

2020.08.26.

직장 내 괴롭힘 금지규정 시행 1년에 경과에 따른 인사담당자의 역할

공인노무사 김재언

직장 내 괴롭힘 금지 규정이 시행 한지 1년이 경과하면서, 각 사업장에서 이에 대한 대응방안을 마련하기도 하였으나, 완전히 해소되기는 어려우며 직장 내 사각지대 괴롭힘이 잠재해 있는 것으로 보인다. 2020년 5월 말 고용노동부에 제기된 '직장 내 괴롭힘' 관련 진정은 총 4,066건이며, 조치현황은 아래와 같다.

<전체 직장 내 괴롭힘 진정사건 조치 현황>						
(단위 : 건)						
접수	처리 중	사건 종결				
		소계	개선지도 ¹⁾	검찰 송치 ²⁾	취하	기타 ³⁾
4,066	384	3,682	692	40	1,718	1,232
1) 조사 및 적절한 조치를 취하도록 개선지도한 처리건수 2) 고소 및 고발, 불이익 처우 신고 사건 3) 2019.7.16 이전 발생한 사건에 대한 진정, 5인 미만 사업장 등						

월간 노동법률 2020년 7월호, '직장 내 괴롭힘 금지제도 1년, 의미와 정책방향', 오영민 고용노동부 근로기준정책과장

'직장 내 괴롭힘' 입법부터 사업장내 자율적 해결 및 대응을 우선적으로 부여하는 것에 취지를 두고 있기 때문에, 노동부에서 직접적인 개입하기 보다는 개선지도(사업장 추가조사 등)를 하는 것에 초점을 두고 있고, 이는 실효성이 없다는 비판을 받고 있다. 그러나 이는 자율적 해결을 위하여 인사담당자의 역할과 역량 개발이 부각되고 있으므로, 예방과 대응에 대한 상시적 모니터링이 필요하다. 이에, 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 대한 인사담당자의 실질적인 역할을 정리해 보았다.

1. 인사담당자의 법정 역할

근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치)에서는 직장 내 괴롭힘 발생시 회사의 조치사항을 규정하고 있다.

단 계	조치사항	관련조항 (근로기준법 제 76조의3)
사건 인지	즉시 조사	② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
조사 기간	피해자 보호	③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해 근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
조사 결과 '괴롭힘 확인'	인사 조치	④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
종료 이후	피해자에 대한 불리한 처우 금지	⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 위반시 벌칙 : 3년 이하 징역 또는 3천만원이하의 벌금

다만, 근로기준법상 벌칙 조항은 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자에게 불리한 처우를 하였을 경우에만 있고, 나머지 조치를 이행하지 않은 경우 벌칙조항이 없어 실효성에 대한 비판이 제기되고 있다.

2. 직장 내 괴롭힘 예방 조치

처벌조항이 없다 하더라도, 직장 내 괴롭힘을 방지하는 것은 기업 내부적 조직문화와 외부적인 기업 이미지에 부정적인 영향을 끼치게 된다. 이는 직간접적인 경제적 손실을 의미하고 있어, 사전적 예방을 위한 조치는 필수적이며 이는 곧 직장 내 괴롭힘의 총 책임자인 인사담당자의 역할이다. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 인사관리자의 역할은 다음과 같다.

가. 직장 내 괴롭힘 예방교육의 실시

‘직장 내 괴롭힘 예방교육’은 ‘직장 내 성희롱 예방교육’과 달리 법정 필수교육은 아니다. 그러나 노동부에서는 ‘직장 내 괴롭힘 예방교육’을 취업규칙에 필수적으로 반영하고, 실시여부를 근로감독의 대상으로 넣어 사실상 필수교육처럼 보고있다. 내실 있는 ‘직장 내 괴롭힘 예방교육’을 통하여 전 구성원이 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 인식을 갖추도록 하는 것이 필요하다. 직장 내 괴롭힘에 대한 피해자와 행위자는 구성원이라면 누구나 될 수 있기 때문이다.

나. 관리자 교육

‘직장 내 괴롭힘 예방교육’이 조직 전체 구성원들에게 ‘직장 내 괴롭힘’을 인식할 수 있는 교육이라면, 관리자 교육은 ‘직장 내 괴롭힘 예방’에 대한 책임을 부여하는 교육이 진행되어야 한다. 관리자는 인사담당자가 알 수 없는 부서 내에서 직장 내 괴롭힘 사실을 인지할 수 있는 위치에 있기 때문이다. 실제로 부서 내 구성원들간 문제를 인지하여 인사팀에 선제적으로 알렸고 인사팀은 즉시 대응하면서 문제없이 원만하게 해결된 사례를 경험했다. 따라서 ‘직장 내 괴롭힘’을 예방하기 위하여 관리자들에게 역할을 구성하여 인사담당자가 파악할 수 없는 역할을 부여하기 위한 관리자 교육이 추가로 진행 될 필요가 있다. 또한 관리자는 역할 특성상 ‘직장 내 괴롭힘’에 행위자로 지목될 가능성이 높다. 그렇기 때문에 ‘직장 내 괴롭힘’ 예방은 관리자 교육부터 선행되는 것은 필수적이다.

다. 수평적 조직문화 구축

2020년 5월말까지 고용노동부에 직장 내 괴롭힘으로 진정이 제기된 사건은 총 4,066건이며, ‘직장 내 괴롭힘’의 유형으로는 폭언 (1,982건 , 48.7%), 부당인사 (1,050건, 25.8%), 따돌림-혐담(575건, 14.1%)등으로 나타났다¹. 이는 수직적 조직문화에서 기인한 것으로 판단되며, 수평적 조직문화 (상호존중 존댓말 문화, 직무중심의 인사관리 실현)를 구축하여 선진 조직문화를 실현하여야 직장 내 괴롭힘 예방에 한걸음 더 나아갈 것으로 보인다.

라. 신고채널의 다양화 및 고충처리위원의 활성화

‘직장 내 괴롭힘 예방’의 딜레마는 인사담당자가 사전에 인지하기 어려운 측면이 있다. ‘직장 내 괴롭힘’의 행위자가 신고를 주저하는 이유는 신고채널이 인사팀으로 한정되어 있기 때문이다. 인사팀이 회사를 대표하는 직장 내 괴롭힘의 총 책임자는 맞지만, 사업장 상황(본사와 지사 또는 생산공장의 분리 등)에 따라 인사팀과 피해자의 심리적 또는 물리적 거리가 있는 경우 접근성이 떨어지기 때문이다. 다양한 신고채널을 만들어 누구나 접근성이 용이한 ‘직장 내 괴롭힘’의 피해를 신고할 수 있는 제도 구축이 필요하다. 또한 ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따른 고충처리위원을 활성화하여, 직장 내 괴롭힘을 제보할 수 있는 채널로 활용하는 것도 하나의 방안이다. 고충처리위원은 노사협의회 위원으로 구성되는 등 사내 공신력이 있는 소통 창구이기 때문이다. 신고채널의 다양화는 암묵적으로 행해지던 ‘직장 내 괴롭힘’을 예방할 수 있을 것으로 판단된다.

3. 직장 내 괴롭힘 발생 시 대응조치

위와 같은 ‘직장 내 괴롭힘’을 예방조치에도 불구하고, ‘직장 내 괴롭힘’ 신고는 불가피할 것이며, 발생 시 대응하는 것이 인사담당자의 실질적인 역할이라고 볼 수 있다. 따라서 ‘직장 내 괴롭힘’이 발생 시 다음과 같은 신속하고 공정한 대응이 필요하다.

가. 신속한 피해자 보호

직장 내 괴롭힘이 발생하면 신속하게 법적인 조치(피해자 보호)를 시행하여야 한다. 피해자의 보호하는 데 있어서 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안된다. 피해자에게 무조건적인 유급휴가 부여 또는 근무장소를 변경하는 것은 신고의 목적(직장 내 괴롭힘의 해결)에서 벗어나 회피하는 것으로 보일 수 있기 때문이다. 피해자에게 있어 유급휴가와 근무장소 변경은 피해자 부재 시 사건을 덮으려는 것으로 볼 수 있기에 피해자 의사를 반영한 보호가 이루어져야 한다.

나. 공정한 조사

‘직장 내 괴롭힘’의 접수가 곧바로 ‘직장 내 괴롭힘’의 행위를 인정하는 것은 아니다. 피해자, 행위자 뿐만 아니라 주변인들을 참고하여 공정한 조사를 통해 객관적인 사실관계를 파악하는 공정한 조사를 실시하여야 한다.

다. 외부 전문가의 검수

‘직장 내 괴롭힘’ 여부의 판단과 ‘직장 내 괴롭힘’에 해당하는 경우 후속조치에 대하여 인사담당자의 판단이 어려운 경우가 있다.

- ‘직장 내 괴롭힘’ 신고가 된 문제의 행위가 객관적으로 판단이 가능한 폭언이나 폭력이 아닌 업무수행에 편승한 행위라면 업무상 적정범위를 넘은 것이라고 판단하는 기준은 무엇일까?
- ‘직장 내 괴롭힘’에 해당 되었을 경우 가해자에 대한 적절한 징계 또는 인사조치는 무엇일까?

특히, ‘직장 내 괴롭힘’을 취업규칙에 반영하면서 행위자에 대한 징계를 징계사유로 추가하는 것은 취업규칙 불이익 변경에 해당하여 근로자 과반수의 동의를 구해야 한다고 한다. 즉, ‘직장 내 괴롭힘’ 행위자라고 하여 징계를 하는 것이 곧 정당한 징계로 보기는 어렵다. 또한 피해자의 요구사항과 회사의 인사권 행사 사이에 균형 잡힌 시각에서 적절한 조치를 하는 것은 다른 징계사안보다 어려울 것으로 보인다. 따라서 ‘직장 내 괴롭힘’의 판단과 ‘직장 내 괴롭힘’의 적절한 후속조치를 위해서는 외부전문가의 검수를 받는 것이 적절한 해결에 도움이 될 것으로 보인다.

라. 비밀유지

근로기준법에서 ‘직장 내 괴롭힘’ 발생과 관련하여 비밀을 유지하라는 조항은 없다. 그러나 피해자 및 행위자의 원활한 직장복귀 및 2차가해 예방차원에서 조사에 참여한 인원(조사자, 피해자, 행위자, 참고인 등)에게 비밀준수 서약서를 작성하는 것이 바람직하다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 “직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.(제14조 제7항)”에 규정이 있어 이를 준용할 필요가 있다.

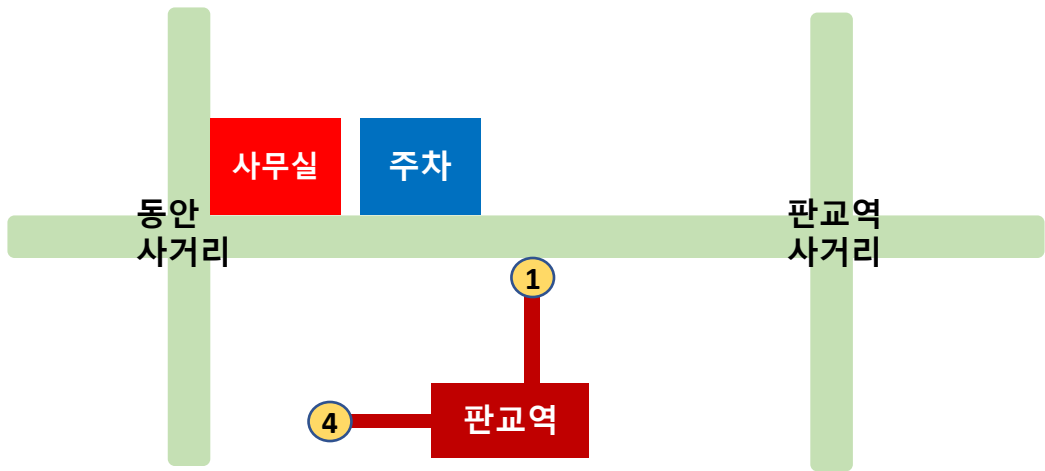
4. 결 어

인사담당자는 '직장 내 괴롭힘'은 잠재하고 있는 것에 초점을 맞추어 ①전직원 대상 '직장 내 괴롭힘'예방교육을 실시하고, ②관리자들에게 일정 권한을 부여하면서 관리자 교육을 실시하며, ③신고 채널을 다양화하여 피해자들과 신고처의 접근성을 용이하게 하며, ④직무중심의 인사관리 실현 등 조직문화 개선 등의 예방활동이 필요하다.

또한 '직장 내 괴롭힘' 발생시, ①회사가 신속하게 피해자 보호조치와 함께 공정하게 조사를 하여야 하며, ②사안이 애매할 경우 자체적인 판단보단 외부의견을 검수 받을 필요가 있고, ③조사와 관련된 모든 사안에서 비밀을 유지하는 대응시스템 구축이 필요하다.

'직장 내 괴롭힘' 조사 이후에는 조사결과에 상관없이 조사대상자들이 원활하게 직장 생활에 복귀할 수 있도록 상시지속적 개선조치가 필요하다. 특히 조사 결과에 상관없이 신고자 또는 피해자에게 불리한 처우를 하는 것은 '직장 내 괴롭힘'과 관련하여 유일하게 처벌조항에 해당하므로 주의할 필요가 있다.

'직장 내 괴롭힘'의 입법 목적은 행위자에 대한 처벌이 아니라 '직장 내 괴롭힘'이 사라지는 것에 목적이 있기 때문에, 인사담당자는 '직장 내 괴롭힘'의 예방과 대응에 대한 상시적 모니터링이 필요하다. 끝.



주소 : 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

주차 : 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

지하철 : 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223
팩스 031-8016-3498

신정욱 공인노무사
tjlove73@naver.com

김재언 공인노무사
cplaeony@naver.com

황금별 공인노무사
golds628@naver.com