

## ■ 동향 ■

**고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」 발간****1. 근로기준법 개정(2019. 7. 16. 시행)**

직장 내 괴롭힘에 대한 지속적인 문제제기를 바탕으로, 2019년 1월 15일 근로기준법 개정을 통해 '직장 내 괴롭힘'에 관한 내용이 법률에 최초로 규정되었습니다.

종전까지는 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 특정 행위에 대하여 형법 또는 근로기준법상 범죄행위로 포섭되는 사안들에 한해 개별적으로 대응할 수 있었습니다(상해, 폭행, 협박, 명예훼손, 모욕, 강요 등). 그러나 이러한 체계는 다양한 양상의 괴롭힘을 포섭하지 못할 뿐 아니라, 직장 내 괴롭힘을 예방·감독하는 데 한계가 있었습니다. 이와 같은 점을 고려하여 '직장 내 괴롭힘'을 규율하기 위해 근로기준법이 개정되었습니다.

개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 법에 정의하고 금지하면서도 행위자에 대한 직접적인 처벌규정은 두지 않고, 사업장별 상황에 맞게 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방·대응조치를 정하고 그에 따르도록 하였습니다. 각 사업장은 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 필수적으로 기재해야 합니다.

또한 개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘 피해를 신고·주장하는 것을 이유로 해고 등 근로자에게 불이익한 처우를 하는 경우 형사처벌을 할 수 있는 규정을 두고 있습니다. 직장 내 괴롭힘 발생 시의 조치를 규정한 법 제76조의3은 개정 근로기준법 시행 후(2019. 7. 16.) 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용합니다.

**제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지** <신설 2019. 1. 15.>

**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)** ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

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.

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.

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.

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

**제93조(취업규칙의 작성·신고)** 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. ~ 10. (생략)

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

12.~ 13. (생략)

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

**부 칙** <법률 제16270호, 2019. 1. 15.>

제3조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 적용례) 제76조의3의 개정규정은 이 법 시행 후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용한다.

## 2. 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」의 중요 내용

### 가. 직장 내 괴롭힘의 개념

고용노동부 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(이하 '매뉴얼')은, '사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'를 직장 내 괴롭힘이라 정의하고 있습니다.

매뉴얼은 법상 직장 내 괴롭힘 개념을 행위자 측면과 행위 측면으로 나누어 설명합니다. 우선, 행위자 측면에서는 사용자뿐만 아니라 근로자도 다른 근로자에 대하여 직장 내 괴롭힘의 주체가 될 수 있다고 명시하고 있습니다. 또한 매뉴얼은 사용사업주 소속 근로자와 파견 근로자 사이에서 발생한 직장 내 괴롭힘 사안에 대해서는 사용사업주도 사용자로서 근로기준법에 따른 조치 의무 등을 부담한다고 하고 있습니다(매뉴얼, 9쪽).

행위 측면에서는 직장 내 괴롭힘으로 인정되기 위해, ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것, ② 업무상 적정범위를 넘을 것, ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것 등 세 가지 핵심 요소를 모두 충족해야 합니다.

**[요건 ①]** '지위의 우위'란 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위·직급 체계상 상위에 있음을 이용하는 경우라면 지위의 우위성을 인정할 수 있습니다.

'관계의 우위'에는 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있으며, 주로 개인 대 집단과 같은 수적 측면, 연령·학벌·성별·출신 지역·인종 등 인적 속성, 근속연수·전문지식 등 업무역량, 노조·직장 협의회 등 근로자 조직 구성원 여부, 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부 등의 요소가 문제될 수 있습니다.

**[요건 ②]** 문제된 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는, i) 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 **업무상 필요성이 인정되지 않거나**, ii) 업무상 필요성이 인정되더라도 그 **행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정**되어야 합니다.

**[요건 ③]** '근무환경 악화'란 괴롭힘 행위로 피해자가 피해자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미합니다. 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 인하여 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되는 결과가 발생하였다면 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있습니다.

#### 나. 직장 내 괴롭힘의 판단 원칙

매뉴얼은 직장 내 괴롭힘에 해당하는지에 관하여 다음과 같은 판단 기준을 제시하고 있습니다.

- 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 또는 계속적인 것인지 여부 등의 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단하되,

- 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 신체적 정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고,
- 그로 인하여 피해자에게 신체적 정신적 고통 또는 근무환경의 악화의 결과가 발생하였음이 인정되어야 함.

### 3. 대응

근로기준법 개정으로 인하여 10명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 규정해야 합니다(개정 근로기준법 제93조 제11호). 매뉴얼은 ▲금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, ▲직장 내 괴롭힘 예방교육, ▲고충상담, ▲사건처리절차, ▲피해자 보호조치, ▲가해자 제재, ▲재발방지 대책내용을 취업규칙에 반영하도록 안내하고 있습니다.

직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 사내 징계규정을 신설 또는 강화하는 내용은 근로조건의 불이익한 변경으로, 근로자 과반수의 동의를 얻어 개정해야 합니다(매뉴얼, 27쪽). 그 외 직장 내 괴롭힘 예방과 발생 시 조치절차 관련 내용은 근로자 과반수의 의견을 들어 개정할 수 있습니다.

또한, 개정 근로기준법은 사용자로 하여금 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다는 내용을 명시하고 있으며 이에 대한 형사처벌 규정을 두고 있으므로(제109조 제1항, 제76조의3 제6항), 직장 내 괴롭힘 신고의 처리과정에서 특별히 유의할 필요가 있습니다.

### 4. 다운로드 : 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(2019. 2.)