

일본의 직장내 괴롭힘

나이토 시노 (일본노동정책연구 · 연수기구 부주임연구원)

■ 머리말

최근 일본에서는 ‘직장내 괴롭힘’ 또는 ‘파워 허래스먼트(power harassment, 파워ハラ)가 것이 중요한 사회문제로 대두되고 있다.¹⁾

일례로 일본 도도부현(광역자치단체) 노동국 종합노동상담실에 접수된 ‘괴롭힘’ 관련 상담 건수는 2002년에 6,627건(5.8%)이었으나 2013년도에는 59,197건(19.7%)으로 크게 증가해 2012년 이후 전체 상담내용 중 1위를 기록하고 있다.²⁾ 또 노동심판 이용자를 대상으로 2010년에 실시한 설문조사에서도 전체의 24.3%(복수응답)가 ‘직장내 괴롭힘’에 관한 문제로 노동심판절차를 이용했으며, 13.3%(복수응답)가 ‘성희롱이나 직장내 괴롭힘 이외의 괴롭힘’에 관한 문제로 노동심판절차를 이용했다고 답했다.³⁾ 통상재판에서도 직장내 괴롭힘이 쟁점이 된 사건이 이미 100건을 넘었다고 한다.

이러한 직장내 괴롭힘과 관련된 분쟁이 증가함에 따라 일본 정부는 2011년부터 대책을 검토하기 시작했다. 후생노동성은 ‘직장내 괴롭힘 문제에 관한 원탁회의’ 및 ‘직장내 괴롭힘 문제에 관한 원탁회의 워킹그룹’을 설치하고, 2012년에는 이 문제를 예방하고 해결하기 위한 제언 및

1) ‘파워 허래스먼트’는 일본의 컨설턴트인 오카다 야스코가 2001년경 만들어낸 일본식 영어표현이다.

2) 厚生労働省, 「2013年度個別労働紛争解決制度施行状況」(2014년5월30일 발표).

3) 東京大学社会科学研究所編, 「労働審判制度についての意識調査基本報告書」(2011년)111頁.

보고를 내놓으면서 ‘직장내 괴롭힘’의 개념 및 행위 유형 등을 제시하기에 이르렀다.

이 글에서는 우선 일본의 직장내 괴롭힘의 현 상황을 살펴보고 지금까지 재판에서 직장내 괴롭힘 문제를 어떻게 판단했는지 알아본 후, 일본 정부가 최근 어떠한 대책을 마련하고 있으며 향후 과제로는 어떠한 것들이 남아 있는지 짚어보고자 한다.

■ 직장내 괴롭힘 현황

직장내 괴롭힘을 당한 경험

2012년 일본 후생노동성이 전국의 민간부문 노동자 9,000명을 대상으로 실시한 조사에 따르면 과거 3년간 직장내 괴롭힘을 당한 경험이 있는 사람은 25.3%로 4명 중 1명꼴이었다.⁴⁾

남녀별로 나누어 살펴보면 후생노동성 조사(2012)에서는 남성 26.5%, 여성 23.9%로 남성이 괴롭힘을 당한 비율이 약간 더 높게 나타나지만, 지방자치단체 직원들을 중심으로 조직된 산별 노동조합인 전일본자치단체노동조합이 2010년에 실시한 조사(조합원 약 62,000명이 응답)에서는 남성 19.8%(이 중 중대한 괴롭힘 3.5%), 여성 24.5%(이 중 중대한 괴롭힘 3.2%)로 여성이 괴롭힘을 당한 비율이 약간 더 높게 나타난다.⁵⁾ 또 도도부현 노동국의 직장내 괴롭힘 조정 사안을 조사한 일본노동정책연구·연수기구(이하 JILPT)의 조사에 따르면, 2008년도 사안에서는 남성 45.0%, 여성 54.6%, 성별 미상 0.4%, 2011년도 사안에서는 남성 39.8%, 여성 59.9%, 성별 미상 0.4%로 여성이 조정을 신청하는 비율이 더 높았다.⁶⁾

4) 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」(2012年12月12日発表). 동 조사에서는 이와 별개로 기업조사도 이루어졌다.

5) 「自治労賃金資料No.191(自治労パワー・ハラスメント10万人実態調査報告書)」(2010년 11월).

6) 2008년도에 4개 노동국에서 다룬 직장내 괴롭힘 조정 사안 260건의 내용을 분석한 内藤忍, 「労働局のあっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ・ハラスメントの実態」; 労働政策研究·研修機構, 『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—』, 労働政策研究報告書No.123(2010년 6월) 및 2011년에 6개 노동국에서 다룬 직장내 괴롭힘 조정 사안 284건의 내용을 분석한 労働政策研究·研修機構,

취업형태별로 살펴보면 전일본자치단체노동조합 조사(2010)에서 과거 3년간 직장내 괴롭힘을 당한 경험이 있다고 응답한 자는 정규직 22.0%, 비정규직 21.0%로 정규직과 비정규직 간에는 큰 차이가 없지만, 비정규직 중 파견사원은 31.2%로 비교적 높은 편이다. 일본노동정책연구·연수기구(JILPT) 조사에서도 2011년도 직장내 괴롭힘 조정 사안 신청자 중 파견노동자가 전체 신청자의 8.5%를 차지해 전국의 노동자 중 파견노동자가 차지하는 비율인 3.0%를 훨씬 넘었다.

후생노동성 조사에서 과거 3년간 직장내 괴롭힘을 당한 경험을 직급별로 살펴보면, 의외로 관리직이 31.1%로 비관리직(24.8%)보다 높다. 전일본자치단체노동조합 조사에 따르면 관리직 전체와 일반직은 큰 차이를 보이지 않으나, 관리직 안에서는 과장보좌급 18.2%, 계장급 20.8%, 주임급 22.7%로 직급이 낮을수록 직장내 괴롭힘을 경험한 비율이 높아진다. 다시 말해 관리직 전체의 직장내 괴롭힘 경험률이 높은 것은 괴롭힘을 당하는 하급 관리직이 많기 때문이라고도 할 수 있다.

기업 규모별로 살펴보면 후생노동성 조사(2012)에서는 종업원 100~299인 기업에서 27.4%로 가장 높았지만 가장 낮았던 99인 이하 기업에서도 25.0% 정도였다. 기업 규모와 관계없이 직장내 괴롭힘을 당했다고 느끼는 사람이 일정 비율 존재한다는 것이다.

후생노동성 조사(2012)를 바탕으로 직장내 괴롭힘에서 당사자 관계를 살펴보면 ‘상사가 부하에게’가 77%로 가장 많다(그림 1). 또 실제로 이루어진 직장내 괴롭힘 행위로는 ‘정신적인 공격’, 즉 폭언 등 주로 언어에 의한 공격이 주를 이룬다(그림 2).

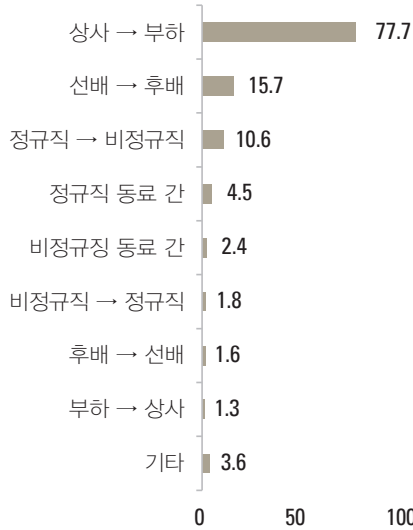
직장내 괴롭힘의 배경 및 원인

직장내 괴롭힘이 발생하는 가장 큰 원인으로는 세계화에 따라 격화되는 경쟁이라든지 희박해져가는 직장내 인간관계와 같은 경영환경 및 사내환경의 변화를 들 수 있다. 2011년 JILPT가 노사를 대상으로 실시한 청취조사에서도 직장내 괴롭힘의 원인으로 인원 삭감·인재 부족

『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に一』, 자료 시리즈(2014년 10월 간행 예정) 참조.

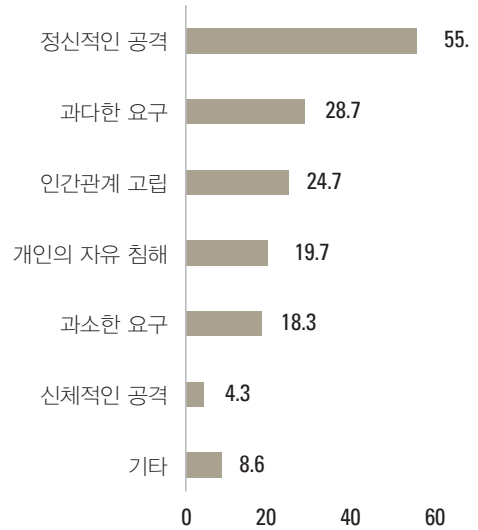
[그림 1] 본인이 경험한 직장내 괴롭힘의 당사자 관계

(단위: %)



[그림 2] 본인이 경험한 직장내 괴롭힘의 내용

(단위: %)



주: 대상은 과거 3년간 직장내 괴롭힘을 당한 경험이 있는 자(n=2279).

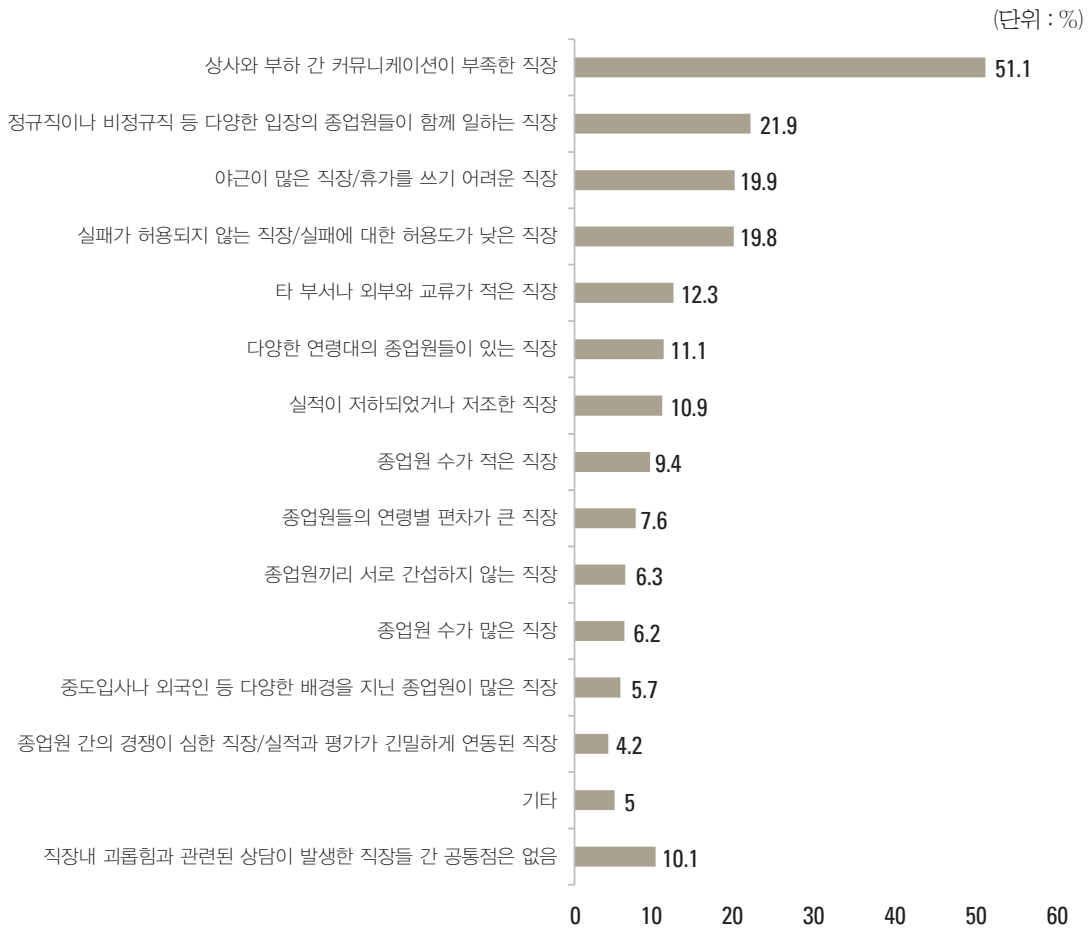
자료:厚生労働省, 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(従業員調査)(2012년12월12일).

으로 인한 과다 노동과 스트레스, 직장내 커뮤니케이션 부족, 회사 측의 실적 향상 압박, 성과주의, 관리직의 과중한 업무와 바쁜 스케줄, 취업형태의 다양화 등이 지적된 바 있다.⁷⁾

후생노동성 조사(2012) 중 기업 조사 항목을 보면 직장내 괴롭힘이 발생하는 직장들의 공통점을 알 수 있다(그림 3). 직장내 괴롭힘이 발생한 직장에 해당하는 특징을 물어본 결과, 가장 많았던 답변이 '상사와 부하 간 커뮤니케이션이 부족하다' (51.1%)였으며, 이어서 '정규직과 비정규직 등 다양한 입장의 종업원들이 함께 일하고 있다' (21.9%), '야근이 많다/휴가를 쓰기 어렵다' (19.9%), '실패가 용서되지 않는다/실패에 대한 허용도가 낮다' (19.8%) 등이 그 뒤를 이었다. 직장내 커뮤니케이션은 직장내 괴롭힘 발생과 깊은 관련이 있다고 할 수 있을 것이다.

7) 労働政策研究・研修機構, 「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査—予防・解決に向けた労使の取組み—」(JILPT資料シリーズ No.100 2012년4월).
<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2012/12-100.htm>

[그림 3] 직장내 괴롭힘이 발생한 직장의 공통점



주 : 대상은 과거 3년간 직장내 괴롭힘과 관련한 상담이 발생한 기업. 단 간이버전 조사표 대상 기업은 제외 (n=1571).

자료 : 厚生労働省, 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(従業員調査)(2012년12월12일).

직장내 괴롭힘이 미치는 영향

직장내 괴롭힘이 발생한 경우, 종업원의 정신적인 건강이 손상되는 경우도 늘고 있다. 최근에는 직장내 괴롭힘으로 인해 정신적인 장애를 겪게 되고(때로는 자살에 이르는 경우도 있다) 이것이 산업재해로 인정받는 사례도 늘고 있다. <표 1>에 나와 있듯이 ‘(심각한) 괴롭힘 또는

폭행을 당한' 결과, 정신장애가 발생하여 이것을 산재로 인정받은 사안은 2013년도에 55건(자살 5건)이었다.

최근 직장내 괴롭힘 문제에 대한 관심이 높아짐에 따라 이로 인한 영향에 관한 연구 결과가 일본에서도 조금씩 발표되고 있다. 예를 들어 정신건강에 미치는 영향에 대해 자치단체 노동자 약 2,000명을 대상으로 실시한 2009년 조사에 따르면, 직장내 괴롭힘을 당한 그룹은 그렇지 않은 그룹에 비해 심리적 스트레스 반응 위험이 4~5배, 외상 후 스트레스 장애(PTSD) 증상의 발병 위험이 8배나 더 높았다.⁸⁾ 또 다른 조사에서는 직장내 괴롭힘을 당한 그룹이 그렇지 않은 그룹에 비해 건강 관련 삶의 질이 저하되었다는 사실이 밝혀졌다. 직장내 괴롭힘이 노동자의 심신의 건강에 악영향을 미칠 가능성을 시사하고 있는 부분이다.⁹⁾ 이 조사에서는 직장내 괴

〈표 1〉 정신장애에 대한 산재보상 상황

	2010년	2011년	2012년	2013년
정신장애의 산재 인정 청구건수	1181	1272	1257	1409
지급결정건수	308	325	475	436
(심각한) 괴롭힘이나 폭행을 당했다	39 (자살 5)	40 (자살 3)	55 (자살 10)	55 (자살 5)
상사와 트러블이 있었다	17 (자살 2)	16 (자살 4)	35 (자살 6)	17 (자살 5)
동료와 트러블이 있었다	0 (자살 0)	2 (자살 0)	2 (자살 1)	3 (자살 1)
부하와 트러블이 있었다	1 (자살 1)	2 (자살 1)	4 (자살 2)	3 (자살 0)
달성하기 어려운 업무량이 주어졌다	6 (자살 3)	6 (자살 4)	3 (자살 2)	6 (자살 2)
고객이나 거래처로부터 무리한 주문을 받았다	1 (자살 0)	4 (자살 1)	2 (자살 1)	2 (자살 1)
퇴직을 강요받았다	10 (자살 2)	5 (자살 0)	8 (자살 0)	8 (자살 0)

자료 : 厚生労働省, 2010~2013年度, 「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」을 바탕으로 필자 작성.

8) 津野香奈美ほか, 「労働者における職場のいじめの測定方法の開発とその実態、健康影響に関する調査研究」産業医学ジャーナルVol.34, No.3(2011年)79頁以下.

9) 牧田潔ほか, 「職場のいじめ(パワーハラスメント)被害と健康関連QOL・主観的労働遂行能力との関連性」, 心的トラウマ研究(兵庫県こころのケアセンター研究年報)第8号(2012年)11頁以下.

롭힘을 당한 경험과 노동수행능력의 관계에 대한 조사도 이루어졌는데, 괴롭힘을 당한 그룹은 그렇지 않은 그룹에 비해 주관적 노동수행능력이 낮게 나타났다. 즉 직장내 괴롭힘을 당하면 노동생산성이 저하될 가능성도 시사하고 있는 것이다.

■ 직장내 괴롭힘을 둘러싼 법적 분쟁

직장내 괴롭힘에 관한 특별법이나 규정법이 있는 나라도 존재하지만 일본에는 이러한 법이 없다. 2012년 원탁회의 등에서 내놓은 제언이나 보고 역시 직장내 괴롭힘이라는 ‘문제의 중요성을 사회에 환기’ 시키는 것과 노사 등 ‘관계자들의 노력을 지원’ (워킹그룹 보고)하는 것을 목적으로 내세우는 데 그쳤으며 법적인 정의나 판단기준을 제시하지는 않았다. 따라서 법원에서는 통상적인 손해배상법리라든지 노동법리를 적용하여 민사 차원에서 해결하게 된다. 또 사안에 따라서는 폭행, 상해, 협박, 명예훼손, 모욕죄 등과 같은 형사책임을 묻는 경우도 있다.

직장내 괴롭힘 관련 소송 유형

직장내 괴롭힘을 둘러싼 소송의 유형으로는 ① 괴롭힘 행위에 대한 손해배상 청구, ② 배치전환 등 인사권한의 무효 확인, ③ 괴롭힘 행위 금지 청구, ④ 괴롭힘으로 인한 결근기간 중의 임금 청구, ⑤ 괴롭힘 행위로 인해 피해자가 정신질환 등에 걸리거나 자살한 경우에 대한 산재보상 불지급처분의 취소 청구, ⑥ 괴롭힘 행위를 이유로 한 징계처분의 취소 청구 등이 있다. 이 중 가장 전형적인 것은 ① 괴롭힘 행위에 대한 손해배상 청구이다. 직장내 괴롭힘의 손해배상 청구는 가해자 개인에 대해서는 불법행위 성립 여부가 문제시되고(민법 제709조), 사용자에 대해서는 ① 가해자로서 사용자의 불법행위 성립 여부(민법 제709조), 사용자책임으로는 ② 불법행위의 성립 여부(노동자가 그 사업의 집행과 관련해 제삼자에게 가한 손해의 배상책임, 민법 제715조) 또는 ③ 계약책임(안전배려의무 위반 등 채무불이행의 여부, 민법 제415조)이 문제가 된다.

판례에 나타난 직장내 괴롭힘

판례에 나타난 직장내 괴롭힘 행위 및 그에 대한 판단을 정부 워킹그룹이 제시한 여섯 개 행위 유형별로 분류해보면 다음과 같다.

첫째 유형은 폭행·상해 등(신체적인 공격)으로, 동료로부터의 안면 구타,¹⁰⁾ 시너 살포¹¹⁾ 등이 여기 해당되는데 대부분이 당연히 위법이라고 판단된다.

둘째 유형은 협박·명예훼손·모욕·지나친 폭언(정신적인 공격)이다. 상사가 “의욕이 없고 제대로 할 생각이 없으면 회사를 그만둬야 한다고 생각한다. 지금 월급으로 사무직을 몇 명이나 뽑을 수 있는지 아느냐. 남들은 그 일에서 훨씬 높은 실적을 올릴 수 있다…”라는 내용의 이메일을 당사자와 직장동료 10여 명에게 보낸 사안에서는, 이메일 발송이 당사자의 명예를 심각하게 훼손하고 감정을 상하게 하는 행위임은 명백하며 표현이 허용한도를 넘었고 내용도 전혀 합리적이지 않다는 이유에서 이것이 불법행위에 해당한다고 보았다.¹²⁾

셋째 유형은 격리·따돌림·무시(인간관계의 단절)이다. 교사의 노조 활동 및 출산휴가 사용이 반갑지 않다는 이유로 지금까지 담당했던 수업이나 담임 등의 업무에서 모두 제외한 후 아무런 업무도 주지 않고 4년 반 동안 별실에 격리하였을 뿐만 아니라 이후 5년여에 걸쳐 자택연수를 시킨 사안에서는, 사용자의 이러한 행위를 업무명령권의 남용이라고 보아 위법, 무효라고 판단했다.¹³⁾

넷째 유형은 업무상 불필요한 일이나 수행이 불가능한 일의 강요, 업무방해(과다한 요구)이다. 교육훈련이라는 이름으로 취업규칙 전문을 베껴 쓰게 한 것은 본보기로 삼기 위한 징벌적 목적이라고 볼 수밖에 없으며, 이유 없는 육체적, 정신적 고통을 줌으로써 피해자의 인격권을 침해했다는 이유에서 사용자의 재량을 넘어선 위법이라고 판단한 사안¹⁴⁾ 등이 있다.

다섯째 유형은 업무상 합리적인 이유 없이 능력이나 경험과 동떨어진 단순업무를 시키거나

10) 아시아航測事件·大阪地裁判決2001·11·9労働判例821号45頁.

11) 京都ほか(警視庁海技職員)事件·東京高裁判決2010·1·21労働判例1001号5頁.

12) 三井住友海上火災保険上司(損害賠償)事件·東京高裁判決2005·4·20労働判例914号82頁.

13) 松蔭学園事件·東京高裁判決1993·11·12判例時報1484号135頁.

14) JR東日本(本庄保線区)事件·仙台高裁秋田支部判決1992·12·25労働判例690号13頁.

업무를 부여하지 않는 행위(과소한 요구)이다. 퇴직권고를 거부한 개발부장을 경력과 아무 관계가 없는 단순노동자인 잉크 담당으로 배치전환한 사안에서는 이것이 퇴직권고 거부에 대한 괴롭힘이라고 보아 무효라고 판단했다.¹⁵⁾

여섯째 유형은 사적인 일에 과도하게 참견하는 행위(개인의 자유 침해)이다. 우체국 직원의 턱수염 및 장발을 이유로 인사평가에서 감점처리하여 임금을 삭감하거나 야근만 하도록 지시한 사안에서는 이것을 사용자의 재량권을 넘어선 위법이라고 보았다.¹⁶⁾

파워 허래스먼트의 정의

파워 허래스먼트라는 말이 판결문에 등장하기 시작한 것은 2004년 미쓰이스미토모해상화재보험상사(손해배상)사건 제1심(東京地裁判決2004・12・1労働判例914号86頁)부터였다. 지금까지 대법원을 포함한 상급심에서 이 말에 대한 정의가 제시된 적은 없지만, 최근에는 하급심에서 파워 허래스먼트의 정의를 제시한 경우가 있다.

예를 들어, 손보재판조사서비스사건(東京地裁判決2008・10・21労働經濟判例速報2029号11頁) 및 의료법인재단겐와카이사건(東京地裁判決2009・10・15労働判例999号54頁)에서는 “조직・상사가 직무권한을 이용해 직무와 관계가 없는 사항 또는 직무상이라 하더라도 적절한 범위를 넘어 부하에게 유형무형으로 지속적인 압력을 가하고 상대방이 이를 정신적 부담이라고 느꼈을 때 성립하는 것을 말한다”고 정의하고 있다.

후지쯔간사이시스템즈사건(大阪地裁判決2012・3・30 LEX/DB25480801)은 워킹그룹이 제시한 개념(후술)을 원용해 파워 허래스먼트에 대해 “같은 직장에서 일하는 자에게 직무상 지위나 인간관계와 같은 직장내 우위를 바탕으로 업무의 적절한 범위를 넘어 정신적・신체적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위 등이라고 정의된다”고 하고 있다.

이들 정의는 누가 누구에게 하는 행위인가(조직・상사가 부하에게 하는 행위만을 지칭하는가 아니면 부하가 상사에게 하는 행위나 동료 간에 이루어지는 행위 등도 포함하는가), 행위는

15) フジシール(配転・降格)事件・大阪地裁判決2000・8・28労働判例793号13頁.

16) 郵便事業(身だしなみ基準)事件・大阪高裁判決2010・10・27労働判例1020号87頁.

계속적이어야 하는가, 일반인의 허용 범위를 어느 정도 넘어선 압력이 필요한가 등의 점에서 각기 다른 견해를 보인다.

다만 판례에서는 ‘당해 행위가 파워 허래스먼트인가 아닌가’를 쟁점으로 다루지는 않는다. 위와 같은 정의도 파워 허래스먼트를 불법행위의 한 유형으로 간주하고 그 위법성을 판단하는 기준을 제시한 것이라고 생각되며, 그런 의미에서 본다면 법적인 분쟁해결에서 파워 허래스먼트의 정의가 반드시 필요하다고는 할 수 없을지도 모른다.

■ 직장내 괴롭힘 문제에 관한 정부의 대책

원탁회의 등의 설치

직장내 괴롭힘과 관련된 분쟁이 증가함에 따라 정부(후생노동성)도 대책 마련에 나섰다. 2011년 7월, ‘직장내 괴롭힘 문제에 관한 원탁회의’를 출범시켰다. 원탁회의는 직장내 괴롭힘이 증가하고 있는 가운데 이를 방지·해결하기 위한 방안을 검토하기 위한 것으로 노사 대표 및 전문가와 정부가 참가했다. 원탁회의 측은 위임을 받아 논점을 정리하기 위해 설치된 ‘직장내 괴롭힘 문제에 관한 원탁회의 워킹그룹’에도 노사 대표자와 전문가, 정부가 참가했다(필자도 참가). 워킹그룹에 위임된 논점은 ① 직장내 괴롭힘 문제의 현황 및 해결의 필요성, ② 예방 또는 해결해야 하는 행위의 정의, ③ 직장내 괴롭힘 문제의 해결 방안 등 총 세 가지였다. 워킹그룹은 2012년 1월, 이들 논점에 관한 「직장내 괴롭힘 문제에 관한 원탁회의 워킹그룹 보고」를 정리해 공표했다.¹⁷⁾ 이를 바탕으로 같은 해 3월, 원탁회의는 「제언」을 공표했다.¹⁸⁾

17) 厚生労働省, 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」(2012年1月30日). <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000021i2v.html>

18) 厚生労働省, 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議提言」(2012年3月15日). <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

직장내 파워 허래스먼트의 개념

워킹그룹은 2012년 1월 30일에 발표한 「직장내 괴롭힘 문제에 관한 원탁회의 워킹그룹 보고」에서 '직장내 파워 허래스먼트', 즉 직장내에서 하지 말아야 할 행위에 대해 다음과 같이 정리할 것을 제언했다. 여기서는 '직장내 파워 허래스먼트'를 '같은 직장에서 일하는 자에게 직무상 지위나 인간관계와 같은 직장내 우위를 바탕으로 업무의 적정한 범위를 넘어 정신적·신체적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위'라고 정의하고 있다. '직장내 우위'에 대해서는 상사가 부하에게 하는 행위뿐만 아니라 선후배 간이나 동료 간, 나아가 부하가 상사에게 하는 행위에 이르기까지 직장내에 존재하는 다양한 우위를 배경으로 이루어지는 것을 포함한다고 보았다. 또 워킹그룹은 판례를 바탕으로 앞에서 소개한 '직장내 파워 허래스먼트'의 여섯 가지 행위 유형을 소개했다(단 이들 유형은 모든 '직장내 파워 허래스먼트'를 망라한 것은 아니다).

노사 등의 노력 촉진

원탁회의와 워킹그룹은 각각의 제언과 보고에서 기업이나 노동조합 등에게 직장내 괴롭힘 문제에 대한 대책을 실시하도록 요구하며 구체적인 방법을 제시했다. 후생노동성 조사(2012)를 통해 전체 기업의 45.4%가 직장내 괴롭힘 문제에 대한 대책을 마련하고 있다는 사실이 밝혀졌다. 그러나 기업 규모별로 살펴보면 대기업에서는 이미 대책을 마련하고 있는 기업이 76.3%에 달하는 반면, 종업원 99인 이하 기업에서는 18.2%에 불과해 전체의 20%를 밑돌았다.

노동조합 측의 대응상황에 대해서는 대규모 조사가 이루어진 바는 없으나, JILPT가 2011년 5월에 29개 노동조합으로부터 응답을 받은 설문조사에 따르면 대책을 마련해 실시하고 있다고 한 노조가 31.3%, 실시하고 있지 않다고 한 노조가 65.5%로, 전체의 약 3분의 2가 이 문제에 대응하고 있지 않음을 알 수 있다.¹⁹⁾ 일반적으로 일본의 노동조합은 직장내 괴롭힘에 대해 개인적인 문제라고 보는 경향이 강하며 이 문제에 대한 대응에도 소극적인 편이다.

19) JILPT第29回ビジネス・レーバー・モニター特別調査(2011年5月9日~31日実施).

■ 향후 과제

위와 같은 일본에서의 직장내 괴롭힘을 둘러싼 상황을 살펴보았을 때, 해결해야 할 과제는 수없이 많다고 할 수 있겠지만, 여기서는 일단 두 가지만 짚어보도록 하겠다. 첫째로, 직장내 괴롭힘 문제를 해결해야 할 필요성 및 직장내 괴롭힘으로 인한 영향의 심각성에 대한 지식이 사회 전체적으로 공유되지 못하고 있다는 것이다. 그렇기 때문에 대책 마련에 나서는 노사도 적은 실정이다. 현재 대책을 마련하고 있는 경우에도 과연 효과가 있는지는 의문이다. 예를 들어, 직장내 괴롭힘을 당한 후에 사내에서 상담을 받은 노동자는 극히 소수에 불과하며(사내상담 1.8%, 사외상담 1.4%), 약 절반가량(46.7%)은 속수무책으로 참고만 있는 것이 현실이다(후생노동성 조사, 2012). 정부는 이 문제를 보다 널리 알리고 공유하는 데 한층 더 힘을 기울일 필요가 있다.

또한 일본의 노동조합은 기업별 노조 중심이기 때문에 직장내 괴롭힘 문제에 관한 지식이나 대책에 관한 경험이나 노하우가 축적되기 어렵다. 노조의 전국중앙조직인 내셔널센터라든지 산업별 노조와 같은 상급단체가 가맹단위조합들을 지원해나가는 것이 중요하다.

둘째로, 원탁회의와 같은 정부의 현 정책은 강제력이 없기 때문에 효과가 지극히 한정적이다. 직장내 괴롭힘 문제와 관련해 앞으로 어떠한 실효성 있는 법 정책을 도입할 수 있을 것인지 검토할 필요가 있다. ◀▶