

# 신당역 사건으로 본 일터 내 젠더폭력 사업주 책임 강화를 위한 토론회

2022. 12. 06 (화) 오전 10시  
국회 의원회관 제5간담회의실

프로그램

사회

최진협 한국여성민우회 공동대표

발제

신당역 사건으로 본 일터 내 젠더 폭력 사업주 책임 관련  
법·제도의 공백과 개선 방안

이종희 변호사 (공공운수노조 법률원)

토론

권오훈 인권국장 (공공운수노조)

구미영 연구위원 (한국여성정책연구원)

이나래 활동가 (한국노동안전보건연구소)

최미진 노무사 (여성노동법률지원센터 자문위원/다인노무법인 대표)

# 목차

## I. 인사말

1. 국회의원 권인숙 (더불어민주당, 여성가족위원회) .....	4
2. 국회의원 이은주 (정의당, 환경노동위원회) .....	6
3. 국회의원 이탄희 (더불어민주당, 법제사법위원회) .....	8
4. 위원장 한정희(전국공공운수사회서비스노조) .....	10
5. 한국노동안전보건연구소 .....	12
6. 한국여성노동법률지원센터 .....	13
7. 한국여성민우회 .....	15

## II. 발제

1. 일터내 젠더폭력에 대한 사업주의 책임강화 방안 이종희 민주노총 공공운수노조 법률원 변호사 .....	18
---	----

## III. 토론

1. 구미영 한국여성정책연구원 선임연구위원 .....	42
2. 최미진 여성노동법률지원센터 자문위원/다인노무법인 대표 .....	50
3. 이나래 한국노동안전보건연구소 상임활동가 .....	58
4. 권오훈 공공운수노조 인권국장 .....	66

# I 인사말

---

1. 권인숙
2. 이은주
3. 이탄희
4. 현정희
5. 한노보연
6. 여성노동법률지원센터
7. 한국여성민우회



# 인사말

## 더불어민주당 여성가족위원회 권인숙 국회의원



안녕하십니까? 국회 여성가족위원회 위원장 권인숙입니다.

불과 몇 개월 전, 우리 모두를 가슴 아프게 했던 ‘신당역 스토킹 살인사건’이 발생했습니다. 3년간의 스토킹이 결국 살인까지 이어졌던 안타까운 사건입니다. 조사 과정에서 드러난 수사기관과 사법부의 부실한 대응과 함께, 피해자와 가해자의 일터였던 서울교통공사의 미흡한 조치가 문제로 지적되었습니다.

직장 동료 관계에서 발생한 일터 내 젠더폭력이 원인이 된 본 사건은 우리 사회 속 일터가 여전히 누군가에게는 안전의 위협이 되는 장소임을 여실히 드러냈습니다. 관련하여 실질적 예방·보호조치에 대한 논의가 필요한 시점에 「신당역 사건으로 본 일터 내 젠더폭력 사업주 책임 강화를 위한 토론회」를 공동주최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 함께 힘을 모아 자리를 마련해주신 민주노총, 공공운수노조, 한국노동안전보건연구소, 여성노동법률지원센터를 비롯하여 여러 동료 의원님들께도 감사의 말씀을 전합니다.

사건 직후 열린 국회 여성가족위원회 현안 보고에서 서울교통공사측은 재발 방지 대책의 일환으로 ‘여성 직원들의 당직을 줄이는 등 근무제도를 바꾸겠다’는 답변을 내놓았습니다. 이는 문제의 근본적인 원인을 해결하여 모두에게 안전한 일터를 만드는 것이 아니라, 여성 노동자들을 주요 업무에서 배제시키며 오히려 직장 내 성차별을 강화하는 조치로 여론의 많은 비판을 받았습니다. 사업주들이 일터 내 젠더폭력에 대해 갖

고있는 단일한 인식을 상징적으로 드러내는 장면이기도 했습니다.

일터는 우리 모두가 살아가는 데 있어 필수적인 공간입니다. 어느 누구도 일터에서 안전을 위협받고 죽음에 이르러서는 안 됩니다. 직장 내에서 벌어지는 다양한 젠더폭력을 근절하기 위해서는 사업주의 관련 의무를 강화하고 인식의 변화를 만들어내는 것이 매우 중요합니다. 남녀고용평등법에 사업주의 여러 의무가 명시되어 있지만, 여전히 부족한 부분이 많습니다. 이를 감독하는 기관인 고용노동부 또한 역할을 제대로 하고 있는지 짚어봐야 할 필요가 있습니다.

오늘 토론회가 현행법상 규정된 사업주의 의무를 살펴보고, 일터 내 젠더폭력 예방과 피해자 보호 의무를 강화하기 위한 방안을 모색하는 자리가 되기를 바랍니다. 이 자리에서 들려주시는 전문가들의 고견을 바탕으로 저도 법제도 개선을 위한 노력을 보태겠습니다. 다시 한번 오늘 소중한 자리를 마련해 주신 관계자 여러분께 감사드립니다.

# 인사말

정의당  
환경노동위원회 이은주 국회의원



정의당 원내대표 환경노동위원회 이은주 의원입니다.

신당역 스토킹 살해 범죄로 노동자가 사망한 지 3개월이 되어 갑니다.

고인이 된 피해자는 저에게는 같은 직장에서 같은 일을 하는 후배이기도 합니다. 저는 27년의 세월을 서울교통공사 역무원으로 일했습니다. 27년은 직장 내 차별과 싸워온 시간이며, 모두에게 안전한 일터를 만들기 위해 고군분투해온 시간이기도 합니다. 서울교통공사라는 공기업이 여성과 소수자에게 안전한 일터가 되면 우리 사회 전체의 노동환경 또한 바꿀 수 있다고 믿었기 때문입니다.

만일 사용자인 교통공사 측이 안이하게 대응하지 않았다면 이 비극은 막을 수 있었습니다. 3년에 걸친 끔찍한 스토킹을 저지른 가해자는 입사 동기였습니다. 공사 측은 경찰로부터 가해 사실과 입건을 통보 받고도 사내 성폭력 피해자에 대해 제대로 보호조치를 취하지 않았습니다. 분리조치 후 피해자가 근무하는 공간이 안전한지 검토하지 않았으며, 근무 중 위험에 처해도 공동 대응할 수 있는 최소 인력을 배치하지 않았습니다. 특히 가해자는 직위해제 상태에서 사내 업무망을 통해 피해자의 근무 정보를 확인할 수 있었습니다.

신당역 스토킹 살해사건은 젠더폭력이며, 또한 일터에서 노동자의 생명을 앗아간 중대재해입니다. 사용자인 교통공사는 무한책임을 느끼는 것이 당연합니다. 하지만 지난 여성가족위원회 국정감사에서, 공사 측은 이번 사건의 해법으로 여성 노동자

를 당직 근무 배제하겠다는 방안을 제시했습니다. 완전히 잘못된 해법입니다. 안전하고 평등한 일터 환경을 조성하는 것이 아니라 여성을 배제하는 방식으로 어떻게 문제가 해결될 수 있겠습니까?

사용자와 관리자들이 직장 내 성폭력을 호소하는 노동자를 불편하고 유난스러운 사람으로 취급하고, 적절한 보호조치를 취하는 것을 거추장스럽다고 보는 한 비극은 재발될 수 밖에 없습니다. 젠더폭력을 엄연한 사업장 위험요소로 간주하고 이에 대한 예방 조치를 취하도록, 사용자의 책임을 강화하는 입법이 반드시 필요한 이유입니다.

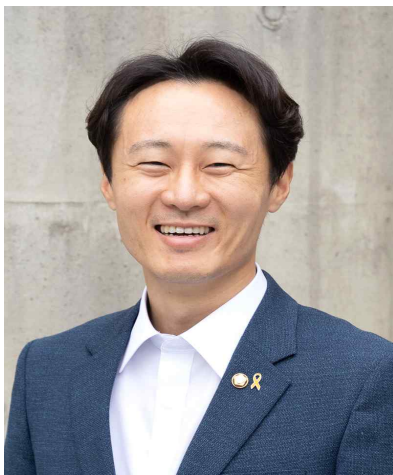
이와 관련해 저는 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 상의 음란물 유포 등의 죄 및 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 상의 스톱킹범죄를 저지른 사람이 국가공무원법 및 지방공무원법의 적용을 받는 공공부문 사업장에 일정기간 동원 임용될 수 없도록 하는 법률안을 제출한 상태입니다.

이러한 입법이 일터 내 젠더폭력과 스톱킹 범죄를 일정하게 예방하는 효과를 갖겠지만 전부가 아니라는 점을 저는 잘 알고 있습니다. 남녀고용평등법, 산업안전보건법, 근로기준법 등에서 사용자의 의무 조치를 강화하는 추가적 입법이 함께 이뤄질 수 있도록 논의가 시작되어야 합니다. 오늘 토론회가 여성과 소수자가 안전한 일터를 만들 수 있는 지혜를 모으고, 비극을 반복하지 않을 해법을 계기가 될 수 있기를 바랍니다. 정의당과 저도 모든 노력을 다하겠습니다. 감사합니다.



# 인사말

더불어민주당  
법제사법위원회 이탄희 국회의원



안녕하세요. 더불어민주당 경기 용인정 국회의원 이탄희입니다.

먼저 이번 <신당역 사건으로 본 일터 내 젠더폭력 사업주 책임 강화를 위한 토론회> 준비에 애써주신 관계자 여러분과 발제와 토론을 준비해주신 분들께 감사드립니다.

지난 9월 신당역에서 여성 노동자가 스토킹 범죄로 살해당했습니다. 이 안타까운 죽음으로 스토킹 범죄에 관한 관심이 그 어느 때 보다 높아졌습니다. 이후 왜 막지 못했나를 시작으로 누구의 잘못인가 등 이 사건을 다각도로 조명하며 수많은 대책이 쏟아져 나왔습니다.

우리는 이 범죄의 무대는 피해자의 일터였으며, 가해자가 같은 직장을 다녔다는 사실을 절대 간과해서는 안 됩니다. 일터에서의 젠더폭력은 여성의 문제를 넘어 사업장의 안전 문제로 접근해야 합니다.

여성 노동자들은 직장 동료, 상사, 부하직원, 고객, 거래처 등 다양한 가해자들에 의해 젠더폭력에 노출됩니다. 성희롱, 성추행, 불법촬영 등 그 종류와 폭력의 양상 또한 복잡다단합니다. 직장 내 젠더폭력을 근절하고 피해자를 보호하기 위해선 사업주의 의무를 강화하는 것이 핵심입니다.

오늘 이 자리에서 직장 내 젠더폭력 예방과 피해자 보호를 위한 심도 있는 논의가 이뤄지길 바랍니다. 국회도 관심을 갖고 관련 법제 개선을 위해 노력하겠습니다. 모두에게 안전한 노동환경을 위해 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

# 인사말

## 전국공공운수사회서비스노조 위원장 한정희



반갑습니다. 공공운수노조 위원장 한정희입니다.

우리는 지난 9월 한 역무노동자를 떠나보냈습니다. 서울교통공사는 이 사안을 직원 개인 간의 문제로 몰아갔지만 공공운수노조와 여성·시민사회단체는 두 달 여간 신당역 10번 출구에 모여 추모문화제를 이어가며 사고의 원인규명과 책임자처벌을 요구 했습니다.

노동자가 일터에서 일하다 죽었다면 산업재해이며, 사업주의 책임이 명확하기 때문이었습니다. 사건 발생이후 유족들이 제기한 산재가 승인되었습니다. 그러나 일터의 변화는 없었습니다. 신당역 직장내성폭력 살인사건은 노동조합에 많은 과제를 남겼습니다.

이에 시의 적절하게 ‘신당역 사건으로 본 일터내 젠더폭력 사업주 책임 강화를 위한’ 토론회를 열어 개선 방안을 고민하는 자리를 마련하게 되어 다행이라고 생각합니다. 이번 토론회를 시작으로 일터내 젠더폭력에 대한 법과 제도가 개선되고, 사업주가 일터내 젠더폭력에 대한 예방과 피해자 보호조치를 제대로 할 수 있게 하는 기회가 되었으면 좋겠습니다.

오늘 토론회를 위해서 발제를 맡아주신 공공운수노조 법률원 이종희변호사님께 감사의 말씀을 드립니다. 마지막으로 이번 토론회를 공동 주최해주신 더불어민주당 권인숙의원님, 이탄희의원님, 정의당 이은주 의원님과 좌장을 맡아주신 최진협 공동

대표님께도 다시 한 번 깊은 감사를 드립니다. 또한 바쁘신 와중에도 시간을 내주  
서 토론을 맡아주신 구미영 연구위원, 이나래 활동가, 최미진 대표, 권오훈 인권국  
장님께도 감사드립니다. 감사합니다.

# 인사말

## 여성노동법률지원센터

안녕하세요 여러분.

저희 여성노동법률지원센터에서도 “직장 내 스토킹과 관련한 사용자 책임” 회원 세미나를 준비 중이던 차에 본 행사를 공동주관하게 되어 뜻 깊습니다.

신당역 사건은 ‘직장 내’ 에서 발생한 성희롱·성폭력이자 지속적 괴롭힘에 해당한 사건임에도, 피해자는 개인적으로 수사기관에 신고하여 대응해야 했고 회사의 적절한 보호를 받지 못한 사건입니다. 직장 내 성희롱·성폭력 법률지원업무를 하는 과정에서 사업주가 직장 내 스토킹이나 디지털성폭력의 경우에 시설·물적 관리권을 벗어난다는 이유로 회사가 할 수 있는 조치에 근본적인 한계가 있다는 매우 잘못된 인식을 가지고 있는 것을 자주 목도합니다. 또한, 직장 내 구애 행위에 대해 위험성 인식도가 낮아 스토킹범죄로 발전할 수 있는 강압적 구애 행위에 대해 그 위험성을 조기 감지하지 못하는 경향을 보입니다.

신당역 살인사건 직후에 주로 쟁점화된 스토킹법 강화도 시급한 입법 사안임에는 분명하지만, 그와 동시에 직장 내 스토킹에 있어서는 성희롱 관련법률에서의 젠더폭력에 대한 사업주 책임 강화, 폭력양태별로 보다 정교한 대응체계에 관한 가이드 구축이 조속히 이루어져야 합니다. 역사적 진일보를 위한 오늘의 뜻깊은 자리에서 유의미한 논의들이 이루어지기 바랍니다.

(사)여성노동법률지원센터 공동대표 배현진, 이경석

# 인사말

## 한국노동안전보건연구소

안녕하십니까. 한국노동안전보건연구소는 모든 사람이 안전하고 건강하게 일하는 사회를 만들기 위해 2003년 출범한 단체입니다. 죽지 않고, 다치지 않고, 병들지 않고 일하는 것을 넘어 신체적·정신적·사회적으로 안녕한 일터를 목표로 현장 참여와 연구, 일하는 사람이 주체가 되는 교육, 연대 활동을 실천하고 있습니다.

매년 2천여 명이 넘는 노동자가 일 하다 다치거나, 아프고, 심지어 죽기까지 하고 있습니다. 그렇다면 이 중 여성노동자들의 노동재해 경험은 어떨까요. 최근 태아산재법 개정을 비롯해 여성노동자의 보이지 않던 고통과 목소리들이 수면 위로 떠오르고 있습니다. 개인의 경험이 아닌 분명한 사회적 문제임을 밝히는데 애쓴 결과입니다.

하지만 일터가 젠더평등하게 구성되었느냐 하나면 그렇지 않다고 대답할 수밖에 없습니다. 신당역 사건이 모든 걸 보여줍니다. 업무 중에 발생한 사건으로 사건이 일어난 신당역 화장실은 피해자의 업무 공간에 속해있었으며, 가해자 역시 직장 동료였습니다. 수개월에 걸쳐 피해자를 스토킹하고 협박했으며, 결국 목숨을 잃게 만들었습니다.

이 같은 젠더폭력을 해결하기 위해 우리는 어디에 집중해야 할까요. 우리의 시선은 개인을 넘어 조직과 사회에 향해야 합니다. 개인의 일탈로만 얘기될 때 결국 문제 해결은 소원할 수 밖에 없습니다.

이번 토론회에서 젠더폭력과 함께 젠더평등한 일터로 나아가기 위한 논의가 이어지

길 바랍니다. 젠더적 시각을 반영했을 때 산재 예방 효과는 여성에만 국한되지 않습니다. 노동환경의 표준이 누구를 기준으로 하고 있는가를 확인하는 것은 여성과 남성 그리고 다양한 정체성을 가진 모두가 건강하게 일할 권리를 보장받을 수 있는 것으로 이어집니다. 결국 여성이 안전한 일터는 모두에게 안전한 일터가 될 수 있다는 것으로 방향을 설정할 필요가 있습니다.

한국노동안전보건연구소도 젠더평등한 일터와 사회를 만들어 가는데 애쓰겠습니다. 감사합니다.

# 인사말

## 한국여성민우회

우리 사회에서 ‘젠더폭력’은 여전히 ‘여성에 대한 폭력’이라는 개념속에 머물러, 일상속에서 젠더폭력을 가능하게 하는 구조와 문화를 점검하기보다 극악한 범죄를 저지른 가해자를 비정상화하고, 성폭력예방의 책임은 개인에게 전가하며, 여성은 젠더폭력으로부터 보호가 필요한 취약한 집단으로 분류하여 보호대상으로 삼는 정책이 주를 이루고 있습니다.

신당역 사건 역시 마찬가지였습니다. 여성부장관은 ‘여성혐오범죄가 아니다, 피해자가 충분히 상담받았어야 한다’며 책임을 개인에게 전가하고, 서울교통공사 사장은 ‘여성직원들의 당직근무를 줄이겠다’며 ‘보호’를 명목으로 오히려 여성노동자를 배제하며 성차별을 강화했습니다.

‘젠더폭력’은 그 폭력을 야기하는 젠더 권력과 불균형에 주목해야 합니다. 젠더폭력은 성차별적인 사회구조, 여성의 낮은 경제적·사회적 지위, 가부장주의에 의한 젠더규범 등과 맞물려 발생되기 때문입니다. 특히 위계관계가 더욱 가시화되는 사업장에서 ‘젠더폭력’은 사업내 성차별적 구조·문화속에서 더욱 강화됩니다. 사건이 발생한 서울교통공사 역시 이미 오랫동안 채용성차별, 성별임금격차, 고용에 있어서의 성비 불균형, 남성중심의 차별적인 조직문화가 누적되어 왔던 기업입니다. 이에 ‘일터의 젠더폭력’을 예방하기 위해 무엇보다 필요한 것은 사업장내 성차별적인 구조와 문화를 개선시키는 일이어야 합니다. 그리고 이러한 사건이 발생되지 않을 수 있는 성인지적 법의 해석을 강화하고, 남아있는 법적 공백을 메우는 일입니다.

‘성희롱·성폭력’은 ‘극악무도한 악인’이나 ‘남성의 성욕’ 때문이 아니라 불



균형한 권력관계에서 발생한다는 피해자들의 생생한 목소리가 있습니다. 성불평등한 권력관계와 여성에 대한 폭력을 용인하는 사회구조와 인식을 바꾸기 위한 전사회적인 노력이 필요합니다. 그러나 이러한 통합적 역할 수행의 주체로서 국가의 역할이 무엇보다 필요함에도 불구하고, 오히려 ‘구조적 성차별’에 대한 부정을 대선전략으로 내세우고 당선된 대통령, 그리고 이후 지속적으로 ‘성평등’ 정책을 지우는 정부와 여당의 행보는 ‘젠더폭력’에 대한 국가의 책임을 방기하고 오히려 허구적인 ‘젠더갈등’을 조장하여 배제, 혐오를 양산하고 있습니다.

희생된 피해자를 추모하고 더 이상 우리사회에서 젠더폭력으로 희생되는 일이 없기를 간절히 기원하며, 본 토론회가 ‘젠더폭력’에 대한 사회적 인식과 책임을 확인하고 경찰, 검찰, 법원, 정부, 기업이 사회적 안전망 구축을 위한 역할을 인지하고 책임을 다할 수 있도록 촉구하는 자리가 될 수 있기를 희망합니다.

# II 발제

---

## 1. 일터의 젠더폭력에 대한 사업주의 책임 강화 방안

이종희 민주노총 공공운수노조 법률원 변호사

# 일터의 젠더폭력에 대한 사업주의 책임 강화 방안

이종희 (민주노총 공공운수노조 법률원 변호사)

## 1. 신당역 사건에서 시작해보기

신당역 사건 이후 스토킹처벌법 시행에도 불구하고 피해자가 죽음에까지 이르게 된 이유에 대해 사법절차상의 문제가 많이 지적되었다. 불법촬영 및 이를 이용한 협박을 가벼이 보고 구속영장청구를 기각한 법원, 피해자가 스토킹범죄로 다시 가해자를 고소했음에도 구속영장을 신청하지 않고 신변보호를 위한 다른 조치를 취하지 않은 수사기관에 대하여 비난의 화살이 돌아갔다.

현행 스토킹처벌법의 허점과 공백, 실제 법의 작동과정에서 여전히 스토킹을 경미하게 여기는 수사·사법기관의 문제에 대한 지적과 함께, 서울교통공사가 일터와 관련하여 발생한 불법촬영과 스토킹을 노동권의 문제로 인식하지 못한 채 적절한 보호조치를 취하지 않은 것에 대해서도 지적되어야 할 것이다.

서울교통공사는 피해자가 직원일 줄 몰라서 가해자에 대한 수사개시통보를 받고 직위해제 외 별다른 조치를 취하지 않았다고 설명한 바 있다. 그러나 이를 알았다고 할지라도 자신이 적극적으로 피해자 보호조치를 취한 책임의 주체라고 인식하였을까. 「공공기관 운영에 관한 법률」에 의한 공공기관 임직원에 대한 수사개시통보는 ‘직무와 관련된 사건’에 관하여 이루어지는데, 사건의 실체를 파악하고 조치를 취해야 한다는 인식이 있었다기보다는 가해자 개인의 일탈적 행위로 치부한 것은 아닐까. 사건 당사자 스스로도 사용자에게 일정한 조치를 촉구할 수 있는 사

안으로 인식하지 못했을 수 있으며, 사용자가 책임있는 조치를 취할 것이라고 신뢰하지 못했을 수 있다.

그러나 신당역 사건은 직장 동료 관계에서 발생한 사안이고, 직장의 정보망이 범죄에 직접 이용되었고, 직장에서 결국 살인까지 벌어졌다. 생계 유지 등을 위하여 쉽게 벗어날 수 없는 일터가 스톡킹 피해에 이르게 되는 공간적·환경적 맥락이 되었고, 결국 노동자로서의 안전을 위협받고 죽음에 이르는 장소가 되었다.

젠더기반폭력(gender based violence, 이하 ‘젠더폭력’)은 사적인 영역에서도 공적인 영역에서도 발생하며, 당연히 일터를 둘러싸고도 벌어진다. 일터에서의 젠더폭력은 상급자, 동료에 의해 행해질 수 있으며 고객 등 제3자에 의해서도 행해질 수 있다. 가해자가 직장 밖에 있더라도 직장에서 업무를 방해하거나 직장을 찾아가 폭력을 행사하는 방식으로 이루어질 수도 있다. 이에 젠더불평등과 그에 기반한 폭력은 여성노동자가 노동시장에 진입하는 것을 꺼리게 만드는 수단이 될 수 있으며, 이는 고용 유지를 위태롭게 하여 생계가 흔들리거나 일터에서의 안전을 위협받는 이유가 된다.

이러한 일터의 젠더폭력에 대하여 사용자에게 어떠한 의무가 있다고 할 수 있을까. 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 현행법상 사용자에게 명시적 책임을 지우는 법률이 있으나, 그 책임이 모호하거나 책임의 공백으로 여겨지는 부분이 많다. 일터에서 발생하는 젠더폭력과 관련하여 현행법상 규정된 사용자의 의무를 살펴본 후, 사용자의 책임이 강화되어야 한다는 관점에서 입법적 개선 방안을 제안해 보도록 하겠다.

## 2. 현행법상 젠더폭력과 관련한 사용자의 의무

가. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’)

**제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

**제12조(직장 내 성희롱의 금지)** 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

**제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)** ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.
- ③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.
- ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)** ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

- ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조

치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. (-> 위반시 형사처벌)

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

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

**제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)** ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할

경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. (-> 위반시 과태료)

남녀고용평등법은 ‘직장 내 성희롱’에 대하여 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다(제2조 제2호).

남녀고용평등법에서는 일반적인 직장 내 성희롱 금지의무를 규정하는 외에도(제12조), 사업주의 여러 의무를 규정하고 있다. 직장 내 성희롱 예방 교육 의무(제13조), 성희롱 발생시 조사, 피해자 보호조치, 가해자 징계, 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 등의 의무가 그것이다(제14조). 따라서 어떤 가해행위가 ‘직장 내 성희롱’으로 포섭될 경우 그와 같은 사업주의 의무 규정을 적용할 수 있게 된다.

그러나 스토킹과 같은 일터의 젠더폭력을 현재 모두 포섭하지는 못할 것으로 보인다. 행위의 양태, 업무관련성 양 측면에서 쟁점이 될 수 있다.

먼저 ‘성희롱’의 행위양태에 해당되는지가 쟁점이 된다. 가령 스토킹은 반드시 ‘성적인’(sexual) 방식으로 이루어지는 것은 아닌데, ‘성희롱’은 성적 언동 일 것을 요건으로 하기 때문이다. 다만 원하지 않는 만남을 요구하는 것이 성희롱에 해당한다고 보는 판단이 축적되어 있어,<sup>1)</sup> 만남을 요구하며 스토킹 행위를 하는 경우 성희롱의 행위양태에 포섭될 수 있다.

두 번째 쟁점은 ‘직장 내’라는 문구가 표현하는 업무관련성 요건을 충족하는

1) 국가인권위원회 10진차77결정은 비서로 일하는 진정인에게 밤늦게 전화를 하고, 밥을 배달라며 진정인의 집을 찾아 가겠다고 하는 등 업무 외적인 요구를 한 것에 대하여 성희롱이라고 판단한 바 있고, 서울고등법원 2015. 12. 18. 선고 2015나2003264 판결은 상대방이 원하지 않음에도 불구하고 상대방에게 성적인 접근 내지 구애를 하는 것, 성적인 호의를 요청하는 것을 성희롱의 예시로 들었다.

지다. 판례는 ‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’ 라는 요건에 관하여 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것이라며, “업무수행 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐만 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다. 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 이루어진 장소와 상황, 행위 내용과 정도 등 구체적인 사정을 참작해서 판단해야 한다” 라고 판시하고 있다(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다 219529 판결 등 참조).

직장 내 성희롱에 해당하기 위한 업무관련성 요건은 근무시간이나 근무공간에 제한된 의미가 아니나, 신당역 사건이 위 대법원 판시상의 업무관련성을 충족한다고 볼 수 있을까. 관계의 기초가 직장에서 시작된 것이지, 상급자로서의 권한을 이용한 것은 아니고 업무를 같이 하지 아니하여 업무수행을 빙자하였다고 보기 어려운 지점이 있기 때문이다.

그러나 직장이라는 공간과 환경은 피해자에게 직장 내 관계가 이용당하거나 직장 내 관계가 위협받을 수 있다는 한층 큰 위험요인이 된다. 일정한 업무수행의 기회에 연락처를 지득하여 스토킹이 시작되거나, 업무수행을 빙자하여 근무지, 주거지 등을 파악하여 스토킹을 하였다는 등의 사정이 있다면 업무관련성을 인정하는 해석을 할 수 있을 것이다.

한편 남녀고용평등법 제14조의2에 규정된 고객 등에 의한 성희롱의 경우도 비슷한 쟁점이 제기될 수 있다, 문언상 업무수행 과정 중의 성적 언동일 것을 요구하고 있어, 업무수행 과정에서 알게 된 이후 별도의 가해행위를 한다면 고객 등에 의한 성희롱에 해당할 수 있느냐의 문제이다. 이 역시 업무수행 과정에 편승하여 성희롱이 이루어진 것으로 사용자에게 책임이 있다는 해석으로 나아갈 필요가 있다.

## 나. 「근로기준법」

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 <u>직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신</u>
---



적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

**제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)** ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. (-> 위반시 형사처벌)

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

근로기준법상 ‘직장 내 괴롭힘’에 관한 규정은 2019년 신설되었는데, 규율하는 ‘직장 내 괴롭힘’에 대하여 ‘사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관

계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’로 정의하고 있다(제76조의2).

직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 의무는 조사, 피해자 보호조치, 가해자 징계, 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 등으로(제76조의3) 직장 내 성희롱의 경우와 유사하게 규정되어 있다. 이에 어떤 가해행위가 직장 내 괴롭힘에 포섭될 경우 그와 같은 사업주의 의무 규정을 적용할 수 있다.

그리고 직장 내 괴롭힘은 성적인 방식의 괴롭힘일 것을 요구하는 것이 아니므로, 스토킹의 경우도 일반적으로 “신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”라는 행위양태에 포함될 수 있을 것이다.

그러나 현행 직장 내 괴롭힘 정의상 신당역 사건의 경우가 “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여”라는 요건에 포섭되기는 어려워 보인다. “업무와 관련하여”라는 포괄적 요건을 함께 두고 있는 ‘직장 내 성희롱’과 비교하여 볼 때 “우위를 이용하여”라는 문언으로 업무관련성의 범주가 상대적으로 좁게 해석될 것으로 보인다.

5인 미만 사업장에 대해서 위 규정이 적용되지 않는다는 점, 괴롭힘 행위자를 사용자와 근로자를 규정하고 있어 업무를 둘러싸고 만나게 되는 원청 사용자와 노동자, 고객 등 제3자의 괴롭힘에 대해서 포괄하지 못한다는 점도 한계이다.

다. 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘성폭력 피해자보호법’)

<p>제5조의4(성폭력 사건 발생 시 조치) ① 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 <u>피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보</u>하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 제5조제1항에 따른 재발방지대책을 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따라 통보받은 사건이 중대하다고 판단되거나 재발방</p>
--

지대책의 점검 등을 위하여 필요한 경우 해당 기관에 대한 현장점검을 실시할 수 있으며, 점검 결과 시정이나 보완이 필요하다고 인정하는 경우에는 국가기관등의 장에게 시정이나 보완을 요구할 수 있다.

③ 제1항에 따른 재발방지대책의 제출 및 제2항에 따른 현장점검 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제8조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지)** 누구든지 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다. (-> 위반시 형사처벌)

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘성폭력처벌법’)이 성폭력범죄의 처벌 및 형사절차상 특례를 담은 법률이라면 성폭력 피해자보호법은 성폭력 피해자의 보호·지원체계를 마련하는 법률이다. 전반적으로 국가 및 지방자치단체, 공공기관에 성폭력 방지와 피해자 보호·지원을 위한 의무를 부여하고 있다. 성폭력 예방교육(제5조)도 공공기관에 부여된 의무이다. 제5조의4에서는 공공기관에서 성폭력 사건 발생시 여성가족부장관에게 통보할 것을 규정하고 있는데, 신당역 사건에서는 이러한 통보가 이루어지지 않았음이 지적된 바 있다.

성폭력 피해자 및 신고자에 대한 불이익 조치 금지는 주체는 “누구든지” 로, 공공기관의 의무로 국한되지 않는다. 내용상 실질적으로 사용자가 취할 수 있는 불이익을 열거하며 그 금지를 규정하고 있어, 실질적으로 사용자에게 대한 의무규정으로 볼 수 있다. 성폭력이 직장 내 관계에서 발생했는지 여부를 불문하는 조항이다. 성폭력이 직장 외에서 발생하였다고 하더라도 피해자는 2차 피해에 노출되고 그러한 2차 피해는 일터에서도 발생할 수 있다. 이에 대한 금지를 사용자의 의무로 명시적으로 규정한 조항이라고 할 수 있다.

**라. 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘가정폭력 피해자보호법’)**

**제4조의5(피해자에 대한 불이익처분의 금지)** 피해자를 고용하고 있는 자는 누구든지 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 가정폭력범죄와 관련하여 피해자를 해고(解雇)하거나 그 밖의 불이익을 주어서는 아니 된다. (-> 위반시 형사처벌)

가정폭력 피해자보호법은 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」과 대응을 이루며 가정폭력 피해자의 보호·지원체계를 마련하는 법률이다. 성폭력 피해자보호법과 마찬가지로 전반적으로 국가 및 지방자치단체, 공공기관에 성폭력 방지와 피해자 보호·지원을 위한 의무를 부여하고 있다.

가정폭력 피해자보호법도 성폭력 피해자보호법과 마찬가지로 피해자에 대한 불이익조치 금지 규정을 두고 있다. 가정폭력은 기본적으로 직장 외 관계에서 발생할 것이나, 그와 관련하여 불이익 조치를 하지 말 것을 명시적으로 규정하고 있다. 남녀고용평등법, 성폭력 피해자보호법 등의 불이익조치 금지 규정과 마찬가지로 위반시 형사처벌도 예정하고 있다.

**마. 여성폭력방지기본법**

**제3조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.  
 1. **“여성폭력”**이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과

안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정 폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다.

2. “여성폭력 피해자”란 여성폭력 피해를 입은 사람과 그 배우자(사실상의 혼인 관계를 포함한다), 직계친족 및 형제자매를 말한다.

3. **“2차 피해”**란 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해

나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입는 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치

- 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
- 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 5) 교육 또는 훈련 등 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

여성폭력방지기본법은 ‘여성폭력’이라는 개념으로 가장 포괄적으로 젠더에 기반하여 여성에 대하여 발생하는 폭력을 규정하고 있다. 여성폭력으로 “지속적 괴

롭힘 행위” 도 열거하고 있어, 스토킹 행위도 성폭력, 성희롱 등과 마찬가지로 여성 폭력방지기본법의 여성폭력에 포함된다. 그러한 여성폭력 피해자에 대한 2차 피해로 사용자의 불이익조치도 규정하고 있다.

다만, 여성폭력방지기본법은 ‘기본법’으로서 여성폭력방지를 위한 국가 및 지방자치단체의 책임, 기본계획 및 시책의 수립 등을 규정하는 법률이지, 사용자에게 어떠한 의무를 규정하고 있는 법률은 아니다. 사용자의 2차 피해를 정의한 것도 그에 대한 국가와 지방자치단체의 방지 책임을 규정하기 위해서이다(제18조), 사용자의 지배범위 아래에서 발생하는 2차 피해를 막기 위한 방책은 다른 법률에서 구체적으로 규정할 필요가 있다.

#### 바. 「산업안전보건법」

**제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)** ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언 등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. (->위반시 형사처벌)

2018년 도입된 산업안전보건법 제41조(신설 당시 제26조의2)에서는 고객의 폭언 등에 의한 건강장해를 예방하고 고객 응대 노동자를 보호하기 위한 사용자의 의무를 규정하고 있다. 제1항 예방조치, 제2항 발생시 조치, 제3항 불이익 조치 금지로

내용이 구성된다.

이 조항에서 중심이 되는 “폭언등”은 성중립적 용어이나, 젠더폭력도 당연히 포함될 수 있다. 노동자가 고객으로부터 겪게 되는 성희롱, 성폭력, 스토킹 등도 “그밖에 적정 범위를 벗어나 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위”에 포섭될 수 있으므로, 그에 따른 사업주의 의무가 발생한다.

그런데 남녀고용평등법 제14조의2에 규정된 고객 등에 의한 성희롱에서 이야기 한 바와 같은 ‘업무관련성’이 쟁점이 되는 경우가 있을 수 있다. 다만 산업안전보건법 제41조 제2항은 “업무와 관련하여”로 남녀고용평등법 제14조의2에 비하여 다소 포괄적으로 규정되어 있는만큼, 고객에 의하여 발생하는 젠더폭력을 좁은 범위로 해석할 이유는 없을 것이다.

#### 사. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 (이하 ‘스토킹처벌법’)

대응을 이루는 스토킹 피해자보호법 제정 없이 스토킹 처벌법만 2021. 4. 20. 제정되어 2021. 10. 21.부터 시행되고 있다. 성폭력, 가정폭력에 관하여는 각 피해자보호법에서 피해자에 대한 불이익조치 금지 의무를 규정하고 있는데, 스토킹과 관련해서는 사용자의 피해자에 대한 불이익조치 금지 의무도 규정되어 있지 않다.

### 3. 스토킹에 대한 사업주 책임 관련 입법안

신당역 사건 이후 현행 스토킹처벌법만으로 스토킹 피해자를 보호할 수 없다는 점이 재차 지적되며 여러 입법안이 발의되고 논의되고 있다. 스토킹 정의의 확대, 반의사불벌죄 삭제, 피해자 보호를 위한 잠정조치 강화, 피해자가 직접 법원에 보호를 청구할 수 있는 피해자보호명령 제도의 도입 등 중요한 개선지점을 담고 있다.

스토킹 사안에서 사용자의 책임이 어떠한 것인가의 문제는 논의의 중심에서 다소 비껴가 있는 듯하나, 피해자 보호·지원체계를 마련하기 위한 스토킹 피해자보호법 제정안에서 사용자의 책임과 관련된 부분을 찾을 수 있다. 그 내용을 먼저 살

펴보면,

\* 「스토킹 피해자 보호 및 지원에 관한 법률안」 (의안번호 2115426, 2022. 4.

#### 19. 정춘숙 의원 대표발의)

- 제12조(피해자 유급휴가 지원) ① 피해자를 고용하고 있는 자(이하 “사용자”라 한다)는 피해자가 상담, 병원치료, 수사기관 조사 및 법원 출석 등을 위하여 필요한 경우 「근로기준법」 제60조의 연차 유급휴가 기간 외에 유급휴가를 줄 수 있다.
- ② 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 사용자에게 지원할 수 있다. 이 경우 사용자가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 피해자의 요청이 있으면 업무 연락처 및 근무장소의 변경, 배치전환 등의 적절한 조치를 할 수 있다.
- ④ 제2항에 따른 비용의 지원 범위, 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지) 피해자 또는 스톱킹 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 피해자 또는 스톱킹 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개



8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

제24조(벌칙) ① 제13조를 위반하여 피해자 또는 스톡킹 사실을 신고한 자에게 불이익을 준 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

\* 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률안」 (의안번호 2115317, 2022. 4.

## 27. 정부 발의)

제6조(피해자 등에 대한 불이익 조치의 금지) 스토킹 신고자 또는 피해자를 고용하고 있는 자는 스토킹과 관련하여 신고자 또는 피해자에게 해고나 그 밖의 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.

제15조(벌칙) ① 제6조를 위반하여 신고자 또는 피해자에게 해고나 그 밖의 불이익 조치를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제16조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제15조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

\* 「스토킹예방 및 피해자보호 등에 관한 법률안」 (의안번호 2118039, 2022.

## 11. 1. 김선교 의원 대표발의)

제5조(스토킹 예방교육 등)

④ 「양성평등기본법」 제3조제3호에 따른 사용자는 제1항에 따른 스토킹 예방교육 등 직장 내 스토킹 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제7조(피해자 등에 대한 불이익 조치의 금지) 스토킹 신고자 또는 피해자를 고용하고 있는 자는 스토킹과 관련하여 신고자 또는 피해자에게 해고나 그 밖의 불이익

조치를 하여서는 아니 된다.

제16조(벌칙) ① 제7조를 위반하여 신고자 또는 피해자에게 해고나 그 밖의 불이익 조치를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제17조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제16조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

\* 「스토킹 피해자 보호 및 지원에 관한 법률안」 (의안번호 2118180, 2022. 11.

#### 9. 권인숙의원 대표발의)

제5조(스토킹 예방교육 등) ③ 「양성평등기본법」 제3조제3호에 따른 사용자는 스톱킹 예방교육을 실시하는 등 직장 내 스톱킹 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제12조(피해자 유급휴가 지원) ① 피해자를 고용하고 있는 자(이하 “사용자”라 한다)는 피해자가 상담, 병원치료, 수사기관 조사 및 법원 출석 등을 위하여 필요한 경우 「근로기준법」 제60조의 연차 유급휴가 기간 외에 유급휴가를 줄 수 있다.

② 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 사용자에게 지원할 수 있다. 이 경우 사용자가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 피해자의 요청이 있으면 업무 연락처 및 근무장소의 변경, 배치전환 등의 적절한 조치를 할 수 있다.

④ 제2항에 따른 비용의 지원 범위, 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지) 피해자 등 또는 스톱킹 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 피해자 또는 스톱킹 사실을 신고한 자에게 다음 각 호

의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

제22조(벌칙) ① 제13조를 위반하여 피해자 또는 스토킹 사실을 신고한 자에게 불이익을 준 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

성폭력, 가정폭력이 처벌법과 피해자보호법이 동반 제정된 것에 반하여 스토킹의 경우 2021년 처벌법만 먼저 제정되었다. 이후 2개의 피해자보호법 제정안이 발의되었고, 신당역 사건 이후 추가로 피해자보호법 제정안이 발의되었다.

위 피해자보호법 제정안에서 사용자의 의무로 담고 있는 조치는 ① 예방교육, ② 피해자 휴가지원, 근무장소 변경 등 보호조치, ③ 피해자에 대한 불이익조치 금지 이렇게 세 가지 유형으로 나누어볼 수 있다. ①과 ②는 사용자에게 무엇가를 해야 한다고 규정하는 적극적 의무라면, ③은 사용자가 하지 말아야 한다고 규정하는 소극적 의무다.

다른 예방교육과 통합하여 실시할 수 있는 예방교육에 대한 사항을 제외하고 본다면, 정부안과 김선교 의원안은 사용자의 소극적 의무만 담은 것이고, 정춘숙 의원안과 권인숙 의원안은 사용자의 적극적 의무까지 담고 있고, 사용자가 취해야 하는

조치로 들고 있는 내용도 거의 같다.<sup>2)</sup>

위 제정안에서는 가해행위가 어디에서 비롯되었는지와 상관없이 자신이 고용하고 있는 노동자에 대하여 일정한 의무를 규정하고 있다. 다만 업무관련성 있는 피해가 아닌 경우 어느 정도까지 사용자에게 의무를 부과할 수 있느냐에 관한 입장 차이로 의무의 범위를 달리 넣은 것으로 보인다. 여성가족부나 기획재정부는 업무관련성이 없고 직장 내 폭력에 해당하지 않는 스토킹에 대해서도 사용자에게 적극적인 의무를 부과하는 것에 대하여 피해자의 고용안정에 오히려 불리할 수 있는 점, 타 범죄피해와의 형평성 문제 등을 들어 부정적 입장을 피력하였다(정부안 및 정춘숙 의원안에 대한 검토보고서 참조).

위 네 건의 발의안은 병합심사되어 위원회대안이 2022. 11. 24. 여성가족위원회를 통과하였다. 그런데 사용자의 의무와 관련해서는 불이익조치 금지만 포함되고 다른 부분은 제외되었다.

한편, 스토킹행위자에 대한 긴급응급조치, 잠정조치 이행을 직장, 학교 등과 관련하여 규정한 아래와 같은 내용의 법률개정안이 발의되어 있다.

\* 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률 일부개정법률안」 (의안번호 2117508, 2022. 9. 23. 소병철 의원 대표발의)

**제6조(긴급응급조치의 통지 등)**

② 스토킹행위자가 피해자와 동일한 직장·학교, 그 밖에 그에 준하는 업무·생활권이 중복되는 기관에 소속되어 있는 경우(이하 “동일생활권”이라 한다) 사법경찰관은 해당 직장·학교 및 기관의 관리자(이하 “동일생활권 관리자”라 한다)에게 제1항의 통지를 하여야 한다.

**제9조(스토킹행위자에 대한 잠정조치)** ① 법원은 스토킹범죄의 원활한 조사·심리 또는 피해자 보호를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 결정으로 스토킹행위

2) 이와 별개로 스토킹처벌법 개정안의 형태로도 고용주에게 피해자에 대한 불이익처분을 금지하는 입법안이 발의되어 있다(의안번호 2110747, 2021. 6. 10. 남인숙의원 대표발의).

자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치(이하 “잠정조치”라 한다)를 할 수 있다.

6. 제6조제2항의 동일생활권 관리자에 대한 스토킹행위자의 활동 장소 이동·변경 등 격리 권고
- ③ 법원은 잠정조치를 결정한 경우에는 검사, 피해자와 그 법정대리인 및 제6조제2항에 따른 동일생활권 관리자에게 통지하여야 한다.

**제17조의2(동일생활권 관리자의 조치)** ① 동일생활권 관리자는 제6조제2항과 제9조제3항의 통지를 받은 경우 지체없이 스토킹행위자에 대하여 활동 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 동일생활권 관리자는 피해자가 요청할 경우 피해자를 보호하기 위하여 활동장소의 변경, 배치전환 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

현행 스토킹처벌법에는 긴급응급조치 및 잠점조치 중의 하나로 ‘피해자나 그 주거등으로부터 100미터 이내의 접근 금지’를 두고 있는데, 가해자와 피해자가 같은 직장, 학교에서 근무하는 경우라면 사용자의 별도의 조치 없이 그 이행이 이루어지기는 어렵다. 그에 대한 보완조치를 구상한 입법안으로 보인다.

#### 4. 입법적 개선방안의 모색

논의의 편의를 위하여 일터와 관련한 젠더폭력을 세 가지 정도의 단계로 구분해 보자면 아래와 같다.

- 1) 직장 내 지위를 이용하거나 업무 수행의 기회에 젠더폭력이 발생한 경우
- 2) 직장의 관계가 기초가 되어 젠더폭력이 발생한 경우(직장 내 지위를 이용하거나 직접적으로 업무와 관련하여 발생하는 것이 아니나 일터를 기초로 성폭력, 스토킹 등 젠더에 기반한 폭력이 발생한 경우. 고객응대 노동자를 알게 된 것을 계기로 스토킹 가해행위가 발생하는 경우 3)이 아니라 2)의 단계로 보는 것이 적절할 것임)

### 3) 젠더폭력의 한쪽 당사자가 일터에 있는 경우

구제조치의 실효성은 별론으로 하고, 1)의 경우 기존의 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등의 구제체계를 통하여 해결할 수 있다. 2)의 경우 기존의 구제체계에 들어가는지가 모호할 수 있으나, 업무관련성 요건을 확장하여 해석할 필요가 있고, 확장 해석이 어려운 부분이 있다면 법률 개정을 통하여 해석의 여지를 넓혀야 할 것이다.

이 과정에서 스토킹을 젠더폭력의 한 유형으로 규정하는 것은 대응해야 할 폭력에 해당되는 것을 명확히 인식하는 데 도움이 될 것이다.

가령 남녀고용평등법 시행규칙 ‘[별표 1] 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시’에서 스토킹을 추가할 수 있다. 고용보험법 시행규칙 [별표 2] 근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유 ‘로 ‘사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우’, ‘「근로기준법」 제 76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우’ 등이 규정되어 있는데, 이에 스토킹도 추가할 수 있다(이는 업무관련성이 없더라도 사업장이 폭력의 장소로 이용된 경우까지 포함하는 것으로 해석하는 것이 타당할 것이다).

산업안전보건법 시행규칙 ‘[별표 5] 안전보건교육 교육대상별 교육내용’을 개정하면서 근로자 및 특수형태근로종사자에 대한 안전보건교육 내용에 ‘직장 내 괴롭힘 및 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항’이 추가되었는데, 이에 젠더기반 괴롭힘과 폭력, 스토킹도 교육의 내용으로 포함할 수 있다. 그와 관련하여 산업안전보건법 제41조를 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해로 국한해야 할 필요는 없으며, 폭력과 괴롭힘 일반적으로 인한 건강장해에 관한 조항으로 개정하는 것이 통합적인 접근을 위해 필요해 보인다.

한편, ‘동일생활권’이라는 개념을 도입한 소병철 의원안도 2)단계에서 구제의 실효성을 높이기 위한 장치가 될 수 있다. 신당역 사건에서 공공기관인 서울교통공사에 수사개시통보가 이루어졌으나 피해자 특징이 되지 않았고 사용자는 피해자 보

호조치를 아무것도 취하지 않았다. 그러나 사용자의 지배범위 하에 가해자와 피해자 양자가 있다면 사용자야말로 추가적인 가해조치를 방지하고 피해자를 보호할 수 있는 핵심 수단을 지닌 주체이다. 국가의 형사사법체계와 사용자의 의무를 연결지음으로써, 직장 관계에서 발생한 젠더폭력을 효과적으로 막는 수단이 될 수 있고, 이러한 수단은 스토킹 외 다른 폭력에도 확장할 수 있을 것이다.

앞서 언급한 3) 단계의 경우, 별도로 사용자의 책임을 규정할 필요가 있다. 그 방식으로 두 가지 정도로 나누어볼 수 있다.

첫 번째가 근로기준법, 남녀고용평등법 등에 피해자에 대한 보호조치를 규정하고, 보호조치의 대상이 되는 행위(범죄피해)를 열거하는 방식이다. 그와 같은 방식으로는 제20대 국회에서 발의되었던 정춘숙 의원 근로기준법 개정안(의안번호 2011746, 2018. 2. 2. 발의)을 참조할 수 있다. 해당 법안에는 가정폭력 피해, 성폭력 피해가 사용자의 보호조치 대상으로 열거되어 있는데, 이에 스토킹 피해 등도 추가할 수 있을 것이다.

**제10조의2(피해근로자의 보호 조치 등)** ① 사용자는 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 가정폭력의 피해자 또는 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 성폭력피해자인 근로자(이하 이 조에서 “피해근로자”라 한다)가 수사기관의 조사, 법원 출석, 신체적·정신적 치료 등을 위하여 필요한 시간을 청구하면 허용하여야 한다.

② 사용자는 피해근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경, 배치전환 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 제1항 또는 제2항에 따라 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

④ 그 밖에 피해근로자의 보호 조치 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

두 번째 방식은 개별법에서 피해자에 대한 사용자의 보호조치를 규정하는 방식이다. 현재 성폭력 피해자보호법, 가정폭력 피해자보호법에서 사용자의 불이익조치 금지의무를 규정하는 방식이며, 여성가족위원회에서 의결된 스토킹 피해자보호법도 마찬가지로 방식을 취하고 있다. 다만 현재는 사용자에게 불이익조치를 금지하는 소

극적 의무를 부과하는 방식인데 적극적 의무까지 부과할 수 있느냐에 관한 논의가 필요하다.

2019년 국제노동기구에서 채택된 「일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약」(제190호 협약)은 일터를 둘러싼 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위한 원칙, 예방과 구제 조치 등을 규정하면서 포괄적, 통합적, 젠더반응적 접근의 중요성을 강조하고, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘에 대해서도 주의와 관심을 촉구하고 있다.

이 협약은 가정폭력이 고용, 생산성, 건강과 안전에 영향을 미칠 수 있기 때문에 정부와 사용자, 노동자단체가 함께 가정폭력의 영향을 이해하고, 이를 해결하는데 합리적으로 실행가능한 범위에서 지원하여 일의 세계에 미치는 영향을 줄이기 위한 적절한 조치를 할 것을 규정하고 있다. 권고에서 이러한 조치의 예로 피해자를 위한 휴가, 유연한 고용형태, 해고로부터 잠정적 보호, 가정폭력을 포함한 사업장 위험평가, 공공부문의 지원제도로서의 연계 및 가정폭력이 미치는 영향에 대한 인식 제고 등을 들고 있다.

가정에서 일어난 일에 대하여 사용자가 왜 책임을 져야 하느냐는 항변은 위 협약 제정 과정에서도 논란이 된 것이다. 그러나 가정폭력이 일의 세계에 영향을 미치고 사용자가 가정폭력을 완화하는 데 역할을 할 수 있다는 점에 동의하며 하며 정부와 노사 모두에게 공동의 책임을 지우는 협약이 채택되었다.

젠더폭력에 대하여 사용자의 책임을 논하는 것은 먼저 이익 있는 곳에 책임이 있다는 원칙에 기초한 것이겠지만, 또한 사회적 책무를 나누어 진다는 측면에서도 생각할 수 있다. 폭력의 피해자가 일터에 있다면 사용자가 그의 회복을 도울 책임을 지을 수 있는 것이 아닐지, 사용자의 적극적 의무 부과에 대해서도 그런 측면에서 다음의 개선 방안을 모색할 수 있을 것이다.



※ 주요 참고문헌

김정혜 · 박보람 · 정다운(2021), 스토킹 피해자 보호원 강화를 위한 법제화 방안 연구, 한국여성정책연구원.

박주영 외(2020. 12. 4.), 안전한 일터, 안전한 가정 - ILO 제190호 협약과 여성폭력에 관한 이해관계자 세미나.

구미영 외(2022. 10. 4.), 신당역 사건을 통해 본 스토킹 방지 법·정책의 공백과 개선과제, 한국여성정책연구원 양성평등정책포럼.

전윤정(2021), 스토킹 피해자 보호 법·제도 현황과 과제, 이슈와 논점 제1835호, 국회입법조사처.

# III 토론

- 
1. 구미영 한국여성정책연구원 선임연구위원
  2. 최미진 다인노무법인 대표
  3. 이나래 한국노동안전보건연구소 상임활동가
  4. 권오훈 공공운수노조 인권국장

## 토론문

### 기업의 스토킹 등 젠더폭력 대응체계 강화를 위한 제언

구미영(한국여성정책연구원 선임연구위원)

#### 1. 젠더폭력 관련 기업의 대응체계 점검의 필요성

발제문에서 언급하였듯이 신당역 여성노동자 살해사건에서부터 우리의 고민이 시작되어야 할 것임. 국가, 지자체, 공공기관을 대상으로 한 성희롱 성폭력 예방 및 대응체계를 수립한 것이 양성평등기본법과 관련 지침, 매뉴얼이고, 민간기업에 초점을 맞춘 성희롱 예방 및 대응체계는 남녀고용평등법과 관련 지침, 매뉴얼임. 이러한 대응체계는 공공부문의 경우 12년, 민간기업은 10년 전부터 수립되기 시작하였는데 신당역 살해사건을 통해 그 한계가 명확히 드러났다 할 수 있음. 직장 내 젠더폭력 대응체계의 실패를 명확하게 보여주는 사건임.

두 법률에 기반한 기업 내 대응체계는, 성희롱 성폭력 발생 예방을 위해 사용자가 사전조치(예방교육 실시, 지침 수립, 고충창구 마련 등)를 하고 사건 발생 후의 조치(피해자 보호, 사건 조사 및 징계, 재발방지 대책)를 하도록 구체적으로 규정하고 있음. 공공부문의 경우, 여성가족부가 사전조치, 사후조치와 관련하여 보고받고 이행상황에 대해 점검하는 방식으로 법 준수를 유도함. 민간부문은 사후조치 의무 위반에 대해 벌칙을 규정하거나 피해자가 노동위 구제절차를 이용할 수 있도록 하는 등 간접적으로 유도하는 방식을 취함. 성희롱 방지 지침의 경우 공공부문은 수립 의무가 있는 반면 민간부문은 위반에 대한 제재조항이 없는 등 민간부분에 대한 규율 정도가 상대적으로 약함.

신당역 살해 사건을 ‘스토킹이라는 낯선, 사용자에게 예방 및 사후대응 의무가

없는 범죄이기 때문에 사용자의 대응이 부실하게 되었다’ 라고 이해해서는 안 됨. 성희롱, 괴롭힘, 산안법 위반 등을 검토한 발제문의 취지 역시 ‘기존 법률 상 사용자의 의무로도 예방할 수 있었음에도 대응체계가 작동하지 않았던 사건’이라는 평가로 보이고 적극 동의하는 바임.

양성평등기본법 및 남녀고용평등법에 따른 직장 내 성희롱성폭력 예방 대응 체계의 핵심은 기업 내 자체적인 대응 역량을 강화하는 것임. 이를 위해 예방교육, 방지지침, 고충창구 및 담당자, 사건 조사 및 심의 절차 등을 직간접적으로 규정하여 온 것임. 신당역 살해사건은 공공부문 및 민간기업의 자체적 대응 역량이 여전히 미흡한 실태를 확인하여 준 것임. 이 사건에서 불법촬영으로 전주환에 대한 수사가 개시되자 서울교통공사에 수사개시 통보가 되었는데, 이 통보서를 접수한 부서 담당자와 교통공사가 이를 젠더폭력 사건으로 이해하고 대응 조치를 검토하였는지 의문이고 확인이 필요함. 만약 접수한 부서가 감사실 등 평소 젠더폭력 관련 전문성과 관점이 부족한 부서였다면, 다른 비위행위에 대한 수사개시 통보 건과 유사하게 대응했을 가능성이 큼.

이 사건에서도 수사개시 통보를 받은 후 취해진 조치는 전주환에 대한 직위해제였음. 불법촬영의 피해자가 누구인지 몰랐다 하더라도 ‘직무와 관련한’ 불법촬영이므로 추가적인 피해자가 없는지, 추가로 설치해놓은 카메라가 있는지 조사하여 추가 피해를 막아야 할 필요성 등을 확인하는 작업을 했어야 함. 또한 직위해제 기간인 가해자에게 조직 내 구성원이 피해자인지를 확인하는 절차를 거치고 조직내 구성원일 경우 피해자 보호를 위한 조치를 취했어야 함. 교통공사는 공공기관으로서 직장 내 구성원이 가해자인 성희롱성폭력에 대하여 피해자의 명시적 반대가 없으면 발생사실을 통보하고 재발방지대책을 3개월 이내에 제출해야 하는 의무가 있음(양성평등기본법 제31조의2, 성폭력 방지법 제5조의4). 이러한 통보서 및 재발방지대책 제출 의무도 지키지 않은 것으로 확인되었는데, 수사개시 통보를 받은 불법촬영 건을 성희롱 성폭력과 연결시켜 처리하지 않았고 피해자를 확인할 수 없다는 이유로 사용자의 사후조치 의무에 대해 안일하게 대응한 것이 그 원인으로 예상됨.

위와 같은 비판적 평가는 서울교통공사의 수사개시통보 접수 부서나 성희롱성폭

력 고충 대응 부서의 특정 담당자를 비난하려는 것이 아님에 유의할 필요성이 있음. 젠더폭력에 대한 사전적, 사후적 대응체계를 실효성 있게 수립, 운영하지 않은 사용자에게 근본적으로 책임이 있기 때문임. 관련 법률과 정책으로 사용자의 대응 체계 수립을 요구했으나 형식적으로 대처한 결과 신당역 사건과 같은 비극이 발생하였음. 수사개시 통보 접수부서 담당자는 젠더폭력 관련 사건 접수 시 어떻게 대응해야 하는지 교육이나 지침을 받았는지, 피해자가 알려주지 않았다는 이유만으로 통보서 제출이나 추가 피해 방지 조치 등을 취하지 않고 직위해제만 하면 되는 것인지 등에 대해 고민하고 조직 내 논의를 추진할 수 있는 젠더폭력 고충 담당자의 전문성과 조직 내 지위를 보장하였는지, 2차 가해가 발생하기 쉬운 젠더폭력의 특성을 고려하여 대응방향을 검토할 수 있도록 담당자를 훈련하였는지 등을 세밀하게 점검해야 함. 이러한 점검결과를 바탕으로 단순히 법률에 정한 예방 및 조치의무를 위반하지 않는 수준이 아니라 보다 적극적으로 젠더폭력 발생 가능성을 탐지하고 조직의 특성에 맞는 대응방식을 시행할 수 있는 담당자와 담당부서, 근거 지침 등을 만들어야 함.

젠더폭력 대응 체계의 형식화 및 전문성 부족은 비단 서울교통공사만의 문제는 아니고 공공/민간 할 것 없이 확인되는 현실임. 성희롱 성폭력 고충처리 업무가 기피업무이기 때문에 직장 내 젠더폭력, 괴롭힘에 대한 전문성과 대응역량을 갖추기 어려운 문제가 있음. 결국 기관이나 민간기업이 젠더폭력 대응을 중대한 위험관리 대상 과제로 인식하고 조직 내 중요한 의제로 인정할 때에야 적절한 대응체계가 수립, 시행될 수 있음.

\* A공기업의 모범 사례: 미투 운동 이후 본부 인사팀에 성희롱성폭력 업무만 전담하는 담당자 배치하여 전보배치 과정에서의 2차 피해 여부까지 점검할 수 있는 시스템 운영

### 스토킹 대응체계의 사전수립과 실효성 정기적인 점검 필요

특히 스톱킹의 경우 성희롱, 성폭력에 비해서 발생 빈도가 낮은 편이기 때문에 직장 내 젠더폭력 담당자라 할지라도 구체적인 예방 및 대응 방향에 대해 숙지하지

못할 위험성이 있는데, 스토킹이 살인, 상해 등의 중범죄로 연결될 가능성을 고려하면 매우 위험한 상황임. 따라서 직장 내 스토킹 사건이 인지되기 이전이라도 사전적으로 피해자 보호 측면에서 어떤 위험성이 있는지 평가하고 보완하는 프로세스가 마련되어야 함.

외국의 자료를 살펴보면, 스토킹 대응에서 강조되는 것은 집, 직장, 학교에서의 안전계획(safety plan)이고 직장에서는 사용자가 이를 수립, 정기적으로 보완해야 한다고 가이드를 통해 안내함. 사내 개인정보 및 근무일정에 대한 정보가 노출될 가능성에 대한 확인, 주차장, 출입구 등 사업장 시설에서 보안이 취약한 부분이 있는지 등을 정기적으로 확인해야 함. 이러한 안전계획을 수립, 시행하고 모니터링하는 것을 제도화하고 이와 관련된 담당자의 권한을 보장해야 함. 신당역 사건처럼 인터넷을 통해 피해자의 근무일정과 장소를 확인하는 일은 가장 기초적인 안전계획이 미비하여 발생한 문제임. 또한 사무직의 경우 직위해제와 사무실 출입을 금지하는 방법으로 피해자 보호가 가능하겠으나, 역무직과 같은 현장직의 경우 출입금지 방식의 실효성에 한계가 있기 때문에 이러한 업무특성을 고려한 보호체계를 사전에 수립할 필요성이 있음.

아래는 스토킹 관련 단체에서 제공하는 대응 진단 가이드인데 주요하게 강조하는 사항이 각 직장에서 반영될 수 있도록 (젠더)폭력 대응체계를 점검해야 함.

<p>직장에서의 스토킹 위험 프로파일을 위한 가이드<sup>3)</sup></p> <p>■ 예방</p> <p>스토킹은 대부분의 서구 국가에서 범죄이며 모든 직장에는 스토킹 행위를 관리하고 영향을 받는 사람들을 지원할 윤리적, 법적 의무가 있습니다. 많은 피해자들은 당혹감 또는 두려움 때문에 스토킹을 당했다는 실에 대해 관리자 및 동료와 이야기하는 것을 꺼린다고 말합니다. 피해자가 이러한 행동을 보고하는 것이 안전하다고 느끼는 환경을 조성하는 것은 사용자에게 달려 있습니다. 핵심은 피해자가 이전에 스토킹과 사적 관계에 있었다 하더라도 피해자는 곤경에 대한 책임이 없다는 것을 분명히 하는 것입니다. 사용자는 또한 다른 직원이 위험을 관리하는 역할을 할 때 스토킹 상황을 인지하도록 해야 합니다. 많은 스토킹 피해자에게 매우 실질적인 위험은 동료 직원, 특히 책임이 있는 다른 직원이 스토킹의 위험성을 인지하지 못하는 경우가 많다는 것입니다. 스토킹의 영향을 줄이는 가장 효과적인 방법은 피해자와 다른 직원을 지원할 수 있는 방법을 결정하는 것입니다.</p> <p>직장 내 괴롭힘의 가능성을 줄이는 가장 좋은 방법은 모든 직원이 스토킹 상황을 초래할 수 있는 잠재적인 문제를 효과적으로 처리하는 방법을 이해하도록 하는 것입니다. 스토킹 상황은 직원들이 그러한 상황에서 해야 할 일을 정확히 알고 문제를 처리할 준비가 되어 있다고 느낄 때 더 효과적으로 관리됩니다.</p>
--

-클라이언트나 동료가 직장에서 부적절한 접촉과 괴롭힘을 하는 것에 대한 강력한 정책을 개발하고 시행합니다.

-공격적인 상대를 처리하고 불만 사항, 의심스러운 행동 및 중대한 사건을 보고하는 프로세스를 자세히 설명하는 정책을 개발합니다.

-정기적으로 정책을 검토하고 중대한 사건이 발생한 후 수정 사항이 있는지 확인합니다.

-괴롭힘 및 스토킹 행동과 그러한 상황이 발생하는 경우 취해야 할 조치에 대해 경영진과 직원을 교육합니다. 직원들이 사소하다고 생각되는 사항을 보고할 경우 과민 반응으로 판단될 것이라고 느끼지 않도록 하는 것이 중요합니다. 사고가 보고되지 않을 경우 보고한 개인이 주의를 기울인 것에 대해 칭찬하는 것이 좋습니다.

-사건이 발생할 경우 피해자와 직원을 지원하는 정책과 절차를 마련해야 합니다.

#### ■ 스토킹 발생 시 대응

스토킹과 접촉할 수 있는 모든 사람은 상황에 대해 알려야 하고 사건을 처리하기 위한 정책 및 절차에 대해 다시 한 번 살펴봐야 합니다. 이것은 특정 상황과 피해자에 맞게 조정되어야 합니다. 이러한 상황이 논의되면 직원은 겁을 먹을 수 있으므로 상황을 처리하기 위한 정책과 절차가 있음을 강조하면서 침착하게 문제를 제기해야 합니다. 침착함을 유지하고 절차를 따르는 것이 불리한 상황의 확대를 방지하는 가장 좋은 방법임을 설명하는 것이 중요합니다.

#### · 스토킹 상황 관리를 위한 일반 조치

피해자가 귀하의 지원을 받고 있으며 우려 사항에 대해 이야기할 수 있음을 이해하도록 해야 합니다. 이렇게 하면 관련된 문제를 더 잘 이해하고 피해자와 다른 직원을 보호하기 위한 최선의 접근 방식을 계획할 수 있습니다. 접근 금지 명령이 내려졌는지 알아야 하므로 피해자가 작업장 관련 정보를 공개하도록 독려할 필요가 있습니다.

-관련 보안 문제를 검토하십시오. 사이트 액세스, 주차장 조명, 은신처 제공 등

-피해자에게 안전한 주차장을 제공하도록 노력하십시오. 누군가가 피해자를 차까지 데려다 주도록 하십시오.

-가능하면 피해자가 출근 시간과 퇴근 시간을 변경할 수 있도록 유연 근무 시간을 허용하십시오.

-직원이 전화 및 사무실에 오는 사람을 선별하는 등 필요한 예방 조치를 적용하도록 합니다.

-동료가 스토킹으로부터 전화를 받거나 직장 주변에서 목격한 경우 즉시 경영진에 보고하고 문서화할 수 있음을 알게 하십시오.

-접근 금지 명령에 따라 스토킹이 직장에서 나오지 않는 경우 즉시 경찰에 신고하고 스토킹이 나타나면 신고하십시오.

-아무도 정보를 제공하지 않도록 하십시오. 근무일 또는 시간, 전화번호 등 회사에서 스토킹을 더 잘 이해할수록 귀하와 동료 직원이 더 잘 보호받을 수 있습니다.

## 직장 내 폭력 대응체계 관련 여성의 대표성 강화

직장 내 폭력과 젠더폭력 관련한 여성의 민감성이 더 높고 폭력 경험으로 인한 타격과 피해가 크다는 점을 고려하면 관련 사내 절차에서 여성의 대표성을 강화해야 할 것임. 따라서 산업안전보건위에서 여성의 참여를 보장함으로써 (젠더)폭력, 괴롭힘 관련 의제가 중요하게 다뤄질 수 있어야 함. 당장은 사용자 및 노조의 자발적 노력으로 개선하되 중장기적으로는 산안법을 개정해야 하는 사안임.

3) <https://www.stalkingriskprofile.com/victim-support/stalking-in-the-workplace>에서 발췌

또한 직장 내 성희롱성폭력 예방교육이나 방지지침 등 관련해서 노사협의회 협의 사항으로 규정하고 있는데, 이러한 논의 과정에서 여성 근로자의 목소리를 반드시 경청하도록 단체협약이나 법개정을 통해 의무화해야 할 것임.

### 소규모 사업장에서의 젠더폭력 대응체계

서울시교통공사와 같은 대규모의 공공기관에서도 대응체계가 작동되지 않는 상황에서 소규모 민간기업의 경우 어떻게 실효적으로 피해자를 보호할 수 있을지에 대한 고민이 필요함. 여성폭력방지기본법 등에서 젠더폭력을 사회적 문제로 선언하고 국가와 지자체의 책무를 규정한 것을 고려하였을 때 “젠더폭력은 사회적 문제인데 왜 사업주에게만 일차적이고 주요한 책임을 넘기는가” 라는 문제를 제기할 수 있음. 이러한 문제제기는 사업주의 책임 뿐만 아니라 국가 및 지자체의 책임도 함께 강조해야 한다는 문제의식임. 서울시의 경우 30인 미만 사업장 종사자를 위한 성희롱 성폭력 지원센터로 위드유센터를 설립 운영하고 있고, 비정규직 등을 위한 노동권익센터를 운영하는 지자체가 다수 존재함. 고용노동부는 소규모 사업장 대상 무료 예방교육 강사 지원사업을 실시하고 있음. 이러한 소규모 사업장 지원사업의 성과를 평가하고 실질적으로 도움이 될 수 있도록 지원사업의 규모와 방식을 대폭 강화해야 할 것임.

사용자의 의무 이행을 정책적으로 지원해야 할 국가 및 지자체의 책무 -> 젠더폭력이나 괴롭힘으로서의 스토킹의 특성을 반영한 조치기준을 마련, 배포해야 -> 고용노동부 및 여성가족부 발간 직장 내 성희롱, 괴롭힘, 폭력 관련 매뉴얼에 스토킹 관련 내용 포함되어야 함.

### 직장 내 스토킹 관련 국가의 책무 관련 외국 사례

- EU의 여성폭력 및 가정폭력 관련 Directive(초안)(2022)  
피해자에 대한 포괄적인 지원과 보호를 보장하기 위해, 법집행 기관으로 한정되지 않는 모든 관련 기관과 기구는 회원국이 제시한 명확한 가이드라인에



근거하여 피해자에 대한 적절한 지원조치, 피해자에 대한 위험도의 평가 등을 해야 한다. 가해자나 용의자로부터 비롯되는 위험을 평가할 때에 고려해야 할 요소들이 가이드라인에 포함되어야 하는데, 경미한 범위반에 관련된 경우라 할지라도 중범죄 피의자만큼 위험할 수 있음을, 특히 가정폭력이나 스토킹 사건의 경우, 고려해야 한다.

-21년 제정된 대만 스토킹 및 괴롭힘 방지법 제2조

(생략) 이 법에서 규정한 사항 관련하여 관련 소관 국가기관 및 부서는 이 법에서 정하는 바에 따라 스토킹 및 괴롭힘의 방지를 위하여 모든 필요한 보호, 예방, 촉진 조치를 취해야 하고, 관련 기관들의 활동에 협조해야 한다. 각 국가기관 부서의 책무는 아래와 같다. (중략)

5. 노동 관련 기관과 부서: 피해자의 직장 내 안전, 직장 내 스토킹 및 괴롭힘 방지 교육, 정신적 신체적 치료와 상담의 제공

- 일본의 스토킹 종합대책

여성상담소, 남녀공동참가 센터 등이 스토킹 피해 관련 상담에 적절하고 효과적인 지원을 할 수 있도록 연수 내용을 보완하는 것을 후생노동성 시책으로 포함하고 있음.

입법론 관련 의견

- 유급휴가 지원 조항

타 범죄 피해자와의 형평성 등을 고려하여 개정안은 ‘할 수 있다’로 규정함. 공공기관은 여성가족부나 인사처, 행안부 지침을 통해 의무화하는 것이 가능하겠으나, 민간의 경우 노력규정으로 실효성을 확보하기 어려울 것으로 예상됨. 따라서 최소한 회사 내부인이나 고객에 의한 스토킹인 경우는 유급휴가를 의무화하거나 고평법 상 사용자의 피해자 보호조치 의무 규정처럼 입법하는 방식을 제안함.

- 노무제공자로 보호대상 확대

양성평등기본법은 성희롱 피해자의 범위를 근로자로 한정하지 않으나 고평법은

근로자로 한정하고 있음. 이로 인해 특수고용직, 프리랜서 등 근로자성을 인정받지 못하는 노무제공자가 피해자인 경우 보호를 받지 못하는 문제가 발생함. 스톡킹피해자보호법은 젠더폭력 관련 법으로서의 성격이 있다는 점을 고려하여 피해자를 근로기준법 상 근로자로 하지 않고 노무제공자로 확대하는 것을 제안함. 이러한 내용을 단체교섭에서 요구하는 것도 제안드림.

## 토론문

### 일터의 젠더폭력 피해자 보호 실효성 확보를 위한 개선방안

최미진 (여성노동법률지원센터 자문위원, 다인노무법인 대표)

#### 0. 신당역 사건과 논의지점

2022년 9월 14일 발생한 신당역 살인사건은 직장 동료관계인 가해자로부터 불법촬영 및 불법촬영물을 이용한 지속적인 협박에 시달리던 피해자가 이를 형사 고소하고, 이후 스토킹 피해에 대해 스토킹 범죄로 다시 고소를 진행한 후, 법원의 선고공판을 앞두고 일어난 참혹한 사건이다.

여성들은 물론 사회 전반의 공분을 일으켰고 다양한 논의를 촉발하였다. ① 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」이 시행된 2021. 10. 21. 이후 1년이 채 되지 않은 시기와 맞물려 스토킹 범죄에 대한 사회 인식과 법·제도 집행 기구의 안일한 태도와 소극적인 신변보호 조치에 대한 문제제기, ② 노동현장의 안전보다 비용절감에만 초점을 둔 인력배치와 효율화의 문제. ③ “성범죄 및 스토킹범죄 수사 개시 통보”를 받았음에도 행위자를 직위해제 하는 것 이외에 피해자 보호를 위한 아무런 조치도 취하지 않은 서울교통공사의 소극적 태도와 무대응. ④ 당해 사건의 성격을 두고 젠더폭력에 해당하는지 여부 등이 그것이고 사건 발생일로부터 현재에 이르기까지 주로 스토킹범죄 피해자 보호를 중심에 두고 논의가 진행되어왔다.

불법촬영 및 불법촬영물을 이용한 협박 등 성폭력범죄와 스토킹범죄가 그 발생 양상 및 피해자 절대다수를 여성이 차지하는 점에 있어 젠더폭력으로 규정하는데 이견이 크지 않을 것이라 생각된다. 또한 스토킹범죄가 그 자체로 「양성평등기본법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘고평법’이라 함.)」의 성희롱에 해당하는 것은 아닐지라도 업무와 관련한 관계 및 상황 속에서 발생하는 사적 만남 요구 및 접근이 성희롱에

해당한다는 점에서도 이견이 없을 것이다.

신당역 사건은 일터에서 발생한 젠더폭력으로서 스토킹범죄임과 동시에 성희롱·성범죄이자, 성희롱 피해자에 대한 2차 가해행위로서의 성격을 갖는다. 그동안 스토킹범죄에 초점을 두고 관련법의 한계와 개선 방안을 중심으로 스토킹범죄 피해자 전반의 보호를 위해 논의해 왔다면, 일터에서의 젠더폭력 피해자 보호의 관점에서 신당역 사건을 통해 제기된 논점을 확인하고 그 개선방안을 살펴보고자 하며, 이는 곧 성희롱·성폭력 사안 발생 시 사용자의 역할과 의무에 관한 법·제도의 기준과 이를 실제 적용하는 사업장의 관행을 살펴보는 것에서 출발한다.

### 1. 사업주의 인지에 따른 적극적 조사 의무 이행 확보

공공기관 구성원이 성범죄 가해자인 경우 소속 기관에 수사개시통보를 받고도 “피해자 정보를 알 수 없어 아무런 조치도 취할 수 없었다.” 는 식의 항변은 서울교통공사만의 문제가 아니다. 수사개시통보 이후 피해자가 사업장 내 고충처리를 병행하지 않는 한 사건의 실체에 대해서 확인하는 과정 없이 인사규정에 따른 “직위해제” 내지 “대기발령4)” 을 명하고 수사결과가 나올 때까지 조사는 물론 피해자에 대한 보호조치를 하지 않아 2차피해로 이어지는 사례는 적지 않게 볼 수 있다.

한편, 공무원의 경우 국가공무원 및 지방공무원법에 직무와의 관련 여부에 관계 없이 수사개시통보를 하도록 정하고 있으나, 공공기관의 경우 「공공기관 운영에 관한 법률」 “제53조의2(수사기관등의 수사 개시·종료 통보) 수사기관등은 공공기관의 임직원에 대하여 직무와 관련된 사건에 관한 조사나 수사를 시작한 때와 이를 마친 때에는 10일 이내에 공공기관의 장에게 해당 사실과 결과를 통보하여야 한다.” 는 규정에 따라 “직무와 관련된 사건” 에 있어 수사개시 및 종료 통보를 하도록 정하고 있어, 서울교통공사와 같은 공공기관에 수사개시 통보가 있었다는 것은 “직무와 관련한 범죄” 임을 수사기관에서 판단하고 통보한 것으로 피해자 또한 직무와 관련한 사람으로서 양성평등기본법 및 고령법이

4) 이조차도 피해자 보호를 위한 조치가 아니라, 성범죄 등에 관계 없이 형사사건에 계류중인 사람에 대한 인사상의 조치에 불과함.

참고> 서울교통공사 인사규정 제27조(직위해제) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 그 직위를 해제할 수 있다.

1. 징계의결 요구중인 사람
2. **형사사건으로 계류 중인 사람**
3. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람
4. 소속 직원에 대한 감독능력이 부족한 사람
5. 사회적 물의를 일으키거나 현저히 공사의 이익에 반한 행위를 한 사람

정하는 성희롱에 해당할 가능성을 이미 인지할 수 있는 사실에 해당한다.

고평법 제14조(직장내 성희롱 발생 시 조치) 제1항은 “사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.”고 정하고 있어 피해자의 신고가 없더라도 지체없이 조사할 의무가 있으므로 수사개시통보 대상이 된 가해자에 대한 조사 및 피해자 확인을 통해 사안이 기관 내의 고충처리 시스템에 따라 상담, 조사, 보호될 수 있도록 조치할 의무가 있다.

신당역 사건과 같이 신고행위 없이 기관이 사안을 인지하게 된 경우라도 피해자의 명시적인 거부 의사가 없는 한 조사와 적절한 보호조치가 요구됨에도 수사 개시통보만으로는 피해자를 특정할 수 없다는 이유로 사안에 대한 확인조차 하지 않는 사이 심각한 2차 피해가 발생하는 경우를 예방하기 위하여 ① 해당 법 취지에 대해서 공공기관 및 민간기업에 적극적으로 알려야 하며, ② 여성가족부 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」 제9조(고충상담) 제2항 “고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리 절차를 안내하여야 한다.”는 규정과 제11조(조사) 제1항 “성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제〇〇호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수” 하도록 한 규정 이외에 “인지된 사건”에 대해서도 기관이 적극적으로 조사에 착수할 수 있도록 안내될 수 있도록 변경할 필요성<sup>5)</sup>이 있다.

## 2. 긴급응급조치의 통지 제도화 및 확대

공공기관의 경우 “직무와 관련된 범죄”의 경우만을 수사 개시 및 종료 통보 대상으로 하고 있는데, 실제 수사절차 진행 시 “직무와 관련된 범죄”인지 여부를 수사기관에서 판단하며 조사 초기 가해자 측에서는 “직무와 관련이 없음”을 적극적으로 항변하고 있어

5) 여성가족부가 발간한 성희롱·성폭력 사건처리 관련 매뉴얼들에는 인지한 경우에도 상담 및 조사를 진행하도록 제시하고 있으나, 공공기관이 최우선으로 참고하는 지침에는 이와 같은 내용이 반영되어 있지 않아 실제 사건 발생 시 직권조사 여부를 두고 상당 시간을 할애하여 검토하고 있음. 지침 제10조(통보 및 신고의무) 제1항은 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조의4가 정한 것과 같이 “국가기관등의 장은 해당 기관에서 성희롱, 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보한다.” 하도록 의무화하고 있을 뿐임.

수사기관의 적극적인 판단이 없는 한 성범죄 등 수사 개시 통보가 제때 이뤄지지 못하는 경우도 다수 발생하고 있어, 2021년 7월 국민권익위원회는 “공공기관 등은 통상 성범죄·음주운전에 대한 자체 징계기준을 마련하고 있지만, 직원이 수사를 받더라도 그 사실을 몰라 징계처분을 못하는 사례가 있었다.” 며, “수사기관이 공기업·공공기관 직원의 성범죄나 음주운전 수사 사실을 소속 기관에 통보해달라”고 권고한 바 있다.

한편, 공무원 및 공공기관 종사자의 성범죄 등에 대한 수사 개시 통보 제도는 피해자 보호 등의 필요성과 별개로 공무원 및 공공기관 종사자들에게 높은 도덕성이 요구되는 만큼 음주운전, 성범죄 등 행위의 징계 및 징계절차와 관련한 규정<sup>6)</sup>으로 그 자체로 피해자 보호를 위한 제도로 보기 어려운 측면이 있다.

「여성폭력방지기본법」 제3조 제2호는 “2차피해”에 관하여 정의하고 있으나 해당 법률의 제정 목적(제1조)은 “이 법은 여성폭력방지와 피해자 보호·지원에 관한 국가 및 지방자치단체의 책임을 명백히하고, 여성폭력방지정책의 종합적·체계적 추진을 위한 기본적인 사항을 규정함으로써 개인의 존엄과 인권 증진에 이바지함을 목적으로 한다.”고 정하고 있어 국가나 지방자치단체의 정책실행의 근거(즉 행정부로서의 역할)를 규정할 뿐 그 자체로 각 공공기관 및 사업장의 사용자로서의 책무를 직접 강제하지 않는다.

따라서 스토킹범죄를 포함한 성범죄 피해자에 대한 보호와 2차피해 예방을 위한 사업주의 보호의무를 효과적으로 이행하도록 하기 위해서는 발제자가 소개한 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 2117508, 2022. 9. 23. 소병철 의원 대표발의)의 제6조(긴급응급조치의 통지 등) 제2항 “스토킹행위자가 피해자와 동일한 직장·학교, 그 밖에 그에 준하는 업무·생활권이 중복되는 기관에 소속되어 있는 경우(이하 “동일생활권”이라 한다) 사법경찰관은 해당 직장·학교 및 기관의 관리자(이하 “동일생활권 관리자”라 한다)에게 제1항의 통지를 하여야 한다.”는 내용의 규정을 스토킹범죄에 국한하지 않고 통지할 수 있도록 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」을 개정한다면 보다 적시에 성범죄 피해자들이 기관 혹은 회사의 고충처리 시스템을 통해 보호받을 수 있는 기제가 될 것으로 생각된다.

### 3. 조사기간 중 피해자 보호조치 강제와 적극적 교육 필요성

2021. 10. 8. 가해자가 긴급체포 되고 같은해 10. 13. 수사개시통보가 이뤄진 수 1년 가까

6) 징계시효의 중단, 의원면직 제한 등 징계권 행사와 관련된다.

은 기간 동안 수사와 재판과정이 진행되었고, 이 기간동안 사내에 피해자 정보를 포함한 소문이 유포되고 있었으나 피해자 보호를 위한 적절한 조치나 조력은 이뤄지지 않았는데, 이는 신당역사건, 서울교통공사에만 국한된 문제는 아니다.

공사기업을 구분하지 않고, 형사 고소된 사건에 대해 사내 고충 처리를 요청하더라도 ① “외부 기관의 수사 또는 조사가 종결될 때까지 조사를 중지한다.” 는 기업 내부 지침을 제시하거나, ② “형사사건의 수사 결과가 나오기 전에 징계를 내릴 경우 가해자에 대한 형사처벌이 확정되더라도 일사부재리원칙 및 이중징계의 문제가 있어 중징계가 어렵다.” 는 이유를 제시하며 사내 조사 절차에 착수하지 않음은 물론 조사에 착수하지 않아 피해자 보호조치 없이 방치하는 사례는 여전히 대기업에서도 발생하고 있다.

고평법 제14조 제3항은 “사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.” 고 정하고 있으나 동 규정 위반에 대해서는 과태료 부과나 형사처벌 근거가 존재하지 않고, 2022. 5. 19부터 시행된 노동위원회의 “차별적 처우등의 시정신청(제26조)” 대상에도 해당하지 않아 조사 기간 중에 피해자등 보호조치의무를 위반하더라도 사업주가 입게 될 불이익이 규정되어 있지 않고 형사사건과 같이 장기간에 걸친 조사가 진행되는 중에도 노동위원회 시정신청을 통해 적절한 보호조치를 구할 방법도 존재하지 않는다.

사내 조사기간 뿐만 아니라 외부 기관의 조사기간 중에도 피해자를 적극적으로 보호할 수 있도록 고평법 제14조 제3항의 “조사기간 중 피해자 보호조치” 와 관련한 조항을 개정할 필요성이 있고 피해자 보호조치 의무 미이행 시 이를 즉시 개선할 수 있도록 행정지도할 수 있는 제도의 마련이 필요하다.

형사고소를 통해 외부 기관에서 수사가 진행되는 경우 피해자에 대한 적극적인 보호조치를 실행하지 않는 이유는 법·제도적 규제 근거가 없기 때문만이 아니다. 성희롱·성폭력 사내처리의 문제를 행위자의 비위행위 여부를 판별하고 징계하는 데에만 초점을 둔 회사 및 담당자의 인식, 성희롱 및 성폭력을 당사자 간 사생활의 문제로 인식하는 경향이 “회사 밖 외부 기관을 통해 신고될 경우” 더욱 강화되는 데에서도 기인한다.

---

7) 공공기관에서 이와 같은 이유로 사건 조사에 착수하지 않는 등 문제는 오래전부터 발생하였고, 이를 방지하고자 2020년 여성가족부는 성희롱·성폭력 예방지침 표준안에 제11조 제6항에 “피해자가 법령에 따라 **다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.**”고 개정하였다.

일터에서의 젠더폭력은 일터의 안전과 평등의 문제라는 점, 피해가 확정되기 전이라도 피해근로자들을 2차피해의 위협으로부터 적극적으로 보호할 필요성이 있는 점을 사업주와 인사감사담당자들의 충분히 인식할 수 있도록 하는 국가와 지자체의 지원이 필요하다.

현재 성희롱·성폭력 고충처리와 관련하여 공공기관의 고충상담원에 대한 전문교육이 여성가족부 지침으로 의무화 되어 시행 중이나, 인사담당·감사담당 부서 및 기관장에 대하여 고충처리 관련 교육은 의무화 되어 있지 않으며 혼란의 상당 부분이 직장내 성희롱 성폭력의 처리 원칙과 대응 방법에 대한 무지와 낮은 인식에서 출발한다.

민간기업의 경우는 고평법 취업규칙에 고평법 제13조의 3항 및 시행령 제5조의2에 직장내 성희롱 상담 및 고충처리에 필요한 사항 등을 정한 지침을 제정하여 게시하도록 정하고 있음<sup>8)</sup>에도, “고평법 법률 규정 수준의 내용을 취업규칙에 반영한 것” 외에 특별히 정한 것이 없는 것이 대다수 기업의 현실이다. 일터에서의 젠더폭력 발생 시 대응방안에 대한 점검을 정례화하고 사건발생 시 대응 역량 강화를 위한 교육이 공공기관 뿐만 아니라 민간 영역에서도 제도화 될 필요가 있다.

#### 4. “피해회복” 관점에서 적극적 보호조치의 근거 마련과 해석 필요성

일터에서의 성희롱 등 젠더폭력의 예방과 사후 조치 및 피해자 보호의 요구는 노동자의 생명과 건강에 대한 안전배려의무에서 출발한다. 즉, 젠더폭력의 행위자와 피해자 직접 당사자들의 사적인 문제가 아니라 사업장 전반의 안전과 폭력 예방이라는 관점에서 안전하고 평등한 환경을 구축해야 할 의무가 사업주에게 부여되는 것이다.

사업장 내 고충처리는 대상이 된 사건의 한 건 처리에만 영향을 미치는 것이 아니라 사업장의 안전과 평등과 관련한 규범 확립과 조직문화 조성, 구성원에 대한 가장 효과적인 학습의 계기가 된다. 사업장 내 성희롱 등 젠더폭력 고충처리는 그 근본 목적인 “피해자의 피해 회복”과 “사업장 내 규범의 확립”이라는 두 원칙 하에 작동해야 하며 이를 통

8) 고평법 시행령 제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치) ① 사업주는 법 제13조제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다. ② 제1항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
2. 직장 내 성희롱 조사절차
3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항



해 안전하고 평등한 환경을 조성해 나가야 한다.

사업장의 안전과 평등을 확립해 가기 위한 관점에서 사용자의 적극적 의무 이행으로서의 젠더폭력의 대응이라는 점에서 피해자의 직접 신고가 없더라도 인지된 경우에도 상담과 조사를 실시하고, 피해자의 요구가 없더라도 2차 피해 예방과 재발방지를 위한 적극적인 대응과 조치를 요구한다. 인지된 경우에도 즉시 조사할 의무를 부과하고 피해자가 아닌 다른 구성원도 신고할 수 있도록 하는 것을 주요 내용으로 2017. 11. 28. 고평법 개정은 이와 같은 관점에서 요구되고 관철된 것이다.

그러나 피해자 보호조치와 관련하여 다음 두 가지 문제는 여전히 발생한다.

첫째, 현장에서는 여전히 “피해자의 신고”가 없거나 “피해자의 요구”가 없으면 아무런 조치도 취할 수 없는 것으로 인식하고 있고, 사안의 해결을 위해 먼저 상담하고 조사를 권유하는 것조차 “2차 피해가 우려되어 조심스럽다.” 항변한다. 피해자 보호의 논리를 무대응과 미조치의 이유로, 피해자 보호의 논리가 행위자 보호의 논리로 치환되는 것이다. 이는 여전히 현장에서 피해자가 직접 나서지 않아도 사업주의 당연한 의무로서 조사 및 피해자 보호 조치를 적극적으로 실시해야 한다는 인식이 부족한 것을 보여준다.

둘째, 사안을 처리하더라도 피해자 보호 조치를 “당사자 분리” 및 “불이익 금지 조치” 정도로 이해하고, 고평법의 제14조 제3항 및 제4항이 정하는 최소한의 “유급휴가”나 “근무장소의 변경”으로 그 책임을 다 한 것으로 인식한다. 2차피해 예방을 단순히 “행위자와 피해자가 마주치지 않도록 하는 것” 정도로 단편적으로 이해하고, “법 위반”이 되지 않을 최소한의 조치를 고민하고 일부 전문가들은 협소한 법 해석으로 사업주의 의무를 축소해서 조언하기도 한다. 미흡한 조치로 인해 피해자가 지속적인 집단적 따돌림 등 적대적 환경에서 근무하게 되는 경우도 발생하며, 피해자가 적극적으로 배치전환을 요구하는 것조차 ‘고충처리 절차’를 악용한다거나 ‘인사권 침해’ 또는 ‘형평성 문제’를 거론한다.

2022. 5. 19. 고평법 제26조에 따라 차별적처우등 시정신청을 통해 피해자에 대한 보호조치의 내용이 보다 피해회복의 관점에서 제시될 수 있도록 적극적인 문제제기와 구제를 통해 일정 정도 개선해 나갈 수 있을 것으로 기대된다.

그러나 근본적으로는 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호의 근본 목적이 무엇인지 사업장 전반에서 인식할 수 있도록 인식 제고의 노력이 필요할 것이며, 피해자 보호 의무는 피해자의 요구가 없더라도 당연히 필요한 것으로, 2차 피해 예방이 단순히 “행위자와의

분리” 정도로 이해되는 것을 넘어서 회사의 적극적인 2차 피해 예방과 재발방지 노력 의무를 구체적으로 요구할 수 있도록 법문의 개정도 필요할 것으로 생각된다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

## 토론문

### 노동안전보건 측면에서 본 젠더폭력 예방조치와 과제

이나래 (한국노동안전보건연구소 상임활동가)

신당역 여성노동자 스토킹 살인사건은 사회에 매우 큰 충격을 안겨주었다. 피해자는 가해자를 두 번이나 고소할 정도로 적극적으로 자기를 지키기 위해 노력했다. 하지만 일터는 제 기능을 다하지 못했다. ‘일터’라는 일상적 공간에서 벌어졌다는 것, 충분히 사건을 예방하고 조치를 취할 수 있었던 기회가 있었다는 점에서 너무나 안타까운 사건이다.

신당역 사건 외에도 일터의 젠더폭력 사례는 너무나 많다. 문제는 가해자 처벌은 어느 정도 이뤄지고 있으나, 기업의 조직문화 점검과 성평등 인식 재고 조치를 한 사례는 좀처럼 찾기 어렵다는 점이다. 개인이 아닌 조직 차원에서 이 문제를 다루는 것이 매우 중요하다. 일하는 모든 사람이 젠더폭력으로부터 자신을 지킬 수 있는 권리를 보장받고, 일터와 사회를 바꿀 수 있기 위해 어떤 논의가 필요한지 함께 머리를 맞대고 토론하는 것에서부터 변화가 가능할 것이다.

#### 젠더폭력, 일터의 위험이라는 인식 확대 필요

산업재해는 ‘남성’의 얼굴과 경험으로 대표되는 경우가 많다. 많은 사람이 건설업, 제조업 등에서 발생하는 중대재해와 같은 사망사고나 추락, 끼임과 같은 부상 사고를 떠올린다. 왜 그럴까. 일터의 위험이 남성의 경험으로만 이해되고 그에 기반을 두어 예방 프로그램과 보상을 비롯한 법·제도가 마련되기 때문이다.

이는 여성노동자가 처한 현실을 반영한다. 일하는 사람의 절반가량이 여성이지만, 여성의 노동은 제대로 인정받지 못하고, 부차적인 것으로 여겨진다. 일에 대한 자기 결정권도 매우 떨어진다. 성별임금 격차, 비정규직 비율만 놓고 보더라도 그렇다. 여성 임금노동자 10명 중 5명은 한시·기간제 비정규직이고, 여성 노동자의 월 평균 임금은 남성의 64.6% 수준이다.<sup>9)</sup> 가정에서도 남성의 가사노동시간은 증가하고 있지만, 여전히 압도적으로 여성이 가사노동을 부담한다. 이처럼 우리 사회는 ‘구조적 성차별’이 아니라면 답하기 어려운 문제들에 봉착해있다.

스토킹은 한국사회의 젠더폭력 현실을 잘 보여주는 대표적인 일터의 ‘위험’이다. 올해 1~6월까지 스토킹 신고자 1만3097명 중 73.7%인 9,647명이 여성이다. 가장 심각한 스토킹 행위 가해자 10명 중 1명(13.5%)이 ‘직장이나 학교 구성원’이었다. 폭력의 방식도 다양해지고 있다. 스토킹은 직접적 신체적 폭력을 가하는 형태가 아니더라도 여러 방식으로 피해자를 집요하게 괴롭히고 위협한다. 최근에는 온라인 공간을 활용한 스토킹으로 인해 공간과 시간 제약을 넘어서고 있다.

결국 예방 체계를 구축하기 위해서는 무엇보다 일터의 위험을 젠더평등한 관점에서 논의해나가야 한다. 산재가 중대재해 같은 사망사고 중심으로 이해되는 상황에서 여성들이 경험하는 위험은 눈에 보이지 않거나, 당장 건강에 손상을 미치지 않는다는 이유로 업무에 내재된 위험으로 인식되지 않고 있다. 한편에서 직업을 이해할 때 성역할이 업무 내용에 당연히 포함되기도 한다. 예를 들면 일터에서 가사/돌봄 영역은 여성노동자들이 한다거나, 상사나 동료, 고객들에게 무조건 친절할 것을 강요받는 것, 꾸밈노동을 하는 것들이다. 이런 것들이 여성노동자의 건강(신체적, 정신적, 사회적)에 미치는 위험으로 인식되지 않으면, 여성들이 일터에서 경험하는 위험은 본인의 탓(업무 능력 부족, 신체적 조건, 우연한 사고 등)으로 개인화, 내면화될 수밖에 없다. 특히 성/젠더폭력의 경우 피해자를 탓하는 분위기와 가해자와 권력 차이가 있었을 때 더 드러내기 어렵다는 걸 적극 고려해야 한다.

종합적으로 일터의 젠더폭력이 산업재해라는 인식은 미비하다. 발제자가 지적했

---

9) ‘2021 통계로 보는 남녀의 삶’, 여성가족부, 2022. 여성가족부는 본 자료를 1997년부터 ‘통계로 보는 여성의 삶’이라는 이름으로 공개했는데 2022년부터 이름을 ‘남녀의 삶’으로 변경했다.

듯이 일터에서 발생한 불법촬영과 스토킹과 같은 문제가 노동권의 문제로 인식되지 못하고 있으며, 가해자 개인의 일탈적 행위로 치부된 것의 결과는 산재 신청에서 고스란히 드러난다. 직장내성폭력으로 인한 산재 신청은 작년 기준 53건밖에 되지 않는다. 승인율은 90%에 가깝다. 젠더폭력의 결과는 이처럼 노동자의 건강 손상으로 이어지며, 정신건강 뿐만 아니라 신체건강, 나아가 사회적 건강까지 파괴한다.

따라서 진전이 필요한 것은 젠더폭력이 일터의 위험이라는 인식을 확대하고, 사업주와 국가의 중요한 산재 ‘예방’ 의무와 책임을 부여하는 것이다. 예를 들어 산업안전보건법 제2조 정의에서 산업재해는 ‘노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.’ 고 되어 있다. 젠더폭력은 ‘그 밖의 업무로 인하여’ 라고 하는 부분에 포함된다 할 수 있는데, 사업장의 위험에 해당한다고 적극적으로 해석될 필요가 있다.

### **산재 예방 측면에서 고려되어야 할 젠더폭력 그리고 의무와 책임**

위험으로 인식되는 것만으로는 부족하다. 분명하게 산재 예방 시스템에 젠더폭력이 다뤄져야 한다. 작업환경이 동일해도 위험의 빈도와 크기는 다르다. 작업환경의 위험요인이 성별화되어 있다는 것을 인정하고 그에 기반을 둔 조치들이 필요하다. 발제자가 검토한 산업안전보건법 41조 고객의 폭언 등에 의한 건강장해 예방조치에서 ‘폭언 등’ 이라고 하는 행위가 성적 괴롭힘과 폭력을 내포되어야 실제 법의 실효성이 있다는 것을 분명히 하고, 이에 기반 해 예방체계가 마련되어야 한다는데 동의한다.

다만 사업주의 의무와 책임을 강화하는 방향이 가해자를 처벌하는 데만 그쳐서는 안 된다. 일터괴롭힘, 직장내성희롱 등을 놓고 보더라도 젠더폭력 역시 성격 나쁜 개인의 일탈 행위가 아닌 명백한 구조적 문제이며, 따라서 원인과 해결 방안 역시 조직 차원에서 제출되어야 한다는 점에서 다뤄져야 한다. 어떻게 이러한 문제가 조직 차원에서 수용되고 별어질 수 있었던 것인지를 확인하지 않으면 가해자 처벌로만 끝나버리고, 일터의 젠더폭력을 용인하는 통념과 관습은 여전히 남아있을 수

밖에 없다. 문제 발생에 가해자뿐만 아니라 문제를 목격하고도 저지하지 않거나 못한 동료와 조직 전체가 공동 책임을 가져야 한다는 것은 해결에 있어 중요하다.

그렇다면 어떤 모색을 해볼 수 있을까. 산재 예방을 위한 기본 조치로 사업장에 ‘안전보건관리체제’를 마련하게 되어 있다. 이는 노동자의 안전이 일터에서 확보되기 위해서는 지속적으로 관리할 수 있는 조직이 있어야 가능하기 때문이다. 이런 체제 구축을 통해 노동자는 사용자의 안전보건 활동을 기대할 수 있고, 노동자 스스로 사업장 노동안전에 대한 다양한 권리를 요구하고 확보할 수 있게 된다.

안전보건 업무를 담당하는 담당자와 같은 인력뿐만 아니라, 실제 예방 활동이 가능할 수 있도록 하는 다양한 참여 기구도 중요하다. 노동안전보건 사안을 집중 논의하고 노사 합의할 수 있는 산업안전보건위원회가 그것이다. 특히 대표이사에게 산재예방 책임 주체로 실질적인 안전보건 활동을 수행해야 한다는 의무를 부과하는데, 기업이 의도적으로 책임을 회피하지 않고 본인의 임무로 인식하게 하는 의의를 갖는다.

<p>제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항</li><li>2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항</li><li>3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항</li><li>4. 그밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항</li></ol> <p>③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.</p> <p>④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.</p> <p>⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해</p>
---

서는 아니 된다.

- ⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

눈여겨볼 것은 노동자가 안전하고 건강하게 일하기 위해서는 젠더폭력이 위험으로 발굴하고 개선할 수 있도록 하는 기구에 노동자의 참여를 보장하고 있다는 점이다. 젠더 연구 학자 레슬리 도열은 ‘여성에 대한 폭력 정도가 남성 호르몬보다는 여성의 사회적 권력 및 영향력 부족과 관련이 있다.’ 고 강조한다.<sup>10)</sup> 젠더폭력은 사회적으로 만연한데 그 중 특히 자신을 보호하거나 방어할 수 있는 자원이 없는 여성일수록 이러한 상황에서 더 큰 위험에 처하는 것이다.

이러한 참여 기구에 여성노동자가 수동적인 존재가 아니라 스스로 안전하고 건강한 일터를 위한 활동에 참여할 수 있는 공간으로 열리고, 권리를 요구할 수 있어야 한다. 예방 프로그램을 개발하고 정착 시키는데 여성노동자가 이 과정에 포함되어야 한다. 하지만 대부분의 일터에서 직장내성희롱 예방 교육을 의무적으로 듣는 것에서만 모든 노력을 했다고 여긴다. 실제로 서울교통공사와 같이 오히려 피해자를 모욕하고, 실효성 없는 조치로 자기 역할을 다했다고 생각하기 쉽다. 법의 공백을 채우는 것도 필요하지만, 기존에 있는 법제도가 젠더평등한 일터로 만들기 위해 어떻게 운영할 것인지도 같이 검토되어야 한다.

두 번째는 일터의 위험을 평가하고 개선하는 과정에 젠더폭력을 포함해 개선하는 것이다. 위험성평가 제도는 사업장의 위험을 확인하고, 개선하는 것을 목적으로 한다. 1년마다 평가하게 되어 있는데 대부분이 물리적, 화학적 위험에 집중되어 있다. 장시간노동, 성희롱, 직무스트레스와 같은 사회심리적요인은 평가대상으로 여겨지지 않는다. 여성이 있는 사업장에 누락되는 위험이 상당히 많을 수밖에 없다. 법 조항은 ‘그 밖의 업무로 인한’ 으로 해두긴 했으나 현실에서 폭넓게 이해될 수 있도록 하는 조치가 필요하다.

10) 『무엇이 여성을 병들게 하는가』, 레슬리 도열, 2010년, 한울아카데미

- 제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.
- ③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.
- ④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

2005년 일본의 후생노동성은 ▲ 직장내 성희롱은 산업재해 판단 시 평가대상이 된다. ▲ 피해가 극단적으로 큰 성희롱이 아니더라도 발생 후 직장의 대처가 적절하지 않은 경우는 인정될 수 있다는 내용의 통지를 내렸다.<sup>11)</sup> 이는 직장내 성희롱을 산업재해 평가대상으로 포괄 인정하는 방안으로 시행한 조치다. 이와 같은 정부의 조치는 개별 사업장에 판단을 맡겨두는 것이 아니라, 실효성을 전체적으로 높이는 차원에서 정부 책임도 같이 물어야 한다.

이 같은 개선 방향들은 개인의 피해 권리를 보장하는 것을 넘어 집단적 권리 보장 측면에서의 제안들이다. 현실에서 법이 잘 운영될 수 있도록 하는 것은 결국 사회와 조직의 몫이다. 특히 젠더폭력의 피해자들이 일터에서 고립되지 않고 일상을 회복하는 과정에 조직적 대응과 지지가 필수적이다. 개인의 노력만으로 되지 않는다는 것을 인정하고, 조직적 변화가 어느 때보다 필요하다.

## 과제

사회 전반적으로 법적 해결과 요구에 매우 익숙해졌다. 당연히 중요한 문제다. 다만, 법적 조치만 주목했을 때 원인과 해결도 개인에게 집중되는 것에 대한 긴장

11) 일본 직장성희롱 '산업재해' 인정, 2005.12.13.,한겨레  
<https://www.hani.co.kr/arti/international/japan/87129.html>



이 필요하다. 가해자를 악마화하고, 피해자는 피해자다움의 통념에 위치해 있어야 인정받는다. 또한 ‘성희롱인가, 아닌가’ 라는 판단에 집중하게 되는 경향도 짚어볼 점이다. 기준 적합과 판단에 휩쓸리게 되는데 문제인지, 아닌지를 판단해줄 수 있는 ‘전문가’의 권위에 기대게 되고, 사건 해결이 장기화되고는 한다. 이 과정은 매우 폭력적인 논쟁으로 이어지며 또 다른 피해를 발생시킨다.

산재 판정도 유사하다. 업무 연관성 여부를 따지는 과정은 매우 중요하다. 산재 보상보험 취지 자체가 그러하기 때문이다. 다만, 과학적 근거가 없다는 이유로, 사례가 적다는 이유로 한편에서는 특정성별과 노동에 대한 편견과 무지로 인해 인정받지 못하는 것도 많다. 결국 특정 병명을 진단받지 않더라도 정신건강이 악화되면 안 된다는 것이 노동자 건강권에 입각한 기준이 되어야 하는 것처럼, 모두가 자기 성적 권리를 침해당해서는 안 된다 것이 일터의 젠더폭력을 예방하기 위한 원칙으로 자리 잡아야 한다. 성별과 정체성을 기반을 둔 차별적인 언행이 누군가를 모욕하거나 배제하고, 고통스럽게 할 수 있다는 성찰을 제공하는 여러 방안을 모색해야 한다.

또한 우리가 확장 시켜야 하는 젠더폭력의 피해자가 생물학적인 여성으로만 논의되어서는 안 된다. 물론 여성과 성소수자 각각 겪는 고유한 특징들은 있다. 그러나 젠더라고 하는 것이 사회적인 것에 근거한다고 했을 때 성과 젠더를 균형 있게 가져가는 것이 필요하다. 여성에 대한 구조적 차별은 다른 소수자에 대한 차별을 동반할 수밖에 없다.

그런 점에서 노동조합의 역할이 중요하다. 신당역 사건에 대해 노동조합은 이번 사건이 구조적 문제인 젠더폭력 범죄임을 밝혔고, 사건을 예방할 수 있는 방법으로 2인1조와 같은 충분한 인력 충원이라는 것을 강조했다. 이전에 2인1조가 제조업에서 안전사고 예방을 위한 것으로 이해됐다면, 이제는 젠더폭력을 예방하기 위한 방법이 될 수 있다는 것으로 인식 전환하게 한 것이 매우 의미 있었다 생각한다.

일터의 젠더폭력에 대해 사업주의 책임 강화 방안 마련의 필요성은 노동자의 건강이 경제/통제 논리에 지배당하지 않기 위함이다. 일터괴롭힘이 개인과 개인의 같

등만이 아니라는 걸 오래전부터 제기해왔다. 자본과 사회의 통제 전략으로 작동하며, 가부장적 구조를 유지하려고 하는 세력과의 싸움이기도 하다. 젠더폭력의 문제에서 이득을 보는 사람은 누구이고, 가장 피해를 보는 사람이 누구인지 따져보는 것도 항상 잊지 말아야 할 것이다.

## 토론문

### 호주 FVD 운동 사례로 본 젠더기반폭력의 사용자 책임 강화와 노동조합 인권보호 책무

권오훈 (공공운수노조 인권국장)

#### 1. 생존과 가난의 선택

ILO와 국제노총은 젠더기반폭력에 맞서는 캠페인과 투쟁을 전개하고 있습니다. 인권 단체와 여성 단체가 아닌 노동조합과 노동관련 국제기구에서 젠더기반 폭력 종식을 주요 목표로 설정한 것은 젠더기반 폭력이 일터에서 발생하거나 일터와 연관되어 있기 때문입니다. 모든 노동자의 안전과 존엄을 지키기 위해서 일터와 연관되어 발생하는 폭력 문제에 대해 사업주의 책무는 대폭 강화되어야 합니다.

불행하게도 신당역 살인사건은 젠더기반폭력은 노동 문제임을 보여주는 대표적인 사례입니다. 알려져 있듯 범행 시간이 근무시간이었던 점, 범행 장소가 근무 장소의 대중 화장실이었다는 것은 결코 우연이 아닙니다. 많은 젠더기반 폭력에서 범행 장소가 직장이거나 출퇴근 장소인 것은 피해자들이 임금을 생존 기반으로 살아갈 수밖에 없는 임금 노동자 지위에 있기 때문입니다.

젠더기반폭력에 노출된 노동자는 직장을 그만둘 수 없습니다. 심각하고 위험한 폭력에 노출된 피해자는 생존과 가난 중 하나를 선택해야 합니다. 일터에서 폭력 행사는 직장 동료 혹은 상사, 이용객 혹은 고객일 수도 있으며 거래처 사람일 수도 있습니다. 생명을 위협을 느껴 회사를 그만두면 실업과 빈곤이 생계를 위협합니다. 임금 노동자인 피해자들은 생명의 위협을 감수하고 두려움에 떨면서 출근해야 합니다.

신당역 살인 사건에서 범행을 위한 피해자 정보를 취득하는 과정을 보면 젠더기

반폭력의 문제가 일터에서 발생하는 노동 안전과 노동 인권의 문제이기도 함을 보여줍니다. 만약 이번 사건에서 회사가 젠더기반폭력 문제의 심각성을 인식하고 노동 안전 및 노동 인권의 문제로 인식했다면 불행의 예방 가능성은 매우 높아졌을 것입니다. 즉 신당역 사건에서 사용자가 피해자를 안전한 근무처로 배치하거나 위험이 노출된 환경에서 일시 회피할 수 있는 조치를 취했다면 말입니다.

오랜 시간 동안 존재했던 비인간적 폭력 중 하나인 젠더기반폭력의 완전한 종식은 결코 쉽지 않은 문제입니다. 형사 처분과 국가 보호 장치의 강화뿐만 아니라 사회적 구성원 모두의 지원과 노력이 절실히 필요합니다. 일터에서 노동자 존엄과 안전 보호를 위한 사용자 책무를 강화하는 것이 하나의 수단이 될 수 있습니다. 피해자가 생존과 가난 중 하나를 선택하지 않도록 하고 폭력에 시달려서 어렵게 이룬 꿈을 포기하지 않도록 해야 합니다. 폭력 앞에 퇴사를 선택하고 꿈을 포기하는 것은 폭력에 굴복하는 것이기 때문이며 그것은 피해자가 아니라 우리 사회가 폭력 앞에 굴복하는 것이기 때문입니다.

노동자를 고용한 기업은 젠더기반폭력이라는 시대적 요구에 부응해야 할 사회적 혹은 공동체적 책무가 있습니다. 기업의 존재 기반은 사회 공동체이며 기업의 성장과 발전 사회 공동체의 발전과 깊이 연관되어 있습니다. 노동조합도 사회적 공동체의 일부입니다. 젠더기반폭력의 종식을 위해 노력할 책무가 있습니다. 노동조합은 단체협약 체결이라는 방법으로 목표를 실현할 수 있습니다. 또한 법률 개정 캠페인을 통해 목표를 이룰 수 있습니다. 인권이라는 보편적 권리는 노동조합의 목적이며 존재 기반입니다.

무려 10년 간 펼친 호주노총(Australian council of Trade Unions)의 FDV(family and domestic violence) 추방 운동은 큰 시사점을 준다. 다음에서는 기업이 노동자 인권 보호의 책무를 대폭 강화하고 유급 휴일을 단체협약을 통해 관철시키고 입법화하는 과정을 중심으로 살펴본다.

## 2. 호주 노총 FDV 추방 운동 과정

호주 노총이 젠더 문제 관심을 가진 것은 1980년대로 거슬러 올라간다.<sup>12)</sup> 여성

노동자가 임금차별에 항의하면서 쇠사슬 몸에 묶는 투쟁을 전개한 이후 젠더 차별 해소는 호주 노총의 중요한 과제로 등장 한다<sup>13)</sup>. 젠더 폭력 문제는 2006년 19세 청년 노동자 브로디 사망 사건 이후 호주 사회의 중요한 이슈로 등장했다<sup>14)</sup>. 부모와 노동운동 단체들의 노력으로 2011. 4. 빅토리아에서 형법을 개정하여 스토킹 범죄를 최대 10 년의 처벌받도록 개정되었고 괴롭힘 문제를 개인의 문제가 아닌 노동자에 대한 학대(abuse)로 인식하도록 하는 계기가 되었다. 일터괴롭힘 문제를 중요한 노동 이슈로 등장시킨 이 사건을 시작으로 노동조합은 본격적으로 젠더 폭력 중단 문제를 노동조합 중요 과제도 인식한다.

그림 28 재단과 호주 노동단체가 공동으로 진행한 괴롭힘 추방 캠페인


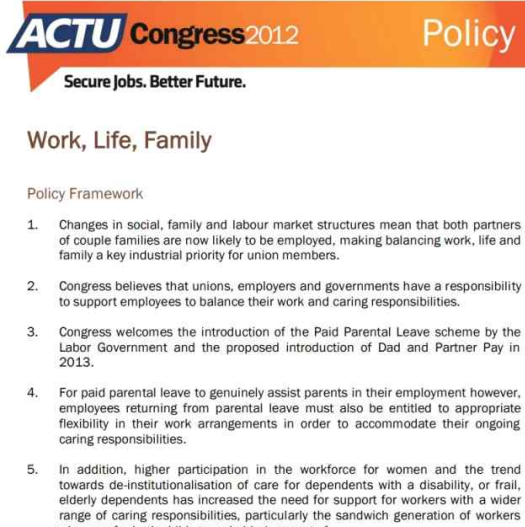


12) 노동조합 활동가 켈다 다프라노 Equal Pay 동등한 가치를 지닌 노동을 수행한 여성에게 남성과 동등하게 급여를 지급할 것을 요구하면서 멜버른 커먼웰스 빌딩 몸을 사슬로 묶는 투쟁을 전개했고 Equal Pay 운동의 중요한 분기점이 된다.

13) 호주 노총 홈페이지 호주 노동운동사 중 (<https://www.actu.org.au/about-the-actu/history-of-australian-unions>)

14) 부로디 재단 홈페이지

FDV 문제가 호주 노사관계에서 이슈가 된 것은 2010. 9. 10. 호주 서비스 노조와 Surf Coast Shire (주정부) 체결된 단체협약에서 “유급 가족 및 가정 폭력 피해자 대상 휴가” 보장하는 협약을 체결하면서 부터라고 알려져 있다. 이후 2012. 호주노총(ACTU) 여성위원회는 ACTU 대의원 대회 “가족 및 가정 폭력 휴가” 주요 요구 정책 추진 결정한다. 이 사업을 위해 인력, 예산, 단체협약 요구 등의 활동을 결정한다. 2014년 크리켓 경기장에서 11살 난 아들이 친부의 손에 살해당하는 비극이 발생한 이후라고 알려져 있다. 2016년 일부 주정부에서 FDV와 재정 문제에 대한 실태조사를 실시했고 2017. 빅토리아 등 일부 주정부 유급휴가 법안 통과시켰다. 2018. 뉴질랜드가 먼저 가정 폭력 및 친밀한 관계에 의한 폭력 피해자 유급휴가 법안 통과시켰다. 2022. 유급 휴가 법안 심의, 법안 통과되었다.

	
<p style="text-align: center;">유급휴가 포스터</p>	<p style="text-align: center;">2012 호주노총 의회 결의안</p>

### 3. 시사점

한국 노동조합 운동의 주요 의제는 임단협을 발판으로 경제적 이익 분배를 노조의 주요 목표로 활동하고 있다. 사회적 인식도 마찬가지다. 호주 여성계와 정치권은

“빈곤과 폭력 중 선택에 대해 반대” 하는 운동을 벌여왔다. 호주 노총은 10년 넘게 추진한 젠더기반폭력을 멈추기 위한 노력을 멈추지 않았고 유급휴가 법제화라는 결과를 만들어 내었다. 호주 노총이 젠더 문제에서 공정임금(Equal Pay)만을 자신의 의제로 다루지 않고 단체협약으로 사회적 문제 해결에 적극 나섰다는 점에서 새로운 노동조합 활동 방향으로 생각되어 진다. 특히 단체협약 -> 법안 -> 국제 협약 까지 이루어 낸 과정은 노동조합이 경제적 분배를 넘어 보편적 인권을 수호하는 인권 수호자 역할이 있음을 보여주는 대표적인 사례라고 볼 수 있다. 젠더기반폭력은 매우 뿌리가 깊은 문제다. 서구 사회에서 14세기 풍속 소설, 18세기 그림에서도 여성을 폭행하는 장면이 묘사 되곤 한다. 뿌리 깊은 폭력을 종식하기 위해서 노동조합과 호주 여성 운동의 연대의 모습은 많은 시사점을 주고 있다.