

2022년

직장 내 괴롭힘 금지제도의 쟁점과 과제 토론회

KELI

일시 | 2022년 6월 29일(수) 14:00~16:30

장소 | 은행회관 국제회의실

프로그램 안내

일시: 2022. 6. 29. (수), 14:00~16:30

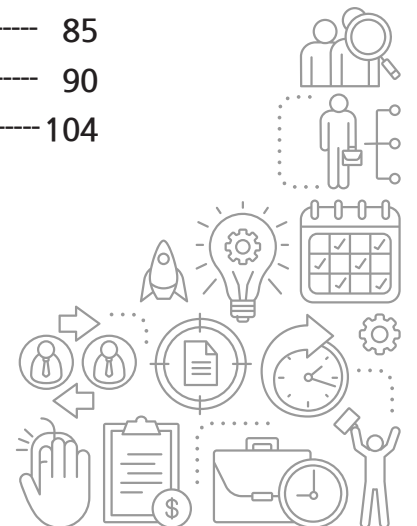
장소: 은행회관 국제회의실

시간	주요내용
14:00 ~ 14:10 (10')	【개 회】 <ul style="list-style-type: none">• 인사말 : 노광표 (한국고용노동교육원 원장)• 환영사 : 박대수 (환경노동위원회 국회의원)• 환영사 : 이수진 (환경노동위원회 국회의원) <hr/> <ul style="list-style-type: none">• 사 회 : 이상희 (한국사회법학회 회장, 한국공학대학교 교수)
14:10 ~ 14:40 (30')	【주제발표】 <ul style="list-style-type: none">• 1 주제 : 직장 내 괴롭힘 사례분석과 법적 쟁점 최흥기 (한국고용노동교육원 교수)
14:40 ~ 15:10 (30')	<ul style="list-style-type: none">• 2 주제 : 직장 내 괴롭힘의 사후 구제제도 및 개선방안 박수경 (강원대 비교법학연구소 연구교수)
15:10 ~ 15:25 (15')	Break Time
15:25 ~ 16:15 (50')	【지정토론】 <ul style="list-style-type: none">• 정숙희 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터장)• 이정훈 (서울시 감정노동 종사자 권리보호센터장)• 이준희 (한국경영자총협회 노사관계법제팀장)• 이세리 (법무법인(유) 세종 파트너 변호사)• 송치경 (한국공인노무사회 사업개발위원장)
16:15 ~ 16:25 (10')	【전체토론】 질의응답 및 전체토론
16:25 ~ 16:30 (5')	【폐 회】

* 토론회 일정 및 내용은 상황에 따라 변경 가능

차 례

♣ 인사말	3
• 노광표 (한국고용노동교육원 원장)	
♣ 환영사	5
• 박대수 (환경노동위원회 국회의원)	
• 이수진 (환경노동위원회 국회의원)	
♣ 사회	
• 이상희 (한국사회법학회 회장, 한국공학대학교 교수)	
♣ 주제발표	
• 1주제. 직장 내 괴롭힘 사례분석과 법적 쟁점	11
최흥기 (한국고용노동교육원 교수)	
• 2주제. 직장 내 괴롭힘의 사후 구제제도 및 개선방안	43
박수경 (강원대 비교법학연구소 연구교수)	
♣ 지정토론	
• 정숙희 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터장)	75
• 이정훈 (서울시 감정노동 종사자 권리보호센터장)	79
• 이준희 (한국경영자총협회 노사관계법제팀장)	85
• 이세리 (법무법인(유) 세종 파트너 변호사)	90
• 송치경 (한국공인노무사회 사업개발위원장)	104





개 회

인사말

환영사

인 사 말

“직장 내 괴롭힘 없는 일터”를 함께 만들어 나갑시다.

안녕하십니까.

한국고용노동교육원장 노광표입니다.

오늘 『직장 내 괴롭힘 금지제도의 쟁점과 과제』 토론회에 참석해 주신 모든 분들에게 환영과 감사의 인사를 드립니다. 그리고 토론회를 함께 주최해 주신 국민의 힘 박대수의원님, 더불어민주당 이수진의원님, 공동 주관 단체인 ‘참여와 혁신’에 감사의 말씀을 드립니다.

그동안 노동인권이 많이 신장되었다는 평가에도 불구하고 많은 노동자들이 일터에서 어려움을 호소하고 있습니다. 노동자들의 경제적 지위는 시나브로 개선되고 있지만 일터에서의 상호 존중과 협력 그리고 개인의 자아실현은 더 후퇴하고 있다는 이야기도 왕왕 제기되고 있습니다.

우리나라는 경제 규모와 수준에서 고속 성장을 해왔지만, 삶의 질 면에서는 많은 취약점을 드러내고 있습니다. 우리나라는 기업 규모, 신분, 성별, 나이 등에 따라 분절된 노동시장의 폐해를 극복하고, 일에 대한 존엄성을 회복하여 직장 내 구성원 간 존중하고 격려하는 행복한 국가로 다가가야 할 과제를 부여받고 있습니다. 이런 점에서 직장 내 괴롭힘 금지제도의 법제화는 우리 사회를 성숙한 시민사회로 이끌 분기점이라 판단됩니다.

노동자가 정신적, 육체적으로 안전한 상태에서 일할 수 있는 권리아말로 노동인권의 출발점이라 할 수 있습니다. 이런 이유로 국제노동기구(ILO)는



노 광 표

한국고용노동교육원 원장

2019년 6월 21일, 제108차 총회를 통해 '일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절에 관한 협약(190호)과 그것을 뒷받침하기 위한 권고(제206호)를 채택하였습니다.

우리나라도 “직장 내 괴롭힘 금지제도”가 시행(19.7.16)된 지 벌써 3년 가까이 되고 있습니다. 법 시행 이후 지난 3년 동안 많은 성과와 함께 한계와 문제점이 지적되고 있습니다. 오늘 토론회가 법 시행 이후 운영실태, 사례, 법적 미비점 등을 종합적으로 분석 논의하여 개선방안을 함께 마련하는 출발점이 되기를 기원해 봅니다.

오늘 귀한 발표를 맡아주신 최흥기, 박수경 교수님, 사회를 맡아주신 이상희 한국사회법학회 회장님, 토론을 맡아주신 정숙희 도심권 서울특별시 노동자종합지원센터장님, 이정훈 서울시 감정노동 종사자 권리보호센터장님, 이준희 경총 노사관계법제팀장님, 이세리 법무법인 세종 파트너 변호사님, 송치경 한국공인노무사회 사업개발위원장님께 감사의 인사를 드립니다.

앞으로 한국고용노동교육원은 일터의 노동인권이 정착하는데 필요한 연구, 교육사업, 프로그램 및 교재 개발에 애쓰도록 하겠습니다. 여러분의 많은 관심과 질책을 부탁드립니다.

끝으로 오늘 토론회 준비를 위해 애써주신 한국고용노동교육원 연구개발팀 직원 및 박대수 의원실, 이수진 의원실, 참여와 혁신의 관계자 여러분께도 감사의 말씀 드립니다.

2022년 6월 29일

한국고용노동교육원장 노 광 표

환 영 사

안녕하십니까?

국민의힘 노동위원장 국회의원 박대수입니다.

먼저, 각계 전문가 여러분을 모시고 「직장 내 괴롭힘 금지제도의 쟁점과 과제 토론회」를 개최하게 되어 기쁘게 생각합니다. 토론회 개최에 뜻을 함께해주신 한국고용노동교육원 노광표 원장님, 더불어민주당 이수진 의원님께 감사의 인사를 드립니다. 그리고 교육원과 함께 공동으로 토론회를 주관해주신 '참여와 혁신'과 다양한 의견을 나누기 위해 귀한 시간을 내주신 발표자 및 토론자 여러분께도 감사의 말씀을 전합니다.



박 대 수

환경노동위원회 국회의원

오는 7월이면 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행 3주년을 맞습니다. 법 시행 이후 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 제도가 정착되면서 사회적 인식과 직장 내 문화는 개선되고 있으나 여전히 근절은 되지 않고 있습니다.

직장 내 괴롭힘은 노동인권을 침해하는 행위로 노동시장과 사회에 미치는 영향을 고려할 때 국가적 차원에서 적극 대응해야 할 중요한 법적 과제입니다. 이에 현행법이 적절한 보호와 구제방안을 갖추고 있는지 구체적으로 검토하는 과정과 사후 구제제도 및 절차의 법제화, 입법적 개선 등 현실적이고 올바른 정책 수립을 위한 지속적인 노력이 필요합니다.

이번 토론회에서 직장 내 괴롭힘 예방 및 근절 교육을 실시하고 있는 한국고용노동교육원을 주축으로 각계 전문가분들과 함께 직장 내 괴롭힘과 관련한 주요 사례를 살펴보고 제도 개선 방안 및 향후 과제를 함께 고민해 보고자 합니다.

오늘 토론회에서 논의된 전문가분들의 소중한 의견이 입법과 정책개발에 적극 반영될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 오늘 토론회에 참석해주신 모든 분들께 감사드리며, 직장 내 괴롭힘이 없는 성숙한 직장문화가 정착되어 일하는 모두가 존중받는 사회가 조속히 실현되길 기원합니다.

감사합니다.

2022년 6월 29일
환경노동위원회 박 대 수

환 영 사

안녕하십니까?

더불어민주당 이수진 의원입니다.

먼저, 한국고용노동교육원과 함께 「직장 내 괴롭힘 금지제도의 쟁점과 과제」라는 주제로 토론회를 개최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 한국고용노동교육원의 노광표 원장님께 감사의 마음을 전하며, 토론회를 함께 개최해주신 국민의힘 박대수 의원님, 공동주관으로 참여해주신 참여와 혁신께도 감사드립니다.

아울러 발제를 맡아주신 한국고용노동교육원의 최흥기 교수님, 강원대 비교법학연구소의 박수경 연구교수님, 토론회 좌장을 맡아주신 한국사회법학회 이상희 회장님과 토론에 참여해주실 정숙희 센터장님, 이정훈 센터장님, 이준희 팀장님, 이세리 변호사님, 송치경 위원장님께 감사의 말씀을 드립니다.

그 밖에도 오늘 토론회 개최에 힘써주신 관계자분들과 참여해주신 모든 분들께 진심으로 감사드립니다.

어느덧 직장 내 괴롭힘 금지제도가 시행된 지 3주년에 이르렀습니다. 노동권과 인격권을 침해하는 대표적인 행위로서 직장 내 괴롭힘을 법적으로 금지할 뿐만 아니라, 그것을 예방하고, 실효적으로 구제하기 위한 법제가 시행 3주년을 맞이하였고, 그동안 산업현장에서 적지 않은 변화가 나타났던 것으로 알고 있습니다.

하지만 현행 직장 내 괴롭힘 금지법은 아직까지도 보완해야 할 사항들이 적지 않습니다. 예를 들어 현행법은 직장 내 괴롭힘에 대하여 사용자의 조치의무 외에 별도의 구제수단을 명시하지 않아 직장 내 괴롭힘의 효과적인 권리구제가 어렵다는 문제가 있을 뿐만 아니라, 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 별도의 처벌규정이 없고, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의무를 이행하지 않은 사용자에 대한 제재규정도 없어 직장 내 괴롭힘을 실질적으로 예방하기 어렵다는 측면이 있습니다.



이수진

환경노동위원회 국회의원

이와 같이 직장 내 괴롭힘을 둘러싼 문제점들이 현장의 목소리를 통해 지속적으로 제기되고 있는 상황인 만큼 지속적인 제도 개선이 필요하다고 생각합니다.

이번 토론회는 직장 내 괴롭힘과 관련한 다양한 사례와 법적 쟁점을 검토하고, 구제제도의 개선을 모색하는 중요한 자리가 될 것입니다. 토론회를 통해 주시는 제안을 경청하여 현장의 어려움이 해소될 수 있도록 제도를 개선하는 데에 힘을 쏟도록 하겠습니다.

토론회에 함께해주신 모든 분들의 건강과 평안을 기원합니다. 감사합니다.

2022년 6월 29일
환경노동위원회 이 수 진

주제발표

직장 내 괴롭힘 사례분석과 법적 쟁점

최흥기

[한국고용노동교육원 교수]

직장 내 괴롭힘 사례분석과 법적 쟁점

최흥기 교수
[한국고용노동교육원]

- 목차 -

I. 들어가며

II. 직장 내 괴롭힘과 노동인권의 보호

1. 직장 내 괴롭힘의 의의와 법적 규율
2. 직장 내 괴롭힘과 노동인권
3. 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 보호와 실효적 구제의 필요성

III. 직장 내 괴롭힘의 사례와 법적 쟁점

1. 직장 내 괴롭힘의 개념 문제
2. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 사전적 구제 문제
3. 사용자의 조사·조치의무 이행과 청구권의 인정 문제
4. 직장 내 괴롭힘의 사후적 구제 문제
5. 불리한 처우의 금지 문제
6. 입증책임의 문제

IV. 직장 내 괴롭힘 관련 법·제도적 개선방안과 과제

1. 직장 내 괴롭힘 개념의 입법적 보완
2. 직장 내 괴롭힘 예방 및 사전적 구제조치의 실효성 확보
3. 직장 내 괴롭힘 조사·조치를 받을 권리의 명문화
4. 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 노동위원회의 구제
5. 불리한 처우 금지의 구체화 및 금지대상의 확대
6. 입증책임의 전환 및 배분

V. 나오며

I. 들어가며

일하는 모든 사람들은 노동을 통해서 자유로운 인격의 형성과 발현을 도모해나가야 하지만, 노동과 인격체의 불가분성 및 노동의 (인적·경제적) 종속성으로 인하여 현실에서는 ‘노동인권(노동권·인격권)¹⁾’이 침해받는 사례가 적지 않게 발생하고 있다. 대표적으로 ‘직장 내 괴롭힘’ 문제가 그렇다.

오늘날 노동인권의 침해에 대한 배제 및 실효적 구제를 둘러싼 논의를 하는 것은 노동법의 중요한 과제가 되고 있다. 예를 들어, 국제적으로는 지난 2019년 6월 21일, 국제노동기구(ILO)의 제108차(100주년) 총회를 통해 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절에 관한 협약(Violence and Harassment Convention, 제190호)²⁾(이하, ‘직장 내 괴롭힘 협약’이라 한다)’과 그것을 뒷받침하기 위한 권고(Violence and Harassment Recommendation, 제206호)(이하, ‘직장 내 괴롭힘 권고’라 한다)가 채택됨으로써, 일하는 모든 사람들이 폭력 및 괴롭힘으로부터 자유로운 세상에서 살 권리가 있다는 점이 천명된 바 있고, 국내적으로는 지난 2019년 7월 16일부터 이른바 ‘직장 내 괴롭힘 금지법³⁾’이라 불리는 노동관계법령(근로기준법·산업재해보상보험법·산업안전보건법)들이 순차적으로 개정·시행된 바 있다.

직장 내 괴롭힘은 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하고, 근로자가 지니는 노동권과 인

*** 본 발표문은 한국고용노동교육원이 개최하는 토론회(직장 내 괴롭힘 금지제도의 쟁점과 과제)의 발표를 위해 작성된 것으로서, 교육원의 공식적인 입장이 아닌 발표자 개인의 의견임을 분명히 밝혀 두며, 아직 완성된 논문이 아니므로 직접적인 인용은 삼가 주실 것을 요청드립니다.**

- 1) 일반적으로 ‘노동인권(human rights related to work or labor)’이라 함은 노동을 제공하는 사람이라면 보편적으로 보장받아야 할 기본적인 권리를 의미하는데, 이러한 권리는 우리 헌법상 노동권과 인격권 등에 기초하고 있다. 한국고용노동교육원에서는 전 국민에 대한 고용노동교육을 통해 ‘노동인권’의 인식 확대를 그 목적으로 하고 있는데(한국고용노동교육원법 제1조 참고), 본 발표는 그러한 목적에 수반하여 이루어지는 활동 중 하나라고 할 수 있다.
- 2) 2022년 6월 현재, 총 18개국이 동 협약을 비준(6개국 효력 발생, 12개국 효력 미발생)한 것으로 확인되며(ILO 홈페이지 www.ilo.org 참고, 2022.6.19. 최종 확인), 우리나라는 아직까지 비준하지 않았다. 정부는 직장 내 괴롭힘을 법제화하는 등의 노력을 통해 동 협약의 정신을 이행하고 있으며, 국내적으로 동 협약이 비준될 수 있는 분위기 조성에 힘쓰겠다고 밝힌 바 있다(고용노동부, 제337차 ILO 이사회 결과보고, 2019.11. 6면). ILO 직장 내 괴롭힘 협약 및 권고에 대한 검토로는 박수경, “직장내 괴롭힘의 ILO 협약과 권고에 관한 연구”, 「노동법논총」(제47집), 한국비교노동법학회, 2019, 79면 이하; 방강수, “일터 괴롭힘, ILO 협약과 국내 법규의 통합적 규율”, 「노동법연구」(제40호), 서울대노동법연구회, 2020, 51면 이하 등 참고
- 3) 현행 직장 내 괴롭힘과 관련한 입법적 규율과 관련해, ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이라고 표현하는 견해(신권철, “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건”, 「노동법학」(제69호), 한국노동법학회, 2019, 246면 이하; 노동법실무연구회, 「근로기준법주해 Ⅲ」, 박영사, 2020, 547면 이하; 전형진, “직장 내 괴롭힘 근절을 위한 과제”, 「이슈와 논점」(제1775호), 국회입법조사처, 2020.12.7, 1면; 김갑석, “직장 내 괴롭힘금지법의 현황과 과제-예방교육을 중심으로”, 「법과인권교육연구」(제13권 제3호), 한국법과인권교육학회, 2020, 143면 등)와 그러한 사용을 비판하는 견해(이준희, “근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정 시행 1년에 대한 평가와 개선방안”, 「고려법학」(제98호), 고려대 법학연구원, 2020, 134면)가 있지만, 이하에서는 논의의 편의상 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이라는 표현을 사용하고자 한다.

격권을 침해하는 행위일 뿐만 아니라, 기업의 조직문화와 기업질서를 파괴하는 행위이며, 나아가 노동시장과 사회·경제에 미치는 영향도 큰 행위인 점을 고려해볼 때, 국가적 차원에서 적극 대응하여야 할 중요한 법적 과제가 아닐 수 없다.⁴⁾

이에 본고에서는 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’의 시행 3주년을 맞아, 그동안의 운용실태, 관련 논의 및 사례 등을 종합적으로 분석·검토하여 법적 쟁점을 선별하고, 직장 내 괴롭힘을 배제·구제하기 위한 법적 과제는 무엇인지를 구체적으로 논의해보고자 한다. 특히 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’의 시행 이후에 발생한 직장 내 괴롭힘과 관련한 주요 사례(법원의 판례·국가인권위원회의 결정례 등)와 학계 등의 논의를 함께 분석·검토해봄으로써, 직장 내 괴롭힘이라는 노동인권 침해행위를 산업현장에서 신속하게 배제하고, 그러한 침해행위로부터 근로자를 실효적으로 구제하기 위한 방안은 무엇들이 있는지를 논의해보는 데에 주된 목적이 있다.

이하에서는 직장 내 괴롭힘의 의의와 노동인권의 보호에 대해서 이론적으로 간략하게 규명한 후(Ⅱ), 직장 내 괴롭힘과 관련한 주요 사례 및 논의를 중심으로 법적 쟁점을 분석·검토해보도록 한다(Ⅲ). 아직까지 직장 내 괴롭힘과 관련하여 확립된 법리나, 관련 사례가 충분히 축적되어 있는 상황은 아닌 것으로 확인되지만, ‘직장 내 괴롭힘 금지법’의 시행 이후에 법원이나 국가인권위원회 등을 통해 내려진 판례 및 결정례, 학계의 논의 등을 종합적으로 살펴보아, 노동인권의 보호와 관련하여 문제 내지 쟁점이 되고 있는 부분을 검토하고, 법·제도적 개선사항과 입법정책적 과제를 모색해보도록 한다(Ⅳ).

Ⅱ. 직장 내 괴롭힘과 노동인권의 보호

1. 직장 내 괴롭힘의 의의와 법적 규율

(1) 직장 내 괴롭힘의 정의

‘직장 내 괴롭힘’은 안전하고 쾌적한 환경에서 근로를 해야 할 근로자의 노동권과 인격권을 침해하는 대표적인 행위이다. 우리 사회에서 직장 내 괴롭힘이라는 용어가 사용된 것은 그리 오래되지 않았으며, 그동안 특정 집단이나 조직 내에서 여러 사람이 특정인을 괴롭히는 현상을 나타내는 용어로는 ‘왕따’, ‘따돌림’이 있었으며, 노동법학계에서는 지난 1990년대

4) 최흥기·박수경, “직장 내 괴롭힘 금지제도의 운영실태와 개선과제”, 『사회법연구』(제42호), 한국사회법학회, 2020, 222-223면.

말부터 조직 내 괴롭힘의 현상을 표현하기 위해 ‘음해행위’⁵⁾, ‘집단 괴롭힘’⁶⁾, ‘정신적 괴롭힘’⁷⁾, ‘직장 내 괴롭힘’⁸⁾(적대행위)⁹⁾ 등 다양한 용어가 사용된 바 있다.

주요 외국에서도 직장 내 괴롭힘과 관련해서는 다양한 용어가 사용되고 있다. 예를 들어, 독일의 경우 직장 내 괴롭힘을 집적으로 규율하는 법률은 없지만, 지난 1997년 연방노동법원에서 처음으로 “근로자 상호 간에 또는 상급자에 의한 체계적인 적대, 전횡 또는 차별”을 가르켜 ‘**모빙(mobbing)**’이라는 개념으로 정의한 바 있으며, 이후 2001년 튀링엔(Thüringen) 항소법원에서는 “당사자의 명예 내지 건강과 같은 일반적 인격권 또는 다른 유사하게 보호받을 권리를 지속적, 체계적, 반복적으로 침해하는 행위”로 구체화하면서 판례법을 통해서 그 의미가 계속 보완되어 나갔다.¹⁰⁾

영국의 경우 독일과 마찬가지로 직장 내 괴롭힘(workplace harassment)을 직접적으로 금지하는 법률은 존재하지 않고, ‘**괴롭힘(harassment)**’이라는 개념을 사용하여, 이러한 행위 전반을 규율하는 1997년 「괴롭힘금지법」(Protection from Harassment Act 1997)과 인적 보호의 특성에 기반해 차별과 괴롭힘을 금지하는 2010년 「평등법」(Equality Act 2010)에 의해 괴롭힘이 규율되고 있다. 1997년 괴롭힘금지법은 괴롭힘 행위를 금지하면서 “사람을 괴롭히는 것에는 사람을 불안(alarming)하게 하거나, 고통(distress)을 야기하는 것”을 포함하고 있으며, 2010년 「평등법」은 ‘**괴롭힘**’을 차별의 한 유형으로써, ‘보호되는 인적 속성과 관련된 괴롭힘(Harassment)’을 규정하고 있는데, 동법에 따르면, “(a)연관된 보호특성과 관련된 원치 않는 행위로서, (b)다른 사람의 존엄성(dignity)을 손상(violating)하거나, 위협적(intimidating), 적대적(hostile), 비하적(degrading), 모욕적(humiliating) 또는 공격적(offensive) 환경을 조성할 목적을 가지거나 결과를 초래하는 경우”는 괴롭힘에 해당한다고 규정하고 있다.¹¹⁾

프랑스의 경우 앞서 살펴본 독일과 영국과 달리, 직장 내 괴롭힘과 관련한 정의를 노동법전

5) 김영문, “사업장내에서의 음해행위(mobbing)에 대한 법적 구제수단”, 「법조」(제47권 제3호), 법조협회, 1998, 128면 이하.

6) 이준희, 「직장 내 집단 괴롭힘(mobbing)에 대한 연구」, 고려대 석사학위논문, 2009, 10면 이하.

7) 조임영, “프랑스의 ‘노동에 있어 정신적 괴롭힘(harcèlement moral)’의 규제에 관한 법리”, 「노동법논총」(제22집), 한국비교노동법학회, 2011, 295면 이하; 김진영, “캐나다 퀘벡 주의 정신적 괴롭힘 금지법의 시사점”, 「법학연구」(제20권 제1호), 한국법학회, 2020, 291면 이하.

8) 노상현, “일본의 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점”, 「노동법논총」(제26호), 한국비교노동법학회, 2012, 130면; 강성태, “내부고발자에 대한 ‘직장 내 괴롭힘’과 손해배상책임”, 「노동법학」(제35호), 한국노동법학회, 2010, 378면 이하 등 다수.

9) 김희성, “독일법상 ‘직장 내 괴롭힘(Mobbing): 적대행위(Bullying)’에 관한 연구”, 「경영법률」(제22권 제2호), 한국경영법률학회, 2012, 349면 이하.

10) 독일의 모빙 개념에 대해서는 Benecke, „Mobbing“ im Arbeitsrecht, NZA-RR, 2003, S.226f.; Jansen/Hartmann, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, NJW, 2012, S.1541; 오상호, “노동법에 있어서 독일의 모빙”, 「법학논고」(제37집), 경북대 법학연구원, 2011, 340-342면 참고.

11) 영국의 직장 내 괴롭힘과 관련한 규율을 국내에 소개한 문헌으로는 심재진, “영국에서의 직장 내 괴롭힘 규제”, 「노동법논총」(제25집), 한국비교노동법학회, 2012, 49면 이하 참고.

(Code du travail)에 직접 두고 있다. 즉, 프랑스 노동법전 L.1152-1조에 따르면, “모든 근로자는 자신의 권리와 존엄을 해하거나 신체적·정신적 건강을 손상, 또는 직업의 장래를 위태롭게 할 수 있는 근로조건을 저하를 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복적인 정신적 괴롭힘 행위를 당하지 아니한다”고 정의함으로써, 이른바 ‘정신적 괴롭힘(harcèlement moral)’이라는 용어를 법적으로 사용되고 있다.¹²⁾

그밖에도 유럽에서는 ‘괴롭힘(harassment)’이라는 용어와 함께 ‘따돌림(bullying)’이라는 용어가 직장 내 다양한 범주의 부정적 행동을 칭하는 개념으로써 사용되고 있다.¹³⁾

최근 ILO에서는 지난 2019년 직장 내 괴롭힘 협약(제190호)을 통하여 직장 내 괴롭힘과 관련한 포괄적인 정의규정을 두고 있는데, 동 협약에 따르면, “폭력과 괴롭힘(violence and harassment)”은 물리적(육체적), 정신적, 성적 또는 경제적 피해를 일으킬 목적을 가지거나 이를 야기하거나 그럴 가능성이 높은 용납할 수 없는 단발성 혹은 반복적인 행위와 관행 또는 그 위협으로 정의하고 있으며(동 협약 제1조(a)), 젠더기반(gender-based) 폭력과 괴롭힘¹⁴⁾을 포함하고 있다.

그리고 이러한 국제사회의 영향을 받아 우리와 가까운 일본의 경우 지난 2019년 노동시책 종합추진법을 통해 직장 내 괴롭힘과 관련한 규율을 입법화하였는데,¹⁵⁾ 동법은 직접적으로 직장 내 괴롭힘이라는 용어를 사용하거나, 우리나라와 같이 명시적인 정의규정을 두지는 않았지만, ‘직장 내에 한정된’, ‘우월적 관계에 있는 자’에 의하여 ‘업무상 필요하고 상당한 범위를 벗어난 행위’로 취업환경을 해(신체적·정신적인 고통을 주는 것)하는 행위를 ‘직장 내 괴롭힘(職場のパワーハラスメント)’으로 정리하고 있다.¹⁶⁾

요컨대, 대다수의 주요 외국에서는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 직접적인 규율을 하거나, 정의규정을 별도로 둔 경우는 쉽게 찾아볼 수 없지만, 직장 내 괴롭힘을 다양한 관점에서 각자의 용어를 통해 표현하고, 그것을 판례법이나 실정법을 통해서 규율되고 있음을 알 수 있다.

12) 프랑스의 직장 내 괴롭힘과 관련한 소개로는 조임영, 앞의 논문, 295면 이하; 양승엽, “직장 괴롭힘 방지 입법에 대한 프랑스 법제의 시사점”, 『성균관법학』(제29권 제3호), 성균관대 법학연구소, 2017, 111면 이하 참고.

13) 기존에는 ‘workplace bullying’이라는 용어가 널리 사용되었으나, 점차 ‘workplace harassment’가 점차 널리 사용되고 있다.

14) “젠더기반폭력과 괴롭힘”은 성별 또는 젠더(gender)를 이유로 행해지는 폭력과 괴롭힘, 혹은 특정 성별 또는 젠더를 가진 이들에게 불균등하게 큰 영향을 주는 폭력과 괴롭힘이며 성희롱을 포함한다고 정의하고 있다(동 협약 제1조(b)).

15) 일본은 지난 2019년 6월 5일 「노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律, 이하 ‘노동시책종합추진법(労働施策総合推進法)’이라 한다.」의 개정을 통하여 직장 내 괴롭힘에 관한 규율을 입법화하였다.

16) 일본의 직장 내 괴롭힘 의의에 대해서는 윤문희, “노동시책종합추진법 개정으로 본 일본의 직장 내 괴롭힘의 규제방향”, 『여성경제연구』(제17집 제1호), 여성경제학회, 2020, 66면 이하 참고.

한편, 이상의 입법례를 참조해서, 우리나라에서는 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’의 입법과정에서 직장 내 괴롭힘의 정의를 둘러싸고 다양한 논의가 있어 왔지만, 현행 근로기준법 제76조의2에서는 ‘**직장 내 괴롭힘**’을 “사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 정리하고 있다. 우리나라 역시 직장 내 괴롭힘을 정의하면서 구체적으로 어떠한 행위가 직장 내 괴롭힘 행위인지를 열거나, 그 행위유형을 구체화하지 않고 포괄적으로 규정하였는데, 이러한 정의규정의 취지는 직장 내 괴롭힘의 유형¹⁷⁾ 및 행위태양이 워낙 다층적이고 복합적인 형태로 발생하고 있기 때문에 법률에서 하는 구체적인 열거나 예시가 오히려 모든 직장 내 괴롭힘의 행위를 포괄할 수 없다는 점을 입법 기술적으로 고려한 것이라고 볼 수 있다. 즉, 직장 내 괴롭힘의 개념 하에 포섭될 수 있는 개별 행태들은 그것을 개관하거나, 유형화할 수 없을 정도로 다양하기 때문에 법적 평가에 있어서는 근로기준법 제76조의2가 정하고 있는 직장 내 괴롭힘의 개념에 기초한 일반적인 판단이 어려운 부분이 발생할 수밖에 없기 때문에, 결국 개별적인 특수성을 고려하여 사안에 따라 개별적으로 판단될 수밖에 없는 포괄적 구조를 취하고 있다.¹⁸⁾

현행 근로기준법 제76조의2에 있는 직장 내 괴롭힘 정의규정을 대략적으로 분석해보면 다음과 같다. i) 직장 내 괴롭힘의 적용영역은 원칙적으로 근로관계가 있는 사용자와 근로자로 한정되고 있으며, ii) 가해자 내지 행위자는 사용자 또는 우위성이 인정되는 근로자로 정하고 있다. 여기에서 우위성이 인정되는 근로자는 다른 근로자(피해 근로자)와 비교하여 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위가 인정되어야 한다. iii) 직장 내 괴롭힘의 정도는 업무의 일탈성을 그 요건으로 하고 있는데, 직장 내 괴롭힘이 인정되기 위해서는 업무상 적정범위를 넘거나 업무와의 관련성이 현저히 떨어져야 하며, 이는 직장 내 괴롭힘의 판단 및 인정 여부에 있어서 주요한 요건이자 쟁점이 되고 있는 부분이다. iv) 그 밖에도 직장 내 괴롭힘의 결과는 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통¹⁹⁾을 주거나 근무환경을 악화시켜야 할 것이 요구된다.

(2) 직장 내 괴롭힘의 법적 규율

종래 직장 내 괴롭힘 행위의 법적 규율에 대해서는 노동관계법령의 개별적인 규정(예, 군등

17) 직장 내 괴롭힘의 유형에 대해서는 이준희, 「직장에서의 괴롭힘」, 신조사, 2019, 46면 이하 참고.
 18) 다만, 이러한 정의형식으로 인하여 산업현장 내지 사업장에서 발생하고 있는 혼란을 방지하는 차원에서는 독일이나 프랑스 등의 입법례를 참조하여 그 개념을 보완하는 방안도 고민해볼 필요가 있다.
 19) 직장 내 괴롭힘의 결과라 할 수 있는 정신적 고통은 주관적인 것이 아니라 객관적인 것으로서 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람이라면 그 행위로 인해 고통을 느낄 수 있음이 인정되어야 한다(광주지방법원 2021. 2. 5. 선고 2020가합52585 판결 참고).

처우 규정, 강제근로 금지 규정, 폭행금지 규정 등)이나 민·형사법상 규정(예, 채무불이행 및 불법행위 규정, 사용자책임 규정, 폭행·모욕·강요·명예훼손 등) 등을 통해 구체적인 보호 및 관련된 제재가 개별적으로 이루어왔다. 물론 이러한 규율은 현재에도 유효한 법적 보호 장치로서 기능하고 있기는 하지만, 노동권과 인격권을 침해하는 직장 내 괴롭힘 행위에 대해서는 보다 실효적이고 적절한 보호와 구제가 이루어질 필요가 있었고, 이러한 필요에 따라 제정된 법이 일명 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이라 볼 수 있다. 현행 직장 내 괴롭힘 금지법의 주요내용을 살펴보면 다음과 같다.

현행 근로기준법 제76조의2는 ‘직장 내²⁰⁾ 괴롭힘의 정의 및 금지’를, 제76조의3은 ‘직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항’을 규정하고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이, 근로기준법 제76조의2에서는 ‘직장 내 괴롭힘’의 개념을 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나, 근무환경을 악화시키는 행위로 정의하고 있으며, 근로기준법 제76조의3에서는 직장 내 괴롭힘의 신고, 사용자의 지체 없고 객관적인 조사의무, 피해 근로자에 대한 (사전 임시·사후) 조치의무, 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 (사후) 조치의무, 신고 근로자 및 피해 근로자(피해 주장 근로자)에 대한 불리한 처우 금지, 비밀누설금지를 규정하고 있다.

그밖에도 근로기준법 제93조 제11호에서는 ‘직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항’을 취업규칙의 필수 기재사항으로 정하고 있으며, 산업재해보상보험법 제37조에서는 ‘직장 내 괴롭힘’을 업무상 재해의 인정기준에 추가하고 있고(동법 제37조 제1항 제2호 다목), 산업안전보건법 제4조에서는 정부의 책무에 ‘직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원에 관한 사항’을 각각 규정하고 있다(동법 제4조 제1항 제3호 참고).

아울러, 최근 산업안전보건법에서는 종래 고객응대근로자에 대한 사업주의 건강장해 예방조치를 일반 근로자의 경우에도 적용될 수 있게끔 법이 개정된 바 있는데,²¹⁾ 이에 따라 사업주는 업무와 관련하여 제3자의 폭언, 폭행, 그밖에 적정범위를 벗어난 신체적·정신적 고통

20) 여기에서 말하는 ‘직장 내’라는 문언은 가해자와 피해자의 관계가 직장을 매개로 한다는 의미로써 새겨야 하지만, 현실적으로는 직장 내 괴롭힘의 발생장소가 ‘직장 안’에서 발생되어야 하는 것처럼 여겨질 수 있어, 입법적 개선이 요구된다. ‘직장 내’가 아닌 ‘직장에서의’ 혹은 ‘직장’ 정도가 바람직해 보인다.

21) 종래 산업안전보건법은 주로 고객을 직접 대면하거나, 정보통신망을 통해 상품을 판매 혹은 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 한정하여 사업주의 조치기준을 정하고 있었고(동법 제41조), 이에 따라 고객응대근로자 이외의 근로자는 업무를 수행하는 과정에서 고객의 폭언, 폭행 등으로부터 법적 보호장치가 미흡하였다. 이에 지난 2021년 4월 13일에 개정된 산업안전보건법(2021년 10월 14일 시행)에서는 그 대상을 확대하여, 일반 근로자가 업무와 관련하여 다른 사람의 폭언 등으로 인하여 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주에게 업무의 일시적 중단 등 조치를 하도록 하고, 근로자는 사업주에게 관련 조치를 요구할 수 있도록 하는 한편, 근로자의 이러한 요구에 대하여 사업주가 해고 또는 불리한 처우를 할 수 없도록 의무화하여 근로자가 안전하고 존중받는 근무환경에서 일할 수 있도록 하는 여건을 조성하고자 하였다(법제처 국가법령정보센터 홈페이지 www.law.go.kr 참고, 2022.6.19. 최종 확인).

을 유발하는 행위로 인해 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등의 필요한 조치²²⁾를 하여야 하고, 근로자는 사업주에게 이상의 조치를 요구할 수 있다. 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다(동법 제41조 제2항 및 제3항 참고).

요컨대, 이상과 같은 법적 규율은 직장 내 괴롭힘 문제를 민·형사법과 개별 법령의 영역에 맡겨두는 것이 아니라, 노동관계법령 및 사회보험법령과의 유기적인 연계를 통해 직장 내 괴롭힘과 관련한 문제에 체계적인 대응하기 위한 취지로 이해할 수 있다. 특히, 직장 내 괴롭힘의 문제에 국가가 직접 개입하지 않으면서도 개별 사업장을 중심으로 노사당사자가 자율적이고 구체적으로 해결하도록 한 부분에 주목해볼 필요가 있다.

(3) 직장 내 괴롭힘 금지법의 주요 특징

현행 직장 내 괴롭힘 금지법 중 근로기준법을 중심으로 주요 특징을 정리해보면, 다음과 같다.²³⁾

첫째, ‘신고 및 접수 주체’와 관련하여, 신고 주체는 피해근로자뿐만 아니라 제3자도 사용자에게 신고를 할 수 있기 때문에 신고 주체에는 특별한 법적 제한이 없다. 왜냐하면, 근로기준법 제76조의3 제1항에서는 ‘누구든지’ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 사용자에게 신고할 수 있다고 규정하고 있기 때문이다. 다만, 접수 주체는 ‘사용자’로 한정하고 있어 문제의 소지가 있다.

둘째, ‘조사 및 조치의 주체’를 ‘사용자’로 규정하여 기업이 자율적으로 대처하도록 하였다. 즉, 근로기준법 제76조의3 제2항에 따르면, ‘사용자’는 직장 내 괴롭힘의 신고를 접수하거나 인지하면 지체없이 그 사실 확인을 위한 객관적 조사를 실시하여야 하며, 동법 제3항 내지 제5항에 따라 적절한 조치를 할 것이 규정되어 있다. 이는 사업장 단위에서 직장 내 괴롭힘 문제가 발생했을 때 ‘사용자’가 조사 및 조치의 집행기관으로서 그 역할을 충실히 해야 한다는 것을 의미한다.²⁴⁾ 한편, 근로기준법 제104조(감독 기관에 대한 신고)의 규정에 따라 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 신고할 경우 근로감독관이 직장 내 괴롭힘의 성립여부를

22) 산업안전보건법 시행령 제41조에서는 그 조치를 구체화하고 있는데, i) 업무의 일시적 중단 또는 전환, ii) 근로기준법 제54조 제1항에 따른 휴게시간의 연장, iii) 산업안전보건법 제41조 제2항에 따른 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원, iv) 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 산업안전보건법 제41조 제2항에 따른 폭언 등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 조치가 바로 그것이다.

23) 최흥기·박수경, 앞의 논문, 227-229면 참고.

24) 이와 같은 규율을 고려해볼 때, 사용자에게 직장 내 괴롭힘과 관련한 교육을 일정 범위(예, 30시간 이상) 내에서 의무적으로 이수하도록 하는 방안도 강구해볼 필요가 있다는 견해로는 최흥기·박수경, 앞의 논문, 228면.

판단하고, 필요한 조치를 취하도록 지도할 수 있다.

셋째, 현행 법제는 ‘분쟁해결기관’으로 감독기관인 고용노동부나 노동위원회의 구제절차를 달리 규정하지 않고, 기업 내 자율적 시스템을 통해 해결하도록 하고 있다(근기법 제76조의 3, 제93조). 즉, 가해자 내지 행위자에 대한 조치 및 피해 근로자에 대한 보호조치의 주체를 ‘사용자’로 규정하고 있다. 이는 직장 내에서 발생한 괴롭힘 문제의 해결은 궁극적으로 사용자가 주체가 될 수밖에 없다는 점에서 국가기관의 직접적인 개입보다는 기업 내에서의 자율적인 예방과 분쟁해결 시스템을 통해 해결하라는 것인데, 이러한 규율이 충분한 지에 대해서도 의문이 제기되고 있다.

넷째, 구제수단과 관련하여, 현행 법제는 특별한 규정을 두고 있지 않다. 따라서 직장 내 괴롭힘을 당한 근로자는 민사소송을 제기하지 않는 한 별도의 보상은 기대하기 어려운 상황인데, 이 역시 문제의 소지가 있다.

2. 직장 내 괴롭힘과 노동인권

우리나라 헌법에 따르면, 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가지고 있으며(동법 제10조 전문), 노동을 제공하는 국민이 근로의 제공하는 과정에서 인감의 존엄성이 보장받을 수 있도록 노동권(동법 제32조)을 특별히 규정하고 있다. 직장 내 괴롭힘은 이러한 노동권과 인격권, 즉 노동인권과 밀접한 행위일 뿐만 아니라, 평등권(제11조), 건강권(제36조) 등과도 주요하게 연관지워져 있는 행위로서, 법적 규율의 대상이 된다.²⁵⁾

(1) 직장 내 괴롭힘과 노동권

헌법 제32조에서는 노동권(근로의 권리)을 명시하고 있으며, 이러한 권리는 국민이 자신의 의사와 능력에 따라 근로관계를 형성하고, 타인의 방해를 받음이 없이 근로관계를 계속 유지하며, 근로의 기회를 얻지 못한 경우에는 국가에 대하여 근로의 기회를 제공하여 줄 것을 요구할 수 권리로서, 생활의 기본적 수요를 충족시킬 수 있는 생활수단(노동 내지 일자리)을 확보해주고, 근로자의 자유로운 인격발현과 인간의 존엄성을 보장해주고 있다.²⁶⁾

한편, 이러한 노동권은 단순히 일할 자리에 권리뿐만 아니라 일할 환경에 관한 권리도 함께

25) 직장 내 괴롭힘 문제에 적절히 대응하고, 직장 내 괴롭힘을 실효적으로 대응·구제하기 위해서는 그 법적 근거를 명확히 검토하고, 각 근거에 따라 적절한 수단과 방법을 갖추는 것이 중요한 과제이다.

26) 헌법재판소 1991. 7. 22. 선고 89헌가106 결정; 헌법재판소 2002. 11. 28. 선고 2001헌바50결정 등

내포한다고 보아, 건강한 작업환경, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리로써 인식되고 있다.²⁷⁾

이러한 헌법적 기초를 직장 내 괴롭힘과 결부지워 검토해보면, 직장 내 괴롭힘은 건강한 작업환경을 훼손하고, 합리적인 근로조건의 보장을 침해하는 행위로서, 노동권의 내용인 작업환경에 관한 권리에 반하는 성질을 가지고 있다. 왜냐하면, 직장 내 괴롭힘을 정의한 근로기준법 제76조의2에 따르면, 직장 내 괴롭힘은 “…근무환경을 악화시키는 행위”로서 작업환경을 훼손하는 행위인 점을 명시적으로 확인하고 있을 뿐만 아니라, 근로기준법 제17조(제17조; 동법 시행령 제8조 제2호)에 따르면, 직장 내 괴롭힘과 관련한 사항은 인간의 존엄성을 보장하기 위해 제정된 근로기준법(대통령령)상 주요한 근로조건이므로 함부로 침해되어서는 아니되고, 합리적으로 보장되어야 한다는 점이 법적으로 분명하게 강조되고 있기 때문이다.

따라서, 직장 내 괴롭힘 행위로 인하여 근로자의 인격실현에 필요한 건강한 작업환경이 훼손되거나, 근로조건 상의 문제가 발생한다면, 이것은 헌법이 보장하고 있는 노동권을 침해한 행위에 해당하고, 이에 대해서는 노동권을 보장하는 차원에서 법·제도적 구제가 충분히 마련될 필요가 있다.

(2) 직장 내 괴롭힘과 인격권

또한 직장 내 괴롭힘은 인격권을 침해하는 행위로서 성질도 가지고 있다.²⁸⁾ 우리 헌법 제10조에 따르면, “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다”라고 규정하고 있는데, 종래에는 이러한 규정의 해석 및 적용을 둘러싸고 인격권이 인정되는지 여부에 대해서 논의가 적지 않았다. 하지만, 헌법재판소는 헌법²⁹⁾ 제10조상 인격의 자유로운 발현을 보장하는 행복추구권과 인간의 존엄과 가치를 헌법적 기초로 삼아 일반적 인격권을 비교적 널리 인정하고 있고,³⁰⁾ 이러한 인격권은 자신과 분리할 수 없는 인격적 이익의 향유를 내용으로 하는 권리라고 볼 수 있다.

이러한 헌법적 논의에 기초해본다면, 직장 내 괴롭힘은 근로자에 대해 신체적·정신적으로

27) 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 전원재판부 결정.

28) 김형배, 「노동법」(제27판), 박영사, 2021, 269면.

29) 독일은 기본법(GG) 제2조 제1항에서 “타인의 권리를 침해하거나 헌법적 질서 또는 관습법에 위배되지 않는 한, 모든 자는 인격의 자유로운 발현에 대한 권리를 가진다”고 규정하고 있다. 독일의 인격권을 둘러싼 역사적 논의에 대해서는 Neuner, Der privatrechtliche Schutz der Persönlichkeit, JuS, 2015, S.961ff.

30) 헌법재판소 1997. 3. 27. 선고 95헌가14,96헌가7(병합) 전원재판부 결정; 헌법재판소 2009. 10. 29. 선고 2008헌마257 전원재판부 결정; 헌법재판소 2016. 2. 25. 선고 2013헌마830 결정; 헌법재판소 2009. 9. 24. 선고 2006헌마1298 전원재판부 등 참고.

고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위으로써, 헌법상 보장되는 개인의 존엄성과 행복추구 권으로부터 연역되는 일반적 인격권을 침해할 뿐만 아니라, 근로자로서는 직장 내 괴롭힘이 없는 근무환경 하에서 불쾌감을 받지 않고 일할 수 있는 근로자로서의 인격적 이익을 침해한다.³¹⁾

참고로 국가인권위원회에서도 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 이후 다양한 사례³²⁾를 통해 직장 내 괴롭힘이 헌법 제10조에서 보장하는 인격권을 침해하는 행위임을 분명하게 확인한 바 있다.

따라서, 직장 내 괴롭힘 행위는 인격권을 침해하는 사례이자, 헌법 제10조가 보장한 인간의 존엄에 반하는 반사회적 행위로서 금지되어야 할 뿐만 아니라,³³⁾ 이러한 인격권 침해에 대해서는 적절한 법적 구제가 보장·확보되는 것이 매우 중요하다고 볼 수 있다.

(3) 직장 내 괴롭힘과 그 밖의 헌법적 권리(평등권과 건강권 등)

그밖에도 직장 내 괴롭힘은 헌법 제11조 제1항에 기초한 평등권, 헌법 제36조 제3항에 따른 건강권 등과도 밀접한 연관성을 지니고 있다. 오늘날 협의의 노동인권(노동권)이 아닌 광의의 노동인권 보장 필요성이 적지 않게 강조되고 있는데, 평등권과 건강권도 직장 내 괴롭힘의 중요한 보호법익이 되며, 그에 따라 적절한 법적 보호조치가 충분히 행해질 필요가 있다.

3. 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 보호와 실효적 구제의 필요성

이상에서 살펴본 바와 같이, 직장 내 괴롭힘은 헌법상 보장되는 노동인권을 침해하고, 평등권 및 건강권 등과 밀접한 연관이 있는 행위이므로 그에 따라 법적 보호 및 구제제도 충실히 이루어질 필요가 있다.³⁴⁾ 즉, 노동인권(노동권, 인격권)과 평등권, 건강권 등은 직장 내

31) 서울고등법원 1995. 7. 25. 선고 94나15358 판결 참고.

32) 국가인권위원회, 2019.10.17, 19진정0413200 결정(공공기관 상급자의 직장내 욕설 및 괴롭힘 등), 국가인권위원회, 2019.11.28, 19진정0429700 결정(교장의 교무실무사에 대한 직장 내 괴롭힘), 국가인권위원회, 2020.4.3, 19진정0656500 결정(직장상사의 욕설 등으로 인한 인격권 침해), 국가인권위원회, 2020.8.13, 19진정0838100(공공기관의 직장 내 괴롭힘 등에 의한 인권침해).

33) 김형배, 앞의 책, 269면.

34) 다만, 근로자가 직장 내 괴롭힘과 관련하여 가지는 권리가 무제한적으로 인정된다는 의미는 아니다. 즉, 이러한 근로자 개인의 권리는 타인과 더불어 공동사회생활을 하는 시민의 한 사람으로서 사회적으로 제한받게 될 뿐 아니라 이러한 개인의 권리가 타인의 권리와 충돌하는 때에는 상호간의 권리 이익이 조화적으로 해결될 수 있도록 타협과 양보를 양해하지 않으면 안되고, 그러한 조화적 해결을 위하여는 이익형량의 법리가 적용된다. 특히 하나의 공동목적을 위하여 직장이라고 하는 공동의 장에 자신을 입장시킨 개인은 그 구체적 고용관계 내에서 스스로 개인적 자주결정권이 제한되며, 타인과의 관계에서는 타인의 행동의 자유가 반대이익으로 등장하게 됨을 인식하여야 한다. 한 직장에서 근

괴롭힘의 중요한 보호법익으로 자리 잡고 있기 때문에 근로자가 직장 내 괴롭힘으로부터 충분히 배제·구제될 수 있도록 법적·제도적 장치가 마련될 필요가 있다는 것이다.

이러한 점을 고려하여, 현행 근로기준법은 직장 내 괴롭힘이 법적으로 금지되는 행위임을 명확히 하고, 사용자에게 직장 내 괴롭힘에 관한 조사·조치의무를 부과하고 있으며, 근로자에 대해서는 불리한 처우를 금지하고 있다. 또한 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 취업규칙으로 정하도록 하여, 사용자가 각종 사업장에서 발생하는 다양한 침해행위들을 직장 내 괴롭힘에 해당하는지를 자체적으로 판단하여 그에 대한 예방 및 대응 시스템을 구축하도록 하고 있다.

또한 산업안전보건법에서는 제3자의 폭언, 폭행, 그밖에 적정범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 인하여 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등의 필요한 조치를 하도록 하고 있다.

과연 이상과 같은 제반 법적 규율이 근로자의 노동인권을 침해하는 직장 내 괴롭힘 행위를 법적으로 금지·규제함에 있어서 과연 충분한 것인지, 그리고 노동인권 침해에 대해서도 충분한 구제방안을 갖추고 있는지에 대해서는 보다 구체적인 검토가 필요하다. 이하에서는 항을 바꾸어 직장 내 괴롭힘과 관련한 사례와 학계의 논의를 중심으로 법적 쟁점을 검토해보도록 한다.

Ⅲ. 직장 내 괴롭힘의 사례와 법적 쟁점

1. 직장 내 괴롭힘의 개념 문제

(1) 직장 내 괴롭힘의 개념 정의 문제

현행 근로기준법 제76조의2는 직장 내 괴롭힘을 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”라고 규정함으로써, 앞서 살펴본 주요 외국(독일·프랑스)의 경우와 달리, 단발성 혹은 일회적인 행위라고 할지라도 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있도록 규정하고 있다. 복잡다양하게 발생할 수 있는 직장 내 괴롭힘을 포괄적으로 포섭

로자의 인격권에 대한 침해가 그 침해하는 자 측에서 보아 업무수행을 위하여 필요한 것이거나 불가피한 것인 때에는 그 근로자는 그 직장을 떠나지 않으려면 또는 그가 그의 업무를 충실히 수행하려면 그 침해를 수인할 의무가 있는 경우도 있다(서울고등법원 1995. 7. 25. 선고 94나15358 판결 참고).

하기 위해 이러한 정의를 했던 것으로 보인다.

이러한 법적 규율은 ILO 직장 내 괴롭힘 협약(제190호)에서 괴롭힘 행위를 두고 일회적인지 아니면 반복적인지 여부를 불문하고 있는 부분(동 협약 제1조(a))에는 충분히 부합할 수 있는 내용이라고는 보여지지만, 개념 정의규정상 불충분한 규율로 인하여 직장 내 괴롭힘의 범위가 지나치게 넓어지고, 이것이 산업현장 내지 사업장 단위에서 노사당사자의 적지 않은 혼란을 야기하고 있는 것은 아닌지 의문시 된다.

사실 직장 내 괴롭힘 개념 정의규정이 가지고 있는 모호성과 개념의 미비 문제는 직장 내 괴롭힘 금지법을 입법하는 과정에서도 계속적으로 지적이 되어 왔지만,³⁵⁾ 그것이 충분히 논의되지 않은 채, 급히 입법됨으로써 이러한 문제를 초래하고 있다고 보여진다.

참고로 법원에서는 이미 오래 전부터 인격권을 침해하는 직장 내 괴롭힘 행위의 위법성을 판단함에 있어서는 지속성과 반복성을 중요한 판단요소로써 검토한 바 있으며, 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 이후에도 그러한 판단기조를 계속적으로 유지하면서 단발성 혹은 일회적인 행위에 대해서는 직장 내 괴롭힘을 인정하지 않는 사례³⁶⁾들이 적지 않다. 이로 인하여 산업현장과 사업장 단위에서 어떠한 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있을지에 대해서 예측가능성과 법적 안정성이 충분히 확보되지 못하고 있는 문제가 있다.

물론 일회적인 행위라고 할지라도 그것이 차별행위 등에 해당할 경우에는 직장 내 괴롭힘으로 충분히 인정할 수 있겠지만, 현행 개념 정의방식에 대해서는 재고의 여지가 있다.

(2) 직장 내 괴롭힘 가해자(행위자)의 제한 문제

근로기준법 제76조의2에 따르면, 직장 내 괴롭힘의 가해자 혹은 행위자는 사용자와 근로자로 한정하고 있다. 이와 같은 부분은 근로기준법이 근로계약관계를 기초로 하여 근로조건에 관한 규율을 한다는 점에서는 충분히 수긍은 가지만, 이러한 규율로 인하여 제3자 괴롭힘의 문제를 포괄하지 못하는 문제가 발생하고 있다. 예를 들어, 아파트 경비원이 입주민의 과도한 욕설, 질책 등으로 인하여 협박을 받거나,³⁷⁾ 자살한 사건³⁸⁾이 대표적이다.

종래 우리나라에서 근로자의 인격권 침해는 사용자나 상급자에 의한 직장 내 괴롭힘이 주로

35) 개정과정에서의 논의에 대해서는 이준희, 앞의 책, 6면 이하 및 243면 이하 참고.

36) 예를 들어, 상급자의 발언이 문제가 되어 직장 내 괴롭힘으로 인정되었고, 그에 따라 징계처분이 내려졌던 대전지방법원 2021.11.9. 선고 2020구합105691 판결에서는 다양한 행위유형에 대해 직장 내 괴롭힘 해당여부가 구체적으로 검토되었는데, 그 중 하나로 신고자들에게 대하여 ‘니들 대학 나왔잖아, 근데 이것도 못하냐’, ‘대학 나온 사람이 이정도는 해야지’ 등의 모욕적인 발언을 한 것에 대해 해당법원에서는 이것이 일회적 발언이었던 점 등을 고려해 직장 내 괴롭힘으로 판단하지 않은 바 있다.

37) 울산지방법원 2022. 4. 29. 선고 2021고단2845 판결.

38) 서울중앙지방법원 2017. 3. 10. 선고 2014가단5356072 판결; 대법원 2021. 8. 12. 선고 2021도7113 판결 등

문제되었기 때문에 근로자의 근로생활에서의 인격권 침해로부터의 보호도 이러한 문제를 중심으로 논의되어 왔고, 현행 근로기준법 제76조의2도 그것을 반영한 것인 점은 충분히 수긍이 가지만, 오늘날 제3자의 폭언이나 인격적 모독 등의 괴롭힘으로부터 피해를 입는 사례가 계속적으로 발생하고 있고, 그러한 피해 근로자들의 인격적 이익을 보호하는 관점에서 현행 규율을 다시 한번 검토해볼 필요가 있다.³⁹⁾

2. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 사전적 구제 문제

현행 근로기준법 제76조의2 및 제76조의3에서는 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 직장 내 괴롭힘이 신고·발생한 경우에 사용자가 해야 할 조치를 규정하고 있으나, 직장 내 괴롭힘의 예방 및 사전적 구제와 관련한 사항에 대해서는 달리 입법적으로 규율하지 않고 있다. 다만, 직장 내 괴롭힘의 예방 등에 관한 사항은 취업규칙에 필수적 기재사항을 두고(동법 제93조 제11호), 이것을 준수하지 않은 자에 대해서는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있다(동법 제116조 제2항 제2호). 이러한 규율방식은 개별 사업장 단위에서 사업장별 특성, 인적 구성 등을 구체적으로 고려해, 직장 내 괴롭힘의 예방에 필요한 조치를 자율적으로 정하게끔 유도하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 직장 내 괴롭힘의 예방 등에 관한 사항을 취업규칙으로 규정하도록 한 것은 법률로 직접 근로자에게 의무를 부과하고, 이를 강제하는 것보다 더욱 구체적 타당성이 높은 제도가 형성될 수 있도록 하는 방식인 동시에 노사의 자율적 해결능력을 제고하도록 촉구하는 방식이라는 점에서 그 의의가 있다.⁴⁰⁾

한편, 고용노동부 매뉴얼에서는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘에 관하여 규정할 경우, 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, 직장 내 괴롭힘 예방교육, 고충상담, 사건처리절차, 피해자 보호조치, 가해자 제재, 재발방지대책 등의 사항을 고려하도록 하고 있는데,⁴¹⁾ 표준취업규칙 등에 있어 예방 등에 관한 사항은 ‘예방교육’만 포함되고, 그밖에 사업장 단위에서 예방조치로서 강구해야 할 사항에 대해서는 달리 제공하지 않고 있다.⁴²⁾ 이로 인해 사업장 단위에서 직장 내 괴롭힘을 예방하고, 사전적 구제 효과를 기대하기 어렵다는 우려 내지 비판⁴³⁾이 제기되

39) 종래 이러한 부분의 문제제기 및 검토로는 하경효, “서비스산업 근로자의 인격권 침해와 사업주의 책임”, 「고려법학」(제83호), 고려대 법학연구원, 2016, 318면 이하 참고.

40) 이준희, 앞의 책, 254면. 프랑스 노동법전 L.1321-2조에서도 취업규칙의 필요적 기재사항 중의 하나로써 직장 내 괴롭힘에 대한 예방조치를 명시하도록 규정하고 있다.

41) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」, 2019.2. 28면.

42) 고용노동부가 운영 중인 「직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 심사요령」(개정)에서는 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항으로 예방교육 이외에도 예방·대응 조직(담당자)의 지속적 운영, 사업장 내 캠페인 등 홍보 실시, 최고경영자 정책선언 등을 필수적으로 기재하도록 하고 있으며, 이러한 활동이 지속적이고 반복적으로 이루어질 수 있도록 정하고 있다.

43) 정희경, “직장 내 괴롭힘 금지의 실무상 제 문제”, 「고려법학」(제97호), 고려대 법학연구원, 2020, 269면.

고 있다.

이와 관련하여, 직장 내 괴롭힘과 함께 노동인권을 침해하는 대표적인 행위인 직장 내 성희롱과 관련한 규율에 있어서는 예방교육 등에 관한 사항에 대해 명시적이고 구체적으로 정하고 있는만큼(고평법 제13조 참고), 직장 내 괴롭힘의 예방에 관한 사항으로써, 예방교육을 법정의무화할 필요가 있다는 견해들이 다수 제기되어온 바 있다.

따라서, 직장 내 괴롭힘과 관련한 법·제도 개선을 모색함에 있어서는 직장 내 괴롭힘을 예방하는 대표적인 수단으로써, 예방교육을 의무화할 것인지 여부 그리고 직장 내 괴롭힘을 사전적으로 규제하기 위한 법적 방안에 대해서 구체적으로 검토해볼 필요가 있다.

3. 사용자의 조사·조치의무 이행과 청구권의 인정 문제

현행 근로기준법 제76조의2에서는 직장 내 괴롭힘을 금지하면서, 제76조의3에서는 사용자의 조치에 대해서 규정하고 있다. 종래 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 해고나 불리한 처우에 대해서만 형사처벌을 규정하고, 나머지 조치사항에 대해서는 달리 제재를 두지 않았는데, 2021년 근로기준법 개정을 통해서 근로자에 대한 임시적 조치의무 규정을 제외하고, 나머지 규정들에 대해서 과태료 규정이 신설된 바 있다.

이상의 내용과 관련해, 최근 하급심 판결⁴⁴⁾에서는 근로기준법 제76조의2, 제76조의3에 따라 사용자의 의무이행을 사법적으로 청구하는 것이 가능한 지에 대해서 문제가 된 바 있고, 해당 법원에서는 “피고가 원고의 사용자라고 하더라도 원고가 근로기준법 제76조의2, 제76조의3 조항에 의거하여 피고에게 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 조사를 진행하라거나 원고에 대한 보호조치를 이행할 것을 직접 소로써 구할 법률상 권리 보호의 이익이 없으므로 원고의 이 사건 소는 부적법하다.”고 판시함으로써, 청구권을 달리 인정하지 않았다. 특히, 해당 법원에서는 근로기준법 제76조의3은 사용자에게 조치의무를 규정할 뿐 근로자가 사용자에 대하여 그러한 의무의 이행을 청구할 것을 규정하고 있지 않다고 보았으며, 근로기준법 제19조에서는 명시적으로 청구 권한이 있음을 규정하고 있는데 반해, 제76조의3에서는 그러하지 않다는 점을 중점적으로 고려하였다.

이처럼 직장 내 괴롭힘의 조사·조치의무의 이행과 관련해 근로자가 사용자를 상대로 그 의

44) 대전지방법원 천안지원 2020. 6. 12. 선고 2019가합104979 판결. 해당 사건의 사실관계를 간략히 살펴보면 다음과 같다. 원고는 2011년 9월경부터 C시 노사민정협의회 사무국 기획부장으로 근무하는 자이고, 피고는 C시 기획경제국 일자리경제과에서 일자리경제과장으로 근무하는 자인데, 원고가 2019.11.22. 및 2019.12.3.에 직장 내 괴롭힘을 이유로 2019.11.22.부터 전직 배치시까지 특별유급휴가를 신청하고, 가해자에 대해서 징계조치 등을 해줄 것을 요구하였으나, 피고는 별다른 조치를 취하지 않았다. 이에 원고는 사용자인 피고에 대하여 근로기준법 제76조의2, 제76조의3에 따라 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 조사를 요구하고, 피해자인 원고에 대한 보호조치 등을 이행할 것을 소로써 제기한 것이다.

무이행의 소를 제기할 수 있는데, 일각에서는 근로기준법 제76조의2, 제76조의3이 법적의무이기 때문에 사용자를 상대로 무이행의 소를 제기할 수 있다는 입장⁴⁵⁾이 반면, 다른 입장⁴⁶⁾에서는 근로기준법 제76조의2 및 제76조의3은 근로자가 사용자에게 대하여 청구권의 기초로서 마련된 것은 아니라고 보고 있다. 이처럼 근로기준법 제76조의2, 제76조의3을 두고 그 성격을 달리보는 입장이 있기는 하지만, 현실적으로 문제가 되는 것은 직장 내 괴롭힘과 관련한 조사·조치의무가 충실히 이행되지 않는다면, 근로자의 권리구제에서 커다란 문제점을 발생시킬 수 있으므로 이에 대한 개선방안을 논의해볼 필요가 있다.

4. 직장 내 괴롭힘의 사후적 구제 문제

한편, 앞서 살펴본 하급심 판결⁴⁷⁾에 따르면, 사용자가 근로기준법 제76조의3에서 정하는 의무를 이행하지 않은 경우, 근로자는 그로 인해 손해를 입은 경우 사용자를 상대로 손해배상을 개별적으로 청구하거나, 위반 사유가 제76조3 제6항에 해당하는 경우에는 사용자를 상대로 고발하는 조치를 할 수 있을 뿐(근로기준법 제109조), 현행 법제에서는 사후적 수단을 달리 두고 있지 않아 문제가 되고 있다.

즉, 피해근로자가 별도의 민사소송을 제기하지 않는 한 아무런 구제나 보상을 받을 수 없는데, 직장 내 괴롭힘 행위는 근로자의 노동권과 인격권을 침해하는 행위로서 어떠한 경우에도 정당화될 수 없다는 점에서, 사후적 구제수단을 입법정책적으로 보완하여 근로자를 보호할 필요는 없는지를 고민해볼 필요가 있다.⁴⁸⁾

5. 불리한 처우의 금지 문제

(1) 불리한 처우 금지와 형사처벌 규정의 문제

현행 근로기준법 제76조의3 제6항에서는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자(피해 주장 근로자)에 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하고 있고, 이것을 위반하였을 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규율하고 있다. 사업장 단위에서 신고 및 조치시스템이 제대로 작동할 수 있도록 하기 위하여 근로기준법상 직장 내 괴롭힘과 관련한 규율 중 유일하게 형사처벌 규정을 두고 있다.

45) 권오성, “‘직장 내 괴롭힘’ 관련 개정법(안)에 대한 평가와 향후의 과제”, 「노동법포럼」(제25호), 노동법이론실무학회, 2018, 103면.

46) 김형배, 앞의 책, 279면.

47) 대전지방법원 천안지원 2020. 6. 12. 선고 2019가합104979 판결.

48) 최흥기, “직장 내 괴롭힘 금지제도의 운영현황과 개선과제”, 「노동법률」, 중앙경제, 2021.7, 13면.

이와 관련해, 최근 하급심 법원⁴⁹⁾에서는 직장 내 괴롭힘 피해자에 대하여 해고, 부당전보 등을 한 사업주에게 검찰의 구약식 청구된 벌금 200만원을 넘어 징역형(6개월, 집행유예 2년)을 선고함으로써, 불리한 처우 금지 규정을 위반한 것에 대해서 처음으로 형사적 제재가 내려진 바 있다. 동 판결은 직장 내 괴롭힘과 관련한 판례 법리가 아직까지 구축되어 있지 않는 현재의 상황에서 많은 주목을 받았고, 불리한 처우를 판단하는 기준과 요소를 구체적으로 제시하고 있어 참고할 만하다.

다만, 현실적으로 문제가 되는 부분은 불리한 처우를 금지하는 규정이 남녀고용평등법상의 그것과는 달라 문제의 소지가 있다. 즉, 근로기준법 제76조의3 제6항에서는 불리한 처우를 금지하는 내용만 담고 있는 것에 반해, 남녀고용평등법 제14조 제6항에서는 동일하게 불리한 처우를 금지하면서도 불리한 처우의 구체적인 내용을 각 호를 통해서 제시하고 있다는 점에 차이가 있어 수급자들은 혼란을 가지고 있는 것으로 보여진다.

물론 고용노동부는 그러한 혼란을 방지하기 위해 매뉴얼⁵⁰⁾에서 해고나 불리한 처우의 판단은 남녀고용평등법 제14조 제6항에 예시는 참고할 수 있도록 안내하고 있고, 판단기준도 대법원이 직장 내 성희롱과 관련하여 제시한 판단법리⁵¹⁾를 통해 정리하고 있기는 하지만, 그러한 대응이 충분히 실효적인지에 대해서는 의문이 있다.

근로기준법 제76조의3 제6항은 형사처벌 규정과 연계되는 만큼 형법상 명확성의 원칙을 담보할 수 있도록 입법적 개선을 모색할 필요가 있다.

(2) 불리한 처우 금지대상의 문제

앞서 살펴본 바와 같이, 현행 근로기준법 제76조의3 제6항에서는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자(피해 주장 근로자)에 한하여 불리한 처우를 금지하고 있는데, 현실적으로는 조력자(동료 근로자) 등이 보호받지 못하는 문제가 발생하고 있다.

예를 들어, 최근에는 정부 공무원이 직장 내 괴롭힘으로 퇴사한 단기 계약직을 조력했다는 이유로 부당지시와 감시를 받아 문제가 된 바 있었는데, 인사혁신처 소청심사위원회에서는 해당 공무원에 대한 직장 내 괴롭힘과 감시를 중지하고, 재발방지대책을 수립해 시행할 것을 시정요청한 사례가 있었으며,⁵²⁾ 직장 내 괴롭힘과 유사한 직장 내 성희롱 사건에 있어서

49) 청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 판결. 해당 판결에 대한 검토로는 양승엽, “직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 사용자의 불리한 처우 해석”, 「노동법학」(제79호), 한국노동법학회, 2021, 176면 이하 참고.

50) 고용노동부, 앞의 매뉴얼, 46-47면.

51) 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결

52) 아주경제, 고용부 공무원 “갑질 당해 퇴사한 동료 편 섰다고 부당지시·감시”…소청위, 재발 방지 요청, 2021.11.24. 기사(<https://www.ajunews.com/view/20211123144345370>) 참고.

도 피해 근로자(피해 주장 근로자)를 도와준 동료근로자에게 부당한 내용이 불리한 처우가 내려져서 문제가 되었던 사례⁵³⁾가 되었던 것도 있다.

현실적으로 피해 근로자가 직장 내 괴롭힘의 문제를 드러내 신고하고, 그 실제적 관계를 규명하는 부분에 있어서는 조직 내 피해 근로자를 돕는 동료 근로자 등의 조력자 역할이 매우 중요하다. 실제로 직장 내 괴롭힘 피해를 당했을 때, 대다수의 근로자들은 동료와의 상담 등을 통해 직장 내 괴롭힘 문제에 대응하고 있는 점⁵⁴⁾을 고려해본다면, 불리한 처우 금지대상의 범위를 보다 확대하는 문제에 대해서도 고민해볼 필요가 있다.

6. 입증책임의 문제

직장 내 괴롭힘을 인정받거나 혹은 앞에서 살펴본 불리한 처우에 해당하기 위해서는 입증책임의 문제로 귀결하게 되는데, 현행 근로기준법은 남녀고용평등법의 경우와 달리 입증책임에 대해서는 달리 규정하고 있지 않다. 다시 말해, 남녀고용평등법 제30조에서는 동법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다고 명시함으로써, 입증책임의 전환에 대해서 규정하고 있고, 이러한 규정은 직장 내 성희롱의 경우에도 적용된다고 보는 것이 대법원의 입장이다.

현실적으로 직장 내 괴롭힘은 집단적이고 은밀하게 이루어지는 경우가 적지 않고, 피해 근로자 등이 그것이 제대로 입증하기 곤란한 경우가 많고, 불이익 처우와 관련해서도 관련된 정보나 자료들이 사용자에게 대부분 확보되어 있는 점 등을 고려해본다면, 입증책임의 전환하거나 배분하는 문제에 대해서도 함께 고민해볼 필요가 있다.⁵⁵⁾

IV. 직장 내 괴롭힘 관련 법·제도적 개선방안과 과제

1. 직장 내 괴롭힘 개념의 입법적 보완

(1) 직장 내 괴롭힘의 개념 정의의 보완

앞서 지적한 바와 같이, 현행 직장 내 괴롭힘 개념 정의 규정은 지나치게 포괄적이다. 그러므로 법원 혹은 외국의 입법례를 통하여 입법적 보완을 모색해볼 수 있다.

53) 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결(파기환송); 서울고등법원 2018. 4. 20. 선고 2017나 2076631 판결(파기환송 후 확정) 참고.

54) 이상희·박수경·최흥기·이재현, 「2021년 직장 내 괴롭힘 금지제도 실태조사」, 고용노동부 연구용역보고서, 2021, 114면.

55) 이러한 부분에 대한 최근의 문제제기로는 윤우일, “불리한 처우금지과 사용자의 책임 확대”, 「서울법학」(제29권 제3호), 서울시립대 법학연구소, 2021, 114면 참고.

앞서 말한 바와 같이 법원에서는 지속성과 반복성 여부를 직장 내 괴롭힘의 주요한 판단요소로써 보고 있고, 독일과 프랑스에서는 괴롭힘 행위의 지속성 혹은 반복성을 직장 내 괴롭힘의 개념요소로써 각각 고려·반영하고 있는 점을 기초로, 현행 개념 정의규정에 지속성과 반복성을 추가·보완해볼 수 있다. 예를 들어, 지난 19대 국회 한정에 의원안에서는 “직장 내외에서 직장 내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 특정 근로자 특정 집단의 근로자들을 대상으로 의식적·지속적·반복적으로 신체적·정신적 공격을 가하거나, 소외시키는 일체의 행위”를 직장 내 괴롭힘의 정의로 제안한 바 있었는데, 이러한 점을 참고하여 현행 개념 정의규정에 지속성과 반복성을 추가해볼 수 있다. 즉, “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 지속적이고 반복적으로 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”가 바로 그것이다.

하지만, 직장 내 괴롭힘 행위의 지속성과 반복성을 개념 정의 규정에 명시적으로 추가하게 될 경우 사업장 단위에서 지속적이거나 반복적인 괴롭힘 행위라는 것이 명확하게 입증되기 이전까지는 괴롭힘 행위가 계속될 수 있고, 그로 인하여 근로자의 노동인권과 건강권도 계속적으로 침해되는 상황이 초래될 수 있어,⁵⁶⁾ 조금 조심스러운 부분도 없지 않다. 그동안 직장 내 괴롭힘을 법제화하기 어려웠던 이유 중 하나로써, 직장 내 괴롭힘의 개념 문제가 있어왔던 점을 상기해보면 더더욱 그렇다.

사실 직장 내 괴롭힘을 구성하는 행위들은 개별적으로 떼어내서 고찰할 때에는 그 행위가 어떠한 침해행위로서 의미를 가질 수 없는 것이 다수를 차지하며, 사용자나 상급자, 직장 동료 근로자가 우발적 또는 일회적으로 다른 근로자의 인격이나 품위에 손상을 주는 언행을 했다고 하여 이것이 곧 직장 내 괴롭힘이라고 인정하기 어려운 경우가 많다.⁵⁷⁾

그럼에도 불구하고, 현실적으로 직장 내 괴롭힘의 개념을 둘러싸고 문제가 계속적으로 발생한다면, 법원 및 외국의 입법례를 참조하여 입법적인 개선을 도모할 필요가 있고, 이를 통해 법적 안정성과 법적 명확성을 확보해볼 수 있을 것이다.

(2) 직장 내 괴롭힘의 가해자의 확대

직장 내 괴롭힘의 가해자는 직장 내에서 상하관계 등의 힘의 관계가 작용하고 있는 종사자 상호 간뿐만 아니라, 사업의 특성에 따라 고객, 임원 및 사업주의 친인척⁵⁸⁾ 등 제3자도 가해자가 될 수 있음에도, 현행법은 제한적 구조를 취하고 있어, 이에 대한 개선을 고민해볼

56) 이러한 부분의 지적으로는 이준희, 앞의 책, 246면 참고

57) 김형배, 앞의 책, 277면.

58) 근로기준법 개정으로 2021.10.14.부터 사용자 및 대통령령으로 정하는 범위 내 사용자의 친족인 근로자의 직장 내 괴롭힘에 대해서는 제재규정(1000만원 이하의 과태료)이 도입, 시행된 바 있다.

필요가 있다.⁵⁹⁾

현행 근로기준법에서도 제3자에 대한 규율가능성을 엿볼 수 있는 부분이 있다. 예를 들어, 근로기준법 제9조상의 중간착취 금지규정이 있고, 동 규정에서는 그 수규자를 사용자로 한정하지 않고, ‘누구든지’ 그러한 중간착취 행위를 하지 못하도록 규율하고 있다.

이와 관련해서, 21대 국회에서는 직장 내 괴롭힘 금지법의 적용대상자를 확대하는 입법(안)들이 다수 제출되어 있어 참고할 만하다. 예를 들어, 신정훈 의원이 대표발의한 입법(안)⁶⁰⁾의 경우, 최근 입주민의 괴롭힘으로 경비원이 자살하는 등 업무상 괴롭힘이 고객, 도급인 등 제3자에 의해서도 발생되고 있는 점을 고려해, 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 사업자의 조치 의무⁶¹⁾를 규정하고, 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 가해자와 적절한 조치를 이행하지 않은 사용자에게 대한 벌칙(벌금 500만원)을 규정하도록 정하였다. 임이자 의원이 대표발의한 입법(안)⁶²⁾도 동일유사한 취지와 내용을 담고 있다.

한편, 강은미 의원이 대표발의한 입법(안)도 동일유사한 취지를 가지고 있지만, 그 내용은 보다 구체적이다. 즉, 도급 근로자, 「산업안전보건법」 제41조제1항에 따른 고객응대근로자, 「건축법」 제2조제1항제2호에 따른 건축물의 경비·청소의 업무에 종사하는 자 등의 경우 도급인, 사용인과 이들 업무에 종사하는 자, 고객 또는 입주민 등 제3자에 의하여 폭행·폭언 등 괴롭힘을 당하는 사례가 지속적으로 발생하고 있다는 점을 고려해, 직장내 이해관계가 있는 고객, 도급인, 사용인 또는 입주민 등에 의한 괴롭힘을 제3자에 의한 괴롭힘으로 규정하여 금지하고, 제3자에 의한 괴롭힘이 발생한 경우 사용자가 보호조치를 취하도록 하며, 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 도급·위임 및 그 밖의 계약에 대한 해지를 금지하고, 제3자의 폭행 금지 의무를 명시적으로 규정하였다. 그리고 이에 대해서 다양한 제재⁶³⁾를 강구하고 있다.

최근의 고용관계는 산업의 발달과 함께 다층적이고 복합적으로 이루어지고 있다. 이로 인해 근로자는 제3자로부터 인격적으로 부당한 대우나 집단 따돌림 등의 괴롭힘은 언제, 어디에서라도 발생할 수 있으며, 이런 측면에서 제3자에 의한 괴롭힘 행위를 규율할 수 있는 방안을 고민해볼 필요가 있다. 현실적으로 모든 사회·경제적 관계를 규율대상으로 하는 것은 타

59) 최흥기·박수경, 앞의 논문, 259-260면.

60) 근로기준법 일부개정법률안(신정훈의원 등 10인, 2102780) 제안일 : 2020.08.07

61) ② 직장내 이해관계가 있는 도급인, 고객 등이나 사업주의 4촌 이내의 친족은 법률상 또는 사실상의 지위를 이용하여 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “제3자에 의한 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

62) 근로기준법 일부개정법률안(임이자의의원 등 10인, 2102207) 제안일 : 2020.07.20

63) 제3자에 의한 괴롭힘 금지 규정 및 사용자 보호조치 규정의 실효성을 확보하기 위해 직장 내 괴롭힘 또는 제3자에 의한 괴롭힘 발생 사실 신고를 이유로 불리한 처우를 하거나 신고 근로자 등이 소속된 업체와의 도급·위임 및 그 밖의 계약을 해지하는 경우 징역 3년 이하 또는 3천만원 이하 벌금과 괴롭힘 금지 위반 시 징역 2년 이하 또는 2천만원 이하의 벌금, 그리고 사용자의 보호조치 미이행 시 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하였다.

당하지 않겠지만, 적어도 우리 노동시장에서 빈번하게 문제가 나타나는 관계, 예를 들어, 사내하도급과 같이 같은 장소에서 혼재 근무하는 경우 도급인 내지 도급인 소속 근로자들에게 의한 괴롭힘 행위, 고객응대근로자 및 경비·청소의 업무에 종사하는 자 등 노무제공자의 업무수행과 관련하여 발생하는 괴롭힘은 입법적으로 규율하는 방안을 모색해볼 필요가 있다.

이와 관련해, 21대 국회에서는 다양한 입법(안)을 통해 직장내 이해관계가 있는 고객, 도급인, 사용자 또는 입주인 등에 의한 괴롭힘을 제3자에 의한 괴롭힘으로 규정하여 금지하고, 제3자에 의한 괴롭힘이 발생한 경우에는 사용자가 보호조치 등을 하도록 정하고 있어 참고할 만하다.

따라서, 이러한 규정과 같이 포괄적으로 직장 내 괴롭힘 행위를 금지하거나, 적어도 사업장 내 노무를 제공하는 과정에서 제3자로부터 괴롭힘을 당했을 경우라면, 사용자가 일정한 보호조치를 취하도록 명시하는 방안 정도는 입법정책적으로 고려해볼 수 있을 것이다.

2. 직장 내 괴롭힘 예방 및 사전적 구제조치의 실효성 확보

직장 내 괴롭힘과 관련한 예방교육을 의무화할 것인지 여부 그리고 직장 내 괴롭힘을 사전적으로 구제하기 위한 조치에 대해서는 검토해보면 다음과 같다.

(1) 예방교육의 의무화

현행 근로기준법에서는 직장 내 성희롱을 규정한 남녀고용평등법의 경우와 달리, 예방교육에 관련한 사항을 정하고 있지 않고 있으며, 단지 취업규칙에 예방교육과 관련한 사항이 포함되게끔 간접적으로 유도하고 있다. 그럼에도 불구하고, 지난 2021년 직장 내 괴롭힘 금지제도 실태조사에 따르면,⁶⁴⁾ 직장 내 괴롭힘 예방활동 중 “예방교육의 실시”가 가장 높은 비율(88.8%)로 응답됨에 따라, 예방교육의 의무화에 대하여 입법적으로 검토해볼 실익이 존재하는 것으로 보인다.

고용노동부 매뉴얼에서는 직장 내 괴롭힘의 예방을 위해서 전 직원을 대상으로 교육실시를 필수적으로 고려할 필요가 있음을 제시하고 있으며, 이러한 예방교육은 1년에 적어도 1회 이상 주기적으로 실시하도록 계획할 것을 제안하고 있다. 그리고 예방교육의 방식과 내용은 사업장의 필요에 따라 유연하게 설계할 수 있도록 정하고 있다.⁶⁵⁾

64) 이상희·박수경·최흥기·이재현, 「2021년 직장 내 괴롭힘 금지제도 실태조사」, 고용노동부 연구용역보고서, 2021, 42-43면.

65) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」, 2019.2, 33면.

직장 내 괴롭힘과 관련한 예방교육은 직장 내 괴롭힘을 예방하고, 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 중요한 교육이 아닐 수 없으며, 구체적으로 사업장 단위에서 직장 내 괴롭힘 금지행위로서 규정된 행위들을 확인하고, 직장 내 괴롭힘과 관련한 문제가 발생하였을 경우 사내제도 및 절차 등을 인지할 수 있다는 점에서도 반드시 필요한 교육이라고 볼 수 있다. 또한 현행 직장 내 괴롭힘과 관련한 조사·조치 등이 전적으로 사용자에게 맡겨져 있는 점을 고려해본다면, 사용자에게 대해서도 일정한 범위 내에서 교육이 필요하다고 볼 수 있다. 따라서, 남녀고용평등법과 같이 직장 내 괴롭힘에 대한 예방교육을 의무화하는 방안 내지 노사당사자 모두에 대해서 교육의무를 규정하는 방안 등에 대해서 적극적으로 검토해볼 필요가 있다.

이와 관련해, 21대 국회에서는 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무화하는 입법(안)들이 다수 제출되어 있는 상황이다. 예를 들어, 김경협 의원이 대표발의한 입법(안)⁶⁶의 경우 직장 내 괴롭힘에 대한 사전대응을 사용자의 재량에만 맡겨둘 것이 아니라, 예방교육의 실시 등을 법률에 명시적으로 규정하여 사용자의 적극적인 예방조치를 유도할 필요가 있다고 보아, 직장 내 괴롭힘 예방교육을 남녀고용평등법상 성희롱 예방교육과 마찬가지로 사용자가 실시할 것을 제안한 바 있으며, 이원택 의원(안)⁶⁷, 최종윤 의원(안)⁶⁸, 송언석 의원(안)⁶⁹ 등에서도 직장 내 괴롭힘 예방교육의 의무화를 제안하고 있다.

한편, ILO 직장 내 괴롭힘 협약(제190호)에서도 직장 내 괴롭힘을 예방 및 보호하는 방안으로써 교육훈련 및 인식제고 등의 중요성을 강조하고 있어 참고할 만하다. 그것을 구체적으로 살펴보면, “각 회원국은 사용자 및 근로자 단체와 협의하여 (a) 직업 안전과 건강, 평등 및 차별금지과 이주 등과 같은 국가정책과 관련하여 언급되는 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘, (b) 사용자와 근로자, 그리고 그 단체와 관련 당국은 적절하고 접근 가능한 형식으로 젠더에 근거로 한 폭력과 괴롭힘을 포함한 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 대한 지침, 자료, 교육훈련 또는 기타 방법을 제공, (c) 인식제고 캠페인을 포함한 선제적인 계획의 실시 등을 보장해야 한다”고 규정하고 있다(동 협약 제11조 참고).

다만, 직장 내 괴롭힘 예방교육의 의무화와 관련해서는 다음과 같은 점을 고려해볼 필요가 있다. 지난 2019년 직장 내 괴롭힘 금지법의 입법 당시에도 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무화한 입법(안)(이인영 의원(안), 윤종오 의원(안), 한정애 의원(안))들이 있었지만, 그것을 근로기준법에 규정하는 것이 법체계상 부합하는지 여부에 대해서 입법적 논의를 거친 결과, 직장 내 괴롭힘은 주로 정신건강과 관련된 부분으로 산업재해와 연계되는 측면이 있으므로

66) 근로기준법 일부개정법률안(김경협의원 등 20인, 2101849) 제안일 : 2020.07.13

67) 근로기준법 일부개정법률안(이원택의원 등 11인, 2103756) 제안일 : 2020.09.11

68) 근로기준법 일부개정법률안(최종윤의원 등 12인, 2102070) 제안일 : 2020.07.16

69) 근로기준법 일부개정법률안(송언석의원 등 10인, 2108017) 제안일 : 2021.02.09

예방과 관련한 사항을 산업안전보건법상의 책무에 포함하는 것으로 결론내린 바 있다.⁷⁰⁾ 이와 같은 논의에 따라, 산업안전보건법 제4조에서는 정부의 책무로서 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준의 마련, 지도 및 지원을 규정하면서도, 정부는 사업주가 소속 근로자에게 정기적으로 하여야 할 안전보건교육(제29조)의 내용으로써,⁷¹⁾ 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방 및 관리에 관한 사항을 포함하도록 정한 바 있다(동법 시행규칙 제26조 제1항 별표5 참고).

그러나, 과연 이러한 규율방식이 타당한 것인지, 그리고 직장 내 괴롭힘을 예방함에 있어서 충분한 것인지에 대해서는 의문이 존재한다. 산업안전보건법 제29조 제1항에서는 근로자에 대한 안전보건교육의 실시에 대해서만 간단히 규정하고, 나머지 사항은 고용노동부령으로 위임하고, 교육내용과 교육시간에 대해서는 다시 별표에서 모두 정함으로써, 포괄금지원칙에 반할 소지가 높아 보이는 형식일 뿐만 아니라, 직장 내 괴롭힘과 동일하게 노동인권을 대표적으로 침해하는 직장 내 성희롱의 예방교육과 관련한 규정과 비교해볼 때, 법적 구속력이 현저하게 다르므로써, 실효적인 예방활동에 기여할 수 있지 의문이기 때문이다. 물론 직장 내 괴롭힘과 관련한 예방교육을 근로기준법에 들지, 산업안전보건법 등에 들지에 대해서는 입법자가 개별적으로 판단할 사안이기는 하지만, 적어도 예방교육과 관련한 전반적인 사항을 법에서 분명하고 구체적으로 정해줌으로써, 근로자의 교육받을 권리를 보호하고, 사용자의 수구능력과 예방활동의 실효성을 제고할 필요가 있다고 생각된다. 종래 직장 내 성희롱 제도가 정착하는 과정에서 직장 내 성희롱 예방교육이 크게 기여한 측면⁷²⁾을 고려해본다면, 직장 내 괴롭힘의 예방교육과 관련한 규정을 입법적으로 정비할 필요가 있다.

결국, 안전보건교육에 포함하여 시행하고 있는 직장 내 괴롭힘 예방교육을 남녀고용평등법상의 규율과 동일·유사하게 규정하거나,⁷³⁾ 법적으로 보다 명확히 규정할 필요가 있으며, 직장 내 괴롭힘 예방교육을 사용자의 법적 의무로써 규정한다면, 교육의 실효성을 제고하기 위한 지원방안⁷⁴⁾에 대해서도 함께 고민이 될 필요가 있다.⁷⁵⁾

70) 국회 환경노동위원회 제1차 고용노동소위원회 회의록, 2018.9.11.

71) 이를 위반하였을 경우 500만원 이하의 과태료가 부과된다(산안법 제175조 제5항 제1호).

72) 여성가족부 2019.3.3. 보도자료, “2018년 성희롱 실태조사 결과 발표”에 따르면, 전체 응답자의 90.9%가 성희롱 예방교육을 통하여 직장 내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다고 밝혔고, 89.4%가 직장 안에서 언행을 조심하게 되었다고 응답하였다. 또한 56.3%가 나의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다고 응답하였다. 이는 성희롱 예방교육을 통해 성희롱을 인지하게 되었음을 의미한다.

73) 이와 관련해, 직장 내 괴롭힘 예방교육을 남녀고용평등법과 동일하게 규율할 것을 제안하고 있는 국회 법률안으로는 김경협 의원 대표발의안(2020.7.13.), 최종윤 의원 대표발의안(2020.7.16.), 이원택 의원 대표발의안(2020.9.11.) 등 참고.

74) 한국고용노동교육원은 고용노동부의 위탁을 받아 소규모 사업장을 중심으로 직장 내 괴롭힘 예방교육 사업을 실시하고 있는데, 이러한 사업을 중·장기적으로 발전시켜, 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 통한 조직 문화 진단, 직장 내 괴롭힘 대응·조치 프로세스 구축 컨설팅 등과 상호 연계해 나갈 필요가 있으며, 정부에서는 이러한 부분에 정책적 지원을 할 필요가 있다.

75) 이준희, “근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정 시행 1년에 대한 평가와 개선방안”, 『고려법학』(제 98호), 고려대 법학연구원, 2020, 149면.

(2) 근로자대표 기구를 통한 직장 내 괴롭힘의 예방

직장 내 괴롭힘을 효과적으로 예방하고, 사전적으로 구제하기 위해서는 근로자대표 기구(과반수 노동조합 및 노사협의회)의 참여가 법적으로 보장될 필요가 있는데,⁷⁶⁾ 현행 법제에서는 아쉽게도 그러한 내용을 확인할 수 없다. 예를 들어, 현행 근로기준법에서는 직장 내 괴롭힘을 예방 및 대응하는 데에 있어서, 근로자대표의 참여에 대해서는 달리 규정하고 있지 않으며, 직장 내 성희롱 예방에 관한 사항에 대해서는 노사협의회와의 협의사항으로써 규정되고 있는데 반해(근참법 제20조 제1항 제16호), 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항에 대해서는 달리 입법적으로 규정되어 있지 않다. 물론 우리 근로자참여법에서는 노사협의회와의 협의사항으로서 근로자의 고충처리(제3호), 안전, 보건 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강 증진(제4호)에 관한 사항을 규정하고 있으므로, 이러한 내용에서 직장 내 괴롭힘이 고려될 여지가 있겠지만,⁷⁷⁾ 직장 내 성희롱의 그것과 비교해볼 때 대비된다.

생각건대, 사업장 단위에서 직장 내 괴롭힘을 효과적으로 예방하고 사전적으로 구제하기 위해서는 근로자 대표(과반수 노동조합)의 참여를 입법적으로 보장하여 전체 근로자의 노동인권 보장 및 권리구제에 기여할 수 있어야 하며, 노사협의회 협의사항에 있어서도 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사항을 명시하여 규정할 필요가 있다.⁷⁸⁾

(3) 직장 내 괴롭힘의 침해배제·예방청구권의 명문화

현행 근로기준법상 직장 내 괴롭힘과 관련한 규율(제6장의2)에서는 사전적 예방조치에 관한 규정을 두고 있지 않다. 그러나, 직장 내 괴롭힘이 노동권과 인격권을 침해하는 행위라면 사후적 구제수단인 불법행위 책임 및 사용자 책임 등만 가지고 구제를 도모하기 보다는 사전에 직장 내 괴롭힘을 실효적으로 예방하는 것이 중요하다.

76) 프랑스 노동법전(L.2313-2조)에서는 근로자가 직무의 성질상 또는 목적상 정당화되지 못하는 신체·정신적 피해를 받을 경우 종업원대표가 사용자에게 이를 제기할 수 있도록 규정하고 있고, 사용자는 종업원대표와 공동으로 즉시 조사를 실시하고 상황을 개선하기 위한 조치를 취해야 한다. 만일 사용자가 근로자의 침해 사실을 인정하지 않거나, 개선조치를 실행하지 않을 경우 종업원대표는 피해 근로자가 반대하지 않는다면, 노동법원에 긴급처분을 신청할 수 있다. 법관은 이를 인정할 경우 적절한 처분을 내려야 하고, 사용자에게 벌금을 부과할 수 있다. 이처럼 프랑스에서는 종업원 대표에게 사용자에 대한 이익제기권, 공동조사권, 법원에 대한 긴급처분 신청권을 보장함으로써, 직장 내 괴롭힘 행위에 대해서 실효적으로 대응하고 있다(양승엽, 앞의 논문, 131면). 참고해볼 필요가 있다.

77) 김영문, 앞의 논문, 158면; 오상호, 앞의 논문, 363면 참고. 김영문/오상호 교수는 노사합의를 통한 협정 이외에도 단체협약을 통해 직장 내 괴롭힘과 관련한 사항을 신설하는 것이 사전적 예방조치로서 효과적일 수 있다고 본다.

78) 다만, 현행 근참법상 협의사항은 협의를 하지 않더라도 그에 대한 벌칙을 달리 규정하고 있지 않고, 협정의 효력에 대해서도 규정되지 않아 한계가 있다. 이러한 부분에 대해서도 입법적 개선이 함께 모색될 필요가 있다.

이와 관련해, 최근 산업안전보건법의 개정(2021.4.13. 개정, 2021.10.14. 시행)을 통해 고객 등 제3자의 폭언, 폭행, 그밖에 걱정범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 인하여 근로자에게 건강장해가 발생하거나, 발생할 우려가 있는 경우에는 사업주가 업무의 일시적 중단 또는 전환 등의 필요한 조치를 하도록 의무화된 바 있고, 근로자도 이러한 조치를 요구할 수 있도록 입법적 개선이 이루어진 바 있다(동법 제41조 제2항). 이를 위반한 자에 대해서는 1천만원 이하의 과태료가 부과된다(동법 제175조 제4항 제3호). 이와 같은 입법적 개선은 비록 작업거절권 내지 작업중지권⁷⁹⁾과 같이 법적 권리로서 향유되는 방식은 아니지만, 직장 내 괴롭힘에 대한 사전적 구제를 도모하는 측면에서 바람직한 측면이 있다. 아울러, 최근 민법 개정을 둘러싼 논의⁸⁰⁾에서는 판례를 통해 제한적으로 인정되어오던 인격권과 인격권의 침해배제·예방청구권을 민법⁸¹⁾상에 함께 명문화할 것으로 예상되고 있는데, 직장 내 괴롭힘도 인격권과 밀접한 연관을 지니는 만큼 주목하지 않을 수 없다. 즉, 직장 내 괴롭힘과 같은 인격권 침해를 방지하고, 침해 시의 보다 효과적인 구제를 위해서는 인격권에 대한 일반규정과 함께 인격권 침해와 관련된 의무와 책임내용도 구체적으로 정할 필요가 있어 왔는데,⁸²⁾ 민법 개정안에서는 인격권을 “사람의 생명, 신체, 건강, 자유, 명예, 사생활, 성명, 초상, 개인정보, 그 밖의 인격적 이익에 대한 권리”라고 정의하고, 인격적 침해에 대해서는 그 침해의 중지를 청구하거나, 필요시 사전적으로 그 침해의 예방을 청구할 수 있도록 규정한 바 있다.

그동안 직장 내 괴롭힘에 있어서 침해배제·예방청구권을 인정하기 위한 논의⁸³⁾가 적지 않게 있어 왔고, 인격권을 침해하는 직장 내 괴롭힘을 둘러싸고 법적 분쟁이 급증하고 있는 자금의 상황을 고려해본다면, 바람직한 방향이 아닐 수 없다. 이로써, 직장 내 괴롭힘과 같이 타인의 인격권 침해에 대해서 사회구성원들이 경각심이 제고될 뿐만 아니라, 인격권 침해로 인한 법적 책임이 손쉽게 인정될 것이고, 침해배제·예방청구권의 근거를 명문화함으로써 직장 내 괴롭힘에 있어 실효적 구제수단이 확보되는 계기가 마련될 것이다.

3. 직장 내 괴롭힘 조사·조치를 받을 권리의 명문화

근로기준법에서 직장 내 괴롭힘과 관련한 조사·조치의무와 관련한 사항을 입법적으로 강제

79) 직장 내 괴롭힘으로 인하여 근로자에게 신체와 생명에 긴급·중대한 위험이 발생할 경우 작업중지권을 인정하여야 한다는 견해로는 양승엽, 앞의 논문, 112면

80) 법무부, 「민법」상 인격권 규정 신설 추진, 2022.4.5. 보도자료 참고.

81) 일반적 인격권은 앞서 살펴본 바와 같이, 보호법익으로 인정되고 있으면서도 민법에서 이를 직접적으로 규정하고 있지 않아, 인격권의 명문화를 두고 적지 않은 논의가 있어 왔다.

82) 하경효, 앞의 논문, 343-344면.

83) 김영문, 앞의 논문, 145-147면; 하경효, 앞의 논문, 343-344면; 권오성, 앞의 논문, 112-114면 등.

한 취지는 사용자가 직장 내 괴롭힘과 관련한 적절한 조치를 취하지 않음으로 인해 직장 내 괴롭힘을 당한 피해 근로자가 효과적인 보호와 구제를 받지 못하게 되는 것을 방지하고, 보호의 사각지대를 없애는 측면에서 중요한 사항이 아닐 수 없다. 다만, 사용자가 그러한 조사·조치의무를 이행하지 않은 것에 대하여 이행 청구권이 인정되지 않는다면, 그러한 부분에 대해서는 입법적 개선을 강구하지 않을 수 없다.

이와 관련하여, 근로기준법 제76조의3 제2항의 조사의무를 위반한 경우 그 실효성을 확보하기 위해서는 동 규정을 위반한 사용자에게 과태료나 이행강제금 등 행정질서벌을 부과하는 규정을 마련할 필요가 있다는 견해⁸⁴⁾ 등이 있지만, 직장 내 괴롭힘을 당한 근로자의 법적 구제를 강화하는 측면에서 장애인차별금지법상 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 참고해볼 수 있다. 즉, 장애인차별금지법 제32조 제2항에 따르면, 괴롭힘 등의 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조, 그밖에 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 괴롭힘 등의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니된다고 명시함으로써, 법적 청구권을 보다 분명히 규정하고 있는데, 이를 참고하여 직장 내 괴롭힘 조사·조치를 받을 권리를 불이익 처우 금지 규정과 함께 명시하는 방안을 고려해볼 수 있다.

4. 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 노동위원회의 구제

직장 내 괴롭힘과 관련한 조사 및 조치는 기본적으로 사용자의 판단 및 이행에 따라 이루어지는 구조이나, 앞서 살펴본 바와 같이 사용자가 조사·조치의무를 이행하지 않거나, 사용자가 행한 조사·조치에 불복하는 근로자가 있을 경우에는 사후적 구제절차를 모색하지 않을 수 없다. 현행 직장 내 괴롭힘 금지법에서는 사후적 구제조치에 대해서 달리 정하고 있지 않는데, 이러한 부분에 대해서는 최근 남녀고용평등법상 성희롱(성차별)에 대한 노동위원회 구제방식을 참고해볼 필요가 있다.

2022년 5월 19일부터 시행되고 있는 남녀고용평등법 제26조에서는 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 행위에 대하여 노동위원회 구제절차가 새로이 규정된 바 있다. 그에 따르면 고용상 성차별 혹은 직장 내 성희롱 피해에 대하여 사업주가 조치의무를 다하지 않을 경우, 피해근로자가 노동위원회에 구제 신청할 수 있도록 하였으며, 특히, 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우에는 보호조치, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령⁸⁵⁾을 통하여 피해 구제가 가능해졌다.

84) 권오성, 앞의 논문, 103면.

85) 시정명령의 이행력 확보를 위해 확정된 노동위원회 시정명령을 미이행한 경우, 1억원 이하의 과태료가 부과될 수 있도록 정하였다.

직장 내 성희롱도 직장 내 괴롭힘과 마찬가지로 근로자의 노동권과 인격권을 침해하는 행위인 점을 고려해보면, 양자의 사후적 구제에 대해서 달리 취급할 이유가 없다. 따라서, 직장 내 괴롭힘과 관련한 사용자의 조사·조치의무를 다하지 않거나, 그러한 조사·조치의무 이행에 불복한다면, 근로자의 권익보호를 위해 직장 내 성희롱과 마찬가지로 노동위원회에 구제를 신청하도록 하여, 시정명령을 받을 수 있는 절차를 마련해줄 필요가 있다. 이것은 최근 새로이 정비된 제도를 이용하는 방안이므로 도입 및 운영과 관련된 부담을 최소화할 수 있는 측면이 존재한다.

5. 불리한 처우 금지의 구체화 및 금지대상의 확대

(1) 불리한 처우 금지의 구체화

현행 근로기준법 제76조의3 제6항에 따른 불리한 처우 금지 규정은 남녀고용평등법의 경우와 달리 구체적인 내용이 존재하지 않는다. 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘은 노동인권 침해하는 대표하는 행위이자, 직장 내 성희롱은 넓게 보아 성적 괴롭힘으로도 볼 수 있으므로 양자의 구별을 굳이 달리할 필요는 없다고 생각한다. 특히, 수규자나 피해 근로자 등이 불리한 처우 금지내용에 대해서 어느 정도 예측가능하고 대응할 수 있도록 그것을 명시적으로 분명하게 정해줄 필요가 있다.

다만, 남녀고용평등법 제14조 제6항에서 정하고 있는 불리한 처우의 내용 중에는 직장 내 괴롭힘과 관련한 내용(제6호)은 굳이 동일하게 규정할 필요가 없을 것으로 보여지며, 직장 내 괴롭힘에서 발생할 수 있는 다양한 형태의 불리한 처우를 추가적으로 검토하여 반영하는 것⁸⁶⁾도 필요할 것으로 보인다.

(2) 불리한 처우 금지 대상의 확대

실제로 직장 내 괴롭힘 문제가 발생하면 대다수의 근로자들은 동료 근로자 등을 통해 대응을 해나가고 있는데, 산업현장에서는 동료 근로자 등을 대해 불리한 처우에 내려지는 사례가 적지 않고, 이러한 부분은 현행 규율의 해석 및 적용에 있어서 한계를 나타내게 된다. 다시 말해, 현행 근로기준법 제76조의3 제6항에서는 불리한 처우의 금지대상을 직장 내 괴롭힘 신고자, 피해근로자(피해 주장 근로자)만으로 한정하고 있기 때문에 동료 근로자가 여기

86) 윤우일, 앞의 논문, 139면 참고.

에 해당하지 않는다면, 법적 보호를 받지 못한 채 불리한 처우에 계속적으로 노출될 가능성이 농후하다.

또한 직장 내 괴롭힘을 당한 피해 근로자를 도와줌으로 인해 조직 내에서 불리한 처우를 받게 된다면, 주변 동료 근로자들은 피해 근로자에 대해 정신적 지원이나 진술, 증거수집 등에 있어서 소극적일 수밖에 없게 된다. 근로기준법 제76조의3 제6항이 도입된 이유는 사업장 단위에서 실질적이고 적극적인 조사 및 조치가 이루어지기 위한 것인데, 이러한 입법적 함의로 인하여 그러한 입법적 취지를 달성하지 못하게 된다면, 아쉬운 부분이 아닐 수 없다. 따라서, 불리한 처우 금지대상에 명문으로 조력자도 포함되는 방안에 대해서 고민해볼 필요가 있다.

6. 입증책임의 전환 내지 배분

직장 내 괴롭힘 인정문제 내지 불리한 처우 문제에 있어 근로자가 피해를 보지 않기 위해서는 입증책임의 전환 내지 입증책임의 배분에 관한 규정을 입법적으로 정비해줄 필요가 있다. 입증책임의 전환과 관련하여서는 직장 내 성희롱을 규율하는 남녀고용평등법 제30조를 참고해볼 수 있다.⁸⁷⁾ 즉, 근로기준법상 직장 내 괴롭힘과 관련한 문제에 있어서는 원칙적으로 사용자가 입증책임을 부담하도록 규정하는 것이 바로 그것이다. 직장 내 괴롭힘이 개별적이고 은밀하게 발생하는 경우가 많고, 근로자로서는 그것을 증명하기 곤란할 때가 발생하게 되는데, 증명책임을 전환함으로써, 그러한 부담으로부터 벗어나고, 노동인권을 한층 보호받을 수 있다.

아니면, 입증책임을 배분 내지 완화하는 방안도 현실적으로 고려해볼 수 있다. 예를 들어, 이정미 의원이 대표발의했던 「직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률(안)」 제16조에 따르면, 직장 내 괴롭힘과 관련한 분쟁해결에 있어서 직장 내 괴롭힘이 있었다는 사실은 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 주장하는 자가 입증하도록 하되, 직장 내 괴롭힘으로 주장되는 행위가 직장 내 괴롭힘이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하도록 정한 것이 바로 그것이다.⁸⁸⁾

이상과 같은 입증책임의 전환 내지 배분은 피해 근로자 혹은 피해를 입었다고 주장하는 근

87) 권오성, 앞의 논문, 116면.

88) 프랑스는 노동법전 L.1154-1에서 근로자 등에게 직장 내 괴롭힘과 관련한 소송절차에서의 증명책임을 완화하고 있다 즉, 직장 내 괴롭힘에 관해서 피해 근로자는 괴롭힘의 존재를 추정할 수 있는 사실만 제시하면 되고, 이에 대해 가해 근로자와 사용자는 피해 근로자가 제시한 사실들이 직장 내 괴롭힘과 관계가 없다는 것을 증명하도록 규정하고 있다. 이정미 의원안과 같은 맥락이라고 볼 수 있다.

로자가 겪을 입증책임의 문제를 상당부분 해소시킴으로써, 직장 내 괴롭힘 금지법의 실효성을 확보하고, 근로자의 실질적 보호에도 기여하게 될 것이다.⁸⁹⁾

V. 나오며

직장 내 괴롭힘은 노동권과 인격권을 침해하는 대표적인 행위로서, 국가적으로 적극적인 대응이 요구되는 문제이다. 우리나라는 직장 내 괴롭힘 문제의 시급성과 중대성을 고려하여, 근로기준법 및 그밖의 개별법령을 통해서 직장 내 괴롭힘과 관련한 규율을 두고 있기는 하지만, 시행 3주년이 지난 지금에도 적지 않은 쟁점과 문제가 쌓여 있음을 알 수 있었다.

입법자와 정부는 직장 내 괴롭힘과 관련한 규율을 근로기준법에 도입함에 있어서 지속적으로 입법적 개선을 약속한 바 있다. 오늘날 현실에서 복잡다양하게 나타나고 있는 직장 내 괴롭힘 문제에 대처하고, 일하는 모든 사람들이 노동인권을 충분히 향유하기 위해서는 입법적 개선노력은 꾸준히 이루어질 필요가 있다. 본고의 논의가 그러한 입법적 개선에 작은 단초가 되길 바라본다.

89) 윤우일, 앞의 논문, 144-145면 참고.

주제발표

직장 내 괴롭힘의 사후 구제제도 및 개선방안

박수경

[강원대 비교법학연구소 연구교수]

직장 내 괴롭힘의 사후 구제제도 및 개선방안

박수경

[강원대학교 비교법학연구소 연구교수]

- 목 차 -

I. 서론

II. 국내법에서의 직장 내 괴롭힘 관련 구제수단

1. 직장 내 괴롭힘과 관련된 구제수단
2. 직장 내 성희롱과 관련된 구제수단
3. 직장 내 괴롭힘 시정절차 관련 발의안

III. 외국에서의 직장 내 괴롭힘 구제제도

1. 국제노동기구(ILO)
2. 일본
3. 호주

IV. 논의 및 개선방안

1. 직장 내 괴롭힘 피해에 대한 구제제도 및 절차의 법문화의 필요성
2. 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 행정구제제도 정비의 필요성
3. 지방고용노동관서 및 근로감독관의 역할 강화

V. 결론

I. 서론

2019년 7월, 이른바 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 후 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근절하기 위해 많은 사회적 인식이 개선되고 있다. 직장 내 괴롭힘 금지법의 제정 시 고용노동부가 밝히고 있는 바와 같이, 노사자치 즉 노사의 자율적인 해결을 도모하는 것이다. 하지만 현재 직장 내 괴롭힘을 규율하고 있는 법체계를 살펴보면, 피해

자의 구제에 대한 제도 및 절차에 대한 내용은 부재하다고 볼 수 있다.

그동안 직장 내 괴롭힘에 대한 사전적 예방의 중요성에 방점이 놓여 그동안은 예방의 관점에서 많은 연구가 진행되어 왔다. 하지만 법 시행 이후 해를 거듭할수록, 직장 내 괴롭힘과 관련된 문제는 계속 가시화되고 있는데, 그 중에서도 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해자의 사후구제의 필요성이 증대되고 있다.

직장 내 괴롭힘으로 인한 피해자의 구제절차는 내부 구제절차와 외부 구제절차로 구분하여 볼 수 있다. 직장내에서 괴롭힘을 당한 피해자는 먼저 회사의 고충처리기관 등 회사 내부에 피해 사실을 알리고 조사를 요청하여 내부의 구제절차를 이용할 수 있다. 그리고 외부 구제절차로는 회사 내부에서의 적절한 조치가 없는 경우나 회사에 괴롭힘의 피해를 신고하기 어려운 경우 등에는 그 피해를 노동청에 신고를 하는 방법도 있다. 이 때에, 노동청은 직장 내 괴롭힘 신고 사실을 조사하여 해당 내용을 회사에 전달하여 개선지도, 또는 검찰송치 등을 한다.

【도표】 노동청에서의 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리 현황

연도	합계	처리중	사건종결					월평균 접수건수	
			소계	개선 지도	검찰송치	취하	기타		
2019년	2,130	0	2,130	419	24	917	770	355	증감률
2020년	5,823	0	5,823	894	70	2,459	2,400	485	36.69%
2021년	6,763	389	6,374	546	85	2,378	3,365	564	16.14%
합계	14,716	389	14,327	1,859	179	5,754	6,535	-	
백분율			100%	12.98%	1.25%	40.16%	45.61%	-	
전년대비증감률			9%	-39%	21%	-3%	40%		

출처: 고용노동부, 기본소득당 용혜인 의원실에서 공개한 자료 참조.

(https://blog.naver.com/yong_hyein/222626501674)

주1: 2019년분은 7월 16일 법이 시행되어 6개월분

주2: 기타 5인 미만 사업장, 근기법 적용제외(근로자성 부인 등), 위반없음 포함.

상기와 같이, 직장내에서 발생한 괴롭힘의 사안이 내부에서 해결되지 못하였기에, 외부에서의 해결을 위해 노동청에 진정을 하여 구제를 요구하고 있음을 알 수 있다. 하지만 이와 같이 직장 내 괴롭힘의 피해로부터 사후 구제를 위해 노력하였음에도 불구하고, 해결을 보지 못한 경우에는 결국 소송 등으로 사법 절차를 이용할 수밖에 없다.

따라서 법원 등에서 소송으로 다투는 금전적, 시간적 소요를 고려하여, 빠른 원상 회복과 손해배상이 가능하도록 피해자를 구제하는 시스템을 갖추는 것이 중요하다. 물론 법원 등의 사법기관에서 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해와 손해를 보상받는 것은 최후의 수단으로서 이러한 법률구제시스템을 이용하기 위해서는 많은 비용과 시간이

소요된다는 점을 고려할 때, 행정구제시스템을 통하여 문제해결을 먼저 도모할 수 있는 환경정비가 필요하다.

또한, 직장 내 괴롭힘의 외부 구제제도에 대해서는 근로감독관의 역할 증대 등에 대해서 논의에 더불어, 노동위원회의 역할 확대에 대한 필요성의 논의가 존재한다. 이에 이하에서는 사법기관을 통한 구제방법을 제외하고 행정적 구제시스템을 중심으로 사후 구제방안에 대하여 살펴보고자 한다. 이를 위해 외국 사례연구로서 일본과 호주를 살펴보면, 그 이유는 두 나라 모두 직장 내 괴롭힘을 규율하는 법제를 가지고 있으며, 그 법에는 직장 내 괴롭힘과 관련된 구제제도 역시 규율되고 있다는 점에서 유의미한 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

II. 국내법에서의 직장 내 괴롭힘 관련 구제수단

1. 직장 내 괴롭힘과 관련된 구제수단

현행 직장 내 괴롭힘을 규율하는 근로기준법 제76조의 2에서는 “직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지”를, 또한 제76조의 3에서는 “직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항”을 규정하고 있다.

근로기준법 제76조의 2에서는 “직장 내 괴롭힘” 개념을 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로 정의하고 있다.

또한 동법 제76조의 3에서는 직장 내 괴롭힘의 신고, 사용자의 객관적이고 신속한 조사 및 조치의무, 피해근로자에 대한 보호조치의무, 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치의무, 신고근로자 및 피해근로자에 대한 불리한 처우 금지, 비밀준수의무 등의 내용을 규정하고 있다.

하지만, 현행 근로기준법에서는 직장 내 괴롭힘에 대하여 사용자의 조치의무 외에는 별도의 구제수단 및 절차에 대한 내용은 규정되어 있지 않은 상황이다. 이에 실제 피해를 구제받기 위해서는 다음의 사법적 및 행정적 절차로 직장 내 괴롭힘으로 인한 구제제도를 이용할 수 있다.

(1) 사법적 수단

1) 민법

민법상으로 직장 내 괴롭힘의 가해자 및 사용자에게 불법행위 책임이 문제시될 수 있다. 직장 내 괴롭힘은 인격권 침해행위로 인정될 가능성이 높기 때문에, 인격권을 침해하는 행위는 민사상 불법행위로 손해배상 청구가 가능하다(민법 제750조, 제751

조). 또한 가해자의 행위에 업무관련성이 있는 경우 사용자 책임 성립된다(민법 제 756조).

또한 사용자는 채무불이행 책임을 질 수 있는데, 사용자는 근로계약상 근로자에게 안전배려의무 등 부담한다. 사용자가 사전에 안전배려의무 조치를 취하지 못하여 근로자를 괴롭히는 행위가 발생할 경우 채무불이행 책임을 지며(민법 제390조), 또한 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 시 방지 및 중단을 위한 적절한 조치를 취하지 않은 경우 사용자의 조치의무 위반으로서 채무불이행 책임을 진다(민법 제390조).

2) 형법

직장 내 괴롭힘의 행위가 예를 들면 폭행(제260조), 협박(제283조), 모욕(제311조), 명예훼손(제307조), 강요행위(제324조) 등으로 형법상의 구성요건이 성립한다면, 형법상 범죄행위가 되기 때문에 가해자의 형사책임이 발생한다.

(2) 행정적 수단

우리나라 노동위원회에서는 집단 노동분쟁의 경우에는 조정제도, 개별 노동분쟁의 경우에는 심판제도, 비정규직 차별과 고용상 차별 및 직장 내 성희롱 조치 등과 관련하여 차별시정제도를 이용할 수 있다.

특히 개별 노동분쟁의 문제로 노동위원회를 이용하기 위해서는 사용자로부터 정당한 이유없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 당한 근로자는 노동위원회에 부당해고 등의 구제신청을 할 수 있고, 또한 사용자로부터 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 불이익을 받는 등 부당노동행위로 인하여 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 있다. 그리고 비정규직 차별행위와 관련하여 권리분쟁에 해당되면 노동위원회를 통한 차별시정 절차를 이용할 수 있다.

다만, 지금 현재로는 직장 내 괴롭힘의 문제 단독으로 노동위원회에 문제를 제기할 수 있는 것은 아니고, 개별 노동분쟁과 직장 내 괴롭힘과 관련이 있어야지 노동위원회에 문제제기가 가능할 것으로 보인다.

2. 직장 내 성희롱과 관련된 구제수단

남녀고용평등법이 개정되어, 2022년 5월 19일부터 채용 및 승진 등에 있어서 남녀 차별 및 장 내 성희롱 발생 시 조치와 관련하여 남녀고용평등법상 노동위원회에 시정신청을 할 수 있게 되었다.

남녀고용평등법 제26조 제1항은 동법 제7조에서 제11조 중 하나를 위반한 경우 및 동법 제14조를 위반한 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다고 규정하고 있

다. 즉, 남녀고용평등법에 따라 노동위원회에 시정신청을 할 수 있는 것은 모집과 채용(제7조), 임금(제8조), 임금외 금품(제9조), 교육·배치 및 승진(제10조), 정년·퇴직 및 해고(제11조)에 있어 남녀를 차별하는 경우와, 직장 내 성희롱 발생 시 조치와 관련된 사항이다.

남녀고용평등법 제29조의 7에 따라, 사용자는 차별적 처우 등의 시정신청을 제기하였거나 시정명령 불이행에 대하여 신고한 근로자를 불리하게 처우하는 것이 금지하는 내용이 신설되었다. 또한 동법 제30조에 따라 사용자는 차별적 처우 등의 입증책임은 사업주가 부담하게 된다.

한편, 남녀고용평등법 제29조의 7을 위반하여 사용자가 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 신설된 남녀고용평등법 제37조 제2항 제9호에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

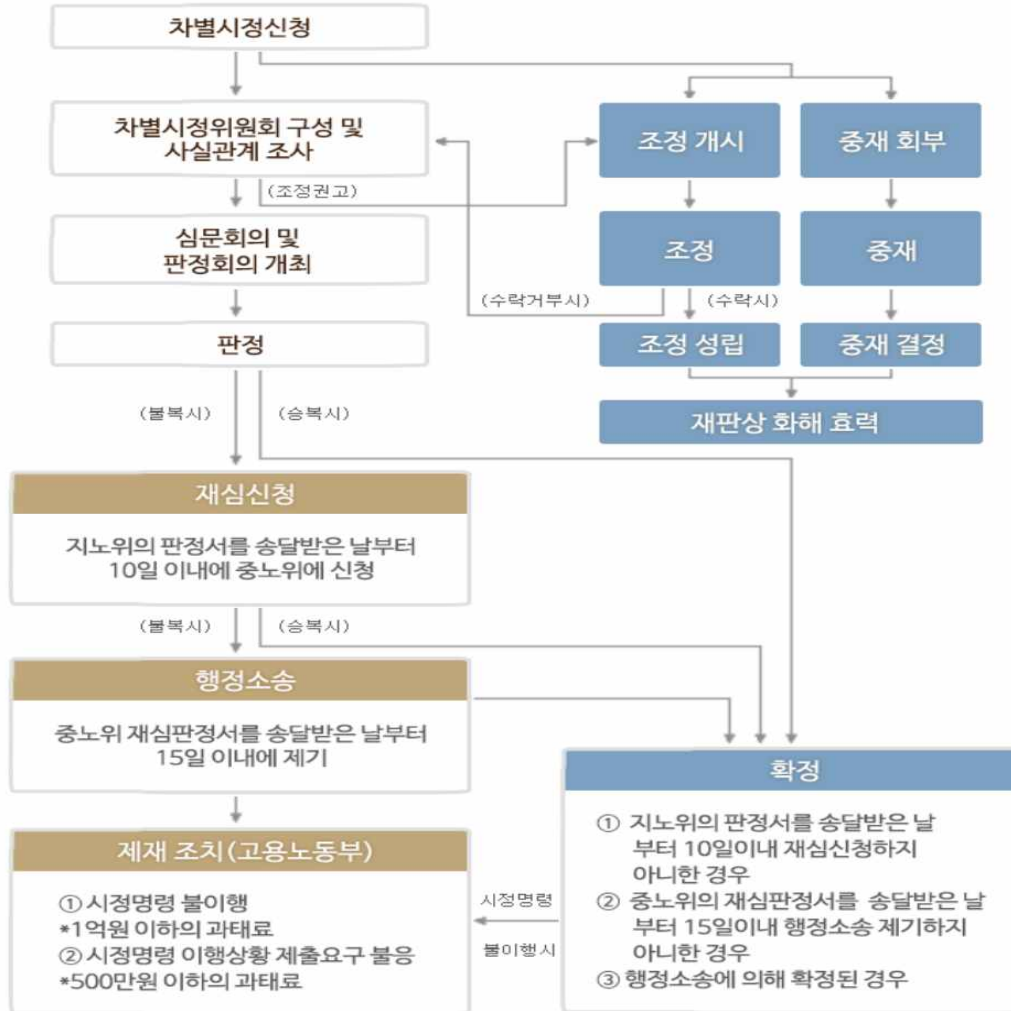
또한 사용자가 제29조의 3의 차별적 처우 등의 시정신청에 대한 확정된 시정명령 등이 있음에도 불구하고 그 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 않는 경우에는 1억 원 이하의 과태료가 부과되며(제39조 제1항), 사업주가 동법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료가 부과되는 규정(제39조 제2항)이 신설되었다.

한편 남녀고용평등법상의 시정신청 절차와 관련해서는 다음과 같다. 남녀고용평등법상 노동위원회에 시정신청을 할 수 있는 기한은 차별적 처우 등을 받은 날(차별적 처우 등이 계속되는 경우에는 그 종료일)로부터 6월 이내에 할 수 있다(제26조 제1항). 노동위원회는 동법 제26조에 따른 시정신청을 받을 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 해야 한다(제27조 제1항). 그리고 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이 있는 경우 또는 노동위원회는 직권으로 조정절차를 개시할 수 있고, 쌍방 합의하에 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다(제28조).

차별적 처우 등에 해당된다고 판정을 내려 시정명령을 할 경우, 차별적 처우 등의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제대고선 명령 포함), 적절한 배상(근로자에게 발생한 손해액의 최대 3배 이내) 등의 시정조치를 포함할 수 있다(제29조의 2).

한편, 노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 경우에는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있고, 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 경우에는 재심결정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다(제29조의 3). 그리고 동법과 관련된 분쟁 해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다(제30조).

【도표】 노동위원회 차별시정 절차



출처: 중앙노동위원회, “차별시정”:

http://www.nlrc.go.kr/nlrc/work/new_work_guide02.go

3. 직장 내 괴롭힘 시정절차 관련 발의안

과거 제20대 국회에서 “직장 내 괴롭힘 방지 및 피해근로자 보호 등에 관한 법률안”이 강병원의원 대표 발의안으로 제안되었는데(2018년 4월 27일), 근로기준법 일부 개정법률안으로 대안 반영 폐기된 바 있다.

그리고 제21대 국회에서 “근로기준법 일부개정법률안”으로 이수진의원 대표 발의로 피해근로자가 사용자의 조치에 이의가 있는 경우 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하고 노동위원회가 사업주에 시정명령 등을 할 수 있도록 직장 내 괴롭힘 예방

강화와 사후적 구제를 강화하는 내용의 개정법률안이 제안되어(2021년 8월 3일), 현재 위원회 심사 진행의 단계이다(2022년 5월 24일, 제397회 국회(임시회) 제2차 전체 회의).

“근로기준법 일부개정법률안”(이수진의원 대표발의)에 따르면, 근로기준법에 제76조의4부터 11까지 신설하여 피해근로자가 사용자의 조치에 이의가 있는 경우 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하고 노동위원회가 사업주에게 시정명령 등을 할 수 있도록 하여 직장 내 괴롭힘 예방강화 및 사후적 구제를 통해 근로자의 노동환경 향상을 도모하고자 한다(안 제76조의4부터 제76조의11까지 신설).

그동안 직장 내 괴롭힘을 규율하는 법률안과 관련하여 다수의 법안이 제안되었지만, 두 발의안은 직장 내 괴롭힘의 시정절차와 관련하여 상세히 규정되어 있어 유의미하다. 근로기준법 일부개정법률안의 심사 및 처리결과의 귀추가 주목되는 바이다.

**【도표】 직장 내 괴롭힘 구제제도 관련
강병원의원 대표발의안과 이수진의원 대표발의안 내용**

직장 내 괴롭힘 방지 및 피해근로자 보호 등에 관한 법률안 (강병원의원 대표발의/의안번호: 13290)	근로기준법 일부개정법률안 (이수진의원 대표발의/의안번호:11894)
<p>제14조(직장 내 괴롭힘의 시정신청) ① 피해근로자 등은 제12조 제2항에 따른 사업주의 조사 결과나 제13조에 따른 조치에 이의가 있는 경우 및 제22조에 따른 불리한 처우가 있는 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 직장 내 괴롭힘이 있는 날(계속되는 직장 내 괴롭힘은 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 피해근로자등이 제1항에 따른 시정신청을 하는 때에는 직장 내 괴롭힘의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정한다.</p> <p>④ 직장 내 괴롭힘과 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.</p> <p>제15조(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제14조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문</p>	<p>제76조의4(직장 내 괴롭힘의 시정신청) ① 피해근로자는 제76조의3에 따른 조치에 이의가 있는 경우 「노동위원회법」 제2조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 시정신청은 직장 내 괴롭힘이 있었던 날(계속되는 직장 내 괴롭힘 등은 그 종료일)부터 6개월 이내에 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.</p> <p>제76조의5(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제76조의4에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.</p> <p>② 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문</p>

<p>을 하여야 한다.</p> <p>② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 직장 내 괴롭힘 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 중앙노동위원회가 정하는 바에 따른다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 직장 내 괴롭힘의 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제16조(조정·중재) ① 노동위원회는 제15조에 따른 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제14조에 따른 직장 내 괴롭힘의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 이후에도 신청할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 할 때 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.</p> <p>④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.</p>	<p>제76조의6(조정·중재) ① 노동위원회는 제76조의5에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 조정 또는 중재의 신청은 제76조의4에 따른 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회가 정당한 사유로 그 기간에 신청할 수 없었다고 인정하는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.</p> <p>④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.</p> <p>⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여</p>

<p>⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 한다.</p> <p>⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.</p> <p>⑧ 제1항부터 제7항까지에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.</p>	<p>야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 한다.</p> <p>⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.</p> <p>⑧ 제1항부터 제7항까지에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.</p>
<p>제17조(시정명령 등) ① 노동위원회는 제15조에 따른 조사·심문을 종료하고 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 하여야 하고, 직장 내 괴롭힘에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정명령을 발하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.</p>	<p>제76조의7(시정명령) ① 노동위원회는 제76조의5에 따른 조사·심문을 끝내고 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하고, 직장 내 괴롭힘에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 한다.</p>
<p>제18조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제16조에 따른 조정·중재 또는 제17조에 따른 시정명령의 내용에는 직장 내 괴롭힘의 중지, 피해근로자 보호 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 배상액은 직장 내 괴롭힘으로 인하여 피해근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다.</p>	<p>제76조의8(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제76조의6에 따른 조정·중재 또는 제76조의7에 따른 시정명령의 내용에는 직장 내 괴롭힘의 중지, 피해근로자 보호 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 배상액은 직장 내 괴롭힘으로 인하여 피해근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다.</p>
<p>제19조(시정명령 등의 확정) ① 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.</p>	<p>제76조의9(시정명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심</p>

<p>② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심 결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.</p> <p>제20조(시정명령 이행상황의 제출요구 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>② 시정신청을 한 피해근로자들은 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.</p> <p>제21조(고용노동부장관의 직장 내 괴롭힘 시정요구 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 사업주 또는 근로자가 제8조를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.</p> <p>② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 직장 내 괴롭힘의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사업주 또는 피해근로자들에게 그 사실을 통지하여야 한다.</p> <p>③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 직장 내 괴롭힘이 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사업주 또는 피해근로자들에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.</p> <p>④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제14조제4항 및 제16조부터 제20조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통</p>	<p>결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.</p> <p>제76조의10(시정명령 이행상황의 제출요구 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.</p> <p>제76조의11(시정신청으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제76조의4에 따른 시정신청, 제76조의5에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제76조의9에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기 2. 제76조의10제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고
---	--

<p>지를 받은 날”로, “기각결정”은 “직장 내 괴롭힘이 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사업주 또는 피해근로자등”으로, “시정신청을 한 피해근로자등”은 “해당 피해근로자등”으로 본다.</p> <p>⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.</p>	
--	--

Ⅲ. 외국에서의 직장 내 괴롭힘 구제제도

1. 국제노동기구(ILO)

국제노동기구(ILO)에서 2019년 6월, “일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위한 협약”(Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work)(이하 “ILO 협약 제190호”라고 함)과 더불어 “일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위한 권고”(Recommendation Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work)(이하 “ILO 권고 제206호”라고 함)를 채택하였다.¹⁾

ILO 제190호 협약 제10조에는 각국이 국가적 상황에 따라 시행하거나 강화할 수 있는 국가 차원의 기존 관행에 기반한 여러 조치가 포함되어 있다. 폭력 및 괴롭힘의 신고를 주도적으로 가능하게 하고 장려하며 그러한 고소에 효과적으로 대응하기 위해 협약 제190호 및 권고 제206호는 아래에 설명된 바와 같이 국가 또는 직장 차원에서 제정된 구체적인 절차와 상관없이 보장되어야 하는 원칙을 명시하고 있다.²⁾

■ ILO 협약 제10조

<p>각 회원국은 (a) 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 관한 국내법과 규칙을 모니터 및 집행, (b) 폭력과 괴롭힘의 경우에 적절하고 효과적인 구제 및 안전, 공정하고 효과적인 보고, 그리고 분쟁해결 메커니즘 및 절차에 쉬운 접근의 보장, 예를 들어 (i) 직장 수준에서의 적절한 분쟁해결 메커니즘뿐만 아니라, 고충처리 및 조사 절차, (ii) 직장 외부의 분쟁해결</p>
--

1) 현재 ILO 협약 제190호는 아르헨티나, 에콰도르, 피지, 나미비아, 소말리아, 우루과이가 협약을 비준하여 발효된 상태이다. 이 외에 알바니아, 안티가 바부다, 엘사바도르, 그리스, 이탈리아, 모리셔스, 페루, 산마리노, 남아프리카공화국, 스페인, 영국 등은 협약에 비준하였지만 아직 발효된 상태는 아니다

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810)

2) 이하 ILO 협약 제190호와 권고 제206호의 내용은 박수경, “직장 내 괴롭힘의 ILO 협약과 권고에 관한 연구”, 노동법논총, 제47집, 한국비교노동법학회, 2019를 참조하였음.

메커니즘, (iii) 법원 또는 재판소, (iv) 고소인, 피해자, 목격자와 내부고발자에 대한 보복 또는 이러한 피해자에 대한 보호, (v) 고소인과 피해자에 대한 법적, 사회적, 의료적, 행정적인 지원 조치 등에 대한 접근을 보장,

- (c) 관련자의 프라이버시와 비밀을 가능하고 적절하게 보호하고, 프라이버시와 비밀에 대한 요구가 오용되지 않도록 보장,
- (d) 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘이 발생한 경우 제제를 가함,
- (e) 일의 세계에서 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘의 피해자가 젠더 인지적이고 안전하고 또한 효과적인 고발과 분쟁해결 메커니즘, 지원, 서비스 및 구제책에 효과적으로 접근할 수 있도록 제공,
- (f) 가정폭력의 영향을 인식하고, 합리적으로 실행가능한 한 일의 세계에서 그 영향을 완화,
- (g) 폭력과 괴롭힘으로 인하여 생명, 건강, 안전에 급박하고 심각한 위험이 있으며 이것이 경영진에게 알릴 의무가 있다고 믿을만한 합리적 정당성 있는 업무상황으로부터, 근로자는 보복이나 부당한 결과 없이 그것들로부터 회피할 수 있는 권리를 보장,
- (h) 적절한 근로감독관 및 관련 정부 부서가 즉각적인 집행력을 요구하는 명령 및 생명, 건강과 안전에 급박한 위험이 있는 경우에 작업을 중단하는 명령, 법에 의해 제공될 수 있는 사법 또는 행정 당국에 항소할 수 있는 권리를 포함하여, 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 처리할 수 있는 권한이 부여되는 것을 보장한다는 내용이 규정되어 있다(제10조).

■ ILO 권고 제14조~22조

14. 협약 제10조(b)에서 규정하는 구제에는 다음의 사항을 포함해야 한다.
- (a) 보상을 받고 퇴직할 권리
 - (b) 복직
 - (c) 특정 행위를 중지 또는 정책 또는 관행 변경을 위해 즉각적인 조치를 요구하는 강제적인 명령
 - (d) 국내법 및 관행에 따라 법적 수수료 및 비용의 지원
15. 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 피해자에게, 노동능력의 상실로 이어지는 심리사회적, 신체적 또는 기타 부상 혹은 질병이 발생한 경우에, 보상을 받을 수 있도록 해야 한다.
16. 협약 제10조(e)에서 규정하는 젠더에 기반한 한 폭력과 괴롭힘에 대한 분쟁해결제도는 다음의 조치를 포함해야 한다.
- (a) 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘에 대하여 전문성을 가진 법원
 - (b) 시의적절하고 효율적인 절차
 - (c) 고소인 및 피해자에 대한 법적 조언 및 지원
 - (d) 해당 국가에서 폭넓게 사용되고 있는 언어로 입수 및 이용 가능한 가이드, 기타 정보 자원
 - (e) 적절한 경우에는 형사절차 이외의 절차에서의 입증책임의 전환
17. 협약 제10조(e)에서 규정하는 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘의 피해자에 대한 지원, 서비스 및 구제에는 다음의 조치를 포함해야 한다.

- (a) 피해자의 노동시장으로의 복귀에 대한 지원
 - (b) 적절한 경우에는 접근가능한 방법으로 카운슬링 및 정보제공서비스
 - (c) 24시간 핫라인
 - (d) 응급서비스
 - (e) 의료적 조치 및 치료와 심리적 지원
 - (f) 센터를 포함한 위기관리센터
 - (g) 피해자를 지원하기 위한 전문적인 경찰부대 및 특수훈련을 받은 경찰
18. 협약 제10조(f)에서 규정하는 가정폭력의 영향을 완화하는 적절한 조치에는 다음의 사항을 포함해야 한다.
- (a) 가정폭력의 피해자를 위한 휴가
 - (b) 가정폭력의 피해자를 위한 유연한 노동형태 및 보호
 - (c) 적당한 경우에는 가정폭력 및 그 결과와 관련없는 이유의 경우를 제외하고, 가정폭력의 피해자에 대한 해고로부터의 일시적인 보호
 - (d) 직장 위험평가에서 가정폭력을 포함
 - (e) 가정폭력에 대한 공적인 완화조치가 존재하는 경우에는 해당 조치에 대한 조회 시스템
 - (f) 가정폭력의 영향에 관한 인식 제고
19. 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 가해자에 대해서는, 폭력과 괴롭힘의 재발을 방지하기 위해서, 그리고 적절한 경우에는 업무 복귀를 추진하기 위해서, 그 책임을 져야하고 적절한 경우에는 카운슬링, 기타의 조치가 제공되어야 한다.
20. 근로감독관 및 기타 권한을 가진 기관의 담당자는 상황에 따라서 사회심리적인 위험, 젠더에 근거로 한 폭력과 괴롭힘과 특정 집단의 근로자에 대한 차별을 포함한, 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 특정하고 이에 대처하기 위해서, 젠더 인지적인 훈련을 받아야 한다.
21. 근로감독, 직업안전 및 건강과 젠더 평등을 포함한 평등 및 차별금지를 소관하는 국가 기관의 임무는 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 포함해야 한다.
22. 회원국은 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 관하여 협약 제6조에서 규정하는 집단에 관한 것을 포함하여, 성별, 폭력과 괴롭힘의 형태, 경제활동 부문별로 통계를 집계하여 공표하도록 노력해야 한다.

ILO에서는 고충처리의 메커니즘은 내부적(기업 내) 또는 외부적(노동부 또는 기타 관련 정부부처, 법원 시스템, 부문별 또는 집단적 메커니즘, 전문재판소 또는 법원, 근로감독관, 분쟁해결기관, 인권 및 평등 기구, 또는 기타 준사법기관)일 수 있다고 본다. 특정 메커니즘에 관계없이 협약 제190호 및 권고 제206호는 이러한 모든 채널은 쉽게 접근할 수 있고, 안전하고, 공정하고, 효과적이어야 한다고 명시하고 있다. 또한 내부적으로(단체협약에 따른 분쟁해결 또는 고충처리절차를 통해) 또는 외부적으로(법원 내 화해, 자율적 절차를 통한 비사법적 화해 또는 공공 행정시스템을 통해) 문제가 제기된 경우에 화해, 조정 및 중재도 이용 가능하거나 요구될 수 있다.³⁾

3) ILO, "Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No.190 and Recommendation No.206", International Labour Organization, 2021, p.67, p.70.

보고, 조사 및 분쟁해결 과정 전반에 걸쳐서, ILO 협약 제190호는 가능하고 적절한 사생활 및 기밀을 보호할 것을 요구한다(제10(c)조). 불만사항의 기밀성은 신고인과 가해용의자 모두의 사생활을 보호하는 데 필수적이다. 그러나 사생활과 기밀이 조사를 방해해서는 안 된다. 이와 관련하여 비준국가는 또한 사생활 및 기밀 유지에 대한 요구가 오용되지 않도록 보장해야 한다(제10(c)조). 그리고 ILO 협약 제190호는 또한 신고인, 피해자, 증인 및 내부고발자를 모든 형태의 희생 또는 보복으로부터 보호한다(제10(b)(iv)조). 보복행위로부터 신고인을 보호하는 것은 안전하고 효과적인 보고, 고충처리 절차 및 분쟁해결 메커니즘의 기본적인 부분이다.

또한, 협약 제190호 제10조는 비준국가가 적절하고 효과적인 구제책을 보장할 것을 요구한다. 이와 관련하여 권고 제206호는 a. 보상을 받고 사직할 권리, b. 복직, c. 손해에 대한 적절한 보상, d. 특정 행위가 중단되거나 정책 또는 관행이 변경되도록 하기 위해 즉각적인 집행력이 있는 조치를 취하도록 요구하는 명령, 그리고 e. 국내 법 및 관행에 따른 법적 수수료 및 비용 등의 구제책을 포함할 수 있다고 권고한다(제14조).

적절하고 효과적인 구제책을 요구함으로써 ILO 협약 제190호 및 ILO 권고 제206호는 법적 권리의 효과적인 집행 및 배상을 요청하며, 이것은 적절하고 가능한 경우 권리가 침해된 사람에게 배상 및 구제를 제공할 수 있으며 잠재적 가해자에 대한 억제 효과를 가질 수 있다. 이러한 효과적인 구제책은 행위의 심각성과 각 법률 시스템에서 원고가 선택한 법적 경로를 비롯한 다양한 요인에 따라 달라진다.⁴⁾ “복직”뿐 아니라 “특정 행위를 중단하거나 정책 또는 관행을 변경하도록 요구하는 명령”에 대한 명시적 언급은 폭력 및 괴롭힘의 경우 금전적 손해가 피해를 해결하기에 부적절할 수 있음을 강조한다.⁵⁾

ILO 협약 제190호의 제10(d)조는 비준 국가가 적절한 경우 직장에서 폭력과 괴롭힘이 발생한 경우 제재를 마련해야 한다고 명시하고 있다. 제재는 악행에 대한 결과를 말하며, 그 성격은 상황, 처벌되는 행동, 불만 사항이나 청구가 접수된 특정 관할권 또는 선택한 법적 경로에 따라 다르다. 따라서 제재는 징계 조치와 적절한 경우 기타 민사, 행정 또는 형사 제재를 모두 의미할 수 있다.⁶⁾ ILO 권고 제206호는 또한 직장에서 폭력과 괴롭힘의 가해자는 적절한 경우 책임을 져야 하며, 폭력과 괴롭힘의 재발을 방지하고 그들의 직장 복귀를 촉진하기 위해 적절한 경우 상담 또는 기타 조치가 제공되어야 한다고 명시한다(제19조).

4) ILO, “Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No.190 and Recommendation No.206”, International Labour Organization, 2021, p.77.

5) ILO 협약·권고 전문가위원회(CEACR)는 적절한 경우 복직을 허용할 필요성을 포함하여 적절한 구제책의 중요성을 정기적으로 강조해 왔다(ILO, “Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No.190 and Recommendation No.206”, International Labour Organization, 2021, p.77). 예를 들면, CEACR은 “피해자 보호의 맥락에서 누군가가 불만 제기로 인해 해고된 경우 일반적으로 복직이 가장 적절한 구제책”이라고 간주한다(ILO, “Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work”, ILC.107/V/1., 2017, para.328, p.85).

6) ILO, “Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No.190 and Recommendation No.206”, International Labour Organization, 2021, p.79.

2. 일본

(1) 노동시책종합추진법상의 직장 내 괴롭힘 정의

일본은 2019년 6월 5일 “여성의 직업생활에서의 활약의 추진에 관한 법률 등의 일부를 개정하는 법률”이 공포됨에 따라, 관련하여 “노동시책의 종합적인 추진과 근로자의 고용의 안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률”(이하에서는 “노동시책종합추진법”이라고 함)의 개정으로 사업주에 대한 직장 내 괴롭힘(일본에서는 파워 하라스먼트(power harassment, パワーハラスメント)라고 함)의 방지에 관한 고용관리상의 조치의무가 부과되었다.⁷⁾

노동시책종합추진법에서는 국가의 시책으로서 “직장에서의 근로자의 취업 환경을 해하는 언동에 기인하는 문제의 해결을 촉진하기 위해서 필요한 시책을 충실히 할 것”으로 규정하고 있다(제4조 제1항). 또한 직장 내 괴롭힘에 대해서는 “사업주는 직장에서 행해지는 우월적인 관계를 배경으로 한 언동으로, 업무상 필요하고 상당한 범위를 초월한 것으로 그 고용하는 근로자의 취업환경이 저해되는 일이 없도록 해당 근로자로부터의 상담에 응하고, 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제를 정비, 그 외 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다”고 하여, 사업주에게 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 고용관리상의 조치의무가 부과되었다(제30조의 2 제1항). 또한 사업주는 근로자가 직장 내 괴롭힘에 관한 상담을 한 것 또는 사업주에 의한 해당 상담에 대한 대응에 협력한 때에 사실을 말한 것을 이유로, 해당 근로자에게 해고, 그 외 불이익 취급을 해서는 안 된다고 하고 있으며, 사업주에게 괴롭힘 신고 등을 한 근로자에 대한 불이익 취급도 금지하였다(제30조의 2 제2항).

즉 사업주는 근로자가 직장에서의 괴롭힘에 대해 상담을 한 것과 고용관리상의 조치에 협력하여 사실을 말한 것 등을 이유로 해고하거나, 기타 불이익 취급을 하는 것이 법률상 금지되어 있다.

(2) 직장 내 괴롭힘 구제제도 및 특징

일본의 노동시책종합추진법에서 직장 내 괴롭힘과 관련된 분쟁해결을 위한 “조정(調停)”제도가 도입되었다(제30조의 4~7). 근로자 개인과 사용자 간의 분쟁인 개별노동사분쟁에서는 행정기관의 절차로서 현재 도도부현(일본의 광역자치단체) 노동국에서 조언 및 지도가 이루어지거나 “알선”의 분쟁해결절차가 이루어지고 있는데, 이러한 것은 “개별노동관계분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률”을 근거로 하여 이루어지고 있기에 이에 대한 특례가 규정되었다.⁸⁾ 개별노동관계분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률에

7) 일본의 직장 내 괴롭힘 금지법의 내용과 관련해서는 박수경, “직장내 괴롭힘에 대한 근로자 보호방안 -직장내 괴롭힘법의 법적 쟁점과 개선방안-, 사회법연구, 제38호, 한국사회법학회, 2019를 참조하였음.

근거하여 세 가지의 분쟁해결원조제도가 있는데, ① 종합노동상담코너에서의 정보제공 및 상담, ② 도도부현 노동국장에 의한 조언 및 지도, ③ 분쟁조정위원회에 의한 알선 등이다.⁹⁾

따라서 직장에서의 괴롭힘 분쟁도 개별노동관계분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률에 근거하므로, 상기의 분쟁해결원조제도를 이용할 수 있다. 이와 관련하여, 일본에서는 “개별노동관계분쟁”이라고 하여, “근로조건, 기타 노동관계에 관한 사항에 대한 개개의 근로자와 사업주 간의 분쟁(근로자의 모집 및 채용에 관한 사항에 대한 개개의 구직자와 사업주 간의 분쟁을 포함)”(개별노동관계분쟁해결촉진법 제1조)이 다발하고 있다. 특히 직장 내 괴롭힘의 분쟁은 개별노동관계분쟁으로 분류되고 있으며, 이에 대해서는 도도부현 노동국(노동상담, 조언 또는 지도, 알선), 도도부현 노동주관부국(노동상담, 알선), 노동위원회(노동상담, 알선)에서도 다루어지고 있다.

1) 도도부현 노동국 등에서의 구제제도

노동시책종합추진법에서는 직장 내 괴롭힘으로 인한 개별분쟁에 대한 구제와 관련된 내용도 규정하고 있다. 노동시책종합추진법에서 직장 내 괴롭힘에 관한 분쟁해결의 촉진에 관한 특례를 마련하여, 괴롭힘 방지를 위한 고용관리상의 조치, 괴롭힘 신고 등에 기인하는 불이익 취급의 금지에 대한 근로자와 사업주 간의 분쟁에 대해서는 “분쟁해결의 원조” 및 “조정(調停)”에 따르는 것으로 규정하였다(제30조의 4).

이와 관련하여, 도도부현 노동국장에 의한 직장 내 괴롭힘에 관한 분쟁해결의 원조가 가능하다. 도도부현 노동국장은 직장 내 괴롭힘에 관한 분쟁에 관하여 해당 분쟁의 당사자 쌍방 또는 일방으로부터 해결에 대하여 원조를 요청받은 경우에는 해당 분쟁의 당사자에게 필요한 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있게 되었다(제30조의 5 제1항). 또한 직장 내 괴롭힘 신고 등에 기인하는 불이익 취급의 금지는 근로자는 상기의 도도부현 노동국장에 의한 분쟁해결의 원조를 요구한 경우에 준용하기로 하였다(제30조의 5 제2항).

그리고 직장 내 괴롭힘으로 인한 분쟁에 관한 조정도 가능하다. 도도부현 노동국장은 직장 내 괴롭힘에 관한 분쟁에 대하여 해당 분쟁의 당사자의 쌍방 또는 일방으로부터 조정 신청이 있는 경우에 해당 분쟁해결을 위해서 필요가 있다고 인정하는 때에는 분쟁조정위원회에 조정을 하게 할 수 있다(제30조의 6 제1항). 또한 직장 내 괴롭힘 신고 등에 기인한 불이익 취급의 금지는 근로자가 상기의 조정의 신청을 한 경우에 준용한다(제30조의 6 제2항). 상기 조정의 절차에 대해서는 남녀고용기회균등법

8) 일본의 “개별노동관계분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률”에 따르면, 근로조건, 기타 노동관계에 관한 사항에 대한 개별 근로자와 사업주 간의 분쟁(근로자의 모집 및 채용에 관한 사항에 대한 개별 구직자와 사업주 간의 분쟁을 포함함. 개별노동관계분쟁이라고 함)에 대하여 알선의 제도를 마련하는 등으로, 실정에 입각한 신속하고 적정한 해결을 도모하는 것을 목적으로 한다(제1조).

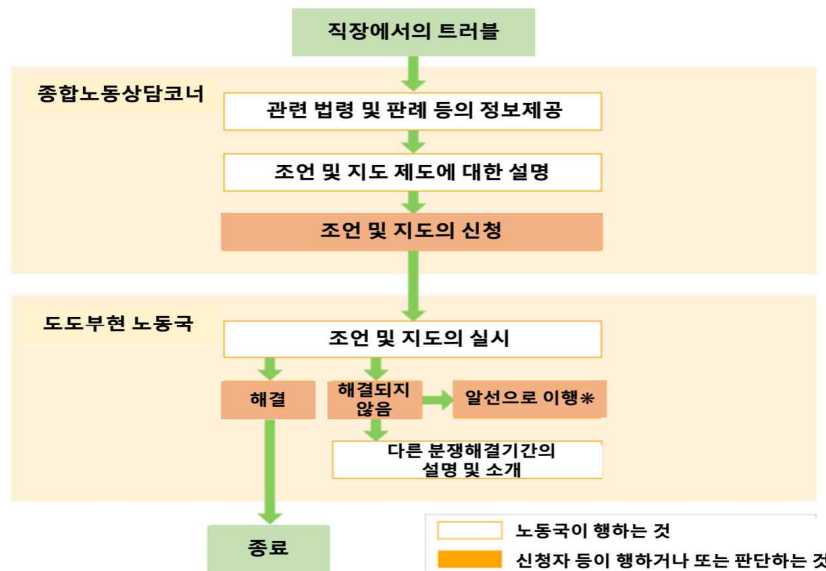
9) 일본의 개별적 노동분쟁 해결제도의 최근의 논의에 대해서는 이정, “개별적 노동분쟁 해결제도에 관한 일고찰-일본의 사례를 중심으로-”, 국제법무, 제14집 지1호, 제주대학교 법과정책연구원, 2022를 참조해볼 수 있음.

규정을 준용하고, 그 외 조정절차에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령에서 정한다 (제30조의 7).

또한 도도부현 노동국의 분쟁조정위원회에 의한 알선이 가능하다. 분쟁조정위원회에서의 알선제도는 분쟁당사자가 대화로 양보하여 의견을 접근할 여지가 있는 것을 전제로 한 제도이다. 알선절차는 분쟁당사자 간에 노사문제의 전문가, 예를 들면 대학교수, 변호사, 사회보험노무사, 기업의 인사담당 경험자 등이 참가하여 쌍방의 주장 요점을 확인하여 조정을 하고 대화를 촉진하여 분쟁해결을 도모한다. 제도의 대상이 되는 분쟁은 “근로조건, 그 외 노동관계에 관한 사항에 대한 개개 근로자와 사업주 간의 분쟁(근로자의 모집 및 채용에 관한 사항에 대한 개개 구직자와 사업주 간의 분쟁을 포함)”(개별노동관계분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률 제1조)으로 되어 있으며, 해고, 고용중지, 근로조건의 불이익 변경 등의 근로조건에 관한 분쟁, 직장 내 괴롭힘 및 따돌림 등 직장환경에 관한 분쟁이 포함된다.

이와 같이 행정에 의한 분쟁해결절차로서, 도도부현 노동국장에 의한 분쟁해결의 원조는, 도도부현 노동국장이 직장 내 괴롭힘 분쟁의 당사자(노사 쌍방 또는 일방)로부터 해결에 대한 원조를 요구받은 경우에는 “조언, 지도 또는 권고”를 할 수 있다. 구체적으로는 해결안을 제시하고 자발적으로 이를 수용하도록 촉구하는 것이다. 강제력은 없지만, “조언, 지도 또는 권고”를 받은 단계에서 분쟁을 미연에 방지할 수 있기 때문에 조기 대응이 가능하다.

【도표】 노동국장의 조언·지도

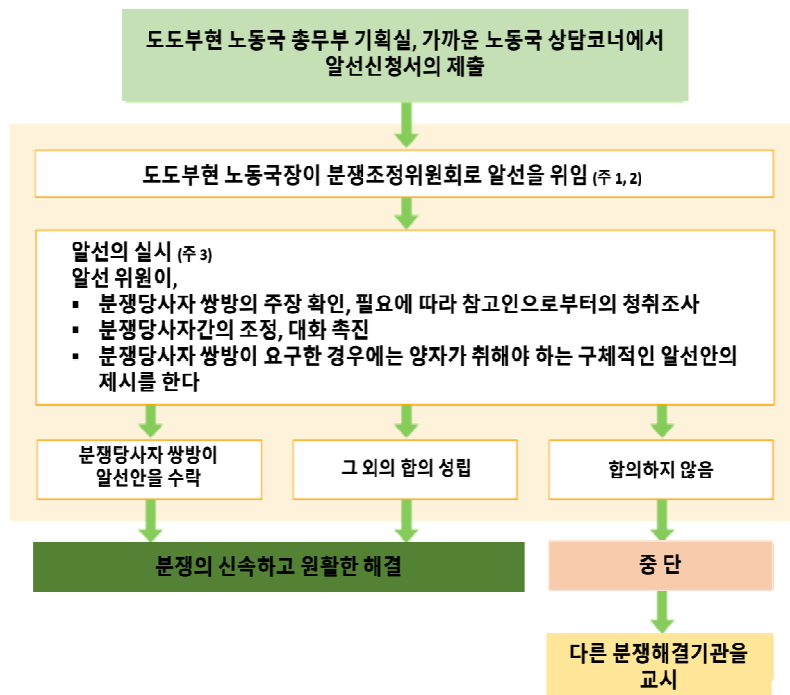


* 조언 및 지도를 해도 분쟁 해결에 이르지 못한 경우, 다른 해결수단으로서 알선 절차와 다른 기관의 제도를 이용하는 것이 가능하지만, 알선 신청을 하는데 있어서 반드시 그 전단계의 절차로서 조언 및 지도의 절차가 필요하게 되는 것은 아니다.

출처: あかるい職場応援団, “労働局長の助言・指導”:
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/inquiry-counter/counsel_guidance

그리고 직장 내 괴롭힘으로 인한 분쟁도 알선의 대상이 된다. 합의에 달하지 못하면 절차가 중단되게 되므로 분쟁당사자가 대화로 접점을 찾을 여지가 있다는 것을 전제로 한 제도라고 할 수 있다. 알선 절차는 다음과 같다.

【도표】 분쟁조정위원회에 의한 알선



주1) 필요에 따라 신청자로부터 사정청취 등을 하고, 분쟁에 관계되는 사실관계를 명확하게 한 후에 도도부현 노동국장이 분쟁조정위원회에 알선을 위임할지의 여부를 결정한다.
 주2) 신청내용을 피신청인에게 정확하게 전달하기 위하여 알선신청서의 사본을 피신청인에게 송부하는 경우가 있다.
 3) 알선 개시의 통지를 받은 피신청인이 알선 절차에 참가할 의사가 없는 취지를 표명한 때에는 알선을 실시하지 않고 중단하게 된다.

출처: あかるい職場応援団, “紛争調整委員会によるあっせん”
 (<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/inquiry-counter/mediation>)

한편, 분쟁조정위원회에서 알선개시 통지서가 송부되는 단계에서 알선절차에 참가할지의 여부가 결정된다. 참가하지 않는다고 해도 어떠한 패널티는 없지만, 비용을 절약할 수 있는 절차이며 참가하여 알선 절차를 잘 활용하면 분쟁의 조기해결을 가능하다. 알선 절차에 참가하는 경우, 알선위원은 3명이 선임되는데, 기일에 실제로 절차를 행하는 것은 1명이므로, 노사가 대면하지 않는 형태로 번갈아 사정청취를 한다. 알선 절차는 원칙 1회로 종료되는 절차로, 사정청취 후에 알선위원이 직접 해결안을 제시하는 경우가 많다. 알선의 전망이 서지 않는 경우에는 절차가 종료된다. 또는 알선으로 합의가 성립되는 경우에는 쌍방이 서명 날인하여 합의서를 작성한다.

2) 노동위원회에서의 구제제도

일본의 노동위원회의 경우, 1999년 지방자치법 개정으로 당시 지방노동위원회(현재는 도도부현 노동위원회)의 사무는 지방자치단체의 자치사무가 되었고(지방자치법 제180조의 5 제2항 제2호), 지방노동위원회는 지방공공단체장의 판단으로 그 사무의 일부를 위임할 수 있는 위원회가 되었다(지방자치법 제180조의 2). 그리고 2001년 개별노동관계분쟁해결촉진법 제20조 제1항에서 지방공공단체는 개별노동분쟁의 해결촉진을 위해 필요한 시책을 추진하는 것으로 되었고(제20조 제3항도 참조), 2019년 시점에서 도쿄, 효고, 후쿠오카를 제외한 44개의 도도부현 노동위원회가 개별분쟁 해결 일조를 하고 있다.¹⁰⁾

직장 내 괴롭힘의 문제는 근로자 개인과 사용자 간에서 발생하는 개별노동관계분쟁으로 보아, 각 도도부현에 설치되어 있는 노동위원회에서도 지원을 받을 수 있다.¹¹⁾ 근로자와 사용자 양측의 사정을 청취하고 알선으로 당사자끼리의 자주적인 해결을 지원하고 있다.

노동위원회에서의 직장 내 괴롭힘 등의 개별노동관계 분쟁처리제도의 특징으로는 ① 알선원은 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 3자로 구성되어 중립적이고 공정한 입장에서 해결을 지원, ② 알선기일은 횟수에 제한이 없고 양측이 납득할 때까지 대화가 가능, ③ 알선 절차는 비공개로 행해짐, ④ 이용비용은 무료로, 대화의 비밀이 엄수된다는 점을 들 수 있다.¹²⁾

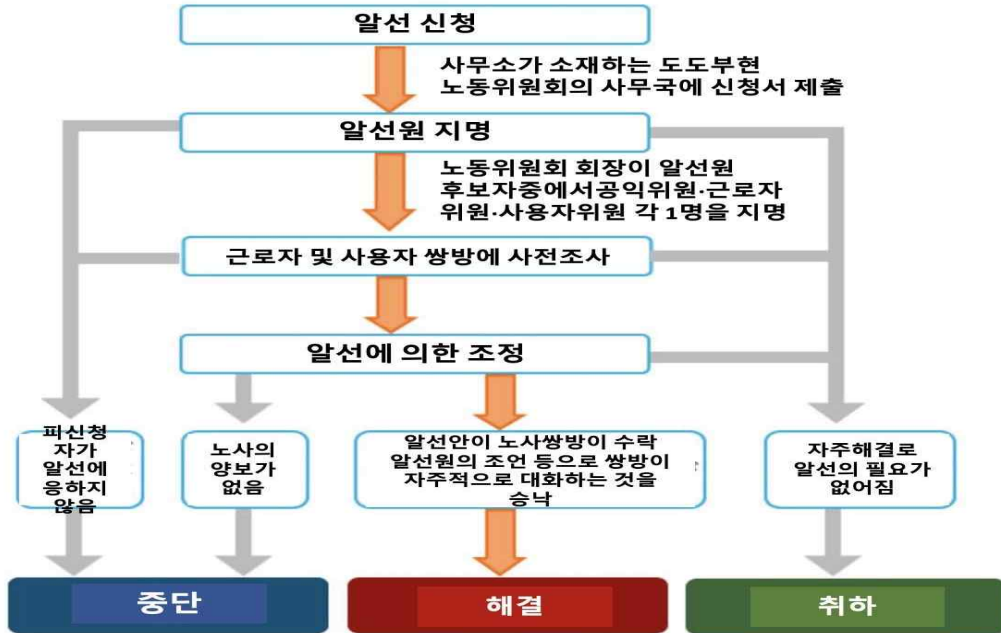
노동위원회에 직장 내 괴롭힘 문제 해결을 희망하는 경우에는 사업소 주소가 있는 도도부현 노동위원회에 알선 신청을 한다. 신청을 할 때에 알선신청서를 노동위원회에 제출한다. 또한 알선 신청은 근로자뿐만 아니라 사용자가 할 수도 있다. 이러한 분쟁 당사자의 신청으로 알선 절차가 개시된다. 노동위원회 회장은 담당 알선원 3명을 지명한다. 사전조사를 실시하는데, 상대방이 있는 곳에 가서 사정을 청취하는 등, 조사를 실시한다. 본격적인 알선은 통상적으로 노동위원회실에서 노사 개별로 의견을 청취하여 실시한다. 알선의 결과, 해결, 중단, 취하로 알선 종결이 된다.

10) 荒木尚志, “労働法(第4版)”, 有斐閣, 2020, 602-603頁.

11) 다만, 도쿄도, 효고현, 후쿠오카현의 노동위원회는 개별노동관계분쟁의 알선을 하고 있지 않다. 후쿠오카현에서는 노동주관부국(労政主管部局)이 행하는 개별노동관계분쟁의 알선에서 사안 내용에 따라 노동위원회가 알선원이 되는 알선을 하고 있다. 그리고 가나가와현, 오사카부에서는 개별노동관계분쟁의 알선은 원칙적으로 노동주관부국이 먼저 실시한다.

12) 政府広報オンライン, “「困った! 解雇や雇止め、パワハラ…」そんな職場のトラブルの相談は労働委員会へ”: <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201710/1.html>

【도표】 노동위원회에서의 알선



출처: 政府広報オンライン, “「困った！解雇や雇止め、パワハラ…」そんな職場のトラブルの相談は労働委員会へ”: <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201710/1.html>

3) 특징

직장 내 괴롭힘의 구제와 관련하여 노동시책종합추진법에서 관련 내용을 규정하여 명문화 하고 있는 점에 특징을 찾아볼 수 있다. 이에 노동시책종합추진법에 따라 직장 내 괴롭힘 관련 분쟁 해결의 실효성 확보와, 다양한 분쟁해결의 관점에서 직장 내 괴롭힘에 관한 분쟁에 대하여 도도부현 노동국장이 사업주에게 조언, 지도 또는 권고(권고에 따르지 않는 사업주는 그 취지를 공표할 수 있다)를 하는 것이 가능하게 되었다고 평가할 수 있다. 또한 분쟁조정위원회에서 조정을 실시하는 것이 가능하게 되었다.

그리고 일본은 산업구조, 직업구조, 취업인구조의 변화, 비정규직 근로자 등의 증가 등으로 노동조합조직력이 저하되는 한편, 개개 근로자가 권리주장을 하는 경우가 많아졌는데, 이에 대응하여 도도부현의 노동국의 알선제도가 정비되어 노동분쟁처리를 둘러싼 여러 기관이 병립하게 되었다. 이러한 사회상황 변화를 배경으로, 지방 노동위원회에서도 개별노동분쟁을 다룰 수 있게 되어 직장 내 괴롭힘 문제를 다룰 수 있게 되었다.

한편, 일본의 노동위원회 제도와 우리나라 노동위원회의 차이점으로서, 일본에서 개별노동분쟁을 도도부현 노동위원회(지방 노동위원회)에서 다루는 것은 자치사무로 설

계되어 있어 법적으로 의무화되어 있는 것은 아니기 때문에, 도쿄도, 효고현, 후쿠오카현 노동위원회에서는 개별노동분쟁을 다루고 있지 않다. 일본의 경우, 도도부현 노동위원회의 사무는 2000년 지방자치법 개정 전에는 기관위임사무였는데, 지방자치법 개정에 따라 지방분권일괄법의 규정으로 인해 지방분권정책의 일환으로 도도부현 자치사무가 되었다.¹³⁾

물론 일본에서도 직장 내 괴롭힘 등의 문제를 포함한 개별노동분쟁의 알선을 도도부현 노동위원회와 도도부현 노동국(엄밀하게 말하면 준사법기관인 노동심판소에서도 개별노동분쟁의 알선이 가능하나, 본고에서는 노동심판소는 다루지 않음)의 이중행정으로 이루어지고 있다는 비판이 있을 수 있다. 앞서 언급한 개별노동관계분쟁해결촉진법에서 성립된 알선제도의 핵심은 후생노동성의 도도부현 노동국에서의 분쟁조정위원회에 의한 알선(제5조)인데, 노동위원회에서의 개별노동분쟁 알선에 대한 국가의 관여는 “정보의 제공, 기타 필요한 조치”에 그치고 있어(개별노동관계분쟁해결촉진법 제20조 제2항) 최소 수준의 관여이다.¹⁴⁾

노동국의 알선도 노동위원회의 알선도 개별노동관계분쟁해결촉진법에서 설치를 예정한 개별노동관계분쟁의 해결기관인데, 두 기관의 구별로서, 첫째, 노동국의 알선이 법률에 근거로 한 필치의 기관인 것에 대해, 노동위원회에서의 알선은 지방공공단체의 노력 의무로 필요에 따라 설치가 가능하다는 점이다. 둘째, 양자의 소관 도도부현에서 개별노동관계분쟁의 해결을 도모한다는 점에서는 공통되지만, 노동국이 국가의 사무로서 행해지는 것에 대해 노동위원회는 자주적으로 행해지는 자치사무이다. 셋째 노동국의 알선 절차는 본래 3명의 알선 위원이 하는 것으로 되어 있지만(개별노동관계분쟁해결촉진법 제12조 제1항) 현실에서는 특정 1명의 위원이 실시하는 것이 일반적이고(시행규칙 제7조 제1항), 노동위원회의 알선은 공익-근로자-사용자의 3자 구성으로 실시된다는 점에서 두 기관의 독자성이 있다.¹⁵⁾

【도표】 분쟁조정위원회와 노동위원회의 차이

	도도부현 노동국 분쟁조정위원회	도도부현 노동위원회
알선신청에서부터 개시되기까지	신청인(근로자)로부터의 신청서 등 신청이 이루어진 취지를 우편 송부로 통지	상대방 회사에 가서 조사 등을 하여 신청이 이루어진 취지를 통지
알선 위원의 수	1명 선출	3명 선출(공익위원, 근로자위원, 사용자 위원)

이상과 같이, 일본에서는 노동시책종합추진법에 직장 내 괴롭힘의 구제제도에 대한

13) 野田進, “個別労働関係紛争に対する労働委員会のあっせん-「地方特製の」自治事務としての優位性と課題-”, 季刊労働法, 252号, 労働開発研究会, 2016, 39頁.

14) 野田進, “個別労働関係紛争に対する労働委員会のあっせん-「地方特製の」自治事務としての優位性と課題-”, 季刊労働法, 252号, 労働開発研究会, 2016, 48頁.

15) 野田進, “個別労働関係紛争に対する労働委員会のあっせん-「地方特製の」自治事務としての優位性と課題-”, 季刊労働法, 252号, 労働開発研究会, 2016, 48頁.

법적 근거를 마련하고 있으며, 도도부현 노동국 및 도도부현 노동위원회에서 직장 내 괴롭힘의 피해를 알선 및 조정 등을 통하여 구제할 수 있는 행정적인 시스템이 갖추어져 운영되고 있음을 알 수 있다.

3. 호주

(1) 공정노동법상의 직장 내 괴롭힘 정의

호주에서는 2009년에 제정된 공정노동법(Fair Work Act 2009)에 2014년 법개정을 통하여 직장 내 괴롭힘(bullying)의 예방과 구제를 위해서 근로자의 기존의 권리 및 구제를 권리로 새롭게 부여하고 있다. 특히 공정노동법에서 괴롭힘(bullying)은 폭넓게 정의되고 있는데, 제789FD(1)조에 따라, “근무중인 근로자 또는 근로자 집단에 대하여 개인 또는 집단에서 반복하여 불합리한 행위를 하고, 해당 행위가 건강 또는 안전상의 위험을 발생하고 있는 것”으로 정의하고 있다. 즉, 이 직장 내 괴롭힘의 행동은 반복적으로, 즉 한번 이상 발생해야 하며 괴롭힘으로 간주되기 위해서는 건강과 안전에 위험을 초래해야 하는 것으로 이해할 수 있다.

또한 동법에서는 합리적인 방법으로 이루어진 합리적인 관리행위(management action)는 괴롭힘에 해당되지 않는다고 명확히 규정하고 있다(제789FD(2)조). 즉, 공정노동법에 따르면, 괴롭힘에는 합리적인 방식으로 수행된 합리적인 관리행위는 포함되지 않지만, 합리적인 관리행위에는 성과관리과정, 부정행위에 대한 징계조치, 불만족스러운 작업성과 또는 부적절한 작업행동에 대해 근로자에게 알리는 것, 근로자에게 직무에 따라 직무를 수행하도록 지시하는 것, 합리적인 직장 목표와 표준을 유지하는 것 등이 포함된다.

이 법에서 말하는 근로자는 2011년 산업안전보건법(Work Health and Safety Act 2011)과 동일한 의미로 광범위하게 정의되지만, 국방부 구성원은 포함하지 않는다(제789FC(2)조). 참고로 호주 산업안전보건법에서 근로자(worker)는 피용자(employee), 도급업자, 하청업자, 사외근로자, 견습생, 직업경험을 얻는 학생, 자원봉사자를 말한다(제7(1)조).

(2) 직장 내 괴롭힘 구제제도 및 특징

1) 공정노동위원회에서의 구제제도

2014년 1월 1일부터 시행된 직장 내 괴롭힘 구제에 대해서 살펴보면, 근무중에 직장에서 괴롭힘을 당했다고 합리적으로 생각하는 자는 공정노동위원회(Fair Work Commission)에 명령을 신청할 수 있다(제789FC(1)조). 공정노동법 제789FF조에 따라 공정노동위원회는 이 신청을 심사하고, 해당 근로자에 대한 괴롭힘을 당하지 않도

록 하기 위해 적절하다고 생각되는 사항에 대하여 명령을 내리는 권한을 가진다(금전적 금액 지급을 요구하는 명령은 제외).

호주의 공정노동위원회는 공정노동법에 근거로 마련된 개별노동분쟁을 다루는 연방 정부의 심판소(tribunal)이다. 2009년 공정노동법은 당초에는 Fair Work Australia 라는 조직을 설치했는데, 2013년부터는 “공정노동위원회(Fair Work Commission)”으로 개칭되었다.¹⁶⁾

공정노동위원회는 2009년 공정노동법의 제573조~제678조에 걸쳐 규정되어 있으며, 위원회의 조직, 관할사항, 절차 등을 규정하고 있다. 이러한 공정노동위원회는 개별노동분쟁뿐만 아니라, 집단적 노동분쟁의 조정, 최저임금의 결정, 기업협정(enterprise agreement) 심사 등을 한다. 특히 개별노동분쟁과 관련해서는 직장 내에서 발생하는 공통적인 분쟁, 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 차별 등의 사안을 다루고 있다.¹⁷⁾

공정노동위원회의 조직은 위원회에서 활동하는 위원은 호주 정부의 추천으로 호주 총리가 임명한다. 공정노동위원회의 위원은 위원장, 부위원장(2명), 위원장대리, 위원, 전문위원(6명)으로 구성된다(제575조). 공정노동법은 공정노동위원회 위원에 대하여 그 직위마다 필요한 자격을 규정하고 있는데, 예를 들어 위원장 및 부위원장은 연방재판관 또는 노사관계, 법률 혹은 경제산업에 지식 및 경험을 가진 자에서 선임한다고 규정하고 있다(제627조). 실제로는 공정노동위원회의 위원은 재판관, 노동조합, 사용자단체, 인사노무전문가, 정부 직원 등이 선임되고 있다. 또한 개별노동분쟁 조정에 대해서는 위원 중에서 후보자 명부(panel)가 작성되고 후보자 명부 중에서 사안마다 담당 위원이 정해진다.

한편, 직장 내 괴롭힘(공정노동법 제789FC조)과 관련해서는 2014년에 공정노동위원회가 다루는 개별노동분쟁의 대상 사항으로 추가되어 현재에 이르고 있다. 2013년 공정노동개정법(Fair Work Amendment Act 2013)은 공정노동위원회에 새로운 직장 내 괴롭힘 방지 관할권을 부여하였다. 2014년 1월 1일부터 자신이 직장에서 괴롭힘을 당했다고 합리적으로 생각하는 헌법이 적용되는 사업체의 근로자는 괴롭힘 중지명령을 공정노동위원회에 신청할 수 있게 되었다.¹⁸⁾

공정노동위원회는 제기 후 14일 이내에 괴롭힘에 관한 신청 심사를 해야 한다. 결정 및 권고가 14일 이내에 이루어질 필요가 있다는 것을 의미하지는 않지만, 일정 절차가 14일 이내에 시작될 필요가 있다는 것을 의미한다. 이 절차에는 공정노동위원회에 의한 양 당사자에 대한 서면의 통지, 추가 정보요청, 미래 행동에 대한 지시, 조정 및 중재를 위한 회의 일정 조정 등이 포함된다.¹⁹⁾

공정노동위원회에서의 직장 내 괴롭힘 관련 절차는 다음과 같다. 공정노동위원회의

16) Fair Work Commission, “Benchbook: Anti-bullying”, Commonwealth of Australia 2019. p.3.

17) Fair Work Commission: <https://www.fwc.gov.au/>

18) Fair Work Commission, “Anti-bullying jurisdiction: Summary of the case management model”, 2013.11.20., p.1

19) Fair Work Commission, “Benchbook: Anti-bullying”, Commonwealth of Australia 2019. p.78.

역할은 근로자가 괴롭힘을 당하는 것을 방지하는 것이다. 직장 내 괴롭힘 중지 명령 신청을 처리할 때, 위원회의 초점은 괴롭힘 분쟁을 해결하여 근로자들이 상호 안전하고 생산적인 업무관계를 재개할 수 있도록 하는 것이다. 이것은 당사자들의 상호 동의할 수 있는 해결에 도달하도록 돕거나, 문제에 대한 결정을 내리고 명령을 내려야 하는지의 여부를 고려하여 이루어질 수 있다.

공정노동위원회는 당사자들이 상호 동의할 수 있는 해결에 도달하는 것을 돕기 위해 스스로 분쟁해결을 할 수 있도록 중재 세션을 예약할 수 있다. 중재는 위원회 위원 또는 위원회의 직장 내 괴롭힘 방지 중재자 중 한명이 촉진하는 비공식적이고 자발적, 사적이며 일반적으로 기밀이 유지되는 절차이다. 구성원과 중재자는 독립적이며 어느 누구의 편도 들지 않는다. 중재는 일반적으로 전화로 이루어지지만, 필요한 경우 직접 방문하거나 화상 회의를 통해 중재할 수 있다.²⁰⁾

만약 위원회가 해당 사안이 중재에 적합하지 않다고 판단하거나 중재로 문제를 해결할 수 없는 경우, 공정노동위원회가 문제에 접근할 수 있는 최선의 방법을 모색하거나 괴롭힘 중지 명령이 내려질 수 있는지 결정할 수 있도록 회의 또는 청문회를 개최할 수 있다. 회의 및 청문회에 대해서는 절차 초기에 위원회는 예비 회의를 열어 위원들이 당사자 및 문제에 대하여 자세히 살펴볼 수 있다. 위원회가 문제를 결정하는 경우 회의 또는 청문회가 열리는데, 결정적 회의 또는 청문회의 목적은 당사자로부터 증거를 받고 괴롭힘 중지 명령을 내려야 하는지 여부를 결정하는 것이다. 회의는 일반적으로 비공개로 진행되지만 청문회는 일반적으로 공개된다.²¹⁾

한편, 대부분의 직장 내 괴롭힘 문제는 명령없이 당사자 간에 해결된다. 문제가 이러한 방식으로 해결되지 않거나 그렇게 하는 것이 적절하지 않은 경우 공정노동위원회는 근로자가 직장에서 개인 또는 개인 그룹에 의해 괴롭힘을 당하고, 그 근로자가 직장에서 동일한 개인이나 집단에게 계속 괴롭힘을 당할 위험이 있는 것을 충족시키는 경우 명령을 내린다.²²⁾

공정노동위원회가 내리는 명령은 공정노동위원회가 동일한 개인이나 개인의 집단에 의해 괴롭힘을 계속 당할 위험이 있다고 확신하는 경우에만 이루어질 수 있으며, 그러한 명령은 해당 근로자가 해당 개인이나 집단에 의해 괴롭힘을 당하는 것을 방지하기 위한 것이어야 한다(제789FF(1)조). 결과적으로 예를 들어 근로자가 사직하거나 해고된 경우와 같이, 근로자가 개인이나 집단의 따돌림에 더 이상 노출되지 않으면 명령을 내릴 수 없다.

공정노동위원회의 명령은 해당 근로자의 사용자, 괴롭힘의 가해자라는 혐의를 받고 있는 사용자 및 근로자에게 전달된다. 여기에는 고객 등과 같이 직장을 방문하는 개인도 포함될 수 있다. 중요한 것은 “문제를 해결하고 정상적인 업무 관계를 재개할 수 있도록 하는 것”에 있다. 위원회가 예를 들면 개인 또는 그룹이 특정 행동을 중지

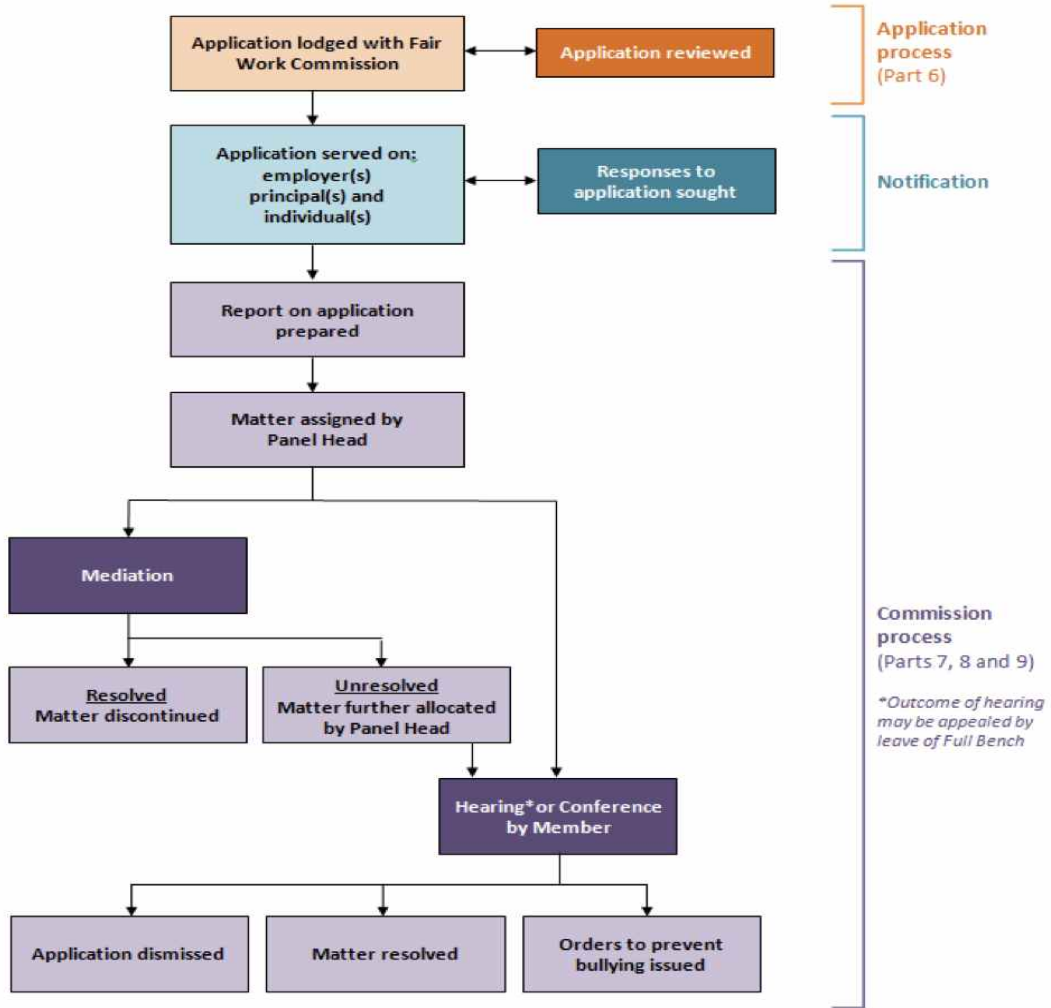
20) Fair Work Commission, “Guide: Anti-bullying jurisdiction”, 2018.11.29., p.6.

21) Fair Work Commission, “Guide: Anti-bullying jurisdiction”, 2018.11.29., p.7.

22) Fair Work Commission, “Anti-bullying jurisdiction: Summary of the case management model”, 2013.11.20., p.4.

하는 것, 사용자의 정기적인 행동 모니터링, 사용자의 직장 내 괴롭힘 정책 준수, 근로자에게 정보 제공, 사용자의 직장 내 괴롭힘 정책에 대한 지원 및 교육 또는 검토 등의 명령을 내릴 수 있다. 하지만 이러한 명령을 위반하면 민사 처벌을 받을 수 있지만 범죄를 구성하지는 않는다(제789FG조, 제675(2)조).²³⁾

【도표】 공정노동법에 따른 직장 내 괴롭힘 구제 절차



출처: Fair Work Commission, “Benchbook: Anti-bullying”, Commonwealth of Australia 2019. p.14.

2) 특징

호주도 공정노동법에서 직장 내 괴롭힘의 행위를 규율하고 있으며 또한 공정노동위

23) Fair Work Commission, “Anti-bullying jurisdiction: Summary of the case management model”, 2013.11.20., pp.4-5.

위원회에서의 구제제도에 대한 법적 근거가 마련되어 있음을 알 수 있다. 호주의 공정노동위원회에서의 구제제도는 직장 내 괴롭힘을 조기에 특정하여 신속한 대응을 하고, 이와 동시에 구제를 할 수 있도록 마련되어 있다는 점에 특징이 있다. 또한 각 주의 산업안전보건법 등에 근거로 하여 집행되는 패널티와 동시에 행해질 수 있다. 따라서 직장 내 괴롭힘에 대해서는 복수의 기관에서 동시 또는 별도의 타이밍에서 조사 대상이 되고, 사용자는 다른 결과를 얻을 수 있다.

호주의 공정노동위원회는 직장 내 괴롭힘 문제를 처리하는데 있어, 위원회의 역할로서 괴롭힘을 방지하는 것을 들고 있다. 따라서 괴롭힘 중지 명령 신청을 처리할 때, 위원회는 괴롭힘 분쟁을 해결하여 근로자들이 상호 안전하고 생산적인 업무관계를 재개할 수 있도록 하는 것, 즉 원상회복에 초점을 맞추고 있다는 점이 특징이다.

그리고 공정노동위원회가 내리는 명령에는 금전적 처벌이나 어떤 종류의 금전적 보상은 포함되지 않는다. 위원회가 내릴 수 있는 명령은 괴롭힘을 방지하는 것 이상으로, 가해 개인 또는 개인그룹이 특정 행정을 중지하도록 요구, 사용자의 행동에 대한 정기적인 모니터링, 사용자에 대한 괴롭힘 정책 준수 및 검토, 근로자에 대한 정보제공 및 추가지원, 교육 등 사안의 조치도 포함하여 명령을 내릴 수 있다.²⁴⁾

이러한 사항을 고려하였을 때, 호주의 공정노동위원회는 직장 내 괴롭힘의 사후 구제로서 그 행위를 금지하게 하는 명령과 동시에, 사용자 및 사업장에 대한 괴롭힘 정책 준수 및 검토, 근로자에 대한 정보제공 및 교육 등의 사안도 함께 조치로 강구하고 있어 사전적 예방 기능이 함께 작동하도록 하고 있다는 점이 특징이다.

IV. 논의 및 개선방안

1. 직장 내 괴롭힘 피해에 대한 구제제도 및 절차의 법문화의 필요성

우리나라의 직장 내 괴롭힘 금지법은 아시아 국가 중에 가장 먼저 직장 내 괴롭힘을 규율하는 법을 제정 및 시행하고 있다는 큰 의의를 가지고 있다. 하지만 우리나라의 직장 내 괴롭힘을 규율하고 있는 근로기준법, 산재보험법, 산업안전보건법의 규정을 살펴 보았을 때, 사후 구제와 관련된 내용은 법문화되어 있지 않다.

따라서 상기에서 살펴본 바와 같이, 일본과 호주의 경우, 일본의 노동시책종합추진법과 호주의 공정노동법상에서 직장 내 괴롭힘의 피해에 대한 사후 구제제도와 관련된 사항이 규정되어 있는 것에 반해, 우리나라의 현행 근로기준법 등 직장 내 괴롭힘 금지법상에는 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해에 대한 사후 구제제도와 관련하여 명확한 규정이 존재하지 않는다.

물론, 노동위원회에서 직장 내 괴롭힘과 관련하여 부당노동행위가 이루어진 과정의 일환에서 부당하고 또는 폭행 등에 더불어 직장 내 괴롭힘이 다루어지는 경우 있지

24) Fair Work Commission, "Guide: Anti-bullying jurisdiction", 2018.11.29., p.4.

만, 직장 내 괴롭힘 문제 단독으로 노동위원회에 권리분쟁을 다룰 수 없다. 그러한 상황에서 직장 내 괴롭힘의 피해를 입은 근로자가 민사 또는 형사소송을 제기하지 않는 한 별도의 구제수단을 기대하기는 어려운 상황이다. 하지만 이러한 사법적인 방법을 통한 구제는 금전적 및 시간적 소요를 고려하면, 행정절차 등을 통한 빠른 원상회복과 손해배상이 가능하도록 피해근로자를 구제하는 시스템을 법적으로 정비하는 것이 더욱 중요해진다.

앞에서 소개한 바와 같이 마침 우리나라에서는 최근에 남녀고용평등법상에서 직장 내 성희롱의 사용자의 조치와 관련하여 노동위원회의 시정절차를 이용할 수 있게 되었는데, 직장 내 괴롭힘과 관련하여도 관련 시정신청 등의 구제와 관련된 내용을 법문화해야 할 필요성이 더욱 고조되고 있다고 볼 수 있을 것이다.

2. 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 행정구제제도 정비의 필요성

직장 내 괴롭힘의 행정적 구제제도에 대해서는 그동안의 선행연구에서는 노동위원회에서의 구제신청제도 도입을 주장하는 의견이 다수를 차지하고 있다.

노동위원회에 판정권을 부여하여 노동위원회 판단결과 통보에 대하여 조정 또는 중재 효력을 부여하는 방안,²⁵⁾ 노동위원회에 구제절차를 도입하는 방안(이 논의의 경우, 직장 내 괴롭힘에 대한 금지청구권을 일반 민사법원에 대한 재판청구 이외의 특수한 구제수단으로서 노동위원회의 구제절차 도입),²⁶⁾ 노동위원회의 차별판단과 시정명령권이 있다는 점에서 고용과 관련된 부분은 노동위원회에서 차별시정절차를 이용하는 방안,²⁷⁾ 남녀고용평등법에서 직장 내 성희롱도 노동위원회에서 구제와, 시정명령, 배상신청도 가능해짐에 따라, 이를 참고로 하여 노동위원회에서도 직장 내 괴롭힘 노동위원회가 직장 내 괴롭힘의 문제를 심리하고 필요에 따라 조정·중재할 수 있도록 하거나,²⁸⁾ 사내 조치에 불복하는 근로자 권익을 위해 노동위원회에 구제절차를 두는 방안²⁹⁾을 주장하고 있다.

앞에서 언급한 강병원 의원이 대표발의안과 이수진 의원이 대표발의안에서 노동위원회에 직장 내 괴롭힘에 대하여 시정신청을 할 수 있도록 하는 내용이 유의미하다고 평가할 수 있다. 또한 2022년 5월 19일부터 시행중인 남녀고용평등법의 차별시정제도과 같이, 결국은 직장 내 괴롭힘의 문제도 직장 내 성희롱과 마찬가지로 노동위원회에서 시정명령을 요구하는 구제절차를 두는 것이 효과적인 방법이 될 수 있을 것이다. 이는 기존에 갖추어진 노동위원회의 제도를 이용할 수 있는 방안이므로 도입과

25) 이준희, “근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정 시행 1년에 대한 평가와 개선방안”, 고려법학, 제 98호, 고려대학교 법학연구원, 2020, 151-152면.

26) 권오성, “‘직장 내 괴롭힘’ 관련 개정법(안)에 대한 평가와 향후의 과제”, 노동법포럼, 제25호, 노동법이론실무학회, 2018, 119면.

27) 이수연, “직장 괴롭힘 입법안의 쟁점과 과제”, 사회법연구, 제34호, 한국사회법학회, 2018, 108면

28) 윤우일, “업무인사권을 악용한 직장 내 괴롭힘에 대한 구제수단”, 아주법학, 제15권 제3호, 아주대학교 법학연구소, 2021, 176-177면.

29) 이재현, “직장 내 괴롭힘 대응·조치 체계 구축과 조직 문화의 개선 - 2021.10.14. 시행 개정법을 중심으로 -”, 노동법포럼, 제34호, 노동법이론실무학회, 2021, 222-223면.

운영에 있어 행정적인 부담을 어느 정도 줄일 수 있을 것이다.

물론, 본격적인 도입을 위해서는 노동위원회에서의 도입 방식에 대한 논의는 필요하게 될 것이다. 예를 들어, 직장 내 성희롱의 노동위원회 구제절차와 같은 형식으로 직장 내 괴롭힘의 피해근로자에 대한 적절한 조치의무 미이행 또는 불리한 처우가 인정된 경우의 보호조치, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 구제가 가능하도록 하는 형태로 구제절차를 마련하는 것을 고려할 수 있을 것이다.

그리고 직장 내 괴롭힘과 성희롱은 분명히 다른 특성이 있지만, 또한 괴롭힘의 행위가 이루어지는 일련의 과정에서 발생하기도 한다. 이에 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱의 사건을 함께 다루어 큰 틀의 괴롭힘(harassment)으로부터의 권리구제신청을 할 수 있는 카테고리를 마련하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이다.

마지막으로 외국의 사례에서도 살펴보았듯이, 일본의 일부의 지방 노동위원회에서도 직장 내 괴롭힘으로 인한 분쟁을 알선 및 중재하는 기능을 하고 있으며, 호주의 공정노동위원회에서도 직장 내 괴롭힘을 판단하고 명령을 내리는 기능을 하고 있다. 따라서 궁극적으로는 노동위원회에서 시정명령의 과정에서 노동위원회가 직장 내 괴롭힘 사건에 대하여 조사 및 심문을 하여, 판정, 조정 및 중재를 하는 기능까지 가능하도록 하는 것도 고려해볼 수 있을 것이다.

3. 지방고용노동관서 및 근로감독관의 역할 강화

직장 내 괴롭힘의 구제와 관련하여 지방고용노동관서의 역할도 더욱 중요해져야 한다. ILO 협약 제190호는 비준 국가가 “적절한 근로감독관 및 관련 정부 부서가 즉각적인 집행력 있는 조치를 요구하는 명령, 생명과 건강, 안전에 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중단하도록 하는 명령, 법에 의해 제공될 수 있는 사법 또는 행정 당국에 항소할 수 있는 권리를 포함하여, 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 처리할 수 있는 권한이 부여되는 것을 보장”한다고 명시한다(제10(h)조). 이와 관련하여 권고 제206호의 제21조는 근로감독 및 산업안전보건에 대한 책임이 있는 국가 기관의 권한이 직장에서의 폭력과 괴롭힘을 다루어야 한다는 것뿐만 아니라 젠더평등을 포함한 평등 및 차별금지에 대한 책임이 있는 기관도 명시한다.

앞의 일본의 사례에서 살펴보았듯이, 일본의 도도부현 노동국에서 종합노동상담을 받을 수 있고, 또한 노동국장에 의한 조언 및 지도, 분쟁위원회에서 의한 알선 등을 통하여 직장 내 괴롭힘 피해의 구제를 받을 수 있는 제도가 있다. 실제로 2020년 기준, 일본 도도부현 노동국이 행하고 있는 개별노동분쟁의 상담건수, 조언 및 지도 신청건수, 알선 신청건수의 전체 항목에서 “괴롭힘 및 따돌림”의 건수가 계속하여 최다를 기록하고 있으며, 민사상 개별노동분쟁 상담건수의 경우 79,190건으로 9년 연속 최다이며, 조언 및 지도의 신청건수는 1,831건으로 8년 연속 최다, 알선 신청건수는 1,261건으로 7년 연속 최다를 기록하였다.³⁰⁾ 이와 같이 일본의 도도부현 노동국에서

의 직장 내 괴롭힘 사건의 해결에 대한 역할이 크다고 볼 수 있다.

또한 일본에서는 도도부현 노동국 안에 분쟁조정위원회를 두어, 노동국장에 의한 조언 및 지도로 해결되지 못한 사건은 분쟁조정위원회에서의 알선으로 당사자 간의 합의 등의 중재가 이루어지고 있다. 이와 유사하게 지방고용노동관서 안에 직장 내 괴롭힘 관련 분쟁조정위원회의 기능을 하는 위원회를 설치하여, 직장 내 괴롭힘 문제에 대하여 조사하고 판단하여 피해자의 권리구제를 할 수 있는 기능을 하도록 하는 것도 고려해볼 수 있을 것이다.

한편, 이러한 지방고용노동관서의 역할 강화에 더불어, 근로감독관의 역할도 강화할 필요가 있다. 근로감독관 직무규정에 따르면, 근로감독관은 폭언, 폭행, 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 근로자에 대한 부당한 대우로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 사업장 특별감독을 할 수 있고(제12조 제3호 라목), 또한 직장 내 괴롭힘 사건의 경우 전담 근로감독관 지정을 통하여 조사를 할 수 있다(제37조의2 제2항). 이와 같이 근로감독관이 실질적으로 직장 내 괴롭힘 사건의 조사 및 특별감독 등을 할 수 있는 역할이 부여되어 있다.

근로감독은 양질의 근로조건을 장려하고 시행하고 노동의 기본 원칙과 권리를 존중하는 핵심에 있는 필수적인 공공 기능이다. 근로감독은 노동권을 보호하고 모든 근로자를 위한 안전하고 안심할 수 있는 작업 환경을 증진하는 데 중요하다.³¹⁾ 하지만 근로감독관은 감독행정을 통하여 노동사건을 해결하고 있지만, 기본적으로는 감독기관이라는 점에서 분쟁해결기관으로서는 기능상 한계가 있고, 또한 분쟁당사자인 사용자가 적극적으로 분쟁해결을 위한 근로감독관 제도를 이용하리라는 기대를 할 수 없는 점 등의 부정적인 사항이 지적된다.³²⁾

현재 근로감독관에게 조사 권한이 있지만, 비록 이후의 피해자에 대한 구제시스템으로서의 역할은 되고 있지 못하다. 하지만 현행 우리나라의 노동행정 시스템에서 고려해보았을 때, 결국은 근로감독관의 역할 강화가 더욱 중요해질 것이다. 특히 ILO의 협약 및 권고에서도 근로감독관의 역할의 중요성이 강조되고 있다. ILO 협약 제190호에 따르면, 비준 국가는 직장 내 괴롭힘 금지법 등의 국내법과 관련하여 준수를 모니터링 및 시행할 모니터링 메커니즘을 구축하거나 강화하고(제4(2)(d)조 및 제10(a)조), 근로감독관 및 기타 관할 기관을 통한 검사 및 조사의 효과적인 수단을 보장해야 한다(제4(2)(h)조)고 하여, 근로감독관의 역할의 중요성을 언급하고 있다.

이와 관련하여 직장 내 괴롭힘 문제 해결에 대하여 근로감독관의 개입 권한 명시 등의 중요성이 논해지고 있으며,³³⁾ 궁극적으로는 근로감독관이 직장 내 괴롭힘의 문

30) 厚生労働省, “令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します”, 2021.06.30.: <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000797476.pdf>

31) ILO, “Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No.190 and Recommendation No.206”, International Labour Organization, 2021, p.81.

32) 이정, “개별적 노동분쟁 해결제도에 관한 일고찰-일본의 사례를 중심으로-”, 국제법무, 제14집 제1호, 제주대학교 법과정책연구원, 2022, 96면.

33) 이준희, “근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정 시행 1년에 대한 평가와 개선방안”, 고려법학, 제98호, 고려대학교 법학연구원, 2020, 152면 및 윤우일, “업무인사권을 악용한 직장 내 괴롭힘에 대한 구제수단”, 아주법학, 제15권 제3호, 아주대학교 법학연구소, 2021, 174면.

제를 조사를 실시 한 후의 사후 조치처리에 대한 법적 권한을 명확히 하여 부여하는 것이 필요할 것이다. 이를 위해서는 근로감독관의 전문성 강화가 뒷받침되어야 하며, 근로감독관이 수행하고 있는 업무 부하를 고려하여, 장기적으로는 근로감독관의 수의 증대 등의 논의도 필요하게 될 것이다.

V. 결론

상기에서 살펴본 바와 같이, 현행 근로기준법 등 직장 내 괴롭힘을 규율하고 있는 현행법에서는 괴롭힘 피해에 대한 사후 구제제도 및 절차에 대한 법적 근거가 부재한 상황이다.

직장 내 괴롭힘 사건에 관한 판단과 대응 및 조치는 기본적으로 사업장의 자율적 판단을 통해 이루어지는 구조이다. 하지만 이에 불복하는 당사자가 있는 경우 사법기관에서의 소송 등을 제기할 경우 소송에 드는 금전적 및 시간적 소요를 고려하여, 먼저 행정기관에 사후적 판단 및 구제 절차를 마련하여 피해자에 대한 빠른 구제와 원상회복이 가능하도록 하는 것이 앞으로의 직장 내 괴롭힘 금지제도의 중요한 이슈가 될 것이다.

따라서 직장 내 괴롭힘 피해에 대한 구제제도 및 절차를 법제화할 필요가 있으며, 특히 노동위원회 등에서 직장 내 괴롭힘의 사후 구제가 이루어질 수 있도록 행정구제제도도 함께 정비되어야 할 것이다. 이에 더불어, 지방고용노동관서 및 근로감독관도 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해 구제에 대한 역할의 강화 및 재검토 역시 중요해질 것이다.

지정토론

사회 : 이상희 (한국사회법학회 회장, 한국공학대학교 교수)

토론 : 정숙희 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터장)

이정훈 (서울시 감정노동 종사자 권리보호센터장)

이준희 (한국경영자총협회 노사관계법제팀장)

이세리 (법무법인(유) 세종 파트너 변호사)

송치경 (한국공인노무사회 사업개발위원장)

직장 내 괴롭힘 금지 제도의 쟁점과 과제

정속희

도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터장

1. 직장 내 괴롭힘 금지법의 한계

직장 내 괴롭힘을 금지하는 법률은 2019년 7월 16일 시행후, 신고건수는 증가하고,¹⁾ 법률 또한 신설·강화되고 있지만 아직도 직장 내 괴롭힘은 만연하다.²⁾ 이는 근본적인 근절을 위한 노력보다는 사용자의 자율시정에 맡겨진 실효성 없는 법률 때문이라 할 것이다.

지난해 법률의 개정으로 사용자의 직장 내 괴롭힘 사실 신고에 대한 객관적 조사 실시 의무화, 비밀누설 금지의무에 따른 위반 또는 사용자나 사용자의 친인척이 직장 내 괴롭힘의 가해자일 경우 과태료 처분을 규정하였지만, 현실적으로 얼마나 실효성이 있을지 의문이 아닐 수 없다.³⁾

직장 내 괴롭힘에 대해 신고가 있는 경우 사용자는 피해자와 가해자에 대해 적절한 조치를 할 것을 법정화하고, 사용자가 신고 근로자에 대해 해고, 기타 불이익 처우를 할 경우에만 형사처벌을 하도록 하였다. 이는 전적으로 사용자의 자정노력에 비중을 두고 있으므로 피해자의 회복, 조직문화의 개선, 직장 내 성희롱 대응 매뉴얼 활용, 조사과정의 비밀유지, 가해자의 징계 및 재발방지 등 실효성 있는 제도로 작동하기에는 한계가 있다.

이처럼 직장 내 괴롭힘 법률의 모호함은 근본적인 문제점으로 지적되고, 예방 교육은 법정 의무화 되지 않아 사실상 방치 수준이며, 5인 미만 사업장의 직장

1) 2019년 2,130건, 2020년 5,823건, 2021년 6,763건 등 총 1만 4,716건으로 매년 증가하고 있다.

2) 고용노동부와 한국노동법학회가 공동으로 '직장 내 괴롭힘 금지제도 1주년(2020년 7월) 토론회'에서 한국산업기술대학교 이상희 교수에 의하면, 주요산업노동자 1,000명 중 71.8%가 '직장 내 괴롭힘의 변화 없다'고 응답했고, '감소했다'는 19.8%, '늘었다'는 8.4%나 됐다. 이 법 시행으로 인해서 회사의 대응 문화가 제대로 정착되지 못했다는 방증한다. 현재에도 간호사 '태움', 공무원의 자살사건, H사의 디자이너 자살사건 등 끊임없이 일어나고 있다.

3) 지난해 10월 14일 개정법은 직장 내 괴롭힘을 한 사용자와 사용자의 친인척(사용자의 배우자, 4촌이내의 혈족, 4촌이내의 인척)에게 과태료 1,000만원, 직장 내 괴롭힘 조사나 피해자 보호 조치, 가해자 징계 등 적절한 조치 의무를 하지 않은 사용자에게 과태료 500만원을 부과하도록 하였다.

내 괴롭힘 금지법 미적용, 플랫폼·프리랜서, 특수형태근로종사자는 적용이 배제된다는 점에서 많은 과제를 남기고 있다.

앞서 두 분의 발제에서도 나타났듯이 직장 내 괴롭힘의 행위요건⁴⁾의 포괄성, 사후구제제도의 부재 등 문제점 지적과 개선과제에 대해서는 전적으로 동의한다. 다만, 직장 내 괴롭힘은 노동법상의 제도를 넘어 헌법상 인권의 시각으로 관점을 전환할 필요가 있다. 즉 사업장 문제로만 볼 것이 아니라 근로자의 인권 문제로 접근하여 근본적인 근절을 위한 노력이 필요하고, 모든 일하는 노동자로 확대·보호될 필요가 있다.

2. 직장 내 괴롭힘 금지법의 문제점 및 개선방안

1) 직장 내 괴롭힘 법률의 실효성 제고

직장 내 괴롭힘 법은 근본적으로 문제가 있다. 이는 직장 내 괴롭힘이 발생하는 경우 행정적 구제제도나 가해자 처벌 등이 없이 사업주의 시정만을 법정화하고 있기 때문이다. 직장 내 괴롭힘 행위는 형법상의 모욕이나 명예훼손, 폭행 등의 죄책으로 처벌받아야 마땅하다.⁵⁾ 하지만 사업장 내부의 문제로만 인식하여 영리를 목적으로 하는 사업주의 자정노력에 비중을 두고 있다. 직장 내 괴롭힘은 조직문화의 악화나 조직갈등 등 기업의 치부를 외부에 드러내는 것으로서 불명예이자 금전적으로도 손해를 끼칠 수 있으므로 오히려 사업주가 직장 내 괴롭힘을 은닉 또는 부정하도록 방치하는 결과를 초래하고 있다. 따라서 위반시 처벌규정이거나, 실효성 있는 구제제도를 도입할 필요가 있다.

2) 법률규정의 흠결에 대한 개선

근로기준법 제76조의 3 제3항은“사용자는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 보호하기 위하여 필요한

4) 직장 내 괴롭힘으로 인정되기 위해서는 3가지 핵심 요소를 모두 충족되어야 직장 내 괴롭힘에 해당한다. 먼저, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 행위이어야 한다. 즉, 회사 내 직위, 직급 체계상 상위에 있음을 이용하거나, 개인 대 집단, 나이, 출신 지역 등 상대방이 저항 또는 거절하기 어려운 높은 상태에서 이루어진 행위이어야 한다. 둘째, 업무상 적정 범위를 넘은 행위이어야 한다. 이는 특정 행위가 개인 심부름과 같이 업무상 필요성이 인정되지 않거나, 업무상 필요한 지시라고 하더라도 욕설 등을 동반해서 업무 지시를 하는 경우에는 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되는 경우도 포함된다. 셋째, 해당 행위가 피해자에게 신체적·정신적 고통을 주거나, 근무환경을 악화시키는 행위이어야 한다. 이는 행위자의 의도와 상관없이 그 행위로 피해자가 신체적, 정신적으로 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 인정될 수 있다.

5) 고용노동부 신고 유형별로는 폭언이 6,588건(39.72%)으로 가장 많았다. 부당인사(2,810건·16.94%)와 따돌림·힘담(2,148건·12.95%), 차별 588건(3.54%), 업무미부여 497건(3.00%), 폭행 441건(2.66%), 감시 399건(2.41%), 강요 271건(1.63%), 사적 용무지시 252건(1.52%) 등으로 이어졌다.

경우 해당 피해 근로자 등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다”고 규정하였다. 근로기준법 제76조의 3 위반에 대해 제2항, 제4항, 제5항, 제6항, 제7항은 모두 벌칙 조항을 두고 있지만, 제3항 위반에 대해서만 벌칙이 없다. 벌칙이 없는 조항을 지킬 사용자는 많지 않다. 따라서 직장 내 괴롭힘 사실을 회사에 신고했음에도 신고 피해자와 가해자는 장소적으로도 업무적으로도 분리되지 않는 경우 피해자는 더 큰 고통에 시달릴 수 밖에 없으므로 가해자와 피해자의 분리는 반드시 필요하다.⁶⁾ 따라서 이를 위반시 벌칙 조항이 필요하다. 또한 ‘필요한 경우’라는 사용자의 자의적 판단에 맡기는 문구도 삭제함이 마땅하다.

2) 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 법정 의무화

직장 내 괴롭힘에 대한 예방교육은 법정 의무화가 아니다. 다만, 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 취업규칙의 필수 기재 의무로 규정하고, 시행은 자율에 맡겨져 있다보니 예방교육 실시는 미흡한 실정이다. 또한 취업규칙 작성 의무가 없는 10인 이하 사업장 같은 경우에는 이런 규정 자체가 의무화 되지 않아 더욱 문제점으로 지적되고 있다. 직장 내 괴롭힘은 근로자의 인권 문제와 결부되기 때문에 인권에 대한 개개인의 감수성을 높여줌으로써 사전 예방의 실효성을 제고해야 할 것이다.

3) 5인 미만 사업장의 적용 확대 적용

고용노동부에 의하면, 2019년 7월 16일부터 2020년 6월 30일까지 고용노동부에 신고된 직장 내 괴롭힘 건 중 5인 미만 사업장 신고 건수가 전체의 33.2%에 이른 것으로 나타난다. 이처럼 소규모 사업장의 직장 내 괴롭힘 정도가 심각한 상황인데도 적용 대상에서 제외되어 보호받지 못하고 있으므로 확대 적용이 필요하다.

4) 플랫폼·프리랜서 노동자 확대 적용

기술의 비약적 발전과 정보의 고도화는 디지털플랫폼 경제를 출현시켰고, 디

6) 회사의 별도 조치가 없는 경우 고용노동부에 신고하는 과정에서 여러 전문가의 도움을 받으려해도 비용 문제로 근로자 혼자 사건을 진행하려다보니 많은 고충이 따른다. 또한 고용노동부 신고 후 직장 내 괴롭힘 사건 해결에 근로감독관이 관여하거나 처리할 수 있는 일이 많지 않기 때문에 또다시 회사의 처분을 기다려야 하고, 고용노동부 조사 또한 형식적이라 더 큰 좌절을 겪기 마련이다. 결국 근로자는 무급병가 3개월이 지나도 고용노동부의 처리 결과가 나오지 않아 회사에 복귀하거나 사직하는 방법 중 하나를 선택해야 하는 상황에 몰리고, 결국 사직을 선택하는 경우에 이른다. 이는 자의적인 퇴사이므로 실업급여도 받지 못한다(상담 사례중).

지털 플랫폼과 연결한 플랫폼·프리랜서 노동자, 특수형태근로종사자 등 다양한 고용형태가 나타나고 있다. 이들은 기존 제도권 내로 포섭되지 못하여 직장 내 괴롭힘에 대한 보호에서도 사각지대에 있다.⁷⁾ 이러한 고용형태는 인적 종속성은 약하지만 경제적 종속성이 강하게 수반된 불안정 노동자들로 헌법적 관점의 인권 보호로 다루어질 필요가 있다.

3. 결론

인간관계는 친소관계에 따라 일정한 집단이나 모임을 형성하므로 다른 집단의 구성원에게는 배타적인 현상이 벌어진다. 따라서 어느 사업장을 막론하고 직장 내 괴롭힘은 발생할 수 있다. 괴롭힘이라는 것은 근로자의 자질부족이나 부적절한 행동 등에 따라 업무 배제의 경우도 있지만 피해 당사자의 주관적 감정이 주류를 이루므로 한마디로 단정하기 어려운 측면이 있다. 그런데다가 괴롭힘의 법률적 정의가 모호하고 실효성 있는 구제절차나 관련자 처벌 규정없이 사업장에서 알아서 해결하라는 식의 현행 법률은 사업주가 자의적으로 왜곡, 은닉할 가능성이 높다.⁸⁾

특히, 직장 내 괴롭힘은 사업장 단위에서만 문제되는 것이 아니라 헌법상 인권 문제로서 일하는 모든 근로자로 확장하여야 하고, 괴롭힘 발생시 사업주, 가해자, 피해자 모두에게 상처가 될 수 있으므로 인권에 대한 감수성 등 근본적인 인식전환을 위한 노력이 필요하다. 또한 직장 내 괴롭힘을 근본적으로 근절하기 위해서는 가해자의 처벌, 행정적인 구제절차 등 신속하고 실효성 있는 법률의 개정이 필요하다. 나아가 근로감독관의 인권 감수성과 직장 내 괴롭힘 신고를 방치하는 사업주를 처벌할 수 있어야 할 것이다.⁹⁾

7) 한 사례로, 한 대리점 택배 기사 A씨는 고용청에 "택배노조 조합원들로부터 직장 내 괴롭힘을 당했다"는 내용의 진정서를 제출했지만 A 씨와 택배노조 조합원들, 점주 간 사용 종속적인 관계가 성립하지 않으므로 근로기준법상 근로자가 아니라고 보아 직장 내 괴롭힘 적용 대상이 아니라고 하였다.

8) 직장 내 괴롭힘 신고 이후 불이익은 굉장히 교묘하고 은밀하게 이뤄지는 경향이 있고, 고용노동부와 검찰은 신고인의 불이익을 협소하게 해석하여 인과관계를 엄격하게 따지는 경향이 있으므로 결국 불이익은 신고인이 모두 떠안게 되는 경우가 일반적이다.

9) 한국노동연구원이 지난해 11월 발간한 '직장 내 괴롭힘 금지법이 고용에 미치는 영향' 보고서에서는 직장 내 괴롭힘 피해가 발생해도 조치하지 않는 경우가 40%를 넘었다. 또한 고용노동부 통계에 의하면, 2021년까지 종결된 사건(1만4,327건)의 처리 현황에서, 기타 6,535건(45.61%), 취하 5,754건(40.16%), 개선지도 1,859건(12.98%) 순이었고, 특별사법경찰인 노동부가 검찰로 송치한 사건은 179건으로 1.25%에 그쳤으며, 그 중 기소 의견으로 검찰에 송치한 사건은 66건으로 전체 사건의 0.45%에 불과했다. 특히, 대검찰청은 직장 내 괴롭힘 금지법 관련 통계를 별도로 관리하지 않을 만큼 적다는 것을 알 수 있다.

토론문



이정훈

서울시 감정노동 종사자 권리보호센터장



한국고용노동교육원 토론회(토론문)

직장 내 괴롭힘 금지제도의 쟁점과 과제
(지방정부 역할과 과제를 중심으로)



서울시 감정노동센터 이정훈 소장

01

발제를 듣고...

- 최흥기 교수의 발제문에서 제시한 문제인식과 입법보완 취지에 공감하며 특히 개념정의의 보완, 예방에 대한 구체화 등은 반드시 필요함
- 직장 내 괴롭힘은 조직문화와 밀접한 관계를 가지며, 이는 사후적인 구제과정을 통해 변화하기 어려운 특징이 있음
- 특히 중소기업 사업장이 적극적으로 조직문화를 개선할 수 있도록 정부가 많은 지원을 하여야 함
- 박수경 교수의 발제문에서 제시한 사후 구제제도의 개선방안은 현재 처리되고 있는 직장 내 괴롭힘 사건의 문제점을 잘 지적하고 있음
- 예방적 활동이 중요하지만 기왕에 벌어진 괴롭힘 사건의 처리는 법적 안정성과 피해자의 구체적인 보호, 재발 방지 등의 효과를 기대할 수 있으므로, 절차와 요건을 명확히 제시할 필요가 있음.
- 다만, 구제경로를 다양화하는 것과 더불어 구체적인 괴롭힘의 구성요건을 명확히 하는 것이 병행되어야 함

01

발제를 듣고...



02

현상 살펴보기



고용부 "네이버 직장 내 괴롭힘 사실로 확인"



판교IT사업장 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 공동대책위원회 발족

판교는 '갑질 재난지역', 'IT갑질신고센터' 운영으로 피해자 찾기에 나서...
정부와 지자체에 정신건강 실태조사와 예방 및 상담치료 기관설립 요구도...

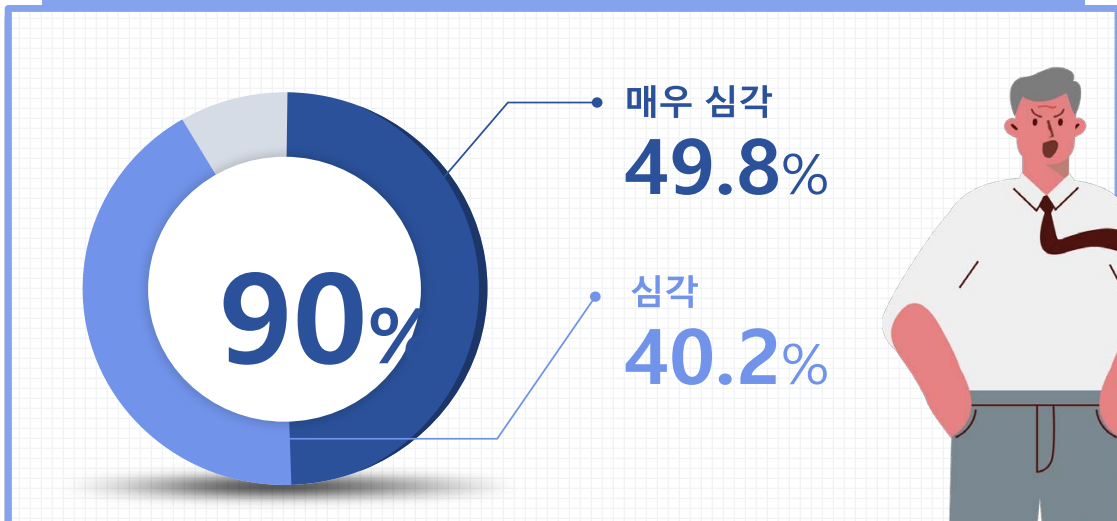


02

현상 살펴보기



갑질 심각성 인식



*출처 : 국무총리실 발표자료 (한국갤럽, 2018. 12. / 신뢰도 95%)



'갑질'에 대한 국민인식 설문조사 결과

02

현상 살펴보기



‘직장갑질’ 감수성 지수

직장갑질을 ‘갑질’이라고 인식하는지
개인의 감수성 측정

(직장갑질119조사, 30개 문항, 직장인 1,000명)



03

지방정부 조례 수립 확산



34개(2021년)-> 63개(2022년) 지자체 조례 확산



서울시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례 제정
(2020. 1. 9)

- 시청, 시 산하 기관 등 공공부문 적용
- 기관 내 직장 내 괴롭힘 관련 상담사 1인 이상 배치
- 예방교육 1년 1회 이상 의무 실시
- 괴롭힘 행위 발생 시 조치 사항 규정
- 피해자 보호 및 불이익 조치 금지
- 개선 권고에 따른 조치 의무, 비밀유지 조



04 지방정부 권한의 한계



신고사건 등에 대한 판단 권한 : 고용노동부



직장 내 괴롭힘 판단 기준의 모호성과 낮은 송치율

- 2019년 7월~2021년 신고사건 수 : 14,716건
- 개선 지도 건 수 : 1,859건(12.98%)
- 검찰 송치 건 수 : 179건(01.25%)

(자료 : 박수경 교수 발제문, 재인용)

【근로감독관 민원 사례】

(개요) 동료간 일과시간(야근)으로 인하여 심호간에 괴롭힘을 당했다고 주장. 양측 모두 각각 진정 신청하였고, 두 건 모두 인정 안함



“감독관 교체해달라, 재진정”
조금씩 내용을 다르게 구성하여 재진정 넣음
신문고, 민원위 등 다른 경로를 통하여
지속적으로 민원제기

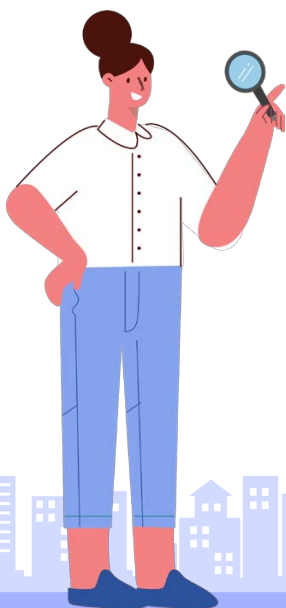
【근로감독관 민원 사례】

(개요) 실업급여 수령 조건을 만들기 위해 직장 내 괴롭힘으로 인한 퇴사요청 공모. 조사 과정에서 위 사실이 밝혀지며 인정이 안되자 민원을 제기함



“내가 죽어야 인정받나”
대질 조사까지 하면서 사실관계를
확인하였으나 국민신문고에 정문의
민원 제기

05 지방정부의 역할과 기존 사업과의 연계



현장 중심 사업 전개를 통한 괴롭힘 근절 지원



현장에서 필요한 지원 중심의 사업 설계

- 1 조직문화 개선 컨설팅 사업**
사업장 내 조직문화 진단과 개선방안 제시를 통한 인식 변화 유도
: 모범사례 발굴과 확산, 제도화를 통한 괴롭힘 예방 강화
- 2 조사위원회 풀 구성 및 운영**
전문성/객관성/비밀유지를 위한 공정한 조사위원회 필요
: 괴롭힘 사건 발생(신고) 시 가장 취약한 절차(근로감독관 인터뷰)
- 3 관련 당사자 심리상담 지원**
피해자, 가해자, 동료 등 관련 당사자가 다수 발생
: 사업장 내 분위기 안정화와 재발 방지 위한 치유, 상담 필요
- 4 교육 프로그램 개발과 지원**
사업주와 관리자, 현장 노동자 맞춤형 교육 프로그램 구축
: 노동청과 연계, 신고접수 사업장과 개선지도 사업장 의무교육 실시
: 사례 전파와 경각심 제고, 조직문화 개선 등 교육효과 검증 체계 구축

괴롭힘 없는 건강한 조직 문화 함께 만들 수 있습니다

서울시 감정노동 종사자
Seoul Emotional Labor Center
권리보호센터



경청해 주셔서 감사합니다

현행 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 쟁점과 개선 방안 - 성립 요건과 사후 조치 규정을 중심으로 -

이준희

한국경영자총협회 노사관계법제팀장

1. 직장 내 괴롭힘 금지규정 도입 3년의 소회와 발제에 관한 소견

근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지 규정이 도입된 이후 아직 3년밖에 지나지 않았다는 점이 뜻밖으로 여겨집니다. 직장 내 괴롭힘 금지 규정 입법은 적어도 괴롭힘 문제에 관한 실로 많은 변화를 가져왔습니다. 많은 근로자가 어려움으로부터 구제받을 수 있는 방법을 알게 되었고 실제 구제가 이루어졌습니다. 단지 감내해야 하는 아픔으로 여기고 참던 많은 분이 더 이상 참지 않게 되기도 했습니다. 한편으로는 분쟁을 일으키거나 약점을 잡으려는 목적을 가진 사람들에 의해 악용되는 사례도 적지 않게 나타났습니다. 그리고 운용 경험이 쌓일수록 현행 근로기준법상의 직장 내 괴롭힘 조항에 대한 개선 필요성도 점점 뚜렷하게 드러나고 있습니다.

앞서 발제를 해주신 최흥기 교수님과 박수경 박사님은 직장 내 괴롭힘 문제에 관해 일찍부터 관심을 가지고 오랜 연구를 해오신 전문가들이십니다. 특히 박수경 박사님께서서는 다양한 관점에서 이 쟁점을 바라보시고 일본을 비롯한 해외의 입법 동향을 상세히 우리 학계에 소개해주셨습니다. 오늘도 ILO와 호주, 일본 사례에 대해 매우 의미 있는 사례를 말씀해주셨습니다. 최흥기 교수님의 발제도 우리 제도를 찬찬히 음미해보고 문제점과 개선 방안을 정리하는 데에 큰 도움이 됐습니다. 두 분의 발제를 통해 우리 근로기준법상의 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 내용과 현실에서 적용되는 모습, 개선 필요성 등이 일목요연하게 정리되었다고 생각합니다.

2. 직장 내 괴롭힘 금지규정의 문제점과 개선 방안

저도 얼마 전부터 몇 편의 글을 통해 우리 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 문제점이나 보완이 필요한 사항이 무엇인가에 대해 소견을 제시해왔습니다. 간단히 말씀드리자면, 금지되는 괴롭힘 행위 개념의 미완성으로 인한 보완 필요성, 제3자에 의한 괴롭힘을 포괄하지 못하는 문제, 사업주와 직접 근로계약관계가 없는 다른 사업주의 근로자에 대한 보호 문제, 근로자의 괴롭힘으로부터의 사용자 보호 문제, 5명 미만 소규모 사업장

의 적용 배제 문제, 신고 접수 및 조사 주체의 문제, 처벌 규정에 미비로 인한 문제, 사용자의 조치 의무 등 의무 위반에 대한 제재 수단 미비, 사용자의 예방교육의무 규정 미비 등입니다. 오늘 발제에서도 대부분 지적됐습니다. 이 중에는 현행 조문의 적극적 해석과 운용으로 문제점을 보완할 수 있는 경우도 있지만, 대부분은 근로기준법이 아닌 별도의 특별법을 제정함으로써 해결할 수 있는 입법적 개선사항들입니다.

저는 현행 근로기준법 규정을 그대로 유지한 채 운용방안을 개선할 수 있는 것으로는, 노동조합 및 노동관계조정법 제34조에 따른 노동위원회의 단체협약 해석 및 이행 방법에 대한 견해 요청권 활용, 제3자로부터 괴롭힘을 당한 근로자에 대한 사용자의 적극적 보호 조치 요청제도 활용, 노동위원회의 판정권 부여 등이 있다고 봅니다.

여기에서 말하는 노동위원회의 판정권은 구제명령권을 말하는 것이 아닙니다. 근로자와 근로자 사이의 분쟁일 수 있기 때문에 구제명령을 내리는 구조는 현행 노동위원회 체계에서는 적합하지 않지만, 노동위원회가 직장 내 괴롭힘이 맞는지 아닌지 하는 판단을 내려 줄 수는 있다고 본 것입니다. 직장 내 괴롭힘이 발생한 많은 사업장에서 실무상 해결하기 힘든 쟁점으로 두드러지고 있는 것은 괴롭힘 가해 행위자와 피해 근로자 등 당사자의 수용성이 매우 낮다는 점입니다. 사용자가 근로기준법에 규정된 대로 공정하게 조사한 후 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 판단하거나 혹은 직장 내 괴롭힘이 맞다고 판단한 경우에, 피해자라고 주장하는 사람이나 가해자라고 지목된 사람이 회사의 판단을 수용하지 않는 경우가 많습니다. 고용노동부에서 진정사건으로 접수해서 처리결과를 통보해도 그 처리결과에도 승복하지 않는 경우가 많아서 감독관님들도 여간 고생이 아닙니다. 온라인에 공론화하거나 국회의원실에 제보하는 등 제3라운드에서의 전쟁이 이어지게 됩니다. 따라서 노동위원회법을 개정하여, 직장 내 괴롭힘 피해 근로자, 신고를 접수한 사용자 등이 노동위원회에 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 여부에 대한 견해제시를 요청할 수 있도록 명시적으로 규정하고, 노동위원회가 그에 대한 판단을 내려 그 결과를 당사자에게 통보하도록 하는 절차를 규정하는 방안을 검토할 필요가 있다고 본 것입니다. 준사법적 행정심판기관의 판단의 신뢰성을 고려할 때, 그러한 절차를 마련하는 것만으로도 직장 내 괴롭힘을 둘러싼 분쟁이 신속히 해결되도록 하는 데에 상당히 기여할 수 있다고 판단됩니다. 노동위원회의 판단 결과 통보에 대하여 조정 또는 중재의 효력을 부여하는 방안도 고려할 수 있을 것이다. 이러한 방안은 박수경 박사님께서 소개해주신 바와 같이 조정이나 알선을 활용하는 일본의 분쟁해결 제도나, 호주의 제도와도 일맥상통하는 부분이 있다고 생각됩니다. 다만, 호주의 공정노동위원회는 근로자 사이의 사건에 대해서도 “중지 명령”을 내릴 수 있는 것 같습니다. 이 제도도 효과적이기는 하지만 우리나라의 노동위원회에는 맞지 않는다고 생각합니다. 김정호 의원의 근로기준법 개정안이 적극적인 주제명령제도가 아니라 사용자의 직장 내 괴롭힘의 조사 결과나 조치에 이의가 있는 경우 노동위원회에 시정을 신청하는 제도만을 개정안에 담을 수밖에 없었던 것도 우리 노동위원회 제도의 본질에서 기인하는 한계입니다.

그리고 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정에 대한 부분적 입법을 통해 보완이 가능한 방안으로는 근로감독관의 개입 권한 명시, 처리 결과에 대한 근로자대표의 동의 권한 인정 등 근로자대표의 역할 강화 등이 있다고 보았습니다. 이것 역시 직장 내 괴롭힘 해당 여부에 대한 당사자의 수용성이 무척 낮은 것을 보완하기 위한 방안입니다.

하지만, 직장에서 발생하는 모든 유형의 괴롭힘에 대한 가장 바람직한 입법적 대응 방안은 역시 별도의 단행 법전을 통해 종합적인 규율체계를 조성하는 것이라고 생각합니다. 근로자의 권리와 사용자의 의무를 규율하는 근로기준법의 본질적 특성, 근로자의 신청에 따라 사용자를 피신청인으로 하여 문제를 조정해 나가는 노동위원회 제도의 본질적 한계 등으로 인해 현행법의 변용이나 응용으로는 제대로 된 대응을 할 수 없습니다. 그러한 의미로 저는 현재 근로기준법상의 직장 내 괴롭힘 금지 규정 도입을 직장 내 괴롭힘 금지법 입법이라고 부르는 것이 마땅치 않습니다. 직장 “내” 괴롭힘만이 아니라 직장 “에서” 발생하는 모든 괴롭힘에 대응할 수 있는 입법으로 나아가야 하기 때문에, 근로기준법에 있는 조문들은 과도기적인 미완의 규정이라고 보지 않을 수 없습니다.

3. 입법 논의에 대한 첨언

21대 국회 시기에 현행 직장 내 괴롭힘에 대한 현행법의 문제점을 보완하기 위해 발의된 법률안이 얼마나 있는지 조사해보니 생각보다 무척 많았습니다. 아래의 표를 보시면 대강의 내용을 파악하실 수 있으리라 생각합니다. 우리가 앞에서 지적한 많은 문제점을 여러 국회의원도 공감하고 개선해야겠다고 생각하고 있는 것 같습니다. 그리고 21대 국회 임기 중에 이미 개선안이 입법되는 성과도 있었습니다. 주요 내용은 첫째, 사용자는 직장 내 괴롭힘 행위의 신고를 접수하는 경우 등에 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하도록 의무를 부과하고(제76조의3 제2항), 둘째, 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않도록 비밀유지의무를 부과하고(제76조의3 제7항 신설), 셋째, 사용자(사용자의 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업장의 근로자인 경우)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과하며(제116조 제1항), 넷째, 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치 의무를 이행하지 않거나 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설하는 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과하는 것(제116조 제2항) 등입니다.

[21대 국회 괴롭힘 관련 법률 제·개정안]

주요 내용	법안명 (의안번호)	발의 의원	처리 여부
-사용자와 사용자의 친족이 가해자인 경우 과태료 부과(1천) -조사 참여자 등의 비밀 유지 의무, 사용자의 조사 -사용자가 조사, 피해 근로자 보호, 징계, 비밀 누설 등에 위반한 경우 과태료 부과(5백)	근로기준법 (2103464, 2101950, 2102370, 2107878, 2105543, 2104051)	송옥주, 한정애, 이용호, 이수진, 박대수, 윤미향	2021.10.14. 시행
사용자와 업무와 관련하여 근로자가 대면하는 도급인, 사용주의 친족, 입주민 등 제3자의 직장 내 괴롭힘 금지	근로기준법 (2101712, 2108017, 2108550, 2111029, 2102780)	강은미, 송언석, 이원택, 김정호, 신정훈	환노위 계류
4명 이하 사업장에 직장 내 괴롭힘 금지 규정 적용	근로기준법 (2104382, 2105343, 2106882, 2106981, 2108017, 2111029)	강은미, 황보승희, 이수진, 윤준병, 송언석, 김정호	환노위 계류
직장 내 괴롭힘 예방 교육 의무화	근로기준법 (2101849, 2012070, 2102780, 2103756, 2108017, 2111029, 2112083)	김경협, 최종윤, 신정훈, 이원택, 송언석, 김정호, 소병철	환노위 계류
괴롭힘 발생시 사용자와 관할 지방고용노동청장에게 신고	근로기준법 (2103756)	이원택	환노위 계류
괴롭힘 행위자에 대한 형사처벌	근로기준법 (2101712, 2012207, 2102780)	강은미, 임이자, 신정훈	환노위 계류
사용자의 사실확인, 조사 및 보호 등 조치 의무 위반시 과태료	근로기준법 (2101712, 2012070, 2109628)	강은미, 최종윤, 엄태영	환노위 계류
괴롭힘 신고 등을 이유로 불리한 처우 도급계약 해지 시 형사처벌	근로기준법 (2101712)	강은미	환노위 계류
피해자의 사용자에게 대한 심리적 치료 지원 요청	근로기준법 (2102879)	김영배,	환노위 계류
사용자의 사실확인 등 조사에 이의가 있는 경우 고용노동부 장관(노동위원회)에게 신고	근로기준법 (2102879, 2111894)	김영배, 이수진	환노위 계류
노동위원회에 직장 내 괴롭힘 시정신청제도 신설 (6개월 이내)	근로기준법 (2111029)	김정호	
특수형태근로종사자를 직장 내 괴롭힘 금지에 있어서는 근로자에 포함 시킴	근로기준법 (2110867)	임종성	환노위 계류
근로자에 대학원생 포함	근로기준법 (2102028)	태영호	환노위 계류
차별을 통한 신체적·정신적 부과 고통 금지	차별금지법 (2101116)	장혜영	법사위 계류
일반적 괴롭힘 금지	평등 및 차별금지에 관한 법률(2112330)	권인숙	법사위 계류

하지만, 역시 근로기준법의 개정으로 대응하려고 하는 흐름이 주류라는 데에서 깊은 아쉬움을 느끼게 됩니다. 첫 단추를 잘못 끼운 결과 계속 근로기준법의 틀 안에서 벗어나지 못하고 있습니다. 일반적 차별금지법 제정안이 두 개가 상정되어 있지만, 그 법안들은 괴롭힘에 관한 구체적인 인식을 하지 못하고 “차별”에만 관심을 가진 법률이라서 참여정부 시기의 차별금지법 논의에서 한 발도 더 앞으로 나아가지 못하고 오히려 더 위축된 느낌을 가지지 않을 수 없습니다. 장차 입법 논의가 어떻게 전개되어 갈지는 지켜보아야 할 문제입니다만, 단행법의 제정은 요원한 것 같습니다.

근로기준법들의 개정에 대하여 몇 가지 소견을 더하고자 합니다. 직장 내 괴롭힘 예방교육 의무화, 4명 이하 사업장 확대 적용, 지방고용노동청의 신고 접수권한 신설 등 모두 바람직합니다만, 단지 그러한 사항을 제도화한다고 해서 끝나는 것은 아니라는 점입니다. 그러한 제도가 단지 누군가의 새로운 수입원으로 전락하지 않도록 제도를 내실화하기 위한 노력이 함께 이루어져야 하리라 봅니다. “사람이 살아가면서 겪는 수많은 아픔 가운데 법률이 보호해야 하는 아픔은 어디까지인가?”라는 화두는 여전히 쉽게 답하기 어려운 질문입니다. 그리고 그러한 질문이 집중되는 영역이 직장에서의 괴롭힘 문제입니다. 직장에서의 괴롭힘 문제에 관해 지금까지보다 더욱 근본적이고 깊은 논의가 진행될 수 있기를 바랍니다. 감사합니다.

현행 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 쟁점과 개선 방안 - 성립 요건과 사후 조치 규정을 중심으로 -

이세리

법무법인(유) 세종 파트너 변호사

I. 들어가며

깊이 있는 발제를 준비해 주신 두 발제자 분들의 노고에 감사드립니다. 이번 발표는 직장 내 괴롭힘 금지 법제화가 3년이 되어 가는 시점에 그 동안 법 시행상 드러난 문제점을 짚어 보고, 현재 축적되어 가는 사례들을 통해 향후 직장 내 괴롭힘 관련 법제의 개선 방안을 고민해 볼 수 있는 좋은 계기가 되었다고 생각합니다.

저는 두 분의 발표에 덧붙여서 제가 직장 내 괴롭힘 관련 사안을 수행하면서 가지게 된 의문점이나 고민사항들을 공유하고 여러분들의 혜안을 얻고자 합니다.

우선 제1주제였던 직장 내 괴롭힘 사례분석과 법적 쟁점에 대해서는 현행 법규상 직장 내 괴롭힘 성립 개념 중 하나인 ‘업무상 적정범위’의 판단기준과 ‘정신적 고통’의 해석에 대해 말씀 드리겠습니다.

뒤 이어 ‘직장 내 괴롭힘의 사후 구제제도 및 개선방안’에 관한 제2발표 주제에 대해서는 현재 근로기준법상 사용자의 조치 의무 이행과 관련하여 실무상 어떠한 의문점이 있는지 및 박수경 교수님께서 소개해 주신 근로기준법 일부 개정법률안(이수진 의원 대표발의)에 대해 제가 고려되어야 할 사항들에 대한 의견을 말씀 드리겠습니다.

II. ‘업무상 적정범위’에 대한 판단 기준

1. 피해 사실과 포괄적 업무 관련성의 필요성

제가 업무상 담당했던 실제 사례들 중에는, 직장 구성원들 간의 사적 갈등과 직장 내 괴롭힘을 구분하기 쉽지 않아 과연 사용자가 적극적으로 개입하여 해결하는 것이 맞는 사안인지 고민되는 경우가 상당 수 있었습니다.

그런데, 직장 내 괴롭힘의 구체적인 사례들을 살펴보면 크게 두 가지 유형, 즉, i)

업무 자체 또는 그 자체는 아니지만, 업무상 실수에 대한 질책이나 비난 등 업무로부터 이어져 걱정 범위를 넘는 행위와, ii) 성희롱처럼 직무 그 자체와는 사실상 관련이 없는 불법행위(또는 범죄행위)가 발생한 경우로 나누어짐을 발견할 수 있습니다¹. 고용노동부 2019년 발간 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼』 제22면에서는 괴롭힘에 해당하는 비위 행위를 사적 갈등과 구분하기 위해서는 해당 행위가 직접적인 업무 수행 중에서 발생한 경우가 아니더라도 업무 수행에 편승하여 이루어졌거나 업무 수행을 빙자하여 발생한 경우 여야 한다는 이른바 ‘포괄적 업무 관련성’을 직장 내 괴롭힘 성립의 기본 전제로 설명하고 있습니다².

한편, 직장 내 괴롭힘 개념 성립을 위해 이러한 포괄적 업무 관련성이 필요한지에 대해서는 i) 괴롭힘 가해행위가 업무상 걱정범위를 넘어 행해지면 될 뿐, 괴롭힘 행위의 개념상 외연의 한계가 업무관련성이 있어야 하는 것은 아니라는 점에서 매뉴얼의 “업무관련성” 요구는 타당하지 못하다는 포괄적 업무 관련성 불요설³과 ii) 사용자가 직장 내 모든 인간관계의 갈등 상황에 대하여 근로기준법에 따른 조치를 해야 하는 것은 아니므로, 문제된 행위가 직장 내 괴롭힘으로 인정되려면 사용자의 관리 영역 안에서 발생해야 하고, 문제된 행위가 사용자의 제재나 조치가 가능한 업무관련성 있는 상황에서 발생한 것이어야 한다고 지적하는 포괄적 업무 관련성 필요설⁴의 견해가 나뉘고 있는 것으로 이해됩니다.

이에 대한 법원의 입장은 서울중앙지방법원 2020. 6. 11. 선고 2019나24567 판결에서 간접적으로 확인해 볼 수 있을 것 같습니다. 상기 판결은 A가 직장 동료와 근무일정과 관련한 대화를 하던 중에 B가 끼어들자, A는 B에게 “참견하지 말라”고 하였고, 이에 대해, B는 “가만 안 둔다”, “죽여 버린다”라며 A를 협박하고, 근무지에서 A에게 “병신아, 꺼져라”라는 말을 하며 A를 공연히 모욕한 후 그 후에는 A가 허위로 경찰에 신고 하였다거나 허위 고소를 하였다는 등의 허위 사실을 유포한 경우 이와 같이 모욕적 발언을 하고 허위 사실을 유포한 B의 행위가 직장 내 괴롭힘이 성립하는지가 문제된 사안이었습니다. 이 사건에서 서울중앙지방법원은 “이 사건 모욕행위는 단순히 사적인 관계에서 발생한 것에

1 『고용노동부 직장 내 괴롭힘 대응·예방 매뉴얼』의 문제점과 개선방안, 이준희, 강원대학교 비교법학 연구소, 강원법학 제58권(2019. 10) 180-181

2 고용노동부, 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼』, 2019, 12쪽

3 이준희, 앞의 논문 185-187

4 이수연, “직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점 분석을 통한 대응 방안 모색” 산업관계연구 제29호 제2호 2019.

6. 한국 고용노사관계학회 82-83

불과하여 피고 회사의 본래의 업무나 그것에 통상 수반되는 업무와 전혀 관련이 없는 점, 피고 회사 직원들이 수사기관에 탄원서를 제출하거나, 원고와 함께 근무할 수 없다는 취지의 청원서를 제출한 행위 역시 업무와 무관하게 직장 내 인간관계의 갈등상황에서 비롯된 행위로 보이는 점에 비추어 보면, 갑 제1 내지 45호증의 각 기재만으로는 피고 회사가 근로기준법 제76조의2를 위반한 사실을 인정하기에 부족하다” 고 판시한 바 있습니다(서울중앙지방법원 2020. 6. 11. 선고 2019나24567 판결). 이는 일용 업무와 전혀 관련이 없는 행위는 형법상 모욕죄 성립 등 다른 법률 위반은 별론으로 하더라도 근로기준법 직장 내 괴롭힘으로 인정하기 어렵다는 이른바 포괄적 업무 관련 필요설의 입장에 가깝지 않은가 생각됩니다.

저도 사적 갈등과 근로기준법으로 규율하는 직장 내 괴롭힘을 구분하기 위해서는 기본적으로 문제되는 행위가 직간접적으로 업무와의 연관성은 인정되어야 한다는 견해입니다.

2. 업무의 적정 범위의 판단기준-업무상 주의·지도와의 구분을 중심으로

직장 내 괴롭힘 관련 사안을 처리하면서 고민되었던 사항 중 하나는 직장 내 괴롭힘 금지의 취지가 오인되면, 하급 직원들에 대한 상급자 또는 관리자의 정상적인 지도·감독 활동이 위축되거나, 공동체의 성과 창출에 대한 상급자나 관리자 등의 의욕이 저하되는 결과가 있을 수 있다는 점이었습니다. 실제 직장 내 괴롭힘 예방교육을 진행하다 보면 특히 중간 관리자 등의 경우 경영진으로부터의 실적 압박과 부하 직원들에 대한 직장 내 괴롭힘 우려 사이에서 어떠한 입장을 취해야 하는지 고민된다는 의견을 표시한 바도 상당히 있었습니다. 이러한 점에서 직장 내 괴롭힘 금지의 취지가 제대로 뿌리내리기 위해서는 업무상 적정범위의 판단 기준이 정립되어야 할 것이라는 생각입니다.

이와 관련하여 근로기준법 제76조의 2에서는 직장 내 괴롭힘 성립 요건 중 하나로 ‘업무상 적정 범위를 넘어’ 라고만 규정되어 있고 그 내용을 상세화 하여 구분하고 있지는 않으나, 고용노동부 매뉴얼에서는 업무상 적정 범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는 i) 업무상 필요성과 ii) 업무상 상당성이 인정되어야 한다고 설명하고 있습니다.

즉, 정상적인 업무상 주의 내지 지도와 직장 내 괴롭힘을 구분하기 위해서는 우선 ‘업무상 필요성’ 측면에서 대상 근로자에게 문제행동이 있었는지, 지도의 목적이 무엇인지 문제 행동이 있었다면 그 내용과 정도가 어떠한지가 고려대상이 되어야 할 것입니다. 한편, ‘업무상 상당성’ 측면에서는 지도의 내용, 태양, 장소, 시간의 길이, 시간대 다른 근로자에 대한 지도 등이 종합적으로 고려되어야 할 것입니다.

보다 구체적으로는 i) 대상 직원의 문제 행동의 유무 및 지도의 목적, ii) 대상 직원의 문제행동의 내용 및 정도, iii) 주의 지도의 내용이나 양태 및 인격 침해 정도, iv) 주의 지도의 장소, 소요시간, 시간대, v) 상사와 부하의 관계, 상사의 성향 등을 종합적으로 감안하여 업무상 적정 범위의 행위인지 아닌지를 판단해 볼 수 있을 것입니다.⁵

참고로, 일본 국가 공무원의 인사에 관한 사무를 관리하는 일본 인사원의 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 핸드북에서는 직장 내 괴롭힘과 업무상 주의 지도의 차이점을 다음과 같이 정리해 놓기도 하였습니다.⁶

구분	직장내 괴롭힘	업무상 주의지도
목적	-상대방을 깔보거나 배제 - 자신의 목적 달성	-상대방의 성장 촉구
업무상 필요성	-업무상의 필요성이 없음 - 업무상 필요성이 있으나 부적절한 내용과 양 표출	-업무상 필요성이 있거나 건전한 직장 환경을 유지하기 위하여 필요
태도	-위압적, 공격적, 부정적, 비판적	-긍정적, 수용적, 돌봄, 자연스러움
타이밍	-과거 일을 반복 -상대의 상황과 입장을 생각하지 않음	-적시에 그 장소에서 -받아들일 준비가 되어 있을 때
누구의 이익인가	-조직과 자신의 이익 우선(자신의 기분이나 사정 중심)	-조직과 상대방에도 이익
자신의 감정	-초조, 분노, 조소, 냉철, 불안 혐오감	-호의, 침착, 평온, 명확
결과	-부하직원 위축 -직장 분위기 악화	-부하직원이 책임감을 가지고 발언, 행동함

한편, 업무상 적정 범위를 넘는 것으로 인정된 경우와 부정된 경우에 관한 최근의 판결례들을 살펴보면 업무의 적정 범위 판단에 대한 기준을 정립해 보는데 도움이 될 수 있을 것으로 생각합니다.

⁵ 『労務事情』(2014년 6월 1일호)特集「判例・事例から学ぶパワーハラスメントと業務上の注意・指導の境界線」(岡芹健夫弁護士、帯刀康一弁護士)

⁶ 2015. 7. パワー・ハラスメント防止ハンドブック - 人事院 제10면 2015. 7.

(1) 대전지방법원 2021. 11. 9. 선고 2020구합105691 판결-직장 내 괴롭힘 부정

사실관계 1: A가 팀원들에게 근무시간 외인 오전 6:26에 카카오톡을 보내어 업무지시 및 업무에 관한 사항을 전달하여 압박

판단: 메시지의 내용, 메시지를 보내게 된 동기, 시점, 전후 상황, 참가인과 위 피해자의 관계 등을 종합하여 보면 참가인은 위 피해자에게 보도 자료를 준비할 필요가 있다는 취지로 해당 기사를 언급하며 보도 자료의 준비를 독려한 것에 불과한 것으로 보이고, 비록 메시지를 보낸 시간이 근무시간 전이기는 하나 인터넷기사의 특수성, 신속한 보도 자료의 필요성 등에 비추어 볼 때 참가인이 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 위 피해자에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 등 괴롭혔다고 보기 어려우며, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

사실관계 2: A는 용역업체의 용역 수행 결과가 마음에 들지 않자 담당자 B에게 ‘업체나 담당자나’, 니가 그러고도 담당자냐?’라는 발언을 함

판단: 위와 같은 발언을 하게 된 동기, 전후 상황, 참가인과 위 피해자와의 관계 등을 종합하면, 참가인의 위와 같은 발언은 상급자로서 하급자인 위 피해자에 대하여 위 피해자가 처리한 업무의 오류에 관하여 지적한 것으로 보일 뿐, 참가인이 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 위 피해자에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 등 위 피해자를 괴롭힌 것이라 단정할 수는 없다.

사실관계 3: A는 부하 직원이 목재 가공실의 장소대여 실수를 하자 ‘야 너 미쳤냐?’, ‘미친 놈이냐?’ 등의 발언을 함

판단: 위와 같은 발언을 하게 된 동기, 전후 상황, 참가인과 위 피해자와의 관계 등을 종합하면, 참가인의 위와 같은 발언은 상급자로서 위 피해자에 대하여 위 피해자가 처리한 업무의 오류에 관하여 지적한 것으로 보일 뿐, 참가인이 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 위 피해자에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 등 위 피해자를 괴롭힌 것이라 단정할 수는 없다.

사실관계 4: A는 부하직원이 시간외 근무신청을 23시까지 결재 상신한 것에 대해 “야근을 11시까지 하면 아침에 항상 결재문서가 올라와 있겠네” 등의 비아냥 거리는 발언을 함

판단: A는 관리자로서 부하직원들의 주된 업무가 위탁업체 관리 및 단순

지출행위와 관련된 업무로 상시적인 야근이 필요한 업무가 아니라고 판단하여 부하직원들의 잦은 시간 외 근무신청 행위를 지적한 것으로 보일 뿐, 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 위 피해자들에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 등 괴롭힌 것이라 단정할 수 없다.

사실관계 5: A는 부하 직원들에게 ‘니들 대학 나왔잖어. 근데 이것도 못하냐. 대학 나온 사람이 이 정도는 해야지’라고 발언함

판단: “A의 해당 발언이 다소 부적절하기는 하나, 일회적 발언이었던 것으로 보이는 점, 참가인은 팀 내에서 추진하는 사업 개편 지시에 따라 팀장으로서 업무 수행을 독려하는 차원에서 위와 같은 발언은 하게 된 것으로 보이는 점 등을 종합하여 볼 때, A가 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 위 피해자들에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 등 위 피해자들을 괴롭혔다고 단정할 수는 없다.”

사실관계 6: A는 부하 직원들에게 경영지원 본부장에 대해 ‘그 새끼 믿지 마라. 원래 본부장급도 아니다’, ‘해준다고 하고 뒤통수 친다.’, ‘믿을 새끼 아니다’ 등의 말을 하거나 센터장의 방문에 대해 ‘재는 왜 오냐, 그만 오라해라’ 등의 험담을 함

판단: “A가 경영지원 본부장, 센터장에 대하여 위와 같은 발언을 하였다는 사실만으로 참가인이 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 부하직원들에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하였다고 보기 어렵다.”

(2) 서울남부지방법원 2022. 3. 11. 선고 2020가단262704 판결-직장 내 괴롭힘 부정

사실관계: 직장 동료들이 기존에 A가 포함되어 있던 카카오톡 단체대화방 대신 자기들만의 대화방을 따로 만들어 업무를 공유하고, A가 직장 내 괴롭힘 진정을 하자 B가 "외부에 뭘 한다고 했다며? 하려던 거 해라.", "내가 왜 모든 걸 너한테 공유해야 되냐? 말꼬리 잡지 말고 하려던 거나 마저 해라."

판단: A가 동료 직원들의 단체 대화방에 초대받지 못하였다고 하여 업무상 적정범위를 넘은 따돌림 내지 괴롭힘이 있었다고 단정하기 어렵다. 또한 B가 A의 남부지청 진정 후 한 발언을 보아도, 그것 만으로 A와 B의 누적된 갈등관계의 표출을 넘어 직장 내 괴롭힘에 해당하는 모욕적인 언동이 있었다고 보기는 어렵다

(3) 서울중앙지방법원 2021. 10. 8. 선고 2020가단5296577 판결-직장 내 괴롭힘 인정

사실관계: 甲은 셀 배치를 변경하면서 기존의 A, B, C셀에서 D셀 하나를 더 추가하였는데 D셀에는 나머지 셀들과는 달리 셀장 없이 셀원인 乙만을 배치하고 실질적인 업무를 부여하지 않음. 甲은 업무분장 조정 및 부서배치 변경에 따른 자리배치를 새로 정하면서 乙 대한 아무런 통지 없이 다른 팀원들과 달리 乙만 혼자서 따로 앉도록 정함

판단: 다음과 같은 점에 비추어 甲의 행위를 업무분장 조정을 통하여 乙의 정당한 회사 업무 수행을 방해하였고 업무상 적정범위를 넘는 직장 내 괴롭힘이라고 인정

- i) 이 사건 업무분장 조정 당시 셀장 없이 乙 1명을 구성원으로 한 셀을 구성해야만 하는 업무상 긴절한 필요가 있었다는 점을 인정할 만한 정황이 없는 점,
- ii) 이러한 셀 구성은 기존 팀 구성에 비추어 보더라도 매우 이례적인 것으로 보이는 점, iii) 甲은 乙의 셀장 및 다른 팀원들과의 마찰, 업무지시 거부 등을 이유로 이 사건 업무분장 조정을 하였다고 주장하나, 乙이 자신의 담당 업무를 명백히 거부한 사실을 인정할 증거가 없는 점, iv) 甲은 이 사건 업무분장 조정 이전에 원고에 대한 위와 같은 이례적인 인사 배치에 관하여 설명하거나 乙로부터 의견을 수렴한 바 없는 점, iv) 셀장이 배치되지 않은 乙로서는 정상적으로 업무를 수행하거나 새로운 업무를 배정받는 데 있어서 상당한 어려움을 겪었을 것으로 보이는 점

III. 직장 내 괴롭힘 성립 개념으로서의 ‘정신적 고통’의 판단기준

근로자들이 사용자와 종속적 관계에서 사용자로부터 지시명령을 받아 근로를 제공하는 상호 작용은 본질적으로 어느 정도의 긴장감과 스트레스를 수반하게 됩니다. 인사평가나 업무상 지시 감독을 받는 일상적인 상호작용은 물론이고 징계나 사직 면담과 같은 상황은 더더욱 근로자의 불편함과 정신적인 부담을 가중시킵니다. 한편, ‘정신적 고통’은 개념상 직장 내 성희롱의 성립 요소인 ‘성적 굴욕감’보다 그 범위가 넓다고 할 수 있으며, 이른바 피해자 중심주의 시각에서만 정신적 고통을 판단하게 된다면, 피해자 중심 중의를 넘어 피해자 주관 주의가 될 우려도 있을 것입니다.

실제 사례에서는 우위성을 가진 자가 업무상 적정성 넘는 행위를 하였다면, 정신적 고통까지도 인정되는 경우가 많을 것으로 생각되기는 하지만, 정신적 고통 자체의 판단 기준을 검토해 보는 것도 의미가 있을 것으로 생각합니다. 이와 관련하여, 직장 내 괴롭힘 요건으로서의 정신적 고통을 단순한 불쾌감이나 스트레스와 구별할 수 있도록 하는 차원에서 제1발제문에서 언급된 지속성과 반복성 요소를 개념 요소에 포함하는

것도 찬성합니다. 근로자의 인격이나 품위에 손상을 주는 행위가 지속적 내지 반복적으로 이루어졌다면, 단순한 불쾌감을 넘어 정신적 고통이 있다고 인정될 가능성이 많기 때문입니다. 아래에서 살펴보는 최근의 판결례를 보더라도 단순히 기분이 상한다거나 스트레스를 받았다는 사정만으로 정신적 고통이 인정되지는 않는다는 점을 알 수 있습니다.

(1) 광주지방법원 2021. 8. 24. 선고 2020가단506023 판결-직장 내 괴롭힘 부정

사실관계: A는 ① 직원이 회의과정에서 지시에 따르지 않거나 다른 의견을 제시하는 경우 ‘내가 가소로워 보여요?, 그따위 행동을 하는 겁니까?’라며 하고 ② 직원들이 시각장애인들의 애로사항과 관련한 의견을 건의하는 경우에는 ‘내가 학교에 있을 때 K단체도 다 와해 시켰는데 당신들은 노동조합 믿고 함부로 말한다며, 두고 보자, 가만히 안 둘 테니까!’라고 하며, ③ 앞서 본 2019. 6. 27. 팀장회의에서는 B가 업무보고시 말을 빠르게 하였다면서 B에게 ‘나하고 지금 장난쳐요! 원장이 아니꼬워요! 회의 장난으로 해요!’, ‘내가 진즉 말하려고 했는데 그런 식으로 살지 마세요! 나하고 장난쳐요!’라며 소리를 질러 B로 하여금 겁을 먹고 상당한 모욕감을 느끼게 하였고, B는 이로 인하여 업무상 스트레스로 인한 ‘우울장애’ 및 ‘공황장애’를 겪고 있음

판단: 직장 내 괴롭힘이나 직장상사의 폭언, 모욕적인 언행 등이 불법행위가 되기 위해서는, 이로 인해 상대방이 다소 기분이 상한다거나 스트레스를 받는 정도로는 부족하고 상대방으로 하여금 감내할 수 없는 정신적 고통을 초래할 만한 행위이거나 인격권을 침해하는 수단으로 한 경우에까지 이르러야 할 것이며, 또한 그러한 정도에 이르렀는지 여부에 관하여는, 상대방이 개별적인 기질 내지 특성 등으로 위와 같은 상황에 취약하다는 점을 가해자가 미리 알고 있었거나 알 수 있었다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 일반적이고 평균적인 사람이 기준이 되어야 한다. B 주장에 의하여도 A의 행위 중 B에게 한 행위로서 B가 구체적으로 주장하고 있는 것은 앞서 본 팀장회의에서의 것일 뿐인 점, B가 겪고 있는 정신과적인 증상은 환자의 성장환경 및 가정환경, 당초의 성격 등 기질성 요인, 직업적 적응 또는 대인 적응 정도, 스트레스에 대한 저항력 및 적절한 해소방법의 존부 등 다양한 원인이 작용할 수 있는 점, B에 대한 심리평가에 나타난 B의 기질적인 특성, 위와 같은 B의 기질적 특성이 A와의 관계에서 오는 스트레스에서 비롯된 것인지, 당초부터 B가 가지고 있던 것인지 불분명한 점, 또한 A가 위와 같은 B의 특성에 대하여 알고 있었다거나 알 수 있었다고 볼 증거도 없는 점, A가 징계처분을 받은 구체적인 사유, 위 징계사유에 B에 대한 행위는 포함되지 않은 점, 위 징계 당시 징계위원회의 조사 결과, 피고 법인이 징계 결의 및 처분에 이르게 된 경위 등 앞서 든 증거자료에 의하면 인정되는 제반사정에 비추어 보면, 제출된 증거들 및 B 주장의 사정만으로는, A가 B에 대하여 폭언이나 언행 등을 통해 불법행위를 저질렀다는 사실을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할

증거가 없다.

(2) 광주지방법원 2021. 2. 5. 선고2020가합52585 판결-직장 내 괴롭힘 부정

사실관계: A가 발표도중 가까이 앉아 있던 B에게 나이를 물어보았으나 대답하지 않자 'How old are you?'라고 영어로 나이를 물어보았고, 이에 대해 회사는 해당 발언에 대해 심판 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 B의 주장을 받아들여 직장내 괴롭힘으로 인정하고 견책 처분을 함

판단: 직장 내 괴롭힘의 결과라 할 수 있는 정신적 고통은 주관적인 것이 아니라 객관적인 것으로서 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람이라면 그 행위로 인해 고통을 느낄 수 있음이 인정되어야 한다. 참고인 19명은 전반적으로 A의 발언이 행사 분위기와 맞지 않았다는 점에는 동의를 하면서도, 그것이 상대방을 비하하는 발언이었는지 여부에 관하여는 5명이 비하발언에 해당한다고, 5명은 비하발언에 해당하지 않는다고 대답하였고, 나머지 9명은 듣는 사람에 따라 기분이 나쁠 수도 아닐 수도 있다고 판단을 유보하는 답변을 한 사실을 알 수 있다. 여기에다가 공식적인 행사에서 진행자(내지 사회자)로부터 갑작스럽게 질문을 받을 때 이에 대하여 어떻게 반응할 것인지는 질문을 받는 사람에 따라서 다양할 수 있다는 점 등을 더하여 보면, 이 사건 비위행위로 인하여 B와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람이라면 고통을 느낄 수 있다는 사실이 인정된다고 보기 어렵고 달리 이를 인정할 증거가 없다.

(3) 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결-직장 내 괴롭힘 인정

사실관계: 어린이집 원장 A는 보육교사 B와 갈등이 있었고, A는 어린이집 교사들이 모인 교사회의에서 B의 업무분장표가 공란이라고 여러 차례 지적하면서 B가 업무를 하지 않겠다고 하였다는 듯이 여러 차례 B를 질책하는 발언을 하였고⁷, 다른 교사들 앞에서 공개적으로 사과하도록 여러 차례 이야기하였으며, B에게 '부모님들은 선생님

⁷ 'B선생님은 어떻게 하실 거예요, 이거? 이거 어떻게 빈칸을 낼 수가 있는 이유가 뭔지 얘기 한번 해보श्य요.', '이거 어떻게 빈칸이 올 수가 있어요? B 선생님 어떻게 하실 거예요, 이거?', '아니, 내가 물어보는 건 이 당시에 왜 빈칸이 왔는지 물어보는 거야.', '어떻게 이렇게 업무가 많은데 빈칸을 낼 수가 있는지를 물어보는 거야, 지금.', '작년에도 빈칸을 해드렸는데 못하겠다고 빼드렸으면 올해는 그거가 그렇다면 다른 업무라도 하셨어야 되는 거가 아닌가, 이게 지금. 안 그래요?', '이거 어떻게 하실거야? 올해도 빈칸으로, 못하겠다는 거예요?', '나는 이걸 빈칸으로 냈다는 것 자체가 난 이해를 못하겠어. 일응 안하겠다는 소리에요? 응? B 선생님 무슨 일 하실거예요, 그래서? 안 하실거야?', '아, 달라고 그러지 마시라고! 본인이 무엇을 하실 건지 얘기를 하시라고.'

뵈고 굉장히 화가 많이 나셨어요. 저도 입에서 뭐가 넘어가지 않을 정도입니다.', '부모님들의 공통적인 의견도 소통이 되지 않는다는 것입니다.'라고 이야기하였고, 원고 A은 '이 자리 자체가 힘듭니다.', '이런 자리가 힘들어요.', '이런 자리가 괴롭힘입니다.'라고 답변하였다.

판단: 손해배상책임의 요건에 해당하는 '직장 내 괴롭힘'은 당사자의 관계·행위가 행해진 장소 및 상황·행위에 대한 피해자의 반응·행위의 내용 및 정도·행위가 지속된 기간 등과 같은 사정을 종합적으로 살펴 판단하되, 피해자와 비슷한 처지에 있는 보통의 사람 입장에서 보아 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, 그로 인하여 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경의 악화라는 실제 결과가 발생하였음이 인정되어야 한다. 살피건대, 앞서 든 각 증거 및 변론 전체의 취지를 보태면 다음의 사실이 인정되고, 아래와 같은 인정 사실에 의하면, A가 B에게 빈번하게 질책과 비난을 하였고, B가 여러 차례 괴로움을 호소한 것으로 보인다. 또한 아래에서 알 수 있는 A가 B에게 한 발언 내용과 지속기간, B의 반응 등을 종합적으로 살펴볼 때, 이는 일상적인 지도 또는 조언 및 충고 수준을 넘어서 지속적이고, 공개적인 질책을 통하여 직장에서의 우월적 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어서는 정신적 고통을 가하거나 근무환경을 악화시키는 행위로 볼 수 있고, 그로 인하여 B는 스트레스로 실신하기에 이른 것으로 보인다.

IV. 직장 내 괴롭힘 발생시 사후 구제제도 및 개선 방안

1. 현행 근로기준법상 사용자의 조치의무 검토

현행 근로기준법상 직장 내 괴롭힘이 발생했을 경우 피해자가 구제수단으로 생각할 수 있는 사용자의 조치 의무의 내용 및 위반시 제재에 대해 정리하여 보면 다음과 같습니다.

아울러 현행 조치 의무가 온전히 구제수단을 기능하는데 어떠한 한계가 있는지에 대해 추가하여 기재해 보았습니다.

법령	의무의 내용	제재	한계
제76조의 2	사용자 또는 근로자의 직장 내 괴롭힘 금지 의무	과태료 1,000만원 (사용자 /친족)	사용자와 친족을 제외한 직접 행위자에 대한 제재 부족
제76조의 3 제2항	사용자가 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생사실 인지하면	과태료 500만원	제3자가 신고 또는 사용자가 인지하였으나,

	지체없이 조사 실시할 의무		피해자가 조사를 원하지 않는 경우 조사의무 여부
제76조의 3 제3항	조사기간 동안 피해자 또는 피해 주장 근로자 보호를 위해 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치		분리조치나 유급휴가가 용이하지 않은 소규모 사업장에서의 조치 의무 이행방안 ⁸
제76조의 3 제4항	직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되고 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치	과태료 500만원	근무장소 변경이나 배치전환 등에 대한 피해자의 요구 권리가 인정여부
제76조의 3 제5항	직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인되면 지체없이 행위자에 대해 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치	과태료 500만원	행위자가 사직 의사를 표시한 경우 사용자의 수리 거부 및 징계처분 의무 인정 여부
	행위자에 대한 조치 시 징계 등의 조치를 하기 전 피해 근로자의 의견 청취	과태료 500만원	피해자가 행위자의 징계 수위에 만족하지 않은 경우 대안 부재
제76조의 3 제6항	직장 내 괴롭힘 발생 신고자 및 피해 근로자 등에게 불리한 처우 금지	3년이하 징역 또는 3천만원 이하 과태료	불리한 처우의 범위 및 불리한 처우와 직장 내 괴롭힘 신고와의 인과관계 입증 문제
제76조의 3 제7항	직장 내 괴롭힘 조사자, 조사내용 보고 받은 사람 및 조사과정 참여한 사람의 누설 금지 의무	과태료 500만원	피해자가 신분 공개를 원하지 않는 경우 행위자나 참고인에 대한 조사 한계

⁸ 서울행정법원은 2021. 5. 20. 선고 2020구합51181 판결에서 “필요한 조치에 해당하는지 여부는 결국 인사권자의 재량에 맡겨져 있다고 할 것이므로, 참가인이 위 규정 및 지침에 따라 피해자 등의 분리 또는 피해자에 대한 보호조치를 취할 의무를 부담한다고 보기 어렵다.”고 판시

위에서 살펴보는 바와 같이 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 사용자의 의무 이행과 관련해서는 실무적으로 다양한 한계와 의문점들이 있습니다. 아울러 직장 내 괴롭힘의 내부적 사후 조치에 대해 신고인이나 피해자가 이의가 있어 구제를 받고자 하는 경우, 현재는 고용노동부에 대한 진정을 통해 행위자나 사용자에게 과태료나 형사벌이 부과되도록 하는 것을 가장 현실적인 수단으로 고려하게 됩니다.

그러나, 현행 법령상으로는 직장 내 괴롭힘 판단에 대해 사용자와 근로감독관의 견해가 다른 경우, 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되었더라도 행위자에 대한 징계 수준, 필요한 조치에 대해 사용자와 근로감독관의 의견이 다른 경우 근로감독관이 적극적으로 개입하여 시정을 하는 것은 어렵습니다. 아울러 개별 고용노동청에 직장 내 괴롭힘을 다루는 전담 감독관 제도가 있다고 하더라도, 감독관 1인이 다양한 변수와 고려요소가 있는 직장 내 괴롭힘 판단을 일임하는 것은 바람직하지 않다고 생각합니다. 이에 제2발제문에서 언급하고 있는 바와 같이 행정적 구제수단의 일환으로 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 조치에 이의가 있는 경우 이에 대한 심의와 시정을 할 수 있는 권한을 노동위원회에 부여하는 방안은 바람직하다고 생각합니다.

더욱이 법원에서 근로기준법에 의거하여 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 조사를 진행 하라거나 신고인에 대한 보호조치를 이행할 것을 직접 소로써 구할 법률상 권리 보호의 이익이 없으므로 그 이행을 구하는 소는 부적법하다고 보고 있는 만큼(대전지방법원 천안지원 2020. 6. 12. 선고 2019가합104979 판결), 노동위원회의 직장 내 괴롭힘 판단 및 시정 명령은 조기에 직장 내 괴롭힘 피해를 구제할 수 있는 현실적인 대안이라고 생각합니다.

즉, 직장 내 괴롭힘 관련해서는 사업장 감독 또는 특별사법경찰관으로서 업무를 수행하는 관할 노동청 보다는 노동위원회에서 개정 법률안 제76조의 5 제5항에서 언급하고 있는 바와 같이 직장 내 괴롭힘 시정 사무에 관한 전문적인 조사와 연구업무를 수행하는 전문위원을 두고, 심의와 시정명령 및 조정이나 알선을 관장하는 것이 바람직하다고 생각되고, 그러한 취지에서 현재 심사 진행 단계에 있는 의안번호 11894 근로기준법 일부 개정 법률안은 직장 내 괴롭힘에 대해 실효성 있는 사후 구제수단 정립에 의미가 크다고 생각합니다. 다만, 이에 대해서는 다음과 같은 점에 대한 고려가 추가되어야 할 것이라고 생각합니다.

2. 근로기준법 일부 개정법률안(이수진 의원 대표발의/의안번호 11894)에 대한 제언

가. 시정 신청 대상의 범위

현재 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 관련하여 시정 조치 대상이 되는 것은 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 피해 근로자에 대한 배치 전환 등의 조치(남녀고용평등법 제14조 제4항 및 제14조의 2 제1항), 성희롱 발생 신고자나 피해자에 대한 불리한 처우(남녀고용평등법 제14조 제6항, 제14조의 2 제2항)으로 제한되어 있습니다.

그런데 직장 내 괴롭힘 관련하여 시정신청을 규정하고 있는 개정 법률안 제76조의 4에서는 근로기준법 제76조의 3의 모든 조치를 대상으로 하고 있으므로, 사용자의 조사 의무, 조사 중 신고인에 대한 조치 의무, 직장 내 괴롭힘 확인 후 징계 등 적절한 조치 의무, 비밀유지 의무 등을 모두 포함하게 됩니다.

이 경우 시정 명령의 대상이 지나치게 넓어질 수 있고 조사 중인 근로자의 처우나 행위자에 대한 징계 등 조치 관련하여 인사권자의 재량과 시정명령이 충돌할 우려가 있다고 생각합니다.

나. 피신청인의 적격의 한계

직장 내 괴롭힘 관련 사안은 피해자와 사용자사이의 문제뿐 아니라 사용자가 아닌 책임 주체 즉, 행위자가 존재하고 행위자의 책임소재 피해자에 대한 행위자의 피해 보전 등이 해결되지 않으면 분쟁이 종국적으로 해결되지 않고, 피해자의 온전한 보호에도 한계가 있을 것입니다. 개정법률안 제76조의 8에서는 조정 중재 또는 시정명령의 내용으로 적절한 배상도 포함하고 있는데, 직장 내 괴롭힘 행위를 직접적으로 한 행위자의 배상책임을 도모할 수 있을 때 피해자에 대한 구제수단으로 실효적인 기능을 할 수 있을 것입니다.

이에 직접적인 이해 관계를 가진 3자간의 종국적인 사안 해결을 도모할 수 있도록 적어도 조정이나 중재 절차에서는 이해관계를 가진 자가 보조 참가할 수 있는 방안을 고려해볼 수 있지 않을까 합니다.

V. 나오며

2019년에 이르러 직장 내 괴롭힘을 명문으로 금지하고, 예방 및 사후 조치를 위해

사용자의 다양한 의무를 명문으로 규정해 놓은 것은 근로계약의 이행이 근로자의 인격권 실행과 밀접한 관련이 있다는 점에서 매우 필요하고 진일보한 입법이었다고 생각합니다.

다만, 현행 근로기준법의 규정은 성립요건을 좀 더 엄격하게 해서 사적 갈등이나 개인적 불쾌감이 법적 규제를 필요로 하는 직장 내 괴롭힘과 구분될 수 있도록 구체화할 필요가 있다고 생각합니다. 직장 내 괴롭힘의 인정 범위를 좁힌다는 것이 근로자 보호와 배치되는 개념을 의미하는 것은 아닙니다. 근로기준법상 과태료와 형사벌 규정까지 적용될 수 있는 직장 내 괴롭힘 인정은 현행보다 엄격한 요건에 의해 하되, 그러한 기준에 의해 직장 내 괴롭힘으로 인정된 사안에 대해서는 행위자가 사용자나 친족이 아니더라도 법적 책임을 질 수 있는 근거를 두고, 사용자의 의무 이행도 노동위원회에서 좀 더 강제력 있는 명령을 내리는 것인 좋겠다는 취지입니다.

이에 고용노동부는 감독기능을 통해 예방교육 등 사전적 예방을 담당하고, 사후 구제는 지금과 같이 고용노동청의 담당 감독관 1인이 직장 내 괴롭힘 해당여부를 판단하는 구조가 아니라 노동위원회에서 전문 위원을 두고 직장 내 괴롭힘의 성립을 판단하는 방향으로 개선되는 것이 바람직하다는 생각입니다.

토 론 문



송치경

한국공인노무사회 사업개발위원장

1. 주제발표를 통해 법적쟁점과 제도 개선방안을 발표해주신 두 분의 발제자님께 감사의 마음을 전합니다.

2. 최흥기 교수님은 「직장 내 괴롭힘 사례분석과 법적 쟁점」을 통해 직장 내 괴롭힘 의의와 법적 규율 전반을 세밀하게 분석해주시고, 직장 내 괴롭힘 사례와 법적 쟁점을 구체적으로 제시해주셔서 제도 개선의 단초를 마련해주셨다고 생각합니다. 직장 내 괴롭힘과 관련한 ①개념 정의, ②가해자(행위자)의 제한, ③예방 및 사전적 구제, ④사용자의 조사·조치의무 이행과 청구권의 인정, ⑤사후적 구제, ⑥불리한 처우 금지와 형사처벌 규정, ⑦불리한 처우 금지대상, ⑧입증책임 등의 문제제기와 이에 대한 법·제도적 개선방안과 과제를 제시해 주셨습니다. 이와 관련하여 질의드립니다.

- 발표문은 쟁점사안의 개선을 위한 입법적 방안을 제시해주셨는데, 입법절차상 난관과 노사간 이해관계의 대립을 고려할 때, 노동행정 측면의 해결방안도 고려할 수 있다는 생각이 듭니다. 예컨대, 직장 내 괴롭힘 예방교육 의무화의 경우, 일선 관할 고용노동청에서는 근로감독을 통해 취업규칙상 직장 내 괴롭힘 예방교육이 명시되어 있지 않거나 명시된 교육이 임의규정일 경우 의무규정으로 개정하도록 시정명령을 하고 있습니다. 이에 따라 기업은 취업규칙상 예방교육을 의무적으로 수행하는 경우가 있습니다. 이와 같이 적극적 노동행정을 통해 문제제기 된 사안을 일부 해소하면서 입법적 방안을 구체화·현실화하는 것은 어떠한지 질의드립니다.

- 한편으로 발표문을 통해 제기하신 문제 이외에 직장 내 괴롭힘 사건의 조사 주체와 절차상의 문제를 제기할 수 있습니다. 2021. 10. 14.부터 시행된 개정 근로기준법 제 76조의3 제2항에서 “사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다”고 규정하고 위반시 과태료에 처할 수 있도록 하였습니다. 그런데 기업에 직장 내 괴롭힘 사건이 신고된 경우, 조사 절차를 구체적으로

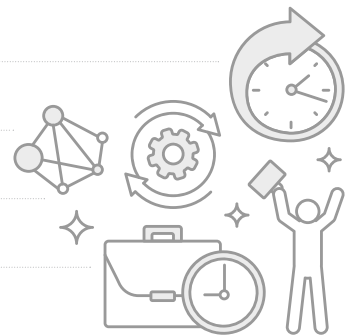
마련하고 있지 않아 신고 사안 처리의 어려움이 있고 신고사건을 처리할 경우에도 그 과정과 절차의 객관성, 공정성 시비가 발생하고 있습니다. 또한 기업의 위임을 받은 외부 전문가(공인노무사, 변호사 등)의 조사결과가 제시될 경우 그 판단의 법적 효력, 이에 대한 관할 노동관서의 시정지시가 배치될 경우 법적 문제도 발생할 수 있습니다. 이와 같은 직장 내 괴롭힘 사건의 조사 주체와 절차의 문제를 해소할 방안에 대한 의견을 구하고자 합니다.

3. 박수경 교수님은 「직장 내 괴롭힘 사후 구제제도 및 개선방안」을 통해 국내·외의 직장 내 괴롭힘 관련 구제수단을 살펴보고 개선방안을 제시해주셨습니다. 개선방안으로 ①피해에 대한 구제제도 및 절차의 법문화, ②행정구제제도 정비, ③지방노동관서 및 근로감독관의 역할 강화를 제시해 주셨습니다. 이와 관련하여 질의 드립니다.

- 발표문에서 언급해주신 일본의 도도부현 노동국 안에 분쟁조정위원회를 통한 분쟁 해결 절차나 일본 노동위원회에서의 알선이 인상적이었습니다. 이는 갈등해결의 방법론적 측면에서 소송 등의 사법적 해결에 앞서 알선 등의 대체적 분쟁해결제도(Alternative Dispute Resolution, ADR)를 활용하는 것으로 이해됩니다. 이러한 제도를 노동관서에서 적극적 노동행정 차원에서 수행한다는 것은 의미있는 방안으로 보입니다. 한편으로 대체적 분쟁해결제도(ADR)를 행정적 차원에서 제도화하여 민간 전문가(공인노무사, 변호사 등)를 활용하는 방안(예컨대, 미국중재협회(AAA)를 통한 분쟁해결)도 고려할 수 있다고 생각되는데, 이에 대한 의견을 구하고자 합니다.

- 발표문에서 언급해주신 구제제도 및 절차의 법문화와 관련하여 현행 노동관계법령에서는 부당해고, 부당노동행위, 비정규직 차별시정 및 직장 내 성희롱, 성차별 등 다양한 영역에서 구제제도와 절차를 별도로 마련하고 있습니다. 이러한 구제제도는 관련 법령에 산재되어 있으면서도 판단범위가 상호 중첩되거나 혼재되어 적극적으로 활용되지 못하거나 그 실효성이 낮을 수 있다는 생각이 듭니다. 이와 관련하여 개인 인권 보호를 위해 합리적이지 않은 모든 종류의 차별을 금지하는 '차별금지법' 논의를 차용하여 조금 더 논의를 발전시켜 직장 내 괴롭힘 시정신청제도를 포함(근로기준법 제 6조의 균등처우 포함여부도 논의될 수 있음)하여 노동위원회를 통한 다양한 차별시정 제도를 통합한 가칭 '노동관계상 불이익에 대한 차별시정제도'를 운영하는 방안을 논의한다면 입법기술적, 행정운영적 및 실효성 측면에서 어떠할지 질의드립니다.

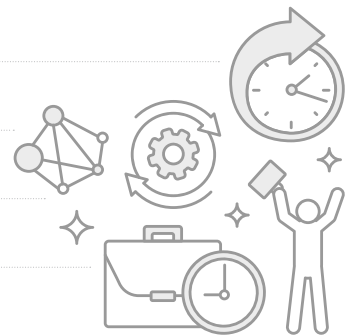
IKELI



IKELI



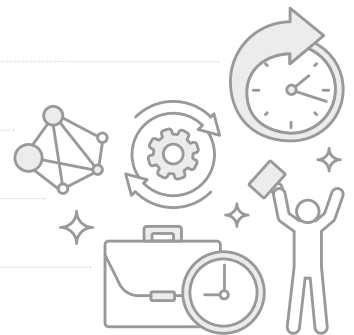
IKELI



IKELI



IKELI



직장 내 괴롭힘 금지제도의 쟁점과 과제 토론회

2022년 06월 일 인쇄

2022년 06월 일 발행

판 권
소 유

발행인 노 광 표

발행처 한국고용노동교육원 연구개발팀
12774 경기 광주시 오포읍 봉골길 229

TEL : (031) 760-7781

FAX : (031) 760-7823

URL : <https://www.keli.kr>

인 · 쇠 주식회사그린주의 1544-0725

※ 이 책자의 무단전재 또는 복제행위를 금합니다.

〈비 매 품〉