

직장 내 성희롱·괴롭힘 예방 및 대응 교육

직장 내 성희롱·괴롭힘, 무엇보다 중요한 것은 사전 예방입니다!
2023년 9월 5일(화), 노총 5층 여울리, 09:30~17:40



현장과 함께 국민과 함께

한국노동조합총연맹

FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

직장 내 성희롱, 괴롭힘 예방 및 대응 교육

프로그램 일정

시간	프로그램 내용	강사
09:30 ~ 11:30	[직장내 성희롱 예방과 대응] - 직장내 성희롱 금지법 토크보기 - 일터에서 실천할 수 있는 직장내 성희롱 예방법	오진아 (한국노총 중앙법률원 노무사)
13:30 ~ 15:30	[직장내 괴롭힘 고충처리 실무] - 직장내 괴롭힘 발생시 해결방법 - 노조차원에서의 직장내 괴롭힘 대응방법	김승현 (노무법인 시선 노무 사)
15:40 ~ 17:40	[직장내 괴롭힘 금지법 4년 이후, 현황 및 문제점] - 법 시행 이후 현황(신고 추이, 신고율 등) - 직장내 괴롭힘 금지법 문제점	서유정 (한국직업 능력연구원 연구위원)

1. 직장내 성희롱 예방과 대응	p.5
오진아 / 한국노총 중앙법률원 노무사	

2. 직장 내 괴롭힘 고충처리 실무	p.25
김승현 / 노무법인 시선 노무사	

3. 직장 내 괴롭힘 금지법 4년 이후, 현황 및 문제점	p.35
서유정 / 한국직업능력연구원 연구위원	

직장 내 성희롱·괴롭힘
예방 및 대응 교육

직장 내 성희롱 예방과 대응

오진아

한국노총 중앙법률원
노무사

직장 내 성희롱 예방 및 대응

한국노총 중앙법률원
공인노무사 오진아



목차



I. 들어가며

II. 직장 내 성희롱의

1. 정의
2. 판단요건
3. 사업주의 의무
4. 다른 개념과의 비교

III. 대응방안

1. 당사자로서
2. 노동조합으로서

들어가며

남학생		여학생	
출석번호	이름	출석번호	이름
1	김준서	16	김서연
2	김영호	17	김유진
3	김지훈	18	김현정
4	박민재	19	박미경
5	박성민	20	박민서
6	박승민	21	배예은
7	박지훈	22	우지원
8	안영진	23	이미정
9	이민준	24	이민지
10	이현우	25	이수민
11	임동현	26	채은주
12	전상훈	27	최수빈
13	정영길	28	최은경
14	최현준	29	한서현
15	한중수	30	한지민






들어가며

Why?

- ① 상황을 정확하게 이해하고, 문제의 본질을 파악하기 위해서
- ② 2차 가해를 막기 위해서

2차 가해: 성폭력 사건과 그 해결과정에서 은폐, 왜곡, 방조 등을 통해 피해자에게 부가적인 폭력을 행사하는 행위

성인지감수성

피해자는 젊은 여성일 것이다	피해자는 적극적으로 거부의사를 표현했을 것이다.
피해자는 바로 신고했을 것이다	피해자에게 어느정도 책임이 있다

들어가며

성인지감수성

양성평등의 시각에서 일상생활에서
성별 차이로 인한 차별과 불균형을 감지해내는 민감성



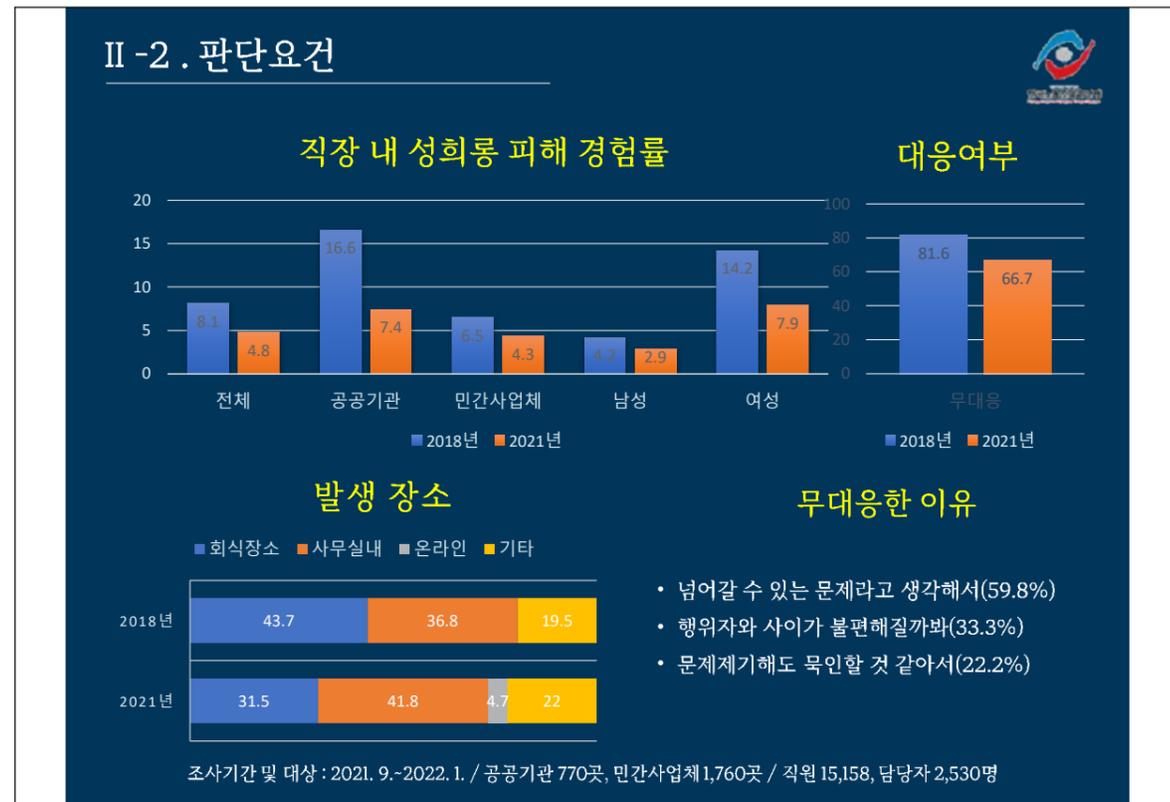
대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결

- 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 **사건이 발생한 맥락**에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 **성인지감수성**을 잃지 말아야 한다.
- 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로인한 정신적 피해에 노출되는 2차 피해를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다.
- 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

II -1 . 정의

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호

사업주·상급자 또는 근로자가
직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여
다른 근로자에게 성적 언동 등으로
성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나
성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로
근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것



II-2. 판단요건

행위자

- 남녀고용평등법 : 사업주, 상급자, 근로자
- 인권위원회법 : 사용자, 근로자, 공공기관 종사자

피해자

- 남녀고용평등법 : 근로자 (임시직, 계약직, 파견근로자, 하청/협력업체 근로자)
- 인권위원회법 : 업무 관련하여 성희롱을 당한 모든 사람 (특수형태고용종사자)

※ 성별(동성포함), 연령, 직급 무관 Q)고객은?

II-2. 판단요건

직장 내 성희롱이란?

사업주 · 상급자 또는 근로자가

업무 관련성을 가지고

상대방이 원하지 않는

성적 언동 그 밖의 요구

성적 굴욕감 불이익

I-2. 판단요건

업무 관련성을 가지고

- 성희롱 행위가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어질 것
- 가해자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내/외 장소 불문

인권위원회 2006. 12. 22. 06진차425 결정

연구위원 A - 연구고문 B

- 특징 : 직장에서 고문이 위원에게 만나자고 하면, 선배와 원로에 대한 예우상 이유를 묻지 않고 만나 는 것이 조직문화라고 여겨지고 있었음
- 상황 : A가 B의 연락을 받고 선약을 취소하고 B를 만나러 감
- 판단 : 근무시간이 아니고 직장 밖이 아니었으나 A 가 종사하고 있는 업무와의 관련성이 인정

인권위원회 2008. 12. 8. 08진차974 결정

직장 동료 A-B-C

- 상황 : 공식적인 회식 이후 귀갓길
- A→B, 2차를 제안, B가 거절 운전을 하던 C가 A, B에게 성적인 장소로 갈 것을 권유
- 근무시간 아니고, 귀갓길이었으나 업무와의 관련 성이 인정

II-2. 판단요건

상대방이
원하지
않는

- 명시적으로 거부 의사 + 적극적·소극적·묵시적으로 거부
- 사회경험이 부족하여 성희롱 상황에 대처하는 방법을 모르는 경우
- 행위자가 고위직급이거나 피해자의 근로조건을 결정하는 등 권한을 가지고 있어 거부 의사를 표현하기 어려운 경우 등

→ 행위의 정도, 양태, 피해자와 행위자의 관계 등을 종합적으로 검토하여 “원하지 않는” 행위였는지 판단 가능

II-2. 판단요건

성적 언동
그 밖의
요구

- 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 언어나 행동
- 육체적, 언어적, 시각적, 기타 행위

강대리님

OO씨 배배요?

무슨 일이에요?

▲▲ 팀에 현대리가 OO씨 일해 들어오는 거 알던데 만나볼 생각 없어요?

아.. 저 만나는 사람이 있어서요. 죄송합니다.

에이 그냥 재미삼아 만나세요

아닙니다. 괜찮습니다.

아이 그러지 말고 다음주 금요일 저녁에 보는 거로 일해줄게요~

원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위

☞ 사적인 내용의 문자를 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위

☞ 퇴폐적인 술집에서의 회식에 참여를 종용하는 행위

☞ 거래처 접대를 해야 한다면서 원치 않는 식사·술자리 참석을 강요하는 행위

II-2. 판단요건

성적 언동
그 밖의
요구

- 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 언어나 행동

Que 여성직원에게 커피심부름을 시키는 행위가 직장 내 성희롱이 될 수 있을까?

Ans

이러한 언동 자체가 “성적” 언동이라고 보기는 어려움

- ① ‘아줌마’, ‘아저씨’ 등으로 부르는 행위,
- ② ‘여성은 가사나 내조, 양육’을, ‘남성에게는 가장의 역할, 힘’을 강조하는 행위,
- ③ 커피, 복사 심부름 등을 한 성에게만 강조하는 등의 행위는 업무와 상관없는 것으로 원활한 업무수행을 방해하는 직장 내 괴롭힘에 해당할 수는 있음

II-2. 판단요건

국가인권위원회 2006. 12. 26.자 진차465 결정

- A(행위자, 상급자, 남성), B(직원, 남성) 대화 중
- B가 C(여직원)와 같이 식사만 하고 헤어졌다고 하자, A가 ‘왜 식사만 하고 헤어졌느냐’라고 언급
- 비록 당해 여성이 간접적으로 전해 들었다 할지라도 **직접 들은 것과 마찬가지로**
- 해당 여성에게 **정신적 스트레스**를 주고 **근로환경에 악영향**을 줄 가능성이 높고
- 여성을 성적 욕망의 대상으로 삼는 저급한 표현으로 **불쾌감**을 느끼는 것이 당연
- 이미 그 여성은 동등한 인격체의 직장 동료로 간주되었다고 보기 힘들
- 직장이라는 좁은 환경의 특성상 다른 직원들을 통하여 전달될 개연성이 매우 높다

국가인권위원회 2016. 10. 26.자 16진정0060700 결정

- A, B, C, D(행위자) B(직원, 남성) 메신저로 여직원들에 대하여 욕설 및 성적 언동
- 피해자 중 1인이, A의 지시에 따라 A의 컴퓨터로 업무를 하던 중, 메신저에서 위와 같은 내용 확인
- 피해자에게 다른 사람이나 매체를 통해 전파하는 간접적인 방법으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 환경을 조성하는 경우 인정(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결)

II-2. 판단요건



성적
굴욕감
불이익

- 성적 굴욕감: 성적 언동으로 인하여 상대방이 느끼게 되는 **불쾌한 감정**
- 불이익: **채용 또는 근로조건**을 불리하게 하는 것
(채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 휴직, 해고 등)

대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결

- 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 **상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위**가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.

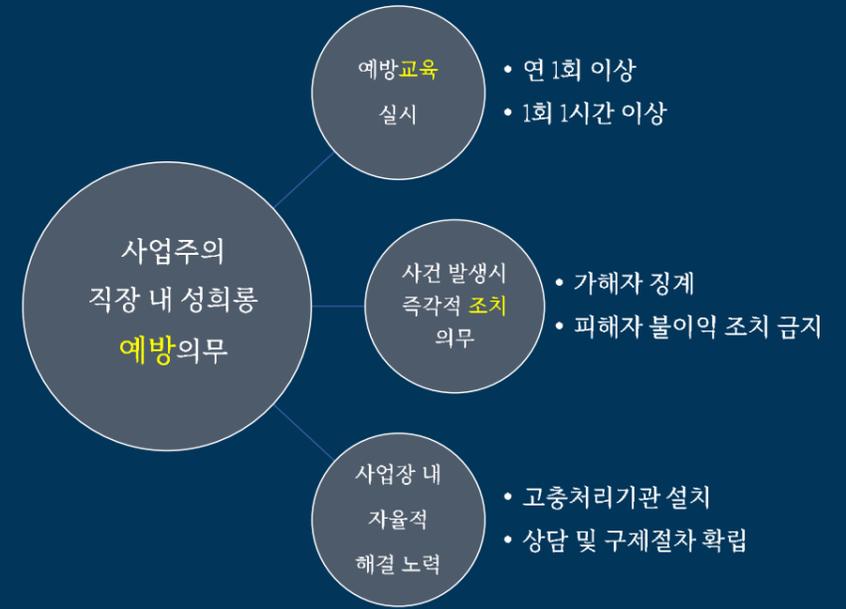
II-2. 판단요건



국가인권위원회 2016. 2. 25. 15진정0703200 결정

- A(행위자, 기혼), B(신입사원, 미혼)
 - A가 B에게 카카오톡으로 ‘고백만 받고 살았는데 누구 좋아하는게 이렇게 힘든 일이구나’, ‘당신은 천사와 커피를 마셔본 적이 있습니까’ 등 호감을 표시하였으나, B가 에둘러 거절, 동료로 지내자고 제안
 - A가 B에게 자신이 퇴사하겠다고 여러 차례 말하자, B도 자신이 그만두겠다고 하자
 - A가 ‘그러면 B가(전 직장)으로 가시면 되겠네요’ B의 **이직을 언급하는 발언**을 함
 - 직접적인 퇴사 압박을 하지 않았더라도 B가 신입사원 이었던 점
 - B가 동료로 지내자고 하였음에도 퇴사하겠다고 수차례 압박한 점
 - ‘그러면 B가(전 직장)으로 가시면 되겠네요’ 라며 이직을 언급하는 발언을 한 점
- 기혼자인 A의 고백과, 이에 대한 거절 이후 자신에 대한 퇴사를 지속적으로 언급하여 결과적으로 **퇴사 압박과 같은 고용상의 불이익을 초래할 수 있었던 상황**임을 인정

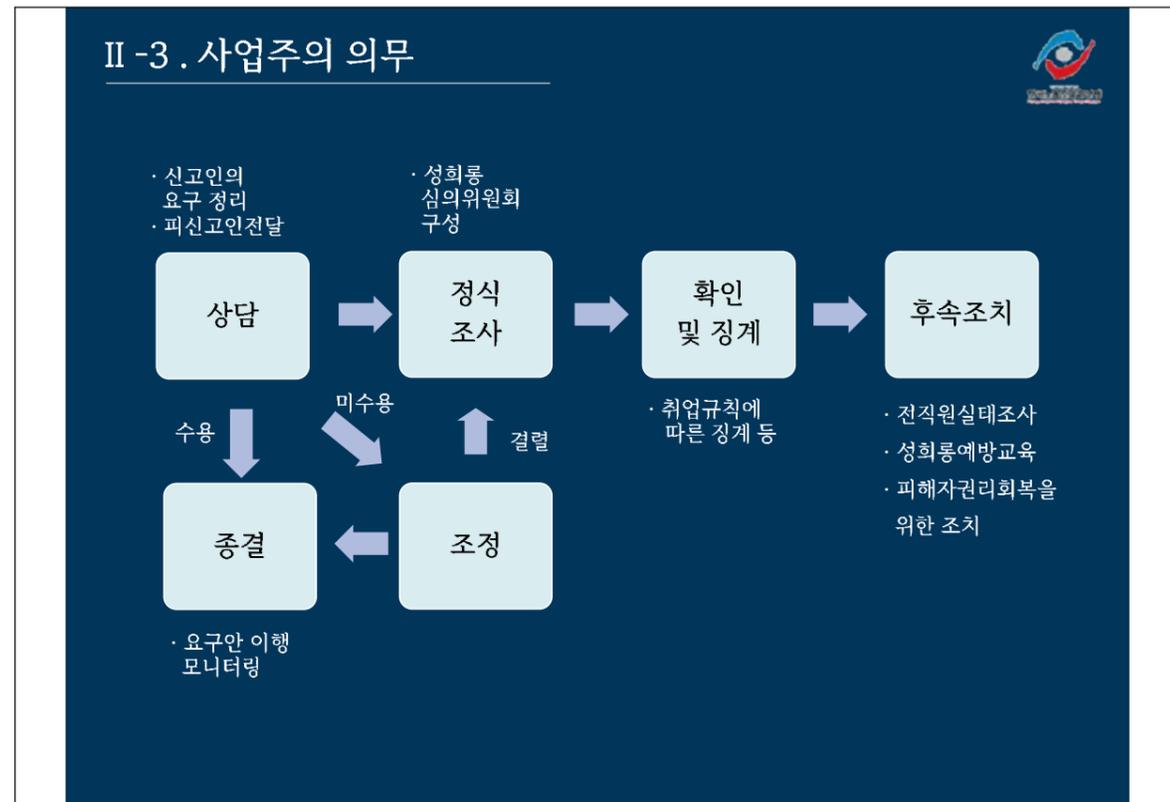
II-3. 사업주의 의무



II-3. 사업주의 의무



의무	위반 시 제재
① 성희롱 금지의무	<ul style="list-style-type: none"> • 1,000만원 이하 과태료
② 성희롱 예방교육 실시 의무	<ul style="list-style-type: none"> • 300만원 이하 과태료 • 최근 1년 내 미실시 → 시정기간 25일 이내(미시정시 과태료) • 최근 3년 이내 2회 이상 미실시 → 즉시 과태료
③ 성희롱 발생 시 조치 의무	<ul style="list-style-type: none"> • 500만원 이하 과태료 • 시정기간 25일 이내(미시정시 과태료) • 3년 이하 징역 또는 200만원 이하 벌금 • 시정기간 7일 이내 • 기한 내 시정 시 내사종결, 미시정시 범죄인지 후 수사 착수 • 제3자 성희롱에 대한 피해자 보호조치 노력의무 → 없음 • 제3자 성희롱 피해근로자에 불이익조치 금지 의무 → 500만원 이하 과태료
④ 분쟁의 자율적 해결 의무	<ul style="list-style-type: none"> • 없음 • 없음 • 없음



II-4. 다른 개념과의 비교

구분	직장 내 성희롱	직장 내 괴롭힘
대상자	사업주, 상급자, 근로자가	사용자, 근로자가
요건	직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여	직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어
결과	다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나	다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나
	성적 언동 및 그 밖의 요구에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것	근무환경을 악화시키는 행위

II-4. 다른 개념과의 비교

구분	성희롱	성폭력
정의	지위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동이나 요구 등을 해서 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것	강간, 유사강간, 강제추행, 업무상 위력에 의한 간음, 공연 음란 등 각종 법률이 정한 성범죄를 통칭
요건	남녀고용평등법 인권위원회법 양성평등기본법	성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 형법
결과	고의가 없어도 성립 가능	고의성 충족 필요
목적	조직 내 성희롱 예방 및 근절	형사처벌
내용	신체적 접촉이 없어도 성적 혐오감을 유발하는 언어적, 시각적 성적 언동도 포함	실무상으로는 신체적 접촉이 없는 언어적, 시각적 행위는 범죄로 인정되기 어려운 경향

II-4. 다른 개념과의 비교

구분	직장 내 성희롱	직장 내 괴롭힘
신고권자	누구든지 신고 가능	
신고접수 기관	사업주/ 사용자	
조사의무	신고접수 또는 인지 시, 지체없이 조사할 의무	
조사기간 중 의무	의사에 반하지 않는 적절한 조치(근무장소 변경, 유급휴가 등) 의무	
조사 후 피해자 조치	피해근로자 요청 시 적절한 조치(근무장소 변경, 배치전환 등) 의무	
조사 후 가해자 조치	피해근로자 의견을 들어 가해자에 대한 필요한 조치(징계, 근무장소 변경 등) 의무	
비밀유지 의무	있음	

III -1 . 당사자로서의 대응 (피해자)

대상	행위의 내용	관련 법규	대응기관 및 방법	결과
사용자	성희롱을 한 경우	남녀고용평등법	노동청 진정	과태료 부과
		국가인권위원회법	국가인권위 진정	행위자, 책임자에 대한 사내조치, 손해배상, 교육 수강 권고
		형법 성폭력범죄 특례법	노동청 고소/고발 경찰 고소/고발	과태료/검찰 송치/형사처벌
	불이익한 조치를 한 경우	근로기준법	노동청 진정	시정명령
		노동위원회	노동위원회 구제신청	피해 원복
		남녀고용평등법	노동청 진정/고소/고발	과태료/검찰 송치
	국가인권위원회법	국가인권위 진정	행위자, 책임자에 대한 사내조치, 손해배상, 교육 수강 권고	
	성희롱 예방교육을 하지 않은 경우	남녀고용평등법	노동청 진정	과태료부과/시정명령
	예방교육 내용을 게시하지 않은 경우	남녀고용평등법	노동청 진정	과태료부과/시정명령
	발생 사실 조사를 안한 경우	남녀고용평등법	노동청 진정	과태료부과/시정명령
인정된 후 피해자에게 근무장소 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	남녀고용평등법	노동청 진정	과태료부과/시정명령	
인정된 후 가해자에게 적절한 조치를 하지 않은 경우	남녀고용평등법	노동청 진정	과태료부과/시정명령	
조사 과정에서 안 사실을 누설한 경우	남녀고용평등법	노동청 진정	과태료부과/시정명령	
성희롱으로 인하여 발생한 손해	민법	법원	손해배상 청구(오히려 불이익한 처분까지 이르	

III -1 . 당사자로서의 대응 (피해자)

대상	행위의 내용	관련 법규	대응기관 및 방법	결과
행위자 (가해자)	성희롱을 한 경우	남녀고용평등법	노동청 진정	과태료 부과
		국가인권위원회법	국가인권위 진정	행위자, 책임자에 대한 사내조치, 손해배상, 교육 수강 권고
		형법 성폭력범죄 특례법	노동청 고소/고발 경찰 고소/고발	과태료/검찰 송치/형사처벌
	불이익한 조치를 한 경우	근로기준법	노동청 진정	시정명령
		노동위원회	노동위원회 구제신청	피해 원복
		남녀고용평등법	노동청 진정/고소/고발	과태료/검찰 송치
	국가인권위원회법	국가인권위 진정	행위자, 책임자에 대한 사내조치, 손해배상, 교육 수강 권고	
	성희롱으로 인하여 발생한 손해	민법	법원	손해배상 청구

- 입증할 증거 확보가 필요
- 행위자의 성적 언동 등에 관한 행위는 신뢰할 수 있는 상급자/상당기관에 **국한하여 알림**
- 성희롱 피해로 인한 금전배상을 요구하는 경우, 배상하지 않으면 법적 조치를 취하겠다는 **조건부 요구**를 암시하는 발언은 협박죄에 해당할 여지가 있음
- 문제해결 과정에서 발생한 정신적, 육체적 건강의 피해는 **산재**로 인정받을 수도 있음.

III -1 . 당사자로서의 대응 (행위자)

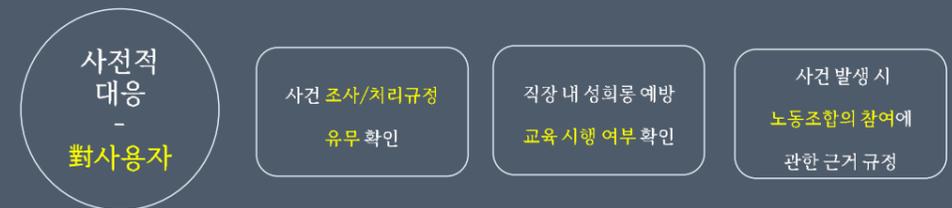
- 성희롱을 하려는 의도와 관계없이 성립
- 자신의 행위로 상대방이 불쾌감을 느꼈다면 즉시 사과
- 문제해결을 위해 협조하면서 자신의 입장 소명 필요
- 2차 가해 유의
- 징계를 당하게 된 경우 자신의 행동의 정도와 지속성에 비추어 징계의 부당성 수용/이의제기
- 신고자에 대한 법적 대응은 법률 전문가와 상담 후 진행

OO회사 직장 내 성희롱 사건

회사 팀장A, 거래처 직원B

- 거래처 직원들과 회식 중 A가 B에 대한 신체적 접촉 발생
- 사건 초기, B는 내부질차로 처리하기를 희망, OO회사에 알림
- 사건 인지 이후, A가 B를 명예훼손죄로 고소
- 경찰, 범죄인지 후 수사 진행
- A는 검찰 기소되어 형사처벌 및 사내 징계 진행

III -2 . 노동조합으로서의 대응



- 객관적, 공정한 조사를 위한 근거 마련(단체협약 등)
- 직장 내 성희롱 사건 발생을 예방하기 위함
- 노동조합 차원에서 조합원을 보호할 근거 마련(가해자 보호)

예시)
제00조(직장 내 성희롱 심의위원회의 설치 및 구성)
① 직장 내 성희롱 사안의 처리를 심의하기 위하여 직장 내 성희롱 심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
② 위원회는 다음 각 호에 따라 5명 이상 7명 이내로 구성하되 위원 중 3명 이상을 외부 전문가들로 위촉하여야 한다.
1. 내부위원은 노동조합에서 추천하는 사람 또는 노사협의회 근로자위원을 비롯한 직원 중에서 2명 이내로 구성한다.
2. 외부위원은 공인노무사, 변호사, 인권보호기관 등 관련 분야 전문가를 3명 이상 으로 구성한다.
3. 내·외부 상담원, 조사위원은 위원에서 제외한다.

III -2 . 노동조합으로서의 대응



사후적
대응
-
對사용자

사건진행
상황 확인

당사자에 대한
적절한 조치 확인

재발 대책
수립촉구

- 객관적, 공정한 사건 접수, 상담, 조사가 이루어 지고 있는지 확인
- 결과 도출, 피해자/가해자에 대한 적절한 조치 이행 여부 확인
- 전 직원 실태조사, 추가적인 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 등 재발 방지 촉구

III -2 . 노동조합으로서의 대응



사후적
대응
-
노동조합

[피해자(비조합원)-가해자(비조합원)]

- 노동조합에 대한 신뢰가 전제되는 경우
- 조합원 피해자 사안과 유사한 수준으로 절차 진행
- 비조합원 피해자와의 면담 등을 통해 요청하는 해결 방안 등을 파악
- 노동조합이 어느정도 수준까지 대리/대변할 수 있을지 명확히 파악
- 면담 등을 통해 알게된 사실에 대하여 비밀 유지 의무

III -2 . 노동조합으로서의 대응



사전적
대응
-
노동조합

노동조합의 규약/규정
검토

직장 내 성희롱에
대한 노동조합의
명확한 입장 수립

노동조합의
지원 기준 명시

- 노조법 규약 제11조 제15호, 규약 필수 기재사항 ‘규율과 통제에 관한 사항’
- 피해자와 가해자의 지위 및 소속에 관계없이 **확고한 노동조합의 입장과 태도** 필요
- 근무환경 개선, 조합원 보호가 노동조합 활동의 우선순위
- 조합원 권리보호 차원의 전문가 조력, 행정 사법적 절차 금전적 지원 등 **기준 수립**

III -2 . 노동조합으로서의 대응



사후적
대응
-
노동조합

[피해자(조합원)-가해자(비조합원)]

- 조합원 피해자 면담 진행
- 조합원이 희망하는 수준의 대리/대변 수준을 명확히
- 회사의 직장 내 성희롱 조사 및 대응 절차 위반 확인
- 회사의 조치(피해자 보호조치/가해자 제재조치)의 **적절성** 확인
- 회사의 조치가 **미흡한 경우** 노동청 진정 혹은 노동위원회 구제신청 등 진행
- 필요시 법률 자문 등 전문지원

III -2 . 노동조합으로서의 대응



사후적
대응
-
노동조합

[피해자(비조합원)-가해자(조합원)]

- 조합원 조력 기준에 대한 명확한 입장 전달
- 결과 이후 노조의 방침 준수할 것에 대한 동의
- 가해 조합원 면담 시 '권리 보호' 측면에서 접근
- 조합 자체적인 조사(평판조회) 금지
- 회사의 징계 등 제재조치가 적절한지 확인, 미흡 시 노동위원회 구제신청
- 필요 시 법률적 지원 등



Q & A

III -2 . 노동조합으로서의 대응



사후적
대응
-
노동조합

[피해자(조합원)-가해자(조합원)]

- 노동조합의 규약/규정 상 규율 대상 확인
- 대응원칙대로 당사자(피해자/가해자) 면담 진행
- 조합 내 별도의 대응기구 설치하여 전담처리 필요
- 화해 중용, 사건 종료 등 강요 금지
- 노동조합 자체 조사 이후 회사 사건 조사 개시 가능



현장과 함께 국민과 함께
한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

직장 내 성희롱·괴롭힘
예방 및 대응 교육

직장 내 괴롭힘 고충처리 실무

김승현

노무법인 시선
노무사



직장내 괴롭힘 고충처리 실무 (한국노총 총연맹) 신종 직업성 질병 산업재해 실무

노무법인 시선
공인노무사 김승현

강사소개

1. 前 금속노조 법률원 노무사
2. 現 노동권 연구소 자문위원
3. 前 인권위 직장내 괴롭힘 용역 연구 감수
4. 前 직장내 괴롭힘 입법 지원
5. 現 노무법인 시선 대표 노무사
6. 現 노동법률 기고 연재
7. 現 노동권 연구소 연구원
8. 現 유튜브 김노무사TV



📄 직장내 괴롭힘 성립 요건 실무

- 1. 직장에서의 지위 또는 관계의 우위성** : 실무에서 이는 사용자의 자의적 판단에 가장 용이한 요건이다. 다만, 노동부에서는 사실상 지위의 우위성이 인정되지 않는 경우, 해당 요건이 성립되지 않는다고 보는 경향이 강하다. 업무 관련성이 다소 부족하다는 이유로 지위의 우위성을 부정하기도 한다. 그 밖의 관계의 우위성, 예를 들면 경력, 인원 수, 단체 여부, 업무 내용 등은 모두 대상에 포함되기 때문에, 사용자의 자의적 선택에 따라 요건의 성립 여부가 달라질 수 있다.
- 2. 우위성을 이용할 것** : 직장 내 괴롭힘 법률의 요건 중에는 주목받지 못하는 요건이 있다. 노동부에서 발간한 가이드에서도 해당 요건의 성립이 필요하다고 강조하나, 실상은 그 지위 그 자체가 이미 어떠한 형태의 우위를 이용한 것으로 간주한다. 그러나 실무자들 사이에서는 이 법률 요건의 성립에 대한 의문이 계속 있었고, 최근에는 법원에서도 사적 관계에서의 협박이나 위협을 '지위를 이용한 것'으로 해석할 여지가 없다고 판단, 직장 내 괴롭힘으로 간주하지 않았다.(서울행정법원 2021. 9. 2. 선고 2020구합68745 판결)

📄 직장내 괴롭힘 성립 요건 실무

서울행정법원 2021. 9. 2. 선고 2020구합68745 판결에서는 영업담당 차장이었던 A가 같은 부서 소속 B 차장과 C 차장 사이에 주고받은 문자메시지(B와 C가 서로 부적절한 사적 관계에 있었다고 의심할 만한 내용)를 입수해 이를 부서 직원들에게 공개 또는 유포하겠다고 협박성 언급을 했던 사안에서 취업규칙에 따른 언어적 괴롭힘(동료 직원을 언어적으로 괴롭힌 경우)에는 해당하지만 근로기준법에 따른 직장 내 괴롭힘에는 해당하지 않는다고 판단했다. 재판부는 A가 문자메시지를 입수해 악용한 것일 뿐 그 과정에서 어떠한 지위나 관계의 우위까지 동원했다고 볼 수 없으므로 근로기준법상의 직장 내 괴롭힘은 성립하지 않는다고 봤다.

📄 실무상 직장내 괴롭힘 현상

실무현상

1. 개념에 해석에 불분명해 사실상 회사의 의중에 따라 결론이 달라진다.
2. 회사에 의한 공정 내지 객관적 조사는 기대하기 어렵다.
3. 징계 처분에 있어 직장내 괴롭힘의 이용은 사용자의 당연한 수단이 되었다.

사용자
관련

1. 직장내 괴롭힘에 대한 신고가 난무하다. (특히 공공기관은 상태가 심각)
2. 허위, 과장 된 신고가 급증하고 있다.
3. 신고 내용을 관철하기 위해 일반적 사용자에 대한 비위 행위를 함께 신고한다.

노동자
관련

📄 실무상 직장내 괴롭힘 상황

직장내 괴롭힘 효과

1. 직장내 괴롭힘 방지법 도입 이후 가혹한 노동환경 조성, 욕설, 폭행 등의 행위가 줄어든 것은 사실임
2. 다만 도입 초기부터 지적된 사용자 조작권 및 결정권 등에 의해 사용자의 구조조정 수단으로 적극 활용되고 있는 실정 (예컨대 가해자가 누구인가에 따라 징계 수위가 달라짐)
3. 중간 관리자의 경우 회사의 지위가 상당히 불안전 해졌음 상부로 부터는 인원관리 및 실적압박 하부로 부터는 직장내 괴롭힘에 시달림 (다수가 모의하여 중간 관리자를 몰아내고 아무도 그 자리에 가지 않으려는 사례도 있음)
4. 노동관련 법률이슈 상당수를 직장내 괴롭힘 관련 이슈가 흡수하고 있음 (일반적 산업재해, 성희롱, 인사명령) 등 직장내 괴롭힘 인정 여부가 노동자 권리 구제에 직접적 영향을 미치고 있음
5. 노동자 간 갈등이 심화됨 결국 누구 하나가 퇴사해야 상황은 종료됨 그러나 이 경험은 그대로 남아 서로를 신고하는 양상이 계속됨

직장내 괴롭힘, 잘못된 인식

느낌대로 괴롭힘?

- 그렇게 느낄 수도 있잖아?
- 추상적 사실관계?
- 입증은 진실한 신고면 가능?

증거는 불요?

- 피해자의 주장은 증거조사를 거친 이후 그 가치를 평가받음
- 객관적 증거가 없는 경우 사실상 회사의 의사 결정에 따라 좌우되는 경향이 큼

전문가의 조사?

- 조사 담당 노무사 회사의 이해관계로 압박을 받는 경우
- 전문가조차 직장내 괴롭힘 이해가 깊지 않음
- 사실 인정 문제를 상당히 간과하고 있음

노동자 VS 노동자

직장내 괴롭힘에 대한 관련기관 태도

1. 고용노동부 일선의 근로감독관, 초반 패닉적 상황에서 이제는 어느 정도 포기 상태로 보임

비교적 명확한 직장내 괴롭힘 사례, 욕설, 폭언 등 도 일회성 이라고 하여 직장내 괴롭힘이 아니라 결정 내리는 사례가 늘고 있음 노동자는 직장내 괴롭힘을 회사가 인정하지 않을 경우 고용노동부를 찾지만 상황은 그리 긍정적이지 못함 (때문에 전략적으로 노동부를 거치지 않는 경우가 노동자 입장에서 나온 경우도 있음)

2. 고용노동부 직장내 괴롭힘 조사를 사용자에게 지도한다 하지만 형식상 조사가 이루어 지면 더 이상의 행정 지도는 없음 / 노동위원회도 유사한 반응을 보이는 위원이 있음

3. 고용노동부 직장내 괴롭힘에 대한 객관적 조사 및 판단의 요청 (주로 가해자로 지목된 노동자의 요청) 노동자는 불가하다는 입장임 (질의회신 결과)

직장내 괴롭힘 신고에 대한 관련기관 태도

4. 노동위원회 권리구제 제도를 이용하는 경우, 판단은 매우 예측하기 어려움 노동위원회 공익위원 상당수는 직장내 괴롭힘 전문적 경험 및 지식이 없는 경우가 많음 따라서 위원의 성향에 따라 결과가 달라짐 일관한 판정은 기대하기 어려운 실정 (이 문제는 노동위원회의 증거조사 방법과 사실 인정 방법에서 비롯됨)

5. 근로복지공단의 산업재해의 정신표환 산업재해의 경우 고용노동부의 판단을 중시하는 경향이 있음 앞서 보았지만 고용노동부에서 직장내 괴롭힘 인정을 받는 자체가 쉬운일이 아니기 때문에 산업재해가 궁극적 목표라면 고용노동부 신고는 신중해야함, 반면 사용자의 직장 내 괴롭힘 인정 여부는 크게 영향을 미치지 않는 것으로 보임

6. 법원, 사례가 적어 상황을 말하기는 이른 단계로 보임 다만 법원은 사건의 특정, 증인신문 등 증거조사 방법이 이루어지고 있기 때문에 사안이 복잡한 경우라 할지라도 통상 사법절차에 따라 치열하게 전개됨

직장내 괴롭힘 객관적 조사는 무엇?

1. 직장내 괴롭힘이 맞는지 이 전의 문제는 사실 인정에 대한 다름임 그 다음 사실로 인정된 부분을 판단하고 법에서 말하는 괴롭힘이 맞는지를 판단 해야 함 (취업규칙상 괴롭힘은 별개의 문제임) / (법 적용과 사실인정 문제는 완전 분리하기 어려움)

2. 직장내 괴롭힘 조사, 징계결의요구, 징계위원회 등의 과정은 흡사 형사소추 절차와 유사한 면이 있음 그러나 법률에 의하여 규정이 정해져 있지 않아 사용자의 자의로 운영됨 따라서 노동자에게 절대적으로 불리한 구조임

- 혐의 비공개 조사 (질문을 통해 유추하라?)
- 증거 열람 불가에 따른 허위 진술유도
- 목격자 진술 등의 비공개
- 노동자로 하여금 포괄적 소명을 유도한 후 새로이 징계 혐의를 추가 내지 인정간주
- 전문가의 조력 금지
- 방어권 행사를 위한 조사 금지
- 조사 보고된 내용 비공개

3. 위 방식으로 조사가 진행되는 동안 통상 노동자는 단편적 비위행위 양태만 확인이 가능하기 때문에 사실상 소명이 불가능한 구조로 이루어져 있음 (예컨대, 인사평가시, 1년 동안 실적이 뭐죠? 라는 말을 했냐 아니했냐만을 묻다 조사가 끝나는 경우가 부지기수임)

📄 직장내 괴롭힘 객관적 조사는 무엇?

4. 위 조사 방식은 노동부의 조사 방식과 완전히 상이함, 고용노동부의 경우 장소, 시기, 목격자, 행위양태, 관련 객관적 증거까지 요구하는 경우가 많음 (기본적 수사 방식을 직장내 괴롭힘에도 그대로 적용하여 수사함)
5. 한편 허술한 조사는 차후 법적 분쟁에서 징계가 취소되는 경우를 발생 시킴 이럴 경우 신고 노동자 역시 상황이 난감한 경험을 할 가능성도 있음
6. 사용자 측의 허술한 조사 결과와 징계가 노동위원회에서 어느 정도 통하는 것도 사실임 노동위원회의 사실인정의 방식은 법관의 그것과 다른데 판정문에 아무런 내용이 기재되어 있지 않아 사법절차인 법원에 이르기 까지 노동자가 자신의 징계혐의의 구체적 내용을 모르는 경우도 많음 (여기서 구체적 혐의란 단순히 징계혐의 양태를 말하는 것이 아님 법원은 유사사례에서 방식의 조사에 대해 수차 방어권 침해 등 문제로 징계를 취소한 사례가 있음)

📄 직장내 괴롭힘에 대한 노동자 대응

1. 신고 노동자의 경우 구체적 상황을 정리하여 신고하여야 함, 시기, 장소, 목격자, 경위, 양상, 감정 상태 등 객관적 증거까지 첨부해 신고를 하여야 함 막연한 신고는 회사의 선택에 따라 인정이 전혀 되지 않는 경우도 상당히 많음 (가해자에 대한 징계 처분은 여전히 회사의 전적인 재량에 맡겨진 상태)
2. 신고 내용에 대한 검토는 필요함 최근 허위 신고로 인해 형사 문제로 사건이 확대되는 경우가 있음 과장을 넘어 허위 내용이 광범위 하게 유포되는 경우 위험
3. 피신고인의 경우 대응 전략을 잘 세워야 함, 노동부 등 차원에서 구제 방법이 없고 조사 과정에서 소명하기도 분명 어려움 현재 제도 상태에서 허위 신고가 밝혀진다고 하여 딱히 민사적 손해 배상 이외 상대방에 책임을 묻기도 어려움
중간관리자 같은 경우 업무 명령을 감정을 담아 불필요한 언행에 조심해야 하고 특히 팀원 면담의 경우 반드시 녹취와 같은 조치가 필요함 (증거를 수집 한다고 하여 공장 회사에 공개하지는 말 것)
4. 현행 제도 상태로는 피신고인 구제는 쉽지가 않음 법이 불안정한 상황이기 때문에 내가 억울함을 풀 수 있냐 보다는 심리를 제대로 받아볼 수 있는 기회가 어디 인지를 고민 해야함 (전략적 대응이 중요하네 집단적 과장된 신고나 허위 신고의 경우 내부 양심선언에 의하여 사건이 달라지는 경우도 있음)
5. 2차 가해를 언급하며 방어권 행사 자체를 차단하는 서약서 등 작성에 유의해야 함 내용이 중대하고 형사적 문제를 포함하고 있는 등의 사정이 있다면 추가 징계를 염려해 손 놓고 있을 상황이 아닌 것으로 보임

📄 예상되는 직장내 괴롭힘 양상

1. 오래 전 부터 직장내 괴롭힘 문제를 연구한 학자, 실무자 들을 중심으로 현행 제도의 문제점에 대해 논의를 나누고 있음 특히 허위신고 문제 사용자의 제도 남용에 관심이 많은 상황
2. 유사한 사례로 최근 아동보호를 위한 제도가 교권침해 문제로 비화된 사례를 상정할 수 있음 우선 신고가 있으면 경미한 징계가 이어지기 일 수 있고 보직이나 직위가 해임되는 등 큰 피해를 입음 (실제 부실한 조사와 징계처분에 대하여 법원이 징계를 취소한 사례도 다수 발견됨, 직장내 괴롭힘의 문제적 조사 내용과 유사함)
3. 입법의 변화 내지 판결에 의한 법리 형성이 있을 것으로 보임, 직장 내 괴롭힘 정의 규정 및 요건은 타 법률에 비해 추상적임 일부 사례에서 성희롱 관련한 판결례를 차용하고 있으나 성희롱 등 사례를 그대로 직장내 괴롭힘 사례에 적용할 수 있는지는 미지수임
노동위원회 등에서는 직장내 괴롭힘 징계를 특수한 사용자 입증책임의 완화로 해석하는 경우도 있음 그러나 법원 내지 법률에 그러한 사정은 찾을 수 없음
4. 성희롱 등 사건에 대해서 '성인지 감수성' 등의 표현이 법리인지 여부에 대하여 최근 법원에서 출간한 사례집 역시 조심스러운 접근을 하고 있음 자칫 일반적 법리로 오해하여 감성 위주의 재판이 되는 것을 경계하고 있음 (대법원의 '성인지 감수성' 판시 이후에도, 여전히 성범죄 재판은 증거재판주의와 무죄추정의 원칙 아래 운영된다는 것이 법원의 일반적 입장임), 직장내 괴롭힘 사건도 정리가 되어 갈 것으로 예상함

📄 직장내 괴롭힘 포인트

중요 포인트

- 모두가 완만하고 좋은 인간관계를 맺는 것은 사실상 불가능에 가까움 이해관계, 사내정치 등 문제에 따라 갈등 요소는 늘상 발생함
- 정당한 업무명령은 기본이고 그 내용 만을 전달하는 습관을 가져야함 (통상 그 과정의 녹음은 이제 필수임)
- 가해자로 신고된 경우 제도의 특성상 이해관계가 복잡함, 내용을 인지하기 이전 발언은 절대적으로 조심해야 하고 사용자의 의중을 탐색해야 함, 소명 가능성을 판단하고 순응할지 대응할지 여부를 선택하고 일관성을 유지하는 것이 중요함 (현행 제도에서는 그래야 희망이 있다.)

수고하셨습니다.



직장 내 성희롱·괴롭힘
예방 및 대응 교육

직장 내
괴롭힘 금지법
4년 이후,
현황 및 문제점

서유정

한국직업능력연구원
연구위원

직장 내 괴롭힘 금지법 4년: 현황과 제도적 문제점

서유정 연구위원
한국직업능력연구원
nad08doc@krivet.re.kr
010 5054 8210

국내
직장 내 괴롭힘
현황

고용노동부의 직장 내 괴롭힘 신고 현황 I

- 2019.7~2022.12: 총 괴롭힘 신고 건수 23,541건
 - 2019: 2,130
 - 2020: 5,823
 - 2021: 7,774
 - 2022: 7,814
- 사업장 규모별 신고 건수
 - 50인 미만 사업장 13,349건(56.7%)
 - 50-99인 2,692건(11.4%)
 - 100-299인 3,079건(13.2%)
 - 300인 이상 사업장 3,697건(10.2%)

출처: 고용노동부(2022. 7. 14.) 보도자료. 22년 12월말 기준으로 업데이트 된 내용

고용노동부의 직장 내 괴롭힘 신고 현황 II

- 업종별 신고 건수
 - 제조업 4,011건(18.1%)
 - 보건사회복지서비스업 3,597건(16.2%)
 - 사업시설관리업 2,815건(12.7%)
 - 도·소매업 2,267건(10.2%)
- 괴롭힘 행위 유형
 - 폭언 10,124건(56.7%)
 - 부당인사 4,140건(13.8%)
 - 따돌림·힘담 3,279건(11.0%)
 - 차별 950건(3.2%)

출처: 고용노동부(2022. 7. 14.) 보도자료. 22년 12월말 기준으로 업데이트 된 내용

여기서 잠깐

- 신고가 많다 = 높은 피해율?

단위 (%)

구분	피해자	목격자
제조업	25.5	20.5
건설업	21.0	16.5
도매 및 소매업	19.5	17.0
운수업	23.5	19.5
숙박 및 음식점업	29.0	16.5
출판, 영상, 방송통신, 서비스업	22.0	23.0
금융 및 보험업	21.0	21.5
부동산 및 임대업	6.0	14.0
전문과학 및 기술 서비스업	18.5	21.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	26.0	20.0
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	19.5	22.0
교육서비스업	18.0	19.5
보건업 및 사회복지 서비스업	28.0	24.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	25.5	22.5
협회 및 단체, 도매 및 소매업	18.5	22.5

출처: 서울경제지음(2016) 국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구

고용노동부의 직장 내 괴롭힘 신고 현황 III

- 신고 처리 결과

연도	구분	접수	계	처리완료						처리 중
				개선 지도	검찰송치 기소	취하	기 타 법 위반없음			
'19 (7.16-)	건수	2,130	2,130	419	24	3	917	770	767	0
	%	100.0	100.0	19.7	1.1	0.1	43.1	36.2	36.0	0
'20	건수	5,823	5,823	894	70	26	2,459	2,400	1,365	0
	%	100.0	100.0	15.4	1.2	0.4	42.2	41.2	23.4	0
'21	건수	7,774	7,774	911	148	64	2,953	3,762	2,247	0
	%	100.0	100.0	11.7	1.9	0.8	38.0	48.4	28.9	0
'22	건수	7,814	7,757	653	173	72	2,598	4,333	2,059	57
	%	100.0	99.3	8.4	2.2	0.9	33.2	55.5	26.4	0.7
계	건수	23,541	23,484	2,877	415	165	8,927	11,265	6,438	57
	%	100.0	99.8	12.2	1.8	0.7	37.9	47.9	27.3	0.2

국내 직장 내 괴롭힘 금지법의 문제점

직장 내 괴롭힘에 잘 대응하는 국가의 특징

- 명확한 괴롭힘 판단 기준 (객관적)
- 사업장 중심, 예방 중심 대응 체계
- 괴롭힘 대응이 사용자의 책임이라는 공감대
- 강한 인권/노동권, 근로자 존중 의식
- 전문적인 괴롭힘 전담 인력
 - 노르웨이: 관련 석사 학위(Prevention Advisor 과정)
 - 벨기에: 심리학/사회학 관련 석사 학위+1.5년 전문교육+5년 실무 경력 필수

우리나라는?

- 주관적 판단에 의존하는 모호한 기준
 - 괴롭힘 피해 입증도, 허위신고 거르기도 어려운 기준
 - 위원회의 임의적인 구성으로 사측이 원하는 결정 유도 가능
- 사업장 대응 역량 부족, 신고에 의존하는 사후구제 중심 체계
- 사용자의 책임의식 부족
- 취약한 인권/노동권, 낮은 근로자 존중 의식
- 전담인력의 전문성 부족

문제 1. 괴롭힘의 개념과 판단 기준 혼란

출처	Harassment	Bullying
Gilmour & Hamlin (2003)	일회성으로 발생해도 성립하는 행위	지속적으로 반복되는 행위로 시간에 따라 강도가 강해지는 행위
Jones (2006)	주로 인종, 성별, 장애, 편견, 차별과 관련된 행위 신체적이거나 성적인 행위	심리적인 행위(최소한 시작 단계에는)
Vega & Comer (2005)	구체적인 행위	포괄적인 행위
Matthiesen (2008)	일회성으로 발생해도 성립되는 행위	일정 시간 이상 지속된 행위
Raver & Barling (2008)	Bullying에 비해 제한된 범위의 구체적인 행위	Harassment를 포함하는 포괄적 개념(umbrella term)
행위 유형	폭언, 성희롱, 차별(성, 인종, 장애인 등), 누명, 물리적 폭력 등	지나친 관리감시, 의사결정에서의 배제, 업무 몰아주기, 사소한 일에 대한 트집 및 시비
유사 개념	-	Mobbing, Moral Harassment, Generic Harassment, Emotional Abuse, Offensive Act

*출처: 서유정 외(2022). 직장 내 괴롭힘 분쟁 해결 방안 연구

Harassment와 Bullying 행위 (보완 중)

성립 기준	행위 유형
일회성도 괴롭힘 성립 최소 기준 충족 (확고한 harassment)	부서이동 및 퇴사 강요, 신체적인 위협 및 폭력, 욕설과 위협적인 말 성적 수치심을 느끼게 하는 말과 행동, 부적절한 의심 및 누명, 개인 소지품 도둑질 및 훼손, 부당한 징계(반성문, 처벌 등)
일회성도 괴롭힘 인정될 수 있으나 주변 정황 등의 고려 필요 (harassment 가능성)	성과 가로채기 및 성과 달성 방해, 음주/흡연 강요 사고위험 작업 중의 주의사항 또는 안전 장비 미전달 온-오프라인 상에서 모욕감을 주는 언행
다회성 인정 행위 (기타 Bullying)	업무능력/성과 미인정 및 조롱, 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 중 차별 힘들고 꺼리는 업무 몰아주기, 허드렛일만 시키거나 일을 주지 않기 업무관련 주요 정보공유 및 의사결정에서 배제 휴가 및 복지혜택을 사용하지 못하도록 압력 일하거나 휴식하는 모습의 지나친 감시 상사의 관혼상제 등 개인적인 일과 관련된 일 지시(또는 비언어적 압력) 사소한 일에 대한 트집 및 시비, 개인사에 대한 뒷담화 및 소문 희식참여 강요, 업무 외 대화 또는 친목에서 배제, 정당한 건의사항이나 의견 무시, 추가 근무(야근, 주말출근 등) 강요

*출처: 서유정 외(2022), 직장 내 괴롭힘 분쟁 해결 방안 연구

금지법 보유 국가

- 직장 내 Harassment 금지법 보유국가
 - 대부분의 개발된 국가와 다수의 개발도상국(인도, 네팔, 방글라데시, 볼리비아 등등)
- 직장 내 Bullying 금지법 보유국(주)
 - 약 20여 곳
 - 처벌조항 보유: 프랑스, 브라질, 노르웨이, 호주, 루마니아, 버뮤다, 대한민국
 - 처벌조항 미보유: 스웨덴, 네덜란드, 벨기에, 아일랜드, 폴란드, 캐나다 일부 주, 지브롤터, 일본, 미국 일부 주, 덴마크, (아이슬란드, 리투아니아, 세르비아 등)
- 영국 독일
 - harassment 금지법 有, bullying 금지대상 X

우리나라의 직장 내 괴롭힘 금지법은?

Harassment 금지법

Or

Bullying 금지법

직장 내 Bullying 판단 기준

국가/주	객관적 요소		양면적 요소	주관적 요소		
	지속성	반복성	힘의 불균형	가해자의 의도	피해자에게 부정적 영향	상식적인 범위
처벌조항 보유국	대한민국	사법판례	○	○	○	○
	프랑스		○	○	○	
	브라질	○	○		○	
	노르웨이	○	○		○	
	호주		○			○
	루마니아	(○)	(○)	○	○	○
사용자 예방 및 사건대응 의무	버뮤다		○	○	○	
	스웨덴		(○)			○
	네덜란드		○	○		
	벨기에	○			○	○
	아일랜드		○			○
폴란드		○			○	

출처: 서유정(2023a). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 관련 법령 분석 연구. 보건사회연구 투고본.

(cont.)

	국가/주	객관적 요소		양면적 요소	주관적 요소		
		지속성	반복성	힘의 불균형	가해자 의도	피해자에게 부정적 영향	상식적인 범위
사용자 예방 및 사건대응 의무	캐나다 온타리오		o				o
	캐나다 매니토바		o	o		o	
	지브롤터	(o)			o	o	
	일본			o		o	o
	미국 푸에르토리코		o		o	o	o
	덴마크		o			o	o
괴롭힘 정의, 사용자 예방 의무	캐나다 퀘벡		o			o	o
	캐나다 브리티시 컬럼비아		o			o	
	미국 캘리포니아					o	o
	미국 테네시				o		o
	미국 유타		o			o	o
적용 국가 수		4(6)	15(17)	5	11	20	11

출처: 서유정(2023a). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 관련 법령 분석 연구. 보건사회연구 투고본.

아일랜드 St. Anne's School 판례 (2017)

- 특수교육 대상 학생을 담당하던 학습보조 A가 정교사에게 지시를 요청하는 통화를 하기 위해 잠시 교실을 비운 사이, 교실 문 잠기는 상황 발생
- 교장이 징계하겠다고 A를 협박
 - 타 학습보조가 같은 실수를 범한 것에 대해서는 징계 x
- 학습보조 A의 3개월 업무성과 리뷰 진행
 - 교장: A가 서류를 허위 작성했다고 주장
 - 교실 문이 잠겼던 상황에 대한 문제 제기
 - 근행 결정 위원회에서 A의 근무역량 자료를 제한적으로만 공개
- 교장의 과도한 모니터링 행위 → A에게 스트레스성 질환+병가
- A의 교장에 대한 사법소송
- 고등법원 판결: A 승소 (25만 5천 유로의 피해보상금+소송비용)
- 대법원 판결: 교장 승소 (부당 행위는 발생하였으나 **지속성과 반복성** 부족)

*출처: 서유정 외(2022). 직장 내 괴롭힘 분쟁 해결 방안 연구

Bullying의 객관적 기준

구분	관련 연구
지속성	3개월 이상 Baldry & Farrington (1999) (학교 괴롭힘)
	6개월 이상 Agervold (2007), Einarsen & Skogstad (1996), Einarsen et al. (2003), Hoel & Cooper (2000), Leymann (1996), Mikkelsen & Einarsen (2010), Niedhammer et al. (2007), Nielsen et al. (2008), Rahm et al. (2019), Vartia (1996)
	1년 이상 Salin (2001)
반복성	가끔(occasionally) Salin (2001)
	자주(often) Vartia (1996)
	주 1회 이상 Agervold (2007), Einarsen & Skogstad (1996), Hoel & Cooper (2000), Leymann (1993; 1996), Mikkelsen & Einarsen (2010), Niedhammer et al. (2007), Nielsen et al. (2008), Notelaers & Einarsen (2008), Rahm et al. (2019), Tsuno et al. (2010), Vartia (1996), Zapf et al. (2003)
	주 2회 이상 Hogan et al. (2020)
	거의 매일 Leymann (1993; 1996)

*재구성: 서유정 외(2022). 직장 내 괴롭힘 분쟁 해결 방안 연구

문제 2. 신고의존적 사후구제의 한계

<악질 가해자와 사용자의 관계>

단위: 명 (%)

데이터 수집시기	사용자 본인	사용자 가족 및 친척	사용자 동성동본	사용자 선후배	사용자 동향 출신	혈·학 연 없는 측근	측근의 측근	권력가 재력가 친인척	무관
A 2019.7~2023.6	4 (4.9)	2 (2.4)	1 (1.2)	11 (13.4)	5 (6.1)	44 (53.7)	3 (3.7)	2 (2.4)	10 (12.2)
B 2015.7~2019.6	6 (7.7)	1 (1.3)	-	9 (11.5)	-	39 (50.0)	1 (1.3)	1 (1.3)	21 (26.9)
C 2011.7~2015.6	2 (2.2)	2 (2.2)	-	18 (19.8)	-	51 (56.0)	2 (2.2)	1 (1.1)	15 (16.5)
D 2007.7~2011.6	12 (9.5)	4 (3.2)	-	22 (17.5)	-	48 (38.1)	5 (4.0)	9 (7.1)	26 (20.6)
E 2007.6 이전	2 (8.3)	1 (4.2)	-	4 (16.7)	1.0 (4.2)	14.0 (58.3)	-	1.0 (4.2)	1.0 (4.2)
총계	26 (6.5)	10 (2.5)	1 (0.2)	64 (16.0)	6 (1.5)	196 (48.9)	11 (2.7)	14 (3.5)	73 (18.2)

출처: 서유정(2023b). 직장 내 괴롭힘 악질 가해자의 특성 분석 연구. 형사정책연구 투고본.

악질 가해자의 타입

단위: 명 (%)

데이터 수집시기	사용자 본인 및 혈연		사용자 지인·학연		혈·지·학연 없는 측근 및 측근의 측근		외부 권력·재력가 친인척		무관	
	전략적	감정적	전략적	감정적	전략적	감정적	전략적	감정적	전략적	감정적
A 2019.7~2023.6	2 (28.6)	5 (71.4)	9 (56.3)	7 (43.8)	44 (93.6)	3 (6.4)	1 (50.0)	1 (50.0)	6 (60.0)	4 (40.0)
B 2015.7~2019.6	1 (14.3)	6 (85.7)	4 (44.4)	5 (55.6)	35 (87.5)	5 (12.5)	-	-	15 (71.4)	6 (28.6)
C 2011.7~2015.6	2 (50.0)	2 (50.0)	8 (44.4)	10 (55.6)	45 (84.9)	8 (15.1)	-	1 (-)	6 (40.0)	9 (60.0)
D 2007.7~2011.6	5 (31.3)	11 (68.8)	5 (22.7)	17 (77.3)	47 (88.7)	6 (11.3)	3 (33.3)	6 (66.7)	11 (42.3)	15 (57.7)
E 2007.6 이전	1 (33.3)	2 (66.7)	3 (60.0)	2 (40.0)	11 (78.6)	3 (21.4)	-	1 (-)	-	1 (-)
총계	11 (29.7)	26 (70.3)	29 (41.4)	41 (58.6)	182 (87.9)	25 (12.1)	5 (35.7)	9 (64.3)	38 (52.1)	35 (47.9)

출처: 서유정(2023b). 직장 내 괴롭힘 악질 가해자의 특성 분석 연구. 형사정책연구 투고본.

전략적 가해자의 특징 I

- 교묘하고 문제제기하기 어려운 방식으로 가해

“(가해자 본인인) 직접 하는 일이 없어요. 다 (피해자에게) 시키고, 자기는 이름만 올리고. ... (피해자는) 한참 지나야 그걸 알아요. 그전까진 (가해자가 피해자를) 키워주려는 것처럼 착각...(A_1)”

“(피해자가) 업무습득이 빨랐어요. 열심히 하려고 하고. ... (가해자가 피해자를) 독점하고 개인비서처럼 취급하는 상황 (사용자나 다른 상급자들은 가해자가 피해자에게 업무를 열심히 가르쳐주는 줄만 알아요.(B_6)”

“(가해자가 피해자를 위하는 척) 말하는데, 나중에 생각해보면 모멸감 느끼게 하는 말이었던 거죠. (D_126)”

“(가해자의 실수로) 문제가 생긴다? 그럼 우리한테 떠넘겨요. (가해자는 사용자가) 워낙 믿는 사람이라. 말을 진짜 이상하게, 교묘하게 해서 우리가 아니었다고 하지도 못하게. (E_4)”

출처: 서유정(2023b). 직장 내 괴롭힘 악질 가해자의 특성 분석 연구. 형사정책연구 투고본.

전략적 가해자의 특징 II

- 피해자를 비리행위에 관여하도록 지시

“(가해자가) 출장 갈 때 꼭 (피해자들) 여러 명을 데리고 가요. 다 KTX티켓 끊었다가 영수증 프린트하고 취소시키고 자기 차로 (출장을 가요). 나중에 출장비 (정산) 받은 건 (가해자 본인에게) 보내라고 하고.(C_1)”

“(가해자가 개인적으로 쓴 영수증을 피해자에게) 갖다 줘요. 처리하라고. 누구랑 회의했다 이런 것도 없어요. 그냥 (피해자가) 알아서 가짜로 이름 넣어서 쓰는 거죠. 안 해주면 (가해자가 더 괴롭히니까).(D_87)”

“(가해자가 피해자에게) 해외출장 준비를 시켰어요. (피해자가 항공권 등을 다 준비하고 프린트 한 뒤) 취소시키고, (가짜 출장) 보고서 쓰게 하고. 출장 안 갔다 왔으면서 (출장비) 몇 백을...(E_19)”

출처: 서유정(2023b). 직장 내 괴롭힘 악질 가해자의 특성 분석 연구. 형사정책연구 투고본.

악질 가해자에 대한 사용자의 총애 I

데이터 수집시기	사용자의 개인사까지 일일이 챙겨서	사용자의 골프 모임 등에 자주 동행해서	사용자와 자주 함께 식사해서	사용자의 전적인 신뢰를 받아서	회사 운영을 좌지우지해서	기타
A 2019.7~2023.6	37 (84.1)	34 (77.3)	39 (88.6)	33 (75.0)	26 (59.1)	11 (25.0)
B 2015.7~2019.6	31 (79.5)	35 (89.7)	29 (74.4)	27 (69.2)	23 (59.0)	14 (35.9)
C 2011.7~2015.6	46 (90.2)	41 (80.4)	43 (84.3)	45 (88.2)	36 (70.6)	24 (47.1)
D 2007.7~2011.6	39 (81.3)	36 (75.0)	37 (77.1)	42 (87.5)	34 (70.8)	18 (37.5)
E 2007.6 이전	10 (71.4)	12 (85.7)	9 (64.3)	7 (50.0)	9 (64.3)	3 (21.4)
총계	163 (83.2)	158 (80.6)	157 (80.1)	154 (78.6)	128 (65.3)	70 (35.7)

*출처: 서유정(2023b). 직장 내 괴롭힘 악질 가해자의 특성 분석 연구.

악질 가해자에 대한 사용자의 총애 II

<악질 가해자 타입별 가장 많이 언급된 가해 행위 및 횡수(복수응답)>

(단위: 회, %)

순위	전략적 가해자 (N=265)		감정적 가해자 (N=136)	
	가해 행위	횡수(%)	가해 행위	횡수(%)
1	피해자에게 업무 떠넘기기	189 (71.3)	개인 심부름 지시	95 (69.8)
2	피해자의 실적 강탈	172 (64.9)	피해자에게 업무 떠넘기기	91 (66.9)
3	불필요한 추가근무 유발	164 (61.9)	피해자의 실적 강탈	74 (54.4)
4	피해자를 향한 간접적 차별 발언	148 (55.8)	피해자에 대한 폭언(반말 포함)	62 (45.6)
5	사용자를 위한다는 명목으로 부당한 지시·요구	128 (48.3)	성희롱	58 (42.6)
6	능력 있는 직원 독점 및 개인비서 취급	85 (32.1)	가해자 본인이 사용자에게 하는 것 만큼의 수발을 피해자에게 강요	53 (39.0)
7	피해자의 근무시간 및 근무 외 시간에 대한 과도한 모니터링	61 (23.0)	사용자를 위한다는 명목으로 부당한 지시·요구	47 (34.6)
8	퇴사한 피해자 이직 방해	59 (22.3)	퇴사한 피해자 협박 및 이직 방해	42 (30.9)

악질 가해자에 대한 피해자의 대응 및 사측조치

데이터 수집시기	신고 안 함	신고 후 사측의 조치					
		사용자의 피해자의 호소 비인정	피해자의 호소 인정+비조치	조사 없이 가해자에게 연결	조사+괴롭힘 미성립 판단	조사+괴롭힘 성립판단 +가해자 비징계	조사+괴롭힘 성립판단 +가해자 징계
A 2019.7~2023.6	45 (84.9)	5 (9.4)	1 (1.9)	1 (1.9)	-	1 (1.9)	-
B 2015.7~2019.6	47 (90.4)	3 (5.8)	1 (1.9)	-	1 (1.9)	-	-
C 2011.7~2015.6	45 (95.7)	2 (4.3)	-	-	-	-	-
D 2007.7~2011.6	70 (93.3)	3 (4.0)	-	1 (1.3)	1 (1.3)	-	-
E 2007.6 이전	15 (100.0)	-	-	-	-	-	-
총계	222 (91.7)	13 (5.4)	2 (0.8)	2 (0.8)	2 (0.8)	1 (0.4)	-

*출처: 서유정(2023b). 직장 내 괴롭힘 악질 가해자의 특성 분석 연구.

악질 가해자를 신고하지 못하는 이유

데이터 수집시기	가해자의 보복이 두려워서	신고해도 상황이 나아지지 않을 것 같아서	사용자가 가해자의 편을 들 것 같아서	신고하면 피해자가 비난 받아서	제3자의 2차 가해 때문에	악질 가해자가 사용자 본인/혈연이어서	신고 불가능한 가해자 (허위신고인)	기타
A 2019.7~2023.6	43 (95.6)	37 (82.2)	38 (84.4)	30 (66.7)	22 (48.9)	7 (15.6)	5 (11.1)	4 (8.9)
B 2015.7~2019.6	48 (92.3)	47 (90.4)	43 (82.7)	45 (86.5)	28 (53.8)	6 (11.5)	-	7 (13.5)
C 2011.7~2015.6	40 (85.1)	42 (89.4)	38 (80.9)	37 (78.7)	31 (66.0)	4 (8.5)	-	3 (6.4)
D 2007.7~2011.6	66 (88.0)	57 (76.0)	67 (89.3)	69 (92.0)	41 (54.7)	15 (20.0)	-	8 (10.7)
E 2007.6 이전	14 (93.3)	13 (86.7)	9 (60.0)	12 (80.0)	8 (53.3)	3 (20.0)	-	2 (13.3)
총계	211 (90.2)	196 (83.8)	195 (83.3)	193 (82.5)	130 (55.6)	35 (15.0)	5 (2.1)	24 (10.3)

*출처: 서유정(2023b). 직장 내 괴롭힘 악질 가해자의 특성 분석 연구.

문제 3. 사용자 책임의식 없이 법적 의무 부여

- 괴롭힘 = 조직 문제가 아닌 개인 간의 문제로 취급
- 왜 괴롭힘이 사용자 책임인지 이해시키는 과정 X
- 괴롭힘 사건 대응
 - 복잡하고, 머리 아프고, 많은 시간, 인력, 자원을 소모하고...
- 책임감 없는 사용자의 사고방식
 - 괴롭힘 신고가 존재하지 않는 것처럼 만드는 것이 최고!
 - 신고가 존재하지 않는 것처럼 하는 가장 쉬운 방법은 신고할 생각도 못하게 피해자 압박하는 것
 - 신고 무마/무시에 실패했을 때는 적당주의식 대처 또는 더 만만한 상대 희생양 삼기

괴롭힘 사건에 대한 사업장의 편법적 대응 I

- **1단계: 신고 차단**
 - **고충처리위원 공개 제한**
고충처리위원 지정 후 직원에게 공개 X
고충처리위원 본인에게도 임명 사실 알리지 않은 채 방치
 - **40~50대 남성, 고위직급자, 악질가해자를 고충처리위원으로 지정**
고충처리위원 임명된 후, 다른 고충처리위원에게 온라인 교육을 대신 들으라고 갑질
고충처리위원 본인이 괴롭힘 가해자로 신고
 - **사용자 본인을 고충처리위원으로 지정**
"삼촌처럼 편하게 생각하고 언제든 와서 상담하라고.. (사용자) 본인 행동이 갑질이란 건 생
각도 안 하는 분이래... (사업장 내부 신고 없이 바로 노동청 신고 접수되는 상황 발생) 자기한테 먼
저 와서 얘기하지 왜 노동청부터 간거냐며... 피해자가 생각없다는 식으로...(조사관 3)."
 - **0건 목표 정책**
0건 목표 = 신고만 0건으로 만드는 것이 목표
신고를 보고하면 피해자+신고를 보고한 사람이 사용자에게 눈 밖에 나는 분위기

*출처: 서유정(2023d). 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 편법적 대응 사례 연구.

괴롭힘 사건에 대한 사업장의 편법적 대응 II

- **2-1단계: 신고 방지**
비정규직 피해자가 계약 종료로 퇴사할 때까지 신고 방지 (최대 6개월 이상)
회사 매뉴얼 공개 X, 신고접수인이 자체적으로 신고서 양식을 만들어 보고하자 회사
양식이 아니니 무효라고 주장, 사용자가 무대응으로 나오자 피해자도 포기
- **2-2단계: 신고 무마**
사용자가 비정규직인 피해자를 독대하여 정규직 전환해줄 것처럼 회유→신고 취소
→ 피해자가 문제 일으킬 사람이라며 정규직 전환 X
여러 명이 함께 신고하기로 했다가 대표 1명만 빼고 나머지는 발뺌→대표 피해자 제
외하고 모두 높은 근평+정규직 후보 명단에 등록
(행위자가 사용자가 야끼는 측근인 상황) 피해자가 스트레스로 쓰러지자 (행위자가) 괴롭
히려고 한 게 아닌데 피해자가 약해서 쓰러진 거라고 주장

*출처: 서유정(2023d). 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 편법적 대응 사례 연구.

괴롭힘 사건에 대한 사업장의 편법적 대응 III

- **3단계: 신고인의 권리 미전달 및 신고인 미보호**
고의적으로 행위자에게만 권리 전달, 신고인에게는 미전달
인사부서장이 피해자 권리 및 보호 조치 의무를 알지 못하는 경우
- **4단계: 피해자-행위자 분리조치 미실행 또는 부적절한 실행**
행위자가 부서장이라는 이유로 행위자를 그대로 두고 피해자를 격리
분리조치 X, 당당한 행위자와 두려움에 떠는 피해자의 상황 방치
- **5단계: 부적절한 조사관 및 위원회 임명**
회사 내 유명한 가해자(상습적 폭언 성희롱 등)를 조사관으로 임명
괴롭힘에 관심 없고 조사방법도 모르는 사람을 조사관으로 임명
허위신고 당한 피신고인에게 성희롱/폭언해서 신고되었던 사람을 조사관으로 임명
(평소에도 피신고인에게 보복하겠다는 말을 자주 언급했던 사람)
귀책사유 있는 조사관과 위원회에 포함, 귀책사유로 변경 요청했으나 공정하게 봐줄
것이라며 거절, 사건 미성립
경영진과 친한 법조인 활용(피해자에게 너무 예민하게 반응했다, 신고까지 했어야 했다,
이건 아닌 거 같다는 등의 발언 반복)

*출처: 서유정(2023d). 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 편법적 대응 사례 연구.

괴롭힘 사건에 대한 사업장의 편법적 대응 IV

- **5단계: 피해자 목격자 조사만 하고, 목격자 조사 X**
사건이 많이 알려지는 것이 기피하는 사용자/경영진이 목격자 조사 방해 또는 비허용
- **6단계: 불공정한 처리절차 및 기간 적용**
젊은 중간관리자 대상 명백한 허위신고: 조사/위원회 없이 하루만에 사과하고 정리하
라고 지시
고위 직급 여성 행위자 대상 신고: 한두달 이내에 조치 완료
고위 직급 남성 행위자 대상 신고: 4개월~8개월 이상
- **7단계: 사건 처리 중 2차 가해 방지 및 직접 가해**
(행위자가 사용자의 대학 후배인 상황) 피해자가 악의를 갖고 꾸며낸 거라고 주장
(사건처리 장기화) 피해자에게 문제가 있었을 것이다, 확실한 사건이면 왜 질질 끌겠
냐는 입소문 방지
(행위자와 노조 간부가 친분이 있는 상황) 노조 간부가 나서서 행위자가 억울한 거고, 허위 신
고라고 주장
(부서장들이 모인 자리에서) (피해자가) 일을 열심히 하지 않기 때문에 딴 생각이 들어서 신고
하는 것이다, 그래서 여자가 안 된다는 발언

*출처: 서유정(2023d). 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 편법적 대응 사례 연구.

괴롭힘 사건에 대한 사업장의 편법적 대응 V

- **8단계: 발생한 행위 경중과 무관한 경고/징계 결정**
 고위 직급 가해자는 과소 징계 또는 비징계
 젊은 가해자, 허위신고 당한 피신고인은 과중징계
 책임을 인정하지 않는 완강한 가해자는 과소징계, 비징계 또는 이미 결정된 징계도 수준 낮춰서 시행
 책임을 인정하는 (그나마) 양심있는 가해자는 결정한 그대로 징계 또는 과중징계
- **9단계: 가해자 보호**
 비정규직에게 성관계 요구로 정직 처분된 가해자를 병가로 공지, 가해자 복귀 후 후임들에게 실적을 대신 채워주라고 지시
 경징계 결정 후 시행 X
 피해자/신고접수자에게 조치 결과 비통보
 권력자의 친인척인 가해자가 퇴직 후 내정된 자리에 가지 못할 수 있다며 괴롭힘 성립 판정 후 징계 없음 조치

*출처: 서유정(2023d). 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 편법적 대응 사례 연구 + 제보된 사례

괴롭힘 사건에 대한 사업장의 편법적 대응 VI

- **10단계: 사건 처리 이후 가해자의 보복행위 방지**
 사건 조치 후 가해자를 본래 위치로 복귀→ 가해자의 피해자/목격자 대상 보복행위
 → 신고하자 신고를 밥먹듯이 하나며 사용자가 질책
 사용자가 잘 화해하라고 했다며 가해자가 피해자에게 단둘만의 개인적인 만남 요구 (놀러가자, 골프치러 가자 등)
 가해자는 부서장이라는 이유로 이동 X, 피해자는 타부서 적응 어려울 거라고 이동 X
 피해자와 목격자의 승진을 결정하는 위원회의 위원장과 위원이 가해자들
 → 배제요청 했으나 사용자가 공정하게 할 것이라며 거부→ 피해자/목격자만 승진 X
- **11단계: 사건 처리 이후 경영진의 2차 가해**
 경영진의 피해자 노려보기 → 노조 신고 → 노조는 원래 인상이 안 좋은 사람이다
 회식 중 간부급이 같은 테이블의 직원들 모두에게 술을 따라주고, 피해자만 배제 (oo씨한테는 이런 거 성희롱이지?)
 신고가 해사행위라며 피해자에게 눈치
 비정규직 피해자 퇴사 후, 사용자가 가해자에게 정신 나간 애 하나 때문에 고생했다

*출처: 서유정(2023d). 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 편법적 대응 사례 연구.

문제 4. 사업장 모니터링 체계의 부재

- 괴롭힘 = 한 건, 한 건 발생하는 단위 사건이 아니라 지속적으로 이어지는 문제
- 예방부터 사건처리까지 사업장 모니터링 필요
 - 해외에도 사업장 모니터링을 별도로 하는 경우는 드문 편
 - 관련 지침도 사용자가 상식적이고 공정하게 제 역할을 할 것이라는 전제
 - 우리나라는 사용자 책임의식 부족 및 사업장의 편법/위법 조치의 심각성 때문에 모니터링 필요
- 해외의 Workplace Bullying 관련 모니터링 주체
 - 벨기에: Psychosocial Prevention Advisor
 - 영국: 노조

사용자 책임의식 부족과 허술한 시스템에서 파생되는 문제: 허위신고

- 과거: 호주, 아일랜드 등
- 현재진행형: 우리나라, 영국, 브라질 등
 → 허위신고 조사 결과가 계량화 될 수 있을 만큼 많은 곳은 현재 우리나라 뿐...
- 예방에 집중하는 국가, 사용자 책임의식이 높은 국가는 허위신고 피해 적은 편
- 사후구제 중심 국가, 사용자 책임의식이 낮은 국가, 사용자 처벌 수위가 (사용자의 공감대 없이) 강력한 국가는 허위신고 피해 높은 편

국내 허위신고 발생 배경 I

- Harassment와 Bullying의 개념 혼란과 판단기준 모호
 - Harassment: 일회성으로도 성립, 구체적이고 명확한 괴롭힘 행위
 - Bullying: 포괄적인 행위, 지속성/반복성 등 객관적 기준 적용
- 노동시장의 불안정: 보상심리, 신고의 수단화
- 괴롭힘에 대한 그릇된 인식
 - "내가 괴롭힘이라고 생각하면 다 괴롭힘"
 - "내가 원하는 대로 안 해주면 괴롭힘"
 - 상식적인 범위 기준 미적용
 - "신고자는 선한 피해자"
 - "허위 신고 피해 주장은 가해자의 거짓말"

국내 허위신고 발생 배경 II

- 담당 인력의 전문성 부족
 - 고충상담위원?
 - 인사부서, 감사부서?
 - 근로감독관?
- 사용자의 책임의식 결핍 개선 없이 시행된 형사처벌 조항
 - 신고 0건을 목표로 하게 만드는 법령
 - 신고가 외부에 알려지는 것을 기피하게 만드는 법령
 - 보상을 노리고 반복 신고하는 허위 신고인에게 사용자가 저 주는 게 편한 상황

(사용자가 저 준 대가는 사용자가 아닌 피신고인이...)

* 진(眞) 피해자에 대해서는 신고억제/무마 시도, 판단 위원회 조작 등 괴롭힘 미성립을 만들기 위한 편법조치 교묘화

허위신고 사례 I

- 회사 행사 때 허위신고인(여)이 피신고인(남)에게 폰을 가지고 오지 않았다고 사진 촬영 부탁, 남성 동료는 예쁜 포즈 해 보라며 사진 촬영 후 카톡으로 전달, 받은 사진을 증거로 성희롱 신고, 경찰신고 등으로 사측 압박
 - 사측이 사과하고 해결하라며 압박
 - 피신고인 사과
 - 허위신고인 300만원 요구
- 업무 실수 반복 중 회사에 역대 손실을 끼친 허위신고인(남)이 피신고인(여)의 괴롭힘 때문이라고 주장, 피신고인을 해고하거나 본인을 퇴사처리 하지 않으면 노동청에 신고하겠다고 사측 압박
 - 사측이 피신고인 퇴사 강요(허위신고인 해고가 쉽지 않을 것이라고)
 - 피신고인 정신과 치료 + 퇴사

*출처: 서유정(2023c). 을(乙)의 가면

허위신고 사례 II

- 상사에게 성추행 당하는 허위신고인(여)을 돕기 위해 상사를 제지한 피신고인
 - 허위신고인은 피신고인이 "피해자가 되길 강요한다"며 신고
- 허위신고인(여)가 피신고인(여)에게 부친 질병으로 간호를 해야한다고 재택근무 요구, 피신고인이 진단서 등을 요청했으나 무응답 사내 규정 상 재택근무 불가+허위신고인의 계약 종료일이 몇 주 남지 않은 상황, 피신고인이 다른 프로젝트가 시작되면 재고용해주겠다고 우선은 퇴사했다가 다시 돌아오는 게 어떻겠냐고 권유
 - 허위신고인이 퇴사를 강요했다고 신고
 - 사측은 피신고인에게 알아서 해결하라고 방치

*출처: 서유정(2023c). 을(乙)의 가면

허위신고 사례 III

- 근무시간에 연예인 얘기만 하는 허위신고인(여)에게 일에 집중하라고 주의를 준 피신고인(여)
 - 허위신고인은 피신고인이 자신의 의견을 무시하고 발언할 기회를 주지 않았다고 신고
 - 미성립으로 판정된 후, 허위신고인에게 신고한 이유를 묻자 "피신고인과 친해지고 싶고 같이 연예인 얘기하고 싶은데 받아주지 않아서"라고
- 동료의 괴롭힘 피해 신고 사실을 알게 된 목격자(여)가 동료(=허위신고인, 여)에게 연락
 - 허위신고인은 유급휴가를 준다며 목격자에게 신고권유
 - 신고 후 유급휴가 중 SNS에 애인과 함께 하는 여행 사진을 올리는 허위신고인, 피신고인은 심각한 스트레스로 고통받는 상황
 - 허위신고인은 이후에도 신고+유급휴가를 반복하다가 퇴사

*출처: 서유정(2023c), 을(乙)의 가면

허위신고 사례 IV

- 부서원(=허위신고인, 남녀)들이 단체로 부서장(=피신고인, 여) 신고
 - 부서장이 낮은 근평을 준 것이 괴롭힘이라며 근평 상향조정 요구, 노동청에 신고하겠다고 사측 압박
 - 사측 조사 x, 피신고인에게 사과 강요 후 허위신고인의 근평 조정
- 노조임원(=피신고인, 남)가 자신을 성희롱 했다며 허위신고인(여)이 신고, 피신고인은 허위신고인과 사전 접촉이 거의 없었던 상황
 - 매우 빠른 위원회 구성과 성희롱 성립 결정
 - 피신고인에 대한 사측의 노조간부직 사퇴 요구
 - 노조에 악영향이 갈 것을 우려한 피신고인의 사퇴 + 위원회 의사결정의 공정성에 대한 이의 제기
 - 매우 빠른 위원회 의사결정 변경: 미성립 판정

*출처: 제보 사례

허위신고 피해자 실태조사 결과

구분	피신고인 특징 (목격자 관점)	기존 실태조사의 가해자 데이터와 비교				기존 실태조사의 피해자 데이터와 비교			
		%	%	df	χ ²	%	df	χ ²	
성별	여	63.5	26.1	2	24.4 (<.001)	57.6	2	1.17 (not sig)	
	남	36.5	73.9			42.4			
연령	20~30대	52.7	27.4	2	21.6 (<.001)	53.4	2	5.29 (not sig)	
	40대	36.5	34.2			24.4			
	50대	10.8	38.4			22.2			
직급	평사원	31.1	27.8	2	14.3 (<.005)	56.1	2	32.0 (.001)	
	중간관리자	55.4	37.8			28.5			
	상급 관리자 및 사업주	13.5	34.4			15.3			

*출처: 서유정·박윤희(2023), 직장 내 괴롭힘 허위신고 사례 분석연구

허위신고의 영향

구분	피신고인 (%)	목격자 (%)	
복수응답	동료에 대한 신뢰 상실	78.1	58.1
	조직에 대한 신뢰 상실	48.1	36.5
	업무 집중도 및 생산성 하락	42.3	37.8
	심리적 질환 (예: PTSD, 우울증)	50.0	21.6
	퇴사 의사 증가	34.6	18.9
	신체적 질환(예: 소화장애 등)	23.1	6.8
	영향 없음	-	9.5

*출처: 서유정·박윤희(2023), 직장 내 괴롭힘 허위신고 사례 분석연구

영향이 심각한 이유?

1. 허위 신고 = 괴롭힘의 한 형태(누명)+고의성(악의)
2. 조직과 동료, 관련 외부 기관 등에 대한 배신감
3. 가해자로 낙인 찍히며 2차 가해, 손가락질 등 경험

허위신고인 특성

구분		피신고인 응답 (%)	목격자 응답 (%)
근속기간	2주 미만	3.8	6.8
	2-4주 미만	13.5	9.5
	4주-2개월 미만	21.2	20.3
	2개월-6개월 미만	26.9	40.5
	6개월~1년 미만	23.1	18.9
	1년 이상	11.5	4.1
허위 신고인에게 (이익이 되는) 보상 선요구		85.4	87.8

*출처: 서유정·박윤희(2023). 직장 내 괴롭힘 허위신고 사례 분석연구

허위 신고인의 특징

1. 반복신고: 평균 3회, 최대 7회 이상, 또는 반복 신고 의사 표현(요구가 받아들여질 때까지)
(노동청 자료에는 50회 이상 신고한 사람도...)
2. 외부기관 신고: 첫 신고부터 외부기관 또는 외부기관 신고 의사 표현
3. 모호한 행위 1-2건을 과장되고 감정적인 표현으로 신고 + 과장된 분노 표현
4. 사건 발생 후 수개월, 수년 지난 후 신고: 퇴사 후 수개월/수년 이상 지난 다음에 신고도 다수
5. 한번 성공하면 이직 후에도 계속 반복
6. (공공기관의 경우) 내부 신고 없이 바로 국무조정실/노동청 신고, 기관평가기간/감사기간 중 신고
7. 본인이 일을 잘 하는 능력 있는 사람이라는 착각(주변인의 판단은 x)

허위신고의 목적 I

- 돈
 - 피해보상금(주로 사과 요구가 받아들여진 이후)
 - 실업급여(자발적 퇴사)
 - 미사용연차보상금(실제로는 연차 사용 후)
- 인정욕구
 - 기여하지 않은 업무에 기여자로 인정
 - 근평 상향 조정, 승진 등
- 유급휴가
 - 신고 후 보상으로 요구
 - 상습/장기 무단결근 후 괴롭힘 때문이라고 주장
 - 장기 유급휴가/재택근무 요구 후 거절하면 괴롭힘이라고 신고
- 상급자 및 사측의 지시 수행
 - 친한 상급자와 갈등이 있었던 다른 상급자 신고
 - 사측의 사주로 노조 간부 신고

허위신고의 목적 II

- 권력감
 - 모호한 행위 1~2건 발생한 뒤 신고하고, 기록이 남는 사과 요구(서면사과, 공개사과 등)
- 화풀이
 - 권력자에게 괴롭힘 당한 뒤, 힘 없는 사람 신고(목격자, 제지자, 제3자 등)
 - 내가 원하는 대로 행동하지 않는 사람에 대한 화풀이
- 관심(성희롱 신고 또는 장애인)
 - 다른 사람들의 관심
- 업무 실수 후 책임회피
 - 괴롭힘으로 인한 스트레스 때문에 발생한 실수라고 주장

사측의 허위 신고 대응방식

구분	피신고인 (%)	목격자 (%)
피신고인에게 모든 책임 전가	28.8	6.8
여러 조사관이 돌아가며 같은 질문을 반복하는 취조행위	28.8	5.4
피신고인의 정식 조사 요청 무시	23.1	14.9
불공정한 징계	23.1	9.5
조사 결과의 기록을 남기지 않는 행위	21.2	1.4
피신고인의 요구에 따르지 않으면 인사상 불이익을 주겠다는 위협	17.3	4.1
조사관의 부적절한 언행(일방적 가해자 취급 등)	15.4	9.5
피신고인의 증언과 증거를 외부기관으로부터 숨기는 행위(예: 노동청)	7.7	4.1
부적절한 행위 없음 (실제사례: 주로 사측의 무대응, 피신고인 혼자 대응)	34.6	13.5
모름	-	43.2
기타	3.8	1.4

*출처: 서유정·박윤희(2023). 직장 내 괴롭힘 허위신고 사례 분석연구

외부기관의 허위신고 대응방식 (노동청, 지역인권단체 등)

구분	피신고인 (%)	목격자 (%)
빠른 대응 및 해결 요구	36.4	12.5
증거 없이 피신고인을 가해자 취급	15.2	21.9
피신고인과 허위신고인이 한 말을 꼬아서 전달하며 양측의 갈등 악화	21.2	12.5
증거 없이 허위 신고인의 주장 인정	15.2	15.6
피신고인이 제출한 증거/증언 무시	12.1	9.4
모호한 사건이라고 하면서도 허위신고인의 요구를 들어줄 것을 강요	39.4	18.8
기타	18.2	3.1
부당행위 없음	30.3	6.3
모름	-	46.9

*출처: 서유정·박윤희(2023). 직장 내 괴롭힘 허위신고 사례 분석연구

해외의 허위신고 대처방법 I

- 명확하고 객관적인 괴롭힘 성립 기준: 기준을 충족하지 않으면 신고 미접수 또는 기각 (유럽 관련법 보유국 대부분, 호주 등)
- 합리적으로 최소한의 괴롭힘 발생 증거가 있어야 신고 접수(프랑스, 벨기에 등)
 - ➔ 우리나라: 신고하면 후속조치 필수
- 사업장 신고 없이 바로 행정기관 신고하면 피해자로서 보호받을 권리 상실 (벨기에)
 - ➔ 우리나라: 사업장 신고보다도 더 쉬운 노동청 신고
- 괴롭힘 신고 조치 시 반드시 전문성 높은 전문인력 참여(벨기에 Psychosocial Prevention Advisor)
 - ➔ 우리나라: 근로감독관도 전문성 보장 X

해외의 허위신고 대처방법 II

- 사건 발생 6개월 이내, 괴롭힘 피해로 인해 정신적 피해를 겪었음을 입증할 수 있을 때만 신고 접수(아일랜드 행정기관)
 - ➔ 우리나라: 몇 년 이상 지난 사건도 신고
- 재직자만 신고 접수 + 약 80달러의 신고비용(호주 준사법기관)
 - ➔ 우리나라: 퇴직자 신고도 다수
- 취업규칙에 허위신고인 징계 등 대응지침 마련(아일랜드)
 - ➔ 우리나라: 허위신고에 대한 대응방안 전무

(참고)

허위신고에 대응하는 신고접수 및 조사 방법

(신고 접수 이전)

- 일회성 인정 괴롭힘과 다회성 인정 괴롭힘 행위유형 구분
- 다회성 인정 괴롭힘의 신고접수 기준 수립(예: 주 1회 이상, 3개월 이상 등)
- 사내교육: 신고 준비 방법 교육(괴롭힘 발생에 대한 일기 작성 등)

(신고 접수 후)

- 신고인의 특징 관찰: 신고방식, 감정표현, 재직기간 등
- 동료조사: 회사 내 가장 취약한 입지에 있으며 민감도가 높은 직원들을 대상으로 신고된 행위를 괴롭힘이라고 볼 수 있는지 조사
- 괴롭힘이라고 판단된 행위들에 대해 유형별 기준 적용(일회성과 다회성)

(신고접수 기준 충족 후)

- 귀책사유가 없는 조사관 선정, 위원회 구성...
- 신고인의 압력에 굴하지 않는 객관적이고 공정한 자세 유지

근로자의 문제 1. 피해자

(비록 소수지만)

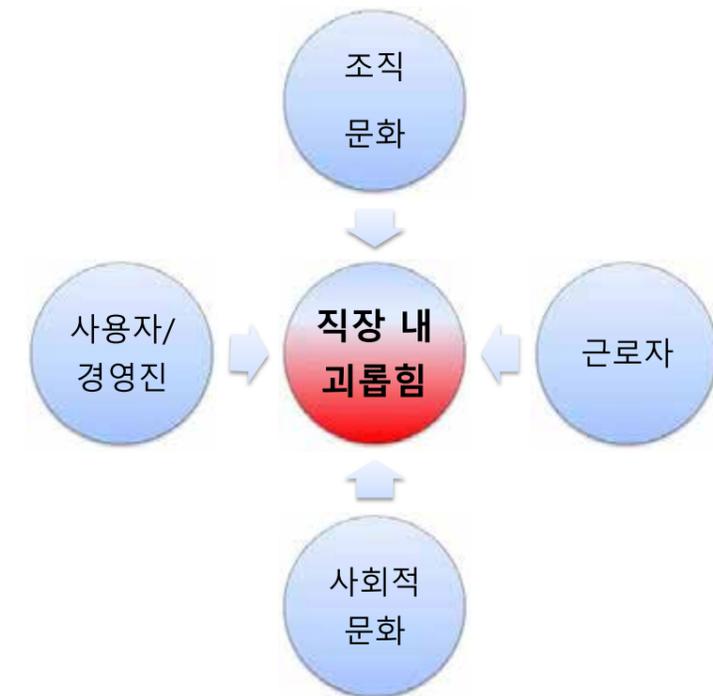
- 왜 피해자가 되라고 강요해요? (가해 행위 발생 상황 중 막아주려하는 목격자에게 화풀이)
- 내 마음에 안 들면 다 괴롭힘, 내가 원하는 대로 안 해주면 다 괴롭힘
- '2차 가해'라는 말 하는 것도 2차 가해야. 나 얼마나 괴로운지 몰라서 그래?
- 난 피해자인데 그런 거까지 해야 돼? (피해자로서 증거수집 등의 노력은 전혀 하지 않으면서 사건이 해결되길 기대)
- (고충상담위원에게 가해자에게 가서) 얘기 좀 해줘요. 하지 말라고. (피해자 본인의 신원은 드러내지 않고, 조력자가 가서 가해자를 말려 주길 원하는 경우)
- 이걸 했어? 저건 했어? 왜 이렇게 진행이 늦어? (괴롭힘 신고 후, 노조 및 조력자에게 손끝으로 지시, 수시로 전화 걸어 탁달)
- 난 피해자니까 내가 하는 건 가해 행위 아니야. (본인도 피해자면서 다른 사람에게 가해)
- 나 힘들어. 내 얘기 좀 들어줘. 내 얘기만 들어줘. (동료들과 대화하는 모든 순간에 괴롭힘 피해 호소 + 신고 X)
- 내 편 아니면 다 내 적이야! (적극적으로 돕지 않는 모든 주변인을 가해자 취급)

근로자의 문제 2. 목격자, 주변인

- 나만 아니면 돼. 내 일도 아닌데.
- 당할 만한 사람이 당하는 거야.
- 내가 하는 건 2차 가해 아니야.
- (신고 조치기간이 길어지면) 진짜 괴롭힘이 아니었던 거지. 그 사람은 왜 괜히 신고해서 나까지 힘들게 해.
- (피해자에게 신고하라고 부추긴 뒤 증언을 부탁하면) 그건 좀...
- 무슨 일이 있었어? 누가 그랬어? 또 무슨 일이 있었는데? 그래서 어땠어? ... 00가 ~일 겪었대. xx가 그랬대. (동료가 겪은 괴롭힘 사건을 흥미로운 가십 취급)
- (행위자가 나와 친하면) 그 사람이 그 사람이 아닌데.
- (피해자에게) 신고해 봤자 다들 당신만 안 좋게 볼 거야.

사회와 조직의 문제: 권력자 중심, 다수 중심, 책임회피, 과도한 능력중심

- 수직적 문화
- 권력자를 욕하지만, 정작 권력자가 내 앞에 있을 땐?
- 내부신고자를 꺼리는 문화
- 내부신고자에게 부당조치하는 사례를 욕하지만, 정작 내가 속한 조직에서 내부신고자가 발생하면?
- 잘못을 인정하면 책임 ↑, 인정하지 않으면 책임 ↓
- (공공) 일 잘하는 사람보다 문제 안 일으키는 사람이 우선
- 무책임하고 자기보신 중심인 사람이 승진
- 인성이 별로여도 일만 잘하면 괜찮아
- 하급자 착취로 실적 많이 올리는 사람이 승진



참고문헌

- 고용노동부(2022. 7. 14.) 보도자료. 22년 12월말 기준으로 업데이트 된 내용
- 서유정·박윤희(2023). 직장 내 괴롭힘 허위신고 사례 분석연구. 노동정책연구 23(1), pp. 119-152.
- 서유정 외(2022). 직장 내 괴롭힘 분쟁 해결 방안 연구. 고용노동부.
- 서유정(2023a). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 관련 법령 분석 연구. 보건사회연구 투고본.
- 서유정(2023b). 직장 내 괴롭힘 악질 가해자의 특성 분석 연구. 형사정책연구 투고본.
- 서유정(2023c). 을(乙)의 가면. 박영스토리.
- 서유정(2023d). 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 사업장의 편법적 대응 사례 연구. 노동정책연구 투고본.

기타 입증책임에 대한 논란

- 입증 책임을 법령에 명문화한 국가 X
- 축적된 판례 등을 통해 합의

구분	사법처벌 조항 없음	사법처벌 조항 있음	
		사용자	가해자
신고자 입증책임	스웨덴 아일랜드(사법기관 신고) 폴란드(사법기관 신고, 보상청구)	-	호주 (행정/사법기관 신고)
신고자의 확고한 증거 + 이후 사용자/행위자 책임	지브롤터(사법소송) 아일랜드(행정기관 신고)	-	-
50:50	미국(캘리포니아)	-	-
신고자의 합리적 초기 증거 + 이후 사용자/행위자 책임	아일랜드(사업장 내부 신고) 벨기에	프랑스 노르웨이	프랑스 노르웨이
사용자 책임	폴란드(근로자 보호 의무 위반시)	-	-

출처: 서유정(2023a). 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 관련 법령 분석 연구. 보건사회연구 투고본.

