

직장 내 스토킹 피해자 보호의 필요성



법무법인 대륙아주
인사노무팀

김보훈 변호사¹



법무법인 대륙아주
인사노무팀

김아름 변호사²



법무법인 대륙아주
인사노무팀

송한봄 노무사³

1. 직장 내 스토킹 행위에 대한 규제의 필요성	1
2. 직장 내 스토킹 사건 처리절차 마련 등 인사노무규정 정비	2
3. 직장 내 스토킹 예방을 위한 조직문화진단 실시	2
4. 시사점 및 ESG경영의 도입	3

1. 직장 내 스토킹 행위에 대한 규제의 필요성

지난 9월 14일 **신당역 스토킹 살인 사건**이 발생한 이후, 직장 내 스토킹 행위에 대한 규제가 필요하다는 논의가 확대되고 있습니다.⁴ 국회입법조사처는 최근 “직장 내 스토킹 피해자 보호의 한계와 과제”라는 제목의 연구보고서를 발간하면서, 스토킹처벌법의 시행에도 불구하고 직장 내 스토킹 피해자의 보호에 한계가 있다면, 이에 대한 개선과제를 제시하기도 하였습니다.

1 법무법인(유한) 대륙아주 인사노무팀 김보훈 변호사는 노동전문 변호사로서 한국도로공사 및 고용노동부 행정사무관으로 근무하며 노동 관련 업무 및 정책에 참여하였으며, 최근 임금피크제 소송(2020가단147938 사건)을 성공적으로 수행하였음

2 법무법인(유한) 대륙아주 김아름 변호사는 대구지방법원 및 대구고등법원 재판연구원으로 노동 및 형사 전담으로 근무하였으며, 현재 인사, 노무, 국제노동, 민사, 형사, 기업법무 관련 업무를 수행하고 있음

3 법무법인(유한) 대륙아주 인사노무팀 송한봄 공인노무사는 다수의 외국계 기업을 대상으로 부당해고·전직, 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 차별시정 등 각종 사건과 자문을 수행하였고, 현재 다수 공공기관을 상대로 노동법과 ESG, 중대재해처벌법 관련 컨설팅 및 자문을 수행하고 있음

4 박영신 기자, 2022. 10. 14., “직장 내 스토킹 방지 위해 성폭력 준하는 규제 도입 ‘시급’”, 시사경제신문, <http://www.sisanews.kr/news/articleView.html?idxno=94205>
최혜인 기자, 2022. 10. 14., “신당역 사건’ 한달... 직장 내에서 성희롱·스토킹 발생한다면?”, 천지일보, <https://www.newscj.com/article/20221013580180>

스토킹 살인사건이 지속적으로 발생하면서 스토킹에 대한 사회적 경각심이 날로 높아지고 있는바, 이번 이 슈리포트에서는 회사가 직장 내에서 발생하는 스토킹 행위를 어떻게 다루어야 하며, 스토킹 피해직원을 위해 어떠한 조치를 취하여야 하는지 등에 대해 살펴보겠습니다.

2. 직장 내 스토킹 사건 처리절차 마련 등 인사노무규정 정비

스토킹처벌법에 따르면, **스토킹행위**란 상대방의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 상대방 또는 그의 동거인, 가족에 대하여 접근하거나 따라다니거나 진로를 막아서는 행위 등을 함으로써 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것을 말합니다. 경찰은 스토킹행위에 대해 신고를 받은 경우 스토킹행위의 제지 등 응급 조치를 하여야 하고, 스토킹행위가 지속적 또는 반복적으로 행하여질 우려가 있고 스토킹범죄의 예방을 위해 긴급을 요하는 경우 접근금지 등 긴급응급조치를 취할 수 있습니다.

직장 내에서 발생하는 스토킹행위는 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 행위나 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 행위에 해당할 가능성이 높지만, 피해자나 인사담당자로서는 스토킹행위를 인지하더라도 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 사건 처리절차로 해당 사건을 처리할 수 있는지에 대한 의문을 가지는 경우가 많습니다.

실제로 이번 신당역 살인 사건에서 피해자는 회사측이 가해자의 스토킹행위에 대해 적절한 대응을 하지 못할 것이라는 불신으로 경찰 신고에 이르렀고, 회사는 경찰 수사개시를 통보받고 가해자를 직위해제하였으나, 가해자가 회사 내부망에 접근하여 피해자의 근무장소를 파악함에 따라 살인 계획이 성공할 수 있었던 것으로 알려져 있습니다.

회사는 스토킹행위가 직장 내 괴롭힘이나 성희롱에 포함되는 개념임을 명확히 하고, 이를 징계사유나 해고 사유로 규정하는 등 **관련 인사노무규정을 명확히 정비함으로써** 임직원들에게 직장 내 스토킹행위 근절 및 피해자 보호에 관한 회사의 의지를 효과적으로 전달할 수 있을 것입니다.

3. 직장 내 스토킹 예방을 위한 조직문화진단 실시

성폭행, 성추행, 성희롱 등 전형적인 성폭력 행위 외에도 데이트폭력, 스토킹 등에 대한 문제의식이 커지면서, 조직 내에서도 구성원들의 **성인지 감수성 수준**을 점검하고 개선해야 한다는 공감대가 형성되고 있습니다.

구성원의 낮은 성인지 감수성이 스토킹범죄의 원인이 될 수 있고, 스토킹 피해직원에 대한 2차 가해로도 이어질 수 있다는 점을 고려할 때 **조직문화진단**을 통해 구성원들의 성인지 감수성을 점검하고 이에 대한 개선방안을 마련하는 것은 스토킹 예방을 위해 반드시 필요한 절차로 보아야 할 것입니다. 예컨대, 조직문화진단 결과에 따라 **성희롱·괴롭힘 예방교육**이나 **성인지 감수성 향상교육**이 추가적으로 진행될 수 있을 것입니다.

특히 고용노동부는 최근 노동자에 대한 폭행, 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등으로 사회적 물의를 일으킨 중대한 법 위반 사업장에 대해서는 특별감독과 함께 조직문화진단을 적극적으로 병행하여 실시한다는 입장이므로, **스토킹뿐만 아니라 각종 인사노무 이슈를 예방하기 위해** 선제적·효과적으로 조직문화진단, HR Audit 등을 실시하는 것이 바람직합니다.

4. 시사점

스토킹행위가 스톱킹범죄, 폭행, 살인 등 범죄행위로 이어지는 것을 막기 위해서는, 스톱킹 피해자가 스톱킹 피해를 입고 있다는 점을 명확히 밝히고 적절히 보호받을 수 있는 환경이 조성되어야 합니다. 특히 직장 내에서 스톱킹이 발생하는 경우, 피해직원은 **회사가 자신을 보호해줄 것이라는 신뢰가 있을 때에만** 스톱킹행위를 신고하고 보호조치를 요구하는 경향이 있다는 점을 고려하여야 합니다.

따라서 회사는 평소에 지속적으로 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 스톱킹 등 각종 문제행위를 엄중히 관리할 것이라는 의지를 표시하고, 구성원들의 성인지 감수성을 향상시키기 위해 노력하고, 실제 사건이 발생하는 경우 피해직원의 보호를 위해 가해직원과의 분리조치, 가해직원의 피해직원 신상정보에 대한 접근 가능성 차단, 피해직원에게 대한 심리상담 지원이나 경찰조사 협조 등 **적극적인 조치를 취할 필요가 있습니다.**

이를 위해, 회사는 단순히 스톱킹 신고가 접수되었을 때 법령에 규정된 절차를 따라 사건을 처리하는데 그쳐서는 안되고, **ESG경영, 인권경영** 등을 선포하고 관련 제도·절차를 정비하는 등 다양한 노력을 기울여야 할 것입니다. 미래노사경영연구소는 직장 내 성희롱·괴롭힘 사건 수행경험이 풍부한 변호사·노무사·노동조합 전문가들로 구성되어 있는바, 미래노사경영연구소와 함께 구성원의 안전하고 건전한 근무환경을 마련하기 위한 로드맵을 그려 나가시길 바랍니다.

미래노사경영연구소 - 제안서

미래노사경영연구소(오길성 소장)는 노사관계 갈등조정, 건전한 직장문화, 안전한 일터 조성, 공정채용 및 공평한 기회부여, 협력적 노동이사제 운영방안 등을 위해 설립되었으며, 안전보건경영시스템(ISO 45001), 비즈니스연속경영시스템(ISO 22301), 부패방지경영시스템(ISO 37001) 등 국내 최고의 인증 전문기관인 KSR인증원 및 노사관계 분야의 최고 전문가인 한국공인노무사회 등과의 MOU를 통해 노사문제에 대한 종합 노동 솔루션을 제공합니다.



법무법인(유한) 대륙아주



법무법인(유한) 대륙아주 부설
미래노사경영연구소



오길성 소장
인사/노무, 국제노동, 중대재해
E oks770@draju.com
T 02-3016-8740



김보훈 변호사
인사/노무
E bhkim@draju.com
T 02-3016-5206



최현준 변호사
인사/노무, 형사, 공판대응
E choihj@draju.com
T 02-3016-8769



김아름 변호사
인사/노무, 국제노동 민사
E kimar@draju.com
T 02-3016-5389



최낙현 노무사
인사/노무, 국제노동, ESG, 중대재해
E nhchoi@draju.com
T 02-3016-8716



박찬욱 노무사
인사/노무, 국제노동, 중대재해
E parkcw@draju.com
T 02-3016-5325



송한봄 노무사
인사/노무, 국제노동, ESG
E hbsong@draju.com
T 02-3016-5275



윤성원 노무사
인사/노무, 중대재해
E yoonsw@draju.com
T 02-3016-5267