

연구보고서

직장 내 괴롭힘 예방을 위한 산업보건 측면의 정책연구

정명화·백은미·이명진·권은중·조수현

산업재해예방
안전보건공단
산업안전보건연구원



제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “직장 내 괴롭힘 예방을 위한 산업보건 측면의 정책연구”의 최종 연구결과 보고서로 제출합니다.

2018년 12월

연구 기관 : (사)한국직업건강간호협회
연구 기간 : 2018. 10. 1. ~ 2018. 12. 14.
연구책임자 : 정 명 희 (두원공과대학교 간호학과 교수)
공동연구원 : 백 은 미 (한양대학교 병원 계장)
 이 명 진 (한국직업건강간호협회 국장)
연구보조원 : 권 은 중 (한국직업건강간호협회 팀장)
 조 수 현 (한국직업건강간호협회 주임)

요 약 문

연구기간

2018년 10월 ~ 2018년 12월

핵심단어

직장 내 괴롭힘, 교육 규정, 예방 교육 제도

연구과제명

직장 내 괴롭힘 예방을 위한 산업보건 측면의 정책 연구

1. 연구 배경

○ 직장 내 괴롭힘은 직장 내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 직장 안팎에서 특정 근로자를 소외시키거나 괴롭히는 학대행위로 개인 차원에서는 특정인의 인격을 침해하고 신체적, 심리적 고통을 초래하는 동시에 기업 차원에서는 근로자의 직무열의를 감소시키고 조직 분위기를 저해하여 기업의 생산성과 경쟁력에 큰 손실을 초래함

○ 이에 본 연구에서는 직장 내 괴롭힘의 국내·외 실태를 파악하고, 관련 규정을 검토함으로써 직장 내 괴롭힘으로 인한 사업주 및 근로자 교육과 근로자 보호방법 등을 모색하기 위한 방안을 제시하고자 함

2. 주요 연구내용

1) 직장 내 괴롭힘 현황 조사

○ 국가인권위원회 연구용역보고서

- 전국 1,506명의 근로자를 대상으로 설문조사 결과 최근 1년간 1번이라

도 직장 내 괴롭힘을 느낀 적이 있는 응답자는 73.3%이었음

- 괴롭힘 행위자는 상급자가 42.0%, 임원 또는 경영진이 35.6%, 동료직원이 15.7% 이었음

○ 한국노동연구원 연구보고서

- 전국 2,500명의 근로자를 대상으로 설문조사 결과 과거 5년간 직장 내 괴롭힘의 피해 경험자는 66.3%이었음

- 괴롭힘 가해자는 상사, 선배 직급이 대부분이었음

2) 직장 내 괴롭힘으로 발생하는 건강문제

○ 국내 연구 자료 조사 결과 직장 내 괴롭힘은 우울증상, 소진, 이직의도에 영향을 미치고 사회부적응, 신체적 증상, 불안, 수면장애를 유발하며, 당사자가 아닌 목격자까지 영향이 확대됨

○ 국외 연구 자료 조사 결과 직장 내 괴롭힘은 직무스트레스를 포함한 모든 스트레스보다 사업주에게 심각한 문제이며, 사회적 고립과 부적응, 우울증, 강박증, 분노, 불안, 병가 등에 영향을 미치는 것으로 조사됨

3) 직장 내 괴롭힘 예방제도 도입을 위한 산업안전보건법 개정 방안 마련

○ 직장 내 괴롭힘 예방 교육은 산업안전보건교육 제도 안에서 운영되어지기 보다는 별개의 법안으로 제정되어 시행될 필요가 있으므로, 직장 내 괴롭힘 예방 교육관련 법 조항을 신설하고 하부 시행규칙에 예방교육 및 예방교육기관에 관한 내용을 포함하여 법안이 개정되기를 제안함

4) 직장 내 괴롭힘 관련 예방 교육제도 제안

(1) 교육 대상

- 전 업종, 5인 이상 사업장의 사업주와 근로자

- 규모에 따른 단계적 실시가 필요하며, 최초 300인 이상 사업장부터 실시 후 사업장의 참여를 유도하여 점진적으로 확대하여 실시토록 함

(2) 교육 방법 : 자체 교육(강의식), 기관 위탁 교육

(3) 교육시간 : 연 1회 이상, 1시간 이상

(4) 교육 내용

- 인간의 존엄성과 인권을 존중하는 인권교육
- 직장 내 괴롭힘의 정의 및 유형
- 직장 내 괴롭힘의 원인 및 건강상의 영향
- 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 기업의 정책
- 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항
- 직원 간의 소통 능력과 관리자의 관리 능력을 높이는 방안

(5) 강사기준

○ 기존 인프라 활용

- 사업장내에서 인사·노무관리 업무를 담당하는 자로 사업주가 강사로 적당하다고 지정하는 자

- 성희롱 예방 교육 강사 양성과정 이수 후 2년 이상 강의 경력이 있는 자

- 임상심리학, 사회심리학, 정신보건(간호)학 관련학과 석사학위 이상인 자로 관련 실무경력이 1년 이상인 자

- 임상심리학, 사회심리학, 정신보건(간호)학 관련학과 학사학위 이상인 자로 관련 실무경력이 2년 이상인 자

- 국가인권위원회 기업인권분야 강사 자격자로 관련 단체 실무경력 2년 이상인 자

○ 직장 내 괴롭힘 예방교육 강사 양성 과정

- 교육 이수 시간 : 총 16시간(8시간, 2일 교육)

- 강사양성 기관 : 현재의 성희롱 예방 교육기관

- (6) 위탁교육기관
 - 기존에 등록된 산업안전보건교육 위탁 교육기관
 - 노무법인, 비영리법인 중 고용노동부 장관에게 ‘직장 내 괴롭힘 예방 교육 기관’ 으로 등록한 교육기관으로 강사를 2인 이상 보유한 기관

- (7) 과태료
 - 500만원 이하

3. 연구 활용방안

- 정책방안
 - 산업안전보건법 상 직장 내 괴롭힘 관련 법안을 개정하고, 괴롭힘 관련 예방 교육 제도의 시행 근거를 제안하는데 활용

- 활용
 - 직장 내 괴롭힘 예방 교육 실시 규정 및 가이드로 활용

4. 연락처

- 연구책임자 : 두원공과대학교 간호학과 교수 정명희
- 연구상대역 : 안전보건공단 정책제도연구부 박동언
- ☎ 052) 703-0832
- E-mail : dongun@kosha.or.kr

차례

요 약 문	i
I. 서론	1
1. 연구 배경 및 필요성	1
2. 연구 목적	3
II. 연구내용 및 연구방법	4
1. 연구내용	4
2. 연구방법	7
3. 연구 수행 체계	9
III. 연구결과	10
1. 직장 내 괴롭힘의 문헌조사 결과	10
1) 직장 내 괴롭힘의 개념	10
2) 국내 직장 내 괴롭힘 현황 분석	15
3) 직장 내 괴롭힘 관련 실태조사 결과	18
4) 직장 내 괴롭힘으로 발생하는 근로자의 건강문제	24

2. 직장 내 괴롭힘 예방 제도 및 관련 법안 제안	31
1) 직장 내 괴롭힘 관련 국내 법령 조사	31
2) 직장 내 괴롭힘 관련 국외 법령 조사	52
3) 직장 내 괴롭힘 관련 교육 규정 도입(안)	78
4) 직장 내 괴롭힘 관련 교육 규정 도입 제시	86
3. 산업안전보건법 상 직장 내 괴롭힘 예방 교육제도 제안	88
1) 국내 관련 예방 교육 제도	88
2) 국외 관련 예방 교육 제도	117
3) 관련 전문가 의견 수렴	129
4) 직장 내 괴롭힘 예방 교육제도 제안	132
IV. 결론 및 제언	143
V. 참고문헌	146
VI. Abstract	153
VII. 부록	158
1. 언론보도 자료	158
2. 산업안전보건교육 위탁교육기관 명단	173
3. 직장 내 성희롱 예방 교육 지정기관 명단	177
4. 장애인 인식 개선 교육 지정기관 명단	180
5. 전국 산업별, 규모별 사업체 수 및 종사자수	184

표 차 례

<표 1> 차별 및 폭력 현황	16
<표 2> 차별 및 폭력으로 인한 우울문제	17
<표 3> 교육규정 제 1안의 장·단점	79
<표 4> 교육규정 제1안의 시행규칙 개정(안)	80
<표 5> 교육규정 제2안의 장·단점	81
<표 6> 교육규정 제2안의 법률 개정(안)	82
<표 7> 교육규정 제3안의 장·단점	84
<표 8> 교육규정 제3안의 법률 개정(안)	85
<표 9> 산업안전보건교육과 직장 내 괴롭힘 예방교육 비교	87
<표 10> 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 및 규정	89
<표 11> 산업안전보건관련 교육과정별 교육시간	91
<표 12> 안전보건관리책임자 등에 대한 교육	93
<표 13> 교육대상별 교육내용	94
<표 14> 건설업 기초안전보건교육에 대한 내용 및 시간	95
<표 15> 안전보건관리책임자 등에 대한 교육내용	96
<표 16> 직장 내 괴롭힘 예방 교육 수요 예측 조사 결과	135

그림 차례

[그림 1] 연구 수행 체계	9
[그림 2] 직장 내 괴롭힘과 병과와의 관계에 관한 이론적 모델	29
[그림 3] 밝은 직장응원단 사이트	117
[그림 4] 마음의 귀 사이트	118

I. 서 론

1. 연구 배경 및 필요성

직장 내 괴롭힘은 직장 내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 직장 안팎에서 특정 근로자를 소외시키거나 괴롭히는 학대행위를 말한다.

이는 개인 차원에서는 특정인의 인격을 침해하고 신체적, 심리적 고통을 초래하는 동시에 기업 차원에서는 근로자의 직무열의를 감소시키고 조직 분위기를 저해하여 기업의 생산성과 경쟁력에 큰 손실을 초래할 수 있다.

일부 의료기관에서는 ‘간호사 태움’ 문제로 인해 피해 근로자가 우울증이 발생되거나 자살하는 등 문제가 발생하였고, 2년 전 서울남부지검의 촉망받던 젊은 검사의 죽음 이면에는 과도한 업무, 상습적 폭언·폭행을 가한 관리자가 있어 직장 내 괴롭힘의 문제가 개인의 문제를 넘어서 직장 및 조직의 문제임을 인식하게 되었다.

또한, 최근에는 직원을 무자비하게 폭행하고 닭에 화살을 쏘게 한 엽기행각을 벌여 사회적 공분을 사고 있는 모기업 회장의 사건으로 ‘직장 갑질’이라고 할 수 있는 직장 내 괴롭힘이 심각한 사회 문제로 대두되고 있는 실정이다.

2017년 국가인권위원회 연구용역보고서 「직장 내 괴롭힘 실태조사」에 의하면, 1,506명의 대상자에게 설문조사를 실시하여 응답자 중 73.3% 정도가 지난 1년 동안 직장 내 괴롭힘을 당한 경험이 있다고 응답하였으며, 66.9%는 직장 내 괴롭힘으로 인하여 진지하게 이직을 고민하는 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 부정적 영향이 심각한 수준을 보이고 있는 것으로 나타났다.

그간 직장 내 괴롭힘에 대해서는 구체적인 입법조치나 대응이 부족하였지만, 직장 내 괴롭힘이 사회 문제로 부각되면서 2018년 7월 정부는 직장 내 괴롭힘

의 신고부터 가해자 처벌, 피해자 지원, 예방교육 등에 이르는 모든 과정에 걸친 '6단계 21개'의 개선과제를 내용으로 하는 「직장 괴롭힘 근절을 위한 종합대책」을 발표하였는데, 종합대책의 내용 중에는 국회논의 등 사회적 공감대를 토대로 '직장 내 괴롭힘 방지 특별법' 등 제정을 검토하겠다는 내용이 포함되어 있었다.

그리고 지난 2018년 9월에는 '직장 내 괴롭힘'과 직·간접적으로 관련이 있는 3개의 개정 법률(안)이 국회 환경노동위원회에서 의결되었고, 환경노동위원회에서 의결된 근로기준법 개정법률 안 등은 여야 원내대표가 합의한 내용으로 특별한 사정이 없는 한 환경노동위원회에서 의결된 내용과 동일한 내용으로 근로기준법 등이 개정될 것으로 예상되었으나, 이후 개최된 국회 법제사법위원회에서 '직장 내 괴롭힘'을 정의한 규정이 모호하다는 이유로 근로기준법 개정 법률안의 처리에 반대하여 개정안을 의결하지 못하였다.

근로기준법 개정 법률안이 의결되지 못하면서 동시에 '직장 내 괴롭힘'으로 인한 정신적 스트레스로 발생한 질병을 업무상재해의 인정기준에 포함하는 산업재해보상보험법 개정 법률안과 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련과 지도·지원을 정부 책무사항으로 추가한 산업안전보건법 개정 법률안도 처리되지 못하였다.

하지만 직장 내 괴롭힘과 관련한 개정 법률안은 적용의 시급성이 언론에 연일 보도되고 있으며 산업보건 측면의 예방대책과 근로자 건강보호 방안을 마련하는 것이 중요한 문제로 대두되고 있으므로 사업주가 이를 적절히 이행할 수 있도록 관련 제도 도입이 곧 시행될 것으로 예상된다.

직장 내 괴롭힘 등 근로자의 정신적인 스트레스를 예방하기 위해서는 관련 법이 제정되어 사업주에게 예방에 대한 의무를 부과하고 가해자와 피해자에게 동시 실시하는 예방 교육이 무엇보다도 중요한 부분이다.

이에 본 연구에서는 직장 내 괴롭힘의 국내외 실태를 파악하고, 관련 규정을 검토함으로써 직장 내 괴롭힘으로 인한 사업주 및 근로자 교육과 근로자 보호

방법 등을 모색하기 위한 방안을 마련하고자 한다.

2. 연구 목적

이 연구의 목적은 직장 내 괴롭힘으로 인한 산업보건 측면의 근로자 건강보호 방법을 마련하여 사업주가 이를 적절히 이행하도록 하기 위한 방안을 모색하기 위한 것이다.

이를 위한 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 국내 사업장의 직장 내 괴롭힘 현황을 분석한다.

둘째, 직장 내 괴롭힘으로 발생하는 근로자 건강문제를 분석한다.

셋째, 직장 내 괴롭힘 예방제도 도입을 위한 산업안전보건법 개정방안을 마련한다.

넷째, 직장 내 괴롭힘 관련 예방교육제도를 제안한다.

Ⅱ. 연구내용 및 연구방법

1. 연구 내용

1) 직장 내 괴롭힘 현황 조사

- 직장 내 괴롭힘 관련 근로환경조사 결과를 분석한다.
- 직장 내 괴롭힘 관련 기존 실태조사 보고서의 결과를 조사한다.

2) 직장 내 괴롭힘으로 발생하는 건강문제

- 직장 내 괴롭힘으로 발생하는 건강문제에 관한 국·내외 연구 논문을 조사한다.

3) 직장 내 괴롭힘 예방제도 도입을 위한 산업안전보건법 개정방안 마련

- 직장 내 괴롭힘 예방제도와 관련된 유사 예방교육 실시 근거가 되는 국내 법을 조사한다.
- 구체적 내용으로는
 - 산업안전보건법상의 산업안전보건교육 제도를 조사한다.
 - 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상의 성희롱 예방교육 제도를 조사한다.
 - 장애인고용촉진 및 직업재활법상의 장애인 인식 개선 교육 제도를 조

사한다.

- 자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률에 근거한 자살예방 교육 제도를 조사한다.

- 직장 내 괴롭힘 예방제도와 관련된 유사 예방교육 실시 근거가 되는 국내 법을 조사한다.

- 구체적 내용으로는

- 법령에 직접적으로 직장 내 괴롭힘을 명시한 국가인 스웨덴, 프랑스, 핀란드, 노르웨이, 벨기에, 스페인, EU, 캐나다, 호주의 법을 조사한다.

- 직장 공격법의 광범위한 적용으로 직장 내 괴롭힘을 방지하고 있는 국가인 영국의 법을 조사한다.

- 직장 내 괴롭힘 관련 법이 발의되어 일부 주에 적용하고 있는 미국의 법을 조사한다.

- 괴롭힘 방지 법안이 발의된 상태이지만 정부차원의 대응 체계를 구축하고 있는 국가인 일본의 법을 조사한다.

- 기타 관련 국가의 법을 조사한다.

4) 직장 내 괴롭힘 관련 예방 교육제도 제안

- 직장 내 괴롭힘 예방 교육제도와 관련된 유사 예방교육 실시의 세부사항을 조사한다.

- 구체적 내용으로는

- 산업안전보건교육 제도의 교육대상, 교육방법, 교육기관, 강사기준 등을 조사한다.

- 성희롱 예방교육 제도의 교육대상, 교육방법, 교육기관, 강사기준 등을

조사한다.

- 장애인 인식 개선 교육 제도에서의 교육대상, 교육방법, 교육기관, 강사기준 등을 조사한다.

- 자살예방 교육 제도에서의 교육대상, 교육방법, 교육기관, 강사기준 등을 조사한다.

- 직장 내 괴롭힘 예방제도와 관련된 유사 예방교육 제도에 대한 국외 사례를 조사한다.

- 구체적 내용으로는

- 일본의 직장 내 괴롭힘 관련 예방 교육 제도를 조사한다.
- 호주의 직장 내 괴롭힘 관련 예방 교육 제도를 조사한다.
- 캐나다의 직장 내 괴롭힘 관련 예방 교육 제도를 조사한다.
- 스페인의 직장 내 괴롭힘 관련 예방 교육 제도를 조사한다.

2. 연구 방법

1) 기존 연구결과 및 최신 국제기준에 대한 문헌조사 및 분석

- 학술연구정보서비스(riss4u), 한국교육학술정보원(keris) 등에서 제공하는 문헌을 수집한다.
- 산업안전보건연구원에서 제공하는 연구용역보고서를 조사한다.
- 프리즘에서 제시하는 연구보고서를 조사한다.

2) 외국의 사례 조사

- 직장 내 괴롭힘에 대한 외국의 제도 조사
- Pubmed, CINAHL 등에서 제공하는 학술 논문 조사

3) 관련 규정 조사

- 직장 내 괴롭힘과 유사한 관련 규정 조사
 - 산업안전보건교육, 성희롱 예방교육, 장애인 인식 개선 교육, 자살예방교육 등 유사한 제도 및 규정 조사

4) 언론 보도 내용 조사

- 사회적으로 문제가 되어 언론에 보도된 직장 내 괴롭힘 사례 조사

5) 기존자료 통계 분석

- 기존의 조사자료 중 직장 내 괴롭힘에 대한 자료 통계분석 실시
- 근로환경조사 등의 자료 분석

6) 전문가 자문회의

- 직장 내 괴롭힘의 법 적용에 대한 전문가의 의견 검토
- 법 적용에 대한 관련 분야 전문가의 의견 검토

3. 연구 수행 체계



[그림 1] 연구수행 체계

Ⅲ. 연구결과

1. 직장 내 괴롭힘의 문헌조사 결과

1) 직장 내 괴롭힘의 개념

직장 내 괴롭힘에 대한 개념은 나라마다 조금씩 다르게 해석되고 있으며 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 말이 이슈가 된 것도 비교적 근래의 일이다. 우리나라의 경우 간호사의 직장 내 가혹행위인 ‘태움 문화’와 뉴스 보도로 알려진 대기업의 ‘직장 갑질’ 등으로 인해 직장 내 괴롭힘의 문제를 해결해야 한다는 움직임이 최근에서야 본격화되고 있다.

해외의 경우 workplace harassment, workplace bullying 등의 용어를 통해 노동자의 노동권, 인격권 침해 문제가 오래전부터 제기되어 왔으며, 근래 들어 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 적극적인 대처가 지속적으로 모색되고 있다(홍성수 등, 2017).

직장 내 괴롭힘의 정의는 나라마다 조금씩 다르게 해석되고 있는데, ‘직장 내 괴롭힘과 폭력에 관한 유럽기본협약’에서는 한 명 이상의 근로자나 관리자가 업무와 관련된 상황에서 반복적이고 의도적으로 괴롭힘, 위협 또는 모욕을 당하는 경우를 직장 내 괴롭힘으로 정의하고 있으며, 스웨덴에서는 직장 내 괴롭힘이 개인 근로자에 대한 공격적인 방식으로 반복되어 행해지는 비난받을 만하거나, 명백하게 부정적인 행동으로서 해당 근로자가 직장 공동체에서 배제되는 결과를 초래하는 행동으로 정의하고 있다.

일본의 후생노동성에는 같은 직장에서 일하는 자에게 직무상 지위나 인간관계와 같은 직장 내 우위를 바탕으로 업무의 적정한 범위를 넘어서 정신적, 신

체적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위를 직장 내 괴롭힘으로 보고 있다.

Djurkovic, McCormack, Casimir(2008)는 직장 내 괴롭힘이 정보를 고의로 주지 않거나 사회적으로 소외시키는 등 비교적 파악하기 곤란한 것에서부터 대놓고 공공연히 무시하는 것과 같이 명확히 드러나는 행동에 이르기까지 광범위한 행동을 포함한다고 보았고, 최근에 괴롭힘을 연구한 Nielsen, Einarsen(2012)는 직장 내 괴롭힘의 개념을 직장 내 상황에서 고용인으로부터 지속적이며 장기간 조직의 다른 구성원에게 학대받거나 잘못 취급당하는 것으로부터 방어하기 어렵다고 여기는 상황을 수반한다고 하였다.

우리나라에서의 직장 내 괴롭힘의 정의는 근로기준법 개정안을 토대로 정의할 수 있는데, 이는 일본의 정의와 비슷하다. 즉, 직장 내 괴롭힘은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위로 정의하고 있다.

여기에서 말하는 직장 내 우위란, 직장 내의 직위 등에 의한 상하관계만을 의미하지 않으며 직장 내 괴롭힘이라는 단어가 상사가 부하에게 하는 따돌림이나 괴롭힘에 사용되는 경우가 많기는 하지만, 선배·후배 간이나 동료 간, 더 나아가 부하가 상사에게 행하는 것도 해당된다.

정부가 발표한 ‘직장 등에서의 괴롭힘 근절책’에서는 직장 내 괴롭힘의 유형을 신체적 괴롭힘과 정신적 괴롭힘으로 나누고, 정신적 괴롭힘을 다시 신분적 괴롭힘, 업무적 괴롭힘, 언어적 괴롭힘, 개인적 괴롭힘, 기타로 나누었다.

또한 일본의 직장 내 괴롭힘 매뉴얼에는 직장 내 괴롭힘을 6가지 유형으로 구분하고 좀 더 구체적인 사례를 들어 제시함으로써 직장 내 괴롭힘을 좀 더 명확히 규정하고 있다.

그 내용을 요약하면 아래와 같다(고용노동부, 2018).

(1) 신체적 공격

신체적 공격은 구체적으로 폭행이나 상해를 입히는 경우를 말한다. 그 구체적인 예로는 발로 차거나, 머리카락을 잡아당기는 행위, 멱살을 잡는 행위, 불이 붙어 있는 담배를 던지는 행위, 머리를 찌르는 행위 등이 있다.

(2) 정신적인 공격

협박이나 명예훼손, 모욕, 언어폭행 등을 그 예로 들 수 있다. 구체적인 예로서는 다른 사람들 앞에서 질책하는 행위, 물건을 던지는 행위, 실수를 모든 사람들 앞에서 큰 소리로 이야기하는 행위 등으로 괴롭힘을 받은 경우가 있다. 그 외에, 모욕적인 언사로서 "뭐하러 오는 놈이 야? 집에 가버려!" 등을 듣거나, 동료들 앞에서 무능하다는 말을 들었다거나 하는 것들이 있다.

(3) 인간관계의 단절

격리, 왕따, 무시 등이 행위의 유형이다. 구체적인 예로는 인사를 하여도 무시하고, 말을 걸어도 응답이 없는 행위, 보고한 업무에 답이 없고, 부서의 회식 등에 부르지 않는 행위, 다른 사람에게 '저 사람 도움 받지 마' 등의 말을 하는 행위가 있다.

(4) 과도한 요구

업무상 분명하게 불필요한 일을 시키거나 수행시키는 것, 불가능한 일을 강제하거나 업무를 방해하는 행위를 들 수 있다. 구체적으로는 퇴근시간이 얼마 남지 않았을 때 퇴근시간까지 끝낼 수 없는 큰일을 주거나, 혼자서는 할 수

없는 과제를 던지거나, 휴일근무를 하더라도 끝낼 수 없는 일을 강제하는 등이 해당된다.

(5) 과소한 요구

과대한 요구와 달리 근로자에게 업무상의 합리성 없이, 능력이나 경험과 무관하다고 할 정도로 능력이 필요 없는 일을 시키거나 아예 업무를 부과하지 않는 경우를 들 수 있다. 예를 들어 한번 실수한 것을 빌미로, 앞으로는 그 업무는 하지 않아도 좋다고 말하거나, 영업직에게 창고정리 등의 업무를 필요이상으로 강요하거나 그 밖에 회사 정원의 풀 뽑기 등을 주는 경우가 이에 해당된다.

(6) 프라이버시 침해

사적인 일을 다른 사람 앞에서 지나치게 떠벌리거나, 이용하는 행위를 말한다. 예를 들어 사람들 앞에서 애인의 유무를 묻거나, 과도하게 결혼을 추천하는 사례, 개인의 종교를 사람들 앞에서 말하거나 부정적, 악의적인 말을 하는 것들이 있다.

또한 한국노동연구원의 보고서(2017)에서는 직장 내 괴롭힘의 세부 유형으로 (1) 폭행, 상해 (2) 협박, 명예훼손, 모욕, 심한 폭언(정신적인 공격) (3) 격리, 동료분리, 무시(인간관계에서의 분리) (4) 업무상 분명히 불필요한 것, 수행 불가능한 것의 강제, 일의 방해(과다한 요구), (5) 업무상의 합리성 없이, 능력이나 경험과 동떨어진 정도의 낮은 일을 명하는 것이나 일을 주지 않는 것(과소한 요구) (6) 사적인 일에 지나치게 간섭하는 것(개인의 침해) (7) 부당한 평가나 근로기간, 권리박탈 등으로 경제적 불이익을 주는 것 (8) 성적 수치심을 느

끼게 하는 말이나 행동을 하는 것(성적 공격) 등을 들고 있다. 이는 문구상의 표현의 차이를 제외하고는 일본과 비슷하지만, 성적 괴롭힘까지 포함되어 좀 더 넓은 의미로 직장 내 괴롭힘을 이해하고 있다. 또한 한국에서 자주 발생하는 것을 특별히 강조하는 차원에서 (7) 부당한 평가나 근로기간, 권리박탈 등으로 경제적 불이익을 주는 것을 별도의 유형으로 분류하였다. 이는 노조과괴를 위한 기업의 노무관리전략이나 일상적 구조조정을 행하는 기업의 전략으로 이용되는 경우를 예로 들 수 있다(임상혁, 2017).

현재의 법제 하에서 직장 내 괴롭힘을 당한 피해 근로자가 사용자를 대상으로 취할 수 있는 조치로는 ① 가해 근로자의 불법행위에 대한 사용자책임을 이유로 한 손해배상 청구 소송, ② 채무불이행(근로계약상 안전배려의무 위반)을 이유로 한 손해배상청구 소송, ③ 산업안전보건법 제5조 제1항(근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 의무)의 위반을 이유로 한 손해배상 청구 소송, ④ 근로복지공단예의 산업재해요양 승인 신청, ⑤ 관할 노동청 등에 피해 호소 및 근로감독 등을 촉구하는 진정의 제기, ⑥ 국가인권위원회법 제30조에 기한 진정 제기, ⑦ 1인 시위, 언론 제보 등 비법률적 조치 등을 생각해 볼 수 있는데, 이 중 사업주의 책임을 묻는 법률적 조치의 경우, 사업주가 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 예방조치 및 사건 수습을 위한 조치 등을 적절하게 취했다면 방어가 가능한 부분이지만, 언론을 통해 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 알려져 회사의 이미지가 손상되거나, 이와 무관한 내용에 대한 근로감독까지 받게 되는 등의 사태가 발생할 경우 사업주로서는 직장 내 괴롭힘 문제 자체를 넘어서는 부담을 갖게 될 수 있다(김소영, 2018).

그러므로 사업주는 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방 조치를 취할 필요가 있으며 이와 같은 예방 조치로는 일반적인 교육의 시행 이외에도 사업주의 명확한 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 정책 선언, 직장 내 괴롭힘 방지 지침 제정 및 근로자들에 대한 그 내용의 주지 등을 고려할 수 있다.

2) 국내 직장 내 괴롭힘 현황 분석

국내 직장 내 괴롭힘 현황을 파악하기 위해 근로환경조사 5차 자료를 분석하였다. 근로환경조사는 산업안전보건연구원에서 2017년 조사시점 대한민국에 거주하는 모든 가구 내 만 15세 이상 취업자를 대상으로 조사한 자료이다. 분석 대상은 총 50,205명의 노동자이었으며, 조사 결과 중 차별 및 폭력 현황을 파악하고, 이로 인한 우울 문제를 파악하였다.

(1) 근로환경조사 분석 결과

가) 차별 및 폭력 현황

직장 내 차별은 고용형태에 따른 차별을 경험한 경우가 5.5%로 가장 많았으며, 학벌에 따른 차별 5.0%, 연령에 따른 차별이 4.2%순으로 경험하였다.

직장 내 폭력은 언어폭력 경험이 1.3%, 직장 내 모욕적 행동 경험이 0.9%로 조사되었다<표1>.

<표 1> 차별 및 폭력 현황

(N=50,205,N(%))

구분	항목	전체
차별	고용형태 차별	2,765(5.5)
	학벌 차별	2,504(5.0)
	연령 차별	2,108(4.2)
	장애 차별	1,199(2.4)
	인종 차별	996(2.0)
	성차별	985(2.0)
	출신 지역 차별	673(1.3)
	종교 차별	199(0.5)
폭력	직장 내 언어폭력	632(1.3)
	직장 내 모욕적 행동	435(0.9)

나) 차별 및 폭력으로 인한 우울문제

고용형태 차별, 학벌차별, 연령차별, 장애차별, 인종차별, 성차별의 경우 차별 및 폭력을 경험하지 않은 노동자가 그렇지 않은 노동자에 비하여 우울감이 통계적으로 유의하게 많은 것으로 나타났다.

직장 내 언어폭력과 직장 내 모욕적 행동을 경험한 노동자는 그렇지 않은 노동자에 비하여 우울감이 통계적으로 유의하게 많은 것으로 나타났다 <표2>.

<표 2> 차별 및 폭력으로 인한 우울문제

(N=50,205,N(%))

구분	항목	차별 및 폭력 유무		X ²	p
		있다	없다		
차별	고용형태 차별	110(17.2)	55(9.7)	15.467	0.004
	학벌 차별	87(13.6)	63(11.1)	23.206	<0.001
	연령 차별	129(20.2)	72(12.7)	26.469	<0.001
	장애 차별	95(14.9)	45(7.9)	15.005	0.005
	인종 차별	91(14.3)	39(6.9)	17.925	0.001
	성차별	79(12.4)	28(4.9)	21.207	<0.001
	출신 지역 차별	40(6.3)	15(2.6)	9.404	0.052
	종교 차별	6(0.9)	4(0.7)	0.249	0.993
폭력	직장 내 언어폭력	66(10.3)	18(3.2)	63.228	<0.001
	직장 내 모욕적 행동	64(10.0)	19(3.3)	54.394	<0.001

3) 직장 내 괴롭힘 관련 실태조사 결과

직장 내 괴롭힘 실태조사의 경우 최근 몇 년간 여러 형태로 이루어졌는데 그 가운데 2017년 국가인권위원회 연구용역보고서와 한국노동연구원의 연구 보고서를 조사하였다.

(1) 국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구용역보고서

가) 연구대상

이 연구는 평생 1년 이상의 직장 경험이 있는 만 20세 이상 64세 이하의 성인 남녀 임금노동자 및 특수형태근로종사자 1,506명을 대상으로 시행되었다.

나) 연구결과

○ 직장 내 괴롭힘 직접 피해

최근 1년 동안 직장생활에서 존엄성이 침해되거나 적대적, 위협적, 모욕적인 업무환경이 조성되었음을 한 번이라도 느낀 적이 있는 응답자는 전체의 73.3%였으며, 한 가지 이상의 괴롭힘 행위를 월 1회 이상의 빈도로 경험한 비율도 46.5%로 절반에 가까웠다.

직장 내 괴롭힘 유형별 피해 경험을 보면 개인적 괴롭힘 경험이 전체 응답자의 39.0%, 집단적 괴롭힘 경험이 5.6%로 나타났고, 조직적 괴롭힘 유형으로 경영 전략 차원의 괴롭힘이 22.4%, 노동조합 활동이나 근로자들의 모임 방해 괴롭힘이 4.6%이었다.

괴롭힘 행위의 지위를 살펴보면 임원이나 경영진을 제외한 상급자가 42.0%, 임원 또는 경영진이 35.6%로 둘을 합치면 전체의 77.6%가 상급자였고, 특별히 누구라고 말하기 어렵다는 응답이 18.0%, 자신과 같거나 비슷한 직급의 동료 직원이 15.7%, 회사의 고객이나 민원인 또는 거래처 직원이 10.1%순이었다. 이처럼 괴롭힘 행위자의 대부분이 상급자의 지위에 있다는 결과는 직장 내 괴롭힘이 직장 내 위계를 반영하는 것임을 의미한다.

괴롭힘 피해 경험자들은 괴롭힘에 대해 특별한 대처를 하지 않는 경우가 60.3%로 가장 많았고, 대처를 하였더라도 괴롭힘 행위자에게는 아무런 일도 일어나지 않거나(53.9%), 기껏해야 개인적 사과를 하는 정도로 마무리되고, 피해자가 불이익을 입는 경우도 있었다.

괴롭힘 피해의 영향을 살펴보면, 직장 내 괴롭힘으로 인하여 진지하게 이직을 고민(66.9%)하거나, 상급자나 회사에 대한 신뢰가 하락(64.9%)하고, 업무 능력이나 집중도 하락(64.9%)하며, 동료들과의 관계가 소원해짐(33.3%) 등의 부정적 영향이 나타났고, 괴롭힘으로 인하여 실제로 이직하는 사례도 드물지 않았다.

○ 직장 내 괴롭힘 간접 피해

최근 1년 이내에 현재 직장에서 다른 직원이 괴롭힘을 당하는 것을 목격하거나 전해들은 경험은 전체 응답자의 27.6%에서 나타났다.

괴롭힘 피해의 간접적 경험자들도 직접적 경험과 유사한 수준의 피해를 경험하는 것으로 나타났는데, 이는 직장 내 괴롭힘이 괴롭힘의 직접적 대상만이 아니라 직장 구성원들에게 전반적으로 부정적인 영향을 주는 행위라는 측면에서 접근될 필요가 있겠다.

○ 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 체계

응답자들은 직장 동료, 상급자, 회사의 적절한 대응에 대한 기대 수준이 낮았고, 상담이나 고충 처리를 요청할 수 있는 담당자 또는 창구가 있는 경우도 21.2% 수준에 불과했다. 직장 내 괴롭힘에 대한 정책이나 대응 절차가 마련되어 있는 사례는 적었으며, 현재 직장에서 직장 내 괴롭힘에 대해 교육·훈련을 받은 경험은 22.5%에 그쳤다.

(2) 한국노동연구원 연구보고서

가) 연구방법 및 연구대상

이 연구에서는 2017년 8월 22일부터 8월 30일까지 온라인 조사를 통해 전국 17개 시·도에 거주하는 만 20세 이상~50세 미만의 성인 남녀로, 소득활동을 하고 있는 근로자(프리랜서나 자영업자는 제외) 2,500명(성, 연령, 지역별 인구비례 할당)을 대상으로 지난 5년간 직장 내 괴롭힘 관련 경험(피해, 목격/상담, 가해 경험)이 있는 근로자만을 대상으로 조사를 실시하였다.

나) 연구결과

○ 직장 내 근무환경

직장 내 직원의 고민, 불만, 고충, 갈등 등을 접수하는 상담창구 설치 여부에 대한 응답으로 ‘상담창구가 설치되어 있지 않음’의 비율이 40.1%, ‘사내에는 있고, 사외에는 없다’가 19.9%, ‘있는지 없는지 모름’은 14.5%를 보이고 있다.

○ 과거 5년간 직장 내 괴롭힘 직접 경험

과거 5년간 직장 내 괴롭힘으로 인한 ‘직접적 피해 경험’이 있는 응답자는 66.3%이었으며, 성별로는 ‘여성’보다는 ‘남성’에서 직장 내 괴롭힘 피해 경험 비율이 상대적으로 높았다. 업종별로는 ‘전기·가스·증기 및 수도 사업’ 업종에서의 피해 경험이 타 업종 비해 높게 나타났다.

가장 최근에 당한 직장 내 괴롭힘 유형으로는 ‘정신적인 공격’이 24.7%로 가장 높게 나타났고, ‘과대한 요구’가 20.8%, ‘인간관계에서의 분리’가 16.1%로 나타났다. 괴롭힘 유형을 업종별 살펴보았을 때 전반적으로 대부분의 업종에서 ‘정신적인 공격’에 대한 경험이 높은 반면, ‘사업 시설관리 및 사업지원 서비스업’, ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’ 업종은 ‘과대한 요구’의 경험이 높은 편으로 확인되었다.

직장 내 괴롭힘 유형 중 대부분의 가해자는 ‘상사와 선배’ 등 상위 직급인 것으로 나타났으며 대부분의 피해자는 자신들이 겪은 피해에 대해 소극적인 반응을 보였고 그 이유로는 ‘무엇을 해도 해결되지 않는다고 생각했기 때문’이라는 응답이 높게 나타났다.

직장 내 괴롭힘에 대한 회사의 인정이 있을 후, 가해자들은 회사 측으로부터 징계 또는 배치전환 등을 당한 것으로 나타났으나, 정신인 공격 유형의 경우 ‘아무것도 하지 않았다’가 높게 응답되었다.

○ 과거 5년간 직장 내 괴롭힘에 대한 간접 경험(목격/상담)

과거 5년간 직장 내 괴롭힘 간접 경험 여부에 대해 ‘가끔 경험’이 40.6%, ‘한번 경험’이 34.7%, ‘반복 경험’이 5.5%로 나타나 전체 응답자 10명 중 8명이 직장 내 괴롭힘에 대한 간접 경험을 한 것으로 나타났다. 가장 최근에 간접 경

험한 직장 내 괴롭힘 유형은 직접 경험과 마찬가지로 ‘정신적인 공격’이 23.7%로 가장 높게 나타났으며, 그 뒤로 ‘과대한 요구’가 20.1%, ‘인간계에서의 분리’가 18.0% 등의 순으로 나타났다.

성별로는 남성과 여성 모두 ‘정신적인 공격’을 간접 경험한 비율이 가장 높게 나타났으며, 남성은 ‘과대한 요구’가 여성은 ‘인간계에서의 분리’가 상대적으로 높게 나타났다. 직접 경험과 마찬가지로 대부분의 피해 유형의 가해자는 ‘상사나 선배’ 등 상위 직급인 것으로 나타났다.

○ 과거 5년간 직장 내 괴롭힘 가해 경험

과거 5년간 직장 내 괴롭힘 ‘가해 경험이 있다’는 응답은 27.4%이었으며, 가해 경험 응답자 중 ‘1회 경험’은 13.6%, ‘1회 이상 반복 경험’은 13.8%로 나타났다. 성별로는 남성에게서 가해 경험률이 33.6%로 높게 나타났다.

직장 내 괴롭힘의 직접 가해를 인지했다는 응답 비율은 전체 응답자의 57.3%이며, 그 중 18.0%는 ‘가해자와 직장 모두 당시 상황을 인지 및 지적’했다고 응답하였다. 한편 ‘가해자가 직장 내 괴롭힘을 인지하지 못했다’는 응답도 42.7%로 높은 수준을 보였다. 가해 경험자 중 65.5%는 직장 내에서 괴롭힘 행위에 대해 ‘직장 내 대응 조치가 있었다’고 응답했으며, ‘자신의 문제점을 지적하고 개선하도록 지도했다’가 26.5%로 가장 높게 나타났으나 ‘무대응’도 34.5%로 높은 수치를 보였다. 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 직장의 대응에 대해 43.3%는 납득한다고 응답한 반면, 56.7%는 납득하지 못했다고 응답하였다.

○ 직장 내 괴롭힘 방지 관련 활동의 경험률 조사 결과

직장 내 괴롭힘 방지를 위한 교육 이수 여부에 대한 조사 결과에서는 직장 내 의사소통 활성화 등에 대한 강습이나 연수회 경험이 37.2%, 직장 내 괴

롭힘에 대한 강습이나 연수회 경험이 32.4%, 상사가 부하를 대하는 방법에 대한 강습이나 연수회 경험이 25.2%로 나타났다. 직장 내 괴롭힘의 예방이나 해결을 위해 회사에 지원이 필요한 사항으로는 ‘직장 내 괴롭힘에 대한 상담이나 해결을 지원’이 37.2%로 가장 높게 나타났고 ‘직장 내 괴롭힘 예방 및 해결에 대한 경영진의 선언 및 방침’이 35.2%, ‘재발방지 조치’가 34.5% 등의 순으로 응답되었다.

○ 이상의 실태조사의 결과를 종합하면

우리 사회에서 직장 괴롭힘이 널리 발생하고 있으며 가해자는 주로 상급자였으며, 근로자들이 가해 및 피해를 인식하고 있음에도 특별한 대처방안이 없었고, 이를 예방하기 위한 직장 내에서의 인식은 낮을 뿐만 아니라 조직 내에서 직장 내 괴롭힘을 어느 정도 허용되는 행위로 이해하고 있는 것으로 평가할 수 있었다.

4) 직장 내 괴롭힘으로 발생하는 근로자의 건강문제

(1) 건강문제 관련 국내 자료 조사

직장 내 괴롭힘에 관련한 국내 논문은 직장 내 괴롭힘이 우울증상, 소진, 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 신체적 증상에도 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로, 직장 내 괴롭힘은 사전 예방을 통해 관리되어야 한다. 또한 우울, 소진 등은 근로자의 정신적인 문제이므로 직장 내 괴롭힘의 예방에 정신적인 부분에 관한 고려가 필요함을 알 수 있다.

직장 내 괴롭힘으로 인한 국내 자세한 연구결과로 한국판 Beck 우울척도를 이용한 이명준 등(2015)의 연구에 의하면 직장 내 괴롭힘은 우울증상과 유의한 관계를 보였다. 직장 내 괴롭힘에 대한 20개 항목에 대하여 5개 이상의 경험이 있는 경우 우울증상과 관련이 있었으며, 대인관계, 업무관련, 모욕적 언행 및 감시통제 등으로 구분하여 분석한 결과 또한 우울과의 관련성을 관찰할 수 있었다. 박선영, 김경미(2015)는 병사를 대상으로 연구하였는데, 병사들의 지각된 스트레스 및 괴롭힘 관련 피해 경험은 높은 우울감에 영향을 미쳐 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신적, 육체적 스트레스가 근로자의 정신건강과 연관이 있음을 보여주고 있다.

선춘자, 정면숙(2014)은 직장 내 괴롭힘을 당한 간호사를 대상으로 연구를 하였는데 연구결과 괴롭힘 당하지 않은 간호사보다 괴롭힘을 당한 간호사의 정신 건강 상태의 수준은 낮았고 감정적 소진이 유의하게 높았으며, 사회적 부적응, 심각한 우울, 신체적 증상, 불안, 수면장애와 정적인 상관관계를 보인 것으로 나타났다. 또한 한미라 등(2015)의 연구도 간호사를 대상으로 수행하였는데 연구결과 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 경험이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 강혜영 등(2018)의 연구에서도 직장 내 괴롭힘은 직무몰입을 방

해하고 이직의도와 상관관계가 있다고 하였다.

한편, 직장 내 괴롭힘은 괴롭힘을 당하는 당사자 뿐 아니라 목격자까지 확대 된다는 연구(강대석·김하연, 2013)가 있었으며 사회적 권력에 의해 인지적 평가 및 감정이 상이하게 적용된다는 점에 착안하여 권력이 적은 구성원은 이에 대한 통제 가능성이 낮아 비시민적 행동에 대한 위협이 증가하게 된다는 연구 결과도 있었다(김명환, 2016).

이처럼 직장 내 괴롭힘은 근로자의 신체적 건강뿐만 아니라 정신적인 부분인 우울에도 영향을 미치며, 이는 곧 낮은 직무만족감과 소진으로 이어져 이직의도가 높아지는 결과를 초래한다. 또한 괴롭힘은 당사자 외 목격자까지 그 영향을 미치게 되고, 이는 사회적으로도 비시민적 위협으로 나타나 직장 내 괴롭힘이 개인, 기업, 사회에 영향을 미치므로 이를 예방하는 제도 마련이 반드시 필요한 부분이라 할 수 있다.

(2) 건강문제 관련 국외 자료 조사

국외 자료에서 직장 내 괴롭힘은 사회적 스트레스의 원천이자, 업무와 관련된 모든 직무스트레스보다 사업주에게 심각한 문제로 분류되고 있다. 직장 내 괴롭힘은 임상 관찰을 통해 사회적 고립과 부적응, 심신 질환, 우울증, 강박증, 속수무책, 분노, 불안, 절망에의 노출 영향이 입증되어 왔으며, 타인에 의한 의도적이고 체계적인 심리적 피해의 희생자라고 생각했던 것에 대한 두려움, 불안, 불안, 충격과 같은 심각한 정서적 반응이 발생하는 것으로 보았다. 국외 여러 연구에서는 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해자는 정서적, 심리적, 정신적 문제가 만연하게 발생할 수 있다고 하였다(Ståle Einarsen, 2003).

건강문제에 대한 국외 자료는 아동기 단계의 영향과 건강과 행복, 일반적인 건강문제, 정신적인 문제, 외상 후 스트레스 장애, 우울과 신체적, 정신적 건강 문제의 상관관계, 병가영향에 대해서 조사하였다.

가) 아동기 단계의 영향

Reijntje(2010)는 아동기에 친구들에 의해 괴롭힘을 당하는 것은 심리적 문제의 내면화 과정에서의 변화들과 연관이 있다고 하였으며 Lereya(2015)에 따르면 직장에서 괴롭힘을 당하는 사람들이 아동기에 물리적으로나 정서적으로 학대나 괴롭힘을 받았을 가능성이 높다고 하였는데 실제로 아동기 학대를 경험한 아이들 중 40%가 친구에 의해 괴롭힘을 받은 피해자였음을 알 수 있었다.

Nurius(2015)는 연구결과 정신 건강에 미치는 요소가 어린 시절의 역경과 직장 내 괴롭힘의 상호작용 효과의 가능성도 있다고 하였다. 어린 시절 심리적, 물리적 힘든 상황 때문에 나중에 직장 내 괴롭힘과 같은 스트레스를 주는 사건과 연관될 가능성이 더 높으며 실제로 아동기 괴롭힘의 피해자들은 성인기에 사회적 관계의 질이 더 좋지 않은 것으로 나타났다.

나) 일반적인 건강문제

Laaksonen(2007)의 연구에서는 집단 괴롭힘이 비만인 사람들 사이에서 병가와 가장 강한 연관성을 보이는 것으로 나타났고 다른 질환인 심혈관질환과 근골격계질환 진단을 받은 대상자의 병가와는 관련성이 없는 것으로 나타났다.

Morten(2014)의 연구에서는 노르웨이 노동자들의 5~14%가 직장 내 괴롭힘을 경험하고 있으며 그 결과 정신 및 체력과 연관된 증상을 보이고 기존의 건강문제가 심각해질 위험성이 있다고 하였다. 노르웨이 노동자, 노르웨이 간호사에 관한 연구와 핀란드의 병원 노동자들에 관한 메타분석 연구에서는 정신건강 문제와 괴롭힘에 대한 문제 간의 관련성을 보였으며, 괴롭힘 이후 일반적인 신체 증상인 섬유근육통, 만성 경부 통증이 나타나는 것으로 보았다.

스페인 근로자들을 대상으로 한 Mariano 등(2008)의 연구에서는 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신적 문제 발생으로 인해 30%의 노동자들은 신체 각 부위의 날카로운 통증 또는 통증각각이 있다고 하였으며, 27.5%가 아침에 좀 더 침대에 누워있고 싶은 생각을 하며, 25.5%가 극도의 피로감을 느낀다고 응답하였다.

다) 정신적인 문제

괴롭힘의 심각성 정도가 괴롭힘 대상의 건강 결과에 영향을 미치는 주요 요소임을 알 수 있었는데, 중요한 결과로 정신 건강 문제들과 괴롭힘에 대한 노출 간의 상관관계이었다. 즉, 정신건강 문제가 있는 사람들이 괴롭힘을 당할 위험이 증가하거나, 아니면 반대로 건강 문제 때문에 자신들이 괴롭힘을 당하고 있다고 생각하는지에 대한 여부는 알 수 없지만 괴롭힘과 정신건강 간의 상관관계는 괴롭힘과 정신건강 문제의 악순환이 있다는 것으로 분석되었다.

Nurius(2015)는 여러 논문을 분석한 결과 직장 내 괴롭힘이 우울증, 불안 증, 외상 후 스트레스 장애 증상, 스트레스 관련 심리적 불만과 연관이 있다고 하였다. 또한 스트레스와 관련된 심리적 불평이 비만, 수면과 운동, 스트레스 사건(가령, 실업이나 이혼)에 대한 노출과 같이 스트레스에 관련된 정신 병리학의 위험 예측 인자로 분석되었다.

라) 외상 후 스트레스 장애(PTSD)

직장에서 장기적으로 괴롭힘을 당한 피해자들이 나타나는 특정증상에 대해 살펴본 스웨덴에서 이뤄진 연구에서 Leymann과 Gustafsson(1996)은 피해자 중 65%가 PTSD를 겪는다고 하였다.

노르웨이에서 이뤄진 연구 중 Einarsen(1996)등은 피해자 중 75%가 PTSD를 포함한 스트레스 증상들을 나타낸다는 점을 발견하였고 증상에 대한 체크리스트에서 PTSD의 증상 수준은 괴롭힘 행동의 강도와 높은 연관성이 있다고 하였으며 Ståle Einarsen(2003)은 피해자가 당한 공격적 행동들이 개인의 PTSD 증상들의 악화와 연관성이 있다고 하였다.

마) 우울과 신체적, 정신적 건강문제의 상관관계

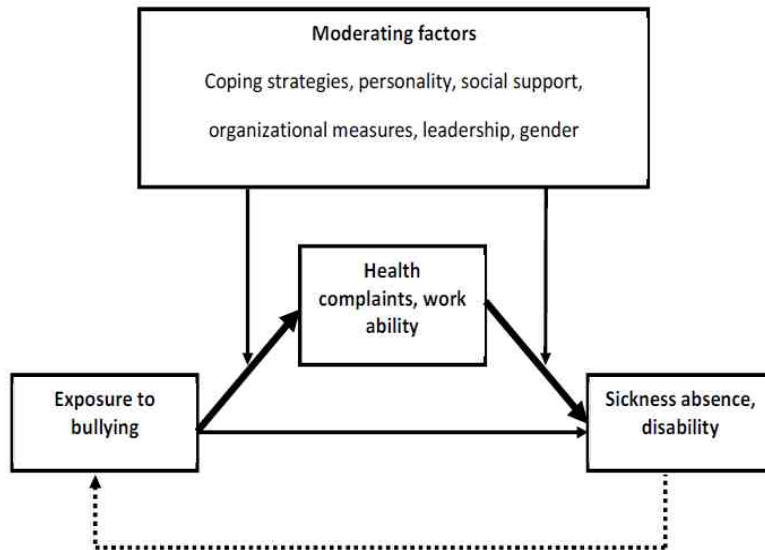
직장 내 괴롭힘은 정신적 건강 상태를 통해 간접적으로 신체적 증상과 연관이 있다고 하였으며 중요한 결론으로는 정신적인 문제 이후 괴롭힘에 노출되는 문제 사이에는 상관관계가 있다고 하였다. 2,154 명의 덴마크 의료진을 대상으로 한 연구(Høgh A, Hoel H, Carneiro IG. 2011)에서는 일반적인 신체 증상과 그 이후의 괴롭힘 간에 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 직장 내 괴롭힘이 단기간(6개월)과 장기간(5~7년)의 영향에 대한 결과로 건강문제는 초기 단계에서 발생하지만 이후 장기간 지속되는 것으로 나타나(Ståle Einarsen,

2003) 직장 내 괴롭힘이 초기단계 중재가 필요함을 시사하였다.

바) 병가영향

Morten, Anne-Marthe, Simon(2016)는 체계적 고찰 메타분석 연구에서 직장 내 괴롭힘 관련 17건의 주요 연구결과를 확인하였는데, 1건을 제외한 모든 연구결과에서 직장 내 집단 괴롭힘 상황에 노출되면 병가의 위험이 높아지는 것으로 분석되었다.

[그림 2]는 직장 내 집단 괴롭힘이 병가로 직결될 수 있는 경로에 관한 이론적 모델을 보여준다. 이 모델은 직장 내 괴롭힘이 건강문제를 호소하며 병가를 내거나 업무능력 저하(굵은 실선)에 간접적인 영향을 준다고 하였고 점선표시를 통해 병가가 이후 직장 내 집단 괴롭힘에 노출되는 원인으로 작용할 수도 있다고 하였다.



[그림 2] 직장 내 괴롭힘과 병가와의 관계에 관한 이론적 모델

즉, 건강문제에 대한 호소는 직장 내 괴롭힘이 병가를 유발하게 되는 경로를 설명하는 매개변수이므로 직장 내 괴롭힘이 병가에 주는 주요 영향을 조정하는 것이 설득력이 있다는 사실을 발견했지만, 경우에 따라서 직장 내 괴롭힘은 건강문제 호소 또는 불능상태를 겪지 않고 병가에 직접적인 영향을 줄 수도 있고 하였다. 예컨대, 병가는 계속되는 직장 내 괴롭힘의 영향을 받는 상태를 보호하는데 사용된 대응전략으로 간주되기도 하는데 이는 대다수의 경우 결근의 사유가 회사를 가지 않게 되면 문제가 줄어들는데 그것이 문제에 도움이 되거나 완전히 해소된다고 믿기 때문이라고 하였다.

Mastekaasa(2014)의 연구에 따르면 동료들은 병가를 부정적인 것으로 인식하고 직장으로 복귀하게 되면 동료들과 상사로부터 적대적인 행동이나 괴롭힘으로 이어지게 되고 장기 병가는 병가를 낸 노동자의 인식과 태도에 영향을 줄 수도 있으며, 직장에서 집단 괴롭힘을 다시 당하게 되면 인내의 한계가 더 낮아지게 되는 경향이 있으므로 교육수준이 낮은 노동자들의 경우, 직장 내 괴롭힘과 병가사이에 다소 더 강한 연관성이 있는 것으로 나타났다.

이와 같이 기존 연구결과를 통해, 괴롭힘에 대한 노출과 심리적, 신체적 건강 문제들 간에 관계가 있다는 점이 명확히 나타났으며 또한 피해자들 스스로 건강 문제가 괴롭힘에 대한 노출과 연관되어 있다고 하여 직장 내 괴롭힘의 예방의 중요성이 국외 연구 결과를 통해서도 나타나고 있다.

2. 직장 내 괴롭힘 예방 제도 및 관련 법안 제안

1) 직장 내 괴롭힘 관련 국내 법령 조사

직장 내 괴롭힘 예방 제도 관련 국내 법령조사는 현재 직장에서 행해지고 있는 예방교육을 조사하였다.

먼저 산업안전보건교육제도에 대한 법령인 산업안전보건법과 성희롱 예방제도의 법령인 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 장애인 인식 개선교육의 법령인 장애인고용촉진 및 직업재활법과 자살 예방 교육의 법령인 자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률에 관한 내용을 조사하였다.

(1) 산업안전보건교육

산업안전보건교육은 산업안전보건법 제31조에 의해 시행되고 있다. 산업안전보건법에는 제31조(안전·보건교육)의 조항에 의해 사업주에게 해당 사업장의 근로자에 대한 정기적인 안전보건교육 실시에 관한 의무를 규정하고 있다. 시행령의 경우 안전보건교육 위탁기관에 관한 조항으로 사업장에서 안전보건교육을 위탁할 경우 위탁기관의 등록 및 취소 기준과 직무교육 수탁기관 등록요건에 대해 제시하고 있다. 시행규칙은 근로자 안전보건교육의 교육시간 및 교육내용과 안전보건교육이 면제되는 경우, 안전보건교육 위탁기관 등록 신청에 관한 사항을 규정하고 있다.

관련 법 조항을 보면 다음과 같다.

산업안전보건법

제31조(안전·보건교육)

- ① 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자를 채용(건설 일용근로자를 채용하는 경우는 제외한다)할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.
- ③ 사업주는 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 특별교육을 하여야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 해당 업무에 경험이 있는 근로자에 대하여 교육을 실시하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 안전·보건에 관한 교육의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전·보건에 관한 교육을 그에 필요한 인력·시설·장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육위탁기관(이하 "안전보건교육위탁기관"이라 한다)에 위탁할 수 있다.
- ⑥ 제5항에 따른 안전보건교육위탁기관의 등록 요건 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

산업안전보건법 시행령

제 26조의 10(안전보건교육위탁기관의 등록 및 취소)

① 법 제31조제5항에 따라 안전보건교육위탁기관으로 등록하려는 자는 법인 또는 산업안전·보건 관련 학과가 있는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교로서 별표 6의3에 따른 인력·시설 및 장비 기준을 갖추어야 한다.

② 법 제31조제5항에 따라 안전보건교육위탁기관으로 등록하거나 등록한 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 등록신청서 또는 변경등록신청서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 법 제31조제5항에 따라 등록한 안전보건교육위탁기관에 관하여 법 제32조의3에 따라 준용되는 법 제15조의2제1항 제5호에서 "대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 정당한 사유 없이 교육 실시를 거부한 경우
2. 교육 관련 서류를 거짓으로 작성한 경우
3. 교육을 실시하지 아니하고 수수료를 받은 경우
4. 법 제31조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 교육의 내용 및 방법을 위반한 경우

제26조의14(직무교육 위탁 기관의 등록요건)

법 제32조제3항에 따라 직무교육을 위탁받을 수 있는 기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관으로 한다.

1. 공단
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관으로서 별표 6의5에 따른 인력·시설 및 장비를 갖춘 기관
 - 가. 산업안전·보건 관련 학과가 있는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교
 - 나. 비영리법인

산업안전보건법 시행규칙

제3장 근로자 안전·보건교육

제33조(교육시간 및 교육내용)

- ① 법 제31조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 사업주가 근로자에 대하여 실시하여야 하는 교육시간은 별표 8과 같고, 교육내용은 별표 8의2와 같다.
- ② 제1항에 따른 교육을 실시하기 위한 교육방법과 그 밖에 교육에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
- ③ 법 제31조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 근로자에 대한 안전·보건에 관한 교육을 사업주가 자체적으로 실시하는 경우에 교육을 실시할 수 있는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.
 1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 법 제13조제1항에 따른 안전보건관리책임자
 - 나. 법 제14조제1항에 따른 관리감독자
 - 다. 법 제15조제1항에 따른 안전관리자(같은 조 제4항에 따른 안전관리전문기관에서 안전관리자의 위탁 업무를 수행하는 사람을 포함한다)
 - 라. 법 제16조제1항에 따른 보건관리자(같은 조 제3항에 따른 보건관리전문기관에서 보건관리자의 위탁 업무를 수행하는 사람을 포함한다)
 - 마. 법 제16조의3제1항에 따른 안전보건관리담당자
 - 바. 법 제17조제1항에 따른 산업보건의
 2. 공단에서 실시하는 해당 분야의 강사요원 교육과정을 이수한 사람
 3. 산업안전지도사 또는 산업보건지도사
 4. 산업안전·보건에 관하여 학식과 경험이 있는 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 사람

제33조의2(안전·보건교육의 면제)

- ① 고용노동부장관은 법 제31조제4항에 따라 사업장의 재해 발생 정도 등이 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우에는 해당 사업장의 사업주가 실시하여야 하는 법 제31조제1항에 따른 안전·보건교육의 일부를 면제할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 법 제31조제4항에 따라 사업주가 법 제31조제3항에 따른 특별교육을 실시한 경우에는 해당 사업주에 대하여 특별교육을 이수한 근로자에 대한 같은 조 제2항에 따른 신규채용 또는 작업내용 변경 시의 교육을 면제한다.

제34조(안전보건교육위탁기관 등록신청 등)

- ① 영 제26조의 10제2항에 따라 안전보건교육위탁기관으로 등록하려는 자는 별지 제9호의 6서식의 안전보건교육위탁기관 등록 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동청장에게 제출하여야 한다.
 - 1. 영 제26조의 10제1항에 따른 법인 또는 산업안전·보건 관련 학과가 있는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에 해당함을 증명하는 서류
 - 2. 영 별표 6의3에 따른 인력기준을 갖추었음을 증명할 수 있는 자격증(국가기술자격증은 제외한다), 졸업증명서, 경력증명서 또는 재직증명서 등 서류
 - 3. 영 별표 6의3에 따른 시설 및 장비 기준을 갖추었음을 증명할 수 있는 서류와 시설 및 장비 명세서
- ② 제1항에 따른 신청서를 제출받은 지방고용노동청장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 다음 각 호의 서류를 확인하여야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 하여야 한다.
- ③ 지방고용노동청장은 제1항에 따른 등록 신청이 영 제26조의10제1항 및 별표 6의3에 따른 등록 요건에 적합하다고 인정되면 그 신청서를 받은 날부터 20일 이내에 별지 제9호의7서식의 안전보건교육위탁기관 등록증을 신청인에게 발급하여야 한다.

과태료

법 제72조 과태료

- 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하지 않은 경우

1) 사무직 및 사무직 외의 근로자에 대한 정기교육을 하지 않은 경우(매분기 /1명당)

2) 관리감독자의 지위에 있는 사람에 대한 정기교육을 하지 않은 경우(연간 /1명당)

- 1차 3만원, 2차 5만원, 3차 10만원

작업내용 변경 시 안전보건교육 하지 않은 경우 / 특별교육을 하지 않은 경우 / 건설 일용근로자를 채용할 때 기초안전·보건교육을 이수하도록 하지 않은 경우

- 1차 5만원, 2차 10만원, 3차 15만원

(2) 성희롱 예방 교육

성희롱 예방 교육은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 근거하여 시행된다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조에서는 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전하게 일할 수 있는 여건을 조성하기 위해 사업주와 근로자가 매년 예방 교육을 실시하도록 규정하고 있다. 시행령 제3조는 예방교육에 관한 내용, 대상, 실시 방법에 대해 시행규칙 제6조는 성희롱 예방 교육기관의 지정에 따른 사항과 예방교육기관의 위탁교육 방법에 대해 규정하고 있다.

관련 법 조항은 다음과 같다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

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.
- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 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.

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁)

- ① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "성희롱 예방 교육기관"이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.
- ② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.
- ③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.
- ④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우

⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 - 1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
 - 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
 - 3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
 - 4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수조화회의, 인터넷 등정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.
- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.
 - 1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
 - 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업
- ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙

제6조(성희롱 예방 교육기관의 지정 등)

① 사업주가 법 제13조의2제1항에 따라 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "성희롱 예방 교육기관" 이라 한다)에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 해당 사업에서의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」(이하 "령" 이라 한다) 제3조제2항제2호 및 제3호에 관한 사항을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 성희롱 예방 교육에 포함되도록 하여야 한다.

② 고용노동부장관은 법 제13조의 2제2항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 중에서 성희롱 예방 교육기관을 지정하여야 한다.

1. 사업주단체
2. 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
3. 법 제23조에 따라 비용을 지원받는 민간단체
4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설

③ 법 제13조의2제2항에서 "고용노동부령으로 정하는 강사" 란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다.

1. 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육
2. 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육

제7조(성희롱 예방 교육기관의 지정 절차)

① 성희롱 예방 교육기관으로 지정받으려는 자는 별지 제1호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

1. 예방교육 강사 보유 현황
 2. 예방교육 시 사용할 교재 등의 자료
 3. 그 밖에 예방교육 자료의 개발 등 관련 사업을 한 경험을 증명할 수 있는 서류
- ② 제1항에 따른 신청서를 받은 담당 공무원은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인 등기사항증명서(법인인 경우만 해당한다)을 확인하여야 한다.
- ③ 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청서가 제출된 경우에는 접수된 날부터 10일 이내에 지정 여부를 결정하여 알리되, 지정하는 경우에는 별지 제2호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정서를 발급하여야 한다.
- ④ 제3항에 따라 성희롱 예방 교육기관으로 지정받은 자는 지정받은 내용 중 명칭·소재지 및 대표자에 관한 사항이 변경된 경우에는 별지 제3호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 변경 신청서에 변경 사실을 증명할 수 있는 서류와 제3항에 따라 발급받은 지정서를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 변경 신청서의 처리에 관하여는 제3항을 준용한다.

제8조(성희롱 예방 교육기관의 위탁교육 방법)

성희롱 예방 교육기관의 장은 사업주에게 위탁받아 성희롱 예방 교육을 하는 경우에는 법 제13조의2제3항에 따라 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고 제6조 제3항에 따른 강사가 교육을 하도록 하여야 한다.

과태료

법률 제39조(과태료)

- ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
 - 1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우
 - 1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우

(3) 장애인 인식 개선 교육

사업장 장애인 인식 개선 교육의 경우 2018년 5월 시행되었으며 장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의 2(직장 내 장애인 인식 개선 교육)에 근거하여 실시되고 있다. 장애인 인식 개선 교육의 세부사항은 시행령 제5조의 2에서 교육내용, 교육방법 등을 규정하고 있으며 장애 인식 개선 교육의 교육기관 지정 및 지정 절차는 시행규칙에 규정되어 있다.

관련 법 세부사항은 다음과 같다.

장애인 고용촉진 및 직업재활법

제5조의2 (직장 내 장애인 인식개선 교육)

- ① 사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다.
- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 받아야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 사업주의 장애인 인식개선 교육이 원활하게 이루어지도록 교육교재 등을 개발하여 보급하여야 한다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 장애인 인식개선 교육의 내용·방법 및 횟수 등은 대통령령으로 정한다.

제5조의3 (장애인 인식개선 교육의 위탁 등)

- ① 사업주는 장애인 인식개선 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "장애인 인식개선 교육기관"이라 한다)에 위탁할 수 있다.
- ② 장애인 인식개선 교육기관의 장은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하여야 하며, 사업주 및 장애인 인식개선 교육기관의 장은 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하고 사업주나 피교육자가 원하는 경우 그 자료를 내주어야 한다.
- ③ 장애인 인식개선 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 장애인 인식개선 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다.
 - 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
 - 2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 장애인 인식개선 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행령

제5조의2 (직장 내 장애인 인식개선 교육)

- ① 사업주는 법 제5조의2에 따라 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해
 2. 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공
 3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도
 4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항
- ③ 사업주는 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조화·회의 등의 집합 교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등을 통하여 제1항에 따른 교육을 실시할 수 있다.
- ④ 사업주는 법 제5조의3제3항에 따른 강사를 활용하여 제1항에 따른 교육을 실시할 수 있다.
- ⑤ 법 제28조에 따른 장애인 고용 의무가 없는 사업주는 제1항에도 불구하고 고용노동부장관이 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다.

장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행규칙

제4조의2 (장애인 인식개선 교육기관의 지정)

고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관·법인·단체 중에서 법 제5조의3제1항에 따른 장애인 인식개선 교육기관(이하 "장애인 인식개선 교육기관"이라 한다)으로 지정할 수 있다.

1. 사업주단체
2. 「장애인복지법」 제63조에 따른 장애인복지단체
3. 장애인 인식개선 교육을 포함한 장애예방, 차별금지, 장애체험교육 등의 실시를 위하여 국가 또는 지방자치단체로부터 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 기관·법인·단체
4. 그 밖에 장애인 인식개선 교육 실시에 적합하다고 고용노동부장관이 인정하는 기관·법인·단체

제4조의3 (장애인 인식개선 교육기관 지정 절차)

① 장애인 인식개선 교육기관으로 지정받으려는 자는 별지 제1호서식의 장애인 인식개선 교육기관 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 법 제43조에 따라 설립된 한국장애인고용공단(이하 "공단"이라 한다)에 제출하여야 한다.

1. 강사 보유 현황 및 강사 자격을 증명할 수 있는 서류
 2. 교육 시 사용할 교육교재 등의 자료
 3. 제4조의2 각 호의 어느 하나에 해당함을 증명할 수 있는 서류
- ② 제1항에 따라 신청을 받은 공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인 등기사항증명서(법인의 경우만 해당한다)를 확인하여야 한다.

③ 공단은 제1항에 따른 신청서가 제출된 경우 접수된 날부터 10일 이내에 지정 여부를 신청인에게 알리되, 지정되는 경우에는 별지 제2호서식의 장애인 인식개선 교육기관 지정서를 발급하여야 한다.

④ 제3항에 따라 장애인 인식개선 교육기관으로 지정받은 자는 지정받은 내용 증명서, 소재지, 대표자 및 강사 보유 현황에 관한 사항이 변경된 경우에는 별지 제3호서식의 장애인 인식개선 교육기관 변경 신청서에 변경 사실을 증명할 수 있는 서류와 제3항에 따라 발급받은 지정서를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다. 이 경우 변경 신청서의 처리는 제2항 및 제3항을 준용한다.

제4조의4 (장애인 인식개선 교육기관의 위탁교육 방법)

① 법 제5조의3제2항에 따라 장애인 인식개선 교육기관의 장이 교육을 실시하는 경우에는 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고, 제2항에 따른 강사가 교육을 하도록 하여야 한다.

② 법 제5조의3제3항에 따른 강사는 공단이 실시하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다.

과태료

시행령 제83조(과태료의 부과기준)

가. 법 제5조의2제1항을 위반하여 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않은 경우

나. 법 제5조의3제2항을 위반하여 장애인 인식개선 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하지 않은 경우

-> 1차 100만원, 2차 200만원, 3차 이상 300만원

(4) 자살 예방 교육

직장 내 자살 예방 교육은 자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률에 근거하여 시행된다. 법의 제17조(자살예방 상담·교육)와 시행령 제7조(자살예방 상담·교육 실시기관)는 자살예방 교육 실시기관에 대해 규정하고 있으며 시행규칙 제4조는 자살예방 상담·교육의 방법 및 내용에 대해 규정하고 있다.

이 법에서의 직장 내 자살 예방 교육 규모는 상시 근로자 30인 이상의 사업장에서 예방 교육을 실시하도록 하고 있지만 이는 권고 사항으로 과태료 부과 등 벌칙조항이 없어 대부분의 사업장에서 시행하지 않는 경우가 많다.

관련 법 세부사항은 다음과 같다.

자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률
<p>제17조 (자살예방 상담·교육)</p> <p>① 다음 각 호에 해당하는 기관·단체 및 시설의 장은 자살방지 및 생명존중 문화 조성을 위하여 자살예방 상담·교육을 실시할 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관, 지방자치단체 및 대통령령으로 정하는 공공기관 2. 「노인복지법」에 따른 노인복지시설 3. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지시설 4. 그 밖에 자살예방 상담·교육이 필요하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 기관이나 단체 <p>② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 자살예방 상담·교육에 필요한 프로그램을 개발·보급하고, 자살예방 상담·교육에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 해당 기관·단체 및 시설에 지원할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 따른 자살예방 상담·교육, 방법 및 내용과 제2항에 따른 프로그램의 개발·보급 및 지원 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.</p>

자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 시행령

제7조 (자살예방 상담·교육 실시기관)

- ① 법 제17조제1항제1호에서 "대통령령으로 정하는 공공기관"이란 다음 각 호의 기관을 말한다.
1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관
 2. 「지방공기업법」 제49조제1항 및 제76조제1항 따라 설립된 지방공사 및 지방공단
- ② 법 제17조제1항제4호에서 "대통령령으로 정하는 기관이나 단체"란 다음 각 호의 기관이나 단체를 말한다.
1. 상시근로자가 30명 이상인 사업장
 2. 「의료법」 제3조제2항제3호에 따른 병원급 의료기관
 3. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교 및 「고등교육법」 제2조에 따른 학교
 4. 그 밖에 자살예방 상담·교육이 필요하다고 인정하여 보건복지부장관이나 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 정하는 기관이나 단체

자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 시행규칙

제4조(자살예방 상담·교육의 방법 및 내용)

- ① 법 제17조제1항에 따른 자살예방 상담·교육은 개별 면담, 강의, 시청각교육 및 원격교육 등의 방법으로 실시한다.
- ② 제1항에 따른 자살예방 상담·교육의 내용은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 생명존중의 중요성
 - 2. 자살현상의 이해와 예방
 - 3. 자살위기자에 대한 상담 방법
 - 4. 자살시도자 응급처치 방법
 - 5. 자살시도자 및 자살자의 가족 지원 방법
 - 6. 그 밖에 자살예방 상담·교육의 내용으로서 필요하다고 인정되는 사항

제5조(상담·교육 프로그램의 개발 및 보급)

- ① 법 제17조제2항에 따라 보건복지부장관, 관계 중앙행정기관의 장 및 시도지사는 자살예방 상담·교육에 필요한 프로그램(이하 이 조에서 "상담·교육 프로그램"이라 한다)을 개발하여 법 제17조제1항에 따른 기관·단체 및 시설에 보급한다.
- ② 보건복지부장관은 상담·교육 프로그램의 개발 및 보급에 관하여 관계 중앙행정기관의 장 및 시도지사를 지원할 수 있다.
- ③ 보건복지부장관은 상담·교육 프로그램의 개발 및 보급을 장려하기 위하여 우수 상담·교육 프로그램을 선정하여 홍보할 수 있다.

2) 직장 내 괴롭힘 관련 국외 법령 조사

국외법령의 직장 내 괴롭힘 중 예방 교육관련 규정을 중점적으로 조사하였다.

국외의 제도 유형은 다음과 같다.

- 법령에 직접적으로 직장 괴롭힘을 명시(예: 스웨덴, 프랑스, 핀란드, 노르웨이, 벨기에, 캐나다, 호주 등)
- 직장 공격법의 광범위한 적용으로 직장 괴롭힘을 방지(예: 영국)
- 괴롭힘 방지 법안 발의(예: 미국, 일본, 우리나라)
- 정부 차원의 정책적 대응 시행(예: 일본, 터키)
- 관련 법령이 없으며 정부의 대응 역시 제한적(예: 인도, 그리스, 체코 등)

(1) 스웨덴

스웨덴은 세계 최초로 인정된 직장 내 괴롭힘 조례(Victimization at Work Ordinance: AFS 1993:17)를 제정하였으며 이 조례는 ‘직장 내 괴롭힘의 범위와 정의’, ‘총칙’, ‘일상적 조치’로 구성된 3개의 장에 부속된 6개의 항으로 구성되어 있다.

또한 개인의 태도, 업무 현황, 업무 구조가 최대한 양호하도록 보장할 뿐 아니라 심리학적, 사회적 근로환경 조건들을 보장하기 위한 일상적 조치들을 설계할 필요성도 강조되고 있다. 더 나아가, 친절하고 존중하는 업무 분위기 확립, 관리자 교육 실시, 상호 대화, 협조 및 객관적이고 적극적인 문제 해결태도 촉진, 신속한 재조정 및 업무 복귀에 대한 지원 제공을 실시하도록 하고 있다.

스웨덴 - 직장 내 괴롭힘 조례

Victimization at Work Ordinance: AFS 1993:17(직장 내 괴롭힘 조례)

Guidance on Section 3

(3장에는 조기 징후와 문제가 있는 업무를 감지할 수 있는 일상적 조치와 개입 사후조치 등이 강조됨)

관리자들과 감독관들은 직장에서의 만연하는 분위기와 규범을 형성하는 데 중요한 역할을 한다. 한 가지 꼭 필요한 원칙은, 예를 들어, 고용주가 권력을 남용하거나 그 밖의 용납할 수 없는 행동이나 대응을 통해서, 직원에게 희생을 강요해서는 안 된다는 것이다. 고용인의 의존적 지위는 고용주와 고용인의 관계에 있어 매우 중요한 영향을 미친다. 오해는 매우 쉽게 발생할 수 있으므로, 고용주는 항상 직원에게 자신감을 불어 넣어줄 수 있는 태도와 사고 방식을 취해야 한다.

Guidance on Section 4

직장에서의 모든 문제는 신속하고 적절하며 세심하게 다루어져야 한다. 관계자들의 작업여건 개선을 위한 대화와 방법을 통해서 해결 방법을 찾아야만 한다. 만약 어떤 직원에게 비판이 일면, 그 직원에게 그 비판에 대해 해명할 기회를 주어야만 한다. 개인적 의견이나 대략적인 가정, 혹은 그 직원들의 업무 방식들을 판단의 근거로 사용하여서는 안 된다. 실제로 그 직원이 다른 사람들의 혐오감을 유발한 것이 확실하다면, 고용주는 우선 자신이 좋은 근무 환경과 좋은 직장 분위기를 만들기 위한 의무를 다하고 있다는 것에 직원들의 주의를 끌어들여야 한다. 동시에, 고용주는 그러한 도발 행위가 근무 중 불만족스러운 상황을 표현하는 징후일수 있다는 사실을 인지하고, 이 문제에 대한 구체적인 해결방안을 도출하기 위해 주도적인 역할을 해야 한다.

(2) 프랑스

1998년 프랑스 정신분석학자인 마리-프랑스 이리고엥의 ‘보이지 않는 도착적 폭력’의 발간을 통해 프랑스 내에서 직장 내 괴롭힘에 대한 담론이 시작되었고, 1999년 공산당 의원단에 의해 ‘노동에 있어 정신적 괴롭힘에 관한 법률안’ 제출을 시작으로 입법적 논의가 시작되었다. 2002년 사회선진화기본법을 통해 노동법전, 형법전 등에 직장 내 괴롭힘에 관한 법적 정의와 관련 규정을 마련하고 있다.

프랑스에서는 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 조치를 취하는 것이 사업주의 역할로(노동법전 제1152-4조) 규정하고 있다. 사업주의 예방 의무에는 근로자들의 안전을 보장하고 ‘육체 및 정신 건강’을 보호하는데 필요한 조치들을 취할 것이 추가되었다(노동법전 L.4121-1조). 노동법전(L.1152-2조)에 따라 근로자, 교육생 또는 연수생들은 ‘반복적인 직장 내 괴롭힘을 당했거나 당하기를 거부했다는 이유 또는 이러한 행위들을 목격했거나 이야기했다는 이유’로 제재를 받거나 해고되거나 차별 조치를 받는 것으로부터 보호된다. 징계에 대한 사항은 “직장 내 괴롭힘 행위를 한 모든 근로자는 징계처분을 받게 된다.”라고 명시되어 있다(노동법전 L.1152-5조).

벌금에 대해서는 형법 제222-33-2조에 포함된 직장 내 괴롭힘에 대한 형사 제재로서 징역 2년 및 3만 유로의 벌금을 받을 수 있으며, 이는 작업장에 게시할 의무가 추가된다. 사업주는 또한 취업규칙에 직장 내 괴롭힘에 관한 의무 사항들을 명시할 의무가 있으며(노동법전 L.1321-2조), 그 결과 취업규칙의 강제적 효력에 의해 근로자가 소송에서 근거로 제시할 수 있는 사업주의 의무가 형성된다.

프랑스는 노동조합이 근로자를 대신하여 소송을 제기하는 제도가 있으며, 노조는 자신을 괴롭힘의 피해자라 주장하는 근로자를 도울 수 있다(한국노동연구원, 2014). 하지만 프랑스는 EU 28개국 평균보다 직장 내 폭력 및 괴롭힘 사

건 발생률이 높게 나타나고 있어, 사회와 직장 내 괴롭힘 관련 정책이 활발하게 이루어지고 있음에도 불구하고 정책 수립의 내용이나 단계에 있어 체계적이지 못하다는 평가를 받고 있다.

프랑스 -노동법

Title 5 : Harassments Chapter 2 : Moral Harassment

Article L1152-1

어떤 임금노동자도 그의 권리와 위엄에 영향을 줄 수 있는 노동조건의 훼손을 목적으로 하거나 혹은 그런 결과를 가져오는 반복적인 도덕적 괴롭힘(희롱)의 행동들을 겪어서는 안 된다.

Article L1152-2

어떤 임금노동자도 반복적인 도덕적 괴롭힘(희롱)의 행동들을 겪는 것을 거부하거나 겪거나 혹은 그러한 행동들을 증언했거나 진술한 것으로 인해 처벌되거나 해고될 수 없고 특히 보수, 교육, 재배치(등급개정-보수처우 등에 관한), 임명, 평가, 분류, 직업적인 진급/승진, 계약 변경 혹은 계약 갱신상에 직접적이거나 간접적인 차별적인 대상이 될 수 없다.

Article L1152-3

L 1152-1 et L 1152-2 조항들의 규정들이 무시된 가운데 이루어진 모든 노동계약의 파기, 모든 반대 규정 혹은 반대 법은 무효이다.

Article L1152-4

고용주는 도덕적 괴롭힘(희롱)의 행동들을 방지를 목적으로 하는 모든 필요한 조치들을 해야 한다.

Article L1152-5

도덕적 괴롭힘(희롱)의 행동들을 실행하는 모든 임금노동자는 징계적 처벌을 받는다.

Article L1152-6

중재 소송은 회사의 모든 사람들을 도덕적 괴롭힘(희롱)의 희생자 혹은 그것의 유발자로 간주되면서 이루어질 수 있다. 중재자의 선택은 양측의 합의를 받는다. 중재자는 양측 사이의 관계적 상황을 조회한다. 중재자는 양측이 합의하도록 시도하고 중재자가 문서로 괴롭힘 종결을 목적으로 명령하는 제안들을 양측이 받아들일도록 한다.

프랑스 - 노동부 홈페이지

<프랑스 노동부 홈페이지의 도덕적 괴롭힘에 관한 질문과 답>

▪ **도덕적 괴롭힘 유발자에 대한 처벌은 무엇인가?**

의도적이든, 결과론적이든 노동 조건들을 훼손하는 목적으로 이루어진 반복적인 언어 혹은 행동들에 의한 타인 괴롭힘 행위는 그의 권리와 위엄을 훼손할 수 있고 그의 육체적이거나 정신적인 건강을 악화할 수 있으며 그의 직업적 미래를 위태롭게 할 수 있는데 이 행위는 2년 복역과 3만 유로의 벌금 처벌을 받는다. (형법 222-33-2 조항)

만일 괴롭힘 행위가 임금노동자에 의해 저질러졌다면 그는 더욱이 징계적 처벌을 받을 수 있다(중과실로 해고될 수 있다. 설명은 2011년 11월 17일 대법원 판결을 참조할 것).

도덕적 괴롭힘에 이어진 차별행위들은 1년 복역과 3천750유로의 벌금이 부과된다.

▪ **도덕적 괴롭힘에 관한 예방은 누가 만드는가?**

고용주는 회사(사업장)안에서 임금노동자에 대한 노동자들의 안전과 건강보호의 의무적 책임을 지며 특히 도덕적 괴롭힘(희롱)에 대한 책임도 진다. 고용주는 도덕적 괴롭힘(희롱)의 행동들을 막기 위한 필요한 모든 조치들을 취해야 한다. 이것을 위해 고용주는 조치들을 현실화하는 수단의 선택에 전적인 자유를 가진다. 최소 20명의 임금노동자들을 고용하는 사업장과 회사에는 사내규정에 모든 형태의 도덕적 괴롭힘을 금하는 적절한 조치들이 나타내어져야 한다. 위생위원회, 안전위원회 그리고 노동조건위원회 (혹은 이미 사내에 사회 경제위원회가 있다면 그 위원회)는 고용주에게 도덕적 괴롭힘 예방책을 제안할 수 있다.

프랑스 - 노동부 홈페이지

임금노동자 대표들 (혹은 만일 사내에 이미 사회 경제위원회가 있다면 그 위원회에서 대표는)은 도덕적 괴롭힘(희롱)의 행동들 발생 시 그것을 경고할 권한을 갖는다.

이 대표들은 고용주가 발생한 상황을 지체 없이 조사하고 끝낼 수 있도록 할 수 있다. 이런 조치가 없다면 임금노동자 혹은 위원회 대표는 합의하에 노동재판소에 긴급심리(처분)를 신청할 수 있다.

▪ (산업체) 촉탁의사의 개입

촉탁의는 노동 임금자와 고용주와 논의 후에 문서로 개인적인 정비, 적응 혹은 직무변경 조처 혹은 정당한 작업시간 조정의 조처를 노동자의 육체적이고 정신적인 건강상태 혹은 연령에 따른 적절한 고려에 따라 제안할 수 있다. 고용주는 촉탁의가 제안한 견해, 의학적 지시들 혹은 제안들을 고려해야 한다. 고용주가 거절하는 경우 고용주는 문서로 노동자와 촉탁의에게 문제가 되는 이유들을 알려야 한다.

(3) 핀란드

2002년에 입법된 산업안전보건법은 직장에서의 신체적, 정신적 폭력에 대해 다루고 있다. 이 법에서는 폭력의 위협을 예방하고 괴롭힘에 대해 사용자가 취해야 할 조치에 대해 별도의 규정을 두고 있으며 근로자에게도 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 의무를 부여하는 조항을 두고 있다(Malgorzata Milczarek, 2010).

이 법에 따르면 직장 내 괴롭힘과 부당한 처우가 발생하는 경우 해당 사건은 관리자에게 보고되어야 하며 사용자는 반드시 이에 대한 해결 조치를 강구해야 한다.

직장 내 괴롭힘과 폭력에의 협박을 예방하고 대응 조치를 취해야 할 사용자의 의무를 구체적인 절차 규정을 마련할 의무와 함께 다른 한편으로는 직장 내 괴롭힘을 방지하여야 할 근로자의 의무를 명시하고 있는 점이 특징이라 할 수 있다. 이는 직장 내 괴롭힘의 예방과 사후 대처를 위한 절적이고 효과적인 조치에 있어 다른 근로자와 근로자 대표의 역할 역시 중요하다는 인식을 반영한 것으로 보인다.

핀란드 -산업안전보건법

산업안전보건법 (제27조: 폭력에의 위협190)

- (1) 명백한 폭력에의 위협을 수반하는 근로 또는 근로 조건은 이러한 폭력에의 위협과 폭력의 발생을 최대한으로 예방할 수 있도록 조치가 취해져야 한다. 이에 따라 직장 내에 폭력을 예방하거나 통제할 수 있는 적절한 안전 조치와 장비, 도움을 요청할 기회가 제공되어야 한다.
- (2) 사용자는 제1항에 따른 조치의 이행을 위해 절차 규정을 작성해야 한다. 절차 규정에는 위협의 상황이 반드시 고려되어야 하며 폭력의 발생으로 인한 결과를 통제하고 제한하기 위한 조치가 포함되어야 한다. 필요시 안전 규정과 장비를 확인하여야 한다.
- (3) 명백한 폭력의 위협이 존재하는 다양한 환경에서의 근로자의 안전과 건강에 관한 추가적인 규정과 조치는 별도의 법령에 따라 규율할 수 있다.

산업안전보건법 (제28조: 괴롭힘191)

직장에서 근로자에게 괴롭힘 또는 부당한(inappropriate) 처우가 가해져 근로자의 건강에 위협을 초래하는 경우, 사용자는 해당 사안에 대해 인지한 이후 괴롭힘의 상황을 해결하기 위한 가능한 조치와 수단을 강구해야 한다.

핀란드 - 산업안전보건법

산업안전보건법 (제18조: 근로자의 일반적 의무192)

- (1) 근로자는 정당한 권한을 가진 사용자의 명령을 따라야 한다, 근로자는 근로 환경에 요구되는 안전과 보건을 위한 사용자의 명령과 위생 규정, 보호 조치 및 주의사항을 준수하여야 한다.
- (2) 근로자는 또한 사용자가 제공한 지침과 규정 및 근무 경험, 직업적 기술에 따라 자신과 다른 근로자의 안전과 건강을 보장하기 위한 가능한 조치를 취하여야 한다.
- (3) 근로자는 직장 내 괴롭힘이나 부당한 처우로 인해 다른 근로자의 안전과 건강에 위험이 초래되지 않도록 이를 방지하여야 한다.

(4) 노르웨이

노르웨이는 직장 내 괴롭힘에 대해 Environment Act 2005의 법률이 있으며 가해자와 피해자 간의 괴롭힘뿐만 아니라, 과업과 관련되어 근로자가 괴로움을 겪게 되도록 방치하는 행위 역시 법으로 금지하고 있다.

사업주 의무는 안전담당자(Safety Representative)와 근로환경위원회(Working Environment Committee)를 임명하여, 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하고, 예방교육을 제공하고 정기적인 조사와 위해성 진단, 세부 실행 계획의 수립 및 실행을 통해 괴롭힘이 절대 허용되지 않음을 알리고 괴롭힘을 예방하게 하고 있다.

또한 안전보건관리규정에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 관리가 포함이 된다. 문제 발생 시 공정한 조사와 신속한 조치, 환경 분석을 통해 근본적인 문제 탐색 및 해결을 조치하고 괴롭힘 발생 시 사업주는 최대 2년의 징역 또는 벌금이 있으며 가해자는 최대 1년의 징역 또는 벌금을 부과하고 있다(서유정, 박윤희, 2017).

(5) 벨기에

벨기에는 지금까지 괴롭힘은 ‘희롱’ 또는 ‘고의가 없는 폭행치상’과 같은 다른 죄목이 추가되지 않는 한 형법상 죄를 물을 수 없었는데 2016년 3월 하원이 중대한 정신적, 신체적 피해를 주는 괴롭힘(mobbing)을 형법상 범죄로 인정하는 새 법안을 만장일치로 채택했다.

지금까지는 범죄 성립을 증명하기 위해 증명 가능한 피해나 인과관계와 같은 자료가 없는 경우가 종종 있었고, 형량 또한 범죄에 따라 상이하였다.

이러한 문제를 해결하기 위해 새로운 법은 직장 내 괴롭힘에 관한 현행법과 연계하여 괴롭힘을 범죄로 규정하고 있으며 새로운 법은 괴롭힘을 ‘한 사람의 평안에 중대하게 영향을 미치는 여러 행위’로 기존에 비해 더 광범위하게 정의하였다. 괴롭힘을 당한 사람이 사망할 경우, 법에서 정하는 범위 내에서 가족 또는 친지가 고인을 대신해 소송을 계속할 수도 있게 되었다. 이 법안은 벨기에 자유민주당(Open VLD)의 카리나 판 코터 의원이 발의하였으며, 여당 및 사회당측 의원들도 공동 서명하여 시행되고 있다(세계법제정보센터, 2016).

(6) 스페인

스페인은 헌법(la Constitución Española), 형법(Código Penal), 노동자법(Estatuto de los Trabajadores), 노동위험방지법(Ley de Prevención de Riesgos Laborales)에 직장 내 괴롭힘에 대한 행정명령(el Reglamento para regular el acoso laboral en la Administración)을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 체도를 운영하고 있다.

스페인 법률
<ul style="list-style-type: none"> ○ 스페인 헌법 <ul style="list-style-type: none"> - 헌법 10조, 14조, 15조 16조 18조 ○ 스페인 형법 <ul style="list-style-type: none"> - 형법 173조~177조 ○ 스페인 노동자법 <ul style="list-style-type: none"> - 노동자법 4조 2항, 17조 19조 ○ 스페인 노동위험방지법 <ul style="list-style-type: none"> - 노동위험방지법 4조, 14조, 15조, 16조 ○ 스페인 직장 내 괴롭힘에 대한 행정명령 <ul style="list-style-type: none"> - 국토정책 및 행정부가 발의한 2011년 5월 5일 직장 내 괴롭힘에 대한 제도 마련을 위한 행정명령을 정부가 승인 ○ 스페인 담당부처 <ul style="list-style-type: none"> - 노동, 이주, 사회안전부 (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social / http://www.mitramiss.gob.es/)

(7) EU

유럽에서는 ‘workplace bullying’ 대신에 ‘workplace harassment’가 점차 널리 사용되고 있다. 예를 들어, 유럽산업안전보건청(EU-OSHA)은 ‘workplace harassment’를 사용하는 것을 선호한다(EU-OSHA, 2010). 일부 국가에서는(가령 프랑스) ‘moral harassment’(정신적 폭력)나 ‘mobbing(집단적 괴롭힘)’ 등의 용어가 사용되기도 한다. 또한 ‘mobbing’과 ‘bullying’은 집단적 괴롭힘(mobbing)과 개인적 괴롭힘(bullying)을 구분하기 위해 사용되기도 한다.

EC기본지침 89/391/EEC에 의하면, 사용자는 산업안전보건 및 근로자에 대한 책임을 지닌다. 이 기본지침에는 안전보건과 관련하여 예방 및 사업장 조건의 지속적 개선 원칙에 의거하여 사용자는 ‘모든 유형의 위험’을 해결하여야 할 일반적인 의무를 지닌다고 명시되어 있다. 심리사회적 요소나 직장 내 괴롭힘은 별도로 언급되어 있지 않다. 일부 유럽 국가(벨기에, 핀란드, 아일랜드)에서는 상당수의 기업들이 그러한 정책을 갖추고 있으며, 최근에 정책이 이행되기 시작한 국가들도 있다. 아일랜드의 경우, 안전보건청이 직장 내 괴롭힘 예방 및 해결에 관한 사용자 및 근로자 시행규칙을 마련하여, 기업 차원에서 정책을 수립하고 시행하도록 장려하고 지도하고 있다(HSA, 2007).

(8) 캐나다

캐나다에서 직장 내 괴롭힘(psychological harassment at work)에 대한 입법적인 노력과 직장 내 정책적 프로그램 마련의 필요성이 제기된 것은 1999년 오타와에서 일어났던 OC 운송회사 노동자가 4명의 동료를 총으로 살해하고 자살한 사건이며 이 노동자는 직장 내에서 집단적 괴롭힘의 희생양이었다. 검시관의 조사보고서에서 직장 내 폭력의 정의를 물리적인 폭력뿐만 아니라 직장 내에서 한 개인을 정신적으로 상처를 입히거나 고립시킬 수 있는 적대감의 지속적인 표현(mobbing), 약자 괴롭힘(bullying), 놀리거나(teasing) 조롱하는(ridiculing) 등의 언동을 포함해야 한다는 권고가 있었다. 이 사건의 배심원단은 연방 및 각 주 정부가 직장 내 폭력을 방지하기 위한 입법을 제정하도록 권고하고 또한 사업주들에게는 폭력과 괴롭힘을 다루는 지침을 제정하도록 권고하고 있다.

직장 내 정신적 괴롭힘의 심각성을 인식하고 이를 독자적인 법적 범주로 설정하여 ‘정신적 괴롭힘 없는 건강하고 안전한 노동환경의 권리’(right to a work environment free from psychological harassment)를 근로자에게 인정함으로써 캐나다 관할권 중 최초로 정신적 괴롭힘의 금지에 관하여 직접적인 명문된 규정을 도입한 것은 퀘벡 주이다. 퀘벡 주의 노동기준법(Act Respecting Labour Standards)은 직장 내 정신적 괴롭힘을 금지하는 조항을 신설하고 이에 대한 준수 및 시정을 보장하기 위한 법적인 구제 기구를 규정하고 있다.

캐나다에서 근로자의 건강과 안전에 관한 입법권은 헌법에 의하여 원칙적으로 연방정부의 관할이 아니라 각 주에 부여되어 있다. 연방 의회는 연방 공공서비스 부문과 은행, 통신, 운송 등 연방 규제 산업의 고용관련 사항에 대해서만 입법권을 가진다. 따라서 14개 주가 각각 별도의 직업 건강 안전 법(Occupational Health and Safety Law; 이하 “OHS”)을 입법하고 있고, 이 가운데 몇몇 주가 직장 내 폭력이나 정신적 괴롭힘을 OHS에서 규율하고 있다.

벌금규정에 대해서는 사업주가 노동기준법을 위반하여 유죄로 인정되는 경우에는 별도의 규정이 있는 경우를 제외하고 600달러에서 1200달러까지 벌금형에 처하고, 재범의 경우에는 1200달러부터 6000 달러까지 벌금형에 처하도록 하고 있다(노동기준법 제140조 제6항). 타인에 대한 괴롭힘이 범죄행위로 유죄가 될 경우(criminal harassment)에는 가해자는 약식 기소로 5년 이하의 구금형의 처벌을 받게 된다(캐나다 형법전 제264조).

(9) 호주

호주는 법안에서 가장 강력하고 직접적으로 직장 괴롭힘을 금지하고 있는 국가 중에 하나이며 호주 전체 모든 주를 통괄하는 Work Health & Safety(직장건강안전) 법이 2012년 1월 1일 부터 시행되었으며 예전에 지켜지던 각 주별 OHS 법은 자동 소멸되며 호주 전 지역에서 동일하게 적용되는 Work Health & Safety Act/Regulation이 시작되었다.

이는 지금까지 각 주(State)별로 적용되는 불편함이 없어지며 전체 하나의 법에 동일하게 호주 전체 지역에 적용되는 것이며 또한 일을 주관이나 고용하는 주체에 대한 해석이 전과 같이 간단한 고용주라는 일반 개념을 탈피하고 사업을 운영하는 사람(Person Condcuting a business or Undertaking- PCBU)이라는 새로운 개념을 첨부하여 사업장을 운영하는 고용주를 포함하는 일반적인 개념을 넘어 운영을 대리하는 개인에게도 적용하였다. 고용인(Employee)라는 개념도 확대하여 노동자(Worker)라고 표현하며 사업자(PCBU) 권한 아래 있는 모든 일하는 사람을 포함하였다.

(10) 영국

영국에서는 직장 내 괴롭힘이라는 개념이 확산되기 이전부터 다른 사람을 고의적으로 괴롭히는 범죄행위 및 스토킹에 대하여 1986년 공공질서법 및 1997년 괴롭힘 금지법 등을 통한 입법적인 해결방안을 제시하고 있다.

영국의 차별법에 괴롭힘이 독자적인 조항으로 규정되게 된 것은 유럽연합 지침 때문이었으며 유럽연합은 2000년대에 들어서부터 차별관련 지침에 괴롭힘 금지조항을 명시적으로 두었고, 유럽연합의 회원국인 영국은 관련법을 제정하거나 개정하여 괴롭힘 금지조항을 삽입하였다. 2000년대 후반부터는 차별이 금지되는 인적 속성별로 존재하는 차별금지법을 통합하여 단일 차별금지법을 준비해 최종적으로 2010년 평등법(the Equality Act 2010)을 제정하였다. 이 평등법은 기존의 차별금지법에 각각 규정되어있던 괴롭힘에 관련한 조항들을 단일 체계의 조항으로 정리하였다.

또한 법적인 규제 외에 영국 정부 산하 위원회 및 노동조합을 통하여 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육 및 상담을 하는 등 차별, 괴롭힘에 대하여 정부와 사회적 협력 주체들이 상호 보충적으로 관련 문제의 예방 및 구제를 위해 노력하고 있다(심재진, 2012).

(11) 미국

미국의 건강일터 법안 운동은 야마다교수의 status-blind harassment laws에 대한 비판이 이루어진 이후 시작되어 가장 처음 2003년 캘리포니아에서 AB1582 법안 발의된 이래로 동 법안을 위한 캘리포니아 연합조직이 최초 구축된 바 있다. 이후 뉴욕에서 두 번째 연합조직이 자발적으로 조직되고 이후 400여명 이상의 국회의원에 의해 전체 주의 과반수 주에 100여개 버전으로 동일하게 건강일터법안이 제출되고 있고, 근래에는 연방법에 대한 논의도 시작되고 있다. Gary Namie박사는 이 운동 네트워크의 대표로 활동하고 있다.

2012년에는 100개가 넘는 지자체 정부에서 성명서를 발표하였다. 이러한 움직임은 법적 의무가 따르지는 않지만 이는 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 인식이 커지고 있으며 법적 개입이 가능할 것이라는 것을 보여준다. 2014년 미국 최초로 캘리포니아 주와 테네시 주에서 직장 내 대인간 부당한 처우에 대해 구체적으로 규정하는 직장 내 괴롭힘에 관한 법률이 통과되었다. 이 두 제정법은 미국 주단위에서 포괄적 직장 내 괴롭힘 법의 제정과 법제화 및 이를 지원하는 일련의 활동을 포함하는 법적 정책적 기폭제로 평가되고 있다. 직장 내 괴롭힘 문제가 미국 직장인의 과반수에 영향을 끼치는 문제임에도 불구하고 HWB(healthy workplace bill) 법안이 이를 도입한 모든 주 의회에서 통과되지는 못하고 있으며 법안에 대한 다양한 비판이 제기되고 있다. 워싱턴의 American Federation of Teachers Educational Foundation에서 자금을 조달하여 Susan Harwood Training Grant라는 근무환경 안전교육 트레이닝 프로그램으로 사업장 폭력 예방과 직장 폭력 위험 평가 및 조사에 대해 2시간 내지 6시간 교육을 실시한다. 3개의 훈련 모듈이 급성 의료 병원, 정신/장기적 의료 시설, 가정 건강관리 및 학교 간호에서의 직장 폭력을 다루기 위해 개발되며 주 제에는 직장 내 폭력과 괴롭힘 방지 프로그램을 의료 환경에서 구현하는 방법이 포함된다.

(12) 일본

일본은 노동입법에 대하여 신중한 태도로 임하는 경향을 보이는 국가로서, 직장 내 괴롭힘 규정의 명문화에 있어서도 직장 내 성희롱과 같은 방식으로 입법화할 것인지, 직장 내 괴롭힘의 원인이 여러 노동현안(장시간 근로, 과중 업무, 성과주의 등)과 얽혀 발생하는 점을 들어 사회적 합의가 도출될 때까지 기다려야 할 것인지에 대하여 현재 논의를 계속 하고 있다.

직장 내 괴롭힘이 근로자의 권리침해로서, 개인의 신체나 명예, 프라이버시 등의 인격권이나 직장질서를 침해하고 사회통념상 일탈하고 있는 경우에는, 명예훼손, 폭행, 상해, 협박, 모욕죄 등의 형벌로 처벌되는 경우가 있다. 또한 조직에 종사하고 있는 사람이 다른 근로자나 제3자에게 괴롭힘 행위를 하여 그 피해자의 인격적 이익이나 직장질서를 침해한 경우, 직장질서위반 등으로 징계 처분을 받게 된다. 가해자에 대해서는 민사상 불법행위책임이 문제시되며, 불법행위책임에 근거로 하는 손해배상책임을 묻게 되는 경우가 있다(민법 제709조). 이러한 불법행위책임의 성립요건으로는 가해행위의 위법성, 손해의 발생과 행위의 인과관계, 가해자의 고의 또는 과실이 필요하게 된다. 또한 사업주는 노동계약법 제5조에 따라 안전배려의무가 있는데 2008년에 시행된 노동계약법 제5조에 ‘안전배려의무’가 명문화되어, 노동계약법에서 기업 측에 요구하는 근로계약상의 안전배려는 노력의무가 아니라 법적 의무가 되었다.

2014년 6월에 노동안전위생법이 개정되어 제66조의 10의 규정에 따라 사업자에게 근로자의 심리적 부담의 정도를 파악하기 위한 검사인 스트레스 체크와 의사에 의한 면접지도의 실시 및 사후조치의 실시 등의 제도를 의무화하여 2015년 12월 1일부터 시행되고 있다. 이 스트레스 체크 제도는 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 실시가 의무화되어 있다. 이 제도는 근로자의 스트레스의 정도를 파악하여 근로자 자신이 스트레스에 대하여 알아차릴 수 있도록 하며 이와 동시에 직장개선으로 이어져 일하기 쉬운 직장 만들기를 추진

하게 되어 근로자가 정신건강 부진이 되는 것을 미연에 방지하는 것(1차 예방)을 주요한 목적으로 한 것이다.

2015년에 ‘근로자의 마음의 건강의 유지증진을 위한 지침’(2015.11.30. 健康保持増進のための指針公示 第6号)이 개정되어 노동안전위생법 제18조에 따라 사업자는 정령에서 정하는 규모의 사업장 마다 위생위원회를 설치해야 하는데, 이 위생위원회에서의 조사·심의로 ‘마음의 건강 만들기 계획’을 책정한다. 이 계획을 바탕으로, 네 가지의 정신건강 케어를 추진해야 하는데, (1) 셀프케어(근로자가 스스로의 마음의 건강을 위해 행하는 것), (2) 라인에 의한 케어(직장의 관리감독자가 근로자에 대하여 행하는 것), (3) 사업장내 산업보건 스텝에 의한 케어, (4) 사업장의 자원에 의한 케어 등을 계속적으로 계획적으로 실시해야 하는 것으로 되어 있다.

일본은 직장 내에서의 정신적 피해에 따른 산업재해 보상을 위한 지침도 규정하고 있다. 1999년 ‘심리적 부하에 의한 정신장애 등에 관한 업무상 외의 판단지침’을 마련하여 업무상 심리적 부하에 의한 정신질환의 판단기준을 마련하였고, 직장 내 괴롭힘이나 근로자에게 심리적인 부하를 주는 사항을 추가적으로 개정하면서 업무상 재해 인정의 범위를 넓히고 있다.

일본- 헌법

제11조 국민은 모든 기본적 인권의 향유를 방해 받지 않는다. 이 헌법이 국민에 보장하는 기본적 인권은 침범할 수 없는 영원한 권리로서 국민에게 나온다.

제13조 모든 국민은 개인으로서 존중된다. 생명, 자유 및 행복 추구에 대한 국민의 권리에 대해서는 공공의 복지에 반하지 않는 한, 최대의 존중을 해야 한다.

- '파워하라' 하면 "위협적인 언어"에만 주목되기 쉬우나, 기본은 인권 문제이다.

기타 관련 법률

- '파워하라'라는 말을 써서 이를 직접 금지한 법률은 없지만 그동안의 파워하라 재판에서는 그 내용으로 이하 법률 등을 근거로 손해 배상이나 형사 책임이 인정하고 있다.

형법

제204"상해"

제208"폭행"

제230조"명예 훼손"

제231조"모욕"

○ 일본 참고자료(사례)

① 사례들에서 사용한 대책방안의 내용

- (7가지의 방안)
- 최고경영자의 메시지
 - 규칙을 정함
 - 실태를 파악함
 - 교육
 - 주지
 - 상담이나 해결을 위한 장소를 설치
 - 재발방지를 위한 대책의 수립

② 도쿄의 P사(종업원 9,000명, 제조업)

- 규칙을 정함- 경영의 비전에 기초한 행동지침을 제정하고 개정하여 음
- 교육 - 행동방침 리더를 임명하고 조직화
- 주지 - 케이스북을 발행하고 계속하여 개정

③ 아이치켄의 Q사(종업원 250명, 제조업)

- 최고경영자의 메시지 - 임원이 현장에서 직접 직장 내 괴롭힘 방지도를 행함
- 규칙을 정함 - 취업규칙에 직장 내 괴롭힘방지를 규정
- 실태를 파악함 - 임원이나 담당자가 일상적으로 상황을 파악
- 교육 - 무엇이 직장 내 괴롭힘인가에 대한 연수를 전 직원 대상으로 실시
- 주지 - 회의를 하는 경우 회의의 장을 빌려 주지함
- 상담이나 해결을 위한 장소를 설치 - 상담창구를 설치한 한편, 임원이 현장에서 직접 상담에 응함.

(13) 독일

독일법에 대해 문헌검색 결과 직장 내 괴롭힘에 대한 단일 조항이나 법률을 제정하고나 하는 움직임은 없으며, 현행법을 통한 사법적 대응과 산업안전보건정책, 사업장 협약 등을 통해 직장 내 괴롭힘에 대응하고 있다. 그러나 사법적 대응에서는 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 구제를 구하는 소송에서는 피해노동자측에 대하여 낮은 승소율을 나타내고 있는 것으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘에 대한 의무교육, 교육시간, 교육의 강사 기준, 교육기관, 적용범위, 교육시간, 교육내용이 법 규정에 규정되어 있지 않으나 다만 독일의 경우 GG(기본법), 차별금지법인 AGG(동등대우법), StGB(연방 형법), ArbSchG(산업안전보건법), 유럽연합 기본권 헌장(Charter of Fundamental Rights of the European Union)은 직장 내 괴롭힘에 대해 관련 규정을 차별이나 괴롭힘 금지에 대한 조항을 추상적으로 두고 있다. 또한 독일 사업장법(Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG)도 이에 대한 내용을 추상적으로 규정하고 있고 구체적인 사항은 회사 내 노사합의계약(Muster-Betriebsvereinbarung zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der (Firma / Bereich) gegen Mobbing am Arbeitsplatz)에 따르는 것으로 나타났다.

(14) 오스트리아

오스트리아도 독일과 비슷하며 ABGB(민법총칙), AngG(종업원법), ASchG(노동자보호법), GlBG(평등대우법), BGStG(연방 장애인 고용평등법) BEinstG(장애인 고용법), StGB(연방 형법), ArbVG(노동헌법)도 직장 내 괴롭힘에 대해 관련 규정을 차별이나 괴롭힘 금지에 대한 조항을 추상적으로 두고 있다.

3) 직장 내 괴롭힘 관련 교육 규정 도입(안)

2018년 9월 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 근로기준법 개정법률안이 의결되지 못하면서 동시에 ‘직장 내 괴롭힘’ 예방을 위한 조치기준 마련과 지도·지원을 정부 책무사항으로 추가한 산업안전보건법 개정법률안도 처리되지 못하였다. 하지만 현재직장 내 괴롭힘 예방을 위한 사회적 분위기가 고조되고 있으므로 정부의 책무 및 사업주의 의무사항은 곧 법제화될 것으로 예상되고 있다.

이에 본 연구에서는 직장 내 괴롭힘 예방교육이 시행된다는 것을 가정하여 현재 직장 내에서 유사하게 행해지고 있는 다른 예방교육의 추진 근거를 살펴 보았으며 덧붙여 직장 내 괴롭힘 예방관련 해외 법을 검토하였다.

직장 내 괴롭힘 예방 법안이 시행된다면 사업주의 의무사항은 근로기준법 제76조의2 ‘직장 내 괴롭힘의 금지’와 76조의3 ‘직장 내 괴롭힘 발생 시 조치’에 대한 조항으로 규정되고 있다. 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항에는 실제 예방 대책도 포함할 수 있는 부분이라 직장 내 괴롭힘 예방 교육 규정도 산업안전보건법이 아닌 근로기준법 개정안에 포함되어 개정될 필요가 있다. 예방교육 규정이 근로기준법 개정안에 포함된다면 사업장에는 발생 시 조치와 예방교육을 동시에 확인할 수 있어 두가지의 법안을 번갈아가며 확인해야 하는 번거로움을 줄일 수 있으며 홍보에도 효율적일 수 있다. 그리고 직장 내 괴롭힘 예방교육이 산업안전보건교육과 같이 전문적인 교육 체계를 요구하는 사항이 아니고 성희롱 예방 교육처럼 누구라도 쉽게 이해할 수 있는 도덕적 수준의 교육이므로 산업안전보건법이 아닌 근로기준법 개정안에 포함할 것을 고려하여 제안할 필요도 있었다.

그러나 연구 수행 시점에서 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련과 지도·지원에 대한 정부 책무사항을 산업안전보건법 개정안으로 두었기에 이 연구에서는 산업안전보건법 개정법률안으로의 직장 내 괴롭힘 예방교육 규정도 도입되는 것을 전제로 하여 다음과 같이 교육 규정(안)을 제시하고자 한다.

1안은 기존 산업안전보건교육과 연계할 수 있는 방안을 제시하였고, 2안은 관련 근거가 되는 법안을 신설하는 것을 제시하였다. 3안의 경우 법안을 신설하는 것은 2안과 같지만 기존의 산업안전보건교육과 연계할 수 있는 방안을 제시하였다.

각 제시안별 자세한 개정안과 장·단점은 다음과 같다.

제1안
<ul style="list-style-type: none"> - 법 : 제4조(정부의 책무)로 같음, 괴롭힘 예방교육 내용은 법에 제시하지 않음 - 시행규칙 개정 : 기존 산업안전보건 교육과 연계

○ 장·단점

<표 3> 교육규정 제 1안의 장·단점

장 점	<ul style="list-style-type: none"> 1) 기존 산업안전보건교육의 정기교육 내용에 포함되므로 법 개정이 필요 없음. 2) 교육실시에 따른 사업장의 교육부담 완화 3) 유해·위험요인이 적은 사무직 사업장에서는 교육의 주제 확보에 용이
단 점	<ul style="list-style-type: none"> 1) 본질적으로 차이가 있는 ‘산업안전보건교육’과 구분 없이 실시할 경우 ‘직장 내 괴롭힘 예방 교육’의 의미가 희석되어 유명무실화 될 수 있음. 2) 이와 함께 산업안전보건교육도 약화될 우려가 있음. 3) 사업주의 경우 교육대상에서 제외되므로 기업차원의 의무이행 기대에 한계가 있음.

○ 시행규칙 개정(안)

<표 4> 교육규정 제1안의 시행규칙 개정(안)

현행	개정(안)
<p><시행규칙> 제3장 근로자 안전·보건교육 제33조(교육시간 및 교육내용)</p> <p>① 법 제31조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 사업주가 근로자에 대하여 실시하여야 하는 교육시간은 별표 8과 같고, 교육내용은 별표 8의 2와 같다.</p>	-
<p><시행규칙 별표 8의 2> 교육대상별 교육 내용</p> <p>1. 근로자 안전·보건교육(제33조제1항 관련)</p> <p>가. 근로자 정기안전·보건교육</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항 ○ 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 ○ 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항 ○ 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항 ○ 「산업안전보건법」 및 일반관리 사항 ○ 산업재해보상보험 제도에 관한 사항 <p style="text-align: center;">(신설)</p> <p>나. 관리감독자 정기안전·보건교육</p> <p>다. 채용 시 교육 및 작업내용 변경 시의 교육</p>	<p><시행규칙 별표 8의 2> 교육 대상별 교육 내용</p> <p>1. 근로자 안전·보건교육(제 33조제1항 관련)</p> <p>가. 근로자 정기안전·보건교육 (좌동)</p> <p style="text-align: center;"><u>○ 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항</u></p> <p>이하 좌동.</p>

제2안

- 법 신설 : 제4조(정부의 책무), 괴롭힘 예방교육 신설
- 시행규칙 개정 : 예방교육 및 예방교육기관 신설

○ 장·단점

<표 5> 교육규정 제2안의 장·단점

장 점	<ul style="list-style-type: none"> 1) 직장 내 괴롭힘 예방 교육은 산업안전보건교육과는 다른 정신적 영역의 교육임을 명확히 하여 인권중심 및 소통중심 교육으로의 방향 설정 용이함 2) 사업주 참여로 사업주의 적극적인 개선의지, 교양 기대 가능 3) 직장 내 괴롭힘 전문교육위탁기관 등록제 실시로 전문적인 교육 도모
단 점	<ul style="list-style-type: none"> 1) 별도의 교육 실시로 인해 사업주·근로자의 교육 부담 가중 2) 안전보건교육 고유목적 약화 우려

○ 법률 개정(안)

<표 6> 교육규정 제2안의 법률 개정(안)

현행	개정(안)
<p>신설</p>	<p>제31조의3(직장 내 괴롭힘 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다. ② 사업주 및 근로자는 직장 내 괴롭힘 예방교육을 받아야 한다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용·방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제31조의4(직장 내 괴롭힘 예방교육의 위탁) ① 사업주는 직장 내 괴롭힘 예방교육을 그에 필요한 요건을 갖추어 고용노동부장관에 등록한 직장 내 괴롭힘 예방교육기관(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다. ② 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 예방교육기관의 등록요건 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

현행	개정(안)
<p>신설</p>	<p>제32조의3 (준용) 제31조제5항, 제31조의2제1항 또는 제32조제3항에 따라 고용노동부장관에게 등록된 기관에 관하여는 제15조의2를 준용한다. 이 경우 "안전관리전문기관"은 " 제31조제5항, 제31조의2제1항, 제31조의제4항 또는 제32조제3항에 따라 고용노동부장관에게 등록된 기관"으로, "지정"은 "등록"으로 본다.</p> <p>제32조의4 고용노동부 장관은 직장 내 괴롭힘 예방교육 기관이 2년 동안 직장 내 괴롭힘 예방 교육 실적이 없는 경우에는 그 등록을 취소할 수 있다.(1)</p> <p>제72조(과태료) ⑤항 2. 제31조의3을 위반한 자</p>

(1) 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률 제13조의 2(성희롱 예방 교육의 위탁) ⑤의 3호 참고

제3안

- 법 신설 : 제4조(정부의 책무), 괴롭힘 예방교육 신설
- 시행규칙 개정 : 안전보건교육과 연계

○ 장·단점

<표 7> 교육규정 제3안의 장·단점

장 점	1) 정신적 측면을 보호하기 위한 교육근거를 확보할 수 있음. 2) 세부적인 사항을 고용노동부령으로 정함에 따라 사정변화에 따른 탄력적 운영 가능 3) 기존에 등록된 안전보건교육 위탁기관에서 관련 교육을 수행할 수 있어 교육 인프라 구축 용이
단 점	1) 사업주가 교육대상에서 제외되므로 기업차원의 의무이행 기대에 한계

○ 법률 개정(안)

<표 8> 교육규정 제31조의3(안)의 법률 개정(안)

현행	개정(안)
<p>신설</p>	<p>제31조의3(직장 내 괴롭힘 예방 교육) ① 사업주는 해당사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 하여야 한다. ② 사업주는 제1항에 따른 교육에 관하여는 제 31조 5항 및 제 6항에 준용한다. 이 경우 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 “안전보건에 관한 교육”은 “직장 내 괴롭힘 예방교육”으로, “안전보건교육위탁기관”은 “직장 내 괴롭힘 예방교육기관”으로 본다.</p> <p>제72조(과태료) ⑤항 2. 제31조의3을 위반한 자</p>

4) 직장 내 괴롭힘 관련 교육 규정 도입 제시

직장 내 괴롭힘이 예방 교육을 통해 사업주에게 책임과 의무를 다하게 하려면 산업안전보건법 상의 산업안전보건교육관련 법에 포함되는 것이 바람직하다.

그러나 산업안전보건교육의 목적은 근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 산업재해 예방을 목적으로 시행하고 있으며, 직장 내 괴롭힘 예방교육의 목적은 사업주 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 지속적·반복적인 부당한 언동 등으로 다른 근로자에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위를 방지하기 위해 실시되어야 한다.

큰 의미에서 직장 내 괴롭힘으로 인해 발생한 신체적, 정신적 질환의 경우 산업재해에 해당되어 관리되어질 수 있지만 근본적으로 직장 내 괴롭힘 예방교육은 도덕적, 인권적인 차원의 교육이므로 직장 내에서 행해지고 있는 현행 산업안전보건교육과는 상이하다.

또한, 산업안전보건교육의 교육 대상은 근로자에 한정되어 있지만, 직장 내 괴롭힘 예방 교육은 사업주를 포함한 근로자 전체가 시행해야 한다. 그리고 산업안전보건교육의 적용 범위는 유해·위험의 정도, 사업 종류·규모 등을 고려하여 일부 업종에서 적용이 제외되기도 하지만 직장 내 괴롭힘의 경우 소규모 사업장에서 더 많이 발생할 수 있다는 기존 연구결과와 우려로 인해 전 규모, 전 업종에 시행되어야 할 필요가 있다.

이와 같은 이유로 직장 내 괴롭힘 예방 교육이 산업안전보건교육 제도 안에서 운영되어지기 보다는 별개의 법안으로 제정되어 예방 교육이 시행될 필요가 있다. 이상의 내용은 <표3>으로 정리하여 제시하였다.

그러므로 연구진은 제시한 교육 규정 중 제2안인 괴롭힘 예방교육 법 조항

을 신설하고 하부 시행규칙에 예방교육 및 예방교육기관에 대한 내용을 포함하여 법안이 개정되기를 제안한다.

<표 9> 산업안전보건교육과 직장 내 괴롭힘 예방교육 비교

구 분	산업안전보건교육	직장 내 괴롭힘 예방 교육
교육 목적	근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 산업재해 예방을 목적으로 시행하고 있음.	사업주 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 지속적·반복적인 부당한 언동 등으로 다른 근로자에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위를 방지하기 위함
교육 대상	근로자	사업주 + 근로자
적용 범위	유해·위험 정도, 사업 종류·규모 등을 고려하여 일부 업종이 적용 제외됨	전 업종(단계적 적용 필요)
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항 ▪ 산업보건 및 직업병예방에 관한 사항 ▪ 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항 ▪ 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항 ▪ 「산업안전보건법」 및 일반 관리에 관한 사항 ▪ 산업재해보상보험 제도에 관한 사항 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직장 내 괴롭힘의 개념 ▪ 직장 내 괴롭힘 관련 법률 규정 ▪ 직장 내 괴롭힘 고충처리 절차 ▪ 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준 및 피해자 보호 조치에 관한 사항 <p>(※ 출처 : 이정미의원대표발의(안)- 참고)</p>

3. 산업안전보건법 상 직장 내 괴롭힘 예방 교육제도 제안

1) 국내 관련 예방 교육 제도

(1) 산업안전보건교육

○ 정의(산업안전보건법 제31조)

산업안전보건교육은 모든 근로자에게 안전의 중요성을 인식시켜 필요한 지식이나 기능을 부여하고, 직장에서의 안전규율을 확립하기 위해 실시하는 각종의 교육과 훈련을 말한다.

○ 교육대상

산업안전보건교육의 대상은 일반근로자에 한정되는 것이 아니라 감독자, 기계 등의 설계기술자, 건설 공사의 계획참여자 등 사업장의 모든 부문의 사람들이 포함된다.

○ 적용기준

산업안전보건교육은 산업안전보건법 시행령 별표 1에 의해 일부 사업장에서는 적용되지 않는다. 적용 제외되는 사업 및 규모는 <표 2> 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 및 규정과 같다.

또한 <표 2>의 제1호부터 제6호까지의 사업에 둘 이상 해당하는 사업의 경우에는 각각의 호에 따라 적용이 제외되는 규정은 모두 적용하지 아니할 수 있다.

<표10> 법의 일부를 적용하지 아니하는 사업 및 규정

※ 산업안전보건법 시행령 별표 1.

대상사업	적용제외규정
1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 「광산안전법」 적용 사업(광업 중 광물의 채광·채굴·선광 또는 제련 등의 공정으로 한정하며, 제조공정은 제외한다) 나. 「원자력안전법」 적용 사업(발전업 중 원자력 발전 설비를 이용하여 전기를 생산하는 사업장으로 한정한다) 다. 「항공안전법」 적용 사업(항공기, 우주선 및 부품 제조업과 창고 및 운송관련 서비스업, 여행사 및 기타 여행보조 서비스업 중 항공 관련 사업은 각각 제외한다) 라. 「선박안전법」 적용 사업(선박 및 보트 건조업은 제외한다)	법 제13조, 제14조, 제15조, 제15조의2, 제15조의3, 제16조의2, 제18조, 제19조, 제3장, 제23조, 제26조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제28조, 제29조제1항부터 제8항까지, 제29조제10항, 제29조의2, 제30조, 제31조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제31조의2, 제34조의5, 제36조의4, 제39조, 제39조의2
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 소프트웨어 개발 및 공급업 나. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 다. 정보서비스업 라. 금융 및 보험업 마. 전문서비스업 바. 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업 사. 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(사진 처리업은 제외한다) 아. 사업지원 서비스업 자. 사회복지 서비스업	법 제31조(같은 조 제3항에 따른 특별교육은 제외한다)
3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업으로서 상시 근로자 50명 미만을 사용하는 사업장 가. 농업 나. 어업 다. 환경 정화 및 복원업 라. 소매업; 자동차 제외 마. 영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업 바. 녹음시설운영업 사. 방송업 아. 부동산업(부동산 관리업은 제외한다)	법 제31조(같은 조 제3항에 따른 특별교육은 제외한다)

대상사업	적용제외규정
자. 임대업; 부동산 제외 차. 연구개발업 카. 보건업(병원은 제외한다) 타. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 파. 협회 및 단체 하. 기타 개인 서비스업(세탁업은 제외한다)	
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 나. 교육 서비스업(청소년 수련시설 운영업은 제외한다) 다. 국제 및 외국기관	법 제2장, 제3장, 제29조제1항부터 제8항까지, 제29조제10항, 제31조, 제31조의2, 제32조, 제32조의2, 제32조의3
5. 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장(사업장이 분리된 경우로서 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장을 포함한다)	
6. 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장	법 제2장, 제3장, 제31조(같은 조 제3항에 따른 특별교육은 제외한다), 제31조의2, 제32조, 제32조의2, 제32조의3, 제49조, 제50조, 제51조의2

○ 교육방법

산업안전보건교육은 집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육으로 실시할 수 있으며, 인터넷 원격교육을 실시 할 경우 관리감독자의 정기교육은 해당연도 총 교육시간의 2분의 1범위 이상, 특별교육은 총 교육시간의 3분의 2범위 이상을 집체교육 또는 현장교육으로 하여야 한다.

○ 교육과정별 교육 시간

<표 11> 산업안전·보건 관련 교육과정별 교육시간

※시행규칙 별표8. 근로자 안전·보건교육(제33조제1항 관련)

교육과정	교육대상	교육시간	
가. 정기교육	사무직 종사 근로자	매분기 3시간 이상	
	사무직 종사 근로자 외의 근로자	판매업무에 직접 종사하는 근로자	매분기 3시간 이상
		판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자	매분기 6시간 이상
	관리감독자	연간 16시간 이상	
나. 채용 시의 교육	일용근로자	1시간 이상	
	일용근로자를 제외한 근로자	8시간 이상	
다. 작업내용 변경 시의 교육	일용근로자	1시간 이상	
	일용근로자를 제외한 근로자	2시간 이상	
라. 특별교육	별표 8의2 제1호라목 각 호(제40호는 제외한다)의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자	2시간 이상	
	별표 8의2 제1호라목제40호의 타워크레인 신호작업에 종사하는 일용근로자	8시간 이상	
	별표 8의2 제1호라목 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자를 제외한 근로자	- 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에 서 분할하여 실시가능) - 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상	
마. 건설업 기초안전·보건 교육	건설 일용근로자	4시간	

<비고>

① 상시 근로자 50인 미만의 도매업과 숙박 및 음식점업은 위 표의 가목부터 라목까지의 규정에도 불구하고 해당 교육과정별 교육시간의 2분의 1이상을 실시하여야 한다.

② 근로자(관리감독자의 지위에 있는 사람은 제외한다)가 「화학물질관리법 시행규칙」 제37조제4항에 따른 유해화학물질 안전교육을 받은 경우에는 그 시간만큼 가목에 따른 해당 분기의 정기교육을 받은 것으로 본다.

③ 방사선작업종사자가 「원자력안전법 시행령」 제148조제1항에 따라 방사선작업종사자 정기교육을 받은 때에는 그 해당시간 만큼 가목에 따른 해당 분기의 정기교육을 받은 것으로 본다.

④ 방사선 업무에 관계되는 작업에 종사하는 근로자가 「원자력안전법 시행령」 제148조제1항에 따라 방사선작업종사자 신규교육 중 직장교육을 받은 때에는 그 시간만큼 라목 중 별표 8의2 제1호 라목 33에 따른 해당 근로자에 대한 특별교육을 받은 것으로 본다.

<표 12> 안전보건관리책임자 등에 대한 교육

(제39조 제2항 관련)

교육대상	교육시간	
	신규교육	보수교육
가. 안전보건관리책임자	6시간 이상	6시간 이상
나. 안전관리자, 안전관리전문기관의 종사자	34시간 이상	24시간 이상
다. 보건관리자, 보건관리전문기관의 종사자	34시간 이상	24시간 이상
라. 재해예방 전문지도기관의 종사자	34시간 이상	24시간 이상
마. 석면조사기관의 종사자	34시간 이상	24시간 이상
바. 안전보건관리담당자	-	8시간 이상

○ 교육내용

<표 13> 교육대상별 교육내용

※ 산업안전보건법 시행규칙 별표 8의2. 근로자 안전·보건교육(제33조제1항 관련)

근로자 정기안전·보건교육
<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항 • 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 • 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항 • 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항 • 「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항 • 산업재해보상보험 제도에 관한 사항
관리감독자 정기안전·보건교육
<ul style="list-style-type: none"> • 작업공정의 유해·위험과 재해 예방대책에 관한 사항 • 표준안전작업방법 및 지도 요령에 관한 사항 • 관리감독자의 역할과 임무에 관한 사항 • 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 • 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항 • 「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항
채용 시의 교육 및 작업내용 변경 시의 교육
<ul style="list-style-type: none"> • 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항 • 작업 개시 전 점검에 관한 사항 • 정리정돈 및 청소에 관한 사항 • 사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항 • 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 • 물질안전보건자료에 관한 사항 • 「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항
특별안전·보건교육 대상 작업별 교육내용
<p>- 고압실내 작업 외 39개 작업에 대한 작업별 유해위험요인 관리 및 안전·보건 관리에 필요한 사항</p>

<표 14> 건설업 기초안전·보건교육에 대한 내용 및 시간

※ 제37조의2제1항 관련

구분	교육 내용	시간
공통	산업안전보건법 주요 내용(건설 일용근로자 관련 부분)	1시간
	안전의식 제고에 관한 사항	
교육	작업별 위험요인과 안전작업 방법(재해사례 및 예방대책)	2시간
대상별	건설 직종별 건강장해 위험요인과 건강관리	1시간

<표 15> 안전보건관리책임자 등에 대한 교육내용

※ 제39조제2항 관련

교육대상	교육내용	
	신규과정	보수과정
가. 안전보건 관리책임자	1) 관리책임자의 책임과 직무에 관한 사항 2) 산업안전보건법령 및 안전· 보건조치에 관한 사항	1) 산업안전·보건정책에 관한 사항 2) 자율안전·보건관리에 관한 사항
나. 안전관리 자 및 안전 관리전문기 관 종사자	1) 산업안전·보건법령에 관한 사항 2) 산업안전·보건개론에 관한 사항 3) 인간공학 및 산업심리에 관 한 사항 4) 안전·보건교육방법에 관한 사항 5) 재해 발생 시 응급처치에 관 한 사항 6) 안전점검·평가 및 재해 분석 기법에 관한 사항 7) 안전기준 및 개인보호구 등 분야별 재해예방 실무에 관 한 사항 8) 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준에 관한 사항 9) 작업환경 개선 등 산업위생 분야에 관한 사항 10) 무재해운동 추진기법 및 실 무에 관한 사항 11) 위험성평가에 관한 사항	1) 산업안전·보건법령 및 정책 에 관한 사항 2) 안전관리계획 및 안전·보건 개선 계획의 수립·평가·실 무에 관한 사항 3) 안전·보건교육 및 무재해운 동 추진실무에 관한 사항 4) 산업안전보건관리비 사용 기준 및 사용방법에 관한 사항 5) 분야별 재해 사례 및 개선 사례에 관한 연구와 실무에 관한 사항 6) 사업장 안전 개선기법에 관한 사항 7) 위험성평가에 관한 사항 8) 그 밖에 안전관리자 직무 향상을 위하여 필요한 사항

	12) 그 밖에 안전관리자의 직무 향상을 위하여 필요한 사항	
다. 보건관리자 및 보건관리전문기관 종사자	<ol style="list-style-type: none"> 1) 산업안전·보건법령 및 작업환경측정에 관한 사항 2) 산업안전·보건개론에 관한 사항 3) 안전·보건교육방법에 관한 사항 4) 산업보건관리계획 수립·평가 및 산업역학에 관한 사항 5) 작업환경 및 직업병 예방에 관한 사항 6) 작업환경 개선에 관한 사항 (소음·분진·관리대상 유해물질 및 유해광선 등) 7) 산업역학 및 통계에 관한 사항 8) 산업환기에 관한 사항 9) 안전·보건관리의 체제·규정 및 보건관리자 역할에 관한 사항 10) 보건관리계획 및 운용에 관한 사항 11) 근로자 건강관리 및 응급처치에 관한 사항 12) 위험성평가에 관한 사항 13) 그 밖에 보건관리자의 직무 향상을 위하여 필요한 사항 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 산업안전·보건법령, 정책 및 작업환경 관리에 관한 사항 2) 산업보건관리계획 수립·평가 및 안전·보건교육 추진 요령에 관한 사항 3) 근로자 건강 증진 및 구급환자 관리에 관한 사항 4) 산업위생 및 산업환기에 관한 사항 5) 직업병 사례 연구에 관한 사항 6) 유해물질별 작업환경 관리에 관한 사항 7) 위험성평가에 관한 사항 8) 그 밖에 보건관리자 직무 향상을 위하여 필요한 사항
라. 재해예방전문지도기관 종사자	<ol style="list-style-type: none"> 1) 산업안전·보건법령 및 정책에 관한 사항 2) 분야별 재해사례 연구에 관 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 산업안전·보건법령 및 정책에 관한 사항 2) 분야별 재해사례 연구에

	<p>한 사항</p> <p>3) 새로운 공법 소개에 관한 사항</p> <p>4) 사업장 안전관리기법에 관한 사항</p> <p>5) 위험성평가의 실시에 관한 사항</p> <p>6) 그 밖에 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>	<p>관한 사항</p> <p>3) 새로운 공법 소개에 관한 사항</p> <p>4) 사업장 안전관리기법에 관한 사항</p> <p>5) 위험성평가의 실시에 관한 사항</p> <p>6) 그 밖에 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>
<p>마. 석면조사 기관 종사자</p>	<p>1) 석면 제품의 종류 및 구별 방법에 관한 사항</p> <p>2) 석면에 의한 건강유해성에 관한 사항</p> <p>3) 석면 관련 법령 및 제도(법, 「석면안전관리법」 및 「건축법」 등)에 관한 사항</p> <p>4) 법 및 산업안전보건 정책방향에 관한 사항</p> <p>5) 석면 시료채취 및 분석 방법에 관한 사항</p> <p>6) 보호구 착용 방법에 관한 사항</p> <p>7) 석면조사결과서 및 석면지도 작성 방법에 관한 사항</p> <p>8) 석면 조사 실습에 관한 사항</p>	<p>1) 석면 관련 법령 및 제도(법, 「석면안전관리법」 및 「건축법」 등)에 관한 사항</p> <p>2) 실내공기오염 관리(또는 작업환경측정 및 관리)에 관한 사항</p> <p>3) 산업안전보건 정책방향에 관한 사항</p> <p>4) 건축물·설비 구조의 이해에 관한 사항</p> <p>5) 건축물·설비 내 석면함유 자재 사용 및 시공·제거 방법에 관한 사항</p> <p>6) 보호구 선택 및 관리방법에 관한 사항</p> <p>7) 석면해체·제거작업 및 석면비산방지 계획수립 및 평가에 관한 사항</p> <p>8) 건축물 석면조사 시 위해도평가 및 석면지도 작성·관</p>

		<p>리 실무에 관한 사항 9) 건축 자재의 종류별 석면 조사실무에 관한 사항</p>
<p>바. 안전보건 관리담당자</p>		<p>1) 위험성평가에 관한 사항 2) 안전·보건교육방법에 관한 사항 3) 사업장 순회점검 및 지도에 관한 사항 4) 기계·기구의 적격품 선정에 관한 사항 5) 산업재해 통계의 유지·관리 및 조사에 관한 사항 6) 그 밖에 안전보건관리담당자 직무 향상을 위하여 필요한 사항</p>

○ 강사기준

- 안전·보건에 관한 교육을 사업주가 자체적으로 실시하는 경우에 교육을 실시할 수 있는 사람(시행규칙 제33조(교육시간 및 교육내용 ③))

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 법 제13조제1항에 따른 안전보건관리책임자
 - 나. 법 제14조제1항에 따른 관리감독자
 - 다. 법 제15조제1항에 따른 안전관리자(같은 조 제4항에 따른 안전관리전문기관에서 안전관리자의 위탁 업무를 수행하는 사람을 포함한다)
 - 라. 법 제16조제1항에 따른 보건관리자(같은 조 제3항에 따른 보건관리전문기관에서 보건관리자의 위탁 업무를 수행하는 사람을 포함한다)
 - 마. 법 제16조의3제1항에 따른 안전보건관리담당자
 - 바. 법 제17조제1항에 따른 산업보건의
2. 공단에서 실시하는 해당 분야의 강사요원 교육과정을 이수한 사람
3. 산업안전지도사 또는 산업보건지도사
4. 산업안전·보건에 관하여 학식과 경험이 있는 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 사람

- 근로자 안전·보건교육 강사기준(제6조 관련)

: 고용노동부고시 제2018-67호, 별표1 근로자안전보건교육 강사기준

1. 안전보건교육위탁기관 및 직무교육위탁기관의 강사와 같은 등급 이상의 자격을 가진 사람
2. 사업장 내 관리감독자 또는 안전(보건)관리자 등 안전(보건)관계자의 지위에 있는 사람 또는 교육대상 작업에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람으로 사업주가 강사로서 적정하다고 인정하는 사람
3. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 실무경험을 보유한 자(강의는 유관분야에 한함)
 - 가. 안전관리전문기관·보건관리전문기관·재해예방전문지도기관·석면조사기관의 종사자로서 실무경력이 3년 이상인 사람
 - 나. 소방공무원 또는 응급구조사 국가자격 취득자로서 실무경력이 3년 이상인 사람
 - 다. 근골격계 질환 예방 전문가(물리치료사 또는 작업치료사 국가면허 취득자, 1급 생활스포츠지도사 국가자격 취득자) 또는 직무스트레스예방 전문가(임상심리사, 정신보건임상심리사 등 정신보건 관련 국가면허 또는 국가자격·학위 취득자)
 - 라. 「의료법」에 따른 의사·간호사
 - 마. 공인노무사, 변호사

- 안전보건교육위탁기관 강사 자격

(시행령 별표6의3. 안전·보건교육을 위탁받으려는 기관의 인력·시설 및 장비 기준)

2. 인력기준

나. 강사: 다음의 어느 하나에 해당하는 사람 2명 이상

1) 가목에 따른 총괄책임자의 자격이 있는 사람

- 산업안전지도사, 산업보건지도사 또는 산업안전·보건 분야 기술사
- 「의료법」 제77조에 따른 직업환경의학과 전문의
- 「의료법」 제78조에 따른 산업전문간호사 자격을 취득한 후 실무경력이 2년 이상인 사람
- 산업안전·보건 분야 기사 자격을 취득한 후 실무경력이 5년 이상인 사람
- 「고등교육법」에 따른 전문대학 또는 4년제 대학의 산업안전·보건 분야 관련 학과의 전임강사 이상인 사람
- 5급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 일반직공무원을 포함한다)으로 근무한 기간 중 산업재해 예방 행정 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람

2) 산업안전·보건 분야 기사 자격을 취득한 후 실무경력이 3년 이상인 사람

3) 산업안전·보건 분야 산업기사 자격을 취득한 후 실무경력이 5년 이상인 사람

4) 「의료법」에 따른 의사 또는 간호사 자격을 취득한 후 산업보건 분야 실무경력이 2년 이상인 사람

- 5) 「고등교육법」 제2조제1호·제2호·제3호·제5호·제6호·제7호(제2호, 제6호 및 제7호는 수업연한이 4년인 경우로 한정한다)에 따른 학교를 졸업하였거나 다른 법령에서 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정한 사람으로서 산업안전·보건 분야 관련 학과를 전공한 후 해당 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람
- 6) 5)에 해당하지 않는 경우로서 산업안전·보건 분야 석사 이상의 학위를 취득한 후 산업안전·보건 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람
- 7) 7급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 일반직공무원을 포함한다)으로 근무한 기간 중 산업재해 예방 행정 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람
- 8) 공단 또는 비영리법인에서 산업안전·보건분야에 실제 근무한 기간이 5년 이상인 사람

- 직무교육위탁기관 강사 자격

(시행령 별표6의5. 직무교육을 위탁받으려는 기관의 인력·시설 및 장비 기준)

<p>2. 인력기준</p> <p>나. 강사: 다음의 어느 하나에 해당하는 사람 2명 이상</p> <p>1) 총괄책임자의 자격이 있는 사람</p> <table border="1"><tr><td><ul style="list-style-type: none">- 교육대상별 관련 분야 지도사, 기술사 또는 박사학위 소지자- 「의료법」 제77조에 따른 직업환경의학과 전문의- 교육대상별 관련 분야의 기사 자격 또는 「의료법」 제78조에 따른 산업전문간호사 자격을 취득한 후 실무경력이 10년 이상인 사람- 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 교육대상별 관련 분야 학과 조교수 이상인 사람- 5급 이상 공무원으로 근무한 기간 중 산업재해 예방 행정 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 자- 산업안전·보건 분야 석사 이상의 학위를 취득한 후 교육대상별 관련 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람</td></tr></table> <p>2) 교육대상별 관련 분야 기사 자격을 취득한 후 실무경력이 7년 이상인 사람</p> <p>3) 교육대상별 관련 분야 산업기사 자격을 취득한 후 실무경력이 10년 이상인 사람</p> <p>4) 「의료법」에 따른 간호사 자격을 취득한 후 관련 분야 실무경력이 7년 이상인 사람</p> <p>5) 교육대상별 관련 분야 석사학위를 취득한 후 실무경력이 5년 이상인 사람</p> <p>6) 7급 이상 공무원으로 근무한 기간 중 산업재해예방 행정 분야에 실제 근무한 기간이 5년 이상인 사람</p>	<ul style="list-style-type: none">- 교육대상별 관련 분야 지도사, 기술사 또는 박사학위 소지자- 「의료법」 제77조에 따른 직업환경의학과 전문의- 교육대상별 관련 분야의 기사 자격 또는 「의료법」 제78조에 따른 산업전문간호사 자격을 취득한 후 실무경력이 10년 이상인 사람- 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 교육대상별 관련 분야 학과 조교수 이상인 사람- 5급 이상 공무원으로 근무한 기간 중 산업재해 예방 행정 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 자- 산업안전·보건 분야 석사 이상의 학위를 취득한 후 교육대상별 관련 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람
<ul style="list-style-type: none">- 교육대상별 관련 분야 지도사, 기술사 또는 박사학위 소지자- 「의료법」 제77조에 따른 직업환경의학과 전문의- 교육대상별 관련 분야의 기사 자격 또는 「의료법」 제78조에 따른 산업전문간호사 자격을 취득한 후 실무경력이 10년 이상인 사람- 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 교육대상별 관련 분야 학과 조교수 이상인 사람- 5급 이상 공무원으로 근무한 기간 중 산업재해 예방 행정 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 자- 산업안전·보건 분야 석사 이상의 학위를 취득한 후 교육대상별 관련 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람	

○ 위탁교육기관

산업안전보건교육 위탁교육기관은 법인 또는 산업안전·보건 관련 학과가 있는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교가 지정받아 운영할 수 있으며, 2018년 10월 4일자 기준 전국 111개소가 등록되었으며 관련 기관 현황은 부록 2로 제시하였다.

(2) 성희롱 예방 교육

○ 실시 근거

직장 내 성희롱 예방교육은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)에 근거하여 실시된다.

○ 교육대상

성희롱 예방교육은 상시 근로자 10인 이상 사업장의 사업주 및 모든 근로자가 교육 대상이며, 상시 근로자 10인 미만 사업장은 교육자료 또는 홍보물 게시·배포하는 방법으로 교육 갈음할 수 있다.

○ 교육횟수 및 시간

직장 내 성희롱 예방교육은 연 1회 이상, 교육시간 1시간 이상 실시해야 한다.

○ 교육내용

-
- 직장 내 성희롱에 관한 법령
 - 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
 - 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
 - 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
-

○ 교육방법

직장 내 성희롱 예방교육 실시 방법은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 실시할 수 있으며 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여도 실시할 수 있다.

상시 근로자 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업과 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업의 경우 교육자료 또는 홍보물을 게시하는 것으로 교육을 대체할 수 있다.

○ 강사기준

성희롱 예방교육 강사는 "고용노동부령으로 정하는 강사" 로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다.

- 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육
- 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육

○ 강사 양성 교육 시간

성희롱 강사가 되기 위해서는 총 16시간(8시간 2일 교육)의 소정의 교육을 이수하고 자격을 취득할 수 있다.

○ 강사양성기관

고용노동부장관이 지정하는 성희롱 예방 교육기관은 다음과 같다.

- 사업주단체
- 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
- 법 제23조(상담지원: 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체)에 따라 비용을 지원받는 민간단체
- 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설

2018년 2월 기준 성희롱 예방교육 강사 양성기관은 전국 92개소로 관련 기관의 현황은 부록 3으로 제시하였다.

(3) 장애인 인식 개선 교육

○ 실시근거

장애인식 개선 교육은 장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의 2(직장 내 장애인 인식개선 교육)과 장애인복지법 시행령 제16조(장애인 인식 개선 교육)를 근거로 시행되고 있다.

○ 교육 대상

장애인고용촉진 및 직업재활법의 교육 대상은 상시 근로자 50명 이상 장애인 고용 의무기관의 사업주 및 근로자이며, 장애인 복지법의 교육 대상은 다음과 같다.

- 국가기관 및 지방자치단체,
- 「영유아보육법」에 따른 어린이집,
- 「유아교육법」·「초·중등교육법」·「고등교육법」에 따른 각급 학교
- 그 밖에 대통령령으로 정하는 교육기관 및 공공단체
 - 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관
 - 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단
 - 특별법에 따라 설립된 특수법인)

○ 교육횟수 및 시간

장애인 인식 개선교육은 연 1회 이상, 1시간 이상 실시해야 한다.

○ 교육내용

- 장애인고용촉진 및 직업재활법
 - 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해
 - 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공
 - 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도
 - 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항

- 장애인복지법
 - 장애의 정의
 - 장애인의 인권과 관련된 법·제도·국제조약
 - 장애인의 능력 및 일상생활
 - 장애인과 의사소통하는 방법
 - 장애인보조기구 및 장애인 편의시설
 - 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제29조제3항 및 제32조제6항의 교육 내용
 - 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용

○ 교육방법

장애인 인식 개선 교육은 사업의 규모나 특성을 고려하여 실시할 수 있으며, 사업주는 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등을 통하여 장애인 인식 개선 교육을 실시할 수 있다.

장애인 고용 의무가 없는 사업주는 고용노동부장관이 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다.

○ 강사

장애인 인식 개선 교육은 사업주 교육 진행용 ppt, 원격교육 동영상, 인터넷 등 원격 교육용 파일을 한국장애인고용공단에서 제공하고 있으며, 이 자료를 활용하여 사업주 및 내부직원도 교육을 실시할 수 있으며 전문 강사 등을 통해서도 관련 교육을 실시할 수 있다.

○ 강사 양성 교육과정 및 시간

장애인 인식 개선 교육 강사는 일반강사, 전문강사, 특별강사로 나뉘어져 교육과정이 운영된다.

일반 강사의 경우 교육을 희망하는 자 누구나 강사가 될 수 있으며 기본 교육 5일(32시간), 심화교육 2일(14시간)의 교육과정을 이수해야 한다. 전문강사는 사이버교육(20차시), 집합교육 3일(20시간)의 교육을 이수해야 하며 신청자격은 아래의 소속요건 중 하나에 소속되어 2년 이상 근무 중이고, 강의(일반적인 모든 강의 포함)경력이 1년 이상인 자 또는 관련학과(사회복지, 특수교육, 직업재활, 작업치료 등) 학사학위 이상 소지자로서, 아래 소속요건 중 어느 하나에 소속되어 근무 중이고, 강의경력이 1년 이상인 자가 강사가 될 수 있다.

소속 요건
① 사업주단체
② 「장애인복지법」 제63조에 따른 장애인복지단체
③ 사업주가 운영하는 연수·교육시설
④ 장애인 인식개선 교육 실시를 위하여 국가 또는 지방자치단체로부터 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 기관·법인·단체
⑤ 중증장애인자립생활지원센터 및 장애인 지역사회재활시설 중 장애인복지관 등
⑥ 장애인고용의무(상시 50인 이상) 사업체
⑦ 장애인 인식개선 교육 실시에 적합하다고 공단이 인정하는 기관·법인·단체

특별강사는 사이버교육 4차시, 집합교육 1일(7시간), 자격평가(강의시연) 1일의 교육 과정을 이수해야 하며, 신청자격으로는 장애인단체 등에서 시행한 '장애인 인식개선 강사양성과정'을 이수하여 강사자격을 취득하고, 자격취득 이후에 5회 이상(최근 3년 이내) 강의활동을 한 자가 특별강사가 될 수 있다.

장애인 단체
국가인권위원회(장애분야 인권강사), 국립재활원, 한국지체장애인협회, 한국 DPI, 한국척수장애인협회, 한국장애인부모회, 한국장애인재단, 하트하트재단, 나야장애인권교육센터, 경기도 장애인인권센터, 그 밖에 공단이 인정하는 기관 및 단체

○ 장애인 인식개선 교육기관

장애인 인식 개선 교육기관은 관련 법 시행규칙 제4조의 2(장애인 인식개선 교육기관의 지정)에 의해 고용노동부 장관이 지정하는 교육에서 실시할 수

있으며, 고용노동부장관은 다음의 해당하는 기관·법인·단체 중에서 장애인 인식 개선 교육기관으로 지정할 수 있다.

- 사업주단체
- 「장애인복지법」 제63조에 따른 장애인복지단체
- 장애인 인식개선 교육을 포함한 장애예방, 차별금지, 장애체험교육 등의 실시를 위하여 국가 또는 지방자치단체로부터 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 기관·법인·단체
- 그 밖에 장애인 인식개선 교육 실시에 적합하다고 고용노동부장관이 인정하는 기관·법인·단체

장애인 인식 개선 교육 기관은 2018년 10월 기준 전국 157개소 등록되어 교육을 실시하고 있다. 관련 기관 현황은 부록 4에 제시하였다.

(4) 자살 예방 교육

○ 실시 근거

직장 내 자살 예방 교육은 자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률에 근거하여 시행되고 있다.

○ 교육대상

자살예방 교육은 아래의 기관 및 사업장에서 실시해야 한다.

- 국가기관, 지방자치단체 및 대통령령으로 정하는 공공기관
 - 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관
 - 「지방공기업법」 제49조제1항 및 제76조제1항 따라 설립된 지방공사 및 지방공단
- 「노인복지법」에 따른 노인복지시설
- 「사회복지사업법」에 따른 사회복지시설
- 그 밖에 자살예방 상담·교육이 필요하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 기관이나 단체
 - 상시근로자가 30명 이상인 사업장
 - 「의료법」 제3조제2항제3호에 따른 병원급 의료기관
 - 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교 및 「고등교육법」 제2조에 따른 학교

○ 교육내용

-
- 생명존중의 중요성
 - 자살현상의 이해와 예방
 - 자살위기자에 대한 상담 방법
 - 자살 시도자 응급처치 방법
 - 자살시도자 및 자살자의 가족 지원 방법
 - 그 밖에 자살예방 상담·교육의 내용으로서 필요하다고 인정되는 사항
-

○ 교육방법

자살예방 교육은 개별 면담, 강의, 시청각교육 및 원격교육 등의 방법으로 실시할 수 있다.

○ 강사기준

자살 예방 교육의 강사는 다음의 자격을 가진 자이다.

- 자살예방사업 2년 이상 경력 또는 자살예방 관련기관 팀장 이상인 자
- 상담 관련 자격증 소지자로 자살상담 또는 교육 경력 2년 이상인 자
- 보건복지부와 협력하여 진행되는 타 영역(학교, 군인, 경찰, 공기업, 사기업 등)에 해당하는 자로, 자살예방 사업 및 정신건강 상담 업무를 수행하는 자가 소정의 교육(1일 7시간 교육)을 이수한 강사

○ 강사양성기관

자살 예방 교육 강사 양성기관은 중앙자살예방센터 단일 기관으로 운영되고 있다.

○ 강사 양성 교육 시간

자살 예방 교육의 강사 양성은 ‘보고듣고말하기’ 강사양성교육과 자살예방 게이트키퍼 강사양성교육 2가지로 운영된다. ‘보고듣고 말하기’ 강사 양성 교육은 2일간 총 16시간의 교육으로 이루어지며, 자살예방 게이트키퍼 강사 양성 교육은 1일간 총 7시간 교육으로 구성되어 있다. 또한 강사자격은 강사수료기간 종료 후 심사를 통해 년 2회 이상 교육을 실시하고, 보수교육에 참여하였을 시 자격기간 연장에 대한 수료증 발송해주어 자격을 유지할 수 있다.

※ 참고 : 게이트키퍼(GateKeeper)란?

게이트키퍼는 자살 위험에 처한 이들의 신호를 인식하여 지속적 관심을 가지고 그들이 적절한 도움을 받을 수 있는 자원(기관, 전문가)에 연계되도록 도움을 주는 사람으로 자살위기자를 식별하는 지식, 태도와 기술을 습득하여 자살에 대한 위험에 처한 주변 사람을 적절한 서비스에 연결해 주는 역량을 강화하는 것을 목적으로 양성되고 있다.

일반인 교육 과정인 ‘보고듣고말하기’ 교육과정은 180분 과정으로 운영되며, 청소년 50분, 직장인 110분 과정도 함께 운영되고 있다. 자살예방게이트키퍼 교육은 60분간 실시되며 직장인 과정만이 운영되고 있다.

2) 국외 관련 예방 교육 제도

(1) 일본

일본 정부는 직장 내 괴롭힘 문제의 심각함을 인식하여 정기적으로 실태 조사를 실시하고 있다. 특히 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신적 피해에 대해서는 관련 지침과 통달 외에도, 일본 후생노동성은 “밝은 직장응원단(あかるい職場応援団)”이라는 직장 내 괴롭힘에 관련된 대책을 게재한 홈페이지를 개설하여 종합적인 정보를 제공하고 있다.



[그림 3] 밝은 직장응원단(あかるい職場応援団) 사이트

이에 더불어, “마음의 귀(こころの耳)”라는 근로자들의 정신건강에 대한 포털 사이트를 개설하여 정신건강과 관련 시책 정보를 제공하고 있으며, 근로자와 사업주용의 상담창구를 마련하여 근로자의 정신건강에 대한 개발과 대응에 다방면으로 관리하고 있음을 알 수 있다(한국노동연구원, 2014).



[그림 4] 마음의 귀(こころの耳) 사이트

일본 - 파워하라스먼트 3판 2018년 가이드라인

<일본의 직장 내 괴롭힘에 대한 매뉴얼>

○ 포인트

- 교육을 위한 연수는 가능한 한 전원이 수강하도록 하고, 정기적으로 실시하도록 하는 것이 중요하다. 중동에 입사한 종업원에게도 입사 시에 연수나 설명 등을 통하여 빠짐없이, 전원이 수강할 수 있도록 하여야 한다.
- 관리감독자와 일반근로자로 나눈 계층별연수의 실시가 효과적이다. 다만, 기업규모가 작은 경우에는 관리감독자와 일반근로자가 함께 수강하도록 하는 것도 괜찮다.
- 연수내용에는 최고경영자의 메시지의 내용을 포함하도록 하고, 회사의 규칙의 내용, 직장 내 괴롭힘을 취급하는 방법, 그리고 구체적인 사례 등을 덧붙여서 설명하는 것이 효과적이다.

1) 교육을 위한 연수의 내용

- 예방대책에서 일반적으로 가장 큰 효과가 기대되는 방법은, 교육을 위한 연수를 실시하는 것이다. 연수는 가능한한 대상자 전원을 수강시키도록 하고, 정기적으로 반복하여 실시하는 것이 효과적이다.
- 연수는 다음과 같이 관리감독자대상과 일반근로자 대상으로 나누어 실시하는 것이 효과적이다. 다만, 사업장의 규모가 작은 경우에는 동시에 실시하여도 괜찮다.

- 관리감독자 대상 연수

직장 내 괴롭힘이란 무엇인가(정의·행위유형)을 확인
 직장 내 괴롭힘의 사회적인 현상을 다양한 데이터에 기초하여 확인
 직장 내 괴롭힘의 행위자, 회사의 책임에 대하여 확인
 직장 내 괴롭힘의 구체적 사례를 확인하고, 직장 내 괴롭힘과 업무상의 지도

와 무엇이 다른지를 확인

직장 내 괴롭힘의 예방방법을 확인

직장 내 괴롭힘에 관련한 자사의 규칙(규정, 상담창구 등)을 확인, 최고경영자의 메시지 등

- 일반근로자 대상 연수

직장 내 괴롭힘이란 무엇인가(정의·행위유형)을 인식

직장 내 괴롭힘이 불러일으키는 영향에 대하여 인식

직장 내 괴롭힘의 행위자, 회사의 책임에 대하여 인식

직장 내 괴롭힘의 구체적인 사례를 확인하고, 직장 내 괴롭힘과 업무상의 지도와는 무엇이 다른지 인식

직장 내 괴롭힘의 예방방법을 인식

직장 내 괴롭힘에 관련한 자사의 규칙(규정, 상담창구 등)을 확인

최고경영자의 메시지 등

2) 연수의 실시방법

○ 각 연수에 대하여서는 밝은 직장 응원단(明るい職場応援団)에 게재되어 있는 각종 연수자료(텍스트)를 이용할 수 있다.

○ 직장의 상황에 따라서는 집단연수가 어려운 경우가 있고, 그러한 경우에는 동사이트에 게재되어 있는 자료를 대상자에게 주고, 스스로 학습하도록 하는 형식을 취하는 것도 하나의 방법일 수 있다.

○ 사회보험노무사(한국의 공인노무사) 등의 전문가에게 강사를 의뢰하는 것도 고려할 수 있다.

○ 기업에 따라서는 파트타임 근로자 등에 대하여 연수의 시간을 취할 수 없는 경우도 있으므로, 그러한 경우에는 입사 시에 상담창구의 설명을 하도록 한다. 또, 포스트 등에 의한 주지활동을 강화하여 연수 이외의 방법도 힘을 기울이도록 한다.

* 각 연수는 하기 에서 제시한 대처 툴을 활용하면 종업원을 강사로서 실시하는 것이 가능하다.

* 또한, "직장 파워하라스먼트 대책 핸드북"이나 "밝은 직장 응원단"의 동영상 등을 이용하여도 좋다.

* 직장의 현재 상황에 따라서는 집합연수가 어려운 경우가 있습니다. 이 경우는 하기에서 제시한 대처 툴을 이용하여 자료를 대상자에게 전달하고, 자습형태로 실시하는 방법이 있다.

* 사회보험 노무사 등의 전문가에게 강사를 의뢰할 수도 있다.

* 기업에 따라서는 파트타임 근로자 등에 대하여 연수 시간을 잡지 못할 경우가 있습니다. 이 경우는 입사 시에 상담창구의 설명을 하고, 포스터 등에 따라 주지활동을 강화하는 등 연수 이외의 대처에도 힘써주면 좋다.

(2) 호주

호주는 2014년에 Work Safe Australia에서 발행한 '일터 괴롭힘 예방 및 대응 지침(Guide for Preventing and Respoding to Workplace Bullying, 2013)'을 채택하여 행동강령을 대체하였으며 2016년에 다시 발행(Guide for Preventing and Respoding to Workplace Bullying, 2016)하게 되었다. 이 가이드에는 직장 내 괴롭힘이 무엇인지, 어떻게 예방할 수 있는지, 괴롭힘에 관한 보고에 어떻게 대응해야 하는지에 관한 지침이 수록되어 있다.

이 가이드는 두 번째 버전이며, 직장 내 괴롭힘을 방지하고 대응하기 위한 전략들이 발전함에 따라 계속 개정될 것이다. 직장 내 괴롭힘을 다루는 방식에 관한 직장인들을 위한 실천적 지침은 '직장 내 괴롭힘-직장인의 가이드'에서 확인 가능하다. 교육에 대한 것을 훈련이라고 표현하며 훈련은 직장 내 괴롭힘을 방지하고 관리하며, 특히 직장 내 갈등이 괴롭힘으로 진행하기 전에 조기 중재가 가능하도록 하기 위한 중요한 요소이므로 경영자와 감독자를 포함한 직장인들은 직장 내 괴롭힘을 방지하고 대응하는데 있어 자신들의 역할을 의식하고 필요한 경우, 조치를 취하기 위한 적절한 방법을 익혀야 한다.

경영자와 감독자를 포함한 직장인들은 직장 내 괴롭힘을 방지하고 대응하는 데 있어 자신들의 역할을 의식하고 필요한 경우, 조치를 취하기 위한 적절한 방법을 익혀야 한다. 또한 직장 내 괴롭힘에 관한 보고는 직장 내에서 제기되어야 하며, 외부 기관에 의뢰하기 전에 내부적으로 문제를 해결할 합리적인 시도를 해야 한다. 대다수 외부 기관들은 불만을 지닌 직장인에게, 자신들에게 도움을 구하기 전에(가능한 경우) 공식적, 비공식적 과정을 통해 직장 내에서 상황을 해결해 볼 것을 권고한다. 직장 내 내부 과정을 통해 직장 내 괴롭힘 불만을 해소하려는 합리적인 시도가 실패한 경우, WHS 규제자들(WHS Regulators)과 공정 근로위원회(Fair Work Commission)에게 연락할 수 있다고 가이드에 명시되어 있다.

호주 - 가이드라인

Guide for Preventing and Respinging to Workplace Bullying, 2016

□ 훈련

- 직장인들을 위한 유도 훈련에는 다음에 관한 정보가 포함되어야 한다. 적절한 소셜 미디어의 이용을 포함한, 직장 내에서 예상되는 행동의 기준 직장 내 괴롭힘을 어떻게 보고해야 하는지, 그런 보고는 어떻게 관리되는지 보다 많은 정보와 도움을 받기 위해, 직장 안에서 그리고 직장 밖에서 어디로 가야 하는지가 있어야 한다.

- 직장인을 위한 훈련은 온라인 강의, 팟캐스트, 면대면 훈련을 통해 다양한 방식으로 제공될 수 있다. 훈련 프로그램은 다음 사항을 다뤄야 한다.

- 특정 행동이 타인에게 미칠 수 있는 영향에 대한 의식
- 직장 내 괴롭힘과 관련된 근로 건강과 안전 의무 및 책임
- 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 방지하기 위해 이용되는 조치들
- 여러 개인들이 직장 내 괴롭힘에 대응할 수 있는 방법
- 직장 내 괴롭힘을 보고하는 법
- 타임프레임들을 포함해, 직장 내 괴롭힘에 관한 보고들에 대응하는 법

□ 교육 이외 근로자에게 정보 제공 방법

- 팀 미팅, 톨박스 대화를 열어 직장인들과 직접 대화하기, 혹은 근로 시작 시 그들과 일대일로 말하기
- 회사의 뉴스레터나 팸플릿을 건네주기
- 월급명세표에 정보 시트를 포함시키기
- 직장 주변에 포스터를 전시하기, 이메일 메시지나 인트라넷 공표

호주 - 가이드라인

Guide for Preventing and Respoding to Workplace Bullying, 2016

□ 근로자용

- ① 특정 행동이 타인에게 미칠 수 있는 영향에 대한 의식
- ② 직장 내 괴롭힘과 관련된 근로 건강과 안전 의무 및 책임
- ③ 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 방지하기 위해 이용되는 조치들
- ④ 여러 개인들이 직장 내 괴롭힘에 대응할 수 있는 방법
- ⑤ 직장 내 괴롭힘을 보고하는 법
- ⑥ 타임프레임들을 포함해, 직장 내 괴롭힘에 관한 보고들에 대응하는 법

□ 경영자 및 관리 감독자용

- 심리적 위험을 식별하고 적소에 올바른 통제 방안을 이행할 능력에 대한 교육
- ① 의사 결정 과정에서 직장인들이 참여하게 하고 효과적으로 소통하기
 - ② 쫓겨나 대화의 관리를 하고, 공식적, 비공식적으로, 건설적인 피드백을 제공하기
 - ③ 갈등 관리
 - ④ 업무 부하와 성과를 효과적으로 관리하기
 - ⑤ 다양성과 관용

(3) 캐나다

캐나다의 연방 직업 건강 안전 법(Occupational Health and Safety Law; 이하 “OHS”) 규칙에서는 안전, 건강 및 폭력 없는 직장환경의 제공, 괴롭히거나 놀려서 모욕을 주거나 기타 공격적인 행동을 포함한 직장 폭력의 요인이 될 수 있는 것들에 대한 충분한 주의와 자원 및 시간의 투여, 직장 폭력의 요인이 되는 사항들에 관한 정보의 노사 공유, 직장 폭력에 노출된 근로자의 지원 등을 사업주의 의무로 규정하고 있다(제20.3조 제1호부터 제4호).

① 이러한 사업주의 의무를 정한 ‘직장 폭력 예방 지침’을 만들어서 모든 근로자가 알 수 있도록 게시하고(제20.3조 본문)

② 직장 폭력의 요인이 되는 사항을 점검하여(제20.4조)

③ 직장 폭력의 잠재적 위험성 평가하고(제20.5조)

④ 직장 폭력이나 그 위험성의 제거 또는 최소화를 위한 체계적인 통제 조치의 개발하고 시행하며(제20.6조)

⑤ 이상의 직장 폭력 예방 조치들의 효율성에 대하여 최소 3년 주기로 재 검토하도록 하고 있다(제20.7조).

직장 폭력의 대응조치로서 사업주는 즉각적인 도움이 필요한 경우 지원요청을 위한 긴급 알림 절차를 서면으로 작성하여 근로자가 알고 이용할 수 있도록 쉽게 접근할 수 있는 장소에 게시하도록 하고 있다(제20.8조 제1항, 제2항).

또한, 캐나다의 온타리오주의 노동부에서는 직장 폭력과 괴롭힘에 대해 법의 이해라는 가이드라인을 만들어 배포하였다. 여기에 직업건강안전법(OHSA)에 의거하여(32.0.1(b),(c)항) 직원들은 최소 일 년에 한 번은 직장 내 괴롭힘에 관한 정책을 마련하고 검토해야 한다고 하였다.

캐나다 - 온타리오주의 노동부 가이드라인

온타리오 주의 노동부 가이드라인(직장 폭력과 괴롭힘: 법의 이해)

직장 내 괴롭힘에 관한 정책은 직장 규모나 직원 수와는 상관없이 반드시 필요하며 만약 직장에 근무하는 직원이 여섯 명 이상일 경우 이 정책내용을 서면으로 작성되어 직장 내 눈에 잘 띄는 곳에 게시해야 한다. 직장에 근무하는 직원이 여섯 명 미만일 경우 이 정책을 반드시 서면으로 작성하지 않아도 된다(32.0.1(2)와 (3)항). 그러나 노동부 감사관이 정책을 서면으로 작성하도록 지시할 수 있다(55.1항).

○ 직장 내 괴롭힘 프로그램

직업보건안전법에 따라 고용주는 직장 내 괴롭힘 정책을 시행할 프로그램을 개발하고 계속 진행해야 합니다. 직장 내 괴롭힘 프로그램은 서면으로 작성되어야 하며, 공동보건안전위원회나 보건안전대표와 협의하여 개발하여 계속 진행해야 한다(32.0.6(1)항). 따라서 공동보건안전위원회 보건안전대표는 프로그램을 개발할 때 그리고 계속 시행하기 위해 대대적인 개편을 진행할 때 상의해야 한다.

직장 내 괴롭힘 프로그램에는 다음 사항이 포함된다.

- 직원이 고용주나 관리자에게 직장 내 괴롭힘을 당했다는 내용을 신고하는 방법과 절차(32.0.6(2)항 (a))
- 고용주나 관리자가 잠정적인 가해자인 경우에 직원이 고용주나 관리자 외에 다른 사람에게 직장 내에서 괴롭힘을 당했다는 내용을 신고하는 방법과 절차(32.0.6(2)(b)항)
- 직장 내 괴롭힘 사건과 불만 수사 및 처리 방식(32.0.6(2)(c)항)
- 사건이나 불만을 수사하기 위한 목적에서 정보 공개가 불가피하거나 시정하거나 법적으로 필요하지 않는 한 사건에 연루된 당사자에 관한 정보를 확인하는 등의 직장 내 괴롭힘 사건이나 불만에 관한 정보를 공개하지 않는 방법(32.0.6(2)(d)항)
- (고용주를 위해 근무하는 경우) 괴롭힘에 연루된 직원과 혐의를 받는 가해자에게 수사 결과와 시정조치 통보 방식(32.0.6(2)(e)항)
- 직업보건안전법에 의거하여 법규에 포함될 수 있는 규정요소(32.0.6(2)(f)항)

(4) 스페인

다음은 스페인 정부 노동, 이주, 사회안전부 산하 연구기관 기관에서 제시하는 직장안전보건국립연구소에서 진행되는 직장 내 괴롭힘에 관한 내용이다.

직장 내 괴롭힘 예방교육은 스페인 직장보건안전국립연구소(INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, <http://www.insht.es>))에서 담당하고 있다.

INSST는 노동현장의 보건 안전 환경 개선과 증진을 목적으로 설립되었고 (설립 기본 법 la Ley de PRL y la EESST 2015-2020), 대중에게 정보의 성격, 정보 또는 기술, 활동의 공개 대상에 따라 다양한 형식으로 광범위한 교육 제공 및 교육 활동의 개발, 교사들을 위한 프레젠테이션 및 콘텐츠 요약 지원 등 교육지원을 하고 있다.

스페인- INSST의 교육 가이드

- INSST의 교육 형태(기술회의, 강좌, 세미나)
- INSST의 직장 내 괴롭힘에 대한 교육 내용
 - 정의
 - 종류와 통계
 - 표현 형태
 - 특징
 - 기원
 - 문제의 전개
 - 노동자에게 미치는 영향
 - 예방
 - 직장 내 괴롭힘 진행 단계에 따른 개입
 - 그 외 직장 내 괴롭힘에 대응할 수 있는 법적 고려사항
 - 직장 내 스트레스와 개입 경험
 - 직장 내 괴롭힘 및 다른 형태의 폭력
 - 심리사회적 위험 / 평가 방법
 - 심리사회적 개입 / 사례연구
 - 심리사회적 관리 지침
 - 결근 및 산업 재해 / 심리적 위험 노출에 의한 충고
- 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 전략개발 및 프로그램 의무 제공
 - 직장내 괴롭힘에 대한 행정명령(el Reglamento para regular el acoso laboral en la Administración) 5절 5조 2항을 통해 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 전략개발 및 프로그램 제공을 의무화 함
 - 공공기관 및 예방서비스를 제공하는 유관기관과의 협력을 통해 프로그램을 계획, 홍보 진행 함
 - 직장 내 괴롭힘 예방을 위해 모든 임원 및 직원에게 “의무적인 행동”과 “금지된 행동”에 대한 명확한 정의 제공
 - 단체의 장, 노조 대표들에게 직장 내 괴롭힘에 대한 무관용 원칙과 예방법 및 문제 해결을 위해 수립된 절차에 대한 내용 제공

3) 관련 전문가 의견 수렴

직장 내 괴롭힘 예방 교육 제도를 입법화하기 위한 교육제도의 구체적 사항을 검토하기 위해 기존 직장 내 괴롭힘 관련 연구를 시행하였던 전문가 1인, 정책 연구 분야 전문가 2인, 직업건강 분야 전문가 1인 총 4인의 전문가 의견을 수렴하였다.

관련된 자문 의견의 주요 내용은 다음과 같다.

○ 교육 대상

- 4명의 전문가 모두 교육 대상 사업장에 대한 근거는 명확한 것으로 판단하였다.

- 다만 근로기준법 적용 대상 사업장인 상시 근로자 5인 이상의 사업장으로 할 경우 교육 대상 사업장에 대한 행정감독 부담을 고려하는 것이 바람직하며, 이에 대한 대안으로 단계별 실시와 감독의 유연성을 고려할 필요가 있다는 의견을 주었다.

- 또한 교육과 관련하여 별칭 조항이 있으므로 상시 근로자 300인 이상 사업장부터 단계적으로 실시하고 점차 확대하는 방안을 제시하였다.

○ 교육 방법

- 3명의 전문가가 자체교육, 기관위탁교육을 적용하는 것에 동의하였다.

- 자체교육의 경우 인터넷 원격 교육을 교육 수단으로 이용할 수 있겠으나 참여도와 집중도가 낮아 권유하지 않았으며, 다만 집단이 모여 표준화된 동영상을 시청하는 것으로 교육을 대신하는 것은 가능하다고 하였다.

- 다른 의견으로 인터넷 원격 교육이 더 유용할 것 같다는 의견이 있었는데 정부가 구심점이 되어 효과적인 무료 온라인 강좌를 개발하고 고용노동부에서 학습자를 관리한다면 사업장의 활용도가 높을 것이라는 의견을 주었다. 이 경우 연구자 윤리교육과 같이 일정 점수가 되어야 이수증이 발급되고, 연간 의무수 시간을 두는 등의 관리 방법을 제안하였다.

○ 교육 시간

- 4명의 전문가가 모두 근로자의 경우 연 1회, 1시간 이상을 적합한 교육 시간으로 보았다.
- 1명의 전문가는 사업주 교육을 연 1회, 4시간 이상의 교육을 제안하였다.

○ 교육 내용

- 괴롭힘 예방 교육의 경우 연구진 제시안이 적절할 것으로 기대된다는 의견이 대부분이었다.
- 일본의 내용처럼 진행된다면 아주 좋은 교육이 될 수 있지만 회사의 방침이 없다면 이정희 의원(안) 정도가 적당하다는 의견도 있었으며, 사업주와 근로자의 교육 내용을 달리 구성하여 교육할 필요성을 제시한 의견도 있었다.
- 추가적 의견으로 교육이 일회적으로 끝날 확률이 높기 때문에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 관리체계 구축과 운영방안에 대한 교육이 필요함을 제시한 의견이 있었으며 이러한 체계는 적어도 PDCA(Plan -> Do -> Check -> Act)와 같은 순환 방식으로 관리되거나 혹은 위험성 관리(risk management) 방식으로 이루어져야 한다는 의견을 주었다.
- 또한 교육의 질을 관리하기 위해 강사가 사전에 조직 내 교육담당자와 교류하여 해당 조직 또는 비슷한 업종 및 직종에서 발생 가능한 직장 내 괴롭

힘 사례를 알아 두어 교육에 활용하는 것이 필요하다고 제안하였다.

○ 강사기준

- 직장 내 괴롭힘 예방 교육은 누구나 쉽게 접근 가능하고 관련 분야의 소정의 교육을 통하여 지식을 견지한 자이면 누구든 강사가 될 수 있도록 하여 교육 인프라를 구축하는 것이 필요하다는 것에 동의하였다.

- 강사 기준의 경우 해당 내용을 충분히 숙지하여 사업주와 근로자에게 전달 학습 시킬 수 있는 능력이 되어야 하며, 적용 대상 사업장에서 강사를 활용할 수 있도록 충분히 자원이 확보되어야 하는 것을 고려할 필요가 있지만 최초 교육단계에서는 훈련된 강사가 먼저 교육을 실시할 필요가 있다는 의견을 주었다.

○ 위탁교육기관

- 대부분의 전문가가 위탁교육기관의 경우 연구진 제시안에 동의하였으며 위탁교육기관의 범위 설정 기준은 타당하다고 하였다.

- 다만 위탁교육기관의 질 관리에 관한 방안을 추가할 필요가 있음을 제시하였다.

- 1명의 전문가 의견으로 프리랜서도 훌륭하게 교육을 잘 하고 있는 것이 현실이므로 장벽을 만들 필요는 없다는 의견도 있었다.

○ 과태료

- 과태료 수준은 적정한 것으로 대부분의 전문가가 동의하였다.

4) 직장 내 괴롭힘 예방 교육제도 제안

직장 내 괴롭힘 예방 교육의 경우 국내 직장 내에서 의무적으로 시행되고 있는 관련 법안에서의 교육제도를 검토하고, 일본, 호주, 캐나다, 스페인의 교육제도와 그 내용을 살펴보았다.

직장 내 괴롭힘 관련 예방교육이 사업장 내에서 실시된다면 그 성격이 성희롱 예방교육과 비슷하여 예방 교육 제도에 대한 명확한 가이드가 없다면 성희롱 예방교육과 동일시 취급이 되거나 동시 실시하여 교육시간 단축을 초래할 수 있어 실시에 앞서 우려가 되고 있다.

직장 내 괴롭힘 예방 교육은 성희롱 예방 교육과 교육의 성격은 비슷할지 몰라도 교육 대상과 교육 방법, 교육 내용 등은 성희롱 예방 교육 제도의 문제점을 개선할 수 있는 방안을 고려하여 제안할 필요가 있다.

해외 사례로 일본의 경우 직장 내 괴롭힘 관련 법안이 시행되고 있지는 않지만 정부차원에서의 예방 대책이 체계적으로 이루어져 있으므로 관련 내용을 참고하였으며, 연구진이 제시한 교육대상, 교육방법, 교육시간, 교육내용, 강사 기준, 위탁교육기관에 관해서는 1차 연구진에서 제안한 결과를 관련 분야 전문가 4인의 자문을 받아 수정·보완하여 교육제도(안)을 제시하였다.

직장 내 괴롭힘 예방교육 제도의 각 부분별 제안의 내용은 다음과 같다.

(1) 교육 대상

- ◆ **업종 : 전 업종**
- ◆ **대상자 : 5인 이상 사업장 (근로기준법 적용기준)의 사업주와 근로자**
- ◆ **고려사항 : 규모에 따른 단계적 실시 필요(예: 300인 이상 사업장부터 실시하고 사업장의 참여를 유도하여 점진적으로 확대하는 방안이 필요함)**

직장 내 괴롭힘은 산업안전보건법이 적용되는 제조, 건설, 기타의 사업뿐만 아니라 모든 업종에서 발생 가능한 부분이므로 업종은 전체 업종으로 적용하는 것이 타당하다. 직장 내 성희롱 예방 교육의 대상은 상시 근로자 10명 이상의 사업장을 대상으로 하고 있으며, 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업과 사업주 및 근로자가 모두 한성(性)으로 구성된 경우는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 성희롱 예방교육을 할 수 있도록 하고 있다.

장애인 인식 개선 교육의 경우 상시 근로자 50인 이상 사업장을 대상으로 하고 있으며 장애인 인식 개선 교육의 경우 2018년 5월 실시되어 그 실시의 문제점과 실효성에 대한 검토는 아직 시행되고 있지 않다.

그러나 직장 내 성희롱 예방 교육의 경우 2008년부터 시행되었고, 관련하여 문제점이 여러 전문가에 의해 지적되고 있다. 성희롱 예방 교육기관인 한국 성희롱예방센터에서는 지난 2년간 센터에 접수된 성희롱 피해 상담사례를 분석한 결과 직장 내 성희롱 피해사례 527건 중 218건(41.3%)이 10인 미만 소규모 사업장에서 발생한 것으로 나타났으며, 그중 20%는 별다른 해결이나 도움을 받지 못하고 퇴사를 선택하였다고 발표하였다. 또한 한국여성노동자회(2017) 평등의 전화 상담분석 결과를 살펴보면 직장 내 성희롱 피해자의 46.8%가 30인 미만 규모의 사업장에서 근무하고 있었으며, 성희롱 사건이 발생한 사업장 중 4인 이하 사업장의 60.5%, 5~9인 이하 사업장의 55.6%가 가해자가 사업주인

것으로 조사되어 소규모 사업장의 경우 더더욱 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 필요성이 강조된다.

또한 사업주가 가해자인 경우가 절반 이상이였으므로 사업주를 포함한 근로자가 교육대상으로 지정될 필요가 있다. 국가인권위원회 연구용역보고서(2017) 결과에서도 직장 내 괴롭힘 가해자는 상급자가 42.0%, 임원 또는 경영진이 35.6%, 동료직원이 15.7% 으로 사업주를 포함한 관리자 이상이 괴롭힘 가해자인 경우가 많았으므로 사업주가 반드시 교육대상에 포함되어야 하며, 사업주가 교육대상으로 교육을 주관할 경우 직장 내 괴롭힘 관리에 대한 이해 및 경영진의 관심도가 높아져 긍정적인 조직문화 형성에도 기여할 수도 있을 것이다. 그러므로 직장 내 괴롭힘 교육의 대상은 직장 내 괴롭힘 예방 교육 법안의 모범이 될 수 있는 근로기준법 적용 기준인 상시 근로자 5인 이상 사업장의 사업주와 근로자를 대상으로 할 필요가 있다.

하지만 소규모 사업장에 전체적으로 일시에 적용이 된다면 교육대상 사업장에서 비용, 운영방안 등이 교육 실시에 따른 부담으로 작용될 수 있으며, 시행 초기 제도가 정착되기 이전에는 관련 정부부처에서도 지도·감독의 행정적 부담이 발생될 수 있어 다소 혼란이 예상된다. 그러므로 최초 300인 이상 사업장부터 실시하고 이후 사업장의 참여를 유도하여 점진적으로 확대 적용하는 방법을 제안한다.

2016년 고용노동부에서 조사한 사업체 노동력 실태조사 현황의 자료를 토대로 적용 범위에 따른 교육 수요를 파악한 결과 상시 근로자 1인 이상의 사업체 수는 총 1,950,572개소, 근로자 수는 17,362,903명이었으며, 상시 근로자 5인 이상으로 적용할 경우 사업체 수는 749,646개소이며, 교육 대상자는 14,149,056명이었다. 50인 이상 사업장으로 적용할 경우 사업체 수는 41,364개소, 교육 대상자는 6,407,748명이고, 300인 이상의 사업장으로 적용할 경우 사업체 수는 3,358개소이며, 교육 대상자는 2,645,828명으로 추산되고 있다. 전국 산업별·규모별 사업체 수 및 종사자수는 부록 5로 제시하였다.

<표16> 직장 내 괴롭힘 예방 교육 수요 예측 조사 결과

구분	사업체수(개소)	교육대상자수(명)
1~4인	1,950,572	17,362,903
5~49인	749,646	14,149,056
50~299인	41,364	6,407,748
300인 이상	3,358	2,645,828

*출처 : 고용노동부(2016). 사업체 노동력 실태 현황의 자료.

(2) 교육 방법

◆ 자체 교육(강의식), 기관 위탁 교육

직장 내 괴롭힘 예방교육은 많은 사업장에서 많은 근로자를 대상으로 실시되고 교육내용은 기본적인 인권에 관한 부분을 강조하는 도덕적인 교육의 성격을 보이고 있으므로 사업주의 부담은 덜하지만 실질적인 교육이 될 수 있는 방안을 고려할 필요가 있다.

이를 검토하기 위해서는 현재 직장 내 의무교육으로 진행되고 있는 성희롱 예방 교육과 장애인 인식 개선 교육의 문제를 살펴볼 필요가 있다.

먼저 성희롱 예방 교육의 경우 일부 금융상품을 판매하는 곳에서 예방교육을 병자하여 영업활동을 하거나 강사로서의 전문성이 결여된 자에 의해 이루어지는 끼워팔기식의 교육을 진행하는 경우가 많아(이원희, 2018) 문제점을 낳고 있다.

장애인 인식 개선 교육은 2018년 5월부터 시작되어 아직 교육 실시의 문제점을 거론할 단계는 아니지만, 장애인 인식개선 교육의 경우 사업주에게 교

육 자료를 제공함으로써 사업주가 교육을 실시할 수 있도록 하고 있는데, 이와 같이 교육을 실시할 경우 서면 교육으로 대체할 가능성이 많고, 실질적인 예방 교육이 이루어지지 않을 우려가 있다.

그러므로 직장 내 괴롭힘 예방 교육은 직접 강의식 교육을 통해 사업장에서 이루어져야 하는 것이 좋겠다. 이 경우 사업장 자체 강사를 이용한 자체교육, 기관위탁교육을 행할 수 있다.

그리고 강의식 교육이 효과가 높다고 강의식 교육만으로 교육방법을 제한해 둔다면 비용 등의 문제로 교육 실시 자체를 하지 않아 예방의 효과가 저하될 수 있으므로 많은 대상자가 교육을 받을 수 있도록 하기 위해서는 인터넷 원격 교육 등 온라인 교육 수단을 이용할 수 있도록 할 필요도 있다. 또한 소규모 사업장의 자체 교육의 효율적 실시를 위해서는 현재 시행되는 장애인 인식 개선 교육처럼 정부는 표준교육안을 제공하거나 표준 강의 동영상 등을 제공하는 노력을 하여야 할 것이다.

(3) 교육 시간

◆ 연 1회 이상, 1시간 이상

직장 내 괴롭힘의 교육 시간은 현재 시행되고 있는 직장 내 의무교육인 성희롱 예방 교육, 장애인 인식 개선 교육과 유사한 정도의 교육을 통해 예방이 가능할 것으로 고려된다. 그러므로 기존 시행되는 의무교육과 같은 수준인 연 1회 이상, 1시간 이상 실시토록 하는 것이 필요하다.

(4) 교육 내용

- ◆ 인간의 존엄성과 인권을 존중하는 인권교육
- ◆ 직장 내 괴롭힘의 정의 및 유형별 사례
- ◆ 직장 내 괴롭힘의 원인 및 건강상의 영향
- ◆ 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 기업의 정책
- ◆ 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항
- ◆ 직원 간의 소통 능력과 관리자의 관리 능력을 높이는 방안

교육 내용은 비교적 체계가 잘 잡혀 있는 일본의 사례를 참고하였고, 국내에서는 이정미의원이 대표발의 한 ‘직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률안’에 제시된 내용을 참고하였다.

일본의 직장 내 괴롭힘 관련 일반 근로자 대상 교육 내용은 다음과 같다 (파워하라스먼트 3판 2018년 가이드라인).

- 직장 내 괴롭힘이란 무엇인가(정의·행위유형)을 인식
- 직장 내 괴롭힘이 불러일으키는 영향에 대하여 인식
- 직장 내 괴롭힘의 행위자, 회사의 책임에 대하여 인식
- 직장 내 괴롭힘의 구체적인 사례를 확인하고, 직장 내 괴롭힘과 업무상의 지도와는 무엇이 다른지 인식
- 직장 내 괴롭힘의 예방방법을 인식
- 직장 내 괴롭힘에 관련한 자사의 규칙(규정, 상담창구 등)을 확인
- 최고경영자의 메시지 등

국내 법안 중 이정미의원 대표발의(안)에서 제시한 교육 내용은 다음과 같다.

- 직장 내 괴롭힘의 개념
- 직장 내 괴롭힘 관련 법률 규정
- 직장 내 괴롭힘 고충처리 절차
- 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준 및 피해자 보호 조치에 관한 사항

위의 두 내용을 포함할 수 있도록 교육 내용을 조정하였으며 최근 직원을 무자비하게 폭행하고, 닭에 화살을 쏘게 한 엽기행각을 벌여 사회적 공분을 사고 있는 모기업 회장의 사건으로 직장 갑질 즉, 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 관심이 높아지고 있으며 이는 인간의 존엄성을 침해하는 행위이다. 우리나라에 만 독특하게 그러나 잘못된 문화로 볼 수 있는 국내 만연해 있는 ‘갑질’의 행태를 개선하기 위해서는 기본적인 인권교육을 추가할 필요가 있다는 사회적인 분위기도 참고하였다.

(5) 강사기준

- 기존 인프라 활용
 - 직장 내 괴롭힘 강사 자격이 있는 자는 다음 ①~⑤의 기준 하나에 적용되는 자로 한다.
 - ① 사업장내에서 인사·노무관리 업무를 담당하는 자로 사업주가 강사로 적당하다고 지정하는 자
 - ② 성희롱 예방 교육 강사 양성과정 이수 후 2년 이상 강의 경력이 있는 자
 - ③ 임상심리학, 사회심리학, 정신보건(간호)학 관련학과 석사학위 이상인 자로 관련 실무경력이 1년 이상인 자
 - ④ 임상심리학, 사회심리학, 정신보건(간호)학 관련학과 학사학위 이상인 자로 관련 실무경력이 2년 이상인 자
 - ⑤ 국가인권위원회 기업인권분야 강사 자격자로 관련 단체 실무경력 2년 이상인 자
- 직장 내 괴롭힘 예방교육 강사 양성 과정
 - 교육 이수 시간 : 총 16시간(8시간 2일 교육)
 - 강사양성 기관 : 현재 성희롱 예방 교육기관
 - 사업주단체
 - 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법」제23조(상담지원: 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체)에 따라 비용을 지원받는 민간단체
 - 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설

직장 내 괴롭힘 예방 관련 법안이 시행된다면 제안한 교육 대상인 상시 근로자 5인 이상의 사업장 전체 근로자를 추정할 결과 약 1,415만명으로 현행 산업안전보건교육 대상 수요인 910만명보다 월등하게 많아진다(고용노동부, 2016). 이 많은 수요를 감당할 수 있는 강사풀이 구축되려면 기존의 관련 분야 인프라를 활용해야 할 것이다.

그리고 직장 내 괴롭힘의 교육은 누구나 쉽게 접근 가능하고 관련 분야의 소정의 교육을 통해 지식을 견지한 자이면 누구든 강사가 될 수 있도록 하여 향후 교육에 필요한 강사 수요에 대한 충분한 인프라를 구축하는 것이 필요하다.

직장 내 괴롭힘 예방교육의 경우 산업안전보건법 상 교육제도가 명시될 수 있으므로 관련하여 ‘근로자 산업안전보건교육 강사기준’의 인력을 활용할 수 있을 것을 고려하였으나 직장 내 괴롭힘은 전문성이 필요한 산업안전보건 분야의 업무이기보다는 상식과 도덕적인 수준의 직장문화, 관심과 배려 및 소통의 영역이므로 인사노무관리 분야의 업무에 가깝다고 보았다.

또한 직장 내 괴롭힘 예방교육의 경우 근로기준법의 위반 행위 및 직장 내 괴롭힘으로 인해 발생하는 조치 등 법적인 부분을 해석해주는 것이 교육의 중요한 부분이므로 이에 대한 사업장 내 적합한 업무 분야를 담당하는 자는 인사노무담당자일 것이라는 연구진의 의견이 모아져 사업장 내에서의 자체 교육 담당자는 ‘사업장 내 인사노무관리 업무를 담당하는 자로 사업주가 강사로 적당하다고 지정하는 자’로 규정하였다. 이 경우 교육 이후의 사업장 내에서 발생하는 직장 내 괴롭힘에 대한 사후관리까지 잘 이루어질 수 있을 것으로 사료되어 잘 훈련된 자체 강사일 경우 교육의 효과가 가장 높을 것이라 여겨진다.

위탁교육의 강사는 유사 교육 분야인 기존의 ‘성희롱 예방교육’ 강사를 활용할 필요가 있으며, 이 경우 ‘성희롱 예방교육 강사’=‘직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사’가 되지 않도록 관련 실무 강의 경력이 2년 이상인 자로 적용할 필요가 있다.

그리고 관련 학과 학위 취득자, 기업인권교육 강사 등 다양한 분야의 강사를 예방교육의 강사 자격을 부여함으로써 강사 부족 현상 없이 제도를 실행할 수 있도록 해야 할 필요가 있다. 이 경우 학위수준에 따라, 실무 경력에 따라 경력의 차등을 두어 강사의 질 관리가 필요하다고 사료된다.

신규 강사 양성의 경우 “직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사 양성 과정”을 개설하고, 이 부분에 관한 교육은 현재 유사교육기관인 성희롱 예방 교육 기관에서 시행할 수 있도록 하는 것을 제안한다. 성희롱 예방 교육 기관은 현재 우리나라에서 직장 내 괴롭힘에 관련한 교육과정을 가장 잘 운영할 수 있는 곳이라 여겨지며, 이 경우 직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사 양성 과정의 교육 이수 시간은 현재 성희롱 예방 교육 강사 과정 이수시간과 동일하게 8시간 2일 교육 총 16시간의 소정의 교육을 이수할 수 있도록 하여 자격을 취득하게 하는 방법이 필요하다.

(6) 위탁 교육 기관

직장 내 괴롭힘 위탁교육 기관은 다음의 ①, ②의 기준 하나에 적용되는 자로 한다.

- ① 기존에 등록된 산업안전보건교육 위탁 교육기관
- ② 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
- ③ 비영리법인

중 고용노동부 장관에게 ‘직장 내 괴롭힘 예방 교육 기관’으로 등록된 교육기관으로 강사를 2인 이상 보유한 기관

직장 내 괴롭힘 위탁교육기관의 경우 교육의 질 관리를 위해 강사양성 기관과 위탁교육기관을 달리하는 것을 제안한다.

그리고 산업안전보건법 상에 교육제도가 편성되어지므로 기존의 산업안전보건교육 위탁교육기관도 ‘직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사’를 고용할 경우 관련 위탁교육을 실시할 수 있도록 하는 것이 필요하며, 현재 산업안전보건교육과 성희롱 예방교육의 위탁교육을 실시하고 있는 법인 중 노무법인, 비영리법인 등이 관련 위탁교육을 실시할 수 있도록 하는 것을 제안한다. 이 경우 지방노동관서에 소정의 등록과정을 거쳐 ‘직장 내 괴롭힘 예방 위탁교육기관’으로 지정할 필요가 있다.

또한 직장 내 괴롭힘 위탁교육기관의 경우 1인 프리랜서의 난립을 방지하기 위해 2인 이상 강사를 보유한 교육기관으로 한정할 필요가 있다. 2인 이상의 강사를 보유한 교육기관을 위탁교육기관으로 지정할 경우 교육의 질 관리(예: 지정 취소 등)를 고용노동부에서 집행할 수 있으므로 교육기관과 강사관리가 가능해질 수 있을 것으로 본다.

(7) 과태료

사업주가 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

교육 미실시에 따른 과태료 부과기준은 유사 교육으로 볼 수 있는 성희롱 예방교육 미실시 과태료 기준인 500만원 이하의 과태료 기준을 적용하였다.

IV. 결론 및 제언

1. 직장 내 괴롭힘 현황 및 건강영향

본 연구는 최근 이슈가 되고 있는 직장 내 괴롭힘 관련 실태를 파악하고 관련 규정을 검토하여 직장 내 괴롭힘으로 인한 사업주 및 근로자 교육과 근로자 보호방안을 모색하기 위한 방안을 제시하고자 시행되었다.

연구결과로 국내 직장 내 괴롭힘의 실태조사 중 국가인권위원회 연구용역보고서 결과 최근 1년간 1번이라도 직장 내 괴롭힘을 느낀 적이 있다는 응답자가 73.3%이었고, 괴롭힘 행위자는 상급자 또는 임원, 경영진이 77.6%로 직장 내 괴롭힘은 사업주 및 관리자에 의해 행해지는 것이 대부분인 것으로 나타났다. 괴롭힘 후 대처방안은 특별한 대처가 없었다는 경우가 60.3%이었다.

한국노동연구원 연구보고서 실태조사 결과는 과거 5년간 직장 내 괴롭힘 피해경험자는 66.3%이었고, 괴롭힘 행위자 또한 상사 및 선배 직급이 대부분이었고, 피해자는 소극적 반응을 보이는 것으로 나타나 두 보고서의 실태조사 결과가 비슷함을 알 수 있었다.

직장 내 괴롭힘은 우울, 불안, 수면장애, 분노 등 근로자의 정신적인 영역에 영향을 미치며 이는 병가, 소진, 이직의도, 사회부적응의 형태로도 나타나 직장 내 괴롭힘이 개인의 문제가 아닌 기업, 사회적인 문제임을 알 수 있었다.

2. 직장 내 괴롭힘 예방 제도 및 교육제도 제언

직장 내 괴롭힘 예방 제도 도입을 위한 산업안전보건법 개정 방안은 별개의

법안으로 제정되어 예방 교육이 시행될 필요가 있으므로 관련 법 조항을 신설하고 하부 시행규칙에 예방교육 및 예방교육기관에 대한 내용을 포함한 법 개정이 되는 것을 제안하였다.

직장 내 괴롭힘 관련 예방 교육제도의 제안으로는 교육대상은 전 업종, 5인 이상 사업장의 사업주와 근로자이며 이것은 최초 300인 이상 사업장에 우선 적용되며 이후 사업장의 참여를 유도하여 점진적으로 확대하는 등 규모에 따른 단계적 실시가 필요함을 제안하였다.

교육방법은 자체교육, 기관위탁교육을 사업장에서 실시할 수 있으며 교육시간은 연 1회 이상, 1시간 이상의 교육으로 현행 시행되고 있는 직장 내 의무교육과 같은 수준으로 편성할 필요가 있다.

그리고 교육내용은 인간의 존엄성과 인권을 존중하는 인권교육에 직장 내 괴롭힘의 정의, 건강영향, 예방을 위한 정책 및 조치사항, 직원 간 소통 능력을 높이는 방안에 대한 교육으로 내용을 구성하는 것을 제안하였다.

직장 내 괴롭힘의 강사기준은 사업장 내 인사노무관리 업무를 담당하는 자로 사업주가 강사로 적정하다고 지정하는 자가 자체교육을 실시할 수 있도록 하며, 기관위탁교육의 경우 성희롱 예방 교육 강사 양성과정 이수 후 2년 이상 강의 경력이 있는 자, 임상심리학·사회심리학·정신보건(간호)학 관련학과 석사학위 이상인 자로 관련 실무경력이 1년 이상인 자, 임상심리학·사회심리학·정신보건(간호)학 관련학과 학사학위 이상인 자로 관련 실무경력이 2년 이상인 자, 국가인권위원회의 기업인권분야 강사 자격자로 관련 단체 실무경력 2년 이상인 자가 기존 인프라에서 강사 자격을 가진 자로 활동할 수 있도록 하였다.

신규 강사 양성의 경우 ‘직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사 양성 교육 과정’을 이수한 자에게 강사 자격을 줄 수 있도록 제안하였다.

직장 내 괴롭힘 위탁교육기관은 기존에 등록된 산업안전보건교육 위탁교육 기관과 노무법인, 비영리법인에서 위탁교육을 운영할 수 있으며, 이 경우 ‘직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사’ 자격자 2인 이상을 보유하고, 고용노동부 장관에게

‘직장 내 괴롭힘 예방 위탁교육기관’으로 지정을 받은 기관이 수행할 수 있도록 하였다.

이와 같은 교육을 미실시할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 제안하였다.

3. 연구 성과

본 연구는 기존의 연구자료를 통하여 국내 직장 내 괴롭힘의 실태를 파악하고, 이를 통한 건강영향을 조사하였다. 또한 국내외 직장 내 괴롭힘 관련 규정 및 교육제도를 파악하여 직장 내 괴롭힘의 산업안전보건법 개정 사항과 예방 교육 제도에 관한 사항을 제안하였다.

이러한 본 연구의 결과는 직장 내 괴롭힘 예방 교육 제도 수립을 위한 방안으로 관련 법 규정 및 관리기준 마련에 필요한 기초자료로 활용할 수 있다. 더 나아가 사업장에 직장 내 괴롭힘에 대한 적절한 예방 활동을 추진해 나갈 수 있는 기반이 되어 일하는 근로자들에 대한 건강을 보호하고 업무상 질병 등 산업재해를 예방하는데 기여할 것으로 판단된다.

참고문헌

1. Loïc Lerouge(2014). 프랑스노동법에서의 직장 내 괴롭힘. 국제노동프리프(한국노동연구원) 2014년 9월호. 30-38.
2. Maarit Vartia(2014). EU의 직장내 괴롭힘. 국제노동프리프(한국노동연구원). 2014년 9월호. 4-17.
3. 강대석, 김하연 (2013). 지식공유와 보복행동에 대한 중요 예측변인, '직장 내 괴롭힘, 경영학연구, 42(5), 1561-1585.
4. 강혜영, 김상희, 한기혜(2018). 공공의료기관에 근무하는 간호사가 경험하는 근무지 약자 괴롭힘과 조직몰입, 이직의도간의 관계. 임상간호연구 24(2), 178-187.
5. 국가인권위원회 실태조사 설문조사 직장 내 괴롭힘 (2018)
6. 국회입법예고시스템 pal.assembly.go.kr (Accessed October 26, 2018)
7. 김근주, 이경희(2017). 직장 내 괴롭힘 실태와 제도적 규율방안. 한국노동연구원.
8. 김명환(2016). 직장 내 비시민성 경험이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 직무비관여도, 고용형태, 성, 연령의 격차를 중심으로, 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 박사학위논문.
9. 김소영(2018). 직장 내 괴롭힘과 사용자의 대처 방안, 노동법률 35-38.
10. 문강분 등(2017). 직장 내 괴롭힘 대책 마련을 위한 실태조사.
11. 문강분(2012). 미국의 직장 내 괴롭힘의 규율현황과 입법논의. 사회법연구 제 29호.
12. 박광옥, 김세영, 김종경(2013). 간호사의 근무지 약자 괴롭힘 경험과 소진,

- 조직몰입, 이직의도 및 간호생산성. 임상간호연구 19(2), 169-180.
13. 박선영, 김경미(2015). 병사의 지각된 스트레스 및 괴롭힘 피해경험과 우울의 관계: 자기 자비의 조절효과. 상담학 연구 14(6), 3691-3707.
 14. 박지순(2014). 근로자에 대한 가학적 인사관리 등 관련 사례분석 및 입법례 연구. (사)노동법이론실무학회. 고용노동부.
 15. 서유정, 박윤희(2017). 국내외 직장 괴롭힘 관련 법령 및 정책 분석 - 우리나라 직장 괴롭힘 대응에 대한 시사점. 한국비서학회, 25(2) 181-201.
 16. 선춘자, 정면숙(2014). 직장 내 괴롭힘 개념분석: 간호사 대상으로. 한국엔터테인먼트 산업학회논문지, 8(4),299-308.
 17. 심재진(2012). 영국에서의 직장내 괴롭힘 규제. 노동법논총, 25. 45-78.
 18. 유계숙(2015). 직장 내 집단따돌림에 영향을 미치는 조직문화와 반 따돌림 대처의 효과-의료교육금융서비스업 종사자를 중심으로. 보건사회연구, 35(4), 245-277.
 19. 이명준, 임상혁(2015). 한국판 벡 우울척도를 이용한 직장내 괴롭힘과 우울증상의 연관, 대한직업환경의학과 학술대회 논문집; 2015.11.245-246.
 20. 이원희(2018). 성적괴롭힘(성희롱)의 법적 쟁점. 2018년도 한국노동법학회·노동법이론실무학회 공동 학술대회 자료집.
 21. 이정미 등(2018). 직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률안. 의원발의법안.
 22. 임상혁(2017). 직장 내 괴롭힘의 실태와 제언. 노동과사회 제196권, 92-96.
 23. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 방지를 위한 사업장 매뉴얼(2018). 고용노동부 연구용역.
 24. 한미라, 구정아, 유일영(2014). 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘, 리더-구성원 교환관계가 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 20(4), 383-393.

25. 홍성수 등(2017). 직장 내 괴롭힘 실태조사. 국가인권위원회 인권상황 실태 조사 연구용역보고서. 고용노동부.
26. 희망을 만드는 법외(2016). 일터괴롭힘에 한 노동법적 접근.

1. Arbeidstilsynet(2017). Working Environment Act Act of Section 13-1. Prohibition against discrimination
2. Arbeidstilsynet(2017). Working Environment Act Act of Section 2-3. Employees' duty to cooperate
3. Arbeidstilsynet(2017). Working Environment Act Act of Section 4-3. Requirements regarding the psychosocial working environment
4. Cropanzano R, Stein JH, Nadisic T(2010). Social Justice and the Experience of Emotion. New York: Routledge.
5. Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G(2008). Workplace bullying and intention to leave: the moderating effect of perceived organisational support. Human Resource Management Journal, 18(4), 405-422.
6. Einarsen, S., & Skogstad, A(1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 185 - 201.
7. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C(Eds.). (2010). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. Crc Press.
8. Finnish Institute of Occupational Health
https://oshwiki.eu/wiki/Harassment_at_work(Accessed October 26, 2018)
9. HSA.
http://www.workplacereactions.ie/en/Publications_Forms/Code_of_Practice_on_Prevention

- [_and_Resolution_of_Bullying_at_Work.pdf](#) (Accessed October 26, 2018)
10. Høgh A, Hoel H, Carneiro IG(2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: a three-wave prospective study. *J Nurs Manag*, 2011; 19: 742 -51.
 11. HSA(2007). Code of Practice on Prevention and Resolution of Bullying at Work.
 12. Japan Ministry of Health, Labor and Welfare(2012). https://no-pawahara.mhlw.go.jp/files/uploads/pawahara_panflet_jigyounushi_2018.pdf.
 13. Japan Ministry of Health, Labor and Welfare(2018). <https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/> (Accessed October 26, 2018)
 14. Japan Ministry of Health, Labor and Welfare(2018). Guidelines for bullying in the workplace. https://no-pawahara.mhlw.go.jp/files/uploads/pawahara_panflet_jigyounushi_2018.pdf.
 15. Japan Ministry of Health, Labor and Welfare(2018). <http://kokoro.mhlw.go.jp/> (Accessed October 26, 2018)
 16. La Chambre des représentants. <http://www.lalibre.be/actu/belgique/le-harcelement-moral-sera-dorenavant-une-incrimination-penale-56e1af6935708ea2d36dccb8> (Accessed October 30, 2018)
 17. La Chambre des représentants. <https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=/flwb&language=fr&cfm=flwbn.cfm?lang=F&legislat=54&dossierID=0463> (Accessed October 26, 2018)

18. Laaksonen M, Piha K, Sarlio-Lahteenkorva S(2007). Relative weight and sickness absence. *Obesity*. 2007;Feb;15(2):465 - 72.
19. Lereya ST, Copeland WE, Costello EJ, Wolke D(2015). Adult mental health consequences of peer bullying and maltreatment in childhood: two cohorts in two countries. *Lancet Psychiatry* 2015;2:524 - 31.
20. Leymann, H.(1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims* 5, 119-126.
21. Leymann, H.(1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, 165-184.
22. Leymann, H., & Gustafsson, A(1996). Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996;5:251-275. <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414858>
23. Lőic Lerouge(2013). Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective. *JILPT REPORT*. No12. 39-60.
24. Maarit Vartia(2016). Harassment at work. *OSHWiki*.https://oshwiki.eu/wiki/Harassment_at_work
25. Malgorzata Milczarek(2010). Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, pp. 29.
26. Margaretha Strandmark(2013). Workplace Bullying and Harassment in Sweden: Mobilizing against Bullying. *JILPT REPORT*. No12. p23-38. 2013. https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_sweden.pdf

f

27. Mastekaasa A(2014). The gender gap in sickness absence: longterm trends in eight European countries. *Eur J Public Health*. 2014; Aug;24(4):656 - 62.
28. Mariano Meseguer de Pedro, María Isabel Soler Sánchez, María Concepción Sáez Navarro, and Mariano García Izquierdo(2008). *The Spanish Journal of Psychology*. 2008;11(1):219-227
29. Morten Birkeland Nielsen, Nils Magerøy, Johannes Gjerstad, Ståle Einarsen(2014). Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskr Nor Legeforen nr*. 2014;134:1233 - 1238. 10.4045/tidsskr.13.0880
30. Morten BN, Anne-Marthe RI, Simon Ø. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and metaanalysis of the research literature. *Scand J Work Environ Health*. 2016;42(5):359 - 370. doi:10.5271/sjweh.3579
31. Nielsen MB, Hetland J, Matthiesen SB et al. Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scand J Work Environ Health* 2012; 38: 38 - 46.
32. Nielsen MB, Indregard AMR, Øverland S(2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scand J Work Environ Health* 2016;42(5):359-370. <https://doi:10.5271/sjweh.3579>
33. Nielsen MB, Einarsen S(2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*. 2012; 26:309 - 332.
34. Nurius PS, Green S, Logan-Greene P, Borja S(2015). Life course

- pathways of adverse childhood experiences toward adult psychological well-being: a stress process analysis. *Child Abuse & Neglect*. in press 2015;45:143-153 <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2015.03.008>
35. Olweus, D.(1978), *Aggression in schools. Bullies and whipping boys*, New York: Wiley.
36. Olweus, D.(1999). *The Nature of School Bullying. A Cross-national Perspective*, London: Routledge, pp.7~27.
37. Reijntjes A, Kamphuis JH, Prinzie P, Telch MJ(2010). Peer victimization and internalizing problems in children: A meta-analysis of longitudinal studies. *Child Abuse Negl.* 2010; 34:244 - 52.
38. Shino Naito(2013). *Workplace Bullying in Japan. JILPT REPORT. No12.* 113-133.
39. Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L(2003). *Cooper. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International perspectives in research and practice.* Taylor & Francis; 2003 :93-113.
40. *Work Australia(2016). Guide for Preventing and Responding to Workplace Bullying.* Safe Work Australia.
41. 厚生労働省(2017), 「職場のパワーハラスメント対策取組好事例集」, 厚生労働省平成28年度働きやすい職場環境形成事業.

A study on the policy of Industrial Health for preventing workplace bullying and harassment

1. Objectives

This study set out to examine the actual state of workplace bullying, review its related regulations, and propose an education system to prevent it and a plan to research for measures to protect workers.

2. Methods

In order to conduct this research, various investigations, activities and efforts have been made, including literature surveys and analysis of previous research and the latest global law.

3. Results

Based on the results of a research and service report on the actual state of workplace bullying in the nation by the National Human Rights Commission of Korea, the findings show that 73.3% of the respondents said that they felt workplace bullying at least once a year. Of them, 77.6% said that they were bullied by their supervisors, executives, or management members, which indicates

that workplace bullying was done by employers or managers in most cases. A research report on the actual state of workplace bullying by the Korea Labor Institute revealed that 66.3% experienced workplace bullying for the last five years and that they were bullied by their supervisors and higher positions in most cases. These two reports provided similar results on the actual state of workplace bullying.

Workplace bullying has impacts on the mental aspects of workers including depression, anxiety, sleep disorder, and anger, which are manifested in the forms of sick leave, exhaustion, turnover intention, and social maladjustment. Workplace bullying is not a personal matter but a corporate and social one.

The study made proposals for the revision of the Industrial Safety and Health Act to introduce a system to prevent workplace bullying. Given a need to enact a separate bill and provide prevention education, it proposed to introduce new provisions about it and revise the act to contain enforcement regulations about prevention education and its institutions.

The study made proposals for an education system to prevent workplace bullying. Such a system would cover all the businesses and target employers and workers at establishments of five workers or more.

Methods of education would include in-house education and commissioned education at an institution. Hours of education would be one a year with a session lasting for an hour or longer. Content of education would be organized of the definition of workplace bullying in human rights education to respect human dignity and rights, influences on health, preventive policies and measures, and plans to promote communication between employees.

Within the old infrastructure, individuals with one of the following qualifications would be able to serve as instructors: employees in charge of personnel and labor management at an establishment who are appointed as proper instructors by the employer, individuals that completed an instructor education course on education to prevent sexual harassment and have a career of two years or longer, individuals that have a master's degree or higher in areas related to clinical psychology, social psychology, and mental health(nursing) and a career of one year or longer in practice, individuals that have a bachelor's degree or higher in areas related to clinical psychology, social psychology, and mental health(nursing) and a career of two years or longer in practice, and individuals that have an instructor certificate in the "field of corporate human rights" by the National Human Rights Commission of Korea and a career of two years or longer in practice at a concerned organization. The study also

proposed a plan for the cultivation of new instructors. The current educational institutions on the prevention of sexual harassment would run a course for instructors to provide the preventive education of workplace bullying. Those who complete a course of total 16 hours will be qualified as "instructors for the preventive education of workplace bullying."

Commissioned institutions for education on workplace bullying should be run separately from institutions of cultivating instructors. The old commissioned institutions registered to provide education on industrial safety and health, labor corporate bodies, and non-profit corporations should be registered as "institutions for the preventive education of workplace bullying" at the Ministry of Employment and Labor and have two instructors or more. If an establishment fails to provide the education, it should be fined five million won or less that is similar to fines related to mandatory education.

4. Conclusions

The findings of the study will serve as basic data to make plans on a preventive education system for workplace bullying and prepare related provisions and management criteria. Furthermore, they will form a foundation for establishments to push forward proper preventive activities regarding workplace bullying and make a

contribution to the protection of workers' health and the prevention of industrial disasters including occupational diseases.

- Key words: workplace bullying, harassment, Education regulations, Preventive education system

부록 1. 언론보도 자료

직장 갑질에서 이기는 법
[경인일보 2018-09-27]

직장 상사의 갑질을 위에 호소했더니 "시집이나 가지 그래." 하더라. 그 상사가 전에 괴롭힌 직원도 결국 정신과 치료를 받았고 이직을 했다. 진료 기록이 남으면 혼인에 방해될까 봐 정신과를 찾지 못한다는 30대 공공기관 직원.

괴롭힘을 벗어나고자 찾아본 것이 근로기준법이었다. 그런데 현행 근로기준법 등에는 직장 내 괴롭힘에 대한 처벌 규정이나 정의조차 없었다. 황당하고 답답했다. 다행히 최근 '직장갑질119'라는 민간공익단체가 발족했다는 걸 알았지만 거기에 하소연할지 망설여진다. 설불리 문제를 밖에 가져가면 감당하기 어려워질 것 같다. 성격이 보수적이고 공공기관에 있어서인지 웬만하면 공식적인 절차를 따르고 싶다. 하지만 이제 문제를 호소할 때는 기관장인데 평소 관계를 보면 같은 편일 듯하다. 노조도 마찬가지다. 본인 역량을 살리지 못하는 다른 부서로 보내지면 계속 떠돌 것 같다. 결국, 그 상사와 죽이 맞아 나를 따돌리는 옆자리 직원을 내 자리에 앉히려는 상사의 계획대로 되는 셈이다.

직장 내 괴롭힘에 무방비... 꼭 참아라
[국민일보 2018-02-13]

직장인 10명 중 7명은 ‘직장 내 괴롭힘’을 당한 경험이 있다고 호소했다. 상대적으로 여건이 열악한 비정규직뿐만 아니라 정규직도 예외가 아니었다. 괴롭힘의 유형은 성희롱부터 인사 불이익과 같은 구조적 문제까지 다양한 양상으로 나타났다. 피해자들은 심할 경우 자살이란 극단적 선택을 하지만 불이익을 우려해 별도 대응 없이 꼭 참는 경우가 대부분이다. 국가인권위원회가 12일 발표한 ‘우리 사회 직장 내 괴롭힘 실태조사’에 따르면 만 1년 이상 직장 경험이 있는 1506명 중 1104명(73.3%)이 직장 내에서 괴롭힘을 당한 적이 있다고 답했다. 가해자의 대다수는 상급자였다. 특히 임원·경영진이 아닌 업무 공간에서 수시로 마주치는 상급자가 가해자 중 가장 많은 42.0%를 차지했다. 누구나 피해를 볼 수 있지만 막상 닥치면 불이익을 당할 우려 때문에 ‘무대응’으로 일관하는 경우가 많았다. 인권위 실태조사를 보면 피해를 입어도 대처한 적이 없다는 응답자가 60.3%에 달했다. 인사 조치 등의 2차 피해를 우려한 것이다. 인권위 실태조사를 주도한 김정혜 고려대 법학전문대학원 연구교수는 “경영전략 차원에서 괴롭힘이 발생하는 경우도 있다”며 “회사에서도 직장 내 괴롭힘으로 성과를 올리려는 태도를 줄여야 한다”고 말했다. 제도 정비가 필요하다는 지적도 뒤따른다. 차별금지법 제정 같은 대안과 함께 감독을 강화해야 한다는 제언이다. 고용부 보고서는 “근로감독을 통한 점검과 예방뿐만 아니라 사업장 단위의 자율적 분쟁해결 시스템 마련도 필요하다”고 밝혔다.

“저 자식 군대 보내버려” 갑질 시달리는 대체복무요원들
[한겨레 2018-09-30]

“×새끼, 군대 보내버린다.”

지난 5월 정부 연구기관에서 병역 대체복무를 하던 전문연구요원 7씨가 연차휴가를 요구했다가 담당 사무관에게서 들은 말이다. 7씨는 사무관의 폭언과 해고 협박으로 수면장애를 겪었지만, 해고되거나 퇴직하면 현역병으로 입대해야 하는 처지라 문제제기도 하지 못했다.

30일 노동사회단체 ‘직장갑질119’는 국군의 날을 맞아 병역 대체복무요원의 갑질 피해사례 15건을 공개하며 정부에 이들에 대한 인권 실태 조사를 요구했다. 병무청 설명을 들으면 지난 6월 기준 방위산업체 혹은 중소기업에서 일하는 산업기능요원은 1만5천명, 연구기관에서 일하는 전문연구요원은 2500명, 해운·수산업체에서 일하는 승선근무예비역은 1천명 규모다. 노동관계법 위반이 비일비재한데도 문제제기가 어려운 이유는 이들에게 ‘해고는 곧 입대’이기 때문이다. 병역 대체복무요원은 복무 중인 지정업체에서 해고되거나 퇴직하면 병역 의무가 생겨 현역병으로 입대해야 한다. 근로감독관이 근로기준법 위반 사실을 확인하는 등 일정한 조건이 갖춰지고 병무청의 승인을 받으면 이직도 가능하지만 절차가 까다로운 탓에 쉬운 선택지는 아니다. 직장갑질119는 “병역 대체복무요원은 국가의 필요에 의해 일하고 있는 ‘사복 입은 군인’인데 사용자는 이들을 노비 취급하고 있다. 정부는 병역 대체복무요원이 인권 침해의 피해자가 되기 쉽다는 점을 명심하고 노동관계법·병역법 등 위반을 철저히 단속해야 한다”고 밝혔다.

간호계 괴롭힘 문화 ‘태움’, 서울아산병원 간호사 자살 내몰았나
[시장경제 2018-02-19]

‘갈구다 못해 영혼까지 불태운다’란 뜻의 ‘태움’은 간호사 간 위계에서 비롯된 은어다. 선후배간 질서와 교육을 위한 문화지만 현장에선 신입간호사를 괴롭히는 ‘구실’로도 사용되고 있다.

‘태움’은 의료계에서 선배 간호사가 후배를 가르치며 폭언이나 폭행을 하는 악습으로 2005년, 2006년 지방의 한 대학병원 간호사 2명이 연이어 자살하면서 수면위로 떠오른 사회적 문제다.

하지만 의료업계에선 ‘환자의 생명을 다루는 일만큼 철저한 교육이 필요하다’는 이유로 ‘통과의례’로 여기고 있어 여전히 많이 존재하는 것으로 알려져있다.

서울 송파경찰서는 설을 하루 앞둔 지난 15일 오전10시30분쯤 서울아산병원 간호사A씨가 서울 송파구 아파트 고층에서 투신해 사망한채로 발견됐다고 18일 밝혔다. 경찰은 A씨 휴대폰에서 A씨가 남긴 것으로 보이는 메모들을 확보하고 정확한 경위를 확인하고 있다. 이에 대해 A씨의 남자친구인 B씨가 병원내 괴롭힘인 ‘태움’으로 인한 자살이라고 주장하고 있어 함께 조사할 예정이다.

서울아산병원은 "사건 발생 후 A씨의 사수인 간호사와 수간호사 등 가까운 동료들 불러 조사했으나 직장 내 괴롭힘은 없었다"고 말했다.

병원업종 직장 내 괴롭힘 “간호사 여전히 괴롭다”
[메디컬타임즈 2018-09-17]

“간호사 일터가 위계적인 상황에서 괴롭힘은 발생할 수밖에 없다. 그때그때 상황을 대응하는 것이 아니라 구조적으로 미리 예방할 수 있는 방안이 필요하다”

전문가들이 태움으로 대표되는 간호사 직장 내 괴롭힘을 해결하기 위해 제도정착과 더불어 근본적 해결책 마련이 필요하다고 요구했다.

“간호사 일터의 경우 과도한 업무량, 팀에 의한 업무수행 그리고 폐쇄적 순응적 조직 문화의 특성을 가지고 있다”며 “간호사 일터가 위계적인 조직이 될 수밖에 없는 상황에서 관리자의 괴롭힘 또는 방조로 직장 내 괴롭힘이 발생하게 된다”고 설명했다.

간호협회가 발표한 실태조사에 따르면 간호사들이 겪는 직장 내 괴롭힘의 가해자는 △간호사 및 프리셉터 30.2% △동료간호사 27.1% △간호부서장이 13.3% △의사 8.3% 순으로 대부분 병원 관계로부터 발생하고 있으며 괴롭힘의 범주가 업무적인 측면뿐만 아니라 비업무적 측면까지 광범위하게 나타나고 있는 상황이다.

10명 중 6명, 고령자 많은 청소·경비직 ‘직장 내 괴롭힘’ 심각
[국민일보 2018-09-06]

주로 고령층이 많은 청소·경비·시설관리 직종에서 ‘직장 내 괴롭힘’이 만연하다. 노동자 10명 중 6명은 비하 발언 등에 시달리는 것으로 나타났다. 사소한 실수에도 해고하겠다고 협박하는 등 열악한 고용 여건을 악용하는 사례가 많았다. 청소·경비·시설 근로자를 위한 직장 내 괴롭힘 근절 대책이 필요하다는 지적이 제기된다.

유형별로 보면 업무상 괴롭힘이 35.5%로 가장 많았다. ‘합당한 이유 없이 업무에서 배제’되거나 ‘실수를 핑계로 해고하겠다고 협박’하는 경우다. 청소·경비·시설관리 노동자들이 상대적으로 불안정한 근로환경에 놓여 있다는 점을 노린 괴롭힘이다.

정부는 지난 7월 직장 내 괴롭힘 종합대책을 발표하고 올해 하반기를 목표로 직장 내 괴롭힘 개념규정 도입, 괴롭힘 근절을 위한 관련 법령 개정 등을 추진하고 있다. 하지만 주요 분야별 대책은 발표 당시 문제가 됐던 직종에 집중돼 있다. 간호사 직종에서 일명 ‘태움’으로 불리는 괴롭힘, 대학원생 조교 등 교육 분야에서의 괴롭힘, 문화예술·체육 분야에서의 괴롭힘 등이다. 정 부연구위원은 “관리자의 직장 내 괴롭힘이 고령자 친화 직종이라고 여겨지는 청소·경비·시설관리에서 두드러지게 관찰되고 있어 대책이 필요하다”고 강조했다.

직장 내 괴롭힘, 알아서 해결하라?
[주간경향 2018-09-06]

은밀한 폭력. 직장 내 괴롭힘은 더 이상 특이한 일이 아니다. 수많은 근로자들이 직장 내에서 벌어지는 수많은 유무형의 괴롭힘에 힘들어한다. 심할 경우 극단적인 선택을 하기도 한다. 여러 명의 동료사원들이 자신을 제외하고 어울려 다니거나, 자신이 사무실에 들어오면 하던 대화를 멈추는 낮은 단계의 따돌림에서부터 각종 모욕적인 발언을 하거나 누구나 꺼리는 업무를 일부러 떠넘기는 구체적인 괴롭힘까지 그 형태는 다양하다. 그런데 우리 사회는 직장 내에서 벌어지는 이 같은 문제를 ‘사인(私人) 간의 갈등’ 정도로만 치부한다.

지난 7월 정부의 부처합동 발표에 따르면 직장 내 괴롭힘으로 발생한 근무시간 손실비용은 연간 4조7800억원에 이른다. 연봉 3000만원인 노동자 약 16만명의 인건비 수준이다. 정부는 “피해자의 정신적 피해, 자살로 인한 노동력 손실까지 고려할 경우 손실비용은 더욱 클 것으로 예상된다”고 밝혔다.

그럼에도 대한민국은 직장 내 괴롭힘에 대한 정의도 없다. 가까운 나라 일본에서조차 직장 내 괴롭힘에 대한 논의가 활발하지만 한국에서는 여전히 개인 간에 풀어야 할 문제 정도로 치부되고 있는 셈이다. 스웨덴, 핀란드, 프랑스 등 유럽국가들은 직장 내 괴롭힘을 처벌할 법까지 갖추고 있다. 우리나라는 직장 내 괴롭힘에 대한 처벌법은커녕 명확한 정의조차 없다 보니 공공연하게 벌어지고 있는 직장 내 각종 폭력행위들이 별다른 문제의식 없이 자행되고 있다.

숨진 50대 경찰관의 유서 공개, ‘직장 내 괴롭힘’
[국민일보 2018-08-20]

지난 17일 수원의 한 다세대 주택에서 숨진 채 발견된 50대 경찰관의 유서가 유족에 의해 공개됐다. 자필 유서에 따르면 고인은 직장 내 괴롭힘으로 인해 심적 고통을 겪다 끝내 목숨을 끊은 것으로 추정된다.

유서에는 ‘너무 억울하다. B(팀장·경위)가 나를 장난감처럼 대하며 폭행·막말을 했다. 너무 실망스럽고 배신을 당했다. B와 후배들은 눈길조차 주지 않았고, 왕따를 당했다’는 내용이 담겨 있었다. 고인은 유서에서 ‘B 팀장으로부터 당했던 폭언과 폭행을 경찰사 청문감사관실에 신고했으나, 조사가 시작된 이후 B 팀장과 주변 사람들의 설득으로 신고를 철회했다’는 취지의 글을 적었다. 고인은 또 “수원지검에 B와 동료 C를 고소했다. B는 폭행, 명예훼손, C는 카톡으로 미꾸라지 등으로 나를 비유한 것을 (명예훼손 혐의로) 고소했다”며 “경찰청 인권센터에도 모든 사실을 알렸다”고 적었다.

A 경위의 아내는 “아무도 억울함을 들어주지 않아 남편이 자살을 최후의 방법으로 생각한 것 같다”며 “(B 팀장이) 처벌받는다 고 죽은 사람이 돌아오지는 않지만 끝까지 책임을 묻겠다”고 말했다.

경찰 관계자는 “돌아가신 분이 B 팀장과 C 경위를 고소했기 때문에 수사 상황을 지켜봐야 한다”며 “청문감사 결과 징계할 사안이 아니어서 당사자들의 의사를 존중해 인사발령을 한 것”이라고 설명했다.

“직장 괴롭힘 피해자 8% 자살 충동…극단적 피로움 느껴”
[해럴드경제 2018-07-21]

직장 내 괴롭힘 피해자의 8%가 자살 충동을 느끼고 그보다 좀 더 많은 피해자들이 가해자에 대한 상해 욕구 등 ‘극단적 피로움’을 겪는 것으로 나타났다.

21일 한국직업능력개발원의 ‘직장 괴롭힘의 피해 실태: 건강과 정서’ 보고서에 따르면 직장 괴롭힘으로 인해 자살 충동을 느끼는 근로자 비율은 8.0%, 가해자 상해 욕구를 느끼는 비율은 8.4%였다.

괴롭힘을 경험한 여성 근로자 중 극단적 자살 충동과 가해자 상해 욕구를 느끼는 비율은 9.7%로 조사됐고, 남성 근로자는 각각 6.5%와 7.4%로 여성보다는 낮았다.

병원 진료를 받은 횟수도 피해자(2.56회), 목격자(2.10회), 기타 집단(1.68회)의 순으로 나타났으며, 6개월간 평균 의료비는 피해자 13만9107원, 목격자 11만8575원, 기타 11만4894원이었다.

가장 많은 근로자들이 경험한 괴롭힘 행위는 ‘힘들고 꺼리는 업무 강요(48.2%)’였다. 가장 많은 근로자에게 자살 충동을 일으키는 괴롭힘 행위는 ‘타인 앞에서 모욕감을 주는 언행(7.8%)’이고, 가해자 상해 욕구를 유발하는 괴롭힘 행위는 ‘부서 이동 및 퇴사 강요(9.7%)’였다.

죽은 사람은 있는데 가해자는 없습니다”

[경향신문 2018-09-01]

수연씨는 2000년 신한카드(당시 LG카드)에 입사했다. 고졸특채 계약직이었다. 집안형편 때문에 대학을 졸업하지 못했다. 업무능력에서 뒤지지 않아 입사 얼마 뒤 정규직으로 전환됐다.

수연씨의 주업무는 지난 14년간 카드심사였다. 그에게 새롭게 주어진 업무는 자동차대출 업무였다. 그래도 열심히 했다. 7지점장은 그러나 인사고과에서 수연씨에게 3년 연속 C를 줬다. 평가의 근거를 요구했지만 돌아온 말은 “정성평가라 어쩔 수 없다”는 것이었다.

마음이 병들어갔다. 2015년 1월 정신건강의학과를 찾았다.

장씨는 아내가 죽고 나서야 병원 진료기록을 볼 수 있었다. 아내가 자신에게는 하지 못했던 마음의 상처들이 기록지에 담겨 있었다. “회사를 쉬고 싶다. 나는 회사에서 쓸모없는 존재다(2015.5.)” “거울이 무서워 집에 있는 거울을 부셨다(2015.8.)”, “약을 받으러 왔습니다. 약은 도움이 돼요. 죽고 싶고 죽이고 싶고 미칠 것 같은 느낌을 덜하게 해주니까요(2015.11.)” 아내는 이후 병원을 찾지 않았다.

처벌할 법은 없다. 은근한 따돌림과 상대를 밥먹듯이 무시하는 발언, 아내 수연씨를 둘러싼 회사 내 공기는 처벌할 방법이 없다. 만약 법이 있었다면 달랐을까. 아내의 죽음 이후 경찰, 변호사 등을 모두 찾아가봤지만 “규정 자체가 없어서 처벌이 어렵다”는 답만 들었다.

소주병으로 때리고 독후감 쓰게 하고 폭언하고...괴롭힘 당해도 말 못해 '서러운 직장인'
[서울경제 2018-2-13]

A씨는 회사 회식자리에서 직장 상사에게 “술을 그만 마시자”고 말했다가 소주병으로 머리를 맞고 여기저기 두들겨 맞았다. 도망쳐도 계속 쫓아와 결국 구급차에 실려갔다. 한 패스트푸드 매장에서 아르바이트했던 B씨는 점주의 폭언을 견디지 못하고 회사를 그만뒀다. 그러자 그에게 고소장이 날아들었다. 일하는 동안 모든 직원들이 점심으로 먹었던 패스트푸드 값을 내라는 점주의 고소장이었다. 한 보험회사는 특정 직원들의 성과를 일부러 나쁘게 만들기 위해 업무시간에 독후감 쓰거나 책꽂이 정리를 시키기도 했다.

국가인권위원회가 13일 국회에서 개최한 토론회에서 노동단체 ‘직장갑질119’가 공개한 직장 내 괴롭힘 사례들이다. 직장갑질119는 소셜네트워크서비스를 통해 사례를 수집한 뒤 직접 사례자에게 구체적인 내용을 청취해 이런 사례들을 취합했다. 이날 토론회에서 발표된 ‘직장갑질’ 사례들은 충격적이었다.

직장에서의 우월적 지위를 이용해 괴롭히는 행위들이 대부분으로 마치 중·고등학교에서 발생하는 ‘왕따’나 집단 따돌림과 비슷했다. 명백히 실제 고용계약과는 관계없는 업무일 뿐만 아니라 인권 침해적인 요소가 있지만 피해자들은 이에 대해 항의의 말조차 꺼내기 어려웠다고 전했다. 괜히 문제를 꺼냈다가 직장에서 불이익을 당할지 몰라 그냥 참고 넘어갔다는 것이다. 실제 한 피해자는 “지역 노동청에 진정을 넣었지만 최저임금 위반이나 임금체불 등 명백한 근로기준법 위반사례가 아니면 접수하기 어렵다는 답을 듣고 그냥 돌아서야 했다”고 전했다.

김정혜 고려대 법학전문대학원 교수가 1년 이상 직장경험이 있는 만 20~64세 임금근로자 1,506명을 한 달간 할당 추출해 설문한 결과도 이를 뒷받침한다. 괴롭힘을 당했을 때 공식적으로 시정조치를 요구한 사람은 12%에 불과했고 문제 제기를 하지 않은 이유로 “개선될 것 같지 않다”와 “직장 내 관계가 어려워질 것 같아서”라고 응답한 사람이 가장 많았다. 전문가들은 이날 토론회에서 정부의 관리·감독 강화가 가장 중요하다고 입을 모았다.

직장 내 괴롭힘 … “공개 용기 내기가 어려워”

[금강일보 2018-11-25]

#1. “회사 간부의 인격모독과 폭언, 폭행에 회사 가기가 두렵습니다. 정규직이라고 해서 입사했는데 중소기업 청년인턴제라고 하더군요. 순식간에 계약직이 됐지만 지역을 떠날 각오를 하지 않는 한 견뎌야 했습니다.”(대전 직장인 A 씨)

#2. “팀장은 ‘절대권력’을 갖고 있어요. 제가 회사에 오기 전에 1년간 3명이 퇴사했다고 합니다. 인격모독, 수준 이하 언행, 능력부재에 스펙 좋은 후배들에게 열등감을 갖고 있어 이를 폭언과 폭행으로 해소하고 있어요.”(충남 직장인 B 씨)

대전에서 직장 내 폭행이 사건화된 가운데 직장 내 우월적 지위를 이용해 직원에게 행하는 갑질 행위가 사회적 공분을 사고 있다. 일각에서는 이 같은 직장 내 폭행이나 갑질 문제에 대해 이직 등이 어려운 지역사회에선 해결이 더 어렵다는 지적이 나온다.

최근 기업정보 플랫폼 잡플래닛이 올 10월까지 유입된 리뷰 중 직장폭력을 의미하는 단어를 추출해 분석한 결과 지난 4년간 1871개 회사에서 2698건의 폭행 사례가 확인됐다.

폭행을 당했거나 폭력을 목격했다는 글은 증가 추세이고 폭력 사례가 언급된 기업도 크게 늘었다. 퇴사한 직원을 폭행해 논란을 빚은 양진호 위디스크 회장 사건과 ‘물컵 갑질’로 물의를 빚은 조현민 전 대한항공 전무, ‘땅콩 회항’ 사건으로 논란이 된 조현아 전 대한항공 상무 등 갖가지 직장내 갑질이 직장인의 마음을 무겁게 하고 있다.

노동인권단체 직장갑질119에 따르면 출범 1년 간 접수된 제보는 모두 2만 2810건(이메일 4910건·오픈카톡 채팅방 1만4450건·밴드 3450건)에 이른다. 직장 내 갑질이 얼마나 광범위하게 퍼져 있는지를 알 수 있다고 직장갑질119는 설명했다.

생마늘 먹이고 이직 방해... 양진호 갑질 46
[동아A.com 2018-12-06]

회사 전·현직 직원을 공개적으로 폭행하는 등 각종 엽기행각으로 구속된 양진호 한국미래기술 회장(47)의 또 다른 ‘갑질’과 노동법 위반 혐의가 추가로 드러났다.

고용노동부는 한국미래기술 등 양 회장이 실제 소유한 것으로 알려진 회사 5곳에 대한 특별근로감독 결과를 5일 발표했다. 감독 결과 양 회장은 근로자 폭행, 취업 방해, 임금체불(약 4억7000만 원) 등 노동법 위반 혐의가 46건에 이르는 것으로 나타났다.

고용부에 따르면 양 회장은 2015년 4월 연봉 협상 당시 임금을 올려달라고 요구한 남성 직원에게 콜라가 든 유리컵을 던졌다. 이 직원은 유리컵에 맞지 않았지만 사건 직후 퇴사했다. 양 회장은 또 회식 때 직원들에게 생마늘과 겨자를 강제로 먹이기도 했다. 직원에게 머리 염색을 강요했다는 의혹도 사실로 확인됐다.

양 회장은 같은 해 12월 다른 직원이 경쟁 회사로 이직하자 그 직원에 대한 부정적 말을 퍼뜨려 그 회사에서 스스로 퇴사하게끔 만든 것으로 파악됐다. 근로기준법 40조는 타인의 취업을 방해하는 행위를 범죄(5년 이하의 징역 또는 5000만 원 이하의 벌금형)로 규정하고 있다. 고용부 관계자는 “취업 방해 혐의는 죄질이 매우 나쁘다”고 말했다.

**'입으로 입' 러브샷에, 왕따 주도
그들은 '정규직' 공무원들이었다
[오마이뉴스 2018-10-14]**

'직장갑질 119'는 지난해 11월 1일부터 지난 9월 30일까지 들어온 제보 중 신원이 확인되는 메일 제보를 분석했다.

그 결과, 141건의 공공기관(국가 또는 지방자치단체의 공무를 수행하는 관공서, 공기업, 준정부기관, 민간위탁 기관) 갑질 제보가 주려졌다. 이 가운데 비정규직에 대한 갑질은 65%(91건)로 정규직에 비해(32건, 22.86%) 3배 많음이 확인됐다.

고용형태로 세분화해보면 계약직이 30%로 가장 높았는데, 이에 대해 '직장갑질 119'는 "정부가 추진하고 있는 정규직 전환과 관련한 즉, 무기계약직 전환 대상 제외 등을 빌미로 한 갑질이 많았기 때문으로 보인다"라고 분석했다.

제보자 중에는 21살이 어린 상사에게 갑질을 당한 이도 있다. 55세인 제보자는 34세의 상사에게 갑질을 당했다. 손목터널증후군으로 수술한 사정을 얘기했음에도 "손이 부러졌냐, 끊어졌냐" 등의 폭언에 시달려야 했다.

제보자는 "내가 옆에 있는데도 들으라는 식으로 '나이를 먹었으면 나잇값을 하셔야지' 등 흥을 봤다"라며 "기관 내에서 집단으로 왕따를 시키고 격리 고립시켜 놓은 상태"라고 제보했다. 제보자는 "몸무게가 4kg이상 빠지고 우울 증세에 시달리고 있다, 병가 중에도 억울하고 분해 울며 지내고 있다"라고 토로했다.

성희롱도 비밀비재했다. 제보에 따르면, 한 공사 사장은 직원 전체 워크숍에서 입에서 입으로 술을 주는 '마우스 투 마우스 러브샷'을 했다. 한 직원이 술을 몰래 빨자 또 다시 러브샷을 반복했다.

해당 공사 간부는 신입여직원을 불러 성희롱과 성추행을 했다. 이를 본 다른 직원이 노동조합에 신고하자 간부는 '술에 취해 기억이 나지 않는다'고 했고 사건은 무마됐다. 간부는 아무런 징계도 받지 않았고 성폭력 피해자만 추가적인 괴롭힘을 당하고 있다고 제보자는 전했다.

직장 내 왕따·폭력, 심혈관질환 위험 120%까지 높여
[헬스조선 2018-11-19]

직장에서 따돌림이나 폭력을 경험한 사람은 심장 및 뇌혈관 문제가 생길 위험이 크다는 연구 결과가 나왔다.

덴마크 코펜하겐대학교 연구팀은 18~65세 직장인 7만9021명을 추적해 직장에서의 왕따 폭력과 심혈관질환의 상관관계를 연구했다. 연구팀은 참가자가 직장에서 왕따와 폭력을 당한 경험과 빈도를 조사했다. 또한 심혈관질환에 영향을 줄 수 있는 요인인 체질량지수, 음주, 흡연, 건강 상태, 교대 근무 등을 고려했다. 연구에서 참가자의 9%는 직장에서 왕따를 당했다고 답했으며, 13%는 작년 한 해 동안 폭력이나 폭력 위협을 경험했다고 답했다.

심혈관질환에 영향을 미치는 요인을 조정해 분석한 결과, 직장에서 왕따 또는 폭력·폭력 위협을 경험한 사람들은 그렇지 않은 사람보다 심혈관질환 위험이 각각 59%, 25% 더 높았다. 따돌림이나 폭력을 많이 겪을수록 심혈관질환 위험도 함께 커졌다. 따돌림을 전혀 겪지 않은 사람과 비교해, 지난 12개월 동안 왕따를 당한 참가자는 심혈관 질환 위험이 120%까지 증가했다. 연구팀은 직장 따돌림과 폭력은 뚜렷한 사회적 스트레스 요인으로, 이러한 스트레스는 심혈관질환으로 연결된다고 설명했다. 또 “직장 내 따돌림 및 폭력을 막는다면 전체 심혈관 질환의 5%는 예방할 수 있을 것”이라고 말했다.

부록 2. 산업안전보건교육 위탁교육기관 명단

NO	기관명	최초지정일자	주소명	전화번호	지정관서
1	(사)대한산업안전협회	2016-12-26			서울청
2	(사)한국안전관리사협회	2018-06-14			중부청
3	(사단법인)사단법인한국석면환경협회	2016-12-21			서울청
4	(사단법인)한국건설안전기술사회	2017-01-24			서울청
5	(사단법인)한국건설안전협회	2017-01-10			서울청
6	(사단법인)한국산업간호협회	2017-04-17			서울청
7	(제)한국산업훈련협회	2017-01-09			서울청
8	(주)경남안전기술단	2018-09-27			부산청
9	(주)고려아카데미컨설팅	2018-01-10			서울청
10	(주)나야넷	2016-11-30			서울청
11	(주)다능에듀	2017-03-13			부산청
12	(주)다한에듀	2018-04-23			부산청
13	(주)대구경북산업안전본부	2016-12-27			대구청
14	(주)대전충청산업안전본부	2016-12-06			대전청
15	(주)대한산업안전문화원	2017-03-14			중부청
16	(주)대한안전기술연구원	2016-12-27			중부청
17	(주)리닝뱅크	2017-04-03			서울청
18	(주)멧유인	2017-12-05			중부청
19	(주)멀티캠퍼스	2017-05-31			서울청
20	(주)산업안전관리원	2018-07-13			광주청
21	(주)산업안전기술공사	2016-12-13			대전청
22	(주)서울산업안전컨설팅	2018-02-27			서울청
23	(주)서울유니에듀	2017-11-17			부산청
24	(주)에듀라인	2018-08-17			서울청
25	(주)에스넷	2017-12-21			대전청
26	(주)엔씨에스(NCS)이러닝센터	2017-03-17			서울청
27	(주)오피스닷컴	2017-11-27			광주청
28	(주)올원에듀	2017-01-26			서울청
29	(주)우리안전기술원	2016-11-29			광주청
30	(주)이노솔루션	2017-09-11			서울청

직장 내 괴롭힘 예방을 위한 산업보건 측면의 정책 연구

NO	기관명	최초지정일자	주소명	전화번호	지정관서
31	(주)이세이프	2018-01-25			서울청
32	(주)이지스쿨	2017-10-10			부산청
33	(주)이테시스	2017-08-18			서울청
34	(주)첨단	2018-04-17			서울청
35	(주)케이에스알인증원인재개발원	2017-07-07			중부청
36	(주)트리시스	2018-01-19			서울청
37	(주)파인드올리스크	2018-05-11			부산청
38	(주)한국기업산업안전협회	2017-04-28			서울청
39	(주)한국기업진흥원	2017-11-08			광주청
40	(주)한국사이버진흥원	2017-05-11			서울청
41	(주)한국산업안전	2018-09-07			대구청
42	(주)한국안전기술지원단	2016-12-21			부산청
43	(주)한국안전보건기술원	2016-12-23			중부청
44	(주)현대경제연구원	2018-03-20			서울청
45	(주)현대에듀	2018-01-05			광주청
46	(주)휴넷	2018-03-06			서울청
47	(주) 대원전기교육원	2018-03-28			대전청
48	(학교법인)인재학원인재대학교	2016-12-06			부산청
49	Y . 보건설안전교육원 (주)	2018-06-07			중부청
50	건설기술교육원	2017-07-27			중부청
51	대명에듀(주)	2018-03-27			중부청
52	대한주택관리사협회	2016-12-07			서울청
53	리닝플러스(주)	2017-05-22			부산청
54	사단법인국민안전교육진흥원	2018-06-11			광주청
55	사단법인대한산업보건협회	2016-12-23			서울청
56	사단법인대한안전교육협회	2016-12-19			중부청
57	사단법인대한안전문화협회	2017-02-08			광주청
58	사단법인안전보건진흥원	2016-12-20			서울청
59	사단법인한국산업안전심리상담협회	2017-05-29			서울청
60	사단법인한국산업위생협회	2016-12-12			중부청
61	사단법인한국안전교육강사협회	2016-12-26			서울청
62	사단법인한국안전교육기술원	2016-12-27			서울청
63	사단법인한국안전기술협회	2016-12-22			중부청

NO	기관명	최초지정일자	주소명	전화번호	지정관서
64	사단법인한국안전보건협회	2017-03-17			서울청
65	사단법인한국안전진흥협회	2016-12-15			서울청
66	사단법인한국크레인협회	2018-07-23			서울청
67	사단법인한국화학안전협회	2018-08-10			중부청
68	사단법인화학안전보건협회	2017-01-13			서울청
69	사단법인환경안전보건협회	2017-02-12			서울청
70	산업안전교육협회주식회사	2018-10-04			중부청
71	산업훈련원주식회사	2017-01-09			중부청
72	에듀누리사회적협동조합	2017-12-28			광주청
73	에스이코리아(주)	2016-12-13			중부청
74	일일구국민재난안전교육진흥원 주식회사	2016-11-23			중부청
75	재단법인한국비계기술원	2017-12-04			부산청
76	제일건설안전기술(주)	2016-12-27			서울청
77	주식회사건설노동안전연구원	2018-09-06			중부청
78	주식회사넥스트이러닝	2017-12-29			서울청
79	주식회사대한산업안전본부	2016-12-06			대전청
80	주식회사로드에듀	2017-03-20			서울청
81	주식회사마이에듀원	2017-04-26			서울청
82	주식회사에듀엠	2017-09-29			중부청
83	주식회사에듀컴	2018-05-18			서울청
84	주식회사에이스직업전문학교	2017-01-13			서울청
85	주식회사에프앤이노에듀	2017-06-25			서울청
86	주식회사열방와이비	2017-07-21			부산청
87	주식회사오피유커스	2018-08-02			중부청
88	주식회사유러닝	2017-12-04			대구청
89	주식회사경에듀	2017-08-16			중부청
90	주식회사탐스원교육원	2018-05-04			중부청
91	주식회사특목교육개발연구원	2018-04-05			광주청
92	주식회사푸름넷	2018-02-09			서울청
93	주식회사한국산업안전교육센터	2017-01-19			광주청
94	주식회사한국산업안전센터	2017-10-19			부산청
95	주식회사한국이러닝개발원	2017-12-01			서울청
96	주식회사한국이러닝인재개발원	2017-11-17			서울청
97	케이아이안전보건기술원(주)	2017-02-13			중부청

직장 내 괴롭힘 예방을 위한 산업보건 측면의 정책 연구

NO	기관명	최초지정일자	주소명	전화번호	지정관서
98	한국ICT융합사업협동조합	2017-12-04			광주청
99	한국건설안전연구원(주)	2018-06-05			중부청
100	한국산업안전연구원주식회사	2018-03-28			대전청
101	한국산업안전건설팀(주)	2016-11-21			대구청
102	한국승강기안전공단	2016-12-21			부산청
103	한국안전관리협회(주)	2017-05-31			대전청
104	한국안전기술연구원(주)	2016-12-12			중부청
105	한국중소기업교육센터(주)	2017-08-28			서울청
106	한국중앙인재개발원주식회사	2018-09-04			중부청
107	한국표준협회	2016-12-23			서울청
108	호서대학교산학협력단	2018-04-23			대전청
109	(주) 유엔알킵버니	2018-03-26			서울청
110	(주) 유에이치알디	2017-04-03			서울청
111	(주) 한국산업안전기술단	2016-11-29			중부청

부록 3. 직장내 성희롱 예방 교육 지정기관 명단

연번	기관명	지정일자	전화번호	소재지	관할관서
1	인천경영지총협회	2004-06-15			중 부 청
2	하이에이치알 노무법인	2005-04-15			서울강남
3	노무법인파인컨설팅	2011-01-27			서 울 청
4	열린 노무법인	2009-09-16			서 울 청
5	노무법인나우	2008-11-17			서울남부
6	노무법인한울	2011-06-01			서울강남
7	사단법인대구여성회	2005-03-30			대 구 청
8	노무법인한샘	2002-01-09			대 전 청
9	노무법인강산	2008-05-08			대 전 청
10	사단법인대전여민회	2002-10-30			대 전 청
11	노무법인들담	2007-03-19			서울서부
12	사단법인한국여성민우회	2008-12-26			서울서부
13	서울여성노동자회	2008-09-23			서울서부
14	노무법인한우리	2006-05-04			중 부 청
15	사단법인인천여성노동자회	2006-06-10			인천북부
16	(사)마산창원여성노동자회경남여성비정규직근로자지원센터	2002-10-10			창 원
17	노무법인 탐	2009-04-08			성 남
18	사단법인안산여성노동자회	2008-10-30			안 산
19	노무법인 제이앤에스지성	2009-02-25			창 원
20	코리아노무법인광주지사	2003-07-03			광 주 청
21	사단법인광주여성노동자회	2005-04-01			광 주 청
22	가야노무법인	2008-10-01			서 울 청
23	노무법인세영	2007-09-05			서 울 청
24	수원여성노동자회	2009-02-19			경 기
25	사단법인 부천여성노동자회	2002-12-26			부 천
26	(합)한마음노무법인	2003-12-12			부산동부
27	한솔노무법인	2005-11-05			서 울 청
28	노무법인나무	2003-12-17			서울남부
29	(사)여성노동법률지원센터	2009-05-27			서울남부
30	월드노무법인	2012-06-11			광 주 청

연번	기관명	지정일자	전화번호	소재지	관할관서
31	노무법인서해	2012-11-02			중 부 청
32	노무법인로템	2012-11-07			중 부 청
33	노무법인누리	2012-11-14			서울서부
34	사단법인전북여성노동자회	2013-02-01			전 주
35	노무법인예담	2013-02-06			서울강남
36	노무법인마로컨설팅	2013-02-22			서울강남
37	노무법인남산	2013-11-11			서울 청
38	노무법인바른컨설팅	2014-01-21			서울동부
39	푸른노무법인	2014-01-22			천 안
40	노무법인조울	2014-02-10			서울서부
41	으뜸노무법인	2014-02-24			서울강남
42	한동노무법인	2014-03-21			서울북부
43	노무법인 이산 경인지사	2014-03-25			중 부 청
44	베스트노무법인광주지사	2014-03-27			광 주 청
45	노무법인내일	2014-05-22			성 남
46	노무법인위맥	2014-06-10			서울강남
47	(노무법인)한영	2014-08-04			서울강남
48	메가넥스트주식회사	2014-08-05			서울 청
49	중앙인사노무법인	2014-09-15			서울 청
50	노무법인현강	2014-11-12			양 산
51	(주)멀티캠퍼스	2014-11-20			서울강남
52	노무법인길	2014-12-11			중 부 청
53	(주)아사	2015-01-05			서울강남
54	(사단법인)부산여성회	2015-01-05			부산동부
55	노무법인 명률 서부지사	2015-01-28			서울남부
56	노무법인명률	2015-01-07			서울남부
57	더드림노무법인	2015-02-25			서울강남
58	(주)아바서비스케어센터	2015-04-14			서울강남
59	노무법인마당	2015-07-02			양 산
60	엠앤서비스(주)	2015-08-17			서울 청
61	오케이노무법인	2015-10-12			서울관악
62	노무법인상생	2015-09-24			서울강남

연번	기관명	지정일자	전화번호	소재지	관할관서
63	노무법인이수	2017-01-02			경 기
64	노무법인하나	2015-11-02			고 양
65	(합명)노무법인한길	2005-09-21			경 기
66	노무법인공명	2015-11-10			서울관악
67	노무법인 성심	2015-12-15			서울남부
68	노무법인국컴퍼니	2016-01-15			서울관악
69	홍익컨설팅노무법인	2016-02-18			의 정 부
70	제일인사노무법인광주지사	2016-03-10			광 주 청
71	(주)좋은습관창조원	2016-03-25			서울서부
72	노무법인해밀	2016-04-01			서 울 청
73	노무법인아산	2016-04-26			서 울 청
74	조안노무법인	2017-02-14			서 울 청
75	노무법인의연	2016-10-27			서울서부
76	노무법인해원	2016-11-01			서울남부
77	공공노무법인강남지사	2016-11-17			서울강남
78	노무법인다현	2016-12-22			서 울 청
79	노무법인승	2017-07-04			서 울 청
80	노무법인정원	2017-07-24			서울강남
81	노무법인정원거제지사	2017-08-11			통 영
83	노무법인 이음	2017-09-12			고 양
84	대구여성노동자회	2017-10-30			대구서부
85	노무법인예림	2017-11-15			부 산 청
86	노무법인인사이트	2017-11-21			서울동부
87	노무법인케이에스(KS)	2017-11-23			서 울 청
88	주식회사진흥원격평생교육원	2017-11-24			서 울 청
89	노무법인케이이파트너스	2017-12-04			서 울 청
90	한국기업지원센터(유)	2017-12-18			광 주 청
91	노무법인세울	2017-12-26			서울강남
92	노무법인대정	2018-01-16			서울관악

부록 4. 장애인인식개선교육 지정기관 명단

지정번호	기관명	연락처	교육기관종류		
			집체	원격	체험
2018-1	사단법인한국장애인고용안정협회		○	-	-
2018-2	(주)알파코		○	○	-
2018-3	(주)멀티캠퍼스		○	○	-
2018-4	(주)이세이프		○	○	-
2018-5	(주)휴먼리소스코리아		○	○	-
2018-6	(주)이테시스		○	○	-
2018-7	한국기업안전교육진흥원		○	-	-
2018-8	(주)올원에듀		○	○	-
2018-9	(사)경남지체장애인연합회		○	-	-
2018-10	(주)엔씨에스(NCS)이러닝센터		○	○	-
2018-11	(주)한국장애인심리지원센터		○	-	-
2018-12	동대문장애인종합복지관		○	-	-
2018-13	주식회사 특목교육개발연구원		-	○	-
2018-14	(주)렛유인		○	○	-
2018-15	씨제이올리브네트웍스		○	○	-
2018-16	기쁜우리복지관		○	-	-
2018-17	청주시장애인종합복지관		○	-	-
2018-18	한국기업교육개발원 평생교육원		○	-	-
2018-19	서울특별시립노원시각장애인복지관		○	-	-
2018-20	한국장애이해연구소		○	-	-
2018-21	(주)고려아카데미컨설팅		○	○	-
2018-22	경상북도시각장애인복지관		○	-	-
2018-23	일산사랑장애인자립생활센터		○	-	-
2018-24	사단법인 한국돌봄서비스협회		○	-	-
2018-25	이지스쿨		-	○	-
2018-26	경기도지체장애인협회		○	-	-
2018-27	제주특별자치도장애인종합복지관		○	-	-
2018-28	메가넥스트 주식회사		○	○	-
2018-29	현대오토에버 주식회사		-	○	-
2018-30	사단법인 해냄복지회		○	-	-
2018-31	충청남도남부장애인종합복지관		○	-	-
2018-32	주식회사 마이에듀		-	○	-
2018-33	예산군장애인종합복지관		○	-	-
2018-34	도봉장애인종합복지관		○	-	-
2018-35	춘천시장애인종합복지관		○	-	-
2018-36	(주)암흑 Amheuk		○	-	-
2018-37	사단법인 한국장애인공연예술단		○	-	-
2018-38	주식회사 한국종합인재개발원		○	○	-
2018-39	은평장애인자립생활센터		○	-	-
2018-40	주식회사 더존이엔에이치		-	○	-
2018-41	경북장애인식개선지원센터		○	-	-

2018-42	주식회사 넥스티이러닝	-	○	-
2018-43	성남시한마음복지관	○	-	-
2018-44	사단법인 한국지체장애인협회	○	-	-
2018-45	주식회사 푸름넷	○	○	-
2018-46	시흥장애인종합복지관	○	-	-
2018-47	성남시장애인권리증진센터	○	-	-
2018-48	중소기업교육지원센터	○	-	-
2018-49	나야 장애인권교육센터	○	-	-
2018-50	사회복지인권연구소	○	-	-
2018-51	주식회사 포스코인재창조원	-	○	-
2018-52	주식회사 휴넷	○	○	-
2018-53	(주)신세계아이앤씨	-	○	-
2018-54	주식회사 예성아카데미	-	○	-
2018-55	사단법인 장애인아카데미	○	-	-
2018-56	구립용산장애인복지관	○	-	-
2018-57	주식회사 한국이러닝교육센터	-	○	-
2018-58	대구광역시달구벌종합복지관	○	-	-
2018-59	당진시장애인복지관	○	-	-
2018-60	사단법인 한국척수장애인협회	○	-	○
2018-61	(주)인더스트리미디어	-	○	-
2018-62	경남지체장애인연합회진주시지회	○	-	-
2018-63	(사)한국장애인정보화협회세종특별자치시협회	○	-	-
2018-64	진평생교육원	-	○	-
2018-65	주식회사유비온	-	○	-
2018-66	울산장애인자립생활센터	○	-	-
2018-67	교육하는 날, 교육인재개발원	○	-	-
2018-68	(사)경남장애인자립생활센터협의회부설경남장애인인권센터	○	-	-
2018-69	(사)대구광역시 지체장애인협회	○	-	-
2018-70	한국열린사이버대학교	○	-	-
2018-71	주식회사 케이지에듀원	-	○	-
2018-72	어둠속의 빛 사회적협동조합	○	-	○
2018-73	(사)장애인먼저실천대전운동본부	○	-	-
2018-74	주식회사 케이앤씨에듀	-	○	-
2018-75	주식회사 로드에듀	○	-	-
2018-76	사단법인제주특별자치도장애인부모회	○	-	-
2018-77	주식회사 씨엔지교육코칭센터	○	-	-
2018-78	주식회사 이노솔루션	○	○	-
2018-79	제주시각장애인복지관	○	-	-
2018-80	(주)한국사이버진흥원	-	○	-
2018-81	에듀에이컴퍼니 주식회사	-	○	-
2018-82	여수장애인자립생활센터	○	-	-
2018-83	(주)리닝뱅크	○	○	-
2018-84	한국교육컨설팅개발원	○	-	-
2018-85	(사)한국장애인부모회 경남지회	○	-	-
2018-86	(주)꿈제작소	○	-	-
2018-87	한국교육개발진흥원 주식회사	○	○	-
2018-88	아산시장애인복지관	○	-	-

2018-89	유달장애인자립생활지원센터		○	-	-
2018-90	광양장애인자립생활센터		○	-	-
2018-91	충청북도종합사회복지센터		○	-	-
2018-92	(사)대전시지체장애인협회서구지회		○	-	-
2018-93	원주장애인자립생활센터		○	-	-
2018-94	광주광역시 장애인재활협회		○	-	-
2018-95	(사)발달장애인자립지원협회		○	-	-
2018-96	CV컨설팅		○	-	-
2018-97	(사)부산시각장애인복지연합회		○	-	-
2018-98	대한기업교육지원센터		○	-	-
2018-99	주식회사 한국자격평가원		○	○	-
2018-100	아시아나IDT㈜		-	○	-
2018-101	주식회사 열방와이비		○	○	-
2018-102	(사)한국지체장애인협회경북지체장애인협회		○	-	-
2018-103	주식회사 이든에듀		-	○	-
2018-104	사단법인 내부장애인협회		○	-	-
2018-105	여수시장애인복지관		○	-	-
2018-106	주식회사 한국이러닝인재개발원		-	○	-
2018-107	㈜나야넷		○	○	-
2018-108	사하두바퀴장애인자립생활센터		○	-	○
2018-109	진주시장애인종합복지관		○	-	○
2018-110	서울시립남부장애인종합복지관		○	-	-
2018-111	㈜유에이치알디		-	○	-
2018-112	창원장애인인권센터		○	-	-
2018-113	김천시장애인종합복지관		○	-	-
2018-114	사이영협동조합		○	-	-
2018-115	대구사람장애인자립생활센터		○	-	-
2018-116	주식회사 에듀콕		○	○	-
2018-117	대명에듀㈜		○	○	-
2018-118	주식회사 스튜디오뮤지컬		○	-	○
2018-119	느루		○	-	○
2018-120	사단법인 로이사랑나눔회		○	-	-
2018-121	한화시스템㈜ ICT부문		○	○	-
2018-122	서울장애인자립생활센터		○	-	-
2018-123	러닝플러스 주식회사		-	○	-
2018-124	울산광역시시각장애인복지관		○	-	-
2018-125	어둠속의동행 주식회사		○	-	○
2018-126	경북장애인종합복지관		○	-	-
2018-127	포천나눔의집장애인자립생활센터		○	-	-
2018-128	경기도장애인인권센터		○	-	-
2018-129	주식회사 한국토픽교육센터		-	○	-

2018-130	사단법인 장애인인권센터		○	-	-
2018-131	밀알복지관		○	-	-
2018-132	괴산군장애인복지관		○	-	-
2018-133	파주시장애인종합복지관		○	-	-
2018-134	창녕군장애인종합복지관		○	-	-
2018-135	사단법인 라이프라인 장애인자립진흥회		○	-	-
2018-136	안산시장애인복지관		○	-	-
2018-137	거제시장애인복지관		○	-	-
2018-138	주식회사 뉴엠		○	○	-
2018-139	한국중앙교육개발원		○	-	-
2018-140	인권연합뉴스부설 평생교육원		○	-	-
2018-141	주식회사 교육평가개발원		○	-	-
2018-142	순천시장애인종합복지관		○	-	-
2018-143	사단법인 한국장애인복지관협회		○	-	-
2018-144	경산시장애인종합복지관		○	-	-
2018-145	오산장애인종합복지관		○	-	-
2018-146	남원시장애인종합복지관		○	-	-
2018-147	실로암시각장애인복지관		○	-	-
2018-148	주식회사 서울유니에듀		-	○	-
2018-149	에이치알디교육지원센터		○	-	-
2018-150	주식회사 알파에듀		-	○	-
2018-151	주식회사 유러닝		-	○	-
2018-152	한국장애인인식개선교육취업협회		○	-	-
2018-153	보성군장애인복지관		○	-	-
2018-154	해운대장애인자립생활센터		○	-	-
2018-155	주식회사 에스넷		-	○	-
2018-156	주식회사 한국이러닝개발원		-	○	-
2018-157	금천장애인종합복지관		○	-	-

부록 5. 전국 산업별/규모별 사업체 수 및 종사자수

산업분류별	규모별	사업체수	총종사자수
농업,임업 및 어업	1-4인	1,503	3,485
	5-9인	983	6,458
	10-29인	705	11,294
	30-49인	147	5,464
	50-99인	74	5,178
	100-199인	20	2,578
	200-299인	2	413
	300-499인	1	397
	500-999인	1	923
	1000인이상	0	0
광업	1-4인	420	1,074
	5-9인	255	1,758
	10-29인	276	4,895
	30-49인	54	2,028
	50-99인	24	1,680
	100-199인	2	240
	200-299인	1	246
	300-499인	1	387
	500-999인	3	1,998
	1000인이상	0	0
제조업	1-4인	126,433	365,498
	5-9인	86,136	575,601
	10-29인	45,670	758,161
	30-49인	10,865	410,027
	50-99인	6,840	469,284
	100-199인	2,798	381,578
	200-299인	732	176,888
	300-499인	365	136,857
	500-999인	203	136,657
	1000인이상	121	451,392

산업분류별	규모별	사업체수	총종사자수
전기,가스,증기 및 수도사업	1-4인	611	1,429
	5-9인	228	1,495
	10-29인	226	4,210
	30-49인	182	7,150
	50-99인	199	13,918
	100-199인	46	6,676
	200-299인	30	6,978
	300-499인	16	5,841
	500-999인	7	5,365
	1000인이상	8	13,690
하수,폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	1-4인	2,710	7,585
	5-9인	1,844	12,165
	10-29인	1,597	26,415
	30-49인	378	14,146
	50-99인	197	13,188
	100-199인	29	3,927
	200-299인	5	1,175
	300-499인	2	717
	500-999인	0	0
1000인이상	0	0	
건설업	1-4인	39,537	113,845
	5-9인	31,389	197,778
	10-29인	23,508	350,168
	30-49인	2,883	107,586
	50-99인	1,747	117,571
	100-199인	929	124,807
	200-299인	286	67,766
	300-499인	205	77,217
	500-999인	115	77,445
	1000인이상	55	108,293
도매 및 소매업	1-4인	341,808	903,672
	5-9인	84,878	527,946
	10-29인	31,390	474,625
	30-49인	3,783	140,369
	50-99인	2,006	135,087
	100-199인	887	119,442
	200-299인	172	40,924
	300-499인	108	40,366
	500-999인	40	29,049
	1000인이상	10	13,107

산업분류별	규모별	사업체수	총종사자수
운수업	1-4인	19,340	49,855
	5-9인	9,222	60,854
	10-29인	8,625	138,448
	30-49인	2,099	79,695
	50-99인	1,875	129,625
	100-199인	1,136	155,769
	200-299인	258	60,092
	300-499인	95	34,819
	500-999인	39	26,325
	1000인이상	10	31,318
숙박 및 음식점업	1-4인	262,818	752,935
	5-9인	76,459	468,754
	10-29인	16,960	236,472
	30-49인	1,297	48,114
	50-99인	908	58,975
	100-199인	140	18,422
	200-299인	29	7,266
	300-499인	26	10,143
	500-999인	9	5,480
	1000인이상	4	5,301
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1-4인	16,199	40,128
	5-9인	7,802	50,689
	10-29인	6,101	96,623
	30-49인	1,420	53,382
	50-99인	1,010	68,889
	100-199인	477	64,476
	200-299인	135	32,808
	300-499인	87	33,710
	500-999인	40	26,295
	1000인이상	21	50,173
금융 및 보험업	1-4인	8,296	23,019
	5-9인	11,002	75,720
	10-29인	14,273	226,006
	30-49인	3,590	134,692
	50-99인	1,409	90,332
	100-199인	313	41,401
	200-299인	94	22,415
	300-499인	71	27,518
	500-999인	46	32,563
	1000인이상	29	49,706

산업분류별	규모별	사업체수	총종사자수
부동산업 및 임대업	1-4인	54,759	134,169
	5-9인	16,761	107,057
	10-29인	8,071	121,667
	30-49인	849	31,229
	50-99인	340	22,762
	100-199인	155	20,093
	200-299인	31	7,563
	300-499인	31	11,943
	500-999인	12	7,965
	1000인이상	7	10,464
전문,과학 및 기술서비스업	1-4인	42,667	115,294
	5-9인	21,527	139,532
	10-29인	10,970	167,825
	30-49인	1,823	67,919
	50-99인	1,260	85,615
	100-199인	592	79,826
	200-299인	193	46,589
	300-499인	159	61,094
	500-999인	102	69,651
	1000인이상	51	131,080
사업시설관리 및 사업지원서비스업	1-4인	19,952	49,004
	5-9인	6,928	44,922
	10-29인	6,342	105,946
	30-49인	2,065	77,211
	50-99인	1,761	121,314
	100-199인	940	129,216
	200-299인	414	99,522
	300-499인	361	135,208
	500-999인	279	193,727
	1000인이상	79	127,764
교육서비스업	1-4인	52,934	141,361
	5-9인	18,007	114,167
	10-29인	10,311	164,019
	30-49인	1,991	74,407
	50-99인	1,441	101,239
	100-199인	398	50,321
	200-299인	76	19,138
	300-499인	102	39,117
	500-999인	73	49,060
	1000인이상	59	98,208

산업분류별	규모별	사업체수	총종사자수
보건업 및 사회복지 서비스업	1-4인	52,112	165,701
	5-9인	47,707	302,364
	10-29인	22,787	344,271
	30-49인	3,253	123,735
	50-99인	2,720	186,411
	100-199인	1,017	137,206
	200-299인	253	61,387
	300-499인	107	39,449
	500-999인	73	48,824
	1000인 이상	79	160,218
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	1-4인	33,304	88,291
	5-9인	8,220	51,306
	10-29인	2,545	38,923
	30-49인	409	15,290
	50-99인	308	21,534
	100-199인	277	37,888
	200-299인	46	10,521
	300-499인	15	5,743
	500-999인	7	4,818
	1000인 이상	4	9,024
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	1-4인	125,523	257,502
	5-9인	20,095	127,506
	10-29인	9,742	151,182
	30-49인	1,652	61,642
	50-99인	742	49,134
	100-199인	196	26,008
	200-299인	36	8,619
	300-499인	15	5,687
	500-999인	4	2,689
	1000인 이상	1	1,043

《 연구진 》

연구기관 : (사)한국직업건강간호협회

연구 책임자 : 정 명 희 (조교수, 보건학박사, 두원공과대학교 간호학과)

공동 연구원 : 백 은 미 (계장, 보건학박사, 한양대학교병원)
이 명 진 (국장, 간호학석사, 한국직업건강간호협회)

연구 보조원 : 권 은 중 (팀장, 보건학박사과정, 한국직업건강간호협회)
조 수 현 (주임, 보건학석사과정, 한국직업건강간호협회)

연구 상대역 : 박 동 언(안전보건공단 정책제도연구부 연구위원)

《 연구기간 》

2018. 10. 1 ~ 2018. 12. 14

본 연구는 안전보건공단의 2018년도 위탁연구 용역사업에
의한 것임.

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며, 우리 연구원의 공식 견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

2018-연구원-906

직장 내 괴롭힘 예방을 위한 산업보건 측면의 정책연구

발 행 일 : 2018년 12월
발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 직무대행 이관형
연 구 책 임 자 : 두원공과대학교 교수 정명희
발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원
주 소 : (44429)울산광역시 중구 중가로 400
전 화 : (052) 7030-500
H o m e p a g e : <http://kosha.or.kr>

[비매품]