제14회 노동권익포럼

직장 내 괴롭힘의 이해와 지방 정부의 역할

일시 | 2018년 9월 17일 (월) 오후4시~6시
장소 | 휴(休)서울이동노동자 북창쉼터

서울노동권익센터

○ 프로그램 진행

시 간(120분)	주 요 내 용
16:00~16:10 (10분)	**개회 및 인사말씀** 이 철 (서울노동권익센터 정책연구팀)
16:10~17:40 (90분)	**직장 내 괴롭힘의 이해와 지방 정부의 역할** 김두나 변호사 (희망을 만드는 법)
17:40~18:00 (20분)	**청중 질의/응답**
18:00	**폐회**

직장내 괴롭힘의 이해와 지방정부의 역할

공익인권변호사모임 희망을만드는법 김두나

직장내 괴롭힘의 개념

직장내 괴롭힘의 실태 및 유형

직장내 괴롭힘의 예방 및 구제

직장내 괴롭힘에 대한 상담

정부의 대응 현황과 과제

대기업 대리 J

- 10년간 전산시스템 설치 유지보수 등 외근직
- 감사실에 비리 제보

  => 관련자 불이익
- 승진 연속 탈락

  =>상급자들에게 부당성 항의
- 명예퇴직 권유

  => 불응

- 외근직->내근직 업무 변경, 실제 처리할 업무 X
- "하는 일 없이 밥만 축내는 밥벌레"
- 사내 아이디, 책상 등 집기 및 사물함 등 비품 회수
- 떨어진 창가쪽 회의용 탁자로 자리 옮김, 가만히 서서 반성할 것 지시, 회의용 탁자와 의자마저 치움
- "만약 J사원이 PC를 사용하는 상황이 발견될 시 PC를 관리하는 담당 직원과 주변에 있는 직원에게 책임을 묻겠습니다."
- "근무시간 내 자리이석시 반드시 조직책임자에게 선 보고할 것"
- 업무수행거부, 직무태만 등으로 징계해고

➢ **적응장애, 우울증 진단**

Y 기업

- 회사의 단체교섭 거부
- 쟁의행위 결의하여 부분파업
- 바로 그날 직장폐쇄
- 용역폭력
- 선별적 복귀 회유
- 어용노조 설립

- "나는 개다."
- 생산작업이 아닌 교육, 청소, 고구마캐기…
- CCTV, 채증, 관찰일지
- 차별적 징계, 고소고발
- 손해배상청구, 가압류
- "어용노조 가입하면 빼주겠다"
- 연장근로, 휴일근로 배제

- 조합원 중 53.6%가 주요우울장애 고위험군, 자살

A씨

- 콜센터
- 계약직
- 이주노동자
- 본인이 싫어하는 사람과 친하게 지낸다는 이유로 괴롭히기 시작
- 동료의 비위사실 보고로 갈등 증폭

- 상급자는 방관하거나 가해자를 동조
- 자신을 응원해주는 동료는 증언이나 진술서 작성에 난색
- 지자체 인권위원회 기각(증거불충분)
- 민사소송 패소

"너무 괴로워 죽고 싶다"

직장내 괴롭힘의 개념

직장 갑질

bullying

일터 괴롭힘

mobbing

직장 괴롭힘

힘희롱

파와하라

harassment

개념

- 직장내 괴롭힘을 지시하는 한국법상 개념 및 정의는 없음
- 한국 법상 유사 개념
  - 장애인차별금지법 : 괴롭힘 등의 금지(제32조)
  - 연령차별금지법, 공익신고자보호법 등 : 불이익처분 금지
  - 남녀고용평등법 : 직장 내 성희롱(제2조, 제12조)
  - 인권위법 : 차별
  - 경범죄처벌법 : 지속적 괴롭힘(제3조 제1항 제41호)

유사 법개념

사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 **근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다**(연령차별금지법 등)

집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위(장애인차별금지법)

유사 법개념

[지속적 괴롭힘] 상대방의 명시적 의사에 반하여 지속적으로 접근을 시도하여 면회 또는 교제를 요구하거나 지켜보기, 따라다니기, 잠복하여 기다리기 등의 행위를 반복하여 하는 사람 (경범죄처벌법)

"직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다(남녀고용평등법)

유사 법개념

입주자등이 경비원 등 근로자에게 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령을 하여서는 아니 된다 (공동주택관리법)

해외 법 제도상의 정의

괴롭힘과 폭력은 한 명 또는 여러 명의 관리자 또는 노동자에 의해 목적 또는 결과로 관리자 또는 **노동자의 존엄을 침해하거나 그의 건강을 훼손하거나 적대적인 노동환경을** 만드는 것

(EU 일터 괴롭힘과 폭력에 관한 프레임워크 협약)

노동자의 권리들과 존엄을 침해하거나 **신체적정신적 건강을 훼손**하거나 **직업적 장래를 위태롭게 할 수 있는, 근로조건의 훼손**을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복되는 행위

(프랑스 노동법)

해외 법 제도상의 정의

개인 또는 집단이 노동자 또는 이 노동자가 포함된 노동자 집단에 **반복적이고 비합리적으로 행위**하며, 이 행동이 **안전과 보건에 위험을 초래**할 때

(오스트레일리아 공정노동법)

같은 직장에서 일하는 사람에 대해 직무상의 지위나 인간관계 등 직장 내 우위를 배경으로 **업무의 적정한 범위를 초과하여 정신적·신체적 고통을 주거나 또는 직장 환경을 악화시키는 행위**

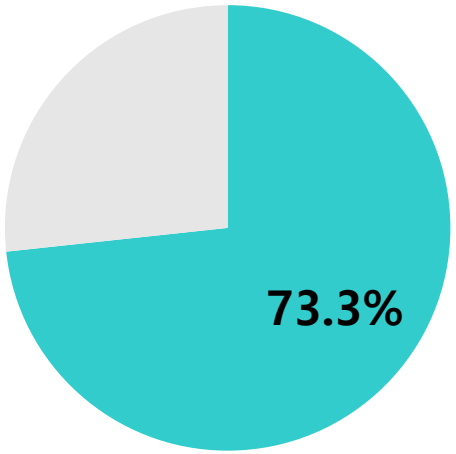
(일본 후생노동성 산하 실무그룹 보고)

직장내 괴롭힘의 실태

직장내 괴롭힘의 실태

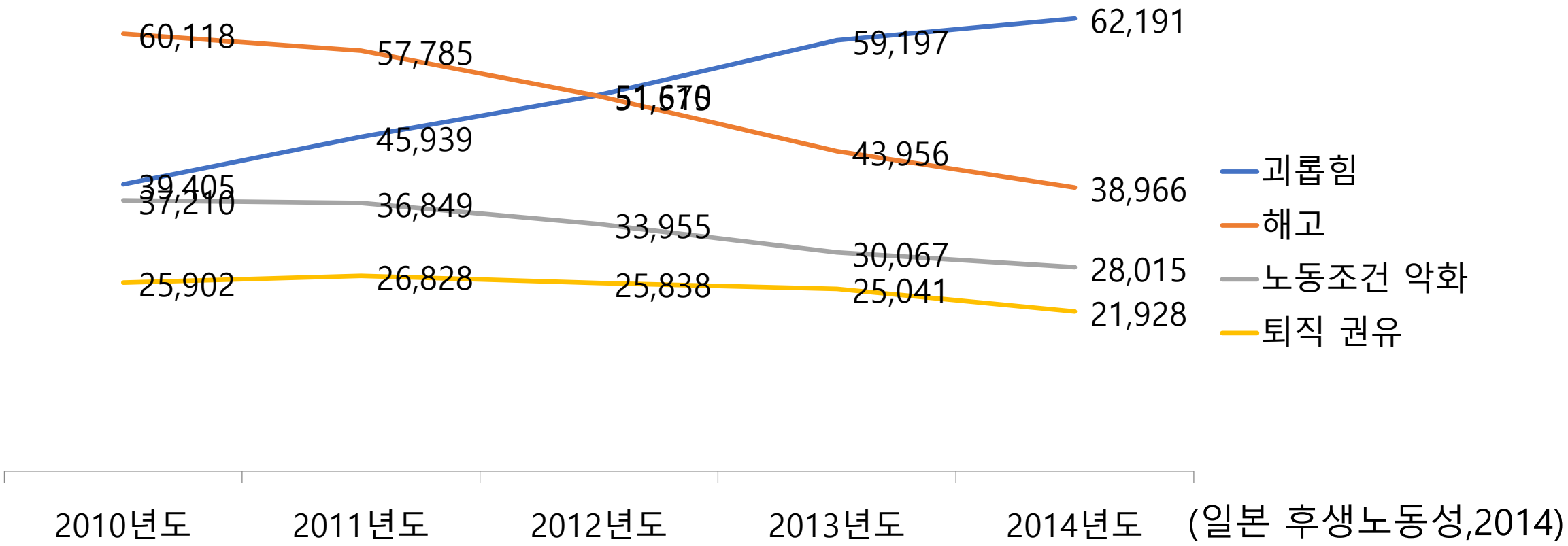
- 괴롭힘 행위자는 주로 상급자 (77.6%)
- 괴롭힘 피해 이후 특별한 대처를 하지 않음(60.3%)
  - 개선되지 않을 것 같아서(43.8)
  - 관계상 불이익 우려 (29.3)
  - 업무상 불이익 우려(19.2)
  - 고용상 불이익 우려(17.0)

최근 1년간 직장내 괴롭힘을 당한 적이 있다고 답변한 사람



직장내 괴롭힘 실태조사(국가인권위원회, 2017)

직장내 괴롭힘의 실태



(일본 후생노동성,2014)

직장내 괴롭힘의 영향

괴롭힘		우울증			전체
		정상	심함	매우심함	
없음	명 수	38	3	5	46
	%	82.6%	6.5%	10.9%	100.0%
조금 심함	명 수	38	12	4	54
	%	70.4%	22.2%	7.4%	100.0%
심함	명 수	24	12	17	53
	%	45.3%	22.6%	32.1%	100.0%
매우 심함	명 수	14	10	30	54
	%	25.9%	18.5%	55.6%	100.0%

"괴롭혀서 제발로 나가라고(KT 직장 내 괴롭힘 실태조사보고서)", 2014)

직장내 괴롭힘의 영향

"한 달에 두 번 전화 회의를 하거나 업무보고를 하는데, 뭐든지 트집을 잡았어요. 강압적이고. 아주 사람이 대응을 못할 정도로 만들어요. '넌 여기서 하는게 뭐냐, 넌 아무것도 아는게 없다, 주변에서 다 너 자르라고 한다' 이런 식으로. 한 달에 두 세번씩 계속 들으니까 정신병이 걸릴 지경이었어요. 조금이라도 회의에서 의견을 표시하거나 하면 그런 날은 정신을 못차리도록 화를 냈어요. **그렇게 5개월 정도 되니까 수면 장애가 오고, 심장에 이상이 와서 회의 하다가 쓰러졌어요. 심장 마비가왔었어요. 동료들이 심폐소생술을 하고 119 불러서 병원으로 실려갔죠"**

직장내 괴롭힘 실태조사(국가인권위원회, 2017)

직장내 괴롭힘의 영향

표1 정신장애 산재 보상 현황

	2009년도	2010년도	2011년도	2012년도	2013년도	2014년도
정신장애 산재 보상 지급 결정 건수(전체)	234건	308건	325건	475건	436건	497건
(심각한) 희롱, 괴롭힘, 혹은 폭행을 당했다	16건	39건	40건	55건	55건	69건
상사와의 트러블이 있었다	9건	17건	16건	35건	17건	21건
동료와의 트러블이 있었다	0건	0건	2건	2건	3건	2건
부하와의 트러블이 있었다	0건	1건	2건	4건	3건	0건

「뇌·심장질환과 정신장애에 따른 산재보상 현황」(후생노동성)

- 직장내 괴롭힘으로 지칭할 수 있는 사건으로 인한 정신장애로 인한 산재보상이 늘어나고 있음(일본).

노동환경과 직장내 괴롭힘의 상관관계

- 남성 : 언어폭력 / 여성 : 원치 않는 성적 관심
- 연령 : 연령이 높아질수록 언어폭력, 성적 관심, 직장 내 괴롭힘을 경험할 가능성이 낮아짐
- 고용형태 : 비정규직이 정규직에 비해 언어폭력을 포함, 전반적으로 직장 내 괴롭힘을 경험할 가능성이 높음

근로환경이 직장내 괴롭힘에 미치는 영향(송민수 외1, 2017)

노동환경과 직장내 괴롭힘의 상관관계

- 근무시간 : 야간근무가 많은 수록 직장내 괴롭힘 가능성이 높음.
- 마감시간 : 마감시간내 업무를 마쳐야 하는 업무형태일 수록 직장내 괴롭힘 가능성이 높음.
- 조직의 변화 : 조직 개편과 직장내 괴롭힘 연관됨
- 고용형태 차별 : 비정규직, 사내하청 등 고용형태가 불안정하고 일상적 차별에 노출된 근로자들은 또 다른 형태의 괴롭힘 또한 경험할 가능성이 높다.

근로환경이 직장내 괴롭힘에 미치는 영향(송민수 외1, 2017)

노동환경과 직장내 괴롭힘의 상관관계

- 성과평가 : 성과평가와 일터괴롭힘 연관됨. 성과평가가 강화되면 구성원 간 경쟁도 심해지게 되고 극심한 경쟁구도에 놓인 구성원들은 타 근로자들을 동료가 아닌, 경쟁해서 이겨내야 할 상대로 인식할 가능성이 높음. 이와 같은 인식의 확산은 가해자들에게 조직 내 생존을 위한 방어 수단으로서 타인에 대한 폭력을 정당화시킬가능성이 있음.
- 상사의 지원, 직장내 좋은 친구 : 상사의 지원과 친구가 있을 수록 직장내 괴롭힘이 덜 나타남.
  - 상사 역할의 중요성
  - 직장 내 우군이 많아지면 심리적으로 안정될 수 있으며, 주위에서도 함부로 할 수 없게 됨.

근로환경이 직장내 괴롭힘에 미치는 영향(송민수 외1, 2017)

직장내 괴롭힘의 유형

판례

- 직장 상사 등이 퇴직을 종용하고, 갑작스럽게 근무지를 변경하고, 책상 및 컴퓨터 회수, 따돌림을 한 행위
- 재단비리 지적한 교수를 본연의 업무에서 배제하려는 의도로 그 의사에 반하여 전공분야와 관련 없는 과목의 강의를 배정함으로써 결국 강의를 할 수 없게 한 행위
- 부서 책임자가 직원에게 음주를 강요하여 억지로 술을 마시게 함으로써 피해자에게 심한 정신적 고통을 느끼게 하고 건강까지 해치게 한 행위 등을 인격적 모멸감'을 들게 하는 인격권 침해행위 이므로 위법하다'고 판단

직장내 괴롭힘 유형 (목적, 의도 기준)

① 조직적, 환경적 괴롭힘

② 업무 관련 괴롭힘

③ 개인적, 대인간 괴롭힘

조직적 환경적 괴롭힘

1. 정당한 권리 주장을 이유로 한 괴롭힘

K는 하청업체에서 생산직으로 근무하던 중 연차휴가도 부여되지 않고, 휴업수당도 지급되지 않는다는 사실을 알게 되었다. 작업현장에서는 일상적인 노동자 감시도 벌어졌다. 이에 대해 K는 노동청에 신고했다. 그러나 이때부터 회사는 노동자들이 기피하는 업무로 K를 인사발령 냈다. K가 해당 업무 수행을 거부하며 노동위원회에 부당 배치전환에 대해 구제신청을 하자, 뒤이어 대기발령, 감봉 및 정직의 징계 등이 단계적으로 이루어졌다.

조직적 환경적 괴롭힘

2. 노동조합 활동을 이유로한 괴롭힘

요양보호사로 근무한 M 노동자 3명은 노동조합 조합원이었다. 그런데 유독 조합원인 이들에게만 어려운 업무가 배치되었다. 주야 교대근무로 일을 하는 구조에서 조합원들만 야간 근무에 주로 배치하고, 휴식시간이 제대로 보장되지 않는 패턴으로 교대조가 짜여졌다. 또 다루기 힘든 환자들이 있는 방을 담당하게 하기도 하였다. 또 업무상 작은 실수 하나에도 경위서 제출을 요구받았고, 특별한 귀책사유가 없는데도 환자가 낙상했다는 이유로 정직의 중징계를 받기도 했다.

조직적 환경적 괴롭힘

2. 노동조합 활동을 이유로한 괴롭힘

요양원측이 지속적으로 조합원들을 불리하게 처우했고, 상급자는 조합원들에게 모욕적인 발언이나, 노조탈퇴 종용 등을 서슴지 않았다. 그러자 비조합원인 다른 동료들도 조합원들을 따돌리기 시작했다. 간식을 먹을 때도 조합원들을 배제했고, 공공연하게 조합원들과 함께 일하기 싫다는 말을 했다. 같이 교대 근무를 설 때도 업무 협조를 잘 하지 않는 등의 행동을 보였다. 결국 비조합원들과 조합원들이 모욕죄로 서로 형사 고소를 하기에 이르는 등 노동자들 사이의 갈등이 증폭되기에 이르렀고, M 사례의 노동자들은 압도적인 다수를 차지하는 비조합원 동료들과 상급자들로부터 이중적으로 고립되어 지속적인 괴롭힘을 겪고 있다.

조직적 환경적 괴롭힘

3. 인력감축을 목표로한 괴롭힘

- 명예퇴직을 권고하고 이를 거부하자 퇴출부서로 전보조치하는 방식으로 노동자에게 괴롭힘을 가했다. 대형통신사에서 일하는 I는 기술직군에 편재되어 오래 일을 해왔는데, 2014년 구조조정 과정에서 명예퇴직에 응하지 않았고, 이후 한 시간 이상의 출퇴근 시간이 소요되는 원거리로 업무지원단 발령을 받았다. 그때부터 제대로 일이 주어지지 않기 시작했다.
- 전단지를 배포하는 일을 수개월 동안 하다가, 그 다음해에는 무선측정을 하는 업무를 배정받았다. 그러나 무선측정을 할 수 있는 단말기를 회사에서는 주지 않았고, 일을 할 수 있도록 단말기를 달라고 요청했으나, 지급되지 않은 채 주기적으로 업무 압박만 반복되었다.

조직적 환경적 괴롭힘

4. 일상적인 인력관리 전략으로 활용

- 육아휴직에서 돌아오자 오랫동안 일을 쉬었기 때문에 업무를 익혀야 한다며 업무편람을 보고 빽빽이를 시켰다.
- 해당 부서에서는 누구보다 오래된 선임자였음에도 불구하고 회사는 업무와 무관한 서고정리를 시키고, 독후감을 쓰게 하고, 시간대별로 상세하게 일지를 쓰게 하는 등으로 노동자를 괴롭혔다. 자리 배치도 상급자가 감시할 수 있는 위치로 재배치되었다.

업무관련 괴롭힘 : 1. 과중한 업무 부여

- 매번 업무 종료 직전에 과도한 업무를 시킨다.
- 혼자 하기엔 무리인 업무를 혼자 하게 한다.
- 휴일에 출근해도 끝나지 않을 업무를 강요한다.
- 비합리적인 마감일을 부여한다.

업무관련 괴롭힘 : 2. 무의미한 업무지시

- 그 일은 당분간 하지 않아도 된다는 말을 들었다.
- 영업직인데 장보기, 창고 정리 등을 필요 이상으로 강요한다.
- 일을 전혀 주지 않는다.

개인적 대인간 괴롭힘: 1. 사적 영역에 대한 과도한 개입

- 사귀는 사람이 있는지 없는지를 묻고 과도하게 결혼을 장려한다
- 개인의 종교를 모두에게 말하고 종교에 대해 부정하거나 험담을 한다
- 휴가의 목적을 꼬치꼬치 묻는다
- 정당 가입여부를 확인하고 이를 주변인에게 알린다.

개인적 대인간 괴롭힘

- 피해자의 정체성과 관련된 괴롭힘(성별, 연령, 고용형태, 외모, 출신지역, 출신 국가 등)
- 모욕적 언사, 지나친 놀림, 소문 내기 등

신체적 정신적 괴롭힘

- 물리적 폭력의 위협 또는 행사
- 정서적 학대 (대화하지 않기, 인사하지 않기, 정보를 전해주기 않기, 얕보기, 희생양 만들기, 소문내기)

직장내 괴롭힘에 대한 판단기준

- 직장에서의 지위 및 업무는 형식적 명칭만이 아니라 직급, 연령, 성별, 경력, 업무관계, 수, 피해자의 사회적 지위, 해당 지위 및 업무에 대한 사회적 인식 등 다양한 측면에서 파악되어야 한다.
- 반복적이거나 지속적일 것을 요하지 않음, 1회의 행위라 하더라도 노동자에게 해로운 영향이 지속되는 경우라면 직장내 괴롭힘으로 본다.
- 괴롭힘의 의사가 존재하는지 여부는 괴롭힘 존재 유무 판단에 영향을 미치지 않는다.
- 존엄의 침해 및 건강의 훼손이라는 결과는 피해 당사자의 주관적 인식으로 충분하며, 증언 및 상황적 증거, 의학적 증거 등에 의해 뒷받침 될 수 있다.

('일터괴롭힘에 대한 노동법적 접근' 중 가이드라인(안), 2016)

#참고

직장내 성희롱 판단기준: 피해자의 관점

"법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 **'성인지 감수성'**을 잃지 말아야 한다. 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른 바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념해야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다"(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702).

#참고

직장내 성희롱 판단기준: 일반 여성의 합리적 관점

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적인 사정을 종합하여, 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 일반 여성의 합리적 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지에 의해 결정하여야 함(국가인권위원회 05진차470 결정문).

#참고

직장내 성희롱 판단기준: 일반적이고 평균적인 사람의 합리적 관점

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상재방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작해 볼 때,

객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로인해 행위의 상대방이 성적 괴롭힘이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다(대법원 2007. 6.14.선고 2005두6461판결).

#참고

직장내 성희롱 판단기준: 맥락적 판단

"인권위는 ① 당사자 간 진술에 비추어 성희롱 사실이 명백한 경우에는 특별한 판단 자료나 기준을 별도로 설시하지 않고 곧바로 사실관계를 인정하고 있고, ② 당사자들의 진술이 엇갈리는 경우 피해자가 성희롱 사실을 일관되고 구체적으로 진술하거나 ③ 당시 상황에 대한 참고인의 구체적 진술이 있는 경우에 성희롱 사실을 인정하고 있다. 또한 ④ 행위자의 언동 당시 피해자의 반응과 그 후의 상황에 대한 피해자의 행동(주위 사람에게 얘기한 사실, 일기장 등 기록, 퇴직, 정신과 치료 등)을 고려하고 ⑤ 행위자의 사후 태도나 ⑥ 행위를 하기 전의 평소 언행(진정 내용 외에도 다른 시점에 다른 사람에게 유사한 언동을 한 일이 있는지) 등도 사실인정의 근거로 삼고 있다(국가인권위원회, 『국가인권위원회 성희롱 진정 사건 백서』, 2012, p.61.).

괴롭힘이 아닌 것들 ?

- 관리자가 정상적으로 행사하는 운영권, 가령 일상적 운영, 작업 수행성이나 결근 관리, 과제 할당, 기준 체크, 최고 수준과 종결 시기를 포함한 점진적인 징계 적용 등은 관리자의 정당한 행사다(정상적인 관리 기능을 행사하는 것은 괴롭힘이 아니지만 괴롭힘 또는 괴롭힘으로 인식할 만한 수준에 도달할 만한 가능성이 있다는 점은 주목해야).
- 일터에서 일어나는 갈등 자체는 괴롭힘이 아니다. 그러나 갈등을 해결하기 위한 조치가 전혀 취해지지 않으면 괴롭힘으로 전환될 수 있다.
- 부적절한 언사나 퉁명스러운 태도 등 일회성 고립적인 사건.
- 쌍방이 받아들인 사회적인 관계
- 등을 토닥이는 등 동료간의 친밀한 제스처.

(캐나다 정부, 이것은 괴롭힘인가 –피고용인을 위한 지침)

괴롭힘이 아닌 것들 ?

- 일터에서 공감할 만한 농담과 상호 작용
- 공정한 방식으로 수행되는 합리적인 관리 행위. 가령 단체 협약, 정책, 법률을 존중하는 범위 안에서 이루어지고 남용되거나 차별적이지 않은 업무 수행, 결근, 업무 할당, 징계, 해고와 관련된 상사, 관리자의 일상적인 행위
- 일상적인 일터의 불화, 하지만 갈등이 적절히 관리되거나 해결되지 않고 방치되면 괴롭힘으로 귀결될 수 있다. 괴롭힘과 달리 건강한 갈등은 파괴적 과정이라기 보다는 건설적인 과정일 수 있다.

캐나다 공공 부문 노조, 괴롭힘 방지 가이드라인

직장내 괴롭힘 예방 및 구제

직장내 괴롭힘 예방 및 구제를 위한 기본 관점

- **핵심 가치로서의 '인간 존엄'**
  - 노동3권의 보장이 노동에서의 인간존엄 실현의 수단적 측면이라면 직장내 괴롭힘 문제의 인식과 방지, 구제는 인간 존엄 실현의 전제이나 출발점이다.
- **직장내 괴롭힘에 대한 총체적 이해와 통합적 접근**
  - 단일한 하나의 관점과 시각이 아닌 학제적, 이해가 필요함
  - 괴롭힘을 가해자-피해자의 분절적, 단선적, 평면적인 관계로의 접근을 지양하고, 조직내의 역할, 개인의 업무, 평소의 관계, 조직내부의 분위기 등을 고려하여야 함.
- **신속한 개입, 상호연관적이고 중첩적인 대응**
  - 직장내 괴롭힘은 행위 지속에 따라 피해상황이 심각해짐
  - 직장내 괴롭힘은 성희롱, 차별 등과 밀접한 관련을 맺음.

직장내 괴롭힘 예방 교육의 실시

- **현행법상 법정 교육은 아님**
  - Cf: 남녀고용평등법상 성희롱 예방교육
  - Cf: 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률상 예방 교육
- **자율적인 직장내 괴롭힘 예방 교육 실시**
  - 수강 대상을 고려한 교육 내용

    (잠재적 가해자층에는 방지를, 잠재적 피해자층에는 대응책을 중심으로)
  - 취약집단에 대한 고려(비정규직 등 고용불안에 놓여 있는 집단)

직장내 괴롭힘 정책의 수립

- 조직 내에서 직장내 괴롭힘을 어떻게 보고 이를 다루는지를 담은 문서
- 적절하게 수립된 조직내 정책은 괴롭힘의 예방과 대응에 가장 실효적인 수단이 된다.

직장내 괴롭힘 정책의 수립

- **직장내 괴롭힘을 포함한 조직내 인권침해 예방지침의 법정 의무는 없음**
  - Cf: 공공영역의 경우 성희롱 예방지침 제정하는 형태로 고평법상 성희롱 방지조치 의무를 이행함.
  - Cf: 프랑스의 경우 취업규칙의 필수적 기재사항에 직장내 괴롭힘 금지에 대한 내용이 포함됨(프랑스 노동법전 L.1321-2조 제2호).
- **자발적인 괴롭힘 정책 수립 예시**
  - 한국여성정책연구원 : 직장내괴롭힘 예방지침
  - KOTRA : 임직원 행동강령에 직장내 괴롭힘 금지조항이 포함됨

직장내 괴롭힘 정책의 수립

- 금지 정책의 형식과 수립 방식
  - 최고경영자의 메시지
  - 사내 규범(임직원 행동강령, 방지 지침, 취업규칙 등)
  - 단체 협약

직장내 괴롭힘 정책 : 최고 경영자 메시지의 예시

"괴롭힘은 인권에 관련된 문제이며, 종업원의 존엄에 상처를 입혀 일터 환경 악화를 초래하는, 묵과할 수 없는 문제입니다"

"단언컨대 당사는 괴롭힘 행위를 용납하지 않으며, 모든 종업원이 서로를 존중할 수 있는, 안전하고 쾌적한 일터 환경 만들기를 위해 대처해나가겠습니다"

"이를 위해 관리직을 비롯해 전 종업원은 연수 등을 통해 괴롭힘에 관한 지식과 대응 능력을 향상시키고, 그러한 행위를 발생시키지 않고 용납하지 않는 기업풍토 만들기에 유념해 주십시오"

(일본 후생노동성, 일터 괴롭힘 대책 도입 매뉴얼 : 예방에서 사후대응까지)

직장내 괴롭힘 구제를 위한 조직내 고충처리시스템

- 조직내 발생하는 문제를 조직내 절차를 통하여 해결하는 것인 가장 실효적이고 신속한 문제 대응의 방식임.

- 법정 고충처리 절차
  - <근로자참여 및 협력증진에 관한 법률>상 고충처리위원
  - <양성평등기본법> 성희롱에 대한 고충처리제도
  - 기타 지자체 인권위원회 등도 이에 해당한다고 볼 수 있음
- 기타, 실질적인 고충처리(회사 인사노무팀, 상급자의 소원수리) 등도 이에 해당함

직장내 괴롭힘에 대한 상담 가이드라인

가능한 현행법적 수단

- 성적인 괴롭힘을 겪었다면?
- 인적 속성을 이유로 괴롭힘을 당했다면?
- 노동조합 활동 때문에 괴롭힘을 당했다면?
- 피해 신고, 권리주장으로 보복을 당한 것이라면?

가능한 현행법적 수단

- 괴롭힘의 과정과 결과에서 징계, 전직, 해고 등을 당했다면?
- 괴롭힘의 결과 질병까지 발생했다면?
- 괴롭힘을 불법행위로 인정받고 손해를 배상 받고 싶다면?

직장내 괴롭힘의 구제기관: 지방고용관서

- 노동관계법령을 위반하는 행위에 대해서 관할 지방노동관서에 진정/고소를 할 수 있음.
- 임금(수당, 퇴직금 등 포함) 체불이나 근로계약서 미교부 등의 근로기준법 위반이나 성희롱(남녀고용평등법 위반)의 경우, 노동조합 활동을 이유로 한 부당노동행위의 경우 지방노동관서에 진정(어떠한 조치를 취할 것을 요구하는 것)을 하거나 고소(사업주를 처벌하여 달라는 것)를 할 수 있음.

직장내 괴롭힘의 구제기관: 노동위원회

- 직장내 괴롭힘이 사용자의 인사처분의 형식을 띄는 경우 해고·휴직·정직·전직·감봉·그 밖의 징벌과 같은 처분이 부당함을 이유로 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음(근로기준법 제28조).

- 부당노동행위를 당한 노동자와 노동조합 또한 노동위원회에 구제신청을 할 수 있음(노동조합법 제81조).

직장내 괴롭힘의 구제기관: 국가인권위원회

- 공공영역에서 발생한 직장내 괴롭힘 행위에 대하여서는 국가인권위원회에 진정을 할 수 있음.
- 성희롱과 차별의 경우에는 공공영역·사적영역을 불문하고 국가인권위원회에 진정을 할 수 있음.
- 진정이 제기되면 국가인권위원회는 이를 조사한 후(국가인권위원회법 제36조) 합의를 권고하거나 조정을 하거나 고발 및 징계를 하거나 긴급 구제, 구제조치 및 시정을 권고할 수 있음(동법 제40조, 제42조 내지 43조, 제44조, 제45조, 제48조 등).

직장내 괴롭힘의 구제기관: 지방자치단체 인권보호관

- 직장내 괴롭힘이 지방자치단체 등에서 발생한 경우에는 지방자치단체 산하의 인권보호관을 통해 인권침해 구제를 받을 수도 있음.
- 서울시의 경우, 서울시 및 소속 행정기관, 서울시가 출자·출연해 설립한 기관, 자치구·시의 지원을 받는 각종 복지시설 등에서 업무수행과 관련한 인권침해 사항에 대하여 진정할 수 있음
- 상임보호관은 조사를 수행한 후 시민인권침해구제위원회에 보고를 하고 시민인권침해구제위원회는 서울특별시장에게 그 시정을 권고할 수 있고 인권침해결정을 의결함. 피신청인, 조사대상기관의 장 등 당사자는 시장으로부터 시정 권고사항을 통지받고 이를 존중하여 조치를 취한 후 조치 결과를 시장에게 보고하여야 함(서울특별시인권기본조례 제20조 이하).

직장내 괴롭힘의 구제기관: 국민권익위원회

- 직장내 괴롭힘 행위가 공익신고·부패신고에 따른 불이익조치에 해당한다면 또는 공무원의 이른바 사적 노무제공행위에 대해서는 공익신고자보호법·부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률에 따른 구제를 받을 수 있음.

- 공익신고자보호법은 공익신고자에 대한 비밀보장, 신변보호조치, 보호조치 등을 규정하고 있음.

직장내 괴롭힘의 구제기관: 공직자 행동강령 위반

- 공직자 행동강령은 공직자가 직무수행과정에서 지켜야 할 윤리적 판단기준을 구체적으로 제공하여 자율적으로 실천토록 함으로써 외부로부터의 불법·부당한 유혹을 극복할 수 있도록 마련된 행위준칙임. 기관유형에 따라 **공무원 행동강령**과 **공직유관단체 임직원 행동강령**으로 구분되어 있음.

- 공무원이 직무관련자 또는 직무관련공무원으로부터 사적인 노무를 제공받거나 요구 또는 약속하는 행위 금지 규정(제13조의 2).

직장내 괴롭힘의 구제 : 산업재해보상 신청

- 구제의 신속성과 편리성의 측면에서도 산재보험제도를 활용하는 것이 민사상 손해배상이나 사용자책임을 통한 구제 노동자에게 실질적으로 도움이 될 수 있음.

- 정신질병 업무관련성 조사지침이 개정되어 업무상 질병의 조사과정에서 '심리적 외상성 사건'에 대한 조사가 추가되었음. 심리적 외상성 사건의 일종으로 성폭력. 성희롱, 폭언, 폭력 등이 명시되었음.

직장내 괴롭힘의 구제 : 형사상 구제

- 직장내 괴롭힘 행위들이 형법상 범죄에 해당하는 경우, 형사상 고소 고발 가능.
- 상해죄(제257조), 폭행죄(제260조), 협박죄(제283조), 모욕죄(제311조), 명예훼손죄(제307조), 강요죄(제324조)이고, 강제추행죄(제298조) , 업무상위력 등에의한 간음(제303조)등

사용자의 책임

직장내 괴롭힘의 가해자 뿐만 아니라 사용자도 손해배상책임을 부담할 수 있음

"**근로계약상의 부수적 의무로서 피용자에 대한 안전배려의무**를 부담하고 있는 피고로서는 위와 같은 상황에 놓인 망인이 정신질환에 이르지 않도록 근무부서를 변경하는 등의 적절한 조치를 취하여야 할 주의의무가 있다 할 것인데도 이를 게을리 하였고, 이로 인하여 이 사건 사고가 발생한 것으로 판단된다"

(광주지방법원 2007. 8. 8. 선고 2006가단80617 판결)

판례

- 아파트 경비원이 입주민의 과도한 질책과 욕설 등 때문에 업무상 스트레스를 받고 힘들어하다가 자살한 사안
- 병원에 근무하는 간호사가 의사들과 선배 간호사의 심한 꾸중과 욕설 등으로 심한 정신적 스트레스에 시달리다 자살한 사안
- 동료들의 따돌림을 직장상사에게 호소하였으나, 아무런 조치도 하지 않고 심지어 동참한 사안 등에서 근로계약상의 부수적 의무로서 피용자에 대한 안전배려의무를 위반하였음을 이유로 사용자의 손해배상 책임을 인정하였음.

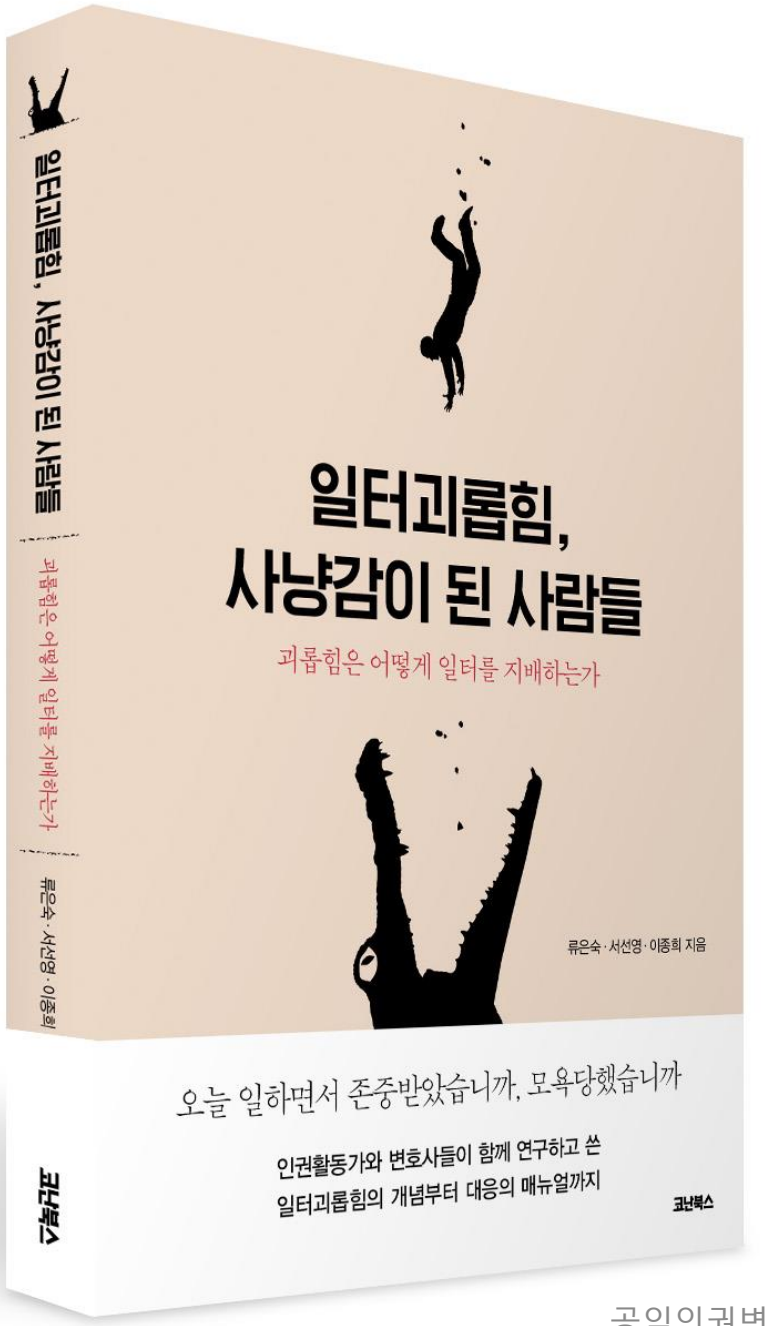
직장내 괴롭힘 대응방법 : 준비 (기록, 증거)

기록하기

1. 객관적인 정보 모두 기록
: 일자, 장소, 상황, 함께 있었던 사람, 관련 자료 등
2 구체적으로 기록
: 날씨, 옷차림, 시간, 당시 걸려온 전화,등
3. 구체어로 기록
4. 일지형식: 객관적 사실관계+감정
5. 보안 유지
6. 출퇴근 및 업무내용 기록하기 (증빙자료 등 확보)
7. 시말서 제대로 쓰기 : 시말서 쓰는것 자체를 거부할 수는 없으나, 부당하게 시말서를 써야 할 경우 사실관계를 정확히 적고, 본인의 잘못이 아닌 점을 기록으로 남겨야 함.

증거 모으기

1. 목격자 확보
2 문서, 이메일, 문자메시지(카톡)확보
3. 녹음 또는 녹화
4. 사진
5. 진단서, 상담확인서



일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들

- 괴롭힘은 어떻게 일터를 지배하는가

정부의 대응 현황과 과제

2018.7. '직장 등에서의 괴롭힘 근절 대책' 발표

1. 직장 괴롭힘 인지・신고 : 개념 도입, 신고절차 마련 등
2. 직장 괴롭힘 조사:사용자의 조사 의무화, 국가기관의 직권조사 등
3. 가해자 처벌: 금지의무 신설, 가해자 엄정 형사처벌 등
4. 피해자 보호 및 지원:불이익처우 금지, 의료비 지원, 산재 인정 등
5. 사용자의 책임: 예방의무, 조치의무, 사용자 처벌규정 등
6. 예방인프라 구축 및 교육 강화:예방교육 의무화, 조기발견 노력 등

근로기준법 개정법률안 (2018.9. 국회 환경노동위원회 통과안)

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
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.
④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
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.
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

산업안전보건법 개정법률안 (2018.9. 국회 환경노동위원회 통과안)

제4조(정부의 책무) ① 정부는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

10. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 업무상 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

평가

- 사적 갈등이 아니라 보편적인 노동문제로 인식하게하는 토대
- 근로기준법이 적용되지 않는 노동자의 경우, 본 법이 적용되지 않음 (프리랜서 등)
- 5인미만 사업장에 적용되기 위해서는 별도의 하위 규정 필요
- 사용자의 사실조사의무, 징계의무 등과 관련하여 남녀고용평등법과 달리 과태료 규정 없어. 실질적인 규율의 효과 의문
- 직장내 괴롭힘 예방을 위한 교육과 관련한 직접적인 의무규정 존재하지 않음

지방정부의 역할

- 직장내 괴롭힘은 위계적 조직문화와 긴밀하게 관련되어 있음.
  조직문화를 바꾸기 위한 캠페인
- 직장내 괴롭힘 실태 조사 및 관련 통계 발표
- 직장내 괴롭힘 예방을 위한 교육 프로그램 개발 및 실시
- 지자체 및 산하 공공기관 내 직장내 괴롭힘 금지 선언, 명문화 등

감사합니다

www.labors.or.kr

서울특별시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 10층
대표전화 02-6925-4349 상담전화 02-376-0001