

제도개선 보고서 3호

직장 내 괴롭힘 조사·조치 의무 보고서

2022. 8.

직장갑질
119 X **FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

목 차

I. 들어가며	5
II. 조사·조치의무 관련 법·제도	7
1. 관련 법률	7
2. 관련 정책	11
III. 관련 통계	13
1. 직장갑질119 직장인 설문조사	13
2. 직장갑질119 이메일 제보 현황	16
3. 고용노동부 신고 현황	23
IV. 관련 사례	28
1. 조사의무 위반	28
2. 조사 기간 중 보호조치 미실시	33
3. 조사 이후 조치 의무 위반	34
4. 신고를 이유로 한 불이익	39
5. 비밀유지 의무 위반	48
V. 제도개선 방안	49
1. 조사 의무	49
2. 조치 의무	52
3. 불리한 처우	53
4. 기타	55

I

들어가며

2019년 1월 15일 「근로기준법」 개정을 통해 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘을 해서는 안 되며, 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있게 되었다(제6장의 2 신설).

최초 시행 이후 2021년 4월 13일 근로기준법 개정을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 조사·조치 의무가 강화됐다. 근로기준법 제76조의3에 따라, ①누구나 괴롭힘 사실을 신고할 수 있고 ②사용자는 괴롭힘 사실을 인지한 경우 지체없이 객관적으로 조사를 해야 하며 ③조사기간 동안 피해자의 의사에 반하지 않게 피해자를 보호 조치해야하고 ④괴롭힘 사실이 확인 되면 피해자가 요청할 시 피해자에게 적절한 조치를 해야하며 ⑤괴롭힘 사실이 확인되면 피해자의 의견을 청취해 가해자를 징계 등 필요한 조치를 해야하고 ⑥신고자나 피해자에게 불리한 처우를 해서는 안 되며 ⑦조사 참여자에게 비밀유지의무가 생긴다. 이 중 ②지체없이 객관적 조사 의무 ④괴롭힘 사실 확인 후 피해자에 대한 보호조치 ⑤괴롭힘 사실 확인 후 가해자에 대한 조치 ⑦비밀유지 의무를 위반할 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과되며, ⑥불리한 처우를 할 경우 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금이 부과된다.

근로기준법에서 직장 내 괴롭힘을 금지한 이후, 근로자들이 경험하는 직장 내 괴롭힘 발생 비율은 조금씩 감소하고 있고, 직장 내 괴롭힘이 우리 법에서 금지하고 있는 위법한 행위라는 점에 대한 인식이 점차 확대되고 있다는 점은 법 시행의 성과라 할 것이다. 그러나 여전히 직장 내 괴롭힘 신고를 한 이후에도 사내 조사가 전혀 이루어지지 않거나, 객관적인 조사가 진행되지 못하여 피해자에게 또 다른 고통을 가하는 경우도 빈번하게 발생하고 있다. 또한 신고 이후 적절한 조사 및 조치가 이루어지지 않아 피해자가 가해자와 계속해서 같은 공간에서 근무한다든가, 사용자 및 동료 근로자로부터

터 2차적 피해를 보는 등의 사례도 다수 있다. 특히 조사 기간 중 피해자에 대한 보호 조치는 미이행 시 사용자에게 대한 과태료 부과 조항이 없기 때문에, 신고 이후 괴롭힘 사실이 사내 조사를 통해 확인되기 전까지 피해근로자의 지위는 매우 취약할 수밖에 없다.

본 보고서에서는 직장갑질119가 여론조사 전문기관을 통해 진행한 직장인 설문조사, 직장갑질119에 접수된 직장 내 괴롭힘 사례, 고용노동부 통계 등의 분석을 통하여 사용자의 조사·조치 의무가 어느 정도로 이행되고 있는지, 의무 위반의 구체적 실태와 사례를 살펴본다. 나아가 피해근로자를 보호하고 근로기준법상의 조사·조치 의무가 제대로 이행될 수 있도록 하기 위한 제도적 개선 방안을 모색해보고자 한다.

II

조사·조치의무 관련 법·제도

① 관련 법률

가. 직장 내 괴롭힘의 정의 및 규율

2019년 1월 15일 개정된 「근로기준법」(2019. 7. 16. 시행)은 제76조의2 신설을 통하여 '직장 내 괴롭힘'을 법에 정의하고 이를 금지하였다. 위 조항은 "사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다."고 규정하고 있다. 즉, 근로기준법상 금지되는 직장 내 괴롭힘은 ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것, ② 업무상 적정범위를 넘을 것, ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 일 것의 요소를 충족하는 행위이다.

한편, 우리 근로기준법은 직장 내 괴롭힘의 행위자에 대하여 형사처벌 규정을 두지는 않고, 직장 내 괴롭힘 피해를 신고한 것을 이유로 사용자가 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우에 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(근로기준법 제76조의3 제6항, 근로기준법 제109조 제1항).

다만, 2021. 4. 13.자 근로기준법 개정(2021. 10. 14. 시행)을 통하여 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하였다(근로기준법 제116조 제1항).

[근로기준법]

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

나. 사용자의 조사·조치 의무

우리 근로기준법은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 사업장별 상황에 맞게 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방·대응조치를 정하도록 하고(근로기준법 제93조 제11호), 직장 내 괴롭힘 발생 시 일차적으로 사업장 내에서 조사 및 피해 근로자에 대한 보호 조치가 이루어지도록 하는 등 사업장 내 문제 해결 시스템을 두고 있다.

당초 2019. 1. 15. 개정된 근로기준법은 제76조의3에서 사용자의 조사 의무(제2항), 조사 기간동안의 피해근로자 보호 조치 의무(제3항), 괴롭힘 발생 사실 확인 후 피해 근로자에 대한 조치(제4항) 및 행위자에 대한 조치(제5항)를 규정하고 있었다. 그러나 사용자가 위와 같은 의무를 이행하지 않더라도 이를 제재할 방법이 없다는 문제가 있어, 2021. 4. 13.자 근로기준법 개정을 통하여 사용자의 조사·조치 의무를 보다 구체화하고,

미이행 시 과태료를 부과할 수 있도록 하여 사용자 조사·조치의무 규정의 실효성을 확보하고자 하였다.

2021. 4. 13. 개정 근로기준법에 따르면, 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고 접수 또는 인지 시 지체 없이 당사자 등을 대상으로 '객관적'으로 조사를 실시하여야 하고(제2항), 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 조사 과정에 참여한 사람의 비밀 누설 금지 의무 조항이 신설되었다(제7항). 뿐만 아니라, 제76조의 3 제2항, 제4항, 제5항, 제7항의 위반 행위에 대하여는 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하였다(근로기준법 제116조 제2항 제2호).

<표1. 근로기준법 제76조의3 개정 사항>

근로기준법 제76조의3 [법률 제16270호, 2019. 1. 15, 일부개정]	근로기준법 제76조의3 [법률 제18037호, 2021. 4. 13, 일부개정]	제재 사항
② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.	② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.	500만원 이하 과태료
③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.	③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.	-

<p>근로기준법 제76조의3 [법률 제16270호, 2019. 1. 15, 일부개정]</p>	<p>근로기준법 제76조의3 [법률 제18037호, 2021. 4. 13, 일부개정]</p>	<p>제재 사항</p>
<p>④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p>	<p>④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p>	<p>500만 원 이하 과태료</p>
<p>⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.</p>	<p>⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.</p>	<p>500만 원 이하 과태료</p>
	<p><u>⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</u></p>	<p>500만 원 이하 과태료</p>

② 관련 정책

가. 직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회

고용노동부는 2019. 7. 16. 개정 근로기준법 시행에 맞추어, 직장 내 괴롭힘 사건 처리의 전문성을 높이고자 각 지방노동관서별로 직장 내 괴롭힘 전담 근로감독관 제도를 운영하고 있다. 그 외에도 지방관서별로 전문가 등으로 구성된 “직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회”를 설치하고, 업무 처리 과정에서 직장 내 괴롭힘 여부가 분명하지 않은 경우에는 위원회를 거쳐 판단할 수 있도록 하였다.

위 위원회는 지방관서의 장을 포함하여 학계, 법조계, 공인노무사 등 외부전문가 7명 이내의 인원으로 구성하도록 하고 있다. 또한 직장 내 괴롭힘 신고사건 중 지방관서의 장이 전문가 자문이 필요하다고 판단한 사건, 직장 내 괴롭힘으로 인한 언론보도 또는 쟁점발생 등으로 지방 관서의 장이 자문이 필요하다고 판단한 사건을 대상으로 수시 운영함을 원칙으로 하고 있다.

그러나 직장갑질 119가 강은미 의원(정의당, 비례)을 통하여 고용노동부로부터 제출받은 자료에 의하면, 48개 지방관서마다 7명의 위원으로 구성된 직장 내 괴롭힘 판단전문위원회가 설치되어 있음에도, 실제로 위원회의 회의가 개최된 횟수는 2021년 28회, 22년 20회(2022. 5.까지)로 현저히 낮은 상황이다. 각 연도별로 노동청에 접수된 직장 내 괴롭힘 신고 건수에 대비하였을 때 개최 비율은 2021년 0.36%, 2022년 0.84%에 불과하다.

<표2. 직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회 개최 비율>

기간	노동청 신고건수	위원회 개최 횟수	위원회 판단비율
'21.1.1.~'21.12.31.	7,650건	28회	0.36%
'22.1.1.~'22.5.31.	2,375건	20회	0.84%

III 관련 통계

① 직장갑질119 직장인 설문조사

직장갑질119는 여론조사 전문기관인 ‘엠브레인퍼블릭’에 의뢰해 전국 만 19세 이상 직장인 1000명을 대상으로 경제활동인구조사 취업자 인구비율 기준에 따라 직장 내 괴롭힘 인식 조사를 진행해왔다. 2022년 3월은 직장인 2,000명을 대상으로 진행했다. 설문조사 결과는 다음과 같다.

가. 직장 내 괴롭힘 경험률

2022년 3월에 진행한 설문조사에 따르면, 지난 1년 동안 직장 내 괴롭힘 경험 여부에 대해 응답자의 23.5%가 ‘있다고 응답했다. 응답자가 경험한 직장 내 괴롭힘 유형은 ‘모욕/명예훼손’이 15.7%, ‘부당지시’가 11.4%, ‘따돌림/차별’이 8.9% 등의 순으로 나타났다. 2020년 9월 설문조사 결과와 비교하면 직장 내 괴롭힘 경험률은 조금씩 감소하는 추세이나, 피해자가 경험하는 괴롭힘 유형별 순위는 종전 조사 결과와 비슷하게 유지되고 있다.

<표 3. ‘직장 내 괴롭힘 경험’ 직장인 설문조사 (2020.9. ~ 2022.3.)>

구분	경험률(%)				
	2020년 (9월)	2021년 (6월)	2021년 (9월)	2021년 (12월)	2022년 (3월)
폭행/폭언	13.0	14.2	10.4	9.8	7.3
모욕/명예훼손	22.0	23.0	18.2	19.6	15.7
따돌림/차별	15.4	14.3	12.6	11.5	8.9
업무 외 강요	17.1	14.9	11.2	12.0	7.5
부당지시	21.3	18.2	15.1	14.7	11.4
5개 항목 중 하나라도 경험	36.0	32.9	28.9	28.5	23.5

나. 직장 내 괴롭힘 신고 경험 등

직장 내 괴롭힘 경험이 있는 응답자에게 직장 내 괴롭힘 대응 방법에 대해 물어본 결과, '회사 또는 노동조합에 신고했다'가 3.6%, '고용노동부, 국가인권위원회, 국민권의위원회 등 관련 기관에 신고했다'가 2.6%에 불과하였다. 응답자 대부분은 괴롭힘 경험 시 '참거나 모르는 척 했다'(76.2%)고 응답하였다.

<표 4. 직장 내 괴롭힘 신고 경험>

응답률(%)	
참거나 모르는 척 했다	76.2
회사를 그만두었다	15.1
개인 또는 동료들과 항의했다	24.5
회사 또는 노동조합에 신고했다	3.6
고용노동부 등에 신고했다	2.6
기타	0.4

특히, '참거나 모르는 척 했다', '개인 또는 동료들과 항의하였다', '회사를 그만두었다'고 한 응답자들을 대상으로 신고하지 않은 이유를 물어본 결과, '대응해도 나아질 것 같지 않아서'가 67.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '향후 인사 등에 불이익을 당할 것 같아서'가 20.6%의 비중을 차지하였다.

이는 2021년 10월 14일 개정 근로기준법 시행으로 사용자의 조사, 조치 의무 등이 강화되었음에도, 여전히 피해자들이 자신의 권리를 주장하는 데 어려움이 있음을 시사한다.

<표 5. 직장 내 괴롭힘을 신고하지 않은 이유>

응답률(%)	
대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서	67.5
향후 인사 등에 불이익을 당할 것 같아서	20.6
내가 괴롭힘 당했다는 것이 다른 사람에게 알려지는 것이 싫어서	5.3
시간이 없어서	3.5
필요성을 느끼지 못해서	1.3
기타	1.8

다. 회사의 조사·조치 의무 시행

사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 받거나 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체없이 객관적으로 조사를 실시하고, 피해자에 대한 보호 조치 등을 실시해야 하며, 비밀유지 등 의무를 준수해야 한다.

이에 괴롭힘을 신고한 응답자를 대상으로 직장 내 괴롭힘 신고 이후 회사가 근로기준법상 조사·조치 의무를 제대로 수행하였는지 물었으며, 응답자 61.3%가 ‘그렇지 않다’라고 답변하였다. 많은 사업장에서 직장 내 괴롭힘 조사의 객관성을 확보하지 못하고 있음은 물론, 조사과정 전반에서 피해자 보호 의무를 매우 소홀히 하고 있다는 의미이다.

라. 불리한 처우 경험

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

그러나 직장 내 괴롭힘을 신고한 응답자의 25.8%는 직장 내 괴롭힘을 신고하였다는 것을 이유로 해고, 징계, 폭언 따돌림 등 각종 2차 피해에 노출되고 있다.

직장 내 괴롭힘 금지법이 불리한 처우에 대해 가장 강력한 처벌 규정(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)을 두고 있음에도 불구하고, 여전히 사용자가 2차 피해에 가담하거나 방조하는 상황이 발생하고 있다.

② 직장갑질 119 이메일 제보 현황

지난 2021년 6월부터 2022년 5월까지 1년간 직장갑질 119에 접수된 이메일 제보는 총 2,078건이다. 이 중 직장 내 괴롭힘과 관련하여 제보된 메일은 총 1,150건으로 전체 제보 사례의 55.3%를 차지한다.

가. 직장 내 괴롭힘 유형

직장갑질119에 접수된 전체 괴롭힘 관련 제보 중 직장 내 괴롭힘 피해자가 경험한 괴롭힘 유형은 '부당지시'가 28.1%, '폭언/폭행'이 26.6%, '따돌림·차별·보복'이 23.7% 등의 순으로 나타났다(중복 포함).

<표 6. 직장 내 괴롭힘 제보 유형 (2021.6. ~ 2022.5.)(중복 포함)>

총계		직장 내 괴롭힘 범주별 분류					
		폭행· 폭언	모욕· 명예 훼손	따돌림· 차별· 보복	부당 지시	업무외 강요	기타
건수	1,150	594	410	530	627	69	4
비율(%)	100.0	51.7	35.7	46.1	54.5	6.0	0.3

나. 직장 내 괴롭힘 신고

근로기준법 제76조의3 제1항에 따르면 누구든지 사용자에게 직장 내 괴롭힘을 신고할 수 있다. 특히 괴롭힘 행위자가 사용자 또는 사용자 친인척인 경우에는 사내 신고 외에도 노동청 등 행정 기관에 직접 조사를 요청할 수 있다. 또한 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고 여부와 관계없이 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 신고가 접수된 것과 동일하게 그 해결을 위한 조치를 이행해야 한다.

이와 같이 직장 내 괴롭힘 피해자를 포함한 누구든지 직장 내 괴롭힘을 신고할 수 있는 권리가 있음에도 불구하고, 직장 내 괴롭힘을 신고한 제보자는 전체 1,150건 중 496건으로 43.1%에 불과하다(중복 포함). 2명 중 1명은 신고조차 하지 못한 셈이다. 이 중 ‘사내신고’를 한 경우는 51.8%, ‘노동청 진정 등’을 제기한 경우는 29.0%, ‘사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지’한 경우 16.7%이다.

<표 7. 직장 내 괴롭힘 신고 등 현황 (2021.6. ~ 2022.5.)(중복 포함)>

총계		신고 여부 등		
		사내 신고	노동청 진정 등 ¹⁾	사용자 인지
건수	496	257	144	83
비율(%)	100.0	51.8	29.0	16.7

다. 직장 내 괴롭힘 조사 관련

근로기준법 제76조의3 제2항에 따르면 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 그 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 객관적으로 조사를 실시해야 한다. 동 규

1) 노동청 진정 이외 국가인권위원회나 국민권익위원회 등 외부 기관에 신고한 경우를 모두 포함한다.

정을 위반하여 사용자가 직장 내 괴롭힘 조사를 미 실시하거나 지체하는 경우 또는 조사의 객관성이 결여된 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

제보 사례 중 동 조항 위반 소지가 있는 사례는 총 128건으로, 전체 괴롭힘 신고 사례(496건)의 25.8%를 차지한다. 이 중 사용자가 직장 내 괴롭힘 조사 자체를 ‘미 실시’한 사례는 54.7%, 조사의 ‘객관성이 결여’된 사례는 34.4%, 조사 기간이 30일 이상 소요되며 ‘조사가 지체’된 사례는 9.4%였다.

<표 8. 근로기준법 제76조의3 제2항 위반 사례 (2021.6. ~ 2022.5.)(중복 포함)>

총계		근로기준법 제76조의3 제2항 위반 사례		
		조사 미실시	객관성 결여	조사 지체 (30일 이상)
건수	128	70	44	12
비율(%)	100.0	54.7	34.4	9.4

직장 내 괴롭힘 조사는 피해자 권리회복을 위한 기초임에도 불구하고, 이를 가볍게 여기는 회사가 아직도 존재하는 것이다.

라. 직장 내 괴롭힘 조사 중 조치 관련

근로기준법 제76조의3 제3항에 따르면 사용자는 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘 피해자를 보호하기 위하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며, 그 조치 시 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

그러나 제보 사례 분석 결과, 조사 과정에서 피해자 보호 조치를 제대로 이행하지 못한 사례도 상당수 확인된다. 괴롭힘 제보 사례 중 동 규정 위반 소지가 있는 사례는 총 84건으로, 전체 신고 사례(496건)의 16.9%를 차지한다. 이 중 ‘보호조치를 미 이행’한 사례는 88.1%, 근로자 의사에 반하는 조치를 한 사례는 13.1%이다.

<표 9. 근로기준법 제76조의3 제3항 위반 사례 (2021.6. ~ 2022.5.)(중복 포함)>

총계		근로기준법 제76조의3 제3항 위반 사례	
		보호조치 미이행	근로자 의사에 반하는 조치
건수	84	74	11
비율(%)	100.0	88.1	13.1

조사 과정에서 피해자 보호조치가 필요한 이유는 피해자를 괴롭힘 행위자 또는 괴롭힘 상황으로부터 보호하고, 2차 피해 발생을 예방하는 데 있다. 이러한 고려 없이 피해자를 방치하는 사용자의 행위는 피해자를 더욱 괴로운 상황에 몰아넣을 뿐이다.

마. 직장 내 괴롭힘 조사 이후 조치 관련

(1) 피해자 보호 조치

근로기준법 제76조의3 제4항에 따르면 사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 해당 조항을 지키지 않을 경우 500만원 이하의 과태료가 부과된다.

괴롭힘 제보 사례 중 동 규정 위반 소지가 있는 사례는 총 41건이다. 모두 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되었지만, 사용자가 피해자 보호 조치를 이행하지 않은 경우이다. 피해자가 어렵게 직장 내 괴롭힘을 인정받더라도 회사로부터 보호를 기대하기 어려운 셈이다.

(2) 가해자에 대한 적절한 조치

근로기준법 제76조의3 제5항에 따르면 사용자는 피해자에 대한 보호조치 이외 가해자에게 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취해야 하며, 그 조치 이전에 피해 근로자의 의견을 들어야 한다. 해당 조항을 지키지 않을 경우 500만원 이하의 과태료가 부과된다.

괴롭힘 제보 사례 중 동 규정 위반 소지가 있는 사례는 총 71건이다. 이 중 사용자가 가해자에 대한 ‘조치를 미이행’한 사례가 59%, 피해자의 의사를 ‘미수렴’한 사례가 41%에 달한다.

<표 10. 근로기준법 제76조의3 제5항 위반 사례 (2021.6. ~ 2022.5.)(중복 포함)>

총계		근로기준법 제76조의3 제5항 위반 사례	
		가해자 조치 미이행	피해자 의사 의견 미수렴
건수	71	46	32
비율(%)	100.0	64.8	45.1

피해자의 권리회복을 돕고, 직장 내 괴롭힘에 대한 구성원의 경각심을 일깨우기 위해서는 가해자에 대한 적절한 조치가 이행되어야 한다. 가해자에 대한 적절한 조치 없이는 피해자의 권리회복도, 직장 내 괴롭힘 예방도 기대할 수 없다.

바. 신고를 이유로 한 불이익 관련

근로기준법 제76조의3 제6항에 따르면 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 사용자가 이를 위반하여 피해자 등에게 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

높은 처벌 수위를 정하여 규율되고 있음에도 불구하고, 사용자가 신고자 등에게 불이익한 처우를 한 사례는 119건에 달했다. 이는 전체 괴롭힘 신고 사례의 24%에 해당한다. 괴롭힘 신고자 5명 중 1명은 신고 후 불이익을 당한 것이다. 이 중 '신고자가 불이익 처우를 당한 사례가 92.4%, '피해자'가 불이익 처우를 당한 사례가 21.8%인 것으로 확인된다.

<표 11. 근로기준법 제76조의3 제5항 위반 사례 (2021.6. ~ 2022.5.)(중복 포함)>

총계		근로기준법 제76조의3 제6항 위반 사례	
		신고자 불이익	피해자 불이익
건수	119	100	26
비율(%)	100.0	92.4	21.8

현행 근로기준법상 직장 내 괴롭힘의 불이익 처우 유형을 열거하고 있지는 않으나, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조 제6항에 따른 불이익 처우 유형에 준하여 제보 사례를 분석하였다. 그 결과 '직무 미부여, 직무 재배치 등 본인의 의사에 반하는 인사조치'가 38.7%, '그 밖에 신고자 및 피해자 등의 의사에 반하는 불리한 처우' 35.3%, '집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위'가 34.5%의 순으로 많았다.

<표 12. 불이익 처우 유형별 현황 (2021.6. ~ 2022.5.)(중복 포함)>

불이익 처우 유형	건수	비율(%)
파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	31	26.1
징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치	37	31.1
직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	46	38.7
성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	15	12.6
직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	0	0.0
집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위	41	34.5
그 밖에 신고자 및 피해자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	42	35.3
총계	119	100.0

사. 조사 과정상 비밀 누설 관련

근로기준법 제76조의3 제7항에 따르면 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

조사과정에서 취득한 비밀은 반드시 엄수되어야 함에도 불구하고, 조사 내용이 누설되는 사례도 존재한다. 제보 사례 중 비밀 누설을 호소한 사례는 총 29건이며, 이는 전체 괴롭힘 신고 사례의 5.8%에 해당한다.

③ 고용노동부 신고 현황

가. 직장 내 괴롭힘 신고

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후부터 2022년 5월까지 고용노동부에 신고된 직장 내 괴롭힘 접수 건수는 총 17,978건이다.

(1) 괴롭힘 유형

고용노동부에 신고된 직장 내 괴롭힘 유형은 '폭언'이 34.6%, '부당인사'가 14.5%, '따돌림/협박'이 11.3% 등의 순으로 가장 많다(중복 포함).

<표 14. 직장 내 괴롭힘 유형(고용노동부, 정의당 강은미 의원실 제공)>

(단위: 건²)

기간	계	폭언	부당 인사	따들 림·험 담	업무 미부 여	강요	차별	폭행	감시	사적 용무 지시	기타
'19.7.16~ '19.12.31.	2,437	1,098	611	298	79	73	56	42	33	3	144
'20.1.1~ '20.12.31.	7,398	2,475	1,065	876	231	82	254	190	214	80	1,931
'21.1.1~ '21.12.31.	10,017	3,417	1,343	1,129	247	130	319	242	275	105	2,810
'22.1.1~ '22.5.31.	2,912	877	290	272	64	31	97	65	73	18	1,125
합계	22,764	7,867	3,309	2,575	621	316	726	539	595	209	6,010
비율(%)	100	34.6	14.5	11.3	2.7	1.4	3.2	2.4	2.6	0.9	26.4

(2) 신고 처리

고용노동부에 제기된 진정 사건 중 권리구제가 이루어진 사건은 겨우 13%(2,350건)에 불과하다. 이중 근로감독관에 의해 개선지도가 이루어진 것은 11.5%, 검찰 송치된 것은 1.5%다. 특히 검찰 송치된 사건은 사용자가 신고자 등에 대한 불이익 처우를 한 경우로, 불이익 처우 관련 총 진정 건수(1,360건) 중 20.1%(274건)만이 기소 의견으로 검찰에 송치된 셈이다.

한편 전체 접수 사건 중 절반 이상(51.7%)가 기타로 처리되고 있다. 기타로 처리되는 경우는 조사불능, 이송, 접수 후 사업장 사전지도 누락한 경우, 위반없음(사업주 의무

2) 중복신고 포함

이행, 괴롭힘 아닌 경우), 법 적용 제외(사업장 규모, 특고, 원청·노사) 등이 포함된다. 심각하게 낮은 권리구제 건수에 비해 법 위반에 대한 신고의 절반 이상이 기타로 처리된다는 것은 신고체계가 제대로 작동되고 있지 않다는 의미다. 또한 기타로 분리되는 경우 중 '법 적용 제외'의 경우 법의 사각지대 문제로 구체적인 현황을 파악하고 개선해야하는 부분이다.

<표 15. 직장 내 괴롭힘 사건 처리 결과(고용노동부, 정의당 강은미 의원실 제공)>

(단위: 건)

기간	처리결과						처리종
	접수	계	개선지도	검찰송치	취하	기타	
'19.7.16.~ '19.12.31.	2,130	2,130	419	24	917	770	0
'20.1.1.~ '20.12.31.	5,823	5,823	894	70	2,459	2,400	0
'21.1.1.~ '21.12.31.	7,650	7,387	659	142	2,412	4,174	263
'22.1.1.~ '22.5.31.	2,375	2,311	104	38	221	1,948	64
합계	17,978	17,651	2,076	274	6,009	9,292	327
비율(%)	100	98.2	11.5	1.5	33.4	51.7	1.8

(3) 조사·조치 의무 위반

고용노동부에 근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 위반으로 접수된 전체 신고 건수는 4,254건으로 전체 괴롭힘 접수 건수의 23.7%다. 각 조항별로 분류하면, '사용자의 조사의무 위반(제76조의3 제2항)'이 54%, '불리한 처우 금지 위반(제76조의3 제6항)'이 32%로 가장 많았다.

<표 16. 제76조의3 조항별 사건 신고 현황(고용노동부, 정의당 강은미 의원실 제공)>

(단위: 건³⁾)

기간	계	제76조의3 제2항	제76조의3 제4항	제76조의3 제5항	제76조의3 제6항	제76조의3 제7항
'19.7.16.~ '19.12.31.	549	216	21	43	269	0
'20.1.1.~ '20.12.31.	1,452	746	56	120	530	0
'21.1.1.~ '21.12.31.	1,568	891	55	163	443	16
'22.1.1.~ '22.5.31.	685	445	32	78	118	12
합계	4,254	2,298	164	404	1,360	28
비율(%)	100	54.0	3.9	9.5	32.0	0.7

이 중에서도 21. 10. 14 개정 근로기준법 시행 후 제76조의3 제2항, 제4항, 제5항, 제7항 위반으로 접수된 신고 건수는 884건에 달한다. 해당 조항은 모두 위반 시 과태료가 부과되도록 법에서 정하고 있다. 문제는 법 집행이 제대로 이뤄지고 있는지가. 같은 기간 과태료가 부과된 건수는 55건이라고 노동부는 밝혔지만, 해당 과태료가 제76조의3 위반에 대한 과태료인지, 혹은 사용자 또는 사용자의 친인척이 행위자인 사건에 대해 부과한 과태료인지에 대해서는 상세한 자료 제공을 거부했다. 법 시행이 6개월이 넘도록 실제 신고 건수에 대해 얼마나 법 집행이 이뤄지고 있는지는 여전히 알 수 없다.

3) 중복신고 포함

<표 17. 제76조의3 조항별 사건 신고 현황(고용노동부, 정의당 강은미 의원실 제공)>

(단위: 건)

기간	제76조의3 제2항	제76조의3 제4항	제76조의3 제5항	제76조의3 제7항	계
'21.10.14~ '22.5.31.	696	47	120	21	884
비율(%)	78.7	5.3	13.6	2.4	100.0

* 한 사건에 복수 조항 신고 가능

<표 18. 직장 내 괴롭힘 위반 과태료 부과(고용노동부, 정의당 강은미 의원실 제공)>

(단위: 건)

구분	과태료		시정완료	
	사용자(친인척 포함)	조사조치의무위 반	사용자(친인척 포함)	조사조치의무위 반
직장 내 괴롭힘				
계	55		292	

IV

관련 사례

① 조사의무 위반

근로기준법 제76조의3 제2항은 괴롭힘 사실을 인지한 사용자에게 지체 없이 객관적 조사를 하도록 정하고 있다. 그만큼 직장 내 괴롭힘 문제에 있어 신속하고 공정한 조사는 매우 중요하다. 하지만 실제 노동부 통계에 따르면, 21. 10. 14 개정 근로기준법 시행 후 제76조의3 제2항 위반으로 신고한 건수는 전체 과태료 조항(884건) 중 78.7%(696건)에 달한다. 조사의무는 당초 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되던 시기부터 명시되었고, 최근 개정으로 위반 시 과태료 조항까지 신설되었지만 상당수 사용자가 과태료 조항이 신설된 후에도 조사의무를 위반하고 있다.

가. 조사 미실시

- 상사가 업무 시간 외에 계속 연락을 합니다. 한 번은 연차 중 30여통의 전화를 연달아 남겼습니다. 개인 사정으로 회식을 빠졌을 때는 직원들 앞에서 고함을 지르며 폭언을 하기도 했습니다. 그 외에도 살이 왜 안빠지냐는 등 기분 나쁜 말을 하고 서류를 던지거나 머리를 때리기도 했습니다. 증거를 모아 임원에게 알렸지만, 임원은 “분란을 일으키지 말고 좋게 마무리 지으라”며 오히려 책임을 전가했습니다. 결국 저는 사직서를 제출했습니다.
- 저는 팀장으로부터 조기 출근 명령, 야근 강요, 무시, 비하, 모욕적인 말 등 괴롭힘을 1년 가까이 당했습니다. 대표에게 이 사실을 알리고 처리해달라고 했지만 “쌍방 귀책이니 둘 다 퇴사해라, 한 명만 퇴사하면 한 명만 잘못 있는 것처럼 보이니 둘 다 퇴사해라, 언제까지만 근무해라”며 조사도 하지 않고 정리해버렸습니다.

- 상사에게 공개적인 모욕을 당해 부서장에게 알렸습니다. 저는 사과를 받을 생각이 없었는데, 부서장은 상사에게 사과하라고 지시하는 걸로 사건을 처리했습니다. 상사는 저에게 장난이었다며 사과 같지도 않은 사과를 했습니다. 저는 여전히 상사와 계속 같이 일해야 합니다. 너무 힘들어서 퇴사 고민 중입니다.
- 회사가 몇 개월이 넘도록 직장 내 괴롭힘 조사를 하지 않아 결국 퇴사했습니다. 노동부에 신고했는데, 노동부는 회사에 과태료가 아닌 시정기한을 부여한다고 합니다. 이미 신고 후 상당 기간이 지났는데, 이제 와서 시정기한이라니 이해할 수 없습니다.

직장갑질119 제보 사례를 보면, 사내신고를 한 피해자의 다섯 명 중 한 명은 신고 후 회사의 조사조차 받지 못했다.(25.8%) 오히려 사실을 알렸다가 피해자도 퇴사를 하도록 종용하는 등 불이익을 당하기도 했다. 근로기준법은 사용자가 신고를 받은 경우뿐 아니라 ‘인지한 경우’에도 조사를 실시하도록 정하고 있다. 하지만 실제로 사용자가 괴롭힘 사실을 인지했음에도 대부분은 피해사실을 아예 외면하거나, 법상의 조사나 조치 등의 의무를 무시하고 임의적인 방식으로 처리한다.

이처럼 회사가 직장 내 괴롭힘 피해신고를 가볍게 여기고, ‘지체 없이’ 객관적인 조사를 하라는 근로기준법의 의무규정을 위반하는 현실이 여전한 이유는 ‘그래도 괜찮기 때문’일 것이다. 사용자의 조사 의무 위반에 대하여 현행법에 따라 과태료를 부과할 수 있지만, 조사 의무 위반 사실이 인정되더라도 바로 과태료가 부과되지 않는다.

직장갑질119가 입수한 고용노동부 내부 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침에 따르면 제76조3의 제2항에 대해 부과되는 시정기한은 25일 이내다. 법에서는 ‘지체 없이’ 조사를 하라고 정하고 있는데, 정작 노동부는 상당 기간을 시정기한으로 주고 있다. 문제는 이와 같은 시정기한 25일이 구체적인 법적 근거가 없는 조항이라는 점이다. 실제로 근로감독관 직무 규정 [별표3]의 개별근로관계법 위반사항 조치기준에 따르면, 직장 내 성희롱의 경우 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조 제2항에서 정하는 ‘사실 확인을 위한 조사의무 위반’이 발생하면 시정 기간이 없이 즉시 과태료

를 부과하도록 정하고 있다. 이와 달리 근로기준법 제76조 제2항에 대한 위반사항 조치기준은 명시되어 있지 않고, 내부적인 고용노동부 처리 지침에서만 확인할 수 있다. 고용노동부가 같은 조사 의무에 대해 다르게 정하고 있는 제대로 된 법적 근거도 없이, 임의로 법 집행을 하고 있는 셈이다. 사용자가 조사 자체를 하지 않음으로써 생기는 피해는 직장 내 괴롭힘 행위에 비해 결코 가볍지 않다. 조사의무가 제대로 시행 될 수 있도록 제대로 된 제재가 필요하다.

<그림1. 직장 내 괴롭힘 신고 사건 처리 지침(고용노동부)>

[참고4] 직장 내 괴롭힘 관련 위반사항 조치 기준			
○ 감독관은 신고사건(고소·고발 및 범죄인지 사건은 제외)의 조사결과 법 위반 사실이 확인되었을 때에는 아래 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 한다.			
구 분	법조문	위 반 사 례	조 치 기 준
근로기준법	제76조의2 제116조	사용자의 직장 내 괴롭힘 금지 (사용자의 ①배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척이 근로자인 경우를 포함)	○ 즉시 과태료
	제76조의3 제2항	직장 내 괴롭힘 발생사실 확인용 위한 조사의무 위반	○ 시정기간 25일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제4항	직장 내 괴롭힘 피해근로자 요청시 근무장소의 변경 등 적절한 조치 의무위반	○ 시정기간 14일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제5항	직장 내 괴롭힘을 한 자에 대한 징계 등 조치 위반	○ 시정기간 25일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제6항	직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 해고 등 불리한처우	○ 시정기간 14일 이내 (미시정시 범죄인지)
	제76조의3 제7항	직장 내 괴롭힘 조사 중 알려진 비밀 누설	○ 즉시 과태료

나. 객관적 조사의무 위반

한편 고용노동부 처리지침에 따르면 근로감독관은 사업장의 조사가 명백히 불합리한 경우 직접 직장 내 괴롭힘 여부를 신속히 판단하도록 정하고 있다. 처리지침 상 명백히 불합리한 사정이 있는지 여부의 판단기준으로 제시하고 있는 것은 ① 조사·조치 과정에서 근기법 76조의3 제2항부터 제5항, 또는 취업규칙에 규정된 절차를 위반한 사실이 입증된 경우, ② 조사과정에서 진정인이나 주요 참고인에게 진술기회가 주어지지 않거나, 진정인이 제시하는 주장이나 증거가 합리적인 이유 없이 배제된 것이 확인된 경우, ③ 판단과정에서 행위자가 개입하였다는 사정이 확인된 경우, ④ 판단의 사실관계를 확정하는 증거가 허위임이 입증된 경우 등이다.

처리지침의 내용으로 보아 해당 내용은 위반 시 과태료 대상이 되는 근로기준법 제76조의3 제2항에 대한 처리 기준으로 보인다. 하지만 처리지침의 내용은 ‘예시’를 제시하는데 그칠 뿐, 직장 내 괴롭힘 사내 조사가 객관성을 갖추기 위한 세부적이고 명확한 기준은 없다.

(1) 조사 주체의 객관성 결여

- 동료들로부터 따돌림을 당해 회사에 신고했습니다. 외부 조사위원이라고 했는데, 조사위원이 들어오자마자 저에게 일 벌이기 좋아하냐며 면박을 주었습니다. 조사위원은 같은 질문을 수차례 하면서도 저에게 충분한 설명은 해주지 않았고, 제 답변을 중간에 끊기도 했습니다. 조사위원은 며칠 동안 시도 때도 없이 조사라는 명목으로 연락했는데, 떠올리기 싫은 순간들을 그때마다 떠올려야했습니다. 정작 제가 신고해달라고 요청한 사안에 대해서는 조사하지 못했다고 하더라고요. 나중에 노동부에 진정했는데, 감독관은 자기는 카톡방에 대한 조사권한은 없다며 괴롭힘 사실에 대해 일부 인정하지만 회사는 위반한 사항이 없다고 사건 종결했습니다.

위 사례에서 조사위원은 피해자에게 부적절한 발언을 하는 등 직장 내 괴롭힘 조사자

로서의 역할을 전혀 인지하지 못한 태도를 보였다. 회사의 조사가 객관성을 잃었다고 생각되어 피해자가 노동청을 찾았으나, 근로감독관은 직장 내 괴롭힘 여부만을 판단하였을 뿐, 회사가 객관적인 조사를 실시하였는지 여부는 면밀히 조사하지 않았다. 조사위원의 불합리한 발언은 개인적인 일탈이 아닌 회사로부터 조사 권한을 위임받은 대리인으로서의 발언이다. 조사는 통상 조사자, 피조사자, 입회인이 참석하며 입회인은 회사의 인사담당자인 경우가 많다. 입회인은 대면조사 시 문답서의 출력, 사건 처리 순서 안내 등 사무를 지원하는 역할도 하지만, 조사가 객관적으로 이루어지도록 견제하기 위해서도 동석하는 것이다. 이러한 견제 장치를 두지 않았다면 회사는 조사위원에게 '객관적인 조사의 의무'를 사실상 떠넘긴 것에 불과하며, 그 과정에서 벌어진 일에 대하여 책임을 피할 수 없다. 하지만 근로감독관조차 이러한 사정은 주요하게 판단조차 하지 않고 피해자가 명백하게 입증한 사실만으로 수동적으로 직장 내 괴롭힘 여부를 판단하였다.

(2) 조사과정의 객관성 결여

- 저는 과한 업무 부여, 질책, 집단 따돌림으로 스트레스가 심해져 병원 상담까지 다니게 되었습니다. 그러다 회사에 신고를 했는데, 조사가 시작되자 조사 담당자는 제 일방의 주장일 뿐이라며 가해자도 저를 신고해 조사할 수 있다고 협박했습니다. 회사는 노동조합의 조사 참여도 거부했고, 가해자 조사부터 먼저 진행했습니다.
- 폭언과 모욕으로 회사에 신고했는데, 회사가 제 출근을 거부했습니다. 그러는 동안 저는 병가 처리 됐고, 저 없이 조사를 진행했습니다. 노동부에 신고했더니 개선지도로 처리되었습니다.

위 사례는 모두 조사 과정이 합리적 근거 없이 피해자에게 불리한 방식으로 이뤄졌다. 직장 내 괴롭힘 조사가 일반적으로 신고인-침고인-피신고인 순으로 이뤄지는 것은 보통 신고인과 피신고인의 진술이 다르기 때문에, 신고인의 진술을 바탕으로 사실여하를

판단하는 것이 객관적인 조사에 도움이 되기 때문이다. 하지만 회사는 이러한 노력을 하는 대신 피해자에게 모두 불리한 방식을 취했다. 또한 일반적으로 조사과정에서는 피해자가 심리적 안정, 원활한 진술을 위해 법률대리인이나 노동조합 등 제3자를 동석케 하는 것이 바람직하다. 회사는 사건의 진위를 파악하여 적절한 조치를 취해야하는 입장이므로 회사로서도 사건에 대해 가장 잘 알고 있는 피해자의 진술을 구체적이고 정확하게 끌어내는 것이 중요하기 때문이다. 하지만 노동조합의 조사 참여 요구에 대해 회사는 합리적인 이유도 설명하지 않고 이를 거부하여 충분한 진술을 보장하려는 노력을 해태했다. 무엇보다 이처럼 형식적 절차만을 하고, 구체적인 진행은 피해자에게 불리한 방식을 취하는 회사에 대해 노동부는 적극적으로 감독에 나서야한다. 조사 진행 여부만이 아니라 실제 진행에서 문제는 없었는지를 따져야 피해자가 조사과정에서 보호받았는지를 판단할 수 있다.

(3) 소결

사용자는 직장 내 괴롭힘을 단순히 ‘조사’하는 것이 아니라, ‘객관적으로 조사’하여야 한다. 조사 과정이 단순한 조사 편의나 회사의 이익 또는 가해자에게 유리한 쪽으로 편중되지 않는 것을 넘어, 기계적인 객관성에 머무르지 않도록 객관성에 대한 구체적이고 실질적인 판단 기준이 필요하다. 그러한 처리지침의 보완과 더불어 근로감독관이 처리지침을 정확하게 숙지하고 실제로 그에 따라 사건을 처리하도록 관리, 감독이 이루어져야 한다.

② 조사 기간 중 보호조치 미실시

근로기준법 제76조의3 제3항은 직장 내 괴롭힘 조사가 이루어지는 동안 피해자를 보호하도록 사용자의 의무를 정하고 있다. 하지만 21년 6월부터 22년 5월까지 접수된 직장갑질119 제보 사례에 따르면 전체 사내신고자(257건) 중 보호 조치를 받지 못한 사람은 65명으로 4명 중 1명(25.3%)은 신고 후 제대로 된 보호를 받지 못했다.

- 최근 상사로부터 2시간 동안 폭언을 들었습니다. 당일에 업무를 하기가 어려워 반차를 썼고, 집으로 가는 내내 눈물이 멈추지 않고 저녁이 되어서도 너무 힘들고 다음 날 상사를 만나기가 무서워 연차를 썼습니다. 휴직을 하려고 했더니 회사가 어렵다고 해 퇴사를 할 수 밖에 없는 상황이라 신고를 했지만, 여전히 상사와 같이 일해야해서 출근하지 못하고 있습니다.
- 상사에게 폭행을 당해 경찰에 신고했습니다. 회사에서 발생한 일이라 괴롭힘 신고도 했는데, 회사는 재판 결과가 나와야 조치를 해줄 수 있다며 방관하고 있습니다.

직장갑질119에 제보된 사례 다수에서 피해자는 상당한 고통을 호소한다. 실제로 직장 내 괴롭힘은 법에서도 해당 행위가 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 것이라고 정의하고 있다. 그렇기 때문에 법에서는 괴롭힘 사실이 확인되기 전에 신고 후 조사 과정 중에도 사용자에게 피해자를 보호할 책임을 두었다. 하지만 강제력이 없는 조항이기 때문에, 실제로 상당수의 피해자는 괴롭힘 사실이 확인되기 전까지 제대로 된 보호를 받지 못하고 있다. 병가 제도 또한 법으로 정해져있기 때문에 이런 경우 피해자는 무급 병가도 마음대로 사용할 수 없어서 본인의 연차를 소진하거나, 무단 결근을 선택하기까지 한다. 산재 신청을 하더라도 인정까지 상당 기간이 걸리기 때문에, 조사기간 중 피해자에 대한 보호를 위한 조속한 제도적 보완이 필요하다.

③ 조사 이후 조치 의무 위반

가. 피해자 보호 조치

사용자가 객관적 조사를 통하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 확인한 때에는 피해근로자의 요청이 있을 시 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 피해자가 피해사실을 회복할 수 있도록 적절한 조치를 하여야 한다.

이때 적절한 조치는 ‘근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령’을 모두 시행해야 한다는 의미가 아니다. 근로기준법은 피해자 보호를 위한 적절한 조치의 ‘예시’로서 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령을 규정하고 있으므로 위 예시된 방법이 아니더라도, 피해자를 보호하기 위한 방안을 시행하면 된다.

그러나 현실에서는 피해자 보호와 피해회복보다 사용자가 이행을 수월하게 할 수 있는지 여부를 우선적으로 고려한다. 즉, 피해자보호조치를 이행해야 할 사용자는 법 조항의 본래 취지인 피해자 보호와 피해 사실 회복보다 회사가 쉽게 이행할 수 있는 지 여부를 최우선으로 고려하여 피해자 보호조치를 결정한다.

이는 ‘괴롭힘 행위자’에 대한 적절한 조치 결정 시 피해근로자의 의견을 들어야 한다는 「근로기준법」 제76조의3 제3항과 달리, ‘피해근로자’ 보호를 위한 적절한 조치를 규정한 동조 제4항에는 피해자의 의견을 들어야 한다는 등 피해자의 의견 반영에 관한 내용이 규정되어 있지 않기 때문이다.

따라서 괴롭힘 확인 후, 피해자 보호조치 의무 위반은 ① 조치가 전혀 시행되지 않는 경우와 ② 설령 조치를 이행한다고 하더라도, 피해근로자의 의견이 전혀 반영되지 않고 사용자가 자의적으로 결정하여 시행하는 경우로 나뉜다.

○ 1년 동안 직장 내 괴롭힘을 당했습니다. 괴롭힘은 갈수록 심해졌습니다. 며칠 전 다른 직원이 있는 곳에서 가해자가 샷대질을 하며 고성을 지르고, 책을 집어 던졌습니다. 욕이 점점 심해져 “쫓 까고 있네. 이 새끼야”라고 소리쳤습니다. 너무 큰 충격을 받았고, 스트레스가 심각해 병원에서 진료를 받았습니다. 회사 인사팀에 직장 내 괴롭힘으로 신고했는데, 경징계로 끝나고 말았습니다. 가해자와 공간 분리조치를 요청했지만 받아들여지지 않아 여전히 가해자와 같은 공간에서 일하고 있습니다. 압박감과 극심한 스트레스로 불면증에 시달리고 있습니다. 제발 도와주세요.

○ 노동청으로부터 직장 내 괴롭힘 인정을 받았습니다. 그런데 괴롭힘 가해자와 분리조치를 취해주지 않을뿐더러, 가해자에게 직접 결재를 받아야 합니다. 마음이 너무 힘들어서 유급휴가를 신청하자 회사에서는 하루를 제안하였습니다. 이에 대해서 항의했지만 바뀌는 것은 없습니다. 괴롭힘 인정받기까지도 힘들었는데, 괴롭힘 인정받고서도 보호조치 제대로 이루어지지 않고 있습니다. 어떻게 해야 하나요?

첫 번째 사례는 사용자가 직장 내 괴롭힘 사실 확인 후, 피해자 보호조치를 전혀 이행하지 않는 경우이다. 상급자가 책을 집어던지며 고성으로 폭언을 행한 이후 심리적 후유증에 시달리고 있는 피해자가 회사에 가해자와의 분리조치를 요청했으나, 회사는 피해자의 의견을 배제하고 여전히 같은 공간에서 피해자와 가해자를 근무하게 하고 있다.

두 번째 사례는 회사가 피해자 보호조치를 시행했다고 주장하나, 실질적으로는 전혀 피해자를 보호하는 목적을 실현하지 못하고, 오히려 피해자의 의사에 반하는 조치를 시행한 사안이다. 노동청으로부터 직장 내 괴롭힘을 인정받은 후 피해근로자가 유급휴가를 신청하자 사용자는 유급휴가 ‘하루’를 제안하였다. 피해자 보호조치로서 유급휴일을 부여할 때에는 개별 피해자의 피해상태를 고려하여 그 피해를 회복할 수 있는 최소한의 기간이 유급휴일로 보장되어야 함이 법의 취지에 부합한다. 그러나 위 사례처럼 단순히 사용자가 임의로 결정한 형식적인 피해자 보호조치로 인해 피해자는 보호는 차치하고, 최소한의 존중도 받지 못하고 2차 피해를 입게 되었다.

2021년 10월 14일부터 시행된 개정 근로기준법은 사용자가 피해근로자에 대한 적절한 조치를 시행하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있다. 그러나 적절한 조치인지 여부에 대하여 노동부는 명확한 판단기준을 제시하고 있지 않고, 사용자로서도 피해자의 의견을 들을 법적 의무는 없기 때문에 자의적으로 조치를 결정하고 시행하게 된다. 그리고 사실상 그 조치가 피해자보호를 위한 적절한 조치가 아니었다고 하더라도 노동청에서는 명확한 판단 기준의 부재로 실제로 과태료를 부과하기

어렵기 때문에 실효적인 법 집행에는 한계가 있다.

나. 가해자에 대한 적절한 조치

사용자는 조사결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

그럼에도 ① 가해자에 대한 적절한 조치를 전혀 이행하지 않거나, ② 피해자의 의견을 듣지 않고 사용자가 주관적으로 가해자에 대한 조치를 결정하여 시행하거나, ③ 피해자의 의견을 듣고서도 합리적 이유 없이 이를 배제하여 조치를 결정하는 경우가 있다.

- 상사의 지속적인 고함과 업무배제, 폭언·욕설·무시로 정신과 신체에 큰 상처를 받았습니다. 회사에 괴롭힘을 신고했지만, 회사에서는 직장 내 괴롭힘을 불인정했습니다. 이후 노동청에 직장 내 괴롭힘을 신고하여 인정받았습니다. 그러나 회사에서는 노동청 사건 결과를 극구 부인하며, 직장 내 괴롭힘이 아니라고 하고, 가해자에 대한 아무런 조치도 하지 않고 있습니다. 오히려 제가 건달 수가 없어서 휴직을 신청했습니다.
- 상급자들의 집단적 괴롭힘에 회사에 신고를 했습니다. 괴롭힘은 인정이 되었지만 그 뒤 가해자들의 조치에 대하여 저에게 의견을 물은 사실이 전혀 없습니다. 이에 대하여 노동청에 신고했지만, '행위자에 대한 조치 시 피해근로자의 의견을 듣지 않은 행위는 과태료 부과 대상에 해당하지 않아 행정지도 후 사건 종결'이라고 결과 통보서가 왔습니다. 이럴 거면 왜 피해자의 의견을 들으라고 법에 적혀있는 건가요?
- 얼마 전 상사가 갑자기 다가와 손으로 머리를 치면서 "야, 너 꺼져"라고 소리를 질렀습니다. 너무 놀라 손이 벌벌 떨리고 눈물이 쏟아졌습니다. 바로 회사를 나왔습니다. 전화로 회사에 상사의 폭행과 폭언을 신고했습니다. 상사와 같이 일을 할 수 없으니 공간을 분리시켜 달라고 요청했지만 받아들여지지 않았습니다. 상사에 대한 조치는 앞으로 말 조심 하라는 구두징계가 전부였습니다. 상사는 제 옆자리에 앉아 일을 하고 있습니다.

저에게 그만두라는 건데 너무 억울합니다.

위 첫 번째 사례에서 피해자는 직장 내 괴롭힘을 노동청으로부터 인정받았지만, 회사에서 노동청 처리결과를 받아들이지 않고, 가해자를 옹호하며 아무런 조치를 이행하지 않았다. 이에 오히려 피해자는 자신을 스스로 보호하기 위하여 휴직을 신청하였다. 심지어 노동청에서 괴롭힘을 인정받았어도, 가해자를 대한 적절한 조치가 이행되지 않은 경우를 볼 수 있는 사례다.

두 번째 사례는 괴롭힘 행위자 조치 시에 피해자의 의견 청취 절차를 이행하지 않아 노동청에 진정을 넣었으나, '피해자 의견 청취'는 과태료 부과대상에 해당하지 않아서 사건을 종결하였다는 사안이다. 근로기준법 제76조의3 제5항에서는 '사용자는 (행위자에 대하여) 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다고 명백히 규정하고 있지만, 사용자가 이를 이행하지 않더라도 행위자에 대한 조치를 이행했다면 피해자 의견 청취 불이행은 제재할 수단이 없다는 한계가 존재한다.

세 번째 사례는 피해자가 행위자에 대한 조치로서 분리조치를 요청했지만, 사용자가 합리적 이유없이 피해자의 의견을 배제한 사례다. 행위자로부터 머리를 맞으며 고성으로 "야, 너 꺼져"라는 폭언을 들은 피해자는 정신적 후유증으로 사용자에게 가해자와의 분리를 요청했지만, 사용자는 합리적 이유 없이 피해자 의견을 배제하고 행위자에 대하여 구두 경고를 한 뒤 사건을 종결하였다. 피해자의 의견을 들었지만, 그 의견은 전혀 반영되지 않았다. 왜 반영되지 않은 것인지 이유도 듣지 못하고 여전히 피해자는 가해자의 옆자리에서 일을 하고 있다. 행위자에 대한 적절한 조치 시 피해자의 의견 청취가 사실상 형식적으로만 이루어지고 있는 단면을 보여주는 사례이다.

④ 신고를 이유로 한 불이익

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안된다. 직장 내 괴롭힘 금지와 관련하여 유일하게 형사처벌 조항이 있는 조항이 ‘괴롭힘 신고를 이유로 한 불리한 처우 금지’이다. 만약 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있다(근로기준법 제109조).

문제는 노동부의 태도다. 직장갑질119가 입수한 고용노동부 내부 직장 내 괴롭힘 신고 사건 처리지침(이하 ‘처리지침’)에 따르면 근로기준법 제76조의3 제6항에서 금지하고 있는 신고자 또는 피해자에 대한 불리한 처우를 사용자가 할 경우, 시정 기간을 14일 주도록 정하고 있다. 시정 기간을 주는 이유는 즉시 처벌을 하는 것보다, 사용자에게 잘못을 시정하도록 기한을 주는 것이 피해자에게 보다 실익이 있기 때문이다. 하지만 다른 과태료 부과 조항과 달리, 제6항의 불리한 처우는 형법상 처벌을 한다. 이는 불리한 처우가 신고자와 피해자 및 동료 노동자에게 막대한 영향을 끼치는 문제이기 때문이다. 또한 시정기한에 맞춰 시정을 하는 것으로 생기는 이익은 재판에서 사용자에게 오히려 유리하게 작용하기 때문에, 피해자가 아닌 사용자에게 실익이 된다. 직장 내 성희롱의 경우, 근로감독관 직무 규정 [별표3]의 개별근로관계법 위반사항 조치기준에 따르면, 직남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조 제6항에서 정하는 ‘신고근로자 등에 대한 불리한 처우’가 발생하면 시정 기간이 없이 즉시 범죄인지를 하도록 정하고 있다. 최근 판례에서도 사용자의 불리한 처우에 대해 첫 징역형이 확정되는 등 사용자의 불리한 처우에 대한 처벌이 강화되고 있다. 이와 역행하는 노동부의 태도는 반드시 개선되어야한다.

<그림2. 직장 내 괴롭힘 신고 사건 처리 지침(고용노동부)>

[참고4] 직장 내 괴롭힘 관련 위반사항 조치 기준			
○ 감독관은 신고사건(고소·고발 및 범죄인지 사건은 제외)의 조사결과 법 위반 사실이 확인되었을 때에는 아래 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 한다.			
구 분	법조문	위 반 사 례	조 치 기 준
근로기준법	제76조의2 제116조	사용자의 직장 내 괴롭힘 금지 (사용자의 ①배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척이 근로자인 경우를 포함)	○ 즉시 과태료
	제76조의3 제2항	직장 내 괴롭힘 발생사실 확인을 위한 조사의무 위반	○ 시정기간 25일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제4항	직장 내 괴롭힘 피해근로자 요청시 근무장소의 변경 등 적절한 조치 의무위반	○ 시정기간 14일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제5항	직장 내 괴롭힘을 한 자에 대한 징계 등 조치 위반	○ 시정기간 25일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제6항	직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고 등 불리한처우	○ 시정기간 14일 이내 (미시정시 범죄인지)
	제76조의3 제7항	직장 내 괴롭힘 조사 중 알게된 비밀 누설	○ 즉시 과태료

한편 근로기준법에는 ‘불리한 처우’에 대한 구체적인 설명은 명시되어 있지 않다. 실무상 직장 내 괴롭힘과 동일하게 ‘신고를 이유로 한 불이익’을 금지하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제6항의 ‘직장 내 성희롱 신고를 이유로 한 불리한 처우’의 규정을 참조한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우

지난 3월 실시한 직장갑질119 직장인 설문조사(2022년 1분기)에 따르면, 직장 내 괴롭힘을 신고하지 않은 이유 중 20.6%가 ‘향후 인사 등에 불이익을 당할 것 같아서’라고 응답했고, 앞서 고용노동부 제76조의3 조항별 사건 신고 현황에서 살펴본 바와 같이 ‘신고를 이유로 한 불리한 처우 금지’에 대한 신고 건수가 총 1,360건(‘19. 7. 16. ~ ‘22. 5. 31.)에 달하는 것으로 조사됐다. 상당한 신고자가 신고 후 불리한 처우를 당하고 있

으며, 이에 대한 두려움이 실제 피해자가 신고를 하지 못하도록 막고 있다. 괴롭힘 신고자에게 “왜 이렇게 일을 크게 만드냐”는 회사의 질책부터 따돌림, 징계, 해고 등 다양한 양상의 불리한 처우가 발생한다. 아래에서는 괴롭힘 신고를 이유로 한 불이익 사례를 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 6항의 ‘신고를 이유로 한 불리한 처우’ 예시적 규정을 참고하여 나누어 살펴보겠다.

가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

- 팀장이 손으로 머리를 치고, “야, 이 새끼야, 꺼져”라며 폭언을 하고, 여러 직원들 앞에서 인격모독을 일삼았습니다. 1년을 참고 견디다가 회사에 정식으로 문제를 제기했습니다. 그런데 회사는 정식으로 조사를 하기는커녕, 팀장을 불러 말을 함부로 하지 말라고 주의를 주는 것으로 끝냈습니다. 공간 분리도 없이 팀장 옆자리에서 똑같이 일을 하라고 했습니다. 이럴 수 있느냐고 했더니, 그러면 저에게 나가라고 했습니다. 결국 제가 그만둘 수밖에 없었습니다. 어디에 문제제기를 해야 하나요?
- 상사가 저에게 생각보다 말이 많지 않다며 맘에 들지 않는다고 했습니다. 그리고, 제가 제출한 보고서를 맘에 들지 않는다고 덮어버리기까지 하였습니다. 이런 일들을 참다가 인사팀에 괴롭힘을 신고했지만 업계에서 이직하려면 신고를 하지 않는 게 좋다고 이야기하였습니다. 가해자에 대한 징계조치는 전혀 이루어지지 않았고 저만 계약만료가 되었습니다. 이에 퇴사 이후에도 정신적인 스트레스로 지속적으로 고통받고 있습니다.

사용자는 노동자에 대한 인사권을 가지고 있다. 사용자의 인사권은 정당한 범위 내에서 행사되어야 한다. 그러나 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 보복 수단으로 인사권을 남용하여 괴롭힘 신고자에게 해고 등 신분상실에 해당하는 불이익 조치를 내리는 경우가 있다.

첫 번째 사례처럼 괴롭힘이 인정된 이후, 가해자와의 분리조치를 요청한 피해자에게 ‘(싫으면), 나가라고 해고의 위협을 가하거나, 두 번째 사례처럼 괴롭힘을 신고한 노동

자의 기간제 근로계약을 갱신해주지 않고, 합리적 이유 없이 근로관계를 종료시키는 경우도 있다.

사용자가 인사권을 괴롭힘 신고에 대한 2차 가해 수단으로 악용할 경우에 피해자는 적극적으로 구제받기가 힘들다. 사용자의 해고처분이 '괴롭힘 신고'를 이유로 내려진 처분이라는 인과관계를 노동자가 입증하기는 매우 어렵기 때문이다.

나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

○ <징계> 회사 대표로부터 지속적인 괴롭힘과 성희롱을 당했습니다. 참다못해 노동청에 신고하였고, 괴롭힘과 성희롱을 인정받았습니다. 그러나, 이때부터 더한 악몽이 시작되었습니다. 회사 대표는 저를 업무상 배임으로 형사고소하고, 징계위원회에 회부하였습니다. 바보같이 왜 신고를 했는지, 멍청이같이 왜 정부기관에서 도움을 줄 것이라 믿었는지 자괴감만 남습니다. 만약 누군가 괴롭힘 신고를 하려 한다면, 신고를 이유로 한 2차 가해를 겪고 있는 사람으로서, 절대로 하지 말라고 이야기하고 싶습니다.

위 사례는 노동청에서 직장 내 괴롭힘을 인정받았지만, 사용자가 괴롭힘 신고 이전에는 존재하지 않았던 사유를 들어 피해자를 괴롭힐 목적으로 업무상 배임 혐의를 씌워 형사 고소하고, 징계위원회에 회부한 사건이다. 이에 피해자는 직장 내 괴롭힘을 인정받았다는 안도의 한숨도 잠시, 다시 또 사용자의 징계 및 고소에 대응하여 자신의 결백을 적극적으로 밝혀야 하는 상황에 직면했다.

피해자는 본인이 '왜 신고를 했는지, 멍청이같이 왜 정부기관에서 도움을 줄 것이라 믿었는지 자괴감만 남는다'며, '만약 누군가 괴롭힘 신고를 하려 한다면, 신고를 이유로 한 2차 가해를 겪고 있는 사람으로서 절대로 하지 말라고 이야기하고 싶다고 호소했다. 보호를 받아야 할 괴롭힘 피해자가 오히려 괴롭힘을 신고했다는 이유로, 2차 피해까지 입은 상황이다.

다. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

- <전직> 직장 내 왕따를 주도하는 동료들을 사장에게 신고했지만, 사장은 그 가해자들을 두둔하고, 심지어 저에게 마지막 경고이자 기회이니, 한 달 안에 가해자들과 관계를 개선하지 않으면, 다른 지역으로 발령을 낸다고 했습니다. 왕따를 주도하는 가해자들과 공간을 분리해달라고 했지만 안된다고 합니다. 업무 진행이 불가능해서 결국 퇴사한다고 했습니다.

위 사례는 직장 내에서 따돌림을 당하던 피해자가 사용자에게 괴롭힘 신고를 했으나, 오히려 사용자가 가해자를 두둔하며 부당한 인사조치를 예고한 사안이다. 피해자가 괴롭힘을 신고할 때에는 적어도 사건이 중립적 입장에서 객관적으로 조사되고, 조사 결과에 따라 자신에게 보호조치가 행해질 것이라고 기대했을 것이다.

그러나, 괴롭힘을 신고한 피해자에게 돌아온 사용자의 발언은 가해자랑 관계를 회복하지 않으면, 타 지역으로 발령을 내겠다는 말이었다. 이는 명백한 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 내려진 본인의 의사에 반하는 불리한 인사조치임에도 불구하고, 피해자로서는 사용자의 불리한 처우에 대항하기 힘든 한계가 존재하고, 현실적으로 불리한 처우로 노동청에 진정을 넣어 인정받는 과정이 쉽지 않기에 결국 자진하여 퇴사하고 말았다.

라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

- <최하평가> 부서장에게 당한 갑질을 노동부에 신고했고, 회사로 공문이 접수돼 조사가 진행됐습니다. 갑질 행위가 인정됐고, 가해자와 분리 조치가 이루어졌습니다. 그런데 인사평가 기간이 됐는데, 저만 '최하위' 점수를 받았습니다. 회사는 신고를 이유로 한 불이익이 아니라 정당한 평가라고 합니다. 너무 부당하고 억울합니다.

위 사례는 이전과 동일하게 업무를 수행해오던 피해자가 괴롭힘 신고 이후 이루어진 인사평가에서 느닷없이 '최하위' 평가를 받은 사례이다. 피해자는 괴롭힘 신고와 인사평가의 시간적 근접성과 과거의 업무수행 성과의 동일성을 근거로 '괴롭힘 신고를 이유로 한 불이익'이라고 판단하지만, 노동청에 근로기준법 제76조의3 제6항 '신고를 이유로 한 불리한 처우 금지' 위반으로 신고를 하지는 못했다. 직장 내 괴롭힘 신고를 해서 회사를 시끄럽게 만들었기 때문에 낮은 인사평가를 줬다는 것을 피해자가 직접 입증해야 하기 때문이다.

마. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

- 직장 내 상급자의 괴롭힘으로 버티고 버티다가, 용기 내어 피해 사실을 총무팀에 신고 하였습니다. 그러나, 한 달이 지나서도 어떠한 조치도 취해지지 않고 있고, 심지어 제가 신고를 하자, 되려 팀장님은 "왜 이렇게 일을 크게 만드냐"며 화를 내었습니다.
- 팀장님의 비호 아래 동료들에게 폭언과 괴롭힘을 일삼는 동료를 인사과에 괴롭힘으로 신고했지만, 아무런 조사도 이루어지지 않아서, 한 번 더 신고를 했습니다. 그러자 인사과에서는 "너 이거 이슈화되면, 회사 못 다녀"라며 오히려 신고를 만류했습니다. 간절한 마음으로 신고를 한 것인데... 왜 사람들이 직장 내 괴롭힘으로 자살을 하게 되는지 충분히 알 것 같습니다.

- 상급자의 괴롭힘을 노동부에 신고했고, 괴롭힘이 인정되었습니다. 그런데 회사에 저에 대한 나쁜 소문이 떠돌았습니다. 별일도 아닌데 노동청에 신고해서 남의 인생을 망쳤다고 했습니다. 마치 제가 죄인인 듯 지내야 했습니다.

사용자는 괴롭힘 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 객관적 조사를 실시해야 한다. 그러나 신고를 받은 담당자가 오히려 신고자에 대해 모욕적인 발언을 하며 괴롭힘 신고 접수를 거부하는 불리한 처우를 행하는 경우가 있다.

괴롭힘 신고자가 사건 해결을 위해 가장 먼저 손을 뺀 괴롭힘 담당자(인사담당자, 고충처리위원 등)가 위 사례들처럼 “왜 이렇게 일을 크게 만드냐”며 신고자를 탓하거나, “너 이거 이슈화되면, 회사 못 다녀”라며 신고를 만류하여, 이미 숙고 끝에 용기내어 신고한 피해자에게 상황이 개선되지 않는다는 좌절감을 부여하는 등의 정신적 고통을 가한다면, 어느 누구도 직장 내 괴롭힘을 신고하지 않을 것이고, 괴롭힘 사실을 아는 직원들도 눈을 감을 것이다. 그리고 피해자는 고통을 고스란히 끌어안고 사업장을 떠나고, 사업장에서 버티는 노동자들은 다시 또 괴롭힘 속에 남게 된다.

바. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

- 노동부에 부서장의 괴롭힘을 신고하였습니다. 그런데 신고 이후 가해자는 갑작스럽게 회사와 집이 멀다는 이유로 퇴사하였습니다. 대표는 가해자가 퇴사한 이유는 제가 괴롭힘을 노동부에 신고했기 때문이라며, 저를 고소할 것이니 남아있는 직원들에게 행동을 잘하라고 협박하고 있습니다.
- 제가 신고한 직장 내 괴롭힘이 언론을 타자, 인사팀에서 직원들에게 '가해자는 그런 사람이 아니고, 기사도 사실이 아니다'라는 내용의 진술서를 제출하라고 지시했습니다.

앞서 언급한 불리한 처우들 외에도 다양한 양상의 신고를 이유로 한 불리한 처우들이 존재한다. 특히 위 사례에 언급된 것처럼 괴롭힘 신고와 관련된 근거없는 비방, 소문, 누명을 생산하거나 확산하는 경우들이 있다. 소문 생성 및 유포행위는 그 자체도 문제이지만, 소문이 유포되면서 피해근로자들에게 부정적인 여론을 형성하거나, 가해자에게 우호적인 여론을 형성하여 집단 따돌림, 괴롭힘 조사 방해 등 더 큰 피해를 양산한다.

위와 같은 불리한 처우들은 괴롭힘 피해자 및 신고인이 모르게 은근히 발생되다가 일정 시점이 지나면 당사자도 알게 될 만큼 순식간에 퍼져나간다. 그렇기에 불리한 처우가 사용자의 비밀유지의무 미준수 그 밖의 방치행위로 발생한 것임을 입증하기가 어렵다.

이외에도 괴롭힘 신고에 대한 보복으로 민형사상 소송을 제기하거나 괴롭힘 피해자를 오히려 가해자로 보복성으로 신고하는 경우도 존재한다. 각양각색의 신고를 이유로 한 불리한 처우로부터 신고자 및 피해자를 보호할 수 있는 실효성있는 대책이 필요하다.

⑤ 비밀유지 의무 위반

근로기준법 제76조의3 제7항은 직장 내 괴롭힘 발생사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하는 것을 금지하고 있다. 이는 비단 조사 과정에서 뿐만아니라 조사 이후에도 신고인 또는 피해자를 2차 피해로부터 보호하기 위함이다. 하지만 21년 6월부터 22년 5월까지 직장갑질119에 접수된 제보를 보면, 직장 내 괴롭힘을 사내 신고한 사람(257건) 중 비밀 유지가 되지 않았다고 한 비율은 10.5%(27명)으로 신고한 피해자 10명 중 한 명은 비밀 누설로 인해 고통받았다.

- 회사에서 상사들로부터 성희롱과 폭언과 모욕, 집단 따돌림 등 직장 내 괴롭힘을 당했습니다. 견디다 못해 임원 면담을 요구했고, 성희롱과 괴롭힘 사실을 알리고, 조치를 취해달라고 요구했습니다. 그러나 임원은 아무런 조치도 취하지 않았고, 신고한 이후에 저에 대한 나쁜 소문이 돌았습니다. 심지어는 저와 말을 하는 직원들에게 말을 걸지 마라, 밥도 먹지 마라, 어울리면 손해를 보게 될 것이라고 했습니다. 회사에서 왕따가 되어 그림자처럼 지내고 있습니다. 어떻게 해야 하나요?
- 과장이 제 의사와 관계 없이 사적인 요구를 하며 사생활에 집착했습니다. 소리를 지르거나 못생겼다고 외모 비하 발언을 하고, 한 대만 때려도 되냐며 위협적인 말을 했습니다. 이런 괴롭힘에 대해 상급자에게 알렸지만 조치가 불가능하다면서 과장에게 신고 사실을 누설했습니다. 이 후 괴롭힘이 더 심해졌고 재면담했지만 조치가 불가능하다는 답변을 또다시 들었습니다. 결국 저는 사직서를 제출했습니다.

회사는 비밀을 누설하지 않을 의무가 있고, 이를 감독할 책임이 있다. 무엇보다 비밀 누설은 사후 조치를 할 수조차 없는 일이다. 위 사례들에서 피해자는 신고 후 보호를 받기는커녕 괴롭힘이 심해지거나, 소문이 퍼져 2차 가해를 당했다. 이런 경우 피해자는 물론 이를 목격한 다른 동료 직원들도 괴롭힘을 당했을 때 용기를 내기는 더욱 어려워질 것이다. 엄격한 법적 제재가 필요하다.

V

제도 개선 방안

① 조사 의무

가. 지체 없는 조사 착수를 위한 행정 제재 강화

앞서 살펴 본 바와 같이 직장 내 괴롭힘 조사의무는 피해자 보호라는 당초 입법취지와는 너무나 멀리 있다. 지체 없는 조사를 통해 신속하게 피해자의 권리를 구제하도록 실효성을 강화할 필요가 있다. 그러기 위해서는 사용자가 괴롭힘 사실을 인지하고도 조사를 하지 않는 것을 단순히 의무를 해태하는 부작위로 볼 것이 아니라, 적극적으로 괴롭힘 행위를 조장하는 작위로 보아 행정 제재를 강화해야한다. 그러한 방안으로는 1) 시정기간 단축, 2) 긴급 시정명령으로 신속하게 사건을 처리, 3) ‘지체 없이’의 기준을 시행령에 명시하는 것 등이 있다.

또한 ‘인지한 경우’에 대한 실무적인 다툼을 줄이기 위해서는 구체적인 상황별 조사 가이드라인을 제시하여야 한다. 그러한 가이드라인에는 1) 신고자가 익명이거나, 외부 익명 어플을 통해 회사가 인지하였더라도 해당 신고사실로 가해자, 피해자가 특정되거나 목격자가 있다면 실명신고와 동일하게 처리하는 방안, 2) 피해자가 명시적으로 조사를 원치 않음에도 불구하고 피해 확산방지 등을 위해 조사가 필요한 경우에 대한 예시 등이 포함되어야 할 것이다.

나. ‘객관적인 조사’의 명시적인 기준 마련

근로기준법은 사용자의 조사가 임의적, 편의적으로 이루어지지 않도록 하기 위해 ‘객관적’일 것을 요구하고 있다. 하지만 관련 법규, 고용노동부의 매뉴얼, 설명자료 어디에도 객관적인 조사의 기준을 제시하고 있지 않다. 고용노동부 처리지침에 객관적인

조사의 기준을 암시하는 예시가 기술되어 있지만, 전술하였듯이 예시일 뿐 사용자에게 정확한 가이드라인을 제공해주지는 못하는 실정이다. 따라서 '객관적인 조사'의 기준을 세부적으로 정하여 혼란을 줄이고 직장 내 괴롭힘 조사가 실질적으로 이루어지도록 할 필요가 있다. 객관적인 조사는 독립적이고 공정한 조사를 의미한다. 이를 위해 사건의 이해관계자를 배제한 2인의 조사위원회를 구성하며, 외부전문가(노무사, 변호사 등)를 적극적으로 활용하도록 하여야 한다. 또한 노동조합이 있는 경우에는 노동조합 추천 전문가를 참여시키도록 하여 공정성 확보를 위해 적극적으로 노력하여야 한다.

다. 신고 후 조사 착수 전의 보호의무 공백 보완

근로기준법 제76조의3은 조사 실시를 전제로 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 보호조치를 규정하고 있어 '미조사'의 경우에 놓인 피해자를 충분히 보호하지 못하는 문제가 있다. 동조는 제3항 이하에서 직장 내 괴롭힘 피해자 보호조치를 규정하고 있는데, 구체적으로 제3항은 사용자에게 '조사 기간' 동안 피해근로자를 보호할 의무를 부과한다. 제4항과 제5항은 조사 결과 괴롭힘 사실이 확인된 경우 피해근로자에 대한 보호조치 의무와 가해근로자에 대한 조치의무를 규정하고 있다. 현행 제도처럼 조사 실시 또는 조사결과 괴롭힘 사실이 확인된 경우에 대해서만 피해근로자에 대한 보호조치의무를 부과한다면, 조사가 실시되지 않는 경우와 신고 이후부터 조사 실시 사이에 발생하는 추가적 피해를 방지하지 못하는 문제가 있다.

물론 제3항 이하에서 조사 실시를 전제로 피해자 보호조치를 규정한 이유는 동조 제2항에서 사용자에게 '지체 없이' 조사를 실시하도록 하고 있기 때문이다. 그러나 사용자에게 의한 조사 자체가 실시되지 않는 현실에서는 이러한 법 문언으로 인하여 피해자 보호의 사각지대가 발생한다. 사용자가 조사를 실시하지 않거나 실시하기 이전의 기간 동안 피해근로자등이 입을 수 있는 신체적·정신적 피해를 방지하기 위해, 현행 '조사 기간 중 피해근로자등에 대한 보호조치'를 '신고 접수 즉시' 실시하도록 변경해야 한다.

라. 비밀유지의무의 확대

근로기준법 제76조의3 제7항은 비밀누설금지의무를 부과하지만 이 역시 조사가 진행된 상황을 전제로, 조사자, 조사 내용을 보고받은 자, 조사 참여자에게 의무를 부과할 뿐이다. 때문에 조사기간 보호조치와 마찬가지로 사각지대가 발생할 수 밖에 없다. 따라서 현행 제7항에서 조사자, 조사 내용을 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자에게 부과되는 비밀누설금지의무 역시 신고접수자, 인지한 자 등으로 확대하여 조사 실시 이전부터 피해근로자등의 비밀이 유지될 수 있도록 하여야 한다. 또한 비밀 누설을 인지한 경우 즉각 유포자를 찾아내어 조치를 취하는 등으로 2차, 3차의 피해 확대 예방을 위한 보다 적극적인 노력을 하도록 사용자의 의무를 확대하여야 한다.

마. 조사기간 중의 피해자 보호 조치

사용자가 조사 기간 동안의 직장 내 괴롭힘 피해근로자 등에 대한 보호조치 이행의무를 위반한 경우에 과태료 부과 등의 제재가 필요하다. 조사 기간 동안의 피해 근로자 등에 대한 보호조치 미이행에 대한 제재 조항의 부재는, 직장 내 괴롭힘의 조사는 노동자의 괴롭힘 발생 신고만으로 시작되고 아직 직장 내 괴롭힘의 발생 사실이 확인되지 않았음에도 불구하고 사용자의 의무 위반에 대한 제재를 부과할 수 없다는 점 때문인 것으로 보인다.

그러나 현실적으로 조사 기간 동안의 보호조치 이행의무 위반 사례가 적지 않고, 사내 신고를 했음에도 불구하고 조사가 전혀 진행되지 않거나 객관적인 조사가 적합한 방식으로 이루어지지 않은 경우가 다수 있다는 점에서 조사 기간 동안의 피해근로자등에 대한 보호 필요성은 상당하다 할 것이다. 무엇보다 괴롭힘이 끼치는 피해가 상당하고, 대부분의 피해자가 가해자와 같은 공간에서 근무하며 조사를 진행해야 한다는 점에서 조사기간 중 피해자의 보호는 매우 중요하다. 따라서 해당 조항에 관하여도 과태료 조항을 신설하는 등의 조치가 필요하다. 만약 사용자의 조치가 없거나 적절하지 않

은 경우 근로자 스스로 근로거부권 내지 임시조치청구권 등을 행사할수록 하는 것도 대안이 될 수 있다.⁴⁾

② 조치 의무

가. 피해근로자 보호를 위한 적절한 조치 시, 피해자 의견 청취 및 반영

직장 내 괴롭힘이 확인 후, 피해근로자 보호를 위한 적절한 조치는 피해자의 피해회복을 실질적으로 이룰 수 있는 조치여야 한다. 그러기 위해서는 피해자의 의사를 최우선으로 고려하여 적절한 조치를 결정하여야 할 것이다. 그런데 괴롭힘 가해자에 대한 적절한 조치 시에는 피해근로자의 의견을 들어야 한다고 규정되어 있는 반면, 현행 근로기준법 제76조의3 제4항 괴롭힘 피해자에 대한 보호조치 이행 시에는 피해자의 의견을 청취해야 한다는 내용을 규정하고 있지 않다.

피해자가 보호조치를 요청할 때, 어떤 보호조치를 필요로 하는 지 확인하지도 않고 조치를 결정하거나, 피해자의 의사를 듣고서도 합리적인 이유없이 배제하여 실질적으로 보호라는 목적을 달성하지 못하는 보여주기식 조치들을 시행한다. 이는 노동청으로부터 조치미이행에 대한 과태료 부과만을 피하기 위한 궁여지책일 뿐이다. 따라서 ‘피해근로자 보호’를 위한 적절한 조치 조항의 취지가 제대로 실현될 수 있도록 조치 결정 시에는 피해자의 의견을 청취하여 최대한 반영하도록 규정하고 미반영 시에는 합리적인 이유를 사용자가 입증할 수 있도록 하여야 한다.

나. 가해자에 대한 조치 시, 피해자 의견청취 절차 미이행 시에도 과태료 처분

직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 ① 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하여야 하며, ② 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하

4) 김동현, “직장 내 괴롭힘 금지법의 한계와 법 개정방안”, 『직장 내 괴롭힘 금지법 1년 평가 및 법·제도 개선방안』, 2020, 직장갑질119.

기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다. 그리고 이를 위반하면 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있다(근로기준법 제76조의3 제5항 및 제116조 제2항 제2호).

‘피해근로자의 의견 청취 의무’는 피해자의 의견을 최대한 존중하여 가해자 조치를 결정하기 위한 취지이다. 그러나 노동청은 피해자 의견청취 절차를 거치지 않았더라도, 가해자에 대한 조치만 시행되었다면 과태료를 부과하지 않는다. 즉, 제76조의3 제5항 위반 시 500만원 이하의 과태료 부과는 가해자에 대한 적절한 조치 미이행만 해당되고, 피해자 의견 청취의무 불이행은 과태료 부과대상이 아니다. 따라서 가해자에 대한 조치 시, 피해자 의견 청취절차를 미이행한 사업장은 아무런 제재도 받지 않으며, 만약 피해근로자가 노동청에 피해자 의견청취 미이행으로 진정을 제기하면, 사건은 그냥 종결된다. 따라서 위 규정의 실효성을 확보하기 위해서는 근로기준법 제76조의3 제5항 전문을 과태료 부과 대상으로 보고, 조문 그대로 피해자 의견청취 절차 미이행 시 과태료를 부과하도록 하는 제재가 필요하다.

③ 불리한 처우

가. 불리한 처우의 유형화

근로기준법 제76조의3 제6항과 관련하여, ‘불리한 처우’의 구체적인 예시를 법에 명문화하는 것이 필요하다. 남녀고용평등법 제14조 제6항 각호에서는 직장 내 성희롱 발생을 신고한 것을 이유로 하는 불리한 처우에 대하여 상세히 유형화하고 있다. 근로기준법 제109조 역시 이와 유사하게 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 한 불리한 처우를 한 사용자에 대해서 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 벌칙 규정을 두고 있음에도 불구하고, 근로기준법 제76조의3 제6항에서 불리한 처우의 구체적인 유형을 규정하지 않은 것은 죄형법정주의가 요구하는 명확성의 원칙에 위배된다는 비판이 있을 수 있다. 또한 범죄 구성요건의 불명확성은 행위자에 대한 기소와 처벌로

이어지지 않는 원인이 될 수 있고 결과적으로 법률의 규범력을 약화시킬 수 있으므로, 남녀고용평등법 제14조 제6항에 준하는 정도의 법 개정이 필요하다.

또한 사업장 내에서 신고 후 불리한 처우를 행하는 주체는 사용자 뿐만이 아니다. 실제로 직장 내 괴롭힘 신고 이후에 이어지는 불리한 처우는 사용자에 의한 인사명령 뿐 아니라, 사업장 내 다른 노동자들에 의한 집단적 따돌림과 배제가 매우 빈번하다. 따라서 사용자가 다른 노동자들에 의하여 행해지는 집단적 따돌림, 폭행 또는 폭언을 방지하는 행위를 불리한 처우로 포섭하여 실질적인 제재와 처벌이 이루어질 수 있도록, 직장 내 괴롭힘 신고 이후 발생하는 다른 노동자들에 의한 불리한 처우를 방지할 사용자의 의무와 조치를 구체화하여 법령에 명시할 필요가 있을 것이다.

나. 신고를 이유로 한 불리한 처우 판단 시 입증책임의 전환

직장 내 괴롭힘 금지법과 관련하여 유일한 형사처벌을 규정한 ‘신고를 이유로 한 불리한 처우 금지’는 실질적으로 피해노동자를 구제하기 어려운 한계가 존재한다. 그 이유는 피해노동자가 괴롭힘 신고와 불리한 처우 간의 인과관계를 직접 입증해야 하기 때문이다. 회사는 소속 노동자에게 정보를 모두 공유하지 않으며 정보에 있어서 회사와 근로자 간에는 정보의 불균형이 존재한다. 불리한 처우를 내린 내심의 의사가 ‘실제로는 신고를 이유로 한 것’이라고 사용자가 직접 시인하지 않는 한, 이를 명백하게 증명할 길은 없다.

따라서 괴롭힘 신고 이후의 불리한 처우가 ① 괴롭힘 신고와 관련이 없거나, ② 정당한 이유가 있다는 것을 사용자가 증명을 하도록 입증책임을 전환시킬 필요가 있다. 직장 내 괴롭힘 금지와 유사한 직장 내 성희롱 금지를 규정하고 있는 남녀고용평등법은 직장 내 성희롱과 관련된 분쟁의 입증책임을 사업주에게 부담시키고 있다. 즉, 직장 내 성희롱 신고 이후 내려진 불리한 처분이 성희롱 신고와 관련이 없다는 것을 사업주가 증명해야 한다. 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 신고인지 여부에 대한 분쟁에 있어서도 입증책임을 사업주가 지도록 전환할 필요가 있다.

4 기타

가. 근로감독관 처리지침 개선

직장갑질119가 입수한 고용노동부 내부 신고사건 처리지침에는 ‘직장 내 괴롭힘 관련 위반사항 조치 기준’이 포함되어있다. 감독관은 신고사건의 조사결과 법 위반 사실이 확인되었을 때 해당 내용에 따라 사건을 처리하도록 정하고 있다. 문제는 이 지침의 내용이 실제 법의 취지에 맞지 않다는 점이다. 앞서 확인한 것처럼, 현 직장 내 괴롭힘 위반사항 조치기준은 근로감독관 직무규정에서 정하고 있는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률의 비슷한 내용의 법조문에 대한 조치기준과 달리, 제대로 된 기준 없이 시정기한을 무분별하게 주고 있다. 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사의무 위반은 무려 시정기간이 25일 이내고, 불리한 처우가 발생했다더라도 즉시 범죄 인지가 아닌 시정기간 14일을 주고 있다. 시정기간을 주는 목적인 피해자의 실익을 고려하더라도 이해하기 어려운 규정이다. 특히 불리한 처우의 경우, 법에서 형법상 처벌을 하도록 정하고 있을 정도로 무거운 책임을 부과하고 있음에도 시정기간을 주는 것은 노동부가 사실상 ‘사용자 봐주기’를 하고 있다고 봐도 무방하다. 노동부는 이러한 조치 기준을 세운 명확한 기준을 공개하고, 피해자의 실익과 법의 취지에 맞게 수정해야 한다.

나. 예방교육의 법정화

노동자를 고용한 모든 사업장에 대해 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 법정화해야 한다. 직장 내 괴롭힘 예방 교육은 괴롭힘 행위 그 자체 및 2차 피해를 억제하는 효과가 있으며, 노동자가 자신의 권리를 강력하게 인지할 수 있는 계기가 된다. 직장갑질119가 여론조사전문기관에 의뢰해 진행한 2022년 1분기 직장인 설문조사에 따르면 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 이수한 사람 중 72%가 직장 내 괴롭힘 관련 교육이 ‘효과적’이라고 응답한 바 있다. 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 실시한 것만으로도 노동환경 개선을

기대할 수 있는 것이다.

나아가 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 법정화는 취약 계층 노동자를 보호를 위해서도 필수적이다. 고용노동부 통계에 따르면 직장 내 괴롭힘 진정 사건의 51.7%가 직장 내 괴롭힘 금지법이 적용되지 않아, 제대로 권리구제 되지 못하고 '기타'로 종결 처리되고 있다. 피해자가 5인 미만 사업장에 재직하거나 간접고용, 특수고용 노동자라는 사정이 그 주된 이유다. 피해자가 입는 직장 내 괴롭힘 피해는 사업장 규모나 고용형태와 관계없이 치명적이지만, 정작 법으로는 보호받지 못한다. 따라서 모든 사업장에 대해 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 법정화함으로써 직장 내 괴롭힘 금지법의 사각지대를 줄여 나갈 필요가 있다.

다. 노동위 구제신청 시 피해자 진술 절차 보장

직장 내 괴롭힘 신고 이후 조사를 통하여 괴롭힘 사실이 밝혀진 경우, 사용자는 행위자에 대한 적절한 징계나 인사명령을 하여야 한다. 이때 행위자는 사용자의 징계나 인사명령을 들어 부당한 징계나 전직, 전보조치라고 하면서 징계 양형에 대해 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다. 이런 경우 피해자는 당사자임에도 불구하고 절차에서 배제된다. 하지만 만약 이러한 구제신청이 인용될 경우 결국 피해근로자는 행위자와 같은 공간에서 다시 직장 생활을 계속해야 하는 등 어려움이 발생할 수 있다. 노동위원회에서 괴롭힘 여부를 판단해서는 안 되지만, 현실적으로 징계의 양형 판단에 괴롭힘에 대한 판단이 일부 포함될 수 있다는 점에서 피해자의 의견을 청취하고 이를 판단 과정에 중요한 요소로 고려할 수 있도록 제도 보완이 필요하다.

라. 피해자 복귀 지원 프로그램

직장 내 괴롭힘은 피해 근로자 개인의 문제가 아니라 조직 문화와 밀접한 관련성이 있다. 따라서 직장 내 괴롭힘이 발생한 이후에는 직장 내 괴롭힘의 위험요인이었던 조직문화, 커뮤니케이션 기술, 업무 지시의 명확성 등을 재차 점검하고 개선해 나가야 한다. 뿐만 아니라 피해자에 대한 불이익 처우 등이 발생하지 않는지 지속적으로 모니터링 하여야 한다. 특히 소규모 사업장일수록 공간 분리와 인사배치 전환 등을 통한 행위자와 피해자 간 분리의 어려움이 있기 때문에 피해자에 대한 심리상담, 사업장 복귀를 위한 프로그램 등을 통하여 피해자가 다시 직장에 복귀하여 괴롭힘 발생 이전의 직장 생활을 회복하고 이어나갈 수 있도록 하는 지원을 제도화 하는 것이 더욱 필요하다.

● 직장갑질119는?

- 노조 밖 노동의 목소리 - 노조로 가는 징검다리
- 직장인들이 겪는 직장 갑질을 해결하고, 직종별 부당한 관행을 바꾸기 위해 노력하는 민간공익단체
- 노동전문가, 노무사, 변호사 150여명 자원활동으로 참여

● 상담신청 방법



카카오톡 오픈채팅 '직장갑질119' 검색



gabjil119@gmail.com [답변까지 평균 4일 소요]

정기후원 CMS 후원회원 신청

- 온라인신청 : bit.ly/gabjil119에서 신청 가능
- 직접작성 : 신청서 작성하여 팩스(02.2178.9115)나 010-9273-1948로 발송

일시후원 함께하니 졸지 마

- 기부금 입금계좌 : 농협 119-119-9118 사단법인 직장갑질119

직장갑질
119 X **FRIEDRICH**
EBERT 
STIFTUNG

발행일 _ 2022년 8월

집필진 _ 문가람, 박현서, 임혜인, 전은주

도움 _ 서울대학교 법학전문대학원 김동현A, 김동현C, 김민희,
박상현, 반현진, 원지희, 이연하, 장민아

문의 _ gabjil119@gmail.com