



성희롱 공대위 자료집

2심 판결, 그날이후



발행: 서울대 조교 성희롱 사건 서울대 공대위
제 38대 서울대 중학생회

자료집 순서

- 1 여는 글....2p
- 2 성희롱 항소심 판결에 관한 관악 여론 조사....4p
- 3 1, 2심 판결문 비교 및 문제점 검토....12p
- 4 '성희롱 사건에 대한 항소심 판결의 문제점'....27p
- 5 '직장내 성희롱'의 개념과 '성적 괴롭힘'의 비교....32p
- 6 직장내 성희롱, 왜 고용상의 문제로 보아야 하는가?...37p
- 7 학내 성폭력 실태와 그 대책....42p
- 8 "이제 서울대인의 양심으로 생각해 봅시다"....48p
-신교수 퇴진 운동에 관해
- 9 서울대 조교 성희롱 사건 공동 대책 위원회 일지....53p
- 10 성희롱 사건에 대한 기사 정리....55p

“우리는 아직도 희망을 말할 수 있다”

1

관악에서 우조교 성희롱 사건은 여전히 '뜨거운 감자'이다. 그것은 사회에서도 마찬가지라고 생각된다. 다른 것이 있다면 사회의 여론은 현재 신교수의 책임과 관련된 부분에 손을 대지 못하고 있다는 것이다. 하지만 학내에서도 신교수 문제에 관해서는 정면 대결을 피하며 몸을 사리고 있다. 정확하게 말해서 이 사건과 관련된 권력들에 우리는 한번도 제대로 저항해본 적이 없었다.

2년이라는 결코 짧지 않은 기간을 힘겹게 지나왔지만 지난 7월 25일의 항소심 판결은 지금까지 축적된 성과들조차 한순간에 무너뜨리기에 충분하고도 남았다. 그리고 그 후유증이 채 가시기도 전에 우리는 개강을 맞이하였다. 2학기가 우리에게는 턱없이 부족하게만 느껴지고, 올해 안에 끝을 보지 못한다면 내년은 더욱더 상황이 불리해진다는 것을 알고 있기 때문에 더욱 조급해진다. 내년이 되면 이 문제가 물 건너 갈 것은 틀림없는 사실이다. 물론 끝이 없는 싸움이라는 것도 너무나 잘 알고 있다.

우리가 처한 운동의 조건은 무엇이며, 앞으로 나아가야 하는 방향은 무엇인가? 우리의 목적이 장기적인 관점에서 학내의 성인식을 바꾸는 것에 초점을 두고 있다고 하더라도, 사실 그것도 신교수 퇴진의 과정에서 하나하나 이루어져 왔다는 것을 생각해야 한다. 하여튼 지금 이 사건은 제 3의 권력인 법원으로 위임되어 있다. 한마디로 전쟁은 법원에서 일어나고 있다. 강력하게 부인할 수 있을지 모르지만, 항소심 판결이 신교수와 본부에게 역관계에 있어서 극적 반전의 계기를 마련해주었다는 것은 무시할 수 없는 현재의 조건이다.

이제 그러한 조건에서 다시 시작하고자 한다. 그 시작은 싸움이 진행되는 현장을 관악으로 만드는 것으로 가능해진다. 새로운 운동의 과제를 발견하고 학내에 전선을 형성시켜 내는 것이 우리가 2학기동안 해야 하는 가장 중요한 임무이다. 지금까지의 수준으로 이 문제에 대응하는 것은 지금 우리가 처해 있는 답답한 상황을 정면돌파하는 길은 분명히 아닌 것 같다. 게다가 지금까지 우리는 제 3의 권력인 법에 너무 많은 것을 기대하고 있었다. 판결이 우리 운동의 동력이었으며, 신교수의 로비에도 못 미치는 활동은 현재 우리가 처한 일시적인 패배를 가능하게 했던 계기가 되었다. 혹시 우리는 “신교수 퇴진”이라는 구호에 대한 합법적인 근거를 마련하기 위해서, 학생 대중의 광범위한 동의를 얻기 위해서 이 문제를 법원이 처리해주기만을 기다려왔던 것은 아닌가? 학생 운동이 대중적 지지를 받으며 지금의 역사를 만들어 올 수 있었던 것은 ‘합법성’ 때문이었는가?

2

이 자료집은 공동 대책위와 여학생 위원회가 만든 두번째 생산물이다. 중심적인 테마는 아직도 신교수 퇴진을 말할 수밖에 없는 이유를 생각해보는 것이다. 항소심 판결이 가지는 문

제점들을 사실 관계와 성희롱에 대한 개념, 기저에 깔려 있는 세계관의 측면에서 바라보려 했다. 마지막으로 학내에서의 성폭력과 대책에 대한 고민의 산물을 담고자 했다. 공동 대책위와 여학생 위원회의 전반적인 활동에 대한 많은 조언과 공세적인 비판을 바란다.

3

최선을 다해 싸우고 나서 깨져 본 사람만이 절망을 이야기할 수 있지 않을까?

자! 이제 새로운 각오로 다시 시작하는 마음으로 정면 돌파하자!

-서울대 조교 성희롱 사건 공동 대책 위원회장

성희롱 사건 2심 (항소심) 판결에 대한



최근 서울대 공대위에서는 95년 8월 31일 부터 9월 4일 까지 성희롱 사건 항소심 판결에 대한 여론 조사를 실시하였다. 전체 234명의 학우가 이에 응해 주었고 다음의 자료는 당시 쓰였던 설문지의 전문과 각 언론사로 보내질 그 설문조사의 결과이다.

서울대 조교 성희롱 사건 공동 대책 위원회에서는 최근 사회에서 논란이 많은 성희롱 사건 항소심 판결에 대한 대학생 여러분의 의견을 듣고자 합니다. (이 여론 조사 결과는 통계 목적 이외에는 사용하지 않을 것을 약속드립니다)

주최: 서울대 조교 성희롱 사건 공동 대책 위원회

1. 우조교가 부분 승소한 1심 판결에 대하여 전체적으로 어떻게 평가하십니까?

- ① 매우 옳은 판결이다.
- ② 대체로 옳은 판결이다.
- ③ 그저 그렇다.
- ④ 대체로 부당한 판결이다.
- ⑤ 매우 부당한 판결이다.

2. 우조교가 완전 패소한 2심 판결에 대하여 전체적으로 어떻게 평가하십니까?

- ① 매우 옳은 판결이다.
- ② 대체로 옳은 판결이다.
- ③ 그저 그렇다.
- ④ 대체로 부당한 판결이다.
- ⑤ 매우 부당한 판결이다.

3. 2심(고등법원)은 '성적 괴롭힘'이 되기 위해서는 '노골적 성적 의도'가 필요하다고 하였습니다. 귀하는 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

-해당 부분 인용-

"성적 괴롭힘으로 다양한 언동이 거론될 수 있지만, 여기서 정의되는 법적인 성적 괴롭힘은 그 성적인 성격이 노골적이고 성적인 의도가 분명히 간취될 수 있어야 한다. (중략) 또 그 행위의 태양은 중대하고 철저한 것이어야 한다. 피해자의 의사에 반하여 집요하게 반복적으로 이루어지는 성적 언동

이 그러한 것이다. 피해자가 당한 경미하고 사소한 사항을 불법행위로 인정하는 경우에는 그와 함께 활동하는 자의 행동의 자유를 부당히 제한하게 될 것이기 때문이다."

- ① 노골적인 성적 의도가 반드시 있어야 한다.
- ② 조금이라도 성적 의도가 있으면 성희롱이다.
- ③ 잘 모르겠다.

4. 2심은 신교수가 수차례 몸을 만지는 성적 접촉을 하고, 몸매를 감상하는 듯한 눈길을 보내고, 땅은 머리를 매만지고, 단들만의 입방식을 제안하는 등의 행동을 하였지만 이는 성적 괴롭힘으로 볼 수 없다는 결론을 내렸습니다. 이 행동들에 대해서 귀하는 어떻게 생각하십니까?

-해당 부분 인용-

"살피건대 뒤에서 당원이 채용하는 증거와 변론의 전 취지를 종합하면 대체로 원고 주장과 같은 피고의 언동이 인정되나, 그 언동은 뒤에서 보는 바와 같이 성적 괴롭힘에까지 이르는 심하고 철저한 것은 아니었다."

- ① 성희롱(성적 괴롭힘)으로 보아야 한다.
- ② 성희롱으로 볼 수 없다.
- ③ 잘 모르겠다.

5. 2심은 또 위와 같은 행동을 당한 우조교가 느낀 "분노, 슬픔, 절망"과 같은 정신적 고통은 경미한 것이어서 손해 배상을 할 필요가 없다고 하였습니다. 귀하는 위와 같은 정신적 고통에 대한 손해 배상이 필요하다고 생각하십니까?

-해당 부분 인용-

"원고의 이 사건 청구는 위에서 원고가 주장하는 바와 같은 이른바 '성적 괴롭힘'에 의해 원고에게 정신적 손해를 가한 것이 불법행위가 된다는 전제하에 원고가 입은 손해의 배상을 구한다는 것이다. (중략) 그러나 그밖에 단지 근로 환경을 변경시키는 이른바 환경형 성적 괴롭힘에 있어서는 그 자체가 피해자의 업무 수행에 부당히 간섭하고 적대적·굴욕적 근로 환경을 조성함으로써 실재상 피해자가 업무 능력을 저해 당하였다거나 정신적 안정에 중대한 영향을 미친 점을 주장입증하여야 한다. 일반적 법리에 의하더라도 위자료 청구를 위해서는 단지 개인적으로 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 경험했다는 것만으로는 충분치 않고, 그것을 넘는 중대한 정신적 고통을 받았다는 점에 관하여 주장입증하여야 한다."

- ① 손해 배상을 해야 한다.
- ② 손해 배상을 할 필요가 없다.

③ 잘 모르겠다.

6. 2심은, 원고 측이 피해자의 관점 즉 합리적 여성의 관점에서 이 사건을 바라보아야 한다고 주장하지만, 여성주의적 관점은 남녀 관계를 투쟁적·대립적으로 보기 때문에 '일반 평균인'의 시각에서 판단해야 한다고 주장하고 있습니다. 이것에 대한 귀하의 생각은 어떠합니까?

-해당 부분 인용-

살피건대 현재 우리의 사회에는 피해자의 시각보다 가해자의 시각이 우세하고, 여성에 대한 차별적 관행이 만연하고 있음을 부인할 수 없다. 남성위주의 편견이 일반화된 입장을 취한다면 여성의 체계적 경험은 무시되고 이러한 차별적 현상을 시정할 기회는 부인될 우려가 있다. 그러나 남녀간의 관계를 투쟁적 대립적 관계로 평가하는 여성주의적 관점만을 표준으로 삼을 수는 없고, 사회를 함께 살아가는 남녀의 관계를 공동적 화합적 관계로 이해하는, 건전한 중위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장에서 이를 판단하는 것이 옳을 것이다.

- ① 판결 자체는 결국 남성주위의 지배적인 성인식을 대변한 것이었으므로, 이 부분은 애매한 절충이다.
- ② 피해자의 입장만으로 판단할 수 없으므로 '일반 평균인'의 관점은 옳다고 본다.
- ③ 잘 모르겠다.

7. 2심 판결이 있는 뒤 우리 사회에는 어떤 변화가 있었다고 생각하십니까? (1심 판결 직후의 상황을 고려하여 가장 중요하고 대비되는 변화로 두 가지를 지적하여 주십시오)

- ① (학교 또는 일상에서) 남녀 관계가 서먹서먹해지고 어색해진 것 같다.
- ② 성희롱에 대한 인식이 전반적으로 확산된 것 같다.
- ③ 현상적으로는 지하철, 직장 등 일상 생활에서 성희롱·성추행이 줄어든 것 같다.
- ④ 판결 자체가 직접적인 변화를 가져올 정도의 파급력이 있었다고 생각하지 않는다.
- ⑤ 전혀 변화가 느껴지지 않는다.

8. 2심에서 승소한 신교수의 책임에 대하여

- ① 교수라는 지위를 악용하여 성적 접촉을 한 사실이 있는 이상, 사회적·도덕적 책임을 지고 물러나야 한다.
- ② 법적으로 문제가 없으니 책임을 물을 수 없다.
- ③ 대법원 판결까지 기다려 봐야 결정할 수 있을 것 같다.
- ④ 정확한 증거도 없는데 한 교수가 행한 친근감의 표시를 여론 재판에 물고 가려는 것은 불공평한 것 같다.
- ⑤ 잘 모르겠다.

9. 이번 판결을 내린 재판부에 대해서

- ① 여성의 인권을 유린하는 판결을 내렸으므로 탄핵, 해임, 자진 사퇴 등의 방법으로 책임을 져야 한다.
- ② 판결 내용에 문제는 있지만 사법부의 독립을 위해 퇴임까지 요구할 수는 없다.
- ③ 판결에는 불만이지만 재판부 책임 문제를 논할 정도는 아니다.
- ④ 올바른 판결을 내렸다.

**서울대 성희롱 사건 항소심 판결에 대한
여론 여론 조사 결과**

8월 31일부터 9월 4일까지 서울대 총학생회와 성희롱 공동 대책위에서는 서울대 학우들을 대상으로 "항소심 판결에 대한 여론 조사"결과이다.

성별과 학년을 기재한 표본은 총 234개(성별·학년 표시를 하지 않은 것이나 해당 답변 이외의 대답을 한 것들이 많았으나 모두 표본에서 제외시켰다)이며 남학우 165명, 여학우 69명이 대답해 주었다.

설문에 응한 서울대 학우들의 77.2%(남, 125), 97.1%(여, 68)가 항소심 판결이 전반적으로 부당하다고 대답하였고(그림 1-1, 그림 2-2 참고), 반대로 우조교가 부분 승소한 1심에 대하여 각각 69.1%(112)와 87.1%(61)가 전반적으로 옳은 판결이라고 생각하고 있음이 밝혀졌다. (그림 1-1, 그림 1-2 참고) 한편 항소심 판결을 부당하다고 생각하는 학우들도 판결문에 대하여 구체적인 부분에서는 다른 입장을 가지고 있다고 판단되며 남녀간의 심한 편차가 드러났다.

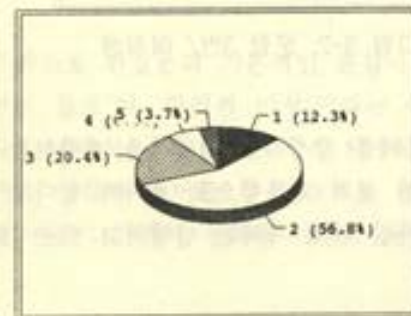


그림 1-1. 문항 1번/ 남학생

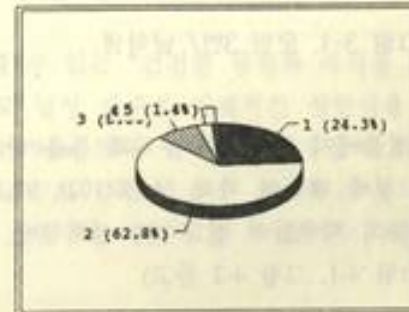


그림 1-2. 문항 1번/ 여학생

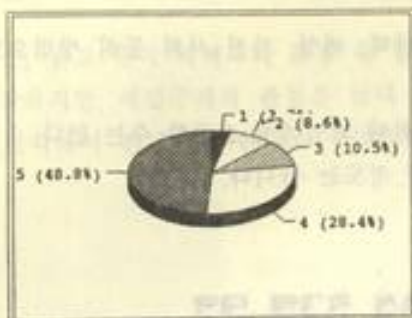


그림 2-1. 문항 2번/ 남학생

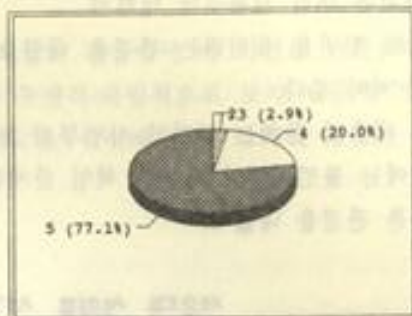


그림 2-2. 문항 2번/ 여학생

먼저 성적 괴롭힘이 되기 위해서는 노골적 성적 의도가 있어야 된다는 판결문의 주장에 대하여, 각각 51.0%(80), 87.1%(61)가 '조금이라도' 성적 의도가 있으면 성희롱으로 간주되어야 한다고 대답하였다. 특히 여학우들의 11.5%(8)가 노골적인 성적 의도가 '반드시' 있어야 한다고 대답한 반면 35.0%(55)의 남학우들은 노골적이지 않은 성적 접촉은 성희롱이 될 수 없다고 생각하고 있다. (그림 3-1, 그림 3-2 참고)

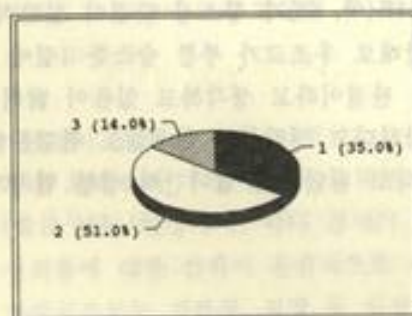


그림 3-1. 문항 3번/ 남학생

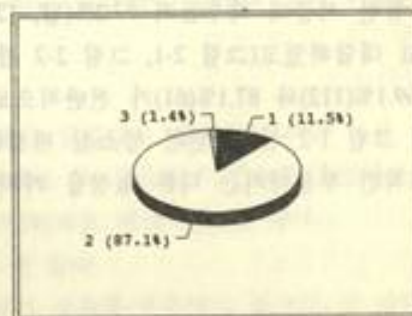


그림 3-2. 문항 3번/ 여학생

두번째 질문에서 신교수가 수차례 몸을 만지고 몸매를 감상하고 입방식을 제안하는 등의 행위를 한 것에 대하여 각각 74.5%(102), 97.1%(68)가 성적 괴롭힘으로 보아야 한다고 대답하여 대부분의 학우들이 신교수의 성희롱에 대한 사실 관계 자체는 인정하고 있는 것으로 보인다. (그림 4-1, 그림 4-2 참고)

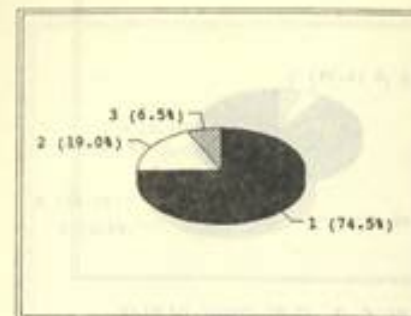


그림 4-1. 문항 4번/ 남학생

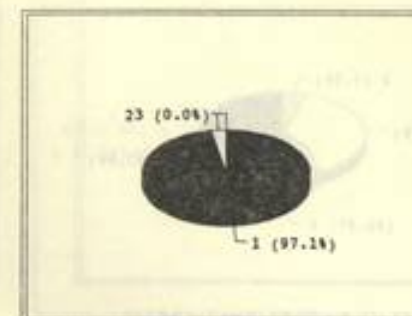


그림 4-2. 문항 4번/ 여학생

세번째로 판결은 울화, 분노, 절망과 같은 정신적 고통은 경미한 것이므로 그 이상의 정신적 손해가 입증되어야 한다고 주장하였는데, 이에 대하여 각각 74.5%(123), 94.2%(65)의 학우들이 울화, 분노와 같은 정신적 고통에 대한 손해 배상을 있어야 한다고 생각하고 있다.

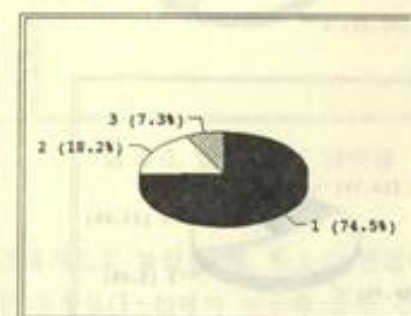


그림 5-1. 문항 5번/ 남학생

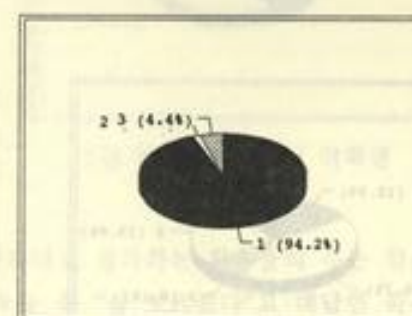


그림 5-2. 문항 5번/ 여학생

마지막으로 판결문의 기본적인 관점이라고 할 수 있는 "건전한 품위와 예의를 가진 일반 평균인의 입장"이 '합리적 이성'이라는 이름으로 남성 위주의 지배적인 성인식을 대변하는 것이라고 생각하는 학우들은 각각 57.9%(81), 91.4%(64)였다. 하지만 남학우들의 37.1%(52)는 피해자의 입장만 들어줄 수 없으므로 일반 평균인의 관점은 옳은 것이라고 생각함으로써 합리적 여성이 관점이 성희롱 사건을 판단하는 보편적인 기준이 될 수 없다고 주장하였다.

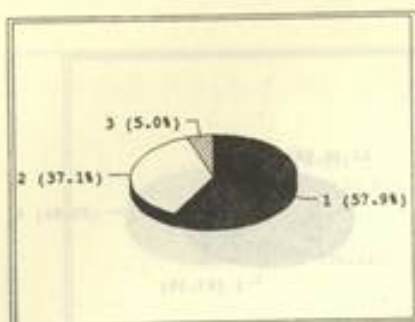


그림 6-1. 문항 6번/ 남학생

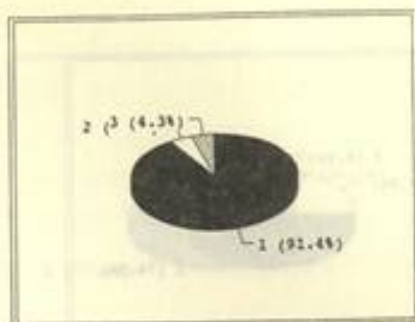


그림 6-2. 문항 6번/ 여학생

문항 7번(Multiple Choice)은 항소심 판결 이후의 사회적 변화에 대한 것이었다. ②“성희롱에 대한 인식이 전반적으로 확산된 것 같다”고 생각하고 있는 학우들은 각각 25.8%(54), 23.8%(19)였으며, ④ 판결 자체가 직접적인 변화를 가져올 정도의 파급력이 있었다고 생각하지 않는 학우들은 각각 40.7%(85), 50.0%(40)에 해당한다. 7번 문항 자체에 대한 학우들의 비판이 설문지 의견란에 많이 적혀 있었으며, 자료집을 통해 다시 한번 사과를 드리고 싶다.

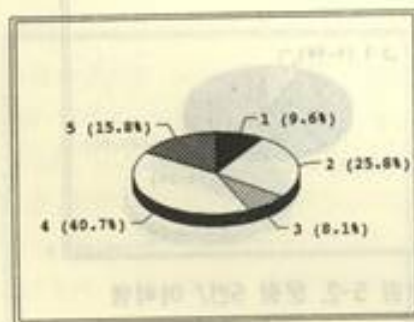


그림 7-1. 문항 7번/ 남학생

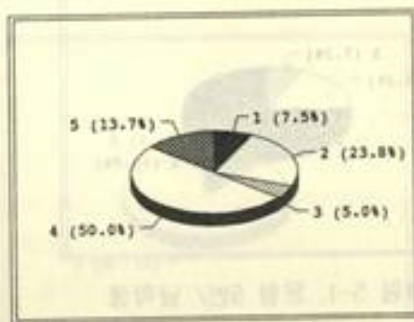


그림 7-2. 문항 7번/ 여학생

신교수의 책임과 관련하여 64.0%(108), 79.4%(54)가 교수라는 지위와 권력을 이용하여 성적 접촉을 한 사실 관계가 인정되는 한 사회적·도덕적 책임을 지고 물러나야 한다는 입장을 밝혔으나(그림 8-1, 그림 8-2 참고), 재판부의 책임에 대한 문항에서는 판결에는 문제가 있지만 사법부의 독립을 위하여 퇴임까지 요구할 수는 없다는 입장이 43.1%(66), 44.9%(31)로서, 재판부의 탄핵·해임·자진 사퇴를 요구하는 입장(15.7%, 42.0%)보다 다소 우세하였다. (그림 9-1, 그림 9-2 참고)

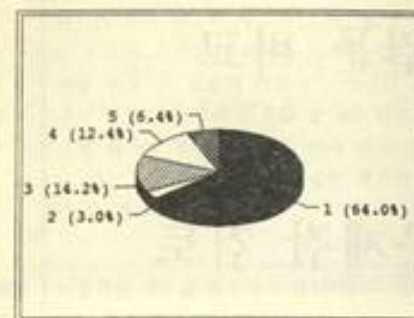


그림 8-1. 문항 8번/ 남학생

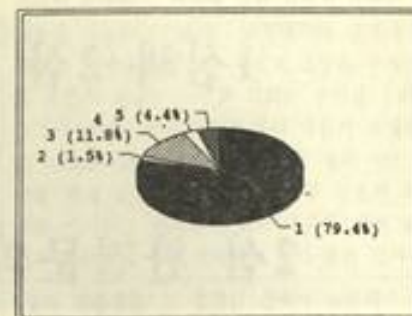


그림 8-2. 문항 8번/ 여학생

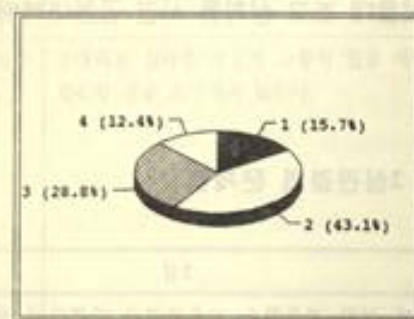


그림 9-1. 문항 9번/ 남학생

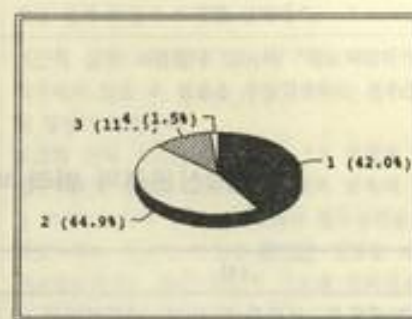


그림 9-2. 문항 9번/ 여학생

전체적으로 보았을 때, 항소심 판결이 부당하다고 생각하는 학우들의 수는 항소심 판결에 대한 문항들(3~6)에서 설문에 응한 전체 학우들 중 “잘 모르겠다”고 대답한 학우들을 제외한 수와 거의 일치하므로 표본으로서의 신뢰도가 충분히 있다고 판단된다.

학내의 여론은 전반적으로 항소심 판결에 대해 불만족스러운 것으로 나타나고 있으나, 항소심 판결에서 쟁점이 되는 부분과 신교수·재판부의 책임에 대한 것에서는 입장이 갈라지고 있다고 판단되며, 학내 성인식의 남녀차를 명확하게 반영하고 있다

1심과 2심 판결문 비교 및 2심 판결문의 문제점 검토

서울대 조교 성희룡 사건 공동대책위원회

1심·2심판결의 법리 비교와 2심판결의 문제점

	1심	2심
성희룡 퇴진요건	“직장내에서 근로자에 대한 지휘명령권 또는 인사권을 가지거나 기타 실질적으로 그 근로자의 입면, 직장내에서의 지위나 근로조건의 결정 등에 대하여 적극적·소극적으로 영향을 미칠 수 있는 권한을 가진 자가 그 근로자를 상대로 하여 직장이나 작업현장 또는 그 이외의 장소에서, 그 근로자의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 그 상대방이 몹시 불쾌감을 느끼고 성적인 굴욕감을 느끼게 하거나 그와 관련하여 근로자에 대한 주위사람들의 평가에 부정적인 영향을 미치도록 하는 행위를 하는 것, 또는 성적 접근에 응하기를 요구하거나 불쾌한 성적접근, 기타 성적인 성격을 갖는 언동을 하며 그러한 행위에 대한 복종 또는 거절이 그 근로자의 고용여부, 근로조건과 환경을 결정하는 요소로서 작용하도록 하는 것, 또는 근로자의 직무수행에 부당하게 간섭하고 근로자의 근무환경을 외부적 또는 정신적으로 불쾌하고 열악하게 만들기 위하여 위와 같은 행위를 함으로써 그러한 결과를 가져오도록 하는 것 등은…… 근로자가 여성인 경우 여성의 근로는 특별한 보호를 받아야 하고 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니하도록 하고 있는 원칙에 위배되는 위법한 행위라고 보아야 할 것이다.”	“첫째 성적 괴롭힘은 고용관계와 관련하여 행해진 행위이어야 한다. … 둘째 성적 괴롭힘은 성적 행위, 즉 불쾌한 성적 접근에 응하기를 요구하는 행위 기타 성적인 성격을 가지는 일체의 언동을 포함한다. …(함께 아래의 주관적 요건과 행위태양의 요건도 요구함) 셋째 성적 괴롭힘은 그 행위 상대방이 원하지 않는 행위이다. … 넷째 성적 괴롭힘은 고용조건이나 근무환경에 관하여 성을 이유로 한 차별적 취급이 있어야 한다. 여기에는 … 이른바 환경형 성적 괴롭힘과 … 이른바 환경형 성적 괴롭힘이 있을 수 있다.”

판단 기준	“헌법과 근로기준법, 남녀고용평등법 등에서 보장되고 있는 고용의 근로에 있어서 성차별 금지원칙 즉, 성별 때문에 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취할 수 없으며 근로자가 여성인 경우 여성의 근로는 특별한 보호를 받아야 하고 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니하도록 하고 있는 원칙에 위배되는 위법한 행위라고 보아야 할 것이다.”	“현재 우리의 사회에는 피해자의 시각보다 가해자의 시각이 우세하고, 여성에 대한 차별적 관행이 만연하고 있음을 부인할 수 없다. 남성위주의 편견이 일반화된 입장을 취한다면 여성의 체계적 경향은 무시되고 이러한 차별적 현상을 시정할 기회는 부인될 우려가 있다. 그러나 남녀간의 관계를 부정적 대립적 관계로 평가하는 여성주의적 관점만을 표준으로 삼을 수는 없고 사회를 함께 살아가는 남녀의 관계를 긍정적 화합적 관계로 이해하는 건전한 풍류와 예의를 가진 일반 평균인의 입장에서 이를 판단하는 것이 옳은 것이다.”
가해자 주관	노골적인 의도를 요구하지 않는다.	“성적 괴롭힘은 그 성적인 성격이 노골적이고 성적인 의도가 분명히 간취될 수 있어야 한다.”
행위태양	중대하고 철저할 것을 요구하지 않는다.	“그 행위의 태양은 중대하고 철저한 것이어야 한다. 피해자의 의사에 반하여 집요하게 반복적으로 이루어지는 성적 언동이 그러한 것이다.”
손해발생	중대하고 심각한 정신적 고통이 있고 이를 주장 입증할 것을 요구하지 않는다.	조건적 성적 괴롭힘에 있어서: “해고되었다거나 또는 사직하지 않을 수 없음을 주장입증하는 경우에는 손해의 발생이 명백하다.” 환경형 성적 괴롭힘에 있어서: “그 자체가 피해자의 업무수행에 부당히 간섭하고 적대적 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해 당하였다거나 정신적 안정에 중대한 영향을 미친 것을 주장입증하여야 한다. 일반적 법리에 의하더라도 위자료 청구를 위해서는 단지 개인적으로 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 경험했다는 것만으로는 충분하지 않고 그것을 넘는 중대한 정신적 고통을 받았다는 점에 관하여 주장 입증하여야 한다.”
성희롱개념 도입에 따른 부작용 최소화	언급 없음	1. “남녀 관계를 적대적인 경계의 관계로만 인식하여 그 사이에서 일어난 무의식적인 또는 경미한 실수를 모두 법적 제재의 대상으로 삼으려는 주장에는 경계하여야 한다. 그렇게 되면 남녀간의 모든 접촉의 시도는 위축되고 모든 남녀 관계를 얼어붙게 되어 활기차고 정열적인 남녀관계의 자유로움과 아름다움이 사라지게 될 우려가 있다.” 2. 성적 괴롭힘은 남녀간의 은밀하거나 사적인 공간에서 이루어지는 것이 대부분인데, 이러한 관계가 법적인 개념의 대상으로 된다는 것은 간섭이 자유로워야 할 사생활 등 개인의 사적인 영역이나 사인간의 관계에 증거조사 등을 위해 국가의 공권력의 개입을 부르게 된다는 점에서 주의를 요한다는 점이다. 경우에 따라서는 마음을 쓴 남녀간의 성적 애정적 관계가 일방의 배신으로 전환하여 공개되고 그에 연루된 개인의 프라이버시가 침해되는 상황이 초래될 우려가 있다.” 3. 성에 관한 관념은 남녀간에 편차를 보이고 있고 이러한 남녀간의 인식차이를 시정하는 사회적 법적 노력이 필요함… 여성의 입장에서 성적 접근을 대하었을 때 이를 명백히 표시하여야 하며 … (남성이 해야 할 일에 대해서는 언급없음)

성희롱 개념도 입에 따른 부작용 최소화	언급 없음	1. "남녀 관계를 객관적인 경제의 관계로만 인식하여 그 사이에서 일어난 무의식적인 또는 경미한 실수를 모두 법적 제재의 대상으로 삼으려는 주장에는 경계하여야 한다. 그렇게 되면 남녀간의 모든 접촉의 시도는 위축되고 모든 남녀 관계를 얼어붙게 되어 활기차고 정열적인 남녀관계의 자유로움과 아름다움이 사라지게 될 우려가 있다..." 2. 성적 괴롭힘은 남녀간의 은밀하거나 사적인 공간에서 이루어지는 것이 대부분인데, 이러한 관계가 법적인 개입의 대상으로 된다는 것은 간섭없이 자유로워야 할 사생활 등 개인의 사적인 영역이나 사인간의 관계에 증거조사 등을 위해 국가의 공권력의 개입을 부르게 된다는 점에서 주의를 요한다는 점이다. 경우에 따라서는 마음을 둔 남녀간의 성적 애정적 관계가 일방의 배신으로 만연하여 공개되고 그에 연루된 개인의 프라이버시가 침해되는 상황이 초래될 우려가 있다..." 3. 성에 관한 관념은 남녀간에 편차를 보이고 있고 이러한 남녀간의 인식차이를 시정하는 사회적 법적 노력이 필요함... 여성의 입장에서 성적 접근을 대하였을 때 이를 명백히 표시하여야 하며 ... (남성이 해야 할 일에 대해서는 언급없음)
수인의무론	수인의무를 부과하지 않음	"개인의 권리는 - 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 제한받게 될 뿐 아니라 - 타인의 권리와 충돌하는 때에는 상호간의 권리의익이 조화적으로 해결될 수 있도록 타협과 양보를 양해하지 않으면 안된다." "특히 하나의 공동목적을 위하여 직장이라고 하는 공동의 장에 자신을 입장시킨 개인은 그 구체적 고용관계 내에서 스스로 개인적 자주결정권이 제한되며, 타인과의 관계 내에서는 타인의 행동의 자유가 반대이익으로 등장하게 됨을 인식하여야 한다. 한 직장에서 근로자의 인격권에 대한 침해가 그 침해하는 자 측에서 보아 업무의 수행을 위하여 필요한 것이거나 불가피한 것인 때에는 그 근로자는 그 직장을 떠나지 않으려면 또는 그가 그의 업무를 충실히 수행하려면 그 침해를 수인할 의무가 있는 경우도 있다." "피해자가 당한 경미하고 사소한 사항을 불법행위로 인정하는 경우에는 그와 함께 활동하는 자의 행동의 자유를 부당히 제한하게 될 것이다."
위법성	성희롱이 위법성을 조각하는 경우를 명시하지 않음 오히려 피고의 불법이 많다고 봄 "더욱이 피고는 ...교수의 신분으로서... 공인으로서 교육자로서의 위 피고의 지위나 학교라는 환경적 특성, 위 피고와 원고간의 사무실내에서의 지위 및 역할 등을 고려해 볼 때 위 피고에게는 다른 일반 직장에서 일반인에 대하여 요구되는 인격적 사회적 가치기준보다도 더 높고 엄격한 가치기준의 설정과 그에 기한 행동이 요구된다..."	위법성을 조각하는 경우를 곳곳에서 열거 "교육상 또는 직업수행상의 필요에 의해 행해지는 신체적 접촉 또는 친밀감의 표시나 사회관습상 의도적으로 이루어지는 언동" "경미하고 사소한 사항" "친지한 목적을 가진 호소나 권유"

1. 성희롱의 요건에 대하여

2심은 성적 괴롭힘을 고용관계로 한정하고 있다. 2심에서 성적 괴롭힘을 새롭게 정의하며 명확히 고용관계로 한정함으로써 그 외의 범위(학교, 공공장소...)에서 일어나는 성희롱에 대해서는 처벌할 후 없게 되었다. 또한 일반적으로 확립된 요건 외에 특별히 노골적인 성적의도와 같은 몇가지 특별한 요건을 들고 예외를 강조함으로써 성희롱으로 인정받을 수 있는 범위는 훨씬 축소되었다.

2. 이른바 평균인의 관점에 관하여

재판부는 우리사회에 만연해 있는 남성중심사고의 위험성을 인정하면서도 여성주의적 관점을 배제하고 이른바 "건전하고 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장"에서 이를 판단하는 것이 옳다고 한다. ㉠ 그러나 판결문은 차별적 현상을 시정할 기회를 부인하는 남성위주의 편견이 일반화된 입장과 이른바 일반 평균인의 관점이 성희롱 행위를 놓고 어떻게 다른지를 입증하지 않아 판결문의 전체취지를 볼 때 원점으로 돌아갔다는 인상을 지울 수 없다. ㉡ 특히 수인의무론(受認義務論)에서 재판부는 분명히 "침해하는 자측에서 보아" 수인의무가 있는 경우도 있다고 하는데 이는 재판부가 가해자 중심주의에 사로잡혀 피해자 보호의 관점을 놓치고 있음을 분명히 보여준다.

3. 가해자의 주관 - 노골적인 성적 의도에 대하여

성희롱의 실태를 보면 노골적 의도를 드러내놓고 하는 경우보다는 교육이나 업무를 핑계로, 친근감의 표현이라는 허울을 쓰고 이루어져 의도를 감추고 있는 경우가 더 많다. 이러한 판결이 확립될 경우 교묘한 성희롱이 더욱 성행하게 될 것이다. 이러한 변화는 이미 직장 등에서 서서히 일어나고 있다. 가해자가 "이제부터 나 성희롱 하겠소"하고 말하거나 행동을 표시하지 않는다면 그 속마음을 알 수 없는 것이 당연하다. 그러한 가해자의 내심의 상태까지 피해자가 입증해야 한다면 과연 입증이 가능한 성희롱은 얼마나 되겠는가? 피해자는 노골적인 의도를 파악해 낼 때까지 녹음기를 들고 다니란 말인가? 외국의 입법례나 판례를 보아도 노골적인 의도까지 요구하는 예는 없다.

3. '중대하고 철저한 행위태양(형태)'에 관하여

성희롱의 유형으로 성적인 농담, 피해자의 육체에 대한 평가, 음란한 사진이나 그림의 게시와 같은 것 등이 있다. 이러한 유형은 지속적이고 교묘하게 그리고 서로 다른 행동이 섞여서 이루어지고 피해는 긴 시간에 걸쳐 피해자에게 깊은 상처를 남긴다. 이러한 유형을 중

1) 어떠한 현상을 바라볼 때 그것이 일반적으로 받아들일 수 있는 일이라면 그 행위가 인정될 수 있다는 것이다. 예를 들면 신체접촉시 성적 의도가 있다고 해도 그것이 일반적인 시각에서 크게 문제되지 않는다면 성희롱에 포함되지 않을 수 있다는 이야기이다. 일반인의 수용여부가 중심이 되는 관점을 말한다.

대하고 철저한 행위로 포함시키기는 어렵다. 이러한 2심 재판부의 요건을 충족하는 성희롱은 강제추행이나 강간밖에는 없다.

4. 손해발생 : 중대한 정신적 고통에 대하여



민법은 손해배상에서 가벼운 손해와 중대한 손해를 구별하지 않으며 피해자가 받은 모든 손해를 배상함을 원칙으로 한다. 여기서 중대하고 심각한 정신적 고통이 입증되어야 한다고 함으로써 성희롱 피해자가 우울증 등의 정신병에 걸릴 정도가 되어야만 인정할 수 있다고 한다. 여성의 신체와 정신이 어디까지 파괴되어야 인정할 수 있다는 말인지, 가능한 참아야 한다는 말인가.

우리나라와 외국의 실증적 조사는 정신적으로는 분노, 슬픔, 대인기피증, 자기비하 등이 육체적으로는 소화불량, 불면증, 두통 등이 보통 일어나는 손해임을 밝혀내었다. 그러나 재판부는 "분노, 슬픔, 울화, 놀람을 경험했다는 것만으로는 충분치 않"다고 함으로써 성희롱으로 인해 배상을 받을 수 있는 경우란 거의 없게 되었다.

5. 성희롱 개념도입에 따른 부작용이 최소화 되어야 한다.

① 남녀간의 모든 접촉의 시도는 위축되고 정열적인 남녀관계의 자유로움과 아름다움이 사라지게 될 염려가 있다는 주장에 대하여 :

직장 안에서 남녀관계는 상대방의 인격과 능력을 존중하며 평등해야 한다. 지금까지 성희롱은 피해자를 일하는

동료로 보지않고 성적인 대상으로 보았기 때문에 발생하였다. 이러한 인식하에 벌어지는 남녀간의 접촉이 어째서 자유로움과 아름다움이 될 수 있는지 알 수 없다. 이것은 오히려 가해자와 피해자간의 억압이며 침해이다. 남녀간의 관계는 어디까지나 합의와 동의 하에서만 진정한 관계가 가능하며 비로소 아름답다고 할 수 있을 것이다. 우리 실정에서는 오히려 직장에 만연한 성희롱으로 인하여 정상적인 남녀관계 발전이 저해되어 왔었다. 이러한 그릇된 인식을 인정하고 올바른 관계로 정립해 나갈 수 있도록 하는 것이 재판부가 해야 할 일이 아닌가. 이것 역시 가해자의 입장, 남성의 입장만이 받아들여지고 있다.

② 사적인 영역에 국가권력의 개입을 자제하여야 한다는 주장에 대하여.

직장내 성희롱은 사적이고 은밀한 공간에서 보다 공적이고 공개적인 사무실에서 더 많이 공공연하게 이루어진다. 직장내 성희롱은 직장에서 권력을 가진 자가 지위를 이용해 자행하는 폭력이다. 한 인간의 인격을 무참히 말살하는 성폭력에 대하여 국가가 치외법권을 스스로 설정해 놓는다면 은밀하고 보이지 않는 사적인 공간에서 무기력하게 폭력에 노출되어 고통받는 국민에게 국가와 법은 존재의의를 잃어버리게 될 것이다.

③ 사회적 법적 노력에 대하여

전적으로 옳은 지적이다. 그러나 성희롱이 남성과 여성이 성에 대한 사고가 다르고 서로를 이해하지 못함으로써 일어남에도 불구하고 여성의 자구노력만을 강조하는 것은 재판부가 가해자 중심의 관점에 입각하고 있음을 보여주고 있다.

6. 수인의무론에 대하여

① 수인의무의 범위를 가해자의 입장에서 결정함은 부당하다. 객관적 입장과 피해자의 의사를 중심으로 결정하여야 한다.

② 성적 접근을 하는 자의 행동의 자유를 강조하나 행동의 자유는 어디까지나 다른 사람에게 피해를 주지 않는 한도 안에서만 보장받을 수 있다. 특히나 남녀관계는 상대방의 의사와 둘 사이의 의사의 합치가 매우 중요하다.

③ "업무수행을 위하여" 성적 접촉이 필요한 직업은 우리 사회에 존재하지 않으며 존재하여서도 안된다. 인격침해를 수반하는 성적 접촉 말할 나위도 없다.

1심·2심이 인정한 사실관계 비교와 2심의 문제점

1. 신체접촉 및 기타 언동을 통한 성희롱에 대하여

	서울 민사지방법원 (1심)	서울고등법원 (2심)
기 기 교 육 과 정 에 서 의 성 희 롱	피고 신경휴는 1992.6.5경부터 약 2내지 3주간 ... 연명알 기기실에서 원고에게 연명알 기기의 사용 방법을 교육하는 과정에서 20 내지 30차례에 걸쳐서 원고가 컴퓨터 키보드 앞에 앉아 있으면 원고의 등 뒤에서 피고의 가슴을 원고의 등에 가까이 대고 포옹하는 듯한 자세를 한 채로 원고의 앞에 있는 컴퓨터 키보드를 자신이 치기도 하고, 원고의 어깨나 등에 피고의 손을 올려 놓거나 원고의 등을 쓰다듬기도 하고, 원고가 기기를 작동하고 있을 때 옆에 있다가 교육을 한다는 명목으로 원고의 팔을 손으로 잡기도 하고 때로는 원고의 옆에서 위 기기를 조작하면서 의도적으로 피고의 몸의 일부분을 원고에게 접촉시키는 등의 행위를 지속적으로 해 왔다.	피고는 기기전담조교의 교육을 비롯하여 기기가 정상적으로 작동하도록 관리할 책임이 있었으므로 자주 기기실에 들어 원고와 기타 대학원생들이 작동시에 미숙한 점이 있으면 교정하고 교육하는 일이 있었다. 기기가 소재한 장소는 비좁았고 기기를 조작하려면 키보드에 명령어를 입력하거나 40여개에 이르는 조정버튼을 조작하여야 하므로 기기조작을 가르치거나 교정하기 위해서는 기기에 접근하지 않을 수 없었고 그 과정에서 피고는 컴퓨터 앞에 있는 기기작동자의 몸에 접촉하게 되는 일이 빈번하였다. 피고는 기기관리 감독자 자주 공동기기실에 들었는데, 그 중 수차례에 걸쳐 연명알 기기조작을 위하여 컴퓨터 앞에 앉아 있는 원고의 의자 옆 또는 뒤에 접근하여 잘못을 시정해 주기 위하여 팔을 뻗어 원고 앞의 컴퓨터 자판을 치거나 말하는 도중에 원고의 어깨, 등, 손에 피고의 손이나 팔이 접촉하게 되었다. 위 피고의 이러한 행동들이 원고로서는 불쾌하고 곤혹스러운 것이었으나 이에 대하여 명시적으로 거부 의사를 표한 바는 없었고...
기 타 성 희 롱	1992. 6. 경부터 8. 경까지 피고 신경휴는 사무실 복도에서 원고를 마주치면 함께 걸으면서 원고의 등에 손을 대거나 어깨를 잡는 경우가 종종 있었으며, 한번은 대학원생들이 사용하는 실험실에서 원고의 팔은 머리를 만지면서 "요즘 누가 시골치녀처럼 이렇게 머리를 땅고 다니느냐"는 얘기를 한 사실이 있고, 심부름 기타 명목으로 원고를 자신의 연구실로 자주 불러, 들어오는 원고를 위아래로 훑어보며 몸매를 감상하는 듯한 태도를 취한 경우도 종종 있었다. 피고 신경휴는 원고가 연명알 기기담당조교로 들어온 후 얼마 안 있어 실험실 학생들과 입방식을 한 이후에 원고에게 자신과 따로 입방식을 하자는 취지의 발언을 하고, 1992. 8. 경에는 원고에게 "날씨가 좀 서늘해지면 실험실 사람들 모르게 자신과 단둘이서만 넥타이 매고 가는 곳에서 입방식을 하자"는 얘기를 했다.	원고는 피고 신경휴는 1992. 6. 경부터 8. 경까지 사이에 서울대학교 23동 108호 앞 복도 등에서 원고와 마주칠때면 의도적으로 원고의 등에 손을 대거나 어깨를 잡는 경우가 많았고, 같은 때 8. 경에는 22동 309호실 실험실에서 "요즘 누가 시골치녀처럼 이렇게 머리를 땅고 다니느냐"고 말하면서 원고의 머리를 만지기도 하고, 원고가 정식 임용된 동년 8.10경 단둘이서 입방식을 하자고 제의하기도 하고, 같은 무렵 23동 4층 교수 연구실에서 원고를 심부름 기타 명목으로 수시로 불러들여 위아래로 훑어보면서 몸매를 감상하는 듯한 태도를 취하기도 하였다고 주장한다. 살피건대 위에서 당원이 채용하는 증거와 변론의 전 취지를 종합하면 대체로 원고 주장과 같은 피고의 언동이 인정되나, 그 언동은 위에서 보는 바와 같이 성적 괴롭힘에까지 이르는 심하고 철저한 것은 아니었다.

산 책 제 의	1992. 10. 경 피고 신경휴는 자신이 사용하던 의자를 고치러 간다는 명목으로 서울대학교내 목공소까지 원고에게 동행을 요구하여 원고와 함께 목공소로 가던 중 원고에게 "관악산에는 조용한 산책길이 많은데 회정씨도 나랑 점심 먹고 산책을 하는게 어때. 옷차림이 불편하면 내 연구실에 청바지랑 운동화랑 가져다 놓고 갈아입으면 되고, 문 잠그고 갈아입으면 누가 물어올 사람도 없어"라는 얘기를 하였고, 이에 원고가 그 자리에서 "싫어요"라고 거절의 뜻을 명확하게 얘기하자 피고는 보기에 민망할 정도로 얼굴을 붉혔다.	목공소에 동행한 사실 및 원고에 대한 피고의 산책제의를 인정하지 않음
------------------	--	--

신교수의 성희롱 행위 하나 하나를 떼어놓고 보면 가볍고 경미한 것일 수 있다. 그러나 그 행위들은 몇 달에 걸쳐 지속적이고 교묘하게 반복되었음이 판결문상에서도 나타나 있다. 근무하는 1년 동안 혹시 신교수를 다시 만나 성희롱을 당할까봐 불안에 떨던 원고의 아픔은 완전히 무시되었다.

재판부도 "우연히 또는 의도적으로 ... 다소 짓궂지만 노골적인 성적 의도"라고 함으로써 재판부가 요구하는 노골적 의도는 아니지만 단순한 실수를 넘는 성적행위에 대한 '의도' 혹은 '고의'가 있었다는 점을 인정하고 있는데 다시 "악성은 경미"하다고 하여 위법성을 부인 함은 부당하다.

재판부는 위의 성적 접촉이 교육상 불가피한 것이었다고 생각하는 것으로 보이나 재판부가 제시한 수인의무론에 의하더라도 피고의 행동은 "의도적"으로 이루어지고 "짓궂은" 행동 이어서 "업무수행을 위하여" 필요한 범위를 넘어섰다고 보이며 "불쾌하고 곤혹스러운"행동 까지 원고가 받아들일 의무가 있다고 볼 수는 없다.

재판부는 모멸감, 굴욕감을 주어 근무환경을 악화시켰다고 볼 수 없다지만 의도적인 성적 접촉, 입방식 제의, 몸매를 감상하는 눈길과 같은 2심이 인정한 사실만을 가지고 판단하더라도 근무환경이 악화되지 않았다고 보는 것은 도저히 납득이 가지 않는다.

위 전임자에 대한 성희롱 사실은 피고 신교수의 성희롱이 일회적인 것이 아니라 의도적으로 반복되어왔다는 것을 보여주는 주요한 증거이다. 재판부는 전임자 관련 사항을 "진실이 라 하더라도, 내적인 성적 영역의 비밀"에 속한다고 하여 판단을 거부하고 있다. 그러나 이 부분은 결코 내밀한 비밀이라기보다는 신교수 일방에 의한 성폭력이다. 가해자의 폭력이 보이지 않는 곳에서 벌어졌다는 이유로 사생활로 보호받을 수는 없는 것이다. 폭력을 비밀의 영역에 두어 보호할 때는 교묘하고 치밀한 가해자만이 보호받는 결과가 되고 말 것이다. 또한 정의실현을 목적으로 하는 법원은 사건 판단에 관한 진실을 밝혀 올바른 판단을 할 의무가 있고 피해자의 사생활 보호는 별개의 문제로서 재판부가 고려하고 주의해야 할 사항이지 판단 자체를 거부할 이유는 되지 않는다.

2. 성희롱 거부 이후 업무 수행에 지장을 주는 등의 근무환경 저해 사실에 대하여

근무환경변경	원고가 처음 근무를 시작할 때 피고 신경휴는 원고의 책상을 위 피고의 지도학생들 실험실(22동 309호)에 마련해 주고 다른 학생들과 함께 어울리도록 배려해 주었으나, 1993. 2. 경 위 피고는 그곳에 있던 원고의 책상을 위 연열알 기기실로 옮기도록 지시하여 원고를 그곳에서 혼자 근무하도록 하였다.	1993. 3경에 이르러 피고 신경휴 지도하의 대학원생들이 늘어나고 다른 실험실에 있던 동종의 연열알 기기가 고장으로 가동이 중단되어 원고가 담당하던 연열알 기기의 사용량이 증가하면서 위와 같은 불만과 갈등은 더욱 증폭되었다. 이에 피고 신경휴는 위 기기사용을 둘러싼 위와 같은 분쟁의 원인이 원고의 근무태만과 독선적인 기기운영에 있다고 판단하고 원고에게 위 연열알 기기의 사용에 있어서 위 피고 지도하에 있는 대학원생들도 배려하고 그들과 원만히 지낼 것을 지시하였다. 아울러 위 피고는 종전에 원고의 편의를 고려하여 대학원생들과 함께 지낼 수 있도록 22동 309호 실험실에 제공되었던 책상의 사용을 금지하고 원래 원고의 근무위치인 23동 108호 연열알 기기실에서 근무하도록 지시하였다. 위 피고의 이러한 조치에도 불구하고 원고의 연열알 기기 운영을 둘러싼 화학과내에서의 불만과 갈등은 수그러들지 않았다. 이러한 다툼은 전임자 근무시에는 없었던 일이다.
피고의 부당행위	평소에 피고 신경휴는 원고에게 위 연열알 기기 담당조교는 위 기기에 관한 업무에만 전념하도록 하고, 인접 유기공동기기실의 일과는 무관하므로 유기공동기기실의 업무에는 관여하지 말라고 얘기를 하여 왔었는데, 1993. 5. 경 위 유기 공동기기실에 새 기계를 설치할 당시에 위 피고는, 자신과 그의 지도학생들이 위 유기 공동기기실에서 분주히 일을 하고 있는데 원고가 그 일이 위 연열알 기기 담당조교 업무와는 무관하다고 하여 전혀 듣지를 않았다는 점에 대하여 책망하기도 하였다.	1993. 5. 경에는 화학과 유기공동 기기실에 새로운 실험기기를 설치함에 있어서 당시 위 피고는 예산 절감을 위하여 대학원생들과 함께 직접 위 공사에 참여하여 기기설치대 교체작업과 냉동기 설치작업 등을 2주간 가량 계속 하였는데, 원고는 위 작업이 계속되는 동안 위 공동 기기실의 업무가 자신의 업무와는 무관함을 이유로 수수방관하고 전혀 협조를 하지 않았고 이 때문에 위 피고로부터 책망을 들은 사실이 있었다.

2심은 피고의 부당한 지시 및 간섭 등으로 인해 원고의 시료처리 지연이 유발되었으며 그로 인하여 원고가 시료 의뢰자들의 불만을 사게 되었다는 사실을 인정하지 않고 원고의 근무태만이 원인이라고 판시했다. 이하에서 2심 재판부 판결문에 나타난 내용의 문제점을 살펴 보겠다.

① 근무태도와 관련하여(근무태도에 대해 주위의 부정적인 평가를 받도록 하는 행위)

서울민사지법(1심)	서울고등법원(2심)
기 기 고 장 발 치 (산책계의 거점 이후) 피고 신경휴는 원고의 업무수행이나 업무상 보고 등에 대하여 무관심 또는 부정적인 태도를 취하였는데, 1993. 2. 경 원고가 피고에게 연열알 기기의 이상상태를 수 차례 보고하였으나 피고는 원고의 이러한 보고를 계속 무시한 채 방치하다가 결국 소외 류권영이 피고에게 기기이상을 제차 보고하여 이를 수리하게 되었다.	
근 무 태 도 와 관 련 종래부터 학생들이 위 연열알 기기를 사용하여 시료측정을 하는 것은 제한되어 있고 원칙적으로 위 기기담당조교가 학생들의 신청을 받아 시료측정을 하여 주도록 되어 있으나 피고 신경휴의 실험실 대학원생들만은 예외적으로 위 기기담당조교를 거치지 않고 직접 위 기기를 사용하는 것이 관행으로써 허용되어 왔고, 피고 신경휴는 원고가 근무를 시작한 지 얼마되지 않을 때에 원고에게 다른 학생들이 신청한 시료측정보다는 피고의 실험실 소속 대학원생들의 위 기기사용에 우선권을 주도록 지시하였고, 또한 다른 학생들의 시료측정 의뢰량이 많다고 하더라도 하루에 10개를 초과하여서 시료측정을 하지 말라고 지시를 한 사실이 있기에 원고는 ① 지시에 따라 업무에 임하였는데, 1993. 3. 경부터 위 피고의 실험실 소속 대학원생인 소외 류권영이 실험 때문에 하루에 2, 3시간 이상씩 위 기기를 독점하여 사용하기도 하고, 또 같은 실험실 소속 대학원생인 소외 채종근은 미리 위 기기사용 시간을 알려달라는 원고의 협조 부탁에도 불구하고 예고 없이 임의로 장시간 위 기기를 사용하기도 하여 원고와 소외 채종근과의 사이에 말다툼이 있었던 경우도 있는 등 피고 신경휴가 원고에게 지시한 자신의 실험실 소속 대학원생들에게 위 기기 사용의 우선권을 주고, 외부로부터 의뢰된 시료측정을 하루에 10개를 초과하여 측정하지 말라는 지시사항의 준수로 인하여 원고의 업무에 지장이 오거나 의뢰받은 시료측정이 자주 자주 지연되는 등의 예외사항이 발생하게 되어 원고가 위 피고에게 이에 대한 조치를 부탁하였으나, 위 피고는 원고에게 "그것은 조교와 학생간에 해결할 문제이고, 발생률이 최우선인데 다른 의뢰 샘플이 아무리 늦어져도 그것은 조교가 상환할 바가 아니다"라는 얘기를 하면서 화를 내기도 하였다. 그런데 그 후 위 연열알 기기를 사용한 시료측정이 지연된다는 사유로 다른 실험실이나 측정의뢰자들로부터 불만의 이야기가 나오자 위 피고는 위 기기담당조교인 원고의 불찰 때문이라고 얘기한 사실이 있다.	원고가 담당하는 연열알기기는 종래부터 학생들이 위 기기를 직접 사용하여 시료측정을 하는 것은 제한되어 왔고 원칙적으로 위 기기담당조교가 학생들의 신청을 받아 시료측정을 하여 주도록 되어, 다만 피고 신경휴 실험실 소속 학생들의 경우에는 예외적으로 위 기기담당조교를 거치지 않고 직접 위 기기를 사용하여 시료측정을 하는 것이 허용되어 왔다. 원고가 위 연열알 기기담당조교로서 근무를 시작한 이래 변리사 시험을 준비중이었던 원고의 근무태도와 관련하여 위 기기를 이용하는 대학원생들로부터 원고가 평소에 제자리를 잘 지키지 않으며 측정의뢰를 해도 제때에 스펙트럼을 찍어주지 않는다는 등의 불만이 있어왔다. 원고가 정상근무한 1992. 10부터 1993. 5까지 시료처리량은 106개 내지 200개였는데, 가장 많은 작업을 한 달에도 하루 처리량은 8개에 불과하여 실질적 근무시간은 3시간 가량에 불과하였음에도 학과에서 의뢰된 시료처리를 원고가 2-3일간 지체시켜서 대학원생들로부터 불만을 사게 되었다. 특히 원고와 위 기기를 공동으로 사용하는 대학원생들과의 사이에는 위 기기의 사용시간 등의 문제로 충돌이 잦았고 실험실 선임자와 기기사용 문제로 언쟁을 벌이는 등 인화관계 문제를 드러내었고 화학과에서 피고의 지도 아래 박사과정을 이수한 소외 류권영과 한 패가 되어 소외 채종근을 위시한 대학원생들과 대립하였기 때문에 이들의 감정대립으로 인하여 실험실의 연구분위기는 저해되었다.

재판부가 원고의 근무태도와 관련하여 핵심 사실로 인정한 사항은 '원고의 시료처리 지연으로 인한 시료 의뢰 대학원생들의 불만(피고의 주장사실은 1993년 2, 3월경부터임)'이다.

피고나 재판부가 인정한 원고의 전임자 특히 근무실적이 뛰어났었다고 하는 조성애의 경우와 원고의 월평균 시료 처리량을 비교해 보면 조성애의 경우는 148.53개이고 원고의 경우는 154.2개로서 오히려 4개 정도가 더 많다. 재판부의 방식대로 산술적인 계산에 의한다면 이와 같은 결과가 어떻게 나올 수 있는지, 즉, 산술적인 계산만으로는 원고의 시료처리량 지연되지 않은 결과인 것이다. 원고의 시료처리 지연은 산술적인 계산으로는 설명될 수 없는 요인에 의한 것이며 원고의 하루 시료처리량을 10개로 제한한 피고의 지시와 류권영을 비롯한 피고 실험실 학생들의 기기전용으로 인한 원고의 시료측정시간 감소라는 외적인 요소에 의해 발생한 것이다.

② 근무환경 변경에 대해(근무환경을 외부적 또는 정신적으로 불쾌하고 열악하게 만드는 것)

재판부는 피고가 원고의 근무 초기에는 편의를 배려하여 원고의 근무지가 아닌 22동 309호 피고의 실험실에 제공되었던 원고의 책상사용을 금지하고 원래 근무위치인 23동 108호 연염알 기기실에 근무하도록 한 피고의 지시가 피고 실험실 학생들과 원고와의 갈등을 해소하기 위한 조치이었다고 하였다. 그러나, "...원고에게 위 연염알 기기의 사용에 있어서 위 피고 지도하에 있는 대학원생들도 배려하고 그들과 원만히 지낼것을 지시하였다.."는 것은 기기담당조교로서 피고 실험실 학생들보다 10배 이상 많은 학생들의 의뢰 시료를 처리해주어야 하는 것이 원고의 주업무라는 실체로부터 주객이 전도된 피고의 부당한 지시이었다는 것이 명백하다. 더군다나 당사가 시료처리 지연으로 시료의뢰 대학원생들이 불만을 토로하고 있는 시기였음에도 원고의 시료처리 시간을 빼앗는 조치인 피고 실험실 학생들을 배려하라고 피고가 지시를 했다면 이것은 원고의 근무조건을 악화시키는 부당한 지시라 할 것이다.

그것과 관련하여 원고의 원래 근무지가 아님에도 근무 초기에는 편의를 배려하여 22동 309호 피고의 실험실에 책상을 제공하여 약 7개월 여간 동안이나 근무지로 하게 했다가 갑자기 근무지를 옮기게 한 것이 그것도 한편으로는 피고 실험실 학생들의 기기사용을 배려하고 원만히 지내라는 지시를 하면서 다른 한편으로는 피고 실험실의 책상사용 금지를 지시한 것이 원고와 피고 실험실 학생들 간의 갈등을 해소하기 위한 조치인가. 아닌 것이다. 이것은 상호 모순되는 지시로서 명백히 원고의 근무환경을 불쾌하게 그리고 열악하게 만드는 행위에 해당하는 것이다.

③ 피고의 부당행위에 대하여

2심 재판부는 피고 신경휴의 NMR기기 업무에만 전념하도록 한 지시를 간과 하고 있다. 이러한 교수의 지시를 제자가 어길 수는 없다. 이 부분은 오히려 원고의 업무를 방해하고자 하는 피고의 부당행위에 속한다.

3. 원고의 재임용탈락(실질적 해고)에 대하여

서울민사지방법원(1심)	서울고등법원(2심)
이에 대하여 피고 신경휴는..... 원고가 직장을 그만두게 된 것은 1년 임기가 만료된 후 재임용되지 않은 결과이고 위 기기담당조교의 임용 및 재임용에 관하여 위 피고는 실질적인 결정권을 가지지 않고 있다고 주장하므로 살펴본다.	앞서 인정한 바와 같이 원고는 서울대학교 자연과학대학 화학과에 유급조교의 형태로 취업하게 되었고..... 동년 8. 10 정식으로 임용되었는데 그 임용기간은 임용규정상 1년간으로 예정되어 있었다. 교육공무원 임용령(대통령령 제4303호) 제5조 제2항 및 제3항에서 정한 1년간의 임용시험에 따라 원고는 1993. 8. 31 자동면직되게 되었다.
.....피고 신경휴는 위 연염알기기 담당조교의 선발과 재임용 여부 결정에 대하여 결정적인 영향력을 행사하는 지위에 있는 자로서..... 원고가 1년 임기의 유급조교인 점을 고려하여 원고에 대하여 재임용 추천을 하지 않는 방법으로 원고로 하여금 직장을 그만두도록 하여.....	교육공무원 임용령(대통령령 제4303호) 및 서울대학교 전임교수 및 조교임용규정(제849호)에 의하여 유급조교의 임용은 해당학과 학과장이 학과내에 공고하거나 학과 교수의 추천을 받아 교수회의의 동의를 얻어 학장에게 추천하고 대학 인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 임용도록 되어 있고, 임용기간이 만료된 조교는 자동면직되나 필요한 경우에 한하여 학과장이 학과 교수회의의 동의를 얻어 재추천할 수 있게 되어 있다. 이와 같이 연염알기기 유급조교는 1년을 임기로 하여 임용되고 달리 재임용을 받지 못하면 위 임기만료와 함께 자동으로 퇴직하게 되는데, 지난 10년 동안 서울대학교 화학과 소속 유급조교로 임용되었던 65명의 경우 그 임용기간은 대부분 1년이었고 1년 6개월 이상 근무한 자는 2명에 불과하였다. 원고로서도 재임용받기 위하여는 학교 당국으로부터 그 능력이나 업무수행실적을 인정받는 등의 특별한 사정이 있어야 가능했던 것이고 그렇지 않았다면 임기만료와 동시에 자동퇴직할 수밖에 없었다.

① 연염알 기기담당조교는 1년의 임기로 종료되어 왔는가?

판결문은 원고가 분명히 유급조교이었음에도 "... 원고는 대학원생 신분의 조교가 아니라 학과의 업무와 학부과정의 전공 실험실습을 담당하는 전문 사무보조원이었다"라며 굳이 그 신분과 업무관계가 화학과의 다른 유급조교들과 구분됨을 인정하고 있다. 또한 판결문은 "...원고는....화학과에 유급조교의 형태로 취업하게 되었고...."라며 원고는 하나의 직장으로서 연염알 기기담당 조교로 취직한 것을 인정하며 또다시 다른 유급조교와는 구분짓고 있다. 따라서, 원고의 재임용 탈락이 관례이기 때문이라고 판시하는 근거로 다른화학과의 유급조교와 동일시 하여 다른 화학과 유급조교의 근무기간을 예로 든다는 것은 모순이 아닐 수 없는 것이다. 이것은 다음을 살펴보면 더욱 뚜렷해진다.

첫째, 원고와 다른 화학과의 유급조교들은 그 신분이 박사과정 중에 있는 학생이거나 석사학위를 한 자가 유학준비를 하는 동안 잠시 1년간 유급조교를 하는 것이다 따라서 이들에

겐 유급조교가 직장으로서 취업한 것이 아닌 것이다.

둘째, 화학과의 다른 유급조교들은 모두 본과 출신이지만 원고 및 여성 전임자들인 조성에 와 안미정 모두 타학교 출신으로서 몇년간의 직장으로서 연염알 기기담당 조교로서 취직한 것이다. 이것은 2심 재판부가 아예 사실 판단의 증거에서조차 제외한 '갑제10호증 피고의 자필 팩스'에서 명확히 나타나고 있다. 위 팩스는 당시 피고가 독일 출장 중이었으며 원고의 전전임자인 조성에가 직장을 옮기기 위해서(당시 전주제지로) 사직을 하고 원고의 전임자인 안미정이 임용되는 경위를 보여주고 있는 것으로서 1991. 5. 17자 피고의 자필 팩스에서는 ".....마침 적당한 자리에 취직을 하게 되셨다니 우선 축하를 드립니다. 지금까지 했던 일들은 시한적이었지만 그러나 **몇년간 같이 일하기를 바란 마음에 의하면** 또한 유감스럽기 짝이 없군요....."라고 하고 있다.

셋째, 원고의 전임자들 중 2심 피고측의 증인으로 나온 진의장은 1년간 근무를 하였는데도 '연염알 기기담당 조교를 그만 둔 것은 임용기간이 만료되어 사직한 것이 아니다'라고 진술하였고, 그다음 조교인 조성에는 재임용(연임)되어 약 1년 3개월 가까이 근무하다가 직장을 옮기기 위하여 스스로 사직하였고, 원고의 전임자인 안미정의 경우는 피고의 성적접촉을 거부한 이후 그 보복으로 피고가 재임용을 하지 않았다(안미정의 진정서는 증거로 채택하지 않았음). 그 어느 경우도 1년 임기로 자동면직되지 않았으며 따라서 분명한 사실은 연염알 기기담당조교의 경우는 다른 유급조교와는 구분되었고 1년의 임기만료로 자동면직된다는 관례가 없었다는 것이다.

넷째, 피고 및 피고측 증인들도 인정했던 사실로서 연염알 기기담당 조교는 그 숙련에 수개월 이상의 오랜 시간이 걸리므로 1년마다 그만두는 것보다 오래 근무하는 것이 바람직하다는 것이다.

② 피고 신정휴의 조교의 (재)임용 여부에 대한 결정권의 정도

재판부 판결문은 '조건적 성적 괴롭힘의 성부'라는 소제에서 "...원고는 피고에게 실질적 임용권이 있다고 주장하나, 피고가 실제로 원고를 면접하고 테스트를 했으며 출근중지 지시를 내렸다고 하더라도 그것은 피고가 위 기기의 총책임자로서 그 기기를 조작관리 할 업무담당자의 선택과 업무지시에 관한 사실 행위를 수행한 것일 뿐 피고에게 법적 임용권이 있다고 볼 수 없으나....."라고 판시하고 있다. 그러나 재판부가 이 사건의 가장 중요한 핵심적 사항으로서 피고가 실질적으로 연염알 기기담당조교 (재)임용에 대한 결정권을 가졌으며 그것을 행사하고 있었다는 사실에 대한 판단을 회피하였다는 것은 다음에서 명백하게 보여진다.

- 재판부가 피고의 연염알 기기담당조교의 임용에 관한 결정권을 입증해주는 증거인 갑제10호증(팩스교신 내용)을 아예 누락시켰다는 것은 재판부의 의도를 명확히 보여주는

것이다. 갑제10호증의 팩스 교신 내용은 당시 독일 출장중이었던 피고 신정휴와 류권영 및 조성에간에 주고받은 것으로서 원고의 전임자인 안미정의 임용 당시 연염알 기기담당조교에 대한 피고 신정휴의 결정권을 보여주고 있는 것이다. 그 내용은 다음과 같다. 「<1991. 5. 17 신정휴 자필 팩스> "...알고 계시는 바와 같이 반듯이 operator에 의해 기기가 작동되어야 하는 만큼 대학의 후배 또는 할 수 있는 후임을 권영씨와 상의해 선발 및 교육을 부탁드립니다. 사무적인 절차는 결정되는대로 학과장과 상의하기로 하겠습니다..." <1991. 5. 20. 류권영 자필 팩스> "...조성에씨가 서강대학교 후배(대학원)를 후임자로서 추천했습니다. 학부는 경북대학교 출신으로서 서강대학교 대학원에서는 분석화학을 전공한 여학생으로서 이번 학기에 학위할 예정이며, 당장 수습받고 출근하는데에는 지장이 없다고 합니다. 다음 면의 이력서를 참조하십시오..." <1991. 5. 21 신정휴의 자필 팩스> "...오늘 학과장에게 조성에 후임자에 대해 편지로 상의했는만큼, 안미정씨가 적격자로 생각되며 결정, 발령절차를 갖추도록 하십시오.....(PS) 조성에 후임자건은 몇일 후(다음 주경) 학과장에게 상의하십시오[조교인용에 대한 사무적인 발령절차는 피고 신정휴가 학과장에게 보낸 편지가 도착한 후에 학과장에게 말하라는 것임]". 위의 팩스는 불과 4일간의 짧은 기간동안에 원고의 전임자인 안미정의 임용결정과정을 보여주고 있는 것으로서 특히 1991. 5. 21자 팩스는 피고 신정휴가 학과장에게 편지를 발송한 날로서 학과장이 조교에 대한 결정사항을 알기 전임에도 이미 피고 신정휴가 결정을 하고 그 발령절차까지 밟으라고 했다는 것은 피고 신정휴가 연염알 기기담당 조교의 채용에 대한 절대적 결정권이 있었다는 사실을 말하고 있는 것이다.

- 이미 1심 재판부가 판결문에서 판시하였듯이 원고는 피고의 추천을 받지 못하는 것으로써 재임용을 받지 못한다. 다시 말해서, 피고 신정휴가 원고를 조교로 추천하지 않음으로써 원고는 재임용에서 탈락하는 것이다.

재판부의 사실심리상에서의 두드러진 몇 가지 문제점

1. 피고 신정희의 성희롱 사실 및 보복 해고에 대한 판단에 있어서 매우 중요한 사실인 원고의 전임자들의 진정서 및 진술서를 증거로 인정하지 않은 점: 특히 안미정의 자필 진술서에는 '진정서를 제출하는 것을 원치 않았지만 진정서 내용은 사실이다'라는 확인이 되어 있음.

2. 이 사건의 핵심사실로서 피고가 연애했던 기기담당조교의 (재)임용에 대한 결정권을 가지고 있었다는 사실을 입증해주는 증거인 '갑제10호증 피고 신정희의 자필 팩스'를 증거로 아예 심리하지도 않은 점

3. 녹취록을 인정하지 않는 근거로서 "...위 증거들은 그 녹음에 대화참여자의 동의가 있음을 인정할 자료가 없고..."라고 하고 있으나 갑제21호증은 그 녹음된 대화 내용에 대화 참여자의 동의가 있었음을 보여주는 부분이 있었을 뿐만 아니고 원고가 제출한 녹취록 모두를 증거로서 인정하지 않았다.

인간존중이 제대로 이루어지지 않는 사회에서는 인간에 대한 갖가지 차별대우가 생겨난다. 인종간에 일어나는 인종차별을 비롯하여 勞資간의 계급차별, 남녀간의 성차별, 그리고 지역간의 지역차별이 그것이다. 이와 같이 정당한 이유없이 인간을 차별적으로 대우하는 경우 흔히 제기되는 문제점이 바로 「공정성」에 관한 것이다. 전쟁, 혁명에서 「法廷투쟁」에 이르기까지 지난 세기와 현재에 걸쳐 일어난 인류의 온갖 투쟁사는 바로 그 공정성 확보를 위한 모색의 과정을 보여주고 있다.

그러한 점에서 볼 때 지난 7월 25일 선고된 서울고등법원의 우조교 성희롱 사건에 대한 항소심 판결은, 성차별 문제에 대한 우리 사회의 「법적」공정성의 확보 수준을 단적으로 드러내 보이고 있다.

「성희롱」은 새로운 유형의 불법행위인가?

「항소심 판결」(이하 판결로 줄임)은 성희롱 대신 「성적 괴롭힘」이라는 용어를 시종일관 사용하면서 이러한 행위유형은 과거에는 인정되지 않았던 새로운 유형의 불법행위이므로

이를 인정함에는 신중한 검토가 요구된다고 말한다. 판결대로라면 성희롱 일반이 종전에는 적법행위였으나 최근에 불법행위의 범주에 포섭되기 시작했다는 것이다. 과연 그런가? 불법행위 일반에 대한 이데올로기적 측면에서의 검토가 필요한 대목이다.

「성희롱」 사건에 대한

항소심 판결의 문제점

변호사 박 성 호

계급, 인종, 성의 차이는 불법행위에 대한 법적 구제를 위하여 권리주장을 하는 경우, 그 범위나 방식에 있어서 여러가지 차이를 가져올 수 있다. 성차별의 경우 이를 당연시하는 사회환경은 「권리의식」의 차이를 초래하게 되는 것이다. 그 단적인 예가 부인들이 그 남편의 폭력에 대하여 근래에 비로소 법적으로 대항하기 시작했다는 점이다. 남편의 폭력이 종전부터 불법행위였다는 점에는 변함이 없는 것이다. 여성의 인격권을 침해하는 「성희롱」의 경우에도 같다고 할 수 있다. 종전부터 인격권 침해에 기한 불법행위에 해당되는 것이 있으니 최근 들어 여성들의 권리의식의 고양으로 인해 법적 쟁송화되었을 뿐이라고 보아야 하는 것이다.

「성희롱」에 대한 법적 정의의 문제

판결은 성희롱을 객관화 명확화 하여야 한다는 전제 아래 몇 가지 개념적 요소를 제시하고 있다 ①고용관계와 관련된 행위이어야 한다. ②성적 성격이 노골적이고 성적 의도가 분명히 간취되어야 한다. 그 행위의 태양은 중대하고 철저한 것이어야 하는데, 가령 피해자의 의사에 반하여 집요하게 반복적으로 이루어지는 성적언동이 그러한 것이다. ③행위의 상대

방이 원하지 않는 행위이며, 설령 동의가 있었다 해도 모두 상대방이 원한 행위라고 단정할 수 없다. 또한 성적 수치심 때문에 적극적으로 반발하지 못하는 경우가 많다. ④성적 행위에 대한 수용 여부에 따라 피해자의 고용관계에 이익이나 불이익이 주어지는 경우(‘대상형’)이거나 성적행위 자체가 피해자의 근로조건을 변경하고 굴욕적인 근로환경을 조성하는 경우(‘환경형’)이라고 한다.

(1)고용관계는 일방의 타방에 대한 지배적 역학관계를 나타내는 한가지 예에 불과한 것이다. 상사와 부하직원간은 물론이고 교사와 학생, 임대인과 임차인의 관계와 같이 어느 정도 계속되는 관계이며 일방이 타방에 대하여 지배적인 힘을 발휘하는 경우까지 포함된다고 보아야 한다.

(2)성적 성격이 노골적이고 성적 의도가 분명히 간취되는 경우, 행위 태양이 중대하고 철저한 경우인 성적 언동에만 국한한다면, 고도로 계산된 음험한 성희롱은 규제의 대상에서 벗어나게 된다. 결국 판결은 형법상의 명예훼손이나 모욕죄 또는 협박죄에 해당하는 행위만을 성희롱으로 보겠다는 극히 제한적인 해석을 하고 있는 것으로 보인다.

이는 또한 비교법적으로 볼 때 1986년 미국 연방대법원의 지도적 판례(Miritor Savings v. Vinson) 이래의 원칙인 이른바 환경형적 성희롱의 경우 “피용자에게 직접적 성적요구나 경제적 손실이 없어도 무방하다”는 점을 무시한 것으로서, 사실상 처음부터 「환경적 성희롱」의 가능성이 배제될 우려도 없지 않다.

(3)판결은 소결론 부분에서 원하지 않는 성적 접근에 명백한 거부표시를 해야한다고 요구하고 있다. 이는 ‘원하지 않는다’(unwelcomed)는 점을 어느 정도 입증해야 하는가의 문제이다. 미국 판례는 명시적인 경우는 물론이고 암묵적 거부도 이에 포함된다고 한다. 가령 “피고용자는 상급자가 성적인 접근을 할 때마다 화제를 바꾸거나 방을 떠난 경우”(Chamberlin v. 101 Reality)가 이에 해당된다. 따라서 성희롱을 하는 상대방에 대하여 ‘화제를 바꾸려고 노력한다’든가 ‘갑자기 침묵한다’또는 ‘당황한 표정을 지으며 자리를 뜬다’는 행위유형이 모두 거절의 암묵적 표시인 것이다.

(4)판결은 「환경적 성희롱」은 근로조건을 변경하고 굴욕적인 근로환경을 조성하는 경우로서 구체적으로 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 품게 하여 그의 업무수행이나 근로환경에 부당하고 심각한 불이익을 가져오는 경우를 말한다고 함으로써 그 범위를 대폭 제한하고 있다.

앞서 본 것처럼 본래 환경적 성희롱은 직접적 성적요구나 경제적 손실이 없어도 무방한 경우로서, 이로 인해 작업성적을 저하시키거나 심리적으로 건널 수 없는 노동환경이 만들어지는 것을 말한다. 즉 근무자에게 性的으로 짜증이나 불쾌감을 주고 불편하게 만드는 경우

이다.(어색하고 서먹서먹하며 안절부절못하게 하는 작업환경).

또한 「대상형 성희롱」은 성적 행위의 거절로 인하여 해고나 승진거절 등 고용상의 차별적 처우를 가져오는 경우라고 하고 있는데, 거부자에 대한 보복의 유형에는 그밖에도 불체용, 직종폐지, 배치전환(원하지 않는 부서로의 이동), 강등, 감독강화, 부담가중(근무시간 연장 등의 조건추가), 훈련부족, 동료의 협력거부 등도 포함되는 것이다.

「위법성」의 판단은 일반 평균인의 입장에서 한다?

이 사건 성희롱의 위법성 여부는 피해자학의 입장에서 「합리적 여성」의 생각을 판단기준으로 하여야 한다는 원고의 주장에 대하여, 판결은 “남녀간의 관계를 투쟁적 대립적 관계로 평가하는 여성주의적 관점만을 표준으로 삼을 수는 없다”고 하면서, “남녀의 관계를 공동적 화합적 관계로 이해하는, 건전한 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장에서 이를 판단하는 것이 옳다”고 말한다.

판결은 [합리적 여성의 시각=여성주의=남녀간 관계의 투쟁적 대립적 평가]라고 보아, 결국 합리적 여성의 시각과 일반 평균인의 시각을 대립하는 것으로 파악하고 있다. 판결 서두에서 성희롱은 여성주의적 관점이 아닌 사회의 여성문제라는 측면에서 인식해야 한다고 주장하고 있는 점과 관련지어 볼 때, 재판부가 ‘여성주의’ 관점 자체에 대해 깊은 오해와 편견을 갖고 있는 아닌가 생각된다.

근대법은 자본주의하에서의 지배적인 정치철학인 자유주의적 법이론(Liberal Legalism)을 기반으로 하고 있다. 근대법상의 인간관은 합리적 인간인데, 이러한 인간관은 본래 중산층 이상의 남성을 기초로 하는 것이기 때문에, 판결에서 말하는 「일반 평균인」이란 것도 결국은 이러한 인간관에 무게 중심을 두고 있는 것으로 보인다. 결국 판결이 ‘일반 평균인’이란 도구개념을 통하여 관철하고자 한 것은 다름 아닌 남성중심주의적 시각의 재확인이라고 할 수 있겠다.

참고로 미국의 경우에는 「합리적 인간」이란 기준은 피해자의 입장을 고려한 것이어야 한다(미 고용기회평등위원회 성희롱 정책 지침서)거나, 「합리적 여성」이란 기준을 채택하고 있다.(Ellison v. Brady; Corilo v. Ward 등)

손해발생의 입증책임 문제

판결은 대상형 성희롱의 경우 해고되었거나 사직하지 않을 수 없었음을 주장입증하면 되고, 환경형의 경우에는 실제로 피해자가 업무능력을 저해당하였거나 정신적 안정에 중대한 영향을 미쳤다는 점을 주장입증해야 한다고 한다.

우선 대상형의 경우에는 그밖에 배치전환, 강등, 감독강화, 부담가중, 훈련부족, 동료의 협력거부 등을 주장입증해도 되는데, 판결은 이에 대한 언급을 하고 있지 않다. 판결이 인정한 사실관계에 의하더라도, 선교수가 거점 의사표시 이후 감독강화, 부담가중, 동료(조교 내

지 대학원생 등)의 협력거부 유도 등을 한 사실이 인정될 수 있다고 본다.

환경형의 경우에는 피해자가 업무능력을 저해당하였거나 정신적 안정에 중대한 영향을 미쳤다는 점을 주장입증해야 한다고 하는데, 이는 미국 판례상 1964년의 [시민의 권리에 관한 법], 제7편(Title VII of the Civil Right Act of 1964)의 [고용상의 위법한 성차별]을 구성하는가 아닌가의 판단문제, 즉 [위법성판단의 기준]과 관련하여 도출된 내용이다. 따라서 피해자의 업무능력을 저해했거나 정신적 안정(psychological well-being)에 중대한(severe) 영향을 미쳤는가 하는 점은 법원이 당해 사건의 여러 사정을 종합하여 판단 내지 평가해야 하는 문제인 것이다. 그러므로 피해자로서는 침해된 이익(인격권)의 측면과 침해행위의 구체적 태양을 주장입증하면 족한 것이지 판결이 제시하는 바로 그 내용을 주장입증할 필요는 없다고 생각된다. 뿐만 아니라 피침해이익과 침해행위의 태양을 주장입증하면 손해발생이 「일용 추정」된다고 보아 손해발생에 대한 피해자의 입증책임을 감경해주어야 할 것이다.

준거판단의 문제점

판결은 직장 내에서 상사의 위치에 있는 가해자의 역학관계상의 우월적 지위를 전혀 고려하지 않고 증거판단을 하고 있다. 이 점을 고려해야 하는 이유는, 교수라는 직책이 학문의 세계에서 갖고 있는 '논문지도'와 '논문심사'의 권한은 일반 사회에서의 권력에 버금가는 것이기 때문이다. 대학이 학위 수여의 전매특권을 계속해서 보유하고 있는 한 대학원생이나 학부생에게 미치는 영향력은 지속되리라 본다. 따라서 관련 증인 등이 증언하거나 진술서를 작성함에 있어서 이러한 가해자의 우월적 지위가 자연스럽게 행사되어 증언이나 진술서 내용이 완곡하게 포장되거나 진실이 은폐될 우려가 없지 않은 것이다.

제 1심 판결이 피해자측 증인인 柳모씨의 증언에 대해서, 우리나라 현실에서 스승을 배신하는 제자가 발붙일 곳은 아무 학교도 없으리라는 점에서 볼 때 그럼에도 지도교수에게 불리한 증언을 하는 것은 상당한 신뢰가 간다고 판단한 이유로 위와 같은 역학관계를 경험칙을 염두에 두었기 때문인 것이다. 그러나 판결은 이러한 점을 거의 대부분 거꾸로 뒤집어서 가해자측의 증거들에 증명력의 우위성을 인정하고 있다. 이 점에서 사실관계가 왜곡되거나 완화 혹은 은폐될 가능성이 많을 수밖에 없는 것이다.

또한 판결은 원고가 제출한 7개의 녹취록에 대해서, 이 증거들은 그 녹음에 대화참여자의 동의가 있음을 인정할 자료가 없고 녹취의 과정에도 발언자의 관여가 배제된 일방적인 것이어서 증거능력을 인정할 수 없다고 하고 있다. 우리 민사소송법상 자유심증주의를 채택하고 있기 때문에 법률상의 몇몇 예외를 제외하고는 원칙적으로 증거능력의 제한은 없다. 우리 판례도 상대방의 부지 중 비밀로 녹음한 녹음테이프를 위법으로 수집했다는 이유만으로 증거능력이 없다고 배척할 수 없다고 판시한 바 있다(대법원 1981. 4. 14. 80다 2314). 이에 비추어 볼 때 판결이 녹취록에 대해 증거능력이 없다고 배척한 것은 위법이라 하겠다.

뒷이야기: 항소심이 참고한 듯한 미국 판례

흔히 소송사회라고 말하는 미국의 1991년 통계에 따르면 고용차별소송 전체의 1할에 해당하는 약 550건이 성희롱 소송이었다고 한다. 미국 경제지 [포춘]이 선정한 상위 기업 500社 중에서 9할이 성희롱의 고통을 호소하는 직원들의 접수를 받은 바 있으며, 4社 중 1社 꼴로 소송이 제기되고 있다는 것이다. 또한 미국 기업이 1980년대에 성희롱 소송으로 지불한 비용은 우리 돈으로 합계 약 9,000억원에 이른다고 한다.

미국 판결 중에는 '원하지 않는'(unwelcomed) 성희롱인가의 여부에 대한 판단에 대해서 피해자 본인의 감정(sensibility)을 기준으로 할 것이 아니라, 보다 객관적 시점에서 새롭게 「합리적 인간」(reasonable person)이라는 개념을 도입하고 있다. 다시 말해 「사려분별있는 일반 평균인」으로서 이는 「합리적 여성」이나 남성에 국한되는 것이 아니며, 합리적인 인간 모두를 포괄하는 개념이라는 것이다.(Rabidue v. Osceola Refining Co. 1986), 우리의 항소심 판결은 이에 시사받은 것이 아닌가 추측된다.

그러나 위 판결의 기준은, 「합리적 인간」이란 기준에는 피해자의 입장이 고려되어야 한다는 미국 고용기회평등위원회 성희롱 정책 지침서나, 「합리적 여성」이란 기준을 채택해야 한다는 다수의 판결(Ellison v Brady; Cerilo v. Ward 등)의 기준과 병렬, 공존의 관계에 있는 것이라고 보여진다. 성희롱 소송이 폭증하고 있는 미국 사회의 사법현실과 판례법 우위의 사법체제를 염두에 둘 때, 이는 개개의 성희롱 사건마다 사실인정의 구체적 타당성을 기하기 위한 법원의 고심을 반영한 것이라고 판단된다. 따라서 우리의 경우처럼 최초의 성희롱 사건에 대해 남성위주의 법사고를 뒷받침하는 논리조작의 한 방편으로 오용되어서는 아니될 것이다.

'직장내 성희롱'의 핵심적 개념과 '성적 괴롭힘'의 문제점에 관하여

Sexual harassment(이하 SH)란 개념은 사실 우리나라에 도입되기 시작하면서부터 많은 논란을 불러왔었다. 우선 SH의 번역만을 보아도 성희롱, 성적 괴롭힘, 성적 성가심 등 많은 해석이 뒤따랐다. 하지만 서울대 조교 성희롱 사건을 거치면서 이러한 논의는 여성계와 법조계를 중심으로 어느 정도 정리가 되고 있었다. 물론 그것이 법적 제도적으로 정착되려면 더 많은 논의와 노력이 필요하겠지만 SH는 주로 '성희롱' 혹은 '직장내 성희롱'이라는 개념으로 자리잡아가고 있었고 1심판결에서는 그러한 입장을 상당부분 반영하고 있었다. 하지만 이번 2심 판결에서의 '성적 괴롭힘'이란 개념은 일견 '직장내 성희롱'이라는 것과 흡사해 보이지만 속빈 강정에 불과하다. 또한 성적 괴롭힘은 전에 있었던 논란과 아울러 "과연 성희롱이란 것이 무엇인가"라는 문제에 대해 일반인들 사이에서 또 하나의 혼선을 빚게 하는 원인을 제공하고 있다. 이런 점에 비추어서 이 글에서는 주로 SH개념이 논의될 때 문제가 되었던 것들과 직장내 성희롱의 핵심적 지점을 짚어보고 이를 바탕으로 2심판결의 '성적 괴롭힘'개념의 문제점을 다뤄 보고자 한다.

1. 지금까지 논의된 성희롱의 핵심적 개념

1) 현실에서 성희롱²⁾의 문제가 직장 내로 중심이 맞추어지는 이유에 관하여

많은 사람들이 성희롱을 생각할 때 가장 먼저 생각하는 것은 '직장에서 일어나는 것' 혹은 '권력관계에서 일어나기 쉬운 것' 같은 것들이 아니라 "어디까지가 성희롱인가"라는 문제이다. 이것은 1심 판결이후 그 성과를 흐려 놓았던 언론의 역할이 컸다. 성희롱 문제에 대해 말하고자 한다면 당연히 이 부분에 대한 해명이 있어야 할 것이다. 단적으로 말하면 지금까지의 나온 성희롱의 범위라는 것은 비교적 명확할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다는 다소 모호한 것이다. 광범한 논의 상³⁾으로 보면 "요기까지가 성희롱이다"라고 할 만한 것이

2) SH를 성희롱으로 번역하는 것은 Harassment가 '괴롭힘', '애먹음'이라는 뜻이라고 볼 때 해석상에 무리가 있을 수도 있다. 하지만 성희롱이라는 단어는 이미 사회에 '성적 괴롭힘'과 대비가 되어 여성운동계의 주장을 함축하는 상징성을 담고 있다고 보아 여기서는 SH를 성희롱이라고 한다.

3) 성희롱의 범주를 가르는 주된 쟁점은 성희롱을 직장내에서 행해지는 일체의 원하지 않는 성적 접촉(성희롱을 노동관계에 있어 고용 평등권 침해 문제로 보는 미국 판례의 입장)으로

명확하지 않은 게 사실이다. 그것은 성희롱을 범주화하는 문제에서도, 행위의 수준이나 강도의 문제에서도 마찬가지이다. 예를 들면 어느 특정한 범주로 성희롱을 묶게 되면 그 외의 사각지대가 생기게 된다. 그것이 성희롱의 특수성이기도 하다. (이점을 언론이나 2심의 판결은 악용하고 있다). 그래서 미국이나 일본의 경우는 논의의 완결성을 중심으로 보고 ("이것이 성희롱이다"라고 명시하고) 성희롱 문제를 해결하는 것이 아니라 넓게는 '인권의 전면적 보장' 작개는 '고용평등'의 입장에서 성희롱 문제를 보고 판례를 중심으로 그것이 정착되어 있는 상태이고 이번 우조교의 재판 때 사건이 직장내 성희롱(SH at workplace)의 가장 전형적 형태임을 감안해 문제의 초점이 고용조건과 노동환경의 침해 문제에 맞추어진 것이다. 또한 이러한 입장은 성희롱을 성문제로 국한시켜 일어날 수 있는 여러 시비들, "예를 들면 남녀의 데이트 중에 일어난 사소한 일을 갖고 문제를 삼는다" 등의 주장을 무색하게 만들 수 있다.

가부장적 의식이 우리의 생활 곳곳에 깊게 박혀있고 여성인권의 수준이 낮은 우리의 현실을 볼 때 성희롱의 범위를 어디까지로 볼 것인가 하는 문제는 이를 통해 현실을 얼마만큼 개선시킬 것인가 하는 문제를 결코 배제할 수 없다. 그러나 한편으로는 사회적인 설득력을 잃어서는 안되므로 현실문제의 해결을 중심으로 생각하는 것이 타당할 것이다. 이런 입장에서 보면 성희롱의 범위를 주로 현실에서 문제가 많이 발생하고 많은 사람들이 피해를 보게 되는 직장(직장내 성희롱에 대한 세부사항은 밑에서 논의됨) 학교(학내 성폭력 공청회 자료집 참고 94년) 등을 중심으로 공간으로 범주화해 발전시키는 것이 현실적일 것이다.

우리나라 법(성폭력 특별법)상으로 일상적으로 빈번한 성희롱 유형인 공중밀집장소에서의 추행, 통신매체를 이용한 음란행위 등은 가벌적 행위로 규정되어 처벌됨에도 불구하고 그와 비교해 더하면 더했지 결코 덜하지 않은 직장 내에서의 성희롱이나 학내의 성희롱 등은 처벌되지 않는다. 일반성희롱이 처벌됨에도 불구하고 직장 학교내 성희롱이 형사처벌되지 않는 것은 파행적 졸속 입법의 한계를 그대로 보여준다. 이번 제 4차 베이징 세계여성회의에서는 성희롱을 성폭력으로 규정했다. 또한 정부도 "이번 대회가 끝나면 본격적으로 성희롱을 처벌할 법령 마련을 위해 관계부처와 협의를 벌일 방침"이라고 발표했다. 이것은 두고 볼 일이지만 이러한 상황으로 봐서도 직장 내, 학내 성희롱에 대한 중요성이 부각되는 것은 말할 나위 없다. (참고로 말하면 학내 성희롱은 스승 제자의 사이가 직장에서의 상사 하사 사이의 관계와 비슷하고 스승 제자사이의 도덕성이라는 문제 때문에 직장내 성희롱이 제대로 해결되면 해결될 가능성이 매우 높아지게 된다.)

보는, 공간을 중심으로 범주화하는 입장과 성폭력 수준에까지는 이르지 않는 일체의 원하지 않는 성적 접촉(성희롱을 인격권 침해로 보는 일본 판례의 입장)으로 보는, 행위의 강도 여부를 범주화하는 입장으로 대별된다. 두 입장이 나름대로의 의미를 지니고 있으면서도 전자는 직장 외의 성희롱을 어떻게 해결할 것인가라는 문제가 있고 후자는 어디서부터가 성폭력이고 어디서부터가 성희롱인지 구분하기가 어렵다.

2) 직장내 성희롱에 관해 반드시 짚어야 할 지점들에 관해

그렇다면 문제가 되는 직장내 성희롱의 가장 큰 문제점은 무엇인가? 그것은 바로 권력의 관계 속에서 여성이 일방적인 피해자가 된다는 점이다. 직장에서는 성희롱을 당해도 그 직장을 그만두지 않는 이상 피할 수가 없다. 그것은 많은 여성들이 성희롱을 당하면서도 “울며 겨자 먹기”로 참는 이유가 된다. 여성들이 신성한 일할 권리에 심각한 피해 받을 수밖에 없는 상황은 인권 문제에서도 남녀평등 문제에서도 문제점을 야기시킨다. 여기서는 주로 직장내 성희롱이 무엇인가와 그것을 판단할 때 중요시해야 할 사항을 열거하였다. 하지만 아직 많은 부분이 보충되어야 할 것은 말할 나위 없다.

우선 지금까지 논의된 직장내 성희롱의 판단기준과 그 유형을 보면 다음과 같다.

① 직장내 성희롱의 판단기준(보편적으로 논의되는 것들)

- (가) 상대방의 의사에 반한 행위일 것
- (나) 성적이거나 본질적으로 성에 기초한 희롱 행위일 것
- (다) 상대방에게 굴욕적 느낌을 갖게 하거나 고용상의 유무형의 피해를 주는 것
- (라) 행위가 지속 반복될 것

② 직장내 성희롱의 유형

- (가) 고용 조건형 성희롱(보복형): 성희롱에 대한 항의나 거부로 고용 조건이나 고용상의 지위에 부정적인 영향과 불이익을 주는 경우
- (나) 노동환경형 성희롱: 성적인 언어나 동작 등이 업무수행을 방해하여 굴욕적이고 불쾌한 직장환경을 만드는 경우

위의 내용이 대강의 직장내 성희롱 판단의 기준이다. 하지만 전부는 아니다. 위의 내용을 받아들일 때 중요한 사항들이 있는데 그것을 살펴보면

첫째 성희롱의 판단기준 자체를 판단할 기준이 필요하다는 것이다. 그것은 어떤 사람의 가치관으로 위의 판단기준으로 성희롱을 판별할 것이냐의 문제이다. 대개의 성희롱 사건은 어느 정도 주관적이고 해석적이며 상황적인 개념이므로 개인이 속한 조직 사회 문화적 맥락에서 복잡하게 얽혀 다양하게 해석될 수 있다. 그래서 성희롱의 판단은 융통성이 있어야 하고 반드시 희생자인 여성의 관점에서 내려져야 한다. 흔히 거론되는 관점으로 합리적 여성의 관점이라는 것이 있다. 이것은 원래 미국의 법정에서 채택되었던 것인데, 여성만의 특별한 경험을 고려하여 “가상적인 합리적인 여성이 그 상황에서 그러한 문제의 행위에 대하여 어떻게 행동했을까” 하는 것을 기준으로 삼는 것이다.

두 번째는 위의 기준을 반드시 모두 만족시켜야 하는 것은 아니라는 점이다. 예를 들면 대개의 경우 성희롱 사건은 지속성과 반복성이라는 것이 입증되어야 사건이 성립된다. 하지만

단 한번의 일회적인 성희롱이라고 하여도 여성에게 강한 모욕감과 충격을 주었다면 성희롱이라고 보아야한다는 것이다. 즉 성희롱의 판별 여부는 일률적으로 이루어져서는 안되며 모든 주변 상황을 총체적으로 검토하여 판단되어야 한다.

세 번째는 고용조건형 성희롱의 문제가 좀더 세밀하게 고찰되어야 한다는 것이다. 예를 들면 이번 우조교 사건에서 신교수 측이 주장한 우조교 해고 사유가 업무능력문제와 업무태만에 있다고 하는 주장은 우조교가 성희롱으로 인해 작업저하가 이루어진 것을 고려해야 한다는 것을 들 수 있다.(미국 판례에서는 “성희롱 희생자를 작업수행의 미비를 이유로 해고한 것은 성희롱으로 작업저하가 이루어진 상황에서는 불법적이다”라고 하여 이미 작업저하라는 것은 성희롱의 결과물이므로 이를 피고의 항변으로 하지 못하도록 쉼표를 박은 적이 있다)

2. 2심 판결의 ‘성적 괴롭힘’ 개념의 문제점들

성적 괴롭힘이라는 단어는 해석상 의미만 살펴본다면 성희롱보다 타당한 단어일 수 있다. 하지만 이번 우조교 2심 판결의 결과로 성적 괴롭힘은 진짜로 성희롱의 피해자를 괴롭히는 단어가 되고 말았다. 전체적으로 판결문의 외형은 그렇듯 하게 보일 수도 있다. 하지만 2심 판결은 성희롱의 개념과는 아주 거리가 먼 것이다.

그것을 구체적으로 살펴보면

첫째, 성희롱 여부 판단에 문제가 있다. 위에서 성희롱 여부 판단 기준으로는 반드시 여성의 관점에서 해야 한다고 했다. 그것은 성희롱의 특수성에서 기인하는 것이다. 하지만 재판부에서는 그러한 여성의 관점 대신 ‘일반 평균인의 입장’을 채택하고 있다. 더구나 판결문 전체를 보면 일반평균인은 가해자의 입장을 띠고 있다는 인상을 지울 수가 없다. 판결문에서 “성적 괴롭힘은 그 성격이 노골적이고 성적인 의도가 분명히 간취될 수 있어야 한다”라고 한 것은 철저한 가해자 위주의 시각이다. 이것은 더 나아가 아예 피해자에게 “힘없으면 적당히 참고 살아라”라고 하는 입장으로 연결된다. 판결문에서 “한 직장에서 근로자의 인격권에 대한 침해가 그 침해하는 자 측에서 보아 업무의 수행을 위해 필요한 것이거나 불가피한 것인 때에는 그 근로자는 그 직장을 떠나지 않으려면 또는 그가 그의 업무를 충실히 수행하려면 그 침해를 수인할 의무가 있는 경우도 있다.”라고 했는데 이러한 면은 재판부가 남성위주의 현실서를 그대로 수용하고 있음을 보여준다.

두 번째는 성희롱 성립의 행위 강도가 매우 높아 성희롱이 성희롱으로 인정받을 수 있는 행위는 없어졌다는 점이다. 대개의 성희롱 유형으로 성적인 농담, 피해자의 육체에 대한 평가, 음란한 사진이나 그림의 게시와 같은 것을 들 수 있다. 하지만 이러한 유형의 행동을 기타 다른 성범죄에 비해 더욱 심한 행위라고 볼 수는 없다. 2심에서 말하는 재판부의 요건

을 충족시키는 성희롱은 폭력성이 짙은 성범죄를 말하는 것에 지나지 않는다. 더구나 판결문에서 "위자료 청구를 위해서는 단지 개인적으로 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 경험했다는 것만으로는 충분하지 않고 그것을 넘는 중대한 정신적 고통을 받았다는 점에 관하여 주장 입증하여야 한다"라고 한다. 이러한 재판부의 판결은 성희롱을 당해 정신 이상자가 되어 손해배상이 필요하다는 말과 다름이 없다.

세 번째 문제는 성희롱 판결을 제대로 하면 남녀 관계가 경색된다는 주장이다. 직장 내에서의 남녀관계는 상대방의 인격과 능력을 존중하며 평등해야 한다. 또한 남녀 관계는 합의와 동의를 통해 서만 진정한 관계가 가능한 것이다. 지금까지 직장 내에서 성희롱이 일어났던 이유는 여성을 일하는 동료로 보기보다는 성적 대상자로 보았기 때문에 발생하였다. 사실 합의와 동의를 통해 이루어지는 남녀 관계와 성희롱이 일어나는 남녀 관계는 본질적으로 다른 문제이고 남녀 관계를 경색시키는 것은 사실 성희롱의 기준을 확실히 하는데 오는 것이 아니라 여성을 노리개로 취급하는 지금의 직장내의 남녀 관계를 존속시키는데 있다. 성희롱을 당하면서도 참고 사는 것이 남녀관계를 발전시키는 것인가? 그것은 잘못된 현실질서를 옹호하려는 조잡한 변명에 지나지 않는다.

3. 마무리하며..

2심 판결이 난 후 많은 사람들이 그것의 본질을 잘 알지 못해 혼동을 느끼는 것을 자주 볼 수 있다. 하지만 위에서 살펴본 것처럼 2심 판결은 단어(성적 괴롭힘, 조건적 성적 괴롭힘, 환경적 성적 괴롭힘 등등)만 빌려왔지 성희롱을 판단할 수 있는 기준 자체부터가 타당하지 않다. 결국 그것은 성희롱을 재는 잣대가 아닌 어떤 것으로 성희롱 여부를 판단한 것이다. 한마디로 남성위주의 현실서를 그대로 반영하고 있고 전혀 개선의 여지를 남겨두지 않았다. 그것은 1심 판결보다도 훨씬 후퇴한 것이었다.

앞으로 대법원 판결이 있고, 정부에서는 성희롱 처벌 기준을 마련한다고 한다. 하지만 그 어떤 것들도 성희롱을 판단하는 데 있어 성희롱이 다른 범죄들과 달리 갖는 특수성을 제대로 반영하지 못하면 무용지물일 것이다. 또한 우조교 사건을 바라보는 데 있어서도 이러한 관점을 확실히 하지 못하면 언론과 재판부의 말장난에 놀아 날 것이다.

직장내 성희롱, 왜 고용상의 성차별 문제(노동문제)로 보아야 하는가?

이수연 (한국여성민우회 간사)

1. 편견과 물이해 그리고 적대감이라는 벽으로 둘러싸인 성희롱

"그 정도도 수용 못하면서 어떻게 사회생활을 하는가? 그것은 친근감의 표시였을 뿐이다. 상식 아닌가? 싫다면 그 자리에서 거절했어야 한다. 우조교

에게 더 문제가 많다. 우조교가 이상한 사람이 아닌가?"

지난 7월 27일 성희롱 항소심 패소판결 이후, 컴퓨터통신의 각종 토론방은 작년 1심판결 이후에 볼 수 있었던 성희롱에 대한 공방의 열기 이상으로 또한번 들끓게 되었다. 여기에는 위에서 인용된 말처럼 서울대 성희롱 사건과 당사자에 대한 조잡하고 감각적인 의견들도 많았다. (물론 이런 물이해에 대한 과학적인 반박들도 이어졌지만).

위의 말은 성희롱 2심 재판부가 드러낸 성희롱에 대한 저급한 이해의 수준과도 일치하는데 이것은 결국 성희롱에 대한 우리 사회 인식 수준의 한 단면을 드러내주는 것이다.

소위 '수인한도론'을 들이밀며 "그 정도는 사회생활 하려면 참아야 하느니라"라든지 "싫으면 그 자리에서 거절하면 될 거야!", "어디 얼마나 당했는지 입증해 봐! 입증해 보라니까!"라며 상처입은 피해자에게 옥박지르는 항소심 판결. 그 왜곡된 판결에 박수치는 기득권자들. 더구나 그 자리에서 거절하지 않았다고 우조교를 이상한 사람으로 몰아세우는 사회. 이것이 바로 현재 우리사회에서 성희롱문제가 처해 있는 현주소이다.

그러나 상대방의 의사에 반하여 행해지는 성희롱은 단순한 "친근감의 표시"일 수 없으며 상대방에게 심각한 정신적, 신체적 피해를 준다는 사실은 국내외의 수많은 연구 결과들이 공통적으로 말해 주고 있다. 한국 여성민우회가 1993년에 실시한 [직장내 성희롱에 대한 실태조사]에 따르면 전체 응답자의 87%가 다양한 형태의 성희롱을 경험하였으며, 그 후 대부분의 경우 대인혐오증, 불면증, 불신, 기피증, 불안(가슴 두근거림), 두통, 일과 삶에 대한 무력감, 우울증, 불면증, 두통 등 정신적, 신체적 고통을 겪는 것으로 나타났다.

또한 "왜 싫으면 그 자리에서 거절하지 못했느냐"고 따져 묻는 것은 직장내 성희롱이 어떤 구조에서 발생하고 있는가를 간과하거나 혹은 성희롱의 본질을 잘 모른다고 무식을 드러내는 소치이다. 성희롱은 전적으로 힘과 권력을 가진 쪽에서 그렇지 못한 쪽에 행해지는 것이

고 우리 사회에서 권력자에 대한 저항은 불이익으로 연결될 수 있다.

부하 여직원에게 대한 인사권을 가진 직장상사에 의한 성희롱이 있었을 때 '전 싫어요, 이러지 마세요.'라고 명백하게 거부 의사 표시할 수 있는 여직원이 몇 명이나 될 수 있을까? 성희롱 피해자는 아무리 싫어도 처음에는 속으로만 분노를 삭이느라 속이 시꺼멓게 된다는 사실을 애써 외면하고 있는 것이다. 만약 성희롱에 대해 강력하게 저항하려면 피해 당사자는 상사와의 인간관계가 절그러워지거나 업무상, 인사상의 불이익을 당하는 것을 감수해야만 한다. 우리 사회에서 수많은 월급쟁이 남성들이 상사의 부당한 행동에 대해 저항하려면 "밥줄이 끊어지는 것"을 감수해야하기 때문에 부정과 불의에 대해서도 속으로만 삭이는 상황과 비슷한 것이다.

직장여성 10명 중에 9명 꼴로 성희롱을 경험하면서 가슴에 피멍드는 여성들. 그럼에도 다른 한쪽에서는 이런 피해를 입힌 가해자의 손을 들어주는 세력(?)이 공존하는 우리 사회의 다양한 스펙트럼의 사이에서 과연 성희롱의 본질은 어디에 있는가를 살펴보자.

2. 직장내 성희롱, 왜 고용문제인가?

"이사님이 사무실에 들어오셔서 자꾸 저를 맏지고 껴안으려 했습니다. 저는 무서워서 소리를 지르며 달아났습니다. 그러나 저희가 반항을 해도 그 때 뿐이었습니다. 조금 지나면 또 얼굴, 팔, 등같은 곳을 맏지는 행동을 반복했습니다... 하후라도 마운 편한 곳에서 근무를 하고 싶습니다. 근무 시간에 우리의 몸을 자꾸 맏지는 이런 곳이 제게는 너무나도 견디기 힘들었습니다... 내 머리가 이상해지는 것을 조금씩 느낍니다. 머리가 어지럽고 속이 매스껍고 정말 허가나고 참을 수가 없어요. 인간적으로 너무 잘못된 것 같아요. 이런 행동은 딸같아서 하는 것과는 너무나 거리가 멉니다. 지금까지 최선을 다해서 근무 성실하게 일해왔는데 이런 일로 그만두게 되리라고는 꿈에도 생각지도 못했습니다..."

위의 사례는 지난 2월말 여성민우회에 자신들이 당한 성희롱을 고발하여 온 내용이다. 경기도 군포시, C전자회사의 권모이사는 여직원들이 거부하는 데도 불구하고 성희롱을 지속하였고 이에 견디다 못한 여직원 4명이 성희롱에 항의하는 뜻으로 집단 퇴사한 것이다. 이에 여성민우회는 회사측에 권이사의 징계를 촉구하는 공문을 보냈고 회사측에서는 4월초에 권이사를 보직에서 해임하였다가 다시 한달만인 5월초에 원직에 복귀시키는 '눈가리고 아웅'하는 짓을 했었다. 그러나 이 내용이 일간지에 크게 보도되자 권이사는 결국 사표를 쓰고 퇴사하였다.

이 사례를 통해 분명히 드러나는 것은, 성희롱이 결코 "사사로운 개인의 문제로서 사회생활 하다보면 참을 수도 있는"문제가 아니라는 사실이다.

이 피해자들은 상사의 상습적인 성희롱에 머리까지 이상해지는 정신적 피해를 겪다가 누

가 쫓아내지도 않았는데 자신들 스스로 생존의 터전인 직장을 떠나는 소극적인 저항을 택한 것이다.

때로 직장내 성희롱은 취업의 첫 관문인 면접에서도 발생하여 수용여부에 따라 채용의 조건이 되기도 하고(배태연 변호사의 면접시 성희롱 사건이 대표적 사례), 연수과정에서 더 나은 노동조건에 대한 미끼로써 작용하기도 하며, 심지어는 직장뿐만 아니라 회식중이나 출장지에서 발생하는 경우도 허다하다. 요컨대 직장내 성희롱은 노동권에 대한 성찰에서의 평등을 바로 세우는데 '중대한 지장을 주는' '심각한' 걸림돌이다.

이처럼 직장내 성희롱은 우리 사회 도처에서 발생하는 일반적인 성희롱과는 달리 일하는 여성의 노동행위에 대한 차별적 요소로 작용하기 때문에, 여성 개인의 인권 침해의 문제로 서만이 아니라 노동권 침해의 차원에서 바라보아야 한다는 것에 문제의 심각성이 있다.

1) 직장내 성희롱의 개념

이렇게 볼 때 결국 직장내 성희롱은 "채용과정부터 채용 이후 근무기간 중에 직장 상사나 직장 동료, 거래처 직원, 또는 고객(주로 남성)등이 상대방(주로 여성)이 원하지 않는 성적인 언행을 함으로써 인격을 침해하고 불쾌한 직장환경을 조성하며 고용상의 불이익을 주는 행위"라고 정리할 수 있다.

2) 직장내 성희롱의 유형

성희롱을 받아들이는가 아닌가의 여부에 따라 고용조건이나 고용계약의 내용이 변경되는 경우, 즉 여성노동자의 능력에 따른 평가가 아닌 성적 접근이나 성적 요구의 수용 여부에 따라 이익이나 불이익을 주는 것은 명백한 성차별적 행위로 볼 수 밖에 없다.

외국의 한 연구결과에 따르면 상사에 의한 성희롱으로 인하여 여성들은 그들의 업무의 방해로 받고, 성희롱에 대해 불평을 하게 된다면 업무관계에서 희생물이 될까 두려워하며, 생산성이 낮아지고 남성 노동자들과의 관계가 험소하게 되는 등의 부정적인 견해를 낳는다고 한다. (구택과 던우디, 1987)

1986년 미국의 한 보고서에 따르면 여성은 남성에 비해 성희롱으로 인하여 사직하는 비율이 9배, 부서 이동이 되는 경우는 5배, 해고되는 경우는 3배나 높게 나타난다고 한다. 여성민우회의 조사에서도 성희롱을 경험한 동료여직원이 직장을 그만두거나 부서를 옮기거나 업무상 불이익을 받은 것을 목격하였다고 응답하였다.

다양한 양상과 범주에 걸쳐 나타나는 직장내 성희롱의 유형은 몇 가지 방식으로 나눌 수 있는데 미국의 EEOC에서는 성희롱의 유형을 다음과 같이 3가지로 나누었다.

- ① 보복형 : 성적 요구에 대한 복종 또는 거부에 대해 고용상 또는 계약상 이익이나 불이익을 주는 것

- ② 대가형 : 상대방이 원하지 아니함에도 고용상 또는 계약상 이익이나 불이익을 조건으로 하여 성적으로 호의적인 태도를 요구하는 것
- ③ 환경형 : 성적인 언동이나 전시 등을 통해 적대적이고 위협적이며 굴욕적인 직장 환경을 만들어 여성의 일을 방해하는 경우.

위의 3가지 중에서 보복형과 대가형은 모두 성희롱에 대한 수용 또는 거부가 고용상의 이익이나 불이익을 가져오는 고용상 성차별 문제이다. 그러므로 직장내 성희롱문제의 본질을 드러내는 유형화로는 보복형과 대가형을 포함한 '고용조건형'과 '노동환경형' 성희롱으로 유형화하는 것이 보다 적합하다고 본다.

- ① 고용조건형 성희롱 - 성희롱에 대한 항의나 거부로 고용조건이나 고용상의 지위에 불이익을 주는 경우. 성적 봉사 또는 성적 관계가 명백하게 혹은 암암리에 여성의 근로조건 향상에 조건이 되는 경우, 승진이나 승급 또는 임시직의 정규직화 등 더 나은 고용조건을 미끼로 성희롱 하는 경우.
- ② 노동환경형 성희롱 - 성적인 언행이 업무수행을 방해하며 굴욕적이고 불쾌한 직장 환경을 만드는 성희롱.

3. 직장내 성희롱에 대한 법적 대책

- 남녀고용평등법에 포함시켜야

이상으로 볼 때 직장내 성희롱은 여성의 정신과 육체, 그리고 노동권을 침해하는 심각한 범죄행위이다.

이것은 마땅히 법, 제도적인 차원에서 국가적으로 강력하게 규제하여야 하는 문제인데 왜냐하면 국가는 국민기본권의 수호자로서 국민의 노동권과 행복추구권을 보장하여야 할 책임을 지기 때문이다.

작년 4월부터 시행되고 있는 [성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제 11조 (업무상 위력 등에 의한 추행)는 "업무, 고용, 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 자"는 2년 이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금형에 처한다고 되어 있다.

이로써 직장내 상사에 의한 부하직원에게 대한 성희롱 중에서 신체접촉을 동반하는 추행은 처벌이 가능하게 된 것이다. 그러나 이것은 동료에 의한 성희롱과 가장 비밀비밀하게 일어나는 언어에 의한 성희롱은 처벌대상에서 제외하고 있다. 이러한 현행법만으로는 직장내에서 일상적으로 일어나는 각종 유형의 성희롱을 전반적으로 예방, 규제하고 처벌하기 어려운 근본적인 한계를 가진 것이다.

미국의 경우 이미 10여년 전에 정부 기구인 '고용평등기회위원회(EEOC)'에서 성희롱에 대한 예방지침을 만들어서 그대로 시행하고 있다. 독일의 경우는 작년 6월에 성차별 금지법이 국회에서 통과되었는데 이 법에는 '직장내 성희롱' 관련 조항이 들어 있어서 성희롱 가해자에 대한 처벌은 물론 성희롱에 대하여 교육하고 예방하는 조항까지 들어있다. 그리고 스웨덴의 경우 균등 기회법은 근로자 10인 이상을 고용하는 기업으로 하여금 년 1회 직장에서의 성희롱 예방을 위한 계획과 조치의 진행 상황을 보고하도록 규정하고 있다.

직장내 성희롱은 무엇보다도 여성노동자에게 불쾌한 업무환경을 조성하고 고용상의 피해를 주는 고용상의 성차별문제이다.

따라서 우리나라의 경우는 현행법중에서 직장내 고용차별을 전반적으로 규제하는 법률인 남녀고용평등법에 직장내 성희롱관련 조항을 신설하여야 하는 것이다.

그래서 우리 여성단체들은 그동안 직장내 성희롱 규제의 내용을 담은 법률안을 만들어서 국회에 청원을 하는 한편 국회의원들에게 자료를 보내는 등 법 개정시 이 조항을 포함할것을 강력히 요구하였다. 그러나 지난 임시국회 회기동안 남녀고용평등법이 개정되는 과정에서 성희롱 관련조항은 누락되었다. 이것은 국회의원들의 성희롱에 대한 인식이 아직도 일반인들보다도 못하다는 것을 그대로 드러낸 것이다. 그러나 비록 지난 회기에 통과되지는 않았지만 우리 여성단체들은 이번 정기국회시에 통과되도록 최선의 노력을 하고 있다.

성희롱 문제는 더이상 남의 문제, 나와 관계 없는 식상한 문제가 아니다. 중요한 것은 성희롱 문제가 여성에게만 해당되는 성질의 것이 아니라는 데 있다.

이제 제2의 우조교가 다시는 생겨나지 않고 어느 누구도 성희롱으로 고통받거나 일터에서 쫓겨나지 않는 건강한 사회를 만들어 나가도록 양식있는 시민과 학생들이 함께 힘을 모아야 할 때이다.

학내 성폭력 실태와 그 대책

1. 성폭력이란?

성폭력이란 본인의 의사-위계적 권위에 의한 암시적인 강요나 주위의 위압적인 분위기에 영향을 받지 않은 상태에서 충분한 시간적 정신적 여유를 가지고 판단한 결과-와는 무관하게 타인에 의해 행해진, 성과 관련하여 행해지는 행위라고 할 수 있으며, 물리적인 폭력의 극단적인 경우인 강간에서부터 정신적인 괴로움을 주는 언어, 몸짓, 표정, 시선 등에 이르기까지 다양한 행위를 포함한다.

전반적으로 이런 행동은 매우 사적인 것이며 사소한 일로 여겨진다. 때로는 이러한 행동이 개인적인 차원에서 인간관계를 좋게 해나가려는 일처럼 인식된다. 그러나 이러한 행동들은 한쪽의 의사와 감정을 무시하고 행해지는 것으로 친한 사람들끼리의 허물없는 행동이나 친밀한 인간관계를 이루어 나가려는 것과는 전혀 다른 것이다. 오히려 당하는 사람에게는 계속적인 괴롭힘을 주며, 부당하게 행해지는 힘으로써 일종의 폭력이 된다. '도대체 어디까지가 성희롱인가'하는 질문을 많이 받는다. 성희롱 사실 여부를 판단하는데 있어서 가장 문제가 되는 지점이기도 하다. 뚜렷이 경계를 그어두고 '여기부터는 성희롱이고 거기까지는 아니다!'라는 식의 기계적인 사고로는 성희롱을 이해하기 힘들다. 우선 그 행위가 어디서 어떻게 행해졌으며, 피해자에게 어떤 영향을 주는가를 파악해야 한다.

2. 학내 성폭력문제로 돌아와서

1) 학내 성폭력의 개념

학교 내부에서 일어나는 것으로서 상대방이 원하지 않는 성적인 접근, 성적 접촉의 요구에서부터 기타 성적인 성격의 언어적, 육체적 행위가

- i) 그러한 행위의 수용이 명시적 혹은 묵시적으로 피해자의 학업(혹은 직업)의 조건이 되는 경우,
- ii) 그러한 행위에의 거부가 피해자의 학업(혹은 직업)상의 결정에 영향을 미치는 경우,
- iii) 그러한 행위가 피해자의 학업생활의 지장을 초래하거나 사기 저하 및 불쾌한 학업 분위기를 조성할 의도를 띠었거나 결과적으로 그러한 효과가 발생하는 경우 등 피해자에게 정신적, 육체적, 사회적 피해를 입히는 경우에 이러한 행위를 학내 성폭

력이라 정의한다.

2) 학내 성폭력 문제 해결이 중요한 이유

학내에서 성폭력이 발생하고 문제시되는 것은 이 사회의 모습이 투영되어 나타난 결과라고 생각된다. 교수-제자 사이의 힘의 역학구조나 학생들 간의 관계에서 여성은 현실적으로 다수로부터 배제된 소수이자 권력으로부터 배제된 약자의 모습으로 나타나며, 그러하기에 성폭력의 일차적인 희생자도 여성일 수밖에 없다. 이러한 점은 학내 성폭력이 직장내 성폭력과 비슷할 수 있는 점이다. 신교수의 조교 성희롱사건을 계기로 총학생회나 성희롱공대위에 알려진 성폭력실태를 보면 관악은 성폭력으로부터 절대 안전한 상황이 아니다. 단지 성폭력은 사건의 특성상 개인들 사이에서 눈에 띄지않게 행해지며, 피해자가 자신의 피해상황을 알린다해도 오히려 피해자에게 묻죄하는 사회의 보수적 시각 때문에 그러한 사실이 잘 알려져 있지 않을 뿐이다. 성폭력을 당한 경험에 있는 사람들은 모욕감, 불쾌함, 불안감, 소외감, 자기비하, 의욕상실, 피해의식, 위협등의 정신적 고통을 호소했고 이것이 신체적인 증상(가슴이 편다, 식은 땀, 불면증, 두통, 알레르기, 노이로제 등)으로 까지 발전한 경우는 전체 성폭력경험자의 35%나 되었다. 이러한 증상이 경미하다고 생각하는 사람이 있을지 모르겠다. 대부분의 피해자들은 이러한 고통을 반복해서 당하게 되고, 그렇지 않은 경우라 할지라도 성희롱이 만연되어 있는 이 사회에서 '또다시 성희롱의 피해자가 될지모른다'는 생각에 지속적인 불안감을 가지고 살아가게 된다. 자유롭고 인격적인 면학과 근로의 풍토를 만들어 내야 할 대학 안에서 어떤 사람들은 심리적, 육체적 위축감을 가지고 자신의 능력을 마음껏 발휘하지 못하며 불합리하게 피해를 입고 있는 것이다. 장기적으로 보았을 때, 성폭력에 의하여 우수한 인적 자원이 제대로 능력을 발휘하지 못하고 능력을 사장시킨다면 학문적으로 국가적으로 볼 때도 큰 손실이 아닐 수 없다.

3) 학내 성폭력의 유형

① 교수와 제자 사이에서 일어나는 성폭력

대학사회는 봉건제적 권력관계를 유지하고 있는 곳이다. 학생에 대하여 교수가 가지는 권력은 막강하다. 교수는 학생들의 학점을 관리하고, 학위 수여 여부를 결정하며 학생들의 진로 문제에 가장 결정적인 역할을 하게 된다. 더욱이 교수와 학생의 접촉이 잦은 대학원 과정에서 이러한 현상은 심화되며, 교수와의 관계가 어떠냐에 따라서 학생의 인생이 좌우된다. 이러한 권력구조에서 성희롱이 발생하게 되면 피해자는 적절한 행동을 하기가 어려워진다. 교수의 영향력이 더욱 강력한 예체능계 대학에서는 문제 해결의 어려움이 더욱더 심하다.(실제로도 성폭력이 더 많이 일어나고 있다.)설령 피해자가 문제를 들고 나선다하더라도 사건해결에 적극적이어야 할 대학본부의 무책임하고 소극적인 행동 때문에 문제해결은 더욱 어려워지게 된다.

② 학생들 사이에서 일어나는 성폭력

학생들 사이에서 성폭력이 일어나는 원인은 권력의 문제라기 보다 잘못된 성인식과 성문화의 문제로 생각하는 것이 좋을 듯하다. 도서관이나 화장실에서의 성희롱사건이 가끔 이야기꺼리가 되기는 하지만 그것보다 드러나지 않는 곳에서 행해지고 있는 성폭력이 더욱 문제이다. 작년 성희롱 공대위의 조사 결과에 따르면, 여학생의 83%가 성폭력을 경험하였고 성폭력의 가해자는 대부분 선배나 친구였으며 성폭력이 발생한 장소는 뒷풀이 장소, MT, 과방, 동아리방, 학생회실등이 많았다. 이것은 공동체 모임에서 이미 성폭력이 왜곡된 성문화의 한 형태로 자리잡고 있음을 보여준다.

3. 그 대책

1) 교육: 현재 제도교육이든 자치교육이든 그 내용면에서 성에 대한 올바른 인식을 전달하기에는 턱없이 부족하다. 성폭력의 실태와 그 피해의 심각성에 대한 교육, 남성과 여성을 동등한 인격체로 볼 수 있게 하는 교육, 자기 방어교육 등이 절실히 요구된다. 또 이것은 우리 학교안에서 활동하는 모든 사람(학생, 교수, 그밖의 직원들)을 대상으로 실시되어야만 그 본의미를 살릴 수 있을 것이라고 생각된다.

-신입생 대상 성폭력 예방교육을 실시한다: 미국 등 외국의 많은 대학들은 신입생교양때 성폭력 예방교육을 실시하는데 이는 피해방지차원도 있지만 가해 가능성이 있는 사람들에게 성폭력에 대한 학교 당국의 강력한 의지를 보여주는 효과도 거두고 있다고 한다.

-여성학 전공 교수들 채용하여 강좌를 개설한다.

-성폭력예방지침서, 예방포스터 등을 통해 지속적인 홍보활동을 벌인다.

2) 학내 성폭력 신고, 상담기관 설치: 현재 서울대학교 학생처 부설 여학생 생활상담소의 개설이 추진되고 있다.

-상담소의 업무수행내용

i) 여학생의 졸업후 원만하고 만족스러운 사회생활의 영위와 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하기위한 진로상담 및 지도

ii) 올바른 대학문화를 영위할 수 있도록 여학생들이 관심을 가지고 있는 문화행사 지원 및 지도

iii) 성문제 상담, 지도 및 올바른 성인식 함양

가. 대학사회에서 나타나고 있는 신체적 또는 언어적 형태 등에 의한 성폭력 관련 등 여학생 및 여성교직원이 교내에서 직면하게 되는 다양한 문제들에 대한 상담 및 지도

나. 성폭력 피해자의 임상 치료 및 피의자 조사에 관한 사항

다. 올바른 성인식의 함양과 성문화를 정착할 수 있도록 여성학등 교양강좌를 실시

iv) 안정된 대학생활을 위한 지원

가. 생계가 곤란하여 대학생활에 어려움을 겪고 있는 여학생들에게 장학금을 지급하

는 등 수학기간 중 중도 입탈사례를 방지하여 안정된 대학생활이 될 수 있도록 지원한다. 여학생들이 대학생활에서 느끼는 불편을 해소해 줄 수 있도록 여학생 복지문제에 적극 대처

3) 징계와 재교육: 우리가 가장 주목해야 할 부분이라고 생각된다. 성희롱이 남녀관계에서 발생하는 단순한 사건이 아닌 권력의 문제라고 한다면, 재발을 막기 위해서는 권력을 가지지 못한 자를 권력을 가진 자로부터 보호할 수 있는 법적 제제는 절실하다고 본다. 더구나 성폭력 가해자의 대부분이 상습범이라 알려져 있고, 한 사람의 행동이 수많은 사람에게 상처를 줄 수 있음을 생각할 때 성범죄에 대한 보다 강력한 처벌이 이루어져야 한다. 학문의 이론과 방법을 교수하며 사회의 각 부문에 필요한 인재를 양성하고 학술연구를 진작함으로써 자아의 실현과 국가의 발전 및 인류의 번영에 기여함을 교육의 목표로 삼고 있는 서울대학이, 목표한 교육이념을 달성하기 위하여 자유롭고 인격적인 면학과 근로의 풍토를 만들어 내야함은 너무도 당연한 교육적 소임이다. 학교당국은 이렇게 자신의 소임을 방기해서 생긴 성희롱사건에 대하여 아직까지 자신의 입장을 한번도 이야기한 적이 없었으며, 성희롱의 재발을 방지하기 위한 어떠한 대책도 마련할 기미를 보이지 않고 있다. 여기서 우리는 '성희롱재발방지학칙'을 제정해야 한다고 생각하며, 신교수의 성희롱사건에 대해서도 법원의 입장이 아닌 자신의 입장을 명백해 밝혀야 한다고 생각한다.

-학칙에 성폭력방지특별법을 제정하고 그에 맞는 처벌 규정을 두어야 한다.

성폭력 방지를 위한 규정(가안)

1. [목적] 이 규정은 교수진과 직원, 학생을 포함한 전 대학사회구성인이 자유롭고 인격적인 교육과 근로분위기에서 직업 및 학업을 수행할 수 있도록 하기위하여 '성폭력'을 방지하고 규제하기 위한 구체절차 및 그 담당인과 기관의 조직, 운영등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

2. [용어의 정의] 성폭력이라 함은 피해자가 원하지 않는 성적인 접근과 요구 및 기타 성적인 성격을 띤 언어적 물리적 행위가 다음과 같은 상황으로 나타나는 경우를 가리킨다.

1) 그러한 행위의 수용이 명시적 혹은 묵시적으로 개인의 학업(혹은 직업)의 조건이 되는 경우

2) 그러한 행위의 거부가 피해자의 학업(혹은 직업)상의 결정에 영향을 미치는 경우

3) 그러한 행위가 피해자의 학업생활에 지장을 초래하거나 사기적 및 불쾌한 학업 분위기를 조성할 의도를 띠었거나 결과적으로 그러한 효과가 발생하는 경우

3. [학내 성폭력 구제위원회] 학내 성폭력의 효과적인 예방과 피해구제를 위하여 대학총장, 학부 및 대학원생 대표, 교직원대표가 동등하게 참여하는 '학내 성폭력 구제위원회'(이하 '위원회')를 구성한다.

1)위원회는 다음과 같은 역할을 수행한다.

- ① 성폭력 신고접수와 상담
- ② 성폭력 사건의 조사, 중재 및 사후처리
- ③ 가해자 징계회부 및 재교육
- ④ 피해자 보상과 치료
- ⑤ 학내 성폭력 예방교육과 홍보

2)위원회는 산하에 신고,중재,조사 등을 전담하는 부서를 둘 수 있다.

4. [예방교육] 위원회는 모든 학생과 교직원을 대상으로 하는 정기적으로 성폭력 예방교육을 실시한다.

5. [피해자의 신고와 신고기구] 2-1), 2), 3)중 하나이상에 해당하는 성폭력을 당한 피해자는 피해 사실을 신고할 수 있다.

- 1) 위원회는 산하에 상설 신고창구를 설치한다.
- 2) 대학총장,학생대표 기구, 교직원대표 기구는 각자 산하에 성폭력 전담부서를 두고 신고를 받을 수 있다. 단 위원회 구성자가 받은 신고내용은 즉시 위원회에 보고한다.

6. [피해신고와 위원회의 역할] 신고를 받은 위원회는 학칙상 가능한 조치에 관해 신고인과 상담하고 신고인의 요청에 의해 문제의 비공식적인 해결을 돕거나 신고인이 선택한 경우 공식절차로의 이행을 돕는다.

7. [통보금지] 비공식적 해결절차를 요청받은 위원회는 신고인의 동의 없이 피신고인에게 신고인이 취한 조치를 통보하여서는 아니된다.

8. [중재] 비공식적 해결절차를 요청받은 위원회는 신고인의 의사를 받아들여 화해 및 합의에 의한 해결을 중재할 수 있다.

9. [공식절차로의 이행] 비공식적인 방법으로 합의에 의한 해결을 보지 못하였거나 신고인이 공식절차의 이용을 선택한 경우 위원회의 공식절차에 회부한다. 공식절차는 다음과 같이 진행한다.

- ① 서면진술서를 통한 공식절차 이행 신청
- ② 조사위원회의 조사
- ③ 조사결과와 위원회 보고 및 검토
- ④ 필요한 조치의 결정 : 징계건의,재교육,보상,치료 등
- ⑤ ④항 조치의 이행과 감독

10. [서면진술서] 신고인이 공식절차로의 이행을 위해 위원회에 제출하는 서면진술서에는 성폭력의 성격과 가해자, 증인 및 증거자료, 그리고 사건이 발생한 날짜와 시간 및 장소를 기입한다.

11. [조사방식]

- 1) 조사의 목적은 신고된 학칙위반의 사실의 진위여부를 판별하기 위한 합리적이고 실제적인 근거의 존재를 알기 위한 것이므로 이 목적의 범위 내에서 신고인과 피신고인 및 사실확정에 필요한 사람을 조사한다.
- 2) 조사내용은 위원회의 결의가 있어야 공개할 수 있고 조사담당자는 비밀준수 의무를 진다.

12. [보상 및 치료]

- 1) 위원회는 피해자의 보상 및 치료를 위한 조치를 결정 혹은 건의하고 이를 감독할 수 있다.
- 2) 위원회는 산하에 피해자 보상과 치료를 위한 기금을 설치한다.

13. [징계 및 재교육]

- 1) 위원회는 가해자를 징계위원회에 회부할 수 있다. 징계는 학칙에 따른다.
- 2) 위원회는 가해자에게 재교육을 명할 수 있다.
- 3) 위원회는 재교육을 실시할 기구를 설치하거나 타기관에 이를 의뢰할 수 있다.

14. [자문기구] 4조의 담당인 및 담당기구, 5조의 상설기구는 성폭력 문제 전문기관을 자문기구로 하여 자문을 받을 수 있다. 자문기관은 피해자의 치료와 상담, 학내 성폭력 예방교육 및 그 밖의 전문적인 사항에 대해 자문할 수 있다.

- 피해자에게 징계에 회부할 수 있는 권한을 부여해야 한다.
- 대학당국은 공식적으로 성범죄에 대한 강력한 의지를 표명해야 한다.
- 학생생활연구소에 가해자를 위한 재교육프로그램을 만든다.

1)피해자에 대한 치료-보상

-피해자 치료프로그램을 마련하여 피해자가 하루빨리 정신적, 육체적 후유증에서 벗어나 정상적인 생활을 할 수 있도록 도와야 한다.

-피해자에게 적절한 보상이 이루어지도록 필요한 조치를 취해야 한다.

2)시설문제

-실내 복도 등, 진입로 가로등을 더욱 밝게 하고 개수도 늘린다.

-야간에 운행하는 셔틀버스를 늘린다.

-여학생 화장실을 고친다.

-학내 경비를 강화한다.

-녹두거리 상인회와 협의하여 녹두거리 여자화장실을 늘리고 고친다.

“이제 서울대인의
양심으로
생각해 봅시다.”

-신교수 퇴진에 관하여

이렇게 시작된 서울대 조교 성희롱 사건은 이제 3년째를 맞고 있다. 최초의 성희롱 재판으로 이제는 학내보다 사회적 여론으로 더 많이 알려진 재판은 1심에서의 부분승소, 2심에서의 우조교 완전 패소 결과를 거처왔다.

1. 신교수 퇴진-걸리는 문제점들

93년, 학내 공동 대책위가 꾸려지고, 곧 여성단체를 중심으로 한 공대위가 꾸려진다. 총학생회, 대학원 자치회가 중심이 되어 진상조사가 이루어졌다. 진상조사를 통해 신교수의 행동은 만천하에 알려지게 되었고, 학우들은 분노했다. 대자보에 게시된 내용이 모두 사실임이 드러났고, 이는 전임자의 진술, 화학과 대학원생들의 진술에 의해 모두 입증되었다. 이때부터 판악의 여론은 신교수 퇴진으로 맞춰지기 시작했다. 신교수 퇴진의 드높은 여론을 등에 업고 1심에서 3천만원의 손해배상 판결을 얻게 된다. 이때 신교수 퇴진은 의심할 바 없는 너무나 당연한 명제였다. 우조교가 좀 심하지 않느냐는 말은 돌팔매질을 당할 정도였다.

하지만 지금은 “신교수 퇴진”은 많은 사람들에게 설득력을 잃고 있다. 누구나 고개를 가우뚱하며 “우조교에게도 잘못이 있는 것 아니냐”고 말한다. 정말 우조교에게 잘못이 있기 때문일까? 여자가 좀 얌전하게 있으면 되는데 너무 드세서 작은 일을 가지고 괜히 크게 이야기하는 것일까? 상황이 이렇게 쉽게 변한 이유는 가장 크게 신교수의 적극적 발호 때문이라는 것을 아는 사람은 그리 많지 않을 것이다. 자동차 접촉 사고가 나서 싸우면 목소리 큰 사람이 이긴다. 대부분의 민사소송 사건이 목소리 큰사람, 즉 백있고 돈있는 사람이 이긴다는 사실은 말 안해도 알 것이다. 여기서 2심 판결과 그이후의 분위기에 영향을 미쳤던 요인

들에 대해 알아보도록 하자. 2심 판결의 여러 상황들과 학내의 상황들이 요즘의 문제를 어느 정도 확실히 해줄 수 있을 것이다. 그것을 하나 하나 따져 보면

첫째, 1심에서와 달리 2심에서 신교수의 재판 대응은 무척이나 적극적이었던 것이다. 대법관 출신의 화려한 변호사 진영으로 무장한 신교수와 우조교의 싸움은 마치 다윗과 골리앗의 싸움 같았다. 변호사 선임에서부터 법원 사회에서 뿌리깊은 전관예우를 노린 것이다. 전관예우란 막 퇴직한 대법관 출신 변호사에게는 3년 동안 그가 맡은 사건은 모두 이기게 해준다는 법원내에 존재하는 관습과도 같은 것이다. 일반적으로 대법관의 판례들을 보고 판사들이 공부하고 참고로 삼기 때문에 어쩔 수 없는 부분도 존재한다. 2심 판결에서 이러한 전관예우가 적용이 되었는지 확실하게 입증할 수는 없다. 하지만 우조교측의 진술이 대부분 우조교 주관이 개입되었다는 이유로 또는 유박사의 증언은 신교수에게 악의를 가지고 있기 때문이라는 이유로 배척되었다.(판결문 참고) 신교수측의 주장은 충실하게 받아들이면서 우조교 측의 주장은 왜 받아들이지 않은 것은 민사소송에서는 있을 수 없는 형평을 잃은 처사이다.

둘째, 재판 상에서 성희롱 사실을 입증할 증거와 증인은 모두 봉쇄되었다. 성희롱은 일반적으로 밀폐된 공간에서 두사람 사이에 일어나는 경우가 대다수다. 그래서 그 사실을 입증하기가 어려운 것이 사실이다. 그러므로 성희롱 사실을 입증할 때는 주변사람의 증언과 전임자들의 진술이 중요하게 된다. 입증의 어려움 속에서 증언은 물론이지만 성희롱이 반복되고 있다는 것만큼 확실한 증거는 없다. 그런데 재판부는 유박사의 증언과 전임자의 진술을 받아들이지 않았다. 이 사건 이후 유박사는 우조교의 편을 든다는 이유로 실험실에서 쫓겨나고 우리나라 어디에서도 화학계에서는 발 디딜 수 없게 되었다. 자신의 장래를 담보로 교수에게 악의를 표출하는 것은 현실적으로 매우 어려운 일이다. 설사 악의가 있다고 하더라도 그것을 은폐하고 교수에게 어떻게든 잘 보이려고 하는 것이 일반적일 것이다. 게다가 전임자의 진술서들은 본인들이 직접 쓰지 않고 우조교가 대신 받아 적었다는 이유로 받아들여지지 않았다. 2심 재판이 진행되는 동안 신교수측의 증인은 줄줄이 등장했다. 나왔던 대학원생, 교수들은 이전의 자신이 했던 말을 손바닥 뒤집듯이 모두 뒤집었다. 진상조사 과정에서 자기가 했던 말은 모두 가상 시나리오에 의해 대체되었다. 이번 기회로 교수발령을 받으려는 강**교수도 열심히 신교수를 변호했다. 그에 반해 우조교의 진실을 밝혀 줄 만한 사람들은 모두 자신의 미래를 생각하며 숨을 죽여야만 했다. 화학과 학부생과 대학원생들로부터 받은 신교수 퇴진서명 160부도 후환이 두려워 재판부에 제출하지 못할 정도였다. 이러한 상황에서 누가 약자이고 누가 강자인 것은 명확하다. 신교수는 여전히 자신은 여론 재판의 희생양이고, 자신이 바로 약자라고 하지만 현실에서 강자는 단연 신교수이고 그는 성희롱의 가해자인 것이다.

셋째, 본부는 신교수를 변호하고 있다. 1심 재판이후 본부의 대답은 이러했다. “신교수 본인이 결백을 주장하고 있고 항소심이 진행중이니 선불리 너희들 이야기는 들을 수 없다”고. 이 사건 초기 본부에 진상조사를 요청했을 때, 진상조사단을 함께 꾸릴 것을 제안했을 때

본부는 아무 대답이 없었다. 우조교는 이 사건을 대자보로 게시하기 전에 교육부, 총장, 본부, 화학과 등으로 진정서를 보내며 백방으로 뛰어 다녔으나 아무 소용이 없었다고 한다. 대학 본부는 왜 존재하는 것일까? 서울대인의 문제에 가장 앞장 설 것처럼 보였던 대학본부는 과연 누구를 위해 2천년대의 세계적인 대학을 건설하려 하는 것인가? 교수라는 지위를 이용하여 제자를 성취시키는 것을 그대로 용인하는 곳. 신교수 퇴진을 말할 때 당장 우리 앞에는 교수님들이 뛰쳐 나오신다. 아니 "성취를 공대위"라는 문구만 비쳐도 그렇다. "어떻게 너희들이 감히 교수를 나가라고 할 수가 있느냐?"는 것이다. 저희가 어딜 가더라도 이렇게 교수님들의 대대적인 환영을 받는 예는 드물 것이다. 그만큼 교수님들은 우리의 행복에 관심이 많으신 것은 아닐 것이다. 이것이야말로 대학사회에 뿌리깊게 박힌 권위주의의 표본이다. 관료적이고 권위적인 자신의 지위를 위협하는 것은 절대로 용납할 수 없는, 아무리 잘못되었다더라도 교수님의 말씀에 따라야 한다는 것이다. 아주 자연스럽게 교수의 권위로 신교수는 비호받는다. 단지 서울 국립대학교의 교수이기 때문에. 바로 이러한 사실 때문에 성취론 사건이 일어난 것이 아닌가. 대학은 지성의 산실이다. 그래야만 한다. 과거 진리의 상아탑이라고 불렸던 서울대에서 성취론 교수는 여전히 몇몇이 나타나고 있다.

넷째, 2심 재판부 재판부의 왜곡된 성취론이 존재하고 그것은 많은 영향을 미쳤다. 이번 재판부에서는 성취론을 판단하는 기준에 있어 "건강하고 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 관점"을 채택하고 있다. 사실 현실 사회에서는 남성우위의 시각이 지배적이다. 뿌리깊이 박힌 가부장제, 남아선호사상, 또한 현대 자본주의 사회는 남성의 노동력을 더 높게 쳐준다. 이로 인해 남자는 태어날 때부터 지배자의 위치에 서도록 교육받는 사회이다. 재판부는 이러한 평균적인 시각을 그대로 받아들인다. 성취론에 노골적 의도가 있어야 하고 피해자는 피해 사실을 입증해야만 처벌할 수 있다는 시각은 여기서 나온 것이다. 성취론은 피해자의 관점에서 판단되어야 한다.

다섯째, 성취론, 성취력의 문제를 하나의 가십거리로 다루는 언론도 한몫 하였다. 1심의 3천만원 배상 판결 이후 신문과 각종 TV코미디 프로그램에서는 "이제 손만 대면 3천만원"이라는 주제가 쏟아졌었다. 신문을 장식하는 만화와 TV프로그램들은 앞다투어 가십거리로 삼기에 여념이 없었다. 그와 함께 슬며시 남자들의 "이젠 여사와 마주쳐서도 안되겠군..." 하는 탄식과 함께 신교수 동정론이 들고 일어났다. "그 정도로 참 안됐다."라는 시각이 전반에 깔리기 시작한 것이다. 성취론의 문제가 피해 당사자에게는 얼마나 심각하고 고통스러운 것인지, 남자가 진정한 관계를 정립하기 위해서 이 문제가 얼마나 중요한지, 여성의 기본적, 사회적 지위에 어떠한 영향을 미치는지를 진지하게 이야기하는 사람은 아무도 없었다. 여전히 여성을 성적 대상으로 보는 시각에 기반한 가십들이 난무했다.

여섯째, 학내에서 이러한 2심 판결을 둘러싼 재판상의 분위기와 사회적 분위기를 제대로 대응할 수 있는 노력이 부족했다는 점이다. 사실 신교수 퇴진 운동이나 서울대 조교 성취론 사건은 관악의 여러학우들(학생회 간부이든 아니든)에게 지속적으로 관심이 낮아지는 문제

중의 하나였다. 결국 지금에 와서는 그것을 제대로 대응할 학내 대중단위가 하나도 없게 되는 상황에 이르렀다.

그렇다면 왜 우리는 지금에 와서도 성취론 사건에 있어 신교수 퇴진을 이야기하는가?

2. 신교수 퇴진의 정당성

1)신교수 퇴진은 학원 민주화의 문제이다.

신교수 퇴진은 어떻게 해야 하는가? 이 문제에 부딪치면 누구도 명료하게 그 대안을 세우지 못한다. 신교수 개인의 문제로 한정되어서는 안된다. 성취론은 권력의 문제로부터 발생한다. 수직적인 관계에서 성취론이 가능하며 지속적으로 일어나게 된다. 외국의 판례에서는 직장내의 성취론 사건의 경우 가해자의 책임과 함께 사용자측의 책임도 함께 묻는다. 우조교 성취론 사건 역시 신교수, 학교측, 국가가 모두 피고로 되어 있다. 사용자측의 책임은 불쾌한 업무환경조성, 고용자의 근로조건 문제 등으로 처벌 이유가 될 수 있다. 이러한 점에 비추어 앞으로 꼭 이룩해야 할 성취론 관련 학칙제정이나 전반적인 성취론의 변화에 앞서 신교수 퇴진은 반드시 이루어져야 한다. 전반적인 학원사회의 민주화를 이루어 나갈 때 우리는 신교수 퇴진문제와 부딪치지 않을 수 없다. 왜냐하면 신교수 퇴진을 말하지 않고 다른 문제를 먼저 논했을 때 그것은 속 빈 강정이기 때문이다. 성취론한 교수가 버젓이 학교 안에 있다면 성취론 학칙을 제정한다고 해도 그것이 큰 의의는 갖지 못한다.

이것은 또한 권위주의와의 싸움이기도 하다. 대학노조의 파업이 2달간 계속되고 있다. 하지만 학교측의 문제를 해결하려 하는 자세는 볼 수 없다. 대학노조의 정당한 요구는 노조의 실재를 인정하지 않는 학교측에 의해 계속 무시되고 있다. 우리는 대학 개혁의 이야기를 많이 한다. 하지만 우리의 소리는 공허한 메아리 일 때가 많았다. 평상시의 대학 본부는 무엇이든 해 줄 것 같다. 하지만 조금이라도 자신의 권력에 도전하는 것은 결코 용납하지 않는다. 대학노조와 우조교의 요구는 공통적인 부분이 있다. 정당하게 일할 수 있도록, 일할 만한 환경을 만들어 달라는 것이 그것이다. 그러기 위해 자신의 권리를 조금은 되찾아 가져야 한다. 하지만 본부의 권위주의가 그 것을 용납하지 않는다. 신교수 퇴진은 수많은 권위주의와 싸워야 한다. 본부의 권위주의, 교수의 권위주의, 행정의 권위주의, 권력의 권위주의....

2)신교수 퇴진은 여성인권 옹호의 문제이다.

성문제에 대한 올바른 인식과 진지한 접근이 무척 어렵다는 것을 느낀다. 아직도 많은 여성들은 이 사건을 주시하고 있다. 우리 학교에서 얼마전 실시한 여론조사에서 여학생은 전체의 83%가 성취론 경험이 있다고 대답했다. 성취론 중 특히 문제가 심각한 것은 학교나, 직장처럼 그것을 피할 수 없는 경우이다. 우리가 지향하는 사회가 진정 모두가 함께 어우러지는 인간해방의 사회라면 그 곳으로 나아가는 길목에서 여성문제가 얼마나 중요한가는 특

별히 강조하지 않아도 될 것이다. 그리고 우리의 행동(신교수 퇴진, 성희롱 학칙제정)은 그 길에 큰 획을 긋는 문제이기도 하다.

3)신교수 퇴진은 서울대의 명예를 빛내는 일이다.

94년 1학기 신교수의 강의실에서는 작은 시위가 있었다. 수업을 듣기 위해 앉아 있는 학생들 앞에서 "성희롱 교수 퇴진하라! 성희롱 교수의 수업을 받을 수 없습니다!"라는 외침에 대부분의 학생들은 모두 자리를 일어섰고 곧 그 강의는 폐강되었다. 신교수의 강의는 그 학기 거의 사라지고 이후 신교수는 연구교수로 발령이 난 채 어떠한 수업도 못하고 있다. 신교수님은 이미 그 때 많은 제자들로부터 외면을 받았다. 성희롱 교수는 더 이상 우리의 스승일 수 없었던 우리의 행동이었다.

신교수 퇴진을 이야기하고 행동하는 것은 결코 철없는 것이 아니다. 오히려 성희롱 교수에게 인간다움이 아닌 기술을 배우는 것을 단호히 거부하고 관악에 계신 모든 우리 스승님들의 명예를, 그리고 우리 관악인의 역사를 빛내는 일이다. 신교수가 성희롱을 얼마나 했는가는 중요하지 않다. 그간의 진상조사나 1심 판결, 혹은 2심 판결이라 할지라도 신교수가 성희롱을 했다는 사실만은 모두 인정하고 있다. 바로 얼마 전 베이징에서 열렸던 세계여성대회에서는 성희롱을 성폭력으로 규정하고 그것에 대한 확실한 규제를 천명했고 정부에서도 성희롱 관련 법규를 제정한다고 한다. 이러한 방향은 이제 전세계적 방향과 관심사항이 된 것이다. 우리가 만약 이일을 제대로 못한다면 역사는 관악을 "성희롱 교수를 비호한 학교"로 낙인찍히게 될 것이다.

3. 결론

정말 긴 시간이다. 1학년 때 "서울대인의 양심에 호소합니다"라는 자보를 처음 봤던 93학번은 이제 3학년이다. 93년 어느 사석에서 우회정 조교는 "저는 신교수님이 그리고 관악이, 이사회가 이러한 사실이 있다는 것에 진지한 관심을 가져 주길 바랄 뿐입니다."라고 말했었다. 그후 많은 시간이 지나갔다. 그리고 사실이 밝혀졌다. 적어도 신교수가 우조교를 성희롱했다는 사실이.....말지는 않지만 성희롱에 대한 회통 섞인 말장난도, 그리고 관악이 이 문제를 뜨거운 감자로 혹은 관심영역 밖으로 돌리고 외면해서는 안 될 것이다.

서울대 조교 성희롱 사건 공동 대책 위원회 활동일지

[법정 지원]

- ☞ 1심 1~3차 공판, 결심 공판, 선고 공판 (93. 11. 23~ 94. 4. 18)
- ☞ 항소심 1~8차 공판, 결심 공판, 선고 공판 (94. 7. 12~ 95. 7. 25)

[공대위 회의]

- ☞ 1심 진행 동안 총 17차 회의
- ☞ 항소심 진행 동안 총 36차 회의

[공청회, 간담회, 워크숍 개최]

- ☞ 직장내 성희롱 실태와 대책에 관한 토론회 (93. 12. 7)
- ☞ 성희롱 개념에 대한 워크숍 (94. 5. 7)
- ☞ 직장내 성희롱 예방과 대책을 위한 공청회 (94. 6. 27)
- ☞ 우조교 초청 간담회 (94. 9. 23)
- ☞ 학내 성폭력에 관한 공청회 (94. 10. 5 서울대)
- ☞ 직장내 성희롱, 어떻게 볼 것인가? (94. 11. 9 남녀 고용 평등을 위한 교수 모임 주최)

[재판부와 관련 기관에 의견서, 건의서, 참고 자료 제출]

- ☞ 서울대 총장 면담 요청 공문 1차 발송 (93. 10. 19)
- ☞ 교육부에 진정서 발송 (93. 10. 27)
- ☞ 교육부 장관에게 진정서 발송 (93. 11. 3)
- ☞ 서울대 총장 면담 요청 공문 2차 발송 (93. 11. 8)
- ☞ 올바른 판결을 촉구하는 공문 재판부에 발송 (93. 11. 29)
- ☞ 명예훼손 건으로 서울 지방 검찰청장과 검사에게 진정서 발송 (9. 12. 21)
- ☞ 전국 사무노련에서 재판부에 공정한 판결을 촉구하는 해외연대 서명지제출 (94. 12.14)
- ☞ 재판부에 미국, 일본 등의 성희롱 판례 제출 (95. 2. 14)
- ☞ 독일, 홍콩 등의 관련 법과 법안 재판부에 제출 (95. 2. 14)
- ☞ 재판부에 성희롱 관련 도서, 논문, 비디오 테이프 제출 (95. 2. 14)
- ☞ 교육부에 성희롱 문제 해결을 위한 건의서 보냄 (95. 3. 9)
- ☞ 이화여대 여성학과 학생들이 재판부에 의견서 제출 (95. 4. 13)
- ☞ 10인의 여성 교수들이 재판부에 의견서 제출 (95. 4. 17)
- ☞ 전국 사무노련 조합원 서명지 재판부에 제출 (95. 5. 12)
- ☞ 서울대 이수성 총장에게 올바른 해결을 촉구하는 서신 보냄 (95. 5. 15)
- ☞ 성희롱 문제 해결을 위한 건의서 노동부에 보냄 (95. 6. 21)

[재판부에 면담 요청]

☞ 재판이 객관적으로 진행되기를 요구하는 면담 요청 (94. 10. 12) →거부

[성희롱 추방을 위한 거리 캠페인]

☞ 항소심 판결을 앞두고 성희롱 사건을 일반인에게 알리고 재판부에 올바른 판결을 요구하는 거리 시위 (95. 4. 27 명동성당)

[언론 관련 활동]

☞ 중앙일보 논설 "성희롱과 신체 접촉의 윤리"에 대하여 공개 항의 및 질의문 발송 (93. 12. 18)

☞ 중앙일보 논설 관련 해명을 위한 면담 요청 (93. 12. 27)

☞ 변호사 성희롱 사건에 대한 서울 지방 변호사회의 정계 회부에 대한 입장 발표 (94. 2. 7)

☞ 1심 판결에 대한 기자 회견 (94. 4. 18)

☞ 2차 공판 보도에 대한 언론사 항의 공문 발송 -조선, 동아, 경향 (94. 8. 30)

☞ 성희롱 2차 공판 보도에 대하여 언론 중재 위원회 중재 신청 (94. 9. 16)

☞ 항소심 판결에 대한 기자 회견 (95. 7. 25)

[자료집, 신문 발간]

☞ "침묵에서 외침으로": 서울대 조교 성희롱 가선 자료집 발간 (94. 3. 21)

☞ 학내 성폭력에 관한 공청회 자료집 "학내 성폭력의 개념과 대책" 발간 (94. 10. 5)

☞ 서울대에서 성희롱 사건 신문 제작

[성희롱 관련 사안 연대 활동]

☞ 미군에 의한 성희롱 사건 -용산 기지 앞 시위 (95. 5. 19), 주한 미군 사령관에게 공개 서한 발송 (95. 5. 27)

☞ 남녀 고용 평등법 -성희롱 조항 신설 촉구를 위한 공문 발송 →국회 노동위 위원들과 노동 위원회 신계환 의원 (95. 5. 3)

☞ 장성 병원 간호사 집단 성희롱 사건 -성명서 발표 및 상담 (95. 6. 2), 노동부에 건의서 발송 (95. 6. 21)

원하시는 토론 자료, 언제든지 드릴 수 있습니다! 말씀만 하십시오!

연락처) 성희롱 공대위 위원장 3학년 김재우: 015-381-0874

여학생 위원회 위원장 3학년 김희진: 015-913-7905

성희롱 사건 관련 신문기사 정리

"성희롱 법만으론 어렵다".

---세계일보 1995년 7월 27일자 사설

우리나라가 세계에서 세번째로 성범죄 발생이 많은 나라라는 국제 경찰기구의 통계가 나와 충격을 준 적이 있었다. 더구나 오랫동안 우리사회를 지배해온 남성우월의 이데올로기는 여성들에 대한 사소한 성희롱을 지탄의 대상으로 여기지 않았고 피해자인 여성들도 조용히 안으로 삭이는 것을 미덕으로 여겨 왔다.

우리나라 최초의 '성희롱 판결' 이른바 서울대 우모조교의 성희롱 사건 항소심 판결이 여성단체의 거센 반발을 일으키고 있다는 소식이다. 이 사건은 그동안 우리 사회가 무의식적으로 지나쳐 오던 사회적 관습이 법정에서 벗겨져서 새로운 규범으로 나타났다는데 그 의미가 있었다. 즉 여성의 사회 진출은 크게 늘어났지만 전통적인 남녀역할에 대한 편협한 인식은 제자리걸음하고 있는 우리사회의 모습이 법정으로까지 번진 것으로 볼 수 있다. 이번 판결은 혼란스러웠던 성희롱의 개념을 유형별로 정하고 그 한계를 법적으로 정리했다는 점에서는 큰 의미를 갖는다. 성희롱이라는 애매한 용어를 성적 괴롭힘으로 바꾸고 그 법적인 한계를 노골적이고 성적인 의도가 분명한 것만을 골자로 한 것 등이 그 구체적인 예이다.

그러나 재판부는 남녀관계를 적대적인 경계의 관계로만 인식해 그 사이에 일어난 무의식적인 또는 경미한 실수를 모두 법적 제재의 대상으로 삼으려는 주장은 경계해야 한다고 지적하고 있다. 즉 간섭없이 자유로워야 할 사생활에 국가 공권력의 개입을 부르게 된다는 것이다. 결과적으로 신모 교수 행위는 노골적인 성적 행위가 아니라는 판결이다.

물론 부도덕한 모든 행위가 법적 제재 대상이 되는 것은 아니다. 이성애에 대한 호의와 몸짓은 뜻밖에도 오해를 불러일으킬 수도 있지만 서로의 벽을 허무는 언어가 될 수도 있다. 여성단체들이 이번 판결이 여성의 입장을 고려하지 않고 사회적 통념을 고수했다고 들고 나온 것은 진위를 법으로 판결하기가 얼마나 어려운가를 보여주는 실례가 된다.

문제는 지금까지 우리사회가 눈감아 오던 사회적 관습을 전통적인 규범이나 문화로는 해결할 수 없는 시점에 이르렀다는 사실이다. 지난번 제정된 성폭력 범죄의 처벌 및 피해보호 등에 관한 법률에서도 성희롱에 대한 형사처벌 규정이 없었기 때문에 이번 판결은 여권 보호를 위한 조치가 될 것으로 기대된다. 여성들이 직장에 나가는 일이 마치 전쟁터에 나가는 것처럼 비장한 각오를 가져야 하는 사회가 되어서는 안된다.

사회 전체가 더 이상의 퇴폐화를 막고 건전한 사회를 이루려는 공동의 노력이 있어야 한다. 그러나 성범죄나 성희롱은 법적으로는 근절되지 않는다. 윤리나 도덕은 법으로 제재할 수 없다는 어려움이 있기 때문이다. 오직 우리사회의 윤리회복이 시급할 뿐이다.

“원고 패소했지만 여성의 승리”

-우조교 성희롱 판결 박용상 부장판사 인터뷰

-1995년 7월 26일 문화일보

“원고는 패소했지만 여성은 승리한 것입니다”. 교수의 조교 성희롱 사건 항소심을 담당 한 서울고법 민사 9부 박용상 부장판사는 25일 원고인 전서울대 화학과 조교 우모씨(여 27)에게 패소 판결을 내린 뒤 “법의 사각지대에 있었던 성적 괴롭힘의 법적 개념과 처벌근거를 명확히 해 여성의 지위 향상에 기여했다”고 자체 평가했다.

박부장판사는 이어 “이번 사건의 원고는 성적 괴롭힘의 피해자로 볼 수 없어 패소판결을 내렸을 뿐 여성의 지위와 이번 판결은 아무런 관계가 없다”고 강조했다.

박부장판사는 “재판부가 인정한 피고 신교수의 우조교에 대한 5-6차례의 신체 접촉이 왜 성적 괴롭힘에 해당되지 않느냐”는 질문에 “법은 도덕의 최소개념이라는 법철학의 일부분을 인용 이성에 대한 호의적 몸짓과 악의적이 아닌 성적접촉은 사회와 인간의 생활을 풍요롭게 하는 윤활유”라며 “부도덕한 모든 행위가 법적 제재의 대상은 아니라고 설명했다”.

성희롱의 개념과 관련, 박부장판사는 “불쾌감이 뚜렷하고 명백한 행위여야 한다면서, pervasive(사회에 만연하고), severe(그 정도가 심해야)한다”고 영어단어를 이용해 정의했다.

박부장판사는 “성희롱이 둘 사이의 온밀한 문제일 경우가 많은데 어떻게 명확성을 검증할 수 있느냐”는 질문에는 “각 경우마다 재판부가 판단할 문제지만 이번 경우에는 해당되지 않는다”고 재차 강조했다.

우조교 사건 제판을 위해 미국의 성희롱 관련 판례 20여 개를 참조했다고 밝힌 박부장판사는 이번 판결이 보수적이라는 사회 일각의 비난을 일축, “일본이나 독일은 성희롱을 아예 인정하지 않고 있다며 그에 비하면 우리는 여성의 권익이 진일보된 나라”라고 부연했다.

박부장판사는 또 “재판장과 배석판사들이 모두 남자여서 혹시 개입될지 모를 편견을 없애기 위해 서울고법의 여판사 3명의 의견을 구하기도 했다면서 균형감을 잃지 않기 위해서 노력했다”고 말했다.

‘악의 없는’ 성희롱이 더 문제

-1995년 7월 27일자 한겨레 신문

이성한테 늘씬하다는 말만 들어도 희롱을 받았다고 생각할 수 있는가 하면, 억지로 손목을 잡혀도 모욕을 느끼지 않는 경우도 있다. 성과 관련된 농담이나 신체 접촉은 어느 정도까지가 성희롱적 요소가 있는 것인지를 판단하는 일이 상대와 장소에 따라 다를 수 있기 때문에 어떤 행위를 그 자체만으로 성희롱이라 명확히 규정하기는 어렵다. 따라서 성희롱

행위는 상대와 장소를 고려하고 피해자가 어떻게 느꼈느냐가 가장 중요한 판단기준이 되어야 할 것이다.

서울고법은 ‘서울대 우조교 사건’의 항소심에서 1심의 판결을 깨고 성희롱을 해도 그것이 가볍거나 성희롱을 통해 구체적인 손해를 발생시키지 않았으면 처벌할 수가 없다고 판결했다. 이로써 실험실에서 20대의 조교와 들만 있을 때 ‘여러 차례 성희롱을 했던’ 서울대의 50대 교수는 법적으로는 무죄가 되었다. 교수가 조교를 상대로 상습적으로 해온 성희롱은 인정되나 무의식적이거나 경미한 실수였기 때문에 그것은 법적으로 성희롱으로 인정할 수 없다는 것이다.

직장내 성희롱이 일찍이 문제가 되어온 외국에서 이에 대해 엄격한 기준을 정하고 제재를 가하고 있는 것은 직장상사나윗사람이 계속적으로 성적인 모욕감을 주는 행위를 했을 때, 옹호하지 않으면 고용 상의 불이익을 준다는 명백한 암시나 표시가 없다 하더라도 피해자 처지에서는 직위를 이용한 압박이라고 생각하는 것이 당연하다는 전제에서이다. 성희롱은 전적으로 힘과 권력을 가진 쪽에서 그렇지 못한 쪽에 행해지는 것이기 때문이다.

이번 판결은 선진국의 판례를 무시한 것이고 남성들의 성적 부도덕성을 ‘실수’로 보려는, 그리고 ‘실수’에 대해 관대한 우리 사회의 통념을 반영한 가장 ‘한국적인’ 판결이라 할 수 있다. 이 판결에 대해선 우선 ‘경미하고 악의 없고 인격적 모멸감을 느낄 수 없다’는 자의적 판단을 재판부가 과연 할 수 있는 것인가 하는 의문이 제기될 여지가 있다. 그러나 더욱 문제가 되는 것은 이 판결이 앞으로 우리나라 여성들에게 웬만한 희롱쯤은 그것이 성희롱이라고 인정되더라도 참을 것을 강요하는 판례가 된다는 데 있다. 가해자가 악의가 없었다고 주장한다면 여성들은 성희롱에 대해 이의를 제기해도 소용 없다는 뜻이 되기 때문이다. 성희롱은 그것이 악의보다는 장난처럼 이루어지며, 따라서 죄의식 없이 저질러진다는데 더욱 큰 문제가 있다는 것을 의도적으로 도외시켰거나, 피해자의 입장을 고려하지 않은 판결이라 할 수 있다.

‘성희롱’ 바른개념 규정해 여성 도와야

우 조교의 항소심 패소 판결을 듣고 한동안은 어이가 없었다. 재판부는 신교수가 우 조교에 대해 성적 희롱을 한 사실은 인정하지만 그 행위가 경미하여 인격적 모멸감이나 강제성을 느끼게 할 정도의 성적 괴롭힘이라고 볼 수는 없으며 더구나 구체적인 피해가 있었는지 명확하지 않다는 판단을 내렸다.

재판부는 성희롱이라는 단어가 애매하기 때문에 성적 괴롭힘으로 부르겠다고 전제하고 신 교수의 괴롭힘이 경미했다는 판결을 내렸는데 괴로운 정도는 피해자측의 관점에서 보아야 한다. 따라서 제3자의 시각에서 별거 아니니 성희롱으로 인정할 수 없다는 것은 납득할 수가 없다.

재판부는 판결문에서 3가지 조건을 충족해야 성적 괴롭힘으로 인정할 수 있다고 했는데 피해자의 시각에서 보면 신 교수와 우 조교가 사제지간이고 우 조교가 신 교수의 성적 접촉을 유도하거나 즐겼다고 볼 수 없으며 조교 재임용에서 탈락했으므로 그 조건을 충족시키고도 남는다.

우 조교가 즉시 상고할 뜻을 밝혔더니 상고심에서는 우 조교의 피해를 다소라도 보상해줄 수 있는 판결이 나오기 바라며 성희롱에 대한 바른 개념이 규정되어 속으로 삭이거나 체념하고 있는 많은 여성들에게 힘이 될 수 있길 바란다.

김보경/나우누리 꽃대아지

“성희롱도 성폭력으로 규정”

세계여성회의 처벌법 마련 행동강령 포함

가장 큰 논란은 “성희롱도 성폭력으로 규정”하는 데 있다. 성희롱은 성폭력보다 가벼운 범죄로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다. 그러나 성희롱도 성폭력의 일종으로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다. 성희롱도 성폭력의 일종으로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다.

성희롱도 성폭력으로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다. 성희롱도 성폭력의 일종으로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다. 성희롱도 성폭력의 일종으로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다.

性的 접촉은 친밀감 표시?

文 敬 蘭 <생활여성부기자>



배우자와의 친밀감을 표시하는 방법으로 성적인 접촉이 있다. 그러나 직장이나 학교 등에서 성적인 접촉은 성희롱으로 규정될 수 있다. 성희롱은 성폭력보다 가벼운 범죄로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다. 그러나 성희롱도 성폭력의 일종으로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다.

성희롱도 성폭력으로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다. 성희롱도 성폭력의 일종으로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다. 성희롱도 성폭력의 일종으로 규정하는 것이 타당하다는 주장이 제기되고 있다.

【베이징=이길우 기자】 성희롱이 국제적으로 성폭력의 일종으로 규정돼 앞으로 각 나라에서는 성희롱을 처벌하는 형법 규정들이 마련될 전망이다. >관련기사 6면

베이징에서 열리고 있는 제4차 세계여성회의 실무위원회는 13일 성희롱을 여성에 대한 성폭력의 범주에 포함시키도록 요구하는 조항을 행동강령에 넣기로 했다.

실무위원회는 남성의 여성에 대한 성폭력의 정의를 “인종차별, 종교적 극단주의, 테러리즘 등을 통한 여성에 대한 폭력, 성 노예화, 성적 착취, 국제적인 인신매매, 강제적 매춘과 성희롱”으로 규정하

고, 앞으로 이런 성폭력을 방지하는 제도적·법적 장치의 마련을 각 국에 촉구하기로 했다.

전쟁중에 여성들에게 가한 성적 폭행을 전쟁범죄 행위로 규정하는데 이어 내려진 이런 결정은 성폭력과 관련한 주목되는 결정으로 간주되고 있다. 이러한 결정에 따라 한국에서도 성희롱을 성폭력으로 처벌하는 법령 등의 정비작업이 박차를 가할 것으로 보인다. 김해순 정부2장관실 공보관은 “이번 대회가 끝나면 본격적으로 성희롱을 처벌할 법령 마련을 위해 법무부 등 관계부처와 협의할 방침”이라고 밝혔다.

“재판부의 판결은 편견 被害者 입장에서 봐야”

「경미」한 정도의 성희롱은 법적 제재 대상이 될수 없다는 서울대 조교 성희롱사건 항소심 재판부의 판결 논리 근처에는 성희롱에 대한 불이해와 가부장적 편견이 자리잡고 있다는 의구심을 갖게한다.

이번 판결에서 가장 두드러진 재판부 입장은 성희롱의 위법성 판단에 있어 가해자의 입장을 취하고 있다는 점이다. 또 성희롱은 남녀 개인간 발생하는 사적인 문제이므로 국가 공권력 개입은 최소화해야 한다는 입장을 보이고 있다.

다. 성희롱으로 인해 신체적·정신적 고통을 당하는 자는 피해자 여성이며 때문에 객관적 판단과 평가를 할수 있는 주체는 피해자인 여성이라는 입장을 취하고 있다.

한편 직장내 성희롱은 개인간에 발생하는 사적인 문제가 아니라 구조적 차원에서 발생하는 사회문제로 간주해 성희롱 예방을 위한 국가간 개입이 증대되어가는 것은 세계적 추세다. 외국의 많은 나라는 성희롱이 근로자의 인권과 노동권 침해며 동시에 위법한 성차별로 규정된다는 점을 인정, 사용자에게도 법적 책임을 묻고 있다.

적극 비판論



趙順慶

<한대교수·여성학>

「경미해 違法아니다」는 가해자의 관점 선진국에선 前例없어

「경미」한 정도의 성희롱은 법적 제재 대상이 될수 없다는 서울대 조교 성희롱사건 항소심 재판부의 판결 논리 근처에는 성희롱에 대한 불이해와 가부장적 편견이 자리잡고 있다는 의구심을 갖게한다.

베이징 세계여성회의에서 성희롱 등을 여성에 대한 폭력으로 규정하고 근절대책을 마련하도록 각 나라 정부에 촉구하는 내용이 행동강령으로 채택되면서 전 서울대 조교 성희롱사건에 대한 여성계 등의 발걸음이 힘이 실리고 있다.

9개 단체로 구성된 서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회(공동위)와 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 경제정의실천시민연합, 참여연대, 서울여자기독교청년회 등 12개 여성·시민단체는 힘을 합쳐 ‘성희롱 대책 시민연대’(시민연대)를 결성하기로 하고 오는 27일 서울여자기독교청년회 묘우당에서 발족식을 갖는다.

시민연대는 또 ‘판결에 항의하는 남성들의 모임’(가칭)을 마련하고 10월초 ‘남성 1백인 선언’을 발표할 계획이다.

한국여성민우회 이수연 간사는 “여성단체뿐 아니라 남성들까지 함께하는 시민연대 발족은 성희롱문제를 여성만의 문제가 아닌 인권·사회 문제로 부각시키는 계기가 될 것”이라고 말했다.

공동위와 서울대 총학생회는 이달초 서울대생 2백30여명을 대상으로 ‘우 조교 성희롱 항소심 판결에 대한 여론조사’를 실시했는데, 남학생의 77.2%, 여학생의 97.7%가 항소심 판결이 부당하다고 답했다.

한편 공동위는 베이징 세계여성회의 비정부기구 행사장에서 각 나라 여성 1천여명한테서 판결에 항의하는 서명을 받았으며, 한국의 날 행사 때 성희롱 사건을 소재로 한 마임을 공연하기도 했다.

박정숙 기자

기종 판결에서 그 예를 찾아보기 어렵다.

누구의 관점에서 성희롱 사실을 판단해야 하는가 하는 문제는 그때 선진 각국 법조계의 핵심적 쟁점의 하나였다.

그러나 미국을 비롯한 유럽의 선진 각국이 정리해낸 결론은 피해자인 여성의 입장에서 보자는 것이었다.

캐나다·스위스·미국·영국 등 1법원에서는 성희롱의 상황과 관련, 남성·여성의 경험에 따르며 평가 또한 다를 수밖에 없다는 가정 아래 「합리적 여성(reasonable woman)」이란 개념을 도입하고 있

다. 사업체로 하여금 연 1회 직장에서의 성희롱 예방을 위한 계획과 조치의 진행상황을 보고하도록 규정하고 있다.

정부에서 부르짖는 「세계화」가 허구의 구호로 끝나지 않으려면 이 같이 성희롱에 대한 국제적 위법성 판단기준을 적용할 수 있는 제도적 장치가 마련돼야 한다. 성희롱은 피해자 뿐 아니라 가해자와 사용자, 그리고 사회전체에 피해를 준다는 점을 인정한다면 피해자인 여성의 관점에서 성희롱의 위법여부를 판단하고 이를 규제하는 법적 장치의 마련을 더 이상 미룰 아무런 이유가 없다.

위법성 여부 피해자 입장에서 판단 마땅

지난 25일 서울대 우 조교 성희롱사건과 관련하여 2심재판부는 1심 판결을 깨고 원고 패소판결을 내렸다. 2심 판결의 주된 이유는 증거불충분이었다.

사실 재판에 있어서는 증거가 중요시돼 아무리 당사자간에 분명한 사건일지라도 증거가 불충분하면 원고는 패소판결을 받을 수밖에 없는 실정이다.

그러나 2심 판결의 어느 곳에서도 신 교수의 행위가 정당하다는 내용은 발견할 수 없다. 물론 최종판결은 대법원에서 내려질 것이나 법원의 판결 내용과는 관계없이 명백히 해두어야 할 점이 있다.

그것은 아무리 성이 개방화 추세로 흐르고, 성에

대한 시각도 과거에 비해서 많이 달라졌다 할지라도 한 개인의 성적 자유를 일반인의 잣대로 평가할 수는 없다는 것이다.

이러한 의미에서 직장, 학교, 공공장소 등에서 흔히 발생하는 남성들의 여성들을 향한 성적 행동의 위법성 여부는 피해자의 입장에서 판단할 문제라고 생각한다.

행위자가 대수롭지 않게 생각했던 행동이라도 상대방에게는 심각한 성적 수치심을 자아낼 수 있다는 점을 명백히 인식해야 한다.

이한진/전남 나주시 야창동

남성중심 사회·견해 판결 꼭 정정되길

성희롱 원고 패소 기사를 보고 이 사회가 제대로 되어가고 있는가 하는 생각이 들었다. 법은 약자를 위해 있는 것이다. 그런데 이 나라의 법은 약자가 아닌 강자의 편이었다. 피해자인 여성이 인격적 모독과 모멸감을 겪었다고 주장하고 재판부도 그것을 인정했으면서도 단순히 직접적인 피해를 가하지 않았다는 이유 하나만으로 원고 패소 판결을 내린 것은 모든 도덕불감증 환자들에게 면죄부를 준 것으로밖에 해석할 수 없다.

재판부는 이 사건을 우 조교 한 개인의 문제로 다루어서는 안된다. 우 조교는 직장내 성희롱을 모멸감 속에서 참아내고 있는 모든 직장 여성들을 위해서 그 자리에 섰다. 우 조교는 자신의 후배들에게도 똑같은 일이 일어나지 않기를 바라며 그 자리

에 섰다고 했고 또 때로는 힘들어 포기하고 싶을 때도 있었다고 했다.

재판부는 판결을 내린 그 순간에도, 어디선가 우 조교와 똑같은 고민을 하면서 판결을 통해 용기를 얻고자 하는 고통받고 있을 여성들을 한번만이라도 생각해야 한다. 이들은 우리 모두의 딸이요 누이라는 것을.

이번 사건의 판결은 지극히 남성중심적인 사회에서 남성중심적인 견해로 행해진 판결이라고밖에 생각할 수 없다.

이번 판결이 꼭 정정되기를 바라며 실의에 빠져 있을 우 조교와 재판에 참여한 모든 분들께 격려의 박수를 보낸다.

이영란/경기도 군포시 신본1동 오성빌라