



발행인 배규식  
편집인 성재민  
편집교정 정철

자료문의 KLI 학술출판팀  
주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원  
TEL 044-287-6088  
FAX 044-287-6089

발행일 2018년 3월 30일

## 직장 내 괴롭힘의 실태와 제도적 개선방안

김근주 | 한국노동연구원 부연구위원(keunju@kli.re.kr)

이경희 | 한국노동연구원 연구위원(kheelee@kli.re.kr)

최근 사회에서 이슈가 되고 있는 미투(Me, too) 운동은 우리 사회에서 위계에 의한 성추행이 얼마나 만연화되고 있었는지를 다시 한번 깨닫게 하는 계기가 되고 있다. 이러한 연장선에서 최근 연구들에서는 직장 내 성희롱과 괴롭힘이 일상적으로 발생하고 있다는 결과들이 제시되고 있으며, 이에 대한 사회적·제도적 개선을 요구하는 목소리가 어느 때보다 높아지고 있다. 이 글에서는 직장 내 괴롭힘의 직·간접적 경험 실태를 바탕으로, 사회적 인식 개선을 위한 제도적 개선방안을 제시하면서, 그 실효성 제고 차원에서 사업장 내 구제절차 확립이 우선적으로 이루어져야 한다는 점을 강조한다.

### I. 괴롭힘의 구조화와 그 대응

집단생활에 있어서 무리짓기는 자연스러운 현상이다. 인간의 본성에 관한 연구들에서는 ‘유사한 것에 친밀함을 느끼고, 다른 것에 거부감을 느끼는’ 것을 인간의 본성 중 일부라고 파악하기도 한다. 특히 가족, 인종, 민족처럼 태어나면서부터 자연스럽게 형성된 집단이 아니라, 학교나 군대, 직장과 같이 후천적으로 속하게 되는 집단에서의 무리짓기와 그 속에서의 갈등은 ‘바람직하지는 않지만, 반드시 발생할 수밖에 없는’ 문제이다. 더 나아가 사회적인 권력 관

계가 형성되었을 때 효과적인 지배를 위해 다양한 방식을 활용하며, 그 가운데 ‘폭력적 지배’를 주요한 수단으로 활용하여 온 것 역시 인간의 본성에 근거한다고 보는 견해도 있다. 이런 관점에서 본다면 모든 인간이 서로 존중하며 타인의 권리를 생각하는 이상적 상태에 있는 것이 얼마나 어려운 난제(難題)인지를 알 수 있다.

우리 사회에서 학교, 군대, 직장 등에서 차별과 괴롭힘이 나타나고 있다는 사실은 누구나 인식하고 있다. 하지만 “짧어서 고생은 사서도 한다”는 말처럼 이러한 행위들을 그저 환경에 적응하는 과정에서 나타

나는 통과의례로 생각하는 사람들도 상당수 존재하는 것도 사실이다. 직장 내 문제로 국한한다면, IMF 구제금융 이후의 장기간 경기불황과 이에 따른 고용 약화는 가혹한 직장 환경을 형성한 주요 원인으로 지목되고 있다. ‘고용된 것만으로도 행복한 시대’에서 직장생활 중 발생하는 괴롭힘 등의 불합리함은 당연히 수인할 수밖에 없는 근로환경이 된 것이다.

**성희롱 사례를 살펴보면, 직장 내 위계질서에 의하여 피해자들의 문제 제기가 어려움**

직장 내 괴롭힘의 원인으로 지적되고 있는 사항들은 상당히 다양하다. 그리고 기업 차원에서의 인사 평가제도나 조직문화, 리더십 등과 직장 내 괴롭힘의 연관 관계를 지적하는 연구도 있으며,<sup>1)</sup> 신자유주의라는 거대한 흐름을 원인으로 지적하는 연구도 제시되고 있다.<sup>2)</sup> 이 외에도 한국 사회의 과도한 경쟁이 직장 내 괴롭힘 문제를 심화시키고 있다는 지적도 있으며,<sup>3)</sup> 직장 내 괴롭힘의 원인을 인간의 무리짓기 본성에서 찾기도 한다.<sup>4)</sup> 특히 우리나라의 군대 문화는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 심화시키는 원인으로 지적되고 있다. 남성들의 경우 인격이 완성되는 20대를 전후하여 군대 문화를 경험하게 된다. 군대 내 인권 침해 문제는 조직의 폐쇄성으로 인하여 잘 드러나지 않는 경향이 있지만, 적어도 많은 사람들의 인식 속에서 괴롭힘의 온상으로 자리잡고 있다. 군대 내 가혹행위 문제의 특성은 위계에 의해 괴롭힘 행위를 습득한다는 점에 있다. 루시퍼 이펙트(Lucifer Effect)로 알려진 스탠퍼드 감옥실험에서 알 수 있듯이, 사람은 지위에 맞는 역할을 수행하고자 하는 경향이 크다.<sup>5)</sup> 군대에서의 가혹행위는 주로 계급에 따라 발생하는데, 피해자의 경우에도 나중에 진급에 맞추어 가해자가 될 수 있다.

**노동법상 제재조치들이 현실에서 효과적인 억제수단으로 활용되는 경우가 많지 않음**

이처럼 구조화된 직장 내 괴롭힘을 해결하기 위하

여 최근 제도적 규율 방안들이 제기되고 있다. 이러한 방안들을 살펴보면, 주로 규제 중심의 입법적인 해결 방안들에 초점을 맞추고 있다. 즉 직장 내 괴롭힘 문제를 법적 문제로 파악하여 이를 금지하고자 하는데 목적이 있다. 하지만 현실적으로 개념 정의가 어려운 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 현상을 어떻게 법적 개념으로 포섭할 것인지가 명확하지 않으므로 입법적 개선방안 논의가 진전되고 있지 않다. 더욱이 직장 내 괴롭힘에 관한 규율 근거가 도입된다 하더라도 직장생활 중 근로자가 이러한 근거에 따라 법적 절차를 거치는 것이 현실적으로 어렵다는 점에서 좀 더 실효성 있는 제도적 대안이 마련될 필요가 있다. 미투 운동으로 대변되는 성희롱 사례를 보면, 사업장 내 위계질서를 근간으로 하는 성희롱에서는 처벌 규정이 있음에도 불구하고, 피해자들이 선불리 문제 제기를 하지 못하는 경우가 많은데, 직장 내 괴롭힘 역시 상황은 다르지 않기 때문이다.

근로관계에서도 수많은 ‘제재조치’들이 규정되어 있지만, 현실에서 그러한 조치들이 효과적인 억제 수단으로 활용되는 경우는 상당히 드물다는 점에서 제재만이 능사가 아니라, 실효성 있는 제재 방안이 모색될 필요가 있다는 것은 직장 내 괴롭힘 문제에서도 여전히 적용되는 딜레마이다. 직장 내 괴롭힘의 현상은 변화하는 시대에 따라 발생하는 새로운 유형도 있지만, 전통적인 ‘사용-종속 관계’로 인해 나타나는 문제이기도 하다. 현행 노동법에서도 문제되고 있는 직장 내 성희롱, 부당한 인사조치, 장시간 근로, 임신 및 출산에 대해 배려하지 않는 경우, 폭언 및 폭력, 협박, 우울증 및 자살 등은 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 행위로 포섭되기도 하지만, 이를 규율하기 위한 개별적인 규

1) 유규창(2017), 「직장괴롭힘: 기업 대응 및 HR 관점」, 『월간노동법률』, 3월호, (주)중앙경제, pp.36-39.  
 2) 労働政策研究-研修機構(2012), 「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」, pp.8-9에 따르면, 최근 10년간 직장 내 괴롭힘으로 인해 법적 다툼이 일어나고 있는 사회적 원인에 대하여 ① 신자유주의 등의 영향으로 구조조정에 따른 업무량의 증가(과도한 시간외근로 및 과중근로), ② 업무결과(성과평가)에 따른 임금 반영 등 직장 내 스트레스 증가, ③ 불경기에 따른 근로조건의 저하 및 고용형태의 다양화, ④ 회사 내 소통 부족, ⑤ 산업별 도제식 관계에서의 폭력으로 나타났다.  
 3) 마강래(2016), 『지위경쟁사회』, 개마고원  
 4) 데이비드 베리비(2007), 『우리와 그들, 무리짓기에 대한 착각』, 에커리브르.  
 5) 스탠퍼드 감옥실험은 1971년 스탠퍼드대학교의 필립 짐바르도 교수가 한 심리학 실험으로, 평범한 대학생들을 대상으로 각각 죄수와 교도관역을 담당하게 하여 가짜 감옥에서의 역할극을 수행한 실험이다. 실험 과정에서 대상자들은 무작위로 선정되었음에도 불구하고, 각각 죄수와 교도관역에 잘 적응하였는데, 교도관역을 맡은 실험자들은 권위적으로 행동함은 물론 나중에는 가혹행위를 하는 경향도 나타났다.

제방식들은 현행 법체계 내에서도 존재한다. 이러한 상황에서는 직장 내 괴롭힘을 예방 및 해결하는데 있어서 가장 큰 장애 요인이 무엇인지를 파악하고 그 기초하에서 제도적 규율 방안이 모색되어야 한다.

## II. 제도적 규율 방안의 다양성

직장 내 괴롭힘에 관한 제도적 규율 방안은 주로 규제 중심의 입법적인 해결 방안들에 초점을 맞추어 왔다. 이러한 방식들은 직장 내 괴롭힘 문제를 법적 문제로 파악하여 이를 금지하고자 하는데 목적이 있다. 다만 현실에서 그 개념에 관하여 혼란이 있는 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 현상을 어떻게 법적 개념으로 포섭할 것인지는 항상 입법적 개선방안의 한계로 지적되어 왔다. 또한 직장 내 괴롭힘에 관한 규율 근거가 도입된다 하더라도 직장생활 중 근로자가 이러한 근거에 따라 법적 절차를 거치는 것이 현실적으로 어렵다는 점에서 좀 더 현실적인 제도적 대안이 마련될 필요가 있다.

Eurofound(2015)의 직장 내 괴롭힘에 관한 규율 유형에 따르면,<sup>6)</sup> 법적 규율의 정도가 낮은 초기 단계에서는 독일과 같이 판례를 통한 개념 수렴을 바탕으로 이에 대한 확장을 시도하거나, 가이드라인을 통한 기업 내외의 인식 개선에 중점을 두고 있다. 그리고 이러한 과정 이후에는 입법적 해결을 통하여 기존의 직장 내 괴롭힘 규율 범위의 확장, 사용자 책임의 강화, 문제해결시스템의 실효성 검토에 있어 적절한 조치 사항의 보완 등의 개정을 이루어가고 있다. 스웨덴에서는 1993년 세계 최초로 직장 내 괴롭힘을 독자적으로 규율하기 위하여 3개의 장(범위와 정의, 총칙, 일상적 조치)과 6개의 항으로 구성된 직장 내 괴롭힘 조례(Victimization at Work Ordinance: AFS 1993: 17)를 제정한 바 있으며, 프랑스에서도 노동법전상의 개념 정의를 통하여 사용자의 예방 의무, 위생안전근로조건위원회(CHSCT)의 권한, 산업의사의 권한 및

근로자대표에 통보할 권리, 근로계약 성신행의무로서 규율하고 있다.

우리나라뿐만 아니라 해외에서도 직장 내 괴롭힘을 법적 규율 대상으로 인식하고 이에 대한 개념 정의 및 제도적 접근을 하고 있다. 각 국가별로 직장 내 괴롭힘을 규율하는 방식에는 기존 법률을 통하여 규율하는 방식, 새로운 입법을 통하여 규율하는 방식, 조례 및 지침 등을 통하여 규율하는 방식, 판례를 통한 법리를 제시하는 방식, 노사협의회나 위원회에 권한을 부여하여 기업에 대한 의견 제시 및 관리·감독을 하는 방식 등이 있다. 이러한 제도적 접근은 사회적으로 직장 내 괴롭힘을 인식하고 있는 정도와 규율 방향에 따라 다르게 나타나고 있다. 1990년대에 직장 내 괴롭힘에 대한 논의가 유럽국가를 중심으로 나타나면서 이들 국가에서는 일찍부터 정부 차원 또는 사회적 협력 주체를 통하여 대응 방안이 논의되었고, 2000년대에 들어서면서 구체적으로 입법화하기 시작하였다. 독자적인 입법적 규율을 하지 않은 국가에서도 차별금지법이나 관련 사법적 판단 사례를 통하여 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 사용자 대위책임 및 예방조치의무 등을 부과하고 있다.

특히 대부분의 국가에서는 직장 내 괴롭힘의 피해로 근로자의 근로환경과 건강에 침해가 일어나는 점에 주목하면서 산업안전보건법을 통하여 사용자의 안전배려의무 및 근로환경을 침해하는 요소를 제거할 의무 등 예방적 측면에서 규율하고 있으며, 관련 규정에서는 근로자의 정신건강을 보호해야 할 것을 명시하고 있다. 주요국을 사례를 살펴보면, 정부와 기업 및 사회적 협력 주체가 보충적 또는 공동으로 주도하는 경우에 입법 및 정책의 실효성이 확보된다는 점을 확인할 수 있다.

이러한 국가들에서는 정부와 기업, 노동조합 및 사회적 협력 주체 간의 장기적인 논의를 통해 상호 보완적이고 체계적인 입법안 및 정책적 대안을 마련하는 절차를 거치고 있다. 아직까지 어떠한 국가도 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 ‘모델 사례’라고 하긴 힘들

**대부분의 국가에서는 직장 내 괴롭힘 규율을 산업안전보건법을 통한 예방으로 시작**

6) Eurofound(2015), "Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies", Dublin.

지만, 장기적인 사회적 대화의 틀 내에서 공론화 절차를 거쳐서 직장 내 괴롭힘 문제를 해결하고 있다는 점에 주목하여야 할 것이다. 결국 직장 내 괴롭힘 현상은 각 국가별로도 특색이 있기 때문에 규범적인 정의를 통하여 어떠한 행위를 규제할 것인지에 관해서 일률적으로 설명하기 어렵다. 다만 직장 내 폭력 및 괴롭힘에 대한 인식의 정도가 높을수록 제도 및 정책적 대응을 할 수 있는 정보를 축적할 수 있으며, 정보가 충분할수록 관련 행위의 특성이나 범위를 특정할 수 있고, 명확한 법적 정의 또는 정책 입안으로 이끌 수 있다는 점에서 논의의 활성화를 고려한 제도적 대응 방안이 모색되어야 할 것이다.

**법제도적 측면에서 직장 내 괴롭힘 규율은 직장 내 성희롱과 유사하므로 제도적 확장 가능성이 모색될 필요가 있음**

법제도의 측면에서 보면, 직장 내 괴롭힘과 가장 유사한 체계는 직장 내 성희롱에 대한 규율이다. 그러므로 이에 대한 확장 가능성이 모색되어야 한다. 직장 내 성희롱의 적용대상 중 먼저 직장 내 성희롱의 행위자(가해자)로서 상급자는 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 대표이사, 등기이사, 비상근 임원들도 상급자가 될 수 있으며, 직장 내 성희롱 피해자는 남녀 근로자 모두 해당된다. 피해자의 범위에는 정규직이 아니더라도 아르바이트, 파트타임 등 비정규직 근로자도 피해자가 될 수 있으며, 모집·채용과정에 있는 구직자도 포함된다. 또한 업무에 연속성이 있고 같은 근로공간에서 근무하는 경우라면 협력업체 근로자도 피해자가 될 수 있으며, 퇴직한 경우에도 행위 당시 근로자인 경우에는 직장 내 성희롱 피해자에 해당한다. 직장 내 성희롱 판단에 있어 ‘성적인 언동 등’에는 육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위, 기타 성희롱 행위 등을 포함하고 있다. 성희롱 행위로 인한 피해의 내용에는 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 환경형 성희롱과 성적요구에 불응한 것을 이유로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 조건형 성희롱이 있다. 다만 이러한 유형들 모두가 법적으로 정의되는 것이 아니라, 기존의 법적 판단 등에 기초

하여 가이드라인 등을 통해 ‘인식 확산’ 과정에 있는 것으로, 직장 내 괴롭힘 역시 이러한 방식의 개념 정의가 필요할 것으로 생각된다.

해외 사례를 살펴보면, 직장 내 괴롭힘에 대한 예방 조치를 위하여 법적 대응 이전에 정부 가이드라인을 발행·배포하여 이에 관한 사회적 관심을 촉발시킨 사례도 있다. 예컨대 덴마크에서는 2012년 근로환경 당국이 “직장 내 폭력 및 괴롭힘”에 관한 가이드라인을 배포하였는데, 이 가이드라인은 근로자 사이에서 혹은 근로자와 관리자 사이에서 발생하는 폭력 행위와 성적 괴롭힘 등과 관련한 사안을 다루면서, 폭력 및 괴롭힘을 예방하는 방법으로 분쟁해결의 방식을 사용한다거나 직장에서 용인되는 행위에 대한 명확한 기준을 정하는 방법 등을 제시하였다. 이러한 사례에 비추어 보면, 정부가 직장 내 괴롭힘 관련 정책 수립 과정을 통해 예방 및 대응에 관한 (고용노동부의) 가이드라인을 배포하여 사업주와 근로자, 노동조합이 관련 사안에 대응할 수 있도록 함으로써 자율적 규제 방안을 유도할 수 있다.

정부 주도의 사전예방적 방안 이외에도 회사, 단체 등을 통하여 자율적인 규제방식을 활용할 수 있다. 가장 보편적인 방식에는 경영진의 직장 내 괴롭힘에 대한 강경한 선언 및 방침의 수립, 각 단계 및 노동조합을 통한 캠페인 활동, 직원설문조사 및 조합원설문조사 등을 통한 실태 파악, 직장 내 괴롭힘에 대한 인식 개선 및 구제를 위한 절차를 알려주는 세미나·설명회 개최, 책자 배포 등이 제시되고 있다.

### III. 괴롭힘의 현황: 괴롭힘 경험자 현황 분석

2017년 수행한 직장 내 괴롭힘 실태조사는 17개의 업종에 종사하는 만 20세에서 50세 미만 성인 남녀 중 최근 5년간(2013-2017년) 직장 내 괴롭힘을 직접적(피해·가해), 간접적(목격·상담)으로 경험한 응답자 2,500명을 대상으로 조사하였다.<sup>7)</sup>

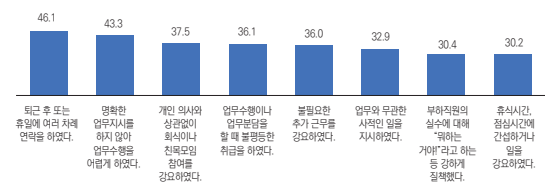
7) 최근 5년간 직장 내 괴롭힘의 경험(직접, 간접)이 전혀 없는 근로자까지 포함하여 분석하면 결과가 다를 가능성이 있음에 유의하면서 이 연구의 분석결과를 이해할 필요가 있음을 밝혀둔다.

실태조사 분석결과, 응답자 개인 및 직장 특성에 따라 직장 내 괴롭힘 경험과 그로 인한 영향, 예방·해결 노력 등이 달라짐을 발견하였다. 최근 5년간 직장 내 괴롭힘 피해경험을 살펴보면, 직장 내 괴롭힘 유형의 대부분의 가해자는 ‘상사·선배’ 등 상위 직급인 것으로 나타났다. 그러나 대부분의 피해자가 자신들이 겪은 피해에 대해 소극적인 대응을 보인 것으로 나타났으며, 그 이유로 ‘무엇을 해도 해결되지 않는다고 생각했기 때문’이라는 응답이 높게 나타났다. 이하에서는 2017년 실태조사의 주요 내용을 피해자 특성, 가해자 특성, 절차적 부재로 나누어 살펴보도록 한다.<sup>8)</sup>

### 1. 피해자 특성

[그림 1] 최근 5년간 직속 상사 관련 행동 직접 경험

(Base : 전체(n=2,500), 단위 : %, 복수 응답)



최근 5년간 직속 상사에게 겪은 업무상 부당한 행동에 대한 직접 경험으로는 ‘퇴근 후 또는 휴일에 여러 차례 연락’이 46.1%, ‘명확한 업무지시를 하지 않아 업무수행을 어렵게 함’ 43.3%, ‘개인 의사와 상관없이 회식이나 친목모임 참여를 강요’ 37.5% 등의 순으로 나타났다.

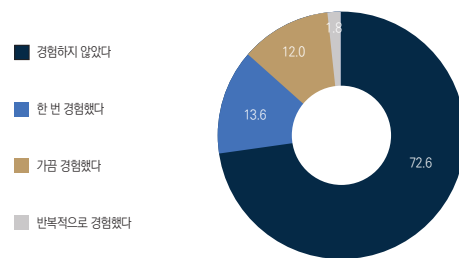
피해자 특성의 분석결과, 남성에 비해 여성은 인간관계에서의 분리나 성적 공격형태의 직장 내 괴롭힘을 당할 가능성이 높았다. 또한 상사와 부하의 의사소통이 적은 직장에 다니는 근로자는 정신적인 공격형태의 피해를 당할 가능성이 높았다. 실적이 낮은 직장의 경우에는 신체적·정신적인 공격, 과소한 요구 피해 가능성이 높고, 실패 허용도가 낮거나 없는 직장의 경우에는 신체적·정신적인 공격, 인간관계에서의 분리가 높았다. 또한 회식이 잦거나 회식참여가 강제되는 직장의 경우에도 신체적·정신적인 공격,

과대한 요구, 개인의 침해, 성적·공격 등의 직장 내 괴롭힘 피해 가능성이 높게 나타났다.

### 2. 가해자 특성

[그림 2] 최근 5년간 직장 내 괴롭힘 직접적 가해 여부

(Base : 전체(n=2,500), 단위 : %)



최근 5년간 직장 내 괴롭힘의 ‘직접적인 가해 여부’에 대한 질문에서 전체 응답자 2,500명 중 684명인 27.4%가 가해 경험이 있다고 응답하였다. 직장 내 괴롭힘 가해의 인지 여부에 대하여는 직접적 가해 경험자 684명 중 이를 인지했다는 응답이 57.3%로 나타났고, ‘가해자가 직장 내 괴롭힘을 인지하지 못했다’는 응답이 42.7%로 나타났다. 주목할 점은 ‘여성’의 경우, ‘가해자와 직장 모두 가해 사실을 인지 및 지적하지 않았다’는 비율이 ‘남성’에 비해 높게 나타났다.

가해자 특성의 분석결과 연령대가 증가할수록, 현 직장 근속기간이 길어질수록, 관리자에 비해 서비스 종사자나 기능원 및 관련기능종사자의 경우, 직장 내 괴롭힘 가해 경험 가능성 및 빈도가 증가하는 경향을 보였다. 한편 정규직 이외/파견사원인 경우에는 다른 직위에 비해 가해 경험 가능성과 빈도가 유의하게 낮게 추정되었다.

### 3. 절차적 부재

현 직장 내 직원의 고민, 불만 고충, 갈등 등을 접수하는 상담창구 설치 여부에 대한 응답을 보면, ‘상담창구가 설치되어 있지 않음’의 비율이 40.1%로 가장 높게 나타났다. 더하여 현재 직장 내 직원을 위한 상

실태조사 결과, 직장 내 피해경험은 주로 ‘상사·선배’ 등 상위 직급으로 나타남

여성은 성적 공격 내지 인간관계에서의 분리와 같은 직장 내 괴롭힘을 당할 가능성이 높음

8) 이하에서는 2017년 실태조사의 일부 결과를 발췌한 것으로, 전체적인 실태조사 결과는 김근주·이경희(2017), 『직장 내 괴롭힘 실태와 제도적 규율방안』의 제3장(직장 내 괴롭힘에 관한 실태조사)과 제4장(직장 내 괴롭힘에 관한 실태조사 결과 분석)에 제시되어 있다.

[그림 3] 현 직장 내 직원을 위한 상담창구 설치 여부

(Base : 전체(n=2,500), 단위 : %)



상담창구가 설치되어 있다고 응답한 1,135명을 대상으로 질문한 결과, ‘스트레스 및 정서상 문제’가 36.1%, ‘근로조건’ 33%, ‘인사평가, 경력’ 26.4%, ‘직장 내 괴롭힘’ 25.7%, ‘성희롱’ 15.0% 등의 순으로 나타났다. 직업별로는 ‘임원’, ‘관리직’, ‘정규사원/직원’은 ‘스트레스 및 정서상 문제’에 대한 상담경험이 가장 높게 나타났으나, ‘정규직 외’는 ‘근로조건’, ‘과전사원’은 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 상담경험이 상대적으로 높게 나타났다.

#### IV. 직장 내 성희롱과 괴롭힘의 제도적 대응 방안

##### 1. 직장 내 성희롱 규제의 실효성 제고 방안

직장 내 성희롱이 빈번하게 발생함에도 불구하고 이를 공식적으로 제기하지 못하였던 사회 분위기는 미투(Me, too) 운동을 계기로 변화하고 있다. 미투 운동은 ‘나 역시 성희롱을 당한 적이 있다’라고 하는 문제 제기를 통하여 사회의 인식을 변화시키고자 하는데 그치지 않고, 과거의 성희롱에 대응하는 조직의 불합리함을 고발하는 성격도 지니고 있다. ‘직장 내 성희롱’에 대한 법적 책임은 크게 ‘행위에 대한 제재’와 ‘사후 조치에 대한 적정성’으로 구분될 수 있다. 이 제까지의 사회적 관심은 ‘직장 내 성희롱의 발생’에 집중되어 있었지만, 현실에서는 직장 내 성희롱에 대한 공식적인 문제 제기 이후에 피해자에게 불리한 조치가 발생하는 경우도 빈번하게 나타나고 있다.

직장 내 성희롱에 관하여 규정하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하, 남녀

고용평등법) 제14조 제2항은 “사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.”고 규정하면서, 이를 위반하는 경우 벌칙(남녀고용평등법 제37조 제2항 제2호 : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금)을 두고 있다. 또한 이러한 조치가 발생한 경우, 남녀고용평등법상의 처벌과는 별도로 그 책임자(회사)에 대하여 「민법」 제750조의 불법행위책임을 물을 수 있다. 직장 내 성희롱이 발생한 사업장에서 이에 대한 공정한 처리가 이루어지지 않고 오히려 그 ‘피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자’에 대한 불리한 조치가 발생한다면, 직장 내 성희롱이 달성하고자 하는 예방적 효과는 무용지물이 될 것이며, 사업장 전체에 잘못된 시그널을 줄 수 밖에 없다. 하지만 남녀고용평등법 제14조 제2항의 사업주 의무는 그 이행수단으로 ‘형사처벌’을 규정하고 있으므로, 실제 적용에 있어서는 엄격한 법리적 판단을 하고 있다. 따라서 직장 내 성희롱에 대한 불리한 조치와 그 책임에 관해서는 주로 남녀고용평등법 제14조 제2항 위반에 대한 손해배상을 둘러싸고 발생된다.

이와 같은 처벌의 실효성 저하 문제에 대한 개선 논의들은 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 남녀고용평등법, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」을 중심으로 1.사업주 조치 및 책임 강화, 2.성희롱 적용범위의 확대, 3.업무상 위력 및 지위에 의한 추행(폭행)의 처벌 가중 등의 유형으로 지속적으로 제기되고 있다.

그 결과 2017년 11월 28일 남녀고용평등법 일부개정예에 따라 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치의무가 강화될 예정이다. 현행 동법 제14조 제2항 ‘불리한 조치’ 금지 규정은 사업주에게 성희롱 피해근로자에 대한 1.과면, 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 상

직장 내 성희롱 문제 제기 이후  
불리한 조치를 어떻게 효과적으로  
규제할 것인가에 관건

여급 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 방치하는 행위 등 6가지의 행위 유형에 대한 불리한 처우를 금지하도록 개정되었으며, 이를 위반한 경우 남녀고용평등법 제37조 제2항 벌칙 규정에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 벌금형을 상향 개정(2천만 원→3천만 원)하여 2018년 5월 29일부터 시행될 예정이다.

이러한 조치들은 과거 직장 내 성희롱이 당사자의 문제로 국한되어 다루어져 왔던 법제도적 미비점을 보완하고, 사업장 전체의 문제로 인식하게 된 사회적 분위기에 따른 것이라고 평가할 수 있다. 이제 관건은 이러한 제도적 변화가 실제 사업장에서 안착할 수 있도록 하는 근로자의 인사·관리시스템을 구축하는 것이다. 이러한 제도적 변화에 따라 사업장에서는 직장 내 성희롱의 예방과 함께 이를 공정하게 처리할 수 있는 사내시스템 구축을 하여야 하며, 이를 넘어선 직장 내 성희롱에 대한 사업장 차원에서의 적극적인 대응이 이루어져야 할 것이다.

## 2. 직장 내 괴롭힘에 관한 제도적 접근 방식

우리나라의 직장 내 괴롭힘에 관한 실태는 상당히 심각한 반면, 이를 해결하기 위한 직장 내외의 조치들과 제도들은 미비한 상황인데, 현재까지 논의되고 있는 해결 방안은 입법을 통한 ‘원샷 방식’이 추진되고 있다. 하지만 법적 개념화를 통한 제재와 같은 외형을 갖추기 위해서는 다양한 사회적 경험이 축적될 필요가 있다. 기본적으로 직장 내 괴롭힘은 직장을 둘러싸고 발생하는 현상을 통칭하는 것으로, 이 가운데 어떤 행위를 처벌할 것인지에 관한 논의들은 사회적 인식을 반영하는 ‘숙성의 시간’이 필요하다.

직장 내 괴롭힘에 관한 행위 금지 및 처벌 입법에 관해서는 단계적인 접근법이 필요하다. 직장 내 괴롭힘에 관한 제도적 규율(행위의 금지)에 대하여 판례를 통한 20여 년의 개념수립 과정을 거친 독일의 사례, 가이드라인을 통한 기업 내 예방 및 구제에 집중

하였던 일본의 사례, 그리고 직장 내 괴롭힘에 관한 단행법령을 제정한 스웨덴이나 핀란드의 사례들을 살펴보면, 오랜기간 동안 직장 내 괴롭힘에 대한 다양한 노력들이 현실 부합성이 높은 입법으로 연결될 수 있다는 점을 확인할 수 있다. 그러므로 단순한 처벌 중심의 접근법보다는 일정한 기간을 두고 단계적인 방식으로 행위 규제에 대한 입법적 근거를 마련할 필요가 있다. 직장 내 괴롭힘을 해결하기 위해서는 문제의 상황을 개인에서 사회로 전환할 수 있는 제도적 개선방안이 필요하다. 본 연구의 실태조사 결과를 분석해 보면, 직장 내 괴롭힘 피해자는 대응 과정에서 개인적인 해결(사내 동료 상담, 가족 및 지인 상담)이나 무대응의 비율이 높게 나타나는데, 이는 공식적인 해결 방식에 대한 불신에 기인하는 것이다. 따라서 무엇보다도 먼저 기업 내 절차를 통한 해결 방안을 모색함과 동시에, 직장 내 괴롭힘에 대한 구제로서 민사적 손해배상과 심각한 행위의 형사적 처벌 등 현행 법체계 내에서 해결가능한 부분에 대하여 사회적 인식이 높아질 필요가 있다.

제도 개선의 첫걸음으로서 고용노동부를 중심으로 한 정부의 가이드라인과 사업장 예방교육의 실시 안내 등 행정적 방식을 통한 규율이 필요하다. 이제까지의 실태조사 결과를 바탕으로 한 ① 직장 내 괴롭힘의 유형, ② 사업주의 의무와 기업 내 해결 절차, ③ 피해자에 대한 구제의 내용과 절차, ④ 기업 내외의 상담창구 안내 등을 포함한 가이드라인을 통하여 직장 내 괴롭힘의 예방 및 해결을 위한 지침 기능을 수행할 수 있는 행정적 조치가 필요하다. 그리고 이러한 가이드라인 수립 과정에서는 현행 법체계 내에서의 제도와 절차들이 직장 내 괴롭힘에 있어서 어떻게 적용될 것인지 명확하게 설명될 필요가 있다. 이번 실태조사 결과를 보면, 직장 내 상담창구 설치가 되어 있지 않거나(40.1%), 직장 내 상담창구 설치 여부를 모르는 비율(14.5%)이 절반을 넘는데, 직장 내 괴롭힘 문제는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 고충처리의 대표적인 유형이라는 점을 감안한다면, 현행 법체계 내에서의 대응 조치들이 현실에서 작동하지 않는다는 사실을 확인할 수 있다.

**제도 개선의 첫걸음은  
가이드라인과 예방교육과 같은  
행정적 방식을 통한 규율**

요컨대 직장 내 괴롭힘에 대한 정책적 대응은 행정부의 가이드라인을 통하여 현재의 직장 내 괴롭힘 규율에 대한 전체적인 시스템을 점검하는 것을 시작으로

직장 내 성희롱에 관한 규율을 괴롭힘까지 확대해 나갈 수 있는 로드맵하에서 제도적 개선 방안들이 단계적으로 이루어져야 할 것이다.

#### 참고문헌

- 김근주·이경희(2017), 『직장 내 괴롭힘 실태와 제도적 규율방안』, 한국노동연구원.
- 데이비드 베리비(2007), 『우리와 그들, 무리짓기에 대한 착각』, 에커리브르.
- 마강래(2016), 『지위경쟁사회』, 개마고원.
- 유규창(2017), 「직장괴롭힘: 기업 대응 및 HR 관점」, 『월간노동법률』 3월호, (주)중앙경제.
- 労働政策研究・研修機構(2012), 「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」.
- Eurofound(2015), “Violence and harassment in European workplace: Causes, impacts and policies”, Dublin.