

노동정책연구  
2023. 제23권 제1호 pp.119~152  
한국노동연구원  
<http://doi.org/10.22914/jlp.2023.23.1.005>

연구논문

## 직장 내 괴롭힘 허위신고 사례 분석연구\*

서유정\*\*  
박윤희\*\*\*

본고에서는 허위신고도 괴롭힘의 한 유형이라는 전제를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세웠다. 가설 1) 허위신고를 당한 피신고인 중에는 여성, 젊은 연령층, 하위직급자의 비중이 높을 것이다. 가설 2) 허위신고 중에는 이익을 목적으로 하는 신고의 비중이 높을 것이다. 피신고인 52인, 목격자 74인의 데이터를 분석한 결과, 가설 1은 부분적으로(여성, 젊은 연령층) 검증되었다. 피신고인은 기존 직장 내 괴롭힘 실태조사 가해자 집단의 특성과 유의한 차이를 보였지만, 피해자 집단과의 차이는 유의하지 않았다. 허위신고의 피신고인이 괴롭힘의 피해자들과 유사한 피해 증상을 보인 점도 허위신고가 괴롭힘에 해당할 가능성을 뒷받침했다. 또한 사측과 관련 외부기관의 부적절한 대처가 이들의 피해에 기여하며, 신고인에게 치우쳐진 외부기관의 태도가 허위신고자에게 힘을 실어줄 가능성도 제기되었다. 가설 2는 응답자가 접한 허위신고자 중 85% 이상이 이익이 되는 보상을 선요구했다는 결과를 바탕으로 검증되었다. 가설 1과 2의 검증을 통해 허위신고가 계산적이며 교묘한 괴롭힘 행위일 가능성이 뒷받침되었으며, 이런 행위를 막기 위한 대응책이 필요함을 시사하였다.

핵심용어 : 직장 내 괴롭힘 신고, 허위신고, 허위신고자 특성, 부적절한 신고 대응

논문접수일: 2022년 11월 17일, 심사의뢰일: 2022년 11월 22일, 심사완료일: 2023년 1월 4일

\* 이 논문은 저자의 개인적인 연구를 통해 수집한 데이터를 바탕으로 작성된 것이다.

\*\* (제1 저자) 한국직업능력연구원 연구위원(nad08doc@krivet.re.kr)

\*\*\* (교신저자) 이화여자대학교 국제사무학과 부교수(yoonhpark@ewha.ac.kr)

## I. 서론

직장 내 괴롭힘은 근로자의 정신적·신체적 건강을 위협할 뿐만 아니라, 근로자의 조직에 대한 신뢰도를 떨어뜨리며, 조직의 생산성을 악화시키고, 국가 차원에서는 조 단위의 비용 손실을 유발하고 있다(서유정·이지은, 2016). 피해의 여파는 피해자 본인뿐만 아니라 그 자녀와 목격자 등에게 까지 확산된다.

우리나라에서는 2019년 7월 직장 내 괴롭힘 금지법이 처음 시행되었고, 2021년 10월부터는 사업주의 역할을 강화한 개정법이 시행되고 있다(근로기준법 제 76조 등). 직장 내 괴롭힘 관련 사법 처벌조항을 보유한 해외 국가는 프랑스, 노르웨이, 호주, 루마니아, 버뮤다 등이다. 이들 국가는 모두 직장 내 괴롭힘의 법적 정의 또는 법적 정의를 보완하는 현장활용 정의 안에 객관적 기준(지속성 또는 반복성)을 포함하고 있다(서유정, 박윤희, 2017; Altinn, 2021; Lerouge, 2013; Mondaq, 2021; RomanInsider, 2021; Safe Work Australia, 2016). 우리나라만이 객관적 기준이 없는 법적 정의를 사용하고 있어 괴롭힘 성립 여부를 주관적 해석에 의존하고 있다.

게다가 우리나라의 직장 내 괴롭힘 금지법 시행은 불안정한 노동시장과 맞물려 있다. 해외에서도 불안정한 노동시장 상황 속에 시행된 금지법은 허위신고 증가의 배경이 된다는 주장이 제기된 바 있다(Caponecchia, 2011; McGrath, 2021). 불안정한 고용에 대한 보상심리로 신고를 수단화하는 근로자가 등장했다는 것이다. 우리나라에서도 괴롭힘 신고를 보상의 수단으로 악용하는 허위신고자의 사례는 지속적으로 확인되고 있다(서유정, 2022a; 2022b; Seo, 2022). 해외와는 달리, 객관적 기준이 부재한 법적 정의는 허위신고를 예방하는 1차적 수단으로 작용하지 못하며, 허위신고에 대한 대응책도 마련되어 있지 않다.

호주에서는 신고의 보복 및 보상 수단화를 막고 허위신고를 예방하기 위해 객관적 직장 내 괴롭힘 기준을 만족하며, 현재진행형으로 피해를 겪고 있는 재직자의 신고만을 접수하고 있다(Safe Work Australia, 2016). 전문가들도 허위신고에 대응하는 방법에 대한 가이드라인을 제시하고 있다(Anderson, 2021;

Fredericks, 2019; McGrath, 2021). 또한 경영진이 허위신고를 당한 피신고인을 피해자와 마찬가지로 보고 보호받을 권리를 보장하며, 심리적 케어와 지원을 제공해야 한다고 조언하고 있다(Caponecchia, 2011, Patel, 2021).

아일랜드에서도 6개월 이내 신고만 접수하며, 신고자로 하여금 괴롭힘 행위로 인해 심리적 또는 정신의학적 피해를 겪었음을 입증하도록 하고 있다(Employment Rights Ireland). 또한 사용자에게 허위신고 대응지침을 마련하도록 하고 있다(ISB, 2020). 프랑스와 벨기에 등지에서도 괴롭힘 신고를 접수하기 위해 괴롭힘이 발생했음을 증명할 수 있는 최소한의 합리적인 초기 증거를 제시해야 한다(International Labor Law, 2013; Lerouge, 2013).

우리나라는 허위신고에 대응하기 위한 수단이 없으며, 사용자에게 직장 내 괴롭힘에 대한 책임의식과 공감대 형성을 하기 이전에 법적 책임을 부과하는 법령부터 시행되었다(근로기준법 제76조의3). 이후 사용자가 직장 내 괴롭힘 자체를 해결하기보다 책임회피를 우선시하는 사례가 반복되고 있다(서유정, 2022a; 2022b; Seo, 2022). 이러한 행위는 갈등 상황에 대한 책임을 회피하고, 조직을 위해 개인을 쉽게 희생양 삼는 동아시아권 경영진들의 특성으로도 설명해 볼 수 있다(Im et al., 2012; Jung et al., 2014; Leung et al., 2002; Peng and Tjosvold, 2011). 허위신고 역시 진상 확인보다는 사측의 책임을 최소화하는 조치를 우선시하므로 피신고인의 피해를 더욱 키우는 결과를 낳고 있다.

허위신고는 진짜 피해자에게도 피해를 줄 수 있다. 경영진에게는 모든 괴롭힘 신고를 허위신고라고 생각하는 것이 책임을 회피하고자 하는 그들의 성향과 잘 부합된다. 따라서 한번 허위신고를 경험하면, 이후의 신고에 대해서도 쉽게 허위신고라는 편견을 가질 가능성이 있다.

하지만 직장 내 괴롭힘의 허위신고에 대해 상세하게 분석한 데이터는 국내뿐만 아니라 국외에서도 찾아보기 어렵다. 게다가 국내에서는 허위신고에 대한 문제인식 수준도 높지 않다. 허위신고가 사실상 누명을 씌우는 괴롭힘 행위라는 것도 충분히 인지되지 못하고 있다. 따라서 본 연구에서는 허위신고가 직장 내 괴롭힘의 한 유형이라는 전제를 바탕으로 탐색적인 분석을 통해 허위신고의 특성을 파악하고자 하였다. 이를 통해 제도적 사각지대에 놓여있는 허위신고에 대한 대응이 필요하다는 문제의식을 제기하고자 하였다.

## II. 이론적 배경 및 가설

### 1. 직장 내 괴롭힘의 개념 및 유형

해외의 관련 연구에서 bullying은 넓은 범위의 행위를 의미하는 포괄적인 개념으로 정의되며(Hoel and Cooper, 2001), 명확하고 강도 높은 괴롭힘을 의미하는 harassment와 구분된다(Gilmour and Hamlin, 2003; Jones, 2006). 해외 연구자들은 bullying을 지속적으로 반복되며 최소한 시작 단계에서는 심리적이었다가 시간에 따라 강도가 강해지는 행위로, harassment는 일회성도 성립하며 신체적이거나 성적인 행위로 분류하고 있다(Gilmour and Hamlin, 2003; Jones, 2006). 일부 연구자는 bullying을 harassment도 포함하는 포괄적 개념(umbrella term)으로 분류하기도 한다(Vega and Comer, 2005). Harassment가 bullying을 대체하는 용어로 사용될 때는 ‘일반적인(generic harassment : Einarsen, 1999)’ 또는 ‘정서적인(moral harassment : Hoel and Beale, 2006)’을 뜻하는 단어를 동반하여 범위를 넓히고, 정서적인 영역을 포함하도록 한다.

국내에서는 bullying과 harassment가 모두 같은 단어인 ‘괴롭힘’으로 해석되면서 용어의 이해에 대한 혼란이 발생하고 있다. 우리나라의 법령(근로기준법 제76조의2)은 직장 내 괴롭힘을 포괄적으로 정의하고 있다. 즉, harassment보다는 bullying에 가깝다. Bullying은 포괄적이지만, 주관적 해석에 의존하지 않도록 지속성(주로 6개월 이상)과 반복성(주로 주 1회 이상) 등의 객관적인 지표를 함께 적용하는 개념으로 정립되어왔다(Agervold, 2007; Hoel and Cooper, 2000; Leymann, 1996; Mikkelsen and Einarsen, 2010; Niedhammer et al., 2007; Nielsen et al., 2008; Rahm et al., 2019).

직장 내 괴롭힘의 유형은 크게 신체적·성적 위협, 언어적인 괴롭힘, 개인에 대한 괴롭힘, 업무관련 괴롭힘으로 구분된다(서유정·박윤희, 2017). 신체적·성적 위협에는 위협, 성추행, 성희롱, 협박, 폭력 등이 해당되며, 언어적 괴롭힘에는 욕설, 고함, 폭언, 등이 포함된다. 개인에 대한 괴롭힘에는 뒷담화, 트집,

개인 소지품 절도 및 훼손, 누명, 대화 및 친목 모임에서 제외, 원하지 않는 회식 참여 강요, 음주나 흡연 강요 등이 포함된다. 업무관련 괴롭힘에는 휴가 및 병가를 쓰지 못하게 하거나, 업무관련 중요정보를 알리지 않거나, 부당하게 업무를 부여하거나, 퇴사나 부서이동을 강요하거나, 업무능력을 비하하거나, 업무를 지나치게 감시하는 것 등이 해당된다.

## 2. 직장 내 괴롭힘의 피해

직장 내 괴롭힘의 피해는 개인적 피해와 조직적·사회적 피해로 구분해 볼 수 있다. 개인적 피해는 다시 신체적 피해와 심리적 피해로 구분되며, 신체적 피해는 소화장애, 수면장애, 두통, 피부발진, 통증, 피로감 등을 들 수 있다(Lewis, 2006; Quine, 1999). 심리적 피해는 우울증, PTSD, 불안증(Agervold and Mikkelsen, 2004; Matthiesen and Einarsen, 2004) 등을 포함한다. 괴롭힘 피해의 물결효과(ripple effect)로 인해 피해자 본인뿐만 아니라 목격자 등의 주변인도 유사한 피해증상을 보일 가능성이 있다(Hoel and Cooper, 2000).

조직적 피해는 근로자의 조직과 경영진에 대한 신뢰도 하락, 조직 및 업무에 대한 불만족, 조직 충성도 및 생산성 하락, 조직 성과달성 방해행위, 그리고 우수인력의 퇴사, 조직적으로 학습된 괴롭힘 행위의 반복(Bassmann, 1992; Fox and Stallworth, 2005; Harvey et al., 2006; Lewis, 2006; Vega and Comer, 2005) 등이 포함되었다. 그로 인해 조직의 생산성 하락과 손실, 더 나아가 사회적 비용 손실에까지 이르게 된다는 결과도 있었다(Hoel et al., 2001; 서유정·이지은, 2016).

## 3. 직장 내 괴롭힘의 발생요인

직장 내 괴롭힘 발생요인을 크게 조직적(환경적) 요인과 개인적인 요인으로 나뉘 볼 수 있다. 조직적(환경적) 요인에는 정치적이고 경쟁적인 조직문화(Salin, 2003; Vartia and Hyyti, 2002) 또는 보수적인 조직문화와 상하관계 격차(Einarsen et al., 1994), 독재적 리더십(Einarsen et al., 1994) 또는 무책임하며

방임적인 리더십(Hauge et al., 2007), 급격한 경영 및 시장환경 변화(Hoel and Cooper; 2000; Harvey et al., 2006), 과도한 업무량과 긴 근로시간(Einarsen et al., 1994; Hoel and Cooper, 2000; Salin, 2003; 서유정·이지은, 2016), 쾌적하지 못한 물리적·심리적 근로환경(Agervold and Mikkelsen, 2004; Coyne et al., 2003; Vartia, 2001), 역할 갈등 및 모호성(Einarsen et al., 1994) 등이 포함된다.

개인적인 요인은 피해자와 가해자의 특성으로 구분해 볼 수 있다. 연구에 따른 차이는 있으나 피해자 중 여성의 비중은 거의 일관되게 남성 이상으로 나타났다(Hoel and Cooper, 2000; Leymann, 1996; Quine, 2003). 우리나라에서는 괴롭힘 행위 척도로 확인한 피해율에서 젊은 근로자들이 고령의 근로자보다 더 높은 피해율을 보였다(서유정 외, 2014). 피해자들의 인성을 분석한 연구에서는 피해자들이 순응적이고 매우 성실하거나, 내향적이고, 갈등 회피적이며, 수줍음이 많고 자존감이 낮은 편이라는 결과가 확인되기도 했다(Coyne et al., 2003; Boulton and Smith, 1994). 즉, 조직 내 위치가 취약하거나, 가해행위를 해도 대항할 가능성이 작아 보이는 사람이 괴롭힘의 대상이 될 가능성이 큰 것이다. 직장 내 괴롭힘의 주요 요인 중 하나가 가해자와 피해자의 힘의 불균형(Hutchinson et al., 2006; Leymann, 1996)이라는 점과도 일맥상통한다.

허위신고를 누명을 씌우는 형태의 괴롭힘으로 본다면, 허위신고 역시 조직 내 입지가 취약하여 가해행위에 대항할 가능성이 낮은 사람을 주 대상으로 할 가능성이 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 세워볼 수 있다.

가설 1 : 허위신고를 당한 피신고인 중에는 조직 내 입지가 취약한 집단(여성, 젊은 연령층, 하위 직급자)의 비중이 높을 것이다.

가해자의 특성을 살펴보면, 대체로 남성과 상위직급자가 많은 편이었다(Hoel et al., 2001; Rutter and Hine, 2005; 서유정·이지은, 2016). 이런 결과는 상위 직급자 중 남성이 많기 때문인 것으로 해석되기도 했다(Li and Wearing, 2004). 간접적이거나 교묘한 괴롭힘에 대해서는 여성의 가해율도 남성 못지않으며(Björkqvist et al., 1994), 피해자는 동일한 성별에게 괴롭힘당할 가능성이 더 크다는 결과도 있다(Leymann, 1996). 다만 남성이 여성에게 괴롭힘당하는 것보다, 같은 남성에게 당할 비율이 압도적으로 높기 때문에 전반적인 남성의 가해

율이 높게 나오는 것이다(Leymann, 1996). 가해자의 인성에 대한 연구는 많지 않은 편이나 과도하게 높거나 낮은 자존감, 불안정한 자제력, 독립성 결핍, 사회적 역량 부족(Rutter and Hine, 2005; Zapf and Einarsen, 2003) 등이 확인되었다. 반대로 매우 이성적이며, 계획적인 사람이 가해자가 될 가능성이 크며(Sutton et al., 1999), 괴롭힘을 이익을 얻기 위한 수단으로 볼 가능성이 크다는 연구결과도 확인되었다(Rutter and Hine, 2005).

선행연구와 허위신고라는 괴롭힘 행위의 교묘함을 고려할 때, 다음과 같은 가설을 도출할 수 있다.

가설 2 : 허위신고 중에는 이익을 목적으로 하는 신고의 비중이 높을 것이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구의 대상 및 표집

이 연구의 대상은 허위신고를 당한 피신고인과 허위신고 목격자로 하였다. 목격자를 포함한 이유는 피신고인은 본인이 당한 신고를 허위로 몰아갈 이유가 다분하지만, 목격자는 목격한 신고가 허위라고 주장할 이유가 없으므로 더욱 객관적인 데이터를 확보할 수 있을 것으로 판단해서였다. 또한 피신고인과 목격자의 데이터가 유사한 패턴을 보인다면, 본 연구에 참여한 피신고인이 진짜 허위신고 피해자임을 입증할 수 있는 근거가 될 수 있다고 보았다.

이를 위해 이 연구에서는 직장인의 활동이 많은 온라인 카페 여덟 곳에 조사의 목적을 공지하고, 조사 참여를 요청하는 공지를 올려서 표본을 확보하는 편의표집 방법을 활용하였다. 카페 중 세 곳은 이용자 중 여성이 월등히 많으며, 세 곳은 성별이 균등하거나 남성의 비중이 약간 높은 편이고, 남은 두 곳은 남성의 비중이 월등히 높은 곳이었다.

## 2. 연구의 절차

이 연구에서는 설문조사와 면담을 병행하였다. 먼저 온라인으로 설문조사를 실시한 이후, 각 응답자를 개별적으로 면담하는 방식이었다. 설문조사의 경우, 설문지 문항은 기존 선행연구에서 허위신고를 당한 사람과 실시한 면담 내용을 기반으로 개발하였다. 개발한 설문문항의 초안은 전문가 3인의 검토를 받았다. 국내에서는 허위신고에 대한 선행연구자를 찾기 어려웠으므로, 설문문항을 영문 번역한 뒤 해외 전문가를 섭외하여 검토받았으며 최종적으로 문항을 확정하였다. 면담조사는 조사에 참여한 응답자가 경험한 신고가 정말로 허위인지 파악하고, 각 사례를 심층적으로 파악하기 위해 전화 또는 대면으로 실시하였다. 허위신고를 파악하기 위하여 신고된 내용과 실제로 발생한(또는 발생하지 않은) 상황, 허위신고라고 판단하는 근거에 대해 상세한 면담을 진행하였다. 또한 신고에 대한 대응이 이뤄지는 동안 응답자들이 직·간접적으로 경험한 것들과 허위신고를 예방하기 위해 응답자들이 필요하다고 생각하는 것이 무엇인지 등을 함께 질문하였다.

## 3. 자료수집 및 분석방법

조사는 2022년 7~8월 사이에 진행되었으며, 응답자들의 사례가 허위신고로 성립하는지는 실제로 발생한 행위와 신고내용, 응답자가 해당 사례를 허위신고로 보는 이유 등을 바탕으로 판단하였다. 직장 내 괴롭힘의 세부행위 유형 연구 경험을 갖춘 3인의 평가자가 설문응답과 면담기록을 각각 검토하였다. 1인 이상이 허위신고로 보기 어렵다고 판단하는 경우는 분석대상에서 배제하였다. 이러한 과정을 통해 조사에 참여한 178명 중 52명의 데이터를 제외하고, 총 126명의 자료를 최종 분석에 활용하였다(피신고인 52명, 목격자 74명). 수집한 자료는 응답자 유형인 피신고인과 목격자별로 기술통계를 분석하였으며, 가설의 확인을 위해  $\chi^2$  검증을 실시하였다. 또한 응답자들과 면담한 결과를 질적 데이터로써 주제분석(thematic analysis) 기법을 통해 분석하였다. 응답자의 특성은 <표 1>과 같다.



<표 1> 분석에 포함된 표본 특성

	응답자 유형		성별		연령대					전체
	피신고인	목격자	여	남	20대	30대	40대	50대	60대+	
N	52	74	84	42	24	71	21	6	4	126
%	41.3	58.7	66.7	33.3	19.0	56.3	16.7	4.8	3.2	100

또한 응답자 중 35.7%는 남성의 비중이 높은 직장에서, 33.3%는 성비 균형을 이룬 직장에서, 30.1%는 여성의 비중이 높은 직장에서 근무하고 있었다.

#### IV. 분석결과

분석에 포함된 케이스(피신고인 52명, 목격자 74명)에서 응답자의 신고 판단 기준과 신고 사례를 살펴보면 <표 2>와 같았다. 응답자가 신고를 허위로 판단한 기준 중 가장 흔한 사유는 조사결과 괴롭힘이 아닌 것으로 결론 났다는 점이었다(피신고인 71.2%, 목격자 74.3%). 이 응답이 100%가 아닌 이유는 응답자의 소속 사업장이 조사를 진행하지 않은 경우가 있기 때문이었다.

<표 2> 응답자의 허위신고 판단근거 및 분석에 포함된 사례 예시

(단위: %)

	피신고인	목격자
조사결과, 괴롭힘이 아닌 것으로 결론 나서	71.2	74.3
실제로는 발생하지 않은 일이어서	55.8	59.5
허위신고자와 유사한 집단(성별, 연령대, 직군 등)이 신고된 행위를 괴롭힘이 아니라고 판단해서	30.8	32.4
회사 내에서 일상적으로 하는 행위라서	15.4	16.2
사측 또는 원청의 지시로 한 행위라서	1.9	1.4
기타	9.6	5.4

〈표 2〉의 계속

분석에 포함된 사례 예시
<p>“상사한테 성추행당하는 신입직원 보고 상사한테 미투 모르고 그러시냐고 말렸는데, 신입직원이 왜 피해자 되라고 강요하냐며 오히려 저를 신고해서...(피신고인 3, 여성)”</p>
<p>“(후임인 신고인이) 근무시간에 연예인 얘기만 계속해서 이제 일에 집중하자고 했는데 자기 말을 무시한다고 신고했어요. (허위로 밝혀진 뒤에) 왜 그런 거냐고 물었더니 (신고인이) 저와 친해지고 싶고 같이 연예인 얘기하고 싶은데 안 받아줘서 그랬다고...(피신고인 5, 여성).”</p>
<p>“(신고자가) 신고하면 일 안 하고 출근도 안 해도 되니까 저한테도 해 보라고...(피신고인은) 엄청 스트레스받고 힘들어하시는데 (신고자는) 출근 안 하면서 인스타에 남친이랑 놀러 간 사진 막 올리고... 신고한 거 다 가짜라고 나오니까... 퇴사했어요. (목격자 1, 여성)”</p>
<p>“일용직 채용했는데 (신고인이) 오전 한두 시간 있다가 도망갔거든요. 몇 달 뒤에 돈을 달라고 왔어요. 사장님이 회사에 있었던 시간만큼 주겠다고 했는데 하루치 다 달라고... 사장님이 거절하니까 노동청에 신고한 거예요. 사장님이 갑질하고 막말했다고. 자기가 하루도 안 채우고 도망간 건 싹 숨기고, 노동청에서 아닌 걸로 나오니까 경찰에도 신고하고...(목격자 5, 남성)”</p>

## 1. 허위신고 피신고인의 특성 및 피해실태

허위신고의 피신고인 중에는 조직 내 입지가 좁은 사람들(여성, 젊은 연령층, 하위 직급)이 많을 것이라는 가설을 세웠으며, 그 가설을 테스트하기 위해 목격된 허위신고 피신고인의 특성을 살펴보았다(표 3 참조). 응답한 피신고인 중에는 여성과 30대의 비중이 높아 편향되었으므로, 본 분석에서 제외하였다. 목격자 중에도 여성이 많았으나, 이들이 근무하는 사업장들의 전반적인 성비가 여성에 치우치지 않으므로 목격된 피신고인의 특성이 목격자의 성별과 관련될 가능성은 작다고 판단하였다.

목격된 피신고인 중 여성(63.5%)과 30대 이하(52.7%)가 과반수를 차지했다. 응답자의 2/3가 남성이 더 많거나 성비 균등한 직장에 다니고 있음에도 이런 결과가 나타난 것이다. 직급을 살펴보면 중간관리자가 과반수를 차지했고(55.4%), 평사원의 비중(31.1%)이 상급관리자 및 사업주(13.5%)보다 높았다. 여성과 30대 이하 근로자, 평사원은 기존의 직장 내 괴롭힘 실태조사에서 오히

〈표 3〉 목격된 피신고인의 특성

	목격된 피신고인	서유정·이지은(2016) 가해자 데이터와 목격된 피신고인 비교			서유정·이지은(2016) 피해자 데이터와 목격된 피신고인 비교					
		%	df	$\chi^2$	%	df	$\chi^2$			
성 별	여	63.5	1	5.41 (<.05)	26.1	2	24.4 (<.001)	57.6	2	1.17 (not sig)
	남	36.5			73.9			42.4		
연 령 대	20~30대	52.7	1	19.8 (<.001)	27.4	2	21.6 (<.001)	53.4	2	5.29 (not sig)
	40대	36.5			34.2			24.4		
	50대+	10.8			38.4			22.2		
직 급	평사원	31.1	1	19.6 (<.001)	27.8	2	14.3 (<.005)	56.1	2	32.0 (<.001)
	중간관리자	55.4			37.8			28.5		
	상급관리자	13.5			34.4			15.3		
	및 사업주									

주: 1) 서유정·이지은(2016): 직장 내 괴롭힘 실태조사로 산업 대분류 21개 중 근로자 수가 많은 순으로 15개 산업 종사자 3,000명 조사, 산업별 성비를 반영한 할당표본추출로 조사.

2) 피신고인 응답자 중 30대와 여성 비중이 특히 높았으므로 피신고인 특성 분석에서 제외.

려 피해자 비중이 높은 집단에 속한다. 기존 실태조사에서는 가해자 중 남성과 고위 직급자 비중이 높다는 점과 대조된다(서유정·이지은, 2016).

허위신고에 대한 대규모 실태조사가 존재하지 않으므로 이런 패턴이 허위신고의 특성을 반영하는지는 면밀히 분석하기 어렵다. 제한적인 범위에서의 비교를 위해 기존의 괴롭힘 실태조사(서유정·이지은, 2016)에서 확인된 가해자 및 피해자 특성과 비교하여  $\chi^2$  검증을 실행하였다.

기존 조사의 가해자 데이터와 비교하여, 여성과 20~30대 중 허위신고의 피신고인이 과도한 분포를 보였다. 반면, 피해자 데이터와 비교했을 때는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 직급에 대한 분석은 피신고인과 피해자 데이터 간에 유의미한 차이가 있었으나, 허위신고 피신고인 중 중간관리자의 비중이 유독 높았기 때문이었다. 조사된 피신고인의 직급분포 패턴을 보면 가해자 데이터보다 피해자 데이터와 유사하게 중간관리자 이하에 밀집되어 있었다. 이런 결과를 바탕으로 허위신고를 겪은 피신고인의 특성은 가해자보다 오히려 피해자에 가까움을 확인할 수 있었다.

조사된 피신고인이 허위신고로 인해 겪은 영향을 살펴보면, 피신고인과 피해자 집단 간의 유사성을 한층 더 뒷받침한다. 선행연구에서 확인된 직장 내 괴롭힘의 피해는 조직 및 경영진에 대한 신뢰도 하락, 생산성 하락, 우울증과 PTSD 등의 심리적 질환과 소화불량 등의 신체적 질환, 우수인력의 퇴사 등을 포함했다. 조사된 피신고인 역시 그와 유사한 피해 유형을 보였다(표 4 참조). 피신고인보다는 낮은 수준이지만, 목격자 역시 피해를 경험하는 것으로 나타났으며, 허위신고의 물결효과(Hoel and Cooper, 2000)를 보여주었다. 이러한 결과는 허위신고가 직장 내 괴롭힘의 한 형태임을 뒷받침한다고 볼 수 있다.

〈표 4〉 허위신고의 피해

		(단위: %)	
		피신고인	목격자
허위신고의 영향 (복수응답)	동료에 대한 신뢰도 하락	78.1	58.1
	조직에 대한 신뢰도 하락	48.1	36.5
	업무 집중도/생산성 하락	42.3	37.8
	심리적 스트레스 질환(PTSD, 우울증 등)	50.0	21.6
	퇴사 의사 증가	34.6	18.9
	신체적 스트레스 질환(소화불량 등)	23.1	6.8
	영향 없음	-	9.5

허위신고로 인해 피해자와 목격자가 피해 증상을 경험하는 이유는 허위신고 자체의 문제도 있으나, 사측의 적절치 못한 대처가 영향을 줄 가능성을 고려할 수 있다(표 5 참조). 피신고인의 응답 중 사측의 부당행위가 없었다는 답은 34.6%에 불과했다. 부당행위가 없었다고 답한 경우도 사측이 관여하지 않고 피신고인이 혼자 대응하도록 방관한 것이 대부분이었으며, 그 외에도 피신고인과 허위신고자를 사석에서 대면하도록 하여 사건을 종결한 경우 등 적절한 절차 또는 조치사항을 따르지 않은 사례들이 포함되었다. 즉, 조사된 케이스 중에서는 사측의 적절한 대응조치를 통해 해결된 경우를 찾아볼 수 없었다.

피신고인이 경험한 부당행위 중에는 개인이 모든 책임을 지라는 압력과 여러 조사가 돌아가며 동일질문을 반복하는 경우가 가장 많았으며(각각 28.8%), 다음으로는 정식으로 조사해달라는 요청을 무시하거나 부당한 징계가 많았다

〈표 5〉 허위신고에 대한 사측의 부적절한 대응 현황(복수응답)

(단위: %)

	피신고인	목격자
개인이 모든 책임을 지라는 압력	28.8	6.8
여러 조사관이 돌아가며 동일질문 반복	28.8	5.4
정식조사 요청 무시	23.1	14.9
부당한 징계	23.1	9.5
조사내용 기록 없이 진행	21.2	1.4
사측 요구에 불응 시 인사고과에 영향이 있을 것이라는 압력	17.3	4.1
조사관의 부당한 언행	15.4	9.5
제출한 증언 및 증거 숨기기	7.7	4.1
부당행위 없었음	34.6	13.5
모름	-	43.2
기타	3.8	1.4

(각각 23.1%). 목격자 중에서는 알지 못한다는 응답이 43.2%, 부당행위가 없었다는 응답이 13.5%를 차지하여 전반적으로 부당행위를 목격한 비율은 낮은 편이었다. 다만 목격된 부당행위 중에는 정식조사 요청 무시(14.9%)와 부당한 징계(9.5%), 조사관의 부당한 언행(9.5%) 순서로 비율이 높았다.

피신고인의 응답 중 가장 높은 비중을 차지한 “개인에게 모든 책임을 지라는 압력”과 “여러 조사관이 돌아가며 동일질문 반복”, 목격자의 응답 중 가장 높은 비중을 차지한 “정식조사 요청 무시”와 관련된 내용의 예시는 다음과 같이 살펴볼 수 있었다.

**<개인에게 모든 책임을 지라는 압력>**

“그 자리에 같이 있었던 사람들이 (신고인이) 부탁해서 사진 찍어준 거라고 했는데 회사에서 조사도 안 하고 사과하라고(피신고인 2, 남성).”

“회사 내부 관습대로 한 건데 노동청 신고 들어오니까 니가 그냥 한 거라고 진술하는 데 동의하라고, 진술서도 이미 만들어놓고 서명하라고... (피신고인 11, 여성)”

“(신고인이) 요구하는 액수가 크진 않았거든요. 그러니까 회사에서 (피신고인에게) 그냥 쥐 버리라고. 그 돈도 아까울 만큼 회사에서 월급 조금 주는 거 아니지 않냐고. 전화로 그러는 거 옆에서 들었는데, 제가 들은 거 알고 사장님이 불려서 어디 가서 얘기하고 다니지 말라고... (목격자 28, 여성).”

**<조사관의 동일질문 반복 및 부당언행>**

“조사가 아니라 취조였어요 어떤 일이 있었는지, 뭘 했는지 묻는 게 아니라 무작정 해명하라고… 너 이거 빨리 인정 안 하면 징계 더 커질 거라고… 회사 사람 관습적으로 다 하는 거지 않냐고, (피신고인이 부서장의) 지시받고 한 거 아시지 않냐고 해도 어쨌건 신고 들어왔으니까 제 책임이라면서(피신고인 44, 여성).”

“(이전에 갈등이 있었던 사람이 조사관으로 배정된 상황) 오자마자 내가 너 버르고 있었다면서, 너 탈탈 털어서 혼 내줄 거라고… (사측에) 항의하고 조사관 바꿔 달라고 했는데도 안 바꿔줘서… (조사관이 변경 요청했던 것을 알고) 누구 맘대로 바꾸라고 하는 거냐면서 막 소리 지르고 (피신고인 50, 여성)

“처음 조사할 때, (다른 조사관이) 제가 추가 질문하려고 해도 자꾸 끊어서… 그래서 한번 조사로 (진상과악이) 어려웠어요. 재조사하는데 처음 했던 질문을 계속 또 해서… 제가 지난번 조사기록 보시라고 드렸는데도… (신고인이) 조사관 변경 요구해서 그분이 그만두고 다른 분이 조사관이 됐는데 그분도 또 같은 질문을, 자료 보시라고 해도 안 보시고… (목격자 71, 여성).”

**<정식조사 요청 무시>**

“조사를 해달라고, 조사해서 사실로 나오면 그때 사과건 뭐건 다 하겠다고 했죠. 그런데 회사에서 왜 일을 힘들게 만드느냐고, 사과 한마디가 뭐 그리 어렵냐고… 다음 차수에 승진하기 싫냐면서 왜 이렇게 비협조적이냐고(피신고인 14, 남성).”

“어떻게 조사도 안 하고 (신고자 요구에 따르라고) 하시냐고, 조사는 해야 하는 거 아니냐고 했는데 노동청에서 빨리 조치하라고 한다면서… (피신고인 26, 남성).”

“(목격한 사람들이) 조사하면 증언해주겠다고 해서 (피신고인이 조사를) 요청한 거죠. 그런데 회사에서 조사를 안 했어요. 증언하겠다는 사람들한테도 쓸데없이 일 복잡하게 만들지 말라고(목격자 57, 남성).”

기타에 답한 응답자는 피신고인 2명, 목격자 1명으로 그들의 답은 다음과 같았다.

“사장님이 사무실로 불러서 괴롭힌 건 아니지만 신고당할 여지를 준 게 잘못이라면서 앞으로 계속 지켜볼 거라고… 위협적으로 느껴졌죠. (피신고인 35, 남성)”

“(책임 혼자 지라고 강요했던 경영진이) 저랑 친분 있는 다른 선임급한테 가서 같이 일하지 말라고… (피신고인 42, 여성)”

“사장님이 전체 조회시간에 자꾸 이기적인 사람이 되면 안 된다며, 회사를 위해서 희생할 줄도 알아야 한다면서 (피신고인을) 쳐다보고… 공개적인 자리에서 계속 그러니까 (피신고인이) 더 못 참고 그만뒀어요(목격자 18, 여성).”

또한 조사항목에는 없었으나 면담 중 조사를 하여 허위신고로 확인이 되었음에도 사측이 책임을 전가하거나, 인사상 불이익을 주거나, 부당징계를 내린 경우도 확인되었다. 특히 조사를 통해 괴롭힘이 아니라고 확인한 이후에도 허위신고자의 반복적인 신고 등으로 인해 사업장이 피신고인을 징계한 사례도 확인되어, 사실관계보다 허위신고자의 태도나 압박행위가 사측의 대응방식에 영향을 줄 가능성도 확인되었다.

“괴롭힘 아닌 거 안다고… 그런데 신고자가 계속 신고하니까 적당히 달래야 하지 않겠냐면서 사과하라고, 사과 편지 하나 써주면 되는 거 아니냐고… (피신고인 15, 여성)”

“조사를 했고 (신고인의 주장이) 거짓말이라는 것도 확인이 됐어요. 아예 없던 일을 지어낸 거… 그런데 (신고인이) 다른 데다 또 신고를 하니까 갑자기 공문으로 직위 해제한다고… (피신고인 45, 여성)”

“(조사 참여한) 변호사도 이걸 좀 아니지 않냐고 (신고인에게) 대놓고 말했어요… 회사에도 성희롱으로 볼 수 있는 건 아니니까 그냥 다음부터 좀 조심하라고 주의만 주면 될 거 같다고 했었는데 회사에서 (피신고인) 직위 해제하고 징계를 줬어요. (신고인이) 기자 데려왔다고… (목격자 43, 여성).”

사측의 부적절하며 무책임한 대응(또는 방관)은 조직의 무책임한 리더십을 보여준다. 무책임한 리더십은 그 자체로 괴롭힘을 발생시키는 조직적 요인이다. 데이터를 분석한 결과에서도 피신고인을 가장 괴롭게 한 사람으로 사측 담당자 및 의사결정자를 꼽은 응답자가 각각 42.3%나 되었다(표 6 참조). 무책임한 리더십이 허위신고와 같은 괴롭힘 행위를 발생시킬 뿐만 아니라, 그 후의 부적절한 대처로 이어져 피신고인의 괴로움을 더욱 악화시킬 수도 있는 것이다.

〈표 6〉 피신고인을 가장 괴롭게 한 사람

(단위: %)

		피신고인	목격자
피신고인을 가장 괴롭게 한 관계자(최대 2개 복수응답)	허위신고자	76.9	-
	사측 대응 담당자	42.3	
	사측 의사 결정자	42.3	
	소문을 퍼트리는 제3자	17.3	
	외부기관의 담당자	9.6	
	노조	1.9	

허위신고로 인한 피해를 호소한 응답자 중에 허위신고자 외에도 사측의 조사관이나 의사결정권자를 언급한 경우도 질적 데이터를 통해 여러 차례 확인되었다.

**<신뢰도 하락 및 퇴사의사 증가>**

“(허위신고인도) 원망스럽긴 한데 회사에 많이 실망했죠. ... 열심히 일해줬잖아 다 소용없고... 다른 회사 알아보고 있어요. 다 똑같다고 해도 여기보단 나올 것 같아서(피신고인 2, 남성).”

“나도 얼마든지 저렇게 누명 쓸 수 있겠네... 저들 눈에 우린 사람도 아니구나(목격자 33, 여성).”

“(동료들과) 친하게 지내는 게 꺾끄러워져서... 앞에선 이렇게 같이 얘기하는데 누가 이상하게 꼬아서 신고하면 어쩌나 싶고... 내가 (사측 조사관에게) 그렇게 취조 당하는 사람이 될 수도 있겠다... (목격자 71, 여성).”

**<심리적 · 신체적 스트레스>**

“(허위신고인) 닳은 사람만 봐도 숨이 막혀요. 구토 나올 것 같고... 길 가다가 비슷한 사람을 봤는데 몸이 그냥 굳어져서... (피신고인 27, 남성).”

“(조사관이었던 사람을) 복도에서 보기만 해도 소름이 끼쳐요(피신고인 44, 여성).”

“(회사에 있으면) 소화가 안 돼요. 계속 체하고. (허위신고자) 보면 무슨 뱀 같은 거, 징그러운 거, 그런 거 보는 느낌이... (목격자 71, 여성).

또한 사측이 허위신고에 대해 쉬쉬하면서 더욱 부정적인 소문이 확산되고, 일방적인 가해자로 취급받게 됐다는 응답자들도 다수 확인되었다.



“...안 그럴 사람 같았는데 또 모르는 거라면서 아무것도 안 했는데 신고했잖나고... 한쪽에서 그러니까 친하게 지내던 다른 동료들도 피하고... (피신고인 10, 여성).”

“(조사 결과를) 공개적으로 발표를 해주던지... 다들 신고당한 것만 알고 결과는 모르니까 가해자로 낙인이 찍히는 거예요. 누군지 알지도 못하는 여직원들이 괜히 복도에서 노려보고 가고... 무슨 공공의 적 된 것처럼. (피신고인 27, 남성)”

“(인사부서) 안에 같이 있잖아요? 거기서부터 소문이 퍼져요. 옆에서 통화하는 거 듣고, (부서장에게) 보고하는 거 듣고... 나머지는 끼워 맞추고 말 만드는 거죠. 그럼 옆 부서도 알게 되고 말이 더 이상해지고. 조사된 거 보면 가짜인 거 다 아는데 일부만 듣고 그러니까... (목격자 11, 여성).”

사측의 부적절한 대응뿐만 아니라, 관련 외부기관의 적절치 못한 대응 사례도 확인되었다(표 7 참조). 신고가 외부기관에 접수된 것을 인지한 피신고인은 33명, 목격자는 32명으로 이들만이 분석에 포함되었다.

피신고인이 인식하는 외부기관 담당자들의 부당행위로는 괴롭힘으로 보기 ‘애매한 행위지만 신고자 요구 들어주라는 압박(39.4%)이 가장 많았고, 다음은 ‘빠른 조치를 취하라는 압박(36.4%)과 신고자와 피신고인 사이의 말을 부적절하게 전달하며 갈등 악화·유발(21.2%)’이었다. 목격자 중에는 외부기관의 부당행위가 있었는지 모르는 비중이 46.9%로 절반에 가까웠다. 남은 목격자 중에서는 일방적인 가해자 취급(21.9%)과 애매한 행위지만 신고자 요구를 들어주라는 압박(18.8%)이 높은 순서였다.

〈표 7〉 허위신고에 대한 외부기관의 부적절한 대응 현황(복수응답)

	(단위: %)	
	피신고인	목격자
빠른 조치를 취하라는 압박	36.4	12.5
일방적인 가해자 취급	15.2	21.9
신고자와 피신고인의 말을 부적절하게 서로에게 전달하며 갈등 악화·유발	21.2	12.5
신고자의 주장을 근거 없이 인정	15.2	15.6
피신고인의 증언 및 증거 무시	12.1	9.4
애매한 행위지만 신고자 요구 들어주라는 압박	39.4	18.8
기타	18.2	3.1
부당 행위 없었음	30.3	6.3
모름	-	46.9

외부기관의 압박적 관여와 빠른 조치 요구는 허위신고에 대한 적절한 조사 및 대응을 오히려 방해할 가능성이 질적 데이터를 통해 확인되었다.

“조사 자체를 안 했어요. (사측 조사관이) 전화 걸어서 일 복잡하게 만들지 말라면서 니가 한 걸로 근로감독관한테 전달하겠대요. 어떻게 조사도 안 하냐고 해도, 감독관이 쪼이는데 시간 끝면 골치 아프다고… (피신고인 13, 여성)”

“절차란 게 있잖아요. …(근로감독관이 지정한 기간에) 맞추려면 그걸 다 거칠 수가 없어요. (사측이) 조사하게 잘 도와주는 것도 아니고 쉬쉬하면서 무슨 조사가 제대로 되겠어요? 일정은 급한데, 노동청 요구는 따라야 하니까 괴롭힘이 맞는지 확인도 못 하고 그냥 인정하라고 (피신고인에게) 강요하는 거예요. (목격자 47, 여성)”

“첫 신고 때는 그럭저럭 (대응)했던 거 같은데, (신고인이) 또 신고했거든요. 감독관이 압박적으로 나오니까, (사측이) 증거랑 증언을 아예 전달 안 했어요. (피신고인에게) 감독관도 이렇게 나오니까 그냥 니가 사과하라고. (목격자 55, 여성)”

괴롭힘이 입증되기도 전부터 외부기관 담당자가 공정성을 지키지 않고 부당한 언행을 하거나, 전문성이 부족한 모습을 보인 경우도 확인되었다.

“(무죄를 증언해 줄) 목격자도 있다고 했는데도 아니 뎨 굴뚝에 연기 나겠냐고, (여지를) 줬으니까 신고하는 거라고. (피신고인 16, 남성)”

“1차 때 직접 증거자료랑 증언 다 준비해서 (감독관에게) 전달했어요. (감독관이) 2차 때 그거 하나도 안 보고, 녹취파일도 안 듣고 그냥 나왔어요. … 증거 지난번에 제출했다고 하니까 그 자리에서 자료 뒤적이고… (피신고인 28, 여성)”

“(감독관이) 중간에 말을 이상하게 바뀌요. 저한테는 (신고인은) 그렇게 생각 안 하던데 하면서 제 말을 비꼬는 것 같은 그런 말을 하고, (신고인에게) 제가 한 말을 이상하게 꼬아서 전달하고. 그러니까 서로 더 화가 난 상태로 진행이… (피신고인 31, 여성).”

신고된 사건에 대한 외부기관의 이러한 태도가 허위신고자에게 힘을 실어줄 가능성도 살펴볼 수 있었다. 허위신고자의 행위에 대한 응답으로부터 허위신고자가 처음부터 회사 내부신고를 거치지 않고 바로 외부기관에 신고하거나,

내부신고를 한 경우에도 외부에 신고할 가능성을 언급한 경우를 찾아볼 수 있었다. 또한 같은 행위에 대해 여러 외부기관에 반복해서 신고하는 경우도 있었다.

“(신고인이) 노동청 신고한다고 하니까 회사에서 얼른 사과하고 정리하라고.. 좋은 게 좋은 거라고... 오해가 있었다면 미안하다고 했어요... 300만 원 내놓으래요. 경찰에도 신고할 거라고. (피신고인 2, 남성)”

“(첫 신고로) 괴롭힘이 아니라고 나오니까 또 신고를... 노동청, 경찰서, 법원... 한 7번을 더 신고해서... (피신고인 30, 여성)”

“(첫 신고 후 괴롭힘 아닌 것으로 결론 난 상황) 또 다른 데 신고했어요. 그리고 또 출근 안 하고 서너 번 이상은 신고한 거 같아요. 그때마다 몇 주씩 출근 안 했어요. (목격자 1, 여성).”

이러한 사측과 관련 외부기관의 허위신고 대처 사례를 보면, 양측 모두 신고인과 피신고인에게 객관적인 태도를 유지하며, 전반적인 괴롭힘 신고에 대한 대응역량을 제고할 필요가 있음을 보여준다. 피해자인 신고인을 보호하는 것은 매우 당연한 일이나 그것이 지나쳐 괴롭힘 사실이 확인되지 않은 피신고인을 일방적으로 가해자로 몰아가거나, 허위신고자를 돕는 방식이 되지 않도록 주의할 필요가 있는 것이다.

## 2. 허위신고의 목적 및 허위신고자 특성

허위신고라는 괴롭힘 행위의 교묘함을 고려하여, 허위신고 중에는 이익을 목적으로 하는 신고의 비중이 높을 것이라는 가설을 세웠다. 가설을 확인하기 위해 응답자들이 경험한 허위신고자의 신고행위 특성을 분석한 결과(표 8 참조), 허위신고자 대부분이 보상 등을 선요구하는 것으로 나타났다(피신고인 85.4%, 목격자 87.8%). 실제 피해자의 보상요구 여부와 관련된 통계는 확인하기 어려웠으므로, 타 데이터와 비교하지 않고  $\chi^2$  검증을 실행한 결과, 유의미하게 허위신고자가 보상을 선요구하는 비중이 높았다(피신고인  $\chi^2=28.7$ ,  $p<.001$ ; 목격자  $\chi^2=33.3$ ,  $p<.001$ ).

〈표 8〉 허위신고의 보상 선언금 주체

		피신고인 (n=49)			목격자 (n=74)		
		%	df	$\chi^2$	%	df	$\chi^2$
보상을 먼저 언급한 주체	허위신고자	85.4	1	28.7 (<.001)	87.8	1	33.3 (<.001)
	사측	14.6			12.2		

허위신고자가 요구한 보상에는 물질적 보상, 기여하지 않은 업무에 대한 실적 인정, 계약기간의 연장 등이 포함되었다. 허위신고자의 보상요구는 실제 괴롭힘 피해자들이 보편적으로 자기보호(가해행위 중단, 가해자와의 분리 등)를 위한 조치를 요구하는 것과 대조된다. 또한 허위신고가 이익을 위한 목적을 가지고 이루어진다는 가설을 뒷받침하는 결과이기도 하다.

“계약연장을 요구했어요. 근평이 워낙 안 좋아서 (계약) 연장 안 하기로 한 사람이었는데. 연장되면 다시 저랑 같이 일하는 건데, 제가 괴롭혔다면 또 저랑 일하고 싶었어요? (피신고인 7, 여성).”

“(신고인이) 사장님한테 신고 취하해줄 테니까 백(만 원)을 달라고... 사장님이 거절하니깐 인터넷에 올려 버리겠다고... (목격자 3, 남성).”

“(신고인이 한 달가량 일한 뒤 장기간 무단결근 중인 상황) 팀장님 때문에 정신과 치료받고 있다면서 무작정 치료비를 내놓으라고... 팀장님이 진단서랑 병원비 영수증을 보내라고 그럼 법적 검토 받아보고 처리해주겠다고 했는데 서류는 안 보내고 계속 돈만 달라고... (목격자 7, 여성)”

“한 달 근무했고 받은 출근도 안 한 (신고인이) 뭘 얼마나 기여했겠어요? 그런데도 자기 이름 실적에 올리라고... 한번 신고로 안 되니까 또 신고하고... (목격자 62, 여성).”

허위신고자 중에는 여성(피신고인 61.5%, 목격자 68.9%)이 남성(피신고인 38.5%, 목격자 31.1%)보다 많으며, 20~30대 비율(피신고인 78.8%, 목격자 95.9%)이 특히 높은 것으로 나타났다(표 9 참조). 신고한 시점에 허위신고자의 재직기간은 과반수가 6개월 미만이며(피신고인 65.4%, 목격자 77.0%), 4주 미만 재직자의 비중도 적지 않았다는 점도 눈에 띄었다(피신고인 17.3%, 목격자 16.3%).

〈표 9〉 허위신고자의 특성

(단위: %)

		피신고인 응답	목격자 응답
성별	여	61.5	68.9
	남	38.5	31.1
연령대	20~30대	78.8	95.9
	40대	15.4	2.7
	50대+	5.8	1.4
재직 기간	2주 미만	3.8	6.8
	2주~4주	13.5	9.5
	4주~2개월	21.2	20.3
	2개월~6개월 미만	26.9	40.5
	6개월~1년	23.1	18.9
	1년 이상	11.5	4.1

선행연구에서 확인된 괴롭힘 성립기준은 주로 최소 6개월 이상 지속된 괴롭힘 행위이며, 괴롭힘의 평균 지속기간은 15~46개월, 범위는 6개월~10년이다. 즉, 허위신고자 중 다수의 근무일이 6개월이 채 되지 않았다는 점은 선행연구에서 보는 괴롭힘의 성립기준 자체를 충족하지 못하는 상황에서 신고가 이루어졌다는 의미기도 하다. 물론 신고된 행위가 harassment에 해당하는 행위라면 지속기간의 기준이 적용되지 않지만, 본 연구에서 조사된 사례에는 기타 괴롭힘에 해당하는 행위의 신고 사례가 다수 포함되었다. 우리나라의 직장 내 괴롭힘 법적 정의에 객관적 기준이 부재하다는 약점이 여기서도 드러나는 것이다.

### 3. 허위신고 방지를 위한 조치

앞에서의 분석을 통해 허위신고의 피신고인 중 취약집단(여성, 젊은 연령층)의 비중이 높으며, 허위신고가 이익을 위한 수단으로 활용되고 있을 것이라는 가설이 확인되었다. 이런 결과는 허위신고 역시 괴롭힘의 한 형태일 가능성을 뒷받침 하였으며, 다른 괴롭힘 행위와 마찬가지로 방지조치가 필요함을 보여주었다.

허위신고를 경험한 응답자들은 허위신고 방지를 위해 가장 효과가 있을 조치로 허위신고자에 대한 처벌조항 및 규정을 꼽았다(피신고인 65.4%, 목격자 67.6%)(표 10 참조). 사업장 차원의 징계뿐만 아니라 범칙금 등 법적 처벌이 필요하다는 응답자도 있었다.

〈표 10〉 허위신고 방지에 가장 효과있을 조치(복수응답)

(단위: %)

	피신고인	목격자
허위신고자 처벌조항 및 규정 마련(사업장: 감봉 또는 해고; 행정·사법기관: 범칙금 등)	65.4	67.6
명확한 직장 내 괴롭힘 성립기준 마련	44.2	55.4
부적절하게 대응한 사용자·관리자 처벌조항 마련	26.9	18.9
노동청 등을 통해 허위신고자 신고접수	17.3	17.6
사용자·관리자의 인식개선 교육	17.3	16.2
개인에게 책임을 전가하는 조직문화 타파	13.5	4.1
공정할 수 있는 조직으로 신고 이관	7.7	6.8
사업장 고충상담 및 신고 대응역량 강화	1.9	9.5
신고된 행위에 대해 다른 직원들도 괴롭힘으로 인지하는지 사전조사	1.9	-
기 신고 이전에 먼저 대화를 통한 중재절차 의무화	1.9	-
타 법정 의무교육에 허위신고에 대한 내용 추가	1.9	12.2
관련자 심리상담 등의 사후지원	-	2.7
직장 내 기본소양 교육(적정 수준의 모니터링 및 업무협력 행위와 괴롭힘의 구분 등)	-	1.4

다음으로는 명확한 직장 내 괴롭힘 성립기준이 필요하다는 응답(피신고인 44.2%, 목격자 55.4%)과 부적절하게 대응한 사용자 및 관리자 처벌조항이 필요하다는 응답(피신고인 26.9%, 목격자 18.9%)이 뒤를 이었다. 사용자 및 관리자의 인식개선과 개인에게 책임을 전가하는 조직문화 타파가 필요하다는 응답도 있어 근본적인 조직문화의 개선이 필요하다고 느끼는 응답자도 있는 것으로 확인되었다.

## V. 결 론

본 연구는 직장 내 괴롭힘의 허위신고가 곧 누명을 씌우는 형태의 괴롭힘이라는 전제로 두 가지 가설을 세웠다. 첫째는 허위신고를 당한 피해자(피신고인) 중에는 다른 괴롭힘의 주요 피해자인 취약집단(여성, 젊은 연령층, 하위직급자)

의 비중이 높을 것이라는 가설이었다. 둘째는 허위신고 중 보상을 목적으로 하는 신고의 비중이 높을 것이라는 가설이었다.

첫째 가설은 부분적으로(여성, 젊은 연령층) 검증되었다. 피신고인 집단에 보편적인 괴롭힘의 피해율이 높은 사람들의 비중이 높다는 점(Smith et al., 2003; 서유정 외, 2014), 피신고인이 괴롭힘의 피해자들에게서 확인되는 피해 증상(Agervold and Mikkelsen, 2004)을 보였다는 점, 목격자 또한 물결효과를 보였다는 점(Hoel and Cooper, 2000)은 허위신고라는 현상이 괴롭힘 행위에 해당할 가능성을 뒷받침하였다.

더불어 사측과 외부기관의 부적절한 대처가 피신고인이 겪는 피해에 기여할 가능성도 확인되었다. 조사에 참여한 응답자들은 대부분 면담 중 사측 또는 외부기관의 부적절한 대처로 인한 고통을 호소했다. 사측의 부당행위가 없었다고 답한 응답자들 중에서도 사실상 사측이 적절히 대처한 경우는 찾아보기 어려웠다. 피신고인이 혼자 대처하도록 아무 도움 없이 방관한 것이 대다수였기 때문이다. 외부기관 역시 신고인에게 치우쳐 객관성을 상실한 태도를 보이거나, 전문성이 부족한 모습을 보인 경우가 있었으며, 신고인에게 치우친 외부기관의 태도가 허위신고자에게 힘을 실어줄 가능성도 고려할 수 있었다.

둘째 가설 역시 검증되었다. 실제 괴롭힘 피해자가 보상을 요구하는 비율에 대한 통계 데이터가 없어 면밀한 분석은 어려웠으나 응답자들이 접한 허위신고자 중 85% 이상이 보상을 선요구하였다. 허위신고자가 요구한 보상은 금전적 보상, 계약연장, 실질적으로 기여하지 않은 성과에 대한 기여 인정 등 본인에게 직접적인 이익이 되는 것이었다. 보편적인 실제 괴롭힘 사례에서 피해자가 요구하는 것이 가해자와의 분리 등 자기보호를 위한 조치라는 점과는 대조적이었다. 이런 결과는 신고자들이 허위신고라는 형태의 괴롭힘을 목적 있는 수단으로 악용하고 있을 가능성을 보여주며, 가해자들이 계산적으로 이익을 위해 괴롭힘을 가할 가능성이 크다는 선행연구와도 연관된다(Rutter and Hine, 2005; Sutton et al., 1999).

두 가설의 검증을 통해 허위신고가 계산적이며 교묘한 괴롭힘 행위일 가능성이 뒷받침되었다. 그러나 허위신고는 실질적 가해자가 피해자의 행세를 함에 따라 가해사실(신고의 허위성)이 발각되어도 아무런 처벌을 받지 않는다. 특히

우리나라에는 허위신고에 대응하기 위한 아무런 조치 또는 지침이 마련되어 있지 않으므로 더더욱 그렇다. 반면, 발각되지 않고 괴롭힘으로 인정받으면, 혹은 인정받지 못해도 강경하게 경영진을 압박하면 보상받을 가능성이 있다. 즉, 제도의 사각지대에 위치하여, 처벌은 없고 보상만 있는 가해행위인 것이다. 이런 환경은 허위신고 행위를 더욱 강화하기 쉽다.

우리나라 여러 조직의 경영진이 괴롭힘 신고 접수 후, 진상을 면밀히 파악하고 적절히 대응하기보다는 개인을 희생양 삼으며(Im et al., 2012) 책임을 회피하려는 성향이 강하다는 것도 허위신고 행위의 강화에 기여할 수 있다(Leung et al., 2002). 또한 관련 외부기관이 객관성을 잃고 피신고인에게 치우친 태도를 보일 가능성이 있다는 점도 허위신고의 행위 강화에 기여할 수 있다. 본 연구에 포함된 사례 중에는 진상조사를 통해 허위로 확인되었어도, 사측 또는 외부기관의 담당자가 피신고인에게 사과 또는 보상을 강요한 경우가 여러 차례 확인되었다. 허위신고임이 확인되었을 때조차 사측이 나서서 허위신고자가 보상받도록 돕고, 괴롭힘으로 보기 모호한 상황에서도 외부기관이 허위신고자를 돕는 상황이 된 것이다. 즉, 신고를 수단으로 악용하는 계산적인 가해자의 특성과 신고자의 압박적인 태도에 굴하여 허위신고를 돕는 사측 또는 외부기관의 부적절한 대응이 합쳐져 허위신고의 재발에 기여한다고 볼 수 있다. 실제로 여러 조직을 짧은 기간만 근무하며 허위·과장 신고와 보상요구를 반복하는 신고자의 사례가 확인된 바 있다(서유정, 2022b). 사측 또는 외부기관의 적절치 못한 대응으로 인해 보상을 얻는 데 성공한 신고자가 이후에도 같은 행위를 반복하는 것이다.

모든 제도의 도입 초기에는 사각지대가 발생할 수 있다. 하지만 법령시행 초기라는 이유로 허위신고를 더 이상 방치해선 안 된다. 제재받지 않는 유형의 괴롭힘이 확산되는 문제뿐만 아니라, 진짜 피해자에 대한 부정적인 편견이 자리 잡을 수 있기 때문이다. 경영진이 한번 허위신고를 겪으면, 이후의 괴롭힘 신고들도 또한 허위라고 판단하는 것이 그들에게 정서적 이익을 준다. 진짜 괴롭힘 행위의 반복은 사측에 대응하고 예방할 책임을 부여하지만, 허위신고는 신고자 본인에게 문제가 있는 것으로 해석하여 사측의 책임을 회피할 수 있기 때문이다. 또한 본고의 사례에서 확인되었듯, 허위신고를 당하는 사람들은 회



사 내 입지가 취약한 집단일 가능성이 크다. 희생양으로 삼기 쉬운 것이다.

이미 허위신고의 위험성을 인지한 여러 국가에서 허위신고를 예방하기 위한 지침 또는 조치를 마련하여 적용하고 있음을 생각할 필요가 있다. 허위신고를 접한 본 연구의 응답자들도 신고방지를 위해 여러 조치가 필요함을 언급하고 있다. 그들이 효과가 클 것으로 판단한 조치 대부분은 허위신고 발생 이후의 사후대처와 관련되어 있다.

먼저 가장 효과가 클 것으로 판단된 조치는 허위신고자의 처벌조항 및 규정 마련이었다. 아일랜드에서는 사업장에 허위신고자 징계 등과 관련된 지침을 만들도록 하고 있다(ISB, 2020). 부적절하게 대응한 사용자·관리자에 대한 처벌조항이 필요하다는 의견도 있었다. 해외의 전문가들이 제시하는 허위신고 대응안을 보면, 기본적으로 사측이 객관적인 태도를 유지할 것을 전제로 하고 있다. 하지만 우리나라는 그런 기본적인 것조차 전제할 수가 없다. 응답자 중 다수가 사측의 부적절한 대응으로 2차 피해를 겪었으므로, 그런 대응을 한 사용자·관리자의 처벌조항이 필요하다고 느끼는 것이다.

노동청 또는 관련 역할을 하는 다른 기관에서 허위신고자에 대한 신고를 접수해야 한다는 의견도 함께 확인되었다. 허위신고자는 쉽게 노동청 등의 외부 기관에 신고하지만, 피신고인은 허위신고자를 신고할 마땅한 창구가 마련되어 있지 않다. 허위신고자 중 퇴사 후에 신고하는 사람들도 있으므로 더더욱 이들을 신고할 수 있는 곳이 없다. 허위신고에 대한 신고창구 마련을 통해 허위신고자의 고의적인 신고행위를 막을 필요가 있다는 것이 응답자들의 의견이었다. 다만 이런 창구는 진짜 괴롭힘 가해자에 의해 악용될 수 있다. 진짜 가해자 중 다수는 상위 직급자로 피해자에 비해 조직 내부에 견고한 입지를 갖추고 있다. 따라서 가해자가 피해자보다 사측의 도움을 얻기가 더욱 쉽고, 자칫 진짜 피해자가 허위신고자로 몰릴 수 있다. 따라서 신고창구를 외부기관에 두는 것은 신중하게 고려할 필요가 있다.

응답자 중 일부만 선택하긴 했으나 허위신고에 연루된 사람들에게 상담 등의 사후지원을 제공해야 한다는 답도 있었다. 본 연구에서 확인되었듯, 피신고인은 허위신고의 피해자이지만 가해자라는 낙인이 찍히기 쉬우며, 다른 괴롭힘의 피해자와는 달리 주변으로부터 정서적 지지를 얻기 어려웠다. 부정적인 소문과

사측 또는 외부기관의 부적절한 대처로 인한 2차 피해 또는 또 다른 괴롭힘도 겪었다. 본 연구에 참여한 피신고인 중에는 정신과 치료를 받는 사람, 끝내 퇴사를 선택한 사람, PTSD 증상을 보이는 사람 등이 있었으며, 이런 증상은 매우 심각한 괴롭힘을 겪은 피해자들이 주로 보이는 것이다. 즉, 허위신고의 피신고인들에게 다른 괴롭힘 피해자들 이상으로 사후지원이 필요한 것이다. 해외의 전문가들도 허위신고의 피신고인을 피해자와 동일하게 보고 정서적 케어와 지원을 제공할 것을 권유하고 있다(Caponecchia, 2011; Patel, 2021).

응답자들이 언급한 선제적 예방조치 중 가장 큰 효과가 클 것으로 판단된 조치는 직장 내 괴롭힘의 명확한 성립기준을 확립하는 것이다. 아일랜드 외에도 호주, 프랑스, 벨기에 등지에서 적용하는 지침이다(Employment Rights Ireland; International Labor Law, 2013; Lerouge, 2013; Safe Work Australia, 2016). 아일랜드는 행정기관의 신고부터 신고인이 심리적 또는 정신의학적 피해를 겪었음을 입증하도록 하고 있으며, 호주는 행정기관의 역할을 하는 준사법기관 신고 시 괴롭힘 성립에 객관적인(지속성 또는 반복성) 기준을 충족하고, 현재 진행형으로 피해를 겪고 있는 근로자의 신고만 접수하고 접수비용을 부과하고 있다. 가장 완화된 기준을 갖춘 프랑스와 벨기에 등지에서도 법적 정의에 객관적 기준을 적용하며, 프랑스와 벨기에에는 신고인에게 합리적인 초기 증거제시 의무를 부여하고 있다. 그 외에도 허위신고를 인지하고 신고에 적절히 대응하도록 사용자·관리자에게 인식개선 교육을 제공하여 대응역량을 강화하며, 개인에게 책임을 전가하는 조직문화를 타파해야 한다는 언급도 있었다. 문제가 발생한 후 적절히 대응하는 것 외에도 근본적인 사전예방이 필요함을 응답자들도 인식하고 있는 것이다.

이상과 같이 본 연구에서는 허위신고에 대한 2개의 가설을 확인했고, 허위신고 방지를 위해 필요한 조치를 사후 대응조치와 선제적 예방조치로 구분하여 논의하였다. 본 연구는 조사대상을 허위신고를 경험한 피신고인 또는 목격자로 한정된 탓에 많은 수의 샘플을 확보하진 못했으나 양적 분석을 보완하기 위해 질적 분석을 병행하였다. 직장 내 괴롭힘의 허위신고에 대한 연구 자체가 제한적이며, 특히 양적으로 분석한 연구는 국내외 모두 극히 드문 상황에서 본 연구는 탐색적인 분석을 실행했고, 더욱 상세하고 구조화된 후속연구를 진행하기

위한 밑받침이 될 수 있었다.

본 연구에서는 사측의 적절한 대응을 통해 허위신고를 해결한 사례를 찾지 못했으나, 후속연구를 통해 이러한 사례를 발굴하고 허위신고 대응지침 마련에 활용할 수 있는 자료를 확보할 수 있을 것으로 예상된다. 또한 허위신고를 겪은 피해자들의 피해를 완화하고, 그들의 안정적인 조직 재정착과 신뢰 재구축을 위해 필요한 지원이 무엇인지를 세세하게 분석할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 서유정(2022a). 『내 일생을 흔드는 학교 괴롭힘, 내 가정도 흔드는 직장 내 괴롭힘』. 박영Story.
- \_\_\_\_\_(2022b). 『실패로 배우는 리더십(부제: 독 되는 리더, 득 되는 리더)』. 박영 Story.
- 서유정·김수진·이지은(2014). 『직장 따돌림의 실태 조사와 방지 방안 연구: 제조업을 중심으로』. KRIVET.
- 서유정·박윤희(2017). 「국내외 직장 괴롭힘 관련 법령 및 정책 분석: 우리나라 직장 괴롭힘 대응에 대한 시사점」. 『비서학 논총』 26 (1): 181~201.
- 서유정·이지은(2016). 『국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응 방안 연구』. KRIVET.
- Agervold, M.(2007). “Bullying at Work : A Discussion of Definitions and Prevalence, Based on an Empirical Study”. *Scandinavian Journal of Psychology* 48 : 161~172.
- Agervold, M. and E. G. Mikkelsen(2004). “Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions”. *Work and Stress* 18 (4) : 336~351.
- Altinn(2021). “Ban on Harassment in the Workplace”. From <https://www.altinn.no/en/start-and-run-business/working-conditions/employment/ban-on-hara>

- ssment-in-the-workplace/ (검색일 : 2022. 8. 10).
- Anderson, A.(2021). “False Bullying Allegations : Are You Wrongfully Accused?”. From <https://andersonlegal.co/falsely-accused-of-bullying-at-work/> (검색일 : 2022. 5. 13).
- Bassman, E.(1992). *Abuse in the Work Place*. Westport, CT : Quorum Books.
- Björkqvist, K., K. Osterman, and K. Lagerspetz(1994). “Sex Differences in Covert Aggression Among Adults”. *Aggressive Behavior* 20 (1) : 27~33.
- Boulton, M. J. and P. K. Smith(1994). “Bully/Victim Problems in Middle-school Children: Stability, Self-perceived Competence, Peer Perceptions, and Peer Acceptance”. *British Journal of Developmental Psychology* 12 (3) : 315~329.
- Caponecchia, C.(2011). “False Workplace Bullying Claims - We Are Not Seeing an Epidemic”. From <https://theconversation.com/false-workplace-bullying-claims-were-not-seeing-an-epidemic-4479> (검색일 : 2021. 5. 13).
- Coyne, I., P. S. L. Chong, E. Seigne and P. Randall(2003). “Self and Peer Nomination of Bullying : An Analysis of Incident Rates, Individual Differences, and Perceptions of the Working Environment”. *European Journal of Work & Organizational Psychology* 12 (3) : 209~228.
- Einarsen, S.(1999). “The Nature and Causes of Bullying”. *International Journal of Manpower* 20 (1/2) : 16~27.
- Einarsen, S., B. I. Raknes, and S. Matthiesen(1994). “Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality : An Exploratory Study”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 4 (4) : 381~401.
- Employment Rights Ireland(n.d.). “The 2 Big Problems With Claiming for Bullying in the Workplace”. From <https://employmentrightsireland.com/the-2-big-problems-with-claiming-for-bullying-in-the-workplace/> (검색일 : 2022. 6. 21).
- Fredericks, K.(2019). “Unfair Accusations of Workplace Bullying”. From

- <https://www.aft.legal/defending-allegations-of-bullying/> (검색일 : 2022. 5. 13).
- Fox, S. and L. E. Stallworth(2005). “Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in the US Workplace”. *Journal of Vocational Behavior* 66 (3) : 438~456.
- Gilmour, D. and L. Hamlin(2003). “Bullying and Harassment in Perioperative Settings”. *British Journal of Perioperative Nursing* 13 (2) : 79~85.
- Harvey, M. G., J. T. Heames, R. G. Richey, and N. Leonard(2006) “Bullying : From the Playground to the Boardroom”. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 12 (4) : 1~11.
- Hauge, L. J., A. Skogstad and S. Einarsen(2007). “Relationship Between Stressful Work Environments and Bullying : Results of a Large Representative Study”. *Work & Stress* 21 (3) : 220~242.
- Hoel, H. and D. Beale(2006). “Workplace Bullying, Psychological Perspectives, and Industrial Relations: Towards a Contextualised and Interdisciplinary Approach”. *British Journal of Industrial Relations* 44 (2) : 239~262.
- Hoel, H. and C. Cooper(2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work. Manchester School of Management*. University of Manchester Institute of Science and Technology, Manchester.
- \_\_\_\_\_(2001) “Origins of Bullying: Theoretical Frameworks for Explaining Workplace Bullying”. In N. Tehrani (ed.) *Building a Culture of Respect : Managing Bullying at Work*(1st ed., pp.3~19). London : Taylor and Francis.
- Hoel, H., C. L. Cooper, and B. Faragher(2001). “The Experience of Bullying in Great Britain : The Impact of Organizational Status”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4) : 443~465.
- Hutchinson, M., M. H. Vickers, D. Jackson, and L. Wilkes(2006). “Workplace Bullying in Nursing: Towards a More Critical Organisational Perspective”. *Nursing Inquiry* 13 (2) : 118~126.

- Im, J., H. Jwa, W. Jung, Y. Ju, S. Lee, Y. Shin, and J. Yoon(2012). *Estimation and Solution of the Size of Health Insurance Financial Loss by Unreported Accidents of Industrial Accident Insurance*. The Policy Bureau of Korean Nation Assembly.
- International Labor Law(2013). “Bullying, Harassment and Stress in the Workplace - A European Perspective”. From <https://vo.la/4SIN2L> (검색일 : 2022. 7. 21).
- ISB(2020). S.I. No. 674/2020 - Industrial Relations Act 1990(Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work) Order 2020. From <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/674/made/en/print> (검색일 : 2022. 10. 4).
- Jones, C.(2006). “Drawing Boundaries : Exploring the Relationship Between Sexual Harassment, Gender, and Bullying”. *Women's Studies International Forum* 29 (2) : 147~158.
- Jung, Y., C. Park, and S. Yoon(2014). *Work Values and Work Ethics of Korean*. KRIVET.
- Lerouge, L.(2013) “Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons With Belgium : A Legal Perspective”. From [https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12\\_france.pdf](https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_france.pdf) (검색일 : 2022. 8. 2).
- Leung, K., P. T. Koch, and L. Lu(2002). “A Dualistic Model of Harmony and Its Implications for Conflict Management in Asia”. *Asia Pacific Journal of Management* 19 : 201~220.
- Lewis, M. A.(2006). “Nurse Bullying : Organizational Considerations in the Maintenance and Perpetration of Health Care Bullying Culture”. *Journal of Nursing Management* 14 (1) : 52~58.
- Leymann, H.(1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2) : 165~184.

- Li, C. A. and B. Wearing(2004). “Between Glass Ceilings : Female Non-executive Directors in UK Quoted Companies”. *International Journal of Disclosure and Governance* 1 (4) : 355~371.
- Matthiesen, S. and S. Einarsen(2004). “Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD Among Victims of Bullying at Work”. *British Journal of Guidance & Counselling* 32 (3) : 335~356.
- McGrath, J. (2021). “How To Deal With False Accusations at Work”. From <https://www.myob.com/nz/blog/handle-false-bullying-claims/> (검색일 : 2022. 5. 13).
- Mikkelsen, E. G. and S. Einarsen(2010). “Bullying in Danish Work-life : Prevalence and Health Correlates”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4) : 393~413.
- Mondaq(2021). “Bermuda: New Labour Law Tackles Bullying and Harassment”. From <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1036454/new-labour-law-tackles-bullying-and-harassment-> (검색일 : 2022. 8. 30).
- Niedhammer, I., S. David and S. Degioanni(2007). “Economic Activities and Occupations at High Risk for Workplace Bullying : Results From a Large Scale Cross-sectional Survey in the General Working Population in France”. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 80 : 346~353.
- Nielsen, M. B., S. B. Matthiesen, and S. Einarsen(2008). “Sense of Coherence as a Protective Mechanism Among Targets of Workplace Bullying”. *Journal of Occupational Health Psychology* 13 (2) : 128~136.
- Patel, B.(2021). “What Rights Do Employees Accused of Bullying Have?”. From <https://www.kingsleynapley.co.uk/insights/blogs/employment-law-blog/what-rights-do-employees-accused-of-bullying-have> (검색일 : 2022. 5. 13).
- Peng, A. C. and D. Tjosvold(2011). “Social Face Concerns and Conflict Avoidance of Chinese Employees With Their Western or Chinese Managers”. *Human Relations* 64 (8) : 1031~1050.

- Quine, L.(1999). “Workplace Bullying in NHS Community Trust : Staff Questionnaire Survey”. *British Medical Journal* 318 (7178) : 228~232.
- \_\_\_\_\_(2003). “Workplace Bullying, Psychological Distress, and Job Satisfaction in Junior Doctors”. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics* 12 (1) : 91~101.
- Rahm, G. B., I. Rystedt, B. Wilde-Larsson, G. Nordstrom, and M. Strandmark (2019). “Workplace Bullying Among Healthcare Professionals in Sweden : A Descriptive Study”. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 33 (3) : 582~591.
- RomanInsider(2021). “Moral Harassment at Work : Romania’s Struggle With Workplace Violence”. From <https://www.romania-insider.com/moral-harassment-work-romania-struggle-workplace-violence> (검색일 : 2022. 8. 30)
- Rutter, A. and D. W. Hine(2005). “Sex Differences in Workplace Aggression: An Investigation of Moderation and Mediation Effects”. *Aggressive Behavior* 31 (3) : 254~270.
- Safe Work Australia(2016). “Dealing With Workplace Bullying - A Worker’s Guide”. From <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/workers-guide-workplace-bullying.pdf> (검색일: 2022. 8. 20).
- Salin, D.(2003). “Bullying and Organisational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments”. *International Journal of Management & Decision Making* 4 (1) : 35~46.
- Seo, Y. N.(2022). “Qualitative Research into False/Exaggerated Claim Cases of Workplace Bullying in South Korea”. *KRIVET Working Paper*.
- Sutton, J., P. K. Smith, and J. Swettenham(1999). “Social Cognition and Bullying : Social Inadequacy or Skilled Manipulation?”. *British Journal of Developmental Psychology* 17 (3) : 435~450.
- Vartia, M.(2001). “Consequences of Workplace Bullying With Respect To Well-being of Its Targets and the Observers of Bullying”. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 27 (1) : 63~69.



- Vartia, M., and J. Hyyti(2002). “Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (1) : 113~126.
- Vega, G. and D. R. Comer(2005). “Sticks and Stones May Break Your Bones, but Words Can Break Your Spirit : Bullying in the Workplace”. *Journal of Business Ethics* 58 (1-3) : 101~109.
- Zapf, D. and S. Einarsen(2003). “Individual Antecedents of Bullying : Victims and Perpetrators”. In Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper (eds.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace : International Perspectives in Research and Practice* (1st ed., pp.165~184). Suffolk : Taylor and Francis.

## Analyses into False Claim Cases of Workplace Bullying

Seo, Yoojeong Nadine · Park, Yoonhee

Enactment of anti-workplace bullying legislation during unstable labour market could provide a ground for false claims of workplace bullying as means to gain rewards. Based on the assumption that false claims are a form of workplace bullying, two hypotheses were drawn: H1) Vulnerable people would be over-represented among the falsely-accused. H2) Claims aiming at rewards would be over-represented among false claims. The data obtained from 126 respondents yielded the following results. H1 was partially supported. Women and younger people were over-represented among the falsely-accused. Compared to the data from the previous factual survey of workplace bullying, the falsely-accused were significantly different from perpetrator group but not from the victim group. The falsely-accused group suffered similar impacts as the victims of workplace bullying. Inappropriate management of false claims could contribute to the negative impact suffered by the falsely accused and the witnesses. The biased attitudes of the relevant external bodies could also back up the false claimants. H2 was supported based on the data that over 85% of the false claimants demanded rewards. The results implied the false claims to be a form of calculated workplace bullying that would need preventive measures.

Keywords : workplace bullying claims, false claims, characteristics of false claimants, inappropriate management of false claims