

2015

연구보고서-28

I S S U E P A P E R

직장 괴롭힘 실태와 법제도적 대응 방안


수행과제명 • 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안 연구


과제책임자 • 구미영 부연구위원




한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

직장 괴롭힘 실태와 법제도적 대응 방안*

수행과제명  여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안 연구

과제책임자  구미영 부연구위원

 Tel: 02-3156-7031

 e-mail: workright@kwdimail.re.kr

요약

서비스산업 남녀 근로자 1,000명을 대상으로 한 설문조사 및 피해자 대상 FGI 결과 분석, 국내외 법제 검토를 통해 직장 괴롭힘의 실태와 법제도적 대응방안을 제시함.

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

구미영·천재영·서유정(2015). 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.

1 배경 및 문제점

- 최근 우리나라에서 직장 내 괴롭힘으로 인해 우울증을 앓다가 자살하는 사례 등이 나타나면서 사회문제로 다뤄지기 시작하고 있음. 그러나 현재까지 국내에서 수행된 직장 괴롭힘 관련 연구는 성희롱 또는 보건의료직 등 특정직종 중심의 제한적인 진행이라는 경향이 있음

2 조사 및 분석결과

가. 직장 괴롭힘 분쟁 사례 검토 결과

국내의 직장 괴롭힘 분쟁 사례를 검토한 결과 아래와 같이 유형 분류될 수 있음.

〈표 1〉 직장 괴롭힘의 유형 분류

분류 기준	괴롭힘의 유형	구체 유형
조직적, 경영방침에 의한 괴롭힘 여부	구조적 괴롭힘	정리해고 추진용 괴롭힘, 노조 와해용 괴롭힘, 성과압박형 괴롭힘 등
	개인적 괴롭힘	관리자 등에 의한 권력남용형 괴롭힘 동료 간 괴롭힘
가해자가 조직 내부 구성원인지 여부	고객에 의한 괴롭힘	
	조직 내부적인 괴롭힘	
차별적인 성격의 괴롭힘인지 여부	차별적인 괴롭힘	젠더 괴롭힘, 인종 괴롭힘, 장애 괴롭힘 등
	차별과 무관한 괴롭힘	

나. 현행 국내 법제도의 한계

- 일반적인 민사상 손해배상 법리를 적용할 경우 과실 여부나 예견 가능성, 사무집행 관련성 요건으로 인해 피해 입증에 어려움을 겪게 됨
- 젠더 괴롭힘이나 장애, 종교, 인종 괴롭힘 사례는 현행 차별금지법으로 피해를 구제하기에 한계가 있음
- 현행 산재보험 제도는 업무상 정신질환 일반에 대한 판정기준이 있을 뿐 직장 괴롭힘의 양태와 원인, 영향 등을 고려한 구체적인 지침은 없음. 정신질환 일반에 대해 업무관련성을 엄격하게 인정하는 산재보험 업무 관행도 직장 괴롭힘에 의한 정신질환 산재인정의 걸림돌이 됨
- 2015년 고용노동부가 감정노동으로 인한 업무상 질병 관련 산재 인정 기준을 제시하겠다고 발표한 바 있으나 고객에 의한 괴롭힘 예방 정책으로 보기 어려움

다. 설문조사 결과

1) 조사대상 및 방법

- 조사 대상은 남성 집중 직종 2개 (정보통신관련직과 기계관련직), 여성 중심 직종 2개 (보건의료관련직, 영업 및 판매관련직), 남녀 성비가 유사한 직종 1개 (금융보험관련직)를 선정하였음. 또한 국내 괴롭힘 연구 중 공공 부문의 연구가 부족함을 감안하여 공공기관 근무자를 조사 대상에 포함하였음.
- 서유정 외(2014)의 한국형 대인갈등설문을 활용하여 온라인 설문 조사를 진행함.

2) 조사 결과

가) 개인적 특성과 피해 현황

● 먼저 전체 응답자의 31.5%가 객관적 피해를 경험하고 있었으며, 7.4%는 주관적 피해자인 것으로 나타나, 괴롭힘 피해자가 스스로 인식하고 있는 것보다 노출되는 직장 괴롭힘의 횟수가 4배 이상 많다는 것을 알 수 있었음. 즉, 상당수의 근로자가 직장 괴롭힘을 경험하고 있었지만, 스스로는 자신이 피해자라는 사실을 인식하지 못하고 있었음. 전체 응답자가 6개월 간 경험한 괴롭힘 횟수는 평균 78.2회로 주 3회 경험하는 것으로 나타났음.

- 성별 차이 : 여성 응답자의 36.3%, 남성의 27.3%가 객관적 괴롭힘을 경험하고 있었으며, 주관적 괴롭힘은 여성 8.7%, 남성 6.2%로 객관적 괴롭힘 피해율보다 주관적 피해율이 현저히 낮음을 알 수 있음.
- 연령별 : 괴롭힘 피해율이 가장 높은 연령대는 20대였으며, 평균 피해 경험 횟수가 110.9회로 주 4회 이상 괴롭힘에 노출되고 있는 것으로 나타남.
- 학력 간 : 일반고 응답자가 현저하게 높은 객관적 피해율을 보였고(43.3%), 주관적 피해율(10.8%)과 차이도 가장 큰 것으로 나타남.
- 고용 형태 : 비정규직이 정규직에 비해 객관적 피해자의 비중이 높았으며, 괴롭힘 경험 횟수의 수치 역시 높았음.
- 직급 : 직급이 높을수록 피해자의 비율은 줄어들었으나 평균 괴롭힘 경험 횟수는 오히려 높아지는 추세를 보임
- 근로시간 : 50시간 이상 근무하는 장시간 근로 집단에서 가장 높은 객관적 피해자 비율을 보였다(43.1%). 평균 괴롭힘 행위의 빈도는 근무 시간이 짧을수록 낮아지는 것으로 나타남. 다만 40시간 미만 근무하는 응답자의 객관적 피해자 비율이 40-50시간 근무하는 응답자에 비해 더 높았다. 40시간 미만 근무하는 집단의 직장 내 지위가 취약하기 때문에, 근로시간이 짧음에도 피해자 비율이 더

높게 나왔다고 해석할 수 있음.

- 병역 및 병역 유형 : 남성의 경우 만기 전역자가 가장 높은 객관적 피해율을 보였고(28.4%), 보충역에서 가장 낮게 나타남(19.3%). 또한 객관적 피해율과 주관적 피해율 간의 차이가 가장 큰 집단은 만기 전역자로 직장 괴롭힘을 괴롭힘으로 인식하지 못하는 수용적 태도가 강한 것으로 나타남. 그러나 여성 응답자의 경우에 비해서는 객관적, 주관적 피해율 간의 차이가 적었음. 병역 유형 여부를 불문하고 여성의 직장 괴롭힘에 대한 수용적 태도가 남성에 비해 강하다는 점을 보여줌.

나) 조직적 특성과 피해 현황

- 공공과 민간 부문 : 큰 차이가 있던 것은 아니지만, 민간 부문이 전반적으로 피해자의 비율과 평균 괴롭힘 경험 횟수의 수치가 더 높은 것으로 나타남.
- 직종 : 객관적 피해자의 비율은 매장판매직, 주관적 피해자 비율은 간호직이 가장 높은 것으로 나타남.
- 상사의 리더십 : 무관심한 상사와 근무하는 경우 괴롭힘의 피해가 가장 심각한 것으로 나타남.
- 조직 내 평가 방식 : 상사 외에도 동료, 후임이 모두 평가를 진행하는 다면평가 방식을 적용하는 조직이 괴롭힘의 피해가 가장 적은 것으로 나타남.
- 조직문화 : 권위적이고 경직된 조직문화인 조직이 자유롭고 합리적인 문화를 가진 조직에 비해 괴롭힘의 피해가 심각하였음. 또한 조직문화가 자유롭고 합리적인 분위기로 변하고 있다고 한 응답자 집단일수록 객관적, 주관적 피해자의 비율이 더 낮았음.
- 선호하는 성별이 있는 조직 : 선호하는 성별이 있는 조직이 선호하는 성별이 없는 조직에 비해 괴롭힘의 피해가 심각한 것으로 나타남. 또한 여성을 선호하는 직장에서는 남성이, 선호가 없는

직장에서는 여성이 이성 응답자에 비해 더 많은 피해자의 비율과 괴롭힘 경험 횟수를 보임.

다) 가해자의 특성과 피해 현황

- 객관적 피해자와 주관적 피해자의 응답을 바탕으로 가해자의 특성을 분석한 결과, 상사가 가해자인 경우가 가장 많았고 그 다음 순위가 동료직원이었음. 고객, 소비자가 가해자인 경우가 그 다음 순위로 높게 나타나 서비스업의 특징을 보임.
- 가해자의 성별을 분석한 결과 전반적으로 남성이 가해자인 경우가 많은 것으로 나타남.
- 직급별로는 상사를 가해자로 지목하는 경우가 가장 많았고 (남 56.0%, 여 42.7%), 같은 직급의 동료가 그 뒤를 이었음(남 18.5%, 여 25.5%).

3) 직장 괴롭힘 피해 실태

가) 개인 차원의 피해 실태

- 피해자의 정신건강 관련 피해는 우울감을 측정하는 방식을 취함. K6 척도를 활용하여 우울감을 분석한 결과, 피해자 집단이 비피해자 집단에 비해 일관되게 높게 나타남.
- 자살사고를 측정한 결과에서도 피해자가 비피해자에 비해 일관되게 더 높은 것으로 나타남.

나) 조직 차원의 피해 실태

직장 괴롭힘 연루 형태별로 업무몰입과 조직몰입도를 산출한 결과, 피해자와 비피해자의 업무몰입은 거의 차이가 나지 않았음. 반면에 조직몰입도에 있어서는 피해자가 비피해자에 비해 상당히 낮게 나타남.

4) 직장 괴롭힘 구제 및 대응 현황

- 주관적 피해자(직장 괴롭힘을 당했다고 응답한 자)를 대상으로 대처 방식에 대해 묻은 결과, 혼자 참거나 체념하는 경우가 가장 많고, 가족 친구 등 주변인에게 알리는 개인적인 대응이 다음 순위였음. 회사의 고충처리 절차를 이용하거나 노동관서 등 외부 기관에 도움을 청한다는 응답은 가장 낮게 나타남.
- 성별 차이로 두드러진 것은 남성이 여성보다 가해자에게 직접 맞대응을 할 가능성이 높은 반면, 여성은 주변에 도움을 청하는 방식으로 괴롭힘에 대응할 가능성이 높다는 점이었음. 다만, 조직 문화가 여성에게 호의적인 경우, 즉 조직 내에 성별에 따른 불이익이 없는 경우와 조직이 여성 근로자를 선호하는 경우, 다른 조직에서 근무하는 여성 근로자들보다 가해자에게 직접 대응할 가능성이 높은 것으로 나타남.

5) 젠더 괴롭힘의 현황

젠더 괴롭힘의 발생 현황을 분석한 결과, 여성의 젠더 괴롭힘 행위 경험 빈도는 33.2회로 주 1회 이상 경험하는 것으로 나타남. 탕비실 정리, 손님 응대 등의 업무를 ‘여성이니까’ 하라고 강요하는 등 성역할을 강요하는 경우가 가장 높은 빈도를 보여서 6개월 간 평균 13.8회였고, 그 다음 순위가 부적절한 호칭이었음.

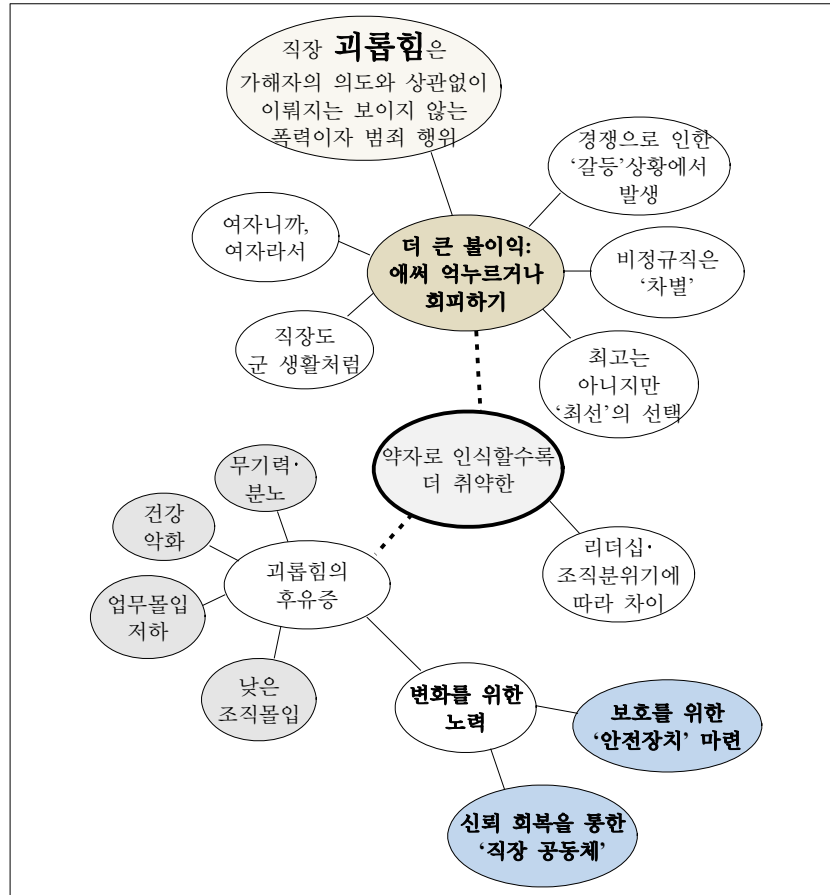
다) 직장 괴롭힘의 영향

직장 괴롭힘이 피해자에게 어떠한 영향을 미치는지 분석하기 위하여, 괴롭힘 경험한 피해자 554명을 대상으로 정신건강(우울), 업무몰입, 조직몰입, 사회통합정도(자해, 타해)를 종속변수로 설정하고, 괴롭힘 피해 경험, 조직 문화, 조직의 젠더 특성 등을 독립변수로 투입하여 종속변수와의 인과관계를 검정하였음.

우울에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 괴롭힘 횟수($p<.001$), 괴롭힘으로 인한 업무몰입 저하 경험($p<.01$), 신체적 고통 경험($p<.05$)이 유의미한 것으로 나타남. 업무몰입에는 가해자가 상사($p<.05$), 가족이나 친지들에게 도움을 받음($p<.05$)이었고, 조직몰입은 괴롭힘 횟수($p<.001$), 가해자가 상사($p<.05$), 괴롭힘으로 인한 업무 저하 경험($p<.05$)으로 나타남. 직장의 조직문화가 우울에 미치는 영향에서는 점차적으로 합리적이고 자유로운 방향으로 변화하는 조직($p<.001$)과 원래부터 합리적이고 자유로운 분위기의 조직($p<.001$)이 부적으로 피해자의 우울에 유의미하게 영향을 미치고 있었으며, 조직의 핵심가치가 능력과 성과일 때 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타남. 업무몰입에는 경쟁 정도($p<.01$)가 부적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 조직의 가치가 역할과 책임($p<.05$), 능력과 성과($p<.01$), 무관심함($p<.01$)은 부적으로 유의미한 영향을 미치고 있었음.

라. FGI 결과

- 포커스 그룹 인터뷰 및 심층면접의 핵심 질문은 성별 및 고용형태에 따라 직장에서 경험하게 되는 괴롭힘의 유형, 괴롭힘에 대한 대처 방식, 괴롭힘후유증, 직장의 조직 분위기, 예방과 해결을 위한 대책 등의 내용으로 구성되어 있음.
- 최종 주제 지도는 초기 주제 지도에 대한 정제와 검토 과정의 반복적 수행을 통하여 개별 주제에 대해 개념 및 이름을 부여하고, 각 주제별 분석 과정에서 나타난 스토리를 전체주제의 맥락에 적합하도록 재구성함.



● 직장 괴롭힘이란 무엇인가?

- 본 연구에 참여한 피해자들은 직장 괴롭힘을 보이지 않는 폭력이나 발생해서 안되는 범죄행위로 규정하고 있으며, 가해자의 의도와 상관없이 피해자가 인지하는 경험, 즉 피해자 입장이 괴롭힘의 기준이 되어야 함.

● 괴롭힘의 양상(aspect): 애써 억누르거나 회피하기

- 애써 억누르거나 회피하는 것이 원만한 직장생활을 위해 도움이 되고, 더 큰 불이익을 받지 않기 위한 최선이라고 생각함.

- 경쟁으로 인한 ‘갈등’, 그리고 ‘차별’
 - 정규직은 승진이나 보직, 인사고과에서 더 나은 평가를 받기 위한 경쟁 상황에서, 비정규직은 정규직 전환을 위한 경쟁 상황에서 갈등을 경험하고 있었으며, 이때 공통적으로 괴롭힘이 발생함.
- 여자니까, 여자라서
 - 여성은 비정규직과 마찬가지로 경쟁으로 인한 ‘갈등’ 이외에도 여성이라는 이유로 또 다른 괴롭힘에 노출됨.
- 직장도 군 생활처럼
 - 남성 구성원이 더 많은 조직의 경우 남성이기 때문에 부당하거나 과도한 업무에 시달리는 것으로 파악되었는데, 여성에 비해 물리적·신체적 괴롭힘도 더 빈번히 경험함.
- 약자로 인식할수록 더욱 취약
 - 스스로를 약자로 인식할수록 괴롭힘 상황을 애써 억누르거나 회피하였지만, 그렇지 않을 때는 “적극적이지 않지만, 즉, 최고는 아니지만 최선을 다해서” 대응함.
 - 또한 약자로 인식할 경우에도, 직장 구성원 간 분열과 경쟁이 심한 조직, 상부하향식의 수직적 인사평가가 이뤄지는 조직, 리더가 괴롭힘에 대해 무관심하거나 해결에 대한 의지가 없는 조직, 문제를 제기하는 것이 어려운 폐쇄적·권위적 분위기의 조직에서 괴롭힘 피해자들은 스스로를 더욱 약자로 인식하고 부정적 후유증을 경험하는 것으로 나타남.
- 괴롭힘의 후유증: 건강 악화, 무기력·분노, 업무몰입 저하, 낮은 조직몰입
 - 비참함, 모욕감, 짜증 등의 심리적 고통과 함께 불면, 우울, 불안, 신체형 장애(Somatoform Disorder), 음주문제 등의 정신건강 악화, 면역력 저하로 인한 잦은 감기, 급성 신우신염, 체중 감소 등의 신체적 건강도 악화
 - ‘애써 억누르고 회피하는’ 과정에서 무력감과 분노를 경험하였으며, 자해 및 타해와 같은 공격적 형태로 표출

- 출근하기 싫다거나, 조직에 대해 무관심해지고, 소극적인 의사소통
- 낮은 조직 몰입
- 변화를 위해 필요한 노력: 보호를 위한 안전장치, 신뢰회복을 통한 직장 공동체 구현
 - 제도적 안전장치 마련으로 피해자를 보호하는 것이 무엇보다 선행되어야함.
 - 조직의 리더나 개별 구성원들이 ‘나’의 어려움을 외면하지 않고 도움을 줄 것이라는 신뢰가 형성될 때 ‘직장 공동체’가 가능해 것.

마. 외국의 법제도

1) 일본

■ 직장 괴롭힘 법제도 현황

- 일본에는 직접적으로 직장 괴롭힘을 규율하는 법률이 존재하지 않지만 민법, 노동기준법, 노동자재해보상보험법의 일반규정을 적용하여 피해를 구제받을 수 있음
- 고용차별을 규율하는 법률은 규정되어 있음. 그러나 전통적인 성역할과 관련된 괴롭힘이나 대우나 승진에 있어서 차별로 나타나는 특징을 갖고 있는 젠더괴롭힘(여성에 대한 직장 괴롭힘)이나 성희롱을 보호하는 법제는 마련되어 있지 않음
- 후생노동성에서 2011년 “직장 따돌림·괴롭힘 문제에 관한 원탁회의 워킹그룹”을 신설하고 워킹그룹에서 발간한 보고서를 중심으로 직장 괴롭힘 문제에 대해 정책적으로 대응하고 있음

■ 직장 괴롭힘의 금지와 피해 구제

- 불법행위 및 사용자의 안전배려의무 위반에 의한 손해배상책임
 - 직장 괴롭힘 사실과 근로자의 피해 사이의 상당인과관계가 인정되면 일반적인 불법행위법리에 따라 상사나 동료근로자 등의 직접

적 가해자와 사업주에 대한 손해배상책임을 요구할 수 있음

- 사용자는 민법의 신뢰의 원칙에 기반하여 근로자의 근로환경 안전성을 유지해야 할 안전배려의무를 지고 있으며, 직장에서 발생할 수 있는 위험으로부터 근로자의 생명과 건강을 보호해야 함
- 이에 따라 가해자와 사용자 모두에게 공동불법행위의 책임을 묻는 경우 또는 직장 괴롭힘으로 인해 퇴사한 경우에 대해 사용자에게 대해 임금청구를 하는 소송 등 사용자에게 대한 배상책임 인정사례가 다수 존재함

● 산재보상 제도를 통한 구제

- 직장 괴롭힘 행위에 따른 피해근로자의 우울증이나 자살 등 정신장애에 대해 근로자 또는 유족은 업무와 질병의 상당인과관계를 입증하게 되면 업무상 심리적 부하에 의한 정신장애로 인정받아 산업재해보상금액을 받을 수 있음
- 2008년 2월 6일에는 「상사의 ‘이지메’에 의한 정신장애 등의 업무상의 인정에 대하여」라는 직장 괴롭힘에 대한 독자적인 판단기준이 마련됨. 이에 따라 직장 괴롭힘을 원인으로 한 업무상 정신장애 산재인정 건수도 크게 증가함.

■ 직장 괴롭힘의 예방대책

● 직장 괴롭힘 예방 노력

- 후생노동성을 중심으로 직장 괴롭힘 예방 및 대응을 위한 「밝은 직장응원단운영사무국(あかるい職場応援団運営事務局)」 홈페이지를 운영하여 직장 괴롭힘 통계자료, 재판사례, 사내교육자료 등을 민간기업에 제공하고 있음

○ 젠더괴롭힘 연구의 필요성 제기

- 여성근로자에게 나타나는 직장 괴롭힘을 해석하고 제도화하기 위해서는 직장의 젠더 괴롭힘에 대한 실태조사와 문제점을 가시화할 필요가 있다고 지적되고 있음

2) 프랑스

■ 직장 괴롭힘 법제도 현황

- 프랑스는 직장 괴롭힘의 심각성에 따라 이원적인 규율체계로 노동법 이외에도 프랑스에서는 「사회선진화기본법」, 「차별금지법」, 「고용에서의 균등대우 지침」 등에서 직장 괴롭힘을 규율하고 예방하고 있음
- 이에 따라 직장 괴롭힘 관련 소송 사례가 많고 증가 추세에 있고, 법제도적 구제 절차의 실효성과 신뢰성이 높아서 직장 괴롭힘 피해 구제 관련 제도가 실질적으로 작동하고 있음

■ 직장 괴롭힘의 금지와 피해 구제

- 프랑스에서는 직장 괴롭힘이 발생하는 경우, 근로자들이 이에 적극적으로 대응할 수 있도록 예방 및 피해의 구제와 관련된 제도를 구축한 상태임
 - 근로자가 직장 괴롭힘에 대한 경고 및 작업중지권
 - 직장 괴롭힘에 대한 사용자의 ‘결과적 안전의무’의 책임 발생
- 주로 산업안전보건의 관점에서 직장 괴롭힘 문제를 접근하여 사용자의 배상책임을 인정함으로써 사용자의 의무를 강화시킴
- 차별적인 괴롭힘을 따로 규율하는 이원적인 체계에 따라 노동법전에서도 성희롱 및 괴롭힘을 규정하고, 차별금지법에서도 성희롱 및 괴롭힘을 규정하여 피해자의 특성과 상황에 따라 피해자가 폭넓게 구제 절차를 선택할 수 있음

■ 직장 괴롭힘의 예방대책

- 직장 괴롭힘 피해의 공개에 따른 직·간접적인 차별로부터의 보호
- 직장 괴롭힘 예방을 위한 사용자의 예방 및 정보제공 의무 규정
- 근로자대표기구의 직장 괴롭힘 사건 예방 및 구제활동 권한 부여

3) 영국

■ 직장 괴롭힘 법제도 현황

- 영국에는 프랑스와 달리 ‘직장’ 괴롭힘을 금지하는 특정한 법률이 없으나, 1997년 스토킨 규율을 위해 괴롭힘금지법이 제정됨. 해당 법에서 현재 괴롭힘 행위 전반을 규율하고 있음
- 또한 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향이 라는 법적으로 보호되는 속성과 ‘관련하여’ 괴롭히는 것을 금지하는 평등법(Equality Act 2010)이 존재함

■ 직장 괴롭힘의 금지와 피해 구제

- 괴롭힘금지법상 사용자의 대위책임
 - 사용자 대위책임 법리의 적용은 고용관계와 관련하여 발생하는 모든 괴롭힘 피해(동료가 업무종료 이후에 괴롭히거나 고객이 괴롭힌 경우)에 대해서도 사용자에게 손해배상을 청구할 수 있음
- 평등법상 사용자와 원청사용자의 책임
 - 같은 사용자에게 고용되어 있는 자 또는 원청사용자를 대행하는 자에 의해 괴롭힘 피해를 겪는 경우 이는 사용자 또는 원청사용자가 괴롭힘 건으로 간주하고 있으며, 다만 사용자가 괴롭힘을 막기 위한 모든 합리적 조치를 취한 경우에는 항변이 성립됨
 - 평등법은 피해자에 대한 보복금지 규정을 두고 있으나, 프랑스의 직장괴롭힘 관련 노동법과 달리 예방의무 규정은 포함하지 않음
 - 고용차별소송과 마찬가지로 차별적인 괴롭힘 사건도 고용심판소의 관할에 속함. 고용심판소는 피해에 대한 금전배상 외에도 괴롭힘 피해로부터 회복되기 위해 필요한 적절한 권고를 명할 수 있음 (제124(1)조)

■ 직장 괴롭힘의 예방대책

- 영국에서는 직장 괴롭힘에 대해 사용자의 예방의무를 규정하고 있지

는 않음. 그러나 정부와 노동조합차원에서 정책적으로 활발한 예방 및 구제 활동을 실행하고 있음

- 정부 : 안전보건 위원회를 통한 직장 내 스트레스 관리 및 통제하고, 영국 인권위원회 및 자문·알선·중재위원회를 통한 직장 괴롭힘 교육캠페인 및 전화 상담, 방문 컨설팅 활동을 함
- 노동조합 : 1990년대 후반부터 영국노총(TUC)은 직장 괴롭힘 예방 및 대응 지침 개발 및 배포를 하고, ‘존엄하게 일할 권리 보장 법안’의 입법운동을 하고 있음

3 정책제언

제안 1) 예방 정책의 필요성

- 직장 괴롭힘이 피해자와 목격자, 잠재적 피해자에게 미치는 영향, 그리고 조직의 업무몰입과 조직몰입도에 미치는 영향이 막대하다는 점이 이번 실태조사 결과 확인되었음. 따라서 직장 괴롭힘 가해자를 징계, 처벌하고 사용자에게 배상책임을 지우는 정책 이전에 발생 자체를 예방하고 줄이기 위한 노력이 더욱 중요함. 직장 괴롭힘은 “점점 고조되어 가는 과정으로서의 특성이 있기 때문에 가능한 초기 단계에서 중지시키는 것이 최선”이라는 것이 해외 선행연구의 공통된 견해임.
- 이와 관련하여 산업안전보건 법 상 직장 괴롭힘 예방조치를 취할 의무를 규정한 프랑스의 사례를 참고할 필요가 있음. 프랑스 산업안전보건법에 따르면 사용자는 직장 괴롭힘을 예방할 의무가 있으며, 이에 관련된 정보를 근로자들에게 제공하고 교육을 실시하며, 관련된 조직과 수단을 마련할 의무가 있음. 또한 취업규칙에 이러한 직장

괴롭힘을 예방하기 위한 조치들을 명시할 의무가 있음. 한국의 산업 안전보건 법령에 직장 괴롭힘 관련 예방 활동을 예시하고 필수적으로 시행해야 할 사업주의 예방 조치의무를 규정할 필요가 있음.

- 직장 괴롭힘 예방체계가 실효성 있게 작동하기 위해서는 사용자에게 대한 책임을 강화하는 것과 함께 근로자 스스로 문제의 심각성을 인식하고 집단적으로 예방체계에 개입할 수 있도록 제도적으로 지원하는 것이 필요함. 직장 괴롭힘은 일견 개인 간의 사적인 갈등으로 보일 여지가 크기 때문에 노동조합이나 노사협의회가 적극적으로 나서려 하지 않을 수 있음. 따라서 노동조합이나 노사협의회 등의 협의 의무사항 등으로 규정할 필요가 있음.

제안 2) 직장 괴롭힘 금지 입법의 필요성

- 직장 괴롭힘은 악의적인 개인의 일탈적인 행위인 경우도 있지만 경쟁적인 조직문화, 성별 고용형태 등에 따른 근로자 내부의 위계를 활용한 인사노무 관리, 반노조 정책 등이 복합적으로 영향을 미친 결과임. 따라서 개인 간의 사적인 감정의 문제로 치부하기에는 한계가 있음. 또한 성희롱에 대한 사회적 인식이 미미할 때에도 내밀한 감정의 영역을 규율할 수 없다는 의견이 많았으나, 사회 전반적으로 인권 의식이 성장하면서 성희롱이 규율의 대상이라는 것에 이견이 없고 사회적 인식도 높아졌음. 직장 괴롭힘의 경우 근로자의 인격권과 함께 정신적 건강의 보호라는 관점에서 접근하여 입법적, 정책적 대책을 설계할 필요가 있음.

프랑스처럼 노동법편에 금지 규정을 두고 산업안전보건법편에 예방 의무를, 중업원대표 및 안전보건위원회 관련 편에 근로자 대표의 개입 권한을 규정하는 방식을 채택할 수도 있음. 근로기준법에서 금지규정 및 사용자의 조치 의무 등을 규정하고, 산업안전보건법에 예방활동 관련

의무와 기준을 두는 방식임.

제안 3) 차별적인 괴롭힘 관련 입법의 필요성

차별적 괴롭힘은 반복성을 요건으로 하지 않음. 또한 남녀고용평등법, 장애차별금지법, 국가인권위원회법에서 차별의 한 유형으로 차별적인 괴롭힘을 규정할 필요가 있음. 이를 통해 차별금지 법제에서 규정하는 차별구제신청 절차나 소송법상의 조항을 활용할 수 있다는 실익이 있음.

4 기대효과

- 직장 괴롭힘의 실태에 대한 조사결과가 많지 않은 상황에서 체계적인 실태 파악 및 정책 수립을 위한 기초자료로 활용될 수 있음.
- 직장 괴롭힘 실태를 젠더 관점에서 분석한 결과를 활용하여 여성 근로자가 괴롭힘 피해를 당하는 직장 내 맥락을 분석하고 성인지적인 대응 정책 수립에 기여함.
- 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」 등 관련 입법적 개선 사항을 제시하여 이후 입법안 발의에 기여할 수 있음.

주관부처 : 고용노동부 근로기준정책과, 여성가족부 권익정책과
관계부처 : 국가인권위원회