가슴부위에 닿을 개연성이 높은 점 등을 고려할 때 피해자의 주장을 사실로 인정하기에 충분하다고 판단된다. 다만, 2011. 2. 26. 피진정인이 피해자를 세 차례 껴안는 성적 언동을 하였는지와 관련해서는 피해자의 주장 외에 객관적인 증거 또는 구체적인 정황을 발견하기 어렵다.

합리적인 여성의 관점에서 성인 남성이 갑자기 뒤에서 껴안아 들어 올리고 가슴에 손이 닿는 것은 성적 굴욕감 및 혐오감을 주기에 충분하며 실제 피해자는 사직서에 '성적 수치심과 공포감을 느꼈음'을 호소하였다. 피진정인은 피해자를 뒤에서 안은 것이 당시 동료 직원의 갈등을 겪고 있던 피해자를 위로하기 위한 것이라고 주장하나 일반인의 상식에서 이를 위로의 방법이라 볼 수 없고 가해자의 주관적인 의도는 성희롱 판단의 고려요소가 될 수 없으므로 피진정인이 피해자를 뒤에서 껴안아 들어 올리고 가슴에 손이 닿은 행위는 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 '성희롱'에 해당한다고 판단된다.

따라서 시설 원장으로서 소속 직원의 성희롱을 예방하고 관리할 책임이 있음에도 오히려 그 직위를 이용하여 직원에게 원치 않는 신체접촉을 한 피진정인의 책임이 크므로 피진정인에게 피해자가 입은 정신적 피해에 대해 500백만원을 배상하고, 피진정인이 운영하는 시설을 관리·감독하고 있는 ○○시장에게 「사회복지법 시행규칙」 제26조의2, [별표 3]의 행정처분 기준에 따라 피진정인의 성희롱 행위에 대하여 성희롱 재발방지를 위한 개선명령을 처분할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다. 피진정인의 소속기관인 ○○○에게 피진정인에 대한 인사조치(분리배치)를 할 것과 진정인 및 참고인에 대하여 국가인권위원회 진정, 진술을 이유로 고용상 불이익 조치를 하지 말 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 ○○○ 용역사업본부 ○○사업소 소속 직원으로 ○○종합청사 청소 업무를 담당하고 있고, 피진정인은 ○○사업소 소장으로 진정인을 감독하는 자이다. 피진정인은 2009. 6. 30. 진정인과 식사를 한 후 2차로 간 노래방에서 진정인의 가슴을 만지거나 노래하는 진정인의 뒤에서 성기를 밀착하는 성희롱을 하였다. 또한 피진정인은 다른 여성직원에게 대해 "달라는 대로 줄 년" "이년 저년" 등 비하적인 용어를 사용하거나 다른 여성 직원에게 대해서도 허리를 만지는 등 성희롱을 하였는바, 피진정인의 배치전환을 요구한다.

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱을 '공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용 상의 불이익을 주는 것'으로 정의하고 있다. 여기서 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 기준으로 해야 한다.

- ① 우선 이 사건의 조사대상 여부를 살펴보건대, 본 진정은 직장 상사의 성희롱으로 인해 성적 굴욕감을 느꼈다는 것이므로 「국가인권위원회법」 제2조 제5호 규정에 정한 조사대상에 해당한다. 다만 피진정인의 성희롱 행위는 2009. 6. 30. 발생한 일로 진정 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우에 해당하나, 민사상 시효가 경과하지 않았고, 다른 피해자들의 피해 사실이 추가적으로 있는 점 등을 감안하여 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제4호 단서규정에 의하여 위원회가 조사할 필요가 있다고 판단하였다.
- ② 2009. 6. 30. 진정인은 당시 노동조합 지부장으로서 ○○○ 본사와 임금협상을 마치고 피진정인과 반주를 곁들인 식사를 하였는데, 이후 2차로 간 노래방에서 피진정인은 진정인을 뒤에서 껴안는 등의 행위를 하였다. 이는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 혐오감을 느끼기에 충분하다.
또한 피진정인은 청소업무를 총괄하는 책임자로서 직원들이 성희롱 및 성차별적 편견으로부터 안전하게 일할 수 있도록 관리·감독해야 할 책임이 있음에도 여성 직원에게 성적 언동을 행하거나 반말을 사용하는 등 성차별적인 행태를 보였고, 피진정인의 성적 언동이 일회적인 것이 아니었던 만큼 특별인권교육 수강 등의 조치가 필요하다고 사료된다.
- ③ 한편 성희롱 사건의 피해자와 가해자가 동일 업무공간에서 일하는 경우 피해자에 대한 2차 피해가 우려되므로 진정인과 피진정인의 업무공간을 분리할 필요가 있다. 또한 진정인 및 참고인들에 대한 인사상의 불이익이 예상되므로 피진정인이 소속되어 있는 ○○○에 피진정인에 대한 인사상 분리 조치를 취할 것을 권고하고 「국가인권위원회법」 제55조 규정에 따라 진정인을 비롯한 진정 외 여○○, 임○○, 박○○ 등에 대해 위원회 진정을 이유로 한 고용상 불이익 조치의 금지를 권고할 필요가 있다고 판단된다.

(3) 방송제작사 직원의 프리랜서 성희롱 (10진정480800, 2010. 10. 4. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 방송 프로그램 출연자의 분장을 해주는 프리랜서이고, 피진정인은 방송제작사 '○○○○'의 직원이다. 진정인과 피진정인은 드라마 예고편 촬영을 위해 2010. 8. 1. 위 회사에서 구두 계약을 맺고 사전작업을 진행한 후 오후 9시경 저녁식사를 하고 돌아오는데 피진정인이 진정인에게 "내 애인해라."라고 말했고, 뒤이어 "애인이 되면 맛있는 걸 사주겠다, 페이가 더 나가도록 푸시해 보겠다."는 말을 했다. 진정인이 "아무한테나 이런 얘기를 하 시나요?"라고 말하자 피진정인은 "아무한테나 이런 얘기 하는 것 아니다"라고 했고, 진정인이 자신을 피진정인에게 업무적으로 소개시켜 준 지인에게도 이런 얘기를 했느냐고 되물자 피진정인은 "그 때는 많이 바빴는데 지금은 여유로워 졌다"고 대답했다. 이에 진정인은 심한 불쾌감과 굴욕감을 느껴 피진정인에게 더 이상 일을 같이 할 수 없다고 통보하고 업무를 포기하기에 이르렀다.

다. 판단

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 피해자의 주관적 사정 뿐 아니라 당사자의 연령 및 당사자 간의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

진정인과 피진정인은 드라마 제작에 관련한 분장업무에 있어 계약관계에 있었고, 계약 당일에 관련 업무를 수행한 후 함께 식사를 하게 되었으므로 식사를 위하여 동행한 과정에 대해 업무 관련성을 인정하기에 충분하다.

피진정인은 분위기 전환을 위해 가볍게 한 말이었다고 하나, 진정인의 입장에서 볼 때 업무 관계 외에 개인적으로 친밀하지 않은 상대방이 사적인 만남을 제의하고, 이를 전제로 보수 인상 등을 언급한 것은 성적 함의를 갖는 회유 내지 요구로 받아들여지기에 충분하다. 더욱이 피진정인은 진정인의 고용 여부, 처우 및 경력에 직접 영향을 미치는 지위에 있었고, 야간 노상의 단 둘이 있는 차 안에서 그러한 언동이 있었다면 더욱 당혹스러웠을 것임은 분명하게 추정된다. 또한 진정인이 자신의 감정을 명시적으로 밝혔고, 결국 일을 그만두기에 이른 점에서 진정인이 피진정인의 언동으로 인해 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈음이 인정되므로 본 진정 피진정인의 언동은 「국가인권위원회법」제2조 제5호가 규정한 성희롱에 해당한다.

피진정인은 스스로 잘못을 인정하고 회사로부터 징계처분을 받았으나 이와 별개로 향후 유사한 사례가 재발하지 않도록 피진정인에게 특별인권교육을 수강토록 하는 것이 합당하다고 판단된다.

(4) 초등학교장의 교사 등 성희롱 (10진정438800, 2010. 12. 6. 결정)

가. 주문

○○교육감에게 ○○도 내 초등학교 교장 및 교감을 대상으로 한 성희롱 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인과 피해자들은 피진정인이 교장으로 재직하던 ○○ 초등학교 교사 및 행정실 직원인데 피진정인으로부터 “남편 좋은 술집 보내라, 싸구려 아가씨 있는 술집에 보내니깐 이상한 병 옮겨와서 입술이 그렇지, 비싼 술집 가게 돈 좀 줘라” “○○이가 너무 세계 빨아서 그런 것 아니야?” “혹시 임신한 것 아니지?” “여드름을 없애려면 순결을 잃어야 하는 거 알지?” 등과 같은 성희롱을 당하여 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다.

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱을 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것이라고 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 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, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단된다.

진정의 원인이 된 행위발생 당시 피진정인은 ○○ 초등학교 교장이었고 진정인 및 피해자들은 동 학교 교사 및 행정실 직원 등이었으므로 피진정인은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호, 제6호에서 규정하는 공공기관의 종사자에 해당되며 진정의 원인이 된 피진정인의 발언은 회식 중 및 근무시간 중에 발생하였으므로 업무관련성이 인정된다.

피진정인의 언동이 성적 함의를 가지고 있고 성적 굴욕감을 주었는지에 대하여 살펴 보건데, 피진정인이 피해자 3(고○○)에게 ‘얼굴이 못생겼다거나 엉덩이가 크다’고 발언한 것과 피해자 10(안○○)에게 ‘얼굴에 주름이 많다’고 발언한 내용은 외모에 대한 발언으로써 이것이 성적 함의를 가지고 있다고 보기 어렵다. 그러나 부장교사회 의에 참석하는 피해자 4(구○○)에게 본인의 무릎에 앉으라고 하면서 ‘술집에서도 아가씨들이 본인의 무릎에 앉으려고 한다’는 등의 언동, 피진정인이 피해자 11(양○○)에게 ‘불을 끄고 하는지, 불을 켜고 하는지’ 묻고 ‘밤에 마누라가 샤워하는 소리만 들어도 무섭다’라는 언동, 피진정인이 미혼인 피해자 5(김○○)와 피해자 6(이○○)에게 ‘신혼여행 가는 기분으로 다녀오라’고 하여 피해자 5(김○○)가 본인이 처녀라고 말하자 ‘요즘은 너무 빨라서’라는 언동, 피진정인이 입술이 부르튼 피해자 2(강○○)에게 ‘남편을 싸구려 아가씨 있는 술집에 보내니까 (남편이) 이상한 병을 옮겨와서 (피해자) 입술이 그렇다면서 (남편이) 비싼 술집 가게 돈 좀 줘라’라는 언동, 피진정인이 진정인이 출장 갈 때 ‘그런데는 나하고 둘이 가야지, 같이 가는 선생님 몸도 나하고 비슷 하구만, 나라고 생각해’라는 언동, 피진정인이 사랑니를 뽑아서 고기 먹기가 어렵다는 피해자 5(김○○)에게 ‘피해자와 교재중인 교사) ○○이가 너무 세계 빨아서 그런 것 아니야?’라는 언동 등은 성적 함의를 가지는 발언이라고 판단되며 이러한 발언은 초등학교 교장의 지위에서 소속 학교 직원들에게 일반적으로 할 수 있는 발언이라고 보기 어려우며 합리적인 일반 여성의 관점에서도 상사의 이러한 발언은 성적 굴욕감을 느끼게 하고 정상적인 근무를 어렵게 하는 발언이라고 판단된다.

더욱이 이러한 행위들이 발생한 일련의 과정들을 보건대 각각의 인정사실들이 단순히 일회적, 우발적이라기보다 습관적으로 이루어졌다고 보이고 인정사실 외에도 평소 피진정인의 성차별적 언동에 대해 많은 문제제기가 있었고 이러한 언동의 반복으로 인하여 진정인과 피해자들의 근무환경이 악화되었을 것으로 보이며 학교의 대표자로서 학교 내에서 성희롱이 발생하지 않도록 성희롱을 예방해야 할 의무가 있음에도 불구하고 학교장인 피진정인이 소속 교사 및 행정실 직원들에게 지속적으로 성희롱을 하였으므로 피진정인의 책임은 더욱 크다 할 것이다.

위와 같은 내용을 종합할 때 피진정인의 일부 발언은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 정한 성희롱에 해당한다고 판단되며 교직원들을 성희롱으로부터 안전하게 보호할 수 있는 지위에 있는 자들이 습관적이거나 무의식적인 언동이라고 하더라도 근무환경을 저해할 수 있는 발언을 하지 않도록 각별히 유의할 수 있는 조치가 필요하다고 보인다. 다만, 피진정인이 이미 ○○교육청징계위원회에서 징계를 받았고 전보 조치되었으나 학부모들의 반발로 의원면직을 한 상황이어서 교장이었던 피진정인에 대한 조치는 실익이 없다. 이에 관할 ○○교육청에서 관내 초등학교 교장 및 교감 등 관리자를 대상으로 성희롱 예방교육 등 재발방지를 위한 조치를 취할 필요가 있다.

(5) 지방자치단체 출연기관 상급자의 성희롱 (10진정431900, 2010. 9. 14. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 손해배상금 100만원을 지급할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인과 피진정인은 '○○○○○파크'의 연구원으로 2010. 7. 7. ○○로 함께 업무상 출장을 갔다. 피진정인은 진정인과 같은 숙소에서 하루 밤을 묵은 후 다음날 아침 나갈 준비를 하던 중 진정인을 끌어안고 침대에 눕히는 등의 행위를 하여 진정인이 심한 정신적 충격을 받게 되었으므로 이에 대한 시정을 원한다.

다. 판단

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 피해자의 주관적 사정 뿐 아니라 당사자의 연령 및 당사자 간의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

이 사건 피진정인과 진정인은 직급상 상하관계에 있었고, 기관을 대표한 업무 출장에 동행하였다가 신체접촉 행위가 발생한 점에서 업무 관련성을 인정하는데 별다른 의문이 없다.

피진정인의 행위는 그 양태와 정도에 있어 매우 중한 성적 언동이고, 그에 대해 진정인이 즉각적으로 거부했으며 자신의 인터넷 미니홈피 다이어리에 큰 정신적 충격과 자괴감, 분노를 표현했는데, 합리적 여성의 관점에서 보더라도 진정인이 처한 상황에서 유사한 감정을 가졌으리라고 판단되므로 성적 굴욕감의 발생을 인정하기에 충분하여 본 진정내용은 「국가인권위원회법」제2조 제5호에 정한 성희롱에 해당한다.

피진정인은 자신의 행위에 대해 반성하는 태도를 보이고 이미 사직 했지만, 직장 내 책임과 별개로 형사상 강제 추행에 해당할 수 있는 행위이고 진정인이 입은 정신적 피해를 보상할 필요가 있으므로 진정인에게 100만원의 손해배상금을 지급함과 아울러 앞으로 유사한 언동이 재발하지 않도록 특별인권교육을 수강하는 것이 합당하다고 판단된다.

(6) 직업전문학교장의 직업훈련생 성희롱 (10진정329600, 2010. 10. 4. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다. 고용노동부장관에게 고용노동부 지정 직업훈련시설을 대상으로 성희롱 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인과 피해자는 ○○직업전문학교에서 재무관리과정 직업훈련을 받았던 직업훈련생이다. 위 학교의 교장인 피진정인은 피해자에게 2010. 5. 31. 밤 11시경부터 1시간가량 9회에 걸쳐 '같이 맥주를 마시고 싶은데 빨리 답장을 달라'는 등의 문자메시지를 보냈고 다음 날인 6. 1. 오전 6시에 '맛있는 거 사줄 기회를 달라'는 등의 문자메시지를 보냄으로써 피해자에게 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였다.

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 의한 '성희롱'이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다. 어떠한 행위가 성희롱인지 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, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단된다.

피진정인은 고용노동부 소속기관인 ○○지방노동청○○지청과 실업자 등 직업능력개발훈련 위탁계약을 체결한 ○○직업전문학교의 교장이고 피해자는 피진정인이 운영하는 학교에서 직업훈련을 받는 훈련생 신분인 상태에서 이루어진 것이므로 이 사건 성희롱은 업무관련성이 인정된다.

위 인정사실에서 본 바와 같이 피진정인이 성적 언동을 한 것에 대해서는 의문의 여지가 없으며 이러한 피진정인의 성적 언동이 성적 굴욕감을 주었는지의 여부를 살펴본다.

피진정인은 만취하여 문자메시지를 보낸 사실은 있으나 피해자에 대한 성적 의도는 전혀 없었다고 주장한다. 그러나 피해자가 피진정인으로부터 받은 문자메시지는 "나 자기 많이 사랑하거든, 진짜로 답변 좀 해줘, 나 큰 용기 내어 프로포즈 했는데, 어떻게 하라고"등 피진정인이 피해자에 대하여 구애를 하는 내용으로 구성되어 있고 이러한 내용의 문자를 늦은 밤에 지속적으로 9회에 걸쳐 보냈다면 이러한 행위가 만취상태에서 우발적으로 이루어진 것으로 보기 어렵고 특히 여성가장인 피해자의 입장에서는 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈을 것으로 보인다.

피진정인이 보낸 문자메시지에 충격을 받은 피해자는 자격시험을 1주일 앞 둔 상황에서 더 이상 학교에 출석하지 못했고 결국 중도탈락처리 되었으며 훈련수당 36만6천원도 받지 못했다. 비록 피진정인이 피해자 앞에서 무릎 꿇고 사과하고 지급받지 못한 훈련수당 명목으로 36만6천원을 지급하려 하였다 하나 피진정인은 국가기관의 직업훈련을 위탁받아 운영하는 직업훈련기관의 책임자로서 교육생들이 성희롱 등으로 부터 안전하게 교육훈련을 받을 수 있도록 지도할 책임이 있는 지위에 있는 자임에도 불구하고 교육훈련생에게 이와 같은 성적 언동을 하였다는 것에 문제의 심각성이 있다 하겠다.

따라서 피진정인이 피해자에게 한 성적 언동은 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위로 이는 「국가인권위원회법」제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

한편 고용노동부로부터 위탁받아 운영하는 직업전문학교는 국비로 여성 가장이나 실업자 등 사회적 약자를 대상으로 직업훈련을 실시하고 있는데, 훈련기관에서 발생하는 성희롱에 대한 처벌규정이 없어 성희롱이 발생한 기관에 대해 경미하게 처벌되는 등 성희롱 발생가능성이 상존하므로 이에 대한 대책 마련이 필요하다고 판단된다.

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

피해자들은 2008년부터 ○○학교의 윤○○ 교사가 담임을 맡았던 3학년 1반의 학생들로, 피진정인 윤○○ 교사는 학교에서 자신이 담당하고 있는 학급의 남학생 바지 위로 성기를 건드리거나, 국어수업 중 '고'자가 나오면 '고추', '자'자가 나오면 '자지'라고 가르치는 등 성희롱 행위를 하였다. 뿐만 아니라 학생의 머리를 뺑망치로 때리거나 발로 차는 폭력을 행사하였으며, 지적 능력이 낮은 학생들에게 본인을 "장동건 오빠, 장동건 형아"로 부르게 하는 등 특수학급 교사로서 부적절한 행위를 한바, 징계조치를 바란다.

다. 판단

① 「국가인권위원회법」 상 성희롱 해당여부

어떤 행위가 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적언동의 사실관계, 해당언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 판단하여야 하며 특히 피해자가 지적장애를 안고 있는 아동인 경우에는 그 아동의 지적발달 수준과 장애아동의 특수성 등을 고려하여 합리적 피해자의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였는지를 살펴보아야 한다.

위에서 인정된 사실관계를 바탕으로 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 살펴보면 먼저 피진정인은 「초·중등교육법」과 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 의하여 설립된 학교의 교사이고 피해자들은 피진정인이 담임을 맡고 있었던 학생들이므로 피진정인이 수업시간에 학생들을 대상으로 행한 성적 언동은 업무 관련성이 있다고 판단된다.

다음으로 피진정인의 언동이 성적 함의를 가지고 있고 피해자들에게 성적 굴욕감을 주었는지를 살펴보면 피진정인이 이○○와 김○○의 바지 위로 성기를 접촉한 행위는 성적 함의를 가진 행위로 볼 수 있고, 비록 피해아동들이 이러한 행동으로 인하여 성적 굴욕감을 느꼈는지 여부를 명시적으로 표현하기는 어려우나 합리적인 피해자의 관점에서 볼 때 타인이 자신의 성기 부분을 접촉했다면 충분히 성적 굴욕감을 느낄 수 있었을 것으로 판단된다. 다만, 외견상 이 사건이 학생들에게 심각한 정신적 외상을 입힌 것으로 보이지 않는다는 전문가의 소견 등으로 미루어 볼 때 피진정인의 이러한 행위가 상습적이거나 악의적이었다고 보기 어려우나 상대적으로 높은 도덕성이 요구되는 특수학교 교사인 피진정인에 대한 향후 재발방지조치 차원에서 피진정인에 대한 특별인권교육이 필요하다고 판단된다.

② 장애인차별금지법 위반 여부

「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제32조에서는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 금지하고 있다. 진정인은 피진정인이 뺑망치로 피해자들의 머리를 때리거나 피해자들을 발로 차는 등 장애아동에 대한 폭력을 행사했다고 주장하는바, 이것이 장애인차별금지법 위반에 해당하는지 살펴보면, 피진정인은 뺑망치로 피해자들의 머리를 때린 것은 사실이나 이는 게임의 벌칙으로 피진정인이 걸리면 피해자들이 피진정인의 머리를 뺑망치로 때리기도 하였고, 뺑망치는 소리만 크지 실제로는 별로 아프지 않다고 주장한다.

또한 피진정인은 전용 회초리로 피해자들의 발바닥을 서너 대 때린 것은 수업시간에 교육적 차원에서 수를 정해놓고 체벌한 것이고 현재는 일체 체벌을 하지 않고 있다고 주장한다. 참고인 및 피진정인의 진술 등에 비추어 볼 때 게임을 하면서 벌칙으로 뺑망치로 때린 행위, 전용 회초리로 발바닥을 서너 대 때린 행위만으로는 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제32조에서 금지하고 있는 장애인에 대한 폭력이라고 보기는 어렵다.

(8) 중학교 교장의 학생 성희롱 (10진정0174000, 2010. 7. 6. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회의 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다. ○○시교육청에 피진정인에게 경고 조치할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

피해자들은 ○○도 ○○중학교(이하 '○○중'이라 함)에 재학 중인 학생들이다. ○○중 교장인 피진정인은 2009. 4. 25. 수학여행 중 버스 안에서 피해자 1에게 '백화점에서 옷 한 벌 해줄 테니 ○○랜드에 남아서 데이트하자'라고 말하고, 2009. 6.경 가출했던 피해자 2에게 '너 가슴 크다, 모텔 갔지? 남자랑 잤지? 어땠어?'라고 말하였으며, 2009. 8.경 피진정인에게 인사하는 피해자 3의 팔뚝과 엉덩이를 쓰다듬고, 2009. 11. 경 교장실을 청소하던 피해자 4에게 '얼마나 컸나 안아보자'라는 등의 언동을 하여 피해자들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였다.

다. 판단

어떠한 행위가 「국가인권위원회법」제2조 제5호에 규정된 성희롱인지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동 등의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 합리적 여성의 관점에서 볼 때, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였는지를 판단하여야 한다.

피해자 1, 2, 3, 4의 피해사실 모두 피진정인이 ○○중 교장으로서 수학여행 참여, 학생 훈계, 학교 및 교장실 내 학생 지도 중 발생한 행위이므로, 교육자로서의 피진정인 업무와 관련성이 인정된다.

피진정인의 행위가 성적 언동 등에 해당하여 피해자로 하여금 성적 굴욕감 등을 주었는지 살피건대, 2009. 4. 25. 수학여행 중 피해자 1에게 '백화점에서 옷 한 벌 해 줄게, 남아서 ○○랜드에서 데이트하자'라고 말한 것은 성인 남성이 사춘기 여학생에게 대가를 지불하고 만남을 갖기를 암시하는 성과 관련한 비윤리적인 내용이다. 이는 학생을 지도하는 교장선생으로서 지도를 받는 여학생에게 하여서는 안 되는 성적 함의를 지닌 성적 언동으로, 진심이 아닌 농담으로 건넨 말이었다는 피진정인의 의도는 성적 함의를 인정하는데 문제되지 않는다. 피해자 1은 위 발언을 듣고 '피진정인이 어른이고 또 남자이기 때문에 불쾌감을 느꼈다'는 내용의 진술을 하여 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 한 것으로 이는 합리적인 여성의 관점에서 보아도 그러하다.

2009. 6.경 피진정인이 피해자 2와 면담하면서, '너 가슴 크다, 밤에 남자하고 있었지? 남자랑 잤지?'라는 요지의 말을 한 것에 관하여 살펴본다. 교장인 피진정인이 지도하는 여학생의 가슴에 관하여 언급하고 대답을 거부하는 여학생에게 남자와 성관계를 맺었는지 여부를 노골적으로 집요하게 캐물은 것은 성적 언동에 해당한다. 피진정인은 행실에 문제가 있는 학생을 엄하게 훈계하여 지도할 목적이었다고는 하나, 이는 훈계와 지도의 목적을 넘어선 것으로 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하기에 충분하다.

2009. 8.경 피진정인이 ○○중 중앙현관에서 피진정인에게 인사하는 피해자 3의 엉덩이를 툭툭 치고 팔뚝을 쓰다듬은 행위, 2009. 11.경 교장실을 청소하던 피해자 4에게 한 '얼마나 컸나 한 번 안아보자'라는 한 발언 등은 신체 접촉에 관한 성적 언동에 해당한다. 피해자 3과 4는 피진정인의 언동에 대해 '기분이 나빴다, 피진정인이 느끼고 징그럽게 여겨져서 싫었다'라고 표현하여 이는 성적 굴욕감 또는 혐오감을 달리 표현한 것으로 판단되며 합리적 여성의 관점에서 보아도 성적 굴욕감 등을 느끼기에 충분하다.

따라서 피진정인의 행위는 성희롱으로 인정되고, 학교의 최고 책임자로서 피진정인이 향후 학생들과 지역사회에 미칠 영향력을 고려했을 때 피진정인에게 성희롱 행위에 대한 책임을 묻고 재발을 방지해야 할 필요성이 있다.

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

2010. 1. 19. 13:30~16:00 ○○밸리(○○도 ○○시 소재) 강의실에서 ○○○○공사 신입직원 기본역량 외부위탁 합숙교육 중 피진정인이 '신입직원의 올바른 자세'라는 주제로 강의하면서 특정 여성 직원들을 지목하며 "못 생겼다. 한번에 남자 네댓은 만나게 생겼다. 못생긴 여자는 설거지나 하고 밥이랑 빨래만 하면 되니까 문제가 없고 예쁜 여자는 룸싸롱(술집)에서라도 잘 나가니까 성격이 안 좋아도 문제가 없는데 어정쩡하게 생긴 여자가 문제다"라는 등의 발언을 함으로써 교육생들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였다.

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 의한 '성희롱'이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다. 어떠한 행위가 성희롱인지 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, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단된다.

○○○○공사는 「공직자윤리법」 제3조 제1항 제12호 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조 제3항 제2호 가목에 정한 기금관리형 준정부기관으로 「국가인권위원회법」에 정한 공공기관에 해당하고 피진정인은 ○○○○공사와 교육훈련 용역계약을 체결하여 업무를 위임받은 것으로 「공직자윤리행위가 강의 도중 이루어져 이 사건 성희롱에 있어 업무관련성을 인정할 수 있다.

성희롱은 대부분 남녀간의 불평등한 권력 관계나 성적 편견과 차별에서 비롯되는데 피진정인의 발언 중 '룸싸롱에서 잘 나간다'는 내용은 여성을 성적으로 대상화하는 대표적인 표현으로써 피진정인은 '탁월한 역량'을 비유한 발언이고, 성적 의도는 전혀 없었다고 주장하나 특정 교육생을 지목하면서 발언을 하고 강의 중에 반복적으로 성적 언동을 하여 교육생들의 입장에서는 적잖게 당황스러움을 느꼈으며, 이는 합리적인 여성의 관점에서 보더라도 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 줄만한 것이었다. 따라서 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

(10) 학교 교직원의 여학생 성희롱 (10진정000600, 2010. 12. 6. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다. 피진정인의 소속기관의 장인 ○○대학교 총장에게 피진정인에 대해 경고 조치할 것과 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 ○○대학교 ○○과 3년 재학생으로, 2010. 1. 29. ○○노동조합 ○○분회 조합원들이 ○○처장 면담을 요구하며 ○○처장실에 갔을 때 진정인도 동행하였다. 진정인은 ○○처장실 문 앞에 서 있었는데, ○○과 주임인 피진정인이 나오더니 진정인을 끌어내는 과정에 진정인의 뒤에서 목을 잡아채면서 끌다가 손을 아래로 내려 진정인의 가슴을 한두 차례 주물렀고 허리를 잡는 행위를 하였다. 진정인은 이로 인하여 성적 굴욕감을 느꼈으므로 이에 대한 시정조치를 바란다.

다. 판단

어떤 행위가 「국가인권위원회법」제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황 등의 구체적 사정을 종합하여 판단하여야 하며 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 기준으로 해야 한다.

피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 살펴보면 먼저 위 사건은 대학교 ○○처 직원인 피진정인이 ○○처장실에 진입한 학생 및 노동조합원들을 해산하는 과정에서 발생한 것이므로 업무 관련성이 인정된다.

피진정인의 언동이 진정인을 비롯한 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위였는지 살펴보면, 진정인 측은 미화원에 대한 처우 개선을 요구하며 ○○처장실 진입 및 면담을 시도하고, 피진정인측은 이를 저지하려는 과정에서 서로 감정적으로 격앙된 가운데 남성직원이 여학생의 가슴과 허리를 만진 행위는 보통의 여성들도 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 행동이라 할 것이다.

또한 성희롱은 대부분 남녀 간의 불평등한 권력 관계나 성적 편견, 차별의식에서 비롯되는 것으로, 비록 학생 신분이라 하더라도 성인인 진정인이 성희롱 행위에 대해 문제를 제기하고 사과를 요구한 데 대해 피진정인이 반말로 사과한 것은 부적절하다. 더욱이 피진정인은 대처 과정에 다른 여학생의 귀에 대고 반말로 속삭인 바 있고, 참고인들은 피진정인의 행위가 우발적이거나 일회적인 것이 아니라 이전에도 여러 번 반복되었다고 주장하는바, ○○대학교의 교직원으로서 각별한 주의가 필요하다고 사료된다.

피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육이 필요하고, 피진정인에 대한 관리감독 권한이 있는 ○○○○대학교는 피진정인에 대한 경고 조치와 재발방지 대책을 마련하는 것이 필요하다고 판단된다.

< 서식 >

□ 상담, 접수 및 신고 단계의 서식

[별지 제1호 서식]

성희롱 고충상담 및 사건 접수대장											
접수 번호	접수		신청인		고충 내용	처리결과				담당자	
	접수 일자	접수 방법	성명	소속부 서		상담종결	성희롱 고충사건으로 접수			이름	확인
						일자	종결사유	처리일자 및 결과	신청인 회신일자		

					접수번호		
					담당자		
성희룡 고충사건 접수신청서							
당사자	신청인	성명 (성별)		소속			
				직급			
		연락처					
		(e-mail)					
	대리인 <small>※ 대리인이 신청하는 경우</small>	성명 (성별)		소속			
				직급			
		연락처					
		(e-mail)					
	피신청인 (행위자)	성명 (성별)		소속			
			직급				
연락처							
(e-mail)							
신청지	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.						
요구사항	1. 성희룡의 중지() 2. 성희룡 재발방지 조치() 3. 징계 등 인사조치() 4. 기타()						
위 신청인은 성희룡 고충 사건의 조사를 신청합니다. 년 월 일 신청인 (서명 또는 인) ○○○ 귀하							

		접수번호	
		담당자	
성희룡 고충 상담일지			
성희룡 고충상담원 (담당자)	상담방법	※상담일시, 장소 및 유선, e-mail 등 접수방법 기재	
	성명		
피상담자 (상담신청인)	성명 (성별)		소속
	연락처		
	(e-mail)		
	직급		
상 담 신 청 요 지	※ 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하원칙에 의해 기재		
상 담 내 용			
처 리 결 과	상담 종결	종결 일자	
		종결 사유	
	성희룡 고충 사건 접수	조치 결과	
		회신 일자	
작성일자 : 작 성 자 : 확 인 자 :			

진 술 서			
성 명	(한자)		
주민등록번호	(세)	학 번	
소 속			
주 소			
보호자 주소			
연 락 처	자택전화		휴대전화번호
	보호자 휴대전화번호		전자우편 (e-mail)
<p>본인은 20 . . . 성희롱 고충상담센터에 출석하여 다음과 같이 발생한 사건에 관하여 서면 진술합니다.</p>			
<p>[사건 개요]</p>			

서 약 서

성명 :

주민등록번호 :

은(는) 피신고인으로서 아래의 사항을 지킬 것을 서약합니다.

- ① 조사위원회 조사 절차에 성실히 협조.
- ② 사건 내용 및 신고인 신상 정보에 관한 비밀유지
- ③ 조사 기간 중 신고인 및 증인에 대한 사적 접촉 금지.
- ④ 신고인 및 주변인에 대한 보복 행위 금지.

※ 조사과정은 사실 확인을 위한 절차입니다. 피신고인은 조사위원회의 조사절차를 통해 가해사실이 확인되기 전까지는 피신고인의 신분을 유지하며 해당인의 인적 사항 및 사건에 대한 비밀이 보장됩니다.

년 월 일 성명 : (인/서명)

▣ 피신고인은 조사 과정에서 다음과 같은 권리를 갖습니다.

- 1. 조사위원회에 출석하여 진술할 수 있습니다.
- 2. 진술서, 소견서 등 관련 자료를 조사위원회에 제출할 수 있습니다.
- 3. 한국어 구사가 능통치 못한 외국인이거나 기타 사정으로 인하여 구두 진술이 불가능할 경우 대리인과 동반출석하거나 서면제출로 대체할 수 있습니다.
- 4. 조사 절차 및 그 결과에 대한 정보를 제공받을 수 있습니다.

		국장
	과장	
팀장		

성희롱 고충사건 조사결과 보고서

○○년 접수번호 ○○호 성희롱 고충사건의 조사 결과를 다음과 같이 보고합니다.

1. 신청인 인적사항
2. 피신청인 인적사항
3. 피해 주장사실 요지
4. 조사결과
5. 처리의견

년 월 일

보고자

(서명 또는 인)

조사 보고서

1. 기본 정보

- 신고 접수 일자 및 담당 상담원
- 신고인 및 피신고인 인적 사항
- 담당 조사위원 명단

2. 조사 및 사건 개요

- 조사 및 사건 개요
- 면접 개요
- 검토 자료 목록 및 개요

3. 조사위원회의 판단과 처리의견

- 사실관계에 대한 판단 및 근거
- 결론 및 처리 의견

4. 조사위원회 의결안 집행 계획

5. 기타(참고사항)

위의 조사 보고서 내용이 사실임을 동의합니다.

조사위원장 _____(인) 담당 상담원 _____(인)

조사위원 _____(인) _____(인) _____(인) _____(인)