



직장내 성희롱 사건이 노동위원회로 가게 됩니다

2020.11.03

정부는 2020. 10. 20. 국무회의를 열어 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률을 개정하여 고용상 성차별과 직장내 성희롱에 대해서 피해자에 대한 노동위원회 구제절차를 도입하는 개정안을 심의·의결하였습니다. 최근 여러 미투사건을 거치면서 직장내 성희롱 문제가 많이 제기되고 있는데, 이번 개정안이 국회를 통과하게 되면 다른 해고나 차별 사건과 마찬가지로 노동위원회에서 직장내 성희롱 여부가 본격적으로 다투어질 것으로 보입니다. 자세한 내용은 아래와 같습니다.

I. 고용상 성차별과 직장내 성희롱 피해에 대한 사업주의 조치의무 미이행에 대한 노동위원회 구제절차 신설

현행법상으로는 고용상 성차별이나 직장내 성희롱 피해에 대해서 사업주의 조치의무 미이행만 처벌하였고 이에 대해서 피해 근로자가 직접 그 시정이나 구제를 신청할 수 있는 수단을 두고 있지 않았으나, 개정법은 피해 근로자가 직접 이러한 피해에 대해서 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하고 있으며 이의 실효성 보장을 위해서 관련 자료의 상당 부분을 가지고 있는 사업자가 입증책임을 부담하도록 규정하고 있습니다.

II. 고용상 성차별과 직장내 성희롱 피해에 대한 사업주의 조치의무 미이행에 대한 노동위원회의 시정명령

노동위원회는 고용상 성차별이 인정된 경우 차별적 행위의 중지, 취업규칙·단체협약 등의 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 할 수 있습니다. 또한 직장내 성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치의무 미이행 또는 불리한 처우가 인정되는 경우 적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 할 수 있습니다.

III. 시정명령에 대한 실효성 보장 수단의 확보

개정법은 고용상 성차별이나 직장내 성희롱 피해에 대한 노동위원회의 시정명령의 집행력 강화를 위해서 노동위원회가 사건을 종결할 때에는 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 그 결과를 통보하도록 하고 있으며, 고용노동부 장관은 사업주에게 확정된 시정명령의 이행상황 제출을 요구할 수 있도록 하고 있습니다. 시정명령을 사업주가 이행하지 않거나 고용노동부 장관의 이행상황 제출 불응 시 사업주에게 과태료가 부과될 수 있으며, 시정신청을 한 근로자는 사업주가 시정명령을 이행하지 않는 경우 이를 고용노동부 장관에게 신고할 수 있습니다.

IV. 고용상 성차별로부터의 근로자 보호 확대

고용노동부장관은 고용상 성차별을 확인한 경우 직권으로 이에 대해 시정을 요구할 수 있도록 규정하였고, 나아가 고용상 성차별에 대한 시정명령이 내려진 경우 해당 시정명령의 효력을 당사자 이외에 차별을 받은 다른 근로자에게 확대하도록 하여 고용상 성차별로부터 근로자 보호의 범위를 확대하였습니다.

이와 같은 법 개정애 앞서 각 사업장에서는 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 철저히 함과 더불어 직장내 성희롱 발생 시 조치를 위한 규정이나 매뉴얼 정비가 필요할 것으로 보입니다. 법무법인 세종은 각종 성희롱 사건을 다뤄본 경험이 풍부히 있습니다. 이와 관련하여 궁금하신 점이 있으시면 언제든지 연락주시기 바랍니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com