

동향

직장 내 괴롭힘 금지법 시행1년을 맞이하여

· 전남노동권익센터에 접수된 사례로 본 제도 개선방향

편집부

○ 사회에서 "직장 내 괴롭힘 금지법" "직장 내 괴롭힘 방지법" "직장갑질 금지법" 등으로 통칭되는 직장 내 괴롭힘 금지규정은 2019년 7월16일부터 시행된 개정 근로기준법에 신설된 제6장의 2 "직장 내 괴롭힘의 금지"라는 독립장을 가리켜 편의상 금지법이라 부름.

이 장은 2개조 (76조의 2 직장 내 괴롭힘금지와 76조의 3 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)로 구성됨.

○ 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 1년, 시행 당시부터 제기되어온 문제점 해소를 국가인권위원회는 제도개선을 고용노동부장관에게 권고한 바, 이는 시의 적절하고도 의미 있는 일로 고용노동부장관은 적극 수용할 것을 촉구함.

I. 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 1년을 어떻게 봐야하나

‘직장 내 괴롭힘 금지’를 신설한 개정 근로기준법(제76조의 2, 제76조의 3)이 시행 1년을 맞는다. 이른바 직장 내 괴롭힘 방지법 혹은 금지법(이하 직장 내 괴롭힘 금지법이라 한다)은 한국사회의 권위적인 문화 탓에 오랫동안 피해로도 취급받지 못하는 물리적·정서적 피해를 감내해야 했던 여성, 아동, 직장 하급자 같은 약자들의 권리를 보호해야겠다는 시민들의 의식이 높아지면서 만들어졌다.

이 법은 시행당시부터 불명확한 정의와 행위자에 대한 처벌 규정이 없는 약한 강제성으로 법 실효성의 한계와 예방교육 등이 제도화 되지 않는 등의 문제점이

지적돼 왔다.

국가인권위원회는 직장 내 괴롭힘 금지 입법으로 무엇이 직장 내 괴롭힘인지를 드러내고, 그것이 위법한 것임을 사회 전반적으로 인식하게 하는 계기를 마련하였고, 사용자 조치를 통해 피해자 보호와 조직 문화 개선을 강구하고 있다는 점에서 중요한 진전이었다고 평가하면서, 한계와 제도개선의 필요성을 제기, 지난 9일 고용노동부장관에게 '직장 내 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호'를 위해 아래의 5개항의 제도개선을 권고하였다. 권고는 ①제3자에 의한 괴롭힘으로부터 노동자보호, ②4명 이하 사업장 대한 적용 확대, ③행위자(가해자)에 대한 적절한 처벌규정도입, ④직장 내 괴롭힘 예방교육 의무화, ⑤ 사내절차 부적합 사안에 대한 사업장 외부 구제절차 마련 등이다.

법 시행 1년의 평가는 엇갈린다. 그 영향이 제한적일 것이라는 예상과 달리 시행 이후 사업장 안팎으로 많은 관심을 일으켰고 직장 내 괴롭힘이 법 시행으로 줄어드는 등 전반적인 문화 개선에 긍정적인 기능을 하고 있는 것으로 보인다는 평가와 여전히 줄어들지 않은 직장 내 괴롭힘은 현행 금지법의 한계와 실효성 부족이라고 여기고 개선이 필요하다는 평가가 적지 않으나, 긍정적인 평가가 과반을 넘는다.

‘직장갑질119’는 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 1년을 맞이하여 6월19일~25일 전국 19~55세 직장인 1000명을 대상으로 한 설문조사를 시행, 그 결과를 7월 5일 공개했다. 지난 1년간 상급자 등에게 직장 내 괴롭힘을 당했다고 응답한 비율은 45.4%에 달한다.

직장 내 괴롭힘 유형은 모욕과 명예훼손(29.6%), 부당지시(26.6%), 업무 외 강요(26.2%), 따돌림·차별(19.6%)과 폭행·폭언(17.7%) 등이다. 직장 내 괴롭힘 행위자는 상급자(44.5%), 임원 또는 경영진(21.8%), 비슷한 직급 동료(21.6%)순으로 나타났다. 또한 노동자들은 괴롭힘을 당해도 관련 기관에 신고하는 등 적극적인 대응에 나서지 못하였으며, 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 대응하느냐는 질문에 전체 응답자의 62.9%가 참거나 모르는 척했다고 답하여 가장 많았고, 개인적으로 항의(49.6%)하거나, 친구와 상의(48.2%), 회사를 그만뒀다(32.9%)는 응답도 있었다. 참은 이유는 대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서(67.1%)가 가장 높은 비율을 차지하였고, 인사 등에 불이익을 당할 것 같아서(24.6%) 참는 이들도 다수였다. 회사나 고용노동청에 신고했다는 비율은 겨우 3%에 불과했다. 어렵게 신고했지만 괴롭힘으로 인정받지 못했다는 경우가 50.9%에 달했으며 신고를 이유로 부당한 처우를 경험한 비율도 43.3%였다. 법 시행 후 괴롭힘이 줄었다는 응답이 53.5%로

줄어들지 않았다(46.5%)보다 높은 점은 성과로 꼽혔다.

직장 내 괴롭힘 금지법은 기존의 노동관계법에서 다루지 않던 새로운 내용이므로 법 시행 이후 끊임없이 보완해 나갈 필요가 있다. 이하에서는 ‘전남노동권익센터’에 접수되었던 직장 내 괴롭힘의 대표적인 사례를 살펴보고 직장 내 괴롭힘 금지법의 개선 방향을 살펴본다.

II. 주요 상담사례

직장 내 괴롭힘을 노사관계에서 중요한 영역으로 고려해야 할 이유는 장시간 노동이 일상화된 우리사회에서 노동자들이 하루의 대부분을 보내는 노동 영역은 어느 공간 보다 인간의 존엄이 보장되어야 하므로 “직장 내에서의 괴롭힘으로 동료를 사망에 이르게 하는 사고가 발생하는 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 문제가 심각해지고 있음. 직장 내 괴롭힘은 노동자의 정신적·신체적 건강에 악영향을 끼칠 뿐만 아니라 기업에도 막대한 비용부담을 초래하게 되므로 이에 대한 대책이 필요함” (환경노동위원회 고용노동소위원회 개정안설명)에 따라 근로기준법을 개정하였다. ‘전남노동권익센터’에 접수된 주요사례는 다음과 같다.

1. 공무원 사례

☞ 모 지방자치단체 7급 공개채용 시험에 합격하여 약 2년간 근무한 30대 초반 직원이 상사로부터 부당한 업무지시 등 지속적인 직장 내 괴롭힘을 당하였고, 이로 인해 정신과 치료 및 여러 번 자살까지 고민했던 사안

○ 괴롭힘의 가해자로 지목된 직장 상사와 이전에 같은 부서에 근무하였던 부하 직원들이 이 상사를 직장 내 괴롭힘으로 접수, 조치로 피해 직원에 대한 인사배치 전환 등의 유사한 사례가 있었으나, 가해자는 완벽한 업무처리를 위해 지시한 사실은 있으나 괴롭힘 사실은 없다고 주장함.

○ 가해 직원의 경우 부서 내에서 업무처리가 꼼꼼하고 업무처리 능력이 뛰어나다는 평판으로 상급자들의 신임이 두터움. 상급자들의 경우 피해자의 개인적인 나약함으로 사태를 파악.

○ 피해 직원의 경우 직장 내 괴롭힘 문제가 공식화 될 경우 조직생활의 어려움 등을 생각하여 직장 내 괴롭힘 접수하지 않음.

2. 공공기관 사례

☞ 모 군청의 주무관이 기간제 환경미화원의 허리통증을 원인으로 한 병가신청에 대해 “칼 났 정도가 아니면 병가를 사용하지 마라”고 말했고, 기간제 환경미화원들의 연차휴가신청에 대해 “연가사용을 많이 하는 사람은 현 근무지와 맞지 않으니 다른 곳으로 발령 내겠다”라고 하는 등 법에서 보장된 연차휴가 사용을 방해.

○ 단체협약에 병가사용이 규정되어 있음에도 교통사고로 인한 병가를 신청하자 “병가사용 대상 아니다. 연차를 사용하라”고 함.

○ 단체협약에 업무상 필요로 근무시간을 연장, 조정할 경우 노동조합과 협의하도록 규정하고 있음에도, 일방적으로 공문으로 추석연휴 근무 지시를 하였고 이를 따르지 않을 경우 “공무직으로 전환시켜주지 않겠다. 산재 승인을 해주지 않겠다.”라고 함.

☞ 모 군청 주무관은 공공근로에 종사자에게 주말에 자신의 집안일을 하도록 강요하였고, 공공근로 재계약을 위해 어쩔 수 없이 집안일 도와준 사례.

3. 민간부분 사례(장애인 차별 사례)

☞ ○○시 소재 농협에서 장애인특별채용에 응시한 여성에게 팀장이 “우리 회사는 왜 장애인을 뽑는지 모르겠다. 도움이 안 된다”라고 하였고,

○ 생리휴가를 신청하자 지점장은 “나이 먹은 할머니도 생리휴가를 사용한다고 하면 보내야 되냐”라는 말을 함.

○ 부서회식에서 의도적 배제 및 심지어 녹내장 발병으로 인하여 영양제를 구입하기 위해 출장 가는 도중 약 5분 간 약국에 들렀던 것을 ‘근무지 이탈 및 업무용차량 사적사용’, 업무분장에 없는 업무를 수행하지 않았다는 이유로 ‘지시 불이행’ 등의 사유로 ‘정직 6개월’의 징계처분을 하였고, 이에 불복하여 재심을 신청하였으나 재심 2개월 지나도록 재심 심의위원회 미 개최 상태.

직장 내 괴롭힘 발생원인은 피해자·가해자의 사회경험, 사회적 역량, 공격성, 경쟁심, 성취 지향적 성격 등에 기인하는 ‘개인적 요인’과 직무특성, 조직구조 및 규모, 조직문화, 리더십 등에 기인하는 ‘조직 및 업무 환경적 요인’으로 구분할 수 있다. ‘전남노동권익센터’에 접수된 주요사례의 경우도 ‘개인적 요인’ 및 ‘조직 및 업무 환경적 요인’이 원인이 되어 발생한 사례로 볼 수 있다.

Ⅲ. 직장 내 괴롭힘 금지법의 개선 과제

1. 직장 내 괴롭힘 예방교육 의무화

위의 공무원 사례에서 알 수 있듯이 괴롭힘의 행위자(가해자)는 피해자에 대한 가해의식 또는 인식이 없다. 무엇이 괴롭힘인지를 모른다는 것이다. 어떻게 하면 직장 내 괴롭힘이 되는가를 알아야 예방을 할 수 있고, 예방을 위해서는 ‘직장 내 괴롭힘’이 금지되는 행위임을 조직 내부에서 공유하는 것이 중요하다. 잠재적 가해자들은 상관의 지시나 사용자의 모멸적 처분이 위계적 권력관계와 조직문화 내에서 용인되는 것으로 이해하고 직장 내 괴롭힘의 불법성을 인지하지 못하는 경우가 많다.

직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 인식이 높지 않은 상황에서 교육은 문화를 개선하는 기능을 가지므로 직장 내 괴롭힘에 대한 예방교육의 법제화가 필요하다. 여성가족부에서 실시한 2018년 성희롱 실태조사에서는 법정의무교육인 성희롱 예방교육의 효과성이 매우 높은 것으로 나타났고 직장 내 괴롭힘도 이와 유사한 효과가 있을 것으로 예상 한다.

국가인권위원회는 이러한 현실 인식을 바탕으로(결정 2020.5.21.자, 권고 2020.7.9.)고용노동부장관에게 예방교육의 법정의무화를 권고하였다.

기업의 법정의무교육 부담이 많다는 비판도 있으므로 남녀고용평등법의 성희롱 예방교육과 통합시행하거나, 괴롭힘은 노동자의 신체적, 정신적 건강을 침해하는 사안이므로 산업안전보건법의 안전보건교육에 포함하는 방법 등도 있을 것이다. 이런 방법으로 사업주의 부담을 완화하면서 의무교육화 하는 방안도 생각할 수 있다.

2. 행위자(가해자)처벌규정 신설

현행 금지법은 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 직접적인 처벌조항을 두는 대신, ‘사용자가 직장 내 괴롭힘 발생사실 신고 근로자 및 피해근로자 등에게 해고 그 밖의 불리한 처우’를 했을 때만 벌칙이 있다. 사용자의 조사 및 적절한 조치 의무를 위반하는 경우에는 벌칙조항이 없어, 직장 내 성희롱 발생 시 조사 - 조치(남녀고용평등법 제14조 제2항 및 제5항) 위반 시 각 500만원 이하의 과태료가 부과되는 것과 비교했을 때 큰 차이가 있다.

고용노동부는 이에 대해 “개정법은 직장 내 괴롭힘을 금지하되, 처벌보다는 사업장이 자율적으로 예방·조치하는 시스템을 구축토록 하는 데 중점을 둔 것으로서 노동존중 문화의 실현에 기여할 것으로 기대” 한다는 입장이지만, 이는 직장 내 괴롭힘 금지법에 행위자(가해자)에 대한 처벌조항 미비는 이법이 선언적 의미 밖에 없다는 평가와 아울러 최대약점이라는 지적을 받아왔다. 법의 실효성 확보차원에서 별칙규정의 신설이 필요하다고 생각한다.

국가인권위원회 역시 이번 제도개선 권고에서 가해자에 대한 처벌규정과 사용자의 조사 및 조치의무 위반에 대해서는 적절한 제재규정을 마련하라고 하였는데, 이는 처벌규정이 없는 노동관계법 위반에 대한 행정적, 사법적 구제의 실효성을 떨어뜨리며 행정관청은 처벌 가능성을 담보로 할 수 없어 적절한 행정지도나 근로감독을 위한 집행력 또한 제한적일 수밖에 없기 때문이다.

3. 사업장 밖의 직장 내 괴롭힘 구제절차 마련과 5인 미만 사업장까지 적용확대

현행 직장 내 괴롭힘 규정은 신고, 조사, 조치 모두 사업장 내부 절차로 사용자가 자율적으로 해결하게 한다. 그러나 대표이사, 사업주 등이 괴롭힘의 행위자일 때는 자체 조사, 조치는 할 수 없게 된다. 이 경우는 고용노동부에 진정, 신고 등으로 사업장 외부기관에 조사 및 구제절차를 밟을 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 사내 절차에서 괴롭힘으로 인정받지 못할 경우나 가해자에 대한 징계결과에 대해 피해 노동자가 불복할 경우 사내 절차만으로는 해결하기 어려운 사안은 사업장 외부(노동위원회 등)의 구제절차를 밟을 수 있도록 해야 한다.

직장 내 괴롭힘은 5인 미만의 영세사업장까지 확대 적용해야 한다. 영세사업장의 특성상 가해자와 피해자가 자주 볼 수밖에 없는 환경이며, 노동조합이나 노사협의 회 등 괴롭힘의 고충을 호소할 곳도 없다는 점을 고려해야 한다.