

LAB PARTNERS

서울 강남구 테헤란로 501, 8층(삼성동, 브이플렉스) (우)06168 법무법인 엘에이비파트너스
Tel +82 2 6956 0250 · Fax +82 2 6956 0280 · www.labpartners.co.kr · lab@labpartners.co.kr



Newsletter March 2019

직장 내 괴롭힘 금지 관련 근로기준법 등 개정에 따른 대응 방안

직장 내 괴롭힘을 금지하는 내용의 개정 근로기준법이 2019. 7. 16.부터 시행될 예정이며, 이와 관련하여 고용노동부에서는 2019. 2. 22. 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(“고용노동부 매뉴얼”)을 발표하였습니다.

개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘 가해자를 처벌하는 것 보다 사용자에게 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생시 조치에 관한 의무를 부과하는 등 기업 내에서 자율적으로 직장 내 괴롭힘을 예방·조치하는 시스템을 구축하도록 하는 것에 중점을 두고 있습니다. 이에 따라 기업들은 개정 근로기준법의 시행 전까지 취업규칙 등 내부 규정을 정비하고, 기업의 실정에 맞는 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리 절차에 대한 구체적인 매뉴얼을 준비해야 할 필요가 있습니다.

직장 내 괴롭힘 관련 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

1. 직장 내 괴롭힘의 정의 및 판단기준

개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 '사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'로 정의하고 있습니다. 이와 관련하여 고용노동부 매뉴얼은 직장 내 인간관계상 모든 갈등상황을 직장 내 괴롭힘이라고 할 수는 없으며, ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 행위일 것, ② 업무상 필요성이 인정되지 않거나 그 행위 양태가 사회통념상 상당하지 않다고 인정되는 등 업무상 적정범위를 넘는 행위일 것, ③ 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 볼 때 피해자에게 신체적·정신적 고통을 유발하였거나 피해자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을 정도로 지장이 발생하는 등 근무환경을 악화시키는 행위일 것이라는 세 가지 핵심 요건을 충족해야 비로소 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 설명하고 있습니다.

2. 직장 내 괴롭힘 방지 대책 및 처리 절차

개정 근로기준법은 명시적으로 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 사용자에게 신고할 수 있다고 규정하였습니다.

또한, 개정 근로기준법은 사용자에게는 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치에 관한 사항 등을 취업규칙에 필수적으로 기재하도록 하고 있는데, 이에 따라 취업규칙에 (i) 사내에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, (ii) 직장 내 괴롭힘 예방교육 관련 사항, (iii) 직장 내 괴롭힘 사건처리절차, (iv) 피해자 보호조치, (v) 행위자 제재, (vi) 재발방지조치 등을 규정하여야 합니다.

이 외에 개정 근로기준법에서는 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고받거나 인지한 경우에는 지체 없이 조사하고, 위 조사기간에 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우와 조사결과 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우에는 피해 근로자를 보호하기 위한 적절한 조치를 취하여야 하며, 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치를 취할 의무를 명시하였고, 만일 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 주장한다는 이유로 해고 등 불이익한 처우를 할 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하였습니다.

직장 내 괴롭힘에 대한 적극적인 예방 및 대응절차 마련이 필요합니다.

1. 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응의 필요성

개정 근로기준법 시행에 따라 사용자는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 발생시 적절한 조치를 취할 의무를 지므로, 기업의 입장에서는 이를 게을리할 경우 피해 직원에게 불법행위 책임을 부담할 뿐만 아니라 기업이미지나 평판이 훼손되는 유무형의 손실이 발생할 수 있습니다. 더욱이 한국직업능력개발원의 연구결과에 따르면 직장 내 괴롭힘으로 인한 비용은 피해자 결근이나 근무 몰입도 저하에 따른 근로시간 손실분, 대체인력 인건비 등을 포함하여 1건 당 약 1,600만 원에 이르는바, 효율적인 인력관리 측면에서도 직장 내 괴롭힘에 대한 예방대책을 미리 꼼꼼하게 수립할 필요가 있습니다.

2. 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 체크리스트

고용노동부 매뉴얼의 내용을 참고하여, 사용자가 직장 내 괴롭힘 예방 및 사후 해결절차를 마련하기 위하여 검토해야 할 사항을 아래 체크리스트를 통하여 구체적으로 살펴보겠습니다.

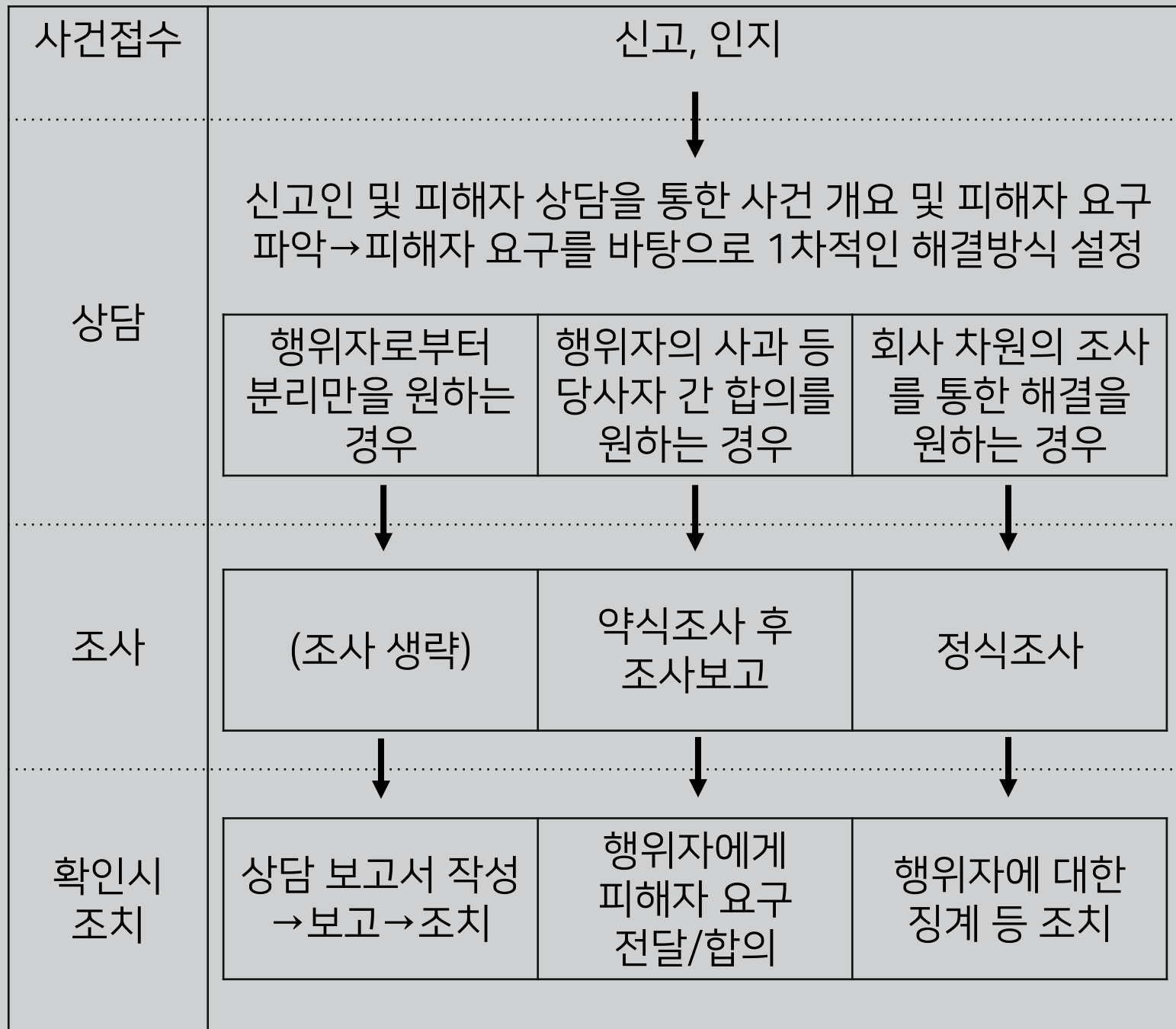
직장 내 괴롭힘의 예방 조치	비고
<p>1 취업규칙 등의 사규에 직장 내 괴롭힘 행위, 직장 내 괴롭힘 예방 교육 관련 사항, 직장 내 괴롭힘 사건처리절차, 피해자 보호조치, 행위자 제재, 재발방지조치 등에 대한 내용을 추가하였는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 사내 징계규정을 신설 또는 강화할 경우, 취업규칙 불이익 변경절차를 거칠 것이 요구됨 	제93조 제11호 (필수)
<p>2 직장 내 괴롭힘 예방·대응 담당 부서 및 담당자가 지정되었는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 괴롭힘 관련 매뉴얼 제작, 교육 및 관련 캠페인 준비, 괴롭힘 발생시 신고접수 및 상담, 조사 등 절차에 대한 홍보 및 관련 업무 처리에 대한 담당 부서 지정이 필요함 	제76조3 ①

3

각 사업장 규모·특성 등에 맞게 직장 내 괴롭힘 사건의 사내 처리 절차를 마련하였는지

제76조3 ②

▪ 고용노동부 매뉴얼의 예시 절차



4

직장 내 괴롭힘의 의미, 종류, 예방 및 발생시 처리절차, 관련 사례 등에 대한 직원교육(안내)자료 및 교육일정이 준비되었는지

- 일반적인 매뉴얼만으로는 실질적인 교육효과를 기대하기 어려우므로, 각 회사의 업무특성에 맞게 출근시부터 퇴근시까지 사내 각종 상황에서 일어날 수 있는 직장 내 괴롭힘의 유형을 파악하고, 각 유형을 업무영역별로 정리하여 구체적인 사례로 설명하는 것이 효과적임

5

직장 내 괴롭힘 인지를 위하여 정기적인 직원 설문조사 등 직장 내 괴롭힘 발생의 위험요인을 확인할 수 있는 점검절차를 준비 중인지

6

직장 내 괴롭힘 예방에 관한 사내 커뮤니케이션을 준비 중인지

- 최고 경영자 등이 선언문, 윤리강령 등을 통하여 직장 내 괴롭힘 근절 메시지를 선언하는 것이 필요함

7	<p>조사 담당자, 조사 대상선정 기준, 조사 결과 정리 및 이에 따른 인사조치의 수위 결정 및 인사조치 실행에 대한 전반적인 조사가 이루어지고 있는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 최고경영자가 직장 내 괴롭힘의 가해자로 지목된 경우나 집단 따돌림과 같이 선후배나 동료가 집단적·암묵적으로 가해자에 동조하거나 방조하는 경우에는, 회사의 감사 또는 외부 전문가가 조사를 진행하는 것이 바람직함 	제76조3 ②
8	<p>조사기간 및 조사결과 발표 이후 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입었다고 주장하는 근로자와 조사협력자에 대한 보호조치가 이루어졌는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 피해근로자 보호를 위한 대책(근무장소의 변경, 유급휴가 명령, 배치전환 등 피해근로자의 의사 및 사업장 특성에 맞는 적절한 조치)이 마련되어 있는지 - 피해근로자 및 관련자의 신원을 보호하기 위하여, 조사절차에서 비밀유지의무를 고지하고 서약서 작성 등의 조치를 취하여야 함 - 조사 결과 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않더라도, 피해를 주장한 근로자의 신체적·정신적 고충에 대하여 회사가 관심을 가지고 관리할 필요가 있음 	제76조3 ③, ④
9	<p>조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 경우, 행위자에 대한 필요한 조치(징계, 근무장소 변경 등)의 내용 및 그 절차가 마련되어 있는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임직원의 의견을 수렴하여 직장 내 괴롭힘 발생시 징계수위, 피해자와 가해자에 대한 조치 등에 대한 내부 기준을 마련하는 것이 바람직함 	제76조3 ⑤
10	<p>직장 내 괴롭힘 발생에 대한 사내 커뮤니케이션 방향이 설정되었는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 유사 사례 재발을 방지하고, 근무환경과 조직문화·제도를 개선하는 측면에서 사내 커뮤니케이션 내용과 방식 등이 결정되어야 함 	
11	<p>직장 내 괴롭힘에 대한 조사 이후 적절한 모니터링이 이루어지고 있는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 가해자의 합의사항 이행여부, 피해자에 대한 후속 괴롭힘 피해 여부, 피해자의 피해상태 회복 여부, 인격권이 보호되는 근무환경이 조성되고 있는지 여부 등에 대한 지속적인 관심과 모니터링이 필요함 	

특히 직장 내 괴롭힘 조사 기간 중에는 (i) 피해자의 회사 내부 평판 저하 및 피해 신고 내용의 유포에 따른 2차 피해, (ii) 직장 동료들 간에 조사가 진행됨에 따라 발생하는 절차적 정당성과 공정성에 대한 의문 및 이에 따른 분쟁 발생, (iii) 확인되지 않은 사실의 공표, 누설로 인한 회사의 이미지 손실 등이 발생할 리스크가 존재합니다. 이를 방지하기 위해서는 내부 전담부서나 외부 제3자에 의한 전문적인 조사를 통하여 피해자의 피해나 외부유출 가능성을 최소화하고, 사실관계 규명의 객관성과 신속성을 확보하는 방안을 고려할 수 있으며, 또한 이와 같이 대처함으로써 추후 징계나 법적 조치, 소송 등 분쟁사건 발생시에도 조사기록 등의 객관적인 자료를 구비할 수 있습니다.

* * *

저희 법무법인의 인사노무 전문그룹은 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 성희롱 관련 각종 자문 및 진정, 소송 등 분쟁 사건 뿐만 아니라, 사고 발생 후 관련자들에 대한 집중 인터뷰 등을 통하여 사고발생 경위, 내용, 법률 및 경영상의 리스크를 분석하고 적절한 수준의 징계를 검토함과 아울러 재발방지를 위한 실무적인 대안을 제시하는 등 내부조사 업무에 많은 경험과 노하우를 축적하고 있습니다. 이번 개정 근로기준법 및 직장 내 괴롭힘 대응과 관련하여 도움이 필요하시면 언제든지 연락주시기 바랍니다.

법무법인 엘에이비파트너스

담당 변호사

김진호

T. 02-6956-0259

E. jhkim@labpartners.co.kr

담당 변호사

이재훈

T. 02-6956-0268

E. jhlee@labpartners.co.kr