



제11권 제2호 · 통권 제21호(2020년 1월)

ISSN 2005-8071

젠더법학

KOREAN JOURNAL OF GENDER AND LAW

Vol.11 No.2 Jan 2020

■ 연구논문

김진 - 성희롱 규제 20년: 법제 발전과 주요 판결례를 중심으로

박선영 - 성희롱 법적 정의의 변화 가능성 모색

박귀천 · 김미영 - 직장 내 성희롱 구제제도 개선방안: 징벌적 손해배상제도 도입 문제를 중심으로

■ 연구노트

김은희 - 성인지예산, 법제화 이후의 현재에 관한 재검토: 지역으로부터의 실험에 비추어

한국젠더법학회

KOREAN ASSOCIATION OF GENDER AND LAW

© 한국젠더법학회

ISSN 2005-8071

KOREAN ASSOCIATION OF GENDER AND LAW

(06647) 서울 서초구 서초대로 240, 410호(서초동, 동일하이빌), 법률사무소 디케

Tel: 1661-4240

<http://www.genderlaw.or.kr>

genderlawkr@hanmail.net

젠더법학
KOREAN JOURNAL OF GENDER AND LAW

제11권 제2호·통권 제21호(2020년 1월)

Vol.11 No.2 (2020 Jan)

ISSN 2005-8071

한국젠더법학회
KOREAN ASSOCIATION OF GENDER AND LAW

간행사

2020년 경자년 새해가 밝았습니다.

지난 한 해 동안 한국젠더법학회는 정기 학술대회와 세미나 등 총6회의 크고 작은 학술행사를 개최하였습니다. 연간 4회로 정착된 관행을 깨고 학술행사 횟수를 늘린 것은 #미투 운동 이후 쏟아져 나온 우리 사회의 중요한 젠더의제에 대한 학회의 응답이었습니다. 「2019, 젠더법의 도전과 과제」, 「미투 이후, 형사사법 패러다임의 변화」, 「낙태죄 헌법불합치 결정, 그 의미·전망·대안」, 「온라인 아동·청소년 성착취의 실태와 법적 과제」, 「성희롱 규제 20년, 현재와 미래」, 「변화하는 가족과 법」 등이 그 주제입니다. 앞의 4개 주제는 상반기에 다뤄져 2019년 7월 간행된 『젠더법학』 제11권 제1호에 그 내용 일부가 실려 있습니다.

학술행사에서 논의된 중요한 논점에 대하여 그 내용이 더 풍부해지고 다듬어져 현실적인 법·제도 개선으로 이어질 수 있기를 바라며, 그 촉매로 『젠더법학』이 역할을 할 것이라 믿습니다. 이러한 맥락에서 한국에서의 젠더법학이 나아가야 할 길에 학회의 책임이 무거움을 새삼 다시 깨닫게 됩니다.

이번에 간행되는 『젠더법학』 제11권 제2호는 3편의 연구논문과 1편의 연구노트로 구성되어 있습니다. 연구논문 3편은 추계학술대회 「성희롱 규제 20년, 현재와 미래」에서 발제자들의 발표문을 기초로 하고 있습니다. 위 추계학술대회는 「남녀고용평등법」상 ‘성희롱’ 법제 도입 20주년을 맞이하여 그간 법제의 발전 과정과 성희롱 판례·결정례를 통한 성과를 되짚어보고, 성희롱의 정의에서부터 구제제도에 이르기까지 성희롱 관련 법적 쟁점을 논하고 향후 과제를 제시하고자 하는 취지에서 마련된 것이었습니다.

김진 변호사의 논문 “성희롱 규제 20년: 법제 발전과 주요 판결례를 중심으로”는 성희롱 입법과 관련 판결례의 변화를 소개하고 있습니다. 제도 초기 성희롱의 실체를 포착하고 성희롱의 요건, 범위 및 사용자 책임을 추궁하는 것에 집중하였던 것에서 이제는 성희롱 피해자의 보호를 위한 조치와 피해자의 관점을 적극적으로 고

려하는 방향으로 변화해 오고 있다는데 의미를 찾고 있습니다. 나아가 피해자의 조력자에 대한 판례로부터 공동체 구성원들 모두가 “성희롱 피해자의 좋은 동료 되기”를 배울 필요성을 역설하고 있습니다.

한국여성정책연구원 박선영 선임연구위원의 논문 “성희롱 법적 정의의 변화 가능성 모색”은 현재 「남녀고용평등법」에서 규정하고 있는 ‘성희롱’의 요건을 검토하여 현재 정의 규정의 한계를 밝히고, 성희롱은 성별에 기반한 성적 괴롭힘이고 노동환경의 악화를 초래하는 행위라는 점을 명확하게 드러내는 방식으로 재구조화하는 방향을 제시하였습니다.

이화여자대학교 법학전문대학원 박귀천 교수와 경제사회노동위원회 김미영 전문위원의 논문 “직장 내 성희롱 구제제도 개선방안: 징벌적 손해배상제도 도입 문제를 중심으로”는 성희롱 피해자의 구제제도로서 민법상 손해배상제도와 별도로 징벌적 손해배상제도 혹은 기타 배상제도 도입이 타당한지, 이러한 새로운 제도가 실효성 있는 방안인지 등에 관하여, 우리 법제와 해외의 사례를 비교 검토하여 「남녀고용평등법」 및 「노동위원회법」상의 손해배상제도 도입을 통해 신속하고 간이한 제도를 활용할 것을 제안하고 있습니다.

이들 논문을 통하여 성희롱에 대한 입법 및 판결의 흐름과 쟁점을 파악하고, 향후 입법과 판결의 변화에 중요한 시사점을 제공할 수 있으리라 생각합니다.

한국여성단체연합 김은희 정책위원의 연구노트 “성인지예산, 법제화 이후의 현재에 관한 재검토: 지역으로부터의 실험에 비추어”는 성주류화의 핵심적인 제도로 설계된 성인지 예산의 실효성에 대한 의문과 여성운동 현장에서의 고민을 녹여내고 있습니다. 우리나라의 성인지예산 제도의 현황을 국가차원 및 지역차원으로 구분하여 검토하고, 시민에게 예산편성권한을 개방하는 참여예산과의 연결고리를 모색하고 있습니다. 앞으로 성인지예산 제도에 대한 장기적인 비전이나 페미니즘 이론을 토대로 한 담론형성을 위한 근거 자료가 될 것이라 생각합니다.

간행된 지 만 10년을 넘긴 『젠더법학』은 학술지로서 투고 및 심사 절차에서 편리함과 투명성을 제고하기 위하여 한국연구재단의 온라인 투고 및 심사 시스템(JAMS)을 도입하였습니다(한국젠더법학회 JAMS 홈페이지: <https://genderlawkr.jams.or.kr>). 나아가 시대변화에 발맞추어 이번 제11권 제2호부터

『젠더법학』을 전자저널 형태로 발간하기로 하였습니다. 새로 구축한 학회의 JAMS 홈페이지와 기존 한국젠더법학회 홈페이지(genderlawkr.or.kr)를 통하여 『젠더법학』을 만날 수 있을 것입니다.

『젠더법학』 제11권 제2호의 발간을 위하여 노력을 아끼지 않은 많은 분들께 감사인사를 드립니다. 옥고를 두고해 주신 필자들과 바쁘신 가운데 귀중한 심사의 의견을 주신 심사위원님들께 깊이 감사드립니다. 『젠더법학』 제11권 제2호의 발간과 함께 편집규정 등의 개정 작업을 위하여 큰 노고를 아끼지 않으신 박귀천 편집위원장님을 비롯하여 편집위원님들께 감사의 마음을 전합니다. 간행 실무를 맡아 헌신해주신 학회의 총괄간사 한지영 박사님, 학술간사 김현아 변호사님, 편집간사 소은영 박사님께 진심으로 감사의 마음을 전합니다.

마지막으로, 한 해 동안 학술행사와 학회 운영 등을 통하여 회원님들이 보여주신 관심과 열정에 감사드립니다. 새해에도 여러분의 건승을 기원하며, 학회와 새로운 모습의 『젠더법학』에 변함없는 지지와 격려를 부탁드립니다. 감사합니다.

2020년 1월
한국젠더법학회 회장 최은순

목차

■ 간행사

최은순 한국젠더법학회 회장

■ 연구논문

김진 성희롱 규제 20년: 법제 발전과 주요 판결례를 중심으로 1

박선영 성희롱 법적 정의의 변화 가능성 모색 37

박귀천 · 김미영

직장 내 성희롱 구제제도 개선방안: 징벌적 손해배상제도 도입 문제를 중심으로 59

■ 연구노트

김은희 성인지예산, 법제화 이후의 현재에 관한 재검토: 지역으로부터의 실험에 비추어 91

■ 부록

한국젠더법학회 학회지 편집 및 간행규정 117

한국젠더법학회 연구윤리규정 122

한국젠더법학회 학회지 심사규정 127

한국젠더법학회 학회지 투고규정 130

한국젠더법학회 학회지 『젠더법학』 목록 135

한국젠더법학회 학술대회 · 세미나 목록 143

한국젠더법학회 학술대회 · 세미나 세부내용 151

CONTENTS

■ ARTICLES

Jin Kim

Sexual Harassment Regulation 20 Years: Focusing on the Development of
Legislation and Court Decisions 1

朴宣映

セクハラの法的定義の変化の可能性についての模索 37

Park, Kwi-Cheon · Kim, Mi-Young

Reformation of Sexual Harassment Remedy System in the Workplace:
Focusing on the Introduction of Punitive Damages 59

■ Appendix 117

성희롱 규제 20년: 법제 발전과 주요 판결례를 중심으로*

김 진**

목차

I. 서론

II. 법제의 변천

1. 성희롱의 개념
2. 성희롱에 관한 법제
3. 소결

III. 주요 판결례의 흐름

1. 법제화 이전: 판단기준과 책임
2. 성희롱 성립요건
3. 사용자의 책임
4. 법령상 의무(예방 및 적절한 조치)와 그 위반의 책임
5. 사실인정의 문제: '피해자 관점'과 성인지 감수성

IV. 결론에 갈음하여

원고투고일: 2019년 12월 31일, 심사완료일: 2020년 1월 14일, 게재확정일: 2020년 1월 30일.

* 이 논문은 한국젠더법학회·국가인권위원회·한국여성정책연구원 공동주최 「성희롱 규제 20년, 현재와 미래」(2019.10.12.)에서 발표한 발표문을 수정·보완한 것이다.

** 변호사, 법무법인 지향.

국문 초록

1999. 2. 8. 「남녀고용평등법」의 제3차 개정에서 처음 입법화된 성희롱에 관한 법제는 현실에서 벌어지는 싸움을 쫓아 상당히 역동적으로 변해 왔다. 법원 역시, 더디지만 현실에서의 문제에 대응하며 다양한 문제들에 대응하였고, 많이 부족하고 더디기는 하지만 판례 법리는 발전해왔다.

처음에는 직장 내 성희롱이라는 실체를 포착하고 그 요건과 범위를 정하는 것에서부터 시작하여 행위자와 사용자의 책임을 어디까지 물을 것인지에 집중하였던 입법은 피해자 보호와 장래를 향해 취해야 하는 조치를 강조하는 것으로 무게 중심을 옮겼고, 증명 책임 전환을 통해 사실인정의 벽을 넘는 것만큼이나 성인지 감수성이나 피해자 관점을 사실인정과 판단기준에서 어떻게 고려해야 하는지 고민하는 것까지 발전되었다. 2017년 대법원은 법문에는 없지만 피해자뿐 아니라 피해자의 조력자에 대해서도 불리한 처우를 하지 말아야 한다는 결론에 이른 판례를 내놓으면서, 공동체 구성원들이 성희롱 피해자가 말할 수 있는 사회, 성희롱 사건이 있을 때 제대로 대처하는 사용자를 넘어 이제는 “성희롱 피해자의 좋은 동료 되기”를 배워야 한다는 메시지를 규범적으로 제시하였다고 평가할 수 있다.

색인어

성희롱, 성희롱 피해자, 성인지 감수성, 피해자 관점, 성차별

I. 서론

이 글은 성희롱 규제 20년을 맞이하는 시점에서 지난 시기 성희롱 규제와 관련된 입법과 사법 영역에서의 변화를 돌아보면서 그 의미를 되새기기 위한 목적으로 작성되었다. 이미 적지 않은 수의 연구자들이 논문과 발표문 등을 통해 다양한 입법론과 사례에 관해 고찰했기 때문에 특별히 새로운 내용을 발견하거나 결론을 도출한 것은 아니며, 모든 입법 논의와 사례(판결례, 결정례)를 전수조사한 것은 더더욱 아니다. 그야말로 진행되어 온 논의를 정리하면서 입법의 영향을 검토하고, 선례로서의 의미를 가지면서 생각해 볼 점을 제시하는 판결들을 되짚어 보고자 한다.

II. 법제의 변천

1. 성희롱의 개념

주지하는 바와 같이 제3차 개정 구 「남녀고용평등법」(1999. 2. 8. 법률 제5933호로 개정된 것)은 다음과 같이 성희롱을 정의하였다.

제2조의2(정의) … ② 이 법에서 “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.

같은 날 제정된 구 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」(이하 “남녀차별금지법”이라 한다) 제2조제2호는 다음과 같이 성희롱을 정의하였다.

제2조(정의) … 2. “성희롱”이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

유사해 보이지만 다소 혼란을 주는 두 법의 정리가 필요하다는 의견들이 제시되어 2001. 8. 14. 「남녀고용평등법」 제4차 개정에서 이를 수정하였고,¹⁾ 이 규정은 이후 문구 수정을 거치기는 하였으나 현재까지 그대로 유지되고 있다.

1) 이러한 개정에 대해서 김엘림 교수는 “남녀차별금지법이 고용뿐 아니라 교육·재화·시설·용역 등에서 성희롱을 규정하면서 그 피해를 ‘고용상의 불이익’으로 한 것이 입법적 오류였고, 당사자 범위가 제한되어 있고 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기만 해도 성희롱이 성립될 수 있도록 한 것이어서 논란이 많았는데, 그럼에도 불구하고 국회와 정부는 남녀고용평등법 개념을 수정하고 남녀차별금지법 개념은 수정하지 않았다”고 지적한다(김엘림(2015), “성희롱의 법적 개념의 형성과 변화”, 『젠더법학』 제6권 제2호(통권 제11호), 33쪽).

제2조(정의) … ② 이 법에서 “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

한편 차별에 대한 구제업무를 국가인권위원회로 일원화하면서 2005. 3. 24. 구 「남녀차별금지법」이 폐지되었고, 같은 해 7. 29. 「국가인권위원회법」에 구 「남녀차별금지법」과 동일한 성희롱 개념 규정이 신설되었다. 이 조항 역시 그 위치와 체계를 조금 바꾸기는 했지만 그대로 유지되고 있다.

제2조(정의) … 5. “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.

같은 해 12. 29. 구 「여성발전기본법」에도 성희롱 정의 규정이 신설되었는데, 그 내용도 크게 다르지 않다. 구 「여성발전기본법」이 2015. 7. 1. 「양성평등기본법」으로 변경된 이후에도 (가, 나 목으로 나뉘어 분설한 것 외에는) 이 규정은 크게 바뀌지 않았다.

제3조(정의) … 4. “성희롱”이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령이 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

2. 성희롱에 관한 법제

「아동복지법」과 「노인복지법」과 같이 특수한 피해자에 관한 법률에서 형사처벌

대상으로 삼고 있는 것을 제외하면 i) 성희롱의 예방, ii) 분쟁처리와 구제, iii) 피해자 보호 조치 등을 내용을 하고 있는데, 주요 현행 법률이라고 할 수 있는 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」을 중심으로 주요 내용²⁾의 변천을 요약하면 다음과 같다.

(1) 남녀고용평등법

처음 성희롱 개념이 도입된 제3차 개정 구 「남녀고용평등법」(1999. 2. 8. 법률 제5933호로 개정된 것)은 사업주의 성희롱 예방조치와 적정한 조치, 그리고 불이익 조치 금지에 관한 제8조의2 단 한 조문으로 신설하고, 적절한 조치 불이행에 대해서는 과태료를, 불이익 금지 위반에 대해서는 벌금형을 정하였다.

제8조의2(직장내 성희롱의 예방) ① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.

1. 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시
2. 직장내 성희롱을 한 자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치

② 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

제23조(벌칙) ... ② 사업주가 제6조, 제6조의3, 제7조, 제8조의2제2항, 제11조제1항·제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 벌금에 처한다.

제23조의2(과태료) ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 300만 원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제8조의2제1항의 규정에 의한 조치를 하지 아니한 자

2) 이 밖에도 성희롱 피해를 입은 피해자는 명예고용평등관에게 상담 및 조언을 요청할 수 있고(남녀고용평등법 제24조제2항 제2호), 근로자가 성희롱 관련 고충을 신고하였을 때 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다(제25조, 2005. 12. 30. 개정 전에는 ‘고충처리기관’이었으나, 개정으로 노사협의회로 변경)는 규정도 있다.

성희롱과 관련된 규제의 체계는 2001. 8. 14. 이루어진 제4차 개정(전면개정)에서 이루어졌는데, 제2장에 제2절을 신설하고, 직장내 성희롱 금지의 일반 규정(제12조)과 예방(제13조)·발생시 조치(제14조) 등에 관한 규정을 차례로 두고, 사업주가 직접 성희롱을 하는 경우에는 과태료를 부과하도록 하는 등 제재 규정도 정비하였다. 또한 이 때 파견근로자에 대한 성희롱 예방조치의 책임이 사용사업주에게 있다는 점을 명확히 하는 제34조도 신설되었다.

제12조(직장내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.

제13조(직장내 성희롱의 예방교육) ① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다. 교육의 방법·내용 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

② 사업주는 제1항의 규정에 의한 직장내 성희롱 예방교육을 노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있으며 교육을 위탁할 수 있는 기관의 지정요건 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제14조(직장내 성희롱 발생시 조치) ① 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.

② 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장이 제기되었을 때에는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.

③ 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

제34조(파견근로에 대한 적용) 파견근로자보호등에관한법률에 의하여 파견근로가 행해지는 사업장에 대하여 제13조제1항의 규정을 적용함에 있어서는 파견근로자보호등에관한법률 제2조제4호의 규정에 의한 사용사업주를 이 법에 의한 사업주로 본다.

제37조(벌칙) ... ② 사업주가 제8조제1항, 제14조제3항, 제19조제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.

제39조(과태료) ① 사업주가 제12조의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료에 처한다.

② 사업주가 제14조제1항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료에 처한다.

2005. 12. 30. 제6차 개정에서는 예방교육 위탁에 관한 제13조제2항을 제13조의2로 변경하고, 피해자 보호에 관한 제14조제2, 3항을 통합하여, 성희롱 피해 주장자에 대한 보호조치를 강화하였다.

제14조(직장내 성희롱 발생시 조치) ... ② 삭제 <2005. 12. 30.>

③ 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

이름이 「남녀고용평등 및 일·가정 양립에 관한 법률」로 변경된 후 2007. 12. 21. 제8차 개정에서는 고객 등 업무 관련자의 성희롱 방지와 관련하여 제14조의2를 신설하고, 과태료의 제재를 규정하였다.

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 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 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제39조(과태료) ... ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다. ...

2. 제14조의2 제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우

2014. 1. 14. 제16차 개정에서는 사업주도 성희롱 예방교육을 받게 하는 조항(제13조제2항)을 신설하였으나, 과태료 등 제재 조항을 두지 않았다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) ... ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

직장 내 괴롭힘과 2차 가해가 문제되는 사건이 언론에 대대적으로 보도되면서, 2017. 11. 28. 제20차 개정에서는 “직장 내 성희롱”의 정의 중 성희롱 관련 불이익의 내용에 ‘근로조건에서 불이익’도 포함하도록 하는 내용과 예방교육 및 사업주의 조치 의무를 강화하는 내용으로 대폭 개정이 이루어졌다. 제재로서 벌금 상한도 2천만 원에서 3천만 원으로 상향되었고, 비밀누설 의무 위반에 대한 과태료도 신설되었다.

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. ...

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 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.

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.

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 방지하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 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 피해근로자들의 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 자가 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) 양성평등기본법

처음 ‘성희롱’ 개념이 도입된 2005. 12. 29. 「여성발전기본법」 개정에서는 개념 정의 규정과 함께, 국가·지방자치단체·사업주의 성희롱 예방 의무와 방지 조치 의무가 신설되었다.

제17조(고용평등) ... ③ 국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방등 직장내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

제17조의2(성희롱의 방지 등) ① 국가기관등의 장 및 사업주는 대통령령이 정하는 바에 따라 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항의 규정에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 결과를 언론 등에 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 의하여 공표가 제한되어 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항의 규정에 의한 성희롱예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

위 조항은 2008. 6. 13. 개정에서 변경되어, 여성가족부장관의 점검 권한이 추가되었다.

제17조의2(성희롱의 방지 등) ① 국가기관등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성부장관에게 제출하여야 한다.

② 여성부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.

③ 여성부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 여성부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 언론 등에

공표(公表)할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2013. 12. 30. 개정에서는 3년마다 성희롱 실태조사를 할 수 있다는 규정이 신설되었고, 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 예방에 관한 제25조에 ‘성희롱’이 추가되었다.

제17조의3(성희롱 실태조사) ① 여성가족부장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다.

② 제1항에 따른 성희롱 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

제25조(성희롱·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.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 피해자와 상담하고 행위자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

2014. 5. 28., 전부개정으로 이름을 「양성평등기본법」으로 바꾸면서, 성희롱 관련 규정도 「남녀고용평등법」과 거의 같은 규정으로 각 공공기관 등의 사업주에게 방지 조치를 의무화하는 제31조(구 여성발전기본법 제17조의 2)에 여성가족부 장관의 징계요구권과 경영평가 등에 반영을 요구할 권리(제5, 6항)가 신설되었다. 시책 마련(제30조)이나 실태조사(제32조)와 관련된 국가·지방자치단체의 책임은 2018.

12. 18. 개정에서 보고·계획 의무가 추가된 것 외에, 큰 틀에서 그대로 유지되고 있다.

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) …

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.

1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실
2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실

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.

1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영 실적 평가
3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 …

(3) 국가인권위원회법

위에서 본 것처럼 2005. 7. 29. 「국가인권위원회법」에 구 「남녀차별금지법」과 동일한 성희롱 개념 규정이 「평등권 침해의 차별행위」에 포함되면서, 성희롱 행위는 국가인권위원회의 조사대상에 포함되게 되었다(제30조). 이후 문구 수정이나 항목 구분 외에 특별한 개정 사항은 없다.

3. 소결

「남녀고용평등법」은 개념 규정을 다듬거나 조치 의무를 구체화하는 등의 변화를

제외하면, 성희롱 관련 법제는 기본적으로 사업주에게 예방과 방지 의무와 신고·피해자 보호 의무와 행위자에 대한 조치 의무를 부과하고, 이를 불이행하는 경우 벌칙이나 과태료의 제재를 가하는 체계를 일관되게 취하여 왔다. 국가·지방자치단체나 공공기관에 적용되는 양성평등기본법은 예방과 방지 의무라는 기본적인 틀은 같지만 별도로 적절한 조치 의무나 신고·피해자에 대한 보호 의무를 정하지 않고 있어, 검찰 내 성희롱이 문제되었을 때 (일반법으로서의 「남녀고용평등법」이 적용되는지와 관련해서) 검찰총장의 의무 유무가 논란이 되기도 하였다.³⁾

고객 등에 의한 성희롱 개념의 추가나 신고·피해자에 대한 적절한 조치 의무를 구체화한 것은 제3자에 의한 성희롱이나 2차 가해 문제가 사회적으로 부각⁴⁾되면서 이루어진 개정으로 의미가 작지 않으나, 현실적 실효성이 높아졌는지는 아직 검증되지 않았다는 생각이다.

III. 주요 판결례의 흐름

성희롱 관련 판결례는 유형별로 보면 크게 i) 민사상 손해배상 사건, ii) 행정기관을 통한 구제절차 진행 결과에 대한 불복 사건, iii) 성희롱 행위자에 대한 고용상 불이익(징계·해고)을 다투는 사건, iv) 성희롱 문제 제기자에 대한 공격(역고소, 역 손해배상) 사건 등으로 분류해 볼 수 있다.⁵⁾ 이를 쟁점별로 보면, i) 성희롱

3) 성희롱에 관한 것은 아니고 고용차별에 관한 것이기는 하지만 국정원 직원의 정년차별에 관한 사건에서 대법원은 “국가나 국가기관 또는 국가조직의 일부는 기본권의 수범자로서 국민의 기본권을 보호하고 실현해야 할 책임과 의무를 지니고 있는 점(헌법재판소 1994. 12. 29. 선고 93헌마120 전원재판부 결정 등 참조), 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자인 점(대법원 2002. 11. 8. 선고 2001두3051 판결 등 참조) 등을 고려하면, 공무원 관련 법률에 특별한 규정이 없는 한, 고용관계에서 양성평등을 규정한 남녀고용평등법 제11조제1항과 근로기준법 제6조는 국가기관과 공무원 간의 공법상 근무관계에도 적용된다고 보아야 한다.”고 하여 이 쟁점에 대한 의견을 밝혔다(대법원 2019. 10. 31. 선고 2013두20011 판결).

4) 그동안 2차 가해 또는 불이익 조치에 관한 여러 법률안이 제출되어 있었으나 2017. 10. 가구업체 H사와 H카드에서 성폭력(희롱) 피해 신고자에 대한 조직적 2차 가해 사실이 문제되면서 신속한 입법이 이루어졌다.

5) 그 밖에도 사업주가 성희롱을 한 경우 과태료 부과, 성희롱 피해자에 대하여 불이익 조치를 하는 경

의 성립요건에 관한 것(개념, 당사자, 지위이용 및 업무관련성, 성적 언동, 성적굴욕감 또는 고용에서의 불이익), ii) 성희롱 발생 신고(고지)시 사용자의 적절한 조치 의무에 관한 것, iii) 성희롱 피해(신고)자의 보호에 관한 것, iv) 피해구제신청 요건 등 절차에 관한 것 등으로 나눌 수 있을 것이다.

아래에서는 주로 쟁점을 위주로 정리하되, 가급적 법원을 통해 문제된 시간적 순서를 통해 주된 쟁점이나 관심사가 어떻게 흘러갔는지를 함께 살펴본다.

1. 법제화 이전: 판단기준과 책임

잘 알려진 것처럼 성희롱에 대한 규제가 법제화되기 이전 「서울대 교수 성희롱 사건」에서 위법한 성적 행위의 판단 기준과 책임을 먼저 인정하였다. 이 사건 1심 법원은 ‘성희롱’이라는 표현 대신 ‘성적 접근 및 언동’이나 ‘성과 관련한 성적 언동’이라고 하면서도 “근로자에 대한 지휘명령권 또는 인사권을 가지거나 기타 실질적으로 그 근로자의 임면, 근로조건의 결정 등에 대하여 영향을 미칠 수 있는 권한을 가진 자가 그 근로자를 상대로 하여 그 근로자의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 그 상대방이 몹시 불쾌감과 성적인 굴욕감을 느끼게 하는 행위를 하는 것, 또는 근로자의 직무수행에 부당하게 간섭하고 근로자의 근무환경을 불쾌하고 열악하게 만들기 위하여 위와 같은 행위를 하거나 위와 같은 행위를 함으로써 그러한 결과를 가져오도록 하는 것 등은 근로자 개인의 존엄과 행복추구권, 인간의 존엄성이 보장되는 근로조건에서 일할 권리 및 개인의 성적 자유에 대한 침해이며 헌법과 근로기준법, 남녀고용평등법 등에서 보장되고 있는 고용과 근로에 있어서의 성차별금지 원칙에 위배되는 위법한 행위(서울민사지방법원 1994. 4. 18. 선고 93가합77840 판결)”라고 하여, 성희롱의 법적 개념과 쟁점을 거의 모두 언급하였다. 이 사건의 2심 법원(서울고등법원 1995. 7. 25. 선고 94나15358 판결)은 ‘성적 괴롭힘’으로 손해배상 책임의 대상이 되기 위한 추가적인 요건을 설치하며 원고 패소 판결을 하기는 하였으나, 대법원은 다음과 같이 일정한 기준을 제시하였다(대법원 1998. 2.

우 형사처벌 규정이 있으나, 2018. 3. S 자동차회사 임직원들의 경우(현재 수원지방법원에서 2018고단1046호로 제1심 공판 진행 중)를 제외하고는 공개된 기소·판결 사례가 없다.

10. 선고 95다39533 판결).⁶⁾

남녀관계에서 일방의 상대방에 대한 성적 관심을 표현하는 행위는 자연스러운 것으로 허용되어야 하지만, 그것이 상대방의 인격권을 침해하여 인간으로서의 존엄성을 훼손하고 정신적 고통을 주는 정도에 이르는 것은 위법하여 허용될 수 없는 것이다. 그리고 어떤 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 할 것이다. 그리고 상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해를 당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙상 명백하다 할 것이다.

그러나 1~3심 법원 모두 “고도의 자율성을 가지는 교수의 연구활동이나 사생활에 대하여 구체적으로 지시, 감독할 수 없고, 원고와의 고용계약에서 인간의 존엄성이 보장되는 등의 바람직한 근로환경을 조성할 의무가 있다거나 의무불이행으로 손해를 끼쳤다고 볼 수 없다”는 이유로 총장과 국가의 사용자책임은 부인하였다.

2. 성희롱 성립요건

(1) 당사자 적격과 업무관련성

「남녀고용평등법」과 구 「남녀차별금지법」의 개념 규정이 행위주체를 한정하고 ‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’라는 요건을 두었기 때문에, 초기에는 성희롱

6) 이 밖에도 입법 전 하급심으로 노동조합을 압수수색하던 경찰관이 여성조합원에게 위법한 신체접촉을 한 것에 대하여 “사회통념상 허용되지 않는 위법한 성적 접촉행위인 이른바 성희롱이라고 하는 것은 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로 충분하고 더 나아가 피고 주장처럼 행위자의 성적인 흥분이나 만족을 충족시킬 것을 요하는 것은 아니다”라고 하고 “압수수색의 직무 집행행위 그 자체는 아니지만 그와 관련하여 행해진 행위라고 인정함에 부족함이 없다”고 하면서 국가배상책임을 인정한 판결이 있다(서울지방법원 1998. 4. 30. 선고 97나51543 판결: 상고기각으로 확정).

당사자(행위 주체와 피해자)의 범위가 어디까지인지가 주로 문제되었다. 교육 도중에 성적 발언을 한 외부 강사가 ‘공공기관 종사자’에 포함된다고 한 건강보험공단 성희롱 사건,⁷⁾ 연수원 매점 임차인을 껴안고 얼굴에 입을 맞춘 것이 문제된 신용협동조합 연수원장 성희롱 징계 사건,⁸⁾ 직능단체장 면담시 가슴을 만진 것도 ‘포괄적 업무관련성’이 인정된다고 한 제주도지사 사건,⁹⁾ 남성에 대한 여성의 성희롱 사건¹⁰⁾ 등이 알려져 있다.

업무관련성과 관련해서는 i) 근로자의 업무 그 자체 또는 이에 필요한 행위 뿐 아니라 이와 관련된 행위 전반에 대해 직장 내외·근무시간과 상관없이 인정될 수 있고(L호텔 사건 1심 판결),¹¹⁾ ii) 업무관련 행위라고 주장하는 행위가 근로자의 이익을 도모하기 위한 경우이거나(L호텔 사건 1심 판결), iii) 업무수행의 기회나 업무수행에 편승할 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다고 하여 비교적 넓게 인정하고 있다(2005두13414: 도지사 직능단체 면담 사건).¹²⁾

국가인권위원회에서는 동성 간의 성희롱 성립여부에 관한 결정(06진차266), “행위자가 피해자의 공적 활동을 제한 내지 위축시키는 데 영향을 줄 수 있는 관계에 있는 자인지 여부”를 기준으로 삼아 사용자개념을 연구소 고문 등에도 확대한 결정(06진차606), 학생·학부모·학원 수강생·프리랜서 등 사업주가 동일한 근로자가 아니더라도 국가인권위원회 진정 대상이 된다는 결정(05진차470, 06진차182, 06진차10, 09진차1091, 10진정600, 10진정480800) 등이 있으며, 회식 직

7) 서울고등법원 2004. 12. 10. 선고 2003누15890 판결(항소심); 대법원 2005. 7. 8. 선고 2005두487 판결(상고심); 서울고등법원 2006. 3. 21. 선고 2005누17708 판결(파기환송심).

8) 대전지방법원 2007. 5. 16. 선고 2006가합12675 판결.

9) 대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결.

10) 서울지방법원 동부지원 2002. 5. 3. 선고 2001가합6471 판결: 법리적으로는 여성이 행위자이고 남성이 피해자인 성희롱은 얼마든지 가능함에도 당시로서는 화제가 되었다. 행위자가 여성인 것은 아니지만, 남성이 피해자인 사건은 이후에도 드물지 않게 있었는데, 이는 주로 동성간 성희롱에 관한 것들이었다(대전지방법원 2012. 10. 21. 선고 2011구합4369 판결, 대구지방법원 2015. 11. 17. 선고 2015구합22853 판결, 부산지방법원 동부지원 2015. 9. 24. 선고 2015가합100661 판결 등). 이들 판결에 대한 자세한 내용은 김선화(2017), “하급심 판례에서의 성희롱 개념 판단에 관한 검토 - 성희롱 개념 외연의 확정을 중심으로”, 『젠더법학』 제8권 제2호, 14-15쪽 참조.

11) 서울지방법원 2000가합57462, 서울고등법원 2003나1436 판결(심리불속행 상고기각으로 확정)

12) 최은순(2013), “직장내 성희롱의 사건처리 현황과 입법과제”, 『젠더법학』 제4권 제2호, 71쪽.

후 귀가길이나 출근길에서 일어난 경우에도 환경형 성희롱에 해당할 수 있다고 하거나(08진차974) 업무의 적법성 여부와는 관련이 없다고 하여(06진차401, 07진차1100) 업무관련성을 넓게 인정하여 왔다.¹³⁾

(2) ‘성적’ 언동

‘성적’ 언동에 성성(sexuality, 성적인 것)이 반드시 필요한 것인가, 아니면 정형화된 성별 분리관념(sex-stereotyping)을 포함한 성에 기반한(sex-based) 것까지 포함할 것인가는 매우 논쟁적인 주제이다.¹⁴⁾ 그러나 법원은 이에 대해 명확한 구별을 하지는 않으면서, “성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 …”라는 법문의 해석에만 집중하면서 이른바 「회식자리 교사 술따르기 사건(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결)」의 다음 기준을 반복적으로¹⁵⁾ 실시하고 있다. 그리고 이러한 기준은 현재 하급심 판결에서 성희롱 성립 여부를 판단할 때 그 판단기준으로 널리 활용되고 있다.¹⁶⁾

‘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 의미한다고 할 것이고, 위 법 규정상의 성희

13) 최은순(2013), 위의 글(주 12), 65-67쪽 참조.

14) 김엘림(2015), 위의 글(주 1), 41쪽 이하; 최은순(2013), 위의 글(주 12), 72쪽 이하; 김선화(2017), 위의 글(주 10), 12쪽 이하; 최윤희(2018), “직장 내 성희롱법리에 관한 소고”, 『강원법학』 제55권, 528쪽 이하 - 이 글에 따르면 미국에서는 법원이 홉킨스 사건(Price Waterhouse v. Hopkins, 400 U.S. 228, 1989)에서 성의 정형화가 「민권법」 제7편에서 금지하고 있는 성차별의 주요 유형 중 하나임을 분명히 한 것을 계기로, EEOC가 여러 사건에서 “성 정형화가 성차별이며 이러한 성차별이 피해자로 하여금 괴롭힘을 유발한다면 성희롱이 인정된다는 사실을 분명히 하고 있다”고 한다.

15) 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결, 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 등.

16) 김선화(2017), 위의 글(주 10), 4쪽. 다만 모든 판결이 다 그런 것은 아니어서 위 「도지사 직능단체장 면담 사건」에서 1심 법원(대법원은 ‘업무관련성’ 부분만 판단)은 “성적 언동이란 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적, 언어적, 시각적 행위를 말하며 이러한 성적 언동으로 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 경우”라고 하여 ‘성적 의미 내포’라는 표현을 사용하였다.

롱이 성립되기 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 할 것이다. 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 성립될 수는 없다고 할 것이다.¹⁷⁾

이러한 법원의 판단 기준에서 법문상 ‘성적 굴욕감이나 혐오감’이라고 하는 것을 강조하고 있다는 점에서 법원이 ‘성성(sexuality)’을 요구하는 것처럼 보는 견해¹⁸⁾도 있다. 분명하지는 않지만 「회식자리 교사 술따르기 사건」을 법원이 성희롱이 아니라고 본 근거를 여기에서 찾는 견해¹⁹⁾도 유사한 듯하다. 고용노동부의 「직장내 성희롱 예방대응 매뉴얼(2018. 12.)」은 명시적으로 ‘성적인 의미’를 성성(sexuality)으로 못 박고 있다(15쪽).

17) 이러한 판시를 위 95다39533 판결의 그것과 비교해 보면, i) ‘성적 표현행위’가 ‘성희롱’으로 바뀌었고, ii) 현행법상 명문의 성립요건으로 들어간 ‘성적 언동’의 의미를 1차적으로 “남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위”로 풀이하는 부분이 추가되었으며, iii) 판단에 고려해야 할 요소 중 ‘연령’과 ‘성적 동기나 의도의 유무’가 빠지고, iv) “사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부”가 “사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위”로 변경된 것이다. 이 판시가 최초로 포함된 「회식자리 교사 술따르기 사건(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결)」의 제1심인 서울행정법원 판결(서울행정법원 2004. 2. 11. 선고 2003구합23387 판결)이 “... 여자교사들이 여성이므로 유흥 또는 주흥을 위하여 교장에게 술을 따라야 한다는 성적 의도를 가지고 언행을 할 것이라기보다는 회식장소에서 부하직원이 상사로부터 술을 받았으면 답례로 상사에게 술을 권하여야 한다는 차원에서 언행을 한 것으로 보여지는 점 ...”이라고 하였음을 지적하며, 대법원 판결 판시에서 ‘성적 동기나 의도의 유무’가 빠지고 ‘성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만 ...’이라는 구절이 포함된 것과 관련하여서는 “대법원에서는 원심이 행위자의 성적 동기 또는 의도의 유무를 참작한 것에 대한 비판을 의식한 탓인지 ...”이라고 추정하는 견해도 있다(최은순(2013), 위의 글(주 12), 75쪽).

18) 김선화(2017), 위의 글(주 10), 12쪽.

19) 최은순(2013), 위의 글(주 12), 76쪽; 최윤희(2018), 위의 글(주 16), 527쪽.

성적 언동 또는 그 밖의 요구이어야 한다.

- 성적 언동이나 그 밖의 요구는 성적인(sexual) 의미가 내포되어 있는 경우를 의미한다.

- 여성 직원을 ‘아줌마’라고 부르거나 반말을 하는 것과 같이 여성을 비하하는 행동, 여성 직원에게 커피 심부름을 시키는 것과 같이 고정관념적인 성별 역할을 강요하는 행동은 성차별적인 행동으로서 해서는 안 되지만 이러한 언동 자체가 ‘성적’ 언동이라고 보기는 어렵다. 그러나 이러한 행동은 직장내 성희롱으로 발전할 수 있기 때문에 반드시 지양해야 하는 행동이다.

그러나 설령 성희롱에서 말하는 ‘성적 언동’이 모든 정형화된 성별 분리관념(sex-stereotyping)을 포함한 성에 기반한(sex-based) 것까지 포함하지 않는다고 하더라도, 반드시 그렇게 좁게 해석해야 하는지는 의문이다. 사전적인 의미에서 ‘성적’이라는 것은 ‘성행위와 관련되는(relating to the activity of sex)’이라는 의미도 있지만 ‘(생물학적) 여성·남성이 되는 성질과 관련되는(relating to being male or female)’이라는 의미도 있는데,²⁰⁾ 성희롱에 대한 법적 규제가 본질적으로 권력 관계의 반영을 통한 고용영역에서의 성차별적 형태를 염두에 둔 것이라는 점 등을 고려한다면 ‘성적 언동’을 좁은 의미의 ‘성성(sexuality)’과 관련된 언동으로 한정할 이유는 없기 때문이다.

대법원 판시에서도 “남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위”라고 하여 성행위 관련성과 신체적 특징 관련성을 동시에 언급하고 있고, 하급심 판결 중에도 ‘생리’에 대한 언급을 성희롱으로 판단하면서 “생리는 사생활 중 가장 내밀한 영역에 관한 사항이고 일반적으로 남자 상사나 남자 동료와 대화하는 내용이 아니므로 대화 상대방이나 장소에 따라 그 용어 사용에 특별한 주의가 필요한 점 등에 비추어 성희롱에 해당한다”고 한 사례가 있다.²¹⁾ 국가인권위원회 시정권고 결정 중에도 “더럽고 못생기고 마음씨도 악랄하

20) <https://dictionary.cambridge.org>(최종 방문일: 2019. 9. 25.)

21) 서울행정법원 2015. 2. 5. 선고 2014구합15535 판결(김선화(2017), 위의 글(주 10), 13쪽에서 재 인용); 여러 다른 쟁점이 포함되어 있기는 하지만 “네가 처녀라 냉이 나오면 안 돼서 방석도 사줬다”는 발언이 여성들조차도 함부로 이야기하기 곤란한 민감한 부분으로 그 자체가 여성으로 하여금 수

며 시궁창 냄새나는 여성과는 살지 않는다”는 발언이 성희롱이라고 한 사례(13진정0305700), 둔부를 손으로 치거나 그렇게 똥똥해서 좋아할 사람이 없겠다는 취지의 말을 한 사례(13진정910200), 데이트를 해주면 보증을 서주겠다는 메시지를 보낸 사례(14진정430100), 매출이 안 되면 몸이라도 팔라는 취지의 말을 한 사례(14진정754600) 등을 보면 좁은 의미의 성성(sexuality)과 직접적 관련이 없거나 적은 경우에도 성적 언동으로 인정되었다.

(3) ‘평균적 사람’ 기준

위에서 본 것처럼 법원은 「회식자리 교사 술따르기 사건」에서부터 “사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위”라는 판시를 하고 있다. 국가인권위원회는 성희롱의 판단 기준으로 ‘합리적인 일반인의 관점’(07진차85456 외)과 ‘일반 여성의 합리적 관점’(05진차47057 외), ‘사회 통념상 합리적인 보통 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동’(09진차24558 외)을 제시하고 있다.²²⁾ 이에 대해서 어떤 것이 ‘일반적이고도 평균적인 사람의 시각(관점)’인지 문제된다.

이와 관련하여 미국에서는 ‘합리적 인간기준(reasonable person standard)’이 ‘합리적 여성기준(reasonable woman standard)’으로 발전해 간 일련의 판례 법리가 있다고 하지만,²³⁾ 우리 판례도 법문의 ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나’²⁴⁾의 의미를 ‘상대방(피해자)과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람

치심과 성적 굴욕감을 일으키기에 충분한 성적 언동이라고 한 「대형마트 수납팀장 성희롱 사건(서울행정법원 2006. 9. 12. 선고 2006구합9313 판결, 서울고등법원 2008. 6. 18. 선고 2006누27337 판결, 대법원 2008. 9. 25. 선고 2008두11921 판결)」도 같은 맥락으로 볼 수 있다.

22) 국가인권위원회(2012), 「성희롱 진정 사건 백서」, 63쪽.

23) 이에 관한 자세한 논의는 양현아(2005), “실증주의 방법론과 여성주의 법학”, 『서울대학교 법학』 제 46권 제2호, 220쪽 이하.

24) 김엘립(2015), 위의 글(주 1), 42쪽은 “현행법의 ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나’라는 문구가 매우 주관적이고 모호하여 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다고 주장하면 성희롱이 성립될 것인가에 관한 논란을 발생시키고 있다”고 한다.

에게'라는 조건을 붙여 해석하고 있는데, 이는 피해자와 같은 상황 또는 처지(성별 뿐 아니라 계급, 지위, 나이, 섹슈얼리티에 대한 경험 등)에 있는 평균적인 사람을 기준으로 판단하여야 한다는 의미로 보아야 한다.²⁵⁾

(4) ‘차별행위’ 또는 ‘차별적 처우’와의 관계

구 남녀차별금지법에 있었던 ‘성희롱은 남녀차별로 본다’는 규정이 2005. 7. 29. 국가인권위원회법 개정에는 빠져 있는 관계로, 인권위 기관 직후 성희롱이 별도로 ‘차별행위’에 해당하여야 하는지 문제된 사례가 있었다.

구분	남녀차별금지법 (2005. 3. 24. 폐지 전)	인권위법 (2005. 7. 29. 개정 전)	인권위법 (2005. 7. 29. 개정)
차별행위 성희롱의 정의	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “남녀차별”이라 함은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유없이 성별을 이유로 행하여지는 모든 구별·배제 또는 제한을 말한다. ... 2. “성희롱”이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과	제30조 ... ② 평등권침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(성적) 지향, 병력(병력)을 이유로 한 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 말한다. ... 1. 고용 ... 에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위	제2조(정의) ... 4. “ <u>평등권 침해의 차별행위</u> ”라 함은 합리적인 이유 없이 성별 ... 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 가. 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 ... 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련 ... <u>라. 성희롱 행위</u>

25) 권길현영은 ‘합리적 여성’ 관점이 최초로 적용된 엘리슨 대 브래디 판결(ELLISON v. BRADY 924 F.2d 872 9th Cir. 1991)을 인용하여, ① 성별에 따라서 특정 행동에 대한 관점 차이에 대한 분석이 필요하다는 전제 하에 ② 합리적 여성이라면 충분히 심각하다고 생각할 만한 행동인가라는 기준으로 하되, ③ 유별나게 예민한 피고용인의 특이성을 배려할 필요는 없으며, ④ 기대와 맥락에 따라 가변적인 것이라고 설명한다(권길현영(2017), “2차 가해와 피해자 중심주의 개념에 대해”, 한국여성민우회 성폭력상담소 토론회(2017. 5. 17.) 자료집, 55쪽).

	<p>관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.</p> <p>제7조(성희롱의 금지등) ... <u>④ 성희롱은 남녀차별로 본다.</u></p>	<p>2. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용에 있어서 ...</p> <p>3. 교육시설이나 직업훈련기관의 이용에 있어서 ...</p>	<p>5. “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.</p>
<p>진정·조사 의 근거</p>	<p>제21조(남녀차별사항의 시정신청등) ① 제3조 내지 제7조의 규정에 위반한 남녀차별로 피해를 입은 자(자연인에 한한다)는 위원회에 이 법에 의한 시정을 신청할 수 있다.</p>	<p>제30조(위원회의 조사대상) ① 다음 각호의 1의 경우에 인권을 침해당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다...</p> <p>2. 법인, 단체 또는 사인(사인)에 의하여 평등권 침해의 차별행위를 당한 경우</p>	<p>제30조(위원회의 조사대상) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.</p> <p>2. 법인, 단체 또는 사인(사인)에 의하여 차별행위를 당한 경우</p>

성적 추문 유포행위가 문제된 사안에서 1심과 항소심 법원이 구 「남녀차별금지법」과 「국가인권위원회법」을 비교하여 “2005. 3. 24. 이전에는 구 남녀차별금지법 규정 자체에 의하여 성희롱 행위는 곧바로 남녀차별행위로 간주되었으나, 2005. 3. 25.부터는 적어도 법 규정 자체에 의해 모든 성희롱 행위가 곧바로 남녀차별행위가 되는 것은 아니다.”라고 하면서, “모든 성적 추문의 유포에 대해 피고가 무조건적으로 시정권고 등을 할 수 있다면 그 행위의 위법성이 인정되지 않는 경우에도 성희롱 행위자로 결정된 자의 인격권이 직접적으로 침해받게 될 것이어서 피고가 시정권고 등을 할 수 있는 성희롱 행위의 범위를 제한할 필요성도 있다.”고 하고, “인권위법 제2조제4호의 문언에 따라 엄격하게 해석하여 평등권 침해의 차별행위로서 성희롱 행위가 인정되는 경우에 한하여 시정권고 등을 할 수 있다.”고 판단한 것이다(서울 행정법원 2007. 9. 20. 선고 2006구합46152 판결, 서울고등법원 2008. 4. 18. 선고 2007누27259 판결). 이 논리는 성희롱에는 i) 차별행위인 성희롱과 ii) 차별행

위가 아닌 성희롱의 두 가지 종류가 있고, 구 남녀차별금지법에서는 후자의 “차별 행위 아닌 성희롱”까지도 “남녀차별로 본다”는 규정 때문에 조사 대상이 되었으나, 인권위법에서는 그러한 간주 규정이 없기 때문에 조사 대상이 되는 것은 “차별행위로서의 성희롱”에 한정된다는 것이었으나, 이는 매우 형식적이고 근거 없는 분류일 뿐 아니라, 형식적인 문언만 보더라도 위와 같이 해석할 까닭이 전혀 없었다. 다행히 대법원은 “국가인권위원회법의 관련 규정에 의하면 제2조제4호 (라)목의 ‘성희롱 행위’는 제2조제5호의 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 잘못(대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두7854 판결)”²⁶⁾이라고 하여 정리하였다.

3. 사용자의 책임

법정에서 최초로 문제된 「서울대 교수 성희롱 사건」의 주요 쟁점 중의 하나가 대학 총장과 대학측(국가)의 사용자책임이었던 것만큼, 성희롱 행위자의 사용자책임도 반복적으로 문제되어 왔다.

초기 상당수 사건은 「서울대 교수 성희롱 사건」과 같은 논리로 “개인적 성향에서 파생된 은밀한 행위이며 직무범위에 속하지 않고 외관상으로도 직무권한 내 행위로 인정되지 않는다”거나 “사용자가 알았다거나 알면서도 방치하였다는 등 귀책사유를 인정할 만한 증거가 없다”는 이유로 사용자책임을 인정하지 않았다.²⁷⁾

26) 다만 이 판결은 “원고의 이 사건 언행이 국가인권위원회법 제2조제4호 (라)목이 정한 성희롱 행위에 해당한다고 보기는 어려우므로, 위 언행이 성희롱 행위임을 전제로 한 피고의 이 사건 인사조치권고 처분이 위법하다고 본 원심의 판단은 결론에 있어서 정당하고, 위에서 본 원심판결의 잘못은 판결 결과에 영향을 미친 바 없다”면서 상고를 기각하였다.

27) 대전지방법원 서산지원 2001. 7. 12 선고 99가합1597 판결; 대전지방법원 2002. 7. 2 선고 2001가단557판결; 창원지방법원 2007. 10. 18 선고 2006가합1370 판결 등. 엄밀하게 말하면 이 사건들은 ‘강간’이나 ‘강제추행’에 관한 것이기는 하나, 사용자책임을 부정한 구조는 유사하다. 이들 판결에 대한 자세한 내용과 분석은 김엘림(2016), “성희롱 사건의 사용자 책임론에 관한 판례의 동향”, 『젠더법학』 제8권 제1호, 105-107쪽.

사용자책임을 비교적 넓게 인정하면서 많은 주목을 받은 초기 사례는 「L호텔 관리자의 성희롱 사건」²⁸⁾이다. 이 사건 1심 판결은 ‘사용자의 지배·관리권’을 기준으로 성희롱의 계기(회식, 체육대회)를 구분하고 ‘일반적인 예측가능성’을 기준으로 책임 유무를 구분하여 일부 사용자의 책임을 인정하였다. 그런데 이 때 법원은 다음과 같이, ‘행위자’의 사용자로서 「민법」 제756조의 사용자책임을 인정한 것인지, 고용계약관계의 부수적 의무로서 안전배려의무 위반으로 인한 ‘피해자’의 사용자로서의 채무불이행 책임을 인정한 것인지 다소 혼란스러운 판시를 한다.²⁹⁾

다. 전제가 되는 쟁점들에 관한 판단 … (2) 사용자의 고용계약상의 보호의무가 미치는 범위 등

(가) 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 부담함은 앞서 본 남녀고용평등법 등의 제·개정여부에 상관없이 당연한 것이고(위 95다39533 판결) 이는 외형상 객관

28) 서울지방법원 2002. 11. 26. 선고 2000가합57462 판결; 서울고등법원 2004. 2. 3. 선고 2003나 1436 판결; 대법원 2004. 5. 17. 판결 2004다15010 심리불속행 기각으로 확정.

29) 김엘림(2016), 위의 글(주 27), 112쪽은 사용자책임을 i) 사용자 자신의 불법행위 책임, ii) 사용자의 배상(대위) 책임, iii) 사용자의 채무불이행 책임으로 나누면서 이 사건 판결이 ii) 사용자의 배상(대위) 책임에 해당한다고 보는 반면, 김태선(2018), “직장 내 성희롱과 사용자책임”, 『민사법학』 제84호, 116쪽은 “종래 판결들은 회사가 행위자의 사용자로서 민법 제756조 사용자책임을 부담하는지에 대해 소극적으로 판단해 왔고, 회사가 피해자의 사용자로서 고용계약상 보호의무를 근거로 한 책임을 지는지를 주로 따져왔다”고 한다. 김태선 교수는 이처럼 행위자의 사용자책임을 부정하는 이유에 대하여 “판례가 민법 제756조에 의한 사용자책임을 ‘외형이론’이라는 범리에 따라 판단해 왔는데, 성희롱 행위는 그 직무범위 내에 속하지 아니함은 물론 외관상으로 보더라도 직무권한 내의 행위와 밀접하여 직무권한 내의 행위로 보여지는 경우라고 볼 수 없”기 때문이라고 설명하면서, “이러한 외형이론은 원래 피용자와 거래한 상대방의 신뢰를 보호하기 위한 것이므로 피용자의 행위가 거래적 불법행위가 아닌 사실적 불법행위의 경우 그 적용이 달라질 수밖에 없다 … 사실적 불법행위의 경우 … 애초부터 외관상으로도 그 행위가 직무권한 내의 행위로 보일 수밖에 없음은 자명하다. 따라서 거래적 불법행위에서 사용자책임을 성부에 결정적 영향을 미치는 상대방의 신뢰는 애초부터 문제될 수 없으며 별도의 기준에 따라 사용자책임을 성부를 결정하여야 한다 … 판례 역시 강간, 폭행 등의 사실적 불법행위에서 가해행위의 시간적 장소적 근접성, 사무수행과의 연관성, 가해행위의 동기 등을 고려하여 사용자책임을 인정한 바 있다. 따라서 성희롱의 사용자책임에 관한 종래 법원의 태도는 이러한 사실적 불법행위에 관한 판례 태도와도 불일치하여 사용자책임을 매우 좁게 해석한 것”이라고 한다(같은 글, 117쪽).

적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위뿐만 아니라 그 행위과정이 사업주의 지배·관리에 있다고 볼 수 있는 이상 그와 관련된 것에까지 미친다고 보아야 할 것이므로, 직장 내 근무시간은 물론 회사가 그 비용을 지원한 공식적인 회식이나 야유회, 체육 대회나 그밖에 객관적으로 이에 준하는 것으로 평가될 수 있는 회사의 임원 등 간부들이 공식적으로 주재하는 회식 등에게까지 미친다 할 것이다(다만 그렇다고 하더라도 사업주의 지배·관리권이 미친다고 하기 어려운 친목을 도모하기 위한 동료 직원들 간의 사사로운 모임이나 비공식적인 부서 내 회식에게까지 미친다고 할 수는 없다.)

(나) 또한 회사가 보호의무를 부담하는 것은 일반적인 예측가능성을 전제로 하는 것이니만큼, 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 행위자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없을 것이나(위 95다39533 판결), 그렇다 하더라도 회사의 구조적인 특성 및 규모에 비추어 볼 때 대표이사가 안 사실만을 회사가 안 것이라고 할 수는 없는 것이므로, 적어도 한 부서를 총괄하는 책임자 이상의 지위에 있는 자가 어떤 사실을 알았다고 한다면 회사로서도 이를 알았거나 알 수 있었다고 보아야 할 것이어서 (그가 불법행위 당사자라고 하여도 마찬가지이다. 대법원 1977. 6. 7. 선고 76다1853 판결 등 참조), 회사에 상근하면서 회사의 업무를 관장하고 직원들을 지휘감독하며 대외적으로도 회사의 일상업무에 관하여 부분적으로 대표하는 지위에 있는 자(가령 이사 이상의 임원 등이나 독립된 한 부서의 책임자인 부장의 지위에 있는 자)가 어떠한 사실에 관하여 알았다면 회사로서도 그 당시 이를 알았거나 알 수 있었다고 보아야 한다. ... 사업주의 지배·관리에 있다고 볼 수 있는 공개적인 회식자리나 야유회 등에서 스스로 성적인 언동을 하였거나 회식을 주도하는 근로자들의 공개적, 집단적 언동으로 그 회식의 내용, 분위기가 일상생활에서 용인되는 범주를 넘어서 다른 근로자들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 정도에 이르렀음을 알면서도 이를 방치하였거나 알 수 있었음에도 미리 예방하지 못하였다면, 피고 회사로서는 고용계약상의 보호의무를 다하지 못한 데 대하여 책임을 면할 수 없다고 보아야 할 것이다.

이러한 판결의 태도는 몇몇 하급심에서도 반복되었으나, 「아동복지시설 원장 성희롱 사건」 대법원 판결³⁰⁾을 기점으로 다음과 같이 정리되었고, 이후에도 성희롱

30) 대법원 2009. 2. 26 선고 2008다89712 판결. 이 사건도 엄밀히 말하면 강간에 대한 사용자책임에 관한 것이다.

발생 시간 및 장소를 중심으로 사무집행 관련성을 판단하여 사용자책임 주장을 배척한 하급심 판결이 없었던 것은 아니지만,³¹⁾ 대체적으로 이후 판례에서 직장내 성희롱의 사용자책임에 관한 사무집행 관련성 판단기준으로 계속 채용되었다고 평가된다.³²⁾

민법 제756조에 규정된 사용자책임의 요건인 ‘사무집행에 관하여’라는 뜻은 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행행위 또는 그와 관련된 것이라고 보일 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것으로, 피용자가 고의에 기하여 다른 사람에게 가해행위를 한 경우 그 행위가 피용자의 사무집행 그 자체는 아니라 하더라도 사용자의 사업과 시간적, 장소적으로 근접하고, 피용자의 사무의 전부 또는 일부를 수행하는 과정에서 이루어지거나 가해행위의 동기가 업무처리와 관련된 것일 경우에는 외형적, 객관적으로 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 보아 사용자책임이 성립한다고 할 것이고, 이 경우 사용자가 위험발생 및 방지조치를 결여하였는지 여부도 손해의 공평한 부담을 위하여 부가적으로 고려할 수 있다(대법원 2000. 2. 11. 선고 99다47297 판결; 대법원 2001. 2. 9. 선고 2000다51896 판결 참조). 한편, 피용자가 다른 피용자를 성추행 또는 간음하는 등 고의적인 가해행위를 한 경우, 그 행위가 피용자의 사무집행 자체는 아니라 하더라도, 피해자로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 방법으로 업무를 수행하도록 하는 과정에서 피해자를 성추행하는 등 그 가해행위가 외형상 객관적으로 업무의 수행에 수반되거나 업무수행과 밀접한 관련 아래 이루어지는 경우뿐만 아니라, 피용자가 사용자로부터 채용, 계속고용, 승진, 근무평정과 같은 다른 근로자에 대한 고용조건을 결정할 수 있는 권한을 부여받고 있음을 이용하여 그 업무수행과 시간적, 장소적인 근

31) 구미영(2018), “성희롱과 사용자책임”, 『노동법연구』 제44호, 10쪽. 이 글에 따르면 대표적인 사례로는, i) 아파트 입주자대표회의 회장과 관리소장이 참석한 술자리에서 발생한 성희롱에 대해 관리소장의 직무범위 내에 속하지 않을 뿐 아니라 공식적 회식이 아닌 자리라는 이유로 관리회사의 사용자 책임을 부인한 사례(창원지방법원 2011. 12. 27. 선고 2011가9917 판결: 확정)와 ii) 사내하청의 조장이 근무시간 외의 시간대에 문자나 통화 등의 방법으로 성적 언동을 한 것이 문제되었는데, ① 직무와 무관한 시간으로 보이는 토요일(휴무일인지는 불명이나 사적인 휴대전화로) 또는 한밤중에, ② 근로 장소와는 아무런 관련 없는 곳에서, ③ 지극히 은밀하고 사적인 수단인 휴대전화의 문자 또는 통화를 통하여, ④ 사업주의 지배·관리권이 미치지 어려운 사적인 영역에서 일어났다는 이유로 사무집행 관련성을 부인한 사례(서울중앙지방법원 2015. 5. 1. 선고 2012나43354 판결: 확정)이 있다고 한다.

32) 김태선(2018), 위의 글(주 29), 118-119쪽, 구미영(2018), 위의 글(주 31), 10쪽 이하에서 인용하는 「R 자동차 성희롱 사건」 항소심 판결(서울고등법원 2015. 12. 18. 선고 2015나2003264 판결).

접성이 인정되는 상황에서 피해자를 성추행하는 등과 같이 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 볼 수 있는 사안에서도 사용자책임이 성립할 수 있다.

이렇게 행위자의 사용자책임(민법 제756조)을 인정하는 법리가 정리됨과 동시에, 남녀고용평등법 등이 정한 사용자의 법령상 의무를 위반한 것 자체에 대한, 사용자 본인의 책임(민법 제750조)을 인정하는 사례도 축적되었는바, 이에 관해서는 항을 바꾸어 설명한다.

4. 법령상 의무(예방 및 적절한 조치)와 그 위반의 책임

성희롱 규제가 법제화되면서, 법령상 사업주에게는 ‘예방(남녀고용평등법 제13조)’과 ‘성희롱 발생시 조치 의무(제14조, 제14조의 2)’라는 두 가지 법적 의무가 명문화되었다. 이 중 ‘성희롱 발생시 조치 의무’는 다시 배치전환 등 피해자에 대한 조치(제4항)와 징계 등 행위자에 대한 조치(제5항), 그리고 신고·피해 근로자에 대한 불리한 처우 금지의 부작위 의무(제6항)로 나뉜다. 판례에서 행위자에 대한 조치 의무 조항은 성희롱 행위로 인하여 징계를 받은 사례에서 징계사유와 양정의 정당성을 판단하는 기준으로 작용하고, 피해자에 대한 보호의무 위반이나 불리한 처우를 한 경우에는 법령 위반의 불법행위로 인한 손해배상 책임의 근거가 된다.

(1) 행위자에 대한 징계

성희롱에 관한 우리 법제가 직접 성희롱 행위자를 처벌하거나 행정벌을 부과하는 방식이 아니라 사용자의 징계 등 적절한 조치와 재발방지 대책을 매개로 하는 체계를 취하고 있기 때문에, 실제로 성희롱 행위자에게 징계를 행하는 경우가 증가하였고, 따라서 회사로부터 징계 등 불이익 조치를 받은 행위자가 그 징계의 효력을 다투는 쟁송을 하는 사례가 적지 않았다.³³⁾ 초, 중, 고등학교나 국립병원 등 국

33) 업무회외와 회식 중 행해진 성희롱행위를 이유로 한 사용자의 징계해고가 위법하다고 한 서울행정법원 2006구합35916 판결, 성희롱을 이유로 한 파면이 정당하다고 한 서울고등법원 2006나1482 판결(심리불속행 상고 기각으로 확정), 상급자의 강제추행 현장에서 성희롱을 한 하급자에 대한 해

가공무원법이 적용되는 공간 또는 군대에서 이루어진 성희롱을 사유로 한 징계해고에 대해서는 대체로 적법하다고 판단하고 부당해고라는 판단을 거의 하지 않는다고 보는 견해도 있으나,³⁴⁾ 징계양정은 워낙 구체적인 사실관계에 따라 다양한 판단이 가능하므로 단정하기는 어렵다.

대법원은 「S카드회사 지점장 해고 사건」³⁵⁾의 판시를 통해서 징계양정의 중요한 기준이 고용환경 악화에 있다는 기준을 분명히 하였고, 이때에도 ‘상대방(피해자)과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람의 입장’이 기준이 되어야 한다고 하였다.

객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 보아 어떠한 성희롱 행위가 고용환경을 악화시킬 정도로 매우 심하거나 또는 반복적으로 행해지는 경우 사업주가 사용자책임으로서 피해근로자에 대해 손해배상책임을 지게 될 수도 있을 뿐 아니라 성희롱 행위자가 징계해고되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 성희롱 피해근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져올 수도 있으므로, 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 아니된다.³⁶⁾

고는 무효라고 한 대전지방법원 99가합11919 판결(항소심에서 강제조정으로 종결), 대학교수의 성적인 언동이 학생들에게 성적 불쾌감을 주는 경우 해임이 정당하다고 한 서울행정법원 2005구합 39553 판결(서울고등법원 2007. 9. 19. 선고 2006누20374 항소기각 판결로 확정), 간호사들에 대한 음담패설 의사에 대한 해임처분이 무효라고 한 인천지방법원 2003가합4750 판결(서울고등법원 2004. 9. 24. 선고 2004나23198 판결에서 확정) 등.

34) 정지원(2010), “성희롱의 법적개념과 성희롱 행위자에 대한 징계해고의 정당성에 관한 판단기준”, 『젠더법학』 제2권 제1호, 187쪽. 대법원 1996. 10. 11. 선고 96누9584 판결, 대법원 2004. 4. 27. 선고 2004두107 판결, 대법원 2002. 11. 26. 2002두7579 판결, 대법원 2003. 12. 26. 2003다 26044 판결 등.

35) 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결.

36) 이 판결은 이 사건 항소심(서울고등법원 2007. 10. 10. 선고 2006누9285 판결)이 원고에 대한 해고가 위법하다고 판단하면서 들고 있는 논거[이는 성희롱을 이유로 한 징계사건에서 성희롱행위자가 매우 흔히 하는 주장(변명)이며, 이 사건 항소심 판결과 같이 종종 법원에 의하여 받아들여지기도 하는 주장(변명)이다]에 대하여 명시적인 판단을 내리고 있는데 이를 주목할 만하다. (1) 먼저, 항소심이 “이 사건 성희롱행위 중 많은 부분이 특정일자 회식에서 비롯된 것인데 원고가 지나치게 흥분하고 들뜬 상태에서 술에 취하여 우발적으로 여직원들에게 지나친 행동을 하게 된 것”을 경위나 동기에 참작할 만한 사정으로 보았으나, 대법원은 “성희롱이 일정한 기간 반복적으로 이루어진 경우,

(2) 피해자 보호의무 위반에 대한 책임

법원은 피해자의 신고를 통하여 직장 내 성희롱 발생사실을 알았거나 알 수 있는 상황에서 이에 대해 법령의 취지에 부합하는 신속하고도 적절한 개선책을 실시하지 않은 채 오히려 이를 방치하고 원고의 퇴직이라는 양보와 희생을 통한 부적절하고 불공평한 방법으로 직장질서를 유지하려 한 것에 대해 불법행위 책임을 인정한 초기 남성 직원에 대한 성희롱 사건 판결,³⁷⁾ 피용자의 문제제기에 따라 직장내 성희롱 행위의 발생사실을 알았거나 알 수 있는 상황에서 성희롱 행위에 대하여 법령의 취지에 부합하는 신속하고도 적절한 개선책을 실시하지 아니한 채 이를 방치하고 나아가 오히려 불이익한 조치를 하는 경우 사용자는 그에 대하여 손해배상 책임을 면할 수 없다고 한 S전기 사건 판결³⁸⁾ 등을 통해 이러한 법령상 의무 위반에

피해자가 다수인 경우에는 우발적이라고 평가할 수 없다”고 판시하였다. 즉, 성희롱 행위가 우발적이라는 주장은 성희롱 행위의 반복성, 피해자의 다수성과는 양립할 수 없다는 것이다. (2) 다음으로, 항소심은 성희롱 행위자의 현저한 고의성을 부정하는 논거로 “성희롱이 그 동안의 왜곡된 사회적 인습이나 직장문화 등에 의하여 형성된 평소의 생활태도에서 비롯된 것으로서 특별한 문제의식 없이 이루어진 것”을 들고 있으나 대법원은, “직장 내 성희롱이 사회문제화된 후 1999. 2. 8. 개정된 남녀고용평등법에서 성희롱 행위를 금지하고 성희롱 예방교육, 성희롱 행위자에 대한 징계 등을 규정하게 된 이상, 그 이후에 발생한 성희롱은 (항소심이 들고 있는 것과 같은 이유로) 그 행위의 정도를 가법계 평가할 수 없다.”라고 명시하였다. 이는 직장 내 성희롱 금지 규정이 왜곡된 사회적 인습을 타파하고 잘못된 직장문화를 개선하기 위한 것에도 그 취지가 있다는 점을 도외시키고 오히려 인습과 문화, 태도를 책임 회피의 이유로 제시하는 성희롱 행위자의 주장은 더 이상 받아들일 수 없으며, 성희롱 행위자의 위와 같은 주장을 특별한 검토 없이 그대로 받아들인 법원 역시 “판단에 문제가 있다는 점에서 지극히 타당한 판단이다. 일반적으로 징계양정기준에 징계대상행위의 고의/과실, 중과실/경과실의 구분에 의하여 징계양정을 미리 정해둔 경우가 많은데, 적어도 이 판결의 태도에 의하면, 남녀고용평등법(현행 남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률)에 직장 내 성희롱 금지규정이 신설된 지 약 20년이 되어가는 현 시점에서 성희롱 행위자의 과실 주장은 받아들여질 여지가 없다. (3) 그리고 항소심이 “원고(갑)의 성희롱이 지점을 책임지는 관리자로서 나름대로 직원에 대한 애정을 표시하여 직장 내 일체감과 단결을 이끌어낸다는 의도에서 비롯된 것으로 보이는 점”을 언급한 반면, 대법원은 사업주나 사업주를 대신할 지위에 있는 자의 성희롱에 대하여 “피해자로서는 성희롱을 거부하거나 외부에 알릴 경우 자신에게 가해질 명시적·묵시적 고용상의 불이익을 두려워하여 성희롱을 감내할 가능성이 크다는 점을 감안할 때 이들의 성희롱은 더욱 엄격하게 취급되어야 한다”라는 일반론을 제시하였다. 이는 직장 내 성희롱 사건 중 직장 동료보다 직장 상사에 의하여 행해지는 성희롱이 압도적으로 많고, 그 중 상당수가 사업주나 대표자에 의하여 행해진다는 현실에 비추어 매우 의미 있는 지적이다.

37) 서울지방법원 동부지원 2002. 5. 3. 선고 2001가합6471 판결(항소심에서 합의 취하).

38) 수원지방법원 성남지원 2010. 4. 15. 선고 2008가합5314 판결(확정).

대하여 사용자 자신의 책임을 인정하는 판결을 해왔다.

아직 정리되지 않은 쟁점 - 예컨대 예방 의무 위반은 성희롱이 발생한 것 자체에 대한 책임으로 통상 행위자(행위자)의 불법행위와 공동하여(부진정연대 책임) 책임을 지게 되는 것이고, 성희롱 발생시 조치의무에 대해서는 의무의 수범자인 사업주가 단독으로 책임을 지는 것이 원칙이겠으나 성희롱 조사자나 인사 담당자와 같이 그러한 사업주의 조치 과정을 보조하는 다른 근로자들이 있는 경우에는 그 근로자도 책임을 질 수 있는데 그 책임들 사이의 관계, 법령상 의무와 종래 판례에서 (피해자의 사용자로서) 근로계약의 부수적 의무인 안전배려의무와의 관계는 무엇인지 등 - 이 없지는 않지만, 「R자동차 성희롱 사건」 판결의 항소심(서울고등법원 2015. 12. 18. 선고 2015나2003264 판결)과 대법원 판결(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결)에서 몇 가지 법리가 검토되었다.

먼저 항소심은 “동료 근로자나 단순 상급자는 별론으로 하고, 적어도 부하직원의 업무환경에 영향을 미칠 수 있는 상급자의 경우에는 설령 사업주로부터 명시적으로 직장 내 성희롱 예방 등의 직무를 부여받지 않았다 하더라도 그 부하직원에 대한 직장 내 성희롱 예방 등은 규범적으로 그가 수행하여야 할 직무의 하나에 해당한다”고 하여 상급자의 성희롱 예방 의무를 강조하였고, 불이익조치 금지의 수범자로서의 ‘사업주’에 대해 법 규정에 대한 문리 해석³⁹⁾을 넘어, 법 제37조, 제38조 조항을 목적론적 해석으로 법인의 경우 사업주인 당해 법인은 물론 그 대표자, 그리고 그 불리한 조치를 할 권한을 위임받은 담당 임직원 또한 「남녀고용평등법」 제14조 제2항의 수범자에 해당한다고 밝혔다.

대법원은 이러한 항소심 판결에서 한 발짝 더 나아가 “피해근로자 본인이 아닌 조력자에 대한 불이익 조치”도 (적어도 민법상) 불법행위에 해당한다는 점을 논증하였고(“그 자체가 남녀고용평등법 제14조제2항 위반은 아니지만, 가해행위의 직접 상대방이 아닌 제3자도 그 가해행위로 말미암아 자신의 법익이 침해되는 등의 손해를 입었다면 행위자를 상대로 불법행위를 이유로 손해배상을 청구할 수 있으

39) 항소심 법원이 지적하였듯이 법률 규정만 놓고 보면, 법인사업체의 경우 그 대표자나 대표자 이외의 임직원에게, 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 될, 남녀고용평등법 제14조제2항의 의무가 없는 것처럼 보인다.

며, 동시에 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에게 부당한 징계처분 등을 하였다면, 특별한 사정이 없는 한 사업주가 피해근로자 등에 대한 보호의무를 위반한 것으로 볼 수 있고”), 위법한 불리한 조치 여부를 판단하는 요소들을 제시하였다. 즉 i) 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, ii) 불리한 조치를 한 경위와 과정, iii) 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, iv) 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, v) 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, vi) 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다고 한 것이다. 뿐만 아니라 조사자의 비밀준수 의무를 정한 개정 법률이 시행되기 전의 일임에도 불구하고, “개인의 인격권, 사생활의 비밀과 자유를 보장하는 위 헌법 규정, 직장 내 성희롱의 예방과 피해근로자 등을 보호하고자 하는 남녀고용평등법의 입법 취지와 직장 내 성희롱의 특성 등에 비추어, 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사가 진행되는 경우 조사참여자는 특별한 사정이 없는 한 비밀을 엄격하게 지키고 공정성을 잃지 않아야 한다. 조사참여자가 직장 내 성희롱 사건을 조사하면서 알게 된 비밀을 누설하거나 행위자와 피해자의 사회적 가치나 평가를 침해할 수 있는 언동을 공공연하게 하는 것은 위법하다”고 보았으며, 그 이유에 관해서 “위와 같은 언동으로 말미암아 피해근로자 등에게 추가적인 2차 피해가 발생할 수 있고, 이는 결국 피해근로자 등으로 하여금 직장 내 성희롱을 신고하는 것조차 단념하도록 할 수 있기 때문”이라고 상세히 설명하였다.

5. 사실인정의 문제: ‘피해자 관점’과 성인지 감수성

주로 법리적 쟁점을 위주로 판결례를 살펴보았지만, 현실적으로 성희롱 관련 사건을 조사하거나 해결함에 있어서 가장 빈번하게 문제가 되는 것 중 하나는 사실인정의 문제이다. 성희롱의 특성상 행위자와 피해자 단 둘이 있는 상황에서 이루어지는 경우가 많고 목격자 기타 객관적 증거가 없기 마련인데, 행위자가 부인하는 경우 피해자의 진술이 유일한 증거일 수밖에 없어 사실인정에 어려움을 겪기 쉽다. 남녀

고용평등법과 관련한 분쟁해결에서 증명책임은 사업주가 부담한다(제30조)는 조항이 있기는 하지만, 증명책임 분배 범위도 불분명할 뿐 아니라 분쟁의 직접 상대방이 사업주가 아닌 경우에는 이러한 원칙이 적용되지 않는다.

학생들에 대한 성희롱으로 해임된 대학교수의 교원소청심사위원회 결정 취소 사건에서, 성희롱 행위 이후 학생들의 행동(긍정적 강의평가, 수강 계속) 등을 근거로 신빙성을 부인한 원심에 대하여, 대법원이 「양성평등기본법」 제5조제1항을 인용하여 ‘성인지 감수성’을 심리원칙으로 밝혔다.

… 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 한다(양성평등기본법 제5조제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 행위자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 행위자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결)⁴⁰⁾

IV. 결론에 갈음하여

다른 많은 영역에서도 그렇겠지만, 특히 성희롱에 관한 법제는 현실에서 벌어지

40) 이후 이 판시는 강간 피해자 진술의 신빙성이 문제된 대법원 2018. 10. 25. 선고 2018도7709 판결과 폭행 고소에 관하여 무고죄가 성립하는지가 문제된 대법원 2019. 7. 11. 선고 2018도2614 판결에 그대로 인용되었다.

는 싸움을 쫓아 상당히 역동적으로 변해 왔다. 법원 역시, 더디지만 현실에서의 문제에 대응하며 다양한 문제들에 대응하였고, 많이 부족하고 더디기는 하지만 판례 법리는 분명 발전해왔다.

직장 내 성희롱이라는 실체를 포착하고 그 요건과 범위를 정하는 것에서부터 시작하여 행위자와 사용자의 책임을 어디까지 물을 것인지에 집중하였던 입법은 피해자 보호와 장래를 향해 취해야 하는 조치를 강조하는 것으로 무게 중심을 옮겼고, 증명책임 전환을 통해 사실인정의 벽을 넘는 것만큼이나 성인지 감수성이나 피해자 관점을 사실인정과 판단기준에서 어떻게 고려해야 하는지 고민하는 것까지 판례 법리도 더 깊어졌다. 법문에는 없지만 피해자 뿐 아니라 피해자의 조력자에 대해서도 불리한 처우를 하지 말아야 한다는 결론에 이른 판례를 보면서, 공동체 구성원들이 성희롱 피해자가 말할 수 있는 사회, 성희롱 사건이 있을 때 제대로 대처하는 사용자를 넘어 이제는 “성희롱 피해자의 좋은 동료 되기”를 배워야 한다는 이야기를 떠올렸다. 앞으로의 10년, 20년, 더 역동적인 국회와 법원을 기대한다.

참고문헌

- 구미영(2018), “성희롱과 사용자책임”, 한국노동법학회, 『노동법연구』 제44호.
- 국가인권위원회(2012), 『성희롱 진정 사건 백서』.
- 권김현영(2017), “2차 가해와 피해자 중심주의 개념에 대해”, 한국여성민우회 성폭력 상담소 토론회(2017. 5. 17.) 자료집.
- 김선화(2017), “하급심 판례에서의 성희롱 개념 판단에 관한 검토 - 성희롱 개념 외연의 확정을 중심으로”, 한국젠더법학회, 『젠더법학』 제8권 제2호.
- 김엘림(2015), “성희롱의 법적 개념의 형성과 변화”, 한국젠더법학회, 『젠더법학』 제6권 제2호(통권 제11호).
- 김태선(2018), “직장 내 성희롱과 사용자책임”, 한국민사법학회, 『민사법학』 제84호.
- 양현아(2005), “실증주의 방법론과 여성주의 법학”, 서울대학교 법학연구소, 『서울대학교 법학』 제46권 제2호.
- 정지원(2010), “성희롱의 법적개념과 성희롱 가해자에 대한 징계해고의 정당성에 관한 판단기준”, 한국젠더법학회, 『젠더법학』 제2권 제1호.

최윤희(2018), “직장 내 성희롱법리에 관한 소고”, 강원대학교 법학연구소, 『강원법학』 제55권.

최은순(2013), “직장내 성희롱의 사건처리 현황과 입법과제”, 한국젠더법학회, 『젠더법학』 제4권 제2호.

Sexual Harassment Regulation 20 Years: Focusing on the Development of Legislation and Court Decisions

Jin Kim*

ABSTRACT

The legislation on sexual harassment, first legislated in the Third Amendment to the Equal Employment Act, has changed considerably in the aftermath of the fighting in reality. The courts, too, responded slowly to the problems of the real world and to various problems.

Court decisions that initially focused on capturing the substance of workplace harassment and determining its requirements and scope, and to what extent the responsibilities of actors and employers are to be held, emphasizes the protection of victims and the steps to be taken toward the future. In addition, the transition to proof of responsibility has evolved to consider how gender sensitivity and victims' perspectives should be considered in fact recognition and judgment standards, as well as beyond the walls of fact recognition. In 2017, the Supreme Court ruled out that the court should not deal with disadvantages not only to the victim but also to the victim's helper. It can be said that the norm has now given the message that we should learn to be "good companions of victims of sexual harassment."

KEYWORDS

sexual harassment, victims of sexual harassment, gender sensitivity, perspectives of victims, gender discrimination

* Lawyer, Jihyang Law Office.

성희롱 법적 정의의 변화 가능성 모색*

박 선 영**

목차

I. 들어가기

II. 「남녀고용평등법」상의 성희롱 정의 규정의 변화 가능성 모색

1. 「남녀고용평등법」상의 성희롱 정의의 전개과정

2. 외국의 성희롱 정의

3. 현행 성희롱 정의 규정의 변화 가능성 모색

III. 요약 및 결론

원고투고일: 2019년 12월 31일, 심사완료일: 2020년 1월 14일, 게재확정일: 2020년 1월 30일.

* 이 논문은 한국젠더법학회·국가인권위원회·한국여성정책연구원 공동주최 「성희롱 규제 20년, 현재와 미래」(2019.10.12.)에서 발표한 발표문을 수정·보완한 것이다.

** 한국여성정책연구원 선임연구위원.

국문 초록

이 논문은 성희롱 법제의 내용 중 성희롱 정의, 즉 성희롱의 성립 요건의 변화 가능성을 모색하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 이 논문은 「남녀고용평등법」상의 성희롱 정의의 전개과정 및 외국의 성희롱 정의를 살펴본 후에 성희롱 법적 정의의 변화 가능성 모색하였다.

그 결과, 현행 「남녀고용평등법」상의 성희롱 정의를 “‘성희롱’이라 함은 업무, 고용, 교육 등 기타 관계에서 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 원치 않는 성적 언동 등으로 인해 타인의 존엄이 침해하거나 위협·적대·비하·굴욕·모욕적인 환경을 조성하거나, 그 성적 언동을 요구하는 행위 및 이에 대한 불응 또는 굴복을 이유로 불이익을 주거나 이익 공여의 의사표시를 하는 행위를 말한다.”로 개정할 것을 제언하였다.

또한 성희롱 형사처벌 가능성에 대해서는 성희롱을 형사처벌하기 위해서는 죄형법정주의와 명확성의 원칙, 최후의 수단성 원칙에 의해 행위자의 고의와 반복성, 지속성 등 구성요건의 강화가 필수적이기 때문에 신중해야 한다. 그러나 사용자는 성희롱 피해자 구제와 성희롱 없는 직장 환경 조성의 책임자이고, 사용자가 행위자가 될 경우 피해자의 노동권에 심대한 타격을 미쳐, 그 위법성이 가중된다는 점을 고려할 때 사용자의 성희롱에 대해서는 형사처벌을 고려해 볼 수 있다.

색인어

성차별, 성희롱, 성적 괴롭힘, 남녀고용평등법, 형사처벌

I. 들어가기

이 논문은 성희롱 법제의 내용 중 성희롱 정의, 즉 성희롱의 성립 요건의 변화 가능성을 모색하는 것을 목적으로 한다.

성희롱이 법제화된 지 올해로 20년이다. 1993년 서울대 도서관 앞에 대자보가 붙었다. 교수의 성적 괴롭힘과 그에 대한 불응으로 조교 재임용에서 불이익을 받았다는 내용이었다. 이 대자보로부터 시작된 이 낯선 행위를 둘러싼 싸움은 이것을 성

희롱이라고 명명하고 여성의 인격권과 노동권을 침해하는 행위로 우리의 일상에 정착시켰다.

우리나라에서 성희롱이 법적 용어로 처음으로 등장한 것은 1995년에 제정된 「여성발전기본법」(현 「양성평등기본법」)이다. 위에서 언급한 이른바 ‘서울대 신교수 사건’이 직접적인 계기가 되었다. 그러나 이 법에서는 “국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다”고 규정하고 있을 뿐 성희롱이 어떤 행위인지에 대해서는 침묵했다.

그 후, 고용상의 성차별을 금지한 실체법인 「남녀고용평등법」은 제3차 개정(1999년)에서 ‘직장 내 성희롱’을 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나, 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것”으로 정의했다. 이 정의는 2001년 8월 14일 「남녀고용평등법」 전부 개정을 통해 현재의 모습이 되었다. 즉, 직장 내 성희롱이란 “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”(「남녀고용평등법」 제2조제2호). 현행 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」도 아래와 같이 성희롱을 정의하고 있다.

〈표 1〉 성희롱의 법적 개념

<p>「양성평등기본법」 제3조제2호 및 동법 시행령 제2조</p>	<p>업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</p>
--------------------------------------	--

<p>「남녀고용평등법」 제2조제2호</p>	<p>사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위·업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 또는 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p>
<p>「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목</p>	<p>업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.</p>

출처: 박선영 외(2018), 『직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼』, 여성가족부, 6쪽.

위의 각 법률에서의 성희롱 정의 규정을 성희롱 행위자, 피해자, 업무관련성, 행위태양, 피해로 나누어 비교하면 아래와 같다.

〈표 2〉 성희롱의 법적 정의에 대한 관련 법률상 내용 비교

구분	「양성평등기본법」	「남녀고용평등법」	「국가인권위원회법」
행위자	<p>‘국가기관 등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자</p>	<p>사업주·상급자 또는 근로자, 고객 등 제3자</p>	<p>‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자</p>
피해자	<p>불특정</p>	<p>다른 근로자</p>	<p>불특정</p>
업무 관련성	<p>업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여</p>	<p>직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련</p>	<p>업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여</p>

행위 태양	“성적 언동 등”, “그 밖의 요구”		
행위로 인한 피해	성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

출처: 박선영 외(2018), 『직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼』, 여성가족부, 7쪽.

우리가 일상에서 또는 법에서 사용하는 성희롱은 외국에서 사용되는 ‘성적 괴롭힘’(sexual harassment)의 한국적 표현이다. 그러나 희롱의 사전적 의미는 “말이나 행동으로 실없이 놀림”이다. 그렇다면 성희롱이란 성을 매개로 이루어지는 말이나 행동에 의한 실없는 놀림이 된다.

이처럼 성희롱은 성적 괴롭힘, 즉 젠더 권력관계에 기반한 성적 침해를 제대로 표현한 용어라고 보기 어렵다. 개념과 용어가 불일치하는 대표적인 경우가 아닐까 한다. 또한 성희롱의 구성요건 중 ‘성적 굴욕감’, ‘혐오감’은 그것이 갖는 주관성으로 인해 성희롱을 행위자와 피해자 사이에 ‘성적 언동 등’을 둘러싼 갈등, 시끄러움으로 취급하게 하는 요인으로 작동하기도 한다. 이로 인해 성희롱 법제화의 목적 중 하나인 성차별 없는 직장 환경의 조성은 비가시화 되고 이와 함께 성희롱을 성별에 기반한 성적 괴롭힘인 성차별로 이해하기 어렵게 한다.

이상의 문제의식을 토대로 이 논문은 「남녀고용평등법」상의 성희롱 정의를 중심으로 그 문제점을 살펴본 후에 변화의 가능성을 모색한다.

II. 「남녀고용평등법」상의 성희롱 정의 규정의 변화 가능성 모색

1. 「남녀고용평등법」상의 성희롱 정의의 전개과정

직장 내 성희롱에 관한 내용이 우리나라 법률에 처음으로 명문화된 것은 1995년 12월에 제정된 「여성발전기본법」(현 「양성평등기본법」)이다.

이 법률은 “국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다(제17조제3항)”¹⁾라고 규정함으로써 처음으로 ‘성희롱’이라는 용어가 법률에 등장하였다.

그 후 「남녀고용평등법」 제3차 개정²⁾에서 ‘직장 내 성희롱’을 ‘이 법에서 “직장 내 성희롱’이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다”(「남녀고용평등법」 제2조의2)고 정의하였다.

위의 성희롱 정의는 국회환경노동위원장 대안이 통과된 것으로 당시 발의되었던 「남녀고용평등법」 개정안 중 성희롱 정의는 아래 표와 같다.

[150023] 남녀고용평등법중개정법률안(한영애의원 등 6인 외 17인)	<p>第8條의2(性戲弄의 금지) ① 事業主는 勤勞者가 使用者, 다른 勤勞者 및 業務와 相關한 第三者로부터 性戲弄(身體接觸, 기타 言行으로 性的 羞恥心을 誘發하거나 이와 相關하여 雇傭상의 불이익을 주거나 雇傭環境을 惡化시키는 행위로서 大統領令이 定하는 行위를 말한다. 이하 같다)을 당하지 아니하고 安全한 環境에서 일할 수 있도록 與件을 造成하여야 하고, 이를 위하여 大統領令이 定하는 바에 따라 教育等 적절한 措置를 취하여야 한다.</p>
--	---

1) 여성발전기본법(법률 제5136호, 1995.12.30., 제정, 시행 1996.7.1.), 법제처 국가법령정보센터 <http://law.go.kr/>

2) 남녀고용평등법(법률 제5933호, 1999.2.8., 일부개정, 시행 1999.2.8.), 법제처 국가법령정보센터 <http://law.go.kr/>

<p>[150694] 남녀고용평등법중개정법률안(정우택의원 외 43인)</p>	<p>第8條의2(性戲弄의 豫防 및 被害救濟) ① 事業主는 職場內 性戲弄(身體接觸, 기타 言行으로 性的 羞恥心을 誘發하거나 이와 관련하여 雇傭상의 불이익을 주거나 雇傭環境을 惡化시키는 행위로서 大統領令이 정하는 것을 말한다. 이하 같다)을 豫防하고 勤勞者가 安全한 勤務環境에서 일할 수 있도록 다음 各號의 措置를 취하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職場內 性戲弄의 豫防을 위한 教育의 실시 2. 職場內 性戲弄을 한 勤勞者에 대한 部署移動 및 人事措置 등 懲戒에 관한 規程의 마련 3. 기타 性戲弄의 豫防을 위하여 大統領令으로 정하는 사항 <p>② 事業主는 職場內 性戲弄으로 인하여 被害를 입은 勤勞者의 救濟를 위하여 大統領令이 정하는 바에 따라 적절한 措置를 취하여야 한다.</p> <p>③ 事業主는 職場內 性戲弄으로 인하여 被害를 입은 勤勞者에게 懲戒·解雇등 雇傭상의 불이익한 措置를 취하여서는 아니된다.</p>
<p>[150774] 남녀고용평등법중개정법률안(이미경의원 외 19인)</p>	<p>제2조의2 ④ 이 法에서 “職場內 性暴力”이라 함은 使用者, 다른 勤勞者 및 業務와 相關한 第3者에 의하여 行하여 지는 것으로 다음 各號의 것을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性的 의미가 포함된 言語的, 肉體的, 視覺的 表現이나 表現물에 의한 性희롱 행위 2. 強姦, 強制醜行, 準強姦, 準強制醜行 등의 행위
<p>[150826] 남녀고용평등법중개정법률안(오양순의원등 3인 외 21인)</p>	<p>제2조의2 ⑤ 이 法에서 “職場內 性戲弄”이라 함은 職場內에서 事業主 또는 다른 勤勞者에 의해 行하여지는 性的 의미가 포함된 言語的, 視覺的 表現이나 身體的 行動 또는 電話, 郵便, 컴퓨터 기타 通信媒體에 의해 이루어지는 行爲로서 業務遂行에 지장을 초래하거나 초래 할 우려가 있는 行爲를 말한다</p>
<p>[151762] 남녀고용평등법중개정법률안(대안)(환경노동위원장)</p>	<p>② 이 法에서 “職場內 性戲弄”이라 함은 事業主, 上級者 또는 勤勞者가 職場內의 地位를 이용하거나 業務와 關聯하여 다른 勤勞者에게 性的인 言語나 行動 등으로 또는 이를 條件으로 雇傭상의 不利益을 주거나 또는 性的 屈辱感을 誘發하게 하여 雇傭環境을 惡化시키는 것을 말한다.</p>

한영애의원 대표발의안과 정우택의원 대표발의안³⁾에서는 사업주에게 성희롱을

3) 국회의안정보시스템 <http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>

당하지 않고 안전한 환경에서 일할 수 있는 여건 조성에 필요한 조치를 취하게 한 것으로 보아 성희롱을 노동권에 대한 침해로 이해한 것으로 보인다. 반면, 이미경 의원 대표발의안과 오양순의원 대표발의안⁴⁾은 성희롱을 직장이라는 공간에서 발생하는 성적 자기결정권을 침해하는 불법행위의 한 유형으로 주목한 것으로 보인다.

같은 날 제정된 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률⁵⁾에서는 성희롱을 “성희롱”이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”고 정의하였다(제2조). 또한 제7조에서 성희롱은 남녀차별이라는 것을 명문화하였다.

제정 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률	제2조(정의) 2. “성희롱”이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적 언동등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다. 제7조(성희롱의 금지등) ③ 성희롱은 남녀차별로 본다.
[151547] 남녀차별금지및구제에 관한법률안(김원길의원등 13인 외 143인)	제2조(정의) 2. “性戲弄”이라 함은 相對方이 願하지 아니하는 身體的接觸 및 接近, 性的 성질을 가지는 言及, 猥褻의 出版物 등을 보여주는 행위, 言語나 행동에 의한 性的 요구를 포함하는 행위를 말한다. 제7조(성희롱의 금지등) ③ 第2項의 規定에 의한 性戲弄은 男女差別로 본다.

위의 김원길의원 대표발의안의 성희롱 정의 조항은 이 법안이 “남녀차별개선

4) 국회의안정보시스템 <http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>
 5) 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(법률 제5934호, 1999.2.8., 제정, 시행 1999.7.1.). 법제처 국가법령정보센터 <http://law.go.kr/>

위원회에 의해 성희롱을 이유로 남녀차별로 결정된 후 동 위원회의 시정조치의 명령에 불복하는 경우 형사처벌될 수도 있다는 점을 감안 할 때 성희롱의 개념 정의를 보다 구체적으로 할 필요가 있다”는 국회운영위원회 수석전문위원의 검토의견(1998. 12)과 성희롱의 개념정의를 법률안에서와 같이 성희롱의 형태만을 규정할 것이 아니라 요건에 대한 규정도 필요하다는 의견 등을 반영하여 이루어진 것으로 보인다.

「남녀고용평등법」 2001. 8. 14. 전부 개정(시행 2001. 11. 1.)에서는 성희롱의 개념 중 “성적인 언어나 행동”을 “성적인 언동”으로 변경하였고, “고용환경을 악화시키는 행위”를 삭제하여 상대방이 ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼면 직장 내 성희롱이 성립’하게 되었다. 이후 이 정의 규정은 별다른 개정 없이 아래의 내용으로 현재에 이르고 있다.

남녀고용평등법 제2조(정의)	② 이 법에서 “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.
-----------------	--

「남녀고용평등법」상의 성희롱 정의는 고용상의 불이익 또는 고용환경을 악화시키는 행위에 대한 결과 중심에서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼거나, 고용상의 불이익을 받은 경우로 구성요건이 변화되었다. 이렇게 변화하게 된 것은 1999. 2. 8. 신설된 「남녀고용평등법」상의 성희롱 개념이 명확하지 않다는 비판 속에서 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」상의 성희롱의 정의와 동일하게 한 것으로 보인다.

이상과 같은 과정을 통해 정착된 직장 내 성희롱의 정의, 즉 구성요건은 i) 행위자가 사업주, 상급자, 근로자여야 하고, ii) 피해자는 다른 근로자여야 하고, iii) 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있어야 한다. iv) 성적 언동 등이 있어야 하고, v) 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하여야 한다.6) vi) 또는 상대방이 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이

6) 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록

유로 고용에서 불이익을 주어야 한다.

2. 외국의 성희롱 정의

주요 외국의 성희롱 정의는 아래 표와 같다. 성희롱에 대한 명문 규정을 두고 있지 않은 미국을 제외한 국가들의 경우에는 성희롱을 평등법, 차별금지법 등에서 괴롭힘의 한 유형인 ‘성적 괴롭힘’으로 정의하고 있다. 프랑스처럼 형법과 노동법에 규율하고 있는 국가도 있다. 또한 우리나라의 「남녀고용평등법」과 같은 고용평등법에 사용자에 의한 성희롱의 방지 의무를 규정하고 있는 일본과 같은 국가도 있다.

미국의 경우는 성희롱에 대한 법적 정의를 가지고 있지 않지만, 판례를 통해 1970년대 후반부터 성희롱을 「민권법 제7편」제703조 (a)항7)을 위반한 성차별로 보고 있다. 특히, 1976년 Williams vs. Saxbe 사건에서 판결상 “성희롱”이라는 용어가 처음 사용되었는데, 여성 직원이 고용의 지속을 대가로 상사의 성적 요구를 강요받은 것은 「민권법 제7편」 위반이며, 이를 방지하기 위한 적절한 조치를 취하지 않은 사용자도 법적 책임을 부담해야 한다는 판결이 나왔다. 나아가 1980년에는 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission, 평등고용기회위원회)의 직장 내 성희롱에 대한 가이드라인이 마련됨에 따라 성차별로서의 성희롱 법리가 확립되었다.

미국의 EEOC는 성희롱을 “원하지 않은(unwelcome) 성적 호소, 성적 호의, 애

‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 하며, 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하여 판단하여야 하고, 또한 법원이 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부를 판단할 때에는 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단하여야 한다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결).

7) 제703조(불법고용관행)

(a)항: 사용자가 다음과 같은 행위를 하는 것은 불법고용관행에 해당한다.

개인의 인종, 피부색, 종교, 성별, 또는 출신 국가를 이유로 채용하지 않거나, 채용을 거절하는 것, 해고하는 것 또는 그러한 이유로 고용상의 보수, 기간, 조건, 또는 특권에 관하여 차별하는 것
개인의 인종, 피부색, 종교, 성별, 또는 출신 국가를 이유로 취업기회를 박탈하거나 박탈할 수 있는 방식으로 또는 근로자로서의 지위에 악영향을 미치는 방식으로 근로자나 취업지원자를 제한, 분리, 또는 구분하는 것

정의 요구 및 그 밖의 성적인 성격의 언어적 또는 신체적 행위”로, i) 이러한 행위에 따르는 것이 명시적·묵시적으로 개인의 고용 조건에 포함되어 있는 경우, ii) 이러한 행위에 따르는 것 또는 거부하는 것이 개인에게 영향을 주는 고용상 결정의 근거로 사용되는 경우, iii) 이러한 행위의 목적 또는 효과가 개인의 노동이나 직무 수행을 부당하게 저해하거나 협박적, 적대적 내지는 불쾌하고 침해 요소가 있는 노동환경을 만들어 내는 경우에 위법한 성희롱으로 보고 있다.

영국의 경우는 「평등법」 제26조제2항에서 성희롱을 “A가 성적인 특질(sexual nature)의 원하지 않는 행위를 하고, 그 행위가 상대방의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적, 모욕적 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 경우”라고 정의하고 있다.⁸⁾

독일의 경우는 「일반적 평등대우법」 제3조제4항에서 ‘성희롱(sexuelle Belästigung, 성적 괴롭힘)’을 정의하고 있다. 이에 따르면, 성희롱은 “원하지 않는 성적 행위와 성적 행위에 대한 요구, 성적인 것으로 볼 수 있는 신체접촉, 성적인 내용에 대한 언동 및 원하지 않는 음란 표현물의 적시·현출 등 취업자의 의사에 반한 성적 행위가 타인의 존엄성을 침해하거나, 특히 위협, 적대시, 멸시, 품위손상 또는 모욕 등에 의해 존엄성을 침해하는 분위기를 조성하는 것을 말한다”고 하여, 성희롱을 동법 제2조제1항제1호에서 제4호까지와 관련된 차별로 보고 있다.⁹⁾

8) 심재진(2012), “영국에서의 직장내 괴롭힘 규제”, 『노동법논총』 제25권.

9) 과거 근로자보호법 하에서 성희롱의 의미에 대한 연방대법원의 판례에 따르면, 문제되는 성적 행위를 상대방이 원치 않았다는 점에 대한 인식가능성이 인정되어야 하지만, 이를 위해 피해자의 명시적인 거부의 표현이 있었어야 함이 요구되는 것은 아니고, 오히려 정황상 거부가 인식될 수 있는 정도로 족하다. 또한 이러한 인식가능성은 중립적인 관찰자의 입장에서 볼 때도 관련자의 행위로부터 거부가 충분히 명백한 경우에 존재한다. 판례 등을 통해 인정되고 있는 성희롱의 구체적인 예로서 성희롱 법 제 관련 문헌 등에서 일반적으로 소개되고 있는 언행은 다음과 같다.

- 이른바 카사노바취파람이라고 불리는 행위(뒤에서 앞에 있는 사람에 대해 휘파람을 부는 행위)
- 성적 기호에 관한 발언
- 어깨에 팔을 두르거나 여성의 가슴을 건드리는 등의 성적인 신체적 접촉
- 성적인 행위의 강요
- 동료 근로자의 신체적 장단점에 대한 언급
- 성기를 보이는 행위
- 강요된 키스
- 성적인 부탁을 들어주는 대신 직업상의 이익을 약속하는 것
- 성적인 부탁을 거절하는 것에 대해 직업상의 불이익을 위협하는 것

유럽연합은 「통합남녀평등대우지침」 제1조에서 성희롱을 “한 사람의 존엄을 침해하고 위협하거나 적대적이거나, 비하하거나 모멸감을 주거나, 불쾌한 환경을 만들 목적이나 영향으로 성적 성격이 있는 원하지 않는 언어적 혹은 비언어적 혹은 신체적인 모든 형태의 행위”로 정의하고 있다.¹⁰⁾

프랑스는 「형법」에서 성희롱을 “어떤 사람에 대해 그 비열적 혹은 굴욕적인 성질 때문에 그 사람의 존엄을 침해하거나 협박적, 적대적 또는 불쾌한 상황을 만들어 내는 성적 성질을 가진 말 또는 행동을 반복적으로 강요하는 행위를 말한다”(제222-33조 I)고 정의하고 있다.¹¹⁾ 일본의 경우는 성희롱에 대한 정의 규정을 가지고 있지만, 「고용 분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」에서 “사업주는 직장에서 행해지는 성적인 언동에 대한 그 고용하는 근로자의 대응에 따라 해당 근로자가 그 근로조건에 대하여 불이익을 받거나 또는 해당 성적인 언동에 따라 해당 근로자의 취업환경이 저해되는 일이 없도록, 해당 근로자로부터의 상담에 따라 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비, 기타 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다”고 규정하고 있으며(제11조제1항), 후생노동대신은 전항의 규정에 근거로 하여 사업주가 강구해야 하는 조치로서 필요한 지침을 규정하도록 하고 있다(제11조제2항).¹²⁾

-
- 성적인 암시가 들어간 대화나 편지
 - 명백히 성적인 의도가 있는 초대
 - 사생활에서의 성적 행동에 관한 외설적인 발언
 - 사업장 내 사람들 앞에서 고객과 성관계를 가진 경우
 - 성적인 거래의 요구
 - 엉덩이를 꼬집거나 손바닥으로 때리는 행위
 - 직장에 외설적인 사진을 게시하는 행위(예를 들면 외설적인 모델 사진이 게재된 달력을 걸어두는 경우)

박귀천 외(2014), 「직장 내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방강화 방안 연구」, 고용노동부.

10) セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題(2019), 男女共同参画会議 女性に対する暴力に関する専門調査会, <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/sidai/bo101-s.html>

11) セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題(2019), 男女共同参画会議 女性に対する暴力に関する専門調査会, <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/sidai/bo101-s.html>

12) 박선영 외(2014), 「기업 등 조직 내 성희 기업 등 조직 내 성희롱 예방체계 강화방안 연구」, 한국여성정책연구원.

<p>미국</p>	<p>EEOC의 '성을 이유로 한 차별에 관한 가이드라인 (Guideline on the Discrimination Because of Sex)'</p>	<p>'성희롱'은 "<u>원하지 않은(unwelcome) 성적 호소, 성적 호의, 애정의 요구 및 그 밖의 성적인 성격의 언어적 또는 신체적 행위</u>"로, ① 이러한 행위에 따르는 것이 명시적·묵시적으로 개인의 고용 조건에 포함되어 있는 경우, ② 이러한 행위에 따르는 것 또는 거부하는 것이 개인에게 영향을 주는 고용상 결정의 근거로 사용되는 경우, ③ 이러한 행위의 목적 또는 효과가 개인의 노동이나 직무 수행을 부당하게 저해하거나 협박적, 적대적 내지는 불쾌하고 침해 요소가 있는 노동 환경을 만들어 내는 경우에 위법한 성희롱이 성립</p>
<p>영국</p>	<p>「평등법」 제26조1항(보호되는 속성과 관련된 괴롭힘)</p>	<p>A가 B의 존엄을 침해하고 B에게 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적, 모욕적 또는 불쾌한 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 보호특성(차별사유)에 관련한 원치 않는 행위</p>
<p>영국</p>	<p>「평등법」 제26조제2항(성희롱)</p>	<p>A가 <u>성적인 특징(sexual nature)의 원하지 않는 행위를 하고, 그 행위가 상대방의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적, 모욕적 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 경우</u></p>
<p>영국</p>	<p>「평등법」 제26조제3항(괴롭힘에 대한 개인의 대응을 이유로 한 덜 우호적인 대우)</p>	<p>A가 성적인 특징, 또는 성전환, 성별 등과 관련하여 원하지 않는 행위를 하고, 그 행위가 상대방의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적, 모욕적 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 경우로 B가 그 행위에 순응할 것을 거부한 것에 의해 B가 거부하지 않거나 순응했을 경우에 비하여 A가 B를 불이익하게 취급하는 경우</p>
<p>유럽 연합</p>	<p>「통합남녀평등 대우지침」 제1조</p>	<p>성희롱: 한 사람의 존엄을 침해하고 위협하거나 적대적이거나, 비하하거나 모멸감을 주거나, 불쾌한 환경을 만들 목적이나 영향으로 성적 성격이 있는 원하지 않는 언어적 혹은 비언어적 혹은 신체적인 모든 형태의 행위</p>

독일	「일반평등대우법」 제3조 제4항	성희롱이라고 함은 제2조 제1항 제1호 내지 제4호와의 관련한 차별로써, 원하지 않는 성적 행위와 성적 행위에 대한 요구, 성적인 것으로 볼 수 있는 신체접촉, 성적인 내용에 대한 언동 및 원하지 않는 음란 표현물의 적시, 현출(現出) 등과 같은 원하지 않는 성적으로 특정한 행동이 타인의 존엄성을 침해하도록 의도했거나 야기한 경우, 특히 위협, 적대적, 멸시, 품위손상 또는 모욕으로 특징될 수 있는 분위기를 조성하도록 의도했거나 야기한 경우에 발생하게 된다
	[형법] 제222-33조 I	어떤 사람에 대해 그 비열적 혹은 굴욕적인 성질 때문에 그 사람의 존엄을 침해하거나 협박적, 적대적 또는 불쾌한 상황을 만들어내는 성적 성질을 가진 말 또는 행동을 반복적으로 강요하는 행위를 말한다
	제222-33조 II	행위자 본인 또는 제삼자를 위한 성적 특성을 갖는 행위를 진실 또는 외적인 목적으로 중대한 압력 형태를 행사하는 행위는 반복성의 유무를 불문하고, 성희롱으로 간주한다.
프랑스	제222-33조 III	I항 및 II항에 규정하는 행위(성희롱)은 2년 징역 및 3만유로의 벌금에 처한다. 이 형은 행위가 다음에 제시하는 것일 때, 3년 징역 및 4만 5천유로의 벌금에 처한다. i) 사람이 직무 권한을 남용했을 때 ii) 15세 이하의 미성년에 행해진 경우 iii) 나이, 질병, 장애, 신체적 혹은 정신적 결함 또는 임신 상태이기 때문에 특별히 취약성이 명백한 또는 의존성이 명백한 또는 행위자가 그것을 인식하는 사람이 하였을 때, iv) 경제적 또는 사회적 상태의 불안정에 의한 특별한 취약성 또는 의존성이 명백한 또는 행위자가 그것을 인식하는 사람이 하였을 때, v) 정범 또는 공범으로서 행위하는 복수의 사람에 의해 저질러졌을 때.
	제225-1-1조	성희롱 행위를 당한 것 또는 당한 것을 거부한 것, 어떤 행위를 증언한 것을 이유로 하는 차별은 3년 징역 및 4만 5천유로의 벌금에 처한다.

프랑스	「노동법」 제 L,1142-2-1 조	누구도 사람의 존엄을 침해하거나 협박적, 적대적, 비하적, 굴욕적, 혹은 불쾌한 환경을 만들 목적 또는 효과를 가진 사람의 성에 관련된 모든 언동으로 정의되는 성차별적 언동을 받아서는 안 된다.
	제L,1155-2 조	제L,1152-1조(본문 생략)및 제L,1153-1조에 정하는 성희롱 행위는 1년 징역 및 3750유로의 벌금에 처한다.
일본	「고용분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」 제11조	사업주는 <u>직장에서 행해지는 성적인 언동에 대한 그 고용하는 근로자의 대응에 따라 해당 근로자가 그 근로조건에 대하여 불이익을 받거나 또는 해당 성적인 언동에 따라 해당 근로자의 취업환경이 저해되는 일이 없도록, 해당 근로자로부터의 상담에 따라 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비, 기타 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다</u> 고 규정하고 있으며(제11조제1항), 후생노동대신은 전항의 규정에 근거로 하여 사업주가 강구해야 하는 조치로서 필요한 지침을 규정해야 한다고 한다(제2항).

출처: 세크슈얼·하라스먼트 대책의現状と課題(2019), 男女共同参画会議 女性に対する暴力に関する専門調査会, <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/sidai/bo101-s.html>
 박선영 외(2017), 「여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V): 「남녀고용평등법」 제정 30년의 성과와 과제」, 한국여성정책연구원.

3. 현행 성희롱 정의 규정의 변화 가능성 모색

앞서 살펴본 바와 같이 성희롱 정의 규정은 「남녀고용평등법」상 성희롱 정의에서 문제가 되는 것은 개인의 주관적 감정인 ‘모욕감’, ‘혐오감’을 구성요건으로 하는 것의 적절성과 ‘성적 언동 등’의 범위 등이다. 이와 함께 성희롱 형사처벌의 가능성 여부이다.

- (1) 성희롱 구성요건으로서 ‘모욕감’, ‘혐오감’ 대신, ‘원치 않은’ 위협·적대·비하·굴욕·모욕적인 환경

현행 성희롱 정의 규정, 즉 성희롱의 구성요건으로서 ‘모욕감’, ‘혐오감’을 느낄

것을 요구하는 것은 성희롱이 성별에 기반한 성적 괴롭힘, 즉 성차별의 한 유형이라는 점을 탈각시킴으로써 성희롱을 섹슈얼리티를 둘러싼 행위자와 피해자와의 갈등, 사건으로 축소 시킨다. 따라서 성희롱의 정의를 성희롱이 갖는 성별에 기반한 성적 괴롭힘으로서의 성질을 분명하게 하고, 피해자의 주관적 감정인 성적 굴욕감이나 혐오감이 아닌 가해자의 성 차별적 행위와 그로 인해 노동환경의 변화에 주목해서 이점이 명확하게 표현될 수 있게 하는 방식으로 재구조화하는 것이 필요하다.

즉, 성희롱 정의를 “성희롱’이라 함은 업무, 고용, 교육 등 기타 관계에서 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 원치 않는 성적 언동 등으로 인해 타인의 존엄이 침해하거나 위협·적대·비하·굴욕·모욕적인 환경을 조성하거나, 그 성적 언동을 요구하는 행위 및 이에 대한 불응 또는 굴복을 이유로 불이익을 주거나 이익공여의 의사표시를 하는 행위를 말한다”로 변경하는 것은 바람직하다.¹³⁾

문제는 1999. 2. 8.에 「남녀고용평등법」에 성희롱 정의 규정이 신설된 후 20여년 동안 이 정의 규정을 토대로 성희롱 관련 사건을 판단하여 판례와 결정례가 축적되어 있고, 성희롱 성립 판단에 있어서 일정의 경향성이 형성되었다는 것이다.

때문에 현행 법률의 개정을 통해 성희롱의 정의를 변경하는 것은 법적 안정성 등으로 인해 어려움이 예상된다. 따라서 차별금지법 또는 성차별금지법 제정 시 성희롱을 성적 괴롭힘으로 정의하고, 이 정의 규정이 다른 법률에 영향을 미쳐 법적 정비가 이루어지는 것이 가장 바람직하다. 그러나 차별금지법도 성차별금지법도 제정이 어려운 현실을 고려하면 「국가인권위원회법」이 차별금지법으로서의 성격을 가지고 있는 점, 성희롱을 성별에 기반한 성적 괴롭힘으로 재구조화를 시도하려는 목적 등을 고려할 때 「국가인권위원회법」상의 성희롱 정의 규정을 개정하는 방안도 검토할 수 있다.

성희롱을 위와 같이 재구조화하면 ‘성적 언동 등’에는 젠더기반 괴롭힘(gender harassment)이 포함될 수 있을 것이다.

젠더기반 괴롭힘이란 ‘성별 고정관념, 생물학적 특성(임신, 출산 등), 특정 성별에 대한 비하와 혐오 등을 전달하는 언어적, 신체적, 상징적 언동 등’으로 여기서

13) 같은 취지, 최은순 의견 진술, 국회여성가족위원회(2019), 「청년 관련 법안」 및 「성차별·성희롱 금지 관련 법안」에 대한 공청회 자료집(2019.3.29.).

‘성별이란 생물학적 성별뿐 아니라 사회적 성별을 포함하고, 성별에 대한 자인식도 포함’된다.

지난 2019. 7. 16. 시행된 「근로기준법」상의 괴롭힘에 젠더기반 괴롭힘이 일정 요건을 충족하면 포섭될 수 있다. 그러나 「근로기준법」상의 괴롭힘은 인격권과 안전하고 일할 권리를 보호하기 위한 것으로 성별에 의한 차별로부터 보호하기 위한 규정은 아니다.¹⁴⁾ 따라서 젠더기반 괴롭힘은 성희롱 정의에 포섭하는 것이 성별에 의한 괴롭힘, 성적 괴롭힘의 법제화의 목적인 성차별 없는 직장에서 평등하고 존엄이 보장되면서 안전하게 일할 권리의 보장이 구현된다고 생각된다.

(2) 성희롱 형사처벌의 가능성

성희롱 규제의 실효성을 높이기 위해서는 성희롱 행위자에 대한 직접 제재, 즉 형사처벌을 해야 한다는 주장이 제기되고 있다. 성희롱을 형사처벌하기 위해서는 죄형법정주의와 명확성의 원칙, 최후의 수단성 원칙에 의해 행위자의 고의와 반복성, 지속성 등 구성요건의 강화가 필수적이다.

성희롱 법제화는 성희롱 피해자 구제와 성차별이 없는 조직 환경의 조성이라는 목적을 동시에 가지고 있고, 성희롱의 행위 태양은 매우 다양하다. 성희롱을 형사처벌하는 것의 실익이 무엇인지가 명확하지 않다는 점 등을 고려할 때 성희롱 형사처벌은 신중하게 접근해야 한다. 그러나 성희롱 행위자가 사용자인 경우는 현재의 과태료보다는 형사처벌이 실효적일 것으로 보인다. 사용자는 성희롱 피해자 구제와 성희롱 없는 직장 환경 조성의 책임자이고, 사용자가 행위자가 될 경우 피해자의 노동권에 심대한 타격을 미쳐, 그 위법성이 가중된다는 점을 고려할 때 형사처벌을 고려해 볼 수 있다.

14) 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

III. 요약 및 결론

이상으로 우리나라에서 현재와 같은 모습으로 성희롱의 법적 정의가 구성된 과정과 외국의 주요 국가에서는 성희롱을 법적으로 어떻게 정의하고 있는지를 검토한 후에 현행 성희롱 규정의 변화 가능성에 대해 살펴보았다.

우리나라에서 직장 내 성희롱에 대한 정의가 처음으로 법정화 된 것은 「남녀고용평등법」 제3차 개정¹⁵⁾이다. 당시에는 “이 법에서 ‘직장 내 성희롱’이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화”시키는 것을 말하는 것으로 정의되었다. 그 후 「남녀고용평등법」 2001. 8. 14. 전부 개정(시행 2001. 11. 1.)에서 성희롱의 정의 규정이 “‘직장 내 성희롱’이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”로 개정되어 현재에 이르고 있다.

반면, 영국 등 주요 국가의 성희롱 정의 규정은 공통적으로 우리의 ‘모욕감’, ‘혐오감’ 대신 “원치 않는” 성적 행위(언어적, 신체적 등)로 인해, i) 존엄성이 침해되거나 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적, 모욕적 환경이 조성되는 경우, ii) 그 성적 행위에 응하거나 거부하는 것에 의해 고용상의 이익 또는 불이익이 수반 되는 경우를 성희롱으로 정의하고 있다는 것이다. 피해자가 모욕감, 혐오감을 느꼈는지가 중요한 것이 아니라 ‘원치 않는 성적 행위’가 있었는지, 그 성적 행위의 결과 위협적, 적대적, 굴욕적, 모욕적 또는 불쾌한 노동환경이 조성되었는지, 아니면 그 성적 행위에 응하거나 거부하는 것에 의해 고용상의 이익 또는 불이익이 발생했는지가 성희롱 성립 기준이 된다. 프랑스와 같이 성희롱을 형사처벌 하는 경우에는 위의 성립요건에 성적 행위의 ‘반복’과 ‘강요’를 구성요건에 포함시키고 있고, 행위 태양에 따라 가중처벌을 하고 있다.

15) 남녀고용평등법(법률 제593 3호, 1999.2.8., 일부개정, 시행 1999.2.8.). 법제처 국가법령정보센터 <http://law.go.kr/>

반면, 우리나라의 성희롱 정의는 ‘모욕감’, ‘혐오감’을 느낄 것을 요구하고 있다. 이는 성희롱 성차별이라는 것을 탈각시킨다. 따라서 성희롱은 성별에 기반한 성적 괴롭힘이고 노동환경의 악화를 초래하는 행위라는 점을 명확하게 드러내는 방식으로 재구조화하는 것이 필요하다.

또한 미투 이후 성희롱 규제의 실효성을 높이기 위해서는 성희롱 행위자에 대한 형사처벌이 필요하다는 주장은 성희롱 법제화는 성희롱 피해자 구제와 성차별이 없는 조직 환경의 조성이라는 목적을 동시에 가지고 있고, 성희롱의 행위 태양이 매우 다양하다는 점, 성희롱 형사처벌의 실익이 무엇인지가 명확하지 않다는 점 등을 고려할 때 보다 신중하게 접근될 필요가 있다. 한편, 사용자는 성희롱 피해자 구제와 성희롱 없는 직장 환경 조성의 책무가 있는 점, 사용자가 성희롱 행위자가 될 경우 피해자의 노동권에 심대한 타격을 미쳐, 그 위법성이 가중된다는 점을 고려할 때 형사처벌을 고려해 볼 수 있다.

참고문헌

- 국회여성가족위원회(2019), 「청년 관련 법안」 및 「성차별·성희롱 금지 관련 법안」에 대한 공청회 자료집(2019.3.29.).
- 박귀천 외(2014), 『직장 내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방강화 방안 연구』, 고용노동부.
- 박선영(2014), 『기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화연구』, 한국여성정책연구원.
- 박선영 외(2017), 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V): 「남녀고용평등법」 제정 30년의 성과와 과제』, 한국여성정책연구원.
- 심재진(2012), “영국에서의 직장내 괴롭힘 규제”, 한국비교노동법학회, 『노동법논총』 제25권.
- 국회의안정보시스템 <http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>
- 법제처 국가법령정보센터 <http://law.go.kr/>
- 男女共同参画会議 女性に対する暴力に関する専門調査会(2019),セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題, <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/sidai/bo101-s.html>

セクハラの法的定義の変化の可能性についての模索

朴宣映*

この論文は、セクハラ法制の内容のうち、セクハラ定義、すなわちセクハラの成立要件の変化の可能性を模索することを目的とする。このため、この論文は「男女雇用平等法」上のセクハラ定義の展開過程及び外国においてのセクハラ定義を検討した後、セクハラの法的定義においての変化の可能性を模索するものである。

現行「男女雇用平等法」上のセクハラ定義を“セクハラとは、業務、雇用、教育等その他の関係においてその地位を利用したり、業務等と関連して望まない性的言動等により他人の尊厳が侵害したり、脅威・敵対・卑下・屈辱・侮辱的な環境を造成したり、その性的言動を要求する行為及びこれに対する応じない又は屈服を理由に不利益を与えたり、利益供与の意思表示をする行為をいう”に改正することを提案する。

さらに、セクハラに対する刑事処罰の可能性については、セクハラを刑事処罰するためには、罪刑法定主義と明確性の原則、最後の手段性の原則に基づいて、行為者の故意と反復性、持続性などの構成要件の強化が必須であるため、慎重でなければならない。

しかし、使用者の場合は、セクハラ被害者に対する救済とセクハラのない職場環境づくりの責務があるため、使用者が行為者になる場合、被害者の労働権に甚大な打撃を与え、その違法性が加重されることを鑑みる津と、使用者のセクハ

* 韓国女性政策研究院 前任研究委員.

ラの行為については、刑事処罰が必要であろう。

キーワード

性差別、セクハラ、性的嫌がらせ、男女雇用平等法、刑事処罰

직장 내 성희롱 구제제도 개선방안: 징벌적 손해배상제도 도입 문제를 중심으로*

박귀천**·김미영***

목차

- I. 서론
- II. 관련 법안 및 해외 법제
 1. 관련 계류 법안
 2. 해외 법제
- III. 제도 도입 여부 및 관련 쟁점 검토
 1. 별도의 손해배상제도 도입 가능 여부
 2. 구제 기관
 3. 손해배상 주체 및 손해배상액 산정 기준
- IV. 결론

원고투고일: 2019년 12월 31일, 심사완료일: 2020년 1월 14일, 게재확정일: 2020년 1월 30일.

* 이 글은 박귀천이 연구책임자로서 수행한 박귀천·김현아·이경환(2018), 「직장 내 성희롱 금지 위반에 대한 형사처벌 도입 가능 여부 연구」, 고용노동부 연구용역보고서, 한국노동법학회 및 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 「직장 내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구」, 고용노동부 연구용역보고서, 이화여자대학교 산학협력단의 박귀천·김미영 집필부분을 중심으로 수정, 보완한 것이다.

** 이화여자대학교 법학전문대학원 부교수.

*** 경제사회노동위원회 전문위원, 법학박사.

국문 초록

직장 내 성희롱은 피해자의 성적 자기결정권 및 인격권 침해의 문제뿐만 아니라 생존권 및 노동권 침해를 야기하는 심각한 행위이다.

미국, 독일 등 해외 국가들의 경우 고용상 차별 및 성희롱과 관련하여 주로 피해자에 대한 손해배상을 통해 구제가 이루어짐을 알 수 있다. 그러나 손해배상청구 시 민법상 제도에만 의존하기에는 근로자의 시간적·비용적 부담이 너무 크고, 실효성 있는 시정 및 보호가 이루어지기 어렵다는 점에서 남녀고용평등법 및 노동위원회법상의 손해배상제도 도입을 통해 신속하고 간이한 제도 활용이 가능하도록 해야 한다.

색인어

직장 내 성희롱, 징벌적 손해배상, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 독일의 일반동등대우법, 미국의 고용평등위원회

1. 서론

현행법상 직장 내 성희롱 피해자에 대한 구제는 법원, 고용노동부, 노동위원회, 국가인권위원회 등 여러 기관이 담당하고 있지만¹⁾ 피해자에 대한 손해배상은 주로 법원에 의한 민사소송을 통해서 이루어질 수 있다.²⁾

1998년 대법원은 우리나라 최초의 성희롱 사건에서 성희롱이 새로운 유형의 불법행위를 구성한다는 점을 밝히면서 가해자의 손해배상책임을 인정한바 있고,³⁾ 이후 사용자의 성희롱 피해자에 대한 민법상 손해배상책임을 인정한 사례들이 나오게

1) 각 구제기관 별 구제제도의 구체적 내용에 대해서는 고용노동부(2018), 『직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼』, 79쪽 이하 참조.

2) 국가인권위원회도 성희롱의 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 손해배상을 권고할 수 있다.

3) 대법원 1998. 2. 10 선고 95다39533 판결.

되었다.⁴⁾ 또한 대법원은 사업주가 성희롱 피해근로자가 아니라 그에게 도움을 준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함) 제14조제2항을 직접 위반하였다고 보기는 어렵지만 사업주가 피해근로자를 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자는 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다고 판시한바 있다.⁵⁾

그러나 민법상 손해배상제도는 시간과 비용 등의 측면에서 근로자들이 이용하기에는 현실적 어려움이 있고, 성희롱에 대한 억제효과나 피해자에 대한 보상 정도의 적정성 등도 문제된다. 또한 국가인권위원회를 통한 손해배상 권고는 강제력이 없다는 한계가 있다.

한편, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함)에서는 기간제 및 단시간근로자 차별 문제와 관련하여, “노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.”라고 하여 기간제 및 단시간근로자에 대한 차별적 처우의 경우 사용자의 배상제도에 대해 규정하고

4) 서울지방법원 2002. 10. 26 선고 2000가합57462 판결(L호텔 임직원들이 여성근로자들에게 가한 집단적 성희롱이 문제되어 고용노동부 진정, 민사상 손해배상을 제기한 사건으로, 법원은 가해자와 L호텔이 공동으로 피해자에 대하여 손해를 배상해야 한다고 판결), 수원지방법원 성남지원 2008가합 5314 판결(상사에 의한 하급직원에 대한 성희롱 및 성희롱 피해자에 대한 회사의 불이익조치가 문제된 사건으로, 법원은 회사가 미리 성희롱을 예방하지 못하였으므로 행위자와 연대하여 피해자에게 손해배상금 200만 원을 지급하도록 하고 더 나아가 회사가 피해자에게 대기발령을 내리고 적절한 업무를 부여하지 않은 점 등 성희롱 피해자에 대하여 불이익한 조치를 한 것을 인정하여 회사는 별도로 피해자에게 3000만 원의 손해배상금을 지급하라고 판결).

5) 대법원 2017. 12. 22 선고 2016다202947 판결. 한편, 이 판결의 파기 환송심인 서울고등법원 판결(서울고등법원 2018. 4. 20 선고 2017나2076631 판결)은 성희롱 피해자인 원고에 대하여 피고 회사가 4,000만 원을 배상하라고 선고하였다. 파기 환송심 법원은 원고가 직장 내 성희롱으로 인한 피해를 호소하며 신속하고 적절한 구제조치를 취해 줄 것을 요청하는데도 피고 회사가 이를 무시하고 오히려 성희롱 피해를 입은 원고에게 근거 없는 혐의를 씌워 부당한 징계처분을 하거나 대기발령 등의 불리한 조치를 한 점, 원고를 도와 준 동료 근로자에게까지 차별적이고 부당한 징계처분을 함으로써 원고가 직장 내에서 후호적인 동료들의 도움을 받을 수 없도록 했을 뿐만 아니라 다른 동료들로부터 고립되는 처지에 놓이게 한 점 등을 그 이유로 실시하였다(김태선(2018), “직장 내 성희롱과 사용자책임 - 대법판결: 대법원 2017. 12. 22, 선고 2016다202947 판결 -”, 한국민사법학회, 『민사법학』 제 84호, 133쪽).

있다(법 제3조제2항).

고용상 성차별 및 성희롱 사건에 대해서도 위와 같은 기간제법상 배상제도 규정과 유사한 형식으로 부가배상 명령 내지 징벌적 손해배상제도 도입이 가능한지 등에 대한 논의가 이루어지고 있다. 2017.12.26. 정부가 발표한 “여성 일자리대책”은 노동위원회에 성차별 권리구제절차를 신설하고, 임금, 승진, 퇴직, 해고 등 고용상 성차별적 처우에 대해 시정명령 및 징벌적 손해배상제를 도입한다는 내용을 담고 있으며, 관련 법안도 국회에 계류 중이다.

이 글에서는 우리나라의 성희롱 규율 시스템 하에서 민법상 손해배상제도와는 별도로 징벌적 손해배상제도 내지 기타의 배상제도 도입이 타당한지, 이러한 제도의 도입은 성희롱 예방 및 피해자 구제를 위해 실효성있는 개선 방안이 될 수 있을 것인지, 도입시 배상금액은 어떠한 기준으로 산정할 것인지 등을 중심으로 검토한다.

II. 관련 법안 및 해외 법제

1. 관련 계류 법안

(1) 남녀고용평등법 개정안

이정미 의원 대표발의 남녀고용평등법 개정안은 성희롱 및 성차별에 대해 근로자 손해의 3배 범위 내에서의 손해배상책임을 사업주에게 지우는 내용을 담고 있다. 또한 강병원 의원 대표발의 남녀고용평등법 개정안은 직장 내 성희롱이 발생한 경우 사업주에게 부과된 조치의무를 위반하였거나 불이익한 인사조치를 하였을 경우 피해 근로자는 노동위원회를 통해 구제신청을 할 수 있도록 하며, 이에 대한 입증책임은 사업주가 부담하도록 하고 있다.

〈이정미 의원 대표발의 남녀고용평등법 일부개정법률안〉

- 제안일자 2018. 4. 23.
- 의안번호 13196

개정안 제40조(손해배상책임) ① 사업주는 근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 손해를 입힌 경우에는 근로자의 손해의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 진다.

1. 제7조부터 제11조까지를 고의적으로 위반함으로써 근로자에게 손해를 입힌 경우
2. 제14조 및 제14조의2를 고의 또는 반복적으로 위반함으로써 근로자에게 손해를 입힌 경우
3. 제14조제2항·제3항 후단 및 제5항부터 제7항까지를 위반함으로써 근로자에게 손해를 입힌 경우

② 법원은 제1항의 배상액을 정할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 고의 또는 손해 발생의 우려를 인식한 정도
2. 위반행위로 인하여 근로자가 입은 피해 규모
3. 위반 행위의 유형 및 기간·횟수 등
4. 사업주의 재산 상태
5. 사업주의 피해구제 노력 정도

〈강병원 의원 대표발의 남녀고용평등법 일부개정법률안〉

- 제안일자 2018. 4. 11.
- 의안번호 13008

개정안 제14조의3(피해근로자등의 의사에 반하는 조치 금지 및 시정 등) ① 피해근로자는 제14조제4항 및 제14조의2제1항에도 불구하고 적절한 조치를 받지 못했거나 제14조제6항 및 제14조의2제2항에 따른 불리한 처우(이하 “불리한 처우 등”이라 한다)를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 불리한 처우 등이 있었던 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 6개월 이내에 하여야 한다.

- ③ 제14조제4항·제6항, 제14조의2와 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.
개정안 제14조의4(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제14조의3에 따른 구제신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.
- ② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

개정안 제14조의5(조정·중재) ① 노동위원회는 제14조의4에 따른 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제14조의3에 따른 불리한 처우 등의 구제신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 함에 있어서 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.
- ④ 노동위원회는 특별한 사유가 없는 한 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.
- ⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.
- ⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 한다.
- ⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.
- ⑧ 제1항부터 제7항까지에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

개정안 제14조의6(구제명령 등) ① 노동위원회는 제14조의4에 따른 조사·심문을 종료하고 불리한 처우 등에 해당된다고 판정한 때에는 사업주에게 구제명령을 발하여야 하고, 불리한 처우 등에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정·명령 또는 결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 구제명령을 발하는 때에는 구제명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.

③ 제14조의5에 따른 조정·중재 또는 제1항에 따른 구제명령의 내용에는 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치, 원직복직, 근로환경의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 등이 포함될 수 있다.

개정안 제14조의7(구제명령 등의 확정) ① 지방노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 구제명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

④ 제3항에 따라 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

⑤ 사용자가 제2항에 따라 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

개정안 제14조의8(구제명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 구제명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 구제신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 구제명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

(2) 기타 법안⁶⁾

불법행위에 대한 억제, 가해자 처벌 및 피해자에 대한 충분한 배상이 이루어지도록 징벌적 손해배상을 인정할 필요성이 계속 제기되면서 2004년 사법제도개혁추진

6) 김은희(2018), “징벌적 손해배상제도 도입”, 『#미투운동, 법을 바꾸다』, #미투운동 중점 입법 과제 해결을 위한 성평등포럼 자료집, 2018.11.1., 65-68쪽의 내용을 중심으로 정리함.

진위위원회에서 징벌적 배상제도 도입여부를 검토한바 있고, 이후 개별법 분야에서의 징벌적 손해배상제도의 도입에 대한 주장이 사회적으로 설득력을 얻게 되면서 「하도급거래 공정화에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등에 3배 재량 증액 형식인 일종의 징벌적 손해배상제도가 현행법상 도입되어 있다.

〈표 1〉 국내 징벌적 손해배상제도 도입 현황

시기	법률명	책임주체	비고
2011	하도급 거래 공정화에 관한 법률	원사업자	차별적 치우
2014	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	사용자	
2014	파견근로자 보호 등에 관한 법률	파견사업주 또는 사용자 업주	
2015	신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률	신용정보회사 등	
2015	개인정보 보호법	개인정보처리자	
2016	정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률	정보통신서비스 제공자 등	
2016	대리점거래의 공정화에 관한 법률	공급업자	

〈표 2〉 징벌적 손해배상 관련 계류 법안 현황

의안번호	의안명	대표발의 제안일자	주요 내용	관련조문
2000283	징벌적 배상 법안	박영선의원 2016.6.16.	징벌적 배상제도를 도입하여 현행 손해배상제도의 한계를 극복하고 다수의 피해자에 대한 권리구제를 신속하고 효율적으로 도모하고자 함	<ul style="list-style-type: none"> - 징벌적 배상액은 전보 배상액의 3배를 초과할 수 없도록 함(안 제7조) - 사용자 등 전보배상에 징벌적 배상을 할 책임을 지도록 함(안 제8조)

2003400	징벌적 손해 배상에 관한 법률안	금태섭의원 2016.11.8.	민사상 소송특례로 다양한 유형의 불법행위에 대해 징벌적 손해배상책임을 인정하고자 함	<ul style="list-style-type: none"> - 징벌적 배상액은 전보 배상액의 3배를 초과할 수 없도록 함(안 제 6조) - 대기업 등은 매출액에 100분의 3을 곱한 금액 내에서 배상책임을 인정(안 제7조) - 사용자 등 전보배상 외에 징벌적 배상을 할 책임을 지도록 함(안 제 8조)
2006302	징벌적 배상에 관한 법률안	박주민의원 2017.3.21.	고의 또는 중대한 과실로 타인에게 손해를 가한 자에 대하여 징벌적 배상책임을 인정함으로써 불법행위 전반에 걸쳐 동종 또는 유사한 불법행위의 재발을 방지하고자 함	<ul style="list-style-type: none"> - 배상액 한도를 전보배상의 2배로 함(안 제4 조) - 고의 또는 중대한 과실로 타인의 생명 또는 신체에 손해를 가한 자는 제한 없는 징벌적 배상책임 인정(안 제5 조)
2015698	징벌적 배상에 관한 법률안	표창원의원 2018.9.20.	2011년 도입된 징벌적 손해배상 제도가 당초 입법 취지에 맞추어 실효성을 기하도록 함	<ul style="list-style-type: none"> - 징벌적 배상액은 3배 이상 10배 이내로 함(안 제5조) - 사용자 등 전보배상 외에 징벌적 배상을 할 책임을 지도록 함(안 제 6조)
2012559	성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 일부개정 법률안	윤종필의원 2018.3.20.	성폭력가해자에 대하여 손해배상 책임을 가중하여 성폭력 예방 및 가해자에 대한 제재강화 방안 마련하고자 함	<ul style="list-style-type: none"> - 성폭력 행위로 인하여 성폭력피해자에게 발생한 손해의 3배 이내에서 징벌적 손해배상 제도를 도입(안 제7조의4 신설)
2012683	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안	김상희의원 2018.3.26.	성차별·성희롱 금지와 피해구제의 적용범위를 확대하여 입법사각지대를 보완하고, 체계적 구체적 구제절차를 마련함으로써 성차별·성희롱 방지와 피해자 보호 및 지원 정책의 실효성을 높이고자 함	<ul style="list-style-type: none"> - 성차별·성희롱 행위의 고의성이 현저하거나 장기간 반복된 경우로서 성차별·성희롱피해자에게 손해가 발생한 때에는 그 손해액의 3배 범위에서 손해배상액을 정할 수 있도록 함(안 제31조)

2. 해외 법제

이하에서는 미국 및 독일의 제도에 대해 검토한다. 미국과 독일은 일반적으로 우리나라에서 대표적인 비교법적 연구대상 국가이기도 하지만, 특히 미국의 경우 일찍이 성희롱·성차별 관련 법리 및 징벌적 손해배상제도가 발전되어 왔다는 점에서 중요한 비교법적 연구의 의미가 있고, 독일은 전반적으로 우리나라와 법 체계가 유사하다는 점, 성희롱·성차별 관련 법제의 정비가 이루어진 것이 비교적 그리 오래되지 않았다는 점에서 우리와 비교할만한 의미가 있음을 고려하였다.

(1) 미국⁷⁾

1) 근거 법률

미국에서 성희롱이라는 용어가 만들어지고 대중화된 것은 1975년 Lin Farley에 의해서였다. Lin Farley는 1974년 코넬 대학에서 여성과 일에 대한 강의를 하는 과정에서 성희롱이라는 개념을 유형화한 것이다.⁸⁾ 법원은 1976년 Williams v. Saxbe 사건에서 여성 근로자에 대한 남성 관리인의 성적 접근이 한쪽 성에 대해서만 고용상 장벽이 되는 것이 증명된다면 성희롱은 성차별의 한 유형이라는 점을 판시하였다. 또한 1980년 EEOC는 성희롱을 정의하는 지침을 발행하면서 성희롱이 1964년 시민권법에 의하여 금지되는 성차별의 한 유형이라고 하였다. 이후 1986년 Meritor Savings Bank v. Vinson 사건에서 연방대법원은 최초로 성희롱을 시민권법 제7편을 위반한 것으로 인정하였고, 어떤 행위가 성희롱으로 인정되는지 여부, 사용자 책임의 수준 및 일정한 발언 또는 행위가 그 자체로 “적대적 환경”을 만들 수 있는지 등을 분석하기 위한 기준을 제시하였다. 그리고 1991년 시민권법은 성차별 또는 성희롱에 대한 소송을 제기하여 보상적 및 징벌적 손해배상을 받을 여

7) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 『직장 내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구』, 고용노동부 연구용역보고서, 이화여자대학교 산학협력단, 71쪽 이하의 김미영이 집필한 내용을 중심으로 요약, 정리하였다.

8) Catharine A. MacKinnon, Reva I. Siegel(2004), *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, p.8.

성의 권리를 확장시키는 규정을 추가하게 되었다. 즉, 미국 현행법상 고용상 성차별 및 성희롱에 대해 규율하는 근거법률인 시민권법 제7편은 1991년 개정에서 보상적 손해(compensative damages)와 징벌적 손해(punitive damages)를 내용으로 하는 손해배상청구권을 도입하였다. 이에 따르면 위법하고 고의적인 차별행위(unlawful intentional discrimination)인 경우에 보상적 손해와 징벌적 손해배상을 연방법원에 청구할 수 있도록 명시하고 있다.⁹⁾

2) 징벌적 손해배상제도의 법적 성격과 목적: 징벌, 예방, 교육

1991년 시민권법 제7편에 손해배상제도를 도입할 때, 징벌적 손해배상제도는 보상적 손해배상과는 다른 법적 성격과 목적이 강조되었다. 즉, 징벌적 손해배상의 목적은 위법행위의 징벌, 예방 그리고 교육(또는 위하효과)이다.

시간이 지나면서, 징벌적 손해배상은 사회의 특정한 요구를 충족시키게 되었는데, 즉, 복수를 대신하는 수단이 되면서 불법행위자 징벌과 유사한 불법행위의 억제였다. 예컨대 Holmes대법관은 “만일 법이 돕지 않았다면, 사람들이 법의 외부에서 복수심을 충족할 것이며, 법은 그 열망(복수심) 자체를 충족시키는 것 외에 다른 선택이 없고, 그래서 사적 복수(private retribution)라는 더 큰 악을 회피하는 것이다.”라고 언급한 것에서도 그 취지가 드러난다.¹⁰⁾

3) 구제기관 및 손해배상의 기준

EEOC가 손해배상액을 재정할 수 있는지와 관련하여 법에서는 명확하게 밝히고 있지 않지만, 이 문제는 Jackson v. United States Postal Service 사건¹¹⁾을 통해 EEOC도 차별구제신청에 대한 구제명령으로서 징벌적 손해배상명령을 내릴 수 있는 것으로 정리되었다.

특히 EEOC의 손해배상명령에 대해서는 인종, 피부색, 국적, 성(임신을 포함),

9) 42 U.S.C. §1981a (a);(b).

10) Joseph A. Seiner(2008), “The Failure of Punitive Damages in Employment Discrimination Cases: A Call for Change,” 50 *Wm. & Mary L. Rev.* 735.

11) E.E.O.C. No. 01923399, 93 F.E.O.R. 3062 (1992).

종교, 장애 또는 유전적 정보에 기초한 고의적 차별에 관한 사건에서는 전보적 및 징벌적 손해배상명령이 내려질 수 있다.

전보적 손해배상은 차별로 야기된 직접적 비용(구직 또는 치료비와 관련된 비용과 같은 것들)을 피해자에게 보상하라는 것 및 피해자가 입은 모든 정신적 고통(정신적 분노, 불편 또는 삶의 즐거움의 상실과 같은 것들)에 대하여 피해자에게 배상하라는 것이다.

징벌적 손해배상은 특히 악의적 또는 부주의한 차별행위를 저지른 사용자를 벌하기 위하여 내려질 수 있다. 전보적 및 징벌적 손해배상에는 상한이 있는데, 사용자의 규모에 따라 피해자 1인당에 대한 상한액이 다음과 같다(시민권법 제 1981a(b)(3)).

- ▶ 근로자 15-100인의 경우, \$50,000.
- ▶ 근로자 101-200인의 경우, \$100,000.
- ▶ 근로자 201-500인의 경우, \$200,000.
- ▶ 근로자가 500인을 초과하는 경우, \$300,000.

4) 징벌적 손해배상의 요건과 해석

시민권법 제1981a조 (b)는 징벌적 손해배상 결정의 요건과 입증책임에 관해서 정하고 있는바, 사용자가 악의(malice) 또는 중대한 부주의(reckless)가 있어서 차별행위를 했고, 그것을 청구인이 입증한다면 징벌적 손해배상을 청구할 수 있다고 한다.

그런데 악의 또는 중대한 부주의를 입증하는 방법과 그 정도에 관해서는 연방법원 판결 마다 해석이 달라서 문제가 되었는데 1999년 연방대법원은 그 해석의 불일치를 해소하기 위한 판단을 내리게 되었다.¹²⁾ 즉, 연방대법원은 제1981a조 (b)를 해석하여, 원고의 징벌적 손해배상 청구가 배심재판에 회부되기 위해서 그 위법행위의 중대한 심각성을 반드시 입증해야 하는 것인지를 검토했다. 결론적으로 동 조항은 차별행위가 ‘고의적(intentional)’이었음을 원고가 입증한 경우에 징벌적 손해

12) Kolstad v. American Dental Association 527 U.S. 526 (1999).

배상 청구를 허용하는 것이라고 하였다.

그러나 중대하게 심각한 위법행위였다는 것까지 입증해야 하는 것은 아니라고 했다. 다만, 징벌적 손해배상의 결정을 위해서는 고의적 차별에 더해서 시민권 침해의 결과를 초래한 피고의 악의와 중대한 부주의를 원고가 입증해야 한다고 한다. 그것은 피고가 차별행위를 하는 것에 대한 인식(awareness)이 아니라, 연방법을 위반한 행위일 수도 있다는 것에 대한 인지(knowledge)를 입증하는 것이라고 한다.

위의 1999년 연방대법원 판결은 징벌적 손해배상 책임에서 관리직 근로자가 행한 차별행위에 대한 사용자 책임의 판단기준도 제시했다. 이 사안에서 연방대법원은 고용관계의 범위 안에서, 관리자 권한(managerial capacity)을 가진 근로자가 행한 위법행위에 대해서는 사용자가 그 징벌적 책임을 진다는 원칙을 확인했다. 이를 관리자 권한 기준(managerial capacity test)이라고 한다. 그러나 대법원은 그 기준만 적용하면, 사용자가 직·간접적으로 개입할 수 없었던 위법행위까지 징벌적 책임범위가 넓어질 수 있다고 판단했다.

따라서 관리자의 위법행위로 인해서 징벌적 책임을 부담하는 사용자는 자신이 시민권법 제7편의 준수를 위하여 선의로 노력했음을 입증하여 그 책임을 면할 수 있다고 하였다. 이를 “선의의 노력 기준(good faith effort test)”이라고 한다. 예를 들어, 고용차별을 예방하는 목적의 정책, 프로그램 등을 효과적으로 유지하고 시행한 것은 그 선의의 노력에 대한 입증이 될 수 있다는 것이다.

1999년 판례는 고용차별 사안에서 손해배상을 결정하는 2중의 판단 구조를 확립했다. 대법원은 시민권법 제7편에서 차별의 고의성은 피고 행위의 악함이나 심각성이 아니라 그의 심리상태(state of mind)라고 했다. 원고가 고의적 차별(intentional discrimination)은 입증했지만, ‘악의 또는 중대한 부주의’ 요건은 입증 못하는 경우가 있을 수 있다. 그 경우에 원고는 보상적 손해만 청구할 수 있고, 제1981a(b)에 따른 징벌적 손해배상은 청구할 수 없게 된다.

또한, 피고의 악의 또는 중대한 부주의 요건을 원고가 입증할 수 없는 경우는 다음과 같이 제시하고 있다.

- ▶ 시민권법 제7편을 알지 못했다.
- ▶ 차별행위가 합법이라고 믿었다.

- ▶ 차별처우가 진정한 직업상 자격기준(BFOQ)라고 믿었을 가능성이 있다.
- ▶ 시민권법 제7편의 내용이 새로운 것이거나 아직 확산되어 있지 않다.

이와 같이 1999년 판결에서 연방대법원은 징벌적 손해배상에 관한 중요한 기준을 밝혔지만 관리직 근로자의 위법행위와 사용자 책임에 있어서 선의의 노력 기준이나 관리자 권한 기준 중요한 개념의 내용을 제시하지 않아서 여전히 혼란이 있었다.

1999년 대법원 판례에 대한 해석으로는 제10항소법원의 2002년 판결이 중요하게 평가된다.¹³⁾ 이 판례는 징벌적 손해배상 책임과 관련하여 입증책임과 내용에 대하여 세 가지 구조로 구성했다. 피고가 “그 행위가 연방법을 위반한 것을 알고서” 행하였다면, 징벌적 손해배상을 구할 수 있다.

다음으로, 원고는 자신에게 불리하게 행위한 근로자가 “고용관계의 범위 내에서 (within the scope of employment) 행위한 관리직 대리인(managerial agent)”이라는 것을 입증해야 한다. 마지막으로, 피고는 자신의 선의를 입증하여 징벌적 손해배상을 면할 수 있다.

5) 징벌적 손해배상액의 계산

악의 또는 구제신청인의 권리에 대한 부주의한 목살이 확인된다면 피고는 허용되는 최고액까지 징벌적 손해배상을 책임질 수 있다.¹⁴⁾ 의회의 의도는 피고가 “의도적인 차별의 임금 외의 경제적 결과에 대하여 상기한 제한 전액까지 책임을 지도록” 하는 것이었다.¹⁵⁾ 징벌적 손해배상 재정은 “피고가 야기한 원고에 대한 해의 본질과 정도”와 더불어 ‘피고의 행위의 성격’과 관련이 있어야 한다.”고 한다.¹⁶⁾

피고의 재정적 지위 또한 관련이 있다.¹⁷⁾ 불법행위자의 부에 대한 증거는 전통

13) *Davy v. Lockheed Martin Corporation*, 301 F.3d 1204 (10th Cir. 2002).

14) 징벌적 손해배상, 장래의 금전적 손실, 비금전적 손실의 합은 제1981a(b)(3)에 정해진 손해배상 한도를 초과할 수 없다.

15) Sponsors' Interpretative Memorandum, 137 Cong. Rec. S15,484 (daily ed. Oct. 30, 1991).

16) *Rowlett v. Anheuser-Busch*, 832 F.2d at 207, quoting, Restatement (Second) of Torts, 908(2).

17) *City of Newport v. Fact Concerts, Inc.*, 453 U.S. 247, 270 (1981).

적으로 재정되어야 할 징벌적 손해배상의 액수의 척도로 인정되고, 부유한 피고는 같은 불법행위를 저지른 가난한 피고에 비해 더 많이 지불하도록 요구되는 것이 당연하다는 것이다.¹⁸⁾

지급판정은 피고의 재원을 정황으로 하여 고려되어야 한다. 징벌적 손해배상은 피고를 “괴롭혀야” 하지만 “파괴”해서는 안 된다(Keenan v. City of Philadelphia, 55 FEP Cases at 944-45).

다음의 요소들은 피고의 재정적 지위를 판단하는 것과 관련이 있다. 단, 아래의 목록은 한정적인 것이 아니고 다른 관련 요소들 역시 고려될 수 있다는 것을 주의해야 한다.

- ① 사업의 수익과 부채
- ② 피고의 자산의 공정한 시장가치
- ③ 수증의 유동자산으로 여기에는 합리적으로 빌릴 수 있는 액수가 포함된다.
- ④ 장래에 수입을 창출하는 피고의 성향-계획된 수입
- ⑤ 사업의 전매가격. 이는 사업이 시장에서 독특한 지위를 점할 때 특히 유용하다. 예를 들어 대기업이 사업을 매입하려고 할 수 있다.
- ⑥ 피고에게 추가적인 재원을 제공할 수 있는 더 큰 독립체에 피고가 합병되거나 그 자회사인지 고려한다.

Bessier v. Precise Tool & Engineering Co., Inc., 778 F. Supp. 1509, 57 FEP Cases 1249 (W.D. Mo. 1991)에서 원고는 징벌적 손해배상 문제에 대한 사건을 준비하기 위한 피고의 재정기록의 개시(開示)를 승인받았다. 재정기록에는 ① 재무제표, ② 소득세 신고서, ③ 피고의 총소득, 순소득, 지출을 반영하는 서류, ④ 은행 입출금내역서와 예금 기록, ⑤ 총 계정원장이 포함되었다.

피고는 또한 그 순자산에 대한 질문서에 답하는 것이 강제된다.¹⁹⁾ 원고는 징벌적 손해배상을 받을 권리가 있음을 추정적으로(prima facie) 설명한 이후 피고의 손익계산서와 잔고증명서를 얻을 권리가 있을 수 있다.

18) Rowlett v. Anheuser-Busch, 832 F.2d at 207.

19) Heller v. Ebb Auto Co., 55 EPD Par. 40,431, 53 FEP Cases 911 (D. Or. 1990).

(2) 독일²⁰⁾

1) 근거 법률

2000년대초 유럽연합은 성, 인종, 종족상의 출신, 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향 등을 이유로 하는 차별을 금지하는 유럽공동체협약(EGV) 제13조에 근거하여 네 개의 반차별지침을 제정하였다. 반인종차별지침(Richtlinie 2000/43/EG), 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향 등을 이유로 하는 고용 및 직업에서의 차별을 금지하고 있는 종교 등에서의 균등대우실현을 위한 기본지침(Richtlinie 2000/78/EG), 고용, 직업훈련, 승진, 근로조건 등에 있어서 남녀 균등대우원칙의 실현을 위한 기존의 76/207/EWG 지침을 수정, 보완한 지침(Richtlinie 2002/73/EG), 직장 이외의 영역, 즉, 재화 및 서비스에 대한 접근과 공급에서의 남녀균등대우실현을 위한 지침(Richtlinie 2004/113/EG) 등이 이에 해당된다. 이들 지침들의 국내법적 실천을 위해 2006년 독일의 「일반동등대우법」(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)이 제정되었다.

독일의 포괄적 차별금지법에 해당되는 단행법률인 일반동등대우법 제1조는 “이 법의 목적은 인종, 민족적 출신, 성별, 종교나 세계관, 장애, 연령 혹은 성적체성을 이유로 한 불리한 차별을 예방하거나 제거하는 것이다.”라고 규정하고 있다.

일반동등대우법이 차별을 금지하는 영역은 직업활동분야, 사회보장영역, 교육영역, 주택을 포함하여 일반공중이 이용할 수 있는 재화와 용역에 대한 접근과 그 공급, 민사분야 등 광범위한 분야를 망라한다. 또한 동법이 금지하는 “불리한 차별”의 개념은 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 성적 괴롭힘, 지시에 의한 차별²¹⁾ 등 다섯 가지 개념으로 나누어 정의되고 있다.

동법 제3조제4항에서는 “성적 괴롭힘(성희롱)”이 동법 제2조제1항제1호 내지 제4호와 관련된 불이익대우에 해당된다는 점을 명시하고 있다. 즉, 성적인 행동과

20) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 위의 글(주 7), 115쪽 이하의 박귀천이 집필한 내용을 중심으로 요약, 정리하였다.

21) 이는 제1조에 열거된 사유로 사람에게 불이익한 처우를 하도록 하는 지시도 차별로 간주된다는 것이다. 이러한 지시는 특히 누군가가 다른 사람으로 하여금 근로자에 대해 제1조에 열거된 사유로 불이익한 처우를 하게 하거나 할 수 있도록 할 경우에 존재하는 것으로 인정된다.

요구, 성적인 신체적 접촉, 성적인 내용에 대한 발언, 음란물을 보여주거나 게시하는 등과 같은 (상대방이) 원치 않는 성적 행위가 관련된 자의 존엄성을 손상시키는 것을 목적으로 하거나 이를 야기하고 특히 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상 또는 모욕적인 환경이 조성되는 경우에 성희롱은 동법에서의 불이익대우에 해당된다.

2) 손해배상제도 및 구제기관

일반동등대우법 제15조에서는 물질적, 비물질적 손해에 대한 배상에 대해 규정하고 있다. 먼저 불이익대우금지에 대한 위반의 경우 사용자는 이로 인해 발생한 손해를 전보해야 할 의무가 있다(동조 제1항). 이는 불이익대우로 인하여 재산적 손해가 발생하였음을 전제로 한다. 손해배상에 대해서는 민법상의 일반적인 손해배상 관련 규정이 적용된다.²²⁾

위와 같은 근로자의 사용자에 대한 물질적, 비물질적 손해에 대한 배상 청구는 노동법원(Arbeitsgericht)에 대한 소송절차를 통해 이루어지게 되므로 노동법원법상의 규정에 따라 처리된다. 다만, 공무원에 대한 차별적 처우가 문제된 경우에 공무원의 손해배상청구는 행정소송절차 규정에 따르게 된다.²³⁾

일반동등대우법상 금지되는 불이익대우가 있었는지 여부에 대해 근로자와 사용자간의 법적 분쟁에 있어서 입증책임부담문제와 관련하여, 동법 제22조에 따르면 근로자가 불이익대우가 추측된다고 입증하는 경우, 사용자는 동법상의 근로자 보호 규정에 대한 위반이 존재하지 않는다는 점에 대한 입증책임을 부담한다. 즉, 사용자 측에서 단지 불이익대우의 사실 관계 자체에 대해서만이 아니라 보호규정들에 대한 전체적인 사실관계의 요소들에 대한 입증책임을 부담하게 되는 것이다.²⁴⁾

3) 손해배상제도의 내용

손해배상청구는 2개월의 기간 내에 사용자에게 서면으로 주장해야 한다(일반동

22) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 위의 글(주 7), 115쪽.

23) Wolfgang Däubler(Hrsg.)·Babara Ambrosius, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2.Aufl., Nomos, 2008, S. 567.

24) Wolfgang Däubler(Hrsg.)·Babara Ambrosius, a.a.O., S. 568.

등대우법 제15조제4항). 이 기간은 당해 근로자가 불이익대우의 사실을 안 때로부터 시작된다. 예컨대 구직자의 채용지원이나 승진에 대한 불이익처분이 문제되는 경우, 사용자가 채용 또는 승진에 대해 거부한 때부터 시작된다.²⁵⁾

손해배상은 원상회복을 원칙으로 한다. 따라서 불이익대우가 이루어지지 않았다면 당해 근로자가 놓여있을 상태로 되어야 한다. 이를 위해 사용자에게 의해 거절된 급부, 교육훈련조치, 근로자가 배제된 프로젝트, 다른 동료근로자들에게 제공된 것과 동일한 업무도구의 제공 등이 고려되어야 한다. 원상회복이 불가능하거나 사용자에게 이를 기대할 수 없다면 손해는 금전으로 배상된다. 손해의 산정은 일반적인 손해배상원칙에 따라 이루어진다.²⁶⁾

한편 법 제15조제6항에서는 고용이나 승진에 있어서 불이익대우가 이루어진 경우 원상회복은 배제된다는 점을 규정하고 있다. 즉, 불이익처분을 받은 자가 근로계약의 체결이나 승진의 보장을 청구할 수는 없는 것이다. 다만 이러한 청구권행사가 다른 법적 근거 - 예컨대 단체협약 -에 기하여 가능한 경우에 대해서는 동 규정이 개입하지 못한다.²⁷⁾

동법 제15조제2항은 불이익대우로 인한 비재산적 손해(정신적 손해)에 대한 위자료지급을 규정하고 있다. 불이익대우로 인해 발생된 일반적 인격권의 침해로 인한 위자료가 주로 문제된다.²⁸⁾ 단, 단체협약이나 사업장협정 등과 같은 집단법적 합의를 적용하고 있는 경우에는 불이익대우가 고의 또는 중대한 과실로 이루어진 경우에만 사용자가 위자료지급의 의무를 부담한다(제15조제3항). 위자료청구 역시 2개월의 기간 내에 이루어져야 한다(동조 제4항).

이러한 정신적 손해에 대한 위자료는 유럽연합지침과 유럽사법재판소 판례²⁹⁾의 법리를 통해 요구된 것이다. 즉, 사용자가 법에서 규정하고 있는 불이익대우금지 조항에 위반하는 행위를 한 경우 사용자의 과실 유무와 무관하게 이루어지는 제

25) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 위의 글(주 7), 115쪽.

26) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 위의 글(주 7), 115쪽.

27) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 위의 글(주 7), 115쪽.

28) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 위의 글(주 7), 115쪽.

29) Draehmpaehl 사건 판결(Judgment of the Court of 22 April 1997, Nils Draehmpaehl v. Urania Immobilienservice OHG.)

재를 뜻한다.³⁰⁾ 일반동등대우법상 금지하는 차별규정에 위반하여 발생된 정신적 손해에 대한 배상의무는 과실책임과 관계없이 인정되는 의무라는 점은 일반동등대우법의 입법이유에서도 명확하게 제시되고 있다. 즉, 재산적 손해의 경우 사용자가 의무위반에 대해 과실책임을 부담해야 하는 경우에만 손해배상청구가 인정될 수 있는 것과 달리 정신적 손해에 대한 배상의무는 사용자의 과실책임 유무에 좌우되지 않는다고 밝히고 있다.³¹⁾

일반동등대우법 제1조 소정의 사유들에 기인한 불이익대우의 경우 사용자에게 의한 근로자의 일반적 인격권의 침해가 비재산적 손해의 근거가 될 수 있다. 결국 인간존엄성에 대한 존중과 자유로운 인격의 발현권이 문제된다.³²⁾

위자료금액을 정하기 위해서는 불이익대우의 종류와 강도, 근로자에게 미친 심리적 영향의 정도, 사용자의 책임의 정도, 불이익대우를 받은 근로자에 대한 사용자의 개입 정도, 사용자의 재정능력 정도 등 다양한 상황이 고려된다. 이는 독일민법 제253조제2항에 따른 위자료 관련 규정에 따르는 것이다.³³⁾

다만, 근로자가 채용되지 않은 것에 대한 비재산적 손해를 이유로 위자료를 청구하는 경우에 만일 당해 근로자가 불이익대우가 없는 선발에서도 고용되지 않았을 것이라면 위자료 금액은 3개월분 임금액을 초과하지 못한다. 불이익대우가 없었더라면 채용되었을 자에 대해서는 이러한 금액제한 규정이 적용되지 않으며, 금액제한 없이 위자료를 청구할 수 있도록 규정하고 있다.³⁴⁾

한편, 일반동등대우법 제15조제2항에 따른 배상제도는 미국식의 징벌적 손해배상(Strafschadensersatz)과는 성격을 달리하는 제도임에 유의해야 한다. 유럽연합 지침상의 원칙에 따르면 위자료 금액의 수준은 사용자가 장래에 불이익대우를 하는 것을 저지하기에 적절한 정도여야 한다. 그러나 위자료는 비재산적 손해배상으로 고려되는 것이고 그러한 점에서 독일민법 제253조제1항에 대한 예외에 해당된다. 이는 독일 의회의 입법 논의 과정에 대한 자료에서도 명시적으로 강조되고 있다.³⁵⁾

30) Gregor Thüsing, *Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz*, C.H.Beck, 2007, S. 211.

31) BT-Drucks. 16/1780.

32) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 위의 글(주 7), 116쪽.

33) Burkhard Boemke·Franz-Ludwig Danko, *AGG im Arbeitsrecht*, Springer, 2007, S. 122.

34) Burkhard Boemke·Franz-Ludwig Danko, a.a.O., S. 122.

따라서 위자료의 수준은 우선 발생된 비재산적 손해의 정도에 따라 결정되어야 하는 것이고, 위협적인 효과에 따라 결정되어서는 안 된다고 한다.³⁶⁾ 이러한 점에서 독일 입법자는 일반동등대우법상의 차별금지조항 위반에 대한 손해배상제도가 미국의 징벌적 손해배상제도와는 차이가 있다고 하면서, 독일 헌법상의 법치국가원칙에 따라 독일법 체계 내에서는 민사적 징벌(Zivilstrafe)의 제도는 존재하지 않는다는 점을 분명히 밝히고 있다.³⁷⁾

한편, 금지되는 차별의 예방 내지 차별을 방지하기 위한 경고를 하기 위해서는 손해를 배상하는 것 이상의 배상이 필요할 수도 있는데 일반동등대우법 제15조제2항에 의한 배상제도는 차별을 방지하기 위한 경고 효과를 실현하기에는 부족한 수준이라는 문제가 있다고 지적되기도 한다. 이는 예를 들어 차별의 가해자가 차별적 처우를 함으로써 얻은 이익이 피해자의 손해보다 많은 경우에 특히 문제될 수 있다.³⁸⁾

그러나 미국식 징벌적 손해배상제도 역시 과실에 의한 손해에 대해서까지는 책임지도록 하지 않고, 때때로 정신적 손해에 대한 배상은 포기되기도 한다는 점도 지적된다. 이러한 문제와 관련하여 유럽사법재판소는 Draehmpaehl 판결에서 사용자가 발생한 전체 손해에 대해 과실책임과 관계없이 책임을 지는 경우에 충분한 경고 효과가 생길 수 있다고 보았다. 따라서 독일 내에서는 재산적 손해, 비재산적 손해 모두에 대해 가해자의 과실과 무관하게 책임을 지도록 해야 비로소 손해배상제도를 통한 차별의 예방 내지 경고 효과를 달성할 수 있을 것이라는 주장이 제기되기도 한다.³⁹⁾

(3) 미국과 독일의 제도 비교

이상 살펴본 미국과 독일의 직장 내 성희롱에 대한 규율 체계 및 손해배상제도를 비교, 정리해 보면 다음과 같다.

35) BT-Drucks. 16/1780, S. 38.

36) Gregor Thüsing, a.a.O., S. 216.

37) Gregor Thüsing, a.a.O., S. 216.

38) Gregor Thüsing, a.a.O., S. 217.

39) Gregor Thüsing, a.a.O., S. 217.

〈표 3〉 미국과 독일의 제도 비교

국가 내용	미국	독일
근거 법률	<ul style="list-style-type: none"> ● 시민권법 제7편 	<ul style="list-style-type: none"> ● 일반동등대우법
성차별 규정	<ul style="list-style-type: none"> ● 시민권법 제7편은 고용주가 개인의 성을 이유로 하여 임금, 계약기간, 근로조건, 고용의 권리 등을 차별하거나 특정 개인의 고용을 거부 또는 해고하거나 근로자로서의 지위에 부정적인 영향을 미치거나 고용기회를 박탈할 수 있는 어떠한 방식으로든 근로자들을 제한, 분리, 분류하는 것 금지. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 성별 혹은 성적체성을 이유로 한 불이익한 차별을 예방, 제거.
성희롱 규정	<ul style="list-style-type: none"> ● 성희롱은 시민권법에 의하여 금지되는 성차별의 한 유형이라는 점을 판례와 EEOC 지침을 통해 인정하고 있음. ● EEOC 지침에 따르면 제3자에 의한 성희롱에 대해서도 사업주는 즉각적이고 적절한 조치를 취해야 함. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 일반동등대우법이 금지하는 불이익대우에는 성희롱 등 동법에서 금지하는 차별사유에 의한 “괴롭힘”이 포함됨. ● 근로자가 업무수행과정에서 제3자에 의해 성희롱 당한 경우 사용자는 근로자 보호를 위한 적절하고 필요한 합당한 조치 취해야 함.
구제 기관	<ul style="list-style-type: none"> ● 동등고용기회위원회(EEOC) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 노동법원(Arbeitsgericht)
손해배 상제도 내용	<ul style="list-style-type: none"> ● EEOC에 차별시정신청 1) 일반적 신청시한은 차별이 발생한 날로부터 180일(예외적으로 300일), 계속되는 차별(성희롱)의 경우 마지막 차별적 행위(성희롱)이 발생한 날로부터 180일(예외적으로 300일) 2) 구제명령의 종류 <ul style="list-style-type: none"> ▷ 구제명령: 원상회복, 소급임금지급 명령 등 ▷ 전보적 손해배상 명령: <ul style="list-style-type: none"> - 고의적 차별행위에 대해 배상 - 차별로 야기된 직접적 비용(금전적 손해) 및 피해자가 입은 모든 정신적 고통(비금전적 손해)에 대해 배상 ▷ 징벌적 손해배상 명령: <ul style="list-style-type: none"> - 악의적이거나 부주의한 차별행위를 저지른 사용자 징벌 목적 - 징벌, 예방, 교육을 목적으로 함. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 노동법원에 성차별·성희롱 피해자의 재산적·비재산적 손해배상청구 1) 2개월의 기간 내에 사용자에게 서면으로 주장하는 방식으로 노동법원에 청구 2) 고용이나 승진에 있어서 불이익대우가 이루어진 경우 원상회복은 배제됨 3) 재산적 손해에 대한 배상청구는 사용자의 과실이 있는 경우에만 인정되지만 비재산적 손해에 대한 위자료지급은 사용자의 과실유무와 무관하게 인정될 수 있음. 4) 위자료금액을 정하기 위해서는 불이익대우의 종류와 강도, 근로자에게 미친 심리적 영향의 정도, 사용자의 책임의 정도, 불이익대우를 받은 근로자에 대한 사용자의 개입 정도, 사용자의 재정능력 정도 등 다양한 상황 고려

국가 내용	미국	독일										
	<p>- 기업규모별 피해자 1인당 배상의 상한액</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">근로자수</th> <th style="text-align: center;">배상상한액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">15~100</td> <td style="text-align: center;">\$50,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">101~200</td> <td style="text-align: center;">\$100,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">201~500</td> <td style="text-align: center;">\$200,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">500 초과</td> <td style="text-align: center;">\$300,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>- 사용자의 악의 또는 중대한 부주의로 차별행위를 했다는 것을 근로자가 입증하면 청구할 수 있음.</p> <p>3) 구제명령의 효력: EEOC가 결정한 구제명령은 연방지역법원의 집행판결을 받아서 당사자에게 효력을 미치게 됨.</p>	근로자수	배상상한액	15~100	\$50,000	101~200	\$100,000	201~500	\$200,000	500 초과	\$300,000	
근로자수	배상상한액											
15~100	\$50,000											
101~200	\$100,000											
201~500	\$200,000											
500 초과	\$300,000											

III. 제도 도입 여부 및 관련 쟁점 검토⁴⁰⁾

1. 별도의 손해배상제도 도입 가능 여부

우리나라나 독일과 같은 이른바 대륙법 시스템 하에서는 본래 민사절차와 형사절차를 구분하여 피해자에 대한 정보는 민사절차를 통해, 가해자에 대한 제재는 형사절차를 통해 구제하고 있다는 점⁴¹⁾에서 징벌적 손해배상제도는 여전히 우리 법체계 하에서는 생소한 면이 있는 제도이다.

징벌적 손해배상에 관한 기존 선행연구 중에서는 징벌적 손해배상 도입가능 영

40) 이 부분은 박귀천(2018), “징벌적 손해배상제도 도입”, 『#미투운동, 法을 바꾸다』, #미투운동 중점 입법 과제 해결을 위한 성평등포럼 자료집, 2018.11.1., 89-91쪽의 내용을 중심으로 수정, 보완하였다.

41) 법제처(2018), 『법령 입안·심사 기준』, 499쪽.

역으로 (1) 소액다수의 피해가 발생하는 영역, (2) 공정거래 등 법경제적 억제효과가 기대되는 영역, (3) 차별금지 영역을 꼽고 있다.⁴²⁾ 즉, 이에 따르면 우리 법체계에서 징벌적 손해배상제도를 전면적으로 도입하는 것은 불가능하지만, 법집행이 자의적으로 되지 않도록 각각의 기준을 정하여 환경오염, 제조물책임, 공정거래, 금융거래, 차별금지 등 특정 영역에서 개별입법을 통하여 징벌적 손해배상의 취지를 살림으로써 구체적 타당성을 도모하는 것은 필요하다는 견해를 밝히고 있다.

한편, 법제처는 우리나라에서 징벌적 손해배상제도 도입이 가능한 분야로는 “① 불법행위의 결과로 인한 개별 사업자의 이익은 막대한 반면, 개별 피해자의 손해는 소액에 불과해 피해자가 재판절차로 구제받기 어려운 분야(환경오염, 소비자 보호, 식품위생, 보건의료 등), ② 불법행위를 통해 획득한 가해자의 이익이 피해자가 입은 손해보다 크기 때문에 악의적인 불법행위가 재발하고 있음에도 현행 손해배상제도나 과징금만으로는 부당이득을 환수하기 어려운 분야(공정거래, 금융거래 등), 사회적 약자를 특별히 보호할 필요가 있는 분야로서 피해자와 가해자가 가지고 있는 정보 및 정보에 대한 접근성에 차이가 있어 피해를 입증하기 곤란한 분야(노동, 장애인 등) 등을 우선 검토한다.”라는 기준을 제시하고 있다.⁴³⁾ 이러한 기준에 따르면 직장 내 성희롱의 경우, 권력관계에서 피해를 당하는 약자 보호가 문제된다는 점, 입증에 대한 상당한 곤란함이 있다는 점 등이 있기 때문에 징벌적 손해배상제도의 도입이 고려될 수 있는 영역이라고 해석할 수 있다.

고용상 성차별 및 직장 내 성희롱에 대해서도 현행 기간제법상의 비정규직 차별에 대한 배액배상제도와 유사한 수준의 손해배상제도를 도입하는 것에 대한 적극적 고려가 필요하다고 생각한다. 손해배상청구 시 민법상 제도에만 의존하기에는 근로자의 시간적·비용적 부담이 너무 크고, 실효성 있는 시정 및 보호가 이루어지기 어렵다는 점에서 남녀고용평등법 및 노동위원회법상의 손해배상제도 도입의 필요성이 인정된다고 할 수 있다.

42) 장재욱·이은옥(2015), “징벌적 손해배상 개념의 수용가능성”, 중앙대학교 법학연구원, 『법학논문집』 제39집 제3호, 105-106쪽

43) 법제처(2018), 위의 글(주 41), 499-500쪽.

2. 구제 기관

앞서 살펴본 미국과 독일의 경우, 미국은 고용 차별 문제를 다루는 별도의 위원회인 EEOC에서, 독일은 노동법원에서 성희롱에 대한 구제를 담당하고 있다. 대체적으로 입증상의 어려움이 있는 성희롱 관련 조사에 있어서 여러 차례의 조사가 필요하고, 성희롱 판단에 신중을 기하기 위해서는 전문적 판단이 중요하다. 따라서 노동위원회에 성희롱 조사 및 판단, 배상제도 도입시 배상명령을 내리기 위한 전문위원회를 설치하는 방안이 대한 고려가 필요하다고 생각한다. 노동위원회의 전문위원회 설치하는 이미 기간제법에서 차별적 처우의 시정을 위한 업무를 부여하고 있으므로, 이 제도와 유사한 전문위원회를 성희롱을 포함한 성차별을 대상으로 설치하는 방안을 생각할 수 있을 것이다. 즉, 노동위원회 내에 '성차별·성희롱 전문위원회'를 설치하여 전담하도록 하고, 관련 전문가들을 위원으로 위촉하여 전문성을 보다 제고하도록 하는 것이다.

주지하는바와 같이 현재 국가인권위원회에서 성차별 및 성희롱 판단에 대한 업무를 담당하고 있다. 국가인권위원회가 성차별 및 성희롱 문제와 관련하여 전향적이고 의미있는 법리를 발전시켜 온 점, 다양하고 유연한 권고 결정을 할 수 있다는 점 등의 장점이 있기는 하지만 국가인권위원회가 고용뿐만 아니라 광범위한 차별을 담당하고 있음으로 인하여 고용상 차별 및 성희롱 문제를 노동법에 근거하여 다루는 데에는 한계가 있고, 국가인권위원회의 권고 결정은 강제성이 없다는 점을 고려할 때 남녀고용평등법상의 성차별 및 성희롱 문제를 다루기 위하여 노동위원회에 전문위원회를 설치하는 방안이 적극적으로 고려되어야 한다고 생각한다. 특히 직장 내 성희롱이 발생하는 사업장의 경우, 권위적이고 차별적인 조직문화로 인해 성차별 역시 만연해 있는 경우가 많다는 점을 고려할 때 직장 내 성차별 및 성희롱 문제가 통합적으로 다루어질 필요가 있다. 현재 노동위원회를 통한 성차별시정제도를 도입하는 방안도 추진되고 있다는 점을 고려할 때 직장 내 성희롱 문제에 대해서도 노동위원회에서 판단하도록 하여 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱에 대한 판단과 시정명령, 손해배상명령 등을 전체적으로 노동위원회에서 다루도록 하는 방안이 모색되어야 한다고 생각한다. 직장 내 성희롱 사건에 대해 노동위원회에서 판단하고 구제 명령을 결정할 때에는 성희롱 피해자가 원하는 행위자에 대한 적절한 조치를

고려할 수 있는 여지가 충분하다. 노동위원회 구제명령의 유형은 고정되어 있는 것이 아니기 때문에 피해 구제를 위해 가장 적절한 유형의 명령을 내릴 수 있다는 점이 적극 활용될 수 있을 것이다.

또한 기간제법에서는 제11조에 조정·중재 조항을 두어 차별적 처우에 대한 심문의 과정에서 조정절차 내지는 중재 절차를 규정하고 있는데, 이 또한 남녀고용평등법상 성희롱 사건의 해결에서 주는 의미가 있다고 본다. 직장 내 성희롱의 해결은 가해자에 대한 해고조치에 이르는 심각한 성희롱이 아닌 경우, 가해자와 피해자가 결국 동일 또는 근접한 공간 내에서 계속 근무하게 되는 경우가 많기 때문에 조정이나 중재를 통하여 당사자의 이해 관계를 조정하여 사건을 해결하는 것이 장기적인 관점에서 바람직한 측면이 있기 때문이다. 노동위원회에서 성희롱 판단 내지는 조정·중재를 하는 경우 남녀고용평등법 제14조제5항에 따른 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치와 관련하여 국가인권위원회의 성희롱 결정례에서 제시되는 것처럼 다양한 사업주의 조치에 대한 결정 내지는 합의를 행할 수 있을 것이다.

다만, 현행 남녀고용평등법은 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장을 제외한 모든 사업 또는 사업장에 적용되는바, 이는 현행 근로기준법 및 노동위원회법상 부당해고 등 부당인사명령에 관한 구제명령제도는 5인 이상 사업 또는 사업장에 대해 적용되는 것과 차이가 있으므로 노동위원회가 성차별 및 성희롱 시정 및 배상명령제도를 담당하게 되는 경우 남녀고용평등법 적용범위와 마찬가지로 적용하도록 해야 할 것이다.

기간제법상 시정제도와 같은 제도를 성차별·성희롱 사건에 대해 적용하도록 하는 제도 설계를 고려할 때 노동위원회를 통한 시정제도의 장점은 구제절차가 간이, 신속하며 즉각적인 조치가 가능하도록 한다는 것이다. 즉, 기간제법은 근로자가 시정명령에 관여하였다는 이유로 불리한 처우를 한 것에 대한 형사적 제재(2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)⁴⁴⁾ 및 사업주의 시정명령 불이행에 대한 행정적 제재(1억원 이하의 과태료)⁴⁵⁾를 두고 있어 강제성을 확보할 수 있도록 규정하고 있다.

44) 기간제법 제16조 및 제21조 참조.

45) 기간제법 제24조.

한편, 노동위원회에서 직장 내 성희롱에 대한 판단 및 배상명령 업무를 맡는다고 하더라도 남녀고용평등법 위반에 대한 형사처벌(남녀고용평등법 제37조제2항제2호) 및 과태료 처분(남녀고용평등법 제39조제1항, 제2항제1의2호 내지 제2호) 관련 업무는 고용노동부에서 담당하여야 할 것이다. 성희롱 처리에 있어서 일면 노동위원회와 고용노동부로 기능이 양분되는 것으로 보여지나, 고용노동부에서 처리하는 방향으로 설계한다면 업무 영역의 중복성의 문제, 근로감독관의 과도한 업무부담⁴⁶⁾ 및 성희롱 조사 및 판단에서의 전문성 부족 등으로 인한 어려움이 다소나마 해결될 수 있을 것이라고 생각한다.

3. 손해배상 주체 및 손해배상액 산정 기준

계류 중인 법안 중 직장 내 성희롱에 대한 배상제도 도입에 관해 비교적 구체적으로 규정하고 있는 이정미의원안의 경우, 남녀고용평등법 제7조 내지 제11조의 성차별 금지규정을 고의적으로 위반한 경우, 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 및 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)를 고의 또는 반복적으로 위반한 경우, 제14조제2항(성희롱 조사의무) 및 제3항 후단(피해근로자등 보호 조치의 경우, 피해근로자등의 의사에 반하는 조치 금지의무), 제5항(성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 할 의무) 내지 제7항(성희롱 조사 관련 비밀유지 의무)에 위반한 경우에 대해 근로자의 손해의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 사업주에게 배상책임을 부과하고 있다.

46) 정부는 직장 내 성희롱·성폭력 피해자(문화예술계 자유계약자 포함)에게 분야별(공공, 교육, 민간, 문화예술) 지원내용, 사건처리 절차 등을 한 곳에서 통합적으로 안내할 수 있도록 2020년 1월 까지 (가칭)성희롱·성폭력 근절 종합지원센터를 개설한다고 발표했다. 2018년 미투를 계기로 분야별 신고센터를 설치·운영하여 피해자 보호조치를 강화하고 사건발생 기관에 대한 조직문화 개선 자문상담을 실시하는 등 성희롱·성폭력 재발방지를 위한 노력을 이어가고 있지만 칸막이 없는 피해자 지원 필요성, 신고 사건에 대한 조사권이나 점검 권한의 부재, 스킴미투(학교미투) 등 다수의 피해자와 가해자가 발생하는 사건처리의 어려움, 근로감독관의 업무 과중으로 인한 민간직장 사건의 처리 지연, 자유계약직이 많은 문화예술 종사자에 대한 실질적인 피해 구제조치의 어려움 등이 제기되었기 때문에 종합지원센터 개설 방안을 마련했다고 밝혔다(대한민국 정책브리핑(2019. 9. 27.), “성희롱·성폭력 사건 초기상담-신고-사건처리 돕는 ‘성희롱·성폭력 근절 종합지원센터’ 만 든다”, <http://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156352653>, 검색일: 2019. 9. 28.).

손해배상액과 관련하여서는 손해의 3배액 정도가 적정한지, 직장 내 성희롱으로 인한 피해를 구제하는 효과를 거둘 수 있을지에 대해서는 논란이 있을 수 있다. 그러나 현재 기간제법 제3조제2항은 기간제 및 단시간근로자 차별 문제와 관련하여, “노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다”고 규정하고 있는 점을 고려할 때, 우선적으로는 손해의 3배 배상 제도를 도입하는 방안이 적절하다고 생각한다.

이정미의원안은 전체적으로 사업주의 의무 위반으로 인해 근로자에게 발생된 손해에 대한 배상제도를 규정하는 방식을 취하고 있고, 사업주, 상급자, 근로자의 성희롱행위 자체로 인해 피해 근로자에게 발생된 손해에 대한 배상제도를 규정하고 있지는 않다. 성희롱 가해자에 대해서는 형사처벌을 도입하고 손해배상책임은 일정한 요건 하에서 사업주의 의무 위반에 대해 도입하는 방안으로 설계한 것으로 보인다. 법원을 통해서도 성희롱 가해자 및 사업주에 대해 손해배상청구가 가능하지만 남녀고용평등법은 성희롱의 예방 및 구제와 관련하여 사업주에게 특별한 의무를 부과하고 있다는 점을 고려하여 남녀고용평등법 특유의 제도로써의 손해배상제도가 도입되는 경우 사업주의 배상제도로 설계하는 것이 일용 타당한 면이 있다고 보인다.

그러나 다른 한편으로 성희롱 피해자가 성희롱 가해자인 사업주, 상급자, 근로자를 상대로 법원을 통해 손해배상청구를 하는 경우, 불법행위의 성립을 주장하는 피해자가 행위자의 고의 또는 과실을 입증해야 한다는 부담이 있어서, 피해자들이 어려움을 겪는 경우가 많고 성희롱 사건 발생 시부터 법원의 확정판결을 받기까지 상당한 시간과 비용이 소요된다는 점은 피해자에게 또 다른 피해를 발생시키는 결과를 초래할 수 있다. 따라서 이를 예방하기 위하여 남녀고용평등법과 노동위원회법에 피해근로자가 가해자인 사업주, 상급자, 근로자에 대해 노동위원회를 통해 손해배상을 청구할 수 있는 제도 역시 고려할 필요가 있을 것이다.

다음으로 손해배상액 산정 기준과 관련하여 이정미 의원안은 손해배상액 산정 기준에 대해서도 제시하고 있다는 점이 주목할 만하다. 즉, “1. 고의 또는 손해 발생의 우려를 인식한 정도, 2. 위반행위로 인하여 근로자가 입은 피해 규모, 3. 위반행위의 유형 및 기간·횟수 등, 4. 사업주의 재산 상태, 5. 사업주의 피해구제 노력

정도”를 고려한다. 참고로 법제처가 제시하고 있는 징벌적 손해배상액 결정 시 고려사항은 “1. 고의 또는 손해 발생의 우려를 인식한 정도, 2. 위반행위로 인하여 입은 피해 규모, 3. 위반행위로 인하여 가해자가 취득한 경제적 이익, 4. 위반행위에 따른 벌금 및 과징금, 5. 위반행위 기간·횟수 등, 6. 가해자의 재산상태, 7. 가해자의 피해구제 노력의 정도”이다.

차별시정의 경우에는 본래 원상회복을 원칙으로 해야 한다. 따라서 차별이 이루어지지 않았다면 당해 근로자가 놓여있을 상태로 회복되어야 한다. 예컨대 금지된 차별로 인해 사용자에게 의해 거절된 급부, 교육훈련조치, 근로자가 배제된 프로젝트 등이 차별당한 근로자에게 다시 부여되도록 해야 한다. 그러나 원상회복이 불가능하거나 사용자에게 이를 기대할 수 없다면 손해는 금전으로 배상되도록 해야 하고, 원칙적으로 손해의 산정은 일반적인 손해배상원칙에 따라 이루어지도록 하는 것이 원칙이다.

이에 비해 성희롱과 관련하여서는 물론 성희롱 피해로 인한 치료 비용, 새로운 직장을 찾기 위해 소요된 비용 등 재산적 손해배상금액도 포함되어야 하겠지만 그에 더하여 법 규정에 위반하여 사업주 내지 사용자가 성희롱 피해자에 대해 가한 정신적 고통에 대한 위자료 개념으로서의 손해배상제도가 특히 유의미하다고 본다. 미국, 독일 등 해외 국가들의 경우에 그 구체적 운영 방식 및 내용에 차이가 있기는 하지만 고용상 차별 및 성희롱과 관련하여 주로 피해자에 대한 손해배상을 통해 구제가 이루어짐을 알 수 있다. 위자료 산정 기준에 대해서는 위자료 소송에 대한 법원의 판단 기준도 고려할 수 있을 것이다.

한편, 징벌적 손해배상제도의 경우 기본적으로는 사용자의 ‘악의’ 내지 최소한 ‘고의’가 있다는 것을 전제로 인정될 수 있는 제도라는 점에서 한계가 있다. 본래 미국의 징벌적 손해배상 역시 보상적 손해배상에 비해서 더 강화된 엄격한 고의와 과실 요건이 적용된다는 점으로 인한 한계가 문제되어 왔다.

이러한 점과 관련하여 고용상 성차별, 성희롱에 대해 징벌적 손해배상제도가 도입된다고 하여도 근로자는 사용자의 악의 내지 고의를 어떻게 입증할 것인가, 근로자의 입증은 어느 정도 수준의 입증을 요할 것인가, 이에 비하여 사용자는 어떤 기준으로 반증을 인정받을 수 있을 것인가 등에 대한 세심한 판단 기준 설정과 적용이 중요하다.

IV. 결론

1993년 12월에 UN이 만장일치로 채택한 ‘여성폭력철폐선언’은 직장 내 성희롱이 여성의 인간으로서의 존엄성과 일할 권리를 해치는 한편, 남녀 간에 불균형한 권력관계에서 발생하고 여성의 종속적 지위를 심화시키는 여성에 대한 폭력의 일종이자 여성차별철폐협약에서 말하는 여성차별에 해당된다고 밝힌바 있다. 직장 내 성희롱은 피해자의 성적 자기결정권 및 인격권 침해의 문제뿐만 아니라 생존권 및 노동권 침해를 야기하는 심각한 행위이다.

미국, 독일 등 해외 국가들의 경우에 그 구체적 운영 방식 및 내용에 차이가 있기는 하지만 고용상 차별 및 성희롱과 관련하여 주로 피해자에 대한 손해배상을 통해 구제가 이루어짐을 알 수 있다. 그러나 손해배상청구 시 민법상 제도에만 의존하기에는 근로자의 시간적·비용적 부담이 너무 크고, 실효성 있는 시정 및 보호가 이루어지기 어렵다는 점에서 남녀고용평등법 및 노동위원회법상의 손해배상제도 도입을 통해 신속하고 간이한 제도 활용이 가능하도록 해야 한다고 생각한다.

직장 내 성희롱은 인격권 침해의 문제일 뿐만 아니라 노동권과 생존권 침해를 야기하는 문제로서 고용관계에서 발생하는 노동법적 문제의 특성을 가지고 있다는 점, 직장 내 성희롱이 발생하는 사업장의 경우 권위적이고 차별적인 조직문화로 인해 성차별 역시 만연해 있는 경우가 많기 때문에 직장 내 성차별 및 성희롱 문제가 통합적으로 다루어질 필요가 있다는 점, 현재 노동위원회를 통한 성차별시정제도를 도입하는 방안도 추진되고 있다는 점, 직장 내 성희롱에 대해 법적 강제력 있는 시정 및 손해배상명령의 필요성이 있다는 점 등을 고려할 때 직장 내 성희롱 문제에 대해서도 노동위원회에서 판단하도록 하여 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱에 대한 판단과 시정명령, 손해배상명령 등을 전체적으로 노동위원회에서 다루도록 하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

참고문헌

고용노동부(2018), 『직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼』.

김은희(2018), “징벌적 손해배상제도 도입”, 『#미투운동, 法을 바꾸다』, #미투운동 중

- 점 입법 과제 해결을 위한 성평등포럼 자료집, 2018.11.1.
- 김태선(2018), “직장 내 성희롱과 사용자책임 - 대상판결: 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 -”, 한국민사법학회, 『민사법학』 제84호.
- 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 『직장 내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구』, 고용노동부 연구용역보고서, 이화여자대학교 산학협력단.
- 박귀천(2018), “징벌적 손해배상제도 도입”, 『#미투운동, 法을 바꾸다』, #미투운동 중점 입법 과제 해결을 위한 성평등포럼 자료집, 2018.11.1.
- 법제처(2018), 『법령 입안·심사 기준』.
- 장재욱·이은옥(2015), “징벌적 손해배상 개념의 수용가능성”, 중앙대학교 법학연구원, 『법학논문집』 제39집 제3호.
- Burkhard Boemke·Franz-Ludwig Danko(2007), *AGG im Arbeitsrecht*, Springer.
- Catharine A. MacKinnon, Reva I. Siegel(2004), *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press.
- Gregor Thusing(2007), *Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz*, C.H.Beck.
- Joseph A. Seiner(2008), “The Failure of Punitive Damages in Employment Discrimination Cases: A Call for Change,” 50 *Wm. & Mary L. Rev.* 735.
- Wolfgang Daubler(Hrsg.)·Babara Ambrosius(2008), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2.Aufl., Nomos.

Reformation of Sexual Harassment Remedy System in the Workplace: Focusing on the Introduction of Punitive Damages

Park, Kwi-Cheon* · Kim, Mi-Young**

ABSTRACT

Sexual harassment in the workplace is a serious act that leads to violations of the right to Live and Labor Rights, as well as the issue of victims' sexual self-determination and personal rights violations.

In other countries, such as the United States and Germany, relief has been achieved through compensation for victims of sexual harassment and employment discrimination.

But civil law systems for claims for damages requires workers to spend too much time and money, and it is difficult to make effective remedies and protections.

Therefore, it is necessary to make it possible to use the system quickly and simply by introducing the compensation system under Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation and the Labor Relations Commissions Act.

KEYWORDS

sexual harassment in the workplace, punitive damages, Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation, General Equal Treatment Act in Germany, Equal Employment Opportunity Commission in the United States

* Law School, Ewha Womans University, Associate Professor.

** Economic, Social and Labor Council, Senior Policy Analyst, Ph.D. in Law.

연구노트

성인지예산, 법제화 이후의 현재에 관한 재검토: 지역으로부터의 실험에 비추어

김 은 희*

I. 들어가면서

세계적 흐름으로 전개된 #미투운동이 한국사회를 관통하면서 그 목소리가 가진 절박한 파장이 세상에 균열을 만들어냈던 시기인 2018년 연말 <#미투운동, 예산을 바꾸다>라는 토론회¹⁾가 열렸다. 당시 국회에 제출된 2019년도 정부예산안에 ‘미투 예산’이 어느 정도 반영되어 있는지를 검토하고 얼마나 부족한가를 드러내는 성토가 논의의 기초를 이루었다. 특히 이 토론회는 여성운동단체들이 분화된 전문분야 개별 의제를 넘어 정부예산안을 함께 살펴보는 자리로는 매우 오랜만이기도 했고, 한 편으로 ‘미투예산’의 범위를 어떻게 정의할 수 있을까 그리고 성인지예산 분석과는 어떤 관계인가 하는 질문들이 제기되기도 했다.

2006년 국가재정법을 통해 처음으로 법적 근거가 마련된 이래로 10여년 이상의 경험을 쌓아가고 있는 성인지예산제도는 성인지예산서 작성이 시작된 첫 해에 비하면 규모 면에서 두 배 이상 증가했고, 이제 지방정부 차원에서도 성인지예·결산서를 의무적으로 작성하게 되었다. 하지만 해마다 돌아오는 겨울 예산시즌이면 언론에는 “엔터리 성인지예산”에 관한 기사가 빠지지 않고 단골로 등장하곤 하는데,²⁾ 이런 비판은 일면 타당하기도 하지만 성인지예산 개념³⁾에 대한 오해에서 비

* 한국여성단체연합 정책위원.

1) 이 토론회는 #미투운동 이후의 과제를 정리하는 차원에서 한국여성단체연합 주관하고 #미투운동과 함께하는공동행동이 참여해 기획된 연속토론회의 일환이었다. 1차로 “#미투운동 법을 바꾸다”, 2차로 “#미투운동, 예산을 바꾸다”, 3차로 “#미투운동, 성평등추진체계를 바꾸다” 토론회가 개최되었다.
2) “엔터리 성인지예산”과 같은 기사는 국가, 광역지방자치단체, 기초지방자치단체를 망라하고 정책영역도 다양하게 걸쳐 있다. 몇몇 구체적 사례를 살펴보면 다음과 같다.

못한 것이기도 하고, 제도 설계 초기부터 이미 예상되었던 문제이기도 하다. 국가 재정법 제26조제1항에서는 법문상으로 “예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석”하는 것으로 성인지예산을 정의하고 있지만, 정부가 의회에 제출하는 예산안을 시민들에게 설명할 때는 성인지예산의 규모와 건수라는 규모를 중심으로 발표하고 있다. 이렇다 보니 시민들은 성인지예산 분석의 내용이나 이를 토대로 예산에 어떠한 변화가 있었는지 내용적 측면에 관해서는 알 수가 없고, 성인지예산 ‘편성’과 성인지예산서 ‘작성’이 구분되지 못하고 있다. 김영옥 외(2007)는 제도 설계 초기부터 “법률과 달리 예산서에는 성인지 예산의 규모를, 결산서에는 성인지 예산의 집행실적을 포함하도록 규정하고 있어 성인지 예산에 대한 오해 혹은 축소적 여지를 가지고 있는 것이 사실”이라고 서술하고 있기도 하다.⁴⁾

되짚어 보자면, 다른 나라에 비해 일찌감치 성인지예산을 경험한 호주나 영국 등의 경우에도 초기에는 성인지예산을 ‘여성예산(women’s budgeting)’으로 치칭하면서 여성예산운동에서 출발했다고 할 수 있다. 그러다 국제사회의 정책 패러다임이 ‘여성(women)’에서 ‘젠더(gender)’로 전환되고, 1995년 북경 제4차 세계여성회의를 계기로 UN이 성주류화(gender mainstreaming) 전략 채택을 공식화하는 것과 맞물려 성인지예산도 성주류화 전략 정책도구의 하나로써 강조되었다. 번역된 용어인 성인지예산은 영어로는 ‘gender budgeting’(GB), ‘gender responsive budgeting’(GRB), ‘gender aware budgeting’, ‘gender sensitive budgeting’,

연합뉴스(2019), “국방부, ‘성인지예산’ 257억원 영터리로 사용”, 2019년 10월 2일자, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20191001195000001>(검색일: 2020. 1. 4.);

중앙일보, “버스환승센터 구축 사업이 성평등 사업? ... 정부의 ‘영터리’ 성평등 예산”, 2019년 11월 3일자, <https://news.joins.com/article/23622640>(검색일: 2020. 1. 4.);

서울신문(2019), “‘어린이국회’가 성평등 사업? 영터리 성인지 예산”, 2019년 10월 16일자, <https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20191017010007>(검색일: 2020. 1. 4.);

MBC(2019), “가로수 정비가 성 평등 사업? ... ‘영터리’ 성 인지 예산”, 뉴스데스크, 2019년 10월 14일자, https://imnews.imbc.com/replay/2019/nwdesk/article/5546243_28802.html(검색일: 2020. 1. 4.)

3) 버들렌더(Budlender)의 연구를 참조해서 성인지예산을 개념화하자면, 성인지예산은 i) 일반예산에 대한 젠더분석으로서 성인지예산, ii) 여성예산으로서 성인지예산, iii) 젠더분석(gender analysis)의 한 범주로서 예산의 세 유형으로 분류할 수 있는데, 위에서 언급된 “영터리 성인지예산”은 여성예산으로서 성인지예산을 성인지예산으로 등치시켜 이해하는 것에서 비롯한 것일 수 있다.

4) 김영옥 외(2007), 「성인지 예산 분석기법 개발 및 제도적 인프라 구축방안 연구」, 한국여성정책연구원, 6쪽 참조.

‘gender responsive initiatives’, ‘engendering budgets’ 등 맥락에 따라 다양한 표현으로 언급되기도 하고,⁵⁾ 과정적인 의미에서 ‘예산(budgeting)’으로 변화되어 왔다고 할 수 있다. 또한 방법론적으로도 어디에 방점을 찍느냐에 따라 성인지적 예산분석을 강조하기도 하고 예산과정의 젠더관점 통합에 무게를 싣기도 하는데, 마경희(2011)는 성인지예산을 예산분석의 차원에 그치지 않고 예산과정의 젠더 통합을 위한 출발점으로 설명하고 있다.⁶⁾

한국의 성인지예산은 법적 근거를 마련하고 적용범위를 넓혀가는 과정을 통해 제도적 인프라를 형성해왔지만, 실효성이라는 측면에서는 긍정적으로 평가하기 어렵다. 통상적으로 성인지예산 제도화의 주체가 정부인 경우 시민사회 주도에 비해 예산분석을 위한 자료 접근도 상대적으로 용이하고 예산과 정책변화를 위한 현실적 대안 결정권한도 가지고 있다는 장점이 있다고 할 수 있는데, 한국은 대표적인 정부 주도 사례임에도 실효성에 관한 의문이 제기되고 있는 것이다. 홍희정(2014)은 제도화 수준에 관해 한국 성인지예산이 다른 국가에 비해 법률적 절차적으로 형식적 기반이 우수하고 아직까지 성인지 예산제도를 시행하고 있지 않은 다수의 국가에게 귀감이 되고 있다⁷⁾고 긍정적으로 평가하면서도, 분석결과를 통해 성인지예산 제도화는 성평등에 기여한다고 볼 수 있지만 엄밀하게는 형식적인 측면에서는 기여한다고 판단할 수 있고, 질적인 측면에서는 개선과 보완이 필요하다고 지적하고 있다.

또한 정부주도형 제도화에 치중해왔던 탓인지 국내 성인지예산 관련 선행연구 생산물도 정부연구기관이나 국회 기구에서 수행하는 보고서가 대부분이다. 주로 제도적 절차의 실행을 돕기 위한 방법론이나 매뉴얼, 제출된 성인지예·결산서에 관한 분석, 기술적인 제도개선방안이나 성과관리방안 등을 중심적 내용으로 다루고 있으며, 제도화 방향성의 장기적 비전이나 페미니즘 이론을 토대로 한 담론 연구,

5) 유럽연합을 비롯한 국제기구에서는 ‘Gender Budgeting’(GB)을 주로 사용하고 있으며, 버들렌더(Budlender), 엘슨(Elson), 샤프(Sharp) 등 성인지예산 개념을 체계화 한 연구자들의 경우 성인지예산을 성 특정적 예산이거나 성 형평성 예산에 국한하지 않고 일반 예산에까지 확장적으로 해석할 수 있는 개념으로 ‘Gender Responsive Budgeting’(GRB)라는 용어를 채택하고 있다. 국내에서도 주로 ‘Gender Budgeting’(GB)나 ‘Gender Responsive Budgeting’(GRB)를 혼용하고 있는 것으로 보인다.

6) 마경희(2011), “성인지예산 활동”의 의미와 경험적 다양성”, 이재경 엮음, 『국가, 젠더, 예산』, 한울아카데미.

7) 홍희정(2014), “성인지 예산의 제도화는 양성평등에 기여하는가?”, 이화여자대학교 행정학과 박사학위 청구논문, 1쪽 이하 참조.

예산정치의 동학이나 운동적 관점에서의 분석 연구는 찾아보기 어렵다.

이 글은 제도적 현황을 상세하고 기술적으로 살펴보고 실행을 위한 구체적 개선 방안을 도출하는 역할은 제도 내부 정책연구자의 몫으로 미뤄두고, 한국 성인지예산 제도화의 현재적 수준에 관한 간략한 검토를 토대로, 지역에서 실천하고 있는 경험들에 비추어 과연 지난 10년의 제도화가 놓치고 있는 지점이 어디인가에 관한 문제의식을 다시 드러내는 단초를 제안해보고자 하는 시도이다.

II. 글로벌 차원의 성인지예산 제도화 흐름

1. 성인지예산 확산을 촉구하는 국제규범과 국내적 이행

호주의 경험⁸⁾을 시작으로 성인지예산은 세계적으로 다양한 형태(varying forms)로 도입되고 있으며, 각 국의 실행을 추동하기 위해 국제기구들도 적극적인 역할을 수행하고 있다. 특히 각 국의 성평등 실현을 촉구하기 위한 국제사회 규범으로서 북경행동강령(Beijing Platform for Action, BPfA)과 그 이행점검, 그리고 유엔의 “여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐 조약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)(이하 ‘여성차별철폐협약’)”이 두 기둥 역할을 해 왔고,⁹⁾ 성인지예산도 예외는 아니다. 여기에서는 북경행동강령 및 여성차별철폐협약의 내용 및 이행에 관해 직접적으로 다루지는 않겠지만, 북경행동강령이 국가 정책 전반의 성주류화와 정부의 책무성 강화, 예산 및 정책 변화(change budgets and policies)를 핵심적인 목표로 제시함으로써 정부 예산에 젠더 관점을 통합하고자 하는 시도의 결정적인 계기가 되었다는 점은 명확하다. 또한 시기적으로 2020년은 북경+25주년을 맞아 이행점검을 위한 의미 있는

8) 호주의 경험에 관해서는 Sharp, R. and R. Broomhill (2013), *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia, Technical Report*, World Bank, 참조. <https://www.researchgate.net/publication/264046381>(검색일: 2020. 1. 4.)

9) 김은희(2019), “여성정치대표성과 할당제: 제도화 20년의 한국적 경험과 또 다른 길 찾기”, 『이화젠더법학』 제11권 제3호, 124쪽.

활동들이 예정되어 있는 만큼 성인지예산도 이러한 흐름 속에서 한 단계 나아가는 진전을 만들어낼 수 있는 모색이 요구된다.

여성차별철폐협약 가입국인 한국은 지난 2015년 협약의 이행점검을 위한 제8차 국가보고서를 제출했고, 2018년 2월 스위스 제네바에서 개최된 유엔 여성차별철폐위원회 제69차 회의에서 이에 관한 심의가 이루어졌다. 그 결과로 채택된 위원회 최종권해¹⁰⁾에는 다음과 같이 성인지예산에 관한 권고 내용도 포함되어 있는 만큼 한국 정부는 권고를 이행하기 위한 적절한 조치를 실행할 책무가 있고, 시민사회는 이를 촉구하고 모니터링 활동을 펼치는 역할이 필요하다.

〈유엔 여성차별철폐위원회 권고(발췌)〉

17.

(b) 모든 단위의 지방정부에서 성별영향평가 제도를 강화하고 적절한 인적·재정적·기술적 자원을 배치할 것

(c) 기획재정부가 관여하는 성인지예결산 상설협의체의 효과적 기능을 위한 법적 근거를 마련하고 필요한 인적·재정적·기술적 자원을 제공할 것

2. 다양한 국제기구의 노력

앞서 살펴본 국제사회의 규범이 작동되도록 하기 위해 ‘유엔여성(UN WOMEN)’은 주도적인 역할을 감당하고 있다. 세계적으로 80여개국에서 성인지예산이 받아들여지고 있으며, 개발도상국의 적용 사례 외에도 성평등 목표를 이루기 위해 G7 국가에서도 관심을 기울이고 있다. 이제 여성영역에 한정하지 않고 IMF나 OECD, ILO 등 여러 국제기구에서도 다양한 모색을 만들어가고 있으며, 예산분야만이 아니라 조세정책에도 성인지적 관점을 강조하면서 재정정책의 투명성을 높이고 정책 토론에 정보를 제공하기 위해 성인지예산을 적용하는 방안을 탐색하는 시도들도 만들어지고 있다.¹¹⁾

10) concluding observations, 2018. 3. 12., CEDAW/C/KOR/CO/8

11) Morrissey, S. (2018), *Gender Budgeting: A Useful Approach for Aotearoa New Zealand*, New Zealand Treasury, <https://www.researchgate.net/publication/324601356>
file:///C:/Users/a7078/Downloads/TsyGenderBudgeting18-02.pdf(검색일: 2020. 1. 4.)

IMF의 경우를 보면, 2017년 들어 『성인지예산 법제화 그리고 가이드라인』을 만들고, 『G7 국가의 성인지예산 개념 그리고 실행에 관한 보고서』를 발간했다.¹²⁾ 이 보고서는 성인지예산을 촉진하기 위한 규칙과 절차의 틀은 국가 헌법, 예산관련법 또는 행정지침에 포함될 수 있으며, 예산순환주기에 따른 지침에 행정기관이 성인지예산을 이행하기 위해 따라야 할 행정절차에 관해 충분히 안내하는 것이 필수적이라고 제안한다. G7 이외의 국가 중에서 오스트리아는 2009년 헌법에 성인지예산을 반영하였고, 2013년에는 성과주의예산과 밀접하게 연계된 제도로 가장 증진된 성인지예산을 보유하고 있다고 소개하고 있으며, Chakraborty(2016)¹³⁾를 인용해서 한국 성인지예산 제도화 사례도 소개하고 있다. 보고서의 결론을 간략하게 요약하면, 체계적인 재정정책과 건전한 공공재무관리(public financial management, PFM) 시스템은 성평등에 기여하는데, G7 국가는 성불평등을 줄이기 위해 광범위한 재정 및 비재정정책을 효과적으로 활용했지만 공공재무관리(PFM) 기구가 효과적인 성 특정적(gender-specific) 프로세스를 개발하는 데 있어서는 진전이 적었다. 일반적인 예산 및 정책 결정과정에 젠더 특성(gender dimension)을 장착하는 방식은 G7 국가마다 다르며, 재정정책 및 공공재무관리(PFM) 기구는 젠더와 관련된 목표와 정책을 운영하는데 핵심적이지만, 많은 나라에서 충분히 효과적이지는 못하고, 예산·재정부서(Ministries of finance)가 성인지예산을 촉진하고 조정하며 분석도구를 지지하는데 특히 중요한 역할을 한다는 점을 강조하고 있다.

3. OECD 국가 성인지예산 도입현황과 제도화 수준

OECD도 성인지예산이 성평등을 실현하고자 하는 자원배분과정이며 경제적 효율성을 증가시키고 경제발전을 가져오는 “현명한 경제(smart economics)”임 강조하고, 예산과정에 젠더개념을 연계하는 방안을 지속적으로 권고¹⁴⁾하고 있다. 이와

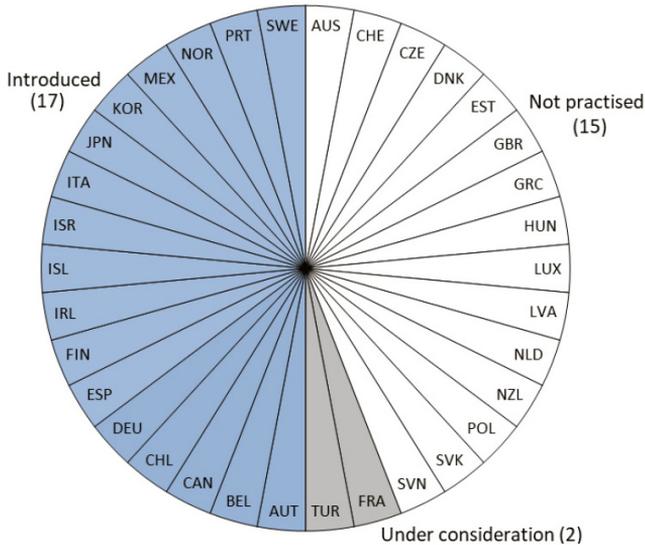
12) IMF(2017), *Gender Budgeting in G7 Countries*, April 19, <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2017/05/12/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries> (검색일: 2020. 1. 4.)

13) Chakraborty, Lekha(2016), “Asia: A Survey of Gender Budgeting Efforts,” *IMF Working Paper* 16/150, IMF.

더불어 꾸준히 전문가회의(experts meeting on gender budgeting)¹⁵⁾를 개최하는 등의 노력을 이어가고 있고, 이러한 노력을 토대로 최근에는 『성인지예산 정책설계와 실행-행동의 길』이라는 보고서를 발간¹⁶⁾한 바 있다.

성인지예산은 비교적 최근에 와서 많은 국가에서 도입되고 있기 때문에 앞으로는 더 광범위한 영향이 분명해질 수 있다¹⁷⁾고 전망되며, 실제로 OECD 조사¹⁸⁾에 따르면 OECD 회원국 중 성인지예산을 도입한 국가는 2016년 12개국에서 2018년

〈그림 1〉 OECD 국가들의 성인지예산 도입 현황



* Source: OECD(2018), *OECD Budget Practices and Procedures Survey*, Questions 32 and 36,

14) “The 2013 OECD Gender recommendation”, “The 2015 OECD Gender Recommendation in Public life” 등 참조.

15) 2017년 아이슬랜드 레이카비크, 2018년 오스트리아 비엔나에 이어 2019년에는 프랑스 파리에서 회의를 개최하여 진행된 논의와 사례를 공유하고 있다.

16) OECD(2019), *Designing and implementing gender budgeting; a path to action*, <https://www.oecd.org/gov/budgeting/designing-and-implementing-gender-budgeting-a-path-to-action.pdf> (검색일: 2020. 1. 4.)

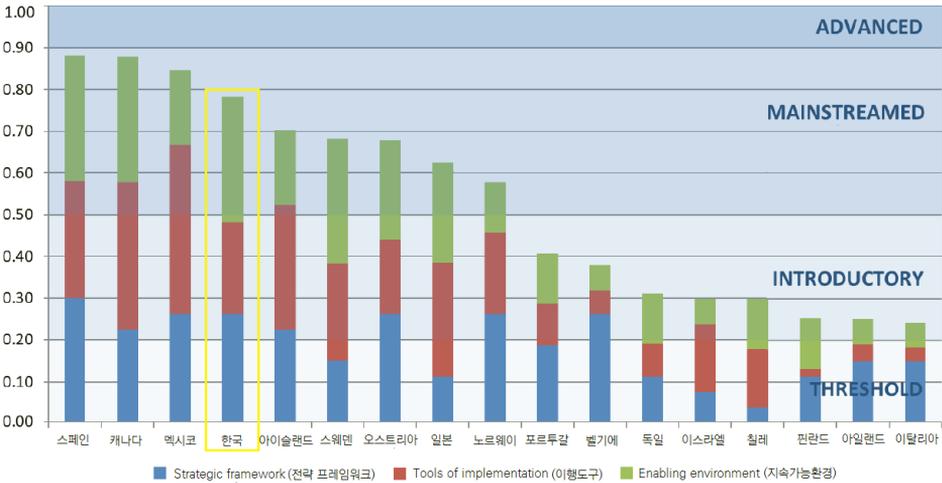
17) Downes, R., L. von Trapp and S. Nicol(2017), “Gender budgeting in OECD Countries”, *OECD Journal on Budgeting*, file:///C:/Users/a7078/Downloads/OECD_2017_Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf (검색일:2020. 1. 4.)

18) OECD(2018), *OECD Budget Practices and Procedures Survey*, OECD, Paris.

17개국으로 증가했으며, 프랑스와 터키 2개 국가는 도입을 계획 중이라고 밝혔다. 17개국 중 9개국인 오스트리아, 벨기에, 아이슬란드, 이탈리아, 한국, 멕시코, 노르웨이, 포르투갈, 스페인은 성인지예산에 관한 법적 근거를 마련하고 있다.

또한 성인지예산을 도입한 OECD 회원국 대상으로 제도화 수준을 분석한 지표를 설계해 그 분석결과를 발표하기도 했는데, 크게 진전된 단계(advanced, 0.9~), 정착단계(mainstreamed, 0.5~0.9), 도입단계(intorductory, 0.2~0.5), 미도입 및 제한적 도입단계(threshold, 0~0.2)로 분류해 살펴보고 있다. 이 종합지표는 전략 프레임워크(30%), 효과적인 이행도구(40%), 정책의 지속가능환경(30%)의 측면에서 각 국가의 상황을 분석하고 있으며, 지속가능환경과 관련하여 성인지예산의 효과를 사전·사후적으로 비교 평가하고 시민사회, 전문가 그룹 등이 적극적으로 참여할 수 있는 통로를 마련하는 것도 성인지 예산의 효과성을 제고하는 데에 유용하다고 조언한다. 분석결과에 따르면 한국의 경우 성인지예산이 정착단계에 있다.¹⁹⁾

〈그림-2〉 성인지예산 종합지표(First pass at a composite indicator)



* 참고: 이 그림은 OECD 회원국 중 성인지예산을 도입한 국가들의 지수만을 보여주고 있으며, 『2018 OECD Budget Practice and Procedures Survey』의 자료를 기반으로 작성되었다. 캐나다의 경우 2018년 12월 도입된 성인지예산법을 반영해 업데이트 한 것이다.

* Source: OECD(2019), *Designing and implementing gender budgeting – a path to action*, OECD, Paris, p.35.

하지만, 이러한 분석을 토대로 한국이 성인지예산을 도입한 OECD 회원국 중 4위 수준이라거나 실질적인 정착단계라고 해석하는 것은 지표에 대한 오해일 수 있다. OECD는 이 종합지표가 완성된 형태라거나 특정한 성인지예산 시스템이 얼마나 성공적으로 운영되는지를 측정하는 지표는 아니며, 이후 지속적으로 보완되어야 함을 밝히고 있다. 정부주도로 성인지예산 ‘법제화’에 집중한 한국의 경우, 중요한 지점은 정부의 이니셔티브가 ‘성인지예산’으로 라벨링을 하는지의 여부가 아니라 성평등이라는 목표를 향해 적절한 자원을 할당하기 위한 재정정책과 공공재무관리(PFM) 관행 및 도구가 공식화되고 실제로 구현되는지 여부라고 하는 IMF의 지적²⁰⁾을 더욱 숙고해 볼 필요가 있다.

III. 국내적 성인지예산 제도화

1. 한국 성인지예산 제도화의 양상

북경여성대회 이후 여성차별철폐협약의 국내적 입법화로 여성발전기본법이 제정되고, 2002년 여성발전기본법 개정을 통해 성별영향(분석)평가가 먼저 제도화되었으며, 2011년에는 독자적인 성별영향(분석)평가법이 제정되었다. 이후 법 개정을 통해 성별영향평가 대상을 시행중인 법령까지로 확대하고, 주무부서인 여성가족부 장관의 권한 강화, 특정성별영향평가 대상 확대 및 환류절차 명확화, 성인지예산과의 연계 강화 등 제도보완이 지속적으로 추진되고 있다. 성인지예산은 성별영

19) 성인지예산 제도화 과정을 단계적으로 분석한 연구는 이전에도 있었고, 한국에서도 성인지예산제도를 4단계 발전단계로 구성하는 중장기로드맵이 제안된 바 있다. 류덕현 외(2014)는 성인지예산제도를 도입→정착→성숙→고도화 4단계로 분류하고, 한국에서 도입단계(2009~2010)와 정착단계(2011~2013)의 목표는 성평등 인식제고, 성숙단계(2014~2018)는 성평등 인식 제고와 함께 정부의 책임성 강화로 성인지예산제도를 통한 정책의 실효성을 향상, 고도화단계(2019~)는 성평등 인식제고, 정부 책임성 강화에 더해 예산과 정책의 변화 즉, 성인지예산제도의 도입을 통해 실질적인 변화가 발생하는 단계로 설계했다. 이 로드맵에 따르면 한국 성인지예산은 고도화단계에 진입해 예산과 정책의 실질적인 변화가 만들어져야 하는 시기이다. (류덕현 외(2014), 『국가 성인지예산제도의 지속가능한 발전을 위한 중장기 로드맵 개발연구』, 한국여성정책연구원.)

20) IMF(2017), 위의 글(주 12) 참조.

향(분석)평가와는 별도로 2006년 국가재정법을 통해 제도화되었고, 2011년 지방재정법 개정으로 지방자치단체에까지 제도화되었으며, 최근 들어 각 지방자치단체 차원에서 성인지예산 실효성 향상을 위한 조례 제정이 추진되고 있는 상황이다.

〈표-1〉 성인지예산 법제화 경과 요약

시기	국가차원	지역차원
2006년	국가재정법 제정 - 성인지 예산제도 도입	
2008년	국가회계법 개정 - 세입세출결산에 성인지결산서 포함	
2010년	국가재정법 개정 - 성인지 예산 대상사업에 기금 포함	
2011년		지방재정법 개정 - 성인지 예산제도 도입
2015년		지방자치단체 기금관리기본법 개정 - 성인지 기금 운용계획서 및 결산서 작성
2016년		지방회계법 제정 - 결산서 부속서류에 성인지결산서 포함
2017년~		광역 및 기초지방자치단체 차원의 성인지예산 독자 조례 제정 진행중

한국은 앞서 살펴본 바와 같이 법적 제도화는 상당한 진전을 이루고 있으며, 세계적으로 성인지결산서를 법정서류로 작성하는 국가는 오스트리아와 한국 두 사례 뿐인 것으로 파악된다. 또한 성인지예산과 성별영향평가를 각각 별도로 제도화하는 방식을 채택하고 있으며, 이로 인해 성인지예산과 성별영향평가의 연계방안에 관해서도 제도개선에 관한 논의가 검토되고 있다.²¹⁾ 또한, 국가 차원의 성인지예산 제

21) OECD는 성인지 예산을 이행하는 방법론으로 여러 가치를 복합적으로 적용하고 있는데 가장 일반적인 수단으로 꼽고 있는 것이 정책에 대한 사전적인 성별영향평가(ex ante gender impact assessment of policies)이다. 앞서 언급한 종합지표상의 이행도구(tool of implementation)를 살펴보면, i) 사전단계로 사전 성별영향평가(ex ante gender impact assessments) / 성평등 기준선 분석(gender equality baselines analysis) / 성평등 수요 평가(gender equality needs

도화가 선행되고 몇 년 정도 시차를 두고 지방정부에까지 확대되었는데, 국회의 성인지예산 별도 입법 논의²²⁾가 아직까지 미미한 데 비해 성인지예산 관련 별도 조례 제정 사례는 지역에서 먼저 나타나고 있다. 최근 들어 국가차원의 성인지예산 제도 개선이 적극적으로 검토되면서 부처별 성평등 목표를 수립하고, 성인지예산서 작성 대상사업을 직접목적사업과 간접목적사업으로 분류하고 대상사업 선정기준을 개편하는 등의 변화가 있었지만, 지방정부 성인지예산제도에는 이 같은 제도변화가 반영되고 않은 채 기존대로 유지되고 있다.

〈표-2〉 정부 성인지예산 대상사업 분류의 변화

2018년도 성인지예산서	2019년도 성인지예산서
1. 양성평등정책 기본계획 추진사업	1. 직접목적사업
	- 제2차 양성평등정책 기본계획 추진사업 등
2. 전년도 성인지예산서 작성사업	2. 간접목적사업
	- '18년 성별영향평가 결과 개선이 필요한 사업
3. 기타 성별영향분석이 가능한 사업	- 기타 성별영향분석이 가능한 사업
- '17년 성별영향평가 대상사업	
- 기타사업(자율선정)	

* 출처: 국회예산정책처(2018), 『2019년도 예산안 성인지 예산서 분석』, 예산분석실 예산안분석시리즈 IV(2019-10)에서 재인용.

assessment), ii) 예산편성단계로 성인지예산서(gender budget statement), iii) 사후단계로 사후 성별영향평가(ex post gender impact assessments) / 젠더 관점의 성과평가·감사 및 전략적 지출 검토(spending review) 등을 나열하고 있다. 한국의 성인지예산제도는 예산편성단계의 성인지예산서에 해당한다고 할 수 있다.

22) 성인지예산 독자 법률 제정 논의 외에 현행 성인지예산 실효성 제고를 위한 국가재정법 개정안도 제출되어 있다. 권미혁의원 대표발의안(2017. 5. 24.)은 국가재정운용계획의 첨부서류에 분야별 자원배분계획 및 투자방향이 여성과 남성에게 미치는 영향에 대한 평가·분석 보고서를 추가하도록 하는 내용을 담고 있고, 윤소하의원 대표발의안(2017. 12. 8.)은 국가재정운용계획안에 성인지적 재정운용방향과 목표를 포함하도록 하는 내용이다. 그 외에 문재인정부 출범 이후 개헌논의 과정에서 국회 개헌자문위원회가 마련한 개헌안에는 “성평등은 고용, 노동, 임금, 혼인과 가족생활, 복지, 재정 등 모든 영역에서 보장되어야 한다”는 내용이 포함되기도 했다.

성인지예산과 성별영향평가는 추진체계도 서로 달리 짜여 있어서, 성별영향평가는 여성가족부가 주무부처이지만 성인지예산은 기획재정부가 주무부처이고 여성가족부는 협조부서로 조력 역할을 맡도록 하고 있다. 하지만 기획재정부 내에는 성인지예산 전담부서가 부재하고, 성별영향평가센터와는 달리 지원기구도 한국여성정책연구원 성인지예산센터를 제외하고 지역차원에서는 만들어져 있지 못하다. 협조부서다보니 여성가족부 내에도 성인지예산에 관한 별도 전담인력은 없이 성별영향평가에서 겸직하여 업무를 수행하고 있으며, 지방자치단체 성인지예산 추진체계에 포함되어 있는 행정안전부에도 역시 별도 전담인력은 배치되어 있지 못하다. 이처럼 취약한 추진체계와 독자적인 전담부서의 부재는 제도 운영의 구조적인 한계로 이어질 수밖에 없어서,²³⁾ 성인지예산은 “부유하는 일감”이다. 제도적으로 의무화되어 일감은 있지만 그 업무를 내 일감으로 책임지고 주도할 사람은 없는 애매한 구조인 채로 굴러가고 있다. 이를테면 담당부서는 있지만 전담인력은 없는 채로 조력자 역할을 맡은 이들만 동동거리고 있는 형국인 것이다. 다소 비판적으로 평가하자면 기획재정부나 각 지방정부 예산부서의 성인지예산제도 관련 역할은 여전히 ‘공백’으로 남아 있는 수준으로, 각 사업부서로부터 제출받은 성인지예산서를 취합해서 의회에 제출하는 것이 전부인 경우가 적지 않다.

2. 지역 차원의 성인지예산 독자 조례 제정 실태

성인지예산제도의 실효성을 확보하기 위한 방안을 모색하는 과정에서 일부 지역에서는 성별영향평가와 같이 성인지예산도 독자적인 법적 근거를 만들고자 하는 시도가 있다. 현재 광역차원으로는 광주광역시와 충청북도, 전라남도, 제주특별자치도에서 별도 조례가 만들어졌으며, 조례의 내용으로 성인지예산을 위한 단장장의 책무와 거버넌스의 구성, 지원센터 및 교육과 컨설팅트에 관한 내용, 주민의 참여 및 참여예산과의 연계 등에 관한 내용 등을 주로 담고 있다. 그 외 경기도의회에

23) 참고로 기획재정부 내 성인지 예산제도 운영을 위한 전담부서 부재에 관한 문제의식은 국회 차원에서 서도 제기되고 있어서, 국회 기획재정위원회 소속인 유승희의원은 2019년 10월 전담부서 구성 근거 마련 필요성을 제기한 바 있다. 그 외에도 여성가족부 내에 성인지예산 전담팀을 설치하는 방안도 제안되고는 있다.

도 「경기도 성인지 예산제 실효성 향상 조례(안)」이 발의되어(박옥분의원 대표발의, 2019. 6.28.) 의회에 계류되어 있으며, 대전의 경우 별도로 조례가 제정되지는 않았으나 지방정부 차원에서 관련된 내용을 시도하고 있다.

〈표-3〉을 보면, 4개 지역 중 광주광역시는 가장 먼저 조례가 제정되었고 성평

〈표-3〉 광역지방자치단체 성인지 예산 관련 조례 제·개정 현황

지역	광주광역시	충청북도	전라남도	제주특별자치도
명칭	성인지예산제의 실효성 향상 조례	성인지예산제 실효성 향상 조례	성인지예산제의 실효성 향상 조례	성인지예산제 성과 향상을 위한 관리 조례
발의	전진숙 의원 (2017.11.10.)	육미선 의원 (2019.2.26.)	강정희 의원 (2019.5.3.)	강철남 의원 (2019.6.20.)
제정	제정 2017.12.15. 개정 2019.10.15.	제정 2019. 3.29.	제정 2019. 6.11.	제정 2019. 7.30. 개정 2019.11.20.
소관	기획조정실 예산담당관	기획관리실 예산담당관	기획조정실 예산담당관	기획조정실 예산담당관
구성 개요	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(성평등목표수립) 제4조(책무) 제5조(중점관리사업) 제6조(지침서 등) 제7조(위원회 설치) 제8조(기능) 제9조(구성) 제10조(임기) 제11조(위원장의직무) 제12조(회의) 제13조(분과위원회) 제14조(교육과정운영) 제15조(간사) 제16조(수당 등) 제17조(시민참여 및 지원) 제18조(업무의 위탁)	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(책무) 제4조(중점관리사업) 제5조(지침서 등) 제6조(성인지예·결산서 분석 등) 제7조(협의체 설치) 제8조(기능) 제9조(구성) 제10조(임기) 제11조(위촉 해제) 제12조(위원장의 직무) 제13조(회의) 제14조(간사) 제15조(실무협의체) 제16조(수당 등) 제17조(교육과정운영) 제18조(컨설턴트 양성 지원 등) 제19조(도민 참여 및 지원) 제20조(업무의 위탁 등)	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(도지사의 책무) 제4조(중점관리사업) 제5조(지침서 등) 제6조(위원회 설치) 제7조(기능) 제8조(구성) 제9조(임기) 제10조(위원장의 직무) 제11조(회의) 제12조(간사) 제13조(분과위원회) 제14조(교육과정운영) 제15조(도민 참여 및 지원) 제16조(업무의 위탁) 제17조(시행규칙)	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(도지사 책무) 제4조(운영 원칙) 제5조(운영계획수립) 제6조(공무원 교육) 제7조(주민참여 및 교육) 제8조(분석 및 평가) 제9조(성인지예산제 지원센터) 제10조(성인지예산위원회) 제11조(위원회 구성) 제12조(위원의 해촉) 제13조(위원회 회의) 제14조(수당 등) 제15조(회의록작성 등) 제16조(추진상황공개) 제17조(포상) 제18조(시행규칙)

* 각 광역의회 홈페이지 의안정보 및 자치법규정보시스템(<http://www.elis.go.kr/>) 자료를 토대로 작성함. 검색일: 2020년 1월 1일 기준.

등 목표 수립에 관한 내용을 포함하고 있으며, 광주광역시/충청북도/전라남도의 조례는 거의 유사한 구조이나 제주특별자치도는 조례 명칭에서부터 내용적으로도 다소 다른 내용임을 확인할 수 있다.

광역 차원의 시도는 기초자치단체에도 참조가 되어 광주, 충청북도, 인천 등의 지역에서 기초자치단체 차원에서도 성인지예산 실효성을 위한 별도의 조례가 제정되는 흐름으로까지 만들어지고 있는 것으로 보인다. 다만, 이러한 성인지예산 조례 제정 노력에까지도 동성애 반대 혐오세력의 공격이 이어지고 있는 점은 매우 문제적인 상황이다.²⁴⁾

〈표-4〉 기초지방자치단체 성인지 예산 관련 조례 제·개정 현황

지역/조례명	제·개정 시기	소관부서	실무담당*
광주광역시 동구 성인지 예산의 실효성 향상을 위한 조례	제정 2018.11.2 개정 2019.05.30.	기획예산실	성인지예산 업무부서의 장
광주광역시 북구 성인지 예산의 실효성 향상을 위한 조례	제정 2018.12.28.	기획조정실	성인지예산 업무부서의 장
광주광역시 광산구 성인지 예산의 실효성 향상을 위한 조례	개정 2018.12.31. 개정 2019.05.20.	기획관리실	성인지예산 업무부서 팀장
광주광역시 남구 성인지 예산의 실효성 향상을 위한 조례	제정 2019.01.08.	기획실	성인지예산 업무담당
인천광역시 동구 성인지 예산의 실효성 향상을 위한 조례	제정 2019.04.12.	기획감사실	성인지예산 업무부서의 장
광주광역시 서구 성인지 예산의 실효성 향상을 위한 조례	제정 2019.04.16.	안전행정국 기획예산과	성인지예산 업무담당 팀장
충청북도 청주시 성인지예산제의 실효성 향상을 위한 조례	제정 2019.03.15. 개정 2019.05.17.	재정경제국 예산과	성인지예산 업무담당 팀장
충청북도 충주시 성인지 예산의 실효성 향상을 위한 조례	제정 2019.05.31.	기획예산과	성인지예산 업무담당 팀장
충청북도 음성군 성인지 예산의 실효성 향상을 위한 조례	제정 2019.07.05.	기획감사실	성인지예산 업무부서 담당주사

* 조례상에 구체적 조항에서 명시적으로 언급된 실무담당을 말함.

** 각 기초의회 홈페이지 의안정보 및 자치법규정보시스템(<http://www.elis.go.kr/>) 자료를 토대로 작성함. 검색일: 2020년 1월 1일 기준.

24) 「대구광역시 달서구 성인지예산제의 실효성 향상을 위한 조례안」의 경우 입법예고가 되었다가

제주특별자치도의 경우 조례상으로 성인지예산 지원센터 설치에 관한 내용을 담고 있으며, 위원회의 참여와 공개에 관한 내용도 강조하고 있음을 알 수 있다. 도출연연구기관으로 설치될 성인지예산 지원센터는 성인지 예·결산 분석·평가, 성인지예산 컨설팅 및 컨설턴트 양성·운영, 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항을 수행하도록 하고 있다. 제주는 성인지예산 조례의 형태가 다를 뿐만 아니라 지방정부 내 성주류화전략 정책도구를 담당하는 직제도 타 지역과는 다른 구조로 개편되어 있다. 사업부서로서 보건복지여성국 내 여성가족청소년과를 두고, 이와 별도로 행정부지사 산하에 성평등정책관을 설치해서 성평등기획, 성인지정책, 여성친화도시 업무를 수행할 수 있도록 하는 직제까지 마련하고 있다. 제주의 이 같은 시도는 성인지예산과 성별영향평가가 통합적으로 이루어질 수 있도록 하는 모색이기도 해서, 이후 실행과정이나 작동방식을 상세하게 들여다보고 분석함으로써 대안적 모델을 그려나가는 데에 참조점이 될 수 있을 것이다.

〈그림-3〉 제주특별자치도 성평등정책관 조직도



지역에서의 성인지예산 실효성 향상 조례 제정은, 국가 차원의 법률 제정에 앞서 여러 지역 차원에서 성평등을 목표로 하는 조례 제정을 운동적으로 시도한 사례로 「여성발전기본법」 전면개정 논의가 장기화되면서 「성평등기본조례」 제정으로 이어진 경험²⁵⁾ 이후 만들어진 의미 있는 성과로, 여성운동 - 지방의원 - 공무원의

2019년 8월 13일 이후 철회되었고, 임미애 의원(2019. 9. 11.) 대표발의로 제출된 「경상북도 성인지예산제 실효성 향상 조례안」 역시 동성애반대 혐오세력의 공격으로 상임위원회에서 보류(계류중) 되었으며, 관련된 내용이 언론을 통해 논란이 기사화 된 바 있다.

25) 김은희(2019), “성불평등 사회 해체를 위한 젠더정책 과제”, 김귀옥·박석은 외, 『촛불 이후 사회운동의 과제 및 전망』, 도서출판 선인, 178쪽.

벨벳 트라이앵글(velvet triangles)이 작동된 사례라 할 수 있다. 조례가 만들어지는 과정에 ‘여성운동 출신’ 여성지방의원들이 큰 역할을 했고 현장 젠더전문가인 여성운동이 협력하는 구체적인 모습을 확인할 수 있었고, 이는 비판적으로 평가되기도 하는 ‘운동의 제도화’로 등치시킬 수 없는 여성정치세력화의 동학으로 이해할 필요가 있다고 생각된다. 또한 통상 성주류화 전략이 제도화되면서 형성되는 거버넌스가 국가 차원에서는 주로 행정의 역할과 젠더전문가의 지원을 중심으로 이루어지는 반면, 지역 차원에서는 행정과 지역여성운동, 젠더전문가, 지방의원이 협력적 네트워크를 형성하는 양상으로 달리 발견되기도 한다는 점도 특징적이어서 이러한 모델이 만들어지고 확산될 수 있도록 하는 우호적 환경을 어떻게 조성할 것인가 하는 점도 고민될 필요가 있다.

IV. 성인지예산과 참여예산의 연계

참여예산제는 정부의 예산편성권한을 시민에게 개방하는 풀뿌리민주주의이자 정부예산·재정의 투명성과 효율성에 기여하는 재정민주주의 차원의 시도로, 1989년 브라질 포르투 알레그레(Porto Alegre)시에서 시작된 이래 널리 확산되고 있다. 세계적으로 2,700여개 지방정부에서 참여예산제를 도입하면서 이제 하나의 고유한 형태를 가지고 있는 모델이라기보다는 각 도시의 구체적인 맥락에 따라 다양한 방식으로 변주되면서 실험하고 있는 새로운 민주주의 모델이다.²⁶⁾ 이와 관련해서 성인지예산과 참여예산의 결합이 제안되고 있는데, OECD도 회원국의 “예산의 공개 및 투명성”을 위해 i) 예산투명성, ii) 시민참여(참여예산), iii) 성인지예산을 함께 제시하고 있다.²⁷⁾ OECD 회원국 중 참여예산제를 도입한 국가로 캐나다, 한국, 멕

26) Dias, Nelson(2014), Hope for democracy: 25 years of participatory budgeting worldwide, COMMUNITIES IN ONE WORLD. file:///C:/Users/a7078/Desktop/2014_Hope_for_democracy_25years_of_participatory_budgeting_worldwide.pdf(검색일: 2020. 1. 4.)

27) OECD(2019), “Budgeting and Public Expenditures in OECD Countries 2019”, <https://www.oecd.org/governance/budgeting-and-public-expenditures-in-oecd-countries-2018-9789264307957-en.htm>(검색일: 2020. 1. 4.)

시코, 포르투갈을 소개하고 있기도 한데,²⁸⁾ 현재 성인지예산제와 참여예산제 연계를 시도하고 있는 사례로는 볼리비아, 브라질, 칠레, 코스타리카 등 라틴아메리카 지역의 국가들이 대표적이다(Elsim, 2000; Oropeza, 2013). 그 외 말레이시아 페낭지역도 우수사례로 꼽히고 있는데(Aloyah Bakar, 2014), 2012년부터 페낭지방 정부 차원에서 성인지참여예산(gender responsive and participatory budgeting, GRPB) 프로젝트를 추진하고 있으며 2016년에는 GRPB 실행을 위한 전략행동계획을 수립한 바 있다.

한국에서도 2000년부터 운동적 차원에서 논의가 시작되어 2004년 광주광역시 북구에서 처음으로 「주민참여예산제 운영조례」가 만들어졌고, 2005년 8월에는 「지방재정법」 개정으로 참여예산제의 근거규정이 마련되었으며, 2011년 3월 「지방재정법」 개정으로 의무적으로 시행하도록 했다. 또한 문재인정부 들어 2018년에는 서울 등 지방정부 모델을 참조해서 기획재정부 주도로 국가 수준의 ‘국민참여예산제’가 시작되고 있다.

서울시는 2011년 참여예산제 의무화 이후 성인지예산과 참여예산제를 연계하려는 움직임이 활발히 일어나고 있는 지역 사례로 꼽히기도 하는데,²⁹⁾ 2012년 조례안 논의에서부터 여성들이 운동적 흐름에 함께 결합해서 조례안에 여성참여의 보장과 성평등 관점 반영을 위한 의견을 제안했다. 서울시 참여예산제 시행 첫 해에는 성인지 관점에서 모니터링 활동을 펼치면서 참여예산위원 대상 성평등 교육 실시를 위한 사전 설문조사, 참여예산위원 대상 성평등 교육 프로그램 개설, 서울시 주민참여예산위원회 구성 젠더분석, 성 인지적 주민참여예산을 위한 가이드북 제작 및 배포, 주민참여예산 여성예산학교 개설, 참여예산제 교육홍보영상 제작 및 상영, 모니터링 결과 토론회 및 백서 제작·배포 등 다양한 활동을 벌였다.³⁰⁾ 김상철(2018)은 서울시 참여예산제 제도변화를 크게 도입기 - 정착기 - 성숙기로 구분하

28) 참여예산제는 통상 국가차원 보다는 도시나 지역차원에서 전개되고 있어서, OECD 자료에서는 프랑스가 참여예산제를 시행하고 있지 않다고 보고되지만, 프랑스 파리(Paris)시는 서울과 더불어 대도시 참여예산제 도입으로 자주 언급되는 사례다. 파리지역에서는 2001년부터 파리 12구를 비롯한 지역에서 이미 실시해왔으며, 2014년부터는 파리지 차원에서 실시하고 있다.

29) 홍희정(2014), 위의 글(주 7), 56쪽 참조.

30) 보다 자세한 내용은, 여성정치세력민주연대(2012), 「2012서울시 주민참여예산제 성평등관점모니터링 백서」.

고 2017년 이후 성숙기로 접어들었다고 분석하면서, 도입기에는 특히 참여예산의 실질적인 운영과정에서 나타난 회의시 이야기의 독점 문제나 위원들 사이의 다양한 위계에서 발생한 문제를 해결하기 위해 자체적인 윤리규정을 마련하는 한편 남녀동수 분과위원장제를 도입하는 등 제도개선이 이루어지기도 했다고 평가한다.³¹⁾ 이는 참여예산제에 성인지적 관점을 적용하고 성인지예산을 연계하는 것이 결국 참여예산제의 긍정적 변화 자체에도 기여하는 점을 말하고 있는 것이기도 하다.

성인지예산과 참여예산을 연계한다는 것은 다양한 방식으로 상상될 수 있으며, 두 트랙에 참여하는 여러 주체들 간의 관계맺기 방식도 쉽지만은 않다. 참여예산과 성인지예산 두 제도의 연계에 있어서, 제도와 기술로서의 ‘성인지예산제’를 주민참여예산제에 삽입하는 것보다 더 중요한 것은 참여예산제 자체가 성인지 관점에서 성평등을 목표로 작동될 수 있도록 하는 것이다. 따라서 우선적으로 제도적 개입이 필요한 과제와 장기적 관점에서 제도의 실행경험이 축적되면서 자연스럽게 형성될 수 있도록 하는 방안이 함께 고민되어야 한다. 여성정치세력민주연대(2012)는 성평등한 참여예산을 만드는 삼박자로 i) 참여자들의 성인지 관점과 젠더 감수성, ii) 의사결정과정에서의 여성참여 보장, iii) 다양한 여성들의 이해와 성평등 관점을 담은 사업/의제의 발굴·제안을 꼽는다.³²⁾ 기본적으로는 참여예산제에서 예산학교를 운영하는 경우 성인지 예산과 연계한 프로그램을 운영함으로써 성인지예산(제도)에 대한 공감대를 형성하는데 기여할 수 있다는 제안이다.³³⁾ 고철수 외(2015)는 성인지예산제와 참여예산제의 연계와 관련하여 두 제도는 예산개혁을 위한 정책수단으로 주민의 요구를 예산에 반영함으로써 정책적 합의를 증진 시킬 수 있다는 점에서 공통점이 있다고 하면서도, 참여예산은 시민과 시민운동가, 전문가 집단, 행정과의 협동과 민주적 의사결정을 보장하는 재정거버넌스 형태인 반면 성인지예산은 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석하여 사전 예산편성에 분석 결과를 반영·편성하는 사업담당자(행정)의 고유업무로 볼 수 있어 주민의 참여가 상대적으로 제한적

31) 김상철(2018), “재정 민주주의와 서울시 시민참여예산제의 쟁점”, 『다시, 참여예산 하기』, 나라살림연구소, 25쪽 참조.

32) 여성정치세력민주연대(2012), 위의 글(주 30) 참조.

33) 윤영진·이정화(2013), “지방자치단체 성인지 예산제도와 시민사회의 역할”, 『사회과학논총』 제32집 1호.

이라고 진단한다.³⁴⁾ 하지만 이는 실제 성인지예산제도 운영상의 현실이기는 하지만 성인지예산의 개념을 지나치게 협소하게 해석한 입장으로, 성인지예산에 있어서 시민사회의 역할이나 운동적 개입의 필요성은 핵심적인 내용이며 이를 되살려내는데 참여예산제와의 결합이 서로 시너지를 만들어 낼 수 있다고 본다.

정부 차원에서도 성인지예산과 참여예산의 연계에 관한 시도가 없었던 것은 아니다. 여성가족부는 지난 제4차 여성정책기본계획(2012. 12)에서 ‘성인지예산의 실효성 제고’를 위한 신규과제로 ‘주민참여예산·성인지예산 연계체계 구축’을 추가하면서, i) 주민참여예산제 참여위원의 예산학교 프로그램에 성인지예산 교육을 포함, ii) 지방자치단체의 주민참여예산과 성인지예산을 연계, iii) 주민참여예산위원회 성인지예산 특별소위원회 구성 및 주민참여예산위원회에 여성위원 40% 이상 참여 보장 등을 과제로 설정했지만 이를 구체적으로 실행하지는 못했다. 이후 지역차원에서 성인지예산 별도 조례 제정이 추진되면서 관련내용이 조례에 규정되고 있지만, 현재 제2차 양성평등정책기본계획에는 관련 내용이 포함되고 있지 않은 것으로 파악된다. 그 외에 부분적으로 여성운동과 연계한 정책연구나 토론회 등이 산발적으로 만들어지고는 있다.³⁵⁾ 또한 2018년부터 시행되고 있는 국민참여예산제와 관련하여 국가 차원에서 성인지예산과 참여예산을 연계하는 방안에 관한 여성가족부의 개입도 직접적으로 확인하기는 어렵다.³⁶⁾ 이와 관련하여 차인순(2018)은 재정민주주의의 내용적 차원에서 시민사회 참여와 관련하여 중앙정부 차원에서의 취약한 성평등 재정거버넌스를 보완하기 위해 국민참여예산제도에 성인지적 관점에서의 사업제안이 필요함을 강조하고 있다.³⁷⁾

34) 고철수 외(2015), 『제주특별자치도의 주민참여예산제도와 성인지예산제도 연계방안』, 정책이슈브리프 No.216호, 제주발전연구원, 10쪽 참조.

35) 예를 들어, 박수범 외(2016), 『지방자치단체 성인지예산제도와 주민참여예산제도의 연계방안』, 한국여성정책연구원·여성가족부(2018), 『지방선거와 시민참여형 성인지 예산제도 확장 가능성 탐색』 토론회(2018.4.25), 한국여성정책연구원·한국성인지예산네트워크 참조.

36) 국민참여예산제 주무부처인 기획재정부는 제도 도입 초기에 지역의 경험과 시민사회 의견을 듣는 간담회를 개최했는데, 서울시의 사례가 주요 참조점이 된 것과 관련하여 성인지교육 등이 구두로 제안되었으나, 기획재정부 역시 참여예산과 성인지예산의 결합에는 난색을 표명했고, 답변 과정에서 여성가족부로부터도 별다른 제안이나 요청이 없었다고 밝히기도 했다. 김은희·박신연숙(2018), “참여예산과 성인지예산-다시, 참여예산에 성인지 관점 엮어내기”, 『다시, 참여예산 하기』, 나라살림연구소 참조.

성인지예산은 성평등 목표를 예산상의 책무로 옮겨놓은 재정 혁신(fiscal innovation)으로,³⁷⁾ 비슷한 시기에 「지방재정법」을 통해 성인지예산과 참여예산이 제도로서 의무화되었다. 행정안전부는 두 제도가 각 지방정부에서 실행될 수 있도록 하는 지침 역할을 맡고 있지만, 참여예산과 관련해서는 법적 의무화 이전부터 여러 버전의 조례안 모델을 설계해 제안하고, 법제도 개선은 물론 「지방재정법」상의 평가 근거를 바탕으로 인센티브 평가제를 시행하는 한편 제도 운영 개선을 위한 컨설팅을 제공하고, 2020년부터는 모든 지방자치단체에 참여예산 전담인력을 배치하도록 하고 있다. 반면 성인지예산에 관해서는 행정안전부 훈령으로 발표하는 <지방자치단체 예산편성 운영기준> 내용의 일부로 성인지예산서 작성기준을 통보하는 것 외에는 다른 어떤 역할은 거의 하고 있지 않다.

앞서 언급했던 서울지역 참여예산제의 진화과정도 추진체계나 거버넌스의 변화가 주요한 특징이라 할 수 있는데, 민원인으로서 시민을 마주한 경험조차 익숙하지 않던 예산부서에서 참여예산제를 시행해나가는 과정에서 참여예산위원회 구성(현재 300명 규모)에서부터 실행기구로서 참여예산지원협의회, 민관예산협의회 등 다양한 거버넌스를 적극적으로 시도하고 있고, 특히 중간지원조직인 참여예산지원센터에서 참여예산추진단, 예산담당관 내 전담조직 설치, 나아가서 행정위원회인 서울민주주의위원회 내에 속의예산담당관 설치까지 행정 입장에서 가능한 거의 모든 형태의 직제 변화를 시도하면서 추진체계를 강화해 온 것을 알 수 있다. 그렇지만 성인지예산과 참여예산을 대하는 예산부서의 태도는 확연히 달랐다. 수차례 조직개편을 거치면서 참여예산은 예산부서의 자기 업무로 정착되고 예산편성 과정에 일정정도 공간을 확보해나가고 있지만, 성인지예산은 그렇지 못하다. 서울의 실험은 여전히 진행 중이다. 2019년을 기점으로 (시민)참여예산이 기획조정실 예산담당관에서 서울민주주의위원회 속의예산담당관 업무로 재편되었고 참여예산에 성인지관점을 장착할 수 있도록 하는 것은 서울민주주의위원회의 과제가 되었지만, 성인지예산은 여전히 예산담당관 소관이다. 변화도 시작되고 있어서, 서울시는 2019년

37) 차인순(2018), “성인지 예산제도의 재정민주주의적 의의에 관한 시론”, 한국여성정책연구원, 『여성연구』 2018년 2호.

38) Chakraborty, L. (2016), “Asia: A Survey of Gender Budgeting Efforts”, *IMF Working Paper* WP/16/150, International Monetary Fund.

에 처음으로 예산담당관 내에 성인지예산 전담인력을 배치하고 성인지예산 컨설팅을 강화와 대상사업 선정 체크리스트를 개발하는 등의 노력을 시작하고 있다.³⁹⁾ 예산은 그야말로 정부 정책의 실질을 ‘숫자’로 보여주는 것이자, 어떤 가치에 우선순위를 배치하고 누구에게 수혜가 돌아가도록 할 것인지를 결정하는 힘겨루기의 장이다. 이런 예산 정치의 과정에서 역시 문제는 민주주의다. 예산전문가들은 재정 민주주의의 개념에 투명예산, 효율예산, 성과예산, 책임예산, 형평예산 등이 포괄된다고 설명하는데, 형평예산에서 일부 담겨질 수는 있겠으나, 지금까지의 민주주의에 ‘젠더’가 삭제되어 왔다는 비판적 평가를 재정 민주주의 차원에서도 다시 새겨볼 필요가 있다. 성인지예산은 그 출발이 재정 민주주의 입장에서 제기된 개념은 아니지만, 결과적으로 민주주의를 질적으로 심화하는 재정 민주주의의 구체화 방식의 하나일 수 있다.⁴⁰⁾

V. 마무리하면서: 다시, 성인지예산운동이라는 맥락

국내 성인지예산 제도화는 2000년대 초 지역여성운동의 여성예산분석에서 시작되었다. 그 경험을 통해 “예산에도 성(性)이 있다”는 논의가 운동적으로 확장될 수 있었고, 국가 차원의 성인지예산 제도화로 이어지는 성과를 만들어 냈다.⁴¹⁾ 2002년 여성운동의 “여성관련 예산정책에 관한 청원”이 국회에 제출되면서, 국회 여성위원회의 “성인지적 예산편성 및 자료제출촉구결의안”으로 이어질 수 있었고, 2006년 국가재정법을 통한 성인지예산 제도화가 가능했다.

그러나 성주류화 전략 정책도구 특히 성인지예산은 상당정도 정부주도로 기울어있고, 성불평등 해소에는 한계를 보인 채로 ‘성인지예산서 작성’에 가둬진 상황이

39) 서울지역의 이러한 변화는, 앞서 검토한 성인지예산 독자 조례 제정 등의 시도와는 달리, 여성운동과의 협력보다는 서울지역 풀뿌리 시민사회의 예산감시운동과 결합된 예산안 모니터링 및 결산감사 개입 활동이 의회 내 소수정당 비례대표 여성의원과의 협업으로 이어지면서 계기를 마련한 것으로 운동의 동화이라는 측면에서는 다른 양상이라는 측면의 특징도 있다.

40) 김은희·박신연숙(2018), 위의 글(주 36), 61쪽 참조.

41) 김은희(2014), “성인지 예산: 관점의 전환과 참여의 확장으로 지역을 바꾸자”, 『왕초보를 위한 예산 공부, 이렇게 시작하자 : 길라잡이 Vol 1.0』, 좋은예산센터.

랄 수 있다. 주혜진(2013)은 시민사회 여성활동가들과 현장의 여성주의자들이 성주류화 전략의 중심에서 다소 떨어져 있으며, 정부와 동등한 파트너십을 구축하지 못하고 있다고 진단하기도 한다.⁴²⁾ 이는 관료 중심 추진방식이 성불평등이 생산되는 권력관계의 맥락 대신에 단순히 여성과 남성의 다른 특성이나 양적 불균형으로 문제로 축소시키는 오류를 낳을 수 있다는⁴³⁾ 문제의식과도 연결되어 있다. 또한 제도 내의 젠더전문가나 페모크라트는 기술관료적 역할에 집중할 수밖에 없는 반면, 보수정부 시기를 거치면서 국가와 여성운동의 성평등 거버넌스가 제대로 작동되지 못하고 훼손된 상황적 조건도 영향을 미쳤을 수 있다.

김영옥(2007)은 여성단체의 예산운동은 엄격하게 말하자면 ‘성인지 예산’이라기 보다는 ‘여성예산’ 또는 ‘성평등 예산’의 확대를 위한 요구로, ‘여성예산’ 또는 ‘성평등 예산’의 확대가 우리 사회에서 중요한 과제이고 이 또한 ‘성인지 예산’ 활동의 일부라고 볼 수는 있지만, 성평등을 (직접적인) 목적으로 하는 예산 이외의 ‘주류’ 예산의 분배구조를 변화시키고자 하는 것이 성인지 예산의 일차적 목표라 할 때 그간 여성단체의 예산분석을 곧 ‘성인지 예산’이라고 보기는 어렵다⁴⁴⁾고 분석하기도 한다. 하지만 이러한 입장보다는 성주류화가 정책의 절차이자 도구적 성격을 넘어 성평등 사회로의 전환이라는 궁극적 목적을 실현하기에 충분한가를 다시 질문하면서, 젠더정책이 ‘여성정책’과 ‘성평등정책’이라는 두 개의 목적을 동시에 추구해 갈 수 있는 투 트랙으로 구성되어야 하고, 성주류화 전략이 지배적인 정책 프레임으로 자리 잡더라도 여전히 쌍둥이(twin-track) 전략을 취해야 한다는 해석⁴⁵⁾이 보다 유효하다고 생각된다.

성인지예산의 성공을 위해서는 정부도 시민사회(both government and civil society)도 함께 이니셔티브를 행사하는 방식으로 작동되어야 한다는 것은 공유된 이해로,⁴⁶⁾ 시민사회의 역할이 중요하다는 점은 초기부터 확인되어 왔다.⁴⁷⁾ 유럽

42) 주혜진(2013), “성주류화하기(Doing gender-mainstreaming)의 가능성 탐색”, 『한국여성학』 제29권 4호.

43) 마경희(2007), “성주류화(gender mainstreaming)에 대한 비판적 성찰”, 『한국여성학』 제23권 1호.

44) 김영옥 외(2007), 위의 글(주 4), 5-6쪽 참조.

45) 신경아(2016), “여성정책에서 성평등정책으로? - 젠더정책의 오해와 이해”, 『한국여성학』 제32권 제4호.

46) Morrissey, S. (2018), 위의 글(주 11) 참조.

에서도 시민사회는 성인지예산 활동의 원동력(driver)이 되었다. 성주류화의 형식적인 이행에 실망한 많은 지지자와 활동가들은 성인지예산이 변화를 요구하는 분석을 제공 할 가능성이 있다고 믿었고, 경험적으로 정부를 추동해 예산 분배에 중대한 변화를 일으키기 위해서는 시민사회의 정치적 압력(political pressure from outside government)이 필요하다고 강조하고 있는 대목⁴⁸⁾도 너무나 익히 알고 있다. 최근의 수원지역 사례연구⁴⁹⁾에서도 성평등 사회로의 변화는 성 평등을 정책에 반영하기 위한 정치적 의지가 맞물려질 때 가능하며 이는 지속적인 장기간의 노력이 필요한데, 이에 대한 압력을 행사하는 시민단체의 요구를 매개로 하지 않는 한 쉽게 성취되기 어려운 문제로 거버넌스가 중요하다는 점을 다시 확인하고 있다.

전국적인 여성운동의 집중적 활동이 정리되면서 개인활동가 참여 방식의 느슨한 네트워크 형태로 활동을 유지해왔던 <성인지예산전국네트워크>는 아직까지 조직적으로 취약하기는 하지만 <한국성인지예산네트워크>로 단체명을 갱신하면서 지역차원의 성인지예산 독자 조례 제정에 실질적인 역할을 수행하고, 성인지예산을 전국단위 운동의 의제로 만들어가기 위한 노력을 지속하고 있다. 지난 2016년 총선을 앞두고는 지역운동의 관점에서 “성인지예산제도 이행의 기초자료로서 (지역별) 성인지 통계 및 성인지적 정책 분석 자료 축적 의무화”⁵⁰⁾를 제안했다면, 2020년 총선을 앞두고는 성평등한 시민적 삶의 영역으로 ‘재정사업의 성평등 성과 향상 및 축진을 위한 성인지예산법’ 제정을 제시⁵¹⁾하는 등 국가 차원의 개입에 관한 활동을 모색해가고 있다.

성평등을 추구한다는 것은 그야말로 지난한 싸움의 과정(an uphill battle)이

47) Budlender, Debbie, etc(2001), *Gender Budget Trail : The Philippine Experience*, The Asia Foundation.

48) Quinn, Sheilan(2008), *Gender budgeting: practical implementation Handbook*, CDEG(2008-15), Council of Europe, 55쪽 이하 참조.

49) 수원시 예산을 통한 성평등 정책 연구회(2017), 『수원시 예산을 통한 성평등 정책 연구』, 수원시의회.

50) ‘지속가능한 성평등사회’는 성평등, 성주류화, 젠더복지국가를 3대 목표로 설정하고, 20대 핵심과제와 100대 정책과제를 제안하였다. 성인지 예산제는 100대과제 중 8.성주류화 정책과제의 일부로 다루고 있다. 보다 자세한 내용은 한국여성단체연합(2015), 『20대 국회에 바란다! - 지속가능한 성평등 사회를 위한 100가지 젠더정책』 자료집 참조.

51) 한국여성단체연합(2019), 『21대 국회에 바란다! - 지속가능한 성평등 사회를 위한 총선 젠더정책』, 자료집(2019.1.11.) 참조.

다.⁵²⁾ 성인지예산은 여러 나라에서 페미니스트 실용주의 정치(feminist practical politics)라는 측면에서 제기되었고,⁵³⁾ 성주류화 공약을 검증하는 도구 역할을 맡고 있다. “돈주머니의 힘(power of the purse)”은 상당해서 다른 방법으로는 불가능할 것이라고 예상했던 일에도 상당한 변화의 기회를 만들어낼 수 있다. 예산은 기본적으로 기술적이라기보다는 정치적인 과정이고, 정책권자의 정치적 의지가 미약하거나 또는 의회 및 시민단체의 지속적인 압력 없이는 성인지예산제도가 효과적으로 유지되는데 한계가 있다. 이는 일찍이 성인지 예산제도를 도입하여 10여 년간 지속하다가 집권당(자)의 변화로 그 역할과 제도가 축소된 호주 사례에서도 잘 알 수 있다.

성인지예산이 풀어가야 할 숙제는 적지 않다. 실질적인 추진체계를 마련하고 책무성을 강화하는 것이나 거버넌스적 개입의 여지를 만들어내고 시민적 지지를 확보해내는 방안, 나아가서는 성인지예산 실효성 향상을 위한 독자적 법 제정의 구체적 전망도 필요하다. 그리고 이를 위해서는 여성운동이 공유하는 성인지예산의 비전과 밑그림은 어떠한 것인지에 관한 더 많은 토론과 실험이 시도되어야 하며, 지역으로부터 만들어지고 있는 시도들여 보다 주목할 필요가 있고, 이러한 역동을 촉진할 수 있는 방안을 법·제도적으로 담아낼 수 있을지에 관한 모색도 이어질 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 김영옥 외(2007), 『성인지 예산 분석기법 개발 및 제도적 인프라 구축방안 연구』, 한국여성정책연구원.
 김은희(2013), “지방자치단체 성인지예산‘제도’ 활성화를 위한 거버넌스의 운동적 역

52) OECD(2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en(검색일: 2020. 1. 4.)

53) Sharp, Rhonda & Broomhill, Ray(2002), “Budgeting for Equality : The Australian Experience”, *Feminist Economics* 8(1), Routledge. <https://www.researchgate.net/publication/24081228>

- 할”, 『지방자치단체 성인지예산제도 활성화를 위한 시민사회의 역할 모색』, 2013년 제2차 GB포럼, 한국여성정책연구원.
- _____ (2014), “성인지 예산: 관점의 전환과 참여의 확장으로 지역을 바꾸자”, 『왕초보를 위한 예산공부, 이렇게 시작하자 : 길라잡이 Vol 1.0』, 좋은예산센터.
- _____ (2019), “성불평등 사회 해체를 위한 젠더정책 과제”, 김귀옥·박석운 외, 『촛불 이후 사회운동의 과제 및 전망』, 도서출판 선인.
- 김은희·박신연숙(2018), “참여예산과 성인지예산-다시, 참여예산에 성인지 관점 엮어내기”, 『다시, 참여예산 하기』, 나라살림연구소.
- 류덕현 외(2014), 『국가 성인지예산제도의 지속가능한 발전을 위한 중장기 로드맵 개발연구』, 한국여성정책연구원.
- 마경희(2007), “성주류화(gender mainstreaming)에 대한 비판적 성찰”, 한국여성학회, 『한국여성학』 제23권 1호.
- _____ (2011), “‘성인지예산 활동’의 의미와 경험적 다양성”, 이재경 엮음, 『국가, 젠더, 예산』, 한울아카데미.
- 신경아(2016), “여성정책에서 성평등정책으로? - 젠더정책의 오해와 이해”, 한국여성학회, 『한국여성학』 제32권 제4호.
- 윤영진·이정화(2013), “지방자치단체 성인지 예산제도와 시민사회의 역할”, 계명대학교 사회과학연구소, 『사회과학논총』 제32집 제1호.
- 주혜진(2013), “성주류화하기(Doing gender-mainstreaming)의 가능성 탐색”, 한국여성학회, 『한국여성학』 제29권 제4호.
- 차인순(2018), “성인지 예산제도의 재정민주주의적 의의에 관한 시론”, 한국여성정책연구원, 『여성연구』 2018년 제2호.
- 홍희정(2014), “성인지 예산의 제도화는 양성평등에 기여하는가?”, 이화여자대학교 행정학과 박사학위 청구논문.
- 수원시 예산을 통한 성평등 정책 연구회(2017), 『수원시 예산을 통한 성평등 정책 연구』, 수원시의회.
- 여성정치세력민주연대(2012), 『2012서울시 주민참여예산제 성평등관점모니터링 백서』.
- 한국여성단체연합(2015), 『20대 국회에 바란다! - 지속가능한 성평등 사회를 위한 100가지 젠더정책』 자료집.

한국여성단체연합(2019), 『21대 국회에 바란다! - 지속가능한 성평등 사회를 위한 총선 젠더정책』 자료집.

Morrissey, S.(2018), *Gender Budgeting: A Useful Approach for Aotearoa New Zealand*, New Zealand Treasury.

Budlender, Debbie. etc(2001), *Gender Budget Trail : The Philippine Experience*, The Asia Foundation.

Chakraborty, L.(2016), “Asia: A Survey of Gender Budgeting Efforts”, *IMF Working Paper* WP/16/150, International Monetary Fund.

Dias, Nelson(2014), Hope for democracy: 25 years of participatory budgeting worldwide, COMMUNITIES IN ONE WORLD.

Downes, R., L. von Trapp and S. Nicol(2017), “Gender budgeting in OECD Countries”, *OECD Journal on Budgeting*.

Quinn, Sheilan(2008), *Gender budgeting: practical implementation Handbook*, CDEG(2008-15), Council of Europe.

Sharp, R. and R. Broomhill (2013), *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, Technical Report, World Bank.

Sharp, R. and R. Broomhill(2002), “Budgeting for Equality : The Australian Experience”, *Feminist Economics* 8(1), Routledge.

IMF(2017), *Gender Budgeting in G7 Countries*.

OECD(2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*.

OECD(2018), OECD Budget Practices and Procedures Survey.

OECD(2019), Budgeting and Public Expenditures in OECD Countries 2019.

OECD(2019), *Designing and implementing gender budgeting–a path to action*.

한국젠더법학회 학회지 편집 및 간행 규정

제정	2007년	1월	13일
개정	2009년	12월	5일
개정	2012년	6월	30일

제1장 총칙

제1조(목적)

이 규정은 한국젠더법학회에서 간행하는 학회지 젠더법학(Korean Journal of Gender and Law, 이하 '젠더법학'이라 한다)의 학문적 수준을 제고하고, 우수한 전문 논문집으로 유지·발전시키기 위하여 젠더법학을 편집·간행함에 있어 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(발행일 및 투고일)

- ① 젠더법학은 연 2회 정기적으로 간행함을 원칙으로 하며, 간행일은 매년 1월 31일, 7월 31일로 한다.
- ② 학회지 편집위원회가 특별한 필요성을 인정할 때에는 추가로 간행할 수있다.

제2장 편집위원회

제3조(편집위원회의 구성 및 기능)

- ① 한국젠더법학회에서는 젠더법학의 편집·간행에 관한 중요 사항을 심의하기 위해 편집위원회를 둔다.
- ② 편집위원회는 한국젠더법학회 회장을 포함하여 내·외부 편집위원 5인 이상으로 구성하고, 편집위원장은 회장이 편집위원 중 위촉하며, 편집위원회의 업무를 보조할 간사를 둔다.
- ③ 편집위원회는 젠더법학의 학문적 수준을 담보하기 위하여 최선의 조언과 협력을 제공하여야 한다.
- ④ 편집위원회는 다음의 사항을 관장한다.
 1. 젠더법학 원고 접수
 2. 투고된 논문 등의 게재 여부 심사
 3. 논문 등의 투고규정 및 심사규정의 개정
 4. 기타 젠더법학의 편집 및 발행에 관하여 필요 사항

- ⑤ 편집위원회는 특별한 규정이 없는 한 위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 편집위원회는 젠더법학의 편집 및 논문 등의 심사, 그 발행에 관한 제반사항을 총괄하고, 그 업무를 위하여 규정을 제정하거나 개정할 수 있다.

제4조(편집위원)

- ① 편집위원은 편집위원장이 학회 이사회의 승인을 받아 위촉한다.
- ② 편집위원은 세부전공별, 근무지별, 연령별 대표성과 학문적 식견의 전문성 등을 감안하여 위촉되어야 한다.
- ③ 편집위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다.
- ④ 편집위원의 궐위 시에는 편집위원장이 단독으로 위촉한다.

제3장 투고 논문 등의 작성 원칙 및 심사 절차

제5조(원고의 내용)

- ① 젠더법학에 투고할 수 있는 글(이하 '논문 등'이라 한다)은 제 학문 분야별 여성 관련 문제 및 현안, 여성주의 및 여성학 연구 등 양성평등에 기여하는 것을 주제로 하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것으로 한다.
 1. 연구논문
 2. 판례평석
 3. 서평
 4. 번역
 5. 강연, 논단, 연구활동, 학술정보, 대담자료 등 기타 연구물
- ② 젠더법학에 투고하는 논문 등은 다른 학술지나 저서 등에 게재되었거나 게재하기로 예정되지 않은 것으로서, 독창적인 내용을 포함하여야 한다. 단, 기존의 논문을 확대발전시킨 경우에는 그 사실을 명기하여야 한다.

제6조(투고 자격)

- ① 논문 등을 투고할 수 있는 자격은 다음과 같다.
 1. 대학교 전임강사 이상의 교원
 2. 변호사 자격 소지자(판사, 검사 포함)

3. 법학석사학위 이상 소지자
4. 기타 편집위원회가 여성 관련 분야 전문가라고 인정한 자
- ② 학사과정이나 석사과정에 재학 중인 학생이 기고하려는 경우에는 지도교수 및 편집위원 1인의 추천을 받아야 한다.

제7조(원고접수)

- ① 원고접수는 연중 수시로 할 수 있다.
- ② 원고는 한국젠더법학회 사무국(또는 이사회가 지정하는 주소지)에 직접 방문하거나 우편으로 접수할 수 있다. 단, 이메일(genderlawkr@hanmail.net)을 통해 원고를 제출하여 접수할 경우, 투고자는 반드시 접수 여부와 원고 내용의 손상여부를 직접 확인하여야 한다.
- ③ 원고를 투고할 때는 반드시 원고투고신청서를 함께 제출하여야 하고, 원고투고신청서에는 투고자의 이름, 소속, 주소, 연락처, 원고의 성격에 적합한 한 개의 심사분야를 반드시 기재하여야 한다. 단, 투고논문이 원고투고신청서에 기재한 게재분야와 성격이 맞지 않는다고 판단되는 경우 편집위원회는 투고자의 허락을 받아 게재분야를 수정하여 게재할 수 있다.
- ④ 저자가 다수인 경우에는 저작의 기여도에 따라 순서대로 이름을 기재하며, 복수의 저자라도 동등한 정도의 기여를 하였다면 원고 본문의 각주에 표시한다.
- ⑤ 편집위원회는 다음의 경우 원고의 접수를 거부할 수 있다.
 1. 원고의 주제가 젠더법학의 발간취지 및 목적을 크게 벗어나는 경우
 2. 원고가 타인의 저작물 등을 표절한 의혹이 있는 경우
 3. 원고가 파일형태로 제출되지 않은 경우
 4. 원고가 간행 시기에 임박하여 제출된 경우. 단, 다음호 젠더법학의 게재대상 논문으로 접수한다.

제8조(원고심사의 절차 및 기준)

- ① 원고접수가 마감되면 편집위원장은 투고된 원고가 심사에 적합한지의 여부를 판단한다. 원고가 젠더법학의 원고작성요령에 따라 작성되지 않았거나, 초록, 참고문헌 등 중요한 부분이 빠져 있어 완성된 논문으로 보기 어렵거나, 젠더법학의 성격에 비추어 부적절한 내용을 다루는 경우에는 심사를 보류할 수 있다.

- ② 접수된 원고는 제목을 수합하고 투고자를 익명화하여 편집위원회에 심사위원 선정을 회부하고, 각 원고 당 3인 이상의 심사위원을 선정하여 심사를 의뢰한다.
- ③ 편집위원회가 원고에 대한 심사를 의뢰함에 있어 원고 투고자에 관한 사항은 심사위원에게, 심사위원에 관한 사항은 원고 투고자에게 비밀로 하여야 한다.
- ④ 편집위원회는 투고된 원고의 심사를 위해 <젠더법학 심사규정>을 둔다.
- ⑤ 편집위원회는 투고되는 원고의 작성 및 문헌인용방법, 투고절차 등에 관하여 <젠더법학 투고규정>을 둔다.

제9조(심사위원 선정)

- ① 편집위원회는 전공, 학위논문, 연구주제, 심사자의 학문적 관심사 등을 전반적으로 고려하여 심사대상 원고에 가장 적합한 자를 심사위원으로 선정하여야 한다. 이 경우 젠더법학회 회원이 아닌 자도 심사위원이 될 수 있다.
- ② 편집위원회는 심사의 신속성과 공정성을 위해 심사위원에 합당한 인물들의 연구역량에 관한 자료를 확보하여야 한다.

제10조(심사평가)

- ① 심사위원은 상호간에 합의하지 않으며 해당 원고를 개별적으로 평가한다.
- ② 심사위원은 해당논문의 학문적 수준을 공정하게 평가해야한다.
- ③ 구체적인 평가기준은 <젠더법학 심사규정> 및 편집위원회가 정하는 바에 따른다.
- ④ 심사위원은 편집위원회가 정한 심사평가표에 ‘계재 가(경미한 사항 보완 포함)’, ‘수정 후 계재’, ‘계재 불가’의 3등급 중 하나로 평가등급을 명시해야 하며, 구체적인 평가의견을 함께 기록하여 제출하여야 한다. 특히 계재 불거나 수정 제안의 경우에는 그 내용이 구체적이어야 한다.
- ⑤ 심사위원은 심사사실 및 심사결과 등 심사와 관련하여 취득한 일체의 정보에 대하여 비밀을 유지하여야 할 뿐만 아니라 공개하여서는 안 된다.

제11조(심사면제)

- ① 편집위원회가 청탁한 논문 또는 한국젠더법학회의 공식학술행사에서 발표된 논문의 경우에는 심사를 면제할 수 있다.
- ② 외국학자의 특별기고의 경우에도 심사를 면제할 수 있으며, 이 논문이 외국어로 작성된 경우에는 번역해서 게재함을 원칙으로 한다. 편집위원회는 최선의 번역이 되도록 책임자에게 그 번역을 위촉하고 번역의 적절성여부는 편집위원회가 최종적으로 판정한다.
- ③ 외국어논문을 번역하여 기고하는 경우에는 해당 외국어에 능통한 심사위원 2인을 선정하여 번역논문심사표에 기재된 심사기준에 따라 심사하게 하고, 심사위원 전원이 '부분 수정 후 게재'가 이상의 평가를 내린 경우에 한하여 게재한다.
- ④ 기타 절차는 일반논문의 심사의 경우에 준한다. 그러나 번역논문이 편집위원회의 '게재 불가' 결정을 받은 경우라도 추후에 수정·보완하여 재심사를 받은 후에는 차호 젠더법학에 게재할 수 있다.
- ⑤ 논문 이외의 자료, 시평, 서평, 보고문 등은 심사절차에 회부하지 않고 편집위원회가 그 게재여부를 결정한다.

제12조(간행사항)

- ① 간행의 모든 과정은 편집위원회에서 관장한다.
- ② 논문 간행 시 교정 작업은 원고 집필자의 책임으로 한다. 논문 간행 시에 원고 집필자는 자신의 논문 간행과 관련된 편집위원회의 작업 및 요구에 적극 협력해야 한다.
- ③ 논문은 동일 집필자가 동일 호에 한편만 게재할 수 있다.

부칙

이 규정은 2007년 1월 13일부터 시행한다.

부칙

이 규정은 2009년 3월 14일부터 시행한다.

부칙

이 규정은 2012년 6월 30일부터 시행한다.

한국젠더법학회 연구윤리규정

제정 2007년 1월 13일

개정 2012년 6월 30일

제1조(목적)

본 연구윤리규정은 건전한 연구윤리를 확립하기 위하여 한국젠더법학회 회원이 연구 활동을 수행하는 과정에서 지켜야 할 연구윤리의 원칙과 기준, 연구윤리 위반 행위 발생 시 이를 공정하고 체계적으로 검증·제재할 수 있는 원칙과 기준, 그리고 연구윤리 위반행위에 따른 징계조치 등을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용 대상 및 적용 범위)

- ① 본 연구윤리규정은 한국젠더법학회 회원 및 젠더법학에 논문을 투고하는 모든 연구 활동 종사자에 대하여 적용한다.
- ② 연구윤리 위반행위에 대한 검증·제재와 관련하여 다른 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정에 의한다.
- ③ 학회가 젠더법학 원고모집 공고를 할 때에는 연구윤리규정을 함께 공시하여야 한다.
- ④ 젠더법학에 원고를 투고하는 경우에는 투고 시점에 본 연구윤리규정을 준수하기로 서약한 것으로 보고, 만약 연구윤리 위반행위를 한 경우에는 본 연구윤리규정에서 정하는 바에 따라 내려지는 징계조치를 인정하기로 한 것으로 본다.

제3조(연구윤리 위반행위)

- ① 연구윤리 위반행위란 젠더법학에 게재된 논문 기타 저작물(이하 '논문 등'이라 한다)이 다음 각 호의 하나에 해당하는 것을 말한다.
 1. 논문 등의 내용에 자신이 행하지 않은 연구나 주장의 일부분을 자신의 연구 결과이거나 주장인 것처럼 제시하거나 타인의 연구 내용 및 결과를 정당한 승인이나 인용 없이 도용하는 등의 표절행위로 타인의 저작권을 침해하는 경우
 2. 논문 등의 작성에 실질적인 기여 없이 작성자로 기재하는 경우
 3. 과거에 공간된 논문 등을 중복하여 게재하는 경우
 4. 논문 등에 정당한 이유 없이 타인의 명예를 훼손하는 표현을 사용하는 경우

5. 존재하지 않는 연구자료 등을 허위로 만드는 위조행위를 하는 경우
 6. 연구 과정, 연구 재료 등을 인위적으로 조작 또는 임의로 변형·삭제함으로써 연구내용 또는 결과를 변조하거나 왜곡하는 행위를 하는 경우
- ② 본 규정에 의하여 연구윤리 위반행위에 대한 심의·의결의 대상이 되는 논문 등은 학회지의 발행일로부터 5년이 되지 아니한 것에 한한다.

제4조(출판 업적의 명기)

- ① 저자는 자신이 실제로 행하거나 기여한 연구에 대해서만 저자로서 업적을 인정받으며 그 내용에 대해 책임을 진다.
- ② 논문이나 기타 출판의 저자(역자 포함)의 순서는 상대적 지위에 관계없이 연구에 기여한 정도에 따라 공정하게 정해져야 한다. 단순히 특정 직책에 있다고 해서 공동저자, 제1저자, 또는 교신저자로서의 업적을 인정받을 수 없다.
- ③ 연구나 저술(번역 포함)에 충분히 기여했음에도 저자로 인정되지 않는 행위는 정당화될 수 없다. 연구나 저술에 대한 기여도가 낮을 경우 저자로 포함하기 보다는 각주, 서문, 사의 등에서 고마움을 표시한다.

제5조(연구물의 중복 투고 및 게재 혹은 이중 출판 금지)

저자는 국내외를 막론하고 이전에 출판된 자신의 연구물(게재 예정이거나 심사중인 연구물 포함)을 새로운 연구물인 것처럼 출판하거나 투고해서는 아니 되며, 동일한 연구물을 유사 학회 등에 중복하여 투고해서도 아니 된다. 투고 이전에 출판된 연구물의 일부를 사용하여 출판하고자 할 경우에는 출판사의 허락을 얻어서 출판한다.

제6조(인용 및 참고 표시)

- ① 저자가 공개된 학술 자료를 인용할 경우에는 정확하게 기술하도록 노력해야 하고, 상식에 속하는 자료가 아닌 한 반드시 그 출처를 명확히 밝혀야 한다. 개인적인 접촉을 통해서 얻은 자료의 경우에는 그 정보를 제공한 연구자의 동의를 받은 이후라야 인용할 수 있다.
- ② 저자가 다른 사람의 글을 인용하거나 다른 사람의 생각을 참고할 경우에는 각주를 통해 인용 및 참고 여부를 밝혀야 하며, 이러한 표기를 통해 어디까지가 선행연구의 결과이고, 어디서부터 본인의 독창적인 생각이나 주장이나 해석인

지를 알 수 있도록 해야 한다.

제7조(연구윤리위원회의 구성)

- ① 연구윤리 위반행위에 대한 심의·의결을 위하여 연구윤리위원회를 둔다.
- ② 연구윤리위원회는 학회의 부회장과 편집이사를 포함하여 5인 이상의 위원으로 구성한다.
- ③ 학회의 부회장은 연구윤리위원회의 위원장이 되며, 위원은 학회 회장이 학회 이사회의 추천을 받은 학회 회원 중에서 임명한다. 단, 각 위원은 당해 사건과 직접적인 이해관계가 있는 경우 그 안건의 조사·심의·의결에 참여할 수 없다.
- ④ 당연직 위원의 임기는 당해 직에 재임하는 기간으로 하며, 그 밖의 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다.

제8조(연구윤리위원회의 심의와 의결)

- ① 연구윤리위원회 위원장은 다음 각 호의 경우 연구윤리위원회에 연구윤리 위반 여부에 대한 심의를 요청하여야 한다.
 1. 연구윤리 위반행위에 해당한다는 제보 등이 있는 때. 단 그 내용으로부터 연구윤리 위반행위에 해당하지 않음이 명백하거나 학회지의 발행일로부터 5년이 경과한 때에는 그러하지 아니한다.
 2. 회원 10인 이상이 서면으로 연구윤리 위반행위에 대한 심의를 요청한 때
- ② 연구윤리위원회는 연구윤리규정 위반으로 제보된 사안에 대하여 제보자, 피조사자, 증인, 참고인 및 증거자료 등을 통하여 폭넓게 조사를 실시한 후, 연구윤리 위반이 사실로 판정된 경우에는 학회 회장에게 적절한 제재조치를 건의할 수 있다.
- ③ 연구윤리 위반 여부에 대한 결정은 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
- ④ 윤리규정 위반행위 여부에 대한 1차 검토는 해당 논문의 심사위원 3인에게 위촉한다.
- ⑤ 연구윤리위원의 연구윤리위반행위에 대한 심의와 의결에 대하여 당해 위원은 관여할 수 없다. 이 경우 당해 위원은 재적위원의 수에 산입하지 아니한다.
- ⑥ 연구윤리위원회는 윤리규정 위반행위가 보고되었을 때 그 사실을 연구윤리

위반행위의 심의대상자에게 통보하여야 하고, 의결에 앞서 충분한 소명의 기회를 부여하여야 한다.

⑦ 연구윤리 위반행위 의혹에 대하여 심의대상자의 소명이 없을 경우 연구윤리 위원회는 해당 논문을 부정행위로 최종 판정한다.

제9조(연구윤리위원회 위원의 의무)

① 연구윤리위원회의 위원은 연구윤리 위반행위 제보자의 신원 등 연구윤리위원회의 직무와 관련하여 알게 된 사항에 대하여 비밀을 유지하여야 한다.

② 연구윤리위원회는 회원의 연구윤리 의식을 고취시킬 수 있는 방법을 강구하여 시행하여야 한다.

제10조(연구윤리 위반행위의 보고)

① 회원은 다른 회원이 연구윤리 위반행위를 한 것을 알게 된 경우 그 회원에게 연구윤리규정을 환기시킴으로써 그 회원 스스로 문제를 바로잡도록 노력해야 한다.

② 회원은 문제가 바로잡히지 않거나 명백한 연구윤리 위반행위가 드러날 경우에는 학회 연구윤리위원회에 보고할 수 있다.

③ 연구윤리위원회는 문제를 제보한 회원의 신원을 외부에 공개해서는 안 된다.

제11조(연구윤리위원회의 조사에 대한 협조 및 조사 대상자에 대한 비밀보호)

① 연구윤리 위반행위를 한 것으로 제보된 회원은 연구윤리위원회에서 행하는 조사에 협조해야 한다. 정당한 조사에 협조하지 않거나 방해하는 것은 그 자체로 연구윤리 위반행위가 된다.

② 연구윤리 위반행위에 대해 학회의 최종적인 징계 결정이 내려질 때까지 연구윤리위원회 위원 및 문제를 제보한 회원은 해당 회원의 신원을 외부에 공개해서는 안 된다.

제12조(연구윤리 위반행위에 대한 징계조치의 절차 및 내용)

① 연구윤리위원회의 징계 건의가 있을 경우, 회장은 이사회를 소집하여 징계 여부 및 징계 내용을 최종적으로 결정한다.

② 연구윤리 위반행위를 한 것으로 판정된 회원에 대해서는 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 학회지에서 연구윤리 위반행위에 해당하는 논문 등의 삭제
2. 학회지에 3년 이상 논문 등의 게재금지
3. 학회 홈페이지에 위반내용을 6개월간 공고
4. 판정 이후 발간되는 첫 학회지에 연구윤리 위반행위에 해당하는 논문에 대해 공지
5. 한국학술진흥재단 및 연구업적 관리기관 등에 위반내용을 통보

③ 연구윤리 위반행위를 한 것으로 판정된 회원에 대해서는 그 위반행위의 정도에 따라 경우에 따라서는 학회 회원자격을 정지하거나 박탈하는 등의 징계를할 수 있고, 이 조치를 해당 회원 소속기관을 포함한 대외에 공표할 수 있다.

제13조(연구윤리규정의 개정)

연구윤리규정의 개정은 학회 이사회의 의결에 의한다.

부칙

이 규정은 2007년 1월 13일부터 시행한다.

부칙

이 규정은 2012년 6월 30일부터 시행한다.

한국젠더법학회 학회지 심사규정

제정 2007년 1월 13일

개정 2009년 12월 5일

개정 2012년 6월 30일

제1조(목적)

이 규정은 한국젠더법학회에서 간행하는 학회지 젠더법학(Korean Journal of Gender and Law)의 학문적 수준을 제고하고, 우수한 전문 논문집으로 유지·발전시키기 위하여 젠더법학 투고 원고를 심사함에 있어 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(원고 심사 기준)

심사위원은 다음의 항목을 기준으로 원고를 심사한다.

1. 연구 주제의 적절성 및 중요성
2. 연구 관점의 참신성 및 여성주의적 관점의 반영도
3. 문제 제기의 명료성
4. 연구 방법의 타당성 및 내용의 논리성
5. 연구 결과의 학술적 완성도 및 학문적인 기여도

제3조(심사결과 판정)

- ① 심사위원들은 정해진 기간 내에 원고에 대한 심사결과를 '게재 가(경미한 보완 포함)', '수정 후 게재', '게재 불가'로 판정하여 편집위원회에 통보하며, 심사결과서를 서면으로 작성하여 편집위원장에게 제출하여야 한다.
- ② 심사위원들은 심사결과가 '수정 후 게재' 또는 '게재 불가'에 해당하는 경우에는 심사의견서에 그 구체적 이유를 밝혀야 한다.
- ③ 최종결과 판정 및 게재순서, 편집에 관한 기타 사항은 편집위원회의 결정에 따른다.

제4조(심사결과의 확정과 편집위원회의 추후조치)

- ① 3인의 심사결과를 종합하여 이하와 같이 판정한다.

게재 개(경미한 사항 보완 포함)	수정 후 게재	게재 불가	판정
3			게재 적합
2	1		게재 적합
1	2		게재 적합
	3		재심사
2		1	재심사
1	1	1	재심사
	2	1	재심사
1		2	게재 불가
	1	2	게재 불가
		3	게재 불가

② 판정 결과 재심사를 받아야 하는 경우로 판정된 논문에 대해 편집위원회는 추가로 심사위원 1인을 위촉하여 재심에 회부한다. 만약 추가심사위원도 ‘게재 불가’ 판정을 내린 경우 편집위원회는 ‘게재 불가’ 결정을 내린다.

③ 편집위원장은 ‘게재 불가’ 판정을 받은 집필자에게 심사결과를 통보한다. 집필자가 해당 논문을 전면적으로 수정하여 다시 제출한 경우 차호 젠더법학의 게재대상논문으로 심사할 수 있다.

④ 게재 적합 판정을 받은 논문에 대해 ‘수정 후 게재’의 의견이 있는 경우 편집위원회는 심사의견을 기초로 하여 심사대상자에게 수정 제안을 할 수 있고, 심사취지의 전달에 어려움이 있는 경우에는 심사의견서를 익명성의 보장 하에서 심사 대상자에게 전달할 수 있다.

⑥ 집필자가 심사의견이나 수정 제안을 받아들이지 않는 경우 편집위원회는 해당 논문의 게재를 보류할 수 있다.

⑦ 편집위원회는 심사 중이나 심사 종료 시에도 심사위원, 논문제출자 등을 익명으로 하며, 심사평가서를 심사대상자에게 제공해서는 안 된다.

제5조(이의신청)

심사결과에 이의가 있는 투고자는 이의신청을 할 수 있으며, 모든 심사에 대한 명시적인 논거를 서면으로 제출하여야 한다. 편집위원회는 이의신청을 접수한 후 심사결과 판정이 부당한 이유에서 이루어졌다고 판단되는 경우에는 최종판정을 재고하고, 재심사를 의뢰할 수 있다.

제6조(기타)

동 심사규정에 명시되지 않은 사안이 발생할 경우 편집위원회의 심의결정에 따른다.

부칙

이 규정은 2007년 1월 13일부터 시행한다.

부칙

이 규정은 2009년 12월 5일부터 시행한다.

부칙

이 규정은 2012년 6월 30일부터 시행한다.

한국젠더법학회 학회지 투고규정

제정 2007년 1월 13일

개정 2009년 12월 5일

개정 2012년 6월 30일

제1조(원고의 작성)

- ① 투고 원고는 한글, 영어, 중국어, 일본어, 독일어, 불어 중의 하나로 작성한다. 이 중 중국어, 일본어, 독일어, 불어로 작성된 원고의 경우 한글 원고를 함께 기재할 것을 권장한다.
- ② 한글 논문의 경우, 논문의 분량은 200자 원고지 150매(A4 25매 내외) 내외로 하며, 국문초록은 400자 이내, 영문 초록은 200단어 이내로 한다.
- ③ 영어 논문의 경우, 논문의 분량은 더블스페이스 A4 30매 내외로 하며, 영문 초록은 200단어 이내로 하고 국문초록은 400자 이내로 한다.
- ④ 원고의 매수가 위의 기준을 초과하는 경우 추가 게재료를 내야하며, 이러한 경우라고 하더라도 논문의 분량은, 한글논문의 경우 200자 원고지 180매를, 영어논문의 경우 더블스페이스 A4 35매를 넘을 수 없다.
- ⑤ 서평의 분량은 200자 원고지 30매 내외로 한다.
- ⑥ 원고의 내용은 표지, 국문초록, 본문, 각주, 참고문헌, 표 및 그림, 영문초록으로 구성된다. 저자의 익명성을 유지하기 위해 저자의 성명은 표지에만 기재하고, 본문 중에는 표시하지 않는다.
- ⑦ 논문은 한글사용을 원칙으로 하되 의미에 혼돈 가능성이 있는 경우, 첫 번째 한해 한자나 외래어를 한글 원문 옆의 괄호 안에 쓴다.
- ⑧ 국문초록 및 영문초록 하단에는 반드시 색인어(주제어) 5개를 표시하여야 한다.

제2조(심사의 거부)

- ① 원고는 젠더법학의 원고작성요령에 따라 작성하되, 가능한 한 일반 독자가 쉽게 이해할 수 있는 용어와 표현을 사용하여야 하고, 성별, 종교, 신체조건, 혼인 여부, 성적 지향, 병력 등을 이유로 한 차별적 용어와 표현을 담지 말아야 한다. 만약 원고가 원고작성요령에 맞지 않게 작성되었거나, 차별적 용어와 표현을 담고 있는 경우에는 심사를 거부할 수 있다.
- ② 이름, 소속, 주소, 연락처 등 투고자의 신상정보는 원고투고신청서에만 기재

하여야 하고, 원고의 내용에는 투고자가 누구인지를 알 수 있는 내용을 기술하지 않아야 한다. 만약 원고의 내용에 투고자가 누구인지를 알 수 있는 내용이 포함되어 있는 경우에는 심사를 거부할 수 있다.

제3조(논문의 틀)

논문의 틀은 다음과 같이 작성한다.

- ① 원고는 한글(1997 이후 판) 프로그램 또는 MS Word를 사용하여 작성하는 것을 원칙으로 한다.
- ② 원고 용지는 백색의 A4용지를 세로로 이용하는 것을 원칙으로 하고, 표, 그림에 한하여 필요한 경우에는 가로 용지를 사용할 수 있다.
- ③ 여백의 크기는 위쪽: 35mm, 아래 쪽: 35mm, 좌측: 30mm, 우측: 30mm로 한다.
- ④ 글자의 크기는 11포인트(각주 글자의 크기는 10포인트), 장평은 95%, 글자 간격은 0%, 줄 간격은 160%로 하고, 글자체는 신명조체를 사용한다.
- ⑤ 본문에서 새로운 문단이 시작될 때에는 한 글자(혹은 두 칸) 뒤로 들여쓰기한다.
- ⑥ 쪽 번호는 원고 하단의 중앙에 위치시키며, 아라비아 숫자를 사용한다.
- ⑦ 본문의 소제목은 1단계는 I, 2단계는 1, 3단계는 (1), 4단계는 1), 5단계는 ①의 순으로 구분한다.

제4조(본문의 주)

- ① 본문에 내각주를 사용할 수 있다.
- ② 내각주의 사용 방법은 학회의 표준적인 방법에 따른다.

제5조(각주)

각주는 다음과 같이 표기한다.

- ① 논문이 인용된 책은 논문 제목 뒤에 쓴다.
예) 최경석(2005), “인간배아연구의 도덕성 논란과 인간생명의 시작”, 한국의료윤리교육학회지 제8권 제1호, 1쪽 이하.
- ② 앞에 인용된 글을 다시 인용할 때에는 위의 글(주)로 표시한다.
예) 최경석(2005), 위의 글(주 12), 3쪽.

③ 판결인용은 대법원, 헌법재판소의 양식에 준하여 작성한다.

예) 대법원 ****. **. ** 선고 **도**판결
 대법원 ****. **. ** 선고 **누**결정
 헌재 ****. **. ** 선고 **헌마**결정

제6조(참고문헌)

참고문헌 목록은 다음과 같이 표기한다.

- ① 참고문헌 목록은 본문과 각주에서 언급된 것으로 제한한다.
- ② 참고문헌 제시 순서는 표기 언어를 기준으로 하여 한국어, 중국어, 일본어, 로마자 표기의 구미어, 기타어(러시아어, 그리스어, 아랍어 등) 순서로 배치한다. 한국어 문헌의 저자이름은 가나다 순으로 제시하고, 중국어는 획순으로, 기타 다른 외국어 문헌은 알파벳 순으로 작성한다. 단, 중국어 및 일본어 저자명은 괄호 속에 영문 또는 한글표기를 한다.
- ③ 동일한 저자의 문헌이 여러 개인 경우 연도순으로 배치하며, 같은 해에 발행된 문헌이 둘 이상인 경우에는 글에서 언급된 순서에 따라 발행년도 뒤에 a, b, c를 첨가하여 구분한다.
- ④ 참고문헌에는 진한 글씨체를 사용하지 않는다.
- ⑤ 참고문헌의 서명, 출판사 등의 사이에는 쉼표를, 마지막에는 마침표를 찍는다.
- ⑥ 참고문헌은 내어쓰기 한다.
- ⑦ 발행 연도는 괄호 안에 넣는다.
- ⑧ 저자명이 영문인 경우 성(姓)을 먼저 쓰고 쉼표를 찍는다. 단, 두 명 이상인 경우에는 처음 저자명만 이 지침에 따르고 두 번째부터는 영문식으로 표기한다.
- ⑨ 출판사 소재 도시와 출판사 이름 사이에 콜론(:)을 찍고 한 칸 띄어 쓴다.
- ⑩ 따옴표 다음에 쉼표를 찍는 경우 한글은 닫는 따옴표 뒤에, 영문은 닫는 따옴표 안에 찍는다.
- ⑪ 단행본이나 잡지에 실린 논문은 맨 끝에 페이지를 명기한다. 이 때 한글인 경우에는 페이지 숫자 다음에 “쪽”이라고 쓰고, 영문의 경우 한 페이지면 “p.”로 여러 페이지 “pp.”로 숫자 앞에 쓴다. 페이지 숫자와 숫자 사이에는 줄표(-)를 넣는다.
- ⑫ 참고문헌의 종류에 따른 작성요령은 다음과 같다.

1. 단행본

이은영(2006), 『법여성학 강의(제3판)』, 서울: 박영사.

Chamallas, M.(2003), *Introduction to Feminist Legal Theory(2nd edition)*, New York: Aspen Publishers.

2. 학술 논문

강선미·야마시타 영애(1993), “천황제 국가와 성폭력”, 한국여성학회, 『한국여성학』 제9집, 52-89쪽.

Ghadially, Rehana(2005), “Devotional Empowerment: Women Pilgrims, Saints and Shrines in a South Asian Muslim Sect,” *Asian Journal of Women’s Studies* 11(4), pp.79-101.

3. 번역서

Weedon, Chris(1987), *Feminist Practice & Poststructuralist Theory*, 조주현 옮김, 『여성해방의 실천과 후기 구조주의 이론』, 서울: 이화여대출판부, 1993.

4. 출판 예정 논문 및 서적

출판 예정인 논문이나 서적은 출판 연도 대신 간행 예정이라고 표기한다.

5. 학위논문

홍양희(2005), “조선총독부의 가족정책 연구”, 한양대학교 박사학위논문.

6. 학술대회 발표문

장명선(2008), “적극적 조치의 합헌적 요건”, 한국젠더법학회·이화여대법학연구소 공동주최 제7차 한국젠더법학회 학술대회, 『젠더법학에서의 성평등의 이론과 실제(Ⅲ)』 자료집 발표문(2008. 4. 12).

7. 인터넷 자료

여성부(2008), “여성 e news”, <http://www.mogef.go.kr>(검색일: 2008.4.16)

8. 신문기사·잡지

김선희, <여성신문>, “성폭력 근절 남성도 된다”, 2004.1.3.

Walker, L. A. “The battered woman,” *New York Times*, 23 July, 1993.

제7조(표, 그림, 사례)

- ① 표 제목은 표의 위쪽에, 그림 제목은 그림 아래쪽에 넣고 표와 그림은 구분하여 일련번호를 붙여 <표 1> 혹은 <그림 1>과 같이 표기한다. 출처는 표나 그림의 바로 아래에 “출처:”라고 쓴 후에 제시한다.
- ② 면접사례 등을 인용할 경우 “사례”라는 글자와 사례 번호를 괄호 안에 넣는다. 이때 “사례”라는 글자와 번호 사이는 한 칸 띄어 쓰고, 마침표는 괄호 바깥에 찍는다. 인용문 및 사례 번호 등은 모두 본문과 같은 글씨체로 한다. 인용문의 글자크기는 9로 한다.

부칙

이 규정은 2007년 1월 13일부터 시행한다.

부칙

이 규정은 2009년 12월 5일부터 시행한다.

부칙

이 규정은 2012년 6월 30일부터 시행한다.

한국젠더법학회 학회지 『젠더법학』 목록

제1권 제1호(통권 제1호, 2009년 3월)

- 창간호 특집
 - 김선옥 - 성주류화(Gender-Mainstreaming)와 법
 - 김엘림 - 헌정 60년의 법과 여성의 관계
 - 최일숙 - 미국 여성주의 법학의 소개
- 연구논문
 - 양현아 - 한국가족과 국가의 관계 고찰: 최근 가족관계법의 변화를 중심으로
 - 김하열 - 군가산점제도에 대한 헌법적 평가
 - 김진 - 여성노동의 현안: 비정규직화를 중심으로
 - 오미란 - 여성농업인의 지위평등성 확보를 위한 법적제도 개선 방안
 - 조희진 - 아동대상 성폭력 범죄에 대한 양형분석

제1권 제2호(통권 제2호, 2009년 9월)

- 특집: 가족 형태 다양화에 따른 법률문제
 - 조은희 - 사실혼·동거가족의 법률문제와 대안에 관한 검토
 - 전경근 - 한부모가족의 법률문제와 그 해결방안
 - 차선자 - 미혼모의 법률문제와 대안에 관한 검토
 - 박복순 - 조손가족의 법률문제
- 연구논문
 - 이숙연 - 부부강간죄에 대한 고찰 및 판례평석
- 연구노트
 - 김정혜 - 가정폭력범죄의 처리에서 '피해'와 '처벌불원'의 의미

제2권 제1호(통권 제3호, 2010년 3월)

- 연구논문
 - 이화숙 - 이혼원인의 변천과 여성(처)의 사회경제적 지위의 상관관계
 - 소라미 - 젠더와 인권의 관점에서 바라본 다문화가족지원법제 검토

오정진 - 여성주의 평등 개념: 자기다움의 동등권

김은애 - 난자제공에 관한 우리나라 법적 기준 및 절차와 그 의의

■ 연구노트

윤진숙 - 페미니스트 법이론의 관점에서 본 한국의 실정법에 관한 고찰

오지원 - 성매매특별법 시행 이후 성매매사건의 형사처분에 있어서의 변화와 법원의 과제에 관한 검토

정지원 - 성희롱의 법적 개념과 성희롱 가해자에 대한 징계해고의 정당성에 관한 판단기준

제2권 제2호(통권 제4호, 2010년 9월)

■ 연구논문

원혜옥 - 간통죄의 입법적 검토

박은정 - 아동성범죄 수사 및 재판 실무

오승이 - 판례를 통해 본 '자의 성과 본 변경허가' 판단기준

■ 연구노트

신진화 - 여성법관의 현황과 과제

박복순 · 박선영 - 호주제 폐지 이후 관련 법령 정비 방안에 관한 연구

김현지 - 명예훼손소송의 진실을 찾아 여행하는 히치하이커를 위한 안내서

제3권 제1호(통권 제5호, 2011년 3월)

■ 특별강연

김영란 - 법정과 젠더-재판에서 젠더는 극복되었는가?

■ 특집: 성매매와 포르노그래피

쓰노다 유키코 - 일본의 성산업 실태와 법적대응 및 그 문제점

슈야페이 - 사회를 멸균하다: 대만의 사회질서와 성노동 정책

박은정 - 청소년 성매매의 법률적 규제와 문제점

윤진숙 - 포르노그래피와 그 문제점: Catharine Mackinnon의 이론을 중심으로

박미숙 - 음란물의 판단기준과 젠더

■ 연구노트

조숙현 - '혼인을 계속하기 어려운 사유가 있을 때'에 관한 2010년 판례 경향

제3권 제2호(통권 제6호, 2011년 9월)

■ 연구논문

김두식 - 법학전문대학원 3년의 시점에서 바라본 여성 법조인의 어제, 오늘, 그리고 내일

김하열 - 젠더평등과 평등헌법

이주희 - 적극적 조치와 여성고용

장명선 - 적극적 조치의 일반론 및 발전방향

정지원 - 장애인 성폭력 관련 법령과 판결에서 드러나는 문제점과 개선방안

■ 연구노트

문강분 - 2010년 여성노동판례 리뷰

양현아 - 젠더(gender)에 관한 법적 추론의 여러 방식들

조숙현 - 2010년 가족법 분야 판례 검토

제4권 제1호(통권 제7호, 2012년 7월)

■ 특집: 젠더관련 법과 판례의 최근 변화와 쟁점

이미경 - 젠더폭력 관련법의 최근 변화와 쟁점: 성폭력특별법을 중심으로

박귀천 - 젠더관련 노동·사회보장 분야 법과 판례의 최근 변화와 쟁점

박종택 - 젠더관련 가족분야 법과 판례의 최근 변화와 쟁점, 그리고 가정법원의 변화

■ 연구논문

차인순 - 성 인지 입법과 성별 지형간의 연관성 조망

박선영 - 한국의 차별시정·구제제도의 현황 및 과제

박주영 - 임금결정기준이 불투명한 사업장에서 차별적 임금의 차액 산정 기준

조주은 - 양육미혼모 관련 정책현황과 개선방안

제4권 제2호(통권 제8호, 2013년 1월)

■ 특집: 여성노동권의 현안문제와 입법과제

이승길 - 비정규직 및 특수형태근로자의 여성근로문제에 관한 소고

박은정 - 일·가정의 양립 정책에 관한 단상(斷想)

최은순 - 직장 내 성희롱의 사건처리 현황과 입법과제 - 성립 요건과 입법체계를 중심으로

■ 연구논문

김엘림 - 젠더법학에 관한 고찰

■ 연구노트

장다혜 - 피해자 경험을 통해 본 성폭력 형사합의 관행 - 페미니즘 법담론의 관점으로

■ 연구동향

김엘림 - 동아시아에서의 젠더법학의 동향

제5권 제1·2호 합병호(통권 제9호, 2014년 1월)

■ 특집 I: 복지국가에서의 여성의 노동과 사회보장 - 법과 정책의 정비방향

아사쿠라 무츠코 - 노동법의 재편: 젠더평등을 향하여

카미오 마치코 - 일본의 파트타임노동의 법정책과 문제점: 양질(decent)의 파트타임노동은 가능한가?

오사와 마리 - 일본에서의 사회적 취약성의 극복과 생활보장체계

■ 특집 II: 외국인여성근로자의 노동문제와 입법·정책의 과제

박은정 - 외국인여성근로자의 노동인권과 국내법의 문제

이수연 - 외국인여성근로자의 노동실태

신수정 - 외국인여성근로자에 관한 국제적 입법동향

박귀천 - 외국인여성근로자에 관한 입법과 정책의 과제

■ 외국 입법동향

박선영·구미영·한지영·황의정 - 외국의 가사근로자 보호 및 서비스 제도화 관련 입법동향

제6권 제1호(통권 제10호, 2014년 7월)

■ 특집: 여성발전기본법과 양성평등기본법

차인순 - 여성발전기본법의 성과와 문제

박선영 - 양성평등기본법의 입법의의와 내용과 과제

■ 연구논문

김영미 - 성인지적 관점에 의한 국민연금제도의 개선방안

정계선 - 법원 · 여성법관 · 젠더

한지영 - 난민여성의 권리보장을 위한 현행「난민법」의 비판적 검토

■ 연구노트

오승이 - 피해자 변호사제도의 운용시 문제점과 향후 과제

제6권 제2호(통권 제11호, 2015년 1월)

■ 특집: 성희롱의 법적 규제와 예방체계

김엘림 - 성희롱의 법적 개념의 형성과 변화

박미숙 - 성희롱피해자 보호제도의 현황과 과제

■ 연구논문

문강분 - 미국의 고용 ADR과 고용차별분쟁해결에의 시사점

한지영 - 여성의 경력단절예방 및 경제활동촉진을 위한 법제도 개선방안: 「경력단절예방 및 경제활동촉진법」을 중심으로

■ 번역

장다혜 · 양현아 - 평등 대 차이의 해체 또는 페미니즘을 위한 포스트구조주의 이론의 활용(Scott, Joan W.(1988), "Deconstructing Equality-Versus-Difference: Or, the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism", *Feminist Studies* Vol, 14 No, 1)

제7권 제1호(통권 제12호, 2015년 7월)

■ 특집: 간통죄 폐지, 그 의미와 전망

나달숙 - 간통죄 결정의 의의와 한계

김선화 - "존치와 폐지의 갈림길에서" 간통죄에 관한 헌법재판소 결정에 대한 비판적 고찰

김정혜 · 박선영 · 송효진 · 구미영 · 유혜경 - 간통의 규제에 대한 인식조사

■ 연구논문

차선자 - 혼인의 의미 전환과 여성

고보혜 - 「헌법」상 가족의 보호와 사회보장

- 번역

박가현 · 권진아 · 양현아 - 여성의 쾌락적 삶에 있어서의 차이: 페미니즘 법이론에 대한 현상학적 비판(Robin West(2000), "The Difference in Women's Hedonic Lives: Phenomenological Critique of Feminist Legal Theory", *Wisconsin Women's Law Journal Spring 2000 Fifteenth Anniversary Celebration*)

제7권 제2호(통권 제13호, 2016년 1월)

- 한국젠더법학회 창립 10주년 기념 축하

김선옥 - 한국젠더법학회 창립 10주년을 축하하며
 전수안 - 한국사회 여성의 지위: 한국젠더법학회 10년의 의미
 김엘림 - 한국젠더법학회 창립 10주년을 축하하며
 양현아 - 한국젠더법학회 10주년을 맞이하여 그간의 경험과 변화를 돌아봄
 김용화 - 한국젠더법학회 창립 10주년을 축하하며

- 연구논문

이수연 - 고용의 종료와 성차별: 우리 판례법리의 재구성
 황수옥 - 독일 일반평등대우법 제8조에 따른 성차별의 정당성 범위: 고객의 요구에 따른 성차별을 중심으로
 이순구 - 조선시대 혼인과 이혼에서 여성의 지위: 공동체 형성의 원리로서의 혼인과 그 해체
 조숙현 - 민법 제840조 "기타 혼인을 계속할 수 없는 중대한 사유"에 관한 판결을 통해 본 혼인의 본질에 관한 법원의 판단과 가치관의 변화

제8권 제1호(통권 제14호, 2016년 7월)

- 연구논문

윤가현 - 가까운 파트너를 상대로 한 폭력과 젠더 관계
 차선자 - 19대 국회의 여성·가족 입법성과와 한계
 이소아 - 아이돌보미 근로관계의 법적 검토
 김엘림 - 성희롱 사건의 사용자 책임론에 관한 판례의 동향

- 번역

이승길 - 미래 고용사회와 노동법

제8권 제2호(통권 제15호, 2017년 1월)

■ 연구논문

김선화 - 하급심 판례에서의 성희롱 개념 판단에 관한 검토 - 성희롱 개념 외연의
확정을 중심으로 -

박영주 - 초등학생 자녀돌봄 서비스 실태 및 정책제안 - 대구시 학부모의 요구를
바탕으로 -

박의경 - 자유민주주의의 정립(완성?)을 위한 조건

이영희 - 근로자공급관계에의 공동사용자 법리의 적용 - 간병인 사례를 중심으로 -

■ 현상논단

김재희 - 데이트 성폭력 사건의 특성과 법적 지원방안

이은의 - 강간과 준강간 사이의 사각지대에 선 피해사건들

제9권 제1호(통권 제16호, 2017년 7월)

■ 연구논문

신옥주 - 실질적 성평등의 실현을 위한 헌법개정 방안

정현미 - 젠더평등실현을 위한 형법적 과제

박은정 - 여성, 노동, 법

김선화 - 부부재산제도의 효과와 그 개선방향

제9권 제2호(통권 제17호, 2018년 1월)

■ 연구논문

김선화 - 자발적 선택과 구조적 강제 담론의 경합을 통해서 본 성매매 관련 주요 결
정의 분석

성한나 - 한국 여성의 정치적 대표성 확대를 위한 독일식 선거제도의 효과 -제20대
국회의원 선거에 대한 적용을 중심으로-

송윤진 - 생명공학기술과 여성의 몸 그리고 권리: 생명의료윤리에서의 관계적 자율
성론 소고

오가타 게이코(緒方桂子) - 일본의 일하는 여성이 직면하는 ‘노동과 돌봄의 양립’을 돌
리싼 문제 - ‘노동에 적합한 신체’인 것에 대한 과도한 경도와 ‘개인의 선택’이 되는 돌봄

제10권 제1호(통권 제18호, 2018년 7월)

- 연구논문
 - 박귀천 - 노동 분야에서의 여성 참여
 - 권수현 - 백래쉬에 대한 반격: 남성할당제와 남녀동수
 - Gilbert Gornig - Immunität von Staatsoberhauptern
- 연구노트
 - 김명숙 - 교육에서의 여성참여와 젠더교육

제10권 제2호(통권 제19호, 2019년 1월)

- 연구논문
 - 서해정 · 장명선 - 여성장애인 지원에 관한 법안 연구: 관련법 내용분석을 중심으로
 - 정현희 - 가정폭력사건에 대한 법제도 운영 현황과 개선방안
 - 송효진 - 비혼모에 대한 법제도 운영 현황과 개선방안
- 서평
 - 이은진 - 『배틀그라운드』, 낙태죄폐지투쟁의 새로운 패러다임

제11권 제1호(통권 제20호, 2019년 7월)

- 연구논문
 - 장다혜 - 강간죄의 재구조화: 전문가 대상 설문조사 결과를 중심으로
 - 김선화 - 피해자의 범죄피해 사실적시와 명예훼손죄의 성립: 성폭력 피해자를 중심으로
 - 김민정 - 직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 성립요건: 직장 내 성희롱과의 비교를 중심으로
 - 최지경 - 여성차별철폐협약(CEDAW) 관점에서 본 여성고용: 공공부문 성별대표성을 중심으로
- 연구노트
 - 천지선 - 헌법재판소의 낙태죄 결정에 나타난 향후 입법 방향

한국젠더법학회 학술대회·세미나 목록

■ 한국젠더법학연구회(2005. 12. 3. ~ 2007. 1. 12.)의 세미나

회차	세미나·학술대회 대주제	일시	공동주최기관	장소
제1회	연구회 창립에 부쳐: 논의제안	2005.12.03.	-	서울대
제2회	이혼시 재산분할	2006.01.14.	-	서울대
제3회	미국 여성주의 법학	2006.03.11.	-	서울대
제4회	고용상 여성차별	2006.05.13.	-	서울대
제5회	젠더법학교육의 의미와 방법	2006.07.08.	-	전남대
제6회	형법 제32장(강간과 추행의 죄) 개정안	2006.09.23.	-	서울대
제7회	성매매관련 판례의 해설과 쟁점	2006.11.11.	-	서울대
제8회	여성법률가가 바라보는 사법개혁	2007.01.13.	-	서울대

■ 제1기(2007. 1. 13. ~ 2008. 2. 28.)의 학술활동

회차	세미나·학술대회 대주제	일시	공동주최기관	장소
제9회	세미나: 가정과 국가·법의 관계(I)	2007.03.10.	-	방송대
제10회	세미나: 가정과 국가·법의 관계(II)	2007.05.19.	-	대학로 토즈
제11회	세미나: 젠더법학에서의 성평등의 이론과 실제(I)	2007.07.14.	부산대 법학연구소	부산대
제12회	세미나: 여성주의 관점에서의 성폭력판례비평	2007.09.08.	한국성폭력상담소	방송대
제13회	세미나: 여성노동의 현안과 법	2007.11.10.	(사)여성노동 법률지원센터	대학로 토즈
제14회	학술대회: 젠더법학에서의 성평등의 이론과 실제(II): Gender-mainstreaming과 법	2008.01.12.	이화여대 법학연구소	이화여대

■ 제2기(2008. 3. 1. ~ 2009. 3. 31.)의 학술활동

회차	세미나·학술대회 대주제	일시	공동주최기관	장소
제15회	젠더법학에서의 성평등의 이론과 실제(Ⅲ)	2008.04.12.	이화여대 법학연구소	이화여대
제16회	군대와 양성평등	2008.06.14.	서울대 공익인권법센터	대학로 서울대
제17회	성평등의 이론과 실제 (IV): 여성노동자·농민을 중심으로	2008.08.09.	전남대 여성연구소·여성노동법률지원센터	전남대
제18회	한국 여성 삶의 변화와 미래 아젠다	2008.11.03.	한국사회학회·한국여성경제학회·한국여성학회·한국정치학회	대한상공회의소
제19회	성평등의 이론과 실제(V): 헌법과 성평등관련법 제·개정논의를 중심으로	2008.12.13.	이화여대 젠더법학연구소	이화여대
제20회	로스쿨 시대의 법률시장과 여성법조인	2009.03.14.	이화여대 젠더법학연구소	이화여대

■ 제3기(2009. 4. 1. ~ 2010. 2. 28.)의 학술활동

회차	세미나·학술대회 대주제	일시	공동주최기관	장소
제21회	춘계학술대회: 가족형태 다양화에 따른 법률문제와 해결방안	2009.06.13.	법원 젠더법연구회	서울대
제22회	세미나: 여성발전기본법과 성희롱	2009.09.05.	-	서울대
제23회	세미나: 피해자·가해자 이분법의 허구성, 가족문제	2009.11.07.	-	서울대
제24회	추계학술대회: 젠더관점에서 본 이혼의 현실과 법리	2009.12.05.	서울대 법학연구소	서울대
제25회	세미나: 저출산시대, 낙태를 처벌해야 하나	2010.02.27.	-	서울대

■ 제4기(2010. 4. 1. ~ 2011. 2. 28.)의 학술활동

회차	세미나·학술대회 대주제	일시	공동주최기관	장소
제26회	세미나: 이주여성, 아동성범죄 수사	2010.04.24.	-	서울대
제27회	학술대회: 혼인, 섹슈얼리티(Sexuality)와 법	2010.06.26.	서울대 공익인 권법센터	서울대
제28회	세미나: 인터넷 시대의 포르노와 여성의 인권	2010.10.09.	-	서울대
제29회	추계 국제학술회의: 김영란 전 대법관 특별강연 및 동아시아의 성매매 실태와 법의 대응	2010.12.04.	서울대 여성연 구소·법학연 구소	서울대
제30회	세미나: 2010년 기억해야 할 젠더 판례	2011.02.19.	-	서울대

■ 제5기(2011. 3. 1. ~ 2012. 2. 28.)의 학술활동

회차	세미나·학술대회 대주제	일시	공동주최기관	장소
제31회	춘계학술대회: 젠더 정의와 여성 범조인의 미래	2011.06.18.	숙명여대 법학연구소	숙명여대
제32회	세미나: 적극적 조치의 현재와 나아갈 방향	2011.10.22.	숙명여대 법학연구소	숙명여대
제33회	하반기 학술대회: 미혼모의 인권과 법적 지위	2011.12.10.	숙명여대 법학 연구소·한국 미혼모지원네 트워크	숙명여대
제34회	세미나: 2011년 젠더 관련 주요 입법 및 정책 동향과 제언	2012.02.18.	-	숙명여대

■ 제6기(2012. 3. 1. ~ 2013. 2. 28.)의 학술활동

회차	학술대회·세미나·포럼 대주제	일시	공동주최기관	장소
제35회	춘계학술대회: 젠더관련 법과 판례의 최근 변화와 쟁점	2012.06.30.	-	방송대

제36회	제2차 젠더와 입법 포럼: 제19대 국회 여성·가족 입법 방향과 과제	2012.07.19.	국회입법조사처·한국여성정책연구원	국회
제37회	각 학문영역에서 여성주의 연구의 도전과 과제	2012.09.22.	한국여성연구학회협의회	서울대
제38회	제3차 젠더와 입법 포럼: 성범죄 예방의 새로운 해법	2012.10.12.	국회입법조사처·한국여성정책연구원·한국여성변호사회	국회
제39회	추계학술대회: 여성노동권의 현안문제와 입법과제	2012.11.02.	전남대 공익인권법센터·여성연구소	전남대
제40회	동계학술대회: 젠더법교육의 현황과 과제	2012.11.24.-25.	전북대 법학연구소	전북대
제41회	2013년 제1차 학술대회: 여성주의 법학과 젠더법학의 관계	2013.02.23.	-	방송대

■ 제7기(2013. 3. 1. ~ 2014. 2. 28.)의 학술활동

회차	학술대회·세미나·포럼 대주제	일시	공동주최기관	장소
제42회	제1차 젠더와 입법포럼: 새정부 여성·가족정책의 방향과 입법과제	2013.03.22.	한국여성정책연구원·국회입법조사처·국회미래여성가족포럼·국회성평등정책연구포럼·한국여성변호사회	국회입법조사처 대회의실
제43회	춘계학술대회: 성매매특별법, 어떻게 할 것인가: 쟁점과 대안	2013.05.10.	이화여대 젠더법학연구소	이화여대 법학전문대학원
제44회	제2차 젠더와 입법포럼: 가사서비스노동자 보호와 공식화를 위한 국제컨퍼런스	2013.06.04.	한국여성정책연구원·국회입법조사처·국회미래여성가족포럼·국회성평등정책연구포럼·한국여성변호사회·국회의원 민현주의원실·국회의원 김춘진의원실	국회의원회관 소회의실

제45회	제3차 젠더와 입법포럼 & 한일국제컨퍼런스: 복지국가에서의 여성의 노동과 사회보장: 법과 정책의 방향	2013.09.14.	한국여성정책연구원	방송대
제46회	제2회 한국여성연구학회협의회 연합심포지움: 여성에 대한 폭력문화비판과 대안	2013.09.27.	한국여성연구학회협의회	이화여대LG컨벤션홀
제47회	제4차 젠더와 입법포럼: 난민법 시행에 따른 난민여성과 아동의 인권보장방안	2013.11.19.	한국여성정책연구원 · 국회의원 이자스민 · 유엔 난민기구 · 한국여성변호사회 · 이화여대 젠더법학연구소	한국여성정책연구원
제48회	제5차 젠더와 입법포럼 & 학회 동계학술대회: 외국인여성근로자의 노동문제와 입법 · 정책의 과제	2013.12.04.	한국여성정책연구원	한국여성정책연구원
제49회	동계학술회의: 범실무와 젠더	2014.02.22.	-	서울가정법원 중회의실

■ 제8기(2014. 3. 1. ~ 2015. 2. 28.)의 학술활동

회차	학술대회·세미나·포럼 대주제	일시	공동주최기관	장소
제50회	제1차 젠더와 입법포럼 & 춘계공동학술대회: 젠더와 사회보험	2014.04.26.	한국여성정책연구원 · 한국사회법학회 · 이화여대 젠더법학연구소	한국여성정책연구원
제51회	제2차 젠더와 입법포럼 & 하계학술대회: 여성발전기본법과 양성평등기본법	2014.07.05.	한국여성정책연구원	방송대
제52회	제9회 한국법률가대회 & 하계학술대회: 근대 사법 120년 - 성찰과 새로운 지향 [제4세션 제3분과] 여성의 인권보장을 위한 사법의 역할과 과제	2014.10.25.	대법원 · 헌법재판소 · 법무부 · 대한변호사협회 · 한국법학교수회 · 법학전문대학원협의회 · 한국법학원(한국젠더법학회 참여)	성균관대600주년기념관/법학관
제53회	제5차 젠더와 입법포럼 & 동계학술대회: 성희롱의 법적 규제와 예방체계	2014.12.20.	한국여성정책연구원	한국방송통신대 역사관 세미나실

■ 제9기(2015. 3. 1. ~ 2016. 2. 29.)의 학술활동

회차	학술대회·세미나·포럼 대주제	일시	공동주최기관	장소
제54회	제1차 젠더와 입법포럼: 간통제 폐지, 그 의미와 전망	2015.04.29.	국회미래여성가족포럼·국회성평등정책연구포럼·한국여성정책연구원·한국여성변호사회	국회의원회관 제3세미나실
제55회	공동체에서 계약으로: 혼인의 의미 전환과 여성	2015.08.29.	서울대학교 공익인권법센터	아주대학교 법과대학(중합관 301호)
제56회	한국젠더법학회 10주년 기념 학술행사: 적극적 조치의 정당성과 적용의 범위	2015.12.05.	-	서울대학교 근대법학교육 100주년 기념관 최중길홀

■ 제10기(2016. 3. 1. ~ 2017. 2. 28.)의 학술활동

회차	학술대회·세미나·포럼 대주제	일시	공동주최기관	장소
제57회	2016년 이화여자대학교 개교 130주년 기념 공동학술대회: 돌봄노동의 실태와 종사자에 대한 법적보호	2016.05.20.	사법정책연구원·이화여자대학교 법학연구소·이화여자대학교 젠더법연구소	이화여대 법학관 405호
제58회	2016년 공동 추계학술대회: 모성 노동과 사회법 간의 관계 재조명	2016.11.14.	한국사회법학회·경북대학교 법학연구원·한국젠더법학회	경북대학교 법학전문대학원 507호 (구관 5층)
제59회	2016 동계 한국젠더법학회: 인권보장에서 법률가의 역할	2016.12.03.	한국젠더법학회·전남대학교 공익인권법센터·전남대 법학연구소	숙명여자대학교

■ 제11기(2017. 3. 1. ~ 2018. 2. 28.)의 학술활동

회차	학술대회·세미나·포럼 대주제	일시	공동주최기관	장소
제60회	2017년 한국젠더법학회 춘계학술대회: 젠더평등의 실현을 위한 법적 과제	2017.04.22.	한국젠더법학회·이화여자대학교 젠더법학연구소	이화여대 법학관 405호
제61회	2017년 제1차 젠더와 입법 포럼: 성평등 실현을 위한 새 정부 여성·가족 입법과제	2017.06.01.	한국여성정책연구원·국회 여성가족위원회 간사 정춘숙 의원(더불어민주당), 윤종필 의원(자유한국당), 신용현 의원(국민의당), 박인숙 의원(바른정당)·한국젠더법학회·한국사회법학회	국회의원회관 제8간담회의실
제62회	2017년 한국젠더법학회·경상대학교 여성연구소 공동주최 학술대회: 여성과 몸: 문학, 교육학, 법학, 경제학에서 논함	2017.11.04.	한국젠더법학회·경상대학교 여성연구소	경상대학교 대경학술관 모의법정실 (252동 101호)

■ 제12기(2018. 3. 1. ~ 2019. 2. 28.)의 학술활동

회차	학술대회·세미나·포럼 대주제	일시	공동주최기관	장소
제63회	2018년 한국젠더법학회 춘계학술대회: 여성과 동등 참여 - 정치, 사법, 교육, 노동을 중심으로	2018.04.28.	-	서울시립대학교 법학관 컨퍼런스룸
제64회	2018년 한국젠더법학회 추계학술대회: 소수 여성 차별문제/ 성폭력, 가정폭력과 양형	2018.11.03.	-	이화여자대학교 법학관 405호

■ 제13기(2019. 3. 1. ~ 현재)의 학술활동

회차	학술대회·세미나·포럼 대주제	일시	공동주최기관	장소
제65회	2019년 정기총회 & 라운드테이블 『2019, 젠더법의 도전과 과제』	2019.03.02.	-	이화여대 법학관 405호
제66회	2019년 춘계공동학술대회 『미투 이후, 형사사법 패러다임의 변화』	2019.04.27.	한국젠더법학 회·한국여성 정책연구원	승실대학교 베어드홀 103호
제67회	2019년 긴급좌담회 『낙태죄 헌법불합치 결정 이후 한국 사회의 과제: 성과 재생산 건강 및 권리(SRHR) 보장을 위하여』	2019.05.13.	-	이화여대 법학관 405호
제68회	2019년 공동학술세미나 『온라인 아동·청소년 성착취의 실태와 법적 과제』	2019.07.13.	한국젠더법학 회·여성가족 부	이화여대 법학관 132호
제69회	국가인권위원회·한국젠더법학회 추계공동학술대회 & 한국여성정책연구원 제25차 젠더와 입법포럼 『성희롱 규제 20년, 현재와 미래』	2019.10.12.	한국젠더법학 회·국가인권 위원회·한국 여성정책연구 원	이화여대 법학관 132호
제70회	한국젠더법학회 동계세미나 & 한국여성정책연구원 제 26차 젠더와 입법포럼 『변화하는 가족과 법』	2019.12.19.	한국젠더법학 회·한국여성 정책연구원	한국여성정 책연구원 2 층 국제회 의장

한국젠더법학회 학술대회·세미나 세부내용

제1회 세미나 『연구회 창립에 부쳐』: 논의 제안

- 일시: 2005년 12월 3일(토)
- 장소: 서울대학교 법과대학 17동 서암홀
- 발표:
 - 연구회 창립에 부쳐: 논의 제안(차선자, 전남대학교 법과대학 교수)

제2회 세미나 『이혼시 재산분할』

- 일시: 2006년 1월 14일(토)
- 장소: 서울대학교 법과대학 17동 서암홀
- 발표:
 - 이혼시 '공정한 재산분할'에 대한 소고(조은희, 제주대학교 법학부 교수)
 - 재산분할에 대한 2005년 판결례 분석(전주혜, 서울고등법원 판사)
- 토론:
 - 전경근 교수(아주대학교 법과대학)
 - 이명숙 변호사(법무법인 나우리)

제3회 세미나 『미국 여성주의 법학』

- 일시: 2006년 3월 11일(토)
- 장소: 서울대학교 법과대학 17동 서암홀
- 발표:
 - 미국 여성주의 법학의 소개(최일숙, 법무법인 한울 변호사)
 - 한국에서 여성에 대한 법학교육의 전개(차선자, 전남대학교 법과대학 교수)
- 토론:
 - 오정진 교수(부산대학교 법과대학)

제4회 세미나 『고용상 여성차별』

- 일시: 2006년 5월 13일(토)
- 장소: 서울대학교 법과대학 17동 서암홀

☛ 발표:

- 고용상 '여성' 차별의 유형 및 내용(이숙진 박사, 한국보건복지인력개발원)
- 고용차별 사례 발표: 한국 전기공업협회 사건(김진, 법률사무소 이안 변호사)

☛ 토론:

- 이유정 변호사(법무법인 자하연)

제5회 세미나 『젠더법학교육의 의미와 방법』

☛ 일시: 2006년 7월 8일(토)

☛ 장소: 전남대학교 법과대학

☛ 발표:

- 법학교육과 법여성학방법론에 대한 소고: 법학교육을 통한 패러다임의 전환(전해정, 이화여자대학교 법과대학 박사과정수료)
- 법여성학 교육의 사례(김엘림, 한국방송통신대학교 법학과 교수)

☛ 토론:

- 김연미 교수(전남대학교 법과대학)

제6회 세미나 『형법 제32장(강간과 추행의 죄) 개정안』

☛ 일시: 2006년 9월 23일(토)

☛ 장소: 서울대학교 법과대학 17동 서암홀

☛ 발표:

- 성폭력 형법 개정안의 주요내용과 쟁점(이호중, 한국외국어대학교 법과대학 교수)
- 비동의간음죄의 신설에 대한 논의(이유정, 법무법인 자하연 변호사)
- 피해자의 관점에서 본 친고죄의 맥락(이경환, 한국성폭력상담소 법정지원팀, 군법무관)

☛ 토론:

- 원혜옥 교수(인하대학교 법학과)
- 김인숙 변호사(김인숙 법률사무소)
- 조희진 검사(사법연수원 교수)

제7회 세미나 『성매매관련 판례의 해설과 쟁점』

- 일시: 2006년 11월 11일(토)
- 장소: 서울대학교 법과대학 17동 서암홀
- 발표:
 - 성매매관련 판례의 해설과 그 쟁점들(박순란, 다시함께센터 변호사)
- 토론:
 - 김은경 박사(한국형사정책연구원)
 - 문지선 검사(서울남부지방법 검찰청)

제8회 세미나 『여성법률가가 바라보는 사법개혁』

- 일시: 2007년 1월 13일(토) 오후 2:00~5:00
- 장소: 서울대학교 법과대학 17동 서암홀
- 발표:
 - 여성법관의 현황과 과제(신진화, 대구지방법원 판사)
 - 여검사 시대에 부합하는 검찰 개혁의 논점(박은정, 서울서부지방법검찰청 소속 국가청소년위원회 검사)

제9회 세미나 『가정과 국가·법의 관계(I)』

- 일시: 2007년 3월 10일(토) 오후 2:00~5:00
- 장소: 한국방송통신대학교 본관 3층 회의실
- 발표:
 - 한국가족과 국가의 관계고찰 - 최근 가족관계법의 변화를 중심으로(양현아, 서울대학교 법과대학 교수)
 - 가족에 관한 법규정 및 판례의 태도분석(조숙현, 법무법인 한울 변호사)

제10회 세미나 『가정과 국가·법의 관계(II)』

- 일시: 2007년 5월 19일(토) 오전 10:00~오후 3:00
- 장소: 대학로 모임공간 토즈
- 발표:

- 종종에 대한 재고찰 - 단체법과 여성주의적 시각에서(차선자, 전남대학교 법과대학 교수)
- 가사비송사건을 통해 본 친족의 의의와 역할(이림, 사법연수원 교수, 판사)

제11회 세미나 『젠더법학에서의 성평등의 이론과 실제(I)』

- ➊ 일시: 2007년 7월 14일(토) 오후 1:30~4:30
- ➋ 장소: 부산대학교 법과대학 제2법학과 2211호
- ➌ 공동주최: 부산대학교 법학연구소
- ➍ 발표:
 - 여성주의 평등 개념: 자기다음의 동등권(오정진, 부산대학교 법과대학 교수)

제12회 세미나 『여성주의 관점에서의 성폭력판례비평』

- ➊ 일시: 2007년 9월 8일(토) 오전 10:00~오후 1:00
- ➋ 장소: 한국방송통신대학교 디지털미디어센터 4층 스튜디오
- ➌ 공동주최: 한국성폭력상담소
- ➍ 발표:
 - 성폭력 조장하는 대법원 바꾸기 운동의 의의와 전망(이미경, 한국성폭력상담소 소장)
 - 대법원 성폭력판례의 흐름과 문제(이경환, 한국성폭력상담소 법정지원팀)
- ➎ 토론:
 - 박미숙 박사(한국형사정책연구원)
 - 신숙희 판사(서울고등법원)
 - 양소영 변호사(대한변협, 법무법인 서광)
 - 이유정 교수(인하대학교 법과대학)
 - 이호중 교수(서강대학교 법과대학)
 - 황은영 검사(춘천지방법검찰청)

제13회 세미나 『여성노동의 현안과 법』

- ➊ 일시: 2007년 11월 10일(토) 오전 10:00~오후 1:00
- ➋ 장소: 대학로 토즈 4층

- 공동주최: (사)여성노동법률지원센터
- 발표:
 - 여성노동의 현안: 비정규직화를 중심으로(김진, 법률사무소 이안 변호사)
 - 성차별적 고용현실과 법의 정치: KTX 여승무원 사건을 중심으로(정형욱, 공인노무사)
 - 직장내 성희롱사건의 법적 처리와 과제(이정현, 동화 노무법인 공인노무사)
- 토론:
 - 박성영 박사(한국여성정책연구원 평등정책연구실장)
 - 정연순 변호사(국가인권위원회 차별시정본부장)

제14회 학술대회 『젠더법학에서의 성평등의 이론과 실제(II): Gendermainstreaming과 법』

- 일시: 2008년 1월 12일(토) 오후 1:30~4:30
- 장소: 이화여자대학교 법과대학 231호
- 공동주최: 이화여자대학교 법학연구소
- 발표:
 - Gender-Mainstreaming(성주류화)과 법(김선옥, 이화여자대학교 법과대학 교수)
- 토론:
 - 김두식 교수(경북대학교 법과대학)
 - 김양희 박사(한국여성정책연구원 Gender Mainstreaming 연구본부장)
 - 조희진 부장검사(서울중앙지방법검찰청)
 - 차인순 박사(국회 여성가족위원회 입법심의회관)

제15회 학술대회 『젠더법학에서의 성평등의 이론과 실제(III)』

- 일시: 2008년 4월 12일(토) 오전 10:00~오후 1:00
- 장소: 이화여자대학교 법과대학 231호
- 공동주최: 이화여자대학교 법학연구소
- 발표:
 - EU 반차별지침이 독일의 남녀평등실현에 미친 영향(신옥주 박사, 한국법

제연구원)

- 적극적 조치의 합헌적 요건(장명선 박사, 서울시 여성가족재단)

☛ 토론:

- 박찬운 교수(한양대학교 법과대학)
- 정강자 위원(전 국가인권위원회 상임위원)

제16회 학술대회 『군대와 양성평등』

☛ 일시: 2008년 6월 14일(토) 오후 2:00~6:00

☛ 장소: 서울대 법과대학 백주년 기념관 소강당

☛ 공동주최: 서울대 공익인권법센터

☛ 발표:

- 헌법적 측면에서 본 군대와 양성평등(김용화, 숙명여자대학교 법과대학 교수)
- 국가산점제의재고찰: ‘고조흥 의원안’을 중심으로(김하열, 고려대학교법과대학교수)
- 병역법 제3조 제1항에 대한 헌법소원을 통해 본 남성만의 병역의무 제도(양현아, 서울대학교 법과대학 교수)

☛ 토론:

- 이재승 교수(진국대학교 법과대학)
- 이우영 교수(서울대학교 법과대학)
- 박선영 박사(한국여성정책연구원)
- 전종익 교수(서울대학교 법과대학)
- 권인숙 교수(명지대학교 방목기초교육대학)
- 정주성 박사(국방연구원 인력개발센터)

제17회 학술대회 『성평등의 이론과 실제(III): 여성노동자·농민을 중심으로』

☛ 일시: 2008년 8월 9일(토) 오후 2:00~6:00

☛ 장소: 전남대학교 인문대학 1호관 113호

☛ 공동주최: 전남대학교 여성연구소 · 여성노동법률지원센터

☛ 발표:

- 여성노동자의 노동현실과 법적 보호의 필요성(강인순, 경남대학교 사회학

과 교수)

- 행정기관의 여성노동분쟁 처리 현황과 문제점(문강분, 여성노동법률지원 센터 회장)
- 여성농민의 법적지위(오미란, 전남대학교 사회학과 교수)

➡ 토론:

- 김엘림 교수(한국방송통신대학교 법학과)
- 김두식 교수(경북대학교 법과대학)

제18회 학술 심포지엄 『한국 여성 삶의 변화와 미래 아젠다』

➡ 일시: 2008년 11월 3일(월) 오전 9:30~오후 5:30

➡ 장소: 대한상공회의소 중회의실

➡ 공동주최: 한국사회학회, 한국여성경제학회, 한국여성학회, 한국정치학회

➡ 후원: 한국여성정책연구원

➡ 발표:

〈제1부〉 여성의 시각에서 본 건국 60년의 변화

- 지표를 통해 본 한국여성 삶의 변화(안상수 · 민현주, 한국여성정책연구원)
- 한국사회 문화예술 세계의 변화와 여성(최섯별, 이화여자대학교 사회학과 · 이명진, 고려대학교 사회학과)
- 한국여성연구 60년의 회고와 여성학의 아젠다(이재경 · 박혜경, 이화여자대학교 여성학과)

〈제2부〉 한국사회의 구조변동과 여성의 참여

- 한국경제와 여성: 노동시장의 구조변화(정진화, 서울대학교 농경제사회학부)
- 헌정 60년의 법과 여성의 관계(김엘림, 한국방송통신대학교 법학과)
- 한국여성의 삶의 가치와 변화: 정치참여와 의식의 변화를 중심으로(권인숙, 명지대학교 방목기초교육대학)

➡ 토론:

- 한준 교수(연세대학교 사회학과)
- 조주현 교수(계명대학교 여성학과)
- 성효용 교수(성신여자대학교 경제학과)
- 양현아 교수(서울대학교 법과대학)

- 박명호 교수(동국대학교 정치외교학과)
- 김은실 교수(이화여자대학교 여성학과)
- 서경교 교수(한국외국어대학교 정치외교학과)
- 이인실 교수(서강대학교 경제대학원)
- 정봉협 국장(여성부 여성정책국)
- 황정미 연구위원(한국여성정책연구원)

제19회 학술대회 『성평등의 이론과 실제(IV): 헌법과 성평등관련법 제·개정 논의를 중심으로』

- 일시: 2008년 12월 13일(토) 오전 10:00~오후 5:30
- 장소: 이화여자대학교 법학관 231호
- 공동주최: 이화여자대학교 젠더법학연구소
- 후원: 여성부
- 발표:
 - 평등권이론의 발전과 현대적 의의(윤진숙, 숭실대학교 법과대학 교수)
 - 개헌논의와 성평등(박선영, 한국여성정책연구원 연구위원)
 - 여성발전기본법의 개정방향(조숙현, 법무법인 한울 변호사)
 - 차별금지법의 제정에 관한 소고(정강자, 전남대학교 법과대학 교수)
- 토론:
 - 양현아 교수(서울대학교 법과대학)
 - 허라금 교수(이화여자대학교 여성학과)
 - 김선택 교수(고려대학교 법과대학)
 - 석인선 교수(이화여자대학교 법과대학)
 - 박진영 판사(헌법재판소)
 - 김선화 박사(국회입법조사처)
 - 차인순 박사(국회여성위원회 입법심의회)
 - 노정희 판사(사법연수원)
 - 이준일 교수(고려대학교 법과대학)
 - 홍관표 검사(법무부 인권과)

제20회 학술대회 『로스쿨 시대의 법률시장과 여성법조인』

- 일시: 2009년 3월 14일(토) 오전 10:00~오후 12:20
- 장소: 이화여자대학교 법학관 231호
- 공동주최: 이화여자대학교 젠더법학연구소
- 발표:
 - 로스쿨 시대의 법률시장과 여성법조인(이유정, 인하대학교 법과대학 교수)
- 토론:
 - 노정희 부장판사(서울중앙지방법원)
 - 박숙란 변호사(민주노총 법률원)
 - 선미라 변호사(법무법인 한결)
 - 최일숙 변호사(법무법인 한울)
 - 한만수 교수(이화여자대학교 법과대학)

제21회 춘계학술대회 『가족형태 다양화에 따른 법률문제와 해결방안』

- 일시: 2009년 6월 13일(토) 오전 9:30~오후 12:40
- 장소: 서울대학교 100주년기념관 소강당
- 공동주최: 법원 젠더법연구회
- 후원: 대법원
- 발표:
 - 사실혼·동거 가족의 법률문제와 그 해결 방안(조은희, 제주대학교 법학전문대학원 교수)
 - 한부모 가족의 법률문제와 그 해결 방안(전경근, 아주대학교 법학전문대학원 교수)
 - 미혼모 가족의 법률문제와 그 해결 방안(차선자, 전남대학교 법학전문대학원 교수)
- 토론:
 - 박상준(서울가정법원 판사)
 - 조영호(광주고등법원 판사)
 - 이명철(서울가정법원 판사)

제22회 세미나 『여성발전기본법과 성희롱』

- 일시: 2009년 9월 5일(토) 오후 2:00~5:30
- 장소: 서울대학교 법과대학 서암홀
- 발표:
 - 여성발전기본법 개정의 필요성 및 주요내용(박선영, 한국여성정책연구원 연구위원)
 - 성희롱 규제와 여성주체: 하버마스와 포스트모더니즘의 비판(홍성수, 숙명여자대학교 교수)
- 토론:
 - 차인순 박사(국회여성가족위원회 입법심의관)
 - 변혜정 교수(서강대학교)
 - 오정진 교수(부산대학교 법학전문대학원)

제23회 세미나 『피해자/가해자 이분법의 허구성, 가족문제』

- 일시: 2009년 11월 7일(토) 오후 2:00~5:30
- 장소: 서울대학교 법과대학 서암홀
- 발표:
 - 피해자/가해자 이분법의 허구성에 대하여(정고미라, 여성학 박사)
 - 조손가족의 법률문제(박복순, 한국여성정책연구원 연구위원)
 - 다문화 가족의 법률관계(소라미, 공익변호사그룹 공감 변호사)
- 토론:
 - 이한본 변호사(법무법인 청솔)
 - 윤덕경 연구위원(한국여성정책연구원)

제24회 추계학술대회 『젠더관점에서 본 이혼의 현실과 법리』

- 일시: 2009년 12월 5일(토) 오후 1:30~6:00
- 장소: 서울대학교 법과대학 백주년 기념관 소강당(최종길 교수 기념홀)
- 공동주최: 서울대학교 법학연구소
- 발표:
 - 이혼과정에서의 젠더 경험: 재판이혼의 소송 주체와 이행기적 정체성을

- 중심으로(신상숙, 서울대학교 여성연구소 교수)
- 이혼원인의 변천과 여성(처)의 사회경제적 지위의 상관관계(이화숙, 연세대학교 법학전문대학원 교수)
 - 국제이주여성의 법적 쟁점: 이혼을 중심으로(최봉경, 서울대학교 법학전문대학원 교수)
 - 이혼과 자의 성과 본: 성(姓)체계의 균열과 법원의 흐름(오승이, 인천지방법원 판사)
- ☛ 토론:
- 최일숙 변호사(법무법인 한울)
 - 이재경 교수(이화여자대학교 여성학과)

제25회 세미나 『저출산시대, 낙태를 처벌해야 하나』

- ☛ 일시: 2010년 2월 27일(토) 오후 2:00~4:20
- ☛ 장소: 서울대학교 법과대학 서암홀
- ☛ 발표:
 - 우리나라에서 유산의 적응증(박형무, 중앙대학교 의과대학 교수)
 - 출산정책과 낙태규제법의 이념과 현실(이인영, 홍익대학교 법과대학 교수)
- ☛ 토론:
 - 김은애 박사(이화여자대학교 생명의료법연구소 연구위원)
 - 나달숙 교수(백석대학교 법경학과)

제26회 세미나 『이주여성, 아동성범죄 수사』

- ☛ 일시: 2010년 4월 24일(토) 오후 2:00~5:30
- ☛ 장소: 서울대학교 법과대학 서암홀
- ☛ 발표:
 - 나의 'home'은 어디인가? 이주여성의 귀속의 정치학(김정선 박사, 이주여성인권포럼)
 - 아동 성범죄 수사 및 재판 실무(박은정, 서울서부지방검찰청 검사)
- ☛ 토론:
 - 정강자 이사(국가인권위원회 전 상임위원)

- 이명숙 변호사(법률사무소 나우리)
- 이미경 이사(한국성폭력상담소)

제27회 학술대회 『혼인, 섹슈얼리티(Sexuality)와 법』

- ⊕ 일시: 2010년 6월 26일(토) 오후 1:00~6:00
- ⊕ 장소: 서울대학교 근대법학교육100주년기념관 대강당
- ⊕ 공동주최: 서울대학교 공익인권법센터
- ⊕ 발표:
 - 〈제1세션〉 혼인의 맥락에서 본 한국 여성의 섹슈얼리티
 - 성형법 담론에서 섹슈얼리티(Sexuality)의 논의지형과 한계(이호중, 서강대학교 법학전문대학원 교수)
 - 혼인빙자간음죄와 간통죄 관련 헌법소원 사건 등에 대한 헌법재판소의 입장: 판례를 중심으로(정계선 판사, 헌법재판소 연구관)
 - 〈제2세션〉 간통죄 존폐담론과 현실
 - 간통죄의 입법적 검토(원혜옥, 인하대학교 법학전문대학원 교수)
 - 간통죄 존폐와 섹슈얼리티(Sexuality)(정춘숙, 한국여성의전화 상임대표)
 - 간통죄와 이혼소송 실태(이명숙, 법무법인 나우리 변호사)
- ⊕ 토론:
 - 이나영 교수(중앙대학교 사회학과)
 - 박은정 검사(서울서부지방법검찰청)
 - 박소현 상담위원(한국가정법률상담소)
 - 조국 교수(서울대학교 법학전문대학원)
 - 이현곤 판사(서울가정법원)

제28회 세미나 『인터넷 시대의 포르노와 여성의 인권』

- ⊕ 일시: 2010년 10월 9일(토) 오후 1:30~5:30
- ⊕ 장소: 서울대학교 법과대학 17동 6층 서암홀
- ⊕ 발표:
 - 음란물의 판단기준과 젠더(박미숙 박사, 한국형사정책연구원 선임연구위원)
 - 포르노그라피와 그 문제점: Catharine MacKinnon의 이론을 중심으로(윤

진숙, 숭실대학교 법과대학 교수)

☛ 토론:

- 이림 판사(서울중앙지방법원)
- 신상숙 교수(서울대학교 여성연구소)

제29회 추계 국제학술회의 『김영란 전 대법관 특별강연 및 동아시아의 성매매 실태와 법의 대응』

☛ 일시: 2010년 12월 4일(토) 10:00~18:30

☛ 장소: 서울대학교 근대법학100주년 기념관 대강당 (84동)

☛ 공동주최: 서울대학교 여성연구소, 서울대학교 법학연구소

☛ 발표:

〈제1부〉 김영란 전 대법관 특별강연

- 법정과 젠더 - 재판에서 젠더는 극복되었는가?(김영란, 전 대법관)

〈제2부〉 국가를 넘어선 성매매 현상, 섹슈얼리티와 청소년

- 일본의 성매매 현황과 법적 규제(쓰노다 유기코, 메이지대학법학전문대학원 교수, 변호사)
- 사회를 멸균하다(Sterilizing Society): 대만 사회질서와 성노동정책(슈야페이 교수, 대만 난화대학 공공행정 및 정책연구소 부교수 겸 소장)
- 한국의 청소년 성매매의 법률적 규제와 문제점(박은정, 서울서부지방법검찰청 검사)

☛ 토론:

- 원민경 변호사(민주사회를위한변호사모임 여성인권위원회 반성매매팀장)
- 김귀옥 판사(서울가정법원 부장판사)
- 정재원 박사(서울대학교 여성연구소 선임연구원)
- 오정진 교수(부산대학교 법학전문대학원)

제30회 세미나 『2010년 기억해야 할 젠더 판례』

☛ 일시: 2011년 2월 19일(토) 오후 2:00~5:30

☛ 장소: 서울대학교 법과대학 17동 6층 서암홀

☛ 발표:

- 2010 여성노동판례 리뷰(문강분 박사, (사)여성노동법률지원센터)
- 2010년 가족법 분야 판례 검토(조숙현 변호사, 법무법인 한울)
- 2010년도 기억해야 할 젠더 관련 대법원 판결(윤정화 박사, 국민권익위원회)

제31회 춘계학술대회 『젠더 정의와 여성 법조인의 미래』

- 일시: 2011년 6월 18일(토) 오후 1:30~5:30
- 장소: 숙명여자대학교 백주년기념관 6층 신한은행홀
- 공동주최: 숙명여자대학교 법학연구소
- 발표:
 - 젠더평등과 평등헌법(김하열, 고려대학교 법학전문대학원 교수)
 - 법학전문대학원 3년의 시점에서 바라본 여성 법조인의 어제, 오늘, 그리고 내일(김두식, 경북대학교 법학전문대학원 교수)
- 토론:
 - 김태선 교수(중앙대학교 법학전문대학원)
 - 이선애 변호사(법무법인 화우)
 - 이수영 교수(사법연수원)
 - 이지옥(중앙대학교 법학전문대학원 재학생)

제32회 세미나 『적극적 조치의 현재와 나아갈 방향』

- 일시: 2011년 10월 22일(토) 오후 2:00~5:30
- 장소: 숙명여자대학교 백주년기념관 608호
- 공동주최: 숙명여자대학교 법학연구소
- 발표:
 - 적극적 조치의 일반론 및 발전 방향(장명선 박사, 서울시 여성가족재단)
 - 적극적 조치와 여성고용(이주희, 이화여자대학교 사회학과 교수)
 - 적극적 조치의 영국, 미국, EU의 최신 동향(고용)(심재진, 대구대학교 법학과 교수)
- 토론:
 - 차인순 심의관(국회 여성가족위원회)
 - 김은정 과장(여성가족부 여성정책국 여성인력개발과)

- 유정미 박사(이화여자대학교 한국여성연구원 연구교수)

제33회 하반기 학술대회 『미혼모의 인권과 법적 지위』

- ➊ 일시: 2011년 12월 10일(토) 오후 1:00~5:30
- ➋ 장소: 숙명여자대학교 진리관 모의법정(B102)
- ➌ 공동주최: 숙명여자대학교 법학연구소, 한국미혼모지원네트워크
- ➍ 발표:
 - 미혼모의 인권과 법정책(이준일, 고려대학교 법학전문대학원 교수)
 - 양육미혼모 관련 정책현황과 개선방안(조주은 박사, 국회 입법조사처)
 - 미혼모 가족의 법적 지위(조은희, 제주대학교 법학전문대학원 교수)
 - 미혼모 당사자 사례발표(김현진)
- ➎ 토론:
 - 양현아 교수(서울대학교 법학전문대학원)
 - 권희정 사무국장(한국미혼모지원네트워크)
 - 송효진 박사(이화여자대학교)

제34회 세미나 『2011년 젠더 관련 주요 입법 및 정책 동향과 제언』

- ➊ 일시: 2012년 2월 18일(토) 오후 1:30~5:30
- ➋ 장소: 숙명여자대학교 백주년기념관 6층
- ➌ 발표:
 - 18대 국회 성인지 입법, 성별 지형 바뀌고 있나?(차인순 국회 여성가족위원회 심의관)
 - 2011년 젠더 정책 동향(박선영 박사, 한국여성정책연구원)
- ➍ 토론:
 - 장미성 박사(숭실대학교)
 - 전해정 박사(법학전문대학원협의회)

제35회 춘계학술대회 『젠더관련 법과 판례의 최근 변화와 쟁점』

- ➊ 일시: 2012년 6월 30일(토) 오후 1:30~5:30
- ➋ 장소: 한국방송통신대학교 역사관 2층 세미나실

➤ 발표:

- 젠더폭력 관련 법과 판례의 최근 변화와 쟁점(이미경 박사, 한국성폭력상담소 이사)
- 젠더관련 노동·사회보장분야 법과 판례의 최근 변화와 쟁점(박귀천 교수, 이화여자대학교 법학전문대학원)
- 젠더관련 가족분야 법과 판례의 최근 변화와 쟁점(박종택 판사, 서울가정법원 가사전담부)

➤ 토론:

- 이경환 변호사(학회 이사, 법무법인 태평양)
- 김진 변호사(학회 이사, 법률사무소 이안)
- 조경애 상담위원(학회 이사, 한국가정법률상담소 법률구조1부장)

제36회 제2차 젠더와 입법 포럼 『제19대 국회 여성·가족 입법방향과 과제』

➤ 일시: 2012년 7월 19일(토) 오후 2:00~5:00

➤ 장소: 국회의원회관 신관(제2의원회관 제2세미나실)

➤ 공동개최: 한국젠더법학회, 한국여성정책연구원, 국회입법조사처

➤ 발표:

- 제19대 국회 성인지성 제고를 위한 제언(김원홍, 한국여성정책연구원 연구위원)
- 제19대 국회 여성·가족 입법 방향(박선영, 한국여성정책연구원 인권안전정책센터장)
- 제19대 국회 여성·가족 입법 과제(박복순, 한국여성정책연구원 연구위원)

➤ 토론:

- 신옥주 교수(전북대학교 법학전문대학원)
- 이유정 변호사(법무법인 윈)
- 조주은 박사(국회입법조사처 입법조사관)
- 이호중 교수(서강대학교 법학전문대학원)
- 차인순 박사(국회여성가족위원회 입법심의회관)

제37회 한국여성연구학회협의회 창립심포지움 『각 학문 영역에서 여성주의 연구의 도전과 과제』

📍 일시: 2012년 9월 22일(토) 오후 12:30~18:00

📍 장소: 서울대학교 규장각 강당

📍 주최: 한국여성연구학회협의회(대한여성건강학회, 여성건강간호학회, 한국가족학회, 한국고전여성문학학회, 한국여성경제학회, 한국여성문학학회, 한국여성학학회, 한국여성신학회, 한국여성심리학회, 한국여성철학회, 한국여성체육학회, 한국여성커뮤니케이션학회, 한국여성학회, 한국영미문학페미니즘학회, 한국젠더법학회)(이상 가나다순)

📍 주관: 한국여성학회, 서울대 여성연구소

📍 후원: 한국연구재단

제1부 인문학과 여성연구

📍 발표:

- 한국여성철학회: 철학하는 여성에서 여성 관점의 철학으로(김혜숙, 한국여성철학회, 이화여자대학교)
- 한국 여성문학 연구의 어제와 오늘-한국여성문학학회(김양선, 한국여성문학학회, 한림대학교)
- 탈경계 이후의 도전: ‘여성-고전-문학-사’를매개하는 ‘젠더비평’의 학술사적 궤적과 방향 - ‘한국고전여성문학연구’의 학술사적 의의와 과제(최기숙, 한국고전여성문학학회, 연세대학교)
- 영미문학 분야에서 여성주의 연구의 도전과 과제(이귀우, 한국영미문학페미니즘학회, 서울여자대학교; 이소희, 한국영미문학페미니즘학회, 한양여자대학교)
- 여성사연구의 현실과 과제-‘자리 잡기’와‘새판 짜기’사이에서(정현백, 한국여성사학회, 성균관대학교)
- 한국여성신학의 성립과 전개(박경미, 한국여성신학회, 이화여자대학교)

📍 토론:

- 박정오(한국영미문학페미니즘학회, 명지대학교)
- 홍인숙(한국여성고전문학학회, 이화여자대학교)
- 김세서리아(한국여성철학회, 성균관대학교)

- 임희숙(한국여성신학회, 성공회대학교)

제2부 여성의 몸과 마음, 건강 연구

☛ 발표:

- 여성 체육인의 움직임을 통한 몸과 마음 건강 연구의 도전과 과제(이경옥, 한국여성체육학회, 이화여자대학교)
- 여성건강간호학에서의 여성주의 연구의 도전과 과제(조동숙, 여성건강간호학회, 을지대학교)
- 여성의 몸과 마음, 건강 연구: 대한여성건강학회(박효정, 대한여성건강학회, 이화여자대학교; 차지영, 대한여성건강학회, 이화여자대학교)
- 한국여성심리학회 여성 연구(이경숙, 한국여성심리학회, 한신대학교)

☛ 토론:

- 남윤신(한국여성체육학회, 덕성여자대학교)
- 이은희(여성건강간호학회, 강릉원주대학교)
- 양승애(대한여성건강학회, 성신여자대학교)
- 안상수(한국여성심리학회, 한국여성정책연구원)

제3부 사회과학과 여성연구

☛ 발표:

- 한국가족학회지 가족과 문화와 여성주의(김혜경, 한국가족학회, 전북대학교)
- 한국여성커뮤니케이션 학회와 한국 언론학에서 여성주의/젠더 연구(백미숙, 한국여성커뮤니케이션학회, 서울대학교)
- 법학에서의 여성주의 연구의 도전과 과제: 한국젠더법학회의 성립과 현황 및 과제(김엘림, 한국젠더법학회, 한국방송통신대학교)
- 젠더연구와 한국여성경제학회(성효용, 한국여성경제학회, 성신여자대학교)
- 한국 '여성학': 역사적 궤적과 위치성(이나영, 한국여성학회, 중앙대학교)

☛ 토론:

- 양현아(한국젠더법학회, 서울대학교)
- 이경숙(한국여성커뮤니케이션학회, 고려사이버대학교)
- 전선애(한국여성경제학회, 중앙대학교)

제38회 제3차 젠더와 입법 포럼 『성범죄 예방의 새로운 해법』

- ➊ 일시: 2012년 10월 12일(금) 오후 2:00~5:00
- ➋ 장소: 국회입법조사처 대회의실(국회도서관 421호)
- ➌ 주최: 국회입법조사처, 한국여성변호사회, 한국여성정책연구원, 한국젠더법학회
- ➍ 주관: 한국여성학회, 서울대학교 여성연구소
- ➎ 후원: 국회여성가족위원회
- ➏ 발표:
 - 성범죄 예방을 위한 형사정책 개선 방향(김재련, 법무법인 다운 변호사, 한국성폭력위기센터 이사)
 - 외국의 아동성범죄 예방체계의 현황과 시사점(이인선, 한국여성정책연구원 부연구위원)
- ➐ 토론:
 - 김기현(성균관대학교 사회복지학과 교수)
 - 신상숙(서울대학교 여성연구소 연구교수)
 - 이미경(한국성폭력상담소 이사)
 - 정춘숙(한국여성의전화 상임대표)
 - 조주은(국회입법조사처 입법조사관)
 - 유현정(검사, 법무연수원 교수)

제39회 추계학술대회 『여성노동권의 현안문제와 입법과제』

- ➊ 일시: 2012년 11월 2일(금) 오후 2:00~5:30
- ➋ 장소: 전남대학교 법학전문대학원 컨퍼런스 홀
- ➌ 주최: 한국젠더법학회, 전남대학교 공익인권법센터·여성연구소
- ➍ 발표:
 - 비정규직 여성의 노동권의 현안문제와 입법과제(이승길, 아주대학교 법학전문대학원 교수)
 - 일·가정의 양립지원의 현안문제와 입법과제(박은정, 부산 인제대학교 법학과 교수)
 - 직장 내 성희롱 대책의 현안문제와 입법과제(최은순, 디케이 법률사무소 변호사)

☛ 토론:

- 조상균 교수(전남대학교 법학전문대학원)
- 김미경 교수(광주대학교 사회복지학과)
- 김순희 본부장(한국노총 여성본부)
- 전명숙 교수(전남대학교 경영학과)
- 민대숙 대표(여성노동법률지원센터)
- 정지원 판사(서울가정법원)

제40회 동계학술대회 『젠더법교육의 현황과 과제』

☛ 일시: 2012년 11월 24일(토) 오후 2:00~5:00

☛ 장소: 전북대학교 법학전문대학원 진수당

☛ 주최: 한국젠더법학회, 전북대학교 법학연구소

☛ 발표:

- 로스쿨의 교육사례(신옥주 교수, 전북대학교 법학전문대학원)
- 일반대학의 교육사례 1(한지영 박사, 이화여자대학교 젠더법학연구소)
- 일반대학의 교육사례 2(나달숙 교수, 백석대학교 법학과)
- 방송대의 교육사례(김엘림 교수, 한국방송통신대학교 법학과)
- 법원의 교육사례(노정희 부장판사, 서울남부지방법원)
- 검찰의 교육사례(조희진 부장검사, 서울고등검찰청)
- 변호사회의 교육사례(조숙현 변호사, 법무법인 한결)
- 행정부의 교육사례(윤정화 사무관, 여성가족부 성별영향평가과)

제41회 2013년 제1차 학술대회 『여성주의 법학과 젠더법학의 과제』

☛ 일시: 2013년 2월 23일(토) 오전 11:00~오후 2:00

☛ 장소: 한국방송통신대학교 역사관 세미나실(2층)

☛ 주최: 한국젠더법학회

☛ 발표:

- 성폭력 '형사합의'에 관한 페미니즘 법학적 경험 연구(장다혜 박사, 서울대학교)
- 여성주의 법학과 젠더법학의 관계와 과제(김엘림 교수, 한국방송통신대학교 법학과)

제42회 2013년 제1차 젠더와 입법포럼 『새 정부 여성가족정책의 방향과 입법과제』

- ➊ 일시: 2013년 3월 22일(금) 오후 1:30~5:00
- ➋ 장소: 국회입법조사처 대회의실(국회도서관 421호)
- ➌ 주관: 한국여성정책연구원
- ➍ 주최: 국회미래여성가족포럼, 국회성평등정책연구포럼, 국회입법조사처, 한국여성변호사회, 한국젠더법학회
- ➎ 후원: 국회여성가족위원회
- ➏ 발표:
 - 새 정부 여성정책의 방향과 입법과제(박선영, 한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장)
 - 새 정부 가족정책의 방향과 입법과제(장혜경, 한국여성정책연구원 가족사회통합정책연구실장; 박복순, 한국여성정책연구원 연구위원; 송효진, 한국여성정책연구원 연구위원)
- ➐ 토론:
 - 김현숙 사무총장(한국여성단체협의회)
 - 이경환 변호사(한국젠더법학회 이사)
 - 장지연 선임연구위원(한국노동연구원)
 - 정문자 사회권위원장(한국여성단체연합)
 - 정재훈 교수(서울여자대학교 사회복지학과)
 - 조주은 입법조사관(국회입법조사처)

제43회 2013년 춘계학술대회 『성매매특별법, 어떻게 할 것인가: 쟁점과 대안』

- ➊ 일시: 2013년 5월 10일(금) 오후 2:00~5:30
- ➋ 장소: 이화여자대학교 법학전문대학원 405호
- ➌ 주최: 이화여자대학교 젠더법학연구소, 한국젠더법학회
- ➍ 후원: 이화여자대학교
- ➎ 발표:
 - 성매매특별법 위헌법률심판제청과 정책 방향에 관한 검토(장다혜, 숙명여자대학교 강사)

- 성매매 합법화 논의에 대한 비판적 고찰(신옥주, 전북대학교 법학전문대학원 교수)
- 독일 성매매 합법화 이후 실태와 정책 효과(정재훈, 서울여자대학교 사회복지학과 교수)
- 「성매매알선등행위의처벌에관한법률」의 한계와 효용(고명진, 서울특별시 다시함께상담센터 소장)

☛ 토론:

- 차혜령 변호사(공익인권법재단 공감)
- 신상숙 연구교수(서울대학교 한국여성연구소)
- 박귀천 교수(이화여자대학교 법학전문대학원)

제44회 제2013년 제2차 젠더와 입법포럼 『가사서비스노동자 보호와 공식화를 위한 국제컨퍼런스』

☛ 일시: 2013년 6월 4일(화) 오후 1:30~6:00

☛ 장소: 국회의원회관 제2소회의실

☛ 주최: 국회미래여성가족포럼, 국회성평등정책연구포럼, 국회의원 김춘진, 국회의원 민현주, 국회입법조사처, 한국여성변호사회, 한국젠더법학회

☛ 후원: 여성가족위원회

☛ 발표:

- 홍콩 가사노동자 보호 제도(Elizabeth Tang International Coordinator, IDWN)
- 벨기에 가사노동자 제도화 정책의 경과 및 발전방향(Vaes Virginie, FPS Employment, Labour and Social Dialogue)
- 벨기에 가사서비스 바우처 제도 평가(Yves Giets, 벨기에노총 ACV-CSC Political Secretary)
- 한국 가사노동자 실태와 보호 방안(윤자영, 한국노동연구원 부연구위원)
- 가사노동자 보호와 제도화를 위한 법적 검토(구미영, 한국여성정책연구원 부연구위원)

☛ 토론:

- 김혜원 교수(한국교원대학교 대학원)

- 이창주 사무관(고용노동부 근로개선정책과)
- 제갈현숙 연구실장(사회공공연구소)
- 최영미 대표(한국가사노동자협회)
- 한인상 입법조사관(국회입법조사처)
- 홍승아 센터장(한국여성정책연구원 가족·다문화센터)

제45회 제2013년 제3차 젠더와 입법포럼 & 한일국제컨퍼런스 『복지국가에서의 여성의 노동과 사회보장: 법과 정책의 정비방향』

- ⊕ 일시: 2013년 9월 14일(토) 오후 2:00~6:30
- ⊕ 장소: 한국방송통신대학교 역사관 2층 세미나실
- ⊕ 주최: 한국젠더법학회, 한국여성정책연구원
- ⊕ 발표:
 - 노동법의 재편: 젠더평등을 향하여(아사쿠라 무츠코(淺倉むつ子) 교수, 와세다대학교 대학원 법무연구과)
 - 일본의 파트타임노동의 법정책과 문제점-양질(decent)의 파트타임노동은 가능한가?(카미야마치코(神尾真知子) 교수, 니혼대학교 법학부)
 - 일본에서의 사회적 취약성의 극복과 생활보장체계(오사와마리(大澤真理) 교수, 도쿄대학교 사회과학연구소)
- ⊕ 토론:
 - 노상현 교수(서울시립대학교 법학전문대학원)
 - 박선영 박사(한국여성정책연구원 선임연구위원)
 - 이해경 교수(서울시복지재단 이사장)
 - 장지연 박사(한국노동연구원 선임연구위원)
 - 정재훈 교수(서울여자대학교 사회복지학과)
 - 정형옥 박사(경기도 가족여성연구원 선임연구위원)

제46회 제2회 한국여성연구학회협의회 연합 심포지움 『여성에 대한 폭력문화비판과 대안』

- ⊕ 일시: 2013년 9월 27일(금) 오후 12:30~8:00
- ⊕ 장소: 이화여자대학교 LG컨벤션홀

- ➊ 주최: 한국여성연구학회협의회(15개 학회)
- ➋ 주관: 한국여성학회, 이화여대 한국여성연구원
- ➌ 후원: 여성가족부

제1부 한국사회의 젠더폭력, 어떻게 볼 것인가?

- ➊ 발표:
 - 폭력의 은유, 폭력의 매개로서 여성의 몸(김영옥, 한국여성학회, 이화여자대학교)
 - 국가와 평화정책(정현백, 한국여성사학회, 성균관대학교)
 - 이미지 시대의 폭력감수성(권은선, 한국여성학회, 중부대학교)
- ➋ 토론:
 - 양현아(한국젠더법학회, 서울대학교)
 - 김애령(한국여성철학회, 이화여자대학교)

제2부 폭력의 현실과 재현의 정치학

- ➊ 발표:
 - 기독교여성의 몸, 폭력과 구원 사이: 램브란트의 〈밧세바〉를 중심으로(구미정, 한국여성신학회, 한가람역사문화연구소)
 - 여성의 몸에 각인된 폭력의 서사: 문정희 시를 중심으로(최미정, 한국여성문학회, 문학평론가)
 - 정치공동체와 우정의 불가능성 이미지: 폭력의 기억과 몸(김은하, 한국여성문학회, 경희대학교)
 - 최근 대중가요 가사에 나타난 폭력 이미지(남진숙, 한국여성문학회, 동국대학교)
- ➋ 토론:
 - 김혜경(한국가족학회, 전북대학교)
 - 홍지아(한국여성커뮤니케이션학회, 경희대학교)

제3부 라운드 테이블: 한국사회 성폭력의 진단과 대안

- ➊ 발표:
 - 성폭력, 외상후장애(PTSD), 그리고 섹슈얼리티(양선숙, 한국여성철학회, 전북대학교)
 - 대학 내 성폭력 가해자 연구(나임윤경, 노리주희, 한국여성학회, 연세대학교)

- 성폭력으로 인한 임신피해 지원의 쟁점과 피해자 권리(이미경 외, 한국여성학회, 이화여자대학교)
- 성폭력 범죄자의 심리와 재범방지 대책(이수정, 한국여성심리학회, 경기대학교)
- 성폭력 관련 법률의 실효성을 위한 제언(박은정, 한국젠더법학회, 춘천지방검찰청)

제47회 제2013년 제4차 젠더와 입법포럼 『난민법 시행에 따른 난민여성과 아동의 인권보장 방안』

- ➊ 일시: 2013년 11월 19일(화) 오전 10:00~오후 12:30
- ➋ 장소: 한국여성정책연구원 2층 국제회의장
- ➌ 주최: 국회의원 이자스민, 유엔난민기구, 한국여성정책연구원, 한국여성변호사회, 한국젠더법학회, 이화여자대학교 젠더법학연구소
- ➍ 발표:
 - 난민여성과 아동 보호에 대한 국제적 기준(Stella Ogunlade, 유엔난민기구 한국대표부 법무관)
 - 난민법 시행에 따른 난민여성과 아동의 법적 지원방안(한지영, 한국여성정책연구원 부연구위원)
 - 한국의 난민여성과 아동 실태 현황(정현정, 유엔난민기구 한국대표부 실장)
- ➎ 토론:
 - 강은이 센터장(안산위스타트글로벌아동센터)
 - 박영아 변호사(공익인권법재단 공감)
 - 박정애 사무관(여성가족부 다문화가족정책과)
 - 송효진 연구위원(한국여성정책연구원)
 - 위은진 변호사(한국여성변호사회)

제48회 제2013년 제5차 젠더와 입법포럼 & 한국젠더법학회 동계 학술대회 『외국인여성근로자의 노동문제와 입법·정책의 과제』

- ➊ 일시: 2013년 12월 4일(수) 오후 2:00~6:00
- ➋ 장소: 한국여성정책연구원 2층 국제회의장

- 주최: 한국여성정책연구원, 한국젠더법학회
- 발표:
 - 외국인여성근로자의 노동인권과 국내법의 문제(박은정, 인제대학교 법학과 교수)
 - 외국인여성근로자의 노동실태(이수연, 노사신문사 편집장)
 - 외국인여성근로자에 대한 국제적 입법동향(신수정, 인제대학교 법학과 강사)
 - 외국인여성근로자에 대한 입법과 정책의 과제(박귀천, 이화여자대학교 법학전문대학원 교수)
- 토론:
 - 김은미 과장(국가인권위원회 차별조사과)
 - 김진 변호사(법률사무소 지향)
 - 박석영 센터장(한국여성정책연구원 인권·안전정책센터)
 - 전윤구 교수(경기대학교 법과대학)
 - 한국염 대표(한국이주여성인권센터)

제49회 동계학술회의 『법실무와 젠더』

- 일시: 2014년 2월 22일(토) 오후 1:30~6:00
- 장소: 서울가정법원 중회의실
- 주최: 한국젠더법학회
- 발표:
 - 법원, 여성판사, 젠더(정계선, 울산지방법원 부장판사)
 - 여검사, 그리고 젠더주의적 쟁점들(박은정, 법무연수원 검사교수)
 - 변호사단체, 여성변호사, 젠더(조숙현, 법무법인 한결 변호사)
- 토론:
 - 민대숙 대표(여성노동법률지원센터)
 - 이미경 이사(한국성폭력상담소)
 - 송란희 사무처장(한국여성의전화)

제50회 제1차 젠더와 입법포럼 & 춘계공동학술대회 『젠더와 사회보험』

- 일시: 2014년 4월 26일(토) 오후 2:00~6:30

- 장소: 한국여성정책연구원 2층 국제회의실
- 주최: 한국젠더법학회, 한국여성정책연구원, 한국사회법학회, 이화여대 젠더법학연구소
- 발표:
 - 고용보험과 양성평등: 그 의미와 과제(강현주, 국민대학교 강사)
 - 성인지적 관점에 의한 국민연금제도의 개선방안(김영미, 동국대학교 강사)
 - 성인지적 관점에서 본 노인장기요양보험제도의 성과와 과제(최인희, 한국여성정책연구원 연구위원)
 - 사회보험 사각지대 해소방안: 두루누리 사회보험 지원사업을 중심으로(김태환, 동국대학교 강사)
- 토론:
 - 강선희 학술연구교수(고려대학교 노동문제연구소)
 - 박선영 선임연구위원(한국여성정책연구원)
 - 양난주 교수(대구대학교 사회복지학과)
 - 윤자영 연구위원(한국노동연구원)

제51회 제2차 젠더와 입법포럼 & 하계학술대회 『여성발전기본법과 양성평등기본법』

- 일시: 2014년 7월 5일(토) 오후 2:00~6:00
- 장소: 한국방송통신대학교 역사관 세미나실
- 주최: 한국젠더법학회, 한국여성정책연구원
- 발표:
 - 여성발전기본법의 성과와 문제(차인순, 국회 여성가족위원회 입법심의관)
 - 양성평등기본법의 입법의의와 내용과 과제(박선영, 한국여성정책연구원 선임연구위원)
- 토론:
 - 조숙현 변호사(법무법인 한결)
 - 장명선 연구원(이화여자대학교 젠더법학연구소)
 - 박진경 교수(인천대학교 교양교육원)
 - 박차옥경 사무처장(한국여성단체연합)

– 홍성수 교수(숙명여자대학교 법과대학)

제52회 제9회 한국법률가대회 & 하계학술대회 『근대 사법 120년 – 성찰과 새로운 지향: [제4세션 제3분과] 여성의 인권보장을 위한 사법의 역할과 과제』

- ➊ 일시: 2014년 10월 25일(토) 오후 3:40 ~ 6:00
- ➋ 장소: 성균관대학교 600주년기념관 법학관 103호
- ➌ 주최: 대법원 · 헌법재판소 · 법무부 · 대한변호사협회 · 한국법학교수회 · 법학전문대학원협의회 · 한국법학원
- ➍ 주관: 한국젠더법학회
- ➎ 발표:
 - 여성차별과 사법(김엘림, 한국방송통신대 법학과 교수)
 - 여성폭력과 사법(이유정, 법무법인 원 변호사)
- ➏ 토론:
 - 박선영 선임연구위원(한국여성정책연구원)
 - 김진 변호사(지향)
 - 노정희 수석부장판사(서울가정법원)
 - 황은영 부장검사(서울중앙지검 여성아동범죄조사부장)

제53회 제5차 젠더와 입법포럼 & 동계학술대회 『성희롱의 법적 규제와 예방 체계』

- ➊ 일시: 2014년 12월 20일(토) 오후 2:00 ~ 6:00
- ➋ 장소: 한국방송통신대학교 역사관 세미나실
- ➌ 주최: 한국젠더법학회, 한국여성정책연구원
- ➍ 발표:
 - 직장과 학교 내 성희롱사건의 처리와 판례, 결정례(김정혜, 공익인권법재단 공감 객원연구원)
 - 군대 내 성희롱사건의 처리와 판례, 결정례(임태훈, 군인권센터 소장)
 - 성희롱의 예방체계의 현황과 과제(박선영, 한국여성정책연구원 선임연구위원)
 - 성희롱 피해자의 보호제도의 현황과 과제(박미숙, 한국형사정책연구원 선임연구위원)

임연구위원)

- 성희롱의 성립요건과 판단기준에 관한 미국의 판례(최희경, 이화여대 법학전문대학원 교수)
- 성희롱의 법적 성립요건의 문제와 재구성(김엘림, 한국방송통신대 법학과 교수)

☛ 토론:

- 홍성수 교수(숙명여대 법과대학)
- 홍진영 판사(대전지방법원)
- 황현락 교수(호원대 법경찰학부)
- 신상숙 박사(서울대 여성연구소 부소장)
- 김영미 박사(사회자본연구원 연구위원)
- 이수연 팀장(국가인권위원회 여성인권팀)

제54회 제1차 젠더와 입법포럼 『간통제 폐지, 그 의미와 전망』

☛ 일시: 2015년 4월 29일(수) 오전 9:00~12:00

☛ 장소: 국회의원회관 제3세미나실

☛ 주최: 국회미래여성가족포럼 · 국회성평등정책연구포럼 · 한국여성정책연구원 · 한국여성변호사회 · 한국젠더법학회

☛ 후원: 국회여성가족위원회

☛ 발표:

- 간통죄 결정문의 의의와 한계(나달숙, 백석대학교 법학과 교수)
- 포스트(post)간통죄 폐지: 드러난 성적 자유주의담론과 묻혀진 피해 배우자의 손해(양현아, 서울대 법학전문대학원 교수)
- 간통죄폐지에 따른 이혼법제 정비방안(송효진, 한국여성정책연구원 연구위원)

☛ 토론:

- 배은경 교수(서울대 사회학과)
- 신옥주 교수(전북대 법학전문대학원)
- 진형혜 변호사

제55회 『공동체에서 계약으로: 혼인의 의미 전환과 여성』

- 일시: 2015년 8월 29일(토) 오전 09:30~15:00
- 장소: 아주대학교 법과대학(종합관 301호)
- 주최: 한국젠더법학회 · 서울대학교 공익인권법센터
- 발표:
 - 조선시대 혼인과 이혼에서 여성의 지위: 공동체 형성의 원리로서의 혼인과 그 해체(이순구, 국사편찬위원회 연구원)
 - 헌법과 가족제도(신옥주, 전북대 법학전문대학원 교수)
 - 민법 제840조 “기타 혼인을 계속할 수 없는 중대한 사유”를 통해 본 혼인의 의미(조숙현, 법무법인 한결 변호사)
 - 혼인취소사유로 성폭력 전력을 통해 본 혼인의 의미(정현미, 이화여대 법학전문대학원 교수)
- 토론:
 - 차선자 교수(전남대 법학전문대학원)
 - 윤진숙 교수(숭실대 법과대학)
 - 이현곤 변호사(법무법인 지우)
 - 신경아 교수(한림대 사회학과)

제56회 한국젠더법학회 10주년 기념 학술행사 『적극적 조치의 정당성과 적용의 범위』

- 일시: 2015년 12월 5일(토) 오후 13:00~17:15
- 장소: 서울대학교 근대법학교육 100주년기념관 최종길홀
- 주최: 한국젠더법학회
- 발표:
 - 적극적 조치와 성차의 페미니즘(정인경, 가톨릭대 연구교수)
 - 독일 일반평등대우법상의 차별정당성의 범위(황수옥, 국립공주대 강사)
 - 구조적 차별과 적극적 조치(이수연, 국민대 강사)
- 토론:
 - 박준석 교수(전북대 법학전문대학원)
 - 송기춘 교수(전북대 법학전문대학원)

- 구미영 부연구위원(한국여성정책연구원)

제57회 2016년 이화여자대학교 개교 130주년 기념 공동학술대회 『돌봄노동의 실태와 종사자에 대한 법적보호』

- ➊ 일시: 2016년 5월 20일 (금) 13:30~17:30
- ➋ 장소: 이화여자대학교 법학관 405호
- ➌ 주최: 한국젠더법학회 · 사법정책연구원 · 이화여자대학교 법학연구소 · 이화여자대학교 젠더법학연구소
- ➍ 발표:
 - 사회복지생활시설 종사자의 노동환경과 법적 지위(김광병, 청운대학교 사회복지학과 교수)
 - 요양보호사의 노동현실과 노인장기요양법(서동민, 백석대학교 사회복지학과 교수)
 - 아이돌보미의 법적 지위(이소아, 변호사)
 - 보육교사의 법적지위와 근로환경(차선자, 전남대학교 법학전문대학원 교수, 한국젠더법학회장)
 - 가사노동자관리협약과 가사사용인의 법적 지위(박선영, 한국여성정책연구원 선임연구위원)
- ➎ 토론:
 - 윤석진 교수(강남대학교 법학과)
 - 김나경 교수(성신여자대학교 법학과)
 - 김윤정 판사(사법정책연구원 연구위원)
 - 표현덕 판사(사법정책연구원 연구위원)
 - 장명선 교수(이화여자대학교 젠더법학연구소)

제58회 2016년 공동 추계학술대회 『모성 노동과 사회법 간의 관계 재조명』

- ➊ 일시: 2016년 11월 4일(금) 13:30~17:30
- ➋ 장소: 경북대학교 법학전문대학원 507호(구관 5층)
- ➌ 주최: 한국사회법학회 · 경북대학교 법학연구원 · 한국젠더법학회
- ➍ 발표:

- 여성 및 모성 근로 보호의 실효성 제고를 위한 법제도 개선방안(권혁, 부산대학교 법학전문대학원 교수)
- 육아휴직제도에 대한 문제점 검토(김성권, 경북대학교 법학전문대학원)
- 저출산·고령화 시대의 일·가정 양립방안: 관련 법제의 개정 방안을 중심으로(박선영, 한국여성정책연구원)
- 초등학교 자녀돌봄 서비스 개선방안: 학부모의 요구를 바탕으로(박영주, 대구여성가족재단)

➡ 토론:

- 이달휴 교수(경북대학교 법학전문대학원)
- 오상호 교수(창원대학교 법학과)
- 이수연 박사(국민대학교)
- 강현주 박사(경제사회발전노사정위원회)
- 김영미 박사(사회자본연구원)
- 이재현 노무사(부산대 법학전문대학원)

제59회 2016 동계 한국젠더법학회 『인권보장에서 법률가의 역할』

➡ 일시: 2016년 12월 3일

➡ 장소: 숙명여자대학교

➡ 주최: 한국젠더법학회 · 전남대학교 공익인권법센터 · 전남대 법학연구소

➡ 발표:

- 국가폭력에 대한 저항과 변호사의 역할-실제사례를 중심으로(김종보 변호사, 법률사무소 휴먼)
- 노동인권 변호사가 사라지는 세상(류하경 변호사, 법률사무소 휴먼)
- 형사피해자 진술권보장과 피해자국선변호사제도의 발전방향(전경인 변호사, 대한법률구조공단 광주지부 피해자 국선전담 변호사)
- 온라인상 여성 인권 침해 실태와 문제점-몰카 촬영과 유포를 중심으로(김현아 변호사, 법무법인 GL)
- 데이트 성폭력 사건의 특성과 법적지원 방안(김재희 변호사, 김재희 법률사무소)
- 강간과 준강간 사이의 사각지대에 선 피해사건들(이은의 변호사, 이은의 법률사무소)

제60회 2017년 한국젠더법학회 춘계학술대회 『젠더평등의 실현을 위한 법적 과제』

- ➊ 일시: 2017년 4월 22일
- ➋ 장소: 이화여자대학교 법학관 405호
- ➌ 주최: 한국젠더법학회 · 이화여자대학교 젠더법학연구소
- ➍ 후원: 국가인권위원회
- ➎ 발표:
 - 젠더평등실현을 위한 헌법적 과제와 개혁의 방향(신옥주 교수, 전북대학교 법학전문대학원)
 - 사회법적 영역에서 나타나는 여성문제와 해결방안(윤진숙 교수, 송실대학교 법과대학)
 - 젠더평등실현을 위한 형법적 과제(정현미 교수, 이화여자대학교 법학전문대학원)
 - 젠더평등실현을 위한 민법적 과제(김태선 교수, 중앙대학교 법학전문대학원)
 - 젠더평등실현을 위한 노동법적 과제(박은정 교수, 인제대학교 법학과)
- ➏ 토론:
 - 곽상진 교수(경상대학교 법과대학)
 - 차인순 박사(국회 여성가족위원회 입법심의관)
 - 문지선 검사(서울중앙지방검찰청 여성아동조사부)
 - 김선화 판사(대전지방법원)
 - 노상현 교수(서울시립대학교 법학전문대학원)

제61회 2017년 제1차 젠더와 입법 포럼 『성평등 실현을 위한 새 정부 여성·가족 입법과제』

- ➊ 일시: 2017년 6월 1일
- ➋ 장소: 국회의원회관 제8간담회의실
- ➌ 주최: 한국여성정책연구원, 국회 여성가족위원회 간사 정춘숙 의원(더불어민주당), 간사 윤종필 의원(자유한국당), 간사 신용현 의원(국민의당), 간사 박인숙 의원(바른정당), 한국젠더법학회, 한국사회법학회
- ➍ 후원: 국회여성가족위원회

➊ 발표:

- 새 정부의 여성노동 및 성평등정책 강화 관련 입법과제(박선영, 한국여성정책연구원 선임연구위원)
- 새 정부의 여성폭력 관련 입법과제(윤덕경, 한국여성정책연구원 연구위원; 황정임, 한국여성정책연구원 선임연구위원)
- 새 정부의 가족 관련 입법과제(송효진, 한국여성정책연구원 연구위원; 김소영, 한국여성정책연구원 연구위원)

➋ 토론:

- 김현숙(한국여성단체협의회 여성·가족정책연구원장)
- 배은경(서울대학교 사회학과 교수)
- 백미순(한국여성단체연합 상임대표)
- 신옥주(한국젠더법학회장, 전북대학교 법학전문대학원 교수)
- 이승길(한국사회법학회장, 아주대학교 법학전문대학원 교수)
- 조현옥(한국여성변호사회 수석부회장, 변호사)
- 차인순(국회 여성가족위원회 입법심의관)

제62회 2017년 한국젠더법학회·경상대학교 여성연구소 공동 추계 학술대회 『여성과 몸: 문학, 교육학, 법학, 경제학에서 논함』

➊ 일시: 2017년 11월 4일

➋ 장소: 경상대학교 대경학술관 모의법정실(252동 101호)

➌ 주최: 한국젠더법학회·경상대학교 여성연구소

➍ 발표:

- 고전 대하 소설의 공간 모티프 연구(장시광, 경상대학교 국어국문학과 교수)
- 여성의 성의식과 성행동(최정혜, 경상대학교 유아교육과 교수)
- 낙태죄 처벌과 관련된 법률상의 쟁점들(윤 경, 진주지청 검사)
- 자발적 선택과 구조적 강제 담론의 경합을 통해서 본 성매매(김선화, 대전 지방법원 판사)
- 경기변동과 성별임금격차의 관계: 평균과 분위에서의 증거(이은희, 경상대학교 경제학과 교수)
- 생명공학기술과 여성의 몸 그리고 권리: 생명의료윤리에서의 관계적 자율

성론 소고(송윤진, 서울대 법학연구소)

☛ 토론:

- 김서윤(경상대학교 국어교육과 교수)
- 정도희(경상대학교 법학과 교수)
- 박지현(인제대학교 법학과 교수)
- 이해숙(경상대학교 사회학과 교수)
- 김영민(산업연구원 연구위원)
- 고영남(인제대학교 법학과 교수)

제63회 2018년 한국젠더법학회 춘계학술대회 『여성과 동등 참여 - 정치, 사법, 교육, 노동을 중심으로』

☛ 일시: 2018년 4월 28일

☛ 장소: 서울시립대학교 법학관 컨퍼런스룸

☛ 주최: 한국젠더법학회

☛ 발표:

- 정치 분야에서의 여성 참여(이진옥, 여세연 대표; 권수현, 경상대학교 여성연구소 선임연구원)
- 사법 분야에서의 여성 참여(이진화, 인천지방법원 부장판사)
- 교육 분야에서의 여성 참여(전해정, 국민대학교 법과대학 교수)
- 노동 분야에서의 여성 참여(박귀천, 이화여자대학교 법학전문대학원 교수)

☛ 토론:

- 나달숙(백석대학교 경찰학부 교수)
- 전윤경(사법연수원 부부장검사)
- 김명숙(성균관대학교 교수)
- 이승길(아주대학교 법학전문대학원 교수)

제64회 2018년 한국젠더법학회 추계학술대회 『소수 여성 차별문제/성폭력, 가정폭력과 양형』

☛ 일시: 2018년 11월 3일

☛ 장소: 이화여자대학교 법학관 405호

➤ 주최: 한국젠더법학회

➤ 발표:

- 비혼모에 대한 법제도 운영 현황과 개선방안(송효진, 한국여성정책연구원 연구위원)
- 장애 여성에 대한 법제도 운영 현황과 개선방안(서해정, 한국장애인개발원 부연구위원)
- 몰카범에 대한 수사, 기소 및 양형에서 성차별 현황과 개선방안(이승혜, 대검찰청 연구관)
- 가정폭력사건에 대한 법제도 운영 현황과 개선방안(정현희, 수원지방법원 성남지원 판사)

➤ 토론:

- 조경애 법률구조부장(한국가정법률상담소)
- 최현정 변호사(공익인권변호사모임 희망을 만드는 법)
- 원혜옥 교수(인하대학교)
- 박미숙 선임연구위원(한국형사정책연구원)

제65회 2019년 정기총회 & 라운드테이블, 『2019, 젠더법의 도전과 과제』

➤ 일시: 2019년 3월 2일(토) 오후 2:00~5:00

➤ 장소: 이화여자대학교 법학관 405호

➤ 주최: 한국젠더법학회

➤ 발표:

- 2019, 젠더법의 도전과 과제에 대한 단상(양현아, 서울대학교 법학전문대학원 교수)

➤ 토론:

- 김민문정 상임대표(한국여성민우회)
- 박선영 선임연구위원(한국여성정책연구원)
- 박은정 부장검사(서울중앙지방법검찰청)
- 신진화 부장판사(서울서부지방법원)
- 조숙현 변호사(법무법인 원)

제66회 2019년 춘계공동학술대회 『미투 이후, 형사사법 패러다임의 변화』

- 일시: 2019년 4월 27일(토) 오후 2:00~5:30
- 장소: 숭실대학교 베어드홀 103호
- 주최: 한국젠더법학회 · 한국여성정책연구원
- 주관: 한국젠더법학회
- 발표:
 - 성폭력 사건 심리와 성인지 감수성(이호중, 서강대학교 법학전문대학원 교수)
 - 피해자 중심주의와 형사사법에서의 2차 피해 방지(추지현, 서울대학교 사회학과 교수)
 - 강간죄의 재구조화 방안(장다혜, 한국형사정책연구원 부연구위원)
- 토론:
 - 신진화 부장판사(서울서부지방법원)
 - 김보화 책임연구원(한국성폭력상담소 부설연구소 울림)
 - 김선화 판사(수원지방법원)
 - 김정혜 부연구위원(한국여성정책연구원)
 - 박선영 선임연구위원(한국여성정책연구원)
 - 장윤정 변호사(법률사무소 세원)
 - 전윤경 검찰교수(사법연수원)
 - 홍진영 교수(서울대학교 법학전문대학원)

제67회 2019년 긴급좌담회 『낙태죄 헌법불합치 결정 이후 한국 사회의 과제: 성과 재생산 건강 및 권리(SRHR) 보장을 위하여』

- 일시: 2019년 5월 13일(월) 저녁 7:00~8:30
- 장소: 이화여자대학교 법학관 405호
- 주최: 한국젠더법학회
- 발표:
 - 성과 재생산 건강 및 권리 보장을 위한 글로벌 규범과 입법례(류민희, 공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)
 - 성과 재생산 건강 및 권리 보장을 위한 과제와 전망(장다혜, 한국형사정책연구원 부연구위원)

☛ 토론:

- 천지선 변호사(법률사무소 지선)
- 윤정원 의사(인도주의실천의사협의회 여성위원장, 산부인과 전문의)
- 제이 활동가(한국여성민우회)

제68회 2019년 공동학술세미나 『온라인 아동·청소년 성착취의 실태와 법적 과제』

☛ 일시: 2019년 7월 13일(토) 오후 2:00~4:30

☛ 장소: 이화여자대학교 법학관 132호

☛ 주최: 한국젠더법학회 · 여성가족부

☛ 주관: 한국젠더법학회

☛ 발표:

- 온라인 아동·청소년 성착취 실태와 문제점(권현정, 탁틴 내일 성폭력상담소 부소장)
- 온라인 아동·청소년 성착취 방지를 위한 입법과제(김수연, 서울중앙지방법원 국선전담 변호사)

☛ 토론:

- 김여진(한국사이버성폭력대응센터 피해지원국장)
- 윤소현(서울중앙지방법검찰청 여성아동범죄조사부 검사)
- 장미경(여성가족부 권익기반과장)
- 조진경(십대여성인권센터 대표)
- 차인순(국회 여성가족위원회 입법심의관)

제69회 국가인권위원회·한국젠더법학회 추계공동학술대회 & 한국여성정책연구원 제25차 젠더와 입법포럼 『성희롱 규제 20년, 현재와 미래』

☛ 일시: 2019년 10월 12일(토) 오후 2:00~5:00

☛ 장소: 이화여자대학교 법학관 132호

☛ 주최: 국가인권위원회 · 한국여성정책연구원 · 한국젠더법학회

☛ 주관: 한국젠더법학회

☛ 발표:

- 성희롱 규제 20년: 법제 발전과 주요 판결례를 중심으로(김진, 법무법인 지향 변호사)
- 직장 내 성희롱 구제제도 개선방안: 징벌적 손해배상제도 도입 문제를 중심으로(박귀천, 이화여자대학교 법학전문대학원 교수)
- 성희롱 규제의 변화 가능성 모색: 정의, 제3자 신고제도를 중심으로(박선영, 한국여성정책연구원 선임연구원)

☛ 토론:

- 김태선(서강대학교 법학전문대학원 교수)
- 이경환(법무법인(유한) 태평양 변호사)
- 임윤옥(전 한국여성노동자회 상임대표)
- 최혜령(국가인권위원회 성차별시정팀장)

제70회 한국젠더법학회 동계세미나 & 한국여성정책연구원 제26차 젠더와 입법포럼 『변화하는 가족과 법』

☛ 일시: 2019년 12월 19일(목) 오후 2:00~5:00

☛ 장소: 한국여성정책연구원 2층 국제회의장

☛ 주최: 한국여성정책연구원 · 한국젠더법학회

☛ 주관: 한국젠더법학회

☛ 발표:

- 변화하는 가족관계에 따른 친자법의 과제(차선자, 전남대학교 법학전문대학원 교수)
- 변화하는 혼인관계와 이혼법제의 개선방향(배인구, 법무법인 로고스 변호사)
- 가족의 다양화에 따른 법적 대응(박복순, 한국여성정책연구원 연구위원)

☛ 토론:

- 정용신(창원지방법원 부장판사)
- 조숙현(법무법인 원 변호사)
- 조은주(명지대학교 방목기초교육대학 교수)
- 조은희(제주대학교 법학전문대학원 교수)

편집위원회 위원 명단

편집위원장 박귀천 교수(이화여자대학교 법학전문대학원)
편집위원 구미영 박사(한국여성정책연구원)
(가나다순) 김지혜 교수(강릉원주대학교 다문화학과)
노호창 교수(호서대학교 법경찰행정학부)
박은정 교수(인제대학교 법학과)
신옥주 교수(전북대학교 법학전문대학원)
심재진 교수(서강대학교 법학전문대학원)
엄순영 교수(경상대학교 법과대학)
이은정 교수(경북대학교 법학전문대학원)
최은순 변호사(법률사무소 디케)
최희경 교수(이화여자대학교 법학전문대학원)
편집간사 소은영 박사(헌법재판연구원)

젠더법학

KOREAN JOURNAL OF GENDER AND LAW

제11권 제2호(통권 제21호) · ISSN 2005-8071

Vol.11 No.2(21), Jan 2020 · ISSN 2005-8071

발행처: 한국젠더법학회

Publisher & Editor

발행 및 편집인: 최은순

Eunsoon Choi

인쇄년월일: 2020년 1월 29일

Published by

발행년월일: 2020년 1월 31일

KOREAN ASSOCIATION OF GENDER AND LAW

(06647) 서울 서초구 서초대로 240, 410호(서초동,

Lawfirm DIKE, #410, 240 Seocho-daero,

동일하이빌), 법률사무소 디케

Seocho-gu, Seoul 06647, Korea

Tel: 1661-4240

Tel: +82-1661-4240

<http://www.genderlaw.or.kr>

<http://www.genderlaw.or.kr>

genderlawkr@hanmail.net

genderlawkr@hanmail.net

인쇄처: 광연재 070-7552-7254

정가: 25,000원

젠더법학

KOREAN JOURNAL OF GENDER AND LAW

제11권 제2호 · 통권 제21호(2020년 1월)

한국젠더법학회

KOREAN ASSOCIATION OF GENDER AND LAW

ISSN 2005-8071



9 772005 807007