

# 2023년 1월 시민인권침해구제위원회 개최 결과 및 회의록

## 개 요

- ◆ 일시·장소 : 2023. 1. 20.(금) 10:00~12:10, 서소문2청사 20층 세미나실
- ◆ 참석 : 13명
  - 위촉 위원(8) : 이영주(위원장), 김수정, 이승한, 김원규, 임혜진, 정흥준, 김영희, 임준규
  - 소관 부서(5) : 시민인권보호관(3), 인권보호팀장 및 담당 주무관

### 상정안건 : 총 9건

- 보고사항 : 1건(각하 1건)
- 의결사항 : 8건(권고 5건, 기각 1건, 이유없음(기각) 2건)

### 심의결과

구분	합계	원안가결	수정가결	재상정
	9건	3건	4건	2건
보고사항	1건	1건 (각하 1)	-	-
의결사항	8건	2건 (기각 1, 이유없음 1)	4건 (권고 3, 이유없음→이유있음 1)	2건 (권고 2)

### 결과내역

의안번호	사건번호	의안명	상정의견	상정결과
보고사항 : 1건(각하 1건)				
23-1	22신청-66	위탁기관 직장 내 괴롭힘	각하	원안가결
의결사항 : 8건(권고 5건, 기각 1건, 이유없음(기각) 2건)				
23-2	22신청-67	사업소 직장 내 괴롭힘	권고	재상정

의안번호	사건번호	의안명	상정의견	상정결과
23-3	22신청-68	동의 없는 사진 촬영 및 유포로 인한 인권 침해	권고	수정가결
23-4	22신청-69	투자출연기관 직장 내 괴롭힘	권고	수정가결
23-5	22신청-70	사업소 직장 내 괴롭힘	권고	재상정
23-6	22신청-71	투자출연기관 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 2차 피해	권고	수정가결
23-7	22신청-72	직장 내 괴롭힘	기각	원안가결
23-8	22이의-21	공무직 연수원 이용 차별 권고 결정 이의(원사건 21신청-128)	이유없음 (기각)	수정가결 (이유없음→ 이유있음)
23-9	22이의-22	사업소 직장 내 괴롭힘 권고 결정 이의(원사건 22신청-62)	이유없음 (기각)	원안가결

## □ 보고사항

### ○ [의안 제23-1호] 위탁기관 직장 내 괴롭힘

- 22신청-66(각하) 원안 가결
- 신청인이 서울○○경찰서에 제출한 고소장에 피해 사건과 동일한 내용의 직장 내 괴롭힘 사항이 포함된 사실을 확인하여 신청의 원인이 된 사실에 관하여 수사기관의 수사가 진행 중인 사항에 해당되기에 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조 제4항 제2호의 규정에 따라 각하 결정을 원안 가결하기로 함.

## □ 의결사항

### ○ [의안 제23-2호] 사업소 직장 내 괴롭힘

- 22신청-67 (권고) 재상정
- 피신청인의 7가지 행위가 업무상 적정 범위를 넘어선 행위이고 직장 내 괴롭힘으로 판단했는데 직장 내 괴롭힘에 대한 피신청인의 고의성 있는지가 불분명함.(예를 들어 피신청인이 신청인에게 초과 근무를 지

시한 행위가 일상적으로 있었던 일인지 아니면 피신청인의 주장처럼 1년 중에 2~3일 정산 업무 때만 있었는지 구체적인 확인이 필요) 고의성이 인정되는 행위를 직장 내 괴롭힘 행위로 인정하기 위해서는 각 행위에 대한 명확한 설명과 연결고리를 검토할 필요성이 있음.

- 진술과 인정사실 간에 단편적인 사실관계가 피신청인의 피해자에 대해 집착하는 내용이 빠져서 인과관계가 약한 것인지에 대해서도 검토해 볼 필요가 있고 진술에 의존해서 설득력이 부족한 결정문을 의결하기보다는 사건의 기록을 더 검토하고 필요하다면 추가 진술을 확보해서 인정사실의 연결고리를 보완하는 게 좋겠음. 다음 회의에 재상정하여 논의하기로 함.

○ [의안 제23-3호] 동의 없는 사진 촬영 및 유포로 인한 인권 침해

- 22신청-68 (권고) 수정 가결
- 피신청인이 다른 직원들은 관행적으로 휴게시간에 교대 근무를 하는데 신청인은 혼자 휴식을 취하고 있는 모습이 근무 태만이라는 문제 의식을 가지고 있고 이를 다른 동료에게 알리는 차원에서 단톡방에 사진을 올렸다고 진술하고 있으나 점심시간에 쉬고 있는 걸 알면서도 사진을 찍어서 신청인의 근무 태도가 평소에도 이러니 이렇게 할 만하다는 걸 보여주려고 하는 의도였다면 되게 악의적으로 보임. 하지만 실상은 내부적으로 서로 갈등이 있는 상황이고 구성원들이 신청인이 반장, 노조지부장으로 역할을 제대로 안하고 있다고 생각하고 있는 상황에서 신청인의 근무 태만에 대해 직원들끼리 정보를 공유할 필요가 있다고 판단한다면 일종의 공익을 목적으로 표현·수집을 했다고 볼 수 있지 않을까 함.
- 센터 내에서 서로 신고하고 여러 가지 갈등이 계속되고 상대방이 상대방을 공격하는 그런 일이 반복되어서 일어난 것 같고 7월에 사진이 올라왔고 거기에 대해서 서로 간 사과하는 과정이 있었고 그 후 성희롱 사건으로 신고하였으나 기각되어 11월에 인권담당관 신고를 한 것은 상대방을 공격하기 위한 수단으로 제도를 악용하는 듯하고 누구의 편을 들어주는 결정이 필요한지 의문이 드는 상황임.

- 센터 내 역학관계가 있어 보이나 단순하게 우연히 찍어서 실수로 올린 해프닝으로 시작된 것 같지는 않아 보임. 유일한 여성 근무자이기 때문에 이렇게 찍혀서 단톡방에 올려졌을 때 조금만 보여도 여성이라는 것만으로도 신청인이 특정될 수 있고 신청인은 다른 것도 찍히지 않았을까 하는 두려움이 분명히 있었을 것 같음. 조직 내에서 다툼이 있더라도 이런 행위 자체가 인권 침해라고 보임.
- 전반적으로(1명 반대) 인권 침해를 인정할 수 있다는 의견이므로 권고하기로 하고 요즘은 개인의 초상권이나 개인정보에 굉장히 예민하기 때문에 그런 부분에 대해서 교육을 하는 좋은 사례라고 생각되고 공공안전관 뿐만 아니라 사업소 전체 직원을 대상으로 개인정보보호 교육 등으로 교육 내용을 구체적으로 명시하기로 하고 권고 내용을 수정하여 가결함.

○ [의안 제23-4호] 투자출연기관 직장 내 괴롭힘

- 22신청-69 (권고) 수정 가결
- 권고문의 내용 중 참고인들이 피신청인에 대한 불리한 진술을 했기 때문에 2차 피해를 하지 말라는 취지에서 ‘직장 내 괴롭힘 추가 피해 예방’을 명시했으나 이 내용으로 인해 원 사건 보다 추가 피해가 이 사건의 본질적인 내용인 것처럼 보이고 그래서 교육이 필요한 것처럼 받아들여짐. 따라서 권고문을 원 사건과 추가 피해에 대한 내용을 분리해 작성하는 것으로 수정 가결함.

○ [의안 제23-5호] 사업소 직장 내 괴롭힘

- 22신청-70 (기각) 재상정
- 신청인이 직장 내 괴롭힘으로 신고를 했지만 직장 내 괴롭힘으로 결론을 내리기 어렵다면 인권 침해에 해당 된다고 결론을 내릴 수 있는지와 신청인이 신청한 내용 이외의 부분에 대해 조사를 할 수 있는지에 대한 검토가 필요성이 있어 다음 회의에 재상정 하여 다시 논의하기로 함.

○ [의안 제23-6호] 투자출연기관 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 2차 피해

- 22신청-71 (권고) 수정 가결

- 신청인과 피신청인 1이 한 직장 내 근무하지 않은 관계인데 피신청인1이 공개적으로 발언한 내용으로 이 행위가 신청인에게 사건의 제목처럼 직장 내 괴롭힘 해당하는 행위인지가 의문이고 만약 피신청인 1이 원사건 관련된 2차 피해의 가해자라는 의미라면 권고문에서 ‘직장 내 괴롭힘 및 성희롱 2차 피해’ 라는 문구를 명확하게 할 필요가 있음.
- 인정 사실 가와 나는 하나의 질의 과정에서 있었던 답변이고 행위 시점이 같은 말하는 과정인데 이를 분리해서 구분하기보다는 둘을 묶어서 일련의 내용으로 해서 해당 발언들이 2차 가해임을 작성하는 게 좋겠음.
- 원 사건에서 신청인이 원장을 강제추행으로 기관에 신고했고 해당 기관에서는 내부 조사로 성희롱으로 인정을 했음. 경찰 조사에서도 성희롱으로는 보이나 강제 추행까지는 보기 어렵다고 판단을 했는데 피신청인 1이 공개석상에서 ‘강제 추행, 성희롱 이런 건 경찰에서 조사해 봐서 무혐의 결정이 났다.’ 라고 발언을 한 부분은 부적절함.
- 피신청인 1의 전반적인 답변의 취지가 이 사건과 관련해 신청인에게 상당 부분 문제가 있으며 성희롱을 인정한 회의 결과나 인사위원회 결정과 언론보도와 관련하여 신청인에게 책임을 돌리는 듯한 발언은 부적절한 발언으로 피신청인 1에게 ‘직장 내 괴롭힘 및 성희롱’ 사건의 피해자에 대한 2차 피해 재발 방지를 위한 인권 교육을 실시할 것을 권고하기로 하고 수정 가결함.

○ [의안 제23-7호] 직장 내 괴롭힘

- 22신청-72 (기각) 원안 가결
- 피신청인이 신청인보다 지위에서 우위가 있음으로 인정하고 있는데 피신청인이 급수에서 차이가 있다고는 하나 신청인이 나이가 훨씬 많고 두 사람의 관계가 한쪽이 우위에 있다기보다는 비등한 관계로 보임.
- 신청인은 피신청인이 두 손으로 밀었다고 하고 피신청인은 부정하고 있는데 참고인은 피신청인이 어깨로 신청인의 어깨를 툭 쳤다고 진술하고 있으므로 셋 다 진술이 다른데 이를 사실로 인정하기 보다는 말다툼 과정에서 신체접촉이 있었던 것으로 보인다고 정리하고 다른

수정 사항 없으므로 원안 가결하기로 함.

○ [의안 제23-8호] 공무원 연수원 이용 차별(21신청-128) 권고 결정 이의

- 22이의-21 (이유없음→이유있음) 수정 가결
- 원 결정 당시 심층적으로 논의했던 사건이며 당시 공무직을 포함한 직원 모두가 비합리적인 차별을 받지 아니하고 연수원을 이용할 수 있도록 이용조건을 개선할 필요가 있다고 판단하여 권고하였으나 원 결정문의 주문에 ‘동등하게’ 라는 표현이 모든 직원에게 획일적인 조건을 적용하여야 한다는 의미로 받아들여져 오히려 합리적인 개선을 저해할 우려가 있음.
- 권고문의 ‘동등하게’ 라는 용어 때문에 ‘합리적 개선을 하라는 의미’ 의 권고가 마치 동일 조건으로 개선하라는 의미로 받아들여져 기회의 균등으로 의미로 받아들여진다면 ‘실질적 평등’ 혹은 ‘평등의 원칙에 맞게’ 로 하자는 의견과 ‘실질적 평등’ 혹은 ‘평등의 원칙’ 또한 의무가 주어지는 의미이므로 ‘비합리적인 차별 없이’ 로 변경하기로 의견을 모음.
- 따라서 「서울특별시 인권 기본 조례 시행규칙」 제15조에 따라 이의신청인의 이의를 받아들이고 원결정문 권고 주문을 취소하고 원 결정문 권고 주문을 ‘공무직을 포함한 모든 서울특별시 직원이 비합리적인 차별을 받지 아니하고 서울특별시 연수원을 이용할 수 있도록 이용조건을 개선할 것을 권고한다고’ 로 수정 권고하기로 의결함.

○ [의안 제23-9호] 사업소 직장 내 괴롭힘(22신청-62) 권고 결의 이의

- 22이의-22 (이유없음) 원안가결
- 이의신청인이 제출한 자료를 다시 한번 검토한 결과 새로운 사실이 없고 원결정을 번복할 새로운 증거 및 진술이 없어 이유없음으로 원안 가결함.