

일터괴롭힘에 대한 노동법적 접근

2016.11

공익인권변호사모임 희망을만드는법
전국불안정노동철폐연대 법률위원회
한국노동안전보건연구소

〈연구진〉

이종희 (공익인권변호사모임 희망을만드는법)

박주영 (전국불안정노동철폐연대 법률위원회)

엄진령 (전국불안정노동철폐연대 법률위원회)

최은실 (전국불안정노동철폐연대 법률위원회)

김재광 (한국노동안전보건연구소)

정하나 (한국노동안전보건연구소)

〈차례〉

I. 서론	1
1. 논의의 배경	1
2. 일터괴롭힘의 정의 및 판단기준	2
가. 일터괴롭힘의 정의	2
나. 판단기준(규율의 범위 설정 문제)	5
3. 연구의 목적 및 방향	7
II. 일터괴롭힘 행위의 유형과 사례, 노동자에게 미치는 영향	8
1. 일터괴롭힘의 사례와 유형 및 특징	8
가. 일터괴롭힘에 관한 사례수집	8
나. 괴롭힘 행위 유형 분류 및 사례 검토	8
1) 괴롭힘 행위의 유형	8
2) 조직적/ 일 관련/ 개인적 괴롭힘	10
3) 신체적·물리적/ 심리적·정신적 괴롭힘	19
4) 직접적·공개적/ 간접적·은밀한 괴롭힘	22
다. 괴롭힘 사건의 복잡성, 고조성, 지속적 경향	27
라. 소결	28
2. 일터괴롭힘이 노동자에게 미치는 영향	30
가. 일터괴롭힘과 직무스트레스의 연관성	30
나. 관계 파괴, 자기 파괴로 이어지는 일터괴롭힘	33
다. 일터, 노동자의 건강과 생명을 결정하는 중요 요인	36
III. 일터괴롭힘과 관련한 법적 판단기준의 문제	37
1. 성적 괴롭힘 사례를 통해 본 일터괴롭힘의 판단원칙	37
가. 성적 괴롭힘 사례를 살펴보는 이유	37
나. 성적 괴롭힘에 대한 법적 규율 범위	37
1) 성적 괴롭힘의 보호범의	37
2) 성희롱의 법적 개념	38
다. 성적 괴롭힘 행위의 성립요건	39
1) 성적으로 의미있는 언동	39

2) 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 언동	42
3) 업무관련성으로 인한 회피불가능성	43
4) 불법성의 가중 요건	47
라. 성적 괴롭힘 행위에 대한 판단기준이 주는 시사점	47
1) 괴롭힘 행위의 유형분류	48
2) 괴롭힘 행위의 업무관련성 유무	49
3) 직업적 관계(업무관련성)로 인한 회피불가능성	52
4) 사회적으로 괴롭힘이라고 볼 수 있는 언동은 무엇인가	53
5) 불법성의 가중에 따른 규제방안의 다양화	54
2. 일터괴롭힘에 관한 손해배상청구 사례를 통해 본 일터괴롭힘의 판단기준	54
가. 불법행위에 기한 손해배상청구의 일반적 구조	54
나. 일터괴롭힘에 관한 손해배상청구 사례를 살펴보는 이유	56
다. 손해배상청구 사례에서 나타난 일터괴롭힘 판단기준	57
1) 일터괴롭힘의 불법성 인정 근거는 무엇인가	57
2) 가해행위의 의도 또는 목적이 필요한가	59
3) 괴롭힘인가, 정당한 업무명령인가	62
4) 실정법적 근거는 어떤 역할을 하는가	64
5) 개인의 일탈인가, 사용자에게도 책임 있는 문제인가	65
6) 제3자의 괴롭힘에 대해서도 사용자는 책임을 지는가	67
라. 일터괴롭힘 판단 기준에서의 시사점	68
1) 일터괴롭힘의 보호법익	68
2) 정당한 업무지시와 인사권과의 구별	69
3) 성립 요건으로서 의도성 또는 목적성	71
4) 입증책임의 문제	71
5) 괴롭힘 행위의 연속성, 고조성 고려	72
6) 사용자의 책임 요건	73
IV. 일터괴롭힘 규율에 관한 법제도 방안	74
1. 일터괴롭힘에 대한 법제도적 규율에서의 고려요소	74
가. 기존 입법 발의안 검토 및 법적 규율에서의 유의점	74
나. 일터괴롭힘의 개념	76
1) 해외 입법례에서의 일터괴롭힘 정의	76

2) 일터괴롭힘의 정의	79
다. 일터괴롭힘의 판단 기준	81
1) 정당한 업무지시 및 인사권과의 구별	81
2) 반복성, 의도성	82
3) 행위 유형별 판단	83
4) 금지 수급자의 범위	84
5) 주관적 인식의 고려	85
라. 그 외 제도구성시 고려되어야 할 요소	85
1) 입증책임의 완화	85
2) 피해자의 보호	86
3) 대응 절차의 수립 및 예방	87
마. 법제도적 규율의 의미와 접근 방식	87
2. 일터에서의 인권(존엄) 보장을 위한 법제도적 방안	88
가. 고용정책기본법의 개정을 통한 적대적 노동환경 개선	88
나. 근로기준법 개정을 통한 규율	93
1) 괴롭힘에 대한 금지 조항의 신설 (제8조2 신설)	93
2) 일터괴롭힘에 관한 장의 신설 (제6장의2 신설)	96
3) 노동자 및 사용자 개념 확장을 통한 사용자 책임의 확장	98
3. 일터 및 사회에서의 노동자의 안전을 위한 법제도적 접근	99
가. 노동자의 안전 및 건강과 인사관리(현장통제)의 상관성	99
나. 일터괴롭힘과 노동자의 거부·회피권	100
다. 일터괴롭힘과 현장통제권으로서의 노동자 권리 구성	101
라. 산업안전보건법 및 산업재해보상보험법 개정방안	102
1) 산업안전보건법	102
2) 산업재해보상보험법 개정방안 검토	107
4. 노동자 인권 및 존엄을 위한 정책적 대응(가이드라인의 제시)	109
가. 사회정책적 대응의 필요성	109
나. 일터괴롭힘 대응을 위한 가이드라인 구성요소에 대한 제언	110

I. 서론

1. 논의의 배경

최근 한국사회에 등장하기 시작한 일터괴롭힘의 문제는 노동조합의 힘을 무력화 시키는 과정에서 본격적으로 드러나기 시작했다. 노동조합이나 조합원에 대한 조직적 차별, 괴롭힘은 노동조합 사무실 및 조합원에 대한 의도적 분리, 본래 업무를 박탈하고 지원부서로의 배치를 통한 길들이기, 교육을 통한 노조 비방 및 조합 탈퇴 회유, 노조활동에 대한 반성 강요 등 매우 폭력적인 형태로 나타났다. 노동자의 자존감을 굴복시키고자 하는 행위들은 명백한 부당노동행위뿐만 아니라 다양한 형태의 괴롭힘 양태를 포함했고, 이에 대해 일터 내 인권문제에 대한 접근의 필요성이 논의되기 시작했다.

또 한편 괴롭힘의 문제는 노동조합에 대한 차별뿐만 아니라 노동자의 일터에서, 또 일의 과정 전반에서 노동자의 사회적 지위에 기하여 다양한 형태로 발현되기도 하였다. 청소 노동자나 경비 노동자에 대한 인격적 모독, 비정규직 노동자에 대하여 정규직 전환을 미끼로 행해지는 괴롭힘, 고객 또는 민원인의 지위를 이용하여 노동자를 비하하고 업무 환경을 해치는 등의 행위가 드러나기 시작했다.

또한 주목해야 할 부분은 일터괴롭힘이 기업들의 조직적 관리 방식의 일환으로 등장하기 시작했다는 것이다. 사회적으로 노동조합의 힘과 지위가 약화되면서 그 동안 노동조합의 힘으로 막아 왔던 성과주의 이데올로기가 기업의 주된 경영방침으로 자리 잡기 시작했고, 기업의 제도 및 조직 환경 자체가 노동자에 대한 괴롭힘이 상존하는 환경으로 변해 가고 있다. 일상적인 구조조정 전략으로 괴롭힘을 적극 활용하는 사례도 있고, 이에 이르지 않는다 하더라도 노동자간 경쟁을 강화하는 기업의 성과주의 전략은 그 기업의 인사제도 자체로 괴롭힘적 요소를 띠기도 한다. 그러한 요소들은 상급자의 부하직원에 대한 괴롭힘, 혹은 노동자간의 괴롭힘을 정당화하고 문제의 제기를 가로막는다.

이렇게 일터괴롭힘을 호소하는 노동자들이 늘어나면서 이를 규율할 수 있는 적절한 법률이 존재하지 않는다는 것을 인지하게 된다. 노동조합에 대한 탄압, 노동조합원에 대한 차별이나 괴롭힘 등의 경우 노조법상의 부당노동행위로 처벌할 수 있는 가능성, 그 행위가 폭력 등 형

사적 처벌의 대상이 될 경우 관련법에 따라 처벌할 수 있는 가능성, 또 성적 괴롭힘에 해당할 경우 등 각각 괴롭힘 행태의 성격이나 유형에 따라 기존 법률에서 포괄할 수 있는 가능성이 아예 없는 것은 아니다. 그러나 현재의 법제도로 포괄할 수 있는 명백한 부당노동행위나 폭력과 같은 유형이 아닌 경우 대부분 법적 규제에 포함되기는 어렵다. 노동자에 대한 피해가 해고나 사망 등 극단적인 형태로 나타났을 때 그 금전적·정신적 손해에 대한 법적 책임을 묻는 것 정도인데, 이로서는 일상적으로 발생하는 노동자 권리 침해를 막아내기 어렵다.

규제의 부재는 문제 상황의 인지를 가로막고, 일터에서의 어려움은 당연한 것이고 참아내야 하는 것이라는 한국사회의 오래된 통념은 노동자 스스로 고통을 부정하고 감내하게 만든다. 게다가 이러한 문제가 사회적 약자에게 나타날 때는 연민의 시선을 보내지만, 권리로서 주장될 때 이에 대한 사회적 분위기는 냉담하다. 이러한 노동권에 대한 낮은 사회적 인식수준은 괴롭힘의 문제를 제기하기 어려운 요소가 된다. 또 비정규직의 확대, 다단계 하도급 및 불법 파견의 확산 등 노동관계의 복잡화는 노동자의 괴롭힘을 증폭시키는 요인이 되고, 일터를 기반으로 펼쳐지는 보다 다양한 관계 가운데 노동자에게 가해지는 괴롭힘은 다만 직속 상급자의 문제가 아니게 된다.

2. 일터괴롭힘의 정의 및 판단기준

가. 일터괴롭힘의 정의

일터에서 발생하는 괴롭힘에 대해 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 용어가 우리 사회에서 먼저 사용되기 시작하고 있다. 또 청년노동에 주목하면서 노동자들을 장시간 노동, 엄청난 노동강도, 낮은 임금, 무료노동 강요 등으로 괴롭혀 스스로 그만두게 만들어 ‘대량채용-대량해고’를 특징으로 하는 노무관리 전략을 ‘블랙기업’이라 명명하며 사회화하는 움직임도 있다. 괴롭힘의 문제는 누구나 떠올리는 ‘왕따’, ‘따돌림’ 등의 문제만이 아니라 노동자의 일 또는 지위와 연관되면서 일터에서의 권력 관계 속에서 벌어지는 일들로 확장되며, 최근 수년간 노동조합에 대한 탄압으로부터 시작하여 일상적인 노무관리 전략으로 자리 잡고 있기도 하다. 왕따의 문제에서부터, 블랙기업과 같은 양태, 노무관리 전략으로서의 괴롭힘 등 이 전반을 우리는 ‘일터괴롭힘’으로 이름 붙여 제도적 규율의 방법을 찾고자 한다.

‘일터괴롭힘’이라 명명하고자 하는 것은 노동자에 대한 괴롭힘이 기업의 체계 내에서만 발생하는 문제에 그치지 않기 때문에 노동자의 일 또는 지위와 관련하여 ‘일’과 ‘터’를 기반으로 하여 확장하고자 함이다. 고용관계의 복잡화와 다변화에 따라 동일 장소에서 일함에도 불구하고 형식적인 기업의 분리가 존재(간접고용, 외주 하청 등)하기도 하는 등, 기업의 형식적 틀을 넘어서서 일터의 관계들이 형성되고 있다. 또 특수고용 노동자와 같이 기존 노동관계법상 노동자성이 부정되고 있는 경우 노동법상의 규율이 배제되고 있으나 이들 상당수는 대면서비스를 노동의 주된 내용으로 하는 직종이기도 하다. 이렇게 일과 일터에 기반하여 발생하고 확장되는 노동관계 및 사회적 관계가 형성되고 있기에 ‘직장 내’라는 용어보다는 ‘일터’라는 용어로 보다 넓은 영역을 포괄하는 것이 필요하다는 점에서 본 보고서에서는 ‘일터괴롭힘’이라 명명하고자 한다.¹⁾

일터괴롭힘을 정의내리기 위해서는 이 현상에 대한 다양한 사회적 논의를 포함하는 것이 필요하다. 특히 법률적 규율을 위한 정의라면 더욱 사회구성원의 동의를 형성하는 것이 중요하며 그와 함께 명료하게 판단될 수 있는 것이어야 할 것이다. 그러나 일터괴롭힘에 대한 논의가 이제 시작되는 현재 우리 사회의 상황에서 분명한 정의와 판단기준을 내리기는 쉬운 일이 아니다. 중요한 것은 폭넓고 다양한 양태로 제기되는 일터괴롭힘 양태 가운데 무엇을 핵심적으로 제기하고 규율하고자 하는가이다.

우리는 노조탄압으로 제기되는 괴롭힘에 대하여, 그것이 노동조합이라는 개인의 선택의 자유를 억압하고 있다는 점, 노동조합 활동을 통해 발현되고 실현되어 왔던 자존감을 훼손한다는 점에 주목한다. 또 일터에서 업무와 관련하여 과도한 수행을 요구하거나, 과소한 업무를 부여하거나, 업무에서 배제하는 등의 행위가 개인에게 미치는 정서적 영향으로서의 좌절감과 굴욕감, 노동자의 처지를 이용한 모욕적 언행 등 해당 행위가 노동자에게 미칠 수 있는 정서적 상처에 주목한다. 뿐만 아니라 물리적·정신적으로 안전하지 못한 환경에의 노출이 노동자에게 미치는 신체적·정신적 건강의 문제 역시 일터괴롭힘의 문제로 포괄하고자 한다. 그것이 곧 노동자의 자존감 훼손과 다르지 않기 때문이다.

1) 류은숙·서선영·이종희 『일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들』 코난북스, 24~25쪽 참조. 이에서는 ‘일’과 ‘터’를 매개로 한 노동자의 사회적 관계 확장의 측면을 고려하여 ‘일터’라는 개념을, 사소하다고 느끼는 작은 문제에 대한 외면을 경계하고, 좀 더 폭넓게 문제를 드러내기 위하여 ‘괴롭힘’이라는 용어를 사용한다는 뜻을 밝히고 있다.

그런 점에서 일터괴롭힘의 정의에 가장 핵심적인 요소는 '존엄의 훼손'이다. 노동자의 의지를 무시하고, 자존감을 훼손하고, 자유를 억압하는 등의 경우 존엄이 훼손되었다고 할 수 있다. 유무형의 노동환경, 즉 기업의 정책이나 물리적 환경이 노동자에게 적대적인 경우 역시 존엄의 훼손이라 할 수 있을 것이며, 누군가에 의해 구체적 행위로 나타났다면 이는 괴롭힘의 보다 분명한 증거가 될 것이다. 다분히 주관적 판단에 근거한 것으로 보이는 이 '존엄의 훼손'이 일터괴롭힘을 통해 규율하고자 하는 핵심적인 내용이다.

이를 통해 일터괴롭힘을 '노동자의 권리와 존엄을 침해하거나 그의 신체적·정신적·정서적 건강을 훼손하는 행위' 또는 '수치심·모욕감·두려움 등을 야기하거나, 적대적인 노동환경을 조성하는 등 신체적·정신적·정서적 고통을 주는 일체의 행위로서 노동자의 존엄을 훼손하는 행위'라고 규정해 볼 수 있다. 그러나 아직 일터괴롭힘에 대한 한국사회의 초보적 인식수준을 고려할 때, 일터괴롭힘 자체의 정의를 명료하게 하는데 중점을 두기 보다는, 일터괴롭힘에 해당 될 수 있는 다양한 경우를 상정함으로써 일터괴롭힘 방지 및 해결에 보다 큰 효과를 거둘 수 있을 것이다.

예를 들면, 다음의 행위들은 괴롭힘에 해당할 수 있다.

- 노동자가 관계를 형성할 수 없도록 분리된 공간에서 작업하게 하는 경우
- 업무를 부여하지 않거나 업무에 필요한 정보를 제한하는 경우, 공통된 정보에서 배제하는 경우
- 고용형태, 수행하는 직무, 업무 수행도 및 능력, 소득 등을 이유로 비하하는 말이나 행위
- 소속된 조직의 질서나 관계 속에서의 부적응을 이유로 업무나 조직내 관계에서 배제하는 행위
- 조직의 성과 및 목적 등과 무관한 불필요한 작업을 특정 노동자에게 지속적으로 수행하게 하는 작업의 지시
- 적절한 휴게 및 휴식 없이 작업을 강제하는 행위
- 노동과 생활의 영역이 분할되지 않고 업무의 강제나 지시가 개인의 시간이나 휴식을 침해하는 경우
- 노동자의 의사에 반하여 개인의 중요한 정보나, 작업의 성과 및 달성도, 평가 등을 공개하는 행위
- 집단의 친화 등을 이유로 개인의 사적 시간을 침해하는 행위
- 직장 밖에서의 개인의 활동이나 사생활을 징계의 이유로 삼는 경우
- 성별, 성적취향, 국적, 장애, 외모, 성격 등의 요소를 이유로 차별하거나 모멸감을 느낄 수

있는 말이나 행위

- 장애, 신체적 차이, 연령, 임신 출산 등 통상적으로 보호받아야 할 사유를 무시하고 동일한 과업을 부여하고 수행하게 하는 행위

다음의 경우는 괴롭힘이 노동자에게 특히 위험한 영향을 미칠 수 있는 경우에 해당한다.

- 특히 이러한 괴롭힘이 작업수행의 위계 속에서 발생하는 경우
- 특히 노동과정 및 조직의 운영과 관련된 제반의 영역에서의 노동자의 발언 또는 노동3권의 행사를 이유로 한 경우
- 일터괴롭힘을 포함한 기업 내 문제를 언론에 제보하거나 외부 기관에 제소한 것을 이유로 한 괴롭힘
- 괴롭힘이 발생하였고, 그것이 조직의 책임 있는 관리자에게 접수되었음에도 방치하는 경우
- 괴롭힘을 당한 노동자의 호소에 대해 무시하거나 피해 노동자의 호소를 비정상적 반응으로 치부하는 행위
- 조직 내에서 과업의 수행 및 훈련 또는 조직 구성원간 관계에서 어려움을 겪는 노동자가 호소할 수 있는 적절한 창구나 절차가 없는 경우, 창구나 절차가 있음에도 활용할 수 없도록 막는 행위(고용형태 등에 따라 선별적으로 활용할 수 있도록 하는 경우)는 그 자체로서 괴롭힘이 될 수 있다.

나. 판단기준(규율의 범위 설정 문제)

지금 규율이 필요하다고 이 사회가 인지하는 ‘괴롭힘’의 문제는 조금 더 중층적이고, 덜 직접적이며, 제도적이다. 이러한 일터괴롭힘은 그것이 법으로 규율해야 할 범주의 것인지 아닌지를 모호하게 하는 몇 가지 특징을 가진다. 첫째는 그것이 업무에 필요한 요소인지 아닌지, 혹은 해당 업무의 본래적 속성인지 아닌지의 문제이다. 괴롭힘에 해당하는지 업무의 수행을 위해 필요한 교육 및 훈련, 지도 등에 해당하는지는 경계 짓기가 쉽지 않다. 또 서비스 직종 감정노동의 경우 고객, 민원인 등의 요구가 괴롭힘인지 정당하게 수행되어야 할 서비스의 요구인지 역시 마찬가지이다. 그래서 이의 경계를 찾기 위해서는 괴롭힘으로 판단하기 위한 몇 가지 요소가 필요하다. 예를 들어 지속적으로 반복되는 것인지가 하나의 기준이 될 수 있다. 그러나 이 역시 모든 경우를 결정짓는 기준이라 보기는 어렵다. 1회적 접촉에서 발생하는 괴롭힘의 경우 지속성을 결한다 하더라도 때에 따라서는 제재가 필요한 행위가 있을 수 있다.

두 번째는 친밀함을 가장하거나 그와 혼재되는 경우, 또 반대로 은밀하게 진행되는 경우이다. 장난스런 놀림이 반복되면서 피해자가 괴로움을 겪게 되는 경우, 친밀성을 강조하며 과제를 떠넘기거나 원하지 않는 자리에의 참여를 강요하는 경우 등 이는 피해자가 문제를 제기하기 어려운 양태로 시작된다. 그러나 이러한 괴롭힘이 반복되면서 다수가 가세하는 경우 피해자를 저항할 수 없는 상태로 몰아가게 되기도 한다. 또 은밀하게 피해자를 따돌리거나 필요한 정보를 제공하지 않거나, 뒤에서 소문을 내는 등의 행위 역시 피해자가 최초의 문제 발생 시점에 대응하기 어렵다. 그리고 이런 문제들은 흔히 권력 차이로 읽히기 보다는 개인 간의 문제로 읽혀진다.

세 번째는 괴롭힘의 원인이 기업의 경영전략이나 제도적 조치에 기인한 경우이다. 과도한 성과주의 조직문화, 경영전략의 일환으로 시행되는 조직운영방식의 변화 등은 노동자에게 영향을 미친다. 이에는 기업의 경영전략으로 인정될 수 있는 경우, 즉 노동자가 수인하고 적응해야 할 경우도 있겠지만, 노동자에게 고통을 가해 인원을 감축하는 방안으로 활용하거나 노동자가 일에서의 존엄을 침해당했다고 느낄 수 있는 경우도 존재한다. 또 기업이 특정 노동자의 업무상 지위나 근무 위치를 변경하는 경우도 마찬가지다. 이때 이를 기업의 정당한 경영권이나 인사권 행사로 볼 것인지, 괴롭힘의 행위로 보아 규율할 것인지 논란이 있을 수 있다.

그리고 이러한 일터괴롭힘의 문제에 당면했을 때, 우리 사회는 통상 피해자의 탓으로 손쉽게 문제를 외면해 왔다. 사회생활을 하면서 건뎌야 할 문제, 누구나 겪는 일인데 피해 당사자가 유약하여 발생하는 문제, 혹은 애초에 원인제공을 피해자가 했단지 하는 방식이다. 그러나 이렇게 감추고 외면해 왔던 괴롭힘은 문제가 소수집단으로 특정될 때, 그리고 가해자 측이 다수일 때, 조직의 권력자가 다수를 지지할 때, 즉 다시 말해 ‘그럴만하다’거나 ‘그래도 된다’는 조직적 사회적 지지를 얻을 때 극단적인 폭력적 형태로 드러나기도 한다.(지금 대부분 노동조합원에 대한 괴롭힘 사례가 그렇다)

따라서 괴롭힘에 대한 법제도적 규율에 있어서는 위와 같은 문제들의 경계를 어디에 세울 것인가에 대한 나름의 답을 찾아가는 과정이 중요할 수밖에 없다. 그리고 그는 한국사회의 일터괴롭힘 배경에 존재하는 수많은 통념과 싸우는 과정이기도 하다. 기업의 경영권을 당연하게 인정해 버린다면 그 속에서 벌어지는 노동자의 인권 침해를 드러낼 수가 없으며, 또한 그러한 권리 침해를 ‘일’을 함에 있어서 당연하게 발생할 수밖에 없는 필연적 문제로 치부한다면 그로 인해 버려지는 노동자의 존엄에 접근할 수가 없기 때문이다.

또 행위에 대한 규제와 처벌에만 집중해서는 해결에 다가가기 어렵다. 법제도적 규율이 필요하지만 쉽사리 법으로 처벌하는 방식으로 접근한다면 통념과 싸우기보다, 통념을 고려하여 반드시 처벌해야만 할 악의적 사례를 꼽기 위한 기준을 마련하는데 집중할 수밖에 없다. 그렇게 되면 소위 '사소한 문제'들에 대해 왜 법으로 규율해야 하는가 하는 통념의 저항에 부딪치게 될 뿐이다.

3. 연구의 목적 및 방향

이 연구에서는 일터괴롭힘에 대한 노동법적 접근을 시도함에 있어서 무엇보다 일터에서 인간의 존엄을 지킬 수 있는 인권적 기준을 형성하는 문제로부터 접근하고자 한다. 그럴 때에 일터괴롭힘의 다양한 측면을 바라볼 수 있고, 그것이 발생하는 원인 자체에 대한 접근이 시도될 수 있으며, 그 결과에 대한 규율에 있어서도 폭넓은 시도가 가능해 질 수 있다고 보기 때문이다. 또한 '괴롭힘'에 대한 사회적 기준을 형성하기 위한 접근은 문제 상황을 사회적으로 인지하는 계기를 형성할 수 있을 것이며, 법률적 접근으로 모든 문제를 포괄할 수는 없겠지만, 일터괴롭힘을 법적 규율 범위로 가져옴으로써 우리는 번져가는 일터에서의 노동자 괴롭힘을 '문제'로서 인식하고 대응해 나갈 수 있을 것이다.

이 연구에서는 먼저 사례검토를 통해 일터괴롭힘의 발생 양태 및 유형 등을 살펴보고, 그것이 노동자에게 미칠 수 있는 영향에 대해 살펴본다(2장). 그리고 현재 법제도 내에서는 이러한 존엄의 훼손에 대해 어떻게 규율되고 있는지 그 한계와 의미, 시사점을 검토하고(3장), 이를 통해 현재 한국사회에서 제기될 수 있는 법제도적 대안 구성에 대해 살펴보고자 한다(4장).

II. 일터괴롭힘 행위의 유형과 사례, 노동자에게 미치는 영향

1. 일터괴롭힘의 사례와 유형 및 특징

가. 일터괴롭힘에 관한 사례수집

일터괴롭힘과 관련되어 수집된 상담사례와 일터괴롭힘과 관계된 판례, 관정례 등을 수집하여 약 60여건을 분석하였다. 사례들은 가능한 일터괴롭힘과 관련된 것으로 수집하였으나, 법률 상담의 경우 일터괴롭힘 자체에 대하여 법률상 직접적인 제재수단이나 구제방법이 없기 때문에 일터괴롭힘에 직접 관련된 상담사례 수집이 어려웠다. 대부분의 경우 산업재해(산재)나 손해배상, 부당해고 등의 분쟁에 있어서 부당해고 과정, 산재 발생 과정의 부당성을 알리기 위하여 부수적인 요소로, 또는 손해배상의 필요성을 확인하기 위하여 일터괴롭힘이 확인되기 때문에, 일터괴롭힘 자체에 초점을 맞춘 상담사례는 거의 없었다. 또한 기존의 판례나 관정례들 역시, 산재나 손해배상 등의 과정에서 산재보상의 필요성, 손해배상의 필요성을 입증하기 위한 부수적인 증빙을 위해 일터괴롭힘이 부연 설명되어지고 있을 뿐이어서, 일터괴롭힘의 원인과 양태를 구체적으로 파악하기는 어려웠다. 이러한 한계가 존재하지만 사례검토를 통해서 일터괴롭힘의 발생양태와 유형, 또 그것이 다른 요소들과 어떻게 결합되어 복합적으로 발생하는지에 대한 시사를 얻을 수 있었다.

나. 괴롭힘 행위 유형 분류 및 사례 검토

1) 괴롭힘 행위의 유형

수집된 사례들의 괴롭힘 행위를 외형적으로 보면, 업무를 과도하게 부여하거나 부여하지 않거나 또는 업무를 차별적으로 부여하는 방식, 징계, 해고, 전보, 사직종용, 정리해고와 같은 인사처분을 행하는 방식, 원래의 직책에서 정당한 사유 없이 배제하거나 행사 참여를 배제하는 방식 등 인사관리를 통한 괴롭힘이 일반적으로 벌어지고 있었다.[일(업무)관련 괴롭힘]. 그러나 이러한 인사 관련 괴롭힘은 조직의 관행과 절차 차원에서 묵인되거나 경영 전략의 일환으로 이루어지기도 하는 것으로 보였다(조직적·환경적 괴롭힘). 즉, 조직적이고 환경적인 괴롭힘이 업무와 관련한 인사권 남용, 업무를 이용한 괴롭힘으로 나타나는 것이다. 또한 다툼

이나 의견 충돌에서 시작해 권력적 관계와 얽혀 괴롭힘이 심화되는 대인간 갈등이나 폭군에 가까운 상사에 의하여 권력 과시적으로 부하 또는 동료를 무시하는 괴롭힘도 확인되었는데 [개인적·대인 간 괴롭힘], 이러한 괴롭힘을 회사에서 방기하거나, 이러한 괴롭힘을 통해 성과를 얻어내고자 하는 회사에 의해 조장되기도 하는 것으로 보인다. 즉, 일터괴롭힘의 유형으로서 조직적·환경적 괴롭힘과 일(업무) 관련 괴롭힘, 개인적·대인간 괴롭힘은 긴밀한 연관관계를 가진 상태에서 이루어지고 있는 일터괴롭힘의 대표적인 유형이라고 보인다.

이러한 괴롭힘은 행태상으로는 신체적·물리적으로 행사되기도 하고, 심리적·정신적으로 이루어지기도 하였으며, 한편으로 직접적·공격적으로 이루어지기도 하고, 간접적·은밀하게 이루어지기도 하였다.

[일터괴롭힘의 유형²⁾]

유형	유형의 설명
조직적·환경적 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> - 조직의 관행과 절차가 억압적이고 모욕적이며, 그런 관행과 절차가 지속적으로 사용되어 노동자들이 괴롭힘이라고 인식하는 상황 - 경영 전략의 일환으로, 괴롭힘이 일시적이거나 개인적인 문제가 아니라 구조적이고 전략적으로 이루어지는 상황 - 업무관련 괴롭힘과 관련이 깊다.
일(업무) 관련 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> - 과도한 업무 압력, 매출 압박, 비합리적인 데드라인, 과도한 업무감시 등을 통한 괴롭힘 - 반대로 의미 없는 과제 부여, 일을 주지 않기, 능력 이하의 일 주기, 본 업무를 박탈하고 주변적인 업무를 지시하는 방식의 괴롭힘
개인적·대인간 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> - 다툼과 의견충돌에서 시작해, 사내 정치와 권력 불균형 속에서 심하게 고조되는 대인간 갈등상황 - 파괴적이고 공격적인 리더십의 표출과 같이 자기 권력을 과시하고 과장하거나 부하 또는 동료를 무시하는 '폭군' 적인 괴롭힘 - 피해자의 정체성과 관련된 괴롭힘
신체적·물리적 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> - 물리적인 폭력의 행사 또는 위협
심리적·정신적 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> - 정서적 학대 - 괴롭힘의 행태가 물리적 공격보다는 심리적 형태를 우선 띈다.
직접적·공개적 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> - 언어적·물리적인 위협과 공격 - 공개적으로 망신주기

2) 류은숙·서선영·이종희 『일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들』 코난북스, 79쪽에서 나누고 있는 일터괴롭힘의 유형과 대표적 사례에 따라 사례들을 정리하고 유형을 설명하였다.

간접적·은밀한 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> - 동료 집단의 배제나 고립, 사회적 고립, 일터에서의 비공식적인 인간관계와 연관이 깊다. - 대화하지 않기, 인사하지 않기, 정보주지 않기, 희생양 만들기, 소문내기 등의 형태로 이루어진다.
----------------	--

2) 조직적/ 일 관련/ 개인적 괴롭힘

(1) 조직적·환경적 괴롭힘

① 수습기간 중 폭언 사건

○ 사례 요약

이 사건 노동자는 수습기간 중 사소한 업무처리가 제대로 되지 않았다는 이유로, 전체직원이 근무하고 있는 사무실 한가운데에 세워진 채 중간 관리자로부터 폭언과 모욕을 심하게 당하였다. 평소 해당 관리자의 업무상 폭언은 매우 일상적인 일이었다. 이 노동자는 해당 폭언 뒤 큰 소리가 나면 깜짝깜짝 심하게 놀라거나 식은땀을 흘리고, 머리가 멍하여 일을 전혀 못하는 상태가 계속되었고, 이후 중간 관리자의 폭언이 또 시작되자 겁에 질려 책상 밑으로 숨는 이상행동을 보이게 되었다. 정상적인 근무가 불가능한 상태가 되어 치료를 받게 되었으나, 회사측은 오히려 해당 노동자를 설득하여 사직하게 했고, 가해자에 대해서는 어떤 처벌도 이루어지지 않았다.³⁾

○ 검토

당해 노동자에게는 단 한 번 이루어진 일터괴롭힘이었지만, 해당 괴롭힘이 수습기간 중이라는 열악한 지위에서 갑작스럽게 발생된 사건으로서 충격이 무척 컸고, 개인적으로는 단 한 번의 충격이었지만, 조직적으로 다수에게 반복적으로 이루어지는 관리자의 폭언과 모욕에 간접적이지만 상시적으로 노출되었으며, 이러한 폭압적 근무분위기로 인하여 당사자에게 이상행동이 나타난 것으로 보인다. 중간관리자의 폭언과 모욕은 업무의 필요성을 떠나 반인격적이고 범죄적 행위로서 마땅히 경영차원에서 제지(혹은 징계)되어야 함에도 불구하고 방치되고 있는 것으로 보아, 이러한 폭언과 모욕을 이용한 일터괴롭힘을 통해 경영성공률을 높이고자 하는 것으로 보인다. 따라서 이 사건과 같은 괴롭힘은 외형적으로는 개인적·대인 간 괴롭힘

3) 상담사례 수집건으로 폭언으로 인하여 대인기피증이 발생되었으므로, 산재신청 및 민사상 손해배상신청이 가능할지에 대하여 상담한 것이다.

으로 보이지만, 실질적으로 조직적·환경적 괴롭힘이라고 보아야 할 것이다.

② 부○일보 사건

○ 사례 요약

이 사건 노동자(편집국장)가 대표이사 등의 요구를 반영하지 않고 기사를 게재하자, 부○일보는 징계위원회를 개최하여 당해 노동자에게 대기처분을 명하였다. 그럼에도 불구하고 당해 노동자가 계속 출근하여 업무를 수행하자, 부○일보는 부산지방법원에 ‘편집국장 직무집행 정지 가처분 신청’을 하였으나 기각되었다. 부○일보는 이후에도 당해 노동자가 대주주인 △△장학회가 부○일보의 편집권을 훼손시키려고 하고, 경영에 관여해서는 안 된다는 등의 기사를 연속하여 신자, 부○일보의 발행호수를 잘못 게재하는 등의 과실이 발생한 것을 이유로 대기처분을 하였다. 해당 대기처분에 대하여 1심과 2심 법원은 징계재량권을 남용하였다고 원고(당해 노동자)승소 판결을 하였다. 그러나 부○일보는 이 같은 판결에도 불구하고 급여만 이전의 편집국장 수준으로 지급하면서 그 직급에 맞는 업무를 부여하지 않는 방식으로 괴롭힘을 지속했다.⁴⁾

○ 검토

부○일보 사건은 편집국장(이 사건 노동자)이 대표이사 등의 요구를 따르지 않음을 이유로 정상적인 업무수행을 방해하고, 결국 대기처분을 행하여 업무를 수행할 수 없도록 한 것(업무적 괴롭힘)으로, 신문기자로서의 본분보다는 회사의 이익에 합치하는 기사를 작성하도록 강요하며, 편집국장이자 기자인 당해 노동자 본연의 업무를 조직적으로 방해한 사건이다. 이러한 방해는 징계위원회의 소집, 법원에 직무집행정지 가처분을 신청하는 등 매우 공개적이고 조직적으로 이루어졌다. 이러한 조직적 괴롭힘에 대하여 당해 노동자는 소송에서 이기기는 하였지만, 일터괴롭힘이 이루어지는 상당한 기간 동안 징계라는 불명예를 지속적으로 겪으며, 업무를 제대로 수행하지 못함으로써 상당한 피해를 감수하여야만 하였다. 즉, 해당 사건은 조직적 괴롭힘의 외형을 보여주면서, 괴롭힘의 방법으로는 업무를 방해하거나 업무를 할 수 없도록 하는 업무적 괴롭힘을 동시에 보여주고 있다.

③ 공무원 자살 사건

4) 부산고등법원 2014.7.10. 선고 2013라299 결정

○ 사례 요약

이 사건 노동자는 “계장으로 근무하면서 정상적인 근무시간보다 40%가량 초과근무를 하면서 많은 업무를 성실하게 처리해왔는데 … 반장까지 겸하면서 업무량이 더욱 많아졌음에도 충원되어야 할 직원이 충원되지 아니하여 부하 직원이 해야 할 업무까지 처리하면서 심한 스트레스를 받았”고 이처럼 과중한 업무를 성실히 수행하였음에도 불구하고 특별승진 대상자에서 제외되자 심한 배신감까지 느껴, 중증의 우울장애가 발병하여 자살하였다.⁵⁾

○ 검토

공무원 자살 사건은 판결문의 사실관계상 상급자와의 갈등관계는 전혀 드러나지는 않는다. 다만, 과중한 업무가 개인에게 집중되어 업무과부하가 발생함에 따라, 마땅히 직원이 보충되어야 함에도 불구하고 장기간 인원충원을 해태한 점으로 보아 조직적으로 업무 과부하를 통해 성과를 최대치로 뽑아내고자 한 것으로 보인다. 즉, 업무과부하를 통한 최대한의 성과창출이라는 조직적 결정이 개인에게 일터괴롭힘으로 작용하였고, 이러한 업무의 과중이 점차 고조된 것으로 보아 인원충원이 어려워 불가피하게 업무과중이 발생하였다기 보다는 의도적인 것으로 보인다. 이 사건은 조직적 괴롭힘의 외형을 보여주면서, 괴롭힘의 방법으로는 업무를 과도하게 부여하는 업무적 괴롭힘의 모습을 동시에 보여주는 사례이다.

④ 노동조합 탈퇴강요 사건

○ 사례 요약

00회사에서 근무하는 이 사건 노동자들은 노동조합의 위원장 및 조합원들로서 2002년 임금교섭이 이루어지지 않아 쟁의행위를 하였는데, 회사는 당해 노동자들을 대상으로 부분직장폐쇄를 단행하며 업무복귀 요구를 거부하였고 이 과정에서 사업주로부터 폭언, 폭행을 당하였다. 또한 업무복귀 이후에는 생산현장과 옥상, 변전실 옥탑, 대회의실, 현관, 카드리더기 등에 10여대의 CCTV를 설치하여 업무를 감시하고, 해고 등 각종 징계를 남발하였다. 또한 쟁의행위에 참가했던 노동자들을 모아서 별도의 라인에 배치하고는 해당 라인에만 야유회 행사 지원금 등을 지급하지 않는 등의 차별을 하였다. 이처럼 1년여 간의 쟁의 및 복귀 이후 3-4년간 감시와 징계, 차별을 겪으면서 당해 노동자들은 우울, 불안, 불면, 무기력 등의 적응장애가 발생하였다.⁶⁾

5) 서울고등법원 2013.12.19. 선고 2012누27595 판결

6) 서울행정법원 2008.3.26. 선고 2005구단11619 판결, 1심 법원은 당사자들의 증상이 업무상 장애임을 인정하였지만, 2심 법원(서울고등법원 2008.12.17. 선고, 2008누

○ 검토

이 사건의 경우 사용자 및 관리자들로부터 고의적인 폭행, 폭언 및 감시와 차별행위가 이루어졌는데, 이러한 괴롭힘은 매우 조직적이고 권력적으로 벌어진 것으로 보이며 장기간에 걸쳐 반복되고 고조된 것으로 보인다. 이와 같이 노동조합과 조합원에 대한 집단적 괴롭힘은 통상 관리자 개인이 행하는 것과 같은 개인적 괴롭힘의 외형을 보여주지만, 그 실질은 반 노동조합적인 조직정서에 의하여 이루어지는 조직적·환경적 괴롭힘이라고 할 수 있다.

⑤ 협동조합 노조탈퇴 회유사건

○ 사례 요약

00협동조합의 경우 노동조합 탈퇴 회유에 대하여 노동자가 거절하자, 이전에는 해보지 않은 이표채 장착업무로 전보발령을 내고 잦은 감사 대상으로 지정하면서, 고액의 임금을 받는다며 시비를 걸고, 업무관련 주의 촉구 등을 지속하며 괴롭혔다. 또한 해당 전보발령에 대하여 당해 노동자가 지방노동위원회에 부당노동행위 및 부당전보 구제신청을 제기하자, 협동조합은 구제신청기간 중 사료창고관리직으로 2차 전보를 시켰다. 지방노동위원회는 당해 노동자가 30년간이나 사무, 금융 업무만을 수행하였고, 불과 얼마 전 높은 업무성으로 우수사원 표창을 수여받았기 때문에, 별다른 이유 없는 전보발령에 대하여는 부당전보임을 인정하였으나, 협동조합은 중앙노동위원회에 재심을 신청하며 전보를 취소하지 않고 있다.7) 결국 당해 노동자는 적응장애 진단을 받고 통원치료 중이며, 지속적인 괴롭힘에 대한 좌절 및 무력, 분노상태가 지속되어 고통 받고 있다.

○ 검토

이 사건은 회사에서 노동조합 탈퇴를 강요하기 위하여 조직적으로 부당노동행위 및 부당전보가 이루어지면서 일터괴롭힘이 발생한 것이다. 이처럼 회사는 전보조치, 감사조치, 업무방해 등(업무적 괴롭힘)을 통해 쉽게 노동자를 괴롭히고, 이를 방어하기 어려운 노동자는 우울증, 적응장애 등의 업무상 질병에 걸릴 위험이 높아진다. 만약 부당 전보가 취소된다고 하더라도 회사는 다른 방법으로 당해 노동자를 얼마든지 괴롭힐 수 있으며, 또한 부당전보가 취소된다

11169 판결)은 동일한 스트레스 원인에도 불구하고 모두가 동일시기에 동일증상으로 동일·유사한 질병이 걸리는 것은 일반적인 역학적 현상에 부합하지 않고, CCTV를 철거 후 20개월이 지난 후에야 진료를 받은 것 역시 납득하기 어려우며, 노동쟁의나 노동조합 활동은 사용자의 업무와 관련이 있거나 사용자의 지배·관리 하에 있는 행위라고 하기 어렵다며, 당사자들의 증상을 업무상 재해로 인정하기 어렵다고 하였다.

7) 중앙 2015부해1120/부노203병합

고 하여 노동자의 질병이 치유되는 것은 아니기 때문에, 회사의 조직적 방침에 따른 일터괴롭힘으로 인하여 노동자 개인의 삶이 통째로 망가져 간다고 할 수 있다.

⑥ 114 안내원 전직 사건

○ 사례 요약

00통신회사는 명예퇴직 요청을 거부한 45세의 여성노동자에게, 기존에 현장에서 근무하거나 전신주 업무를 수행한 적이 없음에도 불구하고, 별다른 이유 없이 업무를 변경하여 자동차에 개통장비를 싣고 운전하여 다니면서 현장개통업무를 단독으로 수행하도록 하고(전보 및 과도한 업무요구, 업무적 괴롭힘), 공동주택뿐만 아니라 등주작업이 수반되는 일반주택 등의 개통작업을 수행하도록 하였다. 회사는 당해 노동자가 현장개통업무를 수행하는 동안, 두해에 걸쳐 인사고과에서 해당 노동자에게 연속으로 “D”를 부여하는 한편, 4회에 걸쳐 업무촉구서, 3회에 걸쳐 경고장을 발부하며 괴롭힘을 지속했다.⁸⁾

○ 검토

00통신회사는 명예퇴직 요청을 거부한 여성노동자에게 전보 및 각종 인사조치를 통해 괴롭힘을 지속함으로써 자진 퇴사를 유도하고자, 고의적으로 업무적 괴롭힘을 지속하였다. 또한 전보를 통해 노동강도를 높인 것에 만족하지 않고, 수시로 업무촉구서, 경고장 등을 발부하며 괴롭힘의 강도를 높였고, 연간 인사고과를 통해 당해 노동자를 저성과자로 만들면서 장기간에 걸쳐 괴롭힘을 지속하였다. 이러한 괴롭힘은 외형적으로는 회사로부터 지시를 받은 상급자에 의하여, 권위적인 개인에 의하여 이루어지는 것으로 보이지만, 실질에 있어서는 명예퇴직을 강요하기 위하여 조직적 차원에서 이루어지는 일터괴롭힘이다.

(2) 일(업무)관련 괴롭힘

① 대학 교수 비전공강의 배정 사건

○ 사례 요약

00대학은 교수인 이 사건 노동자가 교내 집회 및 대학과의 마찰 과정에서 인터넷사이트 프리첼 내의 교수협의회가 운영하는 사이트에 보도자료 등의 명목으로 글을 게재하고, 이것이

8) 청주지법 2013.1.8. 선고 2011나3412판결

문제가 되어 명예훼손으로 불구속 기소되자, 이를 이유로 당해 노동자를 직위해제 처분하였다. 그리고 이후 복직을 명한 이후에도 상당기간 강의와 관련하여 아무런 연락을 취하지 않다가, 당해 노동자가 이전에 한 번도 강의해보지 않은 비전공 강의를 하도록 통보하면서, 강의조정신청도 거부한 사안이다⁹⁾. 결국 이 노동자는 수업이 가능한 1과목만 강의를 진행하고 나머지 2과목은 강의를 포기하여야만 했다.

○ 검토

위 사건에서 대학은 당해 노동자인 대학교수를 본연의 업무에서 배제시키려는 의도를 가지고, 당해 노동자가 강의를 할 수 없는 과목을 배정함으로써, 스스로 강의를 포기하도록 하였다. 즉, 불가능한 업무를 부여하는 방식으로 업무를 수행할 수 없는 상황을 만들어 괴롭힘을 행한 것이다. 일터에서의 괴롭힘은 조직적·환경적 괴롭힘이든 개인적·대인 간 괴롭힘이든 그 구체적인 양상에 있어서는 업무와 관련된 괴롭힘이 흔히 발생한다. 이러한 업무관련 괴롭힘은 정당한 인사권과의 구분이 어렵다. 노동자 스스로도 업무를 수행하지 못하거나 과도한 업무를 수행하여야 하거나, 업무기기 관련 차별 등을 받음으로써 자괴감과 고립감, 죄책감 등에 빠지게 되고, 이는 과도한 스트레스와 정신적 질병의 유발로 이어질 수 있다. 또한 직장에서의 이러한 스트레스와 괴롭힘은 노동자의 직장 밖까지 무기력감, 패배감을 가져와 일상생활에 심각한 영향을 미치는 경우가 많다.

② 고유업무 배제 사건

○ 사례 요약 (00산업 금속노조 탈퇴강요 사건)

00산업에서는 금속노조를 탈퇴하지 않는 노동자들을 TFT라는 별도의 팀으로 배제시켜 들을 치우거나, 페인트를 벗기거나 하는 업무를 시켰다. 몇 십 년이나 라인에서 작업을 하던 노동자들이 그 동안에 해오던 일에서 배제되어 전혀 다른 업무를 하면서 심한 자괴감과 허탈감을 느끼고 지속적인 괴롭힘으로 인해 정신적인 충격과 심한 경우 자살충동까지 느끼는 등 심각한 고통을 느꼈다.

○ 사례 요약 (퇴출대상자 고유업무 배제사건)

0000공사의 경우 “2010년 현원감축 15% 이상 달성을 목표로 하면서 △△△△서비스단에 퇴출대상자를 배치하기 시작하여, △△△△서비스단으로 인사명령을 받은 노동자들은 출근 후

9) 대법원 2008.6.26. 선고 2006다30730 판결, 위자료 등 사건

사무실에서 잠시 대기하다가 근무시간의 대부분을 역사로 이동하여 열차 안에서 열차 내 전단지 수거, 열차 내 잡상행위 단속, 스크린도어 홍보물 부착, 차량 내 홍보물 부착 등의 업무를 수행”하도록 하였다. 이처럼 인력감원을 목적으로 업무 외 지시를 하는 등 노동자들을 괴롭혔고, 견디지 못한 노동자들은 결국 사직서를 제출할 수밖에 없다.¹⁰⁾

○ 검토

반노동조합 정서에 기인한 조직적 괴롭힘의 경우 또는 정리해고, 명예퇴직, 사직 강요, 해고 위협과 같은 경우에도 그 구체적인 양태는 업무를 박탈하거나 업무를 과도하게 부여하는 방식으로 벌어지는 경우가 흔하다. 또는 업무를 주면서도 본래의 직무와 전혀 상관없는 일을 시키는 방식으로 노동자의 자존감과 자부심을 파괴하는 방식으로 일어나기도 한다. 노동은 단순히 생계를 유지하는 수단을 넘어 자아를 실현하고 인격을 발전시키는 방식의 하나이기 때문에, 본래의 업무를 박탈하는 행위는 노동자의 인격을 파괴하는 방법의 하나라고 할 수 있다. 때문에 업무를 과도하게 부여함으로써 육체적인 고통을 부여하는 방식 외에 오히려 업무를 빼앗는 방식으로 전보나 업무전환과 같은 인사권 행사형 괴롭힘, 업무를 박탈하는 대기발령, 고유업무 외의 일을 시키는 괴롭힘이 보다 흔하게 사용되는 것으로 보인다. 이러한 업무배제형 괴롭힘은 업무를 과하게 부여하는 업무관련 괴롭힘보다 오히려 정신적으로 심각한 피해를 발생시킬 수 있는 괴롭힘 양태임을 주의할 필요가 있겠다.

(3) 개인적·대인 간 괴롭힘

① 청경반장 자살사건

○ 사례 요약

2001.9.부터 청경반장으로 근무하던 이 사건 노동자는 안면이 있는 자가 지사장으로 부임한 후 조직통합문제, 인원 보충 및 야간근무지 이동 문제 등으로 마찰이 생겨 관계가 나빠지기 시작했다. 지사장은 당해 노동자가 청경반장이 된지 3개월밖에 되지 않았는데, 교체를 지시하기도 하고, 대테러장비 운용에 대한 200여 쪽의 영문 책자를 숙지하도록 지시하여 밤늦게까지 번역을 하느라 야근을 하는 날이 많아졌다. 청경반장이 되면서 대원시절에는 없었던 행정업무가 많아졌는데, 행정업무가 익숙하지 않은데다 지사장이 지시한 새로운 업무들까지 처리하느라 업무 부담이 컸다. 이에 대해 지사장은 업무가 서투르다는 이유로 공개적인 자리에

10) 서울동부지법 2009.10.15. 선고 2009가합4655 판결

서 질책, 모욕을 하고, 의견을 무시당하는 등 괴롭힘이 지속되었다. 이에 분개하며 술을 마시거나 자살하겠다고 하는 등으로 괴로워하였고, 결국 우울증이 생기고, 정도가 심화되어 자살에 이르게 되었다.¹¹⁾

○ 검토

직장 상급자와의 마찰 이후 고의적인 업무 과부여, 그의 불충분한 수행을 이유로 한 잦은 질책과 모욕이 있었고, 이러한 괴롭힘이 약 9개월에 걸쳐 점차 고조되는 괴롭힘의 전형적 특성을 보이는 사례이다. 상급자라는 지위를 이용해 의도적으로 괴롭힘을 행한 것으로 보이고, 공개적인 자리에서 모욕을 주는 등 정신적 괴롭힘의 양태도 함께 나타났다. 이러한 개인적 마찰에서 시작된 괴롭힘은 점점 고조되고 강화되어, 당사자의 스트레스가 더욱 높아져 우울증의 유발로 이어지고, 결국 극단적인 결과를 초래하게 된 사례이다.

② 00손해보험 운전기사 사건

○ 사례 요약

임원 전담 수행기사로 충청지역에서 10년 넘게 근무하던 이 사건 노동자가 임원과 휴가일정 요청으로 마찰이 있는 직후, 갑작스럽게 서울로 전보발령을 받았다. 평소 해당 임원은 운전기사(당해 노동자)에게 ‘마음에서 우러나오는 예절이 보이지 않는다’, ‘나이가 많아 불편하다’고 말하며, 당해 노동자가 장염에 걸렸을 때는 밥을 먹으라는데 왜 안 먹느냐며 먹기를 강요하기도 했다. 또 한 번은 직원들에게 새조개 회식을 시키면서, 운전기사(당해 노동자)에게만 비빔밥을 먹으라고 하여 치욕스러운 감정을 느끼도록 하였다. 회사는 당해 노동자가 전보된 이후에는 3-4개월간 4회 정도의 차량운행만을 지시하고 나머지는 대기하도록 명령하였는데, 당해 노동자는 갑작스러운 전보발령에 때문에 직장 부근 고시원에서 생활하면서, 불안과 알 수 없는 분노로 상담치료가 필요한 상태가 되었고, 지방노동위원회와 중앙노동위원회에서 해당 전보가 부당함이 인정되었음에도 불구하고 회사는 전보를 취소하지 않았다.¹²⁾

11) 창원지방법원 2006.4.25. 선고 2005구단2910 판결, 보험급여지급처분취소청구. 1심에서는 당사자의 자살이 업무상 괴롭힘과 관련된 것으로 인정되어 유족급여를 지급하여야 한다고 인정하였으나, 2심(부산고법 2006누2398 판결)은 1심에서 인정하였던 괴롭힘 행위들에 대하여 불인정(200여 쪽 영문 자료를 번역하여야 했다는 주장 불인정, 업무가 약간 과중됨, 당사자가 수행한 행정업무는 단순 업무였음 등) 함으로써 자살과 업무와의 관련성을 부정하여 1심을 취소하고, 유족급여신청을 기각하였다.

12) 투데이신문, KB손해보험 수행기사 ‘임원 한마디에 대전서 서울로 발령 받아’, 2016.6.1. <http://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=44816>

○ 검토

개인적 괴롭힘은 간접적인 것에서부터 직접적이고, 공개적인 형태 등 다양한 방식으로 나타나는데, 이 사례의 경우 이미 괴롭힘이 상당히 진전되어 보다 직접적인 공격의 형태로 진화되어 나타나고 있다. 특히 전형적인 권력과시형 상급자에 의한 괴롭힘에 해당하는 것으로, 공개적인 언어폭력, 다른 직원들 앞에서 모욕주기 등 심각한 정서적 공격이 이루어졌으며, 이에 그치지 않고 일을 부여하고 대기상태로 두고, 급기야 부당전보를 행하는 것에 까지 이른 사례이다.

③ 00공원 비정규직 괴롭힘 사건

○ 사례 요약

00공원의 경우 정규직 직원(가해자1)이 정규직 전환을 앞두고 있는 여직원에게 ‘(정규직)다 되는 거 아니다.’면서 고용에 대한 불이익을 암시하여 술 접대 및 동행을 강요하고, 성희롱적인 언사를 행사하였다. 가해자2는 간접고용인 셔틀버스 기사에 대한 고객 도움터 순환근무 인사조치가 매우 이례적임에도 불구하고 명확한 설명 없이 일방적으로 셔틀버스 기사들에게 순환근무 조치를 강행함으로써 상당한 업무혼선과 고용안정에 대한 불안감을 발생시켰다.¹³⁾

○ 검토

이 사건의 경우 정규직 노동자가 열악한 지위에 있는 비정규직 노동자에게 고용안정을 빌미로 괴롭힘을 행한 사건이다. 이는 실질상에서는 개인적·대인간에 이루어진 괴롭힘이지만, 묵시적으로는 조직 내의 위계관계를 이용한 이러한 괴롭힘이 묵인되었기 때문에 벌어진 사건이라고 보인다. 즉, 개인적·대인간 괴롭힘 역시 큰 틀에서는 조직적·환경적 괴롭힘과 궤를 같이한다고 하겠다.¹⁴⁾

13) 서울특별시 시민인권보호관 결정, 사건번호 14신청-123(병합), 사업소 용역업체 직원에 대한 성추행 등

14) 이 사건은 시민인권보호관에 의하여 조사되고 시정권고가 내려진 사건인데, 시민인권보호관이란 서울특별시 인권기본조례에 기초하여 2012. 9.부터 시행하고 있는 독립적 옴부즈만 제도이다. 서울시 또는 산하기관 및 시설에서 업무수행과 관련하여 인권침해를 받거나 이러한 사실을 알게 된 사람이나 단체가 시정을 신청할 수 있고, 2015년 한 해 동안 총 106건을 접수받아 99건을 종결 처리하였다(7건 진행 중). 2015년 접수된 사건 중 시정권고는 총 10건이 이루어졌는데, 그 중 절반 이상은 성희롱 및 언어폭력 등의 일터괴롭힘 사건(6건)이었으며, 불이익 또는 따돌림 등의 우려로 인해 신고를 부담스러워하던 일터괴롭힘 사건들이 독립적인 옴부즈만이 운영됨에 따라 드러나고 있다는 평가이다.

④ 기타

a. 업무진행절차와 관련하여 관리직 공무원과 말다툼이 있는 후, 관리직 공무원이 이 사건 노동자에게 기간 만료시 계약갱신을 하지 않겠다고 사직을 종용함. 관리직 공무원은 당해 노동자의 본연의 업무가 아닌 자신의 자녀 자기소개서 작성을 지시하며, 컴퓨터도 지급하지 않고, 기존의 업무가 아닌 기사스크랩과 같은 고유업무 외의 업무를 부여하거나, 도저히 작업 완료가 어려운 짧은 시간 내에 업무를 마칠 것을 요구하는 등 괴롭힘을 지속함.¹⁵⁾

b. 회사 야유회 사진이 게시판에 붙어있어, 평소 사이가 나쁘던 상사의 얼굴에 낙서를 몰래 남겼는데, 상사가 CCTV로 낙서한 사람을 찾아내 징계 위협을 하며 사직을 종용하고, 사직을 거부하자 업무상 부당한 시비를 걸기 시작하였고, 징계위원회에 회부되어 해고당함.¹⁶⁾

c. 임원이 교체되었는데, 변경된 임원 휘하의 부장이 새로 배치되면서, 부장이 이 사건 노동자에 대하여 구 경영진과 친분이 있다는 임의 판단 하에 당해 노동자에게 사직을 종용하며 업무상 시비를 찾아 징계위협을 하고, 관련 부서를 폐지하겠다고 정리해고를 통보함.¹⁷⁾

3) 신체적·물리적/ 심리적·정신적 괴롭힘

(1) 신체적·물리적 괴롭힘

① 사례 요약

○ 자활센터 여직원 집단폭행 사건

2015.11. 경기도 여주00자활센터 소속 직원들이 여직원을 집단 폭행하였다는 의혹이 제기되었는데, 5명의 직원들이 이 사건 노동자의 양팔을 잡고 실신 직전까지 목을 조르는 등 가혹 행위를 하고, 유리벽에 여러 차례 머리를 찡다 유리벽을 감싸고 있는 철제기둥에 부딪혀 당해 노동자가 의식을 잃은 후에도 발로 차고 때리는 등 폭행을 계속하였다. 이 일이 있기 일주일 전 회식자리에서도 2차에 가기 싫다고 한 피해자를 억지로 끌고 가 강제로 폭탄주를

15) 상담사례 수집건, 당사자는 국가기관의 기간제 사무직 직원이었는데, 위법한 업무지시 관련 부처소속 감사실에 감사신청을 하였고, 부당해고 관련 상담을 진행한 사례이다.

16) 상담사례 수집건, 일반 사무직 여성으로서 부당해고에 대한 전화상담 건이다.

17) 상담사례 수집건, 건축사사무실에서 일하는 여성으로 해고에 관한 전화상담 건이다.

마시게 하는 등 가혹행위가 있었다고 주장되고 있으며, 이러한 따돌림은 종교적 이유 때문인 것으로 전해지고 있다.¹⁸⁾

○ 몽○식품 회장 운전기사 폭행 사건

2015. 12.에는 몽○식품 회장이 운전기사에 대하여 상습적인 구타와 폭행을 하였다는 사실이 알려졌다. 운전기사는 회장으로부터 자주 정강이와 허벅지를 발로 걷어차이고 주먹으로 맞았다고 한다. 폭행뿐만 아니라 “00놈”, “*** 없는 **”등이 담긴 욕설 녹음도 공개되었다. 이 때문에 운전기사는 ‘나는 인간이 아니었다.’는 자괴감을 느꼈다고 한다.¹⁹⁾

② 검토

어떠한 방식의 일터괴롭힘이던 그것은 일터괴롭힘으로서 노동자의 정신과 육체를 파괴함은 분명하지만, 특히나 신체적·물리적 괴롭힘은 형사적 범죄행위(폭행죄, 협박죄 등)이기도 하다. 또한 일반적으로 신체적·물리적 괴롭힘이 심리적·정신적 괴롭힘이나 간접적·은밀한 괴롭힘의 다음 단계로 이루어지는 경우가 많기 때문에, 신체적·물리적 괴롭힘의 형태를 경험하였다는 것은 이미 상당 기간, 지속적으로, 낮은 강도부터 점차 강도를 높이는 식의 높은 강도의 괴롭힘을 받아왔을 가능성이 크다는 점을 염두에 둘 필요가 있다.

2016.6.9. 한 뉴스²⁰⁾에서 직장내 폭행 신고가 2년에 5000건이 넘는다고 보도하였으며, 회사에서 맞은 적이 있는지에 대하여 ‘회식을 하다가 장난 반 농담 반으로 뭐 뒤통수를 친다거나’, ‘실적이 잘 안 나오고 그럴 때 따로 불러서 서류로 얼굴을 툭툭 친다거나’하는 일을 당했다고 보도했다. 이처럼 한국의 위계적이고 권위적인 직장 문화 내에서는 아직도 신체적이고 물리적인 괴롭힘이 여전히 난무하고 있다. 또한 ‘갈굼의 경영’이라는 경영전략을 통해 직원들의 성과를 높이겠다는 사고방식이 합리적이라고 받아들여지는 상황에서는, 일정 정도의 괴롭힘 정도는 어느 회사에나 있다는 사고방식 하에 묵인되고 있을 정도이다. 이러한 사고방식은 법원에도 영향을 미치고 있어, 특수하고 강력한 사건이 없이는 노동자들의 우울증이나 적응장애 등이 어느 노동자나 겪는 일이기 때문에, ‘그 정도’로는 산재를 인정할

18) IPN뉴스, ‘직장내 집단 폭행, 여직원 따돌림’ 의혹 제기, 2015.11.2. 문제현 기자, <http://www.ipnews.kr/news/articleView.html?idxno=41268>

19) 세계일보, 몽고식품 대국민 사과, ‘남심’걸어 차인 폭행사건 재조명, 2015.12.28., <http://www.segye.com/content/html/2015/12/28/20151228004040.html?OutUrl=naver>

20) TV조선, [판 포커스] 손으로 서류로... 직장폭행 1년에 5000건, 2016.6.9. 윤수영 기자, http://news.tvchosun.com/site/data/html_dir/2016/06/09/2016060990154.html

수 없다는 식이다.

(2) 심리적·정신적 괴롭힘

① 감리차장 자살사건

○ 사례 요약

OO회사의 감리차장(이 사건 노동자)은 새로운 감리단장의 부임 이후 감리준공일을 착오하여 업무에 차질이 한번 발생하면서부터, 단장과의 마찰이 심각하게 발생하였다. 단장은 당해 노동자가 무슨 일을 하던 맘에 들어 하지 않으면서, “일의 큰 줄기를 파악하지 못한다.”는 등의 업무적 모욕 외에도 “너는 그런 색깔 옷 밖에 안 입느냐, 옷차림이 그게 뭐냐”, “△△△가 전라도 애라 그런지 고집이 세다. 전라도 애 눈빛 봐라.”라는 식의 인격적인 모욕도 자주 하였다. 단장은 당해 노동자와 식사를 하는 것도 싫어하면서, 무슨 말을 해도 좋지 않게 받아들였다. 피해 노동자는 업무적으로도 무슨 일을 하던 감시를 받고 있으며, 단장이 자신의 잘못을 찾기 위해 노력한다고 생각하게 되었고, 결국 감리단장의 건의로, 해당 현장에서 교체되어 대기발령 처분을 받고 현장을 떠난 후 자살에 이르게 되었다.

○ 검토

사건에서 문제가 된 행위들의 구체적인 시기들은 분명하지 않지만, 2010.9. 새로운 단장이 부임하고, 2010.10. 감리준공일 착오로 인한 업무실수 후 2011.6. 대기발령을 받았으므로 약 9개월가량 당해 노동자에 대한 괴롭힘이 지속된 것으로 보인다. 피해자의 복장이나 출신 등을 비꼬는 정신적 공격의 형태로 드러났으며, 업무에 대한 비난이 사생활에 대한 공격으로 이어지고 급기야 대기발령이라는 일터에서의 배제로 이어졌다. 또한 단장의 행동은 주변 동료도 진술할 정도로, 단장이 당해 노동자에 대한 괴롭힘을 자제하거나 숨기려고 한 것으로 보이지는 않으며, 상당히 직접적이고 공개적인 형태로 드러난 괴롭힘 사례이다.

② 회사의 강압적 조사행위 사건

○ 사례 요약

2000년부터 증권회사 근무를 하며 전문직 마스터 PB(자산관리 영업)을 하던 이 사건 노동자(만 44세 여성)는 사생활과 부정행위 명목으로 본사로 호출되어, 외부와의 연락이 단절된 상태에서 좁은 조사실에 갇힌 채로 남성인 감사에게 10시간이 넘는 시간 동안 강압적인 조사

를 받았다. 특히 감사인은 감사과정에서 당해 노동자의 사생활과 관련한 부분에서 성희롱과 협박이 심했다. 당해 노동자는 외부와 전화조차 할 수 없는 상태로 이틀에 걸쳐 집중 감사를 받았으며 이후에도 조사는 약 2주간이나 지속되었다.²¹⁾

○ 검토

당해 노동자가 강압적인 조사를 받은 기간은 전체기간이 약 2주에 불과하지만, 첫 2일간은 약 10시간이 넘는 장시간에 걸쳐 좁은 감사실에서, 남성인 감사인으로부터 성희롱과 협박을 강하게 받아야 했다. 이러한 괴롭힘은 감사라는 명목으로 고의성을 은폐하고 있으나, 내용적으로 당사자가 불쾌감이나 부끄러움, 두려움을 느끼도록 하고자 하는 의도가 분명하며, 감사의 목적을 달성하기 위하여 이러한 강압적 조사가 조직 규범적으로 묵인되고 있었던 것으로 보인다. 즉, 감사라는 명목으로 심리적·정신적 괴롭힘이 짧은 기간, 매우 강도 높게 이루어진 사건이다.

4) 직접적·공개적/ 간접적·은밀한 괴롭힘

(1) 직접적·공개적 괴롭힘

① 교감의 교사 괴롭힘 사건

○ 사례 요약

00학원의 교감은 노동자A에 대하여 한 해 동안 40~50회에 이를 정도로 자주, 1~2시간씩 붙잡아 놓고 주변 교사, 교장을 대상으로 욕설이나 하소연을 하거나, 위협이나 고성, 책상 두드리기 등의 행동을 보였고, ‘야’, ‘너’라는 호칭을 일상적으로 사용하였다. 특정 시점부터는 노동자A의 결재를 이유 없이 반려하며, 해고 위협 등을 행하고, 노동자A의 예산 집행을 집요하게 방해하여, 부장직을 사퇴하도록 만들었다. 또 노동자B의 경우에는 교감에게 컨설팅 수업관련 개선이 필요하다는 의견을 개진하자, ‘입 닥쳐, 너 나와. 혼나봐야겠어.’라고 소리를 치며, 팔을 잡아당기고, ‘안 나와? 너 오늘 교문 그냥 못나가!’라고 고성을 지르는 등 폭언과 위협을 지속하였다. 이러한 피해는 단지 두 명의 교사뿐만 아니라 10명에 가까운 주변 교사들에게도 발생하였고, 그 이전년도에는 더 심한 형태의 협박과 위협이 존재하였다는 증언도 있었다.²²⁾

21) 정신질병의 업무관련성 판단 및 요양방안 연구(13.12.), 연세대학교 산학협력단, 고용노동부, 150쪽 사례3)

○ 검토

교감은 상급자라는 지위를 이용(권력관계)하여 정당한 업무집행의 범위를 넘어서는 폭언과 위협, 권한남용 행위를, 공포감을 일으킬 정도의 수위로 상당기간, 매우 잦은 빈도로, 다수의 교사에게 직접적이고 공개적으로 행한 것으로 보인다. 이에 대해 인권위원회는 ‘비록 직접적인 신체적 위해 행위는 없었다고 하더라도, 지속적인 욕설 및 헐박, 책상을 치고 고성을 지르면서 위협하는 언행, 수시로 부르거나 대면 결재 과정에서 장시간 잡아두고 주변 교직원들에 대한 욕설과 비난을 늘어놓는 행위를 장기간에 걸쳐 지속하는 행위들은 부하 직원들에게 심대한 모욕감과 굴욕감을 초래할 수 있고, 대부분의 시간을 보내야하는 직장에서 이러한 행위가 이루어진다면 행복추구권을 침해할 수 있고, 피해자가 실질적으로 두려움을 느끼고 있고 공포감을 지속적으로 느낀다면 인간으로서의 존엄성과 행복추구권이 침해당하고 있는 것’으로 판단하였다.

② 00맥주 성희롱 사건

○ 사례 요약

00맥주 A팀장은 부하 직원인 B에게 여성의 신체에 대한 언급을 하거나 신체 접촉을 하는 등 부적절한 언행을 하였고, B는 입사로부터 1년이 채 되기 전에 갑작스럽게 사직서를 제출하였다. 회사는 B의 퇴사가 A에게 원인이 있다고 확인하여 구두경고를 하였고, A는 ‘향후 유사 상황 재발시 어떠한 징계도 수용하겠다.’고 다짐하였다. 그러나 A팀장은 B의 후임인 C에게도 ‘오늘 몇 시에 집에 가니, 내가 데려다줄까?’ 등 부적절한 언행을 지속해, C도 사직을 하였다. 이에 회사가 A에 대한 징계를 준비하는 과정에서 ‘후속조사 결과 사내 여직원들에 대한 성희롱 등으로 여성 근로자들의 고용관계를 극도로 악화시켜온 사실이 추가로 확인할 수 있었다.’는 보고서가 작성되었다.²³⁾

○ 검토

A는 부장이라는 지위를 이용하여 부하 여직원들에게 노골적인 성희롱 언사 및 신체 접촉을 시도함으로써 자진사직을 유도하였고, 이러한 사실을 자랑스럽게 말하면서 동료 여직원들을 괴롭혀왔다. 이는 매우 고의적인 성희롱 행태이며, 자신의 권력관계를 이용한 악의적인 일터 괴롭힘이다. 또한 성희롱은 조직 전체의 차원에서는 은밀하게 이루어질 수 있지만, 당사자에

22) 국가인권위원회 2013.2.25. 12-진정-0947000 침해구제 결정, 교감의 교사 괴롭힘에 의한 인권침해.

23) 서울행정법원 2010구합46036 부당해고구제재심판정취소

게는 상당히 직접적인 괴롭힘의 형태라고 할 수 있다. 이러한 A의 성희롱 행위는 장기간에 걸쳐 다수의 여성을 상대로 한 행위라는 점에서 매우 악의적이고, 악질적인 일터괴롭힘 행위라고 하겠다.

③ 비정규직 조리원 괴롭힘 사건

○ 사례 요약

이 사건 노동자는 비정규직 조리사로 근무하던 중 다른 조리사가 소속 학교로 발령을 받음에 따라 2007.1.1. 갑작스럽게 해고를 당하게 되었다. 이에 대하여 당해 노동자는 지방노동위원회의 부당해고 결정에 따라 2007.5. 복직을 하였지만, 복직할 때까지 상당한 스트레스를 받았으며, 복직 이후에도 학교장과 영양사로부터 부당한 업무지시 및 폭언 등을 당하면서 지속적으로 스트레스를 받았다. 이로 인하여 당해 노동자는 두통과 우울증 등의 증상이 심해졌다. 그 와중에 교체된 영양사로부터도 폭언을 일상적으로 들으면서, 증상이 더욱 심해져 2009년 적응장애 등의 질병이 유발되어 일반휴직을 하였다²⁴⁾.

○ 검토

해고, 폭언, 부당한 업무지시 등 직접적인 괴롭힘이 지속되었던 사건이다. 부당해고를 다루는 과정은 사용자측과 많은 마찰을 불러일으키기 때문에 그 자체로 극심한 스트레스가 발생된다. 또한 이러한 부당해고 판정 이후 복직을 한다고 하더라도 통상 괴롭힘은 더욱 심해진다. 이 사건의 경우처럼 일터괴롭힘을 지속적으로 경험한 노동자는 장기간 스트레스에 노출되어 우울증이 발병하거나 기존의 질병이 심해져, 급성 스트레스 반응, 신체형 자율신경 기능장애, 적응장애 등이 발생할 가능성이 높다. 이처럼 직장에서의 괴롭힘은 건강한 노동자에게 질병을 발생시켜, 지속적인 치료를 요하게 한다. 이처럼 일터괴롭힘이 일터에서 발생하지만 노동자의 일상생활과 생존을 파괴하게 된다.

(2) 간접적·은밀한 괴롭힘

① 집단따돌림에 따른 실업급여 신청사건

○ 사례 요약

24) 광주고등법원 2011.9.22. 선고 2011누531 판결

000에서 근무하던 이 사건 노동자는 친절사원과 우수사원으로 상을 받으며 능력을 인정받아, 직원들이 모두 가고 싶어 하는 00본사 00마트 내에서 조장으로 근무하게 되었다. 여성들이 많은 업계특성상 제일 오래 일한 '언니'들이 조직을 움직였는데, 당해 노동자보다 직급이 낮은 두 직원이 더 오래된 직원으로서 마트 내 영향력을 가지고 있었다. 당해 노동자의 업무 방식에 대해 두 직원과 마찰이 생기면서, 두 직원뿐만 아니라 전체 직원들이 당해 노동자에게 하는 언어와 행동이 점차 난폭해져 갔고, 왕따'취급이 계속되었다. 이런 문제에 대해 회사에 조치를 부탁하였으나, 회사는 아무런 대책을 마련하지 않았고, 부득이하게 사직서를 제출하자 다른 매장에서 일하라며 전보조치만 취하였다.²⁵⁾

○ 검토

해당 사건은 부하직원들에 의하여 상급자가 따돌림과 폭언을 당한 사건인데, 직급은 당해 노동자가 높았다고 하더라도, 실질적인 조직 내 권력관계에서는 당해 노동자가 약자였다고 할 수 있겠다. 괴롭힘이 벌어진 기간은 불과 2개월에 불과했지만, 조직내 권력관계에서 약자였던 당사자에 대한 언어와 행동의 난폭성이 짧은 기간 매우 빠른 속도로 고조되었고, 따돌림을 통해 당해 노동자를 조직에서 밀어내려는 의도가 분명하게 드러나, 결국 당해 노동자는 자진사직을 할 수 밖에 없었다.

② 은행 육아휴직자 사건

○ 사례 요약

은행창구에서 출납업무를 담당하다가 1년여 간 출산휴가 및 육아휴직을 사용하고 이 사건 노동자가 복귀하자, 은행은 당해 노동자에게 책상도 배치해 주지 않은 채 이전에 수행하던 업무가 아닌 창구안내 및 업무보조를 맡게 하고, 책상도 없이 창구 밖에 서서 손님을 안내하도록 하였다. 또한 당해 노동자를 제외한 전 간부 및 직원이 모인 회의에서 상급자가 '일도 주지 말고 직장에서 내쫓을 수 있게끔 다른 직원들도 동조하라'는 내용이 전달되었다. 이에 당해 노동자는 극심한 스트레스로 우울증을 앓게 되고, 병가 사용 후 출근을 못할 지경에 처했다. 그리고 무단결근을 함에 따라 징계해고를 당하였다²⁶⁾.

25) 고용보험심사위원회 2005-99, 고용보험 수급자격 불인정처분 취소사건

26) 광주지방법원순천지원 2012.6.28. 선고 2011가단12594 손해배상 판결. 2심(광주지방법원 2012나10375 판결). 사업주인 은행에게 위자료 지급의무가 인정된 사건이다.

○ 검토

한국에서는 여전히 육아휴직 사용률이 저조한데, 여성의 경우에도 60%정도만이 사용하며, 기간도 1년 전체가 아니라 평균 8개월 정도를 사용하는 것으로 나타난다. 남성의 경우에는 4.4%만이 사용하고 있다. 이처럼 근로기준법 등 법률에서 노동자에게 마땅히 보장하는 권리를 행사하는 것으로 인하여 일터괴롭힘을 당하는 경우가 많으며, 이러한 괴롭힘은 실상 회사의 분위기에 따른 조직적·환경적 괴롭힘의 일환이다. 이 사건은 육아휴직을 사용한 직원을 내쫓도록 왕따 분위기를 조성하여 당해 노동자 개인에게 가혹한 괴롭힘을 하였을 뿐만 아니라, 암묵적으로 다른 노동자들에게도 육아휴직을 사용할 수 없도록 한 사건이라고 하겠다. 이러한 조직적 차원에서의 따돌림 사건의 경우, 특정인에 대한 따돌림이 회의나 직원 이메일, 단체SNS 등을 통해 당해 노동자를 제외한 직원들에게 공유되면서 은밀하게 이루어지는 경우가 많다.

③ 초과수당 없는 조기출근 명령 사건

○ 사례 요약

취업포탈을 통해 기계관리 업무에 지원하여, 출근하게 된 이 사건 노동자는 채용공고 및 근로계약서상 출근시간이 9시임에도 불구하고, 관리소장이 시간외 수당 없이 7시 30분 출근을 요청하자, 요청과 상관없이 9시까지 출근을 하였다. 그러자 동료 직원들이 당해 노동자만 빼고 식사를 하면서 투명인간 취급하고, 막 입사한 당해 노동자에게 업무수행의 방법도 제대로 알려주지 않고, 수행할 수 있는 업무가 없는 보조기계실에서 혼자 있도록 배치하는 등의 괴롭힘을 지속하였다.²⁷⁾

○ 검토

시간외 수당 없는 무료노동을 거부하자, 조직적으로 동료 노동자 전체가 당해 노동자를 따돌린 사건이다. 당해 노동자는 근로계약서상 근로시간과도 다르며, 연장노동의 필요도 없는 부당한 무료노동 요구를 정당하게 거부한 것이지만, 이로 인하여 고의적으로 괴롭힘을 당하였다. 이러한 집단 따돌림이 지시에 의한 것인지는 확인할 수 없으나, 당해 노동자는 따돌림과 업무미부여, 업무에 대한 미고지 등의 방법으로 간접적·은밀한 괴롭힘을 당하였다.

27) 상담사례 수집건으로 당사자는 인권위에 인격권 침해를 이유로 진정을 제기하였다.

다. 괴롭힘 사건의 복합성, 고조성, 지속적 경향

이상에서 살펴본 각 괴롭힘의 유형별 사례는 어느 한 유형의 괴롭힘에 정형화되어 있지 않다. 왜냐하면 대부분의 일터괴롭힘이 조직적 환경 하에서 대인간의 갈등처럼 보이는 외피를 입고 업무 관련적인 양상으로 괴롭힘이 이루어지며, 이러한 괴롭힘이 초기에는 은밀하고 간접적으로 그리고 심리적이고 정신적인 괴롭힘의 모습으로 시작하였다가, 그 지속기간이 길어지고 강도가 강해지면서, 처음에는 한 달에 한 번이었다가, 주에 한번이었다가, 하루에도 몇 번씩 이루어진 식으로 빈도가 높아지고, 점차 직접적이고 공개적으로, 그리고 물리적이고 신체적인 괴롭힘까지 발전하게 되는 것이 일반적이기 때문이다.

○ L전자 부당퇴출 강요사건 사례 요약

L전자는 이 사건 노동자가 동료와 상사의 비리를 내부 고발한 이후, 당해 노동자를 업무시간 도중 모든 동료들 앞에서 업무실적 무능력자 등의 이유로 부당하게 퇴출을 강요하면서 협박하였다. 또한 당해 노동자가 퇴출에 응하지 않자 이메일을 회수하면서 당해 노동자의 동료 50여명에서 이메일을 보내 절대 ID를 알려주거나 PC, 회사비품을 빌려주지 말고, 만약 이러한 사실이 발각될 경우 책임을 묻겠다고 하였다. 상급자인 실장은 업무용 휴대폰과 업무용 책상을 회수하고, 한적한 곳에 혼자 앉아 있도록 지시하거나, 한쪽에 가만히 서서 반성할 것을 지시하였으며, 사직을 회유하기 위하여 가진 술자리에서 다툼이 생기자 당해 노동자에게 폭행을 행사하였다. 또한 사무실 내에서는 당해 노동자를 공개적으로 혼내어 꾸지람을 하였다. 이에 동료들이 보기에 당해 노동자가 심리적 압박, 초조, 불안, 대인공포증 및 기피현상을 보이는 것을 목격하고 인지하였다.²⁸⁾

○ 검토

해당 사건은 사직을 종용하는 과정에서 일터괴롭힘이 발생한 사안이다. 회사는 당해 노동자에게 지속적인 괴롭힘을 조직적으로 행하였으며(조직적·환경적 괴롭힘), 성과부진을 이유로 외근직이었던 당해 노동자를 내근직으로 업무를 변경시키면서 대기발령을 시킨 상태에서(업무 관련 괴롭힘) 사직을 종용하고, 괴롭힘의 정도도 고조된 것으로 보인다(고조성). 괴롭힘은

28) 서울행정법원 2002.8.14. 선고 2000구34224 판결, 산재(요양급여) 승인신청 사건. 해당 사건은 서울고등법원(2002누14593 판결)에서 항소기각으로 확정되었다. 관련하여 동일 사례에 대하여 손해배상신청 사건도 제기되었으며, 손해배상 건에 대하여는 대법원 2009다2545 판결로 확정되었고, 일터괴롭힘으로 인한 경제적, 정신적 손해에 대한 가해자의 배상책임은 인정되었다. 그러나 경영진의 배상책임은 2심에서는 인정되었으나, 3심에서는 기각되었다.

3월 정도부터 11월 정도까지 장기간 지속된 것으로 보이고(장기성), 사직을 종용하기 위하여 동료들에게 이메일을 집단적으로 발송한 것으로 보아 고의성이 분명하며(고의성), 실장이 직접 폭력을 행사(신체적·물리적)하거나 서서 반성하라(정신적·심리적)고 하는 등 권력관계가 분명하게 드러났다(권력관계).

이러한 사건처럼 대부분의 사건은 여러 가지 유형의 일터괴롭힘이 복합적으로 작용하고, 일정 기간 지속되며, 괴롭힘의 정도와 빈도가 고조되고, 상당한 또는 일정정도의 권력관계 하에서 일터괴롭힘이 발생하는 것으로 보인다.

물론 수습기간 중 폭언 사건의 경우²⁹⁾에는 이미 폭압적인 조직문화가 있는 상태에서, 조직 전체적인 측면에서는 위와 같은 방식으로 괴롭힘의 강도가 높아졌겠지만, 이제 막 입사한 수습직원에게는 처음부터 직접적이고 공개적인 폭언이 강도 높게 이루어진 유형이며, 회사의 강압적 조사행위 사건³⁰⁾처럼, 점진적인 과정 없이 처음부터 짧은 기간 심리적·정신적으로 문제가 발생할 만큼 강력한 충격이 주어지기도 한다. 즉, 괴롭힘의 유형은 조직적 상황과 가해자의 성향, 피해자에게 주어진 상황 등에 따라 매우 복합적인 괴롭힘이 다양한 모습으로 발생될 수 있다는 점을 염두에 둘 필요가 있다.

라. 소결

판례나 사례 수집을 확인해 본바, 일터괴롭힘의 유형은 개인이 처한 상황, 가해자의 성향, 조직적 괴롭힘 유무, 피해자의 지위 등에 따라 유형화하기 어려울 정도로 다양하다는 것을 확인할 수 있었다.

일터괴롭힘의 형태로는 ‘일터’라는 특수성에 따라 업무와 관련된 업무 빼앗기, 대기시키기, 본래 업무 외의 업무시키기, 부당한 업무지시, 업무를 과하게 부여하기, 업무기기 차별 등이 흔하게 발생되며, 괴롭힘이 진행되면서 또는 조직적 차원에서 괴롭힘이 행해지는 경우 직책 권한 배제, 징계하기, 전보시키기, 해고 또는 사직강요 등이 발생하는 것으로 보인다. 해고와 관련하여서는 해고대상자로 선정된 이후 자진사직 또는 명예퇴직 요구에 응하지 않을 경우 업무와 관련된 괴롭힘과 따돌림 지시 등을 통해 사직을 강요하면서 일터괴롭힘이 조직적으로 이루어지고 있었다. 이러한 업무와 관련된 괴롭힘은 정당한 업무지시와 구별이 어려워 노동

29) 본 보고서 10쪽, 조직적·환경적 괴롭힘 사례 ①

30) 본 보고서 22쪽, 심리적·정신적 괴롭힘 사례 ②

자들이 이에 대하여 문제제기를 하기 어렵고, 이에 대한 징계, 해고 등을 당한 경우에도 정당한 업무지시인지가 주로 다투어지는 것으로 보인다.

업무와 관련된 괴롭힘 외에도 다양한 형태의 괴롭힘이 이루어지고 있었는데, 회의나 식사 등에서 배제하는 행위, 집단적 따돌림, 허위소문 퍼뜨리기, 감시/감독 등의 각종 괴롭힘 행위를 넘어 폭언이나 모욕, 폭행, 성희롱, 강요 등의 범죄적 행위가 서슴없이 벌어지기도 하는 것으로 나타났다.

유형의 다양성에 반하여, 판례나 관정에서 일터괴롭힘의 계기나 이유를 굳이 확인하지 않는 경우가 많았다는 점도 확인이 가능했다. 이는 규율의 부재 때문인 것으로 보인다. 때문에 제한된 범위에서 계기나 원인을 가능한 범위에서 추정하거나 확인해 본 결과, 대부분의 일터괴롭힘의 계기는 위법 부당한 업무지시 거부, 보장된 육아휴직 사용, 업무상 질병/사고로 인한 산재신청, 부당한 해고에 대한 구제신청 등과 같이 노동법상 당연한 권리사용이나 비리고발, 진술서/확인서 작성과 같은 정당한 권리행사 행위, 헌법이 보장하는 노조활동 때문이거나 여성/장애인/외국인 등 수정 불가능한 사유에 의하여 발생하고 있는 것으로 나타났다. 때로는 업무와는 전혀 상관없는 사적 영역에서의 행위 때문에, 또는 개인이 통제할 수 없는 사정(오랜 근속연수에 따른 구경영진과의 친분, 상대경영진과 이는 사이라는 것 등) 때문에 일터괴롭힘이 발생되기도 했다. 일반적으로 일터괴롭힘이 개인이 자신의 일도 못하거나 성격에 문제가 있어서 발생할 것이라는 사회적 통념과는 달리 그러한 이유로 인하여 괴롭힘이 발생하는 경우는 매우 적음을 확인할 수 있었다.

업무와 관련된 전보나 해고, 사직강요, 직책배제 등(이하 '인사조치')은 일터괴롭힘이 아니라고 하더라도 사업주의 경영상 필요성에 의하여 정당하게 이루어질 수 있다. 그러나 정당한 인사조치의 경우에는 노동자가 납득할만한 설득과정과 조치에 상응하는 추가보호수단(전보에 따른 적절한 업무교육, 지역이동에 따른 기숙사 배정 또는 숙박료 지급, 해고의 정당한 이유 설명 및 해고보상금 등)이 함께 이루어지는 것이 보통이다. 때문에 아무런 설명이나 설득과정이나 보호수단도 없이, 급작스럽게 이루어지는 부당한 인사조치의 경우에는 노동자들의 대부분이 업무상 필요성이 있는 정당한 인사조치가 아닌 다른 목적을 지닌 부당한 일터괴롭힘이라고 느낄 수밖에 없다.

지금까지 살펴본 일터괴롭힘의 양태를 보았을 때, 우리 사회의 일터괴롭힘은 개인에 따른 특정한 원인이 존재한다기 보다는, 우리 사회에서의 일터 자체에 팽배한 권위 의식과 노동관계

의 비인간성, 낮은 노동권 의식, 높은 노동강도, 장시간 노동, 저임금 등이 복합적으로 작용되는 것으로 생각된다.

국제적으로도 일터괴롭힘은 개인적인 사건이 아니라 조직적이고 사회적인 문제로 보아 접근하고 있으며, 이에 따라 일터괴롭힘을 직접적으로 규제하고자 하고 있다. 반면 우리나라의 경우 일터괴롭힘에 대한 직접적인 규제수단이 없기 때문에, 노동시장의 구조적 열악성(비정규직의 증가, 임금저하, 노동3권의 심각한 부재 등)이 심각해짐에 따라 일터괴롭힘이 오히려 악화되고 증가되고 있음에도 불구하고, 제대로 일터괴롭힘이 주목되지 못하고 있다. 따라서 일터에서 겪는 다양한 괴롭힘을 줄여나가기 위해서는 일터괴롭힘을 사회화하여야 하며, 이를 위해서는 일터에서 벌어지는 각종 괴롭힘 행위들에 대하여 문제라고 인식하고 적극적으로 대응할 수 있도록 일터괴롭힘을 직접적으로 규율하고 제재할 법적인 대응책의 마련이 필요하다고 하겠다.

2. 일터괴롭힘이 노동자에게 미치는 영향

가. 일터괴롭힘과 직무스트레스의 연관성

일터에서 일어나는 각종 괴롭힘의 폭력성은 노동자의 육체적/정신적 건강에 큰 영향을 미친다. 중국에는 육체와 정신을 병들게 하고 ‘삶’을 훼손한다. 육체 및 정신건강에 심대한 영향을 미치고, 그와 연결된 사회관계에도 악영향을 미치면서 결국 일터괴롭힘의 피해당사자는 사회적으로 고립되고, 심지어 생명을 포기하는 일도 종종 일어나기도 한다.

작업관련성 정신질환의 발생원인은 사회심리적 요인, 물리적 요인, 화학적 요인, 개인의 감수성 등으로 다양하다. ‘사회심리적 요인’에 있어 직무스트레스는 작업관련성 정신질환의 주요 원인으로 지목되고 있다. 일터괴롭힘은 직무스트레스와 긴밀한 관계를 가지고 있다.

직무스트레스란, “직무요건이 근로자의 능력(capabilities)이나 자원(resources), 바램(Needs)과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적·정서적 반응”이다. 흔히 스트레스(긴장)를 ‘좋은 스트레스(바람직한 스트레스, eustress)’와 ‘나쁜 스트레스(바람직하지 않은 스트레스, distress)’로 나눈다. 나쁜 스트레스는 사람에게 불편함이나 해로움을 주는 스트레스를 말하

는데, 즉 어떤 사건을 예측하지 못하거나 조절할 수 없는 경우로 디스트레스로 인하여 정신적·물리적 기능을 방해 받을 수 있고 결과적으로 질병이나 무력감을 유발시킬 수 있다. 직무스트레스는 일터에서 직무요구도가 높은 경우나 업무재량권이 낮은 경우, 노동자에 대한 사회적 지지가 부족한 경우가 발생/증가하는 것으로 알려져 있으며 다음과 같이 정신질환의 발생원인을 파악하고 있다.³¹⁾

[작업관련성 정신질환의 발생원인]

원인 분류	구체적인 내용
1. 사회심리적 요인	직무스트레스 높은 직무요구도 낮은 업무재량권 관계갈등 일/가정 양립
2. 물리적 요인	소음 교대근무 직장에서의 외상
3. 화학적 요인	독성 화학물질 노출 유기용제 금속(납, 수은 등) 실내 공기 오염
4. 개인의 감수성	성별, 사회경제적 수준 등

[사회심리적 위험 요인, 관련 증상 및 발생 가능한 업무관련성 정신질환]

사회심리적 위험요인	증상	발생 가능한 질병
낮은 업무재량권과 높은 직무요구도	직장에서 희망이 없고, 무력감을 느낌, 민감하고 화를 잘 냄, 감정고갈, 자아상실감	우울, 불안
낮은 사회적 지지도	결근율 증가, 조직에 대한 책임성 결여, 의사결정에 자신감 감소, 가정 내 갈등 증가	우울, 불안
직장 가정 갈등	업무 생산성 감소, 만족감 감소	우울, 불안, 알코올 남용
동료와 직장 상사와 사회적 갈등	질병 결근 증가, 자기존중감 감소, 감정 고갈, 자아 상실감	우울, 불안, 신체화 증상

31) 정신질환의 업무관련성 판단 및 요양방안 연구(2013, 고용노동부), 67쪽

위의 표에서 보듯, 직무요구도 문제와 지지관계, 직장 내 갈등 등의 직무스트레스 요인은 우울과 불안 등의 정서 상태를 유발한다. 2001년부터 2012년 까지 정신질환으로 산재를 신청한 729명의 노동자의 사례를 분석한 결과³²⁾에서도, 산재인정을 받은 노동자들의 정신질환을 초래한 주요한 스트레스 요인으로 고용상의 문제 (권고사직 등), 책임의 문제 (감사 등), 성희롱 및 작업장 폭력, 상사나 동료와의 관계 (폭언 등), 사고 경험으로 정리하고 있다. 또한, 업무량이나(업무과다) 업무의 질 또는 책임의 변화가 있고나서 이것이 스트레스가 되어 질병이 발생한 경우도 있다.

일터에서의 괴롭힘과 건강영향을 다룬 연구 결과도 있다. 2012년까지 발표된 일터괴롭힘 건강 영향과 관련된 연구를 모아 통합적으로 분석해보니 연구 시작 시점에서 일터괴롭힘을 경험했던 참가자들이 나중에 정신 건강 문제가 발생하거나, 건강 문제로 병가를 낼 위험이 유의하게 높았다. 62,916 명을 대상으로 장기적으로 관찰한 13개의 연구를 모아 분석한 이 연구 결과에 따르면, 연구 시작 시점에 일터괴롭힘을 당한 사람이 그렇지 않은 사람보다 정신 건강 문제가 생길 위험은 2.33배(95% 신뢰구간 1.76~3.09)나 높았다³³⁾.

2014년 발표된 'KT 직장 내 괴롭힘 실태조사' 결과에 따르면, 강제 퇴출 프로그램인 CFT 근무자들은 일반 인구에 비해 신체화 증상, 강박증, 대민예민성, 우울, 불안, 적대감, 편집증, 정신증 등이 나타났고, 이 모든 증상의 수준이 일반 인구보다 건강 상태가 나빴다. 또한 직장 내 괴롭힘과 각종 질환/증상의 연관성을 추가 분석하였는데, CFT 근무자 중 직장 내 괴롭힘이 심하다고 응답한 집단일수록 신체화, 강박증, 대민예민성, 우울, 불안, 적대감, 공포불안, 편집증, 정신증이 증가한 것으로 나타났다.

일터괴롭힘은 또한 정서적 소진과 스트레스를 증가시킨다. 가학적 노무관리를 심하게 느낄수록 이런 지표들이 더욱 나빠진다는 보고가 있다. 가학적 노무관리를 심하게 느낄수록 소진(burnout), 정서적 소진(emotional exhaustion)이 심해졌다. 최근에는 가학적 노무관리와 우울증, 불안, 심리적 웰빙 지수, 삶의 만족도, 불면증 등에 나쁜 영향을 미친다는 연구도 발표되고 있다.³⁴⁾

32) 정신질환의 업무관련성 판단 및 요양방안 연구(2013, 고용노동부), 66쪽

33) Nielsen and Einarsen, Work & Stress, 2012, 26(4):(<일터>재인용)

34) Martinko et al., Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav., 2013, 34, S120-S137

뿐만 아니다. 정신적인 학대에 가까운 일터괴롭힘의 결과로 노동자의 몸 즉 육체적인 건강에도 문제가 생긴다. 병원 직원을 2년간 추적 관찰한 연구 결과, 두 번의 설문조사에서 모두 괴롭힘을 당한다고 응답한 노동자는 한 번도 괴롭힘을 당하지 않은 노동자에 비해 우울증 발생 위험이 4.2배(95% 신뢰구간 2.0~8.6)나 높았던 것은 물론이고, 심장질환이 발생할 위험도 2.3배(95% 신뢰구간 1.2~4.6)나 높았다³⁵⁾. 정신적 학대의 결과로 극심한 스트레스가 발생해 만성적인 심혈관계 질환 위험을 높이는 것으로 추측되었다. 직무스트레스가 이들 질병의 위험을 높이는 것과 같은 이치다. 일터괴롭힘을 당하는 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 아침 기상 시 타액 내 코티졸 농도가 낮았다³⁶⁾. 스트레스 호르몬인 코티졸은 정상적으로 아침에 가장 농도가 높고, 시간이 지날수록 농도가 낮아지는 하루 주기 리듬을 가지고 있는데, 만성적인 피로와 스트레스에 노출되는 경우 이 차이가 줄어들고 이는 심혈관계 질환 발생 위험을 높이는 것으로 알려져 있다.

나. 관계 파괴, 자기 파괴로 이어지는 일터괴롭힘

일터에서 발생하는 일상적인 폭력은 노동자의 일터 밖에서의 일상에까지 악영향을 미친다. 비근한 예로 노동조합을 파괴하려는 회사의 전략적인 노무관리로 인한 괴롭힘으로 노동자 본인이 극심한 스트레스를 받을 뿐 아니라, 이로 인한 내외적 변화로 인해 가족관계 등이 파괴되는 사례를 많이 볼 수 있다.

“이혼한 부부들이 많이 생기는데 그 이혼하는 게 어용노조로 넘어가라고 집에서 강요하는 사람들이 있어요. 왜냐면 경제적으로 차이가 많이 나니까요. 그 요번에 밝혀진 문건에도 보면 성과급이나 이런 것들을 차별적으로 지급하도록 요구했고 그렇게 실질적으로 지급했어요. 그러니까 최소한 30% 이상 차이 나도록 만약에 우리가 백이라고 보면 어용노조는 130, 135, 139 이렇게 줬어요. 그러니 그 성과급도 그렇게 지급했죠. 또 우리가 잔업특근을 하지 않으면 사실은 힘든 구조잖아요. 잔업특근을 공식적으로 배제시켜요. 그러면서 잔업특근에서 수입이 줄어들게 되고 또 우리는 어용노조보다 파업에 훨씬 더 내물리잖아요. 파업으로 손실되고, 또 임금삭감까지 해요. 임금삭감도 진짜 우리가 이해할 수 없는 방법으로 자기네들이 삭감을 해버리니까 또 그걸 따지고 싸우면 따지고 싸운다고 고소고발 해가지고 막 또 끌려 다니고 그래요. 그러니까 어용으로 넘어가면 월급도 더 많이 고생도 덜 할 텐데 왜 안 넘어가

35) Kivimaki et al., Occup Environ Med 2003, 60, 7779-783:(<일터>재인용)

36) Hansen et al., Journal of Psychosomatic Research, 2006, 60(1), 63-72:(<일터>재인용)

나 이런 거죠. 그것 때문에 내가 여기서 몇 년을 싸웠는데 넘어가라고 하나 이거 갖고 싸우고 이리다가 이혼해버리는 거예요. 그렇게 깨지는 가정들을 보면 정말 속상해요.” - (유성지회 아산공장 노조간부B 심층면접)³⁷⁾

위 이야기는 5년 넘게 사측으로부터 극심한 탄압을 받고 있는 ‘유성기업’ 노동조합 노동자의 이야기이다. 이미 언론에 수차례 보도된 대로, 유성기업은 노동조합 파괴를 목적으로 사업주 측 어용노조를 설립하고, 비상식적인 근태관리 및 감시를 일상화 해 기존 노조 조합원들을 차별하고 괴롭혀왔다. 특히, 어용노조를 위시하여 가해진 괴롭힘은 업무 배제와 같은 표면적인 것 이상의 효과를 가져왔다. 수 십 년 간 직장 동료로, 지역에서의 친한 지인관계로 지내오던 유성 노동자들 사이가 사측의 회유와 협박 속에 기존 노조와 어용노조로 갈라져 노동자들의 사회적 관계가 무너지게 된 것이다. ‘공장에서 마주치면 꼴도 보기 싫다’, ‘친척이라서 명절이면 만나게 되는데 얼굴 보기 싫어서, 그냥 내가 안가고 만다’ 등의 증언은 관계의 파괴가 어느 정도인지를 짐작케 한다.

이렇듯, 일터괴롭힘으로 인한 사회경제적 조건의 변화와 개인 정신건강의 어려움 등으로 인해 피해 노동자들의 일상과 주변관계는 단절되기 십상이고 곧 고립될 가능성이 크다. 또한, 일터괴롭힘을 당한 노동자들은 이런 학대 행위로부터 스스로를 보호하기(받기) 힘들다는 길은 무력감을 느낀다. 무력감은 일터괴롭힘 피해자들에게 나타나는 공통적인 특징이기도 하다. 개인 차원에서가 아니라 조직적이고 집단적으로 일터에서의 정신적 학대가 벌어지는 경우도 있으며, 그렇지 않다 할지라도 각종 괴롭힘의 결과로 사회적 관계가 단절되기도 하기 때문이다. 피해 노동자는 일터라는 공간에서의 일상적 폭력을 ‘일상적으로’ 대면하는 것 자체가 스트레스 일 뿐 아니라, 이를 해소하거나 개선 할 수 있는 관계나 제도를 기대할 수 없는 경우가 허다하므로 고통과 무력감에서 헤어 나오기가 힘들다. 이러한 결과로 자살이라는 가장 극단적인 자기파괴적 선택을 하게 될 가능성도 매우 많다.

직장에서 실수를 한 이후, 회사 내에서 그리고 사회적으로 과도한 질책을 받고 자책감에 시달리며 혼자 고립되어 고민하다 목숨을 끊은 지하철 기관사의 사례가 바로 그러한 예이다.³⁸⁾

37) <전쟁 같은 일터, 당장 멈춰-노동자 존엄과 생명을 파괴하는 가학 노무관리> 토론회 자료집, 2016.3.29. 노조파괴 범죄자 처벌, 유성기업 노동자 살리기 공동대책위원회 /장하나 국회의원실, 10쪽

38) “자살한 기관사의 마지막 기록, ‘미친 듯이 지적 확인’, 돌이킬 수 없는 4분, 한 사람의 인생을 바꾸다”, 프레시안, 2013.02.08.

<http://www.pressian.com/news/article.html?no=21748>

지하철 1호선 기관사인 N씨는 2013년여 1월 15일 오후 7시 46분, 경부선 오산대역 하행선에서 지하철 1호선 열차가 역을 지나쳐 운행하고 말았다. 전 역에서 예정 시간보다 1분 늦게 출발하여 가속 운전을 했고, 승강장을 지나치는 실수를 한 것이다. 정차 위치에서 312미터 나간 지점에서 함께 탄 열차 승무원이 비상 제동을 걸었고 전동차는 퇴행(후진)을 해야 했다. 퇴행과 전방이동을 반복하는 가운데 결국 예정시간을 4분 초과 하고 말았다. 다행히 인명피해는 없었으나 언론을 이 기관사의 실수를 자극적인 제목으로 크게 보도했다. 한 유력 신문은 “이번에도 기관사 ‘딴 생각’...코레일, 또 역주행”이라는 제목을 뽑았다. 그 책임은 고스란히 기관사에게 쏠렸다. 사고를 낸 기관사 N씨는 이후 심한 죄책감, 자책감에 시달렸고 사측은 징계와 더불어 43일간 독방에서 철도 운전 규정을 필사해 검사를 받게 했고, 복도 청소를 시켰다. 이 과정에서 조울증을 얻은 기관사는 심한 자책감과 고립감이 심화되어 자살에 이르게 된다.

또 한 여성 노동자 역시 부당한 대우를 받고도 도움을 구할 데가 마땅히 없고, 도리어 더 심각한 처우를 받고 고립되어 고통 받다가 자살하게 된 사례가 있다. 중소기업중앙회에서 계약직으로 근무하던 여성 노동자는 2년간 중앙회 회원인 기업 대표들과 직장 상사로부터 성추행·성희롱을 당해오다 2차 재계약을 앞두고 이를 문제 제기했으나 회사는 정규직 전환을 약속하며 이 성폭력 문제를 덮으려 했다. 그러나 회사는 문제를 덮은 지 2달 만에 이 여성노동자를 해고했으며, 이에 그녀는 그동안 기업 관계자들과 직장 상사들에게 당한 성추행·성희롱 내용이 상세하게 기록하고 목숨을 끊고 말았다.

위 사례들과 같이 성희롱과 부당처우, 과도한 징계 등의 일터괴롭힘 피해를 입은 노동자들은 일터에서, 그리고 사회에서 고립되어 있었다. 우울증이나 공황장애와 같은 심각한 정신 불건강 상태에서, 자신들의 고립이나 억울함을 회사도 사회도 모두 알아주지 않았고 도리어 과도한 징계나 부당처우로 답했다. 결국 피해 노동자들은 자살을 선택했다. 이 외에도 경쟁 체제에 기반 한 가혹한 실적 관리에 압박을 받아 자살한 은행 지점장이나, 노동조합 만들었다는 이유로 인격을 모독당하다가 목숨을 던진 비정규직 노동자 모두 일터괴롭힘의 희생자다. 즉, 자살은 일터괴롭힘 피해의 최악의 결과로 볼 수 있을 것이다.³⁹⁾

39) 2001년부터 2012년 까지 근로복지공단에 업무상 정신질환으로 산재보상 신청을 한 497건의 신청 건 중에서 자살은 총 137건이고 이중 44건이 승인이 되었다. 특히 자살에 대한 산재보상 신청건수는 2005년 3건, 2006년 1건, 2007년 4건, 2008년 4건에 불과하던 것이 2009년 22건으로 급격하게 증가하였으며 2010년 33건, 2011년 35건, 2012년 35건으로 신청건수의 증가가 유지되고 있다. (정신질환의 업무관련성 판단 및 요양방안 연구(2013, 고용노동부))

다. 일터, 노동자의 건강과 생명을 결정하는 중요 요인

세계보건기구(WHO)에서는 건강을 “단순히 질병이 없는 상태가 아니라, 육체적, 정신적, 사회적으로 온전히 안녕한(행복한) 상태”라고 정의하고 있다. 이어 1995년 WHO는 <모두의 건강(Health for All)을 위한 전략>을 선언하고 “전 세계 인구의 50% 이상이 노동자이며, 이들의 건강을 보호하는 것이 모두의 건강을 보호하는데 있어 매우 중요한 길”이라는 결론을 내리면서, “세계의 모든 사람들은 건강하고 안전한 작업을 할 권리와 그들이 사회적, 경제적으로 생산적인 삶을 살 수 있게 해주는 작업환경에서 일할 권리를 갖고 있다”고 공언하였다. 달리 말하면, 노동자가 육체적/정신적/사회적으로 온전히 건강하려면, 안전하고 생산적인 삶을 살도록 도와주는 곳에서 일해야 한다는 뜻이다. 그러나 한국사회에서 적지 않은 노동자들이 겪고 있는 일터에서의 괴롭힘은 노동자로 하여금 건강한 삶을 강탈한다. 앞서 살펴보았듯, 여러 사례와 지표에서 일터의 괴롭힘, 즉 일터에서 겪는 폭력은 노동자의 신체와 정신을 훼손하며, 가족 및 사회관계를 파괴하며 노동자를 고립시키고 있다.

Ⅲ. 일터괴롭힘과 관련한 법적 판단기준의 문제

1. 성적 괴롭힘 사례를 통해 본 일터괴롭힘의 판단원칙

가. 성적 괴롭힘 사례를 살펴보는 이유

일터괴롭힘 행위에 대한 법적 판단기준을 마련하기 위해서는 괴롭힘 행위의 불법성에 대한 규범적 한계를 어떻게 설정해야 할지, 그 원칙과 방향을 정하는 것이 필요하다. 현재 괴롭힘이라는 행위의 태양에 대해 직접적으로 불법행위로서 규율하는 것은 성적 괴롭힘(Sexual Harassment, 이른바 성희롱)이 유일하다.

이 장에서는 괴롭힘 행위의 규범적 한계로서 성적 괴롭힘을 규율해왔던 그 동안의 사례에서 판단기준을 살펴보고, 일터괴롭힘 행위로 아우르는 일반적인 판단기준을 마련할 때 고려해야 할 것이 무엇인지 검토해보고자 한다. 사업장 내의 다양한 괴롭힘의 양태와 원인들 중 성적 괴롭힘의 행위유형은 “성”이라는 점에서 특수성이 있지만 “괴롭힘”이라는 범주에서 보면 불법과 관습의 경계를 어떻게 구분하는지, 이러한 구분을 위해 어떠한 판단지표들을 사용하는지 보여줌으로써 일터괴롭힘에 대한 법적 요건과 판단기준을 설정하는데 유의미한 단초들을 제공해줄 수 있을 것이다.

나. 성적 괴롭힘에 대한 법적 규율 범위

1) 성적 괴롭힘의 보호범위

성적 괴롭힘은 일반적인 인격권과 성적 자기결정권의 보호범위를 침해하는 행위로 보는 측면과 성별에 따른 차별적 행위로서 평등권 침해 행위로 보는 측면이 있다. 특히 성적 괴롭힘이 직업관계 하에서 발생하는 경우, 건전한 노동환경 하에서 일할 노동자의 권리(헌법상 근로권) 침해의 문제도 발생된다. 주로 평등권설은 노동권의 시각, 즉 고용관계의 특수한 문제인 고용차별의 한 유형으로 이해하여 근로조건 및 노동권의 보호 차원에서 규율하는 입장이라고 할 수 있고, 인격권설은 성적 괴롭힘을 고용관계뿐만 아니라 널리 일반인의 관계에서 발생하는 문제로 보아 인격권이나 인간의 존엄에 대한 침해로 이해하는 입장이다.

성적 괴롭힘은 1970년대 말 미국에서 논쟁이 시작될 때에는 주로 직장내 성희롱의 불법성에 대해 다투었고, 1979년 캐서린 매키년의 조건형 성희롱과 환경형 성희롱 개념이 미국 고용기회평등위원회(EEOC) 지침으로 구체화되었다. 즉 초기에는 평등권과 노동권 침해의 측면에서 규율의 근거를 두었다. 그러나 1985년 세계여성회의에서 인권침해와 성차별로서 각 회원국에 법제화할 것을 권고한 이후 두 가지 보호법익을 모두 아우르는 방식으로 ‘남녀차별이자 여성에 대한 폭력’이라는 개념규정 하에 법제화가 이루어졌다.

2) 성희롱의 법적 개념

국내에서도 성적 괴롭힘은 ‘남녀차별과 여성에 대한 폭력’이라는 두 측면을 반영하여 법제화되었다. 성희롱을 규율하는 현행 법령은 크게 두 유형으로 나뉘는데, ▷ 「남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」의 경우 “직장내 성희롱”으로 고용이나 업무와 관련하여 사업장 내외에서 사업주, 상급자 또는 다른 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성희롱 행위를 하는 경우를 특별히 규율한다. 반면 ▷ 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」에서 정한 “성희롱”은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 국가, 지방자치단체 또는 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 성희롱 행위를 규율하고 있다.

구분	남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	여성발전기본법	국가인권위원회법
행위자	사업주, 상급자 또는 근로자	국가기관 등의 종사자, 사용자 또는 근로자	공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자
상대방	다른 근로자	근로자, 제3자 등	근로자, 제3자 등
행위의 여건	직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여	지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	죄동
방법	성적 언동 등	죄동	죄동
피해	<ul style="list-style-type: none"> • 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 • 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것 	죄동	죄동

따라서 성희롱을 규제하는 범위가 업무와 관련된 범위로 제한되는지 아니면 공공기관을 이용하는 등 공적 관계를 포함하는지, 또는 성희롱 행위자가 사업장 내로 제한되는지 등에 따라 적용되는 법령에 차이가 있다. 그러나 어떤 법령에 따르더라도 규율되는 행위의 양태는 “성

적 언동으로 인하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위 및 그러한 성적 언동 기타의 요구에 불응한 이유로 고용상 불이익을 주는 행위”라는 점에서 모두 동일하다.

다. 성적 괴롭힘 행위의 성립요건

1) 성적으로 의미 있는 언동

성희롱은 괴롭힘의 원인이 되는 행위가 성적인 언동이라는 특징이 있다. 따라서 성적인 의미가 있다고 볼 수 있어야 한다. 성적인 행위라고 느끼는 것은 사람에 따라 서로 다를 수 있고, 사회문화적 맥락에 따라 다르게 이해될 수 있다. 따라서 성적인 의미인지 판단하기 위해서는 언행이 있었던 시기와 장소, 맥락에 따라 이해될 필요가 있다.

첫째, 성적인 의미로 이해되는 것은 “일반 여성의 합리적인 관점에서” 성적이라고 평가될 수 있는 행위를 말한다. 합리적인 일반인이나, 사회적으로 여성으로서 일반적으로 이해되는 성적 의미를 기준으로 그 행위가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는지 판단하는 것이다.

성적 괴롭힘에 대해 법제화되기 전, 법원은 처음으로 성적 괴롭힘을 불법행위의 일종으로 판단하면서, 위법성 여부를 판단하는 기준을 사회통념상 합리적인 일반 평균인의 입장에서 판단해야 한다고 판시하였다. 그러나 남녀차별의 하나로서 법제화되면서, 성차별적 관습을 사회통념으로 왜곡되고, 성적 고정관념에 의해 일반 평균인의 합리성이 오염되지 않아야 한다는 점이 점차 힘을 얻게 되었고, 국가인권위원회에서 성희롱을 판단함에 있어 성차별의 한 유형으로서 차별받은 피해자의 주관적 사정 및 보통의 합리적인 여성의 시각에서 판단해야 한다고 지침을 내리고 있다.

현재 우리의 사회에는 피해자의 시각보다 가해자의 시각이 우세하고, 여성에 대한 차별적 관행이 만연하고 있음을 부인할 수 없다. 남성위주의 편견이 일반화된 입장을 취한다면 여성의 체계적 경험은 무시되고 이러한 차별적 현상을 시정할 기회는 부인될 우려가 있다. 그러나 남녀간의 관계를 투쟁적, 대립적 관계로 평가하는 여성주의적 관점만을 표준으로 삼을 수는 없고, 사회를 함께 살아가는 남녀의 관계를 공동적, 화합적 관계로 이해하는, 건전한 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장에서 이를 판단하는 것이 옳을 것이다.(서울고법 1995.07.25. 선고 94나15358 판결)

성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의

경우라면 피진정인의 행위에 대해 어떻게 반응하고 느꼈을 것인기를 기준으로 해야 한다. (출처 : 국가인권위원회 차별판단지침)

둘째, '사회적으로' 성적인 의미를 갖는 언동이라고 평가될 수 있는 행위인지 판단한다. 즉 성적 의미라는 것은 단지 개인의 인식에 따라 결정되는 것은 아니고 특정한 양 당사자가 어떻게 인식했는가는 중요하지 않다. 사회적으로 합리적인 여성(또는 남성)이라면 성적인 의미를 갖는 것이라고 인식할만한 언행인지를 고려한다. 이는 반드시 공식적으로 널리 알려진 것만이 아니라 비공식적이라도 사회적인 일정한 집단이 성적인 의미를 가진 언행으로 인식할 만한 것이면 사회적으로 성적 의미를 갖는 것으로 해석된다.

따라서 손가락으로 손바닥을 긁는 행위가 공식적으로 널리 알려져 있지 않아도 사회적으로 남녀간 성적인 제의를 의미하는 행동으로 해석될 수 있다는 점, 남성이 여성에게 옷을 벗어보라는 말은 사회적으로 성적 수치심을 줄 수 있다는 점에서 사무실 내 근무시간 중에 중단 요구에도 불구하고 수차례 반복되었다면 단순히 장난이나 친근감의 표현이라고 보기 어렵다고 판단하였다.

피진정인은 그 직책과 경력, 연령 등으로 볼 때 직장 내에서 주요한 권한을 실질적으로 행사하는 우월적 지위에 있었던 바 그러한 지위를 이용하여 업무적 대면을 명목으로 피해자의 여러 신체부위를 만지는 행위, 행위가 지속적으로 반복되어 온 점, 상대방의 손바닥을 손가락으로 긁는 행위는 비공식적으로나마 성관계의 제의를 의미한다고 널리 인식되는 점에 비추어 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 함 (인권위 08진차1343)

기혼남성이 미혼여성에게 손과 어깨 등을 만지고 입술에 손을 대는 등의 행위는 합리적인 여성이라면 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기에 충분하다 할 것이다. (인권위 07진차1081)

피진정인이 업무상 격려 차원에서 진정인 등의 머리와 손을 만졌다고 주장하고 참고인 최OO, 이OO, 추OO, 민OO은 피진정인의 언동에 대해 기분이 나쁘지 않았고 오히려 인정받는 느낌이었다고 진술, 박OO, 이OO은 진정인이 피진정인의 언동에 대해 자랑과 감사의 마음을 표한 바 있다고 진술한 사실 등을 고려할 때 피진정인의 언동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다고 보기 어렵다. (인권위 07진차906)

우리 사회에서 남성이 여성에게 입고 있는 옷을 벗어보라고 하는 행위는 일반적으로 상대에 대한 친근감의 표현으로 통용되지 않고 있다. 또한 티셔츠는 외투 등의 겉옷과 달리 이를 벗을 경우 바로 속옷이 노출되는 경우가 많아 벗어보라는 말을 들은 여성으로서서는 당혹감을 느끼는 것이 일반적이어서 이사건 피진정인의 행위는 성적 함의가 내포된 언동으로 받아들여질

소지가 충분하다. 만약 피진정인의 주장처럼 이러한 언동이 장난 또는 친근감의 표현이었다면 피진정인은 진정인이 싫다는 의사를 표현했을 때 이를 중단했어야 했음에도 몇 차례 더 동일한 언동을 반복하였는바 행위의 지속성이 더 큰 불쾌감과 성적 굴욕감을 느끼도록 하였을 것으로 판단된다. (인권위 07진차854)

폭탄주를 돌아가며 마시게 하는 것이 강제적인 면이 있고 해당 모임에서 지위가 가장 높은 사람이 폭탄주를 만들어 돌린다는 측면에서 상대적으로 지위가 낮은 여성에게는 남성중심적이고 폭력적인 음주의 강권으로 받아들여질 수 있다. 그러나 음주 문화의 배경에 성차별적 요소가 있다고는 할 수 있으나 이러한 음주문화를 국가인권위원회법에 정한 차별행위로 보기는 어렵다. (인권위 08진차6)

셋째, 성적 의미는 시공간에 고정된 절대적인 개념이 아니라 특정 행위가 이루어진 구체적인 장소와 상황에서 따라 성적인 의미를 판단하게 된다. 성적 의미는 누가 언제 어떤 자리에서 누구에게 말했는지에 따라서 맥락이 달라질 수 있기 때문이다.

가령 단순히 남성중심적인 폭음문화를 강요한 것은 폭력적 성격을 인정할 수 있고, 그 배경에 남성중심주의적 성차별문화와 관련되어 있다고 할 수 있으나 폭력성 자체만으로 성적 의미를 갖는다고 볼 수는 없는 반면, 술자리의 대화가 여성의 외모를 평가하거나 남성의 성기를 상징하는 욕설 표현으로 건배구호를 외치도록 하는 등 성적 농담을 주고받는 음주상황은 성적 의미를 갖는다는 점에서 성희롱의 대상이 될 수 있다고 판단하고 있다.

어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 피해자의 주관적 사정 뿐 아니라 당사자 간의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등을 종합적으로 고려하여 합리적 여성의 관점에서 그 행위가 성적 굴욕감을 미쳤다고 볼 수 있는지에 따라 판단해야 한다. ... 사무실에서 “누군데 전화를 야시시하게 받아?” 는 상대방에게 불쾌감을 줄 소지 있지만 “야시시하게” 라는 표현을 성적 굴욕감 미치게 할 정도의 성적 언동으로 보기 어렵다. ... 진정인이 박OO과의 갈등으로 인한 고충을 토로하는 과정에서 직접 이야기하였으며 상당수 상담원들도 진정인과 박OO이 교체한다고 불만을 정황을 목격하거나 전해 들었다고 진술하였다. 위와 같은 맥락에서 피진정인이 진정인과 면담할 필요성을 느꼈다는 주장에는 개연성이 있다. 피진정인이 상담분야 전문가로 경력을 가지고 같은 여성이어서 남성이 우월한 권력 관계를 이용하여 여성을 성적 대상화하는 경우와는 다른 상황이라는 점, 면담 당시 피진정인은 진정인을 면접상담실에 따로 불러 대화 내용을 제3자가 들을 수 없도록 조치한 점 등 고려할 때 언동이 표현상 부적절하더라도 성희롱으로 보기 어렵다. (인권위 08진차1376)

여성 또는 남성의 외모에 대한 평가는 상황에 따라 칭찬의 일종이 되기도 하고, 성적 불쾌감을 느끼게 하는 원인이 되기도 하므로 이 사건에서 피진정인의 언동에 대해 판단하려면 당시

구체적인 상황이 고려되어야 한다. 피진정인은 여직원을 염두에 두고 몸매 좋은 사람을 골라 보라 하였는데 여성을 능력이 아닌 외모로 평가하는 듯한 인상을 주어 성차별적 발언으로 받아들여질 소지가 있다. 또한 진정인이 자신은 몸매로 사람을 평가하지 않는다는 발언으로 불편함을 표현하였음에도 이를 중단하지 않고 본인이 생각한 여직원이 아닌 다른 여직원이 호명되자 “OOO씨는 우리 같은 세대가 좋아하는 에스라인이고” 라는 등으로 여직원의 외모를 평가하는 발언을 계속하였는 바 성적 불쾌감을 주었을 개연성이 있다. 욕설로 오해될 건배구호를 외치고 남성 성기를 표현하는 단어가 포함된 발언, 주로 부부생활과 관련한 성적 농담을 주고받은 회식자리는 진정인에게 상당히 억압적으로 느껴졌을 것으로 보인다. (인권위 08진차 1304)

넷째, 성적 의미를 판단할 때에는 성적 동기나 의도여부는 고려되지 않는다. 이는 당시 상황에서 언행을 한 자의 동기나 의도를 판단기준으로 삼지 않는다는 것으로, 앞서 살펴본 것과 같이 언행이 있었던 당시의 객관적인 정황을 고려하여 합리적인 (피해자) 여성 또는 남성의 인식을 근거로 한 사회적 맥락에 따라 판단하여야 한다는 의미이다.

2) 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 언동

직장내 성희롱에 있어서 성적 의미를 갖은 언동으로 인하여 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 것에 대한 판단은 특히 “직장 내”라는 특수한 시공에서의 언행에 대한 의미를 갖고 있다. 즉 통상의 직업생활, 통상적인 업무상 상호관계에서 합리적으로 허용되는 언동인지 여부를 검토한다.

가령 통상 사귀는 친밀한 남녀 사이가 아니라면 불쾌감을 유발할 수 있는 언동인가를 따져본다. 일반 직장상사와 부하직원 사이에서 오가는 대화라고 보기 어렵고, 사회적으로 성적인 의미를 갖는 것으로 해석될 수 있다면 이는 충분히 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 언행으로 볼 수 있다.

내 사진을 가지고 다니라고 말하고 볼을 만지는 등의 언동은 사적인 친밀한 남녀관계에서만 허용될 수 있는 행위로 위와 같은 언동이 직장 상사에 의해 이루어진다면 여성 근로자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기에 충분하다. (인권위 07진차778)
미혼의 남녀를 상대로 동거하는 것 아니냐는 발언은 그 의도가 무엇이건 간에 상대방에게 성적인 불쾌감을 줄만한 내용이라 할 것이며 나아가 이 사건의 경우처럼 이미 성희롱 가해혐의가 있는 상대방부터 동거 관련 발언을 들은 것이라면 그 불쾌감의 정도는 더욱 클 것으로 판단된다. (인권위 08진차974)

물론 “직장 내”라도 양 당사자간 실제로 친밀한 관계를 형성하고 있을 수 있다. 따라서 단지 친밀한 관계에서 허용되는 언행인지만으로 성적 굴욕감을 유발하는지 여부를 판단하는 것이 아니라 구체적인 당사자관계에서 친밀성을 형성하고 있는지 여부 및 이러한 친밀한 관계가 사회적 맥락에서 허용될 수 있는 것인지 등을 확인할 필요가 있다. 다만 구체적인 당사자간 친밀한 관계라고 하는 주장은 가해자의 일방적인 주장으로 사건의 본질을 흐릴 수 있기 때문에, 일방의 주장만으로 이를 인정하는 데에는 신중을 기해야 한다.

가령 직장 내 상급자인 50대 기혼 남성이 부하직원인 20대 미혼의 여성에게 성적 의미를 갖는 언행을 하는 경우, 가해자 남성이 진심으로 사귀자는 의사가 있었다 하더라도 이는 사회적으로 통상 허용될 수 없는 관계를 요구하는 것으로 성적 수치심을 주는 행위로 평가될 수 있다.

피진정인은 진정인이 주장하는 성희롱을 한 사실이 없고, 자신이 미혼으로서 진정인에게 이성으로 호감을 갖고 사귀자고 제안하였는데 진정인이 거절 후 동료로서의 감정으로 지내왔다고 주장. 진정인이 입사하였던 초기 설 연휴 기간임에도 피진정인과 함께 사무실에 나와 일하다가 단둘이 팔당으로 드라이브를 가거나 피진정인 성적 언동을 하였다고 주장하는 시기에 야간에도 두 차례나 피진정인의 차를 운전하여 집까지 데려다 주는 등 친근하게 지낸 점에 미루어 볼 때 진정인이 주장하는 행위가 있었다 하더라도 이러한 상황에 비추어 볼 때 성적 수치심이나 혐오감을 느끼는 정도에 이르렀다고 보기 어렵다. (인권위 07진차615)

3) 업무관련성으로 인한 회피불가능성

일반적으로 모르는 제3자가 성희롱을 하는 경우, 위력이나 위계가 아니면 이를 거부할 수 있고, 그 자리를 피함으로써 이러한 언행이 반복적으로 계속될 위험이 없다. 그러나 직장 내 성희롱은 직장생활이라는 특수한 업무관련성으로 인하여 자유로운 의사에 따라 이를 회피하기 용이하지 않다. 따라서 업무상 관계를 기초로 한 성희롱은 업무상 종속적 특성을 악용하는 불법행위라는 점에서 위법성이 크다.

첫째, 업무상 관계로 인하여 성적 불쾌감을 유발하는 성적 언동을 회피할 가능성이 어느 정도인가를 판단함에 있어, 가해자의 지위가 피해자의 업무상 상당한 영향력을 미치는 위치에 있는지 여부를 고려대상으로 한다. 이는 직접적인 근로계약관계를 전제로 하는 좁은 의미의 직장내 성희롱에 국한하는 것은 아니다. 남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률상

직장내 성희롱은 가해자와의 관계가 근로계약관계 내에 있는지 여부는 성희롱에 대한 사업주 의무의 내용에서 차이기 있지만 성희롱 성립여부와 관련해서는 반드시 업무관련성의 범위를 회사 내로 제한하지 않고, 업무관계에서 접촉할 수 있는 고객 등 거래상대방을 포함하고 있다. 실제로 거래회사나 외주용역 등 원하청 관계인 경우에도 불법파견이나 위장도급 해당여부와 상관없이 업무상 사실상의 영향력을 미칠 수 있는 관계라 하더라도 성희롱에 대한 회피 불가능성을 인정한다.

진정인과 피진정인은 외주용역관계에 있는 양측 사업체에 각각 소속, OO호텔 측은 OO마케팅의 업무에 직접 감독하지 않았다는 이유로 직장내 성희롱이 아니라고 주장하나 본래 OO호텔의 업무를 OO마케팅이 대행하고 있는 점, OO호텔이 OO마케팅의 업무를 일상적으로 감독하지 않더라도 궁극적으로 실적에 따라 OO마케팅과의 계약 유지 여부를 결정하는 점, 2006. 12. 회식의 성격이 양 사업체간 공식적인 행사로 이루어진 점에 비추어 업무관련성을 인정(인권위 07진차1137)

진정인이 근무한 직장의 업무는 숙련성을 요하는 전문기술 분야로서 하급자가 상급자로부터 많은 업무를 배우는 도제식의 관계가 형성되어 있고 동종업계에서 인맥과 평판이 중시되는 점 등으로 미루어 볼 때 피진정인은 진정인에 대해 매우 우월적인 지위에 있었다고 할 수 있다. (인권위 09진차38)

피진정인들은 피해자 등 도우미들의 업무알선 과정에서 상당한 영향력을 행사하는 지위에 있고, 본 진정은 피진정인들은 장례식장 업무를 수행하는 과정에서 발생한 것으로 업무관련성이 있다. (인권위 07진차1118)

피진정인은 성적발언 전인 2009. 8. 형식적으로는 ○○지엔씨(주)에서 사직처리 되었으나 이후에도 업무에 직간접으로 관여하였고 성적 언동을 한 당일에도 노래방 공사현장 다녀온 후 회식자리에 참석한 것이므로 업무관련성이 인정된다. (인권위 09진차1088)

피진정인 노○○는 진정인의 직장상사이고 피진정인 윤○○은 진정인과 같은 회사 소속은 아니지만 식당의 지배인으로서 진정인의 업무를 총괄하는 지위에 있으며 피진정인들의 행위는 회식장소에서 이루어진 것이므로 업무관련성이 인정된다. (인권위 09진차770)

진정인과 김○○과의 만남에 대해 진정인은 피진정인의 끈질긴 요구로 어쩔 수 없이 데려간 것이라고 하고 피진정인은 진정인 스스로 자신을 선후배에게 소개시켜 주겠다고 하여 만난 것이라고 진술이 엇갈린다. ... 직원이 진정인 혼자 있거나 1~2명 정도 있는 상황에서 회식 후 이어진 술자리가 업무와 무관한 사적인 만남의 자리라고 보기 어렵고 피진정인이 사장이라는 직위를 이용하여 행한 요청을 직원이 거절하기는 어려웠을 것으로 보아 김○○와의 만남도 업무연관성이 있다고 판단된다. (인권위 08진차480)

둘째, 회피불가능성의 판단은 오로지 직접적인 업무상 관계에만 국한되는 것이 아니라 간접적이라도 가해자와 피해자의 사회적 지위와 관계가 고려될 수 있다. 즉 사회적으로 우위에 있을 수 있는 요소, 가령 연령이나 전직의 직위, 회사 대표나 상급자와의 친분관계 등으로 인한 경우에도 적극적으로 성희롱에 대한 회피불가능성이 인정될 수 있다.

피진정인은 진정인에게 호텔에서 쉬었다 가자고 한 것은 성인에게 한 제안으로 원치 않으면 거절하면 될 일이라고 주장하나 피진정인은 복지관의 관장이고, 진정인은 수습직원이었다는 점을 고려할 때, 진정인의 채용여부를 결정할 수 있는 우월적 지위를 가진 자의 제안을 단순한 남녀사이의 제안으로 보기는 어렵다. ... 당초 진정인을 정규직원으로 채용할 의사를 비추다가 이후 수습기간을 두는 것으로 입장을 바꾼 것으로 보아 위와 같은 상황이 진정인의 채용 여부에 영향을 미쳤으리라는 것은 충분히 예상할 수 있다. (인권위 09진차652)

수사기관이 성폭력사건을 조사하는 과정에서 성폭력 사건의 여성 피해자는 업무 담당자의 부적절한 성관념 및 인식에 기초한 업무처리로 인하여 수치심, 모멸감 등을 느낄 수 있기 때문에 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호등에 관한 법률」, 「범죄수사규칙」, 「인권보호를 위한 경찰관 직무규칙」 등에서는 성폭력범죄의 조사와 관련하여 피해자 보호를 위한 조사방법 및 피해자의 인격이나 명예를 훼손하지 않도록 하기 위한 특별한 규정을 두고 있다. 따라서 성폭력 사건 피해자를 조사할 때에는 아무리 경미한 사안이라 하더라도 조사과정에서의 질문이나 발언 등에 있어 피해자가 2차 피해를 입지 않도록 조사가 이뤄져야 하며, 여성경찰이 부족해 어쩔 수 없이 남성경찰이 성폭력 사건 피해자를 조사하더라도 조사과정에서 피해자의 성적 수치심을 자극하지 않도록 더욱 주의해야 할 것이다. 피진정인이 진정인에게 “처녀도 아닌데 가슴 한번 만진거 가지고 무슨 여형사냐” 는 말은 여성경찰이 부족하여 어쩔 수 없이 피진정인이 조사하게 되었다는 설명이 충분한 상황에서 나이를 거론하여 이야기하는 것은 성폭력범죄를 수사함에 있어서는 피해자의 인권을 최우선시 하여야 하고 피해자의 인격이나 명예가 손상되지 않도록 주의해야 한다는 원칙에 비추어볼 때 적절한 발언이라 볼 수 없다. (인권위 09진차1091)

기혼인 여성 고용주가 입사한지 얼마 되지 않은 미혼인 남성 부하직원에게 본인이 거부 의사를 밝혔음에도 다른 사람들 앞에서 팔짱을 끼거나 사랑한다고 하는 등의 언동을 한 것은 보통의 남성이라면 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 언동이다. (인권위 08진차480)

피진정인과 진정인이 동료관계이기는 하나 기혼인 피진정인은 40대 중반으로 학원에서 강사들의 강의시간표를 작성하는 등 경력이나 업무 상 선임자의 역할을 하는 자인데 20대의 미혼 여성 강사인 진정인에게 몸을 기대면서 뽀뽀를 하자고 하고 같이 잘 수도 있다는 등 성관계를 암시하는 발언을 한 행위는 일반적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 모욕감을 느끼게 충분하다. (인권위 08진차696)

피진정인이 속한 교단은 종교단체로 일반 사기업과 달리 고용관계가 명확하지 않고 ○○은 3

년 임기를 가진 선출직으로 명예직이면서 봉사직인 성격이 강하나 교단의 ○○○○에 속한 직원들을 고용하고 교단본부의 업무를 수행하며 해당 직무수행에 필요한 활동비 명목으로 보수를 지급받고 있다는 점에서 사용자 성격을 갖는다. (인권위 08진차955)

셋째, 사회적인 지위로 인하여, 혹은 업무상 관계에 영향을 미칠 수 있어 거절하기 쉽지 않거나 거절할 경우 예상 가능한 불이익이 초래될 수 있다고 인지할만한 사정이 있다면 성적 언동에 대한 회피가능성이 낮아, 성희롱에 해당될 수 있다.

피진정인은 채용결정 당시 성희롱 고소사실 몰랐다고 주장하나 진정인의 부당하고 구제신청건에 대한 답변서에서 '진정인이 경찰관과 성희롱 문제로 쌍방 고소하였다는 이야기를 듣고 채용에 부적합하다고 판단했다' 고 답변하고 있으므로 피진정인 주장은 인정하기 어렵다. 또한 피진정인은 성희롱 문제제기를 이유로 채용차별을 하지 않았다는 근거로 성희롱 고소인 8명 가운데 진정인과 진정외 ○○○를 제외한 6명을 채용하였다는 점을 들고 있는데, 참고인의 진술에 따르면 진정인이 조장으로서 성희롱 사건에 대해 보다 적극적으로 문제제기하였고 고소과정에서도 진정외 ○○○과 함께 대표격으로 활동하였다고 하는 바 주도적 역할을 한 사람에 대해서만 불이익을 주었을 개연성이 있다. (인권위 08진차1049)

넷째, 가해자와 피해자 간 사후합의는 성희롱 성립을 부인하는 근거가 될 수 없다. 행위 당시 성희롱을 문제삼지 않기로 했다하더라도 성희롱 자체가 성립되지 않는 것은 아니다. 특히 성희롱 등 성폭력과 관련해서 행위 당시에는 잘못을 시인하는 것이라 생각하고 문제 삼지 않았다가 한참 시간이 흐른 후에 가해자가 태도를 바꾸게 되는 경우, 뒤늦게 이를 문제제기하면 마치 당시에는 양 당사자간 합의에 의한 것, 또는 친밀한 관계에서 이루어진 행위처럼 둔갑시키는 경우가 많다. 그러나 행위 당시 문제 삼지 않았다고 한 것은 성희롱 행위에 대한 사과 및 재발방지를 전제로 하는데, 가해자가 이후 성희롱 자체를 부인하는 등 사과의 의사가 없음을 확인하였다면, 피해자가 한참 뒤에 성희롱을 문제제기하였다 하여 성희롱이 아니라고 단정할 것은 아니며, 일정한 소구권도 보장되어야 할 것이다.

당사자 간에 더 이상 문제삼지 않기로 합의하였다고 하여 그 언동의 존재 자체가 부인되는 것은 아니다. 게다가 피진정인은 같은 해 11. 술자리에서 피진정인은 진정인에게 했던 사과가 진심이 아니었고 오히려 진정인이 잘못했다고 주장하였으며 여성이 듣기에 지극히 모욕적인 성적 발언을 함으로써 진정인에게 심대한 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주었음이 명백하다. (인권위 09진차38)

4) 불법성의 가중 요건

앞서 보았듯이 성희롱의 불법성 판단은 사회적으로 성적 의미가 있는 언동을 가하여, 통상 합리적인 업무상 관계에서 성적 굴욕감을 느낄만한 언동이 있으나 업무상 관계로 인하여 이를 거절하거나 회피하기 쉽지 않은 상황에 있다고 볼만한 경우 법적 규율이 필요한 성희롱에 해당된다고 본다.

그런데 이러한 업무상 관계로 인하여 성적 괴롭힘 행위가 반복적으로 행하여지는 경우, 거절의 의사표시에도 불구하고 장기간 지속되는 경우, 성적 괴롭힘 행위가 다양하고 복합적인 행태로 나타나는 경우, 거부의 의사표시로 인하여 그 가학성이 진화·발전하는 경우, 행위의 반복성 및 장기성이 직장문화나 직종 내에서의 관행 등 회사의 업무정책적 문제와 상관관계가 있는 경우 등과 같이 불법성의 정도가 더 심각한 경우 규제의 강도와 내용을 달리해야 할 필요가 있다.

따라서 성적 괴롭힘 행위의 장기성, 반복성과 같은 행위의 빈도, 복합성, 관계성, 가학성 등 행위의 태양, 거절의 의사표시 이후 태도 및 성희롱 문제제기 이후 가해자의 언행을 통한 악의성 여부, 평소 사업장 내 성 인식 및 직장문화, 성희롱 고충제기에 대한 사용자의 태도 등을 종합적으로 고려하여 성적 괴롭힘의 불법성을 판단하게 된다.

피진정인이 진정인의 겨드랑이로 손을 돌려 가슴 아래 부분을 잡고 얼굴에 손을 대면서 예뻐하거나 조용한 곳에 가자고 발언한 것은 교단 내 상하관계에서 가질 수 있는 행위를 넘어서는 것으로 ... 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다. 특히 피진정인의 행위가 일회성이 아니라 반복되어 발생함으로써 60대 후반 여성인 진정인이 느꼈을 정신적 충격과 성적 수치심은 상당하였을 것으로 보이고 피진정인은 교단의 대표자로 교회와 사회에서 타의 모범이 되어야 하는 위치에 있으면서 이와 같은 성적 언동을 하였다는 점에서 그 책임이 더욱 크다. (인권위 08진차955)

라. 성적 괴롭힘 행위에 대한 판단기준이 주는 시사점

성적 괴롭힘에 대한 법제화 이후 20여년이 지났다. 일터괴롭힘 일반에 대한 규율의 범위와 한계를 정하는 중요한 방향키로서 참고해보고자 성적 괴롭힘 판단기준을 분석해보았다. 이를 고려해볼 때 일터괴롭힘에 대한 법적 판단을 위해 몇 가지 시사점을 도출해볼 수 있겠다.

1) 괴롭힘 행위의 유형분류

성적 괴롭힘을 조건형 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하지만 두 가지 다 성적 언동 자체가 곧 성적 불쾌감을 주는 “성적 언동”이라는 괴롭힘 행위의 특징을 기반으로 하고 있다. 반면 일터괴롭힘은 일터라는 업무관련성이 높은 공간적 속성에 기초한 개념구분이지 괴롭힘 행위 자체에 대한 개념이라고 보기 어렵다. 따라서 일터괴롭힘은 괴롭힘 행위의 성격에 따라 개념적 요소를 구체화하고 그에 따른 판단지표를 세분화할 필요가 있다.

일터괴롭힘은 앞서 2장에서 살펴보았듯이 (1) 괴롭힘의 내용적 특성에 따라 조직의 관행이나 경영전략에 의해, 업무수행의 내용에 따라, 또는 대인간의 의견충돌이나 마찰에 의한 괴롭힘으로 나눌 수 있고, (2) 괴롭힘의 피해양태에 따라 신체적·물리적인 것과 심리적·정신적인 것으로, (3) 괴롭힘의 행위양태에 따라 공개적·직접적인 것과 은밀하고 간접적인 것으로 구분하고 있다. 그런데 직접적이고 물리적이거나 공개적인 것보다 간접적이고 은밀하거나 심리적인 형태의 괴롭힘은 입증하기 더 어렵다는 점에서 차이가 있을 뿐, 일단 괴롭힘 행위가 존재한다는 사실이 확인되면, (2)와 (3)의 행위 양태는 불법성의 가중을 판단하는 구체적인 지표로 사용된다. 반면 (1)은 괴롭힘 행위의 내용을 구성하기 때문에, 법적 규율이 필요한, 일터괴롭힘의 불법성 여부 자체를 평가하기 위한 판단지표가 된다. 따라서 (1)의 괴롭힘 유형은 불법성 판단을 위한 구조적 특성에 따라 다시 크게 두 가지로 구분해볼 수 있는데,

첫째, “일터”라는 공간에서 이루어지는 괴롭힘이지만 업무와는 직접적인 관계가 없는 요구나 지시, 발언들로 인하여 초래되는 경우가 있다. 가령 직장 동료나 상사가 사적인 사생활에 대해 개입하거나 (근로계약의 범위를 벗어나는) 업무와 무관한 요구를 하는 경우를 생각해볼 수 있다.

둘째, 일터라는 공간적 요소보다는 일터에서 수행되는 “업무” 과정에서 이루어지는 괴롭힘이다. 즉 업무상 지시나 요구에 해당되지만 자신의 자격이나 경력에 맞지 않게 지나치게 고도의 작업 또는 지나치게 경이한 업무나 정상적으로 업무 분장되지 않는 일만을 지시하는 경우, 갑자기 예상치 못한 업무가 한꺼번에 부여되거나 도저히 수행할 수 없을 짧은 기간 내에 목표달성을 요구하는 등 업무상 정당한 요구로 볼 수 없는 경우이다.

물론 전자와 후자 모두 일터라는 업무관련성에 기초한 괴롭힘 행위라는 점에서 업무관련성에 대한 판단지표는 동일하게 요구되나, 전자의 경우에는 근로계약의 성격에 비추어보아 업무와

무관한지 여부를 판단할 수 있는 지표를 구체화함으로써 불법성을 검토해야 하고, 후자의 경우에는 업무의 내용이 정당화될 수 있는지 여부를 중심으로 판단지표를 구체화할 필요가 있다.⁴⁰⁾

2) 괴롭힘 행위의 업무관련성 유무

① 업무와 무관한 요구와 일터괴롭힘

직장동료나 상관으로서 관계를 맺게 되면서 발생하는 업무와 무관한 요구에 대해 직장 내 지위나 업무상 협력관계 또는 위계관계로 인하여 지속적인 직장생활에 부정적인 영향을 미칠 것을 우려하여 이를 거부하기 어려운 경우, 그러한 요구를 거부했다는 이유로 직장생활 내에서 따돌림이나 부정적인 소문 등으로 근무환경을 열악하게 만들고 업무를 수행하는데 어려움을 초래하는 행위 등은 불법성을 띠는 괴롭힘 행위이다.

○ 업무와 관련한 지시나 요구인가

이러한 행위의 불법성을 판단하기 위해서는 먼저 업무와 무관한 지시나 요구를 하였는지 여부가 판단지표가 될 수 있다. 근로관계로 맺어진 직장생활에서 업무상 상하관계 또는 협력관계상 요구 내지 지시를 할 수 있는 것은 근로계약관계상 정당한 업무상 요구나 지시에 국한되며, 업무와 관련 없는 경우에는 본질적으로 당연히 수행해야 할 의무가 없으므로 업무와 무관한 요구나 지시로 괴롭히거나 그러한 지시가 원인이 되어 초래된 괴롭힘은 그 자체로 불법성이 인정되기 쉽다. 즉 어떠한 지시나 요구가 업무상 요구될 수 있는 사항과 관련성이 낮다고 판단될수록 그러한 지시나 요구로 인하여 통상 사회적으로 불쾌감이나 원치 않는 행위를 종용하는 결과가 초래된다면 괴롭힘 행위로 인정될 가능성이 높다는 의미이다.

○ 친밀함과 업무관련성을 어떻게 구분할 것인가

원칙적으로 업무상 상하관계나 협력관계에 기인하여 업무와 무관한 요구나 지시를 하는 것은 정당화될 수 없다. 그러나 문제는 직장생활도 오로지 업무상으로만 관계를 맺고 업무외적으

40) 회사의 경영전략이나 조직의 관행적 괴롭힘 역시 그 내용에 있어 업무와 관련된 것과 그렇지 않은 것으로 구분할 수 있고, 각각의 경우는 세분화된 판단지표를 검토해서 일터괴롭힘에 해당되는지 여부를 판단해야 할 것이다.

로 어떠한 인간관계를 맺지 못하는 것은 아니어서, 직장 내 동료들 사이에서도 특별히 친밀한 인간관계를 형성하고 있는 경우라면, 단지 업무와 무관한 요구를 했다는 것만으로 일터괴롭힘이라고 단정할 수 없다. 따라서 업무와 무관한 요구와 관련된 경우, 이들의 관계가 통상 업무상 관계에 불과한지 특별히 친밀한 관계로서 그러한 요구를 하는 것이 사회적으로 허용될 정도인지 판단되어야 한다.

이러한 친밀성의 판단은 어떻게 해야 할까. 가령 직장상사가 업무시간에 부하 직원에게 자신의 개인적인 은행 업무를 지시하거나 휴일날 상사의 가족행사를 지원하도록 지시하였다고 가정해보자. 부하직원은 원치 않은 일일뿐만 아니라 상사의 집사처럼 취급당하는 것에 모욕감을 느낄만한 괴롭힘 행위로 볼 수 있다. 그런데 직장상사는 친밀한 관계에 기인하여 부탁한 것일 뿐이라고 주장할 가능성이 있는데, 친밀함과 업무상 관계를 어떤 방법으로 구분할 것인지의 판단기준에서 매우 중요하다.

직장생활에 기인하여 업무상 상하관계 또는 협력관계에 있는 경우, 원칙적으로 통상 근로계약에 기인하여 형성된 업무상 관계로 보고, 업무와 무관한 요구를 하여 스트레스나 불쾌감을 유발할만한 행위가 있다면 일터괴롭힘으로 일용 평가될 수 있어야 하며, 가해자가 이러한 불법성을 회피하려면 피해자와 특별히 친밀한 관계임을 입증해야 한다. 또한 이러한 입증책임은 업무상 상하관계에서 당연히 추정되는 권력관계를 뒤집을 정도로 우월한 증거로서 반증할 수 있어야 한다.

다만 성적괴롭힘의 경우에는 “성적 관계”라는 특수한 친밀성을 사회통념상 인정될 수 있는지 여부를 판단지표로 삼기 때문에, 가해자와 피해자 간 연령, 기혼여부, 성별, 업무상 지위 등이 고려될 수 있지만 일터괴롭힘은 “인간관계”의 다양한 측면에서 친밀성을 판단해야 하기 때문에, 이를 평가하기 쉽지 않다. 따라서 가해자와 피해자 간의 업무상 지위, 업무 상하관계의 직접성 여부, 성별 및 연령 격차, 지시가 행해진 시간이 근무시간 중인지 여부, 지시가 행해진 시점이 인사고과 또는 승진결정시점인지 여부 등 구체적인 사례검토 등을 통하여 다각도의 지표 개발이 필요할 것으로 보인다.

② 업무상 부당한 지시와 일터괴롭힘

성적 괴롭힘의 경우 “성적 의미의 언동”은 업무와 무관한 행위로 그 자체로서 고용환경을 악화하는 불법성을 띠게 되지만 일터괴롭힘의 경우 업무와 관련된 행위를 통해서 괴롭힘을

야기할 수 있다는 점에서 성적 괴롭힘의 판단기준에서 검토되지 못한 쟁점이 발생된다. 일터 괴롭힘 행위가 업무와 관련된 지시 및 요구의 과도함 또는 부당함과 연관된 경우, 괴롭힘 행위로서 불법성을 갖기 위해서는 그러한 지시나 요구가 정당한 업무의 범주에 포함되는지 여부가 평가되어야 한다.

○ 업무상 처분 및 인사권한의 한계는 어디까지인가

근로계약 등 직업적 관계에 기초하여 요구되는 업무상 지시 등의 정당성 여부는 결국 노동법상 사용자의 업무상 처분과 인사권의 한계와 깊은 관계를 가질 수밖에 없다. 노동법적으로 사용자의 정당한 인사권 행사로 볼 수 없는 경우, 일터괴롭힘으로써 불법성을 인정받기 용이하다. 물론 부당징계나 인사권 남용이 있다고 해서 곧바로 일터괴롭힘으로 단정되는 것은 아니고 그로 인해 통상 인격적 모욕감이나 정신적 스트레스를 받을 만한 행위로 간주될 수 있어야 일터괴롭힘으로 규율 대상이 될 것이다.

그러나 사용자의 정당한 인사권한으로 보는 경우, 원칙적으로는 그러한 업무지시나 인사처분을 곧바로 불법적인 괴롭힘 행위로 판단하기는 어렵다. 다만 괴롭힘 행위의 반복성이나 지속성, 지시자의 복수(複數)성, 악의성, 복합성 등 불법성의 가중요소, 업무지시의 수단, 방법, 시기 등 정황적 요소 등을 통해 사용자의 인사재량권의 한계를 벗어났다고 볼 수 있다면 별개의 인사처분은 정당하더라도 그러한 지시나 조치의 일터괴롭힘으로서의 불법성을 인정할 수 있을 것이다.

문제는 사용자의 인사재량에 대해 관대한 사회에서 일터괴롭힘의 법적 규율이 용이하지 않다는 점이다. 현재 우리나라의 법원도 사용자의 인사재량권을 광범위하게 허용하고 있기 때문에 업무상 지시나 인사상 조치에 대한 일터괴롭힘 판단이 매우 소극적일 수 있다. 따라서 일터괴롭힘 규율의 실효성을 확보하려면 인사재량권과의 한계에 대한 구체적인 판단지표를 어떻게 법제화할 것인가가 관건이 될 것이다.

○ 회사의 노무관리정책이 괴롭힘을 유인·강화·지속하는가

업무상의 지시나 처분이 일터괴롭힘으로 작동하는 것은 기업의 조직적인 방침과 관련이 크다. 특히 사용자가 이윤극대화를 추구하면서 조직성과를 높이기 위해 관리통제를 강화하거나 인력 활용의 효율성을 높이기 위해 무리한 업무지침을 노무관리정책의 하나로 시행하게 되는

경우, 그러한 조직방침 자체 또는 이를 시행하는 과정에서 근로자의 인격적 모독이나 정신적 스트레스 등을 초래할 수 있다.

회사의 노무관리정책으로 인한 일터괴롭힘을 규율하기 위해서는 첫째, 회사의 인사권 행사에 대해 인간의 존엄에 반하지 않는 인사노무 제도설계의무를 명확히 할 필요가 있다. 회사가 이윤극대화나 조직성과 관리를 위해 강도 높은 조직방침을 정하는 것이 원칙적으로 사용자의 고도의 경영권한에 속하는 사항이라고 전제해버리면, 근로자들을 압박·통제하는 회사의 노무관리정책 자체의 위법성이 제대로 부각되지 않고, 단지 이를 실행하는 과정에서 개인의 돌출행동의 차원으로 불법성의 의미가 축소될 위험이 있기 때문이다.

최근 문제가 되고 있는 저성과자 해고나 정리해고의 대상자 선정을 위한 가혹한 인사고과기준의 적용, 부당노동행위의 한 방법으로 이루어지는 숨막히는 현장감시, 노동강도의 강화, 기초질서 지키기라는 이름으로 강화된 현장의 노동통제들은 기업의 조직방침 자체가 인격권을 침해할 위험을 내포하여 제도설계 자체에 문제가 있다는 점, 따라서 정당한 인사권한 행사의 본래 목적에 부합하지 않는 제도라는 점에서 회사의 노무관리정책 자체를 일터괴롭힘의 대상으로 삼을 수 있도록 일터괴롭힘에 대해 법제화할 필요가 있다.

둘째, 기업의 조직방침이 정당한 인사권한에 해당되는지 여부를 판단하는 것은 구체적인 집행과정을 종합적으로 고려하여 판단해야 하기 때문에, 인사권한으로 허용되는지 형식적인 판단만으로 회사 노무관리정책의 일터괴롭힘 여부를 결정하지 않도록 해야 한다. 따라서 회사의 노무관리정책의 변경 전후의 근로조건과 작업환경에서의 영향, 노동강도 강화와 근로자들의 정신적·육체적 긴장 및 스트레스 분석, 회사방침으로 괴롭힘 행위의 빈도가 증가했는지 등을 고려해야 한다.

셋째, 회사의 명시적인 지침이 없는 경우라도 업무처리과정에서 괴롭힘 행위가 정책적 차원의 문제로 여겨진다면 불법성이 더 크다고 보아야 한다. 즉 업무상의 지시나 요구가 정당한 업무지시로 판단될 수 없는 행위가 있다면 이것이 단지 개인의 돌출행동인지, 아니면 회사가 이러한 행위의 중단을 위한 어떠한 조치를 취했는지, 사실상 회사가 괴롭힘 행위를 묵과했거나 이를 유도 내지 강화시켰는지를 평가할 수 있는 판단지표를 마련할 필요가 있다.

3) 직업적 관계(업무관련성)로 인한 회피불가능성

성적 괴롭힘의 판단기준에서는 가해자와 피해자의 관계가 업무와 관련한 특수관계로 인하여 성적 불쾌감을 주는 언동에 대해 거절하거나 회피하기 어렵다는 점이 불법성의 주요한 근거로 작용하고 있다. 마찬가지로 일터괴롭힘은 본질적으로 직업적 상하관계나 협력관계상 업무와 무관하거나 부당한 업무상 지시나 요구 등에 대해 거절의 의사를 표하거나 정당한 문제제기를 하는데 자유롭지 않는 상황이 초래된다는 점에서 괴롭힘 행위에 대한 법적 규율의 필요성이 있다.

이러한 직업적 관계는 앞서 살펴본 바와 같이 가해자와 피해자 간의 업무상 지위, 업무 상하관계의 직접성 여부, 성별 및 연령 격차, 지시가 행해진 시간이 근무시간 중인지 여부, 지시가 행해진 시점이 인사사고 또는 승진결정시점인지 여부, 평소 둘의 관계, 직장 외에서 사적인 관계를 형성해왔는지 여부, 괴롭힘 행위의 대상이 된 행위에 대해 반대의 요청도 가능한 관계인지 여부 등을 고려해야 한다.

4) 사회적으로 괴롭힘이라고 볼 수 있는 언동은 무엇인가

성적 괴롭힘은 성적 의미가 있는 언동을 함으로써 성적 불쾌감과 혐오감을 주는 행위이다. 이러한 성적 혐오감과 굴욕감을 준다는 점은 성적 의미 있는 언동이 친밀한 관계가 아닌 업무상 관계에서 일방적으로 행해지기 때문인데, 일터괴롭힘의 경우 업무와 무관하거나 부당한 업무지시 등으로 인격적 모독이나 원치 않는 일의 강요로 인한 정신적·육체적 스트레스가 유발되고, 이는 통상의 업무 수행상 예측할 수 없는 어려움이자 수용할 수 없을 정도로 근무환경이 악화되었다고 볼만 한 언동이 법적으로 문제될 것이다.

이는 사회적으로 수용할 수 없을 정도인지 사회적인 평가를 기초로 한다고 할 수 있다. 즉 이를 판단할 주체는 사회적으로 합리적인 개인이라면 굴욕감이나 모욕감을 느낄만한지를 기준으로 판단하게 된다. 통상 업무상 재해 여부를 판단할 때는 구체적인 피해자 개인을 기준으로 하는데 이는 구체적인 가해행위의 결과인 정신적·육체적 피해사실을 파악하기 위한 것이기 때문이다. 그러나 일터괴롭힘 여부의 판단은 행위 그 자체의 가혹성 및 불법성을 규율하기 위한 판단기준이므로, 이는 사회적으로 합리적인 일반인의 관점에서 평가하는 것이 타당하다. 다만 사회적으로 합리적인 일반인이 '피해자'의 업무상 지위와 직업적 관계에서의 조건들에 처해 있음을 전제로, 사회적으로 인격적 모욕이나 합리적으로 감수할 수 없을만한 언동인지 여부를 판단해야 한다.

5) 불법성의 가중에 따른 규제방안의 다양화

성적 괴롭힘의 경우, 괴롭힘 행위의 반복성·지속성·악의성 등을 통해 불법성의 정도를 파악해왔는데, 이는 주로 손해배상의 인정여부나 손해배상액의 정도를 판단하는데 고려되었다. 성적 괴롭힘은 본래 업무상의 관계에서 업무와 무관한 괴롭힘 행위로서 그 자체가 허용되지 않기 때문에 일단 성적 괴롭힘에 해당된다고 판단되면, 성적 괴롭힘 행위를 중단하도록 하고, 성희롱이 없는 상태로 원상회복시키거나 손해배상을 할 때, 그 손해배상의 범위를 결정하는데 주로 활용했다.

그런데 일터괴롭힘의 경우, 괴롭힘 행위의 양상이 단지 업무와 무관한 언동을 중단하게 하는 것만으로는 충분치 않고, 업무와 직접적으로 관련된 지시나 요구, 회사의 인사노무관리상의 방침 그 자체가 대상이 되기 때문에, 본래적인 업무상의 관계를 회복하는 측면에 그치는 것이 아니라 직업적 관계에서의 올바른 업무의 내용을 다시 재정립해야 하는 문제와도 깊이 관련된다. 이처럼 업무관계의 정상화를 위한 시정방안 및 괴롭힘 행위에 대한 예방적 조치 등을 구체화하는 데에는 성적 괴롭힘에서 논의되었던 불법성 가중요건들보다 다양한 지표들이 고려될 필요가 있다.

가령 반복성, 장기지속성, 악의성뿐 아니라 행위의 진화가능성, 집단성 또는 복수(複數)성, 조직성 또는 체계일관성 등 일터괴롭힘의 다양한 사례분석을 통해 불법성의 다양한 측면들을 드러내고 규제방안에 고려되어야 할 지표들을 개발할 필요가 있으며, 나아가 일터괴롭힘의 법제화과정에서도 어떻게 반영할 것인지 다각도로 검토되어야 한다.

2. 일터괴롭힘에 관한 손해배상청구 사례를 통해 본 일터괴롭힘의 판단기준

가. 불법행위에 기한 손해배상청구의 일반적 구조

민법 제750조는 “고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다”라고 규정하고 있다. 불법행위에 기한 손해배상청구는 이 조항에 근거하여 이루어진다. 위법한 행위를 하여 다른 사람에게 손해(경제적, 신체적, 정신적 등)를 가한 자는 배상책임을 지게 된다.

한편, 민법 제756조 제1항에서는 “타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다”라고 ‘사용자책임’에 관하여 규정하고 있다. 직접 불법행위를 한 행위자와 함께 사용자가 책임을 질 수 있도록 하는 조항이다. 다른 사람을 통하여 자신의 활동범위를 확장하여 이익을 얻은 자는 그로 인한 손실에 대해서도 책임을 져야한다는 이념을 입법화한 것이다.

사용자책임이 성립되기 위해서는 ① 사용자가 가해행위를 한 자를 지휘·감독하는 관계에 있어야 하고(사용관계), ② 피용자의 가해행위가 불법행위에 해당하는 것에 더하여, ③ 피용자가 ‘그 사무집행에 관하여’ 손해를 가했어야 한다(사무집행관련성). 그리고 ④ 제756조 제1항 단서의 면책사유가 없을 것을 요구한다. 여기서 가장 문제되는 요건은 사무집행관련성 요건이다. 판례는 “피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때” 사무집행관련성을 인정할 수 있다고 하여 외부적으로 어떻게 보이느냐를 중요한 판단기준으로 삼고 있다(외형이론).⁴¹⁾

근로계약 기타 업무관계에서 피용자가 불법행위를 하였다면, 직접 가해행위를 한 피용자는 민법 제750조에 기하여 배상책임을 지고, 사업주 등 사용자는 민법 제756조의 요건을 충족한 경우 직접 행위자와 공동으로 배상책임을 지게 된다. 이와 별개로, 사용자는 근로계약 등에서 도출되는 보호의무 위반이 문제되어 자신의 피용자에 대하여 채무불이행에 기한 손해배상 책임(민법 제390조)을 질 수 있으며 자기 자신의 불법행위로서 배상책임을 지기도 한다.⁴²⁾

41) “민법 제756조에 규정된 사용자책임의 요건인 ‘사무집행에 관하여’라는 뜻은, 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이고, 여기에서 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지 여부는, 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해발생에 대한 위험 창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야 할 것이다.”(대법원 1988.11.22. 선고 86다카1923 판결, 2001.3.9. 선고 2000다66119 판결, 2008.2.1. 선고 2005다49270 판결 등)

42) 근로계약에 수반된 의무를 위반한 것이지만, 당사자의 주장에 따라 채무불이행책임이 아닌 불법행위책임이 인정되는 경우가 많다. 판례는 고용계약에 수반하여 신의칙상 인정되는 보호의무를 위반하여 피용자의 생명·신체·건강을 침해하여 손해를 입힌 경우 채무불이행책임과 경합하여 불법행위로 인한 손해배상책임을 부담한다고 본다(대법원 1997.4.25. 선고 96다53086 판결 등 참조).

나. 일터괴롭힘에 관한 손해배상청구 사례를 살펴보는 이유

앞서 III. 1.에서 살펴본 성적 괴롭힘의 경우 ‘직장 내 성희롱’이라는 법적 개념과 그에 대한 구제절차가 마련됨으로써 무엇이 금지되는 성적 괴롭힘인지에 관한 판단기준이 마련될 수 있었다. 반면 성적 괴롭힘 외의 형태로 일터에서 발생하는 괴롭힘의 경우에는 그렇지 못하다. 현재 ‘일터괴롭힘’에 관한 별도의 법적 개념이 있거나 그에 관한 구제절차가 존재하는 것이 아니기 때문에, ‘일터괴롭힘’으로 분쟁을 범주화하기 어려우며, 일터괴롭힘 여부에 관한 독자적인 판단기준도 존재하지는 않는다.

그러나 민법 제750조의 ‘위법행위’는 현행 실정법 위반만을 의미하지 않으며, 실정법과 선량한 풍속 기타 사회질서를 기준으로 하는 법질서 전체 차원에서의 실질적 위법성의 문제라고 보는 것이 통설과 판례이다. 그로 인하여 성적 괴롭힘의 경우도 그 금지가 입법화되기 전에 민사상 불법행위에 해당한다는 판결이 내려진 바 있다. 대법원은 성희롱을 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성을 판단하면 된다고 하면서, 그 행위의 위법성은 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 한다고 보았다.⁴³⁾ 일터괴롭힘의 경우도 마찬가지일 것이다. ‘일터괴롭힘’으로 명명되어 분쟁화되었던 것이 아닐지라도, 불법행위의 하나로서 일터괴롭힘 행위들의 위법성 여부를 다룬 판결들을 찾을 수 있다.⁴⁴⁾

아래에서는 행위의 위법성, 즉 불법성을 다투는 손해배상청구 소송에서 법원이 일터괴롭힘 행위들을 어떻게 판단하였는지를 살펴보겠다.⁴⁵⁾ 독자적인 판단기준을 제시한 것은 아니지만, 이러한 법적 판단 사례를 통해 일터괴롭힘 행위의 불법성 판단과 관련하여 쟁점이 되는 부분이 무엇인지, 기존의 법적 판단에서 이어가거나 확장할 판단기준이 무엇인지, 혹은 불법성

43) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결

44) 일터에서 발생한 괴롭힘과 관련한 분쟁은 ① 불법행위 조항에 근거하여 괴롭힘 행위의 불법성을 다투는 손해배상청구 유형 외에도, ② 괴롭힘의 수단 또는 결과로 징계, 해고 등 사용자의 처분이 내려져 그 처분에 관한 정당성을 다투는 유형, ③ 괴롭힘의 결과로 신체적·정신적 손상을 입어 이를 업무상 손해로 주장하는 유형 등으로 나누어 볼 수 있다. 사용자의 불이익처분 자체의 정당성 및 유효성을 다투는 분쟁에서 괴롭힘은 처분의 경위로서만 등장하며, 업무상 손해 분쟁에서는 손해의 업무관련성 여부라는 별도의 판단기준이 적용되므로, 이 두 유형들의 분쟁에서는 괴롭힘 행위의 위법성이 법적 판단의 중심이 되지 못한다. 따라서 여기서는 두 유형을 분석의 대상에서 생략한다.

45) 보호의무 위반으로 인한 채무불이행책임이 문제된 경우도 있으나, 법원이 양자를 엄격하게 구분하여 판단하고 있지 않으므로 함께 다룬다.

판단과 관련해서 새로운 기준 설정이 필요한 부분이 무엇인지 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

다. 손해배상청구 사례에서 나타난 일터괴롭힘 판단기준

1) 일터괴롭힘의 불법성 인정 근거는 무엇인가

일터괴롭힘 금지에 관한 명시적인 법적 근거가 없는 상태에서, 법원은 사안별로 다른 근거를 들며 가해행위의 불법성을 인정하고 있다. 인정 근거에 따라 사례를 살펴보면 아래와 같다.

① 산업안전보건법 제5조 제1항 : L전자 부당퇴출 강요사건

회사 감사실에 비리를 제보한 노동자에게 퇴직 종용, 외근지에서 내근직 변경, 전자우편 계정 및 컴퓨터, 책상 등 비품 회수, 업무미부여, 서서 반성할 것 지시, 폭행, 따돌림 등 각종 방식의 괴롭힘이 가해져 당해 노동자가 적응장애, 우울장애 등이 발병했던 사안에서 법원은, “산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 하는 산업안전보건법 제5조 제1항에 의하면 사업주는 근로조건의 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해를 예방하고, 근로자의 생명보전과 안전 및 보건을 유지·증진하도록 할 의무가 있다”면서 문제된 행위들이 산업안전보건법에서 도출되는 의무를 위반하였다고 보았다.

사업주인 회사뿐만 아니라 관리자 역시 회사로부터 그 업무를 위임받아 집행하는 사람으로서 동일한 의무가 있다고 보았다. 그에 근거하여 법원은 괴롭힘을 가한 관리자와 직장 동료에게 불법행위책임을 인정함과 동시에 회사에 대하여도 사용자로서의 책임을 인정하였다. 원고에게 창가에 혼자 서서 반성하라거나 책상의 위치를 의도적으로 다른 직원과 격리시킨 행위에 대하여는 “인격적인 모멸감을 들게 한” 것으로 평가하여, 인격권의 침해에 대해서도 간접적으로 언급하였다.⁴⁶⁾

46) 대법원 2009.5.14. 선고 2009다2545 판결. 위 판시는 원심인 서울중앙지법 2008.2.15. 선고 2006가단333765 판결, 서울중앙지방법원 2008.12.4. 선고 2008나11077 판결에서 실시되었다. 관련 보고를 받고 조사하라는 지시를 한 바 있는 대표이사의 책임에 관해서는, 원심의 경우 대표이사가 부하 직원들의 불법행위 사실을 알고 있었으므로 원고를 집단적으로 따돌리거나 부당하게 대우하는 것을 방지하여 할 구체적인 주의의무가 발생하였다고 보고 방조에 의한 공동불법행위책임을 인정하였다. 그

② 근로계약상의 부수적 의무로서 안전배려의무 : 수술실 간호사 사건

수술실 간호사가 의사들과 선배 간호사들로부터 심한 질책과 욕설을 듣는 등으로 정신적 스트레스를 받아 정신분열증, 적응장애 등을 겪다 결국 자살한 사안에서 법원은, “근로계약상의 부수적 의무로서 피용자에 대한 안전배려의무를 부담하고 있는 피고로서는 위와 같은 상황에 놓인 망인이 정신질환에 이르지 않도록 근무부서를 변경하는 등의 적절한 조치를 취하여야 할 주의의무가 있다 할 것인데도 이를 게을리 하였고, 이로 인하여 이 사건 사고가 발생한 것으로 판단”된다면서 간호사를 고용한 병원의 손해배상책임을 인정하였다.⁴⁷⁾

③ 인격권과 근로자의 자유 : 아파트 관리사무소 사건, 업무미부여 사건 등

동료의 횡령 사실을 제보한 자를 비방하면서 사용자에게 인사조치를 요구하고, 사용자와 유니온 샵 협정을 맺고 있는 소속 노동조합에서 원고를 제명시켜 결국 사용자가 쉽게 징계해고를 할 수 있게 한 사안에서 법원은, 원고의 인격권과 근로자의 자유가 침해되어 정신적 고통을 입었다며 비방을 한 동료들과 제명조치를 한 노동조합 지부장에게 불법행위책임을 인정하였다. 헌법상의 권리에 근거하여 불법행위책임을 긍정한 것이다.⁴⁸⁾

그밖에 해고를 이유로 손해배상청구를 한 사안이나 사용자가 임금만 지급할 뿐 제대로 된 업무를 부여하지 않는 유형의 사안에서도 노동자의 인격적 법익을 침해한다는 것이 손해배상책임의 인정근거가 되었다. 업무를 부여하지 않는 유형의 괴롭힘 사건에서의 판시는 아래와 같다.

근로계약에 따라 계속적으로 근로를 제공하는 근로자는 인간으로서의 존엄과 가치를 지닌 인격체이고 근로자는 자신의 전인격을 사용자의 사업장에 투입하고 있는 점에서 근로관계에 있어서 근로자의 근로제공은 자신의 인격과 분리될 수 없는 것이고 한편 근로계약에 따른 근로자의 근로제공은 단순히 임금획득만을 목적으로 하는 것은 아니고 근로자는 근로를 통하여

러나 대법원에서 사업규모나 조직 등에 비추어 대표이사에게 적절한 조치를 취하도록 지시하는 이상으로 구체적인 직무를 수행할 의무가 있다고 보기 어렵다며 대표이사의 불법행위책임 부분을 파기하였다.

47) 광주지방법원 2007.8.8. 선고 2006가단80617 판결. 광주고등법원 2007나4607 사건에서 2007.11.22. 조정 성립되어 종결됨. 다만, 망인의 기질적 원인과 자살행위가 망인의 사망에 기여한 비율을 80%로 보고 회사의 손해배상책임을 20%로 제한하였다.

48) 부산지방법원 2009.12.18. 선고 2008가단167281 판결. 부산지방법원 2010.7.9. 선고 2010나1323 판결에서 항소기각되어 확정됨.

자이를 실현하고 나아가 기술을 습득하고 능력을 유지·향상시키며 원만한 인간관계를 형성하는 등으로 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현시키고 있다는 점도 부인할 수 없다. 그러므로 사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로자와 사이에 근로계약의 체결을 통하여 자신의 업무지휘권·업무명령권의 행사와 조화를 이루는 범위 내에서 근로자가 근로제공을 통하여 이와 같이 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현시킬 수 있도록 배려하여야 할 신의칙상의 의무를 부담한다고 할 것이다.

따라서 사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 것은 이와 같은 근로자의 인격적 법익을 침해하는 것이 되어 사용자는 이로 인하여 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다고 할 것이다.

(대법원 1996. 4. 23. 선고 95다6823 판결)

파업참가 이후 징계해고 되었다가 징계무효 판결을 받았으나 판결에서 명한 금원만 지급할 뿐 원고들의 복직 요구에 회사가 불응한 사건⁴⁹⁾, 재단비리 지적 이후 교수에게 내린 직위해제처분이 실효되었으나 비전공강의를 배정하여 결국 강의를 포기하게 만든 '대학 교수 비전공강의 배정 사건'⁵⁰⁾ 등이 위 판시가 적용된 대표적인 사례이다. 손해배상청구 사건은 아니나, 국장서리 지위를 임시로 정하는 가처분 결정이 있는 이후에도 신문사가 편집국장의 근로제공을 거부한 '부○일보 사건'에서도, 법원은 동일한 법리를 적용하여 업무방해금지가처분을 인용한 바 있다.⁵¹⁾

2) 가해행위의 의도 또는 목적이 필요한가

(1) 해고 등 불이익처분이 불법행위를 구성하는 요건으로서 의도성 또는 목적성

괴롭힘의 수단 또는 종국적 결과로 해고 등 사용자의 불이익처분이 발생할 수 있는데, 판례는 종래 해고 등 사용자의 불이익처분이 불법행위를 구성하는 경우에 관해 일관된 판시를 하여 왔다.⁵²⁾ 사용자가 근로자에게 징계 등 불이익처분을 한 것이 정당하지 못하여 무효로 되었다는 사유만으로 그 불이익처분이 불법행위를 구성하는 것은 아니라면서 아래와 같이 의도적인 불이익처분임이 명백히 드러난 경우에만 불법행위를 구성한다고 보았다.

49) 대법원 1996.4.23. 선고 95다6823 판결

50) 대법원 2008.6.26. 선고 2006다30730 판결

51) 부산고등법원 2014.7.10. 선고 2013라299 결정

52) 대법원 1993.10.12. 선고 92다43586 판결, 1993.12.21. 선고 93다11463 판결, 1993.12.24. 선고 91다36192 판결, 1996.2.27. 선고 95다11696 판결, 1997.1.21. 선고 95다24821 판결, 1999.2.23. 선고 98다12157 판결, 대법원 2002.9.24. 선고 2001다44901 판결, 2007.12.28. 선고 2006다33999 판결, 대법원 2011.10.13. 선고 2009다86246 판결 등

사용자가 근로자에 대하여 해고 등 불이익처분을 할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 명목상의 불이익처분 사유를 내세우거나 만들어 불이익처분을 한 경우나, 불이익처분의 사유가 취업규칙 등 소정의 불이익처분의 사유에 해당되지 아니하거나 불이익처분의 사유로 삼을 수 없는 것임이 객관적으로 명백하고, 또 조금만 주의를 기울이면 그와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는데도 그것을 이유로 불이익처분에 나아간 경우와 같이 불이익처분이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우에는 그 불이익처분은 재량권의 범위를 일탈하거나 재량권을 남용한 위법한 처분으로서 그 효력이 부정됨에 그치지 아니하고, 위법하게 상대방에게 정신적 고통을 가하는 것이 되어 근로자에 대한 관계에서 불법행위를 구성한다. (대법원 2011.10.13. 선고 2009다86246 판결)

(2) 구체적 사례들

위의 판단기준에 따라 사용자의 불이익처분을 불법행위로 인정한 판결로, 다음과 같은 사안을 들 수 있다.

○ 부당해고판정 후 퇴직금 미반환 재해고 사건

노동위원회의 부당해고판정 이후 복직한 택시운전 노동자가 퇴직금을 반환하지 않는다는 이유만으로 당해 노동자에 대한 배차를 중단시킨 후 재차 해고조치를 한 사안이다. 대법원은 해고사유에 해당하지 않는 것이 객관적으로 명백하다며 불법행위라고 보았다.(대법원 1999.2.23. 선고 98다12157 판결)

○ 해고무효판결 후 노조간부 재해고 사건

부당노동행위구제명령이나 해고무효판결을 무시한 채 복직을 원하는 노동자의 근무를 적극 거부하고서 이후 정상근무를 하지 않았다는 이유로 당해 노동자를 해고한 사안이다. 법원은, 파업 기간 중에 발생한 일은 불문에 붙이기로 약정하고서도 파업 종료 후 1년 3개월이나 경과한 후에 파업 기간 중의 일을 문제 삼고 있는 점 등을 근거로 노동조합활동을 이끌어가는 자를 배제시킬 의도 하에 행해진 해고로 보고 불법행위책임을 인정하였다.(대법원 1993.12.24. 선고 91다36192 판결)

○ 대학 교수 비전공강의 배정 사건

재단비리를 지적한 교수가 명예훼손으로 불구속 기소되었다는 사유 등으로 직위해제처분을 한 사안이다. 대법원은 결과적으로 선고유예의 형을 받았음에 불과하고 당해 교수가 지적한 문제점이 감사에서 대부분 사실로 밝혀졌으며 복직 이후에도 비전공 강의를 배정하고 재임용심사에서

탈락시키는 일련의 경과에 비추어 직위해제처분에 당해 교수를 학교에서 몰아내려는 의도가 개재되어 있다고 보고 불법행위책임을 인정하였다(서울고등법원 2006.4.21. 선고 2005나61579 판결).⁵³⁾

위 사안들은 주로 복직 후 짧은 기간 내에 재해고하여 사용자의 의도성을 입증하기 용이했던 사건들이 많다. 반면, 해고 등 불이익처분이 정당하지 않다고 하더라도 의도성 입증에 실패하는 경우 아래 사안에서와 같이 불법행위임이 부정된다.

○ 파업 주도 노동자 징계해고 사건

파업 철회 당시 사용자가 징계 문제에 대해 최대한 관용을 베풀 것을 약속하였음에도 파업 주도 노동자들을 징계해고한 사안이다. 대법원은, 약속의 의미를 잘못 해석하여 결과적으로 해고가 무효로 된 것일 뿐 불법행위책임을 인정되지 않는다고 판단하였다.(대법원 1996.4.23. 선고 95다6823 판결)

○ 명예퇴직 불응자 면직 사건

명예퇴직 권유에 응하지 않은 노동자를 명령휴직을 거쳐 면직처분한 사안이다. 대법원은, 당해 면직처분은 그 실질이 정리해고이고 정리해고 대상자 선정 과정의 합리성과 공정성을 결여하여 무효라고 판단하면서도, 사용자가 당해 노동자를 사업장에서 몰아내려는 의도 하에서 해고사유를 만들었다는 등의 사정을 인정할 증거가 없다고 하여 불법행위책임을 부정하였다(대법원 2006.7.28. 선고 2006다17355 판결).

대법원 판례는 확고한 것으로 보이나, 불법행위가 인정되기 위한 의도성 요건을 제한하여 해석한 하급심 판결도 찾을 수 있다. 아래는 대법원 판례에서 언급되는 목적성 또는 의도성 요건이 적용되는 범위를 제한하고자 하는 판시이다.

○ 퇴출프로그램 사건

퇴출프로그램을 이유로 다른 노동자가 손해배상청구를 한 사안으로, 법원은 퇴출시키기 위한 일련의 목적에서 이루어진 포괄적인 불법행위라는 주장은 받아들이지 않았지만,⁵⁴⁾ 전복에서 대구로의 전보명령은 위법하다며 손해배상청구를 인용하였다. 피고(회사)는 대법원 판결을 근거로 전보가 무효일지라도 불법행위책임을 인정되기 위해서는 “오로지 근로자에게 불이익을 주려는 목

53) 대법원 2008.6.26. 선고 2006다30730 판결. 항소심에서는 비전공 강의를 배정한 부분에 대해서는 불법행위책임을 인정하였으나, 직위해제처분에 대해서는 불법행위책임을 부정하였다.

적” 이 있어야 한다고 주장하였다. 그러나 법원은 대법원 판결이 하고, 직위해제, 면직, 대기발령 등 징계처분에 관한 것으로 전보명령에 관한 것과 사안을 달리한다며 “ ‘오로지 근로자에게 불이익을 주려는 목적’ 이 위법한 전보명령으로 인한 불법행위의 성립에 필수적인 요건이라고 볼 어떠한 근거가 없다고 생각되는 점, 피고의 주장에 따르면 사용자가 인사권을 남용하여 근로자를 전보한 대부분의 사건에서 사용자는 사실상 아무런 법적 책임도 부담하지 않는 결과가 되는 점” 등을 근거로 피고의 주장을 배척하였다.⁵⁴⁾

3) 괴롭힘인가, 정당한 업무명령인가

법원은 일터괴롭힘 사안들에서 인격적 법익의 침해를 문제 삼고 있는 경우에도, ‘자신의 업무지휘권·업무명령권의 행사와 조화를 이루는 범위 내에서’ 사용자는 노동자의 인격의 발전을 도모하고 인격을 실현시킬 수 있도록 배려하여야 할 의무가 있다고 보고 있다. 이는 해고를 이유로 손해배상청구를 한 사안이나 사용자가 임금만 지급할 뿐 실질적인 업무를 부여하지 않은 사안들에서 반복적으로 나오는 판시이다.

업무지휘권·업무명령권을 어디까지 인정할 것인지, 무엇이 정당한 업무지휘와 업무명령의 범위를 넘는 위법한 일터괴롭힘인지 판단이 필요한데, 기존에 한국 법원은 인사권에 관한 사용자의 재량을 매우 넓게 인정하여 왔다. 해고의 경우 법률과 판례에 의해 상대적으로 엄격한 제한을 받음에 반하여, 해고 이외의 전직, 대기발령, 인사고과 등의 불이익처분에 대해서는 법원이 광범위한 재량을 인정하여 왔다. 사용자가 임금만 지급할 뿐 실질적으로 업무를 부여하지 않은 사안들의 경우 정당한 업무지휘와 업무명령에서 벗어났다고 평가하고 불법행위책임을 인정하고 있으나, 나머지 유형의 인사권 행사에서는 쉽게 인사권의 재량 범위 내로 보고 있다. 또는 불이익처분이 재량권을 일탈·남용한 것으로 무효라고 보는 경우라도 별도로 불법행위책임을 성립하지 않는다고 보았다.

개별 처분의 정당성이 인정된 경우에는 다른 사정을 함께 들더라도 손해배상책임이 인정받는 것이 사실상 불가능하다. 버스 운전기사인 원고가 회사와 분쟁 중인 동료에게 유리한 사실확인서를 써준 이후 전직 등 인사상 불이익을 받아 정신적 상해를 입게 되었다고 주장한 ‘버

54) 원고들이 퇴출대상자로 선정되었음은 인정하면서도, 오로지 퇴출프로그램에 따라 부당한 처우들을 행함으로써 강제로 퇴사하거나 해임되도록 하였다고 볼 증거가 없으며 청구를 기각하였다.

55) 원심인 서울고등법원 2014.8.29. 선고 2013나38222 판결. 대법원 2015.5.14. 선고 2015다10004 심리불속행기각 판결로 확정됨.

스 운전기사 괴롭힘 사건'이 대표적으로 그러하다. 법원은 전직에 대한 구제절차에서 원고의 청구가 기각된 것 등을 근거로 인사재량권 범위 내의 처분으로 보고 손해배상 청구를 기각하였다.⁵⁶⁾

한편, 부진인력 관리계획(퇴출프로그램)에 따라 114 안내원 출신인 노동자를 부진인력(퇴출) 대상으로 선정한 다음, 그동안 담당해 온 사무직 업무와는 연관성이 거의 없는 현장개통업무를 부여한 후 계속적으로 업무촉구서와 경고장을 발부하고 결국 파면처분을 한 114 안내원 전직사건 같은 경우, 법원은 인사권의 남용에 해당한다고 보고 불법행위책임을 인정하였다. 대외비 문서를 통하여 퇴출하고자 하는 목적을 가지고 차별정책을 실시하였다는 사정을 입증할 수 있었던 것이 불법행위책임 인정의 주요한 근거가 된 것으로 아래에서 추론해 볼 수 있다.

피고는 서부지역본부와 충북지사에서 각 작성·관리된 ‘인적 자원 관리계획’, ‘부진인력 퇴출 및 관리방안’(이하 ‘이 사건 각 부진인력관리계획’이라 한다)과 공통된 기준에 따라 114 안내원 출신인 원고를 부진인력 관리대상자로 선정한 다음, 징계(파면)에 의한 퇴출까지도 염두에 두고 업무수행능력과 실적을 용이하게 계량화하여 집중적으로 관리하기 위한 목적으로 원고에게 이 사건 전직명령을 통하여 그 동안 담당해 온 사무직 업무와는 연관성이 거의 없을 뿐만 아니라 육체적·정신적으로 감당하기 어려운 기술직 업무인 현장개통업무를 단독으로 수행하도록 부여함으로써 인사권을 부당하게 행사한 다음, 원고가 이를 제대로 수행하지 못한다는 이유로 계속하여 여러 차례에 걸쳐 업무촉구서와 경고장을 발부하는 등으로 원고를 압박하는 한편, 사용자로서의 배려의무는 다하지 아니한 채 원고의 업무수행실적이나 연차휴가 또는 병가의 사용 등만을 지나치게 엄격하게 관리함으로써, 원고가 지시 위반, 근무지 무단이탈, 조직 내 위계 및 질서 저해행위 등을 일으키도록 유발한 측면이 있고, 이러한 원고의 비위사실과 직무태만 등을 빌미로 삼아 원고를 징계에 회부하여 부당하게 이 사건 파면처분까지 감행한 것으로 추인되며, 위와 같은 이 사건 전직명령으로부터 이 사건 파면처분에 이르기까지 일련의 과정은 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없는 인사권 및 징계권의 남용에 해당하고, 피고에게는 그와 같은 점에 관한 고의 또는 과실도 있었다고 봄이 상당하므로, 피고는 원고에게 위와 같은 불법행위로 인하여 원고가 입게 된 정신적 손해를 금전으로나마 위자할 의무가 있다. (청주지방법원 2013.1.8. 선고 2011나3412 판결)⁵⁷⁾

56) 대구지방법원 2004.11.10. 선고 2004나9969 판결. 전직에 앞서 행해진 정직 처분의 부당성은 인정하였지만, 그로 인해 손해가 발생하였다고 보기 어렵다고 판단하였으며, 동료들에 의한 집단적 따돌림 주장도 기각되었다.

57) 다만, 상급자가 차별적인 대우를 하거나 모욕적인 언사를 일삼고 동료들과 따돌림을 시켜 원고의 인격권을 침해하였다는 주장에 대해서는, 인정할 증거가 부족하다며 기각하였다. 2013.4.25. 선고 2013다10109 심리불속행 기각 판결로 확정됨.

4) 실정법적 근거는 어떤 역할을 하는가

일터괴롭힘 사안에서 다른 입법취지와 규율범위를 가진 별도의 실정법적 근거가 있는 경우, 그에 기해서 불법행위책임이 인정된다. 가령, 육아휴직 사용 이후 업무에 복귀한 노동자에게 괴롭힘이 계속되었던 은행 육아휴직자 사건에서 법원은, 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’)에서 규정한 육아휴직 제도의 취지를 주요 근거로 “피고가 육아휴직을 마치고 복귀한 원고를 휴직 전과 같은 업무에 복귀시키지 않음은 물론 원고 스스로 퇴직하지 않을 수 없도록 직원회의를 통해 양따 분위기를 선동하고 피고의 임원이 직접 나서 원고의 책상을 치워 버리고 원고를 비하 모욕하는 등 부당하게 대우한 것”이라며 회사의 불법행위책임을 인정하였다.⁵⁸⁾

성희롱 문제제기에 대한 보복으로 괴롭힘이 문제된 사안에서는 남녀고용평등법 제14조 제2항에 근거하여 성희롱 신고 이후 업무배치가 불법행위임이 인정되었다. 남녀고용평등법 제14조 제2항⁵⁹⁾은 성희롱 피해자 등에게 불리한 조치를 금지하는 규정이다. 아래에서 추론할 수 있듯이 성희롱 피해자를 겨냥한 괴롭힘에 관해 별도의 강행법규를 두고 있다는 점이 인사상의 재량권을 상대적으로 엄격하게 보게 된 근거가 되었다.

이 사건 업무배치는 남녀고용평등법 제10조에서 말하는 ‘배치’ 내지 근로기준법 제23조에서 말하는 ‘전직’의 하나로서 이에 관하여는 인사권자인 사용자에게 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량이 인정되기는 하나, 이는 어디까지나 근로기준법이나 남녀고용평등법의 강행법규에 위배되지 않는 범위에서 인정되는 재량으로서, 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치는 오히려 위와 같은 인사상의 재량권 행사라는 명목 아래 행하여질 위험이 높은 것이 현실인 점이 감안되어야 한다. (서울고등법원 2015.12.18. 선고 2015나2003264 판결⁶⁰⁾)

위 사안에서 사업주에게 입증책임을 돌리는 남녀고용평등법 제30조⁶¹⁾도 사용자의 불이익처분이 불법행위책임으로 인정되는 데 큰 역할을 하였다. 법원은 “그 불리한 조치를 하게 된 다른 실질적인 이유가 있었다는 점에 대하여는 사업주 등에게 입증책임”이 있다고 명시하였

58) 광주지방법원 2012.10.24. 선고 2012나10375 판결. 상고기간 도과로 확정됨.

59) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

60) 현재 대법원 2016다202947 사건으로 계속 중.

61) 제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

다. 실제 사안에서 사용자의 불이익조치가 노동자를 괴롭히기 위한 의도로 행해지는 것임이 직접적으로 드러나는 것은 찾아보기 어렵고, 보통 다른 사유를 근거로 해서 행해진다. 사용자에게 인사상의 재량권이 넓게 인정되고 자료가 편중되어 있기에, 노동자 입장에서는 사용자가 들고 있는 불이익조치 사유가 형식적 구실일 뿐이라는 것을 입증하기가 상당히 어렵다. 이 사안에서는 상대적으로 노동자의 입증부담이 적었기에 업무배치가 불법행위임을 인정받을 수 있었다. 다만 실정법적 근거가 무색하게도 성희롱 피해자를 해고한 다른 사안에서, 해고 무효는 별론으로 하더라도 사회통념상 용인될 수 없음이 분명한 경우로는 보기 부족하다며 해고에 대한 불법행위책임을 부정한 하급심 판결도 있다.⁶²⁾

5) 개인의 일탈인가, 사용자에게도 책임 있는 문제인가

사용자의 직접적인 관여가 확인된 사건에서 사용자의 손해배상책임을 인정하는 것에는 별다른 이론이 없을 것이다. 그러나 사용자의 직·간접적 관여가 확인되지 않은 일터괴롭힘 사건에서 사용자책임을 인정할 수 있을지가 문제된다. 그에 관한 특별한 기준이 제시되어 있지 않다. 민법 제756조의 사용자책임 성립과 피용자가 ‘그 사무집행에 관하여’ 손해를 가하였는지(사무집행관련성)가 특히 문제되는데, 다른 사건에도 일반적으로 적용하는 추상적인 기준만 들고 있을 뿐, 각 사안에서 사용자의 책임이 인정되거나 인정되지 않는 구체적인 이유가 명확히 설시되어 있지 않은 경우가 대부분이다.

밀폐된 콜센터 사무공간에서 매니큐어 냄새를 지적하자 동료들로부터 따돌림을 받은 사안에서 하급심 법원은, “문제의 해결을 요청받은 직원들이나 그 책임자가 문제해결을 하려고 시도하지 않고 원고에게 비아냥거리는 문자메시지를 보냈고, 심지어 원고를 따돌림 시켜 직장에서 근무할 수 없을 정도로 정신적인 고통을 준 행위는 불법행위를 구성한다”면서 소속 회사에 대해서 사용자책임을 인정하였다.⁶³⁾ 수술실 간호사 사건⁶⁴⁾에서도 회사의 책임이 인정되었다. 그러나 무엇 때문에 개별 행위자가 아닌 회사의 책임으로 인정하였는지 구체적으로 설시하고 있지는 않다.

파업참가 이후 노사합의에 따라 기존 업무에 복귀하였으나 상급자가 업무를 부여하지 않은

62) 서울중앙지방법원 2015.5.1. 선고 2012나43354 판결. 상고기간 도과로 확정됨.

63) 서울중앙지법 2014.4.11. 선고 2013가소6095919 판결. 원청인 국민연금공단의 책임은 부정하였다.

64) 광주지방법원 2007.8.8. 선고 2006가단80617 판결.

채 대기하도록 하고, 사직을 권유하며 시비 중 상해를 가한 ‘과업복귀 후 괴롭힘 사건’에서 하급심 법원은, 상해행위에 대한 사용자책임은 인정하면서도, 회사가 업무미부여, 사퇴강요 등을 기화하였거나 방조하였다는 증거가 없다는 이유로 회사의 책임을 부정하였다⁶⁵⁾. 그러나 상급자가 업무를 부여하지 않거나 사퇴를 강요한 것이 업무와 무관한 것이 아닐 것인데, 그럼에도 불구하고 사무집행관련성을 부정한 근거는 별도로 제시되어 있지 않다.

버스 운전기사 괴롭힘 사건에서 법원은, 회사의 입장에 반한 사실확인서와 관련해 언쟁하면서 동료 노동자가 원고를 폭행하였거나 원고의 연락처를 비상연락망에서 누락한 사실 등은 인정하면서도 회사의 책임을 부정하였다. 아래에서 보듯이 개인적 갈등이라거나 피해자의 탓이라고 생각하는 것이 직장 동료들의 괴롭힘 행위가 사무집행관련성이 없다고 보는 근거가 되는 듯하다.

설령 원고가 동료 직원들로부터 집단적으로 따돌림을 받았다고 하더라도 이는 피고회사 직원들 사이의 문제일 뿐인 점, 피고 회사에 미성년자도 아닌 소속 직원들이 서로 싸우지 않고 사이좋게 지내도록 지도, 감독할 의무가 있다고 볼 수 없는 점, 또한 원고도 동료 직원들이 모두 참석하는 교양 시간에 잘 참석하지 않고, 동료 직원들을 고소, 고발하고, 증거 수집을 위해 동료들과의 대화 내용을 몰래 녹음하는 등 동료 직원들의 심기를 상하게 하는 행동을 많이 하여 동료 직원들과의 분쟁을 자초한 면이 있는 점 등을 고려해 볼 때 원고와 피고 회사 직원들 사이의 다툼에 피고 회사나 피고회사의 간부들이 직접 개입하여 다툼을 조장하거나 심화시켰다는 정황이 보이지 않는 이상 피고 회사 직원들이 집단적으로 원고를 따돌리는 것에 대해 피고 회사에 어떠한 책임이 있다고 보기 어렵다. (대구지방법원 2004.11.10. 선고 2004나9969 판결⁶⁶⁾)

참고로, 법원은 최초로 직장 내 성희롱이 문제되었던 사건에서 성희롱이라는 불법행위를 인정하면서도, 직무범위 내에 속하거나 외관상으로도 그렇게 보이지 않는다는 이유로 사용자책임은 부정할 바 있다.⁶⁷⁾ 이후 남녀고용평등법 등에서 사용자의 직장 내 성희롱 방지의무를 입법화한 이후 점점 사무집행관련성의 인정범위가 넓어지는 추세이다.

근래 대법원은, “피용자가 다른 피용자를 성추행 또는 간음하는 등 고의적인 가해행위를 한 경우”에 관해 “피용자가 사용자로부터 채용, 계속고용, 승진, 근무평정과 같은 다른 근로자

65) 서울지방법원 2001.3.22. 선고 99가합103727 판결. 항소기간 도과로 확정됨.

66) 대법원 2005.4.29. 선고 2004다67158 상고기각 판결로 확정됨.

67) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결

에 대한 고용조건을 결정할 수 있는 권한을 부여받고 있음을 이용하여 그 업무수행과 시간적, 장소적인 근접성이 인정되는 상황에서 피해자를 성추행하는 등과 같이 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 볼 수 있는 사안에서도 사용자책임이 성립될 수 있다”라고 하여 사무집행관련성이 인정되는 범위를 확장한 바 있다.⁶⁸⁾ 최근 하급심 법원은, 남녀고용평등법의 취지상 상급자의 부하직원에 대한 직장 내 성희롱 예방 등은 명시적으로 직무를 부여받지 않았더라도 수행하여야 할 직무의 하나에 해당한다며 “부하직원의 업무 환경에 영향을 미칠 수 있는 상급자가 그 부하직원에 대하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 그 자체로 직무위반행위”로 사용자책임이 인정된다고 실시하였다.⁶⁹⁾

6) 제3자의 괴롭힘에 대해서도 사용자는 책임을 지는가

제3자의 괴롭힘과 관련해서 사용자의 손해배상책임이 문제된 사안에서 1심과 2심의 판단이 엇갈렸고, 아직 대법원의 판결은 나오지 않았다. 콜센터 노동자가 불만을 제기하는 고객으로부터 막무가내식 폭언, 고성을 듣고 통화를 중단하였으나, 당해 고객의 계속된 불만 제기에 회사에서 해당 직원에게 패널티를 부과하겠다고 고객에게 안내하고 당해 노동자에게는 사과 전화를 할 것을 요청하였으며 노동자는 이후 우울증 진단에 이른 사안이다.

1심 법원은 아래와 같이 ‘감정노동’의 개념을 판결에 명기하며 감정노동에 대한 사용자의 구체적 의무를 실시하고, 그 의무위반으로 인해 노동자의 우울증이 발병한 것으로 보아 회사의 손해배상책임을 인정하였다.

감정노동자를 고용하고 있는 사용자로서는 고객의 무리한 요구나 폭언에 대하여 근로자를 보호할 수 있는 방안을 적극적으로 마련해야 하고, 발생 사안에 따라 적극적으로 대처할 수 있는 지침을 제공하여 근로자로 하여금 이를 활용할 수 있도록 해야 하며, 고객과 사이에 근로자 개인이 감당할 수 있는 수준 이상의 문제가 발생할 경우 관리감독자로서 개입하여 분쟁의 원인을 밝히는 등 중재역할을 다하여야 하고, 고객의 위신을 높이는 데에 지나치게 집중한 나머지 사실관계를 따져보지도 않은 채 근로자에게 무조건적인 사과를 지시함으로써 인격적인 모멸감을 주어서는 안 된다고 할 것이다. 또한 노동과정에서 식사시간, 화장실 가기 등 기본적인 생활상의 욕구를 만족시켜야 하고, 고객과의 분쟁이나 좋지 않은 일이 발생했을 때 또는 심리적인 휴식이 필요할 때 쉴 수 있는 자율성을 보장해야 하며, 노동과정을 고려하지 않은 과도한 업무량에 대하여는 이를 적정선에서 규제하여야 할 근로계약상 보호의무 내지

68) 대법원 2009.2.26. 선고 2008다89712 판결

69) 서울고등법원 2015.12.18. 선고 2015나2003264 판결

배려의무를 부담한다고 할 것이다. ... 피고 회사는 고객의 무리한 요구나 폭언에 대하여 근로자를 보호하기 위하여 적극적인 조치를 취하지 않은 채 고객의 입장에만 지나치게 집중한 나머지 오히려 근로자 개인에게 책임을 떠넘기고 사실관계를 따져보지도 않은 채 일방적으로 사과를 지시함으로써 근로자인 원고로 하여금 무력감, 인격적인 모멸감을 주었고, 이는 사용자로서 당연히 부담하는 보호의무 내지 배려의무를 위반한 것이다.

또한, 피고 회사의 이러한 보호의무 위반 행위는 원고로 하여금 우울증을 발병하게 하거나 적어도 우울증을 악화시킴으로써 자살시도와 같은 극단적인 선택에까지 이르게 하였음이 분명하고, 이를 두고 원고의 개인적 취약성에 기인한 것으로 치부해버릴 수 없다고 할 것이다.

(서울남부지방법원 2013.6.21 선고 2012가단25092 판결)

반면 항소심에서는 고객에게 패널티를 부과하겠다는 안내는 의례적으로 하는 것인 점, 해당 상담직원에게 일방적으로 무조건적인 사과요구를 하고 있다고 볼 수 없는 점, 회사가 매년 1회 스트레스 관리교육을 실시하고 있는 점 등을 들어 사용자가 보호의무를 위반했다고 볼 수 없으며 그로 인하여 우울증이 발병한 것이라고 보기 어렵다고 판단하였다. 사실관계를 달리 판단하였기 때문에 다른 결론에 이른 것이라고 볼 수 있다. 그러나 보호의무를 구체적으로 실시한 1심 판결과 달리, 항소심 판결은 “사용자에게 불법행위책임을 묻기 위해서는 근로자에게 우울증이 발생할 수 있음을 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 그 회피를 위한 별다른 보호조치를 취하지 않은 고의 또는 과실이 있음이 인정되어야 한다”라며 보호의무를 추상적으로만 판시하고 있다. 보호의무의 정도와 범위를 달리 보았던 것도 다른 결론에 이른 이유였다고 할 수 있다.⁷⁰⁾

라. 일터괴롭힘 판단 기준에서의 시사점

1) 일터괴롭힘의 보호범익

앞서 본 일터괴롭힘 사안들에서 행위의 불법성을 인정하는 근거는 다양하다. 법원은 일터괴롭힘 금지에 관한 명시적인 법적 근거가 없는 상태에서 인격권과 근로의 자유라는 헌법상의 권리에 근거해서, 산업안전보건법에 규정된 사업주의 건강장해 예방 및 안전보건 유지·증진이라는 추상적 의무에 근거하여, 또는 근로계약에 부수하는 안전배려의무 또는 보호의무에 근거하여, 일터괴롭힘이라 할 수 있는 행위에 대해 불법행위책임을 인정하였다. 보호범익을 따지자면, 크게는 인격권과 건강권에 기해 불법행위책임을 인정한다고 볼 수 있다.

70) 서울남부지방법원 2014.8.21. 선고 2013나8125 판결

건강권이 보호법익이라고 하여 신체적·정신적 손상이라는 건강 침해의 결과가 발생해야 일터괴롭힘이 성립하는 것으로 볼 것은 아니다. 일터괴롭힘은 당장 건강 침해의 결과를 가져오지 않더라도 노동자의 건강을 위협할 수 있는 요인이 되고 그 점도 노동자의 건강권이라는 보호법익과 관련해서 중요하게 고려하여야 한다. 앞서 살펴본 판례에서도 복직 후 짧은 시간 내 재해고한 사례나 업무를 부여하지 않은 사례들에서 노동자의 건강의 악화가 확인되지 않았음에도 그 행위 자체가 인격권을 침해하였다고 보고 불법행위책임을 인정하였다. 다만 우울증, 적응장애 등 노동자의 건강 침해의 결과가 확인된 경우, 노동자에게 끼친 영향을 고려하여 행위의 위법성을 더 무겁게 인정할 수 있을 것이다.

2) 정당한 업무지시와 인사권과의 구별

인사권과 일터괴롭힘 간의 한계 설정에 있어서, 당연히도 노동자에게 스트레스를 주는 모든 인사권의 행사를 불법이라고 할 수 없다. 근로계약을 맺음으로써 용인하여야 할 인사권의 범위는 있을 것이다. 미국에서 일터괴롭힘 금지 입법운동으로 제시되고 있는 건강일터법안(Healthy Workplace Bill)에서는 합리적인 고용상 불이익 조치는 괴롭힘에 해당하지 않는다고 규정하는 방안을 제시하고 있으나, 이렇게 규정한다고 할지라도 어디까지 '합리적인 고용상 불이익 조치'인지, 즉 인사권의 적정한 범위 내인지 별도의 기준이 필요하다.

한국법원에서 인사권 행사의 재량을 지나치게 넓게 인정하기 때문에 사용자의 인사권 행사가 당해 노동자를 배제하려는 의도 하에 자행된 행위라는 것을 드러내어야 불법행위로 인정받을 수 있다. 그러한 기준 하에서 정당한 인사권을 넘어 불법행위임이 확립되었다고 볼 수 있는 유형은 법원 등에서 근로자지위를 확인받았음에도 불구하고 제대로 된 업무를 제공하지 않는 경우 정도이다. 법원의 판결·결정에도 불구하고 복직 자체를 거부하는 경우는 그 판결·결정으로 인하여 사용자가 정당한 이유 없이 노무수령을 거부하는 것으로 추정되므로 불법행위로 인정하는 것이 용이한 것이다. 그 밖의 경우는 전후 경위와 맥락을 종합하여 판단하는 것이지만, 부당한 인사권의 행사로서 당해 노동자를 배제하려는 의도가 있음을 드러내는 것은 쉽지 않다.

인사권의 재량을 넓히는 경우, 반대급부로서 보장되어야 할 노동자의 인격권과 건강권의 영역이 축소될 수밖에 없다. 일터괴롭힘의 문제제기가 기존에 인사권의 재량으로 인정되던 영역을 불법화하는 것이라면, 노동자의 존엄을 침해하지 않는 인사권의 적정한 범위 즉, 어떤 행위가 업무수행의 과정에서 통상적으로 용인되는 행위인지, 용인되어서는 안 될 존엄성 침

해 행위인지에 대해 판단기준을 다시 정립해야 한다. 이는 근로계약에서 도출되는 사용자의 안전배려의무의 정도가 어디까지인지 문제와도 연결된다.

실정법적 근거가 인사의 과도한 재량을 제한하는 해석을 가져온다는 점에서, 인간의 존엄에 반하지 않는 인사권 행사 의무를 명확히 할 필요가 있다. 그를 통해 개별 노동자에게 행해지는 각종 불이익한 조치뿐만 아니라 저성과자 해고나 정리해고의 대상자 선정을 위한 가혹한 인사고과기준의 적용, 노동 감시, 노동강도의 강화와 같은 인사정책 역시 일터괴롭힘으로 포섭할 수 있다. 여기서 인사권 행사가 노동자에게 끼치는 영향을 일터괴롭힘 성립 여부에서 주요한 고려요소로 삼아야 한다. 문제된 인사권 행사가 근로조건이나 작업환경을 어떻게 변화시켰는지, 노동자들의 정신적·신체적 긴장 및 스트레스에 끼치는 영향이 무엇인지 등을 고려하여야 한다. 프랑스 최고법원도 경영방식이라는 것이 일터괴롭힘⁷¹⁾의 혐의를 벗을 수 있는 근거가 되지 않으며, 노동자에게 끼친 영향을 고려하여 일터괴롭힘으로 판단할 수 있다고 보았다.⁷²⁾

개별 노동자에 대한 인사권 행사에 관해서는 인사권한 범위 내라는 형식적인 판단만으로 일터괴롭힘이 아니라고 판단해서는 안 될 것이다. 성희롱 문제제기로 인한 불리한 조치 사건에 관한 판사이기는 하지만, “불리한 조치는 오히려 위와 같은 인사상의 재량권 행사라는 명목 아래 행하여질 위험이 높은 것이 현실인 점이 감안되어야 한다”라는 판단⁷³⁾을 이어갈 필요가 있다. 이를 위해 당해 노동자를 둘러싼 상황에 국한하여 불법성을 판단할 것이 아니고, 평소 사용자의 관행을 확인하는 것이 필요하다. 실제 징계의 혐의사실이 있고 그것을 문제 삼아 불이익처분을 한 경우라도, 다른 노동자에게 적용되었을 점진적인 징계, 사전 경고, 상담과 같은 절차가 제기되지 않은 것이라면, 인사권을 구실로 한 괴롭힘으로 판단할 수 있다.

71) 프랑스에는 물리적 괴롭힘의 대비되는 용어로서 ‘정신적 괴롭힘(harcèlement moral)’이라고 명명한다.

72) Salon Vacances Loisirs 판결에서 “그 자체가 목적이든 아니든 노동 조건을 악화시키는 반복된 행동을 통해 노동자의 권리와 존엄을 침해하거나 그의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 직업적 장래를 위태롭게 만들기 쉬운 상태로 만드는 경영 방식이 상위의 위계질서에 의해서 성립된다면, 이 역시 정신적 괴롭힘으로 정의할 수 있다”라고 하였다(Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 07-45.321). 조임영, 「프랑스의 ‘노동에 있어 정신적 괴롭힘(harcèlement moral)’ 규제에 관한 법리」, 『노동법논총』 제22권, 한국비교노동법학회, 2011; Loïc Lerouge, 「프랑스 노동법에서의 직장 내 괴롭힘」, 『국제노동브리프』 한국노동연구원, Vol.12 No.9 참조.

73) 서울고등법원 2015.12.18. 선고 2015나2003264 판결. 현재 대법원 2016다202947 사건으로 계속 중.

3) 성립 요건으로서 의도성 또는 목적성

대법원은 사용자의 불이익처분에 대해 손해배상책임이 인정되기 위해서는 주의의무 위반으로 부족하며 '의도'를 요한다고 보고 있다. 민법 제750조의 불법행위의 주관적 요건은 고의 또는 과실만 있을 뿐, '의도'가 들어 있지 않다. 그럼에도 의도를 불법행위 성립의 요건으로 하는 것은, 현재 일터괴롭힘이 가지는 불법성의 특징적인 표지를 포착하지 못하고 가해 의도를 통해서 이를 메우려는 것으로 보인다.

해외 사례에서 일터괴롭힘이 성립되기 위해서 가해자의 의도를 요구하는 경우도 있으나, 의도를 요구하지 않고 노동자에게 끼치는 영향을 중심으로 보는 경우도 많다. 가령 프랑스의 일터괴롭힘에 관한 정의규정을 보면 "노동자의 권리들과 존엄을 침해하거나 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 직업적 장래를 위태롭게 할 수 있는 근로조건의 훼손을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복되는 행위들"이라고 하여 반드시 의도가 있을 것을 요구하고 있지는 않다(프랑스 노동법전 L1152-1조). 프랑스 최고법원도 일터괴롭힘의 성립에 가해의도가 필요한 것이 아님을 명확히 판시하였다.⁷⁴⁾

일터괴롭힘의 금지가 노동자의 인격권과 건강권을 보호법적으로 한다면, 가해 의도가 필수적이라고 할 수 없다. 다만 의도를 대체할 행위의 불법성을 특징지을 필요가 있는데, 이는 행위가 노동자에게 끼치는 영향을 고려함으로써 해결해야 할 것이다.

4) 입증책임의 문제

일반적으로 불법행위에 기한 손해배상청구에서 입증책임은 원고에게 있다고 보고 있기 때문에, 일터괴롭힘 피해자가 역시 자신이 겪은 괴롭힘 행위에 대한 입증책임이 있다고 여겨진다. 행위의 존재 자체뿐만 아니라 고의·과실 및 의도 등 행위의 주관적 요건을 입증해야 한다. 모욕, 폭행 등 그 행위 자체만을 보더라도 위법성이 드러나는 경우가 아닌 이상, 행위의 위법성을 입증하기 위하여 그 행위가 업무의 정당한 범위 내의 행위가 아니라는 것도 드러내야 한다. 그리고 현재 법원의 판결에 따르면 괴롭힘 피해자로서는 자신이 겪은 괴롭힘 행위들이 인사권의 범위를 넘어 의도적으로 괴롭히기 위한 행위라는 것을 입증해야 한다.

74) 2009.11.10. HSBC France 판결(Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 08-41.497) 등. 조임영, 앞의 논문; Loïc Lerouge, 앞의 논문 참조

그러나 인사권의 범위, 정당한 업무 범위인지 여부에 대한 자료가 사업주에게 편중되어 있기에, 실질적 균형을 피하기 위하여 입증책임의 전환 또는 완화를 모색하는 방향을 생각해 보아야 한다. 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 관한 사안에서 제30조의 입증책임 전환 규정 등에 힘입어 노동자의 청구를 인용하는 판결이 나올 수 있었는데, 이러한 판시를 일터괴롭힘의 입증책임을 설계할 때도 참고하여야 할 것이다.

해외 입법례에서도 입증책임을 전환, 또는 완화하여 규정한 경우를 많이 찾을 수 있다. 프랑스의 경우 노동자가 괴롭힘의 존재를 추정할 수 있는 사실을 제시하면, 상대방이 그 사실이 괴롭힘과 관계없는 객관적인 요소들에 의해 정당화됨을 입증할 책임이 있다고 규정하고 있다(프랑스 노동법전 L11541조).

5) 괴롭힘 행위의 연속성, 고조성 고려

손해배상청구는 사용자의 처분의 정당성·유효성을 직접 다투거나 업무상 재해 여부를 다투는 경우보다 사실적이든 법률적이든 괴롭힘 행위의 경과를 연속적으로 주장할 수 있는 분쟁 유형이다.

그러나 법원이 피해자가 주장하는 일련의 경과를 반드시 연속적으로 판단하는 것은 아니다. 오히려 행위별로 단절적으로 그 정당성을 판단하는 경우가 더 많다. 가령, 파업복귀 후 괴롭힘 사건에서 파업참가 이후 노사합의에 따라 기존 업무에 복귀하였음에도 상급자가 업무를 부여하지 않은 채 대기하도록 하고, 사직을 권유하며 시비 중 상해를 가하였는데, 이 행위들은 일련의 연속된 괴롭힘 행위로 파악이 가능하나, 법원은 상해행위, 업무미부여 행위와 사직 권유 행위를 별개로 파악하였다. 회사의 불이익처분과 동료들의 따돌림 행위를 연결해서 파악하지 않거나(버스 운전기사 괴롭힘 사건), 개별 행위의 위법성을 인정하면서도 퇴출 목적으로 일련의 불이익처분이 행해졌다는 주장은 배척한 사안(퇴출프로그램 사건)도 있다.

일터괴롭힘의 주요 특징 중의 하나는 일회적인 행위가 아니라 움직이는 과정으로서 가해행위가 고조되고 피해가 누적된다는 점이다. 그러나 법원에서는 이러한 일터괴롭힘의 특징을 제대로 포착하지 못하고 있다. 114 안내원 전직 사건에서는 사무직에서 현장개통업무로 업무를 변경하고 업무촉구서, 경고장을 발부하고 근태관리를 엄격하게 하며 파면처분에 이른 일련의 과정을 전체적으로 불법행위로 인정하였는데, 이렇듯 괴롭힘 행위의 불법성을 판단할 때 행위의 일련의 경과를 연속적이고 맥락적으로 고려할 필요가 있다.

6) 사용자의 책임 요건

사실적 행위로 이루어진 괴롭힘의 경우 사용자의 책임을 인정받는 것이 쉽지 않다. 사용자가 보고를 받거나 관여가 확인되지 않은 경우라도 상급자 등의 업무 진행 외중에 발생한 행위의 경우에는 사무집행관련성이 인정될 수 있음에도 사용자책임이 부정된 판결들이 있었다. 판결마다 그 근거가 명확히 설시되어 있는 것은 아니나, 따돌림 등의 괴롭힘이 회사와 무관한 직원들 간의 갈등이라는 사고를 엿볼 수 있는 판결(버스 운전기사 괴롭힘 사건)도 있다. 제3자의 괴롭힘에 대한 사용자의 보호의무의 정도도 아직 제대로 정립되어 있지 않다.

이는 사적 갈등과의 구별이 문제되는 부분이다. 사용자의 안전배려의무를 어느 범위까지로 확장할 것인가의 문제이기도 하다. 직장 내 성희롱에 관한 최근의 사건에서 부하직원의 업무 환경에 영향을 미칠 수 있는 상급자의 부하직원에게 대해 직장 내 성희롱은 그 자체로 사무집행관련성이 인정된다고 본 판결⁷⁵⁾을 참고할 필요가 있다. 사업장에서 가지는 권력관계에 근거하여 일터괴롭힘이 발생한 것이라면, 그 권력은 사용자가 자신의 사업을 위하여 부여한 것이고 그 때문에 피해자가 자신에게 불쾌감을 주는 언동을 거절하거나 회피하기 어려운 것이므로, 사무집행관련성을 인정하고 사용자책임을 인정하는 방향으로 나아가야 한다.

사용자의 일터괴롭힘 방지의무가 근로계약상 가지는 사용자의 보호의무의 하나라고 볼 수 있다는 측면에서도 사무집행관련성이 넓게 인정되어야 한다. 일터괴롭힘 방지가 사용자의 사무이고, 상급자는 그가 수행하여야 할 직무의 하나로 일터괴롭힘 방지의무를 사용자로부터 부여받았다고 할 수 있기 때문에, 적어도 상급자에 의한 일터괴롭힘의 경우 사무집행관련성이 인정되어야 할 것이다. 물론 사용자책임을 실제 인정받기 위해서는 사용자의 일터괴롭힘 방지의무를 명시적으로 규정하는 것이 도움이 된다. 위 직장 내 성희롱 사건에서 남녀고용평등법에 따라 사업주의 사무에 직장 내 성희롱 예방 등의 사무가 규범적으로 포함되었고, 상급자의 경우도 그가 수행하여야 할 직무의 하나로 직장 내 성희롱 예방의무가 있다고 보면서 상급자의 직장 내 성희롱에 대해 사무집행관련성을 인정하였던 것이 참조가 될 것이다.

75) 서울고등법원 2015.12.18. 선고 2015나2003264 판결.

IV. 일터괴롭힘 규율에 관한 법제도 방안

1. 일터괴롭힘에 대한 법제도적 규율에서의 고려요소

가. 기존 입법 발의안 검토 및 법적 규율에서의 유의점

지금까지 일터괴롭힘 규율을 위해 제출된 법률 대안으로는 근로기준법에서 ‘직장 내 괴롭힘’에 대해 규정하고 이에 대한 처벌규정을 두는 방안(한정애 의원 대표발의 2013.9.30., 이인영 의원 대표발의 2015.11.2.⁷⁶⁾과 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘고평법’)에서 성희롱에 관한 규정을 괴롭힘으로 변경, 더 큰 범위에서 직장 내 괴롭힘 문제에 대처하고자 하는 방안(이자스민 의원 대표발의 2015.6.8.)이 있다.⁷⁷⁾ 그 외 ‘업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병’을 업무상의 재해로 명시하는 산업재해보상보험법 개정안(심상정 의원 대표발의 2012.10.31.)도 발의된 바 있다.

고용관계 외에서 발생하는 고객, 민원인 등에 의한 괴롭힘의 경우에 대해서는 이자스민 의원의 고평법 개정안, 김기식 의원이 대표 발의한 근로기준법 개정안(2015.7.6.)에서 다루고 있다. 특히 김기식 의원안은 근로기준법 내에 ‘근로자에 대한 보호 의무’를 별도 장으로 신설(제6장의 2) 고객응대근로자에 대한 보호조치 의무 및 보호조치를 요구할 노동자의 권리를 두고 그에 대한 처벌을 규정하고 있다.⁷⁸⁾ 작업중지권에 대해서 고객에 의한 산업재해까지 확장하는 산업안전보건법 일부개정법률안(이인영 의원 대표발의 2016.6.17)도 발의되어 있는데, 이는 현행 작업중지권 관련 조항(산업안전보건법 제26조)이 제조업 중심으로 해석되어, 서비스업 특히 감정노동과 관련하여 적용되기 어려운 측면을 해소하기 위한 것이다.

이 대안들 가운데 근로기준법 및 고평법 개정안은 ‘직장 내의 지위나 직위, 업무상 우월성, 다수의 우월성을 이용’하여, ‘의식적·지속적·반복적’으로 이루어지는, ‘신체적·정신적·심리적 공격’행위, ‘신체적·정신적 건강 훼손, 인격을 침해하는 행위’ 등을 규율하고자 한다.⁷⁹⁾ 괴롭힘 행위를 금지하고, 사용자의 의무를 부과하고 있지만, 규제의 방식은 조

76) 동일한 내용의 법안이 20대 국회에서 2016.6.17. 다시 발의되었다.

77) 20대 국회에서는 남녀고용평등법 개정의 접근은 아직 제시되지 않고 있다.

78) 20대 국회에서는 감정노동 관련 법률개정안은 아직 발의되지 않고 있다.

79) “직장 내외에서 직장 내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 특정 근로자나 특정 집

금씩 다르다. 한정애 의원안의 경우 괴롭힘 행위에 대한 형사처벌, 그리고 사용자가 피해근로자에 대해 해고 등 불리한 처우를 행한 경우에 대한 처벌을 규정하고 있으며, 이인영 의원안의 경우 사용자가 피해 근로자에게 해고 등의 불리한 처우를 행한 경우 형사처벌, 가해자에 대한 징계 및 적절한 조치를 행하지 않은 경우, 예방교육을 실시하지 않은 경우 과태료 부과를 규정하고 있지만 직장 내 괴롭힘 행위 자체에 대해서는 형사처벌을 규정하고 있지 않다. 김기식 의원안의 경우에는 보호조치를 취하지 않거나 피해근로자에게 불리한 조치를 취한 경우에 대하여 과태료를 부과하고 있다.

일터괴롭힘에 대한 법적 규율에 있어서 괴롭힘이 왜 문제인지에 대한 충분한 공감의 형성되지 않은 가운데 문제를 ‘가해자 처벌’이라는 방식으로 접근하는 것은 자칫 괴롭힘이라는 문제가 가지는 ‘은밀한’ 속성을 강화하는 것이 될 수 있다. 또한 처벌을 우선시 하게 될 경우 문제 해결(처벌)을 위해 피해자가 왜 괴롭힘인지를 입증해야 하는 어려움에 부딪치게 되며, 처벌이 되는 대상에 요구되는 구체화와 명확화는 괴롭힘의 규율 범위 자체를 협소해지게 만드는 문제가 발생하게 된다. 그래서 ‘의도와 적극성을 가지고’, ‘지속적·반복적으로’, ‘반복적으로 신체적·언어적 또는 심리적 공격을 가하여와 같은 요소를 괴롭힘 판단의 기준으로 요하기도 한다. 그러나 반복적, 지속적이어야 한다는 판단의 기준은 괴롭힘이 일회적으로 발생할 수 있는 가능성을 배제하거나, 그를 괴롭힘으로 범주화되어야 할 것이 아닌 개인 간의 문제로 귀결시킬 수 있다는 점을 유의해야 할 것이다.

그러나 악질적인 괴롭힘 형태에 대해 처벌을 도외시 할 수도 없다. 처벌의 수위와는 별개로 해당 행위가 ‘범죄’로서 규정되는 것은 그 자체로 중요한 문제이다. 그렇기 때문에 일터괴롭힘에 대한 법적 규율에 있어서 보다 중요한 것은 사회적 공감 속에서 사회구성원의 행동의 기준이 될 수 있는 제도의 구성이다.

또한 일터괴롭힘의 규율에 있어서 기업 범위에만 국한하게 될 경우 노동자의 지위에 기하여 발생할 수 있는 여러 사례를 배제하게 될 수 있다. 위 근로기준법 개정안 등에서도 일터에서

-
- 단의 근로자들을 대상으로 의식적·지속적·반복적으로 신체적·정신적 공격을 가하거나 소외시키는 일체의 행위”(한정애 의원 대표발의안)
 - “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 특정 근로자나 특정 집단의 근로자들을 대상으로 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 학대, 성희롱 등의 방법으로 반복적으로 신체적·언어적 또는 심리적 공격을 가하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 일체의 행위”(이자스민 의원 대표발의안)
 - “직위, 업무상의 우월한 지위 또는 다수의 우월성을 이용하여 다른 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 다음 각 호의 행위”(이인영 의원 대표발의안)

발생하는 괴롭힘을 방지하기 위한 사용자의 예방 의무, 규율되어야 할 괴롭힘 행위의 정의, 괴롭힘의 발생시 가해자에 대한 처벌, 피해자에 대한 불리한 조치의 금지 등을 제안하고 있으나 고용관계를 벗어난 경우, 예를 들어 하청노동자에 대한 원청관리자 등의 괴롭힘, 대면 업무를 수행하는 노동자에 대한 민원인의 괴롭힘 등 고용관계 외부로 확장되는 범주에 대해서는 포괄하지 못하는 한계가 있다. 일과 일터, 그리고 그에 따른 노동자의 지위에 기반하여 발생하는 괴롭힘임에도 불구하고 '직장 내'라는 물리적 경계를 쉽게 넘어서지 못하는 한계를 가질 수 있는 것이다. 괴롭힘은 다만 기업 내에서의 위계 관계에서만 발생하는 것이 아니라 일터에서의 노동자의 고용상 지위(비정규직, 하청노동자 등)에 기하여 확장된 고용관계 하에서, 그리고 고용관계 외부에 의해 발생할 수도 있고, 노동자의 일의 내용(청소노동자, 서비스 노동자 등)에 대한 사회적 시선에 의해서도 발생할 수 있다.

일터괴롭힘을 부당한 행위로 제기하고자 할 때, 그리고 법률로써 규율하고자 할 때, 어디까지가 법적으로 규율되어야 하는 행위인지, 그리고 또 처벌이 따르는 행위로 판단할 것인지에 대한 기준이 필요하다. 특히 '일터'를 노동자의 권리가 보장되어야 하는 공간으로서 인식하기보다는 기업의 이윤을 위한 공간, 노동자는 사용자의 지시 및 회사내 규칙에 복종해야 하는 공간으로서의 인식이 강한 한국사회에서 괴롭힘에 대한 문제제기는 자칫 불필요한 문제를 야기 시키는 행위로 인식되거나, 특정 개인의 문제로 돌려지기 쉽다. 그에 대응하여 법적 규율을 가한다는 것은 해당 행위를 '문제'로 삼음으로써 문제 자체에 대한 사회적 대응력을 높인다는 점에서 의미 있다. 그러나 이러한 관습화된 인식들은 개념이나 기준을 설정하는 것만으로 해소될 수 있는 문제들은 아니다. 일정의 기준을 제시하되 이것이 사회적으로 축적되는 과정에서 사례의 해석 양식을 풍부하게 해 나가야 기준으로서 작동할 수 있을 것이다.

나. 일터괴롭힘의 개념

1) 해외 입법례에서의 일터괴롭힘 정의

일터괴롭힘에 대하여 해외 입법례⁸⁰⁾ 정의를 살펴보면, ILO의 경우 서비스 분야의 일터

80) 일터에서 벌어지는 괴롭힘은 각 문서마다 (moral, psychological) harassment, mobbing, bullying, victimization 등 다양한 용어로 지칭되고 있다. 용어에 따라 개념을 구분하여 사용하는 경우도 있지만 대부분 혼용되고 있다. 한국적 맥락에 맞는 '일터괴롭힘'의 개념을 구성하는 것이 필요한 것이지 영문 용어의 구분에 따른 실익은 없다. 다만, bullying에 대하여 국내에서 '따돌림'으로 번역하는 경우가 많은데, 실제 bullying은 다양한 양태의 괴롭힘 일반을 지칭하는 개념으로 사용되고 있으며, 그렇기 때문에

(workplace) 폭력과 이 현상을 막기 위한 대책에 관한 행동강령(Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, 2004년 채택)에서는 일터 폭력(workplace violence)에 대해 “일의 과정에서 또는 일의 직접적인 결과로서 합리적인 행동범주에서 벗어나 그에 따라 폭행, 위협, 해를 입거나 상해를 입는 모든 행위, 사건 또는 행동”으로 정의하고 있다. 신체적 공격뿐만 아니라 정신적인 괴롭힘을 포함하는 개념이다. 여기서 일터란 “노동자들이 있어야 하고 그들의 업무 때문에 들르며, 사용자의 직간접적인 통제 하에 있는 모든 장소”를 의미하며, 직접적인 결과관 “업무와의 명확한 연결이 있거나, 업무 이후라도 고려할만한 시간 내에 일어난 행위, 사건 또는 행동”으로 설명된다.

EU의 경우 명시적으로 일터괴롭힘에 대해 다룬 지침은 없으나, 노동건강, 평등에 관한 지침 등에서 관련 내용을 찾아볼 수 있다. 가운데 일터괴롭힘과 폭력에 관한 프레임워크 협약(Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, 2007)에서는 “괴롭힘은 일과 관련된 환경에서 한명 또는 여러 명의 노동자 또는 관리자가 반복적이고 의도적으로 학대하고/거나 협박하고/거나 모욕하는 것”, “괴롭힘과 폭력은 한명 또는 여러 명의 관리자 또는 노동자에 의해 관리자 또는 노동자의 존엄의 침해, 그녀의 건강의 훼손의 목적이나 결과를 낳고/거나, 적대적인 노동환경을 만드는 것” 등으로 정의하고 있다.⁸¹⁾

개별 국가들 가운데 일터괴롭힘에 대해 법령체계를 구축하고 있는 국가들로는 스웨덴, 핀란드, 캐나다, 벨기에, 프랑스, 영국 등이 있으며, 일본의 경우에는 별도 입법을 이루고 있지는 않으나 후생노동성의 지침을 통해 일터괴롭힘에 대응하고 있다. 이 가운데 스웨덴, 프랑스, 영국, 일본의 사례를 살펴보면,

이를 따돌림으로 번역하여 이해할 경우 일터괴롭힘 영역 자체를 축소시키는 문제가 발생할 수 있다.(류은숙·서선영·이종희 『일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들』 코난북스, 254쪽)
 이하 일터괴롭힘에 대한 해외 사례는 위 『일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들』 및 “직장 내 집단괴롭힘(mobbing)에 대한 연구”(이준희, 2009), “직장내 괴롭힘에 대한 노동법적 검토”(문준혁, 2016)을 참조함.

81) 이 협약은 유럽 차원의 사회적 파트너인 유럽노동조합연맹(ETUC/CES), 유럽경영자연합(BUSINESSEUROPE), 유럽중소기업연합(UEAPME), 유럽공공부문사용자단체(CEEP)가 2007년에 체결한 것으로, 사용자, 근로자 및 노사대표들의 일터괴롭힘과 폭력에 대한 인식과 이해를 높이고 모든 단계의 사용자, 근로자 및 노사 대표에게 일터괴롭힘과 폭력 문제를 파악, 관리, 예방할 수 있는 행동지향적 기본 틀을 제공하기 위한 것이다. 이에 따라 기업은 일터괴롭힘과 폭력을 용인하지 않는다는 내용을 명시한 문서를 작성해야 하고, 그러한 상황이 발생하는 경우 진행되는 절차를 명시해야 한다. (국제노동브리프, 2014년 9월호 10쪽 참고, 한국노동연구원)

스웨덴의 경우 일터괴롭힘에 대해 최초로 입법체계를 구축한 국가로 1993년 스웨덴 산업안전 위원회의 조례를 통해 일터괴롭힘을 정의하고 있는데, 「노동에서의 괴롭힘에 관한 명령 (Victimization at Work Ordinance, AFS 1993:17 Section 1)」에서는 일터괴롭힘을 “노동자 개인을 향하여 공격적 방식으로 반복되어 행해지는 비난받을 만하거나 뚜렷이 부정적인 행동으로 대상 노동자를 직장 공동체에서 배제하는 결과를 초래하는 행위”로 정의하고 있다. 또 행위 유형의 예시를 통해 법적 정의를 보충하고 있는데, 이에 해당하는 행위로는 노동자 또는 그 가족에 대한 비방 또는 욕설, 모욕, 위협, 거부 또는 무시 등의 공격적 행위뿐만 아니라, 의도적으로 업무와 관련된 정보를 보류하거나 부정확한 정보를 제공하거나, 직무로부터의 근거 없는 배제, 사전 설명 없는 배치전환 또는 초과근무 요구 등도 포함하고 있다.

프랑스의 경우 노동법전(Code du travail)을 통해 ‘정신적 괴롭힘(harcèlement moral)’에 대해 규율하고 있다. 정신적 괴롭힘은 “노동자의 권리들과 존엄을 침해하거나, 신체적·정신적 건강을 훼손하거나, 직업적 장래를 위태롭게 할 수 있는 노동조건을 훼손을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복되는 행위”로 정의하고 있다. 프랑스 법원에서 정신적 괴롭힘으로 인정된 사례로는 상급자가 다른 노동자들 면전에서 모욕적인 언어를 사용하여 반복적으로 해당 노동자의 업무를 비난한 경우, 동료 노동자에 비해 과중한 업무량을 부여하는 경우, 정당한 이유 없이 업무수단을 박탈하는 경우 등이 있고, 최근에는 불명확하거나 모순적 지시, 불가능한 생산목표, 노동자들의 경쟁유도, 지나친 감시, 노동시간 및 장소의 지나친 유연화 등 경영방식 또한 정신적 괴롭힘에 해당할 수 있는 것으로 보는 판결도 나오고 있다.

영국의 경우에는 일터괴롭힘을 직접적으로 규율하는 입법은 없으나 1997년의 ‘괴롭힘 금지법(Protection from Harassment Act)’와 2010년 ‘평등법(Equality Act)’를 통해 ‘괴롭힘’을 규율하고 있다. 그러나 괴롭힘 금지법에서는 별다른 정의 없이 괴롭힘 행위를 일반적으로 금지하고 있고, ‘괴롭히는 것’은 “어떤 사람을 놀라게 하는 것 또는 그 사람에게 고통을 주는 것을 포함한다”라고 규정하며, 이러한 행위가 적어도 2회 발생하여야 한다고 규정하고 있다. 상당히 포괄적인 이 개념을 구체화하기 위해 영국 대법원은 ‘억압적이고 동시에 비합리적인 잘못된 행위의 중대성이 ‘형사책임을 인정할 정도에 해당’할 것을 요구하고 있다. 영국 평등법에서도 일터괴롭힘을 포괄적으로 규율하지는 않고 몇 가지 보호되는 인적 속성과 관련된 괴롭힘을 규율하고 있다. ‘보호되는 인적속성’과 관련하여서는 그 행위가 존엄성을 침해하거나, 위협적이거나, 적대적이거나, 비하적이거나, 굴욕적이거나, 모욕적인 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 원하지 않는 행위로 보고 있다.

일본의 경우에는 후생노동성 지침에서 ‘직장에서의 권력적 괴롭힘(職場のパワー・ハラスメント)’에 대해 “같은 직장에서 일하는 사람에 대해 직무상의 지위나 인간관계 등 직장 내 우위성을 배경으로 업무의 적정한 범위를 초과하여, 정신적·신체적 고통을 주거나 직장환경을 악화시키는 행위”로 정의하고 있다. 행위 유형으로 ① 폭행·상해(신체적 공격) ② 협박·명예 훼손·모욕·심한 폭언(정신적 공격) ③ 격리·동료와의 소외·무시(인간관계에서 분리) ④ 업무상 명백히 불필요한 것이나 수행 불가능한 것을 강제, 업무의 방해(과도한 요구) ⑤ 업무상의 합리성 없이 능력이나 경험과 동떨어진 정도가 낮은 일을 명하거나 일을 부여하지 않는 것(과소한 요구) ⑥ 사적인 일에 과도하게 개입하는 것(사적 침해)의 여섯 가지를 들고 있다.

2) 일터괴롭힘의 정의

해외 여러 사례에서의 정의는 일터괴롭힘이 노동자의 업무와 관련하여 혹은 업무 또는 기업 내 관계에서의 우위(권력관계)에 기한 것으로, 노동자의 존엄을 침해하거나 정신적·신체적 건강 등을 위태롭게 하거나, 적대적 노동환경을 초래하는 것으로 보고 있다. ILO 행동강령의 경우 ‘일터’를 노동자의 노동이 행해지고, 사용자의 직간접적 통제 하에 놓이는 모든 장소로 확대하고 있으며, 가해자의 범위에 있어서는 사용자, 동료 노동자뿐만 아니라 고객 등 제3자에게까지 확대하고 있는 것도 일터괴롭힘에 대응하고 있는 여러 국가 사례들에서 볼 수 있다.

그러나 이러한 정의들이 강력한 처벌을 위한 법규정으로 반드시 연동되는 것은 아니다. 주로 사용자로 하여금 구제절차를 마련하고 정비할 의무를 부여하고, 괴롭힘으로 인하여 훼손된 노동자의 존엄, 피해 노동자의 일터 내 관계의 복원, 직장 내 관계망으로의 성공적 복귀라는 점에 더 주목하고 있다.

즉, 법률로서 규율할 일터괴롭힘의 범위를 규정하는데 있어서 금지 행위에 대한 강력한 처벌과 연동하기 보다는 사회적으로 확장되어 가는 괴롭힘의 문제에 대해 주목하고, 이에 대한 예방과 구제를 통한 노동자 존엄의 회복과 보장이라는 점에 더 중점을 두고 있다고 보인다. 따라서 일터괴롭힘의 정의는 보다 포괄적인 의미를 담는 것이 되며, 적극적인 규제와 처벌을 위해서는 보다 구체적인 요건 또는 가중요건이 필요하다. 그러나 사용자의 예방의무 및 구제절차 정비 의무, 피해 노동자에 대한 불리한 처우의 경우에는 별도의 가중요건 없이도 위반 시 처벌의 대상이 될 수 있다.

한국의 경우 일터괴롭힘이 노조파괴를 위한 기업의 노무관리 전략으로 자리 잡고 있는 한편, 경영권·인사권에 대해 노동권과 동등한 수준으로 인식하고 있는 법원의 태도 등으로 인하여 노동자에게 적대적인 노동환경을 조성하고 노동자의 존엄을 훼손하는 방식으로 일상적 구조 조정을 행하는 기업의 전략이 사회적으로 확장되고 있는 추세이다. 또한 비정규직 고용의 확대·일반화와 함께 노동관계의 일시성이 높아지고, 비정규직 노동자의 고용형태 및 직무에 대한 사회적 무시, 노동자 권리에 대한 인식의 회박함은 이러한 추세를 더욱 가속화 시키고 있다.

이에 대응하기 위한 일터괴롭힘의 정의를 “(사용자·근로자·고객 등) 직장내외의 자가 직장에서 지위에 기반하거나 또는 업무와 관련하여 근로자의 권리와 존엄을 침해하거나 신체적·정신적·정서적 건강을 훼손하는 행위”로 제시한다.

일터괴롭힘은 노동자의 일 또는 일터와 관련하여 다양하게 형성되는 사회적 관계 속에서 발생할 수 있고, 이에 따라 가해지는 사용자만이 아니라 동료 노동자, 고객 등 제3자까지 확장하여 규정하는 것이 필요하다. 또 일터괴롭힘의 배경이 되는 권력관계란 노동자의 고용형태 자체에 기인하기도 하며(비정규직이라는 이유로 정규직 또는 고객 등 제3자와의 관계에서), 노동자가 수행하는 업무에 기인하기도 하고(해당 업무가 낮은 지위의 직무라는 인식에서), 때로는 노동조합원이라는 지위에 기인하기도 한다(민주노조 소속 조합원이라는 이유로). 이처럼 권력관계는 형식적인 지위나 직급, 직위 등만이 아니라 실질적으로 기업 체계와 사회적 관계 속에서 다양하게 작동되는 것으로 읽혀져야 한다.

이러한 괴롭힘에 대한 규제를 통해 보호하고자 하는 것은 노동자의 권리, 인간으로서의 존엄, 그리고 일체의 건강이다. ‘존엄의 침해’, ‘건강의 훼손’ 뿐만 아니라 ‘권리의 침해’를 명시한 것은 일터괴롭힘의 발생 사례들을 볼 때 주로 노동자의 권리 주장에 대한 사용자의 혐오적 시각으로 인해 시작되는 사례들이 상당수 보고되고 있기에 일터괴롭힘 규제를 통해 ‘노동자의 권리’를 보장하고자 함을 분명히 하기 위한 것이다.

또 신체적, 정신적 건강의 훼손에 더해 ‘정서적’이라는 개념을 추가하였다. 이는 개인의 정신적 손상뿐만 아니라 관계의 훼손 및 자존감의 훼손, 연대감의 훼손 등 괴롭힘으로 인해 훼손되는 ‘존엄’의 담지자인 ‘인간’을 사회관계 속에서 바라보면서 추가한 개념이다.

포괄적인 규정을 통해 일터괴롭힘에 대한 예방 노력을 사용자에게 부여하고, 더 나아가 사회

적 책무로서 부여할 수 있게 하는 한편, 처벌이 필요한 부분에 있어서는 가중요건을 통해 처벌 범위를 명확히 하는 것이 필요하다. 예를 들어, 해외 사례에서 주로 다루는 ‘반복적, 지속적으로 행해지는 행위’는 일터괴롭힘에 대한 형사적 처벌의 요건으로 부가될 수 있을 것이다.

다. 일터괴롭힘의 판단 기준

1) 정당한 업무지시 및 인사권과의 구별

직무 수행의 과정에서 발생하는 괴롭힘 행위는 직무상 필요한 교육의 범위를 모호하게 넘나들며 발생하고, 상급자로서의 조언이나 충고 등 역시 마찬가지이다. 업무상의 필요에 따라 인정될 수 있는 범위와 규제되어야 할 괴롭힘의 범주에 포괄되는 것인지 여부에 대한 판단의 기준이 필요하다.

또 기업의 유지 및 운영을 위해 필요한 규율은 어디까지 인정될 수 있을 것인지, 그것이 괴롭힘, 예를 들어 사생활 침해에 이르는지 아닌지에 대한 부분 역시 일정한 기준을 필요로 한다. 특히 최근 성과주의 인사전략의 확대에 따라 성과중심의 기업의 인사제도 설정은 그 자체로서 노동강도를 강화하고 때로는 노동자의 정신적, 신체적 건강을 훼손하기도 한다. 또 CCTV의 설치의 위험의 방지나 운영을 위해 필요한 경우도 있겠지만, 노동자의 감시 기제로 작동하는 경우 역시 괴롭힘의 요소가 된다. 이 역시 타당한 기업정책으로서의 인정 범위는 어디까지인지, 그를 넘어 괴롭힘의 요소로 호소될 경우 규제되어야 할 대상으로 인정될 것인지 여부에 대해서도 판단이 필요하다.

관련하여 스웨덴의 경우에는 ‘공동체에서 배제하는 결과’로 정의하면서 사전 설명 없는 배치전환이나 초과근무 요구 등 일면 사용자의 인사권에 해당하는 사안이 괴롭힘에 해당할 수 있다고 보고 있다. 또 프랑스의 경우에는 ‘불명확하거나 모순적 지시, 불가능한 생산목표, 경쟁유도, 감시, 노동시간 및 장소의 지나친 유연화 등 경영방식’ 또한 괴롭힘에 해당할 수 있는 것으로 보는 판결도 존재한다.

일터에서의 괴롭힘으로 규제하고자 할 때, 이는 업무수행 및 기업내에서 통상적으로 용인될 수 있는 범위인지, 용인되어서는 안 될 존엄성을 해치는 행위인지에 대해 판단기준을 정립하여야 하고, 이는 한국사회에 존재하는 노동자가 참아야 할 것으로 흔히 인식되는 ‘일’,

‘노동’에 대한 통념을 극복할 수 있어야 한다. 게다가 이러한 기업의 노동자 권리 침해적 성격을 띤 경영전략이 확산되고 있는 점을 고려할 때, 이에 대해 보다 적극적으로 일터괴롭힘이라는 시각에서 조망하고 노동자의 존엄이 보장될 수 있도록 규율할 수 있는 체계를 형성하는 것이 필요하다.

이에 대해 다음과 같은 예들을 제시할 수 있다. △불필요한 작업지시를 반복적으로 행하는 경우 △고된 작업 환경에 적절한 조치 없이 방치하는 경우 △기업의 성과체계가 장시간노동 또는 저임금으로 이어져 노동자 생활의 안정을 저해할 정도에 이르는 경우 △노동자의 집단적 동의 없이 설치되는 감시장비 등은 괴롭힘에 해당하거나, 위험성이 내포한 것으로 보아야 할 것이다.

2) 반복성, 의도성

해의 입법례들을 볼 때 ‘반복적으로’, ‘적어도 2회 이상’과 같은 일터괴롭힘의 판단 요건들은 상당수 포함하고 있으나, 이는 괴롭힘이 가지는 지속적이고, 점차 강화된다는 속성으로 인하여 일터괴롭힘에 대해 판단할 수 있는 유의미한 요건을 구성하는 것으로, 일회적으로 발생한 행위라 하더라도 반드시 배제되는 것은 아니다. 프랑스의 경우 ‘반복되는 행위’를 정의에 포함하고 있으나 이는 판단 요건으로서 반복적 행위일 것을 요구하는 것이라기보다는 괴롭힘 행위를 일련의 ‘과정’으로 판단하는 의미를 가진다.

또한 EU의 프레임워크 협약에서는 ‘반복적이고 의도적’인 행위로 규정하고 있으나, 그 외 사례에서는 의도성에 주목하기보다는 존엄의 훼손, 적대적 노동환경의 초래라는 결과적 측면을 더 강조한다. 앞서 살펴본 바와 같이 프랑스 최고 법원에서는 정신적 괴롭힘의 성립에 행위자의 가해 의도는 필요하지 않고, 근로자의 근로조건이 훼손이라는 결과가 발생할 경우에도 성립한다고 판단하기도 하였다.

괴롭힘 행위의 양상은 다양한 수위로 드러날 수 있다. 해당 행위가 반복적이고 지속적으로 이루어진다는 것은 괴롭힘으로 인정되는 중요한 요소가 될 수 있다. 그러나 반복적이고 지속적이라는 것이 늘 괴롭힘을 판단하는 주요 지표가 될 수는 없다. 일회적인 것이라 하더라도 그 행위의 성질이나 배경 등에 따라 괴롭힘 행위로 규율됨이 타당한 경우 역시 존재한다. 특히 가해자가 피해자와 지속적으로 접촉하지 않는 제3자일 경우 이것이 일회적인 것이라 하더라도 괴롭힘에 해당할 수 있을 것이며, 불안정 노동의 일반화와 함께 고용의 일시성이 증대

되고 있는 상황에서 반복성, 지속성 등을 요한다면 고용상 지위가 열악한 노동자에게 가증될 수 있는 괴롭힘을 배제하는 결과를 낳을 수 있다.

‘의도성’ 역시 반드시 요구될 필요는 없다. 특히 기업의 제도적 조치가 괴롭힘이라는 결과를 발생시키는 경우라거나, 작업환경적 요소에 의해 발생하는 괴롭힘의 경우 의도성이 없다고 하더라도 괴롭힘으로 보아 규율하는 것이 필요하다. 해당 문제가 노동자의 호소나 제기에도 불구하고 재검토되지 않고 지속되고 있다면 이는 더 분명한 근거가 될 것이다.

3) 행위 유형별 판단

폭력이나 폭언 등 기존 근로기준법상 금지된 행위의 경우 당연히 법적 규제의 범위 내에 포괄된다. 그러나 개인적 관계에서 일회적으로 발생하는 폭력과 달리 일터에서 발생하는 폭력이나 폭언 등이 행해질 경우 괴롭힘 행위로서 규정되고 규율되는 것이 필요하다. 또 노동관계 내에서가 아닌 일터를 기반으로 한 고객, 민원인 등 제3자에 의해 발생하는 경우에 있어서 가해자만이 아니라 경우에 따라 사용자의 관리책임을 물을 수 있도록 해야 할 것이다.

또 폭력·폭언과 같은 직접적 공격뿐만 아니라 배제, 소외시키기 등 은밀하게 이루어지는 행위도 존재하며, 괴롭힘의 행위라는 것은 다양한 양태로 드러날 수 있다. 이에 대해 일터괴롭힘의 행위 양태로 ①노동자에 대한 직접적인 괴롭힘 행위(모욕, 헐뜯, 허위사실 유포) ②배척 또는 소외시키는 행위(따돌림, 대화 거부, 정보 차단하기) ③노동에 대한 괴롭힘 행위(아무런 일도 주지 않거나 허드렛일 부여, 과도한 업무부여, 불가능한 마감기한 제시) 등으로 크게 나누기도 하며⁸²⁾, 최근 성과 위주의 경영체제로 인한 억압적 인사관리 정책 등을 ‘조직적 괴롭힘’으로 보아 일터괴롭힘의 규율 범위 내로 포괄하고 있다. 또 구체적 행위 유형을 제시하고 있는 일본 사례에서는 행위 유형으로 ①신체적 공격 ②정신적 공격 ③인간관계에서 분리 ④과도한 요구 ⑤과소한 요구 ⑥사적 침해의 여섯 가지를 들고 있다.

일터괴롭힘에 있어서 행위 유형의 문제는 개인 간의 다툼, 사소한 문제로 보이는 것이라 하더라도 ‘자존감을 훼손’하거나 ‘굴욕감’을 야기하는 등 노동자의 권리나 존엄을 침해하는 것이라면 일터괴롭힘에 해당하는 것으로 판단할 수 있는 그 행위의 배경을 읽어내는 것이 중요하다. 예를 들어 이메일, 문자, 반복되는 면담 등의 행위 역시 괴롭힘이 될 수 있다. 이

82) “직장 내 집단괴롭힘(mobbing)에 대한 연구” 32쪽 (이준희, 2009)

것이 업무지시의 성격을 가진 경우 그를 통한 업무지시가 사생활 침해에 이를 정도이거나, 정신적 고통을 유발하는 수준에 이른다면 괴롭힘의 행위로 규율되는 것이 필요할 것이다. 그러나 이 역시 업무 수행을 위해 타당하다고 인정되는 범위에 대한 판단기준을 함께 고려해야 할 것이다.

4) 금지 수규자의 범위

법적 규율에서 금지행위의 주체를 누구로 할 것인가의 문제인데, 기업내에서 노동자와 사회적 관계를 형성하고 있는 사용자 및 상급자의 경우 괴롭힘 행위의 금지 수규자로 당연히 포괄되어야 할 것이며, 동료 노동자 역시 마찬가지다. 또한 노동관계를 벗어난 고객, 민원인 등 제3자까지 일터괴롭힘 금지의 수규자로 포괄되는 것이 필요하다.

또한 간접고용 등 중첩된 고용관계에서 노동관계는 보다 복잡한 형태로 드러나게 되고, 노동관계에서 괴롭힘 역시 다양한 관계에서 발생할 수 있음을 의미한다. 근로계약을 체결한 사업장의 사용자 및 상급자만이 아니라 원청의 사용자 및 관리자, 정규직 노동자와의 관계에서도 발생할 수 있다. 이 경우 괴롭힘 행위의 금지 수규자 범위는 근로계약관계를 넘어 확장될 필요가 있다.

다만, 사용자가 직접 가해자가 아닌 경우 그 책임을 무엇에 근거하여 인정할 것인가는 달라질 수 있을 것이다. 사용자가 괴롭힘 행위를 금지하기 위한 예방 조치를 취하지 않거나, 사안이 발생하였음에도 방조하였거나, 관리책임을 다하지 않은 경우 일반적인 근로계약에 따른 안전배려의무 위반에 대한 책임을 물을 수 있을 것이고, 나아가 가해자로서의 연대책임을 지을 수 있는 경우도 고려되어야 한다.

또 간접고용 관계에서 원청 사용자 및 관리자의 책임을 제3자로서 물을 것인지, 원청의 지배하에 있는 공간에서 벌어지는 괴롭힘에 대하여 사실상의 사용자로서의 책임을 물을 것인지 역시 고려되어야 하는데, 노동자의 '안전'에 대한 원청의 포괄적 책임을 인정한다면 노동 안전과 관련한 사용자로서의 책임을 일터괴롭힘에 있어서도 동일하게 인정할 수 있을 것이며, 이와 별도로 노동관계법상 사용자 개념의 확장을 통해 제3자가 아닌 사용자로서의 책임을 물을 수도 있을 것이다.

5) 주관적 인식의 고려

괴롭힘으로 인해 업무 능력의 저하라든가 의학적으로 증명되는 정신적 피해와 같은 구체적 결과의 발생을 필요로 하는가의 문제도 고려될 필요가 있다. 기업이 특정한 제도의 도입이나 변경을 원할 경우 그것이 노동자들에게 미칠 영향을 고려하여 노동자들은 반대할 수 있으며, 그 영향이 괴롭힘의 결과를 낳을 것으로 예측되는 경우 사전에 그를 방지하기 위해 문제를 제기할 수 있을 것이다. 예를 들어, 성과급제를 도입하는 경우 그 시행으로 인해 경쟁에서의 고립이나, 정신적 피해 등과 같은 문제가 발생하지 않더라도 그것이 예견되는 경우에는 괴롭힘의 요소로서 문제가 제기될 수 있을 것이다.

또 일터괴롭힘에 해당하는지의 판단에 있어서는 피해자의 주관의 기준이 아닌 합리적인 일반인의 관점에서의 객관적 기준이 필요하다. 그러나 이는 일반적 기준을 세울 수 있으며, 각각의 사례에 따라 해석될 수밖에 없으며, 그에 있어서는 괴롭힘의 문제를 제기하는 당사자의 입장을 충분히 고려하는 것이 필요하다. 일반적으로 괴롭힘이 아니라고 인식하는 상황이라고 하더라도 피해자가 괴롭힘을 호소한다면 문제의 접근에 있어서 기존의 기준을 재검토하고 확충해 나가는 것이 필요하다. 그런 점에서 피해자의 입장에서 고려하는 점은 일터괴롭힘 문제의 판단에 있어서 반드시 수행되어야 할 판단의 절차 중 하나가 되어야 할 것이다.

이러한 문제들은 처벌이나 금지의 문제로서 보다는 괴롭힘의 예방을 위한 절차적 제도를 어떻게 구축할 것인가의 문제와 더 주되게 연관될 수 있기에 보다 폭넓게 문제제기 가능성을 열어두는 것이 필요하다. 그런 점에서 신체적 부상이나 질병이라는 결과, 또는 그에 이르지 않더라도 통상적으로 이루어지는 것보다 과중한 노동이라는 상황적 결과, '신체적·정신적·정서적 고통'이라는 주관적 결과이면 문제를 제기하기에 충분하며, '관계의 파괴, 그로 인한 정상적 관계 형성의 어려움', '괴롭힘으로 인한 정상적 작업 수행의 어려움', '개인의 자유의 억압'이라는 주관적 상태 인식이라면 문제를 제기하기에 충분하다고 보아야 할 것이다.

라. 그 외 제도구성시 고려되어야 할 요소

1) 입증책임의 완화

일터괴롭힘은 노동자의 존엄을 훼손, 직업생활의 어려움을 초래하고 나아가 심각한 경우 생

할 전반에서의 고통으로 이어지게 만들기도 한다. 이를 해결하는 과정에서 괴롭힘 사실을 수 차례 걸쳐 증언해야 한다는 것은 또 다른 고통일 수 있다. 우선적으로 피해를 주장하는 노동자의 입증이 필요하겠지만, 이를 최소화하기 위한 노력을 하는 것이 필요하다.

이를 위해서는 괴롭힘의 사례를 충분히 축적하고 목록화하는 것이 효과적인 방안을 제공할 수 있다. 법률적으로 당연히 괴롭힘이 있었을 것으로 추정할 수 있는, 혹은 괴롭힘의 결과를 예견할 수 있는 사실들에 대한 사례를 충분히 축적하고 제공함으로써 이러한 문제를 최소화해 갈 수 있는 것이다. 예를 들어, 반복성이나 지속성의 경우 괴롭힘으로 인정하기 위한 필수적 요소는 아니지만 그런 사실이 있었다면 괴롭힘이 있었을 것으로 충분히 추정할 수 있는 요소가 될 수 있다.

제도적으로도 입증책임을 완화하거나 분배하는 전략이 필요하다. 괴롭힘 행위가 사용자의 인사권한과 관련된 행위라면 그것이 괴롭힘이 아닌 정당한 권한의 행사였음을 사용자측이 입증하도록 한다. 이는 피해자의 정신적 고통에 대한 고려일 뿐만 아니라 실질적으로 사용자측이 상대적으로 상당한 정보의 우위를 가지고 있기에, 그의 공개를 통해 사실관계를 입증할 의무를 우선 부여하는 것이 타당하기 때문이다. 그를 통해 사용자는 정당한 권한의 행사, 혹은 사용자로서 안전배려의무를 다하였음을 입증하여야 한다. 뿐만 아니라 괴롭힘의 배경에 기업의 경영전략이나 기업의 정책, 조직문화의 특성 등이 존재하는 경우 역시 마찬가지다. 그에 대하여 해당 전략·정책 등이 괴롭힘의 요인이 아닌 합리적 선택이었다는 점은 사용자측이 증명하도록 할 것이다.

2) 피해자의 보호

일터괴롭힘이 발생할 경우 우선적으로 피해자 보호를 위해 필요한 시급한 조치를 시행해야 한다. 그 내용으로는 피해자가 원하지 않을 경우 가해자와 접촉 등에서 보호하는 것, 필요한 휴식의 제공, 작업의 중지, 괴롭힘이 기업의 정책 및 제도 등으로 인한 것일 경우 해당 제도 시행의 중지 등이 될 수 있다.

또한 괴롭힘에 대한 개인의 방어는 그것이 상식을 벗어난 것이 아닌 한 인정될 필요가 있다. 대응 절차 개시 이전에 개별 노동자 또는 노동자 집단은 괴롭힘으로부터 스스로의 안전을 보호하기 위해 필요한 조치를 취할 수 있고, 그것은 때로는 신체적, 정신적 위협으로부터 회피하기 위한 노동의 중단, 노동의 거부로 나타날 수도 있다. 관련하여, 파업권이나 작업중지권

등은 그런 측면에서 노동자 개개인이 보유한 권리가 사회적·제도적으로 재확인되는 것이 필요하다. 이러한 조치가 제도화 된 사례로 다산콜센터의 '통화거부권'을 들 수 있다. 또 정신적 스트레스로 인한 결근, 업무 성과의 저하 등을 이유로 노동자에게 불이익을 줄 수 없도록 하는 조치도 필요하다.

3) 대응 절차의 수립 및 예방

일터괴롭힘에 대한 대응 조치로서는 구체조치 및 예방, 그와 관련된 원칙 등이 수립되어야 한다. 우선적으로 대응을 위한 기구 및 절차를 기업 내에 구축하고, 이를 사회적으로 지원할 수 있는 구조를 갖추는 것이 좋다. 기업 내에서의 대응절차 및 기구의 구성은 해당 구성원에서 괴롭힘에 대한 인식과 경계를 형성한다는 점에서 일터괴롭힘에 대응하는 기업 자체의 의지를 표현하는 수단이 될 수 있다. 관련한 교육의 실시는 예방을 위해서 뿐만 아니라 문제해결 과정에서도 함께 수행되는 것이 필요하며, 사용자의 의무로 부과되도록 하는 것이 필요하다.

마. 법제도적 규율의 의미와 접근 방식

노동관계의 주요 법률 속에서 일터괴롭힘에 대응할 수 있는 내용을 규정하는 것이 필요하다. 가장 기본적으로 근로기준법 내에 일터괴롭힘을 규정하고, 관련한 사용자의 의무, 노동자의 권리 및 의무 등을 규정할 수 있다. 또 일터괴롭힘은 노동자의 신체적·정서적·정신적 건강을 해치는 요인으로 노동안전과 관련한 법률규제 내에서도 중요하게 다루어져야 할 부분이다. 일터괴롭힘은 개인의 문제가 아니라 기업 경영의 철학이나 조직 문화, 조직의 작업 체계 및 환경, 보상체제 등에 의해 형성되거나 강화된다는 점을 볼 때, 노동자의 안전을 보장해야 할 사업주의 책임으로서 충분히 규정되고 의무화될 필요가 있다.

그러나 일터괴롭힘의 원인을 개인의 특성이나 개별 기업의 문제로 치부해서는 '존엄의 보장'이라는 일터괴롭힘에 대한 대응이 언고자 하는 본질적 목적을 충족하기 어렵다. 개인의 권리 주장보다는 기업이라는 조직의 일체성과 복종을 강조하는 분위기, 노동자의 집단적 권리 주장에 거부감을 보이는 사회적 인식, 노동자의 인권보다는 기업의 경쟁력이 강조되는 사회에서 '괴롭힘'이란 사소한 문제로 치부되기 일쑤이기 때문이다. 따라서 정부의 노동 정책이 노동자가 존중되는 일터를 만들기 위한 방향으로 나아갈 수 있도록 하는 것이 필요하다. 이는 괴롭힘에 대한 대응이 개별 기업차원에서만이 아니라 노동자가 사회적 관계를 주고

받는 지역 사회, 나아가 우리 사회 전체의 지원을 받을 필요가 있기 때문이다. 이와 같이 기존 법제도의 수정을 통해 일터괴롭힘에 대응하는 것과 함께 사회적 기준을 형성하고 인식 수준을 확대하기 위한 ‘노동자 인권 및 존엄’을 위한 정책적 대응도 검토되어야 한다.

일터괴롭힘에 대한 제도적 규율은 우리 사회의 노동정책 전반의 방향을 보다 노동자의 인권 존중을 위한 방향으로 변화시켜 나가야 한다는 대전제 속에서 각각의 법률이 서로 보충할 수 있도록 하는 총체적 기획이어야 한다. 이는 일터괴롭힘의 문제가 가진 특성 및 괴롭힘의 악화가 노동자의 삶과 노동 전반에 미치는 영향으로 인한 필요이다. 노동관계 내에서의 인권, 안전 등에 대한 규제는 기본적으로 일터에서의 노동자의 존엄을 보장하기 위한 최소한의 조치로 시행되어야 하며, 이 뿐만 아니라 일터를 기반으로 연결되는 사회적 관계 속에서 발생하는 괴롭힘의 문제들에 대응하기 위해 사회적 기획이 필요하다. 무엇보다 노동관계를 벗어난 사회적 영역에서의 인권 기준 형성을 위한 정책적 노력이 병행되어야 한다.

2. 일터에서의 인권(존엄) 보장을 위한 법제도적 방안

가. 고용정책기본법의 개정을 통한 적대적 노동환경 개선

현행 고용정책기본법은 노동의 권리가 보장되고 노동자 인권이 보장되는 일터를 실현하는 것 보다는 고용여건에 대한 기업의 대처를 원활하게 할 수 있는 국가 차원의 고용정책을 실현하는 것에 더 비중을 두고 있다.⁸³⁾ 그런 점에서 고용정책기본법의 검토는 기본원칙 및 고용 관련 각 주체들과 국가 및 사회의 책무, 국가 고용정책 수립의 방향, 실업·직업능력개발 등 고용서비스 제공 및 발전의 방향성 등과 관련하여 전면적인 차원에서 재검토될 필요가 있으나, 여기에서는 보고서의 내용 범위에 한정하여 우선 고용정책기본법의 일부 개정을 통해 노동권 보장 및 관련 법령 준수 등을 의무화하고, 적대적 노동환경을 개선할 수 있도록 하여 고용 및 노동 정책의 기본법령이 될 수 있도록 하는 최소한의 조치들을 제출하는 것을 중심

83) 고용정책기본법은 제정이유를 다음과 같이 밝히고 있다.

[제정 이유] [시행 1994.7.1.] [법률 제4643호, 1993.12.27., 제정]

산업구조의 고도화, 생산시설의 자동화, 국내외 경기의 변동 등으로 인하여 실업과 인력부족의 현상이 공존하는 최근의 고용여건의 변화에 효율적으로 대처하여 경쟁력을 잃어가는 생산성이 낮은 산업의 실업자가 성장산업으로 이동할 수 있도록 지원하고, 근로자의 직업능력을 지속적으로 개발·향상시키며, 인력부족업체에 대한 가용인력의 공급을 확대하는 등 보다 적극적인 고용정책의 실시근거를 마련하려는 것임.

으로 한다.⁸⁴⁾

- 고용안정 및 고용평등의 가치를 확인하는 정의 조항 필요 (제2조 개정)
- 고용정책기본법 제2조(정의)에서는 ‘근로자’에 대한 정의만을 두고 있다. 이를 개정하여, 고용정책기본법이 실현하고자 하는 고용안정 및 고용평등에 대한 정의를 규정함으로써, 고용정책의 방향을 고용의 유연성 확보가 아닌 노동의 안정성과 평등을 위한 방향으로 선회할 수 있도록 하는 것이 필요하다.
- 고용정책기본법에서 일터괴롭힘의 정의를 따로 두기 보다는 고용평등과 관련하여 ‘차별적인 고용조건’ 및 ‘일터괴롭힘’ 등 ‘적대적인 고용환경을 해소’하도록 포괄하였다.
- 이를 제5조 개정을 통해 고용안정 및 고용평등의 증진을 사업주의 책무로 부여하였다.

고용정책기본법	개 정 안
<p>제2조(정의) 이 법에서 "근로자"란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.</p> <p>제5조(근로자 및 사업주 등의 책임과 의무) ① 근로자는 자신의 적성과 능력에 맞는 직업을 선택하여 직업생활을 하는 기간 동안 끊임없이 직업에 필요한 능력(이하 "직업능력"이라 한다)을 개발하고, 직업을 통하여 자기발전을 도모하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 사업에 필요한 인력을 스스로 양성하고, 자기가 고용하는 근로자의 직업능력을 개발하기 위하여 노력하며, 근로자가 그 능력을 최대한 발휘하면서 일할 수 있도록 고용관리의 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용</p>	<p>제2조(정의)</p> <p>1. 근로자란 -----.</p> <p>2. <u>고용안정이란 비정규직 등 비정상적 고용환경을 개선하고 해고 확산을 방지함으로써 국민의 삶을 정상화하는 것을 말한다.</u></p> <p>3. <u>고용평등이란 차별적인 고용조건 및 일터 괴롭힘 등 근로자에게 적대적인 고용환경을 해소함으로써 직업생활에서의 평등원칙을 구현하는 것을 말한다.</u></p> <p>제5조(근로자 및 사업주 등의 책임과 의무)</p> <p>② 사업주는 자기 사업에 필요한 인력은 스스로 양성하고 직접 고용하며, 자기가 고용하는 근로자의 직업능력을 개발하기 위하여 노력하며, 근로자가 그 능력을 최대한 발휘하면서 일할 수 있도록 고용안정을 촉진하고 고용평등을 증진하기 위한 고용관리체계를 설계하고</p>

84) 이하 고용정책기본법 개정방안은 주로 『공공부문 간접고용 규율을 위한 법.제도 개선방안 연구』(2014.8, 사회공공연구원, 166-167쪽)를 참조하였다. 단, ‘직장 내 괴롭힘’으로 표기된 부분은 본 연구의 취지에 따라 ‘일터괴롭힘’으로 고쳐 썼다.

평등의 증진 등을 위하여 노력하여야 한다.

③ 노동조합과 사업주단체는 근로자의 직업능력개발을 위한 노력과 사업주의 근로자 직업능력개발, 고용관리 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위한 노력에 적극 협조하여야 한다.

④ 근로자와 사업주, 노동조합과 사업주단체는 제6조에 따른 국가와 지방자치단체의 시책이 원활하게 시행될 수 있도록 적극 협조하여야 한다.

⑤ 「고용보험법」에 따른 실업급여 수급자, 「국민기초생활 보장법」에 따른 근로능력이 있는 수급자, 그 밖에 정부에서 지원하는 취업지원 사업에 참여하는 사람 등은 스스로 취업하기 위하여 적극적으로 노력하여야 하며, 국가와 지방자치단체가 하는 직업소개, 직업지도, 직업능력개발훈련 등에 성실히 따르고 적극 참여하여야 한다.

개선하기 위해 노력하여야 한다.

③ **사업주는 근로자 직업능력개발, 고용관리 개선을 위해 노력하여야 하며, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위해 노동조합과의 협의 및 사업주단체의 설립에 적극적으로 임해야 한다.**

- 인간 존엄성 존중에 기초한 노동환경 구축을 기본원칙에 명시 (제3조 개정)
- 고용정책 수립·시행의 기본원칙에 효율성과 성과지향성을 강조하는 기존 4호를 삭제하고, '인간 존엄성 존중에 기초한 노동환경 구축'을 목적으로 하도록 추가하였다(개정안 제3조 제2호). 사용자의 자율적인 고용관리란 노동관계법령을 준수하고, 노동자에 대한 존중과 대등한 노사관계 속에서 제한될 수 있는 것이기에 기존 2호를 삭제하고, '노동조합의 설립 및 교섭의 활성화를 위한 정책을 수립·시행할 것'을 추가하였다(개정안 제3조 제4호).
- 또 정부 정책으로서의 고용정책이 노동존중의 문화를 형성해 나가는 것을 원칙으로 하도록 개정안 제3조 제5호를 추가하였다.

고용정책기본법	개 정 안
제3조(기본원칙) 국가는 이 법에 따라 고용정책을 수립·시행하는 경우에 다음 각 호의 사항이 실현되도록 하여야 한다. 1. 근로자의 직업선택의 자유와 근로의 권리가 확보되도록 할 것 2. 사업주의 자율적인 고용관리를 존중할 것	제3조(기본원칙) ----- 1. 근로자의 직업선택의 자유와 근로의 권리가 확보되도록 할 것 2. 인간 존엄성 존중에 기초한 노동환경을 구축할 것 3. 구직자(求職者)의 자발적인 취업노력을 촉

<p>3. 구직자(求職者)의 자발적인 취업노력을 촉진할 것</p> <p>4. 고용정책은 효율적이고 성과지향적으로 수립·시행할 것</p> <p>5. 고용정책은 노동시장의 여건과 경제정책 및 사회정책을 고려하여 균형 있게 수립·시행할 것</p> <p>6. 고용정책은 국가·지방자치단체 간, 공공부문·민간부문 간 및 근로자·사업주·정부 간의 협력을 바탕으로 수립·시행할 것</p>	<p>진할 것</p> <p>4. 고용정책은 효율적이고 성과지향적으로 수립·시행할 것</p> <p>4. <u>노동조합 설립 및 교섭의 활성화를 위한 정책을 수립·시행할 것</u></p> <p>5. <u>고용정책은 노동관련법령이 준수되고 존중될 수 있도록 수립·시행할 것</u></p> <p>6. <u>고용정책은 노동시장의 여건과 경제정책 및 사회정책을 고려하여 균형 있게 수립·시행할 것</u></p> <p>7. <u>고용정책은 국가·지방자치단체 간, 공공부문·민간부문 간 및 근로자·사업주·정부 간의 협의를 바탕으로 수립·시행할 것</u></p>
---	--

○ 국가 정책 수립시 일터괴롭힘 등에 대한 규제 포함 (제6조 및 제8조 개정)

- 국가와 지방자치단체가 수립해야 할 시책의 내용에 ‘차별적 고용조건 및 일터괴롭힘 등 근로자에게 적대적인 고용환경 규제’를 명시하여 정책 수립시 관련 내용이 포함될 수 있도록 하고, 고용정책 기본계획 수립시에도 고용안정 및 고용평등 증진에 관한 계획이 수립·시행되도록 포함하였다.

현 행	개 정 안
<p>제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>3. 근로자의 실업 예방, 고용안정 및 고용평등 증진에 관한 사항</p> <p>11. 그 밖에 노동시장의 효율성 및 건전성을 높이는 데 필요한 사항</p> <p>② ~ ④ 생략</p>	<p>제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>3. <u>근로자의 고용진입에 있어서 비정규직화의 억제, 근로자의 실업 예방과 대규모 해고 제한 등의 고용안정 사항과 차별적 고용조건 및 일터괴롭힘 등 근로자에게 적대적인 고용환경 규제, 고용평등 증진에 관한 사항</u></p> <p>11. <u>기타 고용안정성과 건전성을 높이는 데 필요한 사항</u></p> <p>⑤ <u>국가 및 지방자치단체는 제1항에 따른 시책을 수립·시행하고자 할 때, 노동조합과 사업주단체 간의 협의를 촉진하고, 이러한 논의</u></p>

제8조(고용정책 기본계획의 수립·시행) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 국가의 고용정책에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 기본계획을 수립할 때에는 제10조제1항에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐야 하며, 수립된 기본계획은 국무회의에 보고하고 공표하여야 한다.

③ 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 고용에 관한 중장기 정책목표 및 방향
2. 인력의 수요와 공급에 영향을 미치는 경제, 산업, 교육, 복지 또는 인구정책 등의 동향(動向)에 관한 사항
3. 고용 동향과 인력의 수급 전망에 관한 사항
4. 제6조제1항 각 호의 사항에 관한 시책의 기본 방향에 관한 사항
5. 그 밖의 고용 관련 주요 시책에 관한 사항

④ 관계 중앙행정기관의 장은 고용과 관련된 계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 기본계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

결과를 성실히 청취하여야 한다.

제8조(고용정책 기본계획의 수립·시행)

③ -----.

3. 해고 등 실업 이후 재고용 과정에서 근로조건 변화 동향 및 전산업적 근로수준 개선에 관한 사항

4. 비정규직 규모 및 특성에 대한 동향 및 규제대책에 관한 사항

5. 제6조제1항 각 호의 사항에 관한 시책의 기본 방향에 관한 사항 기타 고용 관련 주요 시책에 관한 사항

⑥ 고용노동부장관은 기본계획을 세우기 위하여 사업주 및 사업주단체에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

- 일터괴롭힘 예방을 위해 인권상태 점검 및 모니터링 보장 의무 부여 (제6조의 2조 신설)
- 일터괴롭힘이란 일정한 양태로 드러나는 것이 아니라 기업의 특성, 사회적 상황, 업무의 성격 등에 따라 다양한 양태로 변화해 갈 수 있다. 이에 대해서는 정부의 시책을 통해 관련 정책을 수립하는 한편 지속적으로 일터의 권리 상태를 점검하고 개선을 위해 노력해야 한다.
- 아울러 이에 대해 민간의 자율적 모니터링을 보장하고, 정부 및 사용자가 협조할 수 있도록 해야 한다.

고용정책기본법	개 정 안
제6조의2 신설	<p>제6조의2(인권 상태 점검 및 모니터링 보장 등)</p> <p>① 국가와 지방자치단체는 근로자의 고용안정 및 고용평등의 증진을 위하여 지속적으로 기업의 인권 상태를 점검하여야 한다.</p> <p>② 국가와 지방자치단체는 기업에 대한 민간의 자유로운 인권 감시 활동을 보장하고 협조하여야 한다.</p> <p>③ 노동자 및 노동조합 등은 기업내 인권 상태에 대해 스스로 감시하고, 필요한 경우 외부 단체 또는 정부에 그 상태의 점검을 의뢰할 수 있다.</p> <p>④ 사용자는 국가와 지방자치단체의 인권 상태 점검 및 기업 외부의 자율적 기업 감시 활동에 협조하고, 관련 자료를 요청하는 경우 제공할 의무를 가진다.</p>

나. 근로기준법 개정을 통한 규율

1) 괴롭힘에 대한 금지 조항의 신설 (제8조2 신설)

- 근로기준법 제8조의2를 신설하여 일터괴롭힘에 대한 규정을 둘 수 있다. ‘(사용자·근로자·고객 등) 직장내외의 자가 직장에서의 지위에 기반하거나 또는 업무와 관련하여 근로자의 권리와 존엄을 침해하거나 신체적·정신적·정서적 건강을 훼손하는 행위를 일터괴롭힘 행위로서 금지하고, 사용자가 일터괴롭힘 방지 등과 관련한 조치를 취하지 않은 경우 벌칙규정을 두도록 하였다.

- 이때 고의적이거나 반복적 지속적으로 행해진 것이 명확한 경우, 보복성을 가지는 경우에는 악의적인 일터괴롭힘으로 보아 처벌할 수 있도록 하였다. 특히 사용자의 부당한 요구에 대응해 노동자가 권리를 주장한 경우 이에 대한 보복적 조치로 사용자에 의한 괴롭힘이 이루어지는 경우가 많은데, 이러한 경우에는 행위 그 자체로 처벌할 수 있는 규정을 두었다.(제109조 제2항 신설)

- 직장은 노동자의 업무가 수행되는 장소를 의미하며, 이 장소는 기업의 물리적 범위를 넘어 업무가 수행되는 공간으로 확장된다. 지위는 명목상의 직책, 직위 등에 구애되지 않으며, 노

동자의 업무상 지위 및 고용형태상 지위 등을 포함한다. 노동자의 업무에 대한 기업 내 및 사회적 인식이 작동한 괴롭힘인 경우 역시 규율 범위에 포함된다.

- 일터괴롭힘 금지의 보호 범위에 있는 노동자에 채용과정에 있는 자도 포함하도록 하여 모집 및 채용과정에서 발생할 수 있는 괴롭힘에 대하여 규율할 수 있도록 하였다.

- 신체적, 정신적 건강의 훼손에 더해 '정서적'이라는 개념을 추가하였다. 이는 개인의 정신적 손상뿐만 아니라 관계의 훼손 및 자존감의 훼손, 연대감의 훼손 등 괴롭힘으로 인해 훼손되는 '존엄'의 담지자인 '인간'을 사회관계 속에서 바라보면서 추가한 개념이다.

- 괴롭힘 문제 해결에서 보다 중요한 것은 사용자로 하여금 일터괴롭힘이 발생하지 않도록 조직 내 규칙을 마련하도록 하되, 규정하는 것에 그치지 않고 그것이 조직구성원 전체에 공유될 수 있도록 하는 점이다. 그를 위해 제2항 내지 제5항을 제안하며, 또한 취업규칙 필수적 기재사항에도 이를 포함하였다.

근로기준법	개 정 안
제8조의2 신설	<p>제8조의2 (일터괴롭힘의 금지)</p> <p>① (사용자·근로자·고객 등) 직장내외의 자는 직장에서의 지위에 기반하거나 또는 업무와 관련하여 근로자(채용과정에 있는 자도 포함한다)의 권리와 존엄을 침해하거나 신체적·정신적·정서적 건강을 훼손하는 행위(이하 '일터괴롭힘'이라 한다)를 해서는 안 된다.</p> <p>② 사용자는 일터괴롭힘이 발생하지 않도록 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 일터괴롭힘 방지를 위한 규칙 마련 및 게시 2. 1호의 게시는 사업장이 공중에 개방되어 있거나, 외부인의 출입이 많은 경우 방문객이 인지할 수 있는 장소에 게시하여야 한다. <p>③ 사용자는 일터괴롭힘이 발생하지 않도록 노동인권에 대한 교육을 주기적으로 실시해야 한다. 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>④ 사용자는 일터괴롭힘에 대한 피해 주장, 구제절차 신청, 진술, 증언, 자료 제출 등을 한 것을 이유로 해고나 그밖의 불리한 조치를</p>

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. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조 또는 제72조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

하여서는 아니 된다

⑤ 사용자는 일터괴롭힘이 발생할 경우 대응할 수 있는 절차를 마련해야 하며, 해당 절차는 다음 각 호의 내용을 포함해야 한다.

1. 참고할 수 있는 일터괴롭힘의 목록
2. 구제 및 대응 절차
3. 피해자에 대한 보호 조치
4. 행위자에 대한 징계 조치
5. 예방 및 재발방지를 위한 조치
6. 기타 일터괴롭힘의 방지와 해결을 위해 필요한 사항

⑥ 일터괴롭힘이 발생할 경우 노동자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이에 대해서는 근로기준법 제28조 내지 제33조의 규정을 준용한다.

제93조(취업규칙 작성·신고) -----

1. ~ 10. 생략
11. 일터괴롭힘의 방지와 해결을 위해 필요한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

제109조(벌칙) ① **8조의2 제4항**, 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조 또는 제72조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

② **8조의2 제1항에서 금지하고 있는 행위가 고의성, 지속성 및 반복성, 보복성을 가지는 경우 악의적인 일터괴롭힘으로 보아 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.**

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

<p>1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> <p>3. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 임검(臨檢)이나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자</p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.</p>	<p>1. 현행</p> <p>2. 제8조의2 제2항 내지 3항, 제8조의2 제5항, 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> <p>3. 현행</p> <p>② 현행</p>
---	---

2) 일터괴롭힘에 관한 장의 신설 (제6장의2 신설)

- 일터괴롭힘에 대한 보다 포괄적인 규율을 위해서는 근로기준법 내에 별도의 장을 신설하는 방법으로서의 접근도 가능하다. 일터괴롭힘에 대해서는 정의와 이에 대응하기 위한 기구 설치 및 절차의 구성, 조사 의무 및 예방의무 부과 등 포괄적인 규율이 필요하다. 그런 점에서 8조의2를 신설하는 방안이 최소한의 규율을 통해 문제의식을 확인하는 것이라면, 별도의 장 신설은 일터괴롭힘에 보다 포괄적이고, 전체적인 규율을 위한 방안이다.
- 일터괴롭힘의 목록 작성을 통해 해당 기업 구성원들의 의견을 수렴함으로써, 일터괴롭힘의 금지목록이 구성원들의 행동 기준으로 작동할 수 있는 효과를 얻을 수 있으며, 이는 일터괴롭힘 발생시 조사 과정에서 일터괴롭힘 여부의 판단의 기준으로 활용될 수 있다.(제77조)
- 대응조치에 있어서는 기업내 절차 외에 노동위원회 절차를 동시에 병행할 수 있도록 하였으며(제83조), 입증책임과 관련해서는 피해 노동자의 입증을 최소화 할 수 있도록 하였다.(제81조) 이는 피해 노동자가 괴롭힘 행위를 입증하지 못하면 괴롭힘을 부정하는 방식이 아니라 입증책임의 분배를 통해 가해자가 정당한 사유를 입증하도록 함으로써 피해 근로자에게 입증책임이 완전히 부담되는 것을 방지하기 위한 것이다.
- 처벌 및 과태료는 위 8조의2 개정안에 준한다.

제6장의2 일터괴롭힘

제76조(일터괴롭힘의 금지) ① (사용자·근로자·고객 등) 직장내외의 자는 직장에서의 지위에 기반하거나 또는 업무와 관련하여 근로자(채용과정에 있는 자도 포함한다)의 권리와 존엄을 침해하거나 신체적·정신적·정서적 건강을 훼손하는 행위(이하 '일터괴롭힘'이라 한다)를 해서는 안 된다.

제77조 (일터괴롭힘의 목록 작성) ① 일터괴롭힘 예방을 위해 사용자는 해당 기업의 업무 성격과 내용을 고려하여 발생할 수 있는 일터괴롭힘의 목록을 작성하고 구성원들에게 주지시켜야 한다.

② 사용자는 제1항의 목록을 작성함에 있어서 기업 구성원들의 의견을 수렴하여야 한다.

제78조(규정의 마련) ① 사용자는 일터괴롭힘의 방지 및 대응 규정을 마련하고 사업장 내에 게시하여야 한다. 사업장이 공중에 개방되어 있거나, 외부인의 출입이 많은 경우 방문객이 인지할 수 있는 장소에 게시하여야 한다.

② 일터괴롭힘 방지 및 대응 규정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 구제 및 대응 절차
2. 피해자에 대한 보호 및 지원에 관한 사항
3. 가해자와 피해자의 분리, 업무의 중단, 휴식의 제공 등 시급한 조치의 실행에 관한 사항
4. 유사사례 방지 방안의 수립에 관한 사항
5. 행위자에 대한 징계 조치
6. 기타 일터괴롭힘의 방지와 대응을 위해 필요한 사항

제79조(기구의 설치 및 지원) ① 사용자는 일터괴롭힘 대응을 위하여 기업 내에 필요한 기구를 설치해야 한다. 독자적으로 기구의 구성이 어려울 경우 기업 외부 관련 기구의 지원을 받을 수 있다.

② 일터괴롭힘 해결을 위해 기업 외부의 지원을 받을 경우, 사용자는 일터괴롭힘 해결에 필요한 정보와 자료 요청시 협조하여야 한다.

제80조(조사) ① 사용자는 일터괴롭힘 피해가 접수된 경우 지체 없이 조사를 실시하여야 한다. 조사자는 조사 내용 및 그 결과를 누설해서는 안 된다.

② 사용자는 괴롭힘 피해가 접수된 후 해당노동자의 요청이 있는 경우에는 피해가 확인되기 전이라도 제78조 제2항 제3호에 따른 시급한 조치를 실행하여야 한다.

③ 조사에 있어서 괴롭힘의 발생을 판단할 수 있는 객관적 사실관계의 수집을 우선하여야 하며, 이를 위해 다양하고 충분한 '괴롭힘이 발생했을 것으로 간주할 수 있는 기준' 들을 사전에 갖추고 있어야 하며, 유사한 사례를 활용할 수 있다.

제81조(입증책임의 배분) ① 일터괴롭힘이 있었다는 사실은 해당 행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 행위가 괴롭힘이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 괴롭힘을 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제82조(대응조치) ① 조사결과 괴롭힘 피해가 확인된 경우 문제 해결의 조치는 행위자에 대한 징계, 교육, 사과문의 게시 등 침해된 권리를 구제할 수 있는 효과적인 방법으로 취해져야 한다.

② 고용관계 외 제3자에 의한 괴롭힘인 경우 사용자는 해당 사안에 대해 공중이 확인할 수 있는 게시판이나 언론 등 적절한 방법을 통해 문제의 심각성과 금지를 위한 해당 사업장의 조치 등을 알려야 한다.

③ 괴롭힘의 원인이 조직문화 및 제도, 인사방침 등에 있는 경우 제도의 수정 또는 폐지가 이루어져야 하며, 이를 위해 사용자는 반드시 별도의 집단적 교섭 절차를 거쳐야 한다.

제83조(구제절차의 준용) 일터괴롭힘이 발생할 경우 노동자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이에 대해서는 근로기준법 제28조 내지 제33조의 규정을 준용한다.

제84조(불리한 조치의 금지) 사용자는 일터괴롭힘에 대한 피해 주장, 구제절차 신청, 진술, 증언, 자료 제출 등을 한 것을 이유로 해고나 그밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

제85조(인권교육의 실시) ① 사용자는 일터괴롭힘이 발생하지 않도록 노동인권에 대한 교육을 주기적으로 실시해야 한다. 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

② 괴롭힘 피해가 발생했을 경우 재발방지를 위한 별도의 교육을 실시해야 하며, 이는 행위자만이 아니라 조직 전체를 대상으로 실시되어야 한다.

3) 노동자 및 사용자 개념 확장을 통한 사용자 책임의 확장

- 기존 노동계에서는 노동자 및 사용자 개념을 확장하여 위장고용관계에 대해 노동법이 대응할 수 있도록 해야 한다고 주장해 왔다. 노동관계법상 근로자 개념을 확장하여 사업자의 형태로 위장되어 있는 경우라 하더라도 근로기준법상 근로자로서 보호할 수 있도록 하고자 하였으며, 또한 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지 않다 하더라도 '실질적인 지배력 또는 영향력'이 있는 자를 사용자로 보아 그 의무를 부과할 수 있도록 해야 한다고 주장해 왔다.

- 이처럼 노동자 및 사용자 개념을 확장할 경우 일터괴롭힘에 있어서 사용자 책임을 포괄적으로 인정할 수 있게 된다. 예를 들어, 주로 대면 업무를 수행하게 되는 학습지 교사나 보험 모집인, 대리기사, 골프장 경기보조원 등의 경우 고객으로부터의 괴롭힘에 노출될 가능성이 높은 직군에 해당하는데, 이 경우 직접 가해자인 고객만이 아니라 해당 사용자에게 일터괴롭힘 예방 등을 위한 사용자로서의 책무가 부과 될 수 있다. 또 간접고용 관계에서 원청 사용

자가 직접 가해자인 경우 제3자로서 가해자 책임을 묻는 것뿐만 아니라 원청의 관리자 및 노동자 등에 의해 하청 노동자에게 괴롭힘이 발생하는 경우 원청 사용자에게 예방 등에 있어서의 사용자 책임을 물을 수 있게 될 것이다.

3. 일터 및 사회에서의 노동자의 안전을 위한 법제도적 접근

가. 노동자의 안전 및 건강과 인사관리(현장통제)의 상관성

노동자의 안전과 건강은 사용자의 인사노무관리, 노동력의 사용 및 처분 그리고 시설관리 등과 직결된다. 사업 운영에 있어 사용자의 인적, 물적 관리통제 및 처분권은 곧바로 노동자의 물리적, 생리적, 인격적, 정신적 그리고 조직 내 관계적 환경에 절대적 영향을 미친다.

임금을 목적으로 노동력을 제공하는 노동자의 입장에서는 피고용이라는 우선의 전제를 달성해야만 사용자와 사용종속관계를 맺을 수 있기에, 이미 사실상 대등한 근로계약이 성립할 수 없음은 주지의 사실이다. 사용종속관계가 기본으로 작동하는 노사관계 속에서, 사업장에 진입하는 개별 노동자의 입장에서는 임금수준 외에 이미 조성된 또는 조성될 사업장의 노동조건에 대하여 충분한 정보를 확보하거나 개입할 여지는 거의 없다. 이에 사용자가 이미 조성한 기계기구, 화학물질, 작업방법, 생산량, 작업 위치, 직장구조 및 문화 등에 순응하거나 인내하는 것이 일반적이므로, 노동자의 안전과 건강은 전적으로 사용자의 권한에 의지하게 된다. 특히 생활시간 중 사업장에 체류하는 시간이 상대적으로 더 길거나, 업무의 연속성이 생활 깊숙이 내재되어진 노동자라면 더욱 더 그러하다. 자본주의 사회에서 이러한 기본 작동원리는 변화하지 않는다.

따라서 노동자의 안전과 건강의 유지, 증진 그리고 악화는 전적인 재량권을 가진 사용자의 현장통제 및 인사관리에 전적으로 의존한다. 때문에 사용자는 기본적으로 시설관리 책임, 업무상 노동자 안전과 건강에 법적 책임을 지게 된다. 그런데 문제는 사용자가 현장통제 및 인사관리의 태도나 방법을 변화시키는 요인으로써 노동자의 안전과 건강의 유지 및 증진은 직접적이고 우선의 요인이 아니라는 것이다. 자본주의 시장경제에서 사용자를 변화시키는 요인은 상품의 경쟁력(가격 및 질)의 문제, 사업 지속성의 문제, 시장 점유 및 확대 등 이윤증대와 관련된 것이다. 노동자의 안전과 건강의 문제는 우선 고려의 대상이 아니다. 다만, 사용

자가 중요시하는 앞선 부문에 노동자의 안전과 건강의 요소가 장애를 발생시킬 때, 이를 해결하기 위해 변화의 여지가 생길 뿐이다. 이렇듯 사용자가 가지는 절대적 위치에도 불구하고, 자발적 변화를 구하기는 쉽지 않은 구조적 환경으로 인하여 현장에서 노동자의 안전과 건강이 우선이 되지 않는 것은 오히려 자연스러운 것이다. 때문에 법제도적 차원에서, 사회도덕적 차원에서 사용자에게 의무를 부여하고 이를 감독하는 것 그리고 노동자의 주체적 개입을 보장하는 것은 노동자의 안전과 건강을 지키는 기본적 첫걸음이다.

나. 일터괴롭힘과 노동자의 거부·회피권

노동자가 자신의 안전과 건강에 위협이 되는 작업을 거부하거나 회피하는 것은 지극히 자연스러운 것이다. 상식적으로 안전과 건강을 위협하는 상황에서 작업을 강요하는 것이 정당화될 수는 없다. 그러나 자본주의 사회에서는 이러한 상식이 일상적으로 통용되지 않는다. 즉 사용자의 이해에 따라 위험하고 불건강한 상태가 노동자에게 사실상 강권된다. 따라서 권리구성적 측면 그리고 현행 법률적 측면 모두에서 당연한 생명과 안전의 권리를 입체적으로 구성하는 것이 필요하다.

사용자와 노동자는 상호 주요한 권리의무관계를 맺고 있다. 노동자는 노동력제공의무를 사용자는 임금제공의무를 지고 있다. 그런데 이때 사용자는 임금제공의무 뿐 아니라, 안전배려의무를 가지게 된다. 이 의무가 주요한 의무인지, 아니면 부수적이지만 필수적인 의무인지는 논란의 여지는 있으나, 의무가 있다는 것은 이론의 여지가 없다. 따라서 사용자가 안전배려의무를 다하지 않는다면 노동자의 입장에서는 채무불이행에 의한 손해배상 또는 불법행위에 근거한 손해배상청구권이 발생할 것이며, 이는 그간의 우리나라 학설과 판례가 중심으로 논의한 것이다. 그러나 배상청구권은 사후적인 것이며, 그 법률적 이익을 보기 위해서는 상당한 시간이 소용된다는 점에서 충분한 권리보장이라 볼 수 없다. 이에 위험을 사전에 예방할 수 있는 노동자의 기본적 권리 즉 작업 중지, 거부, 거절, 회피권이 필요하고 보장되어야 한다.

작업 중지, 거부, 거절, 회피는 사용자가 충분한 의무(안전배려의무)를 행사하지 않는데 대해 이에 대한 급부(노동력 제공)를 제공하지 않는 것이다. 위험에 대한 사전예방조치이며, 안전조치를 청구할 이행청구권인 동시에 노무급부를 거절할 수 있는 권리이다. 작업 거부권은 현재 산업안전보건법 제26조가 규정하는 '급박한 위험'으로 부터 회피할 수 있는 소극적 반응 또는 권리에서 그치는 것이 아니라, 어떠한 상황이건 간에 사용자가 안전배려의무를 다

하지 않음으로써 예측되는 위험과 불건강한 환경 속에서 노동을 제공할 수 없다는 적극적인 권리 요구이다.

일터괴롭힘은 사용자의 충분한 의무가 결여된 인사노무관리의 구조적 결함이다. 앞서 밝힌 바와 같이 개인이 조정할 수 없는 노동환경이다. 따라서 신체, 정신, 관계의 악화를 유발하는 일터괴롭힘의 행위 및 환경으로부터 우선 벗어날 수 있어야 하며, 이 역시 작업의 거부(중지, 거절, 회피)권의 범위에 포함되어야 한다.

현행 산업안전보건법 제26조 [작업중지 등은 위험이 인지된 상황 또는 위험이 발생한 상황(불안전)에서 노동자의 작업중지 및 대피를 명문 규정하고 있다. 이는 공법상의 규정으로 ‘급박한 위험’이 있을 때 대피 및 중지하도록 하고, 이 같은 행위에 대하여 사업주가 노동자에게 불이익을 주지 않을 것을 규정하는 것으로, 이것이 곧바로 법리상 민사상 거부할 권리로 성립하지는 않는다는 것이 대체적인 판단이다. 한편 현행 산안법의 규정은 ‘급박한 위험’에 대한 대피 및 거부를 규정하는 것으로써 거꾸로 ‘급박하지 않은 위험’의 부정적 논란을 만들고, 서비스업(공공이건 민간이건) 등에서는 제3자인 고객에 의한 침해, 사업 목적에 맞지 않는 작업강제로 인한 침해(특히 공공부문⁸⁵⁾), 제조업에서는 경미하지만 지속적인 안전과 보건에 문제가 발생하는 상황에 대해서 작업을 거부 또는 거절하기 어렵게 한다는 점에서 결국 노동자의 권리가 제대로 실현되지 않고 오히려 침해되는 한계를 가지고 있다고 지적되고 있다. 이런 상황에서 일터괴롭힘의 행위 및 환경에 대해 현재 산업안전보건법 제26조를 적용하는 것은 더욱 더 어울리지 않는다. 따라서 현행 법률의 제약을 벗어나 보다 적극적인 작업의 거부, 중지의 권리 구성이 요청되는 것이다.

다. 일터괴롭힘과 현장통제권으로서의 노동자 권리 구성

일터괴롭힘은 노동자의 안전과 건강을 위협하는 여타의 요소와 다를 바 없이 개인의 유의와 경계만으로 해결될 수 없다. 일터괴롭힘은 작업장 권력과 사용자 중심의 작업장 문화가 결정적 근원이다. 따라서 앞서 살핀바와 같이 설령 작업의 거부, 회피, 중지권을 개별 노동자에게 부여된다 하더라도, 일시적 회피는 될 수 있겠으나, 필요한 개선으로 나아가기 어렵다. 굳이

85) 예컨대 언론부문에서 공영방송에서 의도적으로 공정방송을 침해하는 사용자의 지침이나 명령. 또는 물, 전기, 가스 등 생명유지에 필요한 부문에서 비용 등 여타의 이유로 서비스를 제공하지 않거나, 차등의 서비스를 제공하라는 사용자의 지침이나 명령 등등이 있을 수 있다.

설명할 필요도 없이 자본주의 사회에서의 개별 노동자는 권리의 주체일 수 있으나, 실현 행위의 담지체로는 한계를 가질 수밖에 없다.

따라서 노동자 집단을 해결과 개선의 주체로 설정하여야 한다. 이것은 법적 권한의 문제 이상의 것이다. 즉, 작업장을 장악하는 문화나 권력의 흐름이 어떻게 조성되는가의 문제이다. 현장에서의 작업문화에 있어 개별 노동자의 의사가 어느 정도까지 관철되어야 합리적이고 정당한가의 문제는 매우 난해한 문제이고, 이를 집단적으로만 해결하기에는 분명 한계를 가진다. 그럼에도 일터괴롭힘이 발생하였을 경우 개별 노동자가 가장 쉽게 도움을 요청할 수 있고, 이에 대한 감시와 예방의 임무를 지속할 수 있는 노동자의 집단이 필요하며, 이 집단에 대한 법적 권한이 주어져야 한다. 이를 통해 사용자가 전적으로 행사하는 현장통제를 노동자의 집단적 개입으로 통제의 권한을 분할하여 노동자 집단 정체성이 일터괴롭힘의 감시자 및 치유조력자의 역할로 자리하게 하는 것이 중요하다. 이는 일터괴롭힘 해법의 포괄성과 효과성을 증진시킬 것이다.

라. 산업안전보건법 및 산업재해보상보험법 개정방안

1) 산업안전보건법

(1) 산업안전보건법 개정 방안

① 제24조(보건조치) 개정

현행 제24조(보건조치)는 제23조(안전조치)와 함께 노동자의 안전과 보건에 있어 사업주의 예방의무를 규정한 핵심규정이다. 이를 위반할 경우 벌칙 역시 상대적으로 중하다. (5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금) 한편, 제23조와 제24조는 산업안전보건기준에 관한 규칙의 토대가 되어 구체적인 사업주의 행위의무를 규정하고 있다. 현행 제24조(보건조치)에서는 노동자의 인적, 물적 환경에 의한 피로 및 정신적 스트레스에 의한 건강장해를 규정하고 있지 않아, 법 제5조(사업주의 의무) 중 “근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선”을 제대로 강제하지 못하는 바, 이를 개정하여 법 취지와 사업주의 의무를 달성하고, 노동자의 안전과 보건을 증진시킬 수 있다.

현행	개정	비고
<p>제24조(보건조치) ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. 원재료 · 가스 · 증기 · 분진 · 흠(fume) · 미스트(mist) · 산소결핍 · 병원체 등에 의한 건강장해</p> <p>2. 방사선 · 유해광선 · 고온 · 저온 · 초음파 · 소음 · 진동 · 이상기압 등에 의한 건강장해</p> <p>3. 사업장에서 배출되는 기체 · 액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해</p> <p>4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해</p> <p>5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해</p> <p>6. 환기 · 채광 · 조명 · 보온 · 방습 · 청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해</p>	<p>제24조(보건조치) ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. ~6. (생략)</p> <p>7. 업무 수행 및 이와 관계된 인적, 물적 환경에 의한 신체적 피로 및 정신적 스트레스에 의한 건강장해</p>	<p>7호 추가</p> <p>업무 및 업무 환경에 의한 피로 및 스트레스를 포괄적으로 예방할 의무를 규정한다.</p>

② 제26조(작업중지 등) 개정

현행 제26조는 ‘급박한 위험이 있을 경우 대피시키는 등의 조치 등’을 규정하고 있다. 앞서 밝힌 바와 같이 ‘급박한 위험’은 해석상 논란의 여지가 크고, 노동자의 안전과 보건을 위협하는 여러 환경에서 노동자의 작업 거부, 중지 등을 충분히 보장하지 못하고 있다. 한편, 개별 노동자의 대응으로 국한하여, 집단적 대응을 배제함으로써 그 실효성마저도 반감시키고 있다. 일터괴롭힘 역시 작업장에서의 안전과 보건의 문제이고, 이에서 벗어나고, 회피할 수 있는 노동자와 노동자 집단의 권리가 부여되어야 할 것이다.

이에 현행 규정 내용을 확대하여 ‘근로자의 안전과 보전에 위험이 있거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생하였을 때’작업의 중지 및 회피, 거부 등과 사업주의 의무나 노동자의 권리를 규정할 필요가 있다. 한편 제조업을 중심으로 한 현행의 규정을 비제조업, 판매/서비스 등의 산업에 적정하게 적용될 수 있도록 범문 및 개념을

아래와 같이 수정할 필요가 있다.

현행	개정	비고
<p>제26조(작업중지 등) ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장으로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.</p> <p>② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·</p>	<p>제26조(작업중지 및 거부 등) ① 사업주는 근로자의 안전과 보건에 위험이 있거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 위험 장소 및 환경으로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.</p> <p>② 근로자는 안전과 보건에 위험이 있거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생하여 작업을 거부, 회피하거나 작업을 중지하고 대피하였을 때 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ 제2항에 따라 작업을 거부, 회피 또는 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 근로자 대표는 안전과 보건에 위험이 있거나 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생할 위험이 있을 경우 작업을 중지시키고 근로자를 대피시키며 사업주에게 적절한 조치를 취할 것을 요구하여야 된다.</p> <p>⑤ 근로자는 사업주가 적절한 조치를 취하지 않을 경우 작업에 복귀하지 않을 수 있으며, 사업주는 이 같은 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>안전과 보건의 위험은 제23와 제24조의 안전과 보건의 예방조치에 관한 것이며, 구체적으로 안전보건에 관한 규칙에 의한 것이다.</p> <p>근로자대표의 중지권 및 적정조치 요구를 의무화하였다.</p> <p>개별근로자의 복귀 전제를 규정하였다.</p>

보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다. ⑤ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해 하여서는 아니 된다.	⑥ 현행 제4항 ⑦ 현행 제5항	
---	----------------------	--

현행	개정	비고
제68조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제26조 제5항을 위반하여 중대재해 발생현장을 훼손한 자	제68조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제26조 제3항, 제5항, 제7항을 위반한 자	법률 실효성확보를 위하여 법규정 전반에 대한 벌칙적용이 필요하다

③ 작업거부의 신설

위와 같이 작업중지권의 개정이 여의치 않다면 다음과 같이 별도로 작업거부의 권리를 규정할 수도 있겠다.

<p>제26조의2(작업 거부)</p> <p>① 근로자는 자신의 작업 중 안전과 보건에 위험을 감지하거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 해당 작업을 거부 또는 회피할 수 있다.</p> <p>② 작업을 거부 또는 회피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ 근로자 대표는 안전과 보건에 위험이 있거나 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 해당 작업의 근로자의 작업을 중단시키고, 사업주에게 적절한 조치를 취할 것을 요구하여야 된다.</p> <p>④ 제1항에 따라 작업을 거부하거나 회피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 작업을 거부 및 회피한 근로자는 사업주가 적정한 조치를 취하지 않을 경우 작업에 복귀하지 않을 수 있으며, 사업주는 이 같은 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <hr/> <p>제68조(벌칙) 제4호 추가 - 제26조의2 제4항, 제5항을 위반한 자</p>
--

(2) 안전보건에 관한 규칙 신설(안)

제23조가 위와 같이 개정될 경우 안전보건에 관한 규정은 그에 부합하여 규정이 신설되어야 실효성을 높일 수 있다.

제 장 일터괴롭힘으로 인한 건강장해의 예방

제1절 통칙

제__조(정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “일터괴롭힘”이란 “(사용자·근로자·고객 등)직장내외의 자가 직장에서의 지위에 기 반하거나 또는 업무와 관련하여 근로자의 권리와 존엄을 침해하거나 신체적·정신적·정서적 건강을 훼손하는 행위”로 제24조제1항 제7호에 속하는 행위를 말한다.
2. “일터괴롭힘으로 인한 질환”이란 1항에 의한 신체적·정신적 질병을 말한다.
3. “일터괴롭힘 예방관리 프로그램”이란 발생요인 조사, 작업환경 개선, 의학적 관리, 교육·훈련, 평가에 관한 사항 등이 포함된 “일터괴롭힘으로 인한 질환”을 예방관리하기 위한 종합적인 계획을 말한다.

제2절 조사 및 개선 등

제__조(조사) ① 사업주는 근로자가 “일터괴롭힘으로 인한 질환”을 예방하기 위하여 이와 관련한 징후와 증상 유무 등 발생원인 조사를 3년 마다 1회 실시하여야 한다. 다만, 신설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내에 최초의 발생요인 조사를 하여야 한다.

② 사업주는 법에 따른 임시건강진단 등에서 “일터괴롭힘으로 인한 질환”이 발생하였거나 근로자가 “일터괴롭힘으로 인한 질환”으로 「산업재해보상보험법 시행령」 별표3에 따라 업무상 질병으로 인정받은 경우에 제1항에도 불구하고 지체 없이 발생요인 조사를 하여야 한다.

③ 사업주는 발생요인 조사에 근로자 대표를 참여시켜야 한다.

제__조(조사방법 등) 사업주는 발생요인 조사를 하는 경우에 근로자와의 면담, 증상 설문조사, 정신의학적, 사회심리학적 측면을 고려한 조사 등 적절한 방법으로 하여야 한다.

제__조(작업환경 개선) 사업주는 발생요인 조사 결과 “일터괴롭힘으로 인한 질환” 발생의 우려가 있는 경우에 작업환경 개선에 필요한 조치를 하여야 한다.

제__조(통지 및 사후조치) ① 근로자는 일터괴롭힘으로 인하여 신체적, 정신적 소진 및 고통의 징후가 나타나는 경우 그 사실을 사업주에게 통지할 수 있다.

② 사업주는 일터괴롭힘으로 인하여 제1항에 따른 징후가 나타난 근로자에 대하여 의학적 조치를 하고 필요한 경우에는 제__조에 따른 작업환경 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제__조(유해성 등의 주의) ① 사업주는 근로자에게 다음 각 호의 사항을 알려야 한다.

1. 일터괴롭힘의 유형
 2. 일터괴롭힘에 의한 질환의 징후와 증상
 3. 일터괴롭힘 및 이로 인한 질환 발생시의 대처요령
 4. 그 밖에 일터괴롭힘 예방에 필요한 사항
- ② 사업주는 발생원인 조사 및 그 결과, 조사방법 등을 해당 근로자에게 알려야 한다.

제 10조(예방관리 프로그램 시행) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 일터괴롭힘에 의한 질환 예방관리 프로그램을 수립하여 시행하여야 한다.

1. 일터괴롭힘으로 인한 질환으로 산업재해보상보험법 시행령 별표3 따라 업무상 질병으로 인정받은 근로자가 연간 10명 이상 발생한 사업장 또는 5명 이상 발생한 사업장으로서 발생 비율이 그 사업장 근로자 수의 10퍼센트 이상인 경우
 2. 일터괴롭힘으로 인한 질환 예방과 관련하여 노사 간 이견(異見)이 지속되는 사업장으로서 고용노동부장관이 필요하다고 인정하여 일터괴롭힘 예방관리 프로그램을 수립하여 시행할 것을 명령한 경우
- ② 사업주는 일터괴롭힘으로 인한 질환 예방관리 프로그램을 작성·시행할 경우에 노사협의를 거쳐야 한다.
- ③ 사업주는 일터괴롭힘으로 인한 질환 예방관리 프로그램을 작성·시행할 경우에 정신의학·심리학·경영학·산업의학·산업간호 등 분야별 전문가로부터 필요한 지도·조언을 받을 수 있다.

2) 산업재해보상보험법 개정방안 검토

일터괴롭힘에 관련하여 질병은 다양하게 발생할 수 있으나, 특히 관련 정신질환에 대한 산업재해 인정 및 치유가 중요하다.

현재 산업재해보상보험법 시행령 별표3 (업무상 질병에 대한 구체적 인정기준)은 직업성 정신질환 중 적응장애 또는 우울병의 인정 기준에 있어 “업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드”라고 협소하게 규정하고 있으므로, ‘고객 등으로 부터’를 삭제하고, ‘업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드’로 개정하여 고객만으로 한정되지 않고 ‘적응장애 또는 우울병 에피소드’가 직장에서의 사건과 스트레스를 모두 포괄하는 것이 되어야 하겠다.

한편 일터괴롭힘의 위험성 평가와 업무관련성에 대한 지속적인 연구와 조사를 통하여 보다 적절한 예방조치와 보상의 환경을 조성하는 것이 필요하겠다.

위와 같이 개선이 필요한 규정 등도 있겠으나, 현재 산업재해보상보험법은 일터괴롭힘과 관련된 정신질환(예컨대 집단적 따돌림, 상사로부터의 모욕과 폭언, 업무배제 및 과다 등등에 의한 정신질환)을 인정하지 않는 직접적 규정은 없고, 또한 근로복지공단 ‘정신질환 업무관련성 조사 지침(2014)’에 의하면 정신발병 조사에서 ‘충격적 사건, 성희롱, 폭언, 폭행, 근로시간, 그 밖에 업무관련 정신적 부담요인’을 조사하도록 하고 있으며, ‘그 밖에 정신 부담요인’에서 일터괴롭힘의 대부분의 유형을 예시하고 있다. 따라서 현행 법률 규정에 근거 하더라도 일터괴롭힘에 기인한 직업성 정신 질환을 산업재해로 인정하는 것에 있어 결정적인 제도적 문제는 없다.

[자해행위, 자살에 대한 주요 조사사항 중 그 밖의 업무 관련 정신적 부담 요인]⁸⁶⁾

- | |
|---|
| <p>■ 업무의 실패나 과중한 책임 여부</p> <p>< 예 시 ></p> <ul style="list-style-type: none"> - 업무와 관련한 중대한 인사사고, 중대사고 - 경영에 영향을 주는 중대한 업무상의 실수 - 회사의 사고, 사건에 관한 책임을 물게 됨 - 자신에게 관계되는 업무로 거액의 손실이 발생 - 업무와 관련하여 위법행위를 강요당함 - 달성 곤란한 업무가 부과됨 - 상사가 부재하여 그 대행을 맡게 됨 - 그 밖의 업무의 실패나 과중한 책임을 지게 된 일 <p>■ 업무의 양이나 질의 변화 여부</p> <p>< 예 시 ></p> <ul style="list-style-type: none"> - 업무내용·업무량의 변화를 발생시키는 사건 - 연장근로의 증가 - 근무 형태의 갑작스러운 변화 - 업무의 속도, 활동의 변화 - 그 밖의 업무의 양과 질에 관한 사항 <p>■ 사업장 내에서의 역할 또는 입장의 변화</p> <p>< 예 시 ></p> <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직을 강요받음 - 여러 명이 담당했던 업무를 1명이 담당 - 업무상 불이익, 차별을 당함 - 조기퇴직 대상 선정 - 그 밖의 역할·입장의 변화에 관한 사항 |
|---|

86) 정신질환 업무관련성 조사 지침, 제2014-23호, 근로복지공단 2014.09.24.

■ 동료·상사의 지나친 지원 정도, 상사부하동료 직원과의 관계

〈 예 시 〉

- 괴롭힘, 따돌림, 또는 폭행 등
- 상사와의 갈등
- 동료와의 갈등
- 부하와의 갈등
- 그 밖의 대인관계에 관한 사항

다만, 법률 규정과 현실에서의 근로복지공단의 태도는 항상 일치하는 것이 아님을 유의하여야겠다. 이것은 법률 개정의 문제가 아니라 실제 적용의 문제이다. 오히려 사회적, 행정적 노력이 현실적으로 요청된다. 사회적 측면에서는 여전히 '강한 직장인', '대를 위한 소의 희생'등의 권위적이고, 노동인권 친화적이지 않는 사회 인식과 문화의 전환이 필요하고, 행정적 측면에서는 '직장인의 질병은 산업재해이다'라는 기본적 인식 속에서 일터괴롭힘에 관련된 질환을 사고하는 한편, 고용노동부나 근로복지공단 스스로가 자신의 정체성을 산업재해 승인을 위해 최선의 노력하는 기관으로 재설정하여 이것을 기관 평가의 중요한 기준이 되게끔 하여야 할 것이다.

4. 노동자 인권 및 존엄을 위한 정책적 대응(가이드라인의 제시)

가. 사회정책적 대응의 필요성

일터괴롭힘이라고 불리는 것들은 사실 새삼스러운 것이 아닐 수 있다. 지금껏 규율해야 할 대상으로 인지되지 못하고, 일을 하면서 당연히 겪어야 할 통과 의례로 여겨지거나, 참아내야 할 것으로 인식되어 오기도 했다. 그러나 불안정 노동의 증대, 노동자의 집단적 저항력의 약화, 기업 경쟁의 심화 등은 노동자를 상품화하는 경향을 가중시켰고, 이는 기업 내 권력관계에서만 아니라 노동자가 일터에서 맺는 다양한 관계 속에서 '약자'임을 지속적으로 확인하도록 만들었다.

이에 대해 규율해야 할 것으로 이름을 붙이고 규율하는 것은 사회적 가치를 형성해 가는 문제이기도 하다. 그를 위해 법제도를 만들고 개정하는 것만이 아니라 사회정책적으로 일터괴롭힘에 대응하는 노력을 수행한다는 것은 의미 있다. 처벌이 따르는 것이 아니라 하더라도 규율을 위한 제도가 구성되고, 문제 해결을 위한 절차가 구성되는 것은 괴롭힘에 대한 진지

한 접근을 이끌어 내는 작용을 할 수 있기 때문이다.

아래에 제시하는 고용노동부의 지침이나 지방정부의 조례 등으로 구성될 수 있을 것이며, 기업 내 대응절차 구성에 있어서도 참고가 될 수 있다.

나. 일터괴롭힘 대응을 위한 가이드라인 구성요소에 대한 제언

1) 목적 및 대응원칙

제_조 (목적) 이 가이드라인은 일터에서의 평등과 인권실현을 위한 사회구성원의 기본적 책무 및 절차를 규정함으로써 인권이 침해되기 쉬운 일터에서의 노동자 존엄을 보장하는 것을 목적으로 한다.

제_조 (대응의 원칙) 일터괴롭힘의 대응 과정에서는 다음의 원칙이 지켜져야 한다.

1. 훼손된 인권의 회복을 목적으로 한 절차의 진행
2. 피해자의 우선적 보호와 지원
3. 해결을 위한 다양하고 단계적인 절차의 제공
4. 문제 해결을 위해 필요한 조직 문화 및 전략, 기업 정책 등의 수정
5. 유사사례의 방지를 위한 방안의 수립

일터에서의 관계는 고용관계 및 지위, 업무 등에 따라 권력관계를 형성한다. 이는 기업 내에서만이 아니라 일터를 기반으로 확장되는 다양한 사회적 관계로 까지 확장된다. 따라서 일터 괴롭힘 대응 가이드라인의 목적은 훼손되기 쉬운 일터에서의 노동자 존엄을 보장하기 위한 것을 목적으로 하며, 이 책무를 사회구성원 모두에게 부여한다.

일터괴롭힘 대응에 있어서는 가해자에 대한 처벌보다 우선되어야 할 것이 피해자에 대한 보호와 훼손된 존엄의 회복을 위한 가장 효과적인 방안을 찾는 것이다. 가해자에 대한 처벌은 그에 필요한 방안의 하나로서 사고된다. 조사 과정에서부터 인권의 회복이라는 목적을 위해 절차가 구성되어야 하고, 그 과정에서 피해자는 부당한 증명을 요구당하지 않을 권리, 필요한 조직적 지원 및 상담 등의 지원을 받을 권리, 오로지 하나의 절차가 아닌 다양하고 단계적인 해결 절차를 구할 권리 등을 가진다. 이러한 내용을 담은 대응의 원칙은 당면 문제의 해결만이 아니라 일터괴롭힘이 발생하는 조직의 문화 자체에 대한 개선을 통해 재발을 방지하고, 존엄이 보장되는 일터를 구현해 나가기 위한 제안이다.

2) 정의 및 판단기준

제 2 조 (정의 및 판단기준) ① 일터괴롭힘이란 (사용자·근로자·고객 등) 직장내외의 자가 직장에서의 지위에 기반하거나 또는 업무와 관련하여 근로자(채용과정에 있는 자도 포함한다)의 권리와 존엄을 침해하거나 신체적·정신적·정서적 건강을 훼손하는 행위를 말한다.

② 일터괴롭힘 여부를 판단하는데 있어서 다음 각 호의 사항을 충분히 고려하여야 한다.

1. 직장에서의 지위 및 업무는 형식적 명칭만이 아니라 직급, 연령, 성별, 경력, 업무관계, 수, 피해자의 사회적 지위, 해당 지위 및 업무에 대한 사회적 인식 등 다양한 측면에서 파악되어야 한다.

2. 반복적이거나 지속적일 것을 요하지 않으나, 1회의 행위라 하더라도 노동자에게 해로운 영향이 지속되는 경우라면 일터괴롭힘으로 본다.

3. 괴롭힘의 의사가 존재하는지 여부는 괴롭힘 존재 유무 판단에 영향을 미치지 않는다.

4. 존엄의 침해 및 건강의 훼손이라는 결과는 피해 당사자의 주관적 인식으로 충분하며, 증언 및 상황적 증거, 의학적 증거 등에 의해 뒷받침 될 수 있다.

③ 제1항의 행위가 특히 고의성, 지속성 및 반복성, 보복성을 가지는 경우 악의적인 일터괴롭힘으로 본다.

일터괴롭힘의 정의 및 판단기준에 있어서 고려되어야 할 지점들을 가이드라인에 포괄하여 담았다. 일터괴롭힘 판단에 있어서는 그 괴롭힘의 원인을 형식적 측면이 아니라 배경에 존재하는 실질적인 권력관계의 작동을 파악할 수 있어야 할 것이며, 반복적이거나 지속적인 행위라면 일터괴롭힘으로 판단될 여지가 높지만, 반드시 반복적이어야 할 것 등을 요건으로 하는 것은 아니다. 의도성 역시 마찬가지이다. 또한 괴롭힘은 당사자의 존엄의 침해 및 건강의 훼손이라는 당사자의 주관적 인식으로 충분히 제기가 가능하며, 이러한 인식은 여타 증거에 의해서 뒷받침 될 수 있다.

다만, 고의적이거나 지속적이고, 반복적으로 행해진 것이 명확한 경우, 피해 노동자에 대한 보복적 성격으로 이루어진 경우 등은 악의적인 유형으로 보아 처벌을 위한 규정을 마련할 수 있도록 하였다. 이의 구체적 판단에 있어서는 고의성, 지속성, 반복성, 보복성 등의 요건을 종합적으로 판단하여 피해자에게 미치는 영향을 보아야 할 것이다.

또한 악의적 유형을 구별하는 것은 처벌만이 아니라 이에 대한 조직적·사회적 대응의 태세와 관련된 문제이기도 하다. 즉, 악의적 유형의 구별은 보다 즉각적이고, 강도 높은 구제를 위한 노력이 요구되는 문제로 규정한다는 의미를 갖는다.

3) 목록의 작성

제_조 (일터괴롭힘의 목록 작성) ① 일터괴롭힘 예방을 위해 사용자는 해당 기업의 업무 성격과 내용을 고려하여 발생할 수 있는 일터괴롭힘의 목록을 작성하고 구성원들에게 주지시켜야 한다.
② 사용자는 제1항의 목록을 작성함에 있어서 기업 구성원들의 의견을 수렴하여야 한다.

일터괴롭힘의 판단기준을 마련한다고 하더라도 이것이 일터에서의 행동준칙이 되기 위해서는 구성원의 합의형성을 통해 마련되는 것이 필요하다. 따라서 법적 판단기준과는 별개로 구성원에게 행동의 기준이 될 수 있는 다양한 사례로 보여주는 것이 필요하다. 일터괴롭힘의 목록을 구성원 의견 수렴을 통해 형성하고, 그럴 마련하는 것은 그 결과물이 행동준칙으로서 작동될 수 있는 효과성을 높인다.

기업뿐만 아니라 정부나 지역사회 역시 일터괴롭힘에 대응하고자 할 때, '괴롭힘의 목록'을 구성하는 것은 의미 있다. 이는 사회적 기준으로 형성됨으로써 기업의 기준 형성에 도움이 되는 것뿐만 아니라 사회의 인식을 제고하는 것이 될 수 있기 때문이다.

4) 대응절차 및 기구의 구성

제_조 (기구 및 절차 의 구성) ① 사용자는 일터괴롭힘 대응을 위하여 기업내에 필요한 기구를 설치해야 한다. 독자적으로 기구의 구성이 어려울 경우 기업 외 관련 기구의 지원을 받을 수 있다.
② 사용자는 일터괴롭힘이 발생했을 경우 필요한 대응 절차를 규칙으로 정하여 시행하며, 해당 규칙에는 다음의 내용이 명시되어야 한다.
1. 구제 및 대응 절차
2. 피해자에 대한 보호 및 지원에 관한 사항
3. 가해자와 피해자의 분리, 업무의 중단, 휴식의 제공 등 시급한 조치의 실행에 관한 사항
4. 유사사례 방지 방안의 수립에 관한 사항
5. 행위자에 대한 징계 조치
6. 기타 일터괴롭힘의 방지와 대응을 위해 필요한 사항
③ 사용자는 제2항의 규정을 사업장 내에 게시하여야 한다. 사업장이 공중에 개방되어 있거나, 외부인의 출입이 많은 경우 방문객이 인지할 수 있는 장소에 게시하여야 한다.

일터괴롭힘 대응은 선언에 그치는 것이 아니라 대응 기구 및 절차의 구성이라는 형태로 실행

화되어 구성원들에게 실질적으로 인식되는 것이 필요하다. 사업장이 공중에 개방되어 있는 경우, 공중이 인지할 수 있도록 하는 과정이 수행되어야 한다.

기업뿐만 아니라 정부나 지역사회 역시 일터괴롭힘에 대응하고자 할 때 스스로의 절차를 가져야 하고, 그 절차 및 기구는 기업의 일터괴롭힘 대응을 지원·보충할 수 있도록 해야 한다. 예를 들어 기업내 기구의 설치가 노사협의회 설치 기준에 따라 30인 이상에 의무를 부과하는 것으로 규율할 경우, 그 이하 규모에 대해서는 지역사회의 기구 설치를 통해 지원할 수 있도록 할 수 있으며, 또 괴롭힘이 자주 발생하는 직종 또는 업무에 대한 사회적 기준이 필요할 경우 그에는 각 해당 기업만이 아니라 사회적으로 인권기준을 세우는 방식으로 접근할 수 있다. 또한 기업내 기구나 절차를 이용하는 것을 피해 노동자가 기피하는 경우 기업 외부의 기구나 절차를 이용할 수 있는 가능성 또한 보장되어야 할 것이다.

5) 피해자의 보호

제_조 (피해자의 보호) ① 사용자는 노동자는 피해 사실의 제보를 이유로 불리한 조치를 취해서는 안 된다. ② 피해 노동자는 문제의 해결을 위한 적절한 절차와 방법 및 해결방안을 제시하고 요구할 수 있으며, 원하는 경우 비공개로 처리되어야 한다. ③ 피해 노동자는 문제 해결과정에서 적절하다고 판단하는 대리인을 선임하거나 대리인그룹을 형성할 수 있고, 대리인 등의 활동은 절차에서 피해자의 활동과 마찬가지로 취급되어야 한다. ④ 피해 노동자는 필요한 심리적·의학적 지원을 요구할 수 있으며, 이는 기업내에서 우선적으로 제공되어야 하며, 필요시 지역 사회나 정부의 관련 기관으로부터 보충된다.

피해 노동자에 대한 보호는 문제제기가 기업 내에서 회피되지 않음을 보여줌으로써 당면 문제의 해결뿐만 아니라 유사사태의 재발을 방지하기 위한 적극적 조치이기도 하다. 피해자의 발언은 문제해결 과정에서 충분히 수렴되어야 하며, 대리인 등을 통해 발언하는 것 역시 제한되어서는 안 된다. 대리인 등의 선임은 문제해결을 위한 과정에서 피해자에 대한 정신적 지지, 즉 ‘공감’의 형성이라는 측면에서도 문제해결에 도움을 줄 수 있다.

또한 필요한 심리적, 의학적 지원이 이루어져야 하며, 이는 피해 노동자의 권리로서 보장되어야 한다. 기업 내에서 우선적으로 제공되고, 필요할 경우 기업 외부의 기관을 통해 수행될 수도 있다.

6) 구제조치의 내용

제_조 (구제조치) ① 행위자에 대한 조치는 징계, 교육, 사과문의 게시 등 침해된 권리를 구제할 수 있는 효과적인 방법으로 취해져야 한다. 고용관계 외 제3자에 의한 괴롭힘인 경우 사용자는 해당 사안에 대해 공중이 확인할 수 있는 게시판이나 언론 등 적절한 방법을 통해 문제의 심각성과 금지를 위한 해당 사업장의 조치 등을 알려야 한다.

② 괴롭힘의 원인이 조직문화 및 제도, 인사방침 등에 있는 경우 제도의 수정 또는 폐지가 이루어져야 하며, 이를 위해 사용자는 반드시 별도의 집단적 교섭 절차를 거쳐야 한다.

③ 피해 노동자에 대해서는 필요한 경우 노동자의 요구에 따라 적절한 인사이동을 행할 수 있다.

구제조치는 처벌에 국한되지 않고, 침해된 존엄을 회복할 수 있는 다양한 방법을 강구할 수 있다. 행위자가 고용관계 외 제3자인 경우 기업 내 절차를 강제하기 어려울 수 있다. 이에 대해서는 조사사실의 고지 및 해당 사안에 대한 결정을 공중이 인지할 수 있는 방법으로 고지함으로써 간접적 조치를 취하고, 재발방지를 위한 충분한 조치를 취할 수 있다. 물론, 제3자의 행위가 현행법상 처벌 대상에 해당되는 경우는 별도의 형사적 조치를 취할 수 있다.

문제의 원인이 기업의 정책이나 제도적 조치에 있는 경우 해당 정책 및 제도에 대한 수정 또는 폐지가 이루어져야 하며, 이는 기업이 일방적으로 취하는 조치가 아닌 집단적 교섭을 통해 이루어지는 것이 타당하다.

7) 일터괴롭힘의 예방

제_조 (노동인권 교육을 받을 권리) ① 모든 노동자는 노동인에 대한 교육을 받을 권리가 있다.

② 노동인권 교육은 직장, 지역사회, 또는 정부의 지원을 통해 제공될 수 있으며, 노동자는 교육과 함께 인권 가이드라인 및 필요한 안내서 등을 제공받을 권리를 가진다.

제_조 (사용자의 교육 의무) ① 사용자는 사업장 내의 모든 노동자들에 대해 노동인권교육을 주기적으로 실시해야 하며, 그 스스로도 교육의 대상이 된다.

② 사용자는 노동조합 등 노동자의 자주적 단결체(이하 '노동조합 등' 이라 한다.)와 협의 하여 노동인권 교육을 실시해야 하며, 필요한 외부의 지원을 구할 수 있다.

③ 일터괴롭힘이 발생한 경우 주기적 교육 외에 별도의 노동인권교육을 실시해야 한다.

일터괴롭힘의 방지를 위해 노동인권교육은 필수적 요소이며, 교육은 사용자의 의무이자 노동자의 권리이다. 노동인권교육은 일터괴롭힘이 발생했을 때 대응하는 것만이 아니라 일상적으로 기업 내의 문화로 노동 및 노동자가 존중되는 분위기를 형성해 나가기 위한 가장 기본적인 조치로 수행되어야 하며, 이는 기업의 사용자만이 아니라 지역사회나 정부의 지원을 통해서도 함께 이루어져야 한다.

8) 사회적 노력 및 정부의 책무

제__조 (일터괴롭힘 방지와 근절을 위한 사회적 노력) ① 노동자 및 노동단체는 기업의 인권 상황에 대해 스스로 감시하고, 필요한 경우 외부 단체 또는 정부에 그 상황의 점검을 의뢰할 수 있다.

② 제1항에 의한 인권상황 점검이 이루어지는 경우 사용자는 정보의 제공, 조사의 요청 등에 적극 협조하여야 한다.

③ 정부는 일터괴롭힘 방지 및 인권보장을 위한 사회적 교육과정을 마련하고 운영하며, 기업 내 프로그램을 지원할 수 있도록 해야 한다.

제__조 (정부의 책무) ① 정부는 일터괴롭힘으로 인해 노동자가 직업 및 직장의 이동을 원할 경우 이에 대한 지원방안을 마련하여야 한다.

② 정부는 일터괴롭힘 방지 및 대응을 위해 필요한 법률의 정비를 수행해야 한다.

일터괴롭힘 방지는 기업 내에서만 아니라 사회적 노력 또한 요구된다. 사회적 개입을 통해 기업과 사회의 인권 수준을 함께 향상시킬 수 있도록 내부의 자율적 활동, 외부의 개입, 사회적 프로그램이 함께 마련되는 것이 필요하다.

일터괴롭힘의 문제는 특정 기업의 문제만이 아니라 노동자 권리와 인권에 대한 사회적 인식 수준을 반영하는 것이기에, 정부는 문제의 방지와 해결, 노동자의 직업생활의 안정을 위해 필요한 역할을 수행해야 한다. 이에는 노동자에 대한 지원과 관련 법률의 정비 등 사회적 기준을 마련하는 것, 해당 피해노동자가 직업 자체를 이동하고자 할 경우 이에 대한 기업 및 사회적 지원을 받을 수 있도록 하는 제도적 고려 등이 포함된다.