

# 「직장 내 괴롭힘 금지」 안내자료

<중소기업중앙회 인력정책실>

## I. 직장 내 괴롭힘의 정의 및 판단

### □ '직장 내 괴롭힘'의 정의

- 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

### □ 주요 판단요소

#### (1) 행위자

- 사용자 또는 근로자
  - (사용자) 사업주, 사업경영담당자\*, 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행위하는 자\*\*, 사용자사업주

\* 대표이사, 등기이사, 지배인 등

\*\* 인사노무담당이사, 공장장 등(형식적인 직위·직급이 아닌 직무내용에 따라 판단)

- (근로자) 소속근로자, 파견근로자

#### (2) 행위 장소

- 직장 내 괴롭힘 행위 요건을 충족한다면 발생하는 장소는 반드시 사업장 내일 필요는 없음
  - 외근·출장지, 회식 장소, 기업행사 현장, 사적 공간, 사내 메신저 및 SNS 등에서 발생한 경우도 직장 내 괴롭힘으로 인정 가능

#### (3) 행위 요건 \* 아래의 3가지 요건 충족해야 함

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

※ **지위의 우위**

- 직접 지휘·명령 관계에 있는 상위자가 그 지위를 이용한 경우
- 직접 지휘·명령 관계가 아니어도 직위·직급체계상 상위에 있음을 이용

※ **관계의 우위**

- 개인 대 집단과 같은 수적 측면
- 연령·학벌·성별·출신지역·인종 등 인적 속성
- 근속연수·전문지식 등 업무역량
- 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력
- 노동조합·직장협의회 등 근로자 조직 구성원으로서의 관계

○ **업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것**

- ① 문제된 행위가 사회 통념에서 봤을 때 업무상 필요한 것이 아니었거나, ② 업무상 필요성은 인정돼도 행위 양상이 사회 통념상 적절하지 않았을 때

\* 업무수행 중이 아니어도 업무수행에 편승해서 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 것이라면 업무관련성 인정 가능

○ **신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것**

- 화장실 앞 근무지시 등 근로자가 제대로 일할 수 없는 환경을 조성하는 경우
- 행위자의 의도가 없었어도, 그 행위로 신체적·정신적 고통을 느꼈거나 근무환경이 예전보다 나빠진 경우

□ **종합적 판단**

- 당사자와의 관계, 행위 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 반응, 행위 내용 및 정도, 행위기간(일회적, 단기간, 지속적) 등의 구체적인 상황을 참작하여 종합적으로 판단
- ① 문제된 행위를 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, ② 그로 인하여 피해자에게 신체적·정신적으로 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다는 결과가 발생해야 함

## □ '직장 내 괴롭힘' 행위의 예시

- 직장 내 괴롭힘은 그 형태가 매우 다양해서 모든 행위 유형을 열거·규정할 수는 없으나,
  - 한국직업능력개발원에서 개발한 직장 내 괴롭힘 측정도구(KICQ), 일본·호주 등 해외 매뉴얼 등을 토대로 직장 내 괴롭힘으로 판단될 가능성이 있는 행위들은 아래와 같음

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 특정 근로자에게 근로계약서 등에 명시되지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 근로자들과 달리 특정 근로자가 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적이고 반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주·흡연·회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요비품 (컴퓨터, 전화 등) 미제공, 인터넷·사내 네트워크 접속 차단

\* 어떤 행위를 징계 등으로 규제할 것인지, 규제대상 행위의 정도에 따른 징계 수위는 어떻게 결정할 것인지 등에 대해 사업장의 상황에 맞게 명확히 할 필요가 있음

## II. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응

### □ 직장 내 괴롭힘에 대한 취업규칙 마련

#### ○ 법적근거 (근로기준법 제93조의 제11호)

- 상시 근로자 10명 이상 사업장의 경우, ‘직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항’에 대해 취업규칙에 기재하고 고용부장관에게 신고해야 함

\* 개정 취업규칙의 신고기한은 없으나, 신고하지 않은 것이 적발될 경우 500만원 이하의 과태료를 부과(근로기준법 116조)해야 하므로, 되도록 신속히 신고하는 것이 바람직

#### ○ 변경절차

- 취업규칙을 변경·작성할 때에는 근로자 과반수의 의견을 들어야 함

\* 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우, 노동조합의 의견을 듣는 것도 가능

- 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 사내 징계규정 신설·강화 등의 내용은 근로조건의 불이익한 변경으로 근로자 과반수의 동의를 얻어 변경해야 함

#### ○ 규정내용

- 직장 내 괴롭힘은 사업장에서 금지되는 비위행위임을 명확히 밝혀야 함
- 이를 위해서 ① 직장 내 괴롭힘이 금지된다는 것, ② 직장 내 괴롭힘 가해자에게는 강력한 제재를 한다는 것, ③ 피해자에 대해서는 보호 조치가 이루어진다는 것을 명시할 필요

#### ※ 취업규칙에 규정할 수 있는 내용

- 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
- 직장내 괴롭힘 예방교육
- 고충상담
- 사건 처리절차
- 피해자 보호조치
- 가해자 제재
- 재발방지 대책 등

## □ 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 활동

### ○ 최고 경영자의 정책 선언

- 예방의 첫걸음은 사업주 등 최고 경영자가 윤리강령 선포 등을 통해 근절의지 전하는 것

### ○ 위험요인 점검

- 단순 괴롭힘 실태 조사 외에, 조직문화·업무의 명확성·권한과 책임의 적절성 등에 대한 종합적 점검을 통해 사전에 위험요인 발견하여 적절한 조치 취할 필요

\* 노조, 노사협의회 등 근로자 측이 참여한 기구를 통해 노사가 함께 점검하고 예방조치 협의하는 것이 효과적일 것임

### ○ 예방 교육

- (실시방안) 예방교육은 1년에 1회 이상 주기적으로, 관리자와 직원을 분리하여 실시할 필요

\* 기존의 성희롱 예방교육, 산업안전관리 교육 등과 같이 진행하는 것도 방법

- (교육내용) 직장 내 괴롭힘의 정의, 유형 및 사례, 대응방안 등

### ○ 예방·대응 조직(담당자)의 지속적 운영

- 예방조치는 장기간에 걸쳐 지속적으로 추진 필요하므로, 이를 위해 예방·대응 업무 담당직원을 별도로 두는 것이 좋음

## □ 직장 내 괴롭힘 발생 시 처리절차 (예시)

