

보도 일시	배포 즉시	배포 일시	2022. 6. 13.(월)	
담당 부서	통합고용정책국 여성고용정책과	책임자	과 장	윤수경 (044-202-7470)
		담당자	서기관	박원아 (044-202-7446)

공정한 사건 처리 및 성인지 감수성 제고를 위해 지속 노력하고 있습니다

1. 주요 기사 내용

- 6.12.(일) 연합뉴스, “용기 내 신고했는데... ‘사업주 성희롱’ 과태료 고작 7%” 등 언론보도 관련

- 사업주로부터 성희롱을 당해 신고를 해도 성희롱으로 인정받거나 과태료 처분으로 이어진 비율은 매우 저조한 것으로 나타났다.
- 근로감독관이 성희롱으로 인정했음에도 법적 ‘사업주’가 아니라는 이유로 단순 행정종결 처리한 경우는 전체 인정건수(129건) 중 38%(49건)나 됐다.
- (중략) “통계에서 알 수 있듯 노동부의 미약한 해결 의지가 문제”라며 “노동부는 지속적인 성인지 감수성 교육을 통해 근로감독관의 인식을 개선해야 할 것”이라고 말했다.

2. 설명 내용

- 남녀고용평등법 제12조에서는 ‘사업주, 상급자, 근로자’의 직장 내 성희롱을 금지하고 있으나,
- 행위자에 대한 직접 제재(1천만원 이하 과태료)는 제39조제2항에 따라 직장 내 성희롱 행위자가 ‘사업주’인 경우에 한정하고 있음
 - 그 외의 행위자에 대해서는 사업주에게 행위자 징계 등 조치를 취하도록 시정지시를 한 후 그 이행 여부에 따라 과태료 부과 등 처분
 - 이 때 ‘사업주’는 개인사업자인 경우에는 그 개인, 법인사업자인 경우에는 법인 그 자체를 뜻하고 있어,

- 법인사업체의 대표자가 직장 내 성희롱 행위를 한 경우에는 법상 ‘사업주’로 포섭할 수 없고,
- 사업주 외 행위자에 의한 일반 직장 내 성희롱 사건처리 예에 따라 사업주인 법인에 징계 등 조치를 취하도록 시정지시를 내리고 미이행시 사업주인 법인에 조치의무 위반에 따른 과태료를 부과함
- 따라서 기사 내용 중 근로감독관이 직장 내 성희롱을 인정하였음에도 ‘사업주’가 아니라는 이유로 행정종결 처리한 경우란,
 - 애초 진정 시에는 ‘사업주’에 의한 직장 내 성희롱 사건으로 접수 되었다가 조사과정에서 법인의 대표자에 의한 사안임이 확인되어,
 - 법인인 사업주에 징계 등 조치를 취할 것을 지시한 후 그에 대한 이행을 확인한 경우임
- 한편, 법인 대표자의 기업 내 지위로 인하여 실효적인 징계 등 조치가 이루어지는 데 한계가 있다는 점을 고려하여,
 - 법인의 대표자의 경우에도 직장 내 성희롱 시 직접 과태료 부과가 가능 하도록 하는 법안(송옥주의원 ‘21.11.11. 대표발의안 등)이 국회에 계류 중이며, 국회 논의과정에서 처리될 수 있도록 적극 지원 예정
- 또한, 고용노동부는 직장 내 성희롱 사건을 처리하는 일선 감독관의 전문성 및 성인지 감수성을 높이기 위하여
 - 전담 감독관을 지정하여 직장 내 성희롱 사건 처리에 집중토록 하는 한편,
 - 전문교육과정 운영, 성인지 감수성 제고 교육 등도 지속 실시 중
 - * (’22년) ▲전문교육과정: 5.11~13 / 8월 예정
 - ▲성인지감수성 제고 교육: 3.31., 4.13, 4.27
 - 또한 사안별로 필요시 지방관서별로 구성된 ‘직장 내 성희롱 전문위원회’를 통하여 각종 쟁점에 대하여 외부위원의 자문을 받을 수 있도록 하고 있음
 - 앞으로도 직장 내 성희롱 사건의 공정한 처리를 위하여 다각도로 노력하겠음