

사례를 통해 본



의 의미와 개선방안

2019년 9월 19일(목) 10시 | 국회의원회관 제 7간담회실



직장감질119



재단법인
공공상생연대기금

더불어민주당 한정애 의원 정의당 이정미 의원

자료집 순서

발 제

- 사례로 본 직장내 괴롭힘 금지법 시행과 직장의 변화 ... 5
_ 오진호 (직장갑질119 총괄스텝)
- 직장 내 괴롭힘 금지법의 한계와 개선방안 3
_ 이용우 변호사 (서울지방변호사회 인권이사)

토 론

- 기업에서 겪은 직장 괴롭힘 실태 (1) 49
_ 김지수 (직장갑질119 신고자, 가명)
- 기업에서 겪은 직장 괴롭힘 실태 (2) 57
_ 박기연 (직장갑질119 신고자, 가명)
- 직장 내 괴롭힘 관련 근로감독의 현실과 개선방안 ... 67
_ 박성우 노무사 (노동인권실현을 위한 노무사모임 회장)
- 직장 내 괴롭힘 노동청 제보유형과 해결과정 77
_ 최태호 (고용노동부 근로기준정책과장)

발 제 1

사례로 본 직장내 괴롭힘 금지법 시행과 직장의 변화

오진호 직장갑질119 총괄스텝

[기대] [변화] [용기] [보복]으로 본 괴롭힘 금지법 시행 50일

① 들어가며

2018년 12월 30일 오픈채팅방

[직장내괴롭힘소송1호예약] 직장내괴롭힘방지법이 내년 7월초에 시행된다던데 그럼 그 이전에는 법적용해서 회사를 상대로 대응할 수 없나요?

[직장내괴롭힘소송1호예약] 송명빈 같은 놈들이 왜 이렇게 우리 사회에는 많을까요?

[사내괴롭힘] 제가 괴롭힘 소송 1호 준비 중인데

[언제나항상피곤] 처벌이 약하기 때문입니다

[제운] 피해자가 보호받지 못해서도 잇을거 같아요

[직장내괴롭힘소송1호예약] 싸움의 결과가 솜방망이 처벌일라도 싸우려구요. 내후배들이, 내아이들이 살아갈 우리 사회는 지금보다 나아질 것 같아요.

[대기업임산부] 안녕하세요. 수고하십니다. 궁금한게 있어서요

1. 직장내괴롭힘 법안 통과 된게 맞나요? 기사를 읽어서요.
2. 작년에 당한 팀장의 폭언. 괴롭힘도 고소(?) 할 수 있는지요?
3. 팀장을 처벌하고 싶은데. 민사고소 하면 되나요?

[와이] 직장내괴롭힘방지법 근데 고용주에게 신고를 하고 고용주가 조사를 한다는게 어이가 없네요 내부에서 쉬쉬하면...있으나마나...

직장 내 괴롭힘 금지법이 통과되었던 2018년 12월부터 법에 대한 직장인들의 기대는 컸다. 법 시행 이후에도 직장갑질119 카카오톡 오픈채팅방에는 직장내 괴롭힘 제보와 상담이 끊이지 않는다. ‘내가 겪는 갑질도 해결할 수 있지 않을까?’ 라는 기대심리가 점점 늘어간다. 법 시행 두 달, 직장에서는 어떤 변화가 시작되고 있으며, 직장인들은 어떻게 변하고 있는가. 이 글에서는 직장갑질119 오픈채팅방과 이메일 제보를 중심으로 직장내 괴롭힘 금지법 시행 후 50일 간의 변화를 분석해본다.

② 조사방법

가. 조사기간 및 대상

- 법 시행일부터 50일간 <직장갑질119>에 들어온 제보 일체를 조사했다. 조사 대상의 시간적 범위는 2019년 7월 16일부터 2019년 9월 3일로, <직장갑질119>가 운영되지 않는

20일이 포함된 기간이다.

- <직장갑질119> 제보 창구 중 카카오톡 오픈채팅방[직장갑질119](gabjil119.com)와 이메일 gabjil119@gmail.com, <직장갑질119> 직종별 모임 일부를 조사 대상으로 했다. 조사에 포함한 <직장갑질119> 직종별 모임은 다음과 같다.

* ▲보육교사 ▲반월시화공단 ▲사회복지119 ▲콜센터119 ▲대학원생119 ▲시설관리119

나. 괴롭힘 범주별 분석

- <직장갑질119>는 <직장갑질 예방매뉴얼>(직장갑질119, 2019)에서 직장 내 괴롭힘 유형을 32가지로 제시한 바 있다.
- 32개 유형을 유사한 성격으로 구분해 5가지로 범주화했고, 이에 따라 분류 및 분석작업을 했다. 32가지 유형과 5가지 범주는 다음과 같다.

직장 내 괴롭힘 유형 32가지

유형명	내용
폭행	물건을 던지거나 책상을 치는 등 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위
폭언	욕설이나 폭언 등 위협 또는 모욕적인 언행을 하는 행위
모욕	다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주는 행위
협박	업무상 불이익을 주겠다고 협박하는 행위
비하	외모, 연령, 학력, 지역, 성별, 비정규직 등을 이유로 인격을 비하하는 행위
무시	업무나 인간관계 등에 대해 무시하거나 비아냥거리는 행위
따돌림	상사나 다수의 직원이 특정한 직원을 따돌리는 행위
소문	개인 사생활에 대한 뒷담화나 소문, 허위사실 등을 퍼뜨리는 행위
반성	적정범위를 넘거나 차별적으로 경위서, 시말서, 반성문, 일일업무보고를 쓰게 하거나, 업무상 필요성이 없는 독후감을 쓰게 하는 행위
강요	회식, 음주, 흡연 또는 금연을 강요하는 행위
전가	본인 업무를 부하 직원에게 반복적으로 전가하는 행위
차별	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위
사적지시	업무와 무관한 사적인 일을 지시하는 행위
배제	업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 배제하는 행위
차단	컴퓨터, 전화 등 주요업무 비품을 주지 않거나, 인터넷, 사내 네트워크 접속을 차단하는 행위
사직중용	업무상 차별, 배제를 동반한 사직 중용 행위
실업급여	권고사직 확인 등 구직급여 절차에 협조하지 않는 행위

사비	회사 용품을 개인 돈으로 사게 하는 행위
업무제외	허드렛일만 시키거나 업무를 주지 않는 행위
후원	특정종교나 단체의 활동 또는 후원을 요구하는 행위
장기자랑	회사 행사에서 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구하는 행위
행사	체육행사, 단합대회 등 비업무적인 행사를 강요하는 행위
태움	업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭히는 행위
정보	사고위험이 있는 작업시 주의사항이나 안전장비를 전달하지 않는 행위
건의	정당한 건의사항이나 의견을 무시하는 행위
감시	일하거나 휴식하는 모습을 감시하는 행위
모임	동호회나 모임을 만들지 못하게 하거나 강제로 가입시키는 행위
모성	임신·출산·육아휴직 등 모성보호 휴가를 쓰지 못하게 하거나 비하하는 행위
야근	야근, 주말출근 등 불필요한 추가 근무를 강요하는 행위
SNS	업무시간 이외에 전화나 온라인으로 업무를 지시하는 행위
휴가	휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주는 행위
비밀	의사에 반해 직장 내 괴롭힘을 신고한 제보자의 신원을 공개하는 행위

직장 내 괴롭힘 5가지 범주

범주	유형
폭행·폭언	폭행, 폭언, 협박, 태움
모욕·명예훼손	모욕, 비하, 무시
따돌림·차별	따돌림, 차별, 소문, 반성, 배제, 차단, 허드렛일, 비밀, 건의
강요	회식, 음주, 흡연, 후원, 장기자랑, 행사, 모임
부당지시	사적지시, 사직중용, 전가, 야근, SNS, 휴가, 모성, 감시, 사비
기타	정보, 실업급여 등

다. 괴롭힘 신고절차 분석

- ①용기와 ②보복의 변화를 분석하기 위해 신원이 확인되는 이메일 제보 중 ‘괴롭힘 신고절차’ 와 관련된 제보만을 따로 분류했다.
- 따로 분류한 이메일을 ①신고서 검토 ②신고 후 절차 ③신고 후 불이익으로 분류해 통계를 내었다.

라. 키워드 분석

- 법 시행 이후의 질적 변화를 파악하기 위해 50일간의 카카오톡 오픈채팅방 대화내역 전체를 대상으로 키워드 분석을 하였다. 50일간의 대화내역 전체를 대상으로 신고, 처벌, 괴롭힘, 취업규칙, 실업급여 5가지 낱말이 몇 번이나 언급되는지 확인해 보았다.
- [신고]는 법 시행 이후 직장인들이 할 수 있는 가장 적극적인 행위를 뜻한다. [처벌]은 법 시행 이후 ‘가해자를 처벌 할 수 있는지’ 에 대한 직장인들의 기대를 뜻한다. [취업규칙]은 법시행 이후 사규(취업규칙)의 변화를 읽을 수 있는 키워드다. [실업급여]는 ‘직장내 괴롭힘을 신고한 후 퇴사시 실업급여 수급가능 여부’ 를 묻는 키워드로 법 시행 이후에도 사건이 제대로 처리되지 않는 것에 대한 직장인들의 불안과 회사의 보복을 의미한다.
- 해당 낱말의 언급된 비율을 2018년 동일기간(2018년 7월 16일-9월 3일)과 비교하였다.

마. 결과분석

- 위 세가지 방식으로 직장내 괴롭힘 금지법 시행 50일을 분석해 본 결과 유의미한 변화들이 시작되고 있음을 확인할 수 있었다.
- 이러한 변화를 ①기대 ②용기 ③변화 ④보복이라는 4가지 키워드로 정리했다.

③ 기대

법 시행 이후 직장갑질119 제보가 유의미하게 증가하였다. 이에 대한 분석을 통해 직장인들의 기대를 확인할 수 있다.

2019년 7월 16일 오픈채팅방

[천민] 제가 오늘부터 직장갑질근절법 시행되는건 아냐니까, (본부장, 지사장이)그런거 하지 마 왜 시끄럽게 만들어? 이려고 ㅋㅋㅋ

[의미없는생활] 괴롭힘 금지법이 맹점은 많지만, 법이 만들어진거 자체가 의미가 있지 않나 싶어요; 모두들 힘내세요! 참에는 1200명 가량이었는데 벌써 1300명이 넘었네요..!

2019년 7월 17일 오픈채팅방

○ : 저 있자나여 회사에서 과장님께서 갑자기 부르시더니 청소 안했다고.... 부르시는거에 여 그런데 원래 청소가 그전에 제거 연차라 못했던 것도 있고 그래서 바빠서 이번주는 과장님 담당이지만 제가 하려고 했었어요 그런데 청소 왜 안했냐고하고 그리거 불만있으면 말하라고 이제 괴롭힘 금지법 실행되니까 누가 맞고 틀린지 보자면서

2019년 7월 24일 오픈채팅방

[JYJ] 궁금한게 있는데요. 직장내 괴롭힘 금지법이 시행되기 전의 일인데(6월 말) 하도 직장 상사가 무시하는 발언하고 야근 강요하고 같은 팀원들하고의 차별발언으로 녹음까지 했습니다..

괴롭힘 금지법이 시행되고 나서는 좀 조심하는 것 같긴한데..

아직도 업무량을 과도하게 시키거나 사람을 무시하는 발언들을 당연하다는 듯이 합니다..

이전의 사건을 가지고 제가 신고하는 것은 적용이 되지 않는 것이죠?

가. 전체제보

- 50일간 들어온 제보는 총 3,272건이었다. 이 중 직장갑질119가 운영되지 않았던 20일간 제보를 제외하면 3,121건으로 하루평균 104.0건으로 집계됐다.
- 제보 총 3,272건 중 괴롭힘 제보는 총 1,698건으로 전체 제보의 51.9%를 차지했다. 법 시행 이전 직장갑질119가 발행한 ‘직장갑질119, 6개월의 기록(2018년 5월)’에서 괴롭힘이 차지하는 비율(28.2%)에 비하면 1.8배 높은 수치다. 다만 ‘직장내 괴롭힘 금지법 시행 한 달 보고서(2019년 8월)’ 괴롭힘 제보(58.2%)에 비하면 일부 줄었다.

50일간 전체 제보 범주별 통계

구분	건수	비율	한달 보고서
전체	3,272	100	100
괴롭힘	1,698	51.9	41.8
폭행·폭언	282	8.6	10.2
모욕·명예훼손	226	6.9	7.4
따돌림·차별	293	9.0	11.8
강요	120	3.7	4.1
부당지시	326	10.0	12.5
기타	451	13.8	12.1
비괴롭힘	1574	48.1	41.8

- 직장내 괴롭힘 금지법 한 달 보고서(2019년 8월)와 비교할 때 괴롭힘 전체 비율이 감소했기에 범주별 비율 역시 소폭 감소했다. 다만 ‘기타’ 범주에 해당하는 제보들은 오히려 증가(12.1% → 13.8%)한 점이 눈에 띈다.
- [기타] 범주는 ① 직장내 괴롭힘으로 퇴사시 실업급여 수급 가능여부 ② 신고절차 문의 ③ 괴롭힘 후 불이익을 뜻한다. 이에 대한 자세한 분석은 [용기]와 [보복]에서 다루기로 한다.

나. 오픈채팅 제보

- 50일간 카카오톡 오픈채팅으로 들어온 제보는 총 2,598건이었다. 이 중 괴롭힘에 해당하는 항목은 1,323건(58.3%)였으며, 이를 범주별로 구분해 보면 아래와 같다.
- 전체 제보와 마찬가지로 ‘기타’ 범주에 해당하는 제보들이 증가했다.(12.8%→14.3%)

50일간 오픈채팅 괴롭힘, 비괴롭힘 제보

구분	건수	비율	한달 보고서
전체	2,598	100	100
괴롭힘	1,323	50.9	58.3
폭행·폭언	219	8.4	10.2
모욕·명예훼손	163	6.3	7.1
따돌림·차별	217	8.4	11.2
강요	102	3.9	4.5
부당지시	250	9.6	12.6
기타	372	14.3	12.8
비괴롭힘	1,574	49.1	41.7

다. 이메일 제보

- 50일간 이메일로 들어온 제보는 총 524건이었으며, 이 중 괴롭힘에 해당하는 제보는 330건으로 전체의 63.0%였다. 범주별로 구분해 보면 아래와 같다.

50일간 이메일 괴롭힘, 비괴롭힘 제보

구분	건수	비율	한달 보고서
전체	524	100	100
괴롭힘	330	62.0	34.6
폭행·폭언	59	11.3	12.2
모욕·명예훼손	63	12.0	11.0
따돌림·차별	73	13.9	17.1
강요	13	2.5	2.8
부당지시	62	11.8	14.1
기타	60	11.5	8.3
비괴롭힘	194	37.0	65.4

- 마찬가지로 ‘기타’ 범주에 해당하는 제보들이 증가했으며(8.3%→11.5%), 상사의 모욕적인 언행에 대한 제보가 소폭 상승했다.

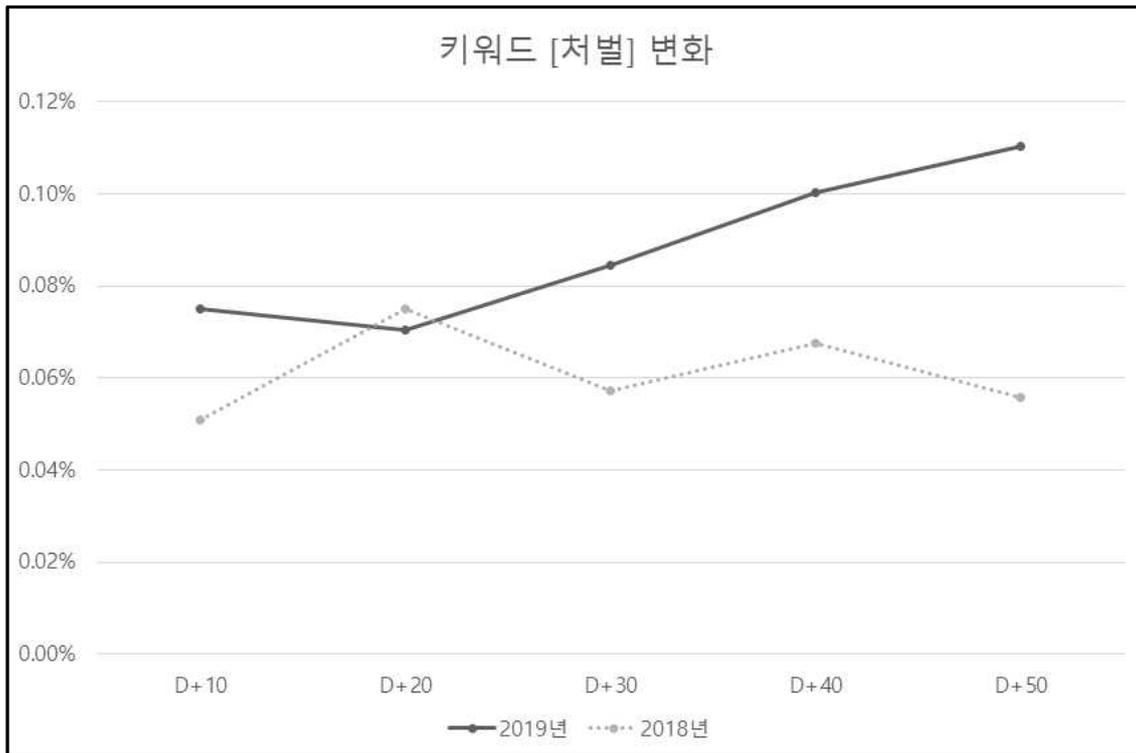
라. 키워드 제보

- 법 시행 이후 오픈채팅방에서 가장 많이 들어오는 질문은 “제가 겪은 일(괴롭힘)도 해결이 가능한가요?” 다. 다만 법시행 이후 “7월 16일 이전 괴롭힘에 대한 신고가 가능한가요?” “괴롭힘 가해자를 처벌할 수 있을까요?” 에 대한 질문이 늘었다.
- 직장인들이 괴롭힘 금지법에 대한 기대가 얼마나 증가했는지 확인해보기 위해 오픈채팅방에서 ‘처벌’ 이라는 낱말을 검색해보았다. [처벌]은 법 시행 이후 ‘가해자를 처벌할 수 있는지’ 에 대한 직장인들의 기대를 뜻한다.
- 2018년 동일시기 [처벌]이 언급된 빈도를 분석하여 비교했을 때 유의미한 변화가 있었다. 2018년 [처벌]이 언급된 비중은 전체 낱말의 0.06%였는데 2019년에는 0.09%로 약 1.5배 증가하였다.
- 법 시행 이후 시간이 지나면서 [처벌]에 대한 언급이 점점 늘고 있다. 법 시행 10일 (2019.07.16. ~ 2019.07.25.) 동안 언급 빈도가 0.07%에 불과했는데 법 시행 50일 (2019.08.25. ~ 2019.09.03.) 동안에는 언급 빈도가 0.11%에 달했으며 점점 늘고 있는 추세다. 이는 ‘내가 겪은 일도 직장내 괴롭힘에 해당하는지’ 에 대한 상담을 받은 직장인들이 괴롭힘 문제 해결(가해자 처벌)을 할 수 있을 것이라는 기대를 갖고 있음을 뜻한다.

50일간 키워드 ‘처벌’과 ‘괴롭힘’ 변화추이

▲D+10(7.16.-7.25.) ▲D+20(7.26.-8.4.) ▲D+30(8.5.-8.14.) ▲D+40(8.15.-8.24.) ▲D+50(8.25.-9.3.)

기간		키워드 언급				전체낱말
		처벌		괴롭힘		
19.07.16 -19.09.03	D+10	158	0.07%	872	0.41%	210,683
	D+20	89	0.07%	550	0.44%	126,375
	D+30	103	0.08%	406	0.33%	121,929
	D+40	152	0.10%	589	0.39%	151,590
	D+50	166	0.11%	647	0.43%	150,594
	합계	668	0.09%	3,064	0.40%	761,171
18.07.16 -18.09.03	D+10	65	0.05%	60	0.05%	127,806
	D+20	72	0.08%	18	0.02%	95,910
	D+30	78	0.06%	39	0.03%	136,590
	D+40	74	0.07%	44	0.04%	109,674
	D+50	67	0.06%	57	0.05%	120,214
	합계	356	0.06%	218	0.04%	590,194



④ 용 기

직장내 괴롭힘 금지법 시행 이전까지 괴롭힘을 당했을 때 ‘참거나 모른 척 했다.’는 응답이 65%로 가장 높았고, 관련 기관에 신고했다는 응답은 16.6%에 지나지 않았다. 참거나 모르는 척 한 응답자들을 대상으로 이유를 물어본 결과 ‘대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서’가 66.4%로 높게 나타났으며, ‘향후 인사 등에 불이익을 당할 것 같아서’가 29.0%로 나타났다. 직장내 괴롭힘 금지법이 시행된 지금, 직장인들은 어떻게 변화하고 있을까.

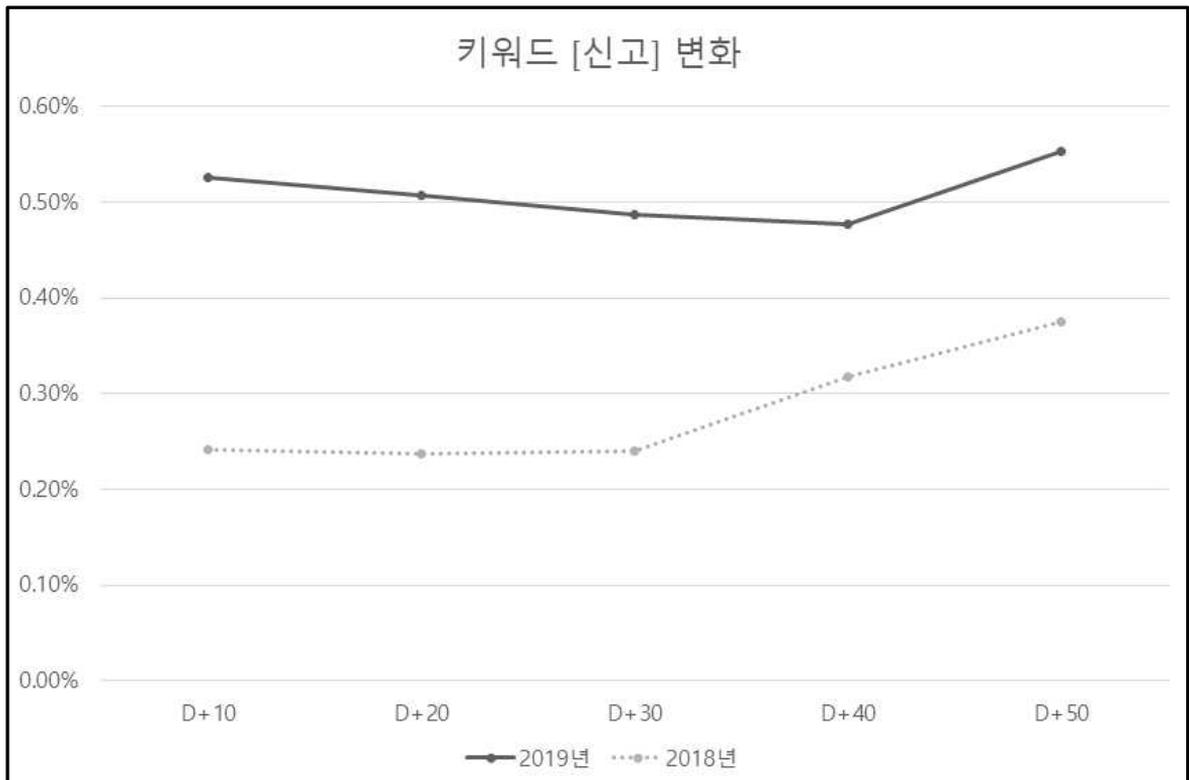
가. 오픈채팅 키워드 검색

- 신고는 엄두도 내지 못했던 직장인들의 변화를 확인해보기 위해 직장갑질119 오픈채팅방에 [신고] 라는 단어가 얼마나 나오는지 검색해봤다.

50일간 키워드 ‘신고’와 ‘괴롭힘’ 변화추이

기간		신고		괴롭힘		전체날말
19.07.16 -19.09.03	D+10	1,107	0.53%	872	0.41%	210,683
	D+20	641	0.51%	550	0.44%	126,375
	D+30	593	0.49%	406	0.33%	121,929
	D+40	724	0.48%	589	0.39%	151,590
	D+50	833	0.55%	647	0.43%	150,594
	합계	3,898	0.51%	3,064	0.40%	761,171
19.07.16 -19.09.03	D+10	309	0.24%	60	0.05%	127,806
	D+20	227	0.24%	18	0.02%	95,910
	D+30	329	0.24%	39	0.03%	136,590
	D+40	348	0.32%	44	0.04%	109,674
	D+50	451	0.38%	57	0.05%	120,214
	합계	1,664	0.28%	218	0.04%	590,194

- 법 시행 50일, 오픈채팅방에서 ‘신고’ 는 3,898번 언급되었다. 2018년과 비교하면 언급횟수는 2.34배 증가했으며, 전체날말 중 비율도 1.8배(0.28% → 0.51%)나 증가했다. 법 시행 후 시간이 지나도 ‘신고’ 가 언급되는 빈도는 줄지 않고 있다.



나. 이메일로 본 용기

- 직장내 괴롭힘 신고는 ①재직 중에 ②신원노출의 우려를 감수하고 신고를 해야 한다는 점에서 여타 진정 및 구제신청보다 더 많은 용기를 필요로 한다.
- 기존 이메일 상담에서는 ‘신원이 드러나지 않게 제보를 하는 방법’을 묻거나 ‘아직 용기가 없어 신고는 못하겠다.’는 내용이 많았는데 법시행 50일 간 들어온 메일은 신고서를 작성하여 검토를 요청하거나(신고서 검토), 사내기구나 노동청에 신고했는데 이후 어떻게 처리해야 할지를 묻거나(신고 후 절차), 신고한 이후 불이익을 당했다는(불이익) 제보가 많았다.
- 법 시행 50일 직장갑질119로 들어온 이메일로 들어온 괴롭힘 제보는 330건 이었는데 이 중 신고절차와 관련된 문의가 34건(10.3%)이다. 이 중 신고 후 절차를 묻는 제보가 18건으로 이메일 괴롭힘 제보 전체의 5.5%를 차지했다.

50일간 이메일 중 신고절차 문의 통계

분류	신고절차			계	괴롭힘 전체
	신고서 검토	신고 후 절차	불이익		
건수	8	18	8	34	330
비율(%)	2.4%	5.5%	2.4%	10.3%	100.0%

- 이는 기존의 법적절차 문의에 비해 높은 수치이다, 2018년 5월 21일 발행한 ‘직장갑질119 6개월 보고서’에서 법적절차(체불임금, 부당해고 등 근로기준법 사항 포함)의 비율이 전체 제보의 4.1%였다. 이 4.1%에는 익명을 전제로 한 신고방법 문의가 포함되어 있음을 고려할 때 직장내 괴롭힘 금지법 시행 이후 용기를 내 행동하는 직장인이 유의미하게 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

직장갑질119 6개월 보고서 항목별 통계(2018년 5월)

유형	내용	계	비율
임금	임금을 떼었다 (수당, 포괄임금제, 시간외수당 체불 등)	3072	25.73%
노동시간	휴게시간, 야근강요, 많이 일한다. 휴일에 일한다.	795	6.66%
휴게	연차휴가 없거나 출산휴가, 육아휴직 통제	799	6.69%
인사이동	일방적인 발령을 받았다.	334	2.80%
징계.해고	사소한 이유로 징계(해고)당했다.	1069	8.95%
성폭력	성희롱, 성폭력을 당했다.	250	2.09%
근로계약	근로계약서 안 쓴다. 근로계약서에 부당한 내용이 있다.	540	4.52%
취업규칙	회사 규정을 일방적으로 개악했다.	320	2.68%
산재	일하다 다쳤는데 내 돈 내고 치료했다.	207	1.73%
고용보험	실업급여 받을 수 있다.	353	2.96%
직장내괴롭힘	따돌리고, 괴롭혔다. 상사 또는 동료 때문에 힘들다.	1610	13.49%
비정규직	직원인줄 알았는데 개인사업자, 수습, 시용, 알바, 계약직 차별	340	2.85%
법적절차	회사편인 근로감독관, 합의 중용한 노동위원회	487	4.08%
잡무지시 등	청소, 김장, 장기자랑, 결혼식 등 잡무, 기타	1762	14.76%
합계		11938	100.00%

5 변화

법 시행 50일은 변화를 읽기에는 짧은 시간이다. 또한 직장갑질119의 특성상 ‘변화로 인해 문제가 잘 해결되었다.’ 는 제보보다는 ‘괴롭힘을 해결하고 싶은데 어떻게 해야 하는지’ 를 묻거나 ‘괴롭힘 문제가 잘 해결되지 않는다.’ 는 제보가 많이 들어올 수밖에 없다.

하지만 직장갑질119 50일간의 제보 분석을 통해 직장인 대응방식의 변화, 그리고 괴롭힘 제도가 작동되고 있음을 확인할 수 있는 자료들을 찾을 수 있었다. 키워드 검색과 사례들로 법 시행 50일 간 일어난 변화들을 살펴본다.

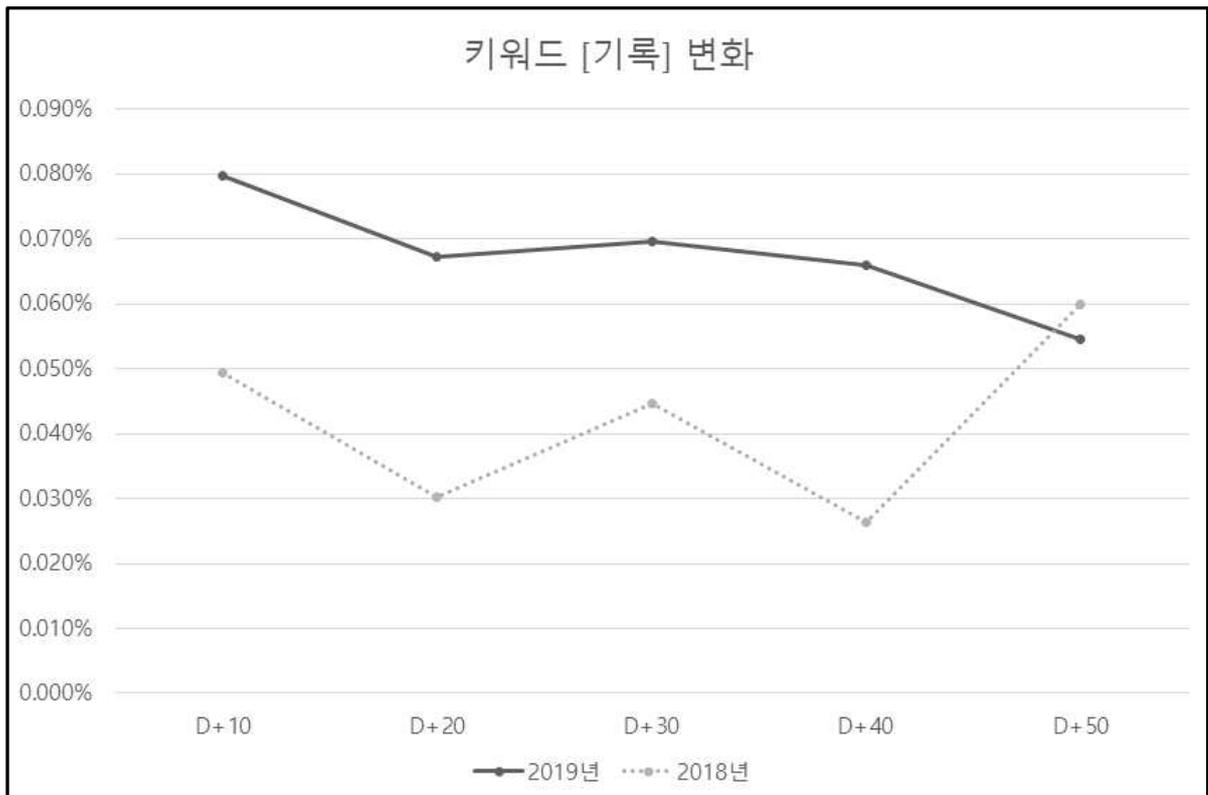
가. 키워드 검색으로 본 직장인들의 변화

- 법 시행 이후 직장인들에게 어떤 변화가 일어나고 있는지를 확인해보았다. ‘직장 내 괴롭힘’ 은 사건의 특성상 기록이나 녹음 등을 통해 입증자료를 마련하여 사실관계를 입증하는 것이 무엇보다 중요하다. 신고를 염두하고, 입증자료를 준비하려는 직장인들의 목소리를 듣기 위해 오픈채팅방에서 ‘기록’ 과 ‘녹음’ 이 언급된 빈도수를 분석했다.

- 2019년 ‘기록’ 이 언급된 빈도는 전체 대화의 0.07%로 2018년 동일시기(0.04%)와 비교했을 때 1.6배 증가했다. 또한 ‘녹음’ 이 언급된 빈도 역시 2019년 전체 대화의 0.16%로 2018년 동일시기(0.13%)에 비해 1.3배 증가했다. 직장인들이 법 시행 이후로 기록과 녹음에 대한 관심이 높아졌음을 알 수 있는 대목이다.

50일간 키워드 ‘기록’와 ‘괴롭힘’ 변화추이

기 간		기 록		녹 음		전체날말
19.07.16 -19.09.03	D+10	168	0.08%	385	0.18%	210,683
	D+20	85	0.07%	251	0.20%	126,375
	D+30	85	0.07%	121	0.10%	121,929
	D+40	100	0.07%	193	0.13%	151,590
	D+50	82	0.05%	273	0.18%	150,594
	합계	520	0.07%	1,223	0.16%	761,171
18.07.16 -18.09.03	D+10	63	0.05%	181	0.14%	127,806
	D+20	29	0.03%	123	0.13%	95,910
	D+30	61	0.04%	160	0.12%	136,590
	D+40	29	0.03%	125	0.11%	109,674
	D+50	72	0.06%	165	0.14%	120,214
	합계	254	0.04%	754	0.13%	590,194



나. 갑들의 변화

7월 16일 이전까지 상사나 대표에게 괴롭힘을 당해온 직장인들이 신고를 베풀고 있었는데, 법 시행 이후 괴롭힘이 줄거나 교묘해져 더 괴씸하다는 직장인들의 토로가 계속되고 있다.

2019년 7월 17일 오픈채팅방

[○○] 질문이 있습니다. 법이 어제부터 시행됐지만 5월부터 지속적으로 당한 괴롭힘은 신고 못하죠?

[○○] 어제 오늘은 딱히 괴롭힘을 안당했습니다.

[○○] 기록을 해보니 월 평균 8회씩 당했습니다.

[○○] 이분들이 아시고 사전에 이렇게 집요하게 하신건지 법이 시행되고 나니 좀 잠잠하네요

2019년 7월 21일 오픈채팅방

[해보자] 너네 때문에 내가 이렇게 병들었다고 주장하고 있는데 이제와 법시행이니 잘해주는 척 정말 속이뒤집어져요ㅠㅠ 어떻게 해야할까요?

2019년 7월 26일 오픈채팅방

[토깡] 법이 생기고나서 괴롭힘이 줄어들었네요ㅠㅠ 괴롭힘 줄어든건 좋은거지만 괴롭힘 금지법 시행일 후 증거확보해야 이전자료들에 대한 어느정도 효력이 생긴다고하는데 알밋네요.

다. 제도의 작동

괴롭힘 처리에 대한 인사담당자나 가해지목자들의 질문도 있었다. 이러한 질문은 오픈채팅방보다 이메일로 많이 들어왔는데 주로 ①회사에 괴롭힘 문제가 접수되었는데 어떻게 처리하는 것이 적절한지 ②가해자로 지목 당했는데 어떻게 대응해야하는지 두 가지 유형의 질문이 많았다. 이는 일정정도 직장 내 괴롭힘과 관련한 사내신고절차가 마련되고, 이것이 작동하고 있음을 뜻한다.

2019년 9월 3일 오픈채팅방

[공이] 대청소 할 때 관리자급(팀장 등)은 제외하고 평직원들끼리 청소하는 것도 갑질에 해당될까요? 직장 내부 신고가 들어와서 조사중인데.. 판단하기 애매해서 여쭙봤어요.

[C] 개인적인 경험으로는 그것만으로 내부 신고가 들어왔을 가능성은 별로 없지않을까 싶습니다.. 1대1개인면담이라도 하심이 어떨까 싶습니다.

라. 취업규칙 개정

- 「근로기준법」은 제9장 취업규칙 제93조에서 상시 10명 이상의 노동자를 사용하는 사용자에게 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 작성하여 취업규칙을 개정·신고해야 한다고 규정하고 있다.
- 법 시행 이후 취업규칙을 변경한다면 이는 대부분 직장내 괴롭힘과 관련한 변경일 것이다. 이 변화를 확인하기 위해 오픈채팅방에서 ‘취업규칙’ 이 언급된 빈도를 확인해보았다.
- 법 시행 50일간 ‘취업규칙’ 은 총 535번 언급되었고, 이는 전체 낱말 중 0.07%에 해당한다. 전년도 같은 기간(0.04%)에 비해 1.3배 정도 증가했다.

50일간 키워드 ‘취업규칙’과 ‘괴롭힘’ 변화추이

기 간		괴롭힘		취업규칙		전체낱말
19.07.16 -19.09.03	D+10	872	0.41%	146	0.07%	210,683
	D+20	550	0.44%	100	0.08%	126,375
	D+30	406	0.33%	100	0.08%	121,929
	D+40	589	0.39%	114	0.08%	151,590
	D+50	647	0.43%	75	0.05%	150,594
	합계	3,064	0.40%	535	0.07%	761,171
18.07.16 -18.09.03	D+10	60	0.05%	100	0.08%	127,806
	D+20	18	0.02%	36	0.04%	95,910
	D+30	39	0.03%	43	0.03%	136,590
	D+40	44	0.04%	75	0.07%	109,674
	D+50	57	0.05%	57	0.05%	120,214
	합계	218	0.04%	311	0.05%	590,194

- 직장 내 괴롭힘 관련한 취업규칙 변경 문의는 ▲취업규칙이 바뀌지 않았다. ▲변경절차·내용에 문제가 있다 두 가지로 나누어 볼 수 있다. ‘변경절차·내용에 문제가 있다.’ 는 문의는 기존 취업규칙이 변경되었음을 뜻하기도 한다. 법 시행 이후 규정들이 바뀌고 있다는 ‘변화’를 의미함과 동시에 변화가 법의 취지에 맞게 진행되고 있는지에 대한 점검이 필요하다.

① 취업규칙이 바뀌지 않은 사례

2019년 7월 19일 오픈채팅방

[아나] 1. 직장내 괴롭힘 시행되고 아직 취업규칙을 새로 하지 않았습니니다. 새로 할 마음도 없는 것 같구요. 취업규칙 수정 안하는 것도 문제가 되죠?

2019년 8월 13일 오픈채팅방

[해바라기] 직장내갑질7월16일부터 시행인데 아직 취업규칙에 그런 내용이 없는건 어찌해야하나요?

2019년 8월 14일 오픈채팅방

[갑질nono] : 파워포인트 몇장으로 홍보하고서는 취업규칙 바꾸지도 않고 유아무야 넘어가는 분위기입니다;

2019년 8월 22일 오픈채팅방

[— —] 그리고 직장내괴롭힘 방지법 취업규칙에 대한 교육, 규칙을 만들지 않은 상황인데 퇴사후에도 바로 신고가 가능할까요

② 변경 절차·내용에 문제가 있는 사례

2019년 8월 29일 오픈채팅방

[내가이긴다] 직장내괴롭힘 신고도 취업규칙에 없었는데 새로 싸인하라고 서류배포했다지만 그건 성희롱 관련이었는데 그게 직장내괴롭힘이었다고 우깁니다 신고하는 절차를 본사 대리도 모르는데

2019년 8월 16일 오픈채팅방

[이름] 회사규정에직장괴롭힘 가해자처벌규정을 따로두지않고 조직차원에서 하는것으로 규정을 만들었습니다. 이것 처벌할수있나요

2019년 8월 이메일

취업규칙에 '직장내 괴롭힘 행위의 금지' 항목 있으나 '회사의 직장내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 별도로 정한다'라고만 명시

라. 사용자 괴롭힘

- 변화에 따라오지 못하는 사용자가 있는 것도 사실이다. 이메일 중 직장내 괴롭힘 제보는 총 330건이었는데 이 중 사용자(사장·대표·원장 등)가 괴롭힌다는 제보는 총 45건으로 전체 제보의 13.6%였다.

항목	사용자 괴롭힘	전체	사용자 괴롭힘 비율
건수	45	330	13.6%

- 고용노동부에서는 사업주의 괴롭힘에 대해 “직장 내 괴롭힘 전담 감독관을 두고 있기 때문에 와서 진정을 내시면, 저희가 절차상으로는 사업장 내에 그런 구조가 갖춰져 있는지를 보고, 갖춰져 있지 않으면 갖추라고 지시를 합니다. 그런 지시를 했을 때 그 지시를 따르지 않으면, 지시대로 하면 좋겠지만, 따르지 않는 경우가 많이 생길 수 있는데, 그 경우에는 저희가 결국은 감독을 들어가게 되거든요.1)” 라고 밝힌바 있다.

마. 5인미만 사업장

2019년 8월 24일 오픈채팅방

[ㄹㄹ] 갑자기 해고통보하더니 바로 짐싸서 나가라고 하고, 제 물건 챙길 시간도 안 주고 제 서랍장 키 다른 직원들이 맘대로 따서 제 물건들 박스에 그냥 다 던지듯이 쏟아부어버리고 밖에 내다놓고 제가 동의하지도 않았는데 회사에서 쓰던 수첩들 내용 다 읽어보고 검열하고 항의하니깐 우린 5인미만 사업장이라 당일에 해고해도 되니까 바로 나가라. 넌 이제 여기 회사 사람 아니고 책상서랍 수첩 다 회사기물이니까 회사에서 서랍장 따고 수첩내용 확인해도 된다. 이러면서 일방적으로 제 사생활 침해하고 내쫓았네요 ㅠ 그리고 노트북 반납하라니까 저도 열받아서 근로계약서에 업무용 노트북 지급한다고 나와있지 대여한다고 나와있는거 아니니까 반납 안하겠다고 해볼까 했는데 그건 안 되나보군요... 5인미만이라 부당해고구제도 안 되고 정말 열받네요 ㅠ

2019년 8월 26일 오픈채팅방

[송] 변호사님 명예훼손 관련해서도 여쭙봐도 되겠습니까? 제가 직장 상사에게 몇개월동안

1) [생생경제] 최저임금 올-올 전쟁 프레임 벗어나야 해, 김경선 고용노동부 근로기준정책관

괴롭힘을 당했는데 5인미만이라 신고가 안되고 경찰에 고소하라고 하여서 아래와 같은 사유로 명예훼손이나 모욕이 성립될지 궁금합니다.

(상사랑 전화로 돌이서만 말다툼 하였는데 다음날 회사 사무실에서 다른 직원들 보는 앞에) 내가 오늘 너 때문에 기분이 아주 개떡같다. 내가 왜 너한테 전화받아서 그딴 항의를 들어야하냐 내가 만만하냐? 내가 만만하냐고. 너 가만 안 둘거야. 내가 너 진짜 가만 안 놔둘거야. 대표님에게도 얘기할거다.

(다른 직원들 있는데서) 너 오늘 발표 완전히 망한 발표야. 처음부터 끝까지 다 틀렸어. 공부 하나도 안 했네. (어디가 다 틀린건지 얘기해달라는 말에) 너 지금 나한테 따지는거야? 응?

(다른 직원 보는 앞에서) 너 오늘 업무 어디까지 했어. 이거밖에 못 했어? 너 오늘도 실패했네. 실패한 하루야.

이 정도 발언으로 모욕이나 명예훼손 성립이 가능할까요?

2019년 7월 이메일

저는 마트에 입점한 브랜드에 아르바이트로 입사하였습니다. 그런데 관리자가 제 일거수일투족을 감시하며 부풀려서 점장에게 보고하였으며 심지어는 제가 하지도 않은 일을 지어내서 모함하고 선동을 하였습니다. 결국 저는 그 직원들의 모함 때문에 점장의 기분이 나빠졌다는 이유만으로 해고통보를 받았습니다. 근무 중에 폰을 하고 계시는군요?라며 협박 아닌 협박도 받았고, CCTV로 저를 감시하겠다는 말도 들었습니다. 알바몬 노무상담을 통하여 노무사님께 5인 미만 사업장의 경우 부당해고 구제신청을 제기할 수 없고, 구제신청 이후 원직복직 등에 있어 실익이 없을 거라는 답변을 들었습니다.

- <직장갑질119>에 접수된 제보 사례 중 5인 미만 사업장에서 벌어진 피해 사례는 적지 않다. 특히 소규모 사업장일수록 직원을 고용한 사장이 괴롭힘 가해자인 경우가 많은데다 노동조합은 물론 노사협의회, 고충처리위원회 등 노동관계법령에서 정한 고충 접수 기구 설치도 의무가 아니어서 피해가 지속되더라도 이를 사내에서 해결할 수 있는 방법을 찾기 어렵다.
- 나아가 이러한 소규모 사업장들은 최저임금, 근로계약서 작성 등 5인 미만 사업장이라도 준수하여야 할 각종 노동관계법령을 위반하는 경우도 많아 피해자들이 이종의 고통을 호소하고 있다.

6 보 복

직장내 괴롭힘 금지법은 ‘사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.’ 고 밝히고 있으며, 이를 위반할 시 3년이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 또한 불이익을 당하지는 않았지만, 회사 또는 노동부가 사건처리를 방치하면서 고통스러워 하는 제보도 많다.

가 부적절한 처리

2019년 9월 6일 오픈채팅방

[#가즈아] 가해자는 “씨*, *같은 소리하고 있네”라고 말했다고 주장하고 있습니다. 이것도 모욕죄에 해당할까요? 욕설은 2명의 직원이 들었습니다. 회사에 신고하는데 고충부서 조사자가 자기가 볼 때 아닌 것 같답니다. 왜냐면, 일반적이고 보통 사람들이 저의 상황을 괴롭힘이라고는 생각지 않는다고 답했기 때문이랍니다.

2019년 9월 11일 오픈채팅방

[567] 문의드립니다. 직장내 괴롭힘에 대해 사측에 신고를 했고, 담당 실장이 사실관계 확인을 해보니 다른이들은 그런 의도로 한 행동들이 아니었다고 하니 본인이 개입하지 않겠다고 합니다. 이렇게 미조치로 답변을 하였을 때 이후에 어떤 절차를 밟아야할지 궁금합니다.

2019년 9월 6일 오픈채팅방

[사라] 직장내 이사에게 괴롭힘을 받고있는데 (야근강요,퇴사강요,부서이동강요=이모든이유로 다른 제 모든일상을 괴롭힙니다. 욕설도 있고, 따돌림, 인격모독 등)

그래서 사장에게 권고사직을 요청했으나 저사람(이사)이 뭔데 직원을 짜르냐고 자진퇴사만 허용한다 합니다.

그래서 그럼 이자리에서 괴롭힘방지법으로 신고하겠다 했더니

"왜 저사람 잘못을 회사에게 피해주냐? 사업자가 아버지(70대어른) 로 되어있는데 70대노인 끌려다니면서 건강악화되면 가만안됩니다. 신고하세요 진짜 건강안좋아지면 내가 어떻게 하나 봅시다. 라고 하는데

이상황에 제가 협박을 이유로 사장을 신고할수있을까요?

회사측이 직장내괴롭힘신고를 거부합니다. 바로 노동부로 신청할수있으나 저는 권고사직으로 완만한 합의를 원합니다.
모든 상황 녹음되어 있습니다.

2019년 9월 이메일

직장 상사가 다짜고짜 쌍욕을 퍼부었습니다. 그러더니 제 자리 의자로 달려가더니 의자를 발로 차더니 저를 자르겠다고 협박을 하더라고요. 옆에 있던 다른 상사도 저에게 폭언을 하며, 저를 잘라야 한다고 거들었습니다. 그러던 중 부서장님이 왔는데, 저 같은 놈이랑 같이 일 못하겠다고, 해고해 달라고 얘기하더라고요. 부서장님은 해고 못한다고 하셔서 그렇게 마무리가 되고, 지금 엄청난 스트레스를 받으며 회사를 다니고 있는 상태입니다.

이 상황에 대해서는 사장님께 제 입장에 대해서 얘기를 하고 자료를 보여드렸습니다. 한참 듣더니 한다는 말이 오히려 저한테 그런 것도 못 참아내냐고 욕을 하면서 역정을 내는 것이었습니다. 그러면서 마지막에 한다는 말이 지금 나한테 보여준 이 자료들이랑 너가 한 얘기들 안보고 안 들은 걸로 할테니 일이나 하란 식으로 얘기를 하더라고요. 그런 식으로 말씀하실 줄은 상상도 못했는데 정말 많이 실망했고, 서운하고... 저를 괴롭히고 자르려고 했던 상사들은 아무렇지도 않은 듯 농담을 주고받고, 이런저런 얘기들을 주고받는데... 정말 역겹고, 너무 스트레스를 받습니다. 정말이지, 제가 행동을 잘못했거나 욕먹을 짓을 해서 이런 상황이 된 것이라면 몰라도...정말 너무도 억울하고, 이해할 수가 없는 상황입니다. 퇴사할 각오로 노동청에 직장 내 괴롭힘으로 신고를 해서 세상이 이렇게 바뀌었다는 걸 본때를 보여주고, 법적으로 고소해서 혼쭐을 내줘야할까요?

2019년 9월 9일 오픈채팅방

[언젠가] 직장내괴롭힘이 있다한들 고용부에 진정한다들 무슨 소용이 있나요?

근로감독관은 사측과 잘 합의하라는건데요

근로감독관은 직장내 괴롭힘으로 신고한걸 회사가 알면 더 꺾끄러워지니 원만하게 해결하는게 낫다고 하는데...

그럼에도 불구하고 근로자가 원하면 진정서에 대한 조서를 써줄수 있다고 하는데요. 증빙할수 있는건 다 가져오라하구선, 한아름 가져가도 보지도 않던데요...

직장내괴롭힘금지법은 근로자에게 희망고문하는거 아닌가요?

이게 무슨 법이에요? 근로자를 더 고통스럽게 하는거 아닌가요? 희망고문이 더 힘들어요.

이미 발생한 괴롭힘에 대해서 보호하지도 못하고 예방도 못하면서.

권고는 할수있어요?

나. 불이익

2019년 9월 7일 오픈채팅방

[갑질딱씩] 괴롭힘 신고한거 노동청 공문이 어제 와서 사장이 인격적으로 업무적으로 바로 보복했어요. 했다고 1분 지각한걸로 시말서에 시말서도 반성의의미 애초에무효인거 써오라고 부당징계 남발에

2019년 9월 12일 오픈채팅방

[EUN] 직장내괴롭힘 사내 신고 후 감시가 더 심해졌습니다. 더 이상 다닐수가 없고, 다 짜고 나가게 만들려고 하는게 너무 보이는데. 부서도 없어질 위기고요.. 권고사직 받는 방법은 없을까요?

2019년 8월 이메일

상사의 폭언과 괴롭힘을 회사에 신고했고, 가해자에게 괴롭힌 사실을 인정하는 사과와 약속서를 받아냈습니다. 하지만 그것 뿐이었습니다. 제가 가해자와 같은 반에서 일하기 힘들겠다고 분리시켜달라고 요구해도, 제 이야기는 무시당했습니다. 담당자께서는 “막상 일해보면 트라우마고 뭐고 이겨낼 수 있다. 왜 해보지 않고 그러느냐?”며 저를 나무랐습니다. 저는 너무 힘들고, 수치스럽고, 호흡도 이상해지는데.. 제발 저의 이 억울함에 공감을 좀해주세요.

2019년 9월 이메일

○○공사 본사 용역으로 특수경비를 하고 있습니다. 외부인 무단출입 문제를 계기로 반장님이 오해를 하더니 갑자기 소리를 지르며 “그게 어떻게 오해될 말이나 한번 말해보라고, 그게 생각이 있는 말이나고” 쏘아 붙인 뒤 “당신 여기 올 때부터 마음에 안 들었어”라고 했습니다. 반장님은 CCTV로 휴대폰 사용을 감시하더니 경위서를 작성하라고 했고, 화장실 간 사이에 무전을 받지 않았다고 또 경위서를 쓰라고 했습니다. 본인이 원하는 문구를 강제로 집어넣게 해서 4일 동안 매일 1장씩 총 4장의 경위서를 썼습니다.

상급자인 반장과 의견 다툼으로 인한 언쟁 → 그날부터 직장내괴롭힘(3일동안 넘어갔던 일을 지적하여 연속으로 경위서 3장 작성. 그 중 2장은 cctv를 이용하여 근무태도 지적 및 경위서작성) → 노동청 신고 → 회사접수 → 회사조사(회사조사전 비공식적인 불이익 처우 대표적인게 회사본사사람이랑 간접행위자인 상급관리자와 조사전 독대) → 회사의 편향된 조사 → 회사조사결과 직장내괴롭힘 아니다로 결론 → 노동청 이관 및 결과 기다리는 중... 이게 현재 상황이구요.

일단 노동청 감독관님이 바로 종결을 지을지 의문이구요(카톡 내에서 들었지만 감독관이 바로 종결을 지은 경우도 있다고 하더라구요...)

다른 사람들도 똑같이 경위서를 쓰는데 왜 문제가 되느냐 이런 식으로 반박하고 필요할 때마다 말을 끊고 본인들이 주장을 하고...

그래도 계속 cctv로 보고 경위서를 계속 쓰게 한 것은 분명히 직장내 괴롭힘이지 않느냐라고 하니 cctv로 보고 할 수 있지 않느냐 오히려 적반하장이더라구여
 그 후 조사 결과를 통보 받았는데 내용이 어이가 없는 게 직장내 괴롭힘 구성요건 중 관계간의 우위 이용 : 직급관의 관계는 맞지만 우위를 이용했다고 볼수 없다??
 적정범위 내 : cctv요원이 휴식시간이라 반장이 대리 근무를 하고 그래서 반장이 cctv 목적에 맞게 모니터링중 보여서 경위서 작성을 했기 때문에 적정범위 내이다
 제가 어떻게 했으면 좋겠는지 대응방법 좀 알려주시고 꼭 좀 알려주십시오.

다. 실업급여 문의

고용보험법에 따르면 실업급여는 비자발적으로 퇴사한 경우에만 수급이 가능하다. 자발적인 이직의 경우에도 수급자격이 제한되지 않는 사유²⁾들이 있지만 여기에 ‘직장내 괴롭힘’은

- 2) 「고용보험법」 시행규칙 [별표2] 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유
1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우나 임금체불이 있는 경우
 - 다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
 2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
 3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
 4. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
 5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 가. 사업의 양도·인수·합병
 - 나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
 - 다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
 - 마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
 6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 가. 사업장의 이전
 - 나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
 - 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
 7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
 8. 「산업안전보건법」 제23제7호에 따른 “중대재해”가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의

포함되어 있지 않다.

① 사례

2019년 8월 이메일

저희 회사 사장이 성질이 지랄 같다고 소문이 나서 직원이 안 온다는 말이 나돌 정도였고 실제로도 수시로 폭언이 난무하는 분위기였습니다. 가끔씩 인상 쓰면서 통명스런 지시를 했고 급기야는 지시받지도 않은 내용을 가지고 저한테 심한 쌍욕과 폭언을 해서 상당히 자괴감에 빠지게 되었습니다. 일전에도 몇 차례 욕설과 때려치라는 폭언이 있었고 처자식 생각에 꾸욱 참아왔는데 사장한테 대화를 요청했고 저의 퇴사를 원해서 자꾸 이러시는 거냐 했더니 나는 퇴사하라고 한 적은 없다고만 반복할 뿐 나머지 말과 행동은 저의 퇴사를 종용하는 것이었습니다, 이걸 주변 직원들도 느낄 정도였어요. 업무도 가장 힘든 쪽으로 배정해놨습니다.

남들보다 많은 일을 한 것은 객관적으로도 증명될 정도로 열심히 일을 했고 다른 동료나 상사들과는 사이가 좋는데 유독 사장이 심신을 괴롭히니 참 다니기가 힘들더군요. 결국 퇴사를 했지만 회사에서는 끝까지 자진퇴사라며 실업급여 수급을 인정안하고 있는 상황입니다. 고용보험 관련 1350 상담을 받아봤지만 회사에서 직접 해고한 것이 아니면 자진퇴사가 될 수밖에 없다는 답변뿐이네요. 답답하고 막막합니다. 방법이 없겠습니까?

2019년 8월 이메일

대표님은 퇴근 후, 주말, 연차 등 상관없이 연락을 합니다. 새벽에 출장을 가서 밤 12시에 복귀를 해도 한밤중에 연락을 해서 업무를 지시하고, 확인을 했습니다. 참고 또 참다가 퇴근 후나 휴가 때 연락에 대해 너무 힘들고 불편하다고 말씀드렸습니다. 하지만 건의는 받아들여지지 않았습니니다.

안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우

9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
10. 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
11. 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

제가 조금만 표정이 안 좋거나 실수하거나 하면 회사 다니는 것 다시 생각해 등의 협박을 받기 시작했습니다. 이사님께도 솔직히 말했습니다. 대표님이 시시각각 결정을 반복하시다 보니 그걸 견딜 용기가 없다고. 그렇게 아슬아슬하게 지나고 있었는데 대표님이 권고사직으로 실업급여를 받던지, 퇴직금을 받던지 둘 중 하나만 하라고 했습니다.

대표의 괴롭힘으로 퇴사를 하면 실업급여를 받을 수 없는 건가요?

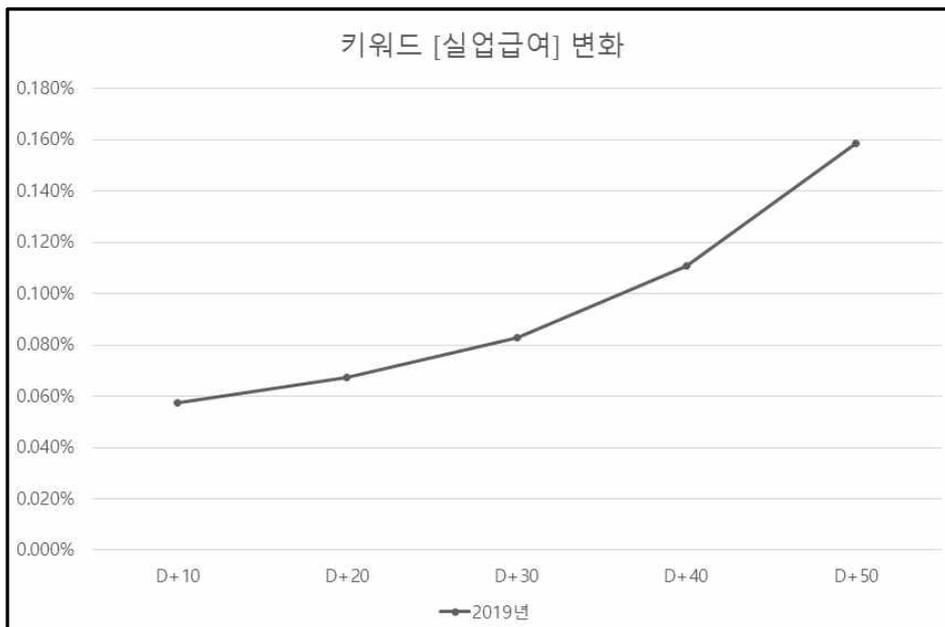
② 키워드 분석

- 직장갑질119 오픈채팅방에서 ‘실업급여’가 얼마만큼 언급되고 있는지 확인해 보았다. 눈에 띄는 것은 법 시행 이후 시간이 지날수록 실업급여 수급에 관한 언급이 늘고 있다는 점이다. 법 시행 후 10일간 실업급여가 언급된 횟수는 121회 전체 낱말의 0.06%였다. 하지만 법 시행 40일이 지난 후 실업급여 언급은 전체 제보의 0.16%로 늘었다.

50일간 키워드 ‘실업급여’와 ‘괴롭힘’ 변화추이

▲D+10(7.16.-7.25.) ▲D+20(7.26.-8.4.) ▲D+30(8.5.-8.14.) ▲D+40(8.15.-8.24.) ▲D+50(8.25.-9.3.)

기간		괴롭힘		실업급여		전체낱말
19.07.16 -19.09.03	D+10	872	0.41%	121	0.06%	210,683
	D+20	550	0.44%	85	0.07%	126,375
	D+30	406	0.33%	101	0.08%	121,929
	D+40	589	0.39%	168	0.11%	151,590
	D+50	647	0.43%	239	0.16%	150,594



7 기대, 변화, 용기, 보복

[기대] 직장갑질119 제보의 증가는 직장내 괴롭힘 금지법에 대한 직장인들의 기대가 높음을 보여준다. 법 시행 이후 괴롭힘 제보의 비율이 1.8배 늘었다. 직장인들의 기대는 ‘내가 겪은 갑질도 괴롭힘 금지법으로 해결할 수 있는지.’에서 ‘가해자를 처벌할 수 있는지’로 변화하고 있는데 이는 ‘처벌’이라는 낱말의 빈도수가 증가하고 있다는 점에서 확인된다.

[용기] 기대는 용기로 이어진다. 2018년에 비해 1.8배 더 언급되는 ‘신고’라는 키워드는 직장인들이 직장내 괴롭힘 신고를 위한 용기를 내고 있음을 보여준다. 이러한 용기는 실제 행동으로도 이어지고 있는데 이메일 괴롭힘 제보 10개 중 1건(10.3%)이 신고절차와 관련한 문의다. 법 시행 전 법적절차(신고절차)를 묻는 제보가 4.08%였던 것과 비교했을 때 용기 내어 신고하는 직장인들이 증가하고 있음을 보여준다.

[변화] 법 시행에 따른 변화는 ‘갑’과 ‘을’ 모두에게서 나타나고 있었다. ‘을’ 들은 녹음과 기록을 통해 직장내 괴롭힘 신고를 준비하고 있었고, ‘갑’ 들은 법 시행 이후 괴롭힘이 줄거나 괴롭힘의 방식이 더 교묘해지고 있었다. 또한 이메일 제보 중에서 가해지목자의 메일이나 사내 접수된 사건 처리 절차를 묻는 인사담당자들의 질문, 취업규칙이 (적절하게) 변경되지 않았다는 질문은 괴롭힘 금지법이 일부 현장에서 작동하고 있음을 보여준다.

[변화] 를 가로막는 요소들도 있었다. 대표적인 것이 ‘사용자 괴롭힘’과 ‘5인 미만 사업장 미적용’이다. 이메일 괴롭힘 제보의 13.6%가 ‘사용자 괴롭힘’이라는 점은 법이 갖고 있는 한계(사용자에게 신고)를 보완하기 위한 대책이 절실함을 말해준다. 5인 미만 사업장에서 벌어지고 있는 괴롭힘을 어떻게 대응할 것인지에 대한 대책도 마찬가지다.

[보복] 직장갑질119는 법 시행 전부터 ‘보복’과 관련한 정부기관의 대책마련이 시급하다고 이야기 해온바 있다. 근로기준법에 명시된 처벌조항이 솜방망이가 되지 않도록 정부기관의 적극적인 대처가 필요하다. 또한 괴롭힘 신고를 받아주지 않거나 미온적으로 조사하는 회사를 신고받고, 이 회사에 대해 적극적인 근로감독 등을 통해 시정할 수 있도록 조치를 마련해야 할 것이다.

8 마치면서

- 법 시행 50일 동안 벌어진 일련의 변화들을 살펴봤다. 직장갑질119는 직장내 괴롭힘 금지법에 대해 ‘집은 있는데 냉장고도 없고 유리창도 없다’ 고 비유한 바 있다. 법이 갖고 있는 한계가 분명히 있는 것은 사실이다.(이는 발제2에서 다룬다.) 그러나 아무것도 없는 집이지만 집이 있는 것과 없는 것은 차이가 크다. 직장갑질119를 통해 본 법 시행 50일은 작지만 유의미한 변화의 시간이기도 했다.
- 직장내 괴롭힘은 수직적이고 권위주의적인 조직문화를 바꾸는 일이다. 이를 위해 제도적 보완이나 지원이 필요하다. 그렇기에 기업들이 나서서 조직문화 변화에 앞장설 수 있도록 노동부가 감독하고, 지원해야 한다. 취업규칙이 바람직하게 변경되어 있는지, 전담 직원이나 기구가 설치되었고, 제 역할을 하고 있는지 등을 점검해야 한다. 직장갑질119에는 취업규칙이 아직 변경되지 않았다거나, 취업규칙 변경절차·내용에 문제가 있었다는 제보가 지속적으로 들어온다.
- 직장내 괴롭힘 금지 사내교육 확산을 위한 지원도 필요하다. 연1회 교육이 의무인 남녀고용평등법과 다르게 직장내 괴롭힘 금지법에는 교육이 의무화 되어 있지 않다. 여성가족부가 발표한 <2018년 성희롱 실태조사>에 따르면 ‘성희롱 예방교육’을 통해 ‘직장내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다’고 밝힌 응답자가 90.9%였으며, 89.4%가 ‘직장 안에서 나의 언행을 조심하게 되었다.’고 했다. 의무조항은 아니지만 정책적 지원을 통해 임직원들이 직장내 괴롭힘 금지법 교육을 받을 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.
- 법 시행에 대한 홍보도 중요하다. 직장갑질119 제보사례를 보면 법이 시행되었다는 사실을 아는 것만으로도 ‘갑’들에게는 위협효과를 내고, ‘을’들은 용기를 낸다는 것을 알 수 있다. 법 시행이 많은 사회적 관심을 받기는 했지만 여전히 법의 존재를 모르는 직장인들이 많다. 법 시행을 알리는 홍보가 필요하다.

[별첨] 50일간 직장갑질119 제보 통계

	폭행·폭언	모욕·명예훼손	따돌림·차별	강요	부당지시	기타	괴롭힘계	비괴롭힘	전체	괴롭힘비율
7월16일	17	9	13	7	19	19	84	47	131	64.1%
7월 17일	23	11	11	3	32	31	111	46	157	70.7%
7월 18일	6	5	12	1	5	4	33	25	58	56.9%
7월 19일	12	7	5	2	15	11	52	46	98	53.1%
7월 20일	1	0	1	0	1	0	3	6	9	33.3%
7월 21일	1	0	2	0	0	0	3	3	6	50.0%
7월 22일	11	14	14	2	13	5	59	47	106	55.7%
7월 23일	20	2	35	3	17	4	81	27	108	75.0%
7월 24일	15	3	29	9	25	7	88	28	116	75.9%
7월 25일	11	12	6	12	6	10	57	36	93	61.3%
7월 26일	10	12	11	6	7	7	53	47	100	53.0%
7월 27일	2	0	2	1	1	0	6	2	8	75.0%
7월 28일	0	0	1	0	2	0	3	5	8	37.5%
7월 29일	2	7	8	5	13	9	44	34	78	56.4%
7월 30일	8	7	4	4	10	7	40	34	74	54.1%
7월 31일	5	5	8	5	8	12	43	42	85	50.6%
8월 01일	12	10	13	3	14	11	63	58	121	52.1%
8월 02일	5	3	3	1	5	16	33	22	55	60.0%
8월 03일	0	0	0	0	2	2	4	0	4	100.0%
8월 04일	0	0	0	0	0	1	1	2	3	33.3%
8월 05일	1	2	1	0	0	3	7	3	10	70.0%
8월 06일	0	2	1	0	0	0	3	1	4	75.0%
8월 07일	1	1	0	0	1	1	4	6	10	40.0%
8월 08일	3	1	4	1	2	2	13	2	15	86.7%
8월 09일	2	1	3	0	0	1	7	7	14	50.0%
8월 10일	1	1	1	0	0	1	4	1	5	80.0%
8월 11일	0	0	1	0	2	0	3	2	5	60.0%
8월 12일	7	11	14	4	12	20	68	66	134	50.7%
8월 13일	6	8	4	3	11	29	61	86	147	41.5%
8월 14일	7	3	10	3	8	11	42	40	82	51.2%
8월 15일	0	1	0	0	2	2	5	3	8	62.5%
8월 16일	7	4	6	5	8	23	53	63	116	45.7%
8월 17일	1	0	0	0	0	1	2	3	5	40.0%
8월 18일	0	2	1	0	0	1	4	1	5	80.0%
8월 19일	9	11	9	1	8	13	51	55	106	48.1%
8월 20일	4	6	5	5	7	9	36	62	98	36.7%
8월 21일	8	3	3	2	3	12	31	66	97	32.0%
8월 22일	7	7	7	4	4	14	43	46	89	48.3%
8월 23일	3	6	3	3	8	16	39	60	99	39.4%
8월 24일	0	0	1	0	1	2	4	5	9	44.4%
8월 25일	1	0	0	0	2	2	5	4	9	55.6%
8월 26일	10	9	10	4	4	10	47	71	118	39.8%
8월 27일	7	4	8	5	7	19	50	68	118	42.4%
8월 28일	7	7	5	0	3	14	36	55	91	39.6%
8월 29일	6	9	8	12	6	28	69	52	121	57.0%
8월 30일	9	2	4	1	10	19	45	57	102	44.1%
8월 31일	0	0	0	0	0	1	1	2	3	33.3%
9월 1일	1	3	0	0	0	1	5	6	11	45.5%
9월 2일	9	9	2	1	12	22	55	54	109	50.5%
9월 3일	4	6	4	2	10	18	44	70	114	38.6%
합계	282	226	293	120	326	451	1698	1574	3272	51.9%
	8.6%	6.9%	9.0%	3.7%	10.0%	13.8%	51.9%	48.1%	100.0%	

발 제 2

직장 내 괴롭힘 금지법의 한계와 개선방안

이용우 변호사
서울지방변호사회 인권이사

① 직장 내 괴롭힘 금지법 도입의 의의

- 개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘에 대한 금지, 발생 시 조치, 취업규칙의 필수적 기재 사항에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항 추가, 직장 내 괴롭힘 신고 또는 피해근로자등에 대한 불리한 처우 시 형사처벌 도입(제76조의 2, 제76조의 3, 제93조 제11호, 제109조. 이하 통칭하여 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’). 이외에 산업재해보상보험법(산재법)상 직장 내 괴롭힘이 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 질병의 예시로, 산업안전보건법(산안법)상 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 정부의 책무를 규정함.
- 직장 내 괴롭힘 금지법은 직장 내 위계질서 하에서 빈발함에도 은폐되기 쉬웠던, 이러한 이유로 피해가 심각했음에도 사회적으로 규율의 사각지대로 남았던 비인격적, 비민주적 행태 등을 새롭게 규율함으로써 직장 내 인권침해와 비민주성 등을 극복할 수 있는 중요한 계기를 마련했다는 점에서 적지 않은 의미가 있음.
- 직장 내 괴롭힘 금지법은 무엇이 직장 내 괴롭힘인지를 선언하고, 이에 대한 금지규범을 마련하여 이를 위반하는 행위는 위법하다는 점을 분명하게 인식케 하고, 나아가 사용자로 하여금 사후적인 조치를 통해 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해회복과 직장질서의 회복을 피함과 동시에 사업장 내 규범으로 기능하는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘에 대한 예방과 사후조치에 관한 제도적 장치를 마련한 것을 강구하고 있다는 점에서 중요한 진전임.

② 직장 내 괴롭힘 금지법과 제도의 한계

가. 규범의 실효성에 의문

- 직장 내 괴롭힘 금지법은 사내 절차를 통한 자율적 해결에 초점을 맞추어 설계되었음. 이러한 특징으로 인하여 직장 내 괴롭힘 금지법의 가장 큰 한계는 실효성임. 괴롭힘 행위를 하거나 이에 대한 적절한 조치를 하지 않을 경우 아무런 제재 조치를 할 수 없는 관계로 규범으로 기능하는데 명백한 한계가 존재함.

- 특히, 직장 내 괴롭힘 금지법은 직장 내 성희롱과 유사한 측면이 있음에도 최소한이나마 존재하는 직장 내 성희롱에 대한 제재 규정에도 미치지 못하는 상황임.
- 이와 같은 실효성 문제가 반복적으로 제기될 경우 직장 내 괴롭힘 금지법이 형해화되고 사문화될 개연성도 배제할 수 없다는 점에서 문제의 심각성이 있음.

나. 심각한 괴롭힘 행위가 오히려 방치될 우려

- 직장 내 괴롭힘 제보 사례 중 ‘대표이사(사장)’가 가해자인 사례가 지속적으로 접수되고 있음. 특히, 개인사업주가 운영하는 소규모 사업장에서 직원들에게 직접적으로 업무를 지시하는 사장이 괴롭힘 가해자일 경우, 피해자가 상시적으로 겪는 고통은 상대적으로 매우 큼. 이 경우 대부분 사내에서 적절하게 문제를 제기할 만한 통로가 차단되어 있었고, 설령 문제를 공식화한다고 하더라도 피해자에 대한 또 다른 불이익으로 이어지기 일쑤임. 기본적으로 대표이사가 고용에 대한 결정권을 절대적으로 쥐고 있는 상황에서 피해자들은 일터에서 쫓겨나지 않기 위해서라도 장기간 괴롭힘을 참고 버텨야 하는 경우가 많았음.

<제보 사례> 대표이사가 가해자일 경우

회장은 직위를 이용하여 전 직원에게 여러 가지 방법과 이유로 갑질을 행해왔습니다. 지난 7/16 직장내 괴롭힘 금지법이 이슈가 되고나서 여러 직원들이 회장의 직장 내 괴롭힘에 대해 많은 고충과 스트레스를 토로하였으며, 신고서가 여러 건 접수 되었습니다. 하지만 회장은 신고자를 찾아내려고 하는 등 직원들을 압박하고 있는 상황입니다. 업무를 빙자하거나 직위를 이용하여 필요 이상의 요구를 하고, 괴롭히고, 한두번이 아니고 수시로 심한 행동과 언사로 갑질을 하고 있습니다. 직장내 괴롭힘 금지법이 시행되고 현 상황을 알고 있는 회장은 표면적으로는 기존의 괴롭힘을 자중하고 있는 듯한 상황이나, 앞으로 조심하고 잘해야겠다는 마음가짐이 아닌 누구든 걸리기만 해보라는 느낌입니다.

이처럼 사업주나 대표이사 등에 의한 직장 내 괴롭힘의 피해는 일반적인 경우에 비하

여 더욱 심각하지만 현행법상으로는 오히려 이에 대한 대응이 더욱 방치될 개연성이 매우 높음. 즉, 현행법상 직장 내 괴롭힘의 가해 주체가 대표이사 등일 경우 조사 및 조치의 주체와 사실상 겹쳐 그 실효적인 구제가 사실상 불가능하고, 사내 별도의 기구에 의한다고 하더라도 그 실효성을 기대하기가 어려움. 고용노동부는 대표이사의 괴롭힘 행위에 대하여 사내에서 적절한 조사와 조치가 이루어지지 않았을 경우 관할 지방고용관서에 진정을 제기할 수 있다고 안내하고 있으나, 진정 제기 이후 가해 사실이 밝혀진다고 하더라도 취해질 수 있는 조치는 한계가 명확함.

- 한편, 5인 미만 사업장에서 벌어진 직장 내 괴롭힘 피해 사례는 상당함. 특히, 소규모 사업장일수록 직원을 고용한 사용자가 괴롭힘의 가해자인 경우가 많고, 노동조합은 물론 노사협의회, 고충처리위원회 등 노동관계법령에서 정한 고충 접수 기구 설치도 의무가 아니어서 피해가 지속되더라도 이를 사내에서 해결할 수 있는 방법을 찾기 어려움. 나아가 이러한 소규모 사업장들은 최저임금, 근로계약서 작성 등 5인 미만 사업장이라도 준수하여야 할 각종 노동관계법령을 위반하는 경우도 많아 피해자들이 이중의 고통을 호소하고 있음.

<제보 사례> 5인 미만 사업장 미적용

상사에게 인격적인 모독과 부당한 업무지시를 당하고 있습니다. 그런데 5인 미만 직장이라고 해서 직장 내 괴롭힘 금지법도 적용 안 된다하고 만약 이 일로 이의제기를 하다가 찢려도 부당해고구제가 안 된다고 하는데 이 상황에서 도움을 얻을 방법이 있을까요?

이처럼 소규모 사업장일수록 노동법의 사각지대에 놓여 있고 직장 내 괴롭힘으로 피해가 빈발하고 그 피해의 정도도 심각한데, 오히려 직장 내 괴롭힘 금지법 적용 대상에서 5인 미만 사업장이 제외된 것은 가장 대표적인 법의 한계임.

다. 행정관청의 소극적 대응 우려

<제보 사례> 노동청 진정의 실효성 문제

고용노동부 지청에 사고접수하려고 하였으나 무척 회의적인 답변을 받았습니다. 사업주가 괴롭히는 경우에는 직접적인 처벌법이 없고, 사업주가 조사에 응하지 않아도 강제성이 없기 때문에 방법이 없다는 답변을 받았습니다. 결론은 처벌할 방법이 없기 때문에 직장 내 괴롭힘 신고만으로는 현 상황이 바뀌기 힘들다는 답변이죠. 고용노동부의 답변과 달리 다른 어떤 방법은 없을까요??

고용노동부는 공식 입장을 통해 ‘사업장 내에서 적절한 조사나 조치가 이루어지지 않는다면 2단계로 노동청에 진정을 제기할 수 있음’ 을 안내하고 있음. 그러나 진정 사건 조사 과정에서 대표이사가 출석 조사에 응하지 않더라도 강제할 방안이 없어 조사 자체가 부실해질 우려가 있고, 가해 사실이 밝혀진다고 해도 노동청이 취할 수 있는 조치는 예방 및 조치를 권고하는 정도에 그칠 것으로 보이는데, 이를 이행하지 않는다고 하더라도 제재 방안이 없어서 실효성이 없음. 더욱이 직장 내 괴롭힘에 대한 조사와 시정은 일정한 역량을 투여하여 실질적인 조사가 이루어질 때 가능하다는 점에서 현행법 체계상 이를 기대하기는 어려울 것으로 보여 문제의 심각성이 있음. 이와 같은 사정이 반복된다면 결국 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 문제에 대하여 개입할 동력을 찾지 못하게 되어 이에 소극적으로 대응할 개연성이 높음.

라. 직장 내 괴롭힘 금지법은 사용자의 의무를 제한적으로만 규정

- 직장 내 괴롭힘 금지법은 사용자를 포함하여 일반 근로자 또한 괴롭힘 금지 규범의 수규자로 삼고 있음. 사용자를 규범의 수규자로 삼고 있는 근로기준법의 체계에서 이 질적인 느낌이 있으나 상급자 뿐만 아니라 동료나 하급자 등에 의해서도 직장 내 괴롭힘은 가능할 수 있다는 점을 고려한 것으로 보임. 그러나 정작 규범의 1차적 수규자라 할 수 있는 사용자에 대한 법적 의무는 매우 가볍게 규정하고 있는 한계가 있음.
- 사용자로 하여금 사전예방을 위한 조치의무를 규정하지도 않았고, 각종 의무위반에 대한 제재 조치도 규정하고 있지 않으며, 비밀유지의무도 규정하고 있지 않음. 또한 산안법이나 산업안전보건기준에 관한 규칙에도 직장 내 괴롭힘 금지 등을 보건조치 의무의 내용으로 규정하고 있지 않음.

마. 취업규칙 개정의 한계

- 직장 내 괴롭힘 금지법은 취업규칙의 필요적 기재사항으로 “직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항”을 추가하였음. 그런데 취업규칙 개정·신고의무는 10인 이상 사업장에 한하므로 10인 미만 소규모 사업장의 경우 직장 내 괴롭힘에 대한 예방과 징계 등의 제재 근거를 취업규칙에 마련하지 않더라도 법적인 제재를 받지 않음.
- 상시 노동자 10인 이상 사업장은 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치 사항 등을 포함시키는 것이 의무이며, 위반 시 과태료 500만 원이 부과됨. 그런데 법 시행 1개월이 지난 시점까지 취업규칙을 개정하지 않는 사업장이 적지 않았는데, 이는 법 시행 자체에 대한 고용노동부의 홍보 부족에 더하여 설령 취업규칙을 조금 더디게 개정한다고 하더라도 적발될 위험성이 크지 않다는 사용자들의 판단이 작용했기 때문임.
- 취업규칙을 개정한 사업장의 경우에도 징계 등 구체적인 제재 조치나 괴롭힘에 해당할 수 있는 행위, 예방대책, 조사기구 설치 등 실효성있는 대응을 위해 반드시 필요한 내용들이 누락된 채 형식적으로 법 조항을 나열하는 데 그친 곳이 많았음.

<제보 사례> 취업규칙 개정 관련 한계

현재 기관은 직장 내 괴롭힘 방지법이 시행이 된 지 두 달이 지났지만 취업규칙 수정도 안 하고 있고 아무것도 준비 안 하고 있습니다. 괴롭힘 신고는 기관에 해야 하는데 조사기구도 없고. 이럴 때는 어찌해야 하는 건지 알고 싶습니다.

- 또한 직장 내 괴롭힘 금지법에는 취업규칙의 필요적 기재사항으로 ‘직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항’을 명시하라고 하였을 뿐, 그 구체적 내용을 열거하지는 않고 있음. 더욱이 고용노동부는 취업규칙에 반드시 징계 등 제재 조치를 포함시켜야 하는 것은 아니라는 해석을 제시하고 있어 이와 같은 행정관청의 태도와 맞물려 취업규칙 개정의 실효성에 의문이 제기됨.

바. 간접고용 및 특수고용직에 대한 적용의 한계

직장 내 괴롭힘 금지법은 원칙적으로 개별적 근로관계를 전제로 하는 근로기준법에 규정되어 있어서 원청과 하청 노동자 간 직장 내 괴롭힘에 대하여 대응하는데 한계가 있음. 또한 산안법과 산재법 어디에도 원·하청 노동자들 간 괴롭힘을 규율할 수 있는 규정은 없음. 실제 현장에서 다양한 방식으로 원청 직원의 하청 소속 직원에 대한 괴롭힘이 자행되고 있다는 점에서 이에 대하여도 적극적인 신고 및 조사, 조치가 필요함에도 이러한 규율의 한계로 이와 같은 괴롭힘 행태가 방치되고 있음.

- 또한 실질상 노동자임에도 형식적인 사업자 신분 등을 이유로 다수의 특수고용 노동자들은 직장 내 괴롭힘으로부터 제대로 보호받지 못하고 있음. 특수고용 노동자들이 직장 내 괴롭힘 사실을 신고했을 때 형식적인 판단으로 노동자가 아니라는 등의 이유로 제대로 된 조사나 조치를 취하지 않는 경우가 대부분인데, 이는 사내 절차나 고용노동부의 진정 절차에서 마찬가지로임.

사. 조사 및 조치의무의 한계

- 직장 내 괴롭힘 금지법이 기본적으로 사내 절차를 통한 자율적 해결을 도모하고 있어 조사 및 조치에 있어 실효성은 물론 객관성과 공정성 등을 담보할 수 있을지에 대한 의문이 제기됨. 특히, 대표이사 등 사내에서 실질적인 권한을 행사하는 자의 괴롭힘 행위에 대하여는 더욱 그러함.
- 직장 내 괴롭힘 금지법이 조사기구의 설치와 구성, 조사절차 등에 대하여는 구체적인 규정을 두고 있지 않고, 취업규칙의 필요적 기재사항에도 이를 구체적으로 규정하고 있지 않는 등의 이유로 조사 과정이 형식적으로 흐를 개연성이 있음. 특히, 조사에 있어서 객관성과 공정성 등을 기하기 위하여 외부위원이나 노동자측의 참여 등도 고민해 볼 수 있으나 관련 규정은 전무함.
- 직장 내 괴롭힘 금지법은 인지조사와 신고조사만을 규정하고 있을 뿐 정기조사 등은 별도로 규정하고 있지 않음. 또한 원활한 조사를 위해서는 신고자나 진술인 등의 신

고, 진술, 자료제출 등이 자유롭게 이루어지는 환경이 만들어져야 하므로 이에 대한 비밀유지의무와 불리한 처우 금지의무가 규정될 필요도 있음.

- 직장 내 괴롭힘 금지법은 조사결과 직장 내 괴롭힘 사실이 확인되더라도 징계나 근무장소의 변경 이외에 어떠한 조치를 취할 것인지에 대하여 사용자에게 재량을 부여하고 있음. 이는 사용자의 인사권 내지 징계권에 대한 과도한 침해 방지를 위한 것으로 선택할 수도 있으나 자칫 형식적인 조치로 괴롭힘 재발방지 등의 효과를 거둘 수 없는 방향으로 사용자의 조치가 귀결될 수도 있음.

③ 직장 내 괴롭힘 금지법과 제도의 개선방안

가. 규범의 실효성 강화

- 직장 내 괴롭힘 금지 규정 위반, 예방조치의무(법개정 필요)위반, 조사의무위반, 신고 이후 조치의무위반, 비밀유지의무(법개정 필요)위반 등에 대한 제재 조치 마련을 통해 규범의 실효성을 강화해야 함. 직장 내 괴롭힘 규정을 도입하면서 규율대상을 폭넓게 하는 차원에서 형사처벌 등 제재 조치를 마련하지 않은 측면이 있다는 의견도 있으나 현재의 규정을 유지하면서도 형사처벌 등 제재 조치를 규정하는 것은 가능할 것으로 보임. 이는 특히, 죄형법정주의의 명확성 원칙과 관련하여 문제가 되고 있으나 직장 내 괴롭힘에 대한 해석은 여러 사정을 고려하여 충분히 가능할 것으로 보이므로 문제 되지 않는다고 보임. 다만, 형사처벌 등 제재 규정이 마련된다면 직장 내 괴롭힘 해당 여부를 좀더 엄격하게 해석하려는 경향이 있을 것으로 보임. 따라서 이와 같은 점을 함께 고려하여 제재 조치의 도입 여부, 도입 정도 등을 판단해야 함. 필요하다면 형사처벌의 대상을 단순한 직장 내 괴롭힘이 아니라 반복적, 악의적인 괴롭힘 행위로 한정하거나 사용자만으로 한정하는 등의 방법도 고민할 수 있음. 형사처벌이 부담된다면 과태료 등의 제재 조치는 충분히 가능할 것으로 보임. 실제 직장 내 성희롱에 대하여는 일정 부분 과태료 규정을 두고 있음.

<참고1> 형사처벌 도입 가능성 검토

- 직장 내 괴롭힘 규정이 도입되기 전부터 이와 유사한 개념들(경범죄 처벌법 제3조 제1항의 '지속적 따돌림', 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제3조의 '괴롭힘 등', 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률 제2조의 '학교폭력', '따돌림', '사이버 따돌림', 여성폭력방지기본법 제2조의 '여성폭력', '2차 피해', '집단 따돌림 등')이 이미 현행 법령에 규정되어 있었음.
- 또한 직장 내 괴롭힘과 유사한 직장 내 성희롱 도입 당시에도 개념의 불분명 주장이 제기되었으나 현재 이에 대한 논란은 없음.
- 나아가 해외 사례와 최근 ILO 제190호 협약("일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약". 위 협약에서 일의 세계에서 "폭력과 괴롭힘"이라는 용어는 그것의 발생이 일회성이든 반복적이든, 신체적·정신적·성적·경제적 피해를 목표로 하거나, 초래하거나, 초래할 개연성이 있는 용납할 수 없는 일련의 행위나 관행, 혹은 위협을 뜻하며 젠더에 기반 한 폭력과 괴롭힘을 포함한다고 규정하고 있음) 등에서 직장 내 괴롭힘과 동일 내지 유사한 개념을 정의하고 있음.
- 이러한 사정을 종합하면 법적으로 직장 내 괴롭힘을 형사처벌의 규율 대상으로 삼을 수 있다고 보임.

<참고2> 형사처벌 도입 가능성 등(한정애 의원안에 대한)에 대한 국회 전문위원 검토의견

- 「근로기준법」 개정을 통해 직장 내 괴롭힘 금지를 명문화 하였으나, 직장 내 괴롭힘을 한 사람에 대한 제재가 마련되지 않아 벌칙 규정 신설을 통해 제도의 실효성을 높일 필요가 있다는 점에서 개정안은 타당한 측면이 있음.
- 다만, 신설되는 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 개념에 의할 때 행위의 양상은 매우 다양하게 나타날 수 있는데, 모든 직장 내 괴롭힘 행위를 형사처벌의 대상으로 하는 것이 적절한 것인지에 대해서는 사회적 공감대와 경험이 필요한 측면이 있음. 이에 지난해 직장 내 괴롭힘 개념을 법에 정의하고 이를 금지하는 내용을 논

의하면서, 구체적인 대응은 각 사업장별로 상황에 맞게 취업규칙 등을 통하여 자율적으로 따른 후 그에 따르도록 유도하는 것이 바람직하다고 보아 이를 고려하여 직장 내 괴롭힘 개념을 포괄적으로 규정하는 대신 행위자에 대한 제재규정은 두지 않는 것으로 결론을 내린 바 있음.

- 한편, 개정안에 따르면 처벌대상에 대하여 '제76조의2를 위반한 자'라고 규정함으로써, 직장 내 괴롭힘 행위를 한 사용자 및 근로자를 모두 처벌대상으로 규율하고 있는데, 근로자의 경우 법률 제16270호 근로기준법 제76조의3제5항에 따라 사용자의 의해 징계 등의 조치를 받는 구조로 되어 있음. 따라서 개정안의 입법취지가 사업장 내 징계 대상이 될 수 없는 '사용자'만을 처벌하려는 것인지, 징계조치와는 별도로 '근로자'에 대해서도 처벌하려는 것인지를 명확히 할 필요가 있음. 참고로, 직장 내 성희롱의 경우 사업주에 대해서만 1천만원 이하의 과태료를 부과하고, 근로자에 대해서는 사업주로 하여금 징계 의무를 부여하고 별도의 벌칙규정은 두고 있지 않음.

나. 대표이사 등의 괴롭힘 행위나 5인 미만 사업장 괴롭힘 행위에 대한 규율

- 앞서 언급한 것처럼 위와 같은 괴롭힘 행위는 피해가 심각하여 이에 대한 규율의 필요성이 더욱 크다고 할 수 있음. 특히, 전자의 경우 특단의 대책을 마련해야 함. 최소한 대표이사 등 실질적 권한을 행사하는 자의 범위를 일정하게 한정하여 형사처벌 등 제재 조치의 대상으로 삼거나 이들에 대하여는 곧바로 고용노동부 진정 등의 구제절차를 밟도록 하거나 외부기관에 의한 조사나 노동자측의 참여 등을 의무화하는 방안 등을 고민해 볼 수 있음. 한편, 더불어민주당의 강병원 의원은 사업주의 조치에 이의가 있을 경우 노동위원회에 시정신청을 할 수 있는 안을 발의한 적이 있었는데, 대표이사 등의 괴롭힘 행위에 대하여 이를 도입하는 방안을 검토해볼 수 있음.
- 5인 미만 사업장의 경우 직장 내 괴롭힘에 대한 규율의 필요성은 두말할 필요가 없음. 다만, 현실적인 한계로 규범으로 작동할지 의문이고, 조사와 조치 등을 취할 여건상의 한계가 있는 것도 사실임. 절충적으로 근로기준법 시행령 개정을 통해 직장 내 괴롭힘 금지 규정(제76조의2)만을 적용토록 하고 구제절차 등 제도의 마련이 수반되는 규정(제76조의3)의 적용은 유보하는 것도 생각해 볼 수 있음.

다. 행정관청의 적극적 대응 노력 강구

- 제재 조치의 신설로 행정관청의 개입 근거를 마련하여 실효적이고 적극적인 대응이 필요함.
- 직접 인지 또는 신고, 진정의 경우 사업장에 1차적인 조치를 미룰 것이 아니라 직접 조사에 적극적으로 나서야 하고, 현장방문 등을 통해 실질적인 조사를 해야 함. 이 과정에서 신고인 자격을 제한할 필요가 없고, 한편으로 신고인 등에 대한 비밀유지가 필수적임.
- 직장 내 괴롭힘 등으로 노동자의 건강장해가 발생한 사업장에 대해 의료전문가의 의견을 들어 필요시 임시건강진단 명령 등의 조치를 강구
- 고용노동부에 현재와 같은 전담 근로감독관을 두고, 국가기관에 대한 신고창구를 일원화하며, 예방교육, 피해자 심리상담 및 법률상담, 소송 등을 지원할 수 있는 체계 구축. 직장문화 개선을 위한 캠페인 등 실시
- 고용노동부의 조사에 따른 시정권고와 이후 사후적인 감독 엄정 필수

라. 사용자의 법적 의무 강화

- 직장 내 괴롭힘은 개인의 일탈인 경우도 있으나 대부분은 직장문화로부터 비롯된 측면이 강함. 따라서 이와 같은 문화와 인식의 개선을 통해 사전에 이를 예방하는 것이 무엇보다 중요함. 이를 위해 사용자의 직장 내 괴롭힘 예방교육 등 사전 조치의무를 근로기준법에 규정하고 이를 위반할 경우 제재 조치도 규정해야 함. 직장 내 성희롱에 대하여는 관련 규정이 존재하고, 아래와 같이 산안법에는 고객의 폭언 등에 의한 정신적 고통 등 유발행위에 대하여 사업주의 예방 및 조치의무를 규정하고 있으므로 직장 내 괴롭힘에 대하여 규정의 필요성과 가능성이 충분히 인정됨.

<산업안전보건법>

제26조의2(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언등"이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- 산안법은 사업주의 보건조치의무를 규정하고 있고, 산업안전보건기준에 관한 규칙은 관련된 사항을 구체적으로 규정하고 있음. 그런데 이번 직장 내 괴롭힘 규정이 도입되면서 산안법에 정부의 책무와 관련된 규정만이 도입되었을 뿐 사업주의 보건조치의무가 마련되지는 않았으므로 이를 신설할 필요가 있음. 이와 관련하여 참고할만한 조항을 소개하면 아래와 같음.

<산업안전보건기준에 관한 규칙>

제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "직무스트레스"라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것

3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

- 사용자 등의 조사 및 조치 과정 등에서의 비밀유지의무도 별도로 규정하고 이를 위반할 경우의 제재 조치도 마련하여 실효성을 기해야 함. 또한 신고인과 피해노동자 등에 대한 불리한 처우 금지 규정을 좀더 보완하여 제3의 진술인이나 자료 제출인 등을 포함하고, 불리한 처우를 간접피해와 2차 피해를 포함하여 구체적으로 규정할 필요도 있음.
- 사용자는 근로계약상 노동자에 대하여 보호의무 내지 안전배려의무를 부담하고, 사용자의 사용인이 일정한 불법행위를 할 경우 직무관련성이 인정될 경우 민법상 사용자 책임을 부담함. 그러나 직장 내 괴롭힘과 관련하여 앞서 언급한 예방조치의무나 보건조치의무가 규정되지 않을 경우 언제나 보호의무위반 또는 사용자책임을 쉽게 인정받는 것은 아님. 직장 내 괴롭힘과 관련하여 예방조치의무와 보건조치의무를 명시적으로 규정할 경우 이와 같은 사용자의 민법상 손해배상책임을 묻기에도 수월할 수 있음.

마. 취업규칙 개정의 실질화

- 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙의 필요적 기재사항을 좀더 구체화하고, 실질적인 방향으로 취업규칙이 마련될 수 있도록 고용노동부의 적극적인 유도과 사후 감독이 필요함.

바. 간접고용과 특수고용 등으로 규율 대상의 확대

- 직장 내 괴롭힘 규정은 파견법상 파견노동자에게 적용된다는 점은 의문의 여지가 없음. 다만, 근로자파견관계가 인정되지 않는 원·하청 관계에 있어 고용노동부는 그 적

용을 부정하고 있음. 그러나 이에 대하여는 아래와 같은 비판이 있음. 따라서 이와 같은 경우에도 직장 내 괴롭힘으로 규율할 수 있어야 함.

고용노동부 매뉴얼에 따르면, 원하청 관계에서는 원칙적으로 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 대한 규율이 적용되지 않습니다. 하지만 이러한 해설이 적절한지 생각해볼 필요가 있습니다.

먼저, 개정 법률은 문언상 명시적으로 피해자와 행위자가 같은 사용자와 근로관계를 맺을 것을 요구하지 않습니다. 정의 규정은 '직장'이라는 공간적 한계, '업무'라는 행위태양상의 한계만을 두고 있을 뿐 '동일한 사용자일 것'을 요구하지 않습니다.

이와 같은 고용노동부의 입장은 직장 내 괴롭힘과 관련한 사용자의 의무(발생시 조치의무)를 고려하여 행위자의 범위를 한정하는 것으로 이해할 수 있습니다. 하지만 아래에서 보는 바와 같이 사용자의 조치는 특정한 조치로 한정적으로 기속되는 것이 아니라 '적절성'을 조건으로 사용자에게 재량이 부여되어 있으므로 원청 소속 가해자의 하청노동자의 괴롭힘에 대하여 원청회사의 사용자가 상황과 조건에 따라 가해자, 피해자에게 적절한 조치를 취할 수 있습니다.

직장 내 괴롭힘과 유사한 직장 내 성희롱의 경우에도, 원청업체 직원과 같은 공간에서 업무를 수행하는 경우, 하청업체 근로자가 원청업체 소속 사업주나 근로자에게 직장 내 성희롱을 당하였다면 원청업체 사업주는 '남녀고용평등법'의 적용을 받아 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치의무와 하청업체 피해근로자에 대한 보호조치를 취해야 한다고 규정되어 있습니다(직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼, 고용노동부 2018.6. 10-11쪽).

따라서, 같은 공간에서 일하는 원하청관계의 경우에도 직장 내 괴롭힘에 대한 규정이 적용되어야 합니다.³⁾

- 특수고용직의 경우 노동자성 여부에 대한 적극적 판단, 현행법 해석상 노동자로 인정되지 않는 경우에도 종속적인 지위에서 노무를 제공하는 경우에는 관련 법령의 마련 등을 통해 괴롭힘 행위 규율 등이 필요함. 예술인복지법령 등 참고

3) 김동현 변호사, 김두나 변호사 작성

- 앞서 언급한 ILO 제190호 협약은 “국내법과 관행이 정의하는 피고용인들뿐만 아니라 계약 지위와 관계없이 일하는 사람들, 인턴이나 수습 등 훈련 중에 있는 사람, 계약이 만료된 노동자, 자원봉사자, 구직자, 지원자, 고용주의 권한·의무·책임을 수행하는 개인들 등 노동자들과 일의 세계의 모든 사람을 보호한다” 고 규정하고 있음. 이러한 규정 취지를 고려할 필요가 있음.

사. 조사 및 조치의무의 보완

- 조사과정의 실질화, 객관성 담보 등을 위해 외부위원이나 노동자측 참여를 법령 등에 규정해야 함. 인지조사와 신고조사 이외에 정기조사 등의 도입, 신고인 이외에 제3의 진술인 등에 대한 보호 및 비밀유지의무 마련, 조치의무의 실효성을 담보하기 위한 이의신청 제도 등의 검토도 필요함.
- 특히, 사용자의 조치가 부당하다고 판단될 경우 노동위원회 등에 시정신청 등을 할 수 있는 방안 등을 고민해 볼 수 있음.

아. 기타

- 직장 내 괴롭힘 여부에 대한 입증의 부담을 덜어주기 위해 입증책임의 배분(아래 표 참조)이나 피해자의 정보공개청구 시 행정관청은 직장 내 괴롭힘 관련 조사, 감사, 현장조사 자료를 제공할 수 있도록 하여 소송 중 입증부담을 완화하는 방안을 검토할 수 있음.

<직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률안>-이정미 의원 대표발의안4

제16조(입증책임의 배분) ① 직장 내 괴롭힘과 관련한 분쟁해결에 있어서 직장 내 괴롭힘이 있었다는 사실은 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘으로 주장되는 행위가 직장 내 괴롭힘이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

- 고용보험법상 자발적 이직의 경우에도 실업급여 수급자격이 인정되는 사유(고용보험법 시행규칙 별표2 참조)에 직장 내 괴롭힘을 추가하여 부득이 괴롭힘을 견디지 못하고 퇴사한 노동자의 생계를 최소한 보장할 필요가 있음.

4 결 론

- 직장 내 괴롭힘 금지법이 도입되어 아직 시행 초기 단계에 있음. 현재로서는 이 법이 어떻게 현장에서 기능하고 작동할지 예단하기 어려운 것이 사실임. 그러나 현재까지의 제보나 현실을 고려하면 그 전망이 밝다고만 할 수 없음.
- 직장 내 괴롭힘은 이제 ILO에서 공식 협약으로 채택할 정도로 국제적인 노동기준이자 규범이 되었으므로 그 규율의 필요성과 중요성은 이론의 여지가 없음. 다만, 문제의 심각성에 비추어 현행 법·제도는 여러 가지 이유로 실효성에 많은 한계를 노정하고 있음.
- 문제의 심각성과 규율의 필요성, 중요성에 대한 인식을 같이 한다면 이에 대한 개선의 노력이 절실함. 앞서 언급한 개선방안은 거친 단상에 불과하므로 이러한 것을 포함한 다양한 검토가 필요함. 이러한 과정을 거쳐 직장 내 문화와 소통구조, 업무처리 프로세스, 노사관계 등이 새롭게 구축되어야 함.

4) 위 조항에 대하여는 입증책임에 관한 통설과 판례의 일반적인 원칙인 "법률요건분류설"을 그대로 규정한 것에 불과하여 실익이 없다는 국회 전문위원의 검토의견이 있음. 다만, 이를 참고하여 직장 내 괴롭힘의 요건사실은 주장하는 노동자가, 귀책사유 등 나머지 불법행위의 요건사실은 가해자가 입증책임을 부담하는 방식의 입증책임의 분담도 고려할 수 있을 것임.

토 론 1-1

기업에서 겪은 직장 괴롭힘 실태

김 지 수 (가 명)
직장갑질119 제보자

1. 직장 내 성희롱과 성추행

2017년 5월 경 H사에 해외영업 및 수출입 업무 담당으로 입사했다.

H사는 H건설사와 같은 층, 같은 사무실을 사용하였다. 대외적으로는 다른 법인이었지만 H건설사의 ‘신사업부’로 불리며 건설사의 자회사처럼 운영되었다. 입사 후 H건설사의 사장이자 H사 대표이사의 아버지에게 인사를 하러 갔다. 인사를 하러 간 자리에서 사장은 “통통하니 아들하나 더 있으면 며느리 삼고 싶네.”라고 했다. 이것이 성희롱의 시작이었다.

사장은 수시로 나에게 ‘뭘 좀 그렇게 먹나. 그렇게 먹으니 살이 찌지...니가 지나가니 건물 이 흔들린다...의자 앞으로 당겨바라, 내가 지나갈 수 있나 보게.’라는 등의 성희롱을 공공연히 했다. 지속되는 외모와 관련된 말은 나에게 수치심과 모멸감을 주기에 충분했지만 사장이기에 나는 불쾌한 감정을 표시할 수가 없었다.

2018년 1월 중순, 사장이 인터폰으로 자신의 사무실로 나를 불렀다. 그는 이렇게 시작했다. “결혼도 하지 않은 여직원한테 이런 말 하긴 뭐하지만 니가 자꾸 살이 찌서 걱정이 되서 하는 말이다.” 그 시간이 빨리 지나가길 바랐지만 자신이 어떻게 70이 넘는 자신의 몸을 관리하는지부터 시작해서 나에게 물을 많이 마시라며 자신은 물을 많이 마시기 때문에 “아침에 오줌을 푸욱 누다.”라고 했다. 얼굴이 화끈거리고 불편했다. 그 때 사장은 자신의 손을 뻗어 내 복부를 움켜쥐며 말을 했다. “뱃살이 이게 뭐냐. 빨리 빼라.”고...너무나도 갑작스럽게 일어난 일이라 황당하고 수치스러웠다. 그렇게 멍하게 앉아 있으니 그만 나가보라고 했다.

그 일에 대해 나는 나의 상사에게 말을 했지만 그는 사장이 왜 그런지 이해를 할 수가 없다는 말만을 했고 아무런 조치는 이루어지지 않았다.

사장은 그 후로도 수차례 나의 체중이나 외모에 대해 언급했고 나는 사장이 말하는 것을 애써 못들은 척하는 것으로 소극적인 불만 표시를 하는 것에 만족할 수 밖에 없었다. 사장이

니까...

그 뿐만 아니라 사장은 나에게 ‘이 새끼, 저 새끼’ 라며 욕설, 막말, 고성을 했다. 사실 그러한 사장의 언행은 다른 직원들에게도 수시로 행해졌다.

2018년 6월, 해외 손님 방문 관련하여 사장이 나에게 보고를 지시하였고 보고하던 중 사장의 고성과 욕설은 다시 시작되었고 나는 반복되는 부당한 대우를 참지 못하고 사장에게 “저에게 더 이상 욕설과, 막말을 하지 마십시오. 성희롱도 성추행도 참고 있습니다!” 라고 하였다.

2. 항의에 대한 회사의 대응

사장은 나에게 ‘자신은 성희롱을 한 적이 없고, 너는 이제 끝이다.’ 라고 하였다. 나는 사장실 밖으로 나왔고 사장은 자신의 아들인 부사장실에 수차례 왔다 갔다 하기를 반복했다.

곧 부사장은 나를 자신의 사무실로 호출하였다. 그는 자신의 의자에 기댄 채로 나를 쳐다 보며 사장실에서 어떤 일이 있었는지를 물어보았다. 그래도 이 사람은 내 말을 들어줄까 하는 약간의 기대를 가지고 그 동안 사장이 나에게 이 새끼, 저 새끼라는 말을 자주해 왔고 기분이 많이 나쁘다고 했다. 그는 나를 비웃으며 말했다.

“니는 사장님이 이 새끼, 저 새끼 하면 기분 나쁘냐?”

그제야 알았다. 그가 나의 말을 들어줄 것이라는 기대는 허망한 것이라는 것을...그리고 이제 할 말은 해야겠다는 결심을 하고 그에게 하고 싶은 말을 했다. 부사장이 나의 말을 몰래 녹음하는 것도 모르고...

그 날 저녁 부사장이 나에게 문자와 카톡으로 더 이상 같이 일할 수 없을 것 같다고 하였다. 나는 회사를 그만 둘 생각이 없다고 했다. 그 다음날 사장과 부사장 부자는 출근하지

않았고 부사장은 저녁에 다시 내게 카톡을 보내서 ‘있지도 않는 성희롱, 성추행 언급하지 말고 대한민국 형법 상 협박, 명예훼손, 무고에 대해 잘 알아보라’ 고 했다. 나는 그에게 실제로 자신의 아버지로부터 어떠한 수모를 겪었는지 말했고 다시 한 번 퇴직 의사가 없음을 분명히 밝혔다.

다음 날 출근하니 흥건설사 관리이사가 나를 보자고 했고 ‘권고사직’ 을 내리겠다고 했다. 그 이유를 묻자, 내가 더 잘 알 것이라고 했고 내가 권고사직을 받아들일 수 없다고 하자 그럼 징계위원회가 열릴 터이니 그 때까지 자택 대기를 하라고 했다. 나는 관리이사에게 물었다. ‘사장의 나에 대한 성희롱과 성추행은 어떻게 할 거냐’ 고 그는 ‘자신은 그것에 대해 아는 바도 없고 성희롱과 성추행은 사적인 문제니 사적인 곳에 가서 알아서 하라’ 고...기가 막혔다. 관리이사가 ‘성희롱과 성추행이 사적인 문제니 사적인 곳에 가서 알아서 하라’ 고 한다.

그 길로 바로 대구지방고용노동부에 갔다. ‘직장 내 성희롱’ 으로 사장과 부사장을 진정했다.

7월 13일 회사로부터 ‘대표이사에 대한 막말과 욕설로 인한 징계해고’ 를 통보 받았고 그 후 약 일주일 뒤 경찰서로부터 사장 부자가 나를 ‘명예훼손과 무고’ 로 고소하였다고 연락 받았다. 나는 그제야 사장을 ‘강제추행’ 으로 고소하였다.

7월 말 경북지방노동위원회에 ‘부당해고 구제신청’ 을 하였고 국선노무사를 선임할 자격이 되지 않아 혼자 진정 진행을 할 수 밖에 없었다. 사측은 변호사 3인을 선임하고 전 직원을 동원하여 나에 대한 폄훼 글을 답변서로 제출하였다. 무엇보다도 견디기 힘든 것은 다른 직원들이 작성한 나에 대한 인신공격과 비방 글이었다.

9월 ‘부당해고 판정위원회’ 가 개최되었고 위원들은 사측과 나에게 위원회가 열리기 전 조정을 권유했다. 나는 사측에 ‘3개월치 급여 지급과 각자의 소를 취하하자’ 고 했다. 사측은 ‘3개월 치 급여는 주겠으나 전 직원들 앞에서 사장의 성추행에 대해 무고한 것에 대

해 사과하고 소를 취하하지는 않겠다’ 고 했다. 결국 조정은 무산되었고 다행히도 경북지방노동위원회는 회사의 징계해고가 ‘부당하다’ 는 판정을 내렸다.

회사는 나에게 회사에 출근하라고 하였지만 출근 당일 ‘대표이사에 대한 모욕에 대해 징계위원회를 열터이니 그 때까지 자택 대기하라’ 고 하였다. 다시 한 번 사장의 성추행에 대한 징계위원회 개최를 요구했지만 묵살 당했다. 9월 말 징계위원회가 열렸고 나도 참석했지만 부자에 의해 선임되어 형사고소 건을 담당하는 변호사들이 징계위원회 위원으로 참석하였고 나는 정당한 소명 기회도 주어지지 않은 채 ‘정직 3월’ 의 징계를 받았다.

‘부당정직’ 으로 경북지방노동위원회에 진정하였지만 ‘징계는 회사 고유 권한’ 이라는 이유로 나의 진정은 받아들여지지 않았다. 정직 기간이 끝나고 출근하자 부사장은 나에게 ‘휴업 및 출근금지 명령’ 을 내렸다. H사에서 휴업은 나 혼자였다. 그야말로 보복이었다.

2019년 4월 부사장은 ‘경영상의 이유로 해고한다’ 고 통보하였다. 사측은 나의 휴업기간 동안 상시 근로자를 7명에서 4명으로 변경하였다. 그들은 근로기준법 11조를 교묘히 이용하여 나의 해고를 정당화하였고 결국 나는 ‘부당해고 구제신청’ 을 할 수 없었다.

3. 고용노동부의 문제점

2018년 12월 대구지방고용노동부는 H사와 흥건설사가 ‘법인이 다르다’ 는 이유로 직장 내 성희롱이 성립되지 않는다는 결론을 냈다. 나는 이에 불복하고 재진정을 하였다. 담당조사관이 재배정되었지만 조사관들의 말은 동일했다. 이렇게 해봤자 경영자가 가해자일 경우 솜방망이 처벌만이 내려질 것이라는 것이었다. 하지만 사측에서 대구지방노동부에서의 결정을 가지고 지속적으로 무죄를 주장하는 근거로 사용하고 있었기 때문에 나는 쉽게 포기할 수 없었다.

경찰에서 사장을 ‘강제추행’ 에 대한 기소의견으로 송치를 했지만 담당자는 검찰에서의

결과를 보고 판단하자고 하였다. 그 후에는 자신들이 ‘강제추행’ 여부에 대해서는 더 이상 질문하지 않아도 된다는 취지라고 했다.

2019년 3월, 검찰에서도 ‘강제추행’ 기소의견으로 사장을 구공판 신청하였다. 하지만 고용노동부 담당자의 말은 나를 의아하게 만들었다. 이렇게 강제추행 ‘기소’가 오래 걸렸다면 재판에서 뒤집힐 가능성이 많다는 것이었다. 성추행 피해자 앞에서 피해자의 감정은 전혀 고려하지 않은 그의 말은 나에게 또 다른 2차 피해였다. 너무 답답한 나머지 나는 담당자에게 하소연 하듯 말했다. 그러면 도대체 내가 당한 것은 무엇이냐고? 직장 내 성희롱이 아니면 도대체 나는 누구에게 당한 것이냐고? 그는 귀찮다는 듯이 말했다. “그건 저희한테 말하지 말고, 국회에 가서 말씀하세요.” 라고 말이다.

재진정의 결론은 다음과 같았다.

‘H사 법인 자체의 실체성이 부인되어 운영되었다고 불만한 근거가 없어 동일사업장에 해당하지 않는 것으로 판단됨’

‘사장은 성희롱행위를 인정하지 않아 그 사실 존재여부가 명확하지 않음’

같은 주소, 같은 사무실에서 근무하고 실제로 부서간의 업무협조가 있었고 수많은 정황 증거가 있었다. 그리고 내가 성희롱을 당한 것도, 성희롱을 항의한 것도 사장에게 업무 보고를 하러 간 사장실에서 이루어졌다. 그리고 경찰과 검찰조차도 ‘강제추행’ 사실을 인정하였다. 하지만 고용노동부는 가해자가 범죄행위를 인정하지 않아 사실 여부를 알 수 없다는 믿기지 않는 결론을 내어 놓았다.

나는 대구고용노동부에 다시 찾아가 다른 방법이 없는지를 물어보았다. 그 누구도 내가 할 수 있는 방법은 없다고 했다. 그냥 포기하라고 했다. 어쩔 수 없는 것이라고. 이것이 정말 어쩔 수 없는 상황인가? 어쩔 수 없는 상황이면 그냥 포기하는 것이 맞는 것인가?

4. 현재 상황

2019년 7월 ‘강제추행’에 대한 첫 공판이 열렸고 8월 증인 신분으로 재판에 출석했다. 사장이 다섯 번째로 고용한 부장판사 출신의 변호사는 피해자인 내가 거짓말을 하고 있다고 하였고, 다른 직원들이 사장과 나를 대신해 사장실에서 줄자를 들고 당시 사장과 나와 의 거리가 너무 멀어 성추행을 할 수 없다는 취지의 동영상을 재생하였다. 그리고 그는 내가 이전에 근무한 회사에서도 성희롱을 문제 삼아 퇴사하며 합의금을 받고 나왔다고 하였다(이는 내 뒷조사를 통해서 알아냈을 것이다).

그랬다. 나는 H사에 근무하기 전 회사에서 성희롱 사건으로 인해 퇴사하게 되었다. 다른 여직원이 성희롱을 당했다고 하였고 회사에서는 가해자에 대한 처분 없이 피해 여직원을 해고하려고 하였다. 이에 나는 반발했고 그 화살은 나에게 돌아왔다. 고용노동부에 신고하자 그제야 가해 직원이 즉시 해고 되었다. 하지만 회사는 나와 같이 일하는 것이 힘들 것 같다고 위로금을 제시하였고 나는 어쩔 수 없이 퇴사하게 되었다.

나는 재판부에 물었다. 내가 이전 회사에서 성희롱 문제로 퇴사를 하고 이번엔 직접적인 피해자가 된 것이 어떻게 내 잘못이며 내가 손가락질을 받아야 할 것인지. 이러한 성희롱 문제가 사회 전반에 만연하고 있는 것은 내가 지탄받고 꽃뱀이라고 불리워야 할 것이 아니라 사회가 문제가 있는 것이라고 했다. 사장의 부장판사 출신 변호사는 아무 말도 하지 않았다.

사장과 그의 아들은 아직도 내가 성추행을 지어냈다고 한다. 그들은 자신들에게 대항한 나를 본보기로 삼기 위해 거액을 들여가며 변호사들을 선임했고 전 직원들을 동원해 거짓 증언을 하여 없는 죄까지 만들어 죄를 덮어씌우려 했다. 하지만 그들의 철저한(?) 계산은 다행히도 어긋났고 사장은 2019년 9월 강제추행에 대한 2차 공판을 앞두고 있다.

그리고 2019년 9월 초 근로복지공단은 내가 회사에서 당한 성희롱과 직원들의 괴롭힘에 의해 받은 정신적 피해를 산업재해로 인정하였다. 신청하고 11개월이나 걸린 판결이라 더욱 더 값진 결과였다.

5. 개선할 점 및 맺음말

직장 내 성희롱을 겪으면서 아래와 같이 몇 가지 개선되었으면 하는 부분을 적어보았다.

- 직장 내 성희롱 담당 조사관의 성인지 감수성에 대한 교육
- 직장 내 성희롱 적용 여부에 대한 재검토(예> 법인이 다르더라도 동일한 사업장으로 판단될 경우 직장 내 성희롱으로 처분)
- 상시 근로자 5인 미만인 사업장인 경우도 성희롱 발생 시 피해자에 대한 불리한 처우 불가
- 직장 내 성희롱 발생에 대한 사업주 처벌 강화
- 직장 내 성희롱 피해자에 대한 무료 법률 자문 제공
- 직장 내 성추행에 대한 처벌 조항 제정

이 일을 겪으면서 울기도 많이 울고 부모님께서는 정말 죄송하지만 나쁜 마음을 먹고 싶은 적도 많았다. 수면제와 우울증약 없이는 하루를 견디기도 너무 힘들었고 미쳐버릴 것만 같았다. 도망치고 싶었고 분신이라도 해서 내 억울함을 말하고 싶었다. 하지만 그 어떤 것도 소용이 없다는 것을 잘 알았고 하루 하루 버티며 내가 할 수 있는 것들을 찾아 대응했다.

하지만 아직도 우리나라의 기업문화는 나와 같은 혹은 더 심각한 피해를 당하고도 기업과 조직을 상대로 싸울 자신이 없어 그냥 참고 있거나 퇴사를 당하는 경우도 많을 것이라고 생각한다. 그리고 어찌보면 나는 여러모로 운이 좋았을 수도 있다는 생각이 든다.

‘미투’ 운동을 통해 사회가 바뀌고 있지만 아직 갈 길은 멀다고 본다. 이는 ‘직장 내 성희롱’에 대한 처벌 강화와 모호한 규정을 찾아 가해자가 악용하는 일이 없도록 법의 사각지대를 줄여나가는 일이 동반되어야 할 것이라고 생각한다. 내가 너무 이상적일 수도 있겠지만 궁극적으로는 ‘나만 아니면 된다’는 식의 이기적인 의식 또한 바뀌었으면 한다. 지금은 내가 아니지만 다음에는 내가 피해자가 될 수 있으니 말이다.

어느 한 쪽 성만이 편한 세상이 아니라 양성 모두 존중 받는 그러한 직장 문화가 형성되기를 간절히 바라며 이 글을 마친다.

토 론 1-2

기업에서 겪은 직장 괴롭힘 실태

박 가 연 (가 명)
직장갑질119 제보자

직장 내 괴롭힘 금지법 관련 피진정인이 직접 겪은 일에 대한 내용

1. 직장 내 괴롭힘 금지법에 진정서를 넣게 된 사유

첫 번째는 8월 12일과 13일에 대표이사에게 고장이 난 복사기로 인해 혼이 나면서 언쟁이 생겼던 일이 발단이 되었고 그 때 들었던 폭언과 더 이상 참을 수 없는 언행 때문에 14일에 노동부에 신고를 하게 된 것이고 두 번째는 입사 후부터 8월 12일 전까지 지켜봐온 이사의 나쁜 언행들 혹은 직접 겪은 힘든 일 등이 불만으로 내재되어 있었으나 직장생활이기에 조금만 더 참고 버텨보자는 마음으로 근무를 하고 있었는데 직원에게 함부로 말하는 이사의 태도를 보며 복합적인 심정이지만 객관적으로 생각을 하고 판단을 내려 신고를 하게 되었습니다.

1) 고장이 난 복사기 관련 사건은 어떤 내용인지?

관리업무를 맡고 있던 제가 복사기 두 대중 한 대가 종이가 걸려 고장이 나서 다방면으로 해결하려고 애써 보았으나 되지 않았고 매일 복사기 사용이 많은 점, 나머지 한 대는 연결이 안 되는 자리가 있는 점, 이사가 평소 돈에 민감한 점 등을 고려하여 AS 기사의 비용을 최대한 알아보고 보고하였는데 직원들과 제가 원하는 것은 빨리 기사를 불러 해결하는 것이었습니다. 그런데 이사는 언제부터 그랬는지 왜 그랬는지 등을 여러 번 되묻고 늦게 보고했다고 꾸짖으며 본인이 직접 그것을 해결하겠다고 직원들이 일하는 공간에서 오후 내내 복사기 앞에앉아서 직원과 전화 통화도 하며 매달렸고 저는 그날 끝내고자 했던 일을 하지 못한 채 좌불안석으로 이사 옆에서 그것을 도왔습니다. 하지만 결국 복사기는 해결하지 못하고 마무리가 되었고 저는 뒷정리를 하기 위해 이사가 올려놓은 종이 찌가리들을 쓰레기통에 넣고 물건을 제자리에 두었습니다. 그런데 갑자기 이사는 자기가 일부러 모아둔 종이를 왜 버리냐며 그것은 쓰레기가 아니고 내가 나중에 증거로 모아놓은 종이찌가리다라며 소리치고 혼냈습니다. 그리고 본인이 옆에 두었던 안경을 왜 허락도 없이 옮겼냐며 그것 또한 크게 다그쳤습니다. 저는 너무 당황스럽고 놀라서 죄송하다. 이런 사유로 이렇게 행동했다. 주의하겠다 등 대답을 했고 때로는 너무 울컥한 나머지 대답도 나오지 않을 정도로 억울함도 느꼈지만 제 나름대로 여러 번 사과의 말씀을 드렸습니다. 그러나 거기서 끝내지 않고 본인

의 잦대로 저를 평가하며 “너는 참 이상하다.” “너는 보통 사람이 아니다.” “야 입마” “다른 애는 안 그러는데 너는 왜 그러냐” 등의 듣기 힘든 말을 하였고 예전에 있었던 일들을 꺼내며 계속 저를 이상하고 버릇없는 사람인 양 소리치며 몰아붙였습니다. 다른 직원들도 같이 있는 상황에서 저를 누군가와 비교하며 말도 안 되는 걸로 깎아내리고 “사회생활 그렇게 배웠냐” “새끼야, 입마, 당신, 너” 등 직원을 존중하지 않는 단어를 지속 사용하였습니다. 자존감이 무너지는 것은 물론이고 그 동안 쌓여왔던 울분과 상처, 서러움이 밀려왔습니다. 본인의 안경을 옹기 것이 기분 나쁠 수는 있지만 사회 통념적으로 그 일이 직장 내에서 이렇게 모욕을 당할 일인가 수없이 생각 했지만 저로서는 도저히 이사의 언행이 직장에서의 정당한 꾸짖음 또는 훈계라고 느껴지지 않았고 같이 있었던 직원들도 같은 생각이었습니다. 만약 업무에 대한 실수이거나 잘못을 해서 손해가 났다거나 하는 등의 사유라면 올바르게 할 수 있는 방향으로 혼냈다고 하더라도 충분히 이해했을 테지만 그날 이사가 제게 했던 모든 것들은 단순히 꾸짖은 것이 아니라 본인 기준에 제 말과 행동이 올바르게 옳고 자신의 권위에 감히 덤벼들었으니 다시는 그러지 못하도록 그리고 다른 직원들도 그렇게 못하도록 해야겠다는 강압적인 행위일 뿐이라고 생각합니다. 평소에도 직원들이 보고를 할 때나 얘기 할 때 본인의 생각에 수긍하지 않거나 동의하지 않으면 무섭고 일방적인 태도를 보였는데 그 때도 저에게 아래와 같은 말을 했습니다.

“니가 죄송하면 죄송한 표정으로 가만히 있어. 이사님이 뭐라고 말을 하면 네 이사님 죄송합니다. 제가 잘못했습니다. 하고 끝까지 가만히 있으면 되는 거야. 너 오늘 아주 실수 여러 번 한다? 가만히 들어. 들어 입마”

2) 그 이전에는 어떤 힘든 일이 있었는지?

- (1) 저보다 일주일 먼저 입사한 동생과 함께 초과근무수당에 대해 제안한 적이 있는데 그 결과 한 시간 넘게 서서 호통을 들었습니다. 이사에 대한 직원들의 불만 중에 그 점이 가장 많았고 당시 신입이었던 제 불만은 아니었지만 동생의 부탁으로 같이 말을 꺼내게 되었는데 그 때도 역시 직장 내 보통의 꾸짖음을 넘어서서 기분 나쁘고 강압적인 말과 태도로 일관된 언행이었습니다. 왜 기존 직원들이 불만과 요구사항이 많아도 앞에서 아무 말 못하고 뒤에서만 욕을 하는지 뼈저리게 느꼈습니다. 다른 회사의 경험이

없어 대한민국의 많은 중소기업이 초과근로수당을 주지 않는 곳이 많다는 것에 대해 잘 모르는 어린 동료들도 제 입장에서는 어리숙해 보였지만 한편으론 버는 만큼 일한다는 제 또래 요즘 젊은이들의 생각에 대해 이사도 한번쯤 생각해 보는 계기가 되었으면 하는 소박한 바람이 있었습니다. 그저 서로의 의사소통만이라도 잘 되었으면 하는 생각이었지만 결론은 다른 직원들까지 분위기를 안 좋게 선동한다, 조장 한다 등의 말을 들으며 대표이사의 미움과 오해를 받게 되었습니다. 그것으로 인해 한동안 눈치를 계속 보게 되었고 회사 생활이 힘들었습니다.

- (2) 직원들이 공동으로 쓰는 선풍기가 한 대 있었는데 너무 더워서 제 자리로 잠시 옮겼던 것으로 저를 이기적이라고 비난한 적이 있습니다. 7월에 정말 무더운 날이 계속 되었고 사무실이 호텔건물에 있어서 에어컨이 중앙난방시스템이기 때문에 개별적으로 조절할 수가 없었습니다. 저는 여름에 더위를 많이 타고 호텔에서 에어컨을 틀어주더라도 저희 사무실은 시원하지 않았고 특히나 새로 옮긴 제 자리는 창문 옆이라 햇볕 때문에 더 덥게 느껴졌습니다. 어느 날 아침에 너무 더워서 그 선풍기를 제 자리에 가까운 곳에 옮겨 더위를 달래려고 하였으나 제 자리엔 남는 콘센트가 없고 선의 길이도 짧아서 사용도 하지 못하였습니다. 그리고 나서 원래 자리에 갖다 놓는 것을 깜빡했고 며칠 후에 이사가 불러서 제 행동을 심하게 꾸짖었습니다. 직원들이 공동으로 사용하는 선풍기인데 왜 네가 맘대로 네 자리에 가져가서 쓰느냐, 그 자리에 선풍기를 옮기기 위해 주변에 있던 서류 종이 가방을 네 맘대로 옮겼는데 그게 무슨 서류인줄 알고 네 멋대로 옮기는지, 옮겼으면 거기에 있던 먼지가 많은데 바닥을 물티슈로 당연히 닦아야 되는 거 아니냐며 그 또한 직원들 있는 곳에서 큰 소리로 비난했습니다. 저를 동료애 없는 이기적이고 이상한 사람, 회사의 서류를 함부로 옮기는 이상한 사람, 혹시나 다른 것은 만지지 않았는지 의심하는 등 그저 더워서 선풍기를 잠시 옮겼을 뿐인데 남들과는 다른 이상한 사람이라고 말을 합니다. 5월 17일에 입사하고 나서 7월까지 단 한번도 저 외에 다른 직원들이 그 선풍기를 먼저 작동시킨 것을 본적이 없었고 오히려 제가 ‘아 나만 덥고 다른 사람들은 안 덥나’ 이런 생각을 할 정도였습니다. 그 날도 역시 아무도 사용하지 않았기에 너무 더워 일이 되지 않아 잠시 더위를 가시려고 한 것 뿐이지 저만 사용하겠다는 이기적인 욕심은 전혀 없습니다. 이렇게 구구절절 설명하는 제 자신이 오히려 초라하게 느껴질 정도로 그 때 당시 저는 몇 시간 내내 욕을 먹었습니다. 저는 사무실 내 쾌적한 환경을 제공 받을 권리가 있는 직원이며 기업의 대표이사는 그렇게 해야 할 의무가 있는 것인데 왜 그런 이유로 본인이 맘

에 들어서 뽑은 직원에게 상처를 주는 것인지 저는 전혀 납득할 수 없었습니다. 자신의 잣대에 맞지 않고 마음에 들지 않는 행동을 하면 그 직원은 가정교육을 못 받은 사람이 되고 직장예절을 잘못 배운 사람이 됩니다. 저 또한 동료들 앞에서 그런 사람이 되었습니다. 저는 살면서 단 한 번도 배려 없다는 말을 들어본 적이 없는데 직원들을 배려하지 않는 대표이사에게 그런 말을 들었을 때 정말 화가 나고 억울하고 제 자신이 불쌍해지기 까지 해서 그 날 퇴근하고 나서부터 눈물이 멈추지 않았습니다. 너무 서러웠습니다. 새로 이직한 직장에서 잘 적응하고 업무도 잘해서 상사에게 칭찬도 많이 받고 빨리 승진하고 서울에 안정적으로 집을 마련하고 싶었던 제 의지가 이런 경험으로 인해 애사심이 떨어지는 것은 물론이고 자존감마저 밑바닥으로 가라앉게 만들었습니다.

(3) 퇴근 후 8시 넘어서 카카오톡과 문자를 보내며 본인만의 문자 예의 강요

7월, 8월에 있었던 일이고 카카오톡 증거자료도 있습니다. 업무에 대한 지시사항이나 무언가를 지적할 때 그 다음 날 출근해서 말해도 충분한 내용인데 답변이 조금 늦거나 사정상 보내지 못했을 경우에는 항상 카톡과 문자로 칼답을 요구하며 문자예절이 없다고 지적하며 저에게 문제가 있는 듯 깎아 내리는 말을 합니다. 8월 어느 날에는 새벽 4시 20분에 유튜브 링크를 하나 보냈는데 내용도 없고 시간도 새벽이라 잘못 보내신건가 하여 답변을 하지 않고 출근해서 직원들에게 이 내용을 말했다니 모두에게 보냈다는 것을 알았습니다. 나중에 알고보니 그 링크는 본인이 예전에 대학에서 강의했던 내용에 대한 것이었고 업무와는 관련이 없었습니다. 그리고 그 날 오전 10시 30분에 문자와 카카오톡 동시에 제가 답변을 하지 않은 것에 대해 또 질책을 하며 저와 일하는게 불편하다고 말했습니다. 제가 직원들에게 모두 보냈다는 것을 안 시각이 오전 9시 30분이 넘었었고 한 시간도 채 안되었는데 그런 문자가 온 것입니다.

(5) 노동부에 26일에 출석하기 위해 연차를 내야했는데 처음엔 안된다고 받아주지 않았습니다. 원래부터 있었던 일정이고 3개월 지났으니 한번 더 쓸수 있다고 말하자 결국은 받아주었으나 또 한번 성희롱에 가까운 폭언을 하였습니다.

“그 때 연차는 왜 쓰려고 하나” “원래부터 있던 중요한 일정이 있습니다”
“혹시 면접이나” “아닙니다”

“어차피 너는 면접봐도 떨어질 것이다. 얼굴도 못생기고 키도 작고 영어도 못하는데 어떻게 붙겠나” 이런 말을 하면서 웃었습니다. 저는 노동부에 갈 것을 생각하며 기분 나쁜 것을 참고 애써 웃었습니다.

2. 진정서를 넣고 진행된 과정과 이사가 알게 되어 해고가 된 상황 등 순차 설명

- 1) 8월 14일 노동부 방문하여 직장 내 괴롭힘으로 신고. 신청 당시 해당 내용을 설명을 해주었던 직원들은 진정서가 접수가 되면 노동부에서 회사로 찾아와서 조사할 것이라고 안내하여 그렇게 생각하고 있었기에 조금은 안심이 되었습니다.
- 2) 8월 16일 담당자가 지정되었다는 문자가 와서 해당 담당자와 통화를 하였는데 노동부의 직원들이 오는 것이 아니라 진정인과 피진정인이 직접 출석해야 하는 것으로 안내 받았습니다. 처음에 신청할 때 들은 내용과는 달라 당황스러웠고 직원들조차 해당 법에 대해 정확히 정리가 덜 된 느낌을 받아 이 법이 나를 지켜줄 수 있을까 하는 의문이 들었습니다. 그래도 한편으론 뻘도 없고 아무것도 없는 평범한 근로자를 위해 새로 생겨난 희망의 끈이 감사하기도 하였습니다.
- 3) 8월 14일 이사는 나를 불러 내 다짐을 받고 다시 얘기해야겠다는 말을 하였습니다. 그 다짐이 어떤 것인지는 모르겠지만 예상하기로는 다시는 본인의 권위나 하는 말에 맞 대응하지 않고 순응하며 회사에 다닐 것이면 계속 다니고 그렇게 못하겠다고 그만둘라 라는 낙담으로 들렸습니다. 16일이 통상적으로 3개월 수습기간이 만료되는 기간이었기 때문에 그 후에 불러서 이야기하길 바라는 마음이었습니다. 수습기간 중에는 해고하는 것이 더 쉽기 때문입니다.
- 4) 8월 17일 민간심리상담센터에 가서 현재 상황에 대해 상담을 받았습니다. 심리상담사가 노동에 관한 법규까지 알 순 없겠지만 전문가와 이야기를 나누고 싶었고 도움을 받고 싶었습니다. 곧 이사가 나를 불러 어떤 이야기를 꺼낼까 하는 걱정과 진정서를 낸 것을 알게 되면 어떤 반응을 보일지 등 다양한 생각이 내 머릿속을 괴롭혔고 떨어진 자존감을 회복할 방법에 대한 조언도 얻고 싶었습니다. 수습기간이라 월급이 많지 않은데 1시간에 10만원이나 하는 상담을 받았다는 건 그만큼 현실적인 조언이 간절했

기 때문입니다.

- 5) 8월 19일 노동부에 26일 2시에 출석하라는 문자가 와서 담당자와 통화하였습니다. 3개월밖에 안된 신입사원이자 수습기간이었기 때문에 갑자기 연차나 반차를 내기가 어렵고 이미 두 번의 연차를 썼기 때문에 남은 한번을 8월에 한 번 더 쓰겠다고 요구하는 것은 인원수가 적은 중소기업엔 더 힘든 일이었습니다. 처음에 안내받은 대로 진행되지 않는 것에 대해서도 당혹스러웠는데 갑자기 2시에 출석까지 하라니 더 황당해서 이 부분에 대해 고충을 토로하였고 결국 담당자님은 6시 넘어서라도 남아서 상담해주겠다고 하며 양해해주셨습니다. 그리고 이사에게 최대한 요청해보겠다고 하며 통화를 마무리했습니다.
- 6) 8월 26일 노동부에 한 번 더 출석하여 괴롭힘으로 해당될 만한 근거 자료들을 제출하고 조사받았으며 다음 날 오전에 대표이사에게 문자가 갈 것이라고 안내 받았습니다.
- 7) 8월 27일 오전 11시경 이사가 노동부에서 받은 문자를 보고 나를 불러내어 회사를 상대로 진정서를 냈냐고 물었고 본인이 했던 폭언 때문에 스트레스가 커 진정서를 넣었다고 했습니다. 어이없다는 듯 비웃으며 그 때부터 새로운 폭언을 시작했고 하루종일 사직서 종용을 하였습니다. 진정서라는 것은 퇴사를 하고나서 하는거지 어떻게 재직 중에 할 생각을 하냐. **너 정신이 진짜 이상하다. 정신병자인거 같다** 등의 막말을 하였습니다. 인수인계서를 작성하고 퇴사하라는 강요가 지속되어 해고 하실 거면 서면으로 달라 해고 하는게 아니면 왜 인수인계서를 써야 되는지 문자 당연히 이건 해고가 아니지 니가 나가야 되는거지 라며 여러 가지 막말과 퇴사요구만 반복하였습니다. 겉으로는 맞대응을 한다고 해도 속으로는 두렵고 겁이 났고 어떻게 해야 하는지 몰랐는데 주변에서 직장갑질 119라는 곳을 알려줘서 현재 상황에 대해 스스로 대처할 수 있는 방법과 조언을 받을 수 있었습니다.
- 8) 이사는 제가 퇴사 회유에 넘어가지 않자 일하고 있는 나를 대리할 시켜서 빨리 퇴근시켰고 나는 6시가 되기도 전에 대리가 지켜보는 가운데 퇴근 준비를 급하게 하고 사무실을 나올 수 밖에 없었습니다. 그 날 밤에 나를 보내고 나서 직원들에게 내 험담을 했다고 합니다. **재 진짜 이상하다. 퇴사하고 나서 돈 달라고 진정서 낸 애들은 있었어도 저렇게 재직 중에 이렇게 한다는거는 진짜 정신이 이상한거야.** 말이 되냐 이게. 악

마가 **아주 회사를 망치려 드는거야** 등의 말도 안되는 말을 하였고 본인이 수습기간 중에 나를 해고했다는 말을 했다며 갑자기 하지도 않은 말을 직원들에게 듣지 않았냐며 본인이 원하는 대답을 강요하기도 하였습니다.

- 9) 28일은 원래 회사 직무 관련된 시험이 있는 날이었는데 시험조차 보지 못하게 하였고 출근하여 자리에 앉자마자 어제 쓰다 만 인수인계서 빨리 쓰고 나가라고 강압적으로 말을 했습니다. 인수인계서는 최대한 쓸건데 아직 내가 이걸 왜 써야 되는지 설명해주질 않았으니 해고인지 아닌지 말해달라고 하니 안 나가면 사람 불러서 끌어낸다고 하였습니다. 그리고 구두상으로 해고 해도 된다고 계속 주장하여 근로기준법 다시 확인해보시라 서면으로 통보해야 정당한 해고다라고 말했고 나중에 확인을 해보고 맞으니 다시 나와 대리를 불러서 인수인계서, 사직서, 해고통지서, 비밀각서를 언급했습니다. 대리와의 나, 이사 셋이서 회의실에 앉아 이사가 준 해고통지서를 읽어보았고 내용이 전혀 정당하지 않아 인정할 수 없으니 사인하지 않겠다고 했습니다. 그리고 비밀각서에 사인하라고 요구하여 내용을 읽어보고 나중에 사인하겠다며 가져가겠다고 했더니 소리를 지르며 화를 내어 사인하지 않은 해고통지서만 가져갔습니다. 서류를 주자마자 빨리 짐 싸서 나가라며 소리를 지르면서 제 자리 옆에서 회사 비품에 대해 흠쳐 가는 거 없는지 감시하며 도둑 취급을 했습니다. 나가겠다고 하는데도 지속 그런 태도로 일관하니 서로 언쟁이 높아졌고 저는 부랴부랴 신발을 신지도 못한 상태로 문 앞까지 갔습니다. 대리가 제 신발을 챙겨가라며 전달해줬습니다. 손으로 다 들고 갈수가 없어 종이가방을 부탁했고 그 동료가 사물함에서 꺼내려고 하자 뭘 부탁 한거냐며 캐물었고 **“아무것도 빌려주지마. 니 손으로 다 들고가. 빨리 나가”** 이렇게 얘기 했습니다. 신발을 신으려고 하니 문 밖에 나가서 신으라고 소리 지르는 이사의 언행에 저는 너무도 질려버렸고 쫓겨나듯이 나왔습니다. 편의점에 가서 종이가방을 사서 물건들을 넣고 곧장 노동부로 갔습니다. 노동부로 가는 택시 안에서 눈물이 하염없이 나왔고 너무나 서러웠습니다. 직원에게 함부로 대하는 그런 사람 때문에 흘리는 눈물도 아깝다고 생각하며 다시 정신을 차렸고 직장 갑질 119에 전화하여 노무사님에게 한 번 더 조언을 구했습니다. 노동부에는 진정서를 낸 것으로 해고한 것에 대해 처벌 받을 수 있도록 또 한 번 진정을 냈고 노동위원회에서는 부당해고 구제신청을 하는 방법을 알아보았습니다.

- 10) 언론사 기자님이 제가 진정서를 내고 부당해고를 당한 것에 대해 취재를 하고 싶다

고 하여 인터뷰를 하였고 이사의 폭언과 말도 안 되는 해고 통지서가 방송에 나왔습니다. 하지만 제가 요청한대로 회사의 이름 등 많은 정보가 가려졌기에 해당 기업의 나쁜 행태에 대해서는 많은 사람들에게 알리지 못했다고 생각합니다. 여전히 이사는 사무실에서 직원들에게 제 험담을 하고 직원들의 공정을 부추기고 있으며 제 지인이 기사를 사칭해서 본인에게 전화를 했다고 말을 합니다. 직원들이 퇴사할 때마다 늘 남아 있는 직원들 앞에서 가정교육을 못 받았다, 직장예절이 없다 등의 말을 많이 합니다.

3. 현재 진행 상태

- 9/2 노동부에 출석하여 부당해고 관련 추가 진정서건에 대해 조사받음
- 9/3 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청
- 9/4, 9/16 사건 담당자로부터 전화가 와서 빠른 합의를 원하는지 어느 정도의 금액을 생각하는지 질문을 받았고 상대방이 먼저 합의를 제안한 것도 아닌데 그런 해결은 원치 않는다. 시간이 걸리더라도 노동부의 사건 해결과 별개로 이루어졌으면 하고 내가 원하는 조건을 이루어주지 않을 시 합의할 생각 없다라고 말했고 이후 대표이사는 사과와 동시에 원하는 금액을 당일에 계좌로 입금할 의향이 있다고 했으며 다만 진정서를 취소하는 조건인 것이라고 하였습니다. 일단 합의에 대한 부분은 조금 더 생각해 보겠다고 하고 하였고 어떻게 할지는 아직 결론 내리지 못했습니다.
- 9/16 노동부 담당자에게 여쭙어보니 이사는 예상대로 자기의 논리대로 부당해고가 아니라는 주장을 했다고 했으며 조사 이후의 절차가 어떻게 되는지 물었다고 했습니다. 저는 일단 각각의 사건 진행 과정을 묵묵히 기다리면서 어떻게 할지 고민하고 있습니다.

4. 직장 내 괴롭힘 금지법과 부당해고를 겪으며 느꼈던 개인적 견해와 바라는 점

- 법이 시행된 지 얼마 되지 않아 그럴 수 있겠지만 노동부의 직원들마다 절차에 대한 안내가 조금씩 달라 혼란을 주었고 결국 사건 진행을 시작하지 않으면 담당자를 만날 수 없기 때문에 정확한 절차를 안내 받을 수가 없게 되는 점이 근로자가 앞으로 이런 일을 어떻게 이끌어 가야 할지 고민해 보는 것에 대해 시간을 늦추게 될 수 있습니다.

- 아무리 용기를 내어 고용주 앞에서 당당하게 발언을 한다 할지라도 속으로는 그 사람이 이후에 어떻게 대응할까 걱정되고 무섭습니다. 고용주는 변호사를 이용해 더 쉽게 정보를 얻을 수 있지만 근로자 같은 경우는 인터넷이나 직장갑질 119 같은 곳을 이용하는 방법 외에는 무료로 정보나 조언을 구할 수 있는 곳이 한계가 있습니다. 권리구제 대리인 무료지원제도처럼 더 좋은 제도들이 나와서 저소득이든 고소득이든 신청 자격을 많이 두지 않고 활용할 수 있는 것들이 있었으면 좋겠습니다.

토 론 2

직장 내 괴롭힘 관련 근로감독의 현실과 개선방안

박성우 노무사
노동인권실현을 위한 노무사모임 회장

① 현 황

- 두 발제문을 통해서도 거듭 중요하게 확인되듯이, 2019.7.16. 시행된 개정 「근로기준법」 상의 ‘직장 내 괴롭힘 방지제도’ 의 가장 큰 문제점은 ‘실효성의 한계’ 라고 할 수 있음.
- 현행 이 제도는 무엇보다 사업장 내에서의 자율적인 예방과 조치를 취지로 하고 있고 가해자나 사용자에 대한 처벌규정이 없는 관계로(사용자가 신고인이나 피해자 등에 대해 불리한 처우를 한 경우에만 처벌규정 존재), 근로감독과 노동관계법률 위반행위에 대한 신고사건을 담당하는 고용노동부(산하 지방노동관서)의 관련 행정 및 수사업무에도 현실적인 어려움이 존재할 수밖에 없음.
- 이러한 한계에도 불구하고 이 제도 시행과 관련하여 고용노동부가 보여주고 있는 노력들은 일단 나쁜 고무적이라고 평가할 만함. 1) 지방노동관서마다 전담 근로감독관(제도 시행일 현재 총 167명)을 지정하고, 2) 역시 지방노동관서별로 외부 전문가 등을 포함한 ‘직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회’ 를 구성하였으며, 3) 관련 사건은 사건 특성을 고려하여 별도의 독립된 공간에서 조사를 진행하는 조사방식을 운영하고 있으며, 4) 사업주가 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우에는 지방노동관서에서 직접 조사를 진행하겠다고 언론보도를 통해 밝혔고⁵⁾, 5) 직장 내 괴롭힘으로 사회적 물의를 일으킨 사업장은 특별감독 대상에 포함하는 조치(「근로감독관집무규정」(훈령 제291호, 2019.9.1. 시행)에 명문화, 9.10. 고용노동부가 발표한 “근로 감독 행정 종합 개선 방안” 에 포함) 등을 그 대표적인 예로 들 수 있음.
- 그러나 이러한 고용노동부의 입장과 방침에도 불구하고 법제도가 가진 기본적인 한계와 그로 인한 일선 지방노동관서의 수동적인 업무태도 탓인지, 지방노동관서에 직장 내 괴롭힘 관련 신고(진정)를 한 신고인들이 지방노동관서로부터 회의적이거나 부정적인 답변을 받았다는 제보가 직장갑질119에 종종 접수되고 있음.⁶⁾ 한편, 진정사건의 처

5) 1)~3)은 2019.7.17. 고용노동부 보도자료 내용이며, 4)는 고용노동부 근로기준정책관의 언론 인터뷰 내용. 현재 각각의 실제 현황은 확인하지 못함.

6) 「직장갑질보고서 : 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 의미와 한계 - 직장갑질119 제보사례를 중심으로」(2019.9.11. 직장갑질119 발표)를 보면, 신고단계에서부터 “처벌조항이 없어 사실상 취할 조치가 없다.”, “사업주가 조사

리기한은 원칙적으로 25일 이내⁷⁾인데, 이 제도가 시행된 지 2개월이 경과하고 있는 현재까지 직장 내 괴롭힘 관련 사건의 제대로 된 처리결과가 한 건도 크게 알려진 바가 없다는 점⁸⁾도 현재 고용노동부가 관련 근로감독과 신고사건 업무처리를 제대로 하고 있는 것인지 의문이 들게 함.

- 1) 법제도적 한계 속에서 현재 직장 내 괴롭힘을 당한 노동자가 기댈 수 있는 사실상 유일한 국가기관이자 법적구제절차를 담당하는 곳이 고용노동부임. 2) 직장 내 괴롭힘 문제는 노동자의 기본적인 인권을 구현하는 중차대한 사안이자 단순히 개개 노동조건의 문제를 뛰어넘어 그 모든 노동조건들의 전제가 되는 직장의 조직문화와 풍토 전반을 개선하는 영역임. 따라서 직장 내 괴롭힘 문제와 관련한 고용노동부의 더욱 배가된 제도 및 운영 개선 노력과 아예 ‘패러다임을 전환’하는 차원의 근로감독 및 신고사건 처리 업무진행이 필요하다고 판단됨.

② 개선 방안

□ 신고사건처리

1) 기본 관점

○ 고용노동부의 위상과 역할

- 고용노동부(근로감독관)는 처벌규정이 존재하는 노동관계법률 위반행위에 대하여는 특별 사법경찰관의 지위에서 수사권을 가지는 한편 처벌규정이 없는 노동관계법률 위반행위에 대하여도 노동관계법률에 대한 지도와 감독권한을 가진 중앙행정기관이기도 함.
- 따라서 처벌규정이 없다고 해서 소극적인 행태를 보일 것이 아니라 특히 직장 내 괴롭힘 문제와 관련해서는 제도의 취지와 중요성에 맞게 적극적인 신고사건 처리와 근로감독

에 응하지 않아도 강제성이 없기 때문에 방법이 없다.” 는 노동청 관계자들의 답변을 들었다는 제보들이 접수되고 있음.

7) 「근로감독관집무규정」 제42조 제1항

8) 이 제도 시행 1개월 간 고용노동부 각 지방노동관서에 접수된 관련 신고사건의 수는 379건에 달함.(2019.8.18. 고용노동부 보도자료)

독을 행하는 태도를 갖추는 것이 무엇보다 중요함. 처벌규정이 없는 위법행위에 대해 기존 고용노동부가 보여 온 처리 관행이나 태도로는 특히 현재로서는 법제도적 한계가 큰 직장 내 괴롭힘 문제에서 고용노동부의 역할은 사실상 유명무실해질 수밖에 없는바 패러다임을 전환하는 수준에서의 인식이 반드시 필요함.

○ 5인 미만 사업장 문제⁹⁾

- 현행 제도가 비록 상시 사용 노동자 5인 미만 사업장에는 적용되지 않으나¹⁰⁾ 직장 내 괴롭힘 문제는, 「근로기준법」 상 적용대상 사업장인가의 여부와는 별개로 기본적인 인권의 문제이자 노동법의 입법취지에 비추보아도 노동관계법률의 주무 중앙행정기관으로서 고용노동부가 관련 민원을 처리하고 근로감독을 행할 수 있는 대상으로 볼 수 있음. 관점을 정립하고 의지만 있다면 시도 감독 차원에서 5인 미만 사업장에 대하여도 조사처리할 수 있는 영역이라고 판단함.

2) 처리 과정

○ 신고사건 접수 시

- 노동자가 직장 내 괴롭힘 문제로 진정을 제기한 경우 법 내용대로 우선 사업장 내에서 자율적인 개선과 조치가 진행될 수 있게 당해 노동자와 사용자에게 안내하되(사업주에게도 반드시 통보), 사업장 내 진행과정을 지속적으로 점검하고 사용자에게 조치 결과를 보고하도록 해야 함.

○ 사업주가 괴롭힘 행위자인 경우

- 위에서 언급한 고용노동부 근로기준정책관의 언론 인터뷰 내용과는 달리 고용노동부의

9) 이 제도 시행 1개월 간 고용노동부(지방노동관서)에 접수된 직장 내 괴롭힘 진정 건 중 50인 미만 사업장이 50~99인 사업장, 100~299인 사업장을 합친 수보다도 10% 이상 더 많음.(2019.8.18. 고용노동부 보도자료) 이러한 통계를 보더라도 소규모 사업장일수록 직장 내 괴롭힘 문제가 더 심각할 것임은 직관적으로도 추정 가능하다고 판단됨.

10) 5인 미만 사업장에의 적용은 국회에서 「근로기준법」을 개정할 필요도 없이 고용노동부가 「근로기준법 시행령」을 개정하면 바로 해결될 사안임. 주지하는 바대로, 「헌법」 제32조에 따라 인간의 존엄성을 보장하는 최저기준인 「근로기준법」을 사업장의 사용 노동자 수에 따라 법제도 적용을 달리할 타당성과 합리성도 없으며, 특히 직장 내 괴롭힘 문제는 사업장 규모에 따른 사업주의 지불능력 등을 고려할 대상도 아닌바 즉각적인 「근로기준법 시행령」 개정이 필요함.

공식적인 자료에는 사업주가 괴롭힘 행위자인 경우에도 사업장 내에서 자율적인 개선과 조치를 취하는 방식을 제시하고 있음.¹¹⁾ 현실성이 없는 내용임. 사업주가 괴롭힘 행위자로 지목된 경우에는 원칙적으로 고용노동부가 직접 신고 접수 및 조사를 진행하도록 하며 이러한 내용을 널리 홍보할 필요가 있음.

○ **직장 내 괴롭힘이 다른 법령 위반행위이기도 한 경우**

- 직장 내 괴롭힘은 「근로기준법」 상의 다른 제도, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 기타 노동관계법률이나 「형법」 등 타 법령 위반행위이기도 한 경우가 많음. 이렇듯 다른 법령 위반행위이기도 한 경우에는 직장 내 괴롭힘 관련 조사와 함께 해당 법률 위반행위에 대한 법적구제절차도 병행할 것을 신고인에게 적극적으로 안내하고 가능한 사례인 경우에는 신고인의 의사를 확인하여 해당 사안에 대해서는 해당 기관으로 고용노동부가 직접 이관 접수처리 하도록 함.

○ **신속한 처리**

- 임금체불, 부당해고 등과는 달리 직장 내 괴롭힘은 사실상 사후적인 조치를 통한 원상회복이 불가능한 사안이며 행위가 지속될수록 피해 노동자의 고통은 심각해짐. 따라서 직장 내 괴롭힘과 관련한 신고사건은 다른 어떤 유형의 신고사건보다도 우선적으로 처리될 필요가 있음. 현재 고용노동부의 진정사건 평균 처리기간 수준으로는 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 개선은 요원할 수도 있음. 따라서 진정사건 처리기한인 25일 내 처리를 원칙으로 해야 할 것임.

○ **사업장 내 절차 진행 결과 직장 내 괴롭힘이 아니라는 조사결과가 나오거나, 직장 내 괴롭힘이 맞다는 조사결과가 나왔어도 적절한 조치가 취해지지 않은 경우¹²⁾**

- 사업장 내 절차 진행 결과 사업장에서 자체적으로 직장 내 괴롭힘이 아니라고 판단한 경우 ①그러한 결과에 따라 피해자 등이 고용노동부에 신고하거나 ②사업장 내 절차를 우선 진행할 것을 안내한 이후 점검결과 그러한 결과가 나왔음을 고용노동부가 확인한

11) 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방대응 매뉴얼」(2019.2. 고용노동부)에는 “대표이사 등 최고 경영자가 직장 내 괴롭힘 행위자로 지목된 경우에는 정식조사의 공정성 등을 고려하여 감사가 회사의 비용으로 조사한 후 이사회에 보고하는 방식을 채택하는 것이 바람직하다.” 고 제시하고 있음.

12) 고용노동부는 “사업장이 조사를 실시했고, 그 결과에 따라 합리적인 절차와 방법으로 적절한 조치를 취했다면 그 자체로 유효” 하며, “다만, 피해자는 조사 및 조치가 범위만이 있거나 명백하게 불합리한 경우 사내 재심절차를 이용하거나 관할 지방고용노동관서에 진정제기 가능” 하다는 입장임.(2019.7.17. 고용노동부 보도자료)

경우) 고용노동부가 직접 해당 사건에 대해 조사를 진행하도록 함.(②의 경우에는 피해자 또는 신고인의 의사에 따라 조사 착수)

○ 사실관계 조사 및 직장 내 괴롭힘 여부에 대한 판단

- 사실관계 조사는 현장조사, 사용자의 개입이 배제된 상태에서 참고인, 관계인 조사 등 실질적인 조사가 진행될 수 있도록 하며, 입증책임이 신고인에게 과도하게 전가되지 않도록 근로감독관의 적절한 직권조사가 행해지도록 해야 함.
- 현재로서는 관련 판례나 행정해석이 쌓여있지도 않아 직장 내 괴롭힘 여부에 대한 판단 자체가 쉽지 않을 수도 있음. 따라서 가급적 담당 근로감독관이 단독으로 판단하지 않고 지방노동관서별로 설치한 ‘직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회’에서 판단하는 것을 원칙으로 하도록 함. 아울러 당해 위원회는 외부 전문가들이 상당수 위원으로 위촉될 수 있도록 함.
- 다른 제도들을 보더라도 제도 시행 초기의 유권해석(사법적·행정적 판단)이 대단히 중요함.(예를 들어, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 상의 차별적 처우 시정신청제도가 무엇보다 담당 기관인 노동위원회의 초기 보수적인 차별 여부에 대한 판단 속에서 당해 제도의 실효성이 더욱 급감했던 데 참조) 제도의 실효성을 제고하고 사회적인 신호를 주는 정책적 차원에서라도 고용노동부의 직장 내 괴롭힘 여부에 대한 적극적인 해석과 판단이 필요함.

○ 진정사건 조사결과 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우

- 형식적인 개선지도가 아니라 피해자의 의사를 참고하여 실질적이고 구체적이며 유효적절한 시정지시를 사업주에게 행하도록 함.
- 시정권고를 사업주가 불이행하는 경우 직장 내 괴롭힘의 구조적인 원인일 수도 있는 사업장의 위법·부당한 노동조건 전반에 대한 사업장 근로감독 실시(수시감독 대상 사업장에 편성하고 가급적 우선적으로 감독 실시)

○ 처벌규정에 대한 적극적인 활용

- 직장 내 괴롭힘 방지제도와 관련한 「근로기준법」 상 유일한 처벌규정인 ‘피해 신고를 이유로 불이익 처우를 한 경우’ (3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금)에 대한 적극적인 해석이 필요함. 사업장 내에서 신고가 행해졌으나 조사도 진행하지 않거나 또는 조사결과 직장 내 괴롭힘이 확인됐음에도 아무런 조치를 취하지 않은 경우에도 그로

인해 신고인이 입은 유무형의 불이익을 피해 신고를 이유로 한 불이익 처우로 볼 수 있는 적극적인 해석과 이러한 해석의 활용도 필요하다고 판단됨.

3) 처리 이후

○ 사후 점검

- 신고 사건 종결 이후에도 (직장 내 괴롭힘으로 인정되어 조치가 행해진 경우) 당해 개선 조치가 지속되고 있는지와 신고인에 대한 보복적 불이익조치가 행해지지 않는지에 대해 일정기간(최소 6개월) 정기적인 점검을 하도록 함.(행정적으로 많은 역량이 투입되는 사안이 아님. 신고인에 대한 간단한 확인을 통해서도 가능)¹³⁾
- 점검 결과 보복적인 불이익 조치가 행해진 것이 확인된 경우에는 직장 내 괴롭힘 관련 처벌규정뿐만 아니라 「근로기준법」 제104조¹⁴⁾(위반 시 벌칙규정은 제110조 1호)에 의해서도 사용자 처벌 가능

□ 사업장 근로감독¹⁵⁾

법제도적 한계 속에서 직장 내 괴롭힘 문제와 관련한 고용노동부의 제도적 무기(?)는 현실적으로 사업장 근로감독권한일 수밖에 없기도 함. 따라서 사업장 근로감독권한이 직장 내 괴롭힘 문제 해소를 위한 유용한 장치로 활용될 수 있도록 적극적이고 구체적인 고민이 필요함.

13) 고용노동부에의 신고 이후 신고를 이유로 사후에라도 보복적 불이익 조치가 행해지는 경우가 대단히 많으며 이는 상당수 노동자들이 사용자의 위법행위를 알면서도 고용노동부에 신고하는 것을 주저하게 하는 가장 큰 이유가 되기도 함. 따라서 신고사건 종결 이후 사후 점검은 사실 모든 신고사건에 대해 제도화해야 함.

14) 「근로기준법」 제104조(감독 기관에 대한 신고) “①사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다. ② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.”

15) 사업장 근로감독제도 전반에 대해서도 개선할 내용이 많으나 여기서는 직장 내 괴롭힘 방지제도와 관련한 사업장 근로감독에 한정함.

○ 근로감독청원제도 활성화

- 사업장 근로감독 일반에 해당하는 내용이기도하나, 직장 내 괴롭힘과 관련해서도 신고 시의 불이익을 우려하여 신분노출을 우려하는 경우가 많으므로 근로감독청원제도를 활성화할 필요가 있음.
- 근래 근로감독청원이 과거에 비해 많이 늘어난 것은 사실¹⁶⁾이나 여전히 이러한 제도의 존재여부도 알지 못하는 노동자들이 대다수임. 적극적인 제도 홍보가 필요함.
- 근로감독청원이 접수되어 사업장 감독 여부를 결정할 때 직장 내 괴롭힘 관련 사안은 보다 적극적인 결정을 하도록 하며, 결정과정에서 지방노동관서별 ‘직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회’의 의견을 들어 결정하는 방식도 고려해볼 필요가 있음.
- 사업장 감독 시 반드시 청원인의 신분노출이 되지 않도록 주의하며, 사업장 감독은 불시감독을 원칙으로 하도록 함.

○ 진정사건 조사결과 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 사업장 감독

- 위 ‘신고사건처리’ 항목에서 언급

○ 특별감독

- 직장 내 괴롭힘으로 사회적 물의를 일으킨 사업장을 특별감독 대상에 포함하는 내용의 「근로감독관집무규정」 개정(2019.9.1. 시행)이 있었고 그 자체로는 고무적인 일이나, 특별감독 실시 자체가 워낙 쉽지 않아 그 대상을 좀 더 확대할 필요가 있음. 현재 “폭언, 폭행, 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 근로자에 대한 부당한 대우로 사회적 물의를 일으킨 사업장”¹⁷⁾으로 되어 있는데, “사회적 물의를 일으킨 사업장”이라는 해석에 자의적인 판단이 개입될 여지가 있고 여론의 큰 주목을 받은 경우로 제한될 여지도 없지 않음. 직장 내 괴롭힘 방지제도가 가진 한계를 감안하여 직장 내 괴롭힘과 관련한 특별감독은 “직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 당사자가 다수이거나 장기간 반복적으로 괴롭힘 행위가 행해져 온 경우” 등으로 기준을 보다 완화하는 것이 타당하다고 봄.

16) 2017년 906건, 2018년 1,242건, 2019년 6월까지 1,005건(2019.9.10. 고용노동부 보도자료)

17) 「근로감독관집무규정」 제12조 3호 라목

□ 기타

1) 취업규칙 전수조사 및 개선지도와 과태료 부과

- 이 제도 시행과 동시에 취업규칙 작성·신고 의무가 있는 모든 사업주는 취업규칙에 ‘직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항’을 포함한 취업규칙의 개정과 개정 취업규칙 신고를 했어야 함.(위반 시 500만원 이하 과태료)
- 고용노동부의 취업규칙 전수조사가 필요함. 개정 신고 여부뿐만 아니라 개정 신고된 취업규칙을 검토하면 당해 사업장의 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 관련한 내용들이 어떻게 설계되어 있고 당해 제도 하에서 실제 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 어떤 처리절차가 진행될지 대략적인 파악도 가능하며(예방효과), 미비하거나 부당한 사항에 대해서는 변경명령도 가능함¹⁸⁾. 한편, 취업규칙 개정 과정에서 노동자 과반수의 의견청취 등 「근로기준법」 상의 취업규칙 변경절차를 준수하였는지, 취업규칙 게시 및 주지 의무도 이행하고 있는지에 대해서도 반드시 점검해야 함. 대규모의 일제 전수조사와 이에 따른 각 사업장에의 개선지도가 직장 내 괴롭힘 방지제도에 대한 다른 홍보나 교육 등의 방식보다 오히려 더 실질적인 홍보 및 교육의 효과도 클 것으로 판단됨.
- 한편, 현재 고용노동부는 직장 내 괴롭힘과 관련한 취업규칙 미신고가 확인된 경우에도 25일 이내에서 시정기간을 부여(필요 시 1회 연장 가능)하고 시정기간 내 미시정한 경우에 과태료를 부과하도록 하고 있음.¹⁹⁾ 실제로 취업규칙 개정과 신고가 되지 않은 사업장들이 많음. 전수조사를 통해 확인하고 과태료 부과 등의 조치를 실제로 행함으로서 전체 사업장의 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 인식 전환을 선도해야 할 것임.

18) 고용노동부는 취업규칙에 ▲사내에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, ▲직장 내 괴롭힘 예방교육 관련 사항, ▲직장 내 괴롭힘 사건처리절차, ▲피해자 보호조치, ▲행위자 제재, ▲재발방지조치 등을 규정하도록 하고 있으며(「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」 2019.2. 고용노동부), 지방노동관서에서 취업규칙을 심사할 때는 □직장 내 괴롭힘의 정의와 금지, □직장 내 괴롭힘의 구체적인 행위 유형, □직장 내 괴롭힘 예방활동의 내용과 방식, 시기나 주기, □직장 내 괴롭힘에 대한 신고 접수부서(또는 담당자) 등 신고에 관한 사항, 직장 내 괴롭힘 조사에 관한 사항, 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 행위자 조치에 관한 사항, 직장 내 괴롭힘 피해근로자등 조치에 관한 사항이 규정되어 있는지를 확인하도록 하고 있음.(추가로 직장 내 괴롭힘 가해행위가 징계사유에 포함되어 있는지는 개선지도사항으로서 포함되어 있지 않더라도 변경명령 대상은 아님)(「직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 심사요령」 고용노동부)

19) 2019.7.17. 고용노동부 보도자료

2) 대표 사례 발굴과 이를 통해 사회적 신호 주기

- 모두에서 언급했듯이, 직장 내 괴롭힘 문제는 노동자의 기본적인 인권의 문제이자 전체 사업장의 조직문화를 개선하는 영역의 사안이며, 현재로서는 이에 대해 사실상 유일한 권한을 가지고 법적구제절차를 담당하는 국가기관이 고용노동부임. 아직은 법제도적 한계가 많지만 그렇기 때문에 더욱 이 직장 내 괴롭힘 방지제도가 실효성 없는 희망고문으로 전락하지 않도록 고용노동부의 역할은 대단히 중요함. 무엇보다도 제도 시행 초기에 대표적인 사례를 발굴하고 이를 통해 사회적 신호를 줄 수 있는 기획 사업(사건처리, 근로감독)이 절실함.

토 론 3

직장 내 괴롭힘 노동청 제보유형과 해결과정

최 태 호

고용노동부 근로기준정책과장

(토론문) 직장 내 괴롭힘 노동청 제보유형과 해결과정

- 9월 5일 현재까지 접수된 656건의 진정사건을 분석한 결과,
 - 업종별로는 제조업이 130건(19.8%)으로 가장 많았고, 이어 사업 시설관리 102건(15.5%), 보건·사회복지서비스업 71건(10.8%) 순으로 접수
 - 지역별로는 서울·중부에서 430건의 진정사건이 접수돼 전체 사건 중 65.5%를 차지
 - * 서울 210건(32.0%), 경기지청 100건(15.2%), 인천·경기북부 109건(16.6%) 순
 - 괴롭힘 유형으로 보면 폭언 282건(43.0%), 부당인사* 185건(28.5%) 등이 가장 많이 접수되고 있음
 - * (부당인사 예시) 정당한 근거 없는 인사발령, 괴롭힐 목적의 업무부여 등
- 7.16 법 시행 이후 금일까지 66일 밖에 지나지 않아 대부분의 사건은 조사 등 절차가 진행 중인 것으로 알고 있음
 - * 「근로감독관집무규정」상 진정사건 처리기한은 25일이며 1회 연장 가능
- 진정·신고사건 조치에 대해서 설명하겠음
 - 고용노동부는 사건처리의 전문성을 높이고, 사업장의 자율적 예방·조치시스템 마련을 지원하고자 185명의 전담 근로감독관을 지정·운영 중
 - 또한 2차 피해 방지를 위하여 사건 처리과정에서 취득하게 되는 당사자 등 관련자의 신원, 정보, 사건 내용 등을 철저히 비밀 유지하도록 하고 있음
- 구체적인 사건 처리는 「근로기준법」에 따라 취업규칙 명시 의무의 준수, 사업장의 체계 구축에 대한 점검, 법상 의무이행을

위한 개선지도 방식으로 처리함을 안내하고 있으며,

- 그 피해행위가 폭행, 모욕, 강요와 같이 「형법」, 「남녀고용평등법」 및 「근로기준법」의 다른 규정도 위반한 것일 경우 그에 따른 법적조치도 함께 안내하고 있음
- 직장 내 괴롭힘 대응체계의 구축 여부, 이에 따른 적절한 조사·조치 여부 등을 점검, 명백히 불합리한 경우 개선지도하고 미이행시 근로감독 대상에 포함하고 있음
- 예외적으로 직장 내 괴롭힘 행위자가 사업주인 경우에는 근로감독관이 진정인, 피진정인, 목격자 등 참고인 조사를 통해 직장 내 괴롭힘 해당여부 등을 직접조사토록 하고 있음
 - 직장 내 괴롭힘에 해당하는 경우 조직문화 진단 및 개선방안 마련, 피해근로자 요청에 따른 적절한 조치를 하고, 그 결과를 지방관서에 보고하도록 지도하고 있음
- 또한 「근로기준법」 제76조의3 제6항 위반에 대한 신고의 경우에도 근로감독관이 참고인 조사를 통해 직장 내 괴롭힘 해당여부 등을 직접조사하며,
 - 조사 결과 직장 내 괴롭힘에 해당하고 불리한 처우도 인정되는 경우 시정지시 후 미이행 시 입건 후 수사사건 처리절차에 따라 처리토록 하고 있음
- * 「근로기준법」 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- 아울러 판례 또는 행정해석 사례 등이 축적되어 있지 않는 상황을 고려하여,
 - 원칙적으로 근로감독관이 직장 내 괴롭힘 해당 여부를 판단하지만,
 - 전문적 판단 등이 필요한 경우라고 지방관서의 장이 판단한 경우 전문가 등으로 구성된 「직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회」의 의견을 들을 수 있도록 하고 있음
 - 전문위원회는 지방관서의 장을 포함하여 학계, 법조계, 공인 노무사 등 외부전문가로 7명 이내로 구성하도록 하였으며, 특정 성별이 60%를 넘기지 않도록 하고 있음
- 또한 피해자를 더욱 두텁게 보호하고, 직장 내 괴롭힘 금지제도의 현장안착을 지원하기 위한 노력도 기울이고 있음
 - 그간 접수된 직장 내 괴롭힘 진정, 언론보도사례 등을 토대로 직장 내 괴롭힘 사례집을 금년 10월 중 마련할 예정이며,
 - 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응체계, 조치 등 우수사례도 금년 중 발간하여 현장의 직장 내 괴롭힘 근절문화 조성에 기여토록 할 계획임
 - 아울러 기업의 예방·조치 체계의 구축 현황에 대한 실태파악도 행정력 등을 감안하여 규모별·단계적으로 추진하려고 함
 - 조사 결과에 따라 부진사업장에는 개선 권고·지도 등을 시행

하고, 취업규칙 개정이 지속 지연될 경우 과태료도 부과할 계획
임

- 피해근로자를 두텁게 보호하기 위해서는 민간의 전문 상담역량을 활용한 '직장 내 괴롭힘 상담센터'를 운영하고자 함
 - 금년 9월 중 2개소를 지정하여 시범운영할 계획이며, '20년에는 총 8개소의 상담센터를 운영하는 내용을 정부예산안에 반영한 바 있음
- 직장 내 괴롭힘 금지제도가 시행 초기인 만큼 진정·상담 추이를 면밀히 살피고 있으며,
 - 향후에도 직장 내 괴롭힘 근절 연중 캠페인, 모범 기업사례 소개 등 인식개선활동도 함께 실시할 계획임



직장갑질119

X



재단법인
공공상생연대기금

발행일 _ 2019년 9월 11일

문 의 _ gabjil119@gmail.com