

# 직장 내 괴롭힘 금지법 1년 평가 및 법·제도 개선방안



# Contents

<b>I</b>	<b>인사말</b>	<b>5</b>
	1. 더불어민주당 국회의원 송옥주 (환경노동위원장)	6
	2. 더불어민주당 국회의원 노웅래	8
	3. 정의당 국회의원 강은미	9
<b>II</b>	<b>증언대회</b>	<b>11</b>
	1. 오리온 익산공장 직장 내 괴롭힘 사망사건	12
	2. 서울대학교병원 K간호사의 '직장 내 괴롭힘' 투쟁 Story	16
<b>III</b>	<b>발제문</b>	<b>31</b>
	1. 설문조사와 제보사례를 통해 본 직장 내 괴롭힘 현황 _ 오진호 (직장갑질119 집행위원장)	32
	2. 직장 내 괴롭힘 금지법의 한계와 법개정방안 _ 김동현 (직장갑질119 스태프 / 희망을만드는법 변호사)	50
	3. 직장 내 괴롭힘 관련 노동행정 개선방안 _ 박성우 (직장갑질119 운영위원 / 노동과인권 대표 노무사)	66
<b>IV</b>	<b>토론문</b>	<b>83</b>
	류은숙 (인권연구소 '창' 연구활동가)	84
	권오훈 (서울교통공사노조 인권위원회(준) 위원장)	88
	김근주 (한국노동연구원 연구위원)	91
	김대환 (고용노동부 근로기준정책관)	97
	윤채완 (국가인권위원회 사회인권과장)	99





---

# 인사말

---

국회 환경노동위원회 위원장, 더불어민주당

## 국회의원 송옥주



안녕하세요.

국회 환경노동위원장 송옥주입니다.

먼저, 「직장 내 괴롭힘 금지법 시행 1주년 기념 - 평가 및 법·제도 개선방안」 심포지엄 개최를 진심으로 축하드립니다.

본 행사를 훌륭하게 준비해 주신 노웅래 의원님, 강은미 의원님과 직장갑질119, 공공상생연대기금을 비롯한 관계자 여러분, 사회를 맡아 주신 직장갑질119 권두섭 대표님과 발제 및 토론을 맡아 주신 패널 분들께 깊은 존경과 감사의 말씀을 드립니다.

직장에서의 지위나 관계의 우위를 이용해, 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지하는 「직장 내 괴롭힘 방지법」이 시행된 지 약 1년이 경과했습니다.

하지만, 우리 사회에서의 직장 내 괴롭힘 문제는 여전히 심각한 수준이며, 최근에는 직장 내 괴롭힘에 시달린 피해자가 극단적인 선택을 하는 사건이 발생하기도 했습니다.

고용노동부와 직장갑질119의 자료에 따르면, 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 시행된 2019년 7월부터 2020년 5월말까지 괴롭힘으로 고용노동부에 진정이 제기된 사건은 총 4,066건이나 되는 것으로 나타났습니다.

또한, 직장 내 괴롭힘을 겪었다고 답한 설문조사 응답자는 지난해 설문조사 보다 0.9% 늘어난 45.4%(454명)로, 직장 내 괴롭힘은 감소하지 않고 오히려 증가하는 수치를 보이고 있습니다.

더 이상 이대로 방치할 수는 없습니다. 법 시행 1년을 맞이하여, ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 제도의 운영 현황에 대한 재평가를 통해, 관련 제도의 적용 대상을 확대하고, 처벌 규정을 도입하는 등 제도가 실효성을 갖기 위한 보완·개선이 필요합니다.

아울러, 직장 내 괴롭힘을 보다 효과적으로 방지하고 직장 내 수직적인 직장문화가 아닌 서로를 존중할 수 있는 직장문화가 정착되기 위한 대안들도 논의가 필요한 시점입니다.

그런 의미에서 오늘 ‘직장 내 괴롭힘 금지법 - 평가 및 개선방안’에 관한 심포지엄은 매우 뜻깊다고 생각합니다. 오늘 이 자리를 통해, 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위해 제도적으로 무엇이 부족한지 점검하고, 지혜를 모을 수 있는 계기가 되기를 바랍니다. 저 역시 국회 환경노동위원회 위원장으로서, 오늘 논의된 내용을 바탕으로 관련 법과 제도를 개선하는 데 최선을 다할 것을 약속드립니다.

다시 한 번, 심포지엄 개최를 진심으로 축하드리며, 참석하신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.



국회 환경노동위원회, 더불어민주당 서울 마포갑

## 국회의원 노 응 래

우리나라의 많은 직장인들은 하루의 대부분을 일터에서 보내고 있습니다. 근로시간 단축 노력으로 인해 예전보다는 많이 나아지고 있지만, 아직까지도 많은 이들이 가족보다 직장 동료와 더 많은 시간을 함께 보내고 있습니다. 이렇게 오랜 시간을 직장에서 소비하면 할수록, 직장에서의 업무환경이나 동료들간의 관계는 근로자에게 더 많은 영향을 미치기 마련입니다. 따라서 직장 내에서의 집단 따돌림이나 괴롭힘은 피해자의 불가역성과 피해의 심각성을 고려하여 별도로 구분지어 다루어져야만 합니다.

그러나 상황의 심각성에 비해 우리의 대처는 너무 늦었습니다. 지난 2017년 국가인권위원회의 조사결과, 응답자 중 73.7%가 직장 내 괴롭힘을 경험한 적이 있다고 답변을 할 정도로 상황이 심각했지만, 고용노동부는 지난해에서야 직장 내 괴롭힘 금지를 명시한 근로기준법 개정안을 발표하였습니다. 만시지탄의 감이 강합니다. 좀 더 빨리 이러한 법이 제정되고 문화의 개선을 선도해왔다면, 청주방송 고 이재학 PD와 같은 우리 주변의 억울한 죽음을 막을 수 있었을 것입니다. 우리 모두가 깊이 반성해야 할 부분입니다.

이제 우리가 할 일은 법 제정 1년이 지난 지금, 제대로 이행이 되고 있는지, 미처 고려하지 못한 사각지대는 없는지, 그래서 개정할 부분은 없는지 살펴보고 고쳐나가는 것입니다. 피해자가 사용자가 아닌 고용노동부에 직접 신고할 수 있도록 법에 명시하는 부분 또는 현재 법 적용에 제외되어 있는 4인 이하 사업장까지 대상을 확대하는 부분은 당장이라도 심도있게 고민하고 실행해야만 합니다. 이밖에도 수 많은 현장의 목소리를 직접 듣고 법안을 보완해 나가야, 우리 동료와 우리 자신을 직장 내 괴롭힘으로부터 보호할 수 있습니다.

이에 이번 심포지엄의 의미가 있습니다. 실제 사례발표를 통한 현장의 목소리를 듣고 법 개정 보완을 통해 행복한 직장, 괴롭힘 없는 직장을 만들어 가도록 국회의원으로서는 최선을 다 해 가도록 하겠습니다. 뜻 깊은 자리를 마련해 주신 직장갑질 119를 비롯한 관계자 여러분께 깊은 감사를 드립니다.





국회 환경노동위원회, 정의당  
국회의원 강은미

안녕하세요. 정의당 국회의원 강은미입니다.

「직장 내 괴롭힘 금지법 1년 평가와 법·제도 개선에 대한 심포지엄」 개최를 진심으로 축하드리며, 본 심포지엄에 함께 해주신 국회 환경노동위원회 송옥주 위원장님, 노용래 의원님 그리고 직장갑질119와 공공상생연대기금 및 관계자 여러분들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

그리고 심포지엄의 발제와 토론을 준비해주신 직장갑질119 권두섭 변호사님, 오진호 집행위원장님, 김동현 변호사님, 박성우 노무사님, 인권연구소 창 활동가 류은숙님, 서울교통공사노조 인권위원회 (준) 권오훈 위원장님, 한국노동연구원 김근주 연구위원님, 고용노동부 김대환 근로기준정책관님, 국가인권위원회 윤채완 사회인권과장님께도 감사를 드립니다.

병원 등 다양한 사업장에서 직장 내 괴롭힘으로 노동자들이 극단적인 선택을 하거나 신체적, 정신적 고통이 사회 문제가 되자 시행 된 직장 내 괴롭힘 금지법이 1년을 맞이했습니다.

지난 1년 동안 노동부에 접수 된 진정사건은 지난 달까지 총4,066건으로 확인됩니다. 하지만 최근 ‘직장갑질119’ 조사결과에서 직장인 45.4%가 갑질을 당한 경험이 있음에도 회사나 노동청에 신고한 비율이 3% 불과하다는 사실은 많은 것을 시사해주고 있습니다.

노동부 진정 사건 중 대부분은 제조업, 사업시설관리, 보건사회복지 서비스업과 50인 미만 사업장에서 폭언, 부당인사, 따돌림·힘담 등으로 발생하고 있습니다. 또한 최근 아파트 경비원과 체육인의 안타까운 사건에서 알 수 있듯이 직장밖에서도 일어나고 있으며, 노동조합이 조직되지 않은 사업장과 5인 미만 사업장 등에서의 괴롭힘도 상당할 것으로 보입니다.

직장안팎에서 괴롭힘 발생은 회사 조직 문화와 아주 밀접한 관계가 있습니다. 직장 내 괴롭힘은 직장문화가 권위적이며 경직되고 폐쇄적인 사업장 일수록 그 수준은 더 가학적입니다.

괴롭힘은 노동자의 권리와 존엄을 침해하며 신체적, 정신적 건강을 해치는 것은 물론 심한 경우 극단적인 결과를 만들기도 합니다.

하지만 이러한 직장 내 괴롭힘의 심각성에 비해 현행법은 처벌 조항이 없어 많은 부분에서 실효성 문제가 제기되고 있습니다.

이에 저는 지난 9일 이러한 입법적 미비점을 보완하고 직장내 괴롭힘의 실효성 확보를 위해 「근로기준법」 일부개정안을 발의했습니다.

우선 직장과 이해관계가 있는 고객, 도급인, 사용자 또는 입주인 등에 의한 괴롭힘을 제3자에 의한 괴롭힘으로 추가하였습니다.

무엇보다 직장 내 괴롭힘 또는 제3자에 의한 폭행과 괴롭힘을 금지하고 위반시 처벌 조항을 신설하였으며, 사용자 보호조치의 실효성 확보를 위해 괴롭힘 신고를 이유로 불리한 처우를 하는 경우 외에 사용자의 보호조치 미이행 시 제재할 수 있는 근거를 마련해 노동자의 인권을 보다 두텁게 보호하였습니다.

정의당과 저는 이 법 통과와 함께 오늘 심포지엄을 통해 논의 된 대안을 향후 제도적 보완과 직장안팎에서 괴롭힘 근절을 위해 최선을 다할 것입니다. 감사합니다.

2020년 7월14일

정의당 국회의원 강은미



---

# 증언대회

---

현장증언

# 오리온 익산공장 직장괴롭힘 사망사건

\_이준상 (민주노총전북본부 조직부장)

## 1. 주요경과

일시	내용
2020년 3월 17일	: 서**님 투신 사망 : 유서에 가해자 2인의 실명과 직책을 거론. “그만 괴롭혀라”, “오리온은 사람다닐 곳이 아니다”라고 남김.
3월 29일	: 언론취재진과 유가족 - 유서지목자 2명을 포함 사측 면담. : 사측은 자체조사가 문제없이 끝났고, 시말서 작성 강요도 없었다고 주장
3월 31일	: 사측, 고인통장으로 사전 설명없이 금전 입금. 이에 항의하자 사규에 따라 지급되어야 하는 금액 및 잔여 임금이라고 주장 : 유가족이 반환하겠다 요구했으나 연락 두절
4월 17일	: 고용노동부 익산지청 앞 특별근로감독 촉구 기자회견 진행. : 직장괴롭힘 가해자 재진정 및 고발 : 기자회견 직후 단체와 유가족-익산지청장 면담 진행. 익산지청은 ‘특감 시행하기에 현재로서는 증거가 불충분하다고 답변’
4월 경	: 피해자에 대한 성희롱 추가 고발 진행
5월 경	: 오리온 익산공장 앞·전남 각지에서 오리온 사과와 재발방지대책을 마련을 요구하는 1인 시위 및 플랑 게침 시작
5월 19일	: 오리온 서울 본사 앞 사과 및 재발방지대책 마련 촉구 기자회견 개최 : 기자회견 직후 본사 면담했으나 기존 입장 되풀이
6월 3일	: 진상규명 및 재발방지대책 촉구 기자회견 구례에서 개최
6월 9일	: 근로복지공단 서울남부지사 앞 산재 신청 및 승인 촉구 기자회견
6월 18일	: 고용노동부 익산지청 익산공장에 대한 특별근로감독 실시
6월 29일	: 고용노동부 익산지청, 4월 고발한 직장괴롭힘 및 성희롱 관련해 각각 한 건씩 인정. : 그러나 처벌조항 없다는 이유로 개선권고 조치 후 불기소 의견 송치.

일시	내용
6월 30일	: 사측, 고용노동부 권고 인정하고 이행하겠다고 발표했으나 유가족과의 공식적 대화에는 나서지 않고 있음.

## 2. 괴롭힘 내용

### - 시말서 작성 강요

- : 고인은 2020년 3월경 한\*\*으로부터 질책과 더불어 불량 발생에 대한 시말서 작성을 야간근무 종료후 퇴근을 하지 못하고 5일간 강요받았고, 이에 대한 억울함과 괴로움을 동료 직원과 남자친구에게 호소했음.
- : 사측은 시말서 작성을 비롯해 고인과의 면담 자체가 없었다고 주장함. 그러나 고인이 작성한 시말서 사진을 제시하자 말을 바꿔서 1-2회에 그쳤다고 번복함.

### - 직장 내 유언비어와 괴롭힘

- : 고인은 자신에 대한 유언비어에 대해 고통스러워했음. 선임노동자들이 사내 연애 중이던 고인에게 “꼬리친다” “남자 꼬신다” 등의 말을 한다며 힘듦을 친구에게 토로했고, sns에 교체사진을 올리자 조장이 사진을 내리라는 얘기를 하는 등 고인의 사생활을 빌미로 고압적 분위기를 조성했음.
- : 이에 대해 고인은 “다들 내 얘기만 한다. 내가 핫플이다, 내가 그냥 싫은가 보다”는 내용의 카톡을 주고받음.
- : 고인이 정규직 전환 이후 2018년 10월에 손가락 부상으로 병원에 입원했으나 사람이 없다며 출근을 요구받음. 출근하자 “업무능력이 낮다”, “이렇게면 나가라, 엄살피운다” 등 다친 고인을 타박하는 일이 있었음.

### - 근무조 이동으로 인한 외톨이 만들기

- : 고인이 근무하던 곳은 주-야 교대근무 형태로 운영됐는데 고인은 죽기 얼마 전 기존 업무 편성 조에서 반대조로 편성되었음. 이에 대해 고인은 죽기 하루 전 친구에게 “말 할 사람이 없다, 자살하고 싶다”고 토로함.

### - 남성 상급자 2인의 성희롱

- : 양\*\*이 고인의 브래지어 끈을 만지거나 신체를 더듬는 등 신체접촉이 너무 심했으나,

말단직원이었던 고인이 제대로 말하기 어려웠음. 이후 가해자는 사과 없이 정리하고 대상에 포함되어 퇴사.

: 고인이 기계수리를 요청하자 전\*\*은 땀에 흠뻑 젖어서 도착. 이에 고인이 그 이유를 묻자 전\*\* 과장은 “이거 정액이야”라고 답변함. 이에 고인이 수치심에 신\*\*조장에게 보고했으나, 가해자가 고인에게 사과하는 것으로 마무리.

### 3, 대응과정에서의 고민들

: 최근 몇 년 사이 직장괴롭힘이라는 개념이 많은 활동가들의 노력으로 적극적으로 공론화됐고, 근기법상 조항으로 추가되기까지 했음. 이후 많은 노동자들이 일터에서의 부당한 일, 고통 등에 대해 지푸라기라도 잡는 심정으로 괴롭힘 피해를 호소하고 있음. 자신이 겪은 일이 괴롭힘방지법에 해당될지, 해당된다면 어떤 조치들이 가능한지 묻고 있음.

: 그러나 사용자가 직접 괴롭힌 경우, 5인 미만 사업장의 경우 등 직장괴롭힘 조항 추가 당시에 있었던 여러 우려들이 현실화되고 있음. 이에 대한 보완이 반드시 필요함. 특히 오리온 직장괴롭힘의 경우에선 사후 처리 과정에서의 문제가 두드러졌고, 괴롭힘을 호소하며 사망한 노동자에게 실효성 있는 법제도인지에 대해 의문을 던짐.

#### - 정보의 불투명성

: 사측은 고인이 3월17일 사망한 지 2주도 안되서 직장괴롭힘에 관해 ‘철저한’ 자체조사를 했으며 결과를 유가족에게 통보함. 결론은 아무 문제 없었다는 것이었음. 그러나 누가 / 언제 / 어떤 방식으로 조사했었는지, 이후에 추가적인 어떤 조치들을 했는지에 대해선 알 수 없었고 지금도 언론에 사측이 스스로 공개한 내용 이외에는 알지 못함. 이러한 불투명한 정보는 사측의 비상식적인 대응과 맞물려 유가족들에게 전혀 신뢰를 주지 못했음.

: 취업규칙에 직장괴롭힘 관련 조항을 넣는 것 이상으로 사측이 괴롭힘을 예방하기 위해 어떤 조치를 하고 있었는지도 알 수 없었음.

: 피해자 보호 차원에서 보안을 요하는 경우 등 불가피한 경우가 아니라면 괴롭힘 신고 이후에 사용자가 어떤 조치를 했는지에 대해서 적어도 피해자와 관계자들이 자세한 경위를 알 수 있도록 하는 방안이 고려되어야 함.

#### - 무기력한 노동부 조사

: 사건 초기부터 유가족은 고인이 유서에 가해자를 지목해 괴롭힘을 호소하는 내용까지 남기고 사망한 점 등을 근거로 철저한 진상규명 및 조사, 처벌을 요구하였음.

: 그러나 노동부는 유가족과 시민사회가 주장하는 내용에 대해 정황상 증거는 있으나, 구체적인

증거와 진술이 부족하다는 이유로 지속적으로 유가족에게 증거를 요구하는 태도를 보였음.

: 조사과정에서의 어려움은 물론 있을 수 있으나, 고인이 직접 유서까지 남긴 사안에서 더욱 더 명확한 증거를 가져오라는 압박, 불투명한 정보 등은 유가족에게 사실상 사건을 포기하라는 압박으로 다가왔음.

**- 최소한의 처벌조치 없는 결과**

: 이런 고난 끝에 직장괴롭힘이 고인 사망 3개월 만에 인정되었지만 노동부는 시정권고 외에는 실질적으로 현장을 개선할 수 방안을 내놓을 수 없었음. 이번 사건의 경우 직장괴롭힘이 인정되었음에도 권고사항을 이행할지 말지는 전적으로 사측에게 달려있음. 노동부는 과태료나 벌금 등 형식적인 처벌조치 불가함을 천명하며 불기소 의견 송치함.

: 처벌이 괴롭힘 문제를 해결하는 만능도구는 아니더라도 최소한의 처벌규정, 직접적인 제재 방안이 도입될 필요 있음.

## 현장증언2

# 서울대병원 K간호사의 '직장 내 괴롭힘' 투쟁 Story

저는 1년동안  
짓밟힌 저의 인권을 회복하기  
위하여 싸우고 또 싸웠습니다.



**공공의료노동자**  
서울대병원분회-19호

**교수인가 악마인가**

▶ **악물유해반응센터 K교수, 8년동안 직원에게 온갖 갑질 자행해**  
지난 2월 서울대병원을 떠돌게 만들었던 의무기록팀장의 갑질 사건 이후, 또다른 갑질사태가 폭로되었다. 지난 7월 24일 개최된 2차 단체교섭에서 악물유해반응센터 김모 조항원은 부서직속 교수인 K교수로부터 지속적으로 당해은 폭언 및 갑질에 대하여 용기내어 폭로하였다.

개인적인 심부름부터, 교수의 반려견 돌봄까지, 심지어 교수의 친척까지 본인 대신 진료를 같이 보도록 명령하는 등, 그 수위는 교수인가 악마인가의 분간이 가지 않을 정도였다. 특히 지속적인 폭언의 수위는 한 사람의 존엄성을 무참히 짓밟고도 남았다. 특히 난임 치료로 힘들어 병가를 요청한 피해자에게 "몇OO으로 뽕아했다니, 병가까지 내니"라며 공식 채용을 통해 들어온 피해자를 부당하게 들어온 것처럼 모욕하는등 입에 달기로 어려운 폭언을 일삼았다.

갑질은 이뿐만이 아니었다. 연구비횡령까지 일삼았다. 여러 연구간호사의 인건비를 갈취하여 센터 동장에 돈이 모이면, 이자 불린다면 본인의 통장으로 이체할 정도로 교수라는 직위가 무색할 정도의 범법행위까지 일삼았다. 이에 피해자와 노동조합은 이 교수의 갑질에 대하여 즉시 교수직위를 해임하고, 수년간 간질을 당해온 피해자에게 공식적인 사과를 요구하였다. 이에 김원수 병원장은 인권센터에 직권으로 조사를 요청하였고, 병원장으로써 사과를 드린다고 답하였다.

▶ **붓물처럼 터진 의사직 폭언, 왕후장상이 따로 있나?**  
악물유해반응센터 교수의 폭언은 시작일뿐, 이어진 창관발언에서는 의사들의 폭언이 연이어 폭로되었다. 교수의 배우자가 입원한 병동에서는 수술 후 서식에 대하여 무리한 요구를 하는 배우자의 요구에 인턴다고 표시하자, 교수가 직접 스테이션에 나와 "내가 빼라던 뺄는거지? 무슨 말이 없애"라며 인격적으로 무시를 가하였고, 병동에서는 환자 상태를 문자로 보고한 간호사에게 "왜 문자로 연락하나, 내가 전화로 노티하려고 하지 않았나 정신 없냐 왜 내말을 안 듣냐"라며 막말을 가하기도 하였다.

또한 응급실에서는 의사에게 문서를 요구하는 보호자가 막무가내로 진료실로 들어오자 "당신이 뭐대 내 진료실에 멋대

2011년부터 연구간호사, 단기계약직, 무기계약직, 정규직 순으로 서울대학교병원에서 가해 갑질 교수와 8년 근무하였습니다.



우리는 사이가 좋았습니다...

하지만 우위관계에 의한 좋은 관계는  
“노예”로서 ‘복종’이라는 벽이 존재  
합니다.

**갑질 story (근로기준법 위반)**  
무기계약직 전환 후 육아휴직이 안 된다고 매번 강  
요하였습니다.  
  
유산 수술에 들어가는 피해자에게 육아휴직을 운운  
하며 병가를 들어간다는 사유로 비난하였습니다.

**갑질 story (업무와 무관한 사적용무 지시)**

- 가해 교수는 동문회 총무 역할의 잡다한 회비 수합
- 동문회원 경조사 공지
- 대학원 수업시간 커피배달/의사가온 배달
- 친인척의 정형외과 진료 동행
- 개인물품 국제배송
- 잡다한 개인적 심부름

**갑질 story(반려견의 똥셔틀)**  
  
학회/기타 개인이 집을 비울 때마다 **반려견 돌봄** 강요  
  
(최대 한달 이상!)

**갑질 story**  
  
폭언  
  
업무부담으로 온 질병에 대해서 피해자의 가족을 동  
원하여 개인사로 치부하며, 사직을 종용하였습니다.

감질 story

폭언

'○○○간호사는 나의 기대치에 근접하지 않는 사람이며, 이 병은 너의 개인의 문제이며, 너의 친절의 영향으로 병이 생긴 것'

감질 story

폭언

'○○○간호사는 나이가 들어갈수록 업무량 및 업무소화능력이 떨어지는 게 보인다며, 넌 내가 짊어지고 갈 짐 덩어리다'

감질 story

폭언

뒷구녕으로 뽑아주었더니,  
뒷구녕으로 뽑아주었더니,  
뒷구녕으로 뽑아주었더니, 병가를 들어가?

감질 story

폭언

정규직 전환 이후 개인적으로 불러내어 정규직 자격이 없다고 30분 동안 비난하였습니다.

감질 story

폭언

폭언을 당한 (뒷구녕...) 다음날 충격으로 출근 못함을 이후 8개월 후에 무단결근이라며 책임을 물었습니다.

**갑질 story**

서울대학교 출신이 아닌데도 불구하고 채용한 것에 대한 억울함을 지속적으로 표현하였습니다.

**갑질 story**

**투명인간/업무왕따**

- 면전에서 인사하면 모른척
- 모든 업무에서 배재
- 약물부작용 평가 업무를 배로 늘림
- 업무증가로 인한 시간외수당 결재 문제제기
- 10주년 행사 후 수고했다는 본인만 배제하고 메일 회람

**갑질 story**

**비위행위강요**

- 부당한 예산 집행
- 연구간호사에게 인건비를 돌려 받도록 지시
- 연구비/운영비 0원이 안 남도록 선결제 지시
- 회의비 명목으로 회식비 지출 지시

**갑질 story**

**과도한 업무 스트레스**

- 과도한 업무/근무시간외 업무 강요

**갑질 story**

**과도한 업무 스트레스**

- 퇴사한 인력 채용을 기존 인력에게 추가 알바비로 채우며 끊임없이 업무를 강요

저는 **우울증, 공황장애** 병이 생겼으며,  
시도때도 없이 **과호흡**이 왔습니다.

저는 살고 싶었습니다.  
서울대학교병원에서 계속 일을 하고 싶었습  
니다.

그래서 저는...

2019년 3월

**노동조합** 문을 두드렸습니다...

2019년 7월 16일

**직장내 괴롭힘 방지법 시행**

2019년 7월 직장내 괴롭힘 방지법 시행된 후  
병원과 1차 교섭 시행

- 약물안전센터 갑질 사건 폭로
- 병원장 직권으로 조사 시행 약속
- 병원장 사과

인권센터 조사  
**결론**  
 인권침해 행위에 이른다고 단정하기 어렵고,  
 인권감수성의 부족을 드러내는 사건으로,  
**교육권고**

인권센터 조사 후  
 다음 교섭 때 무징계의 부당함을 호소하였으나  
 병원장 권한 없다며 **회피**하였습니다.

감사팀 조사  
**결론**  
**비공개..**  
 소문에 의하면... 검사실장 **보직해임**

2020년 1월 갑질사건 종료  
 갑질교수 **솜방망이** 처벌로 끝!

조사과정의 문제점 (병원)

- 인권심의위원회 내부/외부 참석자는 비공개

숨은 단어를 찾아보아요!

정답은 **인권**

인권심의위원회 명단

No	소속	부서
1	서울대학교병원	인권센터
2	서울대학교병원	진료부문(부원장)
3	서울대학교병원	교육인재개발실
4	서울대학교병원	행정부문
5	서울대학교병원	간호부문
6	서울대학교병원	법무팀

인권심의위원회 명단

No	소속	부서
7	서울대학교병원	공공보건의료사업단
8	<b>법무법인 온세상</b>	-
9	<b>법무법인 올립</b>	-
10	<b>한국보건의료인국가시험원</b>	-
11	<b>법무법인 총정</b>	-
12	서울대학교	의학교육학교실

조사과정의 문제점 (병원)

- 인권심의위원회 명단에는 **인권전문가**가 없습니다.
- 참석자는 **비공개**입니다.

누구를 위한  
**인권심의위원회인가요?**

**조사과정의 문제점(병원)**

- 한국의약품안전관리원 국가의 연구비 반환 및 책임 묻지 않음

**조사과정의 문제점(병원)**

- 서울대학교병원 운영비 불법 집행에 대한 징계 없음
- 내부종결

*'회의비로 회식비를 지출하는 것은 원내에서 어느 부서나 하기때문에, 문제삼지 않을 것'*

**조사과정의 문제점(피해자측)**

피해자 분리 미흡

- 피해자가 부서이동을 원함

(해당부서의 피해를 원치 않음)

**조사과정의 문제점(피해자측)**

피해자 분리 미흡

- 가해 교수는 그 자리 유지 (차기의 센터장)
- 교수의 배치전환을 요구했으나, 징계 없어 불가

저는 가해자와 마주칠까봐  
항상 바닥만 보고 걸어야 합니다.

항상 주머니에 신경안정제를 넣고  
다녀야 합니다.

### 조사과정의 문제점(피해자측)

#### 피해자 분리 미흡

- 분리기간 중 갈 곳이 없어 인사팀에서 1일 방치
- 3일은 개인 휴가를 내어 병원에 시간을 내어 줌.

이후 언제나 방치...  
문제 직원, 부담스러운 존재,  
블랙리스트...  
주홍글씨처럼 꼬리표가 붙습니다.

저는 죄인이 아닙니다!

### 조사과정의 문제점(피해자측)

#### 정신적인 트라우마 방치

정신적인 피해로 인한 정신건강의학과의 진료비 보상은  
전혀 없음

(2020년 7월까지 약 600만원 이상 진료비 지출)



저는 아직도 정신건강의학과 치료를 받고 있습니다.

강질사건으로  
2번의 입원, 외래, 정신치료 상담도 받고 있습니다.

**조사과정의 문제점(피해자측)**  
정신적인 트라우마 방치  
필요시 인권센터장의 심리 상담을 권유하였으나, 거부감으로 피해자에게 고문이나 마찬가지로입니다.

**조사과정의 문제점(피해자측)**  
정신적인 트라우마 방치  
정신적인 트라우마는 현재에도 지속됩니다.  
병원에서는 아무도 묻지 않습니다...  
괜찮냐는 말 한마디 없습니다...

**언론 및 국회의원 도움 요청에 대한 고백**  
노동조합에서는 K의원에게 도움을 요청하여 KBS 기자와 단독 인터뷰를 진행하였으나, 증거 불충분으로 맛보기 전략에 저는 또 한번 고백을 마셔야 했습니다.

### 언론 및 국회의원 도움 요청에 대한 고배

JTBC에 제보하였으나, 인건비를 사적인 명목으로 지출을 하지 않았기에 인터뷰 거부하였습니다.

### 서울대저널 권민재 기자의 인터뷰 진행



이 사건을 계기로

서울대학교병원은 갑질에 대한 단속 요지에 초점을 두었고, 갑질에 대한 해결노력은 없었습니다.

누구를 위한 “직장내 괴롭힘 방지법” 이 만들어졌을까요?

당사자인 저는 체험해보지도 못했습니다.

직장내 괴롭힘 방지법이 나온지

1년이 되어 갑니다...

하지만 전 아직도 가해 교수에게  
사과 받지 못했습니다.

**HOPE!**

- 피해자에 대한 '절대적 보호' 가 필요합니다.
- 소통창구 뿐만 아니라, 나침반의 역할에서 한발짝 더 나아가야 한다고 생각합니다.

**HOPE!**

- 구체적인 가해자에 대한 처벌이 필요하며, 동료직원 및 상사의 방임의 책임을 물어야 합니다.

**HOPE!**

- 직장내 괴롭힘 방지에 대한 인식개선이 필요합니다.

**HOPE!**

- 피해자가 직장을 지속할 수 있도록 대책이 시급합니다.

**HOPE!**

- 가해자 처벌강화
- 피해상황 증거 위주의 조사방법 보완 방법 대책 마련이 필요합니다.

## HOPE!

- 치료는 치료이고, 해결할 수 있는 기관도 필요합니다.

## HOPE!

- 사내조직에서의 해결을 하려면 보다 청렴한 지침과, 외부 전문 단체의 개입으로 투명성 있는 조사가 이루어져야 한다고 생각합니다.

## HOPE!

- 국가 전염병처럼 국가기관에 보고를 의무화 해야 합니다.
- 보고 의무화로 직장 괴롭힘을 예방해야 합니다.

## HOPE!

- '직장갑질 119' 민간단체를 공공단체로 전환되어야 할 필요성이 절실합니다.

## HOPE!

- 법적인 가해자 처벌강화, 인식개선, 갑질문화 개선은 2주년의 과제입니다.

갑질을 겪고 노동조합을 찾아갔을 때 김태업분회장님께 이렇게 말했습니다.

**“도와주세요!”**

“조합원은 소중한 누군가의 가족입니다.  
누구도 짓밟을 수 없는 존재입니다.”

**주위에 도움을 요청하세요!**

나는 소중합니다!  
나는 죄인이 아닙니다!  
숨지 마세요!  
세상에 한 발짝 나아가세요!

갑질은 우리사회에 **바이러스**와 같습니다.

그래서 저는  
2020년에도 직장내괴롭힘의  
**투쟁은 계속됩니다.**





---

# 발 제

---

**발제**

# 제보사례와 설문조사를 통해 본 직장 내 괴롭힘 현황

\_ 오진호 (직장갑질119 집행위원장)

## 1. 실태

### 가. 직장인 1,000명 설문조사

- 지난 1년 동안 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답한 사람은 45.4%였음.

<표1. 지난 1년간 직장 내 괴롭힘 경험 유무>

구 분	경험 비율(%)
폭행/폭언	17.7
모욕/명예훼손	29.6
따돌림/차별	19.6
업무외 강요	26.2
부당지시	26.6
5개 항목 중 하나라도 경험	45.4

- 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 대응은 '참거나 모르는 척했다.'가 가장 많았으며(62.9%), 참거나 모르는 척 한 이유로 '대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서'가 67.1%로 높게 나타남.

<표2. 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 대응 방식 상위 5개(중복응답)>

구 분	비율(%)
참거나 모르는 척 했다	62.9
개인적으로 항의했다	49.6
친구와 상의했다	48.2
회사를 그만 두었다	32.9
회사 동료들과 집단 대응을 했다	18.8

- 법 시행 이후 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 회사나 노동청에 신고를 한 경험은 3.0%에 불과



나. 2020년 상반기 직장갑질119 제보 통계

- 직장갑질119가 2020년 1월1일 0시부터 6월30일 24시까지 신원이 확인된 이메일 제보를 조사한 결과, 이메일 제보는 총 1588건으로 월 평균 265건이었음.
- 1,588건의 이메일을 ‘코로나’, ‘직장 내 괴롭힘’, ‘비괴롭힘’으로 나누어 분류했고, 괴롭힘의 경우는 5가지 범주로 나누어 분석함.

<표3. 직장 내 괴롭힘 5가지 범주, 32가지 유형>

범 주	유 형
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, 사직종용, 전가, 야근, SNS, 휴가, 모성, 감시, 사비
기타	정보, 실업급여

- 직장갑질119가 제시한 32가지 괴롭힘 유형

[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
[사직종용] 업무상 차별, 배제를 동반한 사직 종용 행위
[실업급여] 권고사직 확인 등 구직급여 절차에 협조하지 않는 행위

[사비] 회사 용품을 개인 돈으로 사게 하는 행위
[비밀] 의사에 반해 직장 내 괴롭힘을 신고한 제보자의 신원을 공개하는 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

- 전체 이메일 중 직장 내 괴롭힘이 700건 44.1%로 가장 많았으며, 직장 내 괴롭힘 중에서는 모욕·명예훼손이 191건(27.3%)으로 가장 많았음. 폭언폭행 16.1%, 따돌림·차별은 15.9%였음.

<표4. 직장갑질119 2020년 상반기 이메일 제보 통계>

유형	코로나	괴롭힘	비괴롭힘									합계
			합계	입사	임금	노동 시간	모성	산재	징계, 퇴사 실업급여	기타		
합계	건	269	700	619	21	171	71	54	16	189	97	1588
	비율	16.9	44.1	39.0	1.3	10.8	4.5	3.4	1.0	11.9	6.1	100.0

괴롭힘 내 유형	괴롭힘							합계
	폭행폭언	모욕· 명예훼손	따돌림· 차별	강요	부당지시	기타		
합계	건	113	191	111	87	80	118	700
	비율	16.1	27.3	15.9	12.4	11.4	16.9	100.0

## 2. 변화 : 약자들을 중심으로

### 가. 직장 내 괴롭힘 금지법이 바꾼 변화 사례

#### [사례1]

(2020년 3월) 상사의 지위를 이용한 부당한 업무지시와 협박, 조롱, 모욕 등을 지속적으로 당하고 있습니다. 저의 업무와 무관한 일을 강요하고, 이를 이행하지 않을 시 인사과과는 물론 본인과 같이 일할 수 없다고 협박합니다. 업무과정에서 발생한 비용들도 청구하지 못하게 하고, 쓸 경우 '너는 회사에서 짤린다.'라고 합니다. "네가 하는 보고는 초딩이나 하는 짓이다.", "너는 니 부모한테 줄 때도 그런 식으로 주냐."며 저를 모욕하는 일이 다반사여서 요즘은 우울증약도 먹고 있습니다. 스스로 자랑스럽게 여기고 너무나 좋아하던 지금의 일에 대한 자존감 하락, 회사에 대한 불신, 저의 가정에 대한 피해를 더 이상은 참고 이겨낼 자신도 없고 이겨내야 할 이유가 없습니다. 직장 내 괴롭힘 방지법에 의거한 회사 취업규칙에 따라 처리해 주시기를 정식으로 간곡히 요청드립니다.

(2020년 4월) 인사과에 말씀드렸는데 징계위원회가 열린다고 합니다. 한 달 동안은 발자국소리도 듣기 싫은 가해자와 옆자리 근무를 했네요. 징계위원회가 잘 열리고 잘 해결되길 작은 바람인데 모르겠습니다. 답변 다시 한 번 감사드립니다.

#### [사례2]

(2020년 2월) 직장 상사의 폭언을 견디지 못해 사직서를 제출하고 노동부에 직장 내 괴롭힘을 신고했습니다. 그러나 사측에서는 사직서를 수리하지 않은 채 '인수인계 3개월'을 강요하며 '퇴사하기 3개월 전에 얘기하지 않았다'는 이유로 과도한 폭언, 욕설을 하며 1개월 여간 직장 내 괴롭힘을 하였습니다. 그래서 대표이사에게 직장 내 괴롭힘을 신고하고 조사해줄 것을 요구했습니다. 그러자 대표는 오늘까지만 일하고 나가라고 해 쫓겨나듯 회사에서 나왔습니다. 회사 직원으로부터 괴롭힘 가해자가 손해배상 청구 소송을 진행하려고 한다는 연락을 받았습니다. 다행히 근로감독관님이 조사를 잘 해 주셨고, 노동청에서 사측에 '직장 내 괴롭힘 재조사 명령 및 개선권고 조치'를 내렸습니다. 회사에서 재조사를 한다며 연락이 왔습니다. 역시나 회사에서는 제가 허위사실을 유포하였고, 직장 내 괴롭힘이 없다고 판단한다고 답변하였습니다.

(2020년 6월) 노동청에서는 사내 재조사가 불합리하며 개선권고 조치 미이행으로 인해 근로기준법 위반사항에 대한 근로감독을 실시한다고 합니다. 전 운이 좋았습니다. 하지만 일반적인 상황에서 대부분의 사람은 직장 내 괴롭힘을 인정받긴 쉽지 않은 것 같다고 생각합니다.

### 나. 직장인 53.5%, 괴롭힘이 줄었다<sup>1)</sup>

- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후 괴롭힘이 줄어들었다는 응답이 53.5%로 줄어들지 않았다 (46.5%)보다 높게 나타났음.

1) '직장 내 괴롭힘 금지법 시행 1년 변화' 직장인 1,000명 설문조사(직장갑질119, 2020년 7월)

- 직장 내 괴롭힘이 줄어들었다는 응답은 직장의 강자들이 약자들보다 높게 응답함. 남자(58.9%)가 여자(46.4%)보다 12.5% 높게 나타났으며, 50대(63.4%)가 20대(46.1%)에 비해 17.3% 높게 나타남. 상위관리자(75.9%)가 일반직원(51.0%)에 비해 직장 내 괴롭힘이 줄어들었다는 응답이 24.9% 높았으며, 500만원 이상(65.2%)도 150만원 미만(45.5%)에 비해 19.7% 높았음.

<표5. 직장 내 괴롭힘 금지법 이후 변화>

		【줄어들지 않았다고(%)】	【줄어들었다(%)】
전체		46.5	53.5
성별	남자	41.1	58.9
	여자	53.6	46.4
	남자 여자 차이	12.5	
연령별	20대	53.9	46.1
	30대	51.2	48.8
	40대	43.0	57.0
	50~55세	36.6	63.4
	20대 50대 차이	17.3	
고용 형태별	상용직	43.8	56.2
	비상용직	50.5	49.5
	상용직 비상용직 차이	6.7	
직장 규모별	중앙 및 지방 공공기관	45.0	55.0
	민간 5인 미만	49.4	50.6
	민간 300인 이상	42.5	57.5
직급별	상위 관리자급	24.1	75.9
	일반직원급	49.0	51.0
	상위관리자 일반직원 차이	24.9	
임금 수준별	150만원 미만	54.5	45.5
	500만원 이상	34.8	65.2
	150만원 미만 500만원 이상 차이	19.7	

#### 다. 직장 내 괴롭힘 대처

- 직장 내 괴롭힘 대응을 적극적 대응과 소극적 대응으로 나눠 볼 때 응답자 특성별 차이가 컸음.

- 적극적 대응 : ▲개인적으로 항의했다 ▲회사/노동조합에 신고했다 ▲고용노동부/국가인권위/국민권익위 등 관련 기관에 신고했다 ▲회사 동료들과 집단 대응을 했다
- 소극적 대응 : ▲친구와 상의했다 ▲참거나 모르는 척 했다 ▲회사를 그만두었다 ▲인터넷에 물어봤다

- 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 ‘회사를 그만두었다’는 응답은 여자가 남자보다 17.1% 높았음(1.7배). 같은 응답에 대해 20대가 50대보다 7.6% 높았으며, 비상용직이 상용직보다 13.3% 높게 나타남. 또한 민간 5인 미만(46.7%)이 공공기관(16.4%), 민간 300인 이상(22.5%)에 비해 높게 나타났음.
- 반면 적극적 대응이라 볼 수 있는 ‘회사/노동조합에 신고했다.’는 응답은 남자가 여자에 비해 5.4% 높았음(1.9배). 같은 응답에 대해 50대가 20대에 비해 3.8% 높았으며, 상용직이 비상용직에 비해 5.6%(2.0배) 낮게 나타남. 민간 5인 미만(2.5%)이 공공기관(15.1%), 민간 300인 이상(14.0%)에 비해 낮게 나타났음.

<표6. 직장 내 괴롭힘 대응>

		참거나 모르는 척 했다	개인적으로 항의했다	친구와 상의했다	회사를 그만두었다	회사 동료들과 집단대응을 했다
전 체		62.9	49.6	48.2	32.9	18.8
성별	남자	61.9	53.7	43.1	25.4	21.7
	여자	64.2	44.5	54.5	42.5	15.1
	남자-여자	-2.3	9.2	-11.4	-17.1	6.6
연령별	20대	69.2	43.3	57.5	35.0	18.3
	30대	58.6	47.8	41.4	36.5	20.7
	40대	64.8	52.2	52.6	31.7	17.0
	50~55세	60.5	54.0	41.9	27.4	19.4
	20대-50대	8.7	-10.7	15.6	7.6	-1.0
고용 형태별	상용직	63.8	50.8	46.8	27.5	19.5
	비상용직	61.7	48.0	50.2	40.8	17.7
	상용직-비상용직	2.0	2.7	-3.4	-13.3	1.8

		참거나 모르는 척 했다	개인적으로 항의했다	친구와 상의했다	회사를 그만 두었다	회사 동료들과 집단대응을 했다
전 체		62.9	49.6	48.2	32.9	18.8
직장 규모별	중앙 및 지방 공공기관	65.8	50.7	52.1	16.4	24.7
	민간 5인 미만	58.3	47.5	51.7	46.7	12.5
	민간 300인 이상	63.6	48.8	54.3	22.5	21.7
	기타	20.0	80.0	60.0	60.0	20.0
	민간5인미만 - 공공기관	-7.4	-3.2	-0.4	30.2	-12.2
	민간5인미만 - 민간300인이상	-5.2	-1.3	-2.6	24.2	-9.2
직급별	상위 관리자급	42.1	57.9	36.8	42.1	15.8
	일반사원급	64.9	46.0	49.1	41.8	14.7
	상위관리자 - 일반사원	-22.8	11.9	-12.3	0.4	1.1
임금 수준별	150만원 미만	67.0	46.2	50.9	49.1	10.4
	500만원 이상	58.5	61.5	43.1	15.4	24.6
	150만원 미만 - 500만원 이상	8.5	-15.3	7.9	33.7	-14.2

		인터넷에 물어봤다	회사/노동조합에 신고했다	고용노동부/ 국가인권위/ 국민권익위 등 관련 기관에 신고했다	기타
전체		16.2	8.7	8.6	0.3
성별	남자	16.1	11.1	11.4	0.5
	여자	16.4	5.7	5.0	0.0
	남자-여자	-0.3	5.4	6.4	0.5
연령별	20대	10.0	5.8	9.2	0.8
	30대	18.2	9.4	10.3	0.0
	40대	14.3	9.1	7.4	0.0

		인터넷에 몰아봤다	회사/ 노동조합에 신고했다	고용노동부/ 국가 인권위/ 국민권익위 등 관련 기관에 신고했다	기타
전체		16.2	8.7	8.6	0.3
연령별	50~55세	22.6	9.7	7.3	0.8
	20대-50대	-12.6	-3.8	1.9	0.0
고용 형태별	상용직	15.5	11.0	9.0	0.3
	비상용직	17.3	5.4	7.9	0.4
	상용직-비상용직	-1.8	5.6	1.1	-0.1
직장 규모별	중앙 및 지방 공공기관	20.5	15.1	8.2	0.0
	민간 5인 미만	20.0	2.5	2.5	1.7
	민간 300인 이상	14.7	14.0	7.8	0.0
	기타	0.0	0.0	0.0	0.0
	민간5인미만 - 공공기관	-0.5	-12.6	-5.7	1.7
	민간5인미만 - 민간300인이상	5.3	-11.5	-5.3	1.7
직급별	상위 관리자급	15.8	5.3	15.8	0.0
	일반사원급	16.8	4.9	7.0	0.4
	상위관리자 - 일반사원	-1.1	0.4	8.8	-0.4
임금 수준별	150만원 미만	21.7	3.8	5.7	0.9
	500만원 이상	15.4	13.8	15.4	0.0
	150만원 미만 - 500만원 이상	6.3	-10.1	-9.7	0.9

라. 직장 내 괴롭힘 금지법 인지 여부

- 직장 내 괴롭힘 금지법을 알고 있다는 응답은 50대가 20대에 비해 16.3% 높았으며, 정규직(상용직)이 비정규직(비상용직)에 비해 24.3% 높음. (1.5배) 고임금(월 500만원 이상)노동자가 저임금 노동자(150만원 미만)에 비해 34.4% 높았으며, 민간 5인 미만(40.0%)이 공공기관(75.2%, 5인미만의 1.9배), 민간 300인 이상(75.7%, 5인미만의 1.9배)에 비해 직장 내 괴롭힘 금지법을 알고 있다는 응답이 낮게 나타남.

〈표7. 직장 내 괴롭힘 금지법 인지여부〉

		알고 있다(%)	모르고 있다(%)
전체		63.1	36.9
성별	남자	64.7	35.3
	여자	61.0	39.0
	남자와 여자 차이	3.7	
연령별	50대	69.2	30.8
	20대	52.9	47.1
	20대와 50대 차이	16.3	
고용 형태별	상용직	72.8	27.2
	비상용직	48.5	51.5
	상용직과 비상용직 차이	24.3	
노조 여부	조합원	79.4	20.6
	없음	58.9	41.1
	조합원과 노조가 없음 차이	20.5	
직업별	사무직	70.8	29.2
	비사무직	55.4	44.6
	사무직과 비사무직 차이	15.4	
직장 규모별	공공기관	75.2	24.8
	민간 5인 미만	40.0	60.0
	민간 300인 이상	75.7	24.3
	공공기관과 민간5인미만 차이	35.2	
	민간300인이상 민간5인미만 차이	35.7	
직급별	상위 관리자급	65.5	34.5
	일반사원급	54.2	45.8
	상위관리자 일반사원급 차이	11.3	
임금 수준별	500만원 이상	79.3	20.7
	150만원 미만	44.9	55.1
	150만원 미만 500만원 이상 차이	34.4	



마. 직장 내 괴롭힘 금지법 통과 이후 교육 이수 여부

- 직장 내 괴롭힘 금지법 예방교육 이수경험에 대해서도 차이가 컸음. 교육경험이 있다는 응답은 정규직(상용직)이 비정규직(비상용직)에 비해 16.3% 높았으며, 고임금(500만원 이상)노동자가 저임금(150만원 미만) 노동자에 비해 42.4% 높았음(3.4배). 민간 5인미만(19.4%)은 공공기관(50.5%, 5인미만의 2.6배), 민간 300인 이상(55.2%, 5인미만의 2.8배)에 비해 예방교육 이수경험이 낮게 나타남.

<표8. 직장 내 괴롭힘 금지법 예방교육 이수여부>

		있다(%)	없다(%)
전체		35.4	64.6
성별	남자	40.1	59.9
	여자	29.2	70.8
	남자와 여자 차이	3.7	
고용 형태별	상용직	45.3	54.7
	비상용직	20.5	79.5
	상용직과 비상용직 차이	16.3	
노조 여부	조합원	54.2	45.8
	없음	29.5	70.5
	조합원과 노조가 없음 차이	24.3	
직업별	사무직	41.2	58.8
	비사무직	29.6	70.4
	사무직과 비사무직 차이	20.5	
직장 규모별	공공기관	50.5	49.5
	민간 5인 미만	19.4	80.6
	민간 300인 이상	55.2	44.8
	공공기관과 민간5인미만 차이	31.1	
	민간300인이상 민간5인미만 차이	35.8	
임금 수준별	500만원 이상	59.8	40.2
	150만원 미만	17.4	82.6
	150만원 미만 500만원 이상 차이	42.4	
연령별	50대	38.4	61.6
	20대	28.6	71.4
	20대와 50대 차이	9.8	

바. 직장 내 괴롭힘 예방교육과 괴롭힘 경험

- 예방교육을 이수했는지 여부에 따른 차이도 주목할 만함. 직장 내 괴롭힘이 감소여부와 예방교육 이수여부를 교차분석 해본 결과 ‘직장 내 괴롭힘이 줄었다.’는 응답은 예방교육을 이수한 직장인들이 이수하지 않은 직장인에 비해 15.6% 높게 나타났음(1.3배).
- 직장 내 괴롭힘 대응에 있어서도 예방교육 이수여부가 영향을 끼쳤음. 예방교육을 이수한 직장인들이 예방교육을 이수하지 않은 직장인들에 비해 적극적인 대응을 했다는 응답이 16.8% 높았으며, 특히 ‘회사/노동조합에 신고했다’는 응답은 교육을 이수하지 않은 직장인보다 5.0%(1.9배) 높았음.
- 직장 내 괴롭힘 신고경험도 예방교육을 받은 직장인(4.0%)이 예방교육을 받지 않은 직장인(2.5%)에 비해 1.5% 높았음.

<표9. 예방교육 이수에 따른 직장 내 괴롭힘 감소여부 차이>

직장 내 괴롭힘이 줄어들었는가	전체	예방교육 이수여부 (%)		
		이수	비이수	이수 비이수 차이
【줄어들지 않았다】	46.5	36.4	52.0	15.6
【줄어들었다】	53.5	63.6	48.0	15.6

<표10. 예방교육 이수에 따른 직장 내 괴롭힘 대응 차이>

직장 내 괴롭힘 대응		전체 (%)	예방교육 이수여부 (%)		
			이수	비이수	이수 - 비이수
소극 대응	참거나 모르는 척 했다	62.9	59.4	65.1	10.2
	친구와 상의했다	48.2	49.2	47.5	-5.7
	회사를 그만두었다	32.9	27.3	36.3	1.7
	인터넷에 물어봤다	16.2	14.8	17.1	-9.0
	합계	160.3	150.8	166.0	-2.3
적극 대응	개인적으로 항의했다	49.6	51.6	48.5	-15.2
	회사 동료들과 집단 대응을 했다	18.8	21.9	16.9	3.1
	회사/노동조합에 신고했다	8.7	12.5	6.4	5.0
	고용노동부/국가인권위/국민권익위 등 관련 기관에 신고했다	8.6	10.2	7.6	2.6
	적극대응	85.7	96.1	79.3	16.8
기타		0.3	0.0	0.5	-0.5

〈표11. 예방교육 이수에 따른 직장 내 괴롭힘 신고여부 차이〉

직장 내 괴롭힘 신고여부	전체 (%)	예방교육 이수여부 (%)		
		이수	비이수	이수와 비이수 차이
있다	3.0	4.0	2.5	1.5
없다	97.0	96.0	97.5	

### 3. 제보사례로 본 직장 내 괴롭힘 금지법의 한계

#### 가. 친인척 갑질

- 아빠 회사에 들어가서 갑질을 하는 사례, 시아버지 회사에 입사해 전횡을 일삼은 사례, 남편 병원을 들락거리며 직원들에게 과도한 지적질을 하는 사례 등 일명 ‘가족 갑질’의 경우 사내 해결이 어려운 경우가 대다수임.

**[친인척갑질- 2020년 6월]** 이 회사에서 일을 잘해보고 싶어서 업무를 원활하게 할 수 있는 의견도 제시했지만 대표 아들은 항상 의견을 무시하고 아침부터 불려서 싫으면 나가라는 말을 합니다. 화가 날 땐 사무실에서 휴대폰을 집어 던지고 했던 그 사람 때문에 점점 더 일하기 힘들어지고 스트레스를 감당할 수 없습니다. 열심히 일을 했지만 계속된 차별로 승진하지 못하고 휴가도 쉽게 쓸 수 없었고, 근로계약서 상 출근 시간보다 30분이나 일찍 출근했지만 평소보다 늦었다며 시말서를 쓰게 하기도 했습니다. 히터 틀지 말라고 하고, 심지어 퇴근 후에 개인 서랍을 뒤져보고 CCTV를 띄어놓은 것도 봤습니다. 괴롭히려는 것으로밖에 설명할 수 없는데, 오히려 저한테 퇴사를 강요합니다. 대표 아들은 누구에게 신고를 해야 하나요? 결국 이 회사에서 퇴사 하게 됐는데 직장 내 괴롭힘으로 인정받고 그게 아니라면 사과라도 받고 싶습니다.

- 고용노동부는 지난 5월 6일 “사업주 친인척의 괴롭힘 행위를 근로감독관의 직접 조사 범위에 포함하는 등 관련 지침을 개정할 예정”이라 밝힌바 있음. 해당지침을 빠르게 개정하고, 친인척갑질이 벌어지는 회사들에 대한 근로감독 등을 통해 해당 지침의 실효성을 높여야 함.

#### 나. 조치의무 불이행

- 현행 직장 내 괴롭힘 금지법은 신고를 사업주에게 하도록 되어있음. 그러나 사업주가 ▲사건을 제대로 조사하지 않거나, ▲가해자 편에서 조사를 하거나 ▲피해자에게 2차 피해를 주고 있다는 제보들이 많이 들어옴. 또한 근로기준법 제76조3에 대한 처벌규정(6항 제외)이 없음에 회사에 용기를 내서 괴롭힘을 신고했으나 조치사항이 이행되지 않아 고통 받는 사례가 많음.

**[조사해태 - 2020년 1월]** 다수의 직원들이 가해자인 팀장에게 직장 내 괴롭힘을 받았습니다. 업무 실수했을 때, 위압적인 태도로 고함치면서 여러 사람 앞에서 “야!”, “시발, 일 못해 먹겠네.” 등 욕설을 하며, 화를 주체하지 못하여 분노가 섞인 고함을 내뿜고, 실수한 사원 뒤에 서서 강압적인 자세를 취하고, 모욕적인 언어를 쓰고, 성적 수치심을 느끼게 했습니다. 심지어 주위에 있는 사물을 던지거나 책상을 내리쳤습니다. 그래서 절차대로 사용자(사장)에게 연락을 취했지만, 오히려 사용자는 사실 체크만 하고 가해자에게 모든 권한을 일임하고 묵인하고 방관하고 두둔까지 하는 이례적인 행동을 보였습니다. 피해자와 가해자의 격리 조치도 없었고, 가해자는 피해자들의 의견을 무시하고 개인면담을 강행했고, 허위 사실이라며 나무랐습니다. 사용자에게 연락을 취한지 한 달이 넘게 지났는데, 노동청에 신고하면 될까요?”

**[가해자편 - 2020년 6월]** 회사 상사와 업무에 관한 이야기를 하던 중 대뜸 반말로 “뭘 꼬라 봐!!”라는 상식이하의 욕을 들었습니다. 해당 내용을 공식적으로 언급했으나 이후 말도 안 되는 핑계로 저를 타부서로 발령을 내더군요. 문제는 타부서 상사가 가해자와 친한 사람이다 보니 말도 안되는 시비와 왕따 등 엄청난 갑질을 받았습니다. 이를 정식으로 신고했더니 회사에서는 상당한 문제가 아니라고 판단하고 가해자에게 아무런 조치가 없더군요. 오히려 그 조사과정에서 주위 직원들의 말을 듣고 저에게 더 잘못했다는 식으로 몰아붙였습니다.

**[불이익 - 2020년 2월]** 저는 중소기업을 다니고 있습니다. 상사와 트러블이 있었는데 그 사건으로 저에게 전화로 폭언을 쏟아냈었습니다. 저는 모든 통화가 녹음되게 설정 되어 있어서 녹취록을 바탕으로 신고했습니다. 현재까지 진척된 사항이 없이 아직 마주보며 일하고 있습니다. 신고한 내용이 오픈 되서 이미 업무적인 보복을 당하고 있는 상황입니다. 제가 그 폭언을 위에 보고 한 이후부터 제가 업무상 실수한 것을 전부 상급자에게 보고해서 도리어 제가 업무태만으로 징계를 받게 되는 상황에 이르렀습니다. 일을 제대로 못한 벌은 달게 받겠으나 폭언을 쏟아낸 사람은 달래는 정도로 끝난다 생각하니 억울합니다.

#### 다. 5인미만, 사내하청, 협력업체, 특수고용 노동자 적용

- 5인 미만 사업장은 교육경험이나 괴롭힘 대응에 취약할 수밖에 없으며, 설문조사에서도 법 시행 1년이 되었지만 여전히 괴롭힘이 줄지 않았다는 응답이 높음. 현행법상 파견·하청·5인미만 사업장에 직장 내 괴롭힘 금지법이 적용되지 않기에 법제도 개선이 시급함.

**[4인이하 - 2020년 4월]** 보조금으로 운영되는 5인 미만 복지기관에서 근무하고 있습니다. 직원회의 때마다 시설장은 사무실 일을 밖으로 알리는 직원은 ‘모가지를 짜른다.’고 말합니다. 이 말을 너무 자주 해서 한 번은 그러지 마시라고 했더니 “이런 개같은 년아. 다른 직원들은 다 가만히 있는데 왜 너만 말대꾸야!”라며 욕박질렸습니다. 그 욕설이 잊히지 않고 심장이 두근거립니다. 출근하는 게 지옥 같습니다. 5인 미만의 사업장 직장내 괴롭힘은 노동부에서도 구제를 못해준다고 하는데 어떻게 해야 할지 방법을 좀 알려 주십시오. 생업이라 직장을 포기할 수가 없네요.

**[간접고용- 2020년 6월]** 원청직원과 도급업체 직원간의 발생한 문제입니다. 저는 도급업체 직원이고요. 원청 직원이 제가 지각을 했다는 이유로 저의 불성실한 태도를 문제 삼으면서 “니가 하는 짓은 쓰레기 같다.”는 등의 욕설을 퍼부었습니다. 제가 충격에 빠져 가만히 있으니 ‘엇 같은 기분이나.’라며 혼자 입에 걸레를 문냥 계속 욕을 했습니다. 원청 직원이 저한테 그런 말을 해도 되는건지요.

**[간접고용 - 2020년 2월]** 저에게 지급된 작업복을 원청 직원이 “내 옷이 더럽다.”며 뺏어 갔습니다. 쓰레기 분리수거를 제대로 하지 않았다고 쓰레기봉투를 발로 찰라며 “씨발 이거 왜 여기에 버렸냐”며 폭언 및 욕설을 당했습니다. 업무상 실수가 있으면 “아 씨발 그거 저번에 알려줬잖아”라며 욕설을 한 적도 있습니다. 신고서 제출처가 사용자(회사 대표이사)더군요. 처음에는 고용노동부에 제출하는 줄 알았으나 현재 퇴사를 하였고 저는 근무형태가 파견직이라 아웃소싱소속인데 이 신고를 아웃소싱업체에 해야 하는 것인지, 아니면 파견근무지 공장에 해야 하는 것인지를 좀 알고 싶습니다.

#### 라. 가해자 처벌조항

- 가해자에 대한 제재조항은 장단점이 있으므로 신중하게 검토되어야 하지만 가해자에 대한 처벌조항이 없기에 상습적이고, 중한 가해자에 대한 조치가 제대로 이뤄지지 못하고 있음. 또한 사업주가 가해자인 경우에는 노동청에 신고한다 하더라도 현행법상 적절한 조치가 취해지기 어려운 상황임.

**[폭언과 폭행- 2020년 6월]** 저는 생산직에서 근무하고 있습니다. 직장에서 상사에게 폭언 및 폭행 뺨을 맞는다든지 발로 차인다든지 머리를 때린다든지 등의 폭행을 당하고 있습니다. 또한 주말에 개인적인 심부름을 시킨다든지 하는 괴롭힘도 당하고 있습니다. 나이가 이직하기 이른 나이도 아니고 직장을 잃고 싶지 않아 이리저리도 저러지도 못하고 있습니다. 한데 갈수록 정도가 심해져서 발로 걷어차여서 절뚝거리며 걷기도 했습니다. 이정도의 폭행으로 신고해서 위에 상사를 사직하게 만들 수도 있습니까?

**[괴롭힘의 고통- 2020년 4월]** 공공기관 콜센터 상담사로 일합니다. 센터장이 내부고발자라는 증거가 하나라도 나오면 자진퇴사한다는 각서를 강제로 작성하게 했고 아무런 업무도 없이 의자에만 앉아 있게 했습니다. 사소한 이유로 경위서를 쓰게 했습니다. 어느 날 저에게 다가 온 센터장이 말했습니다. “기대가 사라졌고 신의가 깨졌다. 생선을 싼 비닐에서는 생선 냄새가 난다. 휴가 마친 후 인사위원회가 열릴 예정이다. 그 때 선생님의 거취가 결정될 것이다.” 저는 온갖 수모와 치욕스러운 스트레스가 한꺼번에 몰려서 손이 떨리고 잠이 오지 않고 식욕도 없고 어지럽고 오한이 오고 사람들이 무서워서 참다가 신경정신과를 다니기 시작하였고 지금도 수면제와 불안을 감소시키는 약을 처방 받아 먹고 있습니다.

### 마. 노동행정

- 현행법상 ①가해자가 사용자이거나 친인척 등 특수 관계인일 경우 ②회사에서 괴롭힘을 인정받지 못하거나 피해자 보호 등 조치의무를 불이행할 경우 ③괴롭힘으로 인해 퇴사했을 경우는 노동청에 신고할 수밖에 없음. 그런데 근로감독관이 법에 규정이 없다고 회사에 신고하라고 하고, 신고인 조사조차 하지 않는 경우가 태반이며, 진정인이 직장 내 괴롭힘을 견디지 못하고 퇴사하면, 퇴사했으니 조사할 필요가 없다며 돌려보내는 경우가 많음.
- 직장갑질119 제보사례들을 바탕으로 봤을 때 노동청의 역할이 중요함. 퇴사 후 신고하는 직장인들에게는 노동청의 판단이 ‘실업급여 수급여부’를 결정하는 결정적 역할을 하고 있음. 또한 회사에서 조치의무를 이행하지 않는 경우, 재직 중인 직장인들은 하루하루가 괴로움. 이런 경우 설사 사내조사가 시작되더라도 제대로 된 처리를 기대하기도 어려운 상황이 많음.
- 2020년 5월 31일까지 고용노동부에 접수된 직장 내 괴롭힘 진정사건은 총 4,066건이며, 이 중 취하가 42.3%. 기타( 7.16 이전 발생한 사건에 대한 진정, 5인 미만 사업장 등으로 단순 행정종결)도 30.3%에 그침. 직장 내 괴롭힘 관련으로 근로감독한 사업장도 15건에 불과.

**[사례1, 2020년 3월]** 노동청에 직장 내 괴롭힘 진정을 넣었고 감독관은 괴롭힘을 크게 업무배재와 따돌림으로 나누어 업무배재는 사용자가 최종 인사권자이므로 노동청에서 조사, 따돌림은 회사 임원이 가해자에 포함되어 있음에도 회사에게 조사하도록 하여 가해자가 괴롭힘 조사를 진행하였습니다. 즉 업무배재 건으로 노동청 조사를 받는 당사자가 따돌림 조사를 하게 되는 이상한 형국이 되었고, 노동청이 진행한 업무배재는 괴롭힘으로 인정받아 회사에 시정권고가 나간 상태이고, 사측에서 조사하는 따돌림은 ‘괴롭힘 아님’으로 조사를 종결하였습니다.

사용자에 준하는 사람들이 따돌림 가해자임에도 근로감독관 직권으로 회사에 조사를 하게 한 점이 가장 큰 문제를 야기했다고 봅니다. 또 수차례 회사의 조사 과정 및 대응에 문제가 있음을 피력하였음에도 감독관은 “회사가 조사만 하면 더 뭐라고 할 수 없다”며 회사를 압박할 생각은 하지 않고 법의 미비함을 핑계로 적극적인 업무를 하지 않은 점이 큰 문제라고 생각합니다.

**[사례2, 2020년 3월]** 센터장을 직장 내 괴롭힘으로 노동청에 신고했습니다. 그런데 근로감독관은 그 나이 끈대들이 할 수 있는 행동이라고 하고, 결재가 미뤄지거나 직원의 사적인 부분을 말하는 것에 대해서도 “나도 그러는데 그럼 나도 괴롭힘이나”로 나올 수 있다며 부정적인 말씀을 하고 계십니다. 녹음을 풀어놓은 파일들도 있는데 근로감독관이 이렇게 나오는데 어떻게 해야 하나요?

### 바. 기타

- 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 처리절차가 없거나 형식적으로 구비하여 사건이 어떻게 처리되는지 알지 못한다는 제보들도 이어지고 있음. 법의 취지에 맞게 제대로 취업규칙이 변경되었는지에 대한 전수조사 등이 필요할 것으로 보임.

- 왕따나 따돌림 등의 은근한 괴롭힘을 겪는다는 제보도 많은데, 이 경우 입증자료를 모으기 어려운 경우가 대다수임. 입증책임 전환 문제 역시 고민해봐야 하는 지점이라 판단됨,

## 4. 나가며

- 가부장적이고, 유교적이며, 군대문화·집단주의 문화가 만연한 한국사회에서 갑질은 조직문화의 영향이 큼. 직장갑질119가 제보사례를 바탕으로 문항을 만들고, 직장인 1,000명을 대상으로 조사한 직장갑질 감수성지수<sup>2</sup>에 따르면 성별, 세대별, 직급별로 '갑질'에 대한 인식에 있어 큰 차이가 존재.
- 직장의 문화를 바꾸고, 세대별·성별·직급별 감수성 차이를 줄이기 위해서라도 법과 제도가 제대로 역할하는 것이 필요함. 법 시행 1년. 직장문화의 변화를 이끌어 낼지, '직장 내 괴롭힘 방치법'이 될지의 기로에 서있다고 판단됨.
- 부족한 법이지만 시행 1년 만에 직장인 53.5%가 직장 내 괴롭힘이 줄었다고 느끼는 점은 고무적. 법제도 개선을 통해 법의 실효성을 높이는 것이 최우선 과제.

### \* 참고자료 : 직장갑질 감수성지수 결과<sup>2)</sup>

- 감수성이 가장 높은 항목은 ①폭언 ②모욕 ③계약서 ④임금 ⑤병가 순이었으며 감수성이 가장 낮은 항목은 ①퇴사책임 ②권고사직 ③시간외근무 ④부당지시 ⑤채용공고 과장 순.
- (성별) 남성과 여성의 감수성 차이가 컸던 항목도 있었음. 음주(14.6점), 펜스룰(11.8점), 모성(11.6점), 단합대회(10.7점) 반말(10.5점)은 여성이 남성이 비해 감수성이 10점 이상 높았음.

유형	지표	평균	남성	여성	차이
음주	직장생활을 원만하게 하려면 술이 싫어도 한 두잔 정도는 마셔야 한다	64.3	58.0	72.6	14.6
펜스룰	성희롱이나 직장 괴롭힘으로 오해받을까봐 부하 직원에게 말을 붙이는 것도 어려워졌다	60.2	55.1	66.9	11.8
모성	임신, 출산, 육아 때문에 여직원과 같이 일하는 것이 꺼려진다	73.1	68.1	79.7	11.6

2) 입사에서 퇴사까지 직장생활에서 겪을 수 있는 불합리한 처우에 대해 30개 문항의 지표로 개인의 갑질 감수성을 숫자화한 것. 갑질감수성은 100점에 가까울수록 감수성이 높고, 점수가 낮을수록 감수성이 떨어진다는 뜻.



유형	지표	평균	남성	여성	차이
단합대회	휴일 날 단합을 위한 체육대회나 MT와 같은 행사를 할 수 있다	69.2	64.6	75.3	10.7
반말	상사나 선배는 부하나 후배에게 반말을 해도 된다	72.0	67.4	77.9	10.5

- (세대별) 펜스룰(19.6점), 모성(14.1점), 단합대회(13.9점), SNS(11.8점) 소문(11.6점) 항목 감수성이 20대가 50대에 비해 높았음.

유형	지표	평균	20대	50대	차이
펜스룰	성희롱이나 직장 괴롭힘으로 오해받을까봐 부하 직원에게 말을 붙이는 것도 어려워졌다	60.2	70.3	50.7	19.6
모성	임신, 출산, 육아 때문에 여직원과 같이 일하는 것이 꺼려진다	73.1	82.4	68.3	14.1
단합대회	휴일 날 단합을 위한 체육대회나 MT와 같은 행사를 할 수 있다	69.2	73.9	60.0	13.9
SNS	급한 일이 생기면 업무시간이 아니어도 SNS로 일을 시킬 수 있다	66.8	71.7	59.9	11.8
소문	개인 사생활에 대한 소문이 도는 건 어쩔 수 없는 일이다	69.8	75.1	63.5	11.6

- (직급별) 20대와 50대를 비교했을 때 펜스룰(19.6점), 모성(14.1점), 단합대회(13.9점), SNS(11.8점) 소문(11.6점) 항목의 감수성이 20대가 50대에 비해 높았음.

유형	지표	평균	일반사원	상위관리자	차이
SNS	급한 일이 생기면 업무시간이 아니어도 SNS로 일을 시킬 수 있다	66.8	70.3	53.4	16.9
권고사직	일을 못하는 직원에게는 권고사직은 필요하다	50.2	52.7	38.8	13.9
휴일	휴일이나 명절에 일을 마쳐야 한다면 부하 직원들을 출근 시킬 수 있다	69.3	73.2	62.1	11.1
손해배상	갑자기 일을 그만 뒀던 직원에게는 책임을 물어야 한다	48.0	48.2	37.9	10.3
모성	임신, 출산, 육아 때문에 여직원과 같이 일하는 것이 꺼려진다	73.1	77.1	68.1	9.0





발제2

# 직장 내 괴롭힘 금지법의 한계와 법개정방안

\_김동현 (직장갑질119 스태프 / 공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사

## 1. 들어가며

- 직장 내 괴롭힘의 법제화는 유럽에서부터 출발한다. 유럽에서는 이전부터 직장 내 괴롭힘의 현상을 문제로 인식하고 이에 대한 법적·제도적 접근과 개선의 노력을 해왔다. 스웨덴·핀란드·프랑스 등에서는 1990년대부터 법제화를 하였다<sup>1)</sup> 그리고 아시아에서는 이보다 늦은 2000년대 중반부터 호주에서 주 및 연방 차원에서 법제화를 통한 규제를 피하여 왔고<sup>2)</sup>, 일본에서는 2010년대부터 중앙정부차원의 대응이 이루어졌다.
- 한국의 경우 직장 내 괴롭힘의 문제는 오래전부터 존재하여 왔으나 간호사의 이른바 태움 문제에 대한 노동조합 차원에서의 일부 대응 외에 노동·인권 운동진영에서 이 문제를 ‘직장 내 괴롭힘’으로 특정하여 의제화하기 시작한 것은 비교적 최근의 일로 보인다. 2010년대 이후 풀뿌리기·반성문 작성 등의 행위에 대한 대응방안의 모색과정에서 직장 내 괴롭힘이 일부 다루어지거나<sup>3)</sup> 또는 가학적 노무관리행위·전략적 성과관리가 직장 내 괴롭힘으로 인식되어 그 실태가 조사된 바 있다.<sup>4)</sup>

1) 프랑스에서는 직장 내 괴롭힘 문제를 정신적 괴롭힘(harcèlement morale)으로 개념화하였고, 이를 2002년의 프사회현 대화법률(modernisation sociale)을 통해 프랑스 노동법에 넣었다. 그런데 아이러니하게도 프랑스의 입법에 한국이 기여한 역사가 있다. 당시 프랑스 로렌지방에 진출한 대우전자의 공장에서 이른바 가학적 노무관리(가령 출산휴가를 사용한 노동자를 하루종일 독실에 가두거나 혹은 담배 공초를 쏘게하는 업무부여) 등의 직장 내 괴롭힘 행위들이 문제가 되어 노동쟁의가 발생하였고, 이에 대한 입법적 대응으로 직장 내 괴롭힘을 규율하는 법안이 발의된 것이다. 관련한 내용으로는 김동현, “직장 내 괴롭힘에 대해서 알아보시다 -프랑스편(1)-”, 2014, 공익인권변호사모임 희망을만드는법 홈페이지를 참조할 것.

2) 이종희, “직장 내 괴롭힘에 대해서 알아보시다 -호주편-”, 2015, 공익인권변호사모임 희망을만드는법 홈페이지에서 인용.

3) 노동인권실현을 위한 노무사모임 외, “자본의 노동자 통제전략에 맞선 우리의 대응-자본의 노동자 통제전략 대응 연구 보고서-”, 2013에서는 풀뿌리기·반성문 작성 등의 행위에 대한 대응 방안으로 괴롭힘을 차별금지사유로 입법하거나 또는 괴롭힘을 개별적으로 입법할 필요성을 제기하고 있다(위 보고서 125면 이하).

4) 가령, 인권운동사랑방 외, “KT직장 내 괴롭힘 실태조사 보고서”, 2016; 공익인권변호사모임 희망을만드는법 외, “사무 금융 노동자 직장 내 괴롭힘 실태조사 보고서”, 2016 등.

- 이후 이른바 대한항공 땅콩회항 사건 등과 같은 사건이 사회적 문제가 되고, <직장갑질 119> 등 여러 노동·인권·시민단체들의 노력으로 직장 내 괴롭힘은 2018년 12월 국회를 통과하여 법제화되기에 이르렀다.
- 직장 내 괴롭힘을 금지하는 현행 법률의 기본적 방향은 바람직한 것으로 보인다. 다만 현재의 직장 내 괴롭힘 금지법이 법제화에 이르기까지 그 법제화의 방향·구체적 규제 내용과 관련하여 시간적 제약 등으로 인하여 풍부한 논의가 이루어지지 못한 것으로 보이고,<sup>5)</sup> <직장갑질 119> 등 노동·인권·시민단체들이 주목하여 왔던 직장 내 괴롭힘 법제를 통하여 달성하고자 하였던 입법의 목적이 현재 달성되고 있는지를 시행 1년을 지나는 현 시점에서 검토하는 것은 이 점에서 시의적절하다고 판단된다.
- 본 발제에서는 현행 직장 내 괴롭힘 금지법이 노출하고 있는 한계를 지적함과 동시에 법률의 구체적인 개선 방향을 제시하고자 한다.<sup>6)</sup>

## 2. 직장 내 괴롭힘 금지법의 한계

### 1) 현행 ‘사업장 내의 해결’ 중심의 문제해결 시스템에서 국가의 개입의 수준과 방식은 적정한가.

- 현행 직장 내 괴롭힘 금지법은 직장 내에서 발생한 괴롭힘에 대한 식별(신고)·조사·조치·처리 등의 일련의 문제해결 시스템을 1차적으로 사업장 중심으로 구성하고, 국가의 개입을 2차적·보충적인 것으로 하고 있다. 이 점은 법률 문언상 신고 접수자가 사용자이고, 직장 내 괴롭힘에 대한 벌칙은 사용자의 불이익조치의무 위반의 경우에 그치고 있는 점에서 명확히 드러난다.<sup>7)</sup>
- 사업장 내 문제해결 시스템이 가지고 있는 의의는 인정된다. 사업장에서 직장 내 괴롭힘 피해자의 구제가 일차적으로 이루어져야 함도 직장 내 괴롭힘의 특성을 고려할 때 타당하다.

5) 기존에 발의된 법안의 주요 내용과 관련하여서는, 공익인권변호사모임 희망을만드는법 기업과인권팀, “[2018 기획\_일터 괴롭힘 이슈브리핑] 일터 괴롭힘 입법안의 현황 (1)~(3)” 2018, 공익인권변호사모임 희망을만드는법 홈페이지를 참조할 것.

6) <직장갑질119>는 직장 내 괴롭힘 금지법의 개정 법안을 준비하고 있다.

7) 이러한 경향은 현행 법제의 벌칙조항이 의원입법발의안들보다 감소하였다는 점에서도 감지된다.

하지만 이러한 점을 인정한다고 하더라도 현행 법제상 국가의 개입의 방식과 수준이 적정하다고 보이지 않는다.

- 이러한 점은 뒤에서 살펴보는 것과 같이 사용자가 가해자인 경우, 그리고 사용주가 직장 내 괴롭힘에 대한 적절한 조치를 취하지 아니한 경우에 명백히 드러난다. <직장갑질 119>의 통계<sup>8)</sup>에서 드러나듯이 이러한 사례가 많지만, 현행 법률은 문언상 이에 대한 별도의 구체적 조치를 두고 있지 않고 있다. 고용노동부는 이러한 경우 행정적 개입이 이루어질 수 있다고 해명하고는 있으나, 적어도 규범적 차원에서는 충분한 해결책이라고 보기는 어렵다.
- 따라서 직장 내 괴롭힘의 문제 해결은 사업장 내의 문제해결 시스템을 한 축으로 두되, 다른 한 축에서는 현재보다 강화된 국가의 규제형식의 개입이 필요하고, 법률에 그러한 개입의 근거를 마련할 필요가 있다.<sup>9)</sup>

## 2) 직장 내 괴롭힘의 규범적 위치와 그로 인하여 발생하는 문제는 보완되고 있는가.

- 입법의 필요성을 인정한다고 하더라도 해당 입법사항을 어떠한 법률에 위치시킬 것인지는 매우 중요한 문제이다. 기존에 형성되어 있는 법체계의 작동 원리가 직·간접적으로 영향을 미치기 때문이다.
- 직장 내 괴롭힘을 어떠한 법률에 위치시킬지에 대해서는 입법과정에서도 논란이 있었고, 근로기준법, 남녀고용평등법 개정안에서부터 특별법까지 다양한 입법적 상상력이 개진되었다. 이러한 논의는 정부-국회에서 근로기준법 개정안의 형태로 성안되어 통과되었음은 앞에서 설명한 바와 같다.
- 직장 내 괴롭힘이 근로기준법에 위치하게 됨에 따라 이로 인한 장점과 단점을 함께 가지게 되었다. 특히 단점과 관련하여 가해자·피해자의 범위가 기존의 근로기준법 체계 내에서 한정되게 되면서 직장 내 괴롭힘의 피해가능성이 높은 취약하거나 불안정한 노동자의 상당한 범위가 보호범위에서 빠지는 문제가 발생하였다.

8) <직장갑질119>의 2020년 통계에 따르면 가해자의 약21%가 임원 또는 경영진이다.

9) 이러한 국가의 개입이 정당한 지에 대하여 의문을 제기할 수도 있으나, 발제자는 직장 내 괴롭힘은 '근로조건의 기준'에 해당하고, 따라서 적절한 수준의 국가의 개입은 헌법 제32조 제3항에 의하여 규범적으로 정당화된다고 본다. 또한 유사한 행위태양으로서 직장 내 성희롱의 경우에는 보다 강화된 국가의 개입이 이루어지고 있다.

- 이 문제점은 직장 내 괴롭힘이 근로기준법내에 포함되게 되면서부터 예상되는 문제점으로 <직장갑질119>를 포함한 노동·인권·시민단체들은 보완책을 지속적으로 요구해 온 바 있다. 사실 위 언급한 입법안들에서 볼 수 있듯 직장 내 괴롭힘이 반드시 근로기준법에 들어와야 정합해지는 것은 아니므로 중장기적으로는 입법의 위치를 재검토하는 것도 가능하다고 본다. 만약, 그러하지 않는다면 근로기준법 내에 위치를 짓게 됨으로 인하여 발생하는 문제에 대해서는 분명한 보완이 필요하다.

3) 직장 내 괴롭힘 개념의 요건에서 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것’은 필요하고 적정한가.

- 법률 문언상 직장 내 괴롭힘이 성립하기 위해서는 다음의 요건이 충족되어야 한다고 설명된다. 첫째, 직장 내 괴롭힘의 가해자는 사용자 또는 노동자여야 하고, 괴롭힘의 피해자는 다른 노동자여야 한다. 둘째, 괴롭힘의 행위는 직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하는 것이어야 한다. 셋째, 업무상 적정 범위를 넘는 것이어야 한다. 넷째, 앞선 요건들을 충족하는 행위로 인해 피해 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 또는 직장 환경을 악화시키는 결과가 발생하여야 한다.
- 이중 두 번째의 요건 중 ‘우위를 이용하여’라는 개념이 과연 필요하고 적정한 개념인지 의문이다. ‘우위를 이용하여’라는 법률상 문언은 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 정의의 요건 중 일부(“직장 내 지위를 이용하거나”)와 2013년 일본의 워킹그룹의 과와하라스멘토 정의의 요건 중 일부(“직무상의 지위나 인간관계 등 직장 내 우위를 배경으로”)를 참고한 것으로 보인다.
- 하지만 ‘우위’라는 개념 자체가 근로기준법상 처음 들어오는 것으로 생소하고 어색할 뿐만 아니라 위 일본의 정의를 제외하고는 프랑스·캐나다 등에서는 찾아볼 수 없는 개념이다.<sup>10)</sup> 보다 근본적으로는 우월한 지위 또는 관계가 필요한 지에 의문이다. “우위”앞의 문언인 “지위 또는 관계 등”이 한정적 역할을 하면 또 의미가 있을 수 있겠으나, 위 문언의 “등”의 예시적 표현에서 한정적 역할은 상실된다고 보아도 무방하다.

---

10) 발제자가 국가법령정보센터 홈페이지를 통하여 검색한 바, 동법에서 사용하는 “우위”라는 개념의 규정방식은 다른 법률의 문언에서도 찾기 어렵다[다른 목적으로 규정된 예로는 채무자 회생 및 파산에 관한 법률 제443조(상속채권자의 우위)가 있다].

- 이에 대하여 고용노동부의 “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 가이드(이하 ‘가이드’)”에서는 지위의 우위를 “기본적으로 지위명령 관계에서 상위에 있는 것을 말하나, 직접적인 지휘 명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위 직급 체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성이 인정된다”라고 하고, “관계의 우위란 사실상 우위를 점하고 있는 모든 관계가 포함될 수 있”다고 기술하고 있고, 위 양자가 “복합적으로 우위성을 형성할 수도 있으며 명확히 구분되지 않을 수도 있”다고 기술하고 있는데, 이 가이드의 내용을 바탕으로 보더라도 “지위 또는 관계 등의 우위성”이 과연 무엇을 의미하는지, 구체적으로 어떠한 것을 한정하는지 그 의미를 알기 어렵다.
- 결국 ‘우위성’이라는 개념은 행위 태양 중 침해 행위침해행위를 통하여 환원하여 성립하는 것으로 보인다. 위 요건 중 셋째 및 넷째 요건이 인정되면 관계 및 지위의 우위성이 인정될 수 있게 되는 것이다.
- 그런데 다른 한편으로, “관계 또는 지위 등의 우위를 ‘이용하여’”의 문언 중 ‘이용하여’의 문언을 적극적으로 해석하게 되면 또 다른 문제를 낳는다. 즉, 직장 내 괴롭힘의 인정범위를 부당히 협소하게 할 우려가 있게 되는 것이다. ‘이용’의 사전적 의미는 ‘다른 사람이나 대상을 자신의 이익을 채우기 위한 방편으로 쓰다’이고, 다른 법률의 예를 보면 ‘~의 (수단을) 사용한다’는 의미로 사용되고 있다.<sup>11)</sup> 이와 같이 해석할 경우 관계 또는 지위 등의 우위를 괴롭힘의 수단으로 사용하여야만 괴롭힘이 인정될 수 있다는 해석에 이르게 하는데, (만약 이러한 해석론이 존재한다면) 이는 현재 사회적으로 문제가 되고 있는 현상에 대한 잘못된 포착으로서, 직장 내 괴롭힘의 개념이 요건을 부당히 협소하게 한다는 점에서 부당하다.
- 이에 대하여 남녀고용평등법상 성희롱의 개념정의에서도 “이용하여”라는 문언이 있다는 점을 근거로 반론을 제기할 수도 있을 것이다. 그런데 동법상 성희롱의 행위 태양은 “직장 내의 지위를 ‘이용하거나’ ‘업무와 관련하여’”로 규정되어 ‘이용’과 ‘관련’을 등위적으로 연결하고 있고, 실제 사안에서도 주로 쟁점은 이른바 ‘업무관련성’이 문제가 된다. 직장에서의 업무 또는 지와 구체적 행위와의 연관관계를 ‘이용’으로만 한정하지 않고 대체로 폭넓게 인정하고 있다는 점을 보더라도 현재 직장 내 괴롭힘의 ‘이용하여’라는 문언이 부당함을 알 수 있다.
- 또한 앞서 설명하였던 일본의 2013년 워킹그룹의 파와하라스멘토의 정의도 “이용하여”가

11) 가령, 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률 제2조(정의) 1 의3. “사이버 따돌림”이란 인터넷, 휴대전화 등 정보통신기기를 이용하여 학생들이 특정 학생들을 대상으로 지속적, 반복적으로 심리적 공격을 가하거나, 특정 학생과 관련된 개인정보 또는 허위사실을 유포하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 일체의 행위를 말한다.

아니라 “배경으로”로 규정하고 있고, 2020년의 노동시책종합추진법에서도 “우월한 관계를 ‘배경으로’라고 하고 있다는 점과 비교하여 보더라도 과연 “이용하여”라는 문언을 통하여 제한을 하는 것이 적절하였는지 의문이다.

#### 4) 직장 내 괴롭힘 개념은 하위 법령을 통하여 구체화될 수 없는가.

- 직장 내 괴롭힘의 법제화과정에서 제기된 가장 큰 반론은 직장 내 괴롭힘의 개념적 모호성이었다. 즉 무엇을 괴롭힘 행위로 정의하고 어떠한 태양을 금지행위로 포섭할 것인지가 모호하다는 비판이 제기되었다.
- 이에 대하여 현행 법률은 한편으로는 금지의무위반의 효과에 대한 형사벌칙의 범위를 불이익조치위반으로 한정함으로써 형법상 죄형법정주의 내지 헌법상 명확성 원칙의 위반의 논란을 피하면서도, 다른 한편으로는 해석의 여지가 넓은 개념들(“지위”또는“관계”등의 ‘우위’를 이용하여 … 업무상 ‘적정’범위를 넘거나…‘근무환경을 악화’시키는 행위)을 연이어 사용함으로써 행위태양이 한정적일 경우 제기될 수 있는 다른 한 쪽에서의 비판을 넘어가려고 한 것으로 보인다.
- 한편, 한편 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 금지법이 통과된 이후 “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 가이드(이하 ‘가이드’)”를 발간하였고, 이 가이드에는 직장 내 괴롭힘의 행위요건에 대한 내용이 기재되어 있다.
- 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 금지법이 통과된 이후 “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 가이드(이하 ‘가이드’)”를 발간하였고, 이 가이드에는 직장 내 괴롭힘의 행위요건에 대한 내용이 기재되어 있다. 이를 바탕으로 고용노동부는 법률상 개념의 모호성이 가이드를 통하여 일부 보완되었다고 해명할 수도 있을 것이다. 하지만 가이드는 명칭 그래도 ‘가이드’에 불과하여 행정기관 외부적인 구속력은 없다. 결국, 구속력이 있는 하위 법령을 통하여 행위태양과 판단기준에 대한 구체화가 필요하다.
- 남녀고용평등법의 경우 직장 내 성희롱의 개념과 판단기준에 대하여 하위 법령으로 구체화하고 있다는 점을 고려한다면, 직장 내 괴롭힘의 경우에도 근로기준법 시행령 내지 시행규칙을 통하여 구체화하여 개념 및 판단과정에서 제기될 수 있는 모호성을 개선할 수 있다고 사료된다.



## 5) 법률에 규정된 예방과 보호는 적정한가

- 어느 인권침해 문제 모두 그러하겠으나, 직장 내 괴롭힘은 특히 예방과 보호가 중요한 의미를 가진다. 직장 내 괴롭힘이 해당 업종/사업장의 조직문화와 밀접한 관련이 있기 때문에 조직문화의 개선을 통한 예방이 필수적이고<sup>12)</sup>, 직장 내 괴롭힘의 피해는 시간에 따라 고조되는 특성을 가지고 있으므로 신속하게 그 피해가 심각해지 않도록 보호하는 조치가 필요하다.
- 그러나 현재의 직장 내 괴롭힘 금지법의 내용은 예방과 보호 모두 부족한 것으로 평가된다. 먼저, 예방 교육은 간접적으로만 강제되고 있다.<sup>13)</sup> 또한, 고용노동부가 교육자료를 게시하고 있지만 그 외에는 교육과 관련한 어떠한 규제나 지원은 없다.
- 보다 중요한 것은 직장 내 괴롭힘에 대한 노동자 보호의 문제이다. 현행 법제는 괴롭힘 신고 이후 피해 노동자에 대한 보호는 괴롭힘 조사를 통한 확인 전의 조치와 확인 후의 조치[법 제76조의 3 제3항 내지 제5항]를 각 규정하고 있고, 이와 별도로 신고를 이유로 한 불이익조치 금지도 규정되어 있다. 그런데 문제가 되는 경우는 직장 내 괴롭힘 신고 이후 사용자가 적절한 조치를 취하지 않은 경우인데, 이러한 상황에서 사용자는 조치미이행이 불이익 조치에 해당되지 아니하는 한 처벌되지 않는다. <직장갑질 119>의 사례에서도 나타나듯이 실제로 이러한 경우들이 많이 발생하고 있는 것으로 보인다.
- 혹자는 위의 상황이 근로기준법 위반에 해당하므로 민사상 손해배상청구 내지 행정권의 발동(가령 근로감독)으로 해결될 수 있지 않느냐 하는 의문을 제기할 수 있다. 상술한 방안이 구제수단으로 작동할 수는 있겠으나 앞서 언급한 것과 같이 직장 내 괴롭힘 피해노동자의 보호를 위한 ‘신속한’구제의 측면에서는 실효적이라고 보기는 어렵다. 결국 별도의 법적 구제수단의 정비가 필요한 것이다.

12) 직장 내 괴롭힘과 조직문화의 관련성에 대해서는 김동현 외, “직장갑질사건 법률지원 매뉴얼”, 2020, 193-194면을 참조할 것.

13) 직장 내 괴롭힘 교육은 취업규칙의 필수적 기재사항으로만 규정되어 있다.



### 3. 직장 내 괴롭힘 금지법의 개정 방안<sup>14)</sup>

#### 1) 근로기준법

##### (가) 직장 내 괴롭힘의 개념

현행	개정안
<p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) ① 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계에서(1안)/와 관련하여(2안) 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자 및 해당 사업장에서 사용자 또는 근로자와 지속적인 관계를 맺는 제3자(이하 "근로자 등")에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 직장 내 괴롭힘의 유형과 판단기준은 고용노동부령으로 정한다.</p>

- **[직장 내 괴롭힘 요건 수정]** 직장 내 괴롭힘의 요건 중 “지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여”를 “직장에서의 지위 또는 관계에서”로 수정하여 최소한의 한정적 의미만을 부여함(1안). 또는 남녀고용평등법과 유사하게 “직장에서의 지위 또는 관계와 ‘관련하여’”로 수정하는 방안도 가능하다고 사료됨(2안).
- **[직장 내 괴롭힘의 구체화]** 직장 내 괴롭힘의 유형과 판단기준을 하위 법령으로 위임함. 다만, 남녀고용평등법과 같이 별도의 위임 규정을 두지 않고 시행규칙에서 별도로 규정하는 방식도 가능하다고 사료됨.
- **[적용범위의 확대]** 사내하청, 협력업체, 특수고용 노동자들에게도 현행법이 적용되게 하기 위하여 피해자의 범위를 확장함

14) 직장 내 괴롭힘과 조직문화의 관련성에 대해서는 김동현 외, “직장갑질사건 법률지원 매뉴얼”, 2020, 193-194면을 참조할 것.

(나) 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치

현행	개정안
<p>제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.</p> <p>② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p> <p>③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p>	<p>제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 등) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자 또는 <u>사용자가 그 사실과 관련된 경우 고용노동부 장관(이하 "사용자등"이라 한다)에게</u> 신고할 수 있다.</p> <p>② <u>사용자 등이</u> 제1항에 따른 신고를 접수하거나 <u>사용자가</u> 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. <u>고용노동부장관이 제1항에 따른 신고를 접수한 경우에는 신고를 접수한 사실을 사용자에게 통지하여야 한다.</u></p> <p>③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 <u>근로자 등</u> 또는 피해를 입었다고 주장하는 <u>근로자 등</u>(이하 "피해근로자등"이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p>

현행	개정안
<p>⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.</p>	<p>⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.</p>
<p>⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 등 및 피해근로자들에게 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</li> <li>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</li> <li>3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</li> <li>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</li> <li>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</li> <li>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</li> <li>7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우</li> </ol>

현행	개정안
	<p>⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다</p> <p>⑧ 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 계속되고 있음에도 사용자가 제3항 내지 제5항에 따른 조치를 하지 아니하거나 그 조치가 명백히 적절하지 아니한 때에는 피해근로자 등은 자신의 보호에 필요한 범위 내에서 사용자에게 이를 알리고 자신의 업무를 중지할 수 있다. 또한 법원은 이 법에 따라 금지된 직장 내 괴롭힘에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해근로자 등의 신청으로 직장 내 괴롭힘이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 직장 내 괴롭힘의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.</p>

- [사용자가 가해자일 경우 고용노동부의 개입 근거 명시적 마련] 사용자가 직장 내 괴롭힘의 가해자이거나 괴롭힘 행위에 관련되어 있을 경우에는 고용노동부에 신고하고 조사할 수 있는 근거를 마련함(제1·2항).
- [불이익처우 구체화] 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱과 유사한 방식으로 불이익처우의 예시 제시함.
- [조사 절차의 정비] 조사중 취득한 비밀에 대한 누설 금지 의무 추가(제7항)
- [신고 후의 피해 노동자 임시 보호] 사용자의 조치가 없거나 적절치 않은 경우 근로거부권(8항 전문)과 임시조치청구권(8항 후문)을 규정함. 근로거부권의 경우 독일 일반평등대우법 제14조의 문언과 유사함(산업안전보건법상 작업중지권과 별도로 규정할 필요성에 대하여

의문을 제기할 수 있으나, 독일의 경우에도 산업안전보건법과 일반평등대우법 각각 작업중지 및 근로거부권을 두고 있음). 아울러 최근 통과된 ILO 190호 협약[일터에서 벌어지는 폭력과 괴롭힘 금지에 대한 협약 (Convention 190 : Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work)]에서도 피해 노동자의 작업중지권을 규정하고 있음.<sup>15)</sup> 임시조치청구권의 경우 괴롭힘에 대한 법원의 임시조치명령의 근거를 마련함(제8항 후문). 유사한 예로 장애인차별금지법상 임시조치가 있음(장애인차별금지법 제48조<sup>16)</sup>).

(다) 입증책임

현행	개정안(신설)
	제76조의 4(입증 책임) 제76조의3 제1항부터 제7항과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사용자가 부담한다.

- [입증책임 전환] 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱의 입증책임<sup>17)</sup>과 동일한 형태로 입증책임을 원칙적으로 사용자에게 부담시킴. 다만, 제76조의3 제8항의 경우 작업중지(전문)를 다투는 경우 청구권자는 대부분 작업중지권의 행사가 부당하였다는 이유로 쟁송을 하는 사용자로서 입증책임은 원칙적으로 청구권자인 사용자가 지게 될 것이라는 점에서, 임시조치(후문)의 경우는 입증의 정도가 소명에 그친다는 점에서 포함시키지 아니함.

15) 제5절 제10조,

이 협약은 각 회원국이 다음의 적절한 조치를 취해야한다고 규정하고 있음.

(9) 노동자가 보복이나 기타 부당한 결과를 당하지 않도록 폭력과 괴롭힘으로 인한 생명, 건강, 안전에 즉각적이고 심각한 위험을 초래한다고 믿을만한 합리적인 정당성이 있는 경우 노동자는 스스로를 작업장을 떠날 권리가 있으며 이를 관리자에게 알릴 의무를 보장한다;

16) 장애인차별금지법 제48조(법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

17) 남녀고용평등법 제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

(라) 예방교육

현행	개정안(신설)
	<p>제76조의 5(예방 교육) ① 사업주는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근로자가 직장 내에서 인간의 존엄을 보장받으면서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘의 예방을 위한 교육(이하 "직장 내 괴롭힘 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.</p> <p>② 직장 내 괴롭힘 예방 교육에 대한 사항은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조·제13조의2를 준용한다.</p>

○ [예방교육 의무화] 직장 내 괴롭힘 예방 교육 신설

(마) 과태료

현행	개정안
<p>제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. &lt;개정 2009. 5. 21., 2010. 6. 4., 2014. 3. 24., 2017. 11. 28.&gt;</p> <p>1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p>	<p>제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. &lt;개정 2009. 5. 21., 2010. 6. 4., 2014. 3. 24., 2017. 11. 28.&gt;</p> <p>1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자</p> <p>2. 제 14 조, 제 39 조, 제 41 조, 제 42 조, 제 48 조, 제 66 조, 제 74 조 제 7 항, 제 76 조의 3 제 2 항부터 4 항까지 · 제 7 항, 제 76 조의 4 제 1 항, 제 91 조, 제 93 조, 제 98 조 제 2 항 및 제 99 조를 위반한 자</p>

현행	개정안
(3호 이하 생략)	(3호 이하 생략) ⑥ <u>사용자가 제76조의2조를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.</u>

- **[사용자의 조치의무 실효성 확보]** 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱의 경우에도 과태료를 부과하는 예에 따라 조사미이행·적절한 조치를 취하지 아니한 경우 과태료 부과(법 제116조 제1항 제2호).
- **[사용자가 가해자일 경우 규제]** 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱과 유사한 형태로, 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여는 과태료 부과(법 제116조 제6항 신설).
- **[예방교육의 의무화]** 예방교육 실효성 확보를 위한 미실시 과태료 부과(법 제116조 제1항 제2호).

(바) 벌칙

현행	개정안
제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, <u>제78조부터 제80조까지</u> , 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자 2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자	제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, <u>제76조의3제5항, 제78조부터 제80조까지</u> , 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자 2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자 3. <u>사용자가 상습적으로 제76조의2조를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우</u>

- [괴롭힘 확인후에 사용자의 조치강제] 조사를 통하여 직장 내 괴롭힘이 인정되었음에도 불구하고 필요한 조치를 취하지 아니한 경우 벌칙 부과(법 제110조 제1호).
- [사용자가 가해자일 경우 규제] 사용자가 상습적으로 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 벌칙 부과(법 제110조 제3호 신설).

## 2) 근로기준법 시행령(적용범위)

[현행] 제7조(적용범위) 법 제11조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

[개정안] [적용범위 확대] 근로기준법 시행령 별표 1 수정하여 적용범위에 제6장의2(직장 내 괴롭힘) 추가

## 4. 기타

본 발제문이 특정 업종/직군의 직장 내 괴롭힘의 개정방안을 초점으로 하고 있지는 아니하므로 공무원에 대한 부분에 대해서는 간단히만 언급하고자 한다. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 조항이 적용되는지에 대하여 다양한 의견이 제시되고 있다. 공무원에게 적용되는 특별한 규정이 없는 경우에는 공무원에 대해서도 그 성질에 반하지 아니하는 한 근로기준법이 적용될 수 있다는 대법원 판례(대법원 2005. 4. 15. 선고 2004두14915 판결)에 따를 때 국가공무원법과 공무원행동강령이 위 특별한 규정에 해당하는지 여부를 검토해볼 필요가 있다. 그런데 국가공무원법이나 공무원행동강령에도 직장 내 괴롭힘의 일부 행위를 규율하고 있으나 충분치는 않은 것으로 보이고, 위 법령들이 대법원 판례에 따른 ‘특별한 규정’에 해당되기 위해서는 일부 부분에 대한 개정이 필요한 것으로 보인다(가령 국가공무원법상 고충처리의 대상 조항에 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 정의조항을 삽입하거나 준용하는 방안). 끝.



[별지]

주요 쟁점에 대한 현행법/개정법안/직장 내 성희롱 비교표

		현행법	개정법안	남녀고용평등법 (성희롱) [필요시 기재함]
정의			“우위를 이용하여” 삭제	
적용범위		근로기준법과 동일	피해 노동자 범위 확대	
구체화		없음	유형 및 판단기준 시행규칙을 통해 구체화	좌동
사용자가 직장 내 괴롭힘 가해자인 경우	신고	특별 규정 없음	고용노동부 장관에 신고 가능	
	처벌 처벌	벌칙규정 없음	과태료 형벌(상습시)	좌동
신고후 사용자의 조치 미실시		벌칙 규정 없음	과태료	좌동
조사과정의 비밀 누설 금지		없음	위반시 과태료	좌동
신고후 노동자 임시 보호조치		없음	작업 거부권 및 법원에 대한 임시조치신청권	
직장 내 괴롭힘 확인후 조치의무 위반		벌칙 규정 없음	형벌	과태료
불이익처우 유형 예시		없음	구체적인 유형을 제시	좌동
입증책임		없음	입증책임 사용자	좌도
예방교육의무		없음 (취업규칙)	의무화(미이행시 과태료)	좌동

**발제3**

# 직장 내 괴롭힘 관련 노동행정 개선방안

\_박성우 (직장갑질119 운영위원 / 노무법인 노동과인권 대표 노무사)

## 1. 직장 내 괴롭힘 금지법의 의미와 한계

- 2019.1.15. 만들어져 2019.7.16. 시행된 개정 「근로기준법」(법률 제16270호) 상의 ‘직장 내 괴롭힘 금지제도’(이하 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’)는 그동안 법률로는 규제가 어려웠던 각종 직장 내 괴롭힘에 대해 법률상의 규율 근거를 마련하였다는 점에서 의미가 크다.

나아가 우리 노동법제가, 여전히 봉건적 질서를 벗어나지 못하고 있는 직장의 현실을 넘어 보편적 인권에 기초하여 직장민주주의(workplace democracy)를 구현하는 기제로서 기능하게 될 단초를 마련하였다는 평가도 과하지는 않다고 본다.

- 한편, 1993년 세계 최초로 직장 내 괴롭힘 규율 규범(조례)을 만든 스웨덴을 시작으로 직장 내 괴롭힘 금지제도가 법제화되어 있는 프랑스, 호주, 캐나다 그리고 일본<sup>1)</sup> 등의 사례와는 달리 우리는 상대적으로 짧은 사회적 공론화과정을 통해 입법이 되었다.<sup>2)</sup>

그러다보니 입법이 불비한 부분이 많고, 무엇보다 사업장 내에서의 자율적인 개선을 취지로 하는 제도로 설계가 되어 ‘실효성의 한계’가 가장 큰 문제점으로 대두되고 있다.

- 실효성의 한계와 관련해서, 1) 우선적으로는 ‘자율적인 기업질서 규율 규범’이라는 제도의 취지를 부정적으로만 보기는 어렵고, 2) 무엇보다 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 처벌규정 부재가 문제점으로 거론되는 것 역시, 처벌규정 도입으로 오히려 직장 내 괴롭힘 인정이

1) 일본은 2012.3. 관련 ‘행정통달’(행정지침)을 시작으로 주로 후생노동성의 행정지도 방식으로 기업 내에서의 예방과 구제에 집중해오다가 2019.5. 법 제정(이른바 ‘파와하라(パワハラ : power+harassment) 방지법’이라 불리는 「노동시책 종합추진법」 개정. 2020.4. 대기업, 2022.4. 중소기업 등 단계적 시행)

2) ① 크게 사회적 이슈가 된 몇 건의 이른바 ‘직장 갑질’ 사건의 연이은 발생을 통한 여론 형성, ② 노동계와 경영계의 이해관계가 첨예하게 대립되는 사안은 비교적 아닌 점, ③ 보편적 인권의 문제라는 성격 등에 따라 상대적으로 빠른 입법화가 가능했다고 봄.

어려워지는 역효과를 야기할 가능성도 없지 않으며 한편으로는 (가해자인) 근로자에 대한 처벌규정의 존재가 근로자보호법규인 근로기준법의 입법취지나 법 구조상 정합성이 있는 것인가에 대한 의문이 있어<sup>3)</sup> 신중하고 정교한 접근이 필요하다고 본다.

○ 소결

이렇듯 직장 내 괴롭힘 금지법의 실효성 한계가 현실에서 대두되고 있고 한편으로는 법 시행 초기다보니 다시 법 개정을 통한 보완이 사회적·법리적으로도 용이하지는 않은 상황에서, 현재 직장 내 괴롭힘 문제를 담당하는 사실상 유일한 국가기관인 고용노동부의 역할은 대단히 중요하다.

## 2. 고용노동부의 권한과 역할의 근거

### 1) 법률상 근거

- 주지하다시피 우리 헌법(제32조 제1항)은 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다.”고 하여 ‘근로의 권리’를 기본권으로 보장하고 있다. 근로의 권리는 기본권이므로 같은 조 제3항은 “근로조건 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.”고 규정하고 있다.

여기서 ‘근로의 권리’(the right to work)는 우선적으로 ‘일 할 자리에 관한 권리’로 해석되지만 당연하게도 ‘일할 환경에 관한 권리’ 또한 포함하는 것이다.<sup>4)</sup> 따라서 ‘근로조건’(working conditions)에는 임금, 근로시간 등 결과적으로 인간의 존엄성을 확보하게해주는 수단으로서의 근로조건뿐만 아니라 직접적으로 ‘인간의 존엄성을 보장하는 건강하고 안전하게 일할 근무 환경’이 포함된다고 본다.<sup>5)</sup>

3) 반면, ① 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고를 받고도 조치를 취하지 않거나 이에 준하는 경우, ② 사전 예방조치를 다하지 않은 경우, ③ 가해자가 사용자인 경우 등 사용자에게 처벌규정 신설은 꼭 필요하다고 봄.(현재는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 사용자에게 대해서만 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형을 부과할 수 있는 처벌규정 존재)

4) “근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리”만이 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있는바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 할 것”(헌재 2007.8.30. 선고 2004헌마670 결정)

5) “고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그의 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것”(대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결)

- 헌법 제32조에 근거하여 제정된 「근로기준법」은 “근로조건을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.”(제101조 제1항)고 정하고 있다.
- 위 법률 제16270호 「근로기준법」과 같은 날 개정되어 같은 날 시행된 개정 「산업재해보상보험법」(법률 제16273호) 그리고 역시 같은 날 개정되어 2020.1.16.부터 시행된 개정 「산업안전보건법」(법률 제16272호) 등 3개 법률을 직장 내 괴롭힘 금지법으로 함께 통칭하기도 한다. 이 「산업안전보건법」은 제4조 제1항(“정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.”)에서 “「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원”을 정부가 성실히 이행할 책무 중 하나로 신설하였다. (제4조 제1항 제3호)
- 한편, 아직 우리나라가 비준을 하지는 않았으나 ILO(국제노동기구)는 2019.6.21. 총회에서 「일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절」을 제190호 협약과 제206호 권고로 채택하였다. 이 협약과 권고는 회원국 정부에게 일터에서의 폭력과 괴롭힘으로부터 노동자가 자유로운 권리를 존중하고 촉진하며 실현할 의무를 부과하고 있다.

## 2) 고용노동부의 위상

- 고용과 노동에 대한 정책을 총괄하고 관련 행정을 집행하는 중앙행정기관인 고용노동부는 사업장의 노동관계법률 준수를 지도·감독하는 한편 노동관계법률의 입법목적이기도 한 노동자의 인권(인간의 존엄성)에 기초한 ‘근로의 권리’를 보호해야 할 헌법상의 책무를 부여받고 있다.
- 한편, 고용노동부는 소속 공무원인 근로감독관을 통해 노동관계법률 위반 범죄행위에 대한 특별사법경찰의 권한도 가지는데<sup>6)</sup>, 고용노동부의 근로감독기능과 근로감독관의 역할<sup>7)</sup>이 노동관계법률 위반 범죄행위에만 국한되는 것은 당연히 아니다.

6) 「근로기준법」 제102조(근로감독관의 권한) 제5항, 제105조(사법경찰관 행사자의 제한), 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2(근로감독관 등)

7) 「근로기준법」 제101조(감독 기관), 제102조(근로감독관의 권한), 「근로감독관 직무규정」 제2조(근로감독관의 직무), 제11조(사업장 근로감독의 정의), 제24조(사업장 노무관리지도의 정의 등), 제31조(노사분규 예방 및 수습지도) 등

### 3. 직장 내 괴롭힘 관련 노동행정 현황 및 평가

- 현행 직장 내 괴롭힘 금지제도는 우선적으로 사업장 내에서의 자율적인 예방과 조치를 취지로 하고 있고 무엇보다 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 사용자에 대한 처벌규정을 제외하고는 가해자나 사용자에 대한 처벌규정이 없는 관계로 주로 노동관계법률 위반의 범죄행위에 대해 나름의 실질적 권한을 행사해온 고용노동부(산하 지방노동관서)의 관련 행정 및 사건처리업무에도 현실적인 어려움이 존재할 수밖에 없는 것은 사실이다.
- 이러한 한계에도 불구하고 법 시행 초기 고용노동부가 보여준 일련의 노력들은 나름대로 긍정적이라고 평가할 만했다. 1) 법 시행 5개월 전(2019.2.)에 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」을 제작·배포하여 일정한 가이드라인을 제시하는 한편 나름의 홍보와 교육도 진행했고, 2) ‘직장 내 괴롭힘의 예방’이라는 장을 신설한 ‘표준취업규칙’을 제작했으며(2019.3.), 3) 지방노동관서마다 전담 근로감독관(제도 시행일 현재 전국적으로 총 167명)을 지정하고, 4) 역시 지방노동관서별로 외부 전문가 등을 포함한 ‘직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회’를 구성하였으며, 5) 관련 사건은 별도의 독립된 공간에서 조사를 진행하는 조사방식을 운영하도록 하고, 6) 사업주가 괴롭힘 행위자인 경우에는 지방노동관서에서 직접 신고를 받아 조사를 진행하겠다고 밝혔으며<sup>8)</sup>, 7) 직장 내 괴롭힘으로 사회적 물의를 일으킨 사업장은 특별감독 대상에 포함한 조치(「근로감독관집무규정」(훈령 제291호, 2019.9.1. 시행)에 명문화, 2019.9.10. 고용노동부가 발표한 ‘근로 감독 행정 종합 개선 방안’에 포함) 등을 그 대표적인 예로 들 수 있다.
- 그러나 이러한 고용노동부의 입장과 방침에도 불구하고 법제도가 가진 기본적인 한계와 기존 노동관계법률 위반 신고사건에서 보여 온 일선 지방노동관서의 수동적인 업무태도가 결합되어, 고용노동부에 직장 내 괴롭힘 관련 신고(진정)를 한 노동자들이 부정적인 답변과 처리결과를 통보받았다는 제보가 직장갑질119에 종종 접수되고 있다.<sup>9)</sup>

8) 3)~5)는 2019.7.17. 고용노동부 보도자료 내용이며, 6)은 고용노동부 근로기준정책관의 언론 인터뷰 내용인데 2019.12.23. 고용노동부 보도설명자료에서 재확인

9) 2020.6.27. 직장갑질119 보도자료 “근로감독관 갑질로 눈물만 나와요” - 근로감독관이 적극적인 조사를 통해 회사에 직장 내 괴롭힘 재조사 및 개선권고조치를 내린 사례, 회사에서 직장 내 괴롭힘이 없었다는 보고가 있었음에도 피해를 주장하는 노동자가 고용센터에서 퇴직사유를 정정해 실업급여를 받을 수 있게 근로감독관이 도와준 사례, 개선권고조치를 이행하지 않은 사업장에 대해 근로감독을 실시한 사례 등 모범사례도 없지 않았으나, 회사가 조사만 하면 노동청에서는 더 할 수 있는 것이 없다거나 회사에서 직장 내 괴롭힘이 아니라면 아닌 것이라고 답변한 사례, 근로감독관은 직장 내 괴롭힘에 대해 법상 조사권이 없다거나 퇴사한 경우에는 노동청에서 해줄 수 있는 것이 없다며 수동적인 업무태도를 보인 사례, 직장 내 괴롭힘 발언이 녹음된 기록을 제출했으나 청취를 거부한 사례, 가해자로부터 직장 내 괴롭

○ 고용노동부 직장 내 괴롭힘 진정사건 현황<sup>10)</sup>

- 2020.5.31. 현재 지방노동관서에 접수된 직장 내 괴롭힘 진정사건(총 4,066건)

구분	2019년						2020년					계
	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	
건수	222	387	332	389	398	383	380	408	431	395	330	4,055

- [업종별] 제조업 745건(18.3%), 사업시설관리 584건(14.4%), 보건·사회복지서비스 581건(14.3%), 도·소매업 427건(10.5%), 숙박·음식점업 300건(7.4%), 전문과학서비스업 212건(5.2%), 교육서비스업 206건(5.1%), 운수·창고업 181건(4.5%) 등 순
- [규모별] 50인 미만 2,325건(57.2%), 50~99인 492건(12.1%), 100~299인 524건(12.9%), 300인 이상 725건(17.8%)
- [유형별] 폭언 1,982건(48.7%), 부당인사\* 1,050건(25.8%), 따돌림·협담 575건(14.1%), 업무미부여 130건(3.2%), 강요 122건(3.0%), 차별 95건(2.3%), 폭행 101건(2.5%), 감시 60건(1.5%), 사적용무지시 39건(1.0%) 등 순 (복수응답 가능)

\* (부당인사 예시) 정당한 근거 없는 인사발령, 괴롭힘 목적의 업무부여 등

- 2020.5.31. 현재 진정사건 처리현황

접수	처리 중	사건 종결				
		소계	개선지도1)	검찰 송치2)	취하	기타3)
4,066	384	3,682	692	40	1,718	1,232

- 1) 조사 및 적절한 조치를 취하도록 개선지도
- 2) 고소·고발, 불이익 처우 신고 사건
- 3) 7.16 이전 발생한 사건에 대한 진정, 5인 미만 사업장 등으로 단순 행정종결

- 2020.6.25. 현재 직장 내 괴롭힘 관련 근로감독 사업장(총 16건)

구분	사업장 수
정기감독	1
수시감독	13
특별감독	1

힘 사내 조사를 받게 한 사례, 그 나이의 이른바 꼰대들은 그럴 수 있고 본인도 그렇게 한다며 가해자를 두둔한 사례 등 문제소지가 있는 사례들도 다수 확인됨.

10) 2020.6.25. 고용노동부에서 국회 양의원영 의원실에 제출한 '직장 내 괴롭힘 관련 근로감독 현황' 자료에서 발췌

- 상기 현황을 보면 월 평균 380건 이상의 적지 않은 직장 내 괴롭힘 신고가 고용노동부에 접수되었는데 종결된 사건 총 3,682건 중 진정한 노동자가 취하하거나 단순 행정종결 처리된 사건 수가 80.1%(2,950건)에 달하며, 개선지도가 이뤄진 사건 수는 18.8%(692건)에 불과하다. 또한 사업장 근로감독이 행해진 수는 고작 16건<sup>11)</sup>이며 특별감독은 단 1건<sup>12)</sup>뿐이다. (2020.5.31. 현재 시점에서 특별감독은 0건)

법 시행 1년을 맞이하는 현재 직장갑질119로 제보된 사례들과 직장 내 괴롭힘 진정사건 현황(결과)을 통해본 고용노동부의 관련 역할 이행의 수준은 대단히 미흡하다고 아니할 수 없다. 부족한 인력과 과중한 업무라는 고질적인 구조 속에서도<sup>13)</sup> 처벌규정이 없는 노동관계법을 위반사건에서 그동안 보여준 고용노동부의 처리행태와 비교해서는 분명 진일보된 측면이 없지 않지만, 어쨌거나 결과적으로는 법제도의 한계를 핑계 삼아 제 역할을 하지 않고 있는 것이라 고백에 달리 평가가 어렵다.

## 4. 직장 내 괴롭힘 관련 노동행정 개선방안

### ■ 직장 내 괴롭힘 신고 관련 개선

#### 1) 기본 관점 - 고용노동부의 위상과 역할

- 상기 ‘2. 고용노동부의 권한과 역할의 근거’에서 살펴봤듯이, 고용노동부는 노동자의 인권 (인간의 존엄성)에 기초한 ‘근로의 권리’를 보호해야 할 헌법상의 책무를 부여받고 있는 기관이다. 고용노동부는 인간의 존엄성을 보장하는 ‘근로조건’(근무환경과 조직문화)을 지키기 위한 근로감독행정을 펼쳐야 한다.

처벌규정이 존재하는 노동관계법을 위반행위에 대하여는 특별사법경찰의 지위에서 범죄행위에 대한 수사권을 가지는 한편 처벌규정이 없는 노동관계법을 위반행위에 대하여도

11) 고용노동부는 개선지도에 응하지 않은 사업장을 대상으로 근로감독을 실시하겠다고 밝힌 바 있는데, 개선지도가 행해진 692건 중 근로감독을 실시한 16건을 제외한 676건은 모두 고용노동부의 개선지도에 응하여 사업장 근로감독이 행해지지 않은 것인지, 개선지도에 응한 것이 맞다면 개선지도의 내용은 무엇이었는데도 구체적인 확인이 필요함.

12) 2020.6.18.부터 특별감독이 실시된 (주)오리온 사건(고용노동부 익산고용노동지청에서 발표한 ‘(주)오리온 괴롭힘·성희롱 조사결과’에서 확인)

13) 특히 올해 상반기는 코로나19 사태로 인해 긴급고용안정지원금 등 고용노동부의 업무가 폭증한 시기적 특수성을 감안하지 않을 수 없으나 그렇다고 하더라도 결과적으로 나타난 직장 내 괴롭힘 관련 업무처리현황과 그 전제가 되는 고용노동부의 직장 내 괴롭힘 사건 처리에 대한 총론적인 방침과 관점에 대해서는 비판이 불가피함.



당연히 지도와 감독권한을 가진 기관이며 입법이 불비한 사안(노동관계법률에서 구체적인 제도를 두고 있지 않은 사안)이더라도 그것이 노동자의 인권을 침해하는 행위라면 적극적으로 조사, 감독과 지도를 행해야 함은 두말할 나위가 없다.

- 따라서 처벌규정이 없다고 해서 소극적인 행태를 보여서는 안 된다. ① 법제도적 한계 속에서 현재 직장 내 괴롭힘을 당한 노동자가 기댈 수 있는 사실상 유일한 국가기관이자 법적구제절차를 담당하는 곳이 고용노동부이고, ② 직장 내 괴롭힘 문제는 노동자의 인권을 침해하는 중대한 사안이자 개개 근로조건의 문제를 뛰어넘어 그 모든 근로조건들의 전제가 되는 직장의 조직문화 전반을 개선하는 영역이므로, 직장 내 괴롭힘 문제와 관련해서는 적극적인 신고사건 처리와 근로감독을 행하는 태도(방침)를 갖추는 것이 무엇보다 중요하다.

처벌규정이 없는 위법행위에 대해 기존 고용노동부가 보여 온 처리 관행이나 태도로는 직장 내 괴롭힘 문제에서 고용노동부의 역할은 사실상 유명무실해질 수밖에 없는바 아예 ‘패러다임을 전환’하는 수준에서의 관점 정립이 반드시 필요하다고 본다.

## 2) 5인 미만 사업장 문제

- 현행 직장 내 괴롭힘 금지제도는 상시 사용 노동자 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는다.<sup>14)</sup> 그러나 직장 내 괴롭힘 문제는 「근로기준법」상 이 제도의 적용대상 사업장인가의 여부와는 별개로 5인 미만 사업장에서도 기본적인 인권의 문제이자 사업장 내 각종 부당한 행위 문제 중 하나이므로 당연히 고용노동부의 사업장 지도·감독 대상이어야 한다.<sup>15)</sup>
- 상기 ‘고용노동부 직장 내 괴롭힘 진정사건 현황’을 보면 50인 미만 사업장에서 제기된 사건 수가 절반이 넘는 57.2%에 달한다. 상식적으로도 비교적 전근대적인 조직문화나 불합리한 인사노무관리행태는 소규모사업장일수록 더 클 것으로 넉넉히 추정된다. 또한 사건 종결된 전체 건 수(3,682건)의 약 3분의 1(1,232건)이 법 시행일 이전에 발생한 사건이거나 5인 미만

14) 5인 미만 사업장도 적용하는 것은 국회에서 「근로기준법」을 개정할 필요도 없이 정부가 「근로기준법 시행령」을 개정하면 바로 해결될 사안임. 기본적으로는 헌법에 따라 인간의 존엄성을 보장하는 최저기준인 「근로기준법」을 사업장의 사용 노동자 수에 따라 달리 적용할 타당성과 합리성이 없음. 특히 직장 내 괴롭힘 문제는, 5인 미만 사업장에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정만 적용하도록 한 「근로기준법」 제11조 제2항이 헌법에 위반되지 않는다고 본 헌법재판소(헌재 2019.4.11. 선고 2013헌바112 결정)의 주된 판단이유인 사업장 규모에 따른 ‘사용자의 법 준수능력’(사업주의 지불능력 등)을 고려할 대상도 아닌바 즉각적인 「근로기준법 시행령」 개정이 필요함.

15) 이해를 돕기 위해 예를 들자면, 직장 내 괴롭힘 금지법이 없던 시절에 회사에서 소위 ‘면벽근무’ 지시를 받은 노동자가 고용노동부에 시정 지도를 구하는 진정을 제기했을 때 노동관계법률에는 면벽근무 금지 제도가 없으니 고용노동부가 관여할 사안이 아니라고 답변하고 그렇게 종결처리 하는 것이 타당한 것인가라는 문제임.



사업장 사건인데 양자의 구분이 되어있지 않아 5인 미만 사업장 사건 수를 정확히 알 수는 없으나 상당히 많은 5인 미만 사업장 사건이 전체 종결 사건 수의 3분의 1에 포함되어 있을 것으로 보인다.

따라서 현실적으로도 인권침해의 직장 내 괴롭힘이 대단히 많이 발생하고 있는 5인 미만 사업장에 대한 고용노동부의 지도·감독 차원의 조사와 처리가 반드시 필요하다.<sup>16)</sup>

### 3) 신고사건 처리

#### ① 접수 시

- 노동자가 직장 내 괴롭힘 문제로 고용노동부에 진정을 제기하면 법 내용대로 우선 사업장 내에서 자율적인 조사와 조치가 진행될 수 있게 하되, 단순히 사용자에게 먼저 신고하라는 안내에 그쳐서는 안 된다.

다른 신고사건과 동일하게 즉시 정식 접수하여 민원사무처리부에 기재하고<sup>17)</sup>, 진정이 접수되었음을 사용자에게 통보하면서 기본적인 사업장 내 상황(㉔10인 이상 사업장이면 취업규칙에 ‘직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항’이 기재되어 있는 지, ㉕신고 접수 시 사내 처리절차는 어떻게 되는지 등)을 필수적으로 확인하며 규정이 없거나 규정 또는 절차가 부적절한 경우 시정지시(개선지도)를 행하도록 한다.

- 아울러 사용자에게 직장 내 조사 및 조치결과를 고용노동부에 보고하게 하고 신고인에게는 ㉔사업장 내 조사가 이뤄지지 않거나 ㉕조사 후 직장 내 괴롭힘이 아니라는 결과가 나오거나 ㉖직장 내 괴롭힘이 맞다는 결과가 나왔으나 적절한 조치가 이뤄지지 않는 경우에는 고용노동부에서 직접 조사와 조치를 진행할 수 있음을 알려주도록 해야 한다.

16) 파견근로자의 경우에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(제34조 제1항)에 따라 사용사업주도 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정될 수 있고 직장 내 괴롭힘에 대한 조치의무 등을 부담한다는 것이 고용노동부의 입장임.(「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(2019.2. 고용노동부)) 반면 동 매뉴얼에서 고용노동부는, 하청업체 소속 근로자는 원청업체 사용자나 근로자로부터의 직장 내 괴롭힘 성립이 어려울 것으로 보고 원청업체 사업주에게 하청업체 근로자도 적용 대상으로 하는 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 규정을 두는 것이 바람직하다는 정도의 입장만 밝히고 있음. 그러나 파견근로자, 하청근로자 모두(소속을 불문하고, 경우에 따라서는 괴롭힘 행위자와 피해자가 서로 다른 소속일지라도) 본질적으로는 하나의 사업장 내에서 발생한 근로자의 인권침해사건임. 따라서 위 ‘2) 5인 미만 사업장 문제’에서 언급한 것처럼 고용노동부의 역할과 책임이 다르지 않음. 특히 실질적인 조사와 조치 권한은 사용사업주에게 있을 것이므로 사용사업주에게 고용노동부의 조사와 지도가 행해져야 함. 나아가 특수고용노동자에 대해서도 마찬가지임. 직장 내 괴롭힘은 인권의 문제이므로 엄격하게 근로자성을 따질 사안이 아니며 인권을 보호하는 적절한 조치가 내려지면 되는 것임.

17) 「근로감독관 직무규정」 제34조(신고사건의 접수)

## ② 직장 내 괴롭힘이 다른 법률·제도 위반행위이기도 한 경우

- 직장 내 괴롭힘은 「근로기준법」 상의 다른 제도(특히 인사이동·징계·해고 등의 인사조치)나 성희롱 등 다른 노동관계법률, 폭언·폭행·모욕·명예훼손·강요·협박 등 「형법」 등의 타 법률 위반행위이기도 한 경우가 많다.

이렇듯 다른 법령 위반행위이기도 한 경우에는 직장 내 괴롭힘 진정 접수 및 조사와 함께 해당 법률 위반행위에 대한 법적구제절차를 신고인에게 적극적으로 안내하고 가능한 사례인 경우에는 신고인의 의사를 확인하여 해당 기관으로 고용노동부가 직접 이관 접수처리 하도록 한다.

- 한편, 직장 내 괴롭힘이 다른 제도 또는 다른 법령 위반행위이기도 한 경우 다른 법적구제절차를 안내만 하거나 그 처리결과를 지켜보기만 하는 것이 아니라 동시에 고용노동부가 독자적으로 직장 내 괴롭힘 여부에 대한 조사와 조치를 취해야 한다.

예를 들어 표면상 경영상 이유에 의한 대기발령조치가 실질적으로는 직장 내 괴롭힘의 일환으로 행해진 것이라면 노동자는 노동위원회에 부당대기발령 구제신청을 함과 동시에 고용노동부에 진정을 제기할 수도 있으며, 「근로기준법」 제23조에 근거해 심판을 하는 노동위원회와는 달리 고용노동부가 다른 관점에서 다른 판단을 내릴 수도 있고 그래야하는 것이 타당하기 때문이다.<sup>18)</sup>

## ③ 신속한 처리

- 임금체불, 부당해고 등의 노동관계법률 위반행위와는 달리 직장 내 괴롭힘은 사후적인 조치를 통해 원상회복이 사실상 불가능한 사안이며 행위가 지속될수록 피해 노동자의 고통은 심각해진다.

따라서 직장 내 괴롭힘 신고사건은 다른 어떤 유형의 신고사건보다도 우선적으로 신속하게 처리될 필요가 있다. 현재 고용노동부의 일반적인 진정사건 평균 처리기간 수준으로는 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 개선은 요원할 수도 있다. 따라서 진정사건 처리기한인 25일 내 처리를 원칙으로 해야 할 것이다.

18) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조에 따른 부당노동행위에 대해 노동자는 노동위원회에 구제신청을 함과 동시에 고용노동부에 진정 또는 고소도 할 수 있음. 이 경우 고용노동부는 대체로 노동위원회의 판정결과를 보고 처리하는 것이 일반적임. 그러나 직장 내 괴롭힘 문제는 다른 국가기관이 직장 내 괴롭힘 금지제도에 근거하여 해석과 판단을 내리는 것이 아니므로 동일한 행위에 대한 (다른 제도에 근거하여 해석과 판단을 내리는) 다른 기관의 처리결과를 지켜볼 필요가 없음.

#### ④ 조사 및 판단

- 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 한다.<sup>19)</sup> 특히 조사과정에서 2차 가해가 발생하지 않도록 비밀유지와 참고인, 관계인의 신분이 노출되지 않게 하는 장치(조사방식)가 필요하다.

- 현재로서는 관련 판례나 행정해석이 쌓여있지도 않아 직장 내 괴롭힘 여부에 대한 판단 자체가 쉽지 않을 수 있다. 따라서 담당 근로감독관이 단독으로 판단하지 말고 지방노동관서별로 설치한 ‘직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회’에서 판단하는 것을 원칙으로 해야 할 필요가 있다. 아울러 당해 위원회는 외부 전문가들이 상당수 위원으로 위촉될 수 있도록 해야 한다.

특히, 다른 제도들을 보더라도 제도 시행 초기의 유권해석(사법적·행정적 판단)이 대단히 중요하다.<sup>20)</sup> 제도의 실효성을 제고하고 사회적인 신호를 주는 정책적 차원에서라도 고용노동부의 직장 내 괴롭힘 여부에 대한 적극적인 해석과 판단이 필요하다.

#### ⑤ 입증책임의 문제

- 임금체불 등 다른 위법행위 관련 고용노동부 진정사건에서 노동자들이 제일 먼저 접하는 벽이 입증책임의 문제다. 근로계약서도 작성·교부되지 않았고 임금명세서도 받지 못했고 사내 출퇴근기록부도 없고 4대사회보험에도 가입되지 않은 상황일 때도(이 중 상당수는 사용자의 위법행위), 시간외근로수당 체불을 주장하는 노동자가 시간외근로사실을 입증해야 하며 5인 이상 사업장임을 증명하지 못하면 대개 내사종결 처리되는 실정이다.

상기 다른 위법행위들은 처벌규정이 있는 범죄행위이기도 하므로 조사결과에 따라 사용자에게 형사처벌이 가해질 수도 있어 다소 엄격한 입증책임이 불가피한 면도 없지는 않다. 그러나 형사처벌 대상도 아닌 직장 내 괴롭힘 사안에서 신고인에게 엄격한 입증을 요구하는 것은 타당하지 않으며, 진정인에 대한 입증요구 대신 사실관계 확인은 고용노동부의 적극적이고 실질적인 조사를 통해 이뤄질 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

19) ‘입증책임’의 문제는 특히 중요하므로 아래 별도 항목에서 좀 더 상세히 살펴봄.

20) 예를 들어, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 상의 차별적 처우 시정신청제도가 무엇보다 담당 기관인 노동위원회의 초기 보수적이고 소극적인 차별 인정 행태에 따라 당해 제도의 실효성이 더욱 급감했던 점을 주목할 필요가 있음.

## ⑥ 진정사건 조사결과 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우

### ○ 유효적절한 실질적인 시정지시

형식적인 개선권고가 아니라 피해자의 의사를 참고하여 실질적이고 구체적이며 유효적절한 시정지시를 사업주에게 행하도록 해야 한다. 관련하여 고용노동부는 ④ 직장 내 괴롭힘의 다양한 유형별로 모범적인 시정지시의 내용을 연구·개발하고, ⑤ 사업장의 조직문화(특히 회사의 가학적 노무관리, 상사(부서장)가 불특정다수(부서원)에게 행하는 괴롭힘 등) 개선이 필요한 경우 조직진단 및 개선 컨설팅을 외부 전문기관 등과 연계해서 제공하는 시스템을 구축할 필요도 있다.

### ○ 사업장 근로감독

시정지시를 사업주가 불이행하는 경우 직장 내 괴롭힘의 구조적인 원인일 수도 있는 사업장의 위법·부당한 노동조건 전반에 대한 사업장 근로감독을 실시한다. 사업장 근로감독은 현행 「근로감독관 집무규정」 상으로는 통상 ‘수시감독’ 대상 사업장에 편성하는 방식이 되겠으나 가급적 우선적으로 감독을 실시할 수 있도록 하고, 직장 내 괴롭힘의 수위 및 조직적 연관성이나 시정지시 불이행의 정도에 따라 특별감독 대상에 포함하는 것도 적극적으로 추진되어야 한다.

현재 「근로감독관 집무규정」<sup>21)</sup>은 폭언, 폭행, 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 근로자에 대한 부당한 대우로 “사회적 물의를 일으킨 사업장”만 직장 내 괴롭힘 관련 특별감독 대상으로 정하고 있다. (2019.8.30. 신설) 요건이 추상적이며 여론의 큰 주목을 받은 경우로 제한될 가능성도 크다. 실제 법 시행 1주년을 맞는 현재 특별감독이 실시된 사업장은 피해자가 스스로 목숨을 끊어 언론에 크게 보도가 된 단 한 곳뿐이다. 규정 개정(“직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 당사자가 다수이거나 장기간 반복적으로 괴롭힘 행위가 행해져 온 경우이거나 괴롭힘의 수위가 심각한 경우” 등으로 기준 완화) 또는 규정에 대한 보다 적극적인 해석(「근로감독관 집무규정」 제12조 제3호 라목에 대한 적극적 해석 또는 마목 활용)을 통해 특별감독 대상 사업장을 확대하는 것이 필요하다.

21) 「근로감독관 집무규정」 제12조(사업장감독의 종류) 제3호 특별감독의 대상은 아래와 같음.

- 가. 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장
- 나. 임금 등 금품을 지급기일 내에 지급하지 아니하여 다수인 관련 민원이 발생하거나 상습체불 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장
- 다. 불법파견 또는 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별적 처우 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장
- 라. 폭언, 폭행, 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 근로자에 대한 부당한 대우로 사회적 물의를 일으킨 사업장
- 마. 위 각 목의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 발생할 우려가 있는 사업장에 대하여 본부에서 특별감독계획을 시달한 경우

처벌규정이 없어 특별사법경찰의 지위에서 사안을 다룰 수 없는 고용노동부가 직장 내 괴롭힘 금지법의 실효성을 제고시킬 수 있는 사실상 유일한 수단이자 막강한 권한은 사업장 근로감독이며 그 중에서도 특히 특별감독이다. 현재 상황에서는 고용노동부의 의지와 노력에 따라 사업장 근로감독이 얼마나 행해지느냐에 직장 내 괴롭힘 금지법의 사활이 걸려있다 해도 과언이 아니다. 사업장 근로감독권한이 직장 내 괴롭힘 문제 해소를 위한 유용한 장치로 활용될 수 있도록 적극적이고 구체적인 고민과 실천이 요구된다.

### ⑦ 사후 점검

- 신고 사건 종결 이후에도 (직장 내 괴롭힘으로 인정되어 조치가 행해진 경우) 당해 개선조치가 지속되고 있는지와 (직장 내 괴롭힘으로 인정되지 않았더라도) 신고인에 대한 보복적 불이익조치가 행해지지 않는지에 대해 일정기간(최소 6개월) 정기적인 점검을 하도록 한다. 사후 점검은 행정적으로 많은 역량이 투입되는 것도 아니며 신고인에 대한 간단한 확인을 통해서도 가능한 일이다.<sup>22)</sup>

점검 결과 보복적인 불이익 조치가 행해진 것이 확인된 경우에는 직장 내 괴롭힘 금지법 상의 처벌규정(「근로기준법」 제76조의3 제6항 위반에 따른 벌칙)<sup>23)</sup>뿐만 아니라 「근로기준법」 제104조<sup>24)</sup>(위반 시 벌칙규정은 제110조 1호)에 의해서도 사용자 처벌이 가능하다.

## 4) 고용노동부에 직접 신고할 수 있는 대상 개선

- 직장 내 괴롭힘 금지법은 현재로서는 ‘사업장 내 자율적인 해결과 개선’을 취지로 하고 있고 따라서 직장 내 괴롭힘이 있는 경우 사용자에게 신고하도록 되어 있다. 그럼에도 불구하고 사용자가 괴롭힘 행위자인 때에는 사용자에게 신고하는 것이 현실적으로 의미가 없으므로 고용노동부는 직접 신고를 받는 나름 적극적인 법집행을 하고 있다.<sup>25)</sup>

22) 다른 사건에서도 고용노동부에 신고한 것을 이유로 사후 보복적 불이익 조치가 행해지는 경우가 대단히 많음. 이는 상당수 노동자들이 사용자의 위법행위를 알면서도 고용노동부에 신고하는 것을 주저하는 가장 큰 이유임. 따라서 신고사건 종결 이후 사후 점검은 모든 신고사건에 대해 제도화되어야 함.

23) 법리적으로 쉬운 일은 아니겠으나, 사용자에게 직장 내 괴롭힘을 신고했으나 사용자가 아무런 조사도 하지 않거나 또는 조사결과 직장 내 괴롭힘이 맞다는 판단이 있었음에도 아무런 조치를 취하지 않아 그로 인해 신고인(괴롭힘 피해자)이 유무형의 불이익을 구체적으로 입었다면 「근로기준법」 제76조의3 제6항 위반의 ‘신고를 이유로 한 불리한 처우’를 당한 것으로 보아 처벌대상으로 삼는 적극적인 법 해석도 고민되어야 할 것으로 봄.

24) 「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.”

25) 그러나 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(2019.2. 고용노동부)에는 “대표이사가 행위자로 지목된 경우에

- 사용자뿐만 아니라 고용노동부에 직접 신고할 수 있는 대상이 확대되어야 한다. ① 사용자 또는 사용자의 친인척 등 특수관계인이 괴롭힘 행위자인 사건, ② 고충처리위원이나 인사부서장 등 직장 내 괴롭힘 사내 신고 접수 담당자 또는 조사 담당자가 괴롭힘 행위자인 경우, ③ 괴롭힘 피해자가 퇴사한 경우, ④ 사용자에게 신고했으나 적절한 기간 내에 조사가 이뤄지지 않은 경우, ⑤ 사용자가 조사한 결과 직장 내 괴롭힘이 아니라는 판단을 한 경우<sup>26)</sup>, ⑥ 사용자가 조사한 결과 직장 내 괴롭힘이 맞다고 판단했으나 적절한 조치가 이뤄지지 않은 경우 등을 고용노동부가 직접 신고를 받고 조사를 진행하는 대상으로 삼아야 한다.

## ■ 기타 노동행정 개선

### 1) 취업규칙 심사 및 개선지도

- 직장 내 괴롭힘 금지법(「근로기준법」 제93조(취업규칙의 작성·신고))은 취업규칙의 필수 기재사항으로 ‘직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항’을 신설하였다. 따라서 법 시행과 동시에 취업규칙 작성·신고 의무가 있는 모든 사업주는 관련 내용을 취업규칙에 포함하는 취업규칙 개정을 하여 고용노동부(지방노동관서)에 개정 취업규칙 신고를 해야 한다. (위반 시 500만원 이하 과태료)

현재 고용노동부는 일반적인 취업규칙 미신고의 경우와 동일하게 「근로감독관 집무규정」(별표 3. 개별근로관계법 위반사항 조치기준)에 따라 직장 내 괴롭힘과 관련한 취업규칙 미신고가 확인된 경우에도 25일 이내에서 시정기간을 부여하고<sup>27)</sup> 시정기간 내 시정하지 않은 경우에는 과태료를 부과하도록 하고 있다.

- 고용노동부의 취업규칙 전수조사가 필요하다. 개정 신고 여부뿐만 아니라 개정 신고된

---

는 대표이사의 선임 또는 해임 등의 결정권한을 가진 기관에서 결정할 수 있도록 별도의 절차를 마련할 필요. 조사는 공정성 및 신뢰성 확보를 위하여 감사가 조사를 직접 실시하고 이사회에 보고하도록 별도 체계를 갖출 필요. 이 경우 감사는 회사의 비용으로 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부 기관에 의뢰하여 조사를 수행할 수 있도록 하는 것이 적절”이라는 현실성 없는 내용이 기재되었음. 고용노동부의 매뉴얼은 그 법적 지위와는 별개로 현장에서는 사실상의 법규범처럼 인식되거나 기능을 발휘하기도 하므로 개정이 필요함. 이 내용뿐만 아니라 법 시행 전에 만들어져 시행 이후 변화된 상황이나 법집행과정에서 확인된 사례나 내용들을 수정·보강하는 전반적인 매뉴얼 개정작업이 필요함.

26) 고용노동부는 2019.7.17. 보도자료를 통해 “사업장이 조사를 실시했고, 그 결과에 따라 합리적인 절차와 방법으로 적절한 조치를 취했다면 그 자체로 유효”하며, “다만, 피해자는 조사 및 조치가 범위반이 있거나 명백하게 불합리한 경우 사내 재심절차를 이용하거나 관할 지방고용노동관서에 진정제기 가능”하다는 입장을 밝힌바 있음.

27) 2019.7.17. 고용노동부 보도자료에 따르면 시정기간에 대해 「근로감독관 집무규정」에도 없는 ‘필요 시 1회 연장 가능’이라는 내용도 부가하고 있음.



취업규칙을 검토하면 당해 사업장의 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 내용들이 어떻게 설계되어 있고 실제 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 어떤 처리절차가 진행될지 대략적인 파악도 가능하며(예방효과), 미비하거나 부당한 사항에 대해서는 변경명령도 가능하다.<sup>28)</sup> 전수조사를 통해 확인하고 과태료 부과 등의 조치를 실제로 행함으로써 전체 사업장의 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 인식 전환을 선도해야 할 것이다.

한편, 취업규칙 개정 과정에서 노동자 과반수의 의견청취(징계규정을 추가하는 경우에는 과반수의 동의) 등 「근로기준법」(제94조) 상의 취업규칙 변경절차를 준수하였는지(위반 시 500만원 이하 벌금형), 취업규칙 게시 및 주지 의무(「근로기준법」 제14조 제1항. 위반 시 500만원 이하 과태료 부과)도 이행하고 있는지에 대해서도 점검해야 한다. 대규모의 일제 전수조사와 이에 따른 각 사업장예의 개선지도가 직장 내 괴롭힘 방지제도에 대한 다른 홍보나 교육 등의 방식보다 오히려 더 실질적인 홍보 및 교육의 효과도 클 것으로 판단된다.

## 2) 근로감독청원제도 활성화

- 직장 내 괴롭힘 문제에만 해당하는 내용이 아니라 사업장 근로감독 일반에 해당하는 내용이나, 직장 내 괴롭힘과 관련해서도 신고 시의 불이익을 우려하여 신분노출을 우려하는 경우가 많으므로 근로감독청원제도를 활성화할 필요가 있다. 근래 근로감독청원이 과거에 비해 많이 늘어난 것은 사실<sup>29)</sup>이나 여전히 이러한 제도의 존재여부도 알지 못하는 노동자들이 대다수다. 적극적인 제도 홍보가 필요하다고 본다.

근로감독청원이 접수되어 사업장 근로감독 여부를 결정할 때 직장 내 괴롭힘 사안은 보다 적극적인 결정을 하도록 하며, 결정과정에서 지방노동관서별 ‘직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회’의 의견을 들어 결정하는 방식도 고려해볼 필요가 있겠다. 또한 사업장 감독 시 반드시 청원인의 신분노출이 되지 않도록 주의해야하며 현실적인 어려움(사전 통보가 행해지지 않은 경우 사업장에서 감독대상 자료 준비가 되지 않는 문제)이 존재하나 가급적 사업장 근로감독은 불시감독이 원칙이 될 수 있게 적절한 방안을 강구해봐야 할 것이다.<sup>30)</sup>

28) 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)

29) 2017년 906건, 2018년 1,242건, 2019년 6월까지 1,005건(2019.9.10. 고용노동부 보도자료)

30) 한편, 근로감독청원제도에 대한 홍보가 많이 되어있지 않을 뿐만 아니라 어떻게 신청하는지도 모르는 노동자들이 대

### 3) 실업급여 수급자격 인정

- 2019. 12. 31. 「고용보험법 시행규칙」(별표 2. 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유)이 개정되어 직장 내 괴롭힘을 당해 퇴직한 경우에도 실업급여 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유가 되었다.<sup>31)</sup>

그러나 당연히 직장 내 괴롭힘이 있었음이 객관적으로 확인되어야 하는데 이에 대해 고용노동부는 ① 회사에서 직장 내 괴롭힘이 있었음을 인정하는 경우, ② 고용노동부 등 국가기관에서 직장 내 괴롭힘이 맞다고 인정한 경우에 한해 「고용보험법 시행규칙」 별표 2에 따른 실업급여 수급자격이 있다고 업무처리를 하고 있는 것으로 보인다. 이로 인해 직장 내 괴롭힘으로 인한 퇴사는 실업급여 수급자격이 인정된다고만 인지하고 있는 노동자들이 직장 내 괴롭힘으로 인한 사직 후 실업급여를 받지 못하고 있는 사례가 빈번히 발생하고 있다.

직장 내 괴롭힘을 당한 노동자들 입장에서는 어떻게 처리될지도 알 수 없는 사내 신고절차에 기대기보다 당장의 고통을 하루하루 빨리 끝내기 위해 퇴사를 선택하는 경우가 많고 이는 현실적으로 충분히 이해 가능한 결정이기도 하다. 사내 신고절차를 이용하지 않고 또는 신고를 했지만 회사에서 직장 내 괴롭힘이 아니라는 결정이 내려진 이후 퇴사한 경우에도 고용노동부는 신속하고 적극적인 조사와 보다 완화된 해석<sup>32)</sup>을 통해 폭넓게 실업급여 수급자격을 인정해주는 행정처리가 필요하다.

### 4) 상담 및 신고센터 운영, 각종 지원 프로그램

- 현재 고용노동부는 외부 기관에 운영을 위탁하는 방식으로 직장 내 괴롭힘 상담센터를 전국에 걸쳐 8개 지역별로 운영하고 있는데(수탁기관은 총 4개), 상담센터들에 접수되는 상담 건 수가 상당히 많은 것으로 확인된다.<sup>33)</sup>

---

다수임. 고용노동부 홈페이지에서도 신청방법을 찾기가 대단히 어려움.(홈페이지 '민원마당'의 '민원신청' 코너 중 '서식민원' 항목에서 "근로감독 청원서"를 검색해야 신청서를 찾을 수 있음. "근로감독청원"이라고 띄어쓰기를 하지 않고 검색하면 검색도 되지 않음.) 홈페이지 첫 화면에는 아니더라도 '민원마당' 첫 화면에라도 찾기 쉽게 올려주거나(현재 '자주 신청하는 민원'으로 '임금체불 진정', '실업인정신청' 등 10개 항목 존재), 최소한 '민원신청' 중 '신고센터'에 한 항목을 넣어줄 필요가 있음.(현재 '부당노동행위 신고', '직장 내 성희롱 익명신고' 등 14개 항목 존재)

31) 「고용보험법 시행규칙」 별표 2. 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유 3의2. “「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우”

32) 개선조치를 위한 직장 내 괴롭힘 인정 기준과 실업급여 수급자격 여부 판단을 위한 직장 내 괴롭힘 인정 기준이 꼭 같은 필요는 없다고 봄.

33) 참고로, 고용노동부 홈페이지 첫 화면에 있는 '직장 내 괴롭힘 상담센터'를 클릭하면 각 지역 상담센터 전화번호 안내 화면으로 연결됨.



그런데 상담업무와 관련한 통일적이고 체계적인 매뉴얼이나 지침 등이 고용노동부로부터 내려가 있지 않고, 상담업무에 대한 형식적인 정기 보고 수집 외에 고용노동부가 상담센터의 상담업무 운영에 대해 의미 있는 지도와 관리를 하고 있지는 않은 것으로 보인다.

상담센터의 상담업무에 대한 통일적이고 체계적인 관리가 필요하며, 무엇보다 단순한 상담기관이 아니라 고용노동부와 연계한 신고센터로 확대 운영될 수 있도록<sup>34)</sup> 고용노동부의 적극적인 의지와 노력이 요구된다.

- 직장 내 괴롭힘을 당한 노동자는 심리 상담 또는 치료가 필요한 경우가 대부분이며 소송 등 법률지원이 필요한 경우도 많다. 고용노동부는 근로복지공단에서 운영하는 ‘근로자지원프로그램’(Employee Assistance Program), 법률구조공단의 법률구조서비스 등과 연계하여 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 실질적이고 유효한 지원을 다양하게 활성화해야 할 것이다.

## 5. 마치며

- ‘5. 고용노동부의 권한과 역할의 근거’ 중 ‘1) 법률상 근거’에서도 언급했듯이, 직장 내 괴롭힘 금지법으로 통칭되는 3개 법률 중 「산업안전보건법」(제4조 제1항 제3호)은 “직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원”을 정부가 성실히 이행해야 할 책무로 규정했다. (2020.1.16. 시행) 「근로기준법」이나 「산업재해보상보험법」에 비해 주목을 덜 받고 있는 측면이 없지 않은데, 「산업안전보건법」상 이 조항은 정부의 책무를 구체적인 법조항으로 입법한 것으로서 대단히 중요한 의미를 가진다.
- 서두에서 언급했듯이, 직장 내 괴롭힘 문제는 노동자의 기본적인 인권의 문제이자 전체 사업장의 조직문화를 개선하는 영역의 사안이며, 현재로서는 이에 대해 사실상 유일한 권한을 가지며 책무가 부여된 국가기관이 고용노동부다. 법제도적 한계가 많지만 그렇기 때문에 오히려 고용노동부의 해석과 판단에서 유연성과 재량적인 조치의 폭이 더 넓다고 볼 수도 있다.

34) 예를 들어, 상담센터에 접수된 직장 내 괴롭힘 사례 중에서 시급히 조사와 조치가 필요하다 판단되는 사건은 상담센터 를 신고인으로 하여(직장 내 괴롭힘 신고는 피해자나 동일 사업체 근로자뿐만 아니라 누구든지 가능(「근로기준법」 제76조의3 제1항)) 사업장 내 또는 고용노동부(지방노동관서) 조사절차가 개시되도록 하고 상담센터와 지방노동관서 간 연계체계 구축

- 직장 내 괴롭힘 문제는 단순히 당사자 간 갈등의 문제가 아니다. 사용자 입장에서도 조직의 질서, 구성원들의 결속력과 조직에 대한 신뢰를 높여 결국은 사업체의 성장과 발전에서 핵심 토대가 되는 사안임을 인식하게 만들어야 한다. 나아가 직장민주주의를 구현하는 시작이기도 하다.
- 직장 내 괴롭힘 금지법이 노동자들에게 실효성 없는 희망고문으로 전락하지 않도록 고용노동부의 역할은 대단히 중요하다. 여전히 제도 시행 초기인 현재 고용노동부가 혁신적인 관점과 태도로 대표적인 사례를 발굴하여 조치하고 이를 통해 사회적 신호를 줄 수 있는 기획과 노력이 절실하다.



---

**로 문**

---

토론회

# 토 론 문

\_류은숙 (인권연구소 '창' 연구활동가)

## 1. 법제화의 빛과 그늘

일명 '직장 내 괴롭힘 금지법'의 시행은 오랫동안 관행이고 어쩔 수 없는 일로 치부되던 현상에 '공적인' 이름을 붙이고, '공적으로' 대처해야만 하는 의제로 만들었다는 의의가 크다. 이것은 괴롭힘 피해자들의 용기 있는 문제제기와 '직장 갑질 119'와 같은 사회적이고 조직적인 활동들을 통해 가능했다. 먼저 오늘에 이르게 된 많은 분들의 고통어린 노력에 감사드린다.

하지만 법제화가 낳은 폐해를 함께 검토해야 법의 실효성을 높일 수 있다고 본다. 일터괴롭힘은 그 미묘함과 은밀함으로 인해 (발제자들이 지적했듯이) 법적인 선명성과 효과적인 구제에 이르는 과정에 많은 난관을 드러내보였다. 치명적인 노동재해 같은 것이 가시적인 황사라면, 괴롭힘은 비가시적이지만 역시 치명적인 미세먼지 같은 것이다.

괴롭힘 법제화로 인한 중요한 문제점 중의 하나는 '법대로 하라', '억울하면 소송해'라는 배짱의 조장이다. 법이 없을 때는 '이런 것도 인권문제가 될 수 있을까?', '다른 중대한 것도 많은데 이런 것까지 노동권으로 다룰 수 있을까?'라는 의구심이 문제였다면, 법이 생기자 법적 대응에 모든 것을 미루는 게 문제가 돼버린 것이다.

'법대로 하라'는 말은 그럴 수 있는 자원이 결여된 피해자에겐 또다른 폭력이 될 수 있다. 피해자에게 문제제기부터 해결에 이르는 과정에 대한 책임을 전가하고, 괴롭힘 문제를 가해자와 피해자라는 쌍방의 문제로 축소하는 효과를 낳는다. 법적 절차가 미치지 못하는 일터의 구조적 환경을 무시함으로써 취약자에게 오히려 불리함을 조장할 수도 있고, 법적 절차로 끌고 가서 버틸 자신이 없다면 문제 제기를 포기하게 만든다.

일터괴롭힘 대응의 기본원칙은 '존엄성과 인격은 거래와 계약의 대상이 될 수 없고, 인격에 대한 무시와 경멸은 성과와 관행으로 무마될 수 없다'는 것인데, 이 원칙은 법적 접근이란 바늘귀를 통과하기가 어렵다. 이에 '법적으로 대응할 만한' 요건을 갖추지 못하면 별도리 없다는 무력감을 조장할 수 있다. 법과 소송에 대한 일반적인 '환상'이라는 게 있다. '억울한

일을 당했다. 관련법이 있다고 한다. 용기를 내서 소송을 결심하면, 의롭고 지혜로운 변호인이 증거를 찾아내고 승리를 안겨 줄 것'이라는 것이다. 그런데 현실은 전혀 다르다. '내가 겪은 일이 소송거리가 될 수 있나'부터가 논란이고 '내 일터와 고용조건이 법의 사각지대에 속한다'는 것에서 소외감이 배가된다. 그나마 법에 따른 사내 절차가 마련돼 있는 상대적으로 좋은 환경이더라도 애써 문제제기하고 지난한 과정을 견뎌봤자 그 결과가 뽕족한 것도 아니고 보복의 우려는 크다. 이런 현실로 인해 '직장 내 괴롭힘'의 교육에 참여한 노동자들이 '뽕족한 수가 없네'라는 무력감을 보이곤 한다. 법 무용론에 빠지지 않고 법의 실효성을 높이기 위해서는 현행법의 개선과 강화가 분명 필요하다. 하지만 개선의 힘은 무력감에서 나올 수 없기에 무력감을 돌파할 수 있는 다른 '사회적'이고 '정치적'인 노력이 병행되는 게 중요하다.

도돌이표가 되는 것 같은데, '여타의 사회적 및 정치적 실천에 대한 상상력을 제한 한다'는 것이 법적 접근이 조장할 수 있는 또 다른 문제점이다. 소송이라는 것이 괴롭힘 사안을 당사자간 문제로 관망하게끔 하고 '피해-가해의 구도'로 국한해서 보게끔 하는 것이다. 일터괴롭힘의 당사자들은 그 일터의 모든 구성원일 텐데, 그 당사자들이 문제를 관망하는 제3자가 되거나 나쁘게는 가해자 정당화에 일조하거나 피해자를 비난하는 '새로운' 가해자들로 등장하게 된다. 괴롭힘 문제 해결에는 노동자들 자신이 일터의 권력관계와 폭력구조를 인식하는 것이 중요한데, '누가 가해자인가?'라는 질문이 '무엇이 폭력인가?'라는 질문을 묻어버린다. 일터괴롭힘에는 강력한 사측의 권력 앞에 놓인 '약자이고 피해자인 노동자'만이 아니라 노동자들 관계 속에서 '상대적 권력자이고 가해자인 노동자'가 등장한다. 노동자들 사이를 갈라치고 위계화하는 조건, 괴롭힘을 양산하는 '사회적, 집단적, 환경적 요인'을 적극적으로 제기하고 개선해야 할 노동자들의 정치적 책임이 있는데, 당사자간의 법적 분쟁으로만 치우치면, 일터에서 무엇이 왜 문제인지에 대한 사회적이고 정치적인 책임은 회피된다. 일터괴롭힘은 결국 노동자의 제살 깎기다. 노동자들끼리 서로 괴롭힐수록 그것은 일터 내 특권 세력에게 걸림돌이 되는 것이 아니라 노동자 구성원들의 단결을 약화시킬 뿐이다. 조직하고 논쟁하고 알리고 집단적으로 항의하는 식의 정치적 실천은 너무 멀고 품이 많이 든다. 당장 개별적으로 법에 호소하는 것이 지름길 같이 보인다. 하지만 노동자가 법에서 얻을 수 있는 것은 노동자의 집단적 힘이 없을 때 앙상하기만 하다. 결국 법의 실효성은 노동자들이 공유하는 문제의식과 실천에서 자양분을 얻을 수밖에 없다.

## 2. 괴롭힘에 대한 공통 지식, 새로운 상식의 생산

노동자들은 어디에서 일터괴롭힘에 대한 지식을 얻을까? 술한 기사의 클릭과 sns를 통한 대화 등일 것이다. 아직까지는 공적인 교육을 통해 괴롭힘을 접할 기회가 별로 없을 것이다. 발제문에서 지적한 "해석 쌓기"(사법적·행정적 판단)가 아직은 미흡하기도 하다. 법이

시행될수록 그런 해석이 축적돼가겠지만, 사회적으로 괴롭힘 문제를 공유하는 실천이 더욱 중요하다.

언론에는 소위 ‘직장 갑질’과 ‘직장의 폭군’ 등을 고발하는 기사들이 넘쳐난다. 사회단체들이 제시하는 사례들에도 소위 ‘악마’ 같은 존재들이 넘쳐난다. 너무 지독한 사례가 많다 보니, ‘우리 직장은 이만하면 천국이네’, ‘나 정도는 괜찮은 상사/동료네’라는 안도감과 자부심을 자극할까봐 염려가 될 지경이다.

하지만 여기에 함정이 있다. 어떤 악마 같은 존재의 만행 또는 자본가/권력층의 횡포로만 일터괴롭힘을 그려내면, 괴롭힘은 나는 연루되지 않은 문제이고, 맘껏 악마를 비난만 해도 되는 현상이 된다. 물론 일터괴롭힘의 바탕에는 그것을 조장하는 노동환경과 경영지침이 있다. 하지만 그것들은 저절로 작동되는 것이 아니라 노동자 구성원들의 고의적이거나 또는 무감각한 동조와 참여를 통해 활성화된다.

사실, ‘직장 갑질 119’를 대표적으로 하는 사회운동이 한 역할은 크지만, 앞으로는 사례 제시에 좀 더 유의했으면 하는 바람이 있다. 굳이 괴롭힘 법을 가져오지 않더라도 형법 상 범죄 임이 분명한 사례, 부당노동행위, 고질적인 노동권 침해 사례 등과 섞지 말고 괴롭힘의 미묘하고 일상적인 부분을 강조할 필요가 있다. 분명한 사례를 사회적으로 고발한다는 것이 자칫하면, ‘자극적인 사례의 주인공이 되어야만 피해자로 인정받는다’는 의도치 않은 효과를 발휘할 수 있다.

괴롭힘의 피해는 누군가 피해를 호소한다고 해서 그 자체로 사실인 것이 아니라 논쟁과 해석투쟁을 통해 만들어가는 것이다. 일터괴롭힘은 흔히 생각하듯 ‘반-사회적 행동’이 아니라 그 일터에서 ‘상식’으로 통하는 규범을 몸에 익힌 행동일 수 있다. 문제 제기 없이 계속 실천함으로써 규범으로 자리 잡은 것이다. 장기간 묵인되고 용인되어 몸에 밴 습속이 일터의 규칙으로 자리 잡았기에 모두가 규칙을 지킬 뿐이라고 여길 수 있다. 그러하기에 괴롭힘 피해를 제기하면, 잘못은 도리어 오랜 상식과 규칙을 깬 사람에게 전가될 수 있다. ‘그 사람이 그럴만한 소지를 제공했어.’ 이럴 때, 들먹거리지는 ‘그럴만한 소지’에는 기존에 뿌리 깊던 차별적인 요소들(성별, 나이, 학력 등)이 유착되기 쉽다.

일터괴롭힘 문제를 고발하는 사람은 자신의 피해만을 호소하는 존재가 아니다. 일터 문화의 ‘파괴’를 고발함으로써 ‘재건’을 도모하는 것이기도 하다. 재건은 피해자 자신의 재건일 뿐 아니라 조직 문화의 재건이기도 하다. 이때 피해자에게 어떻게 반응하느냐에 따라 일터의 ‘재건’을 추구하는 것 일수도 있고, 굽아터지도록 만들 수도 있다.

잘못된 대응방식 중 하나는 문제될 소지를 차단하겠다고 구성원 간의 상호작용을 극도로 억제하는 것이다. 가령 성적괴롭힘(sexual harassment)의 소지를 안 만들겠다고, 특정성별하고는 접촉을 최소화하는 것이다. 일터에서 활발한 상호작용이 없으면 업무상 고립되고 발전을 추구할 수 없게 된다. 자기들끼리 있을 때 안전한 존재들끼리만 소통하게

되고, 그로 인해 평소 목소리가 약한 구성원들은 더 고립되게 된다.

무엇보다도 평소 일터 문화에 대해 같이 토론하고 점검하는 게 중요한 예방이다. 괴롭힘 발생시 적용할 진정처리절차를 마련해 놓는 것도 필수이며, 그 내용은 구성원의 논의를 통해 정기적으로 갱신돼야 한다. 따라서 평소에 교육을 하는 것이 중요하다. 흔히 많은 조직들이 큰 문제가 발생한 후에야 긴급교육 같은 걸 실시하곤 하는데, 구성원들이 ‘피해-가해’를 둘러싸고 갈라지고 격앙된 상태에서는 교육이 효과적이기 어렵다.

‘문제제기’는 꼭 피해자가 말해야만 하는 것이 아니라 문제의식을 느낀 구성원 누구나 말할 수 있어야 한다. 누군가 ‘이런 건 고쳐야 한다’고 문제제기를 하고 ‘누가 가해자이고 피해자인가’를 따지기 보다는 우리 일터에서 ‘무엇이 폭력적으로 작동하고 있는가’를 우선 질문할 수 있어야 한다. 이런 질문이 일터에서 새로운 상식과 규범을 유도할 수 있다. 노동자들 사이에서 괴롭힘 문제를 내파함으로써 괴롭힘을 조장하는 구조를 외파할 가능성이 커질 것이다.

노동자들은 ‘전문가’내지 ‘전문기관’이 마련해준 괴롭힘 사례와 매뉴얼을 수동적으로 따르는 존재가 아니라 스스로 일터의 관행과 규범에 대해 문제제기를 함으로써 괴롭힘에 대한 공통 지식과 새로운 상식을 생산할 수 있는 주체일 수 있다.

### 3. 책임의 소재와 성격을 구분한 지침 만들기

괴롭힘을 조장하는 문화와 구조를 바꾸자고 하면, ‘모두가 죄인이다’ 식으로 모호한 물타기가 될 우려가 있다. 일터의 다양한 행위자를 구별하여, 괴롭힘 방지를 위해 구체적으로 ‘해야 할 일’과 ‘하지 말아야 할 일’의 지침을 제시할 필요가 있다.

가령 영상 산업에서 최근 만들어진 해외의 지침들을 보면, 제작사, 관리자(감독, PD, Key Staff), 제작 현장의 모든 사람 또는 고용주, 부서장과 팀장, 프리랜스와 임시 노동자를 포함한 모든 노동자 등으로 구별하여 각각의 행위 지침을 제시하고 있다. 다양한 직종별로 고용주, 고위 간부, 중간 관리자, 일반 직원, 원청과 하청 관계, 소비자와 이용자 등 일터에 출현할 수 있는 다양한 행위주체들을 세분화한 지침을 만들고 공유하는 것을 노동·사회운동의 과제로 삼았으면 좋겠다. 다양한 입장에서 벌어질 수 있는 사례들을 같이 다루면서 평소 별 생각 없었던 행위들을 돌이켜보는 계기가 될 수 있다. 국가와 담당부처, 담당공무원의 책임을 명시하는 것은 물론이다.



## 토론2

# 근로감독관은 노동인권 옹호관으로 노동조합은 노동인권 옹호 파트너로 노조간부 현장 노동인권 수호자로 노동인권은 안전하게 일할 권리로

\_권오훈 (서울교통공사노동조합 인권위원회(준) 권오훈 / 공인노무사)

### ○ 괴롭힘 관련 고충처리 크게 증가

- 개정 「근로기준법」 직장 내 괴롭힘 금지제도(이하 ‘직장 괴롭힘법’) 시행 이후 고충상담 건수는 크게 증가했음. 기관 마다 차이가 있으나 주요 5개 공공기관에 대해 전화면접 등을 통해 모니터링한 결과 감사실, 인사팀 등 고충처리부서에 접수되는 사건 3건 중 1건이 괴롭힘 관련 사건이었음.

### ○ 2번 올리는 직장 내 괴롭힘 고충처리 시스템 “4무”

(전문상담인력, 인권감수성, 경영진 의지부족, 복귀 전문기관)

- 발제문에 언급된 바와 같이 사법적 처벌을 통한 규율보다는 “직장 내 자율해결”을 전제하고 있으나 현재 시스템으로는 적절한 시기에 적절한 방법으로 해결하는 데 어려움을 겪고 있음.
- 첫째 전문상담인력이 부재함. 매뉴얼에 따르면 감사실, 인사팀에서 접수를 받게 되어 있고 기존 직원이 추가 업무를 부담하고 있는 상황임. 내부 직원이 담당하는 상담원의 전문성 부족은 고충처리 절차를 개시조차 하지 못하게 하는 문제점을 낳고 있음.<sup>1)</sup> 둘째 프로세스 집행자들의 인권감수성이 부족하여 집단 따돌림, 2차 피해, 백래쉬, 역신고 등의 문제가 발생함. 셋째 경영진 무관심으로 형식적인 프로세스만 갖춰지고 실제 운영되지 않고 있으나 이에 대한 감독 관리 부재. 넷째 관계 회복적 전문기관이 부재함. 직장괴롭힘 접수 사건의 경우 초기 과도한 경쟁으로 인한 가학적 노무관리가 많았으나 관리자의 특성에 기반한 신고들이 자주 접수됨.

1) 성희롱 상담원 지정된 자는 한국양성평등원에서 상담원 교육을 의무적으로 받게 되어 있으나 직장괴롭힘은 그렇지 못함.



공간 분리와 인사배치 전환 만으로는 한계가 있고 작은 기관의 경우 무한정 분리의 어려움도 있기 때문에 사업장 복귀를 위한 회복적 교육시스템 마련이 필요하지만 전문교육기관이 부재함.

- 법 개정 혹은 매뉴얼 개정 시 체계적 정비 필요.

#### ○ 근로감독관이 아니다 인권옹호관이다.

- 직장 괴롭힘의 생존자들 중에는 고용노동부에 대한 불신을 갖는 경우가 있음. 근로감독관이 “중립의무”만을 강조하면서 피해자의 보호와 사용자 조사에 소극적이라는 것임. “인권침해 앞에 중립은 없다”는 말처럼 절차 과정의 중립은 지켜져야 하나 근로감독관의 기본적인 책무는 “노동인권의 옹호자”임을 분명히 해야 하며 노동인권을 옹호하는 절차 과정의 중립성이 훼손되지 않도록 주의해야 할 것임. 근로감독관의 기본 관점을 변경해야 함.

#### ○ 노동조합 헌법 32조와 33조 관계

- 헌법 제32조 ③에서 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.” 고 규정하고 제33조에서 노동조합을 구성하고 단체행동을 할 권리를 부여하고 있음. 노동조합은 노동인권을 보장하여야 하는 책무를 가진 조직이며 헌법 노조에게 특별한 권한을 갖게 된 것은 노동인권에 대한 책무성 때문임.

- 그러나 현행 고용노동부 매뉴얼에 노조는 괴롭힘의 가해자 될 수 있다고 규정하고 있는 데 이는 자칫 사용자에게 의해 헌법상 권리인 단결권을 침해할 위험도 있음. 노조를 노동인권 보장의 파트너로 인식하고 권한과 책임을 부여하는 것이 바람직.

- 서울시의 성희롱 예방지침이 회사 내 자율적 해결에 초점을 맞추면서 노동조합의 참여를 의무화하는 등 적극적으로 보장하고 있는 데 반하여 고용노동부의 매뉴얼은 노조보다는 선량한 경영진의 의지에 의존하는 경향이 있음.

- 사업장 내 자율적 해결이 실질적 효과를 거두기 위해서는 사업장 내 직원들의 인권 수호를 본질적 목표로 하는 노동조합의 의무적 참여가 이루어지도록 개정할 필요가 있음.

#### ○ 노동이사 인권이사 활용방안

- 서울시, 경기도, 광주시 는 노동이사제도를 실시중이며, 문재인 정부는 공공기관의 노동이사제 실시를 공약으로 제시했음.

- 8급 조사원이 2급 처장을 조사해야 하는 부조리한 상황을 해결하기 위해 최고 경영자이 노동이사의 인권보장 책무를 법제화할 필요가 있음.

- 노동이사는 주로 산별노조의 독일, 스웨덴 등에서 시행되는 제도로서 기업 거버넌스 강화차원에서 도입 논의가 되고 있음. 한국의 현실에 맞는 한국형 노동이사는 한국에 만연한 권위적, 군사주의 사무실 문화를 바꿔내는 노동인권의 핵심적 책무자로 규정할 필요가 있음.

### ○ 노조 패러다임 전환 “노조 간부는 인권 수호자다”

- 헌법 32조와 33조가 노동인권과 노조할 권리를 연속하여 규정하고 있는 것은 노조의 본질적 책무가 인권(노동인권)의 수호임을 말하고 있음.
- 노조 자체의 의식개혁이 필요함. 지나치게 임금 분배에 집중된 활동싸이클을 극복하고 기업 내 인권 수호자, 경영의 인권 침해 감시자로 거듭나야 함.
- 노조간부는 “현장 노동인권의 수호자, “인권의 최후보루”라는 점을 강조하는 의식개혁 활동이 필요함. 이를 위해 인권교육을 의무화하고 인권 침화적 활동 방식의 발굴 보급이 필요함.

### ○ “인권은 안전의 문제” 안전하게 일할 권리를 강조한 호주 매뉴얼

- 고용노동부에서 발표한 호주 매뉴얼은 직장괴롭힘 문제를 “안전하게 일할 권리” 즉 노동자 안전의 문제로 보고 규정 제개정 및 고충처리에서 반드시 산업안전관리자의 참여를 명시하고 있음.
- 산업안전규정이 매우 강력한 호주의 상황을 비취보면 안전한 일터를 제공하는 것은 사업주의 중대한 책임이며 이를 예방할 의무를 위반하여 사건이 발생할 경우 불이익을 사업주에게 부과할 수 있다는 점에서 한국에서도 인식 전환이 필요함.

## 직장 내 괴롭힘 심포지엄 토론문

\_김근주 (한국노동연구원 연구위원)

### ■ 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 규율의 특징

#### ○ 입법상의 특징

- 포괄적인 직장 내 괴롭힘의 규정을 도입하고, 이를 바탕으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 사업(장) 차원의 규율을 통하여, 직장 내 괴롭힘의 예방과 구제에 관한 사용자의 조치 의무를 명확하게 하기 위한 것

#### ○ 직장 내 괴롭힘의 개념

- 직장 내 괴롭힘에 관한 정의 규정은 ‘행위 처벌’ 규정이 아닌, 기업 질서 규율을 위한 포괄적인 기준의 역할을 담당
- 이러한 취지에 부합하기 위해서는 직장 내 괴롭힘의 요건을 엄격하게 해석하는 것보다, 일반적·포괄적으로 해석하는 것이 필요

#### ○ 직장 내 괴롭힘의 법적 규율과 후속 조치들

- 직장 내 괴롭힘은 정의 규정만으로는 사용자와 근로자 등 수규자들이 정확하게 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위를 인식할 수 없기 때문에, 구체적인 직장 내 괴롭힘 행위를 나열하는 것이 필요  
⇒ 가이드라인 내지 사례집의 역할

## ■ 직장 내 괴롭힘 규율 : 1주년의 평가의 기준

### ○ 평가의 기준과 내용

- 직장 내 괴롭힘 방지 법제를 둘러싼 입장의 다양성
  - ▷ 자율적 해결을 도모하는 직장 내 괴롭힘 방지법이 조직 구성원 간의 새로운 갈등을 발생시키는 것이 아닌지?
  - ▷ 법의 취지에 비해서 직장 내 괴롭힘이 발생했을 때 근로자가 취할 수 있는 실질적인 조치들이 미비한 것은 아닌지? 강력한 처벌 규정이 필요한 것은 아닌지?
- 현실과 제도, 노사의 입장, 입법·사법·행정의 입장 등에 따라 평가의 기준과 내용은 달라질 수 있음

### ○ 우선적인 평가의 대상 : 입법 의도

- 직장 내 괴롭힘에 대한 인식의 변화가 발생하였는지 여부
- 직장 내 괴롭힘을 해결하기 위한 사업장 내 절차의 마련되었는지 여부
  - ▷ 직장 내 괴롭힘의 신고 및 조사절차, 피해근로자에 대한 적절한 조치, 행위자의 징계 등을 포함한 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 사항을 취업규칙 등에 반영되어 있는지 여부
  - ▷ 직장 내 괴롭힘 발생 시 사업장 내의 절차를 통하여 사건 해결이 가능한지 여부
- 기업 내 직장 내 괴롭힘 예방 및 해결시스템과 기존의 분쟁 및 고충처리절차가 조화롭게 병존하고 있는지 여부
  - ▷ 직장 내 성희롱과 독립적인 직장 내 괴롭힘 예방 및 해결 절차가 구축되어 있는지 여부
  - ▷ 공공부문의 경우, 기존의 '갑질예방신고센터' 등과 협업 관계 등이 구축되어 있는지 여부

### ○ 검토 사항

- 행정적 검토 사항
  - ▷ 교육 자료, 가이드라인 등 보충적 자료의 적정성
  - ▷ 취업규칙 및 사업(장) 내 절차 구비에 대한 근로감독의 적정성
- 입법 검토 사항
  - ▷ 기업 내 자체 예방 및 해결 구조를 취하고 있는 현재 입법 체계에 있어서, 직장 내 괴롭힘 교육을 취업규칙의 필수적 기재사항으로만 규정하고 있는 체계가 타당한 것인지 여부

▷ 사용자에게 의한 괴롭힘, 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고 후 후속조치를 취하지 않은 경우 등 사업장 내 해결 시스템이 작용하기 어려운 경우에 대한 해결 방안이 미흡한 것에 대한 보완이 필요한지 여부

- 사법적 검토 사항 : 중장기적 검토 사항

▷ 직장 내 괴롭힘에 대한 개념과 포섭범위

▷ 직장 내 괴롭힘에 대한 징계와 적정 수준

## ■ 직장 내 괴롭힘 규율의 체계 전환 필요성

### ○ 행위 처벌 규범으로서의 변화 필요성

- 직장 내 괴롭힘을 근절하기 위해서는 행위 처벌 규범으로의 전환 필요

- 행위 처벌 규범이 되기 위해서는 ‘직장 내 괴롭힘 개념의 명확화’가 요구되는데, 이는 직장 내 괴롭힘의 포섭 범위와도 관계됨 ⇒ 사법적 판단을 통한 직장 내 괴롭힘의 개념과 범위, 제재 등에 대한 ‘축적의 시간’이 필요

- 기존의 근로계약을 둘러싼 행위처벌 규정과의 조화

[표] 근로계약을 둘러싼 행위처벌 유형과 직장 내 괴롭힘

법령명	사안	해당 조문
근로기준법	· 직장 내 괴롭힘을 받은 자가 부당한 인사조치를 받은 경우 노동위원회를 통해 권리구제	제23조(해고 등의 제한) 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 제28조(부당해고 등의 구제신청)
	· 야근, 연장, 휴일근로 등 장시간 근로를 강요하거나 휴게시간을 침해하는 경우, 또는 업무 외 시간에 스마트기기를 이용하여 업무지시를 하는 경우	제36조(금품 청산) 제43조(임금 지급) 제50조(근로시간) 제53조(연장 근로의 제한) 제54조(휴게)
	· 부당한 근로조건의 변동에 대한 임금체불	제56조(연장·야간 및 휴일 근로)
	· 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대한 배려를 하지 않거나, 고용불안 야기	제65조(도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용 금지) 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 제74조(임산부의 보호) 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)

법령명	사안	해당 조문
민법	· 직장 내 괴롭힘이 신체적·정신적 폭력이나 모욕, 협박 등을 수반하는 경우 민사상 손해배상을 청구	제750조(불법행위의 내용) 제751조(재산 이외의 손해의 배상) 제756조(사용자의 배상책임)
	· 괴롭힘 행위를 방조하거나 이에 동참한 사용자에 대하여 사용자 책임 및 안전배려의무에 따른 불법행위 책임이나 공동불법행위 책임	제756조(사용자의 배상책임) 제760조(공동불법행위자의 책임)
남녀고용 평등 및 일가정 양립에 관한 법률	· 직장 내 괴롭힘 중 성희롱의 금지, 예방 교육 및 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 관련	제12조(직장 내 성희롱의 금지) 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)
	· 고객 등에 의한 성희롱으로 인하여 근로자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 경우	제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)
	· 육아휴직, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아기 근로시간 단축 등 모성보호에 대한 부당한 간섭	제18조의2(배우자 출산휴가) 제18조의3(난임치료휴가) 제19조(육아휴직) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)
노동조합 및 노동관계 조정법	· 노동조합의 활동이나 조합원에 대한 차별 및 괴롭힘 행위	제29조의4(공정대표의무 등) 제81조(부당노동행위) 제82조(구제신청)
차별관련 법제	· 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 괴롭힘 행위가 발생하는 경우	장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제3조(정의) 20. “괴롭힘 등” 제32조(괴롭힘 등의 금지)
	· 성희롱에 대한 정의 규정, 국가 등의 책무, 성차별 금지 시책 마련의 노력에 대하여 규정함	양성평등기본법 제3조(정의) 1. “성희롱” 제5조(국가 등의 책무) 제29조(성차별의 금지)

법령명	사안	해당 조문
차별관련 법제	· 인권침해 및 차별행위를 당한 경우 그에 대한 조사와 구제	국가인권위원회법 제2조(정의) 1. “인권”, 3. “평등권 침해의 차별행위”, 4. “장애” 제19조(업무) 제30조(위원회의 조사대상)
산업안전 보건법	· 근로자의 신체적 피로 및 정신적 스트레스를 줄일 수 있는 쾌적한 근로환경 조성에 대한 사용자의 의무	제5조(사업주 등의 의무)
	· 급박한 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 작업중지권의 행사	제26조(작업중지 등)
	· 사업주로 하여금 고객응대근로자에 대한 고객의 폭언등으로 인해 발생하는 건강장해를 예방하고 사건 발생시 필요한 조치 의무화, 불이익 금지	제26조의2(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치)
산업재해 보상보험법	· 직장 내 괴롭힘에 따라 극심한 스트레스로 인하여 우울증 또는 자살에 이르는 경우	제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)
	· 업무와 관련하여 고객에 의한 폭력 또는 폭언 등으로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드	동법 시행령 [별표3]업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준
형법	· 직장 내 괴롭힘이 신체적·정신적 폭력이나 모욕, 협박 등을 수반하는 경우 가해자 처벌 규정	제257조(상해, 존속상해) 제260조(폭행, 존속폭행)
	· 공공연하게 타인을 모욕하거나, 타인의 명예를 훼손하거나, 협박 및 강요하는 행위를 하는 경우	제283조(협박, 존속협박) 제307조(명예훼손) 제311조(모욕) 제324조(강요)
	· 폭행 또는 협박으로 사람을 추행하거나 강간하는 경우 또는 업무, 고용 기타 관계에 있는 하급자에 대하여 위계 또는 위력으로 간음한 경우	제297조(강간) 제298조(강제추행) 제303조(업무상위력 등에 의한 간음)



## ○ 입법 체계와 일하는 방식의 변화

- 입법 체계의 변화 가능성 및 기존 제도와의 조화 문제
  - ▷ 집단적 노사관계와 직장 내 괴롭힘 문제 : 부당노동행위 및 조합원 자격을 이유로 한 차별과 직장 내 괴롭힘 문제
  - ▷ 직장 내 성희롱 제도와의 관계 설정 및 법령의 통합 가능성
  - ▷ ILO 제190호 협약 기준을 통한 체계 변화 가능성
  
- 직장 내 괴롭힘에 취약한 구조 해결을 위한 노력 : 근로환경 개선의 관점에서의 직장 내 괴롭힘 논의
  - ▷ 인사 관리에 관한 체계의 부재가 유발하는 괴롭힘 요인에 대한 사업장 차원의 개선 노력 필요
  - ▷ 구조조정과 직장 내 괴롭힘, 업무의 부여 방식의 개선과 직장 내 괴롭힘의 유형(업무의 과다·과소 부여 등)과의 관계, 직장 내 괴롭힘의 원인이 되는 장시간 노동 해소 등

(끝)



# 토론문

\_김대환 (고용노동부 근로기준정책관)

토론5

# 토 론 문

\_윤채완 (국가인권위원회 사회인권과장)



● 직장갑질119의 어제

2017년 11월1일 출범해 한림성심병원 선정적 장기자랑을 시작으로 직장갑질을 사회에 알렸습니다. 익명단톡방, 이메일, 밴드에서 랜선 너머 눈물을 닦아주고 용기를 북돋아주었습니다. 직장 내 괴롭힘 금지법의 산파 역할을 했습니다. 코로나19 해고대란의 현실을 고발하고 노조 밖 노동의 목소리를 전했습니다.

● 직장갑질119의 내일

- ① 직장 내 괴롭힘 금지법을 개정해 실효성을 높이려고 합니다.
- ② 코로나19 고용대란 비정규직, 불안정노동의 목소리를 전합니다.
- ③ 공익소송을 통해 약자들의 버팀목이 되려고 합니다.
- ④ 새로운 실험 온라인 공동체(온라인 노조)를 확대하려고 합니다.

● 직장갑질119의 오늘 : 기업과 정부의 어떤 지원도 받지 않습니다.

① 매달 조금씩 후원해 주세요 : [bit.ly/gabjil119](https://bit.ly/gabjil119)

\* 모바일(아이폰)에서 접속이 안되는 경우 컴퓨터로 접속해주세요.

② 일시후원을 해 주세요 : 농협 010-119-119-1199 직장갑질119



[심포지엄] 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 1년, 평가 및 법·제도 개선방안