

# 일본의 직장 내 괴롭힘 규제와 영향

윤문희 (일본동아시아지역연구소)

## ■ 서론

일본에서는 괴롭힘이라는 용어로 “하라스먼트(Harrasment: 일본식 영어 표현)”를 사용한다. 하라스먼트는 다시 섹슈얼 하라스먼트(세쿠하라), 파워 하라스먼트(파워하라), 마티니티 하라스먼트(마타하라)의 세 종류로 분류한다. 섹슈얼 하라스먼트는 성희롱, 마티니티 하라스먼트는 모성괴롭힘,<sup>1)</sup> 그리고 파워 하라스먼트는 한국 근로기준법에서 규정하고 있는 직장 내 괴롭힘에 해당한다. 이 글에서는 직장 내 괴롭힘에 해당하는 일본의 파워 하라스먼트에 관한 법률 제·개정 내용과 실태에 대하여 서술하고자 한다.<sup>2)</sup>

- 1) 편집자 주: 모성괴롭힘은 출산 및 임신 등의 이유로 일하는 여성을 직장에서 정신적 또는 육체적으로 괴롭히는 것을 의미한다. 이 외에도 출산 및 임신으로 인하여 고용계약 해지, 퇴직을 강요당하는 등의 불이익도 모성괴롭힘에 포함된다.
- 2) 이 글에서는 일본에서의 직장 내 괴롭힘을 파워 하라스먼트라는 용어로 대체한다. 이는 파워 하라스먼트가 한국 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 해당하지만 일본과의 변별을 두기 위함이다.

## ■ 파워 하라스먼트 관련 법제<sup>3)</sup>

일본에서는 섹슈얼 하라스먼트 및 마티니티 하라스먼트와 관련하여서는 남녀고용기회균등법, 육아·개호(돌봄)휴직법, 노동시책종합추진법을 개정했고, 파워 하라스먼트와 관련해서는 노동시책종합추진법의 개정을 진행했다. 즉 여성직업활약추진법 개정(2019년 공포, 2020년 시행)으로 노동시책종합추진법에 하라스먼트 관련 규정이 삽입되었다. 또한 노동시책종합추진법에 “직장 내 근로자의 취업환경을 저해하는 언동에 기인하는 문제의 해결을 촉진(하라스먼트 대책)”을 명기하여 파워 하라스먼트 방지대책을 법제화하였다.

이하에서는 앞서 언급한 바와 같이 파워 하라스먼트와 관련된 법률 개정의 내용을 간략히 살펴보고자 한다.

### 파워 하라스먼트의 정의

노동시책종합추진법은 제30조의2 제1항에 파워 하라스먼트를 정의한다. 이에 따르면 파워 하라스먼트란 ① 직장에서의 우월적 관계를 배경으로 한 언동으로, ② 업무상 필요하고 상당하다고 여겨지는 범위를 벗어나거나, ③ 근로자의 취업환경을 해할 경우로 정의된다.<sup>4)</sup>

### 파워 하라스먼트의 성립요건

노동시책종합추진법이 규정하고 있는 내용은 정의인 동시에 파워 하라스먼트가 인정되는 요건으로서, 후생노동성(2020)의 「사업주가 직장에서 우월적 관계를 배경으로 한 언동에 기

3) 법제 관련 내용은 다음을 참조. 윤문희(2021), 「일본의 파워 해라스먼트와 산재인정」, 『사회법연구』, 제45호, pp.5~11.

4) 노동시책종합추진법 제9장에 하라스먼트 관련 규정을 두기 전까지 법적 정의는 존재하지 않았다. 이전에 하라스먼트 문제 해결을 위하여 후생노동성 내에 운영했던 “직장의 이지메·힘오문제에 관한 원탁회의(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議)”라는 검토회의 제안에 따르면(2013년) 파워 하라스먼트는 “① 동일한 직장에서 일하는 자에 대하여, ② 업무상의 지위나 인간관계 등의 직장 내 우위성을 배경으로, ③ 업무의 적정한 범위를 벗어나, ④ 정신적·신체적 고통을 주거나 직장환경을 악화시키는 행위”라고 정의하고 있다.

인한 문제에 관하여 고용관리상 취하여야만 하는 조치 등에 대한 지침(事業主が職場における優越的な關係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針)」 제2조 제2항에서 보다 구체적으로 그 요건들을 설명하고 있다.

여기에서 “직장”이란 사용자가 고용한 노동자가 업무를 수행하는 장소를 말한다. 또한 노동자가 통상적으로 근무하고 있는 장소 외에도 업무를 수행하는 곳이라면 모두 직장에 포함된다. 그리고 “노동자”란 이른바 정규직만을 의미하지 않고, 시간제 노동자, 계약사원 등의 비정규직 노동자 및 사용자가 고용하는 모든 노동자를 포괄한다. 사업장의 파견노동자가 파워 하라스먼트의 피해자가 된 경우에는 파견사업주뿐만 아니라 사용사업주에 대해서도 노동시책 종합추진법의 제30조의2 제1항 및 제30조의3 제2항의 규정이 적용된다. 따라서 파견노동자에 대해서도 사용사업장에 직접 고용된 노동자와 마찬가지로 위 후생노동성 2020년 지침의 제3조 제2항의 배려의무 및 이를 해결하기 위한 조치를 강구해야 한다. 또한 노동시책종합추진법 제30조의2 제2항, 제30조의5 제2항 및 제30조의6 제2항에서 규정하고 있는 바의 노동자에 대한 불이익을 주는 행위가 금지되는 것의 내용을 파견노동자에게도 적용한다. 파견사업주만이 아니라 사용사업주도 파견노동자가 하라스먼트 상담을 받은 것을 이유로 노무수령을 거부하는 등 파견노동자에 대해 불이익을 줘서는 안 된다(2020년 지침 제2조 제3항).

“우월적인 관계를 배경으로 한” 언동이란 노동자가 해당 언동의 행위자에게 저항하거나 거절하기가 불가능한 관계를 기반으로 하여 이루어진 것을 말한다. 예를 들어 ① 직무상 지위가 위에 있는 자의 언동, ② 동료 또는 부하의 언동으로, 해당 언동을 한 자는 업무상 필요한 지식이나 풍부한 경험을 가지고 있어서 해당자의 협력을 얻지 못하면 원활하게 업무를 수행하는 것이 곤란한 경우, ③ 동료 또는 부하의 집단적 행위로서 이에 저항하거나 거절하기가 곤란한 경우 등을 포함한다(2020년 지침 제2조 제4항).

한편 “업무상 필요하고 상당한 범위를 넘은” 언동은 사회통념에 비추어 명확하게 업무상 필요성이 없거나 양태의 정도가 상당한 범위를 넘은 것을 의미하는데, 다음과 같은 예를 들 수 있다. ① 업무상 명확하게 불필요한 언동, ② 업무의 목적을 크게 이탈한 언동, ③ 업무를 수행하기 위한 수단으로서 부적절한 언동, ④ 해당 행위의 횟수, 행위자의 수 등 그 양태나 수단이 통념적으로 허용되는 범위를 벗어난 언동 등이다. 이러한 판단에 있어서는 다양한 요소(해당 언동의 목적, 해당 언동을 받은 노동자의 문제 행동의 여부 및 내용·정도, 해당 언동이

이루어진 경위나 상황, 업종·업태, 업무의 내용·성질, 해당 언동의 양태·빈도·계속성, 노동자의 특징 또는 심리 상태, 행위자와의 관계성 등)를 종합적으로 고려하는 것이 적당하다고 규정한다. 이때 노동자의 행위가 문제되는 경우에는 그 행위 내용 및 정도와, 이를 어떤 식으로 지도를 하였는지 등 상대적인 관계성이 중요한 요소가 되는 것을 유의점으로 규정하고 있다(2020년 지침 제2조 제5항).

마지막으로 “노동자의 취업환경을 해한다.”라는 것은 불쾌한 취업환경을 조성해 노동자의 능력발휘에 중대한 악영향을 주거나 해당 언동으로 노동자가 신체적 또는 정신적으로 고통을 받는 등 근무 중에 간과할 수 없는 정도의 지장을 주는 것을 의미한다. 이 판단에 있어서는 “평균적인 노동자가 느끼는 정도”이다. 여기에서 말하는 평균적인 노동자가 느끼는 정도란, 노동자가 업무를 수행하는 데 있어서 지장을 불러일으킬 수 있을 정도로 그 정도가 무시될 수 없는 수준인지 여부가 기준이 된다는 뜻이다.

## 노동시책종합추진법의 시행

2020년 6월 시행된 노동시책종합추진법은 대기업 내 하라스먼트를 방지하기 위해 상담 체제 정비 등 고용관리상의 조치 강구를 사용자의 의무로 규정하였다.<sup>5)</sup> 다만 사업장의 크기 등에 따른 배려 차원에서 기업 규모별 차등적용 규정을 부칙으로 두었다. 이를 통하여 2022년 4월 1일부터는 중소기업장에도 적용되어 모든 기업이 고용관리상의 조치를 강구하여야 한다.

### 사용자의 책무

노동시책종합추진법 제30조의3 제2항의 규정에 따라 사용자는 파워 하라스먼트를 금지해야 할 뿐만 아니라 파워 하라스먼트에 대한 노동자의 관심과 이해를 높여야 한다. 또한 노동자가 다른 노동자(다른 사업주가 고용하는 노동자 및 구직자를 포함)에게 건네는 언동에 주의할 수 있도록 교육을 실시하거나 국가가 실시하는 홍보활동, 계발활동 및 그 밖의 조치에

5) 이와 관련한 자세한 내용은 다음 연구의 일본 편을 참조. 문강분·김근주·김인아·윤문희·민대숙·조은정(2018), 『직장 내 괴롭힘의 예방 및 방지를 위한 사업장 매뉴얼 연구』, 고용노동부.

협력하도록 노력하여야 한다.

또한 사용자(법인인 경우에는 그 임원)는 스스로도 하라스먼트 문제에 대한 관심과 이해를 심화시키고 노동자(다른 사업주가 고용하는 노동자 및 구직자를 포함한다)에 대한 언동에 필요한 주의를 기울이도록 노력해야 한다.

### 노동자의 책무

또한 노동시책종합추진법 제30조의3 제4항의 규정에 의하여 노동자는 파워 하라스먼트에 대한 관심과 이해를 심화하고, 다른 노동자에게 언동에 필요한 주의를 기울이는 동시에 사업주가 강구하여야 하는 네 가지 조치에 협력하도록 노력하여야 한다.

<표 1> 하라스먼트와 관련한 사용자 조치(2020년 1월 후생노동성 공시 제5호)<sup>6)</sup>

사용자 조치	구체적인 실시
① 명확한 방침 고지 및 계발	연수 <sup>7)</sup> 등
② 상담(고충을 포함)에 따라 적절한 대응을 하기 위하여 필요한 체제의 정비	상담창구의 설치 등
③ 신속하고 적절한 사후 대응	(상담자의 입장에서) 진정성 있는 청취나 신속한 해결방법의 적용
④ ①부터 ③까지의 조치와 함께 해야 하는 조치	상담자에 의한 개인정보 보호와 상담을 이유로 한 불이익 취급 금지

### 파워 하라스먼트의 해결

노동시책종합추진법 제30조의4는 분쟁해결 촉진을 위한 특례를 두어 분쟁이 발생할 경우 개별노동관계 분쟁해결 촉진에 관한 법률(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)의 제4조, 제5조 내지 제12조의 규정을 적용하도록 하였다. 구체적으로는 대한민국 광역자치단

6) 中村幸子(2022), 「労働施策総合推進法の改正の意義と課題」, 『鹿児島国際大学大学院学術論集』, 14, p.10.

7) 저자 주: 연수의 내용으로는 강연 및 교육과 그 외 사업주의 방침을 명확히 하기 위한 방법으로 하라스먼트 방지 포스터 등의 활용, 최고경영자의 교지, 하라스먼트 행위자에 대한 엄격한 대처 등을 문서화하는 것을 생각하여 볼 수 있다. 관련해서는 다음을 참조. 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) (2022), 「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました!」, pp.19~22.

체와 동일한 토도후켄(도도부현) 노동국장에 의한 분쟁해결 조언, 분쟁조정위원회에 의한 조정의 대상이 되는 동시에 조치의무 등에 대하여 이행확보(조언, 지도, 권고 등)를 위한 규정을 정비한 것이다.

## ■ 일본의 파워 하라스먼트 현황

### 2020년도 일본 후생노동성의 하라스먼트에 관한 실태조사 보고서<sup>8)</sup>

후생노동성이 2016년도에 실시한 하라스먼트에 관한 실태조사로부터 4년이 경과하였다. 이에 따라 하라스먼트 대책에 임하는 기업 비율이나 노동자의 상황 변화에 맞추어 2020년에 조사를 실시하였다. 본 조사는 기업조사와 노동자 등 조사로 구성된 설문조사로 2020년 10월에 실시되었다.

#### 하라스먼트 발생 상황 기업조사 결과

최근 3년간의 괴롭힘 상담 건수 추이를 살펴보면, 파워 하라스먼트, 고객 등으로부터의 현저한 민폐행위, 임신·출산·육아휴직 및 개호휴직 등 모성 관련 하라스먼트, 취업활동 중의 성희롱에서는 “피해상황의 숫자는 변하지 않는다.”의 비율이 가장 높게 나타났다. 반면 직장 내의 성희롱의 증감에 관한 질문에 대해서는 “성희롱이 감소하고 있다.”는 응답의 비율이 가장 높게 나타났다.

한편 과거 3년간의 괴롭힘 관련 추이를 보면 고객 등으로부터의 현저한 민폐 행위에 대해서는 “건수가 증가하고 있다.”가 “건수는 감소하고 있다.”보다 많았지만, 그 외의 괴롭힘에 대해서는 “건수는 감소하고 있다.”가 “건수는 증가하고 있다.”보다 많았다.

지난 3년간 하라스먼트의 상담을 진행했던 기업에서의 구체적인 괴롭힘 사례에 따르면,

8) 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社(2021), 「令和2年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査報告書」, <https://www.mhlw.go.jp/>.

“고객의 현저한 민폐행위”가 92.7%로 가장 많았고, 그 뒤를 이어 “직장 내 성희롱”이 78.7%, “파워 하ラス먼트”가 70.7%로 나타났다. “직장 내에서 개호(돌봄)휴직 등을 이유로 한 괴롭힘”은 21.9%, “임신·출산·육아휴직 등의 괴롭힘”은 47.9%로 나타났다.

### 하라스먼트에 대한 노동자 조사

파워 하라스먼트와 섹슈얼 하라스먼트 부문에서 모두 “상사와 부하의 의사소통이 적다/없다.”, “하라스먼트 방지 규정이 제정되지 않았다.”, “(업무수행의) 실패가 허용되지 않는다/실패에 대한 허용도가 낮다.”, “잔업이 많다/휴가를 가기 어렵다.” 등의 특징에 대해 하라스먼트를 경험한 사람과 경험하지 않은 사람의 차이가 특히 크게 나타났다.

### 방지대책

파워 하라스먼트, 섹슈얼 하라스먼트 및 마티니티 하라스먼트에 관한 고용관리상 조치로서 “하라스먼트의 내용, 괴롭힘을 해서는 안 된다는 내용의 명확한 방침 주지·계발” 및 “상담 창구의 설치와 고지”를 실시하고 있다고 답한 기업은 전체 응답자 중 약 80% 정도였다. 한편 “상담 창구 담당자가 상담 내용이나 상담 상황에 따라 적절히 대응할 수 있었다.”라고 응답한 비율은 모든 하라스먼트 부문의 약 40% 정도였다.

### 방지 대책의 효과(노동자 등 조사·기업 조사)

직장 내 하라스먼트 예방 및 해결에 “적극적으로 임하고 있다.”라고 응답한 사람 중 괴롭힘을 경험한 비율이 가장 낮다. 반면 “별로 임하지 않았다.”라고 응답한 사람 중 괴롭힘을 경험한 비율은 가장 높다.

하라스먼트의 예방·해결을 위한 대응을 진행한 데 따른 부차적인 효과는 “직장 커뮤니케이션이 활성화된다/소통이 좋아진다.”의 비율(35.9%)이 가장 높았고, “관리직의 의식 변화에 따라 직장 환경이 바뀐다(32.4%).”가 그 뒤를 이었다.

## 개별분쟁제도 시행 현황<sup>9)</sup>

### 개요

후생노동성은 2021년 7월 1일 2020년도 개별분쟁해결제도의 시행 상황을 공포하였다. 개별분쟁해결제도 시행 현황은 토도후켄의 노동국 고용환경·균등부(실)에서의 남녀고용기회균등법, 노동시책종합추진법, 파트타임·유기고용노동법 및 육아·개호휴직법에 관한 상담, 시정 지도, 분쟁해결의 원조 상황을 집계한 것이다.

2021년 7월 1일 후생노동성의 보도자료에 따르면 남녀고용기회균등법, 노동시책종합추진법, 파트타임·유기고용노동법 및 육아·개호휴직법에 대해 노동자나 사업주 등으로부터 접수된 상담건수는 14만 483건(2020년도 대비 7.7% 증가)이다. 남녀고용기회균등법에 관한 상담은 2만 4,215건(17.2%), 노동시책종합추진법에 관한 상담은 2만 3,366건(16.6%), 파트타임·유기고용노동법에 관한 상담은 7,834건(5.6%), 육아·개호휴직법에 관한 상담은 8만 5,068건(60.6%)이었다.

파워 하라스먼트와 관련한 개별 분쟁의 집계상황은 2020년 6월부터 일부 시행한 노동시책 종합추진법의 개정내용에 따라 “종합노동상담중”, “법제도의 문의”, 또는 “노동기준법 등의 위반혐의가 있는 것” 등으로의 항목으로 집계되었다.

2021년도 동법에 관한 상담건수 등은 2만 3,366건, 분쟁해결 원조 신청건수는 401건, 조정신청 접수건수는 195건이었다.

노동시책종합추진법에 따른 파워 하라스먼트와 관련한 상담건수는 2만 3,366건으로 2021년도 대비 27.2% 증가했다. 상담 내용별로 보면 “파워 하라스먼트 방지조치(제30조의2 제1항 관계)”에 관한 상담이 1만 8,422건(78.8%), “파워 하라스먼트 상담으로 인한 불이익(제30조의2 제2항 관계)”에 관한 상담이 1,115건(4.8%)으로 나타났다.

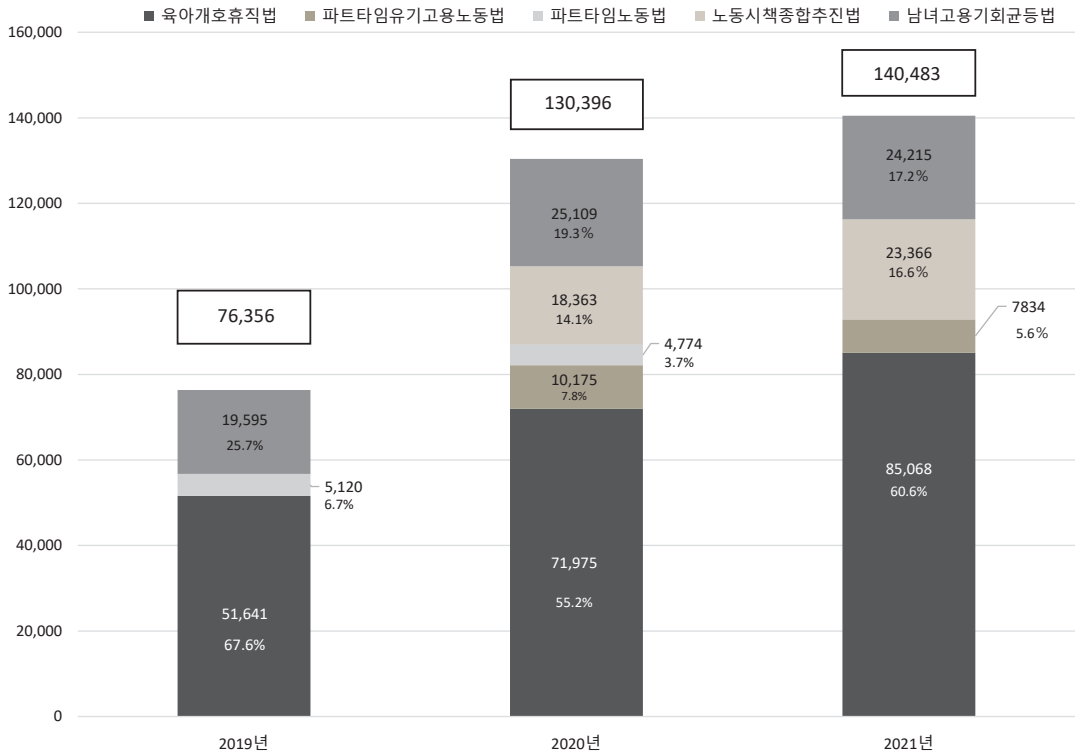
고용관리 실태 파악을 실시한 1,580개 사업장 중 노동시책종합추진법 위반이 확인된 519개 사업장(32.8%)에 대해 589건의 시정 지도를 실시했다. 지도사항의 내용은 “파워 하라스

9) 厚生労働省(2022), 「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」, <https://www.mhlw.go.jp/> (2022.7.1).



[그림 1] 전체 상담의 상황

(단위: 건)



자료: 厚生労働省(2022), 『令和3年度都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について』, p.5.

먼트 방지조치(제30조의2 제1항 관계)”가 376건(63.8%)이다.

파워 하라스먼트와 관련한 개별노동분쟁 상담사건은 증가하고 있는 추세이다. 특히 모든 기업에 의무가 지워진 방지조치에 관한 상담이 많은 비중을 차지하고 있고 이에 따른 시정조치 또한 높은 비중을 차지하고 있다.

### 파워 하라스먼트 조정

파워 하라스먼트 조정회의에 의한 조정신청 접수건수는 195건이다. 이 중 “파워 하라스먼트 방지 조치(제30조의2 제1항 관계)”가 190건(97.4%), “파워 하라스먼트 상담을 이유로

한 불이익 취급(제30조의 2 제2항 관계)”에 해당하는 수가 5건(2.6%)이다. 조정의 실시 결과를 보면 조정을 개시한 180건(2021년도 수리한 안건을 포함) 중 조정안 수락 권고를 한 것은 8건으로, 그중 7건이 조정안을 쌍방 수락해 해결에 이르렀다. 나머지 173건 중 50건은 수락 권고 전의 화해 단계에 이르렀다.

## 소결

개별분쟁제도 시행 상황 중 파워 하라스먼트와 관련된 내용은 방지조치에 대한 내용이 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 관련법이 전체 사업장에 적용되는 시점이 2022년 4월부터라는 점에서 법제도의 시행이 얼마 되지 않은 시점에 발생하는 과도기적인 문제로 보인다.

## 민간조사

산업위생학잡지에 게재된 「기업 68개사의 직장 내 하라스먼트 방지대책의 실시 상황 및 조직풍토와 하라스먼트의 실태, 대책실시 후의 종업원과 직장의 변화」<sup>10)</sup>라는 연구에서는 68개사의 종업원 약 2,000명을 대상으로 하라스먼트 지침상의 최고경영자로부터의 메시지의 발신이나 연수실시 등의 내용에 따른 하라스먼트의 발생비율을 비교하였다.

본 연구에서는 2020년 1월에 고지한 하라스먼트 지침에서 정하고 있는 방지대책(고용관리상 해야 할 조치내용)으로 ① 사용자의 명확한 방침 고지 및 계발, ② 상담 체제의 정비, ③ 하라스먼트 발생 후의 대응 등의 내용에 관한 설문조사를 2020년 8월에 익명으로 진행하였다.<sup>11)</sup>

결과<sup>12)</sup>를 보면, 일단 조사에 참가한 68개사 중 기업의 특성과 기업 내 노동자 규모를 보았을 때 그 규모는 5~3,699명이며, 평균 노동자 수는 308.8명이다. 각 기업의 노동자 중 여

10) 津野香奈美, 早原聡子, 岡田康子(2022), 「企業68社における職場のハラスメント防止対策の実施状況や組織風土とハラスメントの実態、対策実施後の従業員や職場の変化」, 『産業衛生学雑誌』, 64(6), pp.367~379.

11) 설문지의 내용은 후생노동성의 지침을 중심으로 하라스먼트의 전문가들이 독자적으로 작성한 것이다. *Ibid.*, p.369.

12) 본 연구결과 중 파워 하라스먼트와 관련된 내용만을 인용한다.

성 노동자의 비율은 0~75.2%로, 평균 비율은 24.3%이며, 비정규직 비율은 0~91.7%로 평균 17.8%이다. 업종은 운수업과 우편업이 가장 많았고 그다음으로는 생활 관련 서비스업과 오락업이 뒤를 이었다. 또한 회사별 파워 하라스먼트 발생 비율은 평균 9.4%였다(발생률이 가장 낮은 0%부터 최고 33%를 기록함).

노동자가 인지하고 있는 기업의 하라스먼트의 대처 상황과 하라스먼트 발생비율을 보면 그 내용은 다음과 같다. 사용자가 하라스먼트를 대처하는 방안으로는 ① 실태파악 등의 설문조사, ② 포스터 게시 및 관련 교육 실시 여부, ③ 그룹 전체의 총괄상담창구의 설치, ④ 하라스먼트 관련 상담창구의 개설이었다. 결론적으로 말하면, 종업원이 자사에서 대책을 실시하고 있다고 인식하고 있는 비율이 높은 조직에서는 인식이 낮은 조직에 비하여 파워 하라스먼트 발생 비율이 낮게 나타났다.

법령, 사내 규정을 지키고 업무를 하려는 의식이 침투하고 있다고 회답한 종업원의 비율이 높은 기업에서는 파워 하라스먼트를 비롯한 각종 하라스먼트의 발생률이 낮은 경향이 있었다.

해당 설문조사에 따르면 기업의 하라스먼트 대책상황을 인지하고 있는 종업원의 비율이 높은 기업일수록 하라스먼트에 대한 본인 또는 조직환경의 변화를 더 잘 느끼는 것으로 나타났다. 구체적으로 ① 본인 스스로가 하라스먼트에 대한 이해를 넓히고 상사의 하라스먼트에 대한 이해 심화, ② 동료 및 부하직원에 대한 하라스먼트의 이해 심화, ③ 하라스먼트를 본인이 직접 당하였을 때나 다른 사람이 당하는 것을 보았을 때 상사나 상담창구에 상담의 용이성, ④ 하라스먼트로 의심되는 언동을 하는 사람의 감소, ⑤ 하라스먼트가 의심되는 언동을 하는 사람에 대한 주의 제공의 용이성, ⑥ 회사가 하라스먼트에 엄격하다는 것의 인지 등의 긍정적인 효과를 가져온 것을 볼 수 있다. 상담에 대한 접근성이 높아진 이유에 대해서는 최고경영자의 메시지 발신이나 포스터의 게시 또는 연수의 실시, 그룹 전체의 총괄상담창구의 설치 등의 대책이 모두 유의미한 결과를 보여주었다.<sup>13)</sup>

본 연구조사의 결과를 보면 하라스먼트 방지대책 실시 여부에 따라 하라스먼트의 발생 비율이 달라지거나 대책 실시 후의 종업원의 인식변화가 유의미하다는 것을 알 수 있다. 이는 하라스먼트 방지대책의 강구는 실제 하라스먼트에 대한 예방적 효과가 있음을 보여준다. 인용된 연

13) *Ibid.*, p.373.

구는 개인적 인식변화를 나타낸 것으로 집단적 변화를 알 수 없다는 한계를 가지고 있으나, 대책의 강구가 예방적 효과를 가지고 있다는 것을 보여준 것은 유의미한 결과라고 볼 수 있다.<sup>14)</sup>

## ■ 결론

개별분쟁실태에서 알 수 있듯이 일본에서는 하라스먼트와 관련한 개별분쟁의 수가 증가하는 추세이다. 이는 실질적으로는 새로운 하라스먼트의 발생과도 관련이 있지만, 하라스먼트 방지대책을 강구하게 함으로써 하라스먼트를 좀 더 잘 인지하고 이에 대한 노동자의 대응이 적극적으로 변한 결과라고 볼 수 있다. 개별분쟁실태와는 별도로 기업 68개사를 대상으로 한 민간조사를 보면 하라스먼트에 대한 대응책이 마련되면 노동자의 인식도 달라지고 이에 따른 인지도의 향상은 당분간은 하라스먼트의 증가추세를 이끌 것으로 생각된다. 이러한 측면에서 본다면 하라스먼트의 증가추세를 부정적으로만 해석할 수는 없을 것이다.<sup>15)</sup>

노동시책종합추진법에 하라스먼트를 규정한 것은 법적인 규정을 두었다는 것 자체로 큰 의미가 있다. 그러나 실질적으로 이러한 규정이 사용자와 국가의 의무임에도 불구하고 강제할 수 없다는 한계가 있다. 또한 일본의 하라스먼트 제도는 인권보호의 관점이 결여되어 있고, 하라스먼트를 명시적으로 금지하는 규정이 결여되어 있다는 점, 개별 법률의 개정에 의한 국지적 대응을 하고 있다는 점, 사용자의 조치의무 자체가 갖는 기능적인 한계와 이를 강제할 수 없다는 점으로부터 실효성을 담보할 수 없다는 문제점을 가지고 있다.<sup>16)</sup>

그러나 앞서 언급한 바와 같이 하라스먼트에 대한 인지와 인식을 강화할 수 있다는 점에서는 의미가 있을 것으로 보인다. 이러한 인식의 변화는 하라스먼트의 예방 및 사후 조치로 이

14) *Ibid.*, pp.377~378.

15) 실제로 일본에서는 사회나 직장 내의 압력으로 인해 하라스먼트를 논의의 대상으로 인식하는 정도가 희박하다는 사실도 하라스먼트가 용인되는 실제적 요인의 하나로 볼 수 있다고 본다. 관련 내용은 다음을 참조. 中村幸子(2022), *op. cit.*, p.8. 이러한 사회적 환경 속에서 글로벌화에 따른 외재적 요인이 하라스먼트를 인식하게 만들어 그 증가를 견인하고 있을 수 있다.

16) 黒岩容子(2022), 「日本におけるハラスメント規制の法構造」, 『労働法律旬報』, 2022年11月下旬, pp.41~42.

어질 것이고, 이를 통해 하라스먼트의 감소와 피해자의 구제방법이 향상될 것으로 기대할 수 있다. 여기에서 예방은 1차적 예방은 미연의 방지, 2차적 예방은 조기발견·조기개입, 그리고 3차예방은 재발방지로 나누어 설명할 수 있다. 2020년의 하라스먼트 지침의 방지대책에도 이러한 예방적 의미를 포함하고 있다. 가령 1차 예방에는 최고경영자 등의 메시지 전달, 취업 규칙 등에 의한 규칙화, 연수실시 등이 포함되어 있고, 나머지는 모두 발생 후의 대응으로 볼 수 있다. 그러나 사후 대응보다는 사전 방지가 보다 효과적이며, 이는 다양한 차원에서 이루어져야 한다. 직장에서 해서는 안 되는 언동은 어떠한 것인지를 명확히 하고, 그에 따른 처분을 명기하며, 조직에서 하라스먼트는 허용될 수 없다는 것을 명언해야 한다. 이 외에도 불평 및 불만에 대한 대처기능의 구축, 관리감독자의 평가에 하라스먼트 대응에 대한 항목 삽입, 징계처분의 실시, 남녀 차이의 시정 등이 사전적·예방적 측면에서 긍정적인 효과가 있는 것으로 볼 수 있다.<sup>17)</sup> **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- 윤문희(2021), 「일본의 파워 해리스먼트와 산재인정」, 『사회법연구』, 제45호, pp.1~30.
- 中村幸子(2022), 「労働施策総合推進法の改正の意義と課題」, 『鹿児島国際大学大学院学術論集』, 14, pp.1~12.
- 津野香奈美, 早原聡子, 岡田康子(2022), 「企業68社における職場のハラスメント防止対策の実施状況や組織風土とハラスメントの実態、対策実施後の従業員や職場の変化」, 『産業衛生学雑誌』, 64(6), pp.367~379.
- 黒岩容子(2022), 「日本におけるハラスメント規制の法構造」, 『労働法律旬報』, 2022年11月下旬, pp.39~46.
- 厚生労働省(2022), 『令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況』, <https://www.mhlw.go.jp/>.
- 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社(2021), 『令和2年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査報告書』, <https://www.mhlw.go.jp/>.

17) 津野香奈美, 早原聡子, 岡田康子(2022), *op. cit.*, p.373.