



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

법학석사학위논문

직장 내 괴롭힘에 대한  
노동법적 검토

2016년 2월

서울대학교 대학원  
법학과 사회법 전공  
문준혁

# 직장 내 괴롭힘에 대한 노동법적 검토

지도교수 이 철 수

이 논문을 법학석사학위논문으로 제출함

2015년 10월

서울대학교 대학원  
법학과 사회법 전공  
문 준 혁

문준혁의 석사학위논문을 인준함

2015년 12월

위 원 장 \_\_\_\_\_ (인)

부 위 원 장 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

국문초록

# 직장 내 괴롭힘에 대한 노동법적 검토

서울대학교 대학원  
법학과  
문준혁

직장 내 괴롭힘이란 ‘사용자 및 근로자가 직장 내외에서 직무상 지위 또는 수적인 우월성을 이용하여 다른 근로자에게 지속적·반복적으로 신체적·정신적 고통을 가하거나, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무 수행과정에서 근로자에게 신체적·정신적 고통을 가하여, 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하고 인격을 침해하는 행위’로 정의할 수 있다. 이 경우 사용자 및 근로자에 의한 괴롭힘과 고객 등에 의한 괴롭힘의 요건이 달라지며, 이를 법적으로 규율하는 방식과 관련된 법적 책임의 내용 또한 구분될 수 있다.

행위유형에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류하면, 근로자에 대한 직접적인 괴롭힘 행위(모욕, 헐박, 허위사실의 유포), 근로자를 배척 또는 소외시키는 행위(따돌림, 대화 거부, 정보 차단하기), 근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위(아무런 일도 주지 않거나 허드렛일 부여, 과도한 업무부여, 불가능한 마감기한제시)의 유형으로 분류할 수 있다.

또한 가해주체에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류할 경우에 크게 사업 내부의

가해자에 의해 발생하는 내부적 괴롭힘과, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자에 의해 발생하는 외부적 괴롭힘으로 구분할 수 있으며, 내부적 괴롭힘은 직무상 우위와 위계에 따라 수직적 괴롭힘과 수평적 괴롭힘으로 분류할 수 있고, 수직적 괴롭힘은 다시 괴롭힘의 방향에 따라 상향식 괴롭힘과 하향식 괴롭힘으로 분류할 수 있다.

아직 연구가 충분하진 않으나 발생원인과 의도에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류할 경우에는 크게 개인적 요인과 조직적 요인에 의한 괴롭힘을 나누어 볼 수 있고, 특히 조직적 요인에 의한 괴롭힘의 경우 최근 근로자에 대한 성과관리 또는 퇴직 유도의 명목으로 활용되는 ‘가학적 인사관리’의 문제와 맞닿아 있음을 알 수 있다.

이 중 행위유형에 의한 분류와 가해주체에 의한 분류를 종합하면 직장 내 괴롭힘을 세 유형으로 나누어볼 수 있는데, 첫 번째 유형인 공격적 괴롭힘은 가장 일반적인 직장 내 괴롭힘 행위로서, 직무상 지위 또는 수적 우월성을 이용하여 발생할 수 있다. 두 번째 유형인 업무관련 괴롭힘은 업무지시를 수행할 수 있는 자에 의한 괴롭힘으로서 직무상 지위를 이용한 괴롭힘으로 그 가해주체가 사업주 및 상급자로 한정되며, 최근 논란이 되고 있는 근로자 퇴출프로그램 등이 이에 해당할 수 있다. 세 번째 유형인 외부적 괴롭힘은 업무를 수행중인 근로자에 대한 폭언 등의 공격행위가 이에 포함되며, 감정노동의 영역에서 크게 문제되는 괴롭힘 유형이라고 볼 수 있다. 물론 이와 같은 분류가 명확한 것은 아니며 모든 괴롭힘 유형을 포괄한다고 보기는 어려우나, 이와 같은 유형화를 통하여 직장 내 괴롭힘의 개념을 명확히 파악하고, 관련된 법적 쟁점을 도출하는데 유용하게 사용할 수 있다.

직장 내 괴롭힘의 사례로는 괴롭힘으로 인하여 민형사상 책임, 징계의 필요성이 인정된 사례들을 간략하게 소개하였고, 직장 내 괴롭힘의 실태에 대해 연구방식이나 내용에 따라 다르기는 하나 해외에서는 15%대의 직장 내 괴롭힘 발생률을 보였고, 우리와 기업문화가 유사한 일본의 경우 20%가 넘는 괴롭힘 발생률을 보였다. 최근 국내연구에 따르면 한국의 직장 내 괴롭힘 발생률은 16.5%정도이며, 보건의료 및 서비스업종에서는 고객 등에 의

한 괴롭힘이 심각한 것으로 밝혀졌다.

직장 내 괴롭힘은 근로자의 인격과 존엄을 침해하고, 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하며, 근무환경을 악화시키며, 근로자를 정당한 이유 없이 차별하는 것으로서 법적 규율 대상이 되며, 해외에서도 이와 같은 취지에서 직장 내 괴롭힘을 법적으로 규율하고 있다.

국내의 경우에는 직장 내 괴롭힘을 규율하는 명시적인 법 규정은 마련되어 있지 않으나, 형법, 민법, 근로기준법에서 규율하고 있는 행위에 해당하는 경우에는 개별적인 법 적용이 이루어지고 있는 실정이다. 먼저 직장 내 괴롭힘의 금지와 관련하여 그 금지근거가 명확히 규정되어 있지는 않으나 직장 내 괴롭힘 행위가 형법에서 금지하고 있는 행위에 해당하거나, 민법상 불법 행위책임이 인정되는 행위에 해당하거나, 또는 직장 질서를 해치는 행위로 사용자의 징계필요성이 인정되는 행위인 경우에는 각 법영역에서 이와 같은 행위를 금지하도록 하고 있다.

직장 내 괴롭힘의 예방과 관련하여서는 사용자의 안전배려의무와 산업안전보건법상의 의무에 기초하여 사용자의 직장 내 괴롭힘 예방책임이 도출될 수 있으나 위반할 경우 벌칙 규정이 마련되어 있지 않아 선언적 규정에 그치거나 민사상 손해배상을 청구할 수밖에 없어 결국 사후적 구제를 요청할 수밖에 없다는 점에서 한계가 있으며, 근로자는 산업안전보건법상의 작업중지권을 활용할 수 있으나 이 또한 제조업을 중심으로 한 중대재해를 규율하는 것으로 직장 내 괴롭힘에 적용하기에는 어렵고, 또한 근로자 대표의 대리권 등도 인정되지 않는다는 한계가 있다.

직장 내 괴롭힘 피해자의 구제와 관련하여서는 피해자의 손해에 대해 손해배상청구를 통해 이를 금전으로 배상받는 방법이 가장 일반적으로 활용되고 있으며, 노동법적 구제방법으로는 고충처리제도의 활용, 인사처분의 정당성 판단을 통한 구제, 노동법상의 불이익 개념 포섭, 직장 내 괴롭힘으로 인한 사직의 해고해당성 판단 등을 통한 구제가 가능하다고 볼 수 있다. 또한 사회보험을 통한 피해자 보호방안으로 직장 내 괴롭힘을 산업재해로 인정하는 방안과, 괴롭힘으로 인한 사직시 실업급여를 지급하는 방안을 생각

해 볼 수 있다. 마지막으로 직장 내 괴롭힘이 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등의 업무수행과 관련하여 발생한 경우에는 국가인권위원회를 통해 이를 구제받을 수 있다.

이를 통해 현행 법체계서 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 규율이 어느 정도 이루어지고 있다고 평가할 수 있으나, 직장 내 괴롭힘의 법적 규율에 대한 명확한 법적 근거가 마련되어 있지 않아 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하여 위법한 것인지를 명확히 파악하기 힘들고, 또한 이에 대한 예방교육을 실시하거나 사회적 인식을 환기시키는데도 어려움이 있다.

따라서 직장 내 괴롭힘에 대한 입법을 마련하여 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위를 명확히 하고, 이를 예방하여야 할 사용자의 의무와 관련 조치들을 마련할 필요가 있다. 또한 취업규칙 등에 직장 내 괴롭힘에 대한 사항을 필요적으로 기재하도록 하여 사업장 내에서 자체적인 해결 과정을 마련할 필요가 있으며, 제조업과 육체적 건강보호를 중심으로 하고 있는 현행 산업안전보건법의 개정을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 예방 및 보호 의무를 강화하고, 작업중지권의 활용을 통해 근로자가 스스로 해결할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

**주요어:** 직장 내 괴롭힘, 노동인격, 감정노동, 가학적 인사관리

**학번:** 2014-20822

# 목 차

제1장 서론 .....	1
제1절 문제제기 .....	1
제2절 연구의 배경 .....	2
제3절 연구의 방법 및 선행연구의 검토 .....	5
제2장 직장 내 괴롭힘의 개념 .....	7
제1절 직장 내 괴롭힘의 법적 정의 .....	7
I. ‘괴롭힘’에 대한 법적 정의 .....	8
1. 차별금지법제에서의 괴롭힘 .....	9
2. 학교폭력예방법에서의 괴롭힘 .....	11
3. 경범죄처벌법에서의 괴롭힘 .....	12
II. ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 법적 정의 .....	13
1. 해외 입법례 등에서의 법적 정의 .....	15
2. 국내 입법안 등에서의 법적 정의 .....	20
3. 소결: 직장 내 괴롭힘의 법적 정의 .....	25
III. 직장 내 괴롭힘과의 구별개념 .....	26
1. Mobbing, Bullying, Harassment와의 구별 .....	26
2. 따돌림, 음해행위 등과의 구별 .....	28
3. ‘직장 내 성희롱’과의 구별 .....	29
제2절 직장 내 괴롭힘의 유형 .....	30
I. 행위양태에 따른 분류 .....	31
1. 직장 내 괴롭힘의 행위양태 .....	31
2. 행위양태에 따른 직장 내 괴롭힘의 분류 .....	32
II. 가해주체에 따른 분류 .....	33
1. 직장 내 괴롭힘의 가해주체 .....	34



2. 가해주체에 따른 직장 내 괴롭힘의 분류 .....	34
Ⅲ. 발생원인과 의도에 따른 분류 .....	35
Ⅳ. 소결: 직장 내 괴롭힘의 3유형 .....	37
제3절 직장 내 괴롭힘의 사례 .....	39
Ⅰ. 공격적 괴롭힘에 해당하는 사례 .....	39
1. 직무상 우위를 이용한 공격적 괴롭힘 .....	39
2. 수적 우월성을 이용한 공격적 괴롭힘 .....	40
Ⅱ. 업무 관련 괴롭힘에 해당하는 사례 .....	41
1. 업무를 부여하지 않거나 업무 수행을 방해하는 사례 .....	41
2. 불필요하거나 부당한 업무를 부여하는 사례 .....	42
Ⅲ. 외부적 괴롭힘의 사례 .....	43
제4절 직장 내 괴롭힘의 실태 .....	43
Ⅰ. 해외의 직장 내 괴롭힘 실태 .....	45
Ⅱ. 국내의 직장 내 괴롭힘 실태 .....	47
Ⅲ. 직장 내 괴롭힘으로 인하여 발생하는 비용 .....	48
제4절 소결 .....	49
제3장 직장 내 괴롭힘에 관한 법적 쟁점 .....	52
제1절 직장 내 괴롭힘의 법적 규율 근거 .....	52
Ⅰ. 직장 내 괴롭힘으로 인한 인격권 침해 .....	52
1. 인격권의 의의 .....	52
2. 노동법에 있어서 인격권의 중요성 .....	53
3. 인격권 침해행위로서 직장 내 괴롭힘 .....	57
Ⅱ. 직장 내 괴롭힘으로 인한 건강권 침해 .....	57
1. 건강권의 의의 .....	57
2. 사용자의 안전배려의무 .....	58
Ⅲ. 직장 내 괴롭힘으로 인한 근로권 침해 .....	60
1. 근로권의 의의 .....	60

2. 직장 내 괴롭힘과 일할 환경에 대한 권리 .....	61
IV. 직장 내 괴롭힘으로 인한 평등권 침해 .....	62
제2절 직장 내 괴롭힘에 관한 해외 입법례와 법적 쟁점 .....	63
I. EU에서의 직장 내 괴롭힘 규율 .....	63
II. 스웨덴에서의 직장 내 괴롭힘 규율 .....	65
III. 프랑스에서의 직장 내 괴롭힘 규율 .....	66
1. 직장 내 괴롭힘에 대한 프랑스의 법적 정의 .....	67
2. 직장 내 괴롭힘에 대한 프랑스의 법적 쟁점 .....	68
IV. 영국에서의 직장 내 괴롭힘 규율 .....	69
1. ‘괴롭힘’에 대한 정의 .....	70
2. 직장 내 괴롭힘에 대한 영국의 법적 쟁점 .....	72
V. 일본에서의 직장 내 괴롭힘 규율 .....	73
VI. 소결: 직장 내 괴롭힘에 대한 해외 규율례의 시사점 .....	74
제3절 직장 내 괴롭힘에 대한 국내의 법적 쟁점 .....	76
I. 직장 내 괴롭힘의 금지 .....	76
1. 형법상 범죄행위에 대한 책임 .....	77
2. 민법상 불법행위에 대한 책임 .....	78
3. 직장 내 괴롭힘으로 인한 징계 필요성 .....	79
II. 직장 내 괴롭힘의 예방 .....	81
1. 사용자의 예방의무 .....	81
2. 근로자의 예방청구권 .....	83
III. 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 구제 .....	86
1. 민사적 구제 .....	87
2. 노동법적 구제 .....	87
3. 사회보험제도를 통한 피해자 보호 .....	93
4. 국가인권위원회를 통한 구제 .....	96
IV. 소결: 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점과 한계 .....	97
제4절 직장 내 괴롭힘 규율에 관한 입법론적 개선방안 .....	99

I. 직장 내 괴롭힘 개념의 명문화 .....	99
II. 취업규칙 등의 필요적 기재사항으로 명문화 .....	100
III. 산업안전보건법의 개정 .....	100
제4장 결론 .....	102
참고문헌 .....	106
ABSTRACT .....	111

## 표 목차

〈표 1〉 직장 내 괴롭힘에 대한 국내 입법안의 정의 .....	22
〈표 2〉 부정적 행동경험 설문지 한국어 번역본 .....	44

# 제1장 서론

## 제1절 문제제기

국제노동기구(ILO)의 목적에 관한 1944년 필라델피아 선언은 ‘노동은 상품이 아니다’(Labour is not a commodity)라는 원칙을 선언한다. 근로자가 제공하는 노동은 근로자 그 자신의 인격과 완전히 분리될 수 없고, ‘공장은 3일을 멈춰도 다시 돌아갈 수 있지만 노동력의 담지자인 인간은 3일만 굶어도 영영 그 노동력의 재생산이 불가능해진다는 점’<sup>1)</sup>때문에 시장 원리에 온전히 맡겨둘 수 있는 순수한 상품이 아니기 때문이다.<sup>2)</sup> 1944년 필라델피아에서 이를 다시금 천명한 것은 사회적 정의가 무너지고, 인간이 마치 가축처럼 취급되던 2차대전의 참화에 대한 인류의 뼈저린 반성이다.

이처럼 근로자가 제공하는 노동은 그 자신의 인격과 완전히 분리될 수 없기에, 노동법은 노동과정에서 발생하는 인격침해를 예방하고, 노동하는 자의 존엄성을 보장한다. 이를 위해 헌법 제32조 제3항은 ‘근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.’고 천명하고 있으며, 근로기준법 제7조와 제8조는 강제근로와 근로자에 대한 폭행을 금지하고 있다. 그렇다고 해서 이제껏 근로자의 인격 침해가 전혀 발생하지 않은 것은 아니다. 오히려 상사가 부하 직원에게 모욕적 언사를 일삼고 서류를 집어던지는 내용이 대중문화의 코드로 사용될 정도로 일상화되어왔다. 이처럼 근로자에 대한 인격침해는 그저 감내해야 할 ‘삶의 애환’이나 고달픔 정도로만 여겨져 왔다.

하지만 최근에는 이러한 근로자의 인격침해에 대한 사회적 문제제기가 점

---

1) 정운영, ‘흥부와 놀부가 같이 사는 길’, 『시선』, 생각의 힘, p.90.

2) 헝가리의 경제학자 칼폴라니는 시장경제란 순수한 상품으로 거래될 수 없는 노동·토지·화폐를 허구적 상품으로 의제할 때 비로소 가능하다고 지적하면서, 이러한 허구 상품을 순전히 시장 메커니즘에 맡길 때 사회가 위기에 빠진다고 진단한다. (칼폴라니, 『거대한 전환』, 도서출판 길, pp.237-248.)

차 증가하고 있다. 사용자나 상급자뿐만 아니라 동료 근로자에 의한 인격침해 현상도 빈번하게 발생할 뿐더러, 고객에 의한 근로자의 인격침해는 ‘갑(甲)질’이라는 이름을 얻기도 하였다. 또한, 기업환경의 변화와 경쟁의 심화로 인해 노동수행 과정에서 근로자의 인격이 침해되는 경우도 증가하고 있으며, 최근에는 비인격적 처우를 통해 근로자를 기업에서 퇴출시키고자 하는 ‘가학적 인사관리’의 사례가 보고되고 있다.

해외에서는 이러한 현상을 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 개념을 통해 포섭하고, 이에 대한 법적 규율을 통해 노동과정에서 발생하는 근로자에 대한 인격침해를 예방·금지하도록 하고 있으나, 국내에서는 직장 내 괴롭힘에 대한 관심은 커져가고 있으나 이에 대한 연구나 법적인 검토가 활발히 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이 논문에서는 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 개념을 통해 최근 나타나고 있는 근로자의 인격침해 현상을 포섭하고, 이에 대한 노동법적인 규율방안을 제시하고자 한다.

## 제2절 연구의 배경

직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 관심이 증가하는 것은 전 세계적인 흐름이라고 할 수 있다. 직장 내 괴롭힘에 대한 연구가 처음 시작된 곳은 북유럽으로, 북유럽에서는 1980년대부터 조직심리학 등에서 직장 내 괴롭힘에 대한 연구가 이루어졌고, 스웨덴의 경우 1993년에 ‘직장 내 괴롭힘에 대한 조례’(Victimization at Work Ordinance)를 마련하는데, 이는 직장 내 괴롭힘에 대한 최초의 규율례로 평가받는다.<sup>3)</sup> 이후 1990년대와 2000년대를 거치며 유럽과 북미로 직장 내 괴롭힘에 대한 논의가 확산되었고, 2010년대에 들어서는 일본에서 직장 내 괴롭힘에 대한 논의가 시작되었다.

직장 내 괴롭힘, 즉 근로자에 대한 인격침해 현상은 오래전부터 발생했음에도 불구하고 최근 이를 직장 내 괴롭힘이라는 개념으로 설명하고 규율하

---

<sup>3)</sup> M. Strandmark K, ‘스웨덴의 직장내 괴롭힘: 예방 및 대처방안’, 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014, p.23.

게 된 것은 근로자의 인격과 존엄에 대한 사회적 인식의 변화와 노동환경의 변화가 영향을 미친 것으로 파악된다. 종전에는 근로자의 인격과 존엄을 보호하기 위해 최소한의 물질적인 조건을 설정하고 근로자의 신체적 안전을 보호하는 것이 노동법의 주된 관심사였다면, 이러한 최소한도의 조건이 어느 정도 갖춰진 현대사회에서는 노동을 통한 근로자의 인격실현과 근로자의 정신적 안전을 보호하는 것이 필요해지면서, 이를 지칭할 새로운 개념이 필요하게 되었다.<sup>4)</sup>

또한, 노동환경의 변화로 인해 직장 내에서 맺는 인간관계의 형태가 크게 변했고, 성과주의 경쟁체제의 도입으로 인한 갈등이 증가하고 있다는 점도 최근 직장 내 괴롭힘에 대한 관심이 증대되고 있는 요인으로 볼 수 있다. 권현지의 연구에 따르면,<sup>5)</sup> 1970~1980년대의 경우 조직 내 동료관계에 대해 전반적으로 긍정적인 반응을 보이지만(동료관계에 만족한다는 응답이 1978년 조사에서는 5점 만점에 3.66점, 1987~89년 조사에서는 평균 95%), 2000년대 IMF 위기 후 체제에서는 조직 내 인간관계의 만족도에 대해 부정적인 반응이 강하게 나타난다(의사소통/인간관계에 대한 만족도 38.3%). 특히 남성(40.7%)에 비해 여성(34.5%)의 만족도가 낮고, 정규직(41.8%)에 비해 비정규직의 만족도(29.3%)가 낮다는 점은, IMF 위기 후 기업 조직들의 고용관행과 조직 내 경쟁, 조직 내 신분적 분절 등으로 노동자들 간의 거리가 멀어지고 있다는 점을 보여준다.<sup>6)</sup> 이처럼 근로자들이 개인적 문제 해결과 개인적 생존을 중시하게 되는 개인주의적 경향이 강화되고 있다는 점은 근로자의 인격침해에 대한 집단적 대처가 어려울 뿐만 아니라 근로자 서로

---

4) 이와 유사하게, 심리학자 A.H. 매슬로는 그의 동기이론(Maslow Motivation theory)을 통해 인간의 욕구단계를 분류하고 있는데, 이에 따르면 인간은 생리적 욕구(의식주에 대한 욕구), 안전의 욕구, 소속감과 애정의 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구의 순서로 나아간다고 한다. 이러한 맥락에서 직장 내 괴롭힘에 대한 논의는 생리적 욕구가 어느 정도 충족된 다음 상위욕구의 실현으로 나아가는 과정으로 볼 수 있다.(한국심리학회, 「심리학용어사전」, 2014.)

5) 권현지, '산업화 이후 한국 노동 체제 변동과 노동자 의식 변화', 『압축성장의 고고학- 사회조사로 본 한국사회의 변화, 1965~2015』, 서울대학교 사회발전연구소, 2015, pp. 248~252.

6) 권현지, 앞의 글, p.251.

가 서로를 위협하게 될 가능성을 증가시킨다.<sup>7)</sup>

이처럼 직장 내 인간관계가 개인주의적 성향으로 변해가는 한편, 성과주의 경영기업이 도입되고, 목표를 달성하기 위해 근로자를 사용하는 과정에서 발생하는 인격침해 현상이 새로이 목격되고 있다. 저성과자의 성과를 높인다는 명목으로 이루어지는 성과압박뿐만 아니라, 저성과자를 기업에서 퇴출시키기 위한 퇴출프로그램의 등장도 그 사례이다. 퇴출프로그램의 경우 저성과자 뿐만 아니라 명예퇴직 거부자, 노동조합원 등의 사직을 유도하기 위한 수단으로서 사용되기도 한다.

노동환경은 내부적 변화뿐만 아니라 외부적인 변화를 겪고 있는데, 서비스업이 성장하면서 고객과 직접 대면하는 업무의 형태가 증가하고 있으며 이 과정에서 서비스라는 명목으로 실제 자신이 느끼는 감정과는 무관하게 특정한 감정을 표현해야 하는 ‘감정노동’(emotional labor)이 점차 증가하고 있기 때문이다. 이 과정에서 감정노동 종사자에 대한 정신적 스트레스가 증가할 여지가 크고, 특히 최근에는 ‘갑(甲)질’이라 불리는 서비스업 종사자에 대한 고객의 비인격적 처우가 수차례 언론에 보도되면서 사회문제로 등장하고 있다.

최근 우리 사회에서 근로자의 인격침해에 대한 관심이 증가하는 배경에는 이러한 노동환경의 변화가 중요한 영향을 미치고 있으며, 이번 제19대 국회에서만 ‘직장 내 괴롭힘’에 관련된 법안이 4건 제출되었고, ‘감정노동’을 수행하는 근로자를 보호하기 위한 법안도 다수 제출되는 등 이에 대한 법적인 관심 또한 이어지고 있다. 하지만 정작 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 연구는 활발하게 이루어지지 않고 있어 제대로 된 논의가 이루어지지 않고 있다. 관련 법안이 제출되기는 하였으나 이에 대한 법안심사소위가 개최된 적은 없으며, 국회 환경노동위원회 전문위원의 검토보고서에서도 직장 내 괴롭힘에 법적 규율의 필요성은 인정하면서도 아직 조사연구가 부족한 상태여서 이에 대한 연구결과가 축적된 이후 법을 개정할 필요가 있다고 보고 있다.<sup>8)</sup>

---

<sup>7)</sup> 박제성, ‘직장내 괴롭힘’, 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014, p.2.



이 논문은 이러한 연구배경에서 직장 내 괴롭힘의 실태와 해외의 규율사례를 소개하고, 이에 대한 노동법적 규율의 필요성과 규율 방안을 제시하는 것을 목표로 한다.

### 제3절 연구의 방법 및 선행연구의 검토

직장 내 괴롭힘에 대한 노동법적 규율의 필요성과 규율방안을 도출하기 위해, 본 논문에서는 직장 내 괴롭힘에 관련된 국내·외의 선행연구와 규율 사례를 소개하고자 한다.

먼저 직장 내 괴롭힘의 개념을 소개하기 위해 이에 대한 연구가 축적되어 있는 해외의 연구결과를 참조하였는데, 직장 내 괴롭힘에 대한 종합적이고 학제적 연구 결과로는 조직 심리학자인 Einarsen 등의 연구자들이 엮어낸 『Bullying and Harassment in the Workplace』<sup>9)</sup>를 주로 참조하였다.

또한 직장 내 괴롭힘에 대한 해외의 규율사례를 검토하기 위해서, 각 국의 직장 내 괴롭힘 규율 사례를 특집으로 다룬 「Comparative Labor Law & Policy Journal」 제32호(2010)와, 마찬가지로 각 국의 직장 내 괴롭힘의 규율사례를 다룬 일본 노동정책연구·연수기구(The Japan Institute for Labor Policy and Training; JILPT)의 2013년 세미나 자료인 「Workplace Bullying and Harassment」를 참조하였다.

해외의 직장 내 괴롭힘 규율 현황에 대해서는 국내에 몇 차례 소개된 바 있는데, 한국노동연구원에서 발행한 「국제노동브리프」 제12권 제9호(2014)에서는 EU 및 핀란드, 스웨덴, 프랑스, 일본의 직장 내 괴롭힘에 대해서 소개하였고, 영국,<sup>10)</sup> 프랑스,<sup>11)</sup> 일본<sup>12)</sup>의 직장 내 괴롭힘에 대해서는 한국비교

8) 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서(한정애의원 대표발의, 의안번호 제7079호), 국회 환경노동위원회 전문위원, 2013.12.

9) Einarsen et al, 『Bullying and Harassment in the Workplace』, CRC Press; Newyork, 2011.

10) 심재진, 「영국에서의 직장내 괴롭힘 규제」, 「노동법논총」 제25권, 한국비교노동법학회, 2012.

11) 조임영, 「프랑스의 '노동에 있어 정신적 괴롭힘'의 규제에 관한 법리」, 「노동법논총」

노동법학회에서 발간하는 「노동법논총」을 통해 그 내용이 소개된 바 있다.

국내의 직장 내 괴롭힘에 대한 연구는 많이 이루어지지는 않았으나, 그 중에는 주로 간호사 집단에서 발생하는 직장 내 괴롭힘에 대한 연구가 많았다. 직장 내 괴롭힘의 실태를 소개하는 연구로는 서유정<sup>13)</sup>의 연구가 있고, 직장 내 괴롭힘의 개념을 소개한 연구로는 이형진<sup>14)</sup>의 경영학 석사학위논문이 있다. 이와 관련된 법적인 쟁점을 검토한 연구는 많지 않은데, 관련된 연구로는 이준희<sup>15)</sup>의 연구와 유지아<sup>16)</sup>의 연구가 있다.

이 논문에서는 근로자에 대한 인격침해를 직장 내 괴롭힘이라는 개념으로 포섭하고, 직장 내 괴롭힘에 관련된 법적 쟁점을 소개하고 이를 규율하는 방안을 모색하고자 한다. 우선 2장에서는 직장 내 괴롭힘의 개념을 확정하기 위해 직장 내 괴롭힘의 정의와 유형, 관련 사례와 실태를 소개하고자 한다.

3장에서는 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 규율근거를 제시하고, 관련된 법적 쟁점을 직장 내 괴롭힘의 금지, 예방, 피해자의 구제로 나누어 살펴보고자 한다. 또한 직장 내 괴롭힘에 대한 현재 국내의 법적 규율을 해외의 입법례 등과 비교하여 시사점과 한계를 밝히고자 한다. 또한 이러한 한계를 극복하기 개선하기 위해 직장 내 괴롭힘에 대한 입법론을 제시하고자 한다. 그리고 4장에서는 논의를 종합하며 연구의 의의와 한계를 드러내고자 한다.

---

제22권, 한국비교노동법학회, 2011; 조임영, ‘직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법’, 「노동법논총」 제25권, 한국비교노동법학회, 2012.

12) 노상현, ‘일본의 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점’, 「노동법논총」 제26권, 한국비교노동법학회, 2012.

13) 서유정, ‘국내 업종별 직장 내 괴롭힘 실태’, 「KRIVET Issue Brief」 제77호, 한국직업능력개발원, 2015.

14) 이형진, ‘직장 내 괴롭힘에 관한 연구’, 고려대학교 경영학과 석사학위논문, 2006.

15) 이준희, ‘직장 내 집단 괴롭힘에 대한 연구’, 고려대학교 법학과 석사학위논문, 2009.

16) 유지아, ‘직장 내 괴롭힘과 사용자 책임’, 이화여자대학교 법학과 석사학위논문, 2014.

## 제2장 직장 내 괴롭힘의 개념

이 장에서는 국내·외 선행연구와 법령 등을 분석하여 ‘직장 내 괴롭힘’의 정의와 행위유형, 발생실태를 파악하고, 이를 법적 분석의 토대로 제시하는 것을 목표로 한다.

### 제1절 직장 내 괴롭힘의 법적 정의

직장 내 괴롭힘의 개념을 설명하기에 앞서, ‘직장 내 괴롭힘’이라는 용어에 대한 검토가 필요하다. 해외 선행연구에서는 ‘Workplace Harassment(Bullying)’ 또는 ‘Harassment(Bullying) at Work’라는 용어를 사용하고 있으며, 국내에서는 이를 직장 내 괴롭힘으로 번역하여 사용하고 있다. 이러한 번역과정에는 ‘직장 내 성희롱’의 개념이 많은 영향을 미쳤을 것으로 보이는데, 성희롱에 대한 대법원 판례와 남녀고용평등법에서 ‘직장 내 성희롱’이라는 개념이 사용되면서 ‘Workplace Harassment’의 경우에도 자연스럽게 ‘직장 내 괴롭힘’으로 번역된 것으로 보인다.

시민사회 일각에서는 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 용어는 사무실 등 한정된 장소에서 발생하는 대면적인 현상이라는 인상을 준다는 이유로 이를 ‘일터 괴롭힘’ 또는 ‘직장 괴롭힘’으로 부르기도 하지만,<sup>17)</sup> 이 글에서는 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 용어가 이미 관련 선행연구와 입법안 등에서 사용되고 있고, 또한 이는 ‘직장 내 성희롱’과 의미적으로 연관되어 있다는 점에서 직장 내 괴롭힘이라는 용어를 사용하고자 한다.

직장 내 괴롭힘에 대한 개념정의는 다소 포괄적으로 이루어지는데, 이는 ‘괴롭힘’이라는 보통추상명사를 구체적으로 정의하기 어렵고, 또한 어떤 행위가 ‘괴롭힘’의 범주에 포함되는지는 관점에 따라 상이할 수 있기 때문이

---

<sup>17)</sup> 서선영, ‘일터 괴롭힘, 어쩔 수 없는 것이 아니다.’, 「비정규노동」통권 115호, 한국비정규노동센터, 2015.

다. 따라서 대부분의 선행연구에서는 직장 내 괴롭힘을 다소 포괄적으로 정의하면서, 직장 내 괴롭힘에 해당하는 구체적인 행위 또는 요건을 제시하는 방법으로 직장 내 괴롭힘의 개념을 설명하고 있다. 이하의 내용에서는 ‘직장 내 괴롭힘’의 법적 정의를 도출하기 위해 우선 관련 법제들에서 사용된 ‘괴롭힘’의 법적 정의를 검토하고, 이를 바탕으로 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 선행연구와 관련 입법안, 해외 입법례 등을 통해 직장 내 괴롭힘을 정의하고자 한다.

## I. ‘괴롭힘’에 대한 법적 정의

‘괴롭힘’이란 ‘다른 사람의 몸이나 마음을 편하지 않고 고통스럽게 하는 것’이라는 의미로 해석된다. 우리 법체계에서 ‘괴롭힘’이라는 용어가 사용되는 법제로는 차별금지와 관련된 법제, 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률(이하 ‘학교폭력예방법’), 경범죄처벌법이 있다. 먼저 차별금지와 관련된 법제도에서는 괴롭힘을 소수자에 대한 차별의 한 종류로 다루고 있으며, 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률은 학교 내외에서 발생하는 학생들의 괴롭힘을 금지하고 이를 예방하기 위한 조치를 규정하고 있다.

또한 2013년에는 경범죄처벌법 개정을 통해 ‘지속적 괴롭힘’을 경범죄의 일종으로 신설하였는데(경범죄처벌법 제3조 제2항 제41호), 이는 ‘상대방의 명시적 의사에 반하여 지속적으로 접근을 시도하여 면회 또는 교제를 요구하거나 지켜보기, 따라다니기, 잠복하여 기다리기 등의 행위를 반복하여 하는’ 것으로서 스토킹(Stalking)을 의미한다.

우리 법체계속에서 괴롭힘에 대한 규정은 장애인에 대한 차별, 학교폭력, 스토킹 범죄 등의 사회문제를 해결하기 위해 마련되었으며, 괴롭힘을 금지·예방하고 피해자를 보호하는 내용을 담고 있다. 또한 이는 종전의 형법 또는 불법행위개념으로 포섭되기 어려웠던 행위(따돌림, 지속적 접근 등)을 법적으로 포섭한다는 점에서 의의가 있다.

## 1. 차별금지법제에서의 괴롭힘

괴롭힘에 대한 법적인 정의는 우선 차별금지와 관련된 법률에서 찾아볼 수 있는데, 이는 소수자, 사회적 약자에 대한 차별의 일종으로 괴롭힘이 행해지기 때문이다.<sup>18)</sup> 이와 관련된 현행법령으로는 ‘장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률’(이하 ‘장애인차별금지법’)이 있는데, 장애인차별금지법 제3조 제20호에서는 장애인에 대한 괴롭힘을 ‘집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위’로 정의하고 있다.

장애인차별금지법은 장애인에 대한 괴롭힘을 정의하면서 이러한 행위를 금지하고 있다. 장애인차별금지법 제32조<sup>19)</sup>에서는 장애인에 대한 괴롭힘을 구체화하면서 장애인에 대한 ‘모든 폭력’(제1항), ‘집단따돌림’ 및 ‘모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동’(제3항), ‘유기, 학대, 금전적 착취’(제4항), ‘성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간’(제5항)을 금지하고 있다.

이와 같은 괴롭힘의 법적 정의에는 유기, 학대, 강간 등의 형법상 범죄행

---

18) 최윤희, ‘고용차별에 대한 소고’, 「노동법연구」 제27호, 서울대학교 노동법연구회, 2009, p.14.

19) 장애인차별금지법 제32조(괴롭힘 등의 금지)

① 장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성 등에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로운 권리를 가진다.

② 괴롭힘 등의 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조, 그 밖에 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 괴롭힘 등의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.

③ 누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 집단따돌림을 가하거나 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.

④ 누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 유기, 학대, 금전적 착취를 하여서는 아니 된다.

⑤ 누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다.

⑥ 국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 근절하기 위한 인식개선 및 괴롭힘 등 방지 교육을 실시하고 적절한 시책을 강구하여야 한다.

위로 포섭할 수 있는 중한 행위들에서 집단 따돌림 등 형법상 범죄로 포섭되지 않는 행위까지 다양한 행위양태가 포함되어 있다.

현행 법제에서는 장애인차별금지법을 통해 장애인에 대한 괴롭힘만이 법적으로 규율되고 있으나, 장애인뿐만 아니라 ‘성별 등’<sup>20)</sup>을 이유로 하는 괴롭힘을 규율하기 위한 ‘차별금지법’의 제정이 논의되기도 하였다. 2012년 김재연 의원이 대표 발의한 차별금지법안 제2조 제2호에서는 괴롭힘을 ‘개인이나 집단에 대하여 존엄성을 해치거나, 수치심·모욕감·두려움을 야기하거나 적대적·위협적·모욕적인 분위기를 조성하는 등의 방법으로 신체적·정신적 고통을 주는 일체의 행위’로 정의하고 있으며, 동 법안 제33조<sup>21)</sup>에서는 ‘성별 등’을 이유로 한 괴롭힘을 금지하고, 괴롭힘 피해자를 보호하고, 괴롭힘을 근절하기 위한 교육 및 정책을 시행하도록 하고 있다.

차별금지법안에서의 괴롭힘 개념은 구체적인 행위를 예시하지 않고 있다는 점에서 장애인차별금지법에 비해 더 추상적이다. 영국의 평등법(Equality Act 2010)에서도 이와 유사한 정의가 발견되는데, 영국 평등법 제26(1)조에서는 괴롭힘(harassment)을 ‘(성별 등의 보호되는 인적 속성과 관련하여) 그 행위가 다른 사람의 존엄성을 침해하거나, 다른 사람에 대해 위협적이거나, 적대적이거나, 비하적이거나, 굴욕적이거나, 모욕적인 환경을 조성하려는 목

---

20) 차별금지법안(김재연 의원 대표발의;의안번호 1902463, 2012.11.6.) 제3조(차별의 범위) 제1호

1. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 출신학교, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력, 고용형태, 사회적 신분 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 다음 각 목의 어느 하나의 영역에서 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위

21) 차별금지법안(김재연 의원 대표발의;의안번호 1902463, 2012.11.6.)

제33조(괴롭힘의 금지)

① 누구든지 성별등을 이유로 한 괴롭힘으로부터 자유로울 권리가 있다.

② 누구든지 성별등을 이유로 한 괴롭힘을 하여서는 아니 된다.

③ 괴롭힘을 당한 피해자는 상담 및 치료, 법률구조, 그 밖의 적절한 조치를 받을 권리가 있으며, 괴롭힘의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.

④ 국가 및 지방자치단체는 성별등을 이유로 한 괴롭힘을 근절하기 위한 인식개선 및 괴롭힘 등 방지 교육을 실시하고 적절한 시책을 마련하여야 한다.

적 또는 효과를 갖는 원치 않는 행위'<sup>22)</sup>로 정의하고 있다.

이상의 내용을 통해 차별금지의 영역에서 사용되는 '괴롭힘'에 대한 법적 정의를 확인할 수 있었는데, 관련 법령에서는 괴롭힘을 '타인에게 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움, 비하 유발 등의 정신적 고통을 주는 행위'로 다소 포괄적으로 정의하고 있음을 확인하였다.

## 2. 학교폭력예방법에서의 괴롭힘

괴롭힘에 관련된 법적 정의는 학교폭력예방법에서도 발견할 수 있다. 특히 직장 내 괴롭힘에 대한 연구가 학교에서의 괴롭힘 연구에서 많은 영향을 받았다는 점을 고려하면,<sup>23)</sup> 직장 내 괴롭힘을 이해하는데도 시사점을 얻을 수 있을 것으로 보인다.

2004년 제정된 학교폭력예방법은 제정당시에는 학교폭력을 '학교내외에서 학생 간에 발생한 폭행·협박·따돌림 등에 의하여 신체·정신 또는 재산상의 피해를 수반하는 행위'로 정의하였으나, 학교폭력이 점차 다양한 형태로 발생하게 되자 그 범위가 더 구체화 되어 현재는 '학교 내외에서 학생을 대상으로 발생한 상해, 폭행, 감금, 협박, 약취·유인, 명예훼손·모욕, 공갈, 강요·강제적인 심부름 및 성폭력, 따돌림, 사이버 따돌림, 정보통신망을 이용한 음란·폭력 정보 등에 의하여 신체·정신 또는 재산상의 피해를 수반하는 행위'(법 제2조 제1호)로 정의되고 있다.

이 중 '따돌림'의 의미에 대해 대법원이 2007년에 학교폭력에 있어서 집단따돌림의 의미를 '학교 또는 학급 등 집단에서 복수의 학생들이 한 명 또는 소수의 학생들을 대상으로 의도와 적극성을 가지고, 지속적이면서도 반복적으로 관계에서 소외시키거나 괴롭히는 현상'<sup>24)</sup>으로 해석하였고, 2012년에는 이를 구체화 하여 따돌림을 '학교 내외에서 2명 이상의 학생들이 특정

---

22) 심재진, 앞의 글, p.60.

23) Einarsen et al, 앞의 책, p.5.

24) 대법원 2007.11.15. 선고 2005다16034 판결

인이나 특정집단의 학생들을 대상으로 지속적이거나 반복적으로 신체적·심리적 공격을 가하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 일체의 행위'(법 제2조 제1의2호)로 법제화하게 되었다.

학교폭력예방법상 용어는 '따돌림'으로 표현되어 있으나, 그 내용에 관계에서 소외시키는 행위뿐만 아니라 '괴롭히는' 행위 또한 포함되어 있다는 점에서 이 법에서 따돌림의 정의가 차별금지영역에서의 괴롭힘의 정의와 유사함을 알 수 있다. 또한 이처럼 대법원의 판례가 법제화 되는 과정에서 '의도와 적극성'이라는 요건이 사라졌고, '지속적이면서도 반복적'이라는 요건도 '지속적이거나 반복적으로'로 수정되었다.

이상의 내용을 통해 학교폭력에 있어서 괴롭힘이란 '학교 내외에서 복수의 학생들이 특정인이나 특정집단의 학생들을 대상으로 지속적이거나 반복적으로 신체적·심리적 공격을 가하여 상대방이 고통을 느끼도록 괴롭히거나 관계에서 소외시키는 행위'를 의미한다는 점을 확인하였다.

### 3. 경범죄처벌법에서의 괴롭힘

현행 경범죄처벌법 제3조 제2항 제14호는 지속적 괴롭힘을 '상대방의 명시적 의사에 반하여 지속적으로 접근을 시도하여 면회 또는 교제를 요구하거나 지켜보기, 따라다니기, 잠복하여 기다리기 등의 행위를 반복하여 하는' 것으로 정의하며, 이를 위반할 경우 10만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료의 형에 처해질 수 있다.

이는 2013년 경범죄처벌법 개정을 통해 신설된 조항으로, 이러한 스토킹 범죄라는 사회문제가 관련 규정의 미비로 인해 처벌이 어려웠던 점을 해결하기 위한 법개정으로 볼 수 있다. 경범죄처벌법에 관련 조항이 신설되기 이전에도 이에 대한 입법이 시도된 적이 있었고, 관련 입법안들에서 스토킹은 '상대방의 의사에 반하여 지속적, 반복적으로 접근하거나 미행하는 행위, 전화·편지·모사전송기·컴퓨터통신 등을 이용하여 자신의 의사를 전달하거나 특정한 물건 또는 문자를 보내는 행위로 인해 당사자뿐 아니라 그 가



족에게도 공포나 두려움을 주는 행위'로 정의될 수 있다.<sup>25)</sup>

이와 같은 스토킹의 정의가 지나치게 넓게 이루어질 경우 법적인 규율이 필요없는 가벼운 행위(단순한 구애, 교제행위)까지 괴롭힘의 범주에 포섭되게 되고, 반대로 정의를 지나치게 좁힐 경우에는 법적 보호가 필요한 행위가 제외될 수 있다.<sup>26)</sup> 이와 같은 정의상의 문제가 있기 때문에 경범죄처벌법에서는 스토킹행위는 다소 포괄적으로 정의하면서도 '명시적 의사에 반해', '지속적, 반복적으로' 행해지는 스토킹 행위를 처벌하고 있는데, 이는 각 행위들이 사소해보이더라도 명시적 의사에 반해 지속적, 반복적으로 이루어 질 경우 피해자에게 심각한 정신적 고통이 발생할 수 있다는 점을 고려한 것으로 보인다.

이상의 내용을 통해 차별금지법제, 학교폭력예방법, 경범죄처벌법에서의 '괴롭힘'에 대한 법적 정의를 살펴보았는데, 우리 법체계 내에서 '괴롭힘'이란 '다른 사람에게 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움 등을 유발하여 정신적 고통을 주는 행위'로 정의되고 있음을 확인하였고, 이러한 행위가 지속적, 반복적으로 이루어 질 경우 법적인 규율이 이루어지는 것으로 이해할 수 있다.

## II. '직장 내 괴롭힘'에 대한 법적 정의

괴롭힘이 '직장 내'에서 이루어진다는 것은 괴롭힘이 장소적으로 직장이라는 공간에서 발생한다는 것이 아니라, 근로자가 근로를 제공하는 과정에서 발생할 수 있는 괴롭힘을 의미한다. 따라서 직장 내 괴롭힘은 범위적으로는 직장 공동체 내에서 발생하는 괴롭힘뿐만 아니라 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자에 의해 발생하는 괴롭힘을 포함하고, 행위적으로는 근로자

---

25) 김청하, '스토킹 규제를 위한 <경범죄처벌법>상의 '지속적괴롭힘' 조항에 관한 검토, 『한국재난정보학회논문집』 제9권 제4호, 2013, p.442.

26) 김청하, 앞의 글, p.446.

에 대한 직접적인 모욕, 따돌림 뿐만 아니라 근로자의 업무수행을 방해하는 행위도 포함한다.

직장 내 괴롭힘의 경우 위계적으로 조직된 기업질서와 노동과 인격의 불가분성이라는 특징으로 인하여 발생할 여지가 크다. 문제는 이처럼 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는 행위가 무척 다양하고, 괴롭힘의 개념이 본질적으로 피해자의 주관적인 측면을 고려할 수 밖에 없어 직장 내 괴롭힘의 법적 정의를 확립하는 것이 문제가 되어 왔다.

직장 내 괴롭힘에 대한 일반적 정의로는 조직심리학자인 Einarsen 등의 정의가 통용되고 있는데,<sup>27)</sup> 이는 다음과 같다.

“직장 내 괴롭힘은 타인을 괴롭히고, 공격하고, 사회적으로 배제하거나, 타인의 업무에 부정적인 영향을 가하는 것을 의미한다. 특정한 행동, 상호작용 또는 과정에 ‘괴롭힘’이라는 용어가 사용되려면, 괴롭히는 행동이 일정 기간에 걸쳐 반복적이고 주기적으로 나타나야 한다. 괴롭힘은 강도가 점차 높아지는 과정으로, 이 과정에서 괴롭힘을 당하는 사람은 결국 열등한 지위로 하락하여 체계적이고 부정적인 사회적 행동의 대상이 된다. 동등한 대상간의 갈등은 직장 내 괴롭힘이라 볼 수 없다.”<sup>28)</sup>

이상의 정의에 더하여 직장 내 괴롭힘을 ‘대상에 대한 부정적 행동 또는 대상에 대한 해악을 유발할 수 있는 행위’<sup>29)</sup>로 넓게 이해하는 연구도 있으며, 이와 같은 확장된 정의는 직장 내 괴롭힘의 예방을 목적으로 하는 연구들에서 주로 사용된다고 한다.<sup>30)</sup> 직장 내 괴롭힘에 대한 정의는 ‘괴롭힘’에 대한 법적 정의와 마찬가지로 다소 포괄적이지만, 직장 내 괴롭힘의 요건으

27) M. Vartia, ‘EU의 직장내 괴롭힘’, 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014, p.4; K. Lippel, ‘The law of workplace bullying - an international overview’, 32 Comp. Lab. L. & Pol’y J. 1, 2011, p.2.

28) Einarsen et al, 앞의 책, p.22; K. Lippel, 앞의 글, p.2.

29) P. Saunders et al, ‘Defining Workplace Bullying Behaviour Professional Lay Definitions of Workplace Bullying’, 30 INT’L J.L. & PSYCHIATRY, 2007, p.351.

30) K. Lippel, 앞의 글, p.3.

로는 ‘반복성, 주기성’, ‘대상간의 우위성’ 등이 언급되고 있음을 확인하였다.

이와 같은 직장 내 괴롭힘의 일반적 정의를 바탕으로 각 국은 직장 내 괴롭힘을 법적으로 정의하고 이를 법적으로 규율하고 있다. 그러나 직장 내 괴롭힘에 대한 각 국의 법적 정의는 조금씩 다른데, 이는 ‘어느 정도의 직장 내 괴롭힘 행위를 법적으로 규율할 것인지’에 대한 각 국의 사회적·문화적 맥락차이에서 발생하는 것으로 보인다.

이하의 내용에서는 해외 입법례 등에서 사용되고 있는 직장 내 괴롭힘의 법적 정의를 살펴보고, 각 국의 특징적인 요소를 살펴보고자 한다. 또한 최근 국회에서 발의된 직장 내 괴롭힘 관련 입법안들에서 사용된 직장 내 괴롭힘에 대한 정의를 소개하고, 이를 종합하여 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 정의를 확립하고자 한다.

## 1. 해외 입법례 등에서의 법적 정의

직장 내 괴롭힘에 대한 규율은 다양한 형태로 이루어지고 있으나, 직장 내 괴롭힘에 대한 별도의 입법을 통해 이를 정의하고 규율하는 국가로는 스웨덴, 핀란드, 캐나다, 벨기에, 프랑스 등이 있다. 일본의 경우에는 직장 내 괴롭힘에 대한 입법이 이루어지지 않는했으나, 후생노동성의 지침을 통해 직장 내 괴롭힘의 문제에 대응하고 있다. 이하의 내용에서는 스웨덴, 프랑스, 일본에서의 직장 내 괴롭힘의 정의를 살펴보고자 한다.

### 가. 스웨덴의 입법례

직장 내 괴롭힘에 대한 최초의 입법례로 소개되는 스웨덴의 경우에는 1993년 스웨덴 산업안전위원회의 조례<sup>31)</sup>를 통해 직장 내 괴롭힘을 정의하고 있다. 조례 제1조에서는 직장 내 괴롭힘(Victimization)을 ‘개인 근로자에 대

---

<sup>31)</sup> Victimization at Work Ordinance: AFS 1993:17.

해 공격적인 방식으로 반복되어 행해지는 비난받을 만하거나 명백하게 부정적인 행동으로서 해당 근로자가 직장 공동체에서 배제되는 결과를 초래하는 행동<sup>32)</sup>으로 정의하고 있다.

이에 대한 산업안전위원회의 권고(General Recommendation)에서는 이와 같은 괴롭힘은 일반적인 직업적 견해의 차이, 업무관계에서의 갈등과는 구별되는 것으로, 괴롭힘으로 평가받기 위해서는 이러한 행위들이 개별 근로자에게 위험한 영향을 미칠 수 있는 비윤리적 행위들(unethical actions)로 나아가야 한다고 설명하고 있다. 또한 직장 내 괴롭힘은 근로자와 사용자 개인, 또는 사용자 대표에 의해 저질러 질 수 있는 행위로 설명되고, 고객, 거래처 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자의 행위는 이에 포함되지 않는다.

또한 권고에서는 직장 내 괴롭힘에 해당하는 행위 유형을 예시하여 법적 정의를 보충하고 있는데, 이에 해당하는 행위로는 근로자 또는 근로자의 가족에 대한 비방 또는 욕설, 모욕, 위협, 거부 또는 무시 등의 공격행위 뿐만 아니라, 근로자에게 의도적으로 업무와 관련된 정보를 보류하거나 부정확한 정보를 제공하거나 업무 수행을 방해하는 것, 객관적인 이유나 설명, 또는 근원적인 문제해결 노력 없이 개별 근로자에게 갑가지 행해지는 공격적인 징계(직무로부터의 근거 없는 배제, 사전 설명 없는 배치전환 또는 초과근무 요구) 등이 직장 내 괴롭힘에 해당하는 것으로 예시되고 있다.

## 나. 프랑스의 입법례

프랑스의 경우 노동법전을 통해 ‘정신적 괴롭힘’(Harcèlement moral)을 규율하고 있는데, 이에 따르면 정신적 괴롭힘은 ‘(근로자) 자신의 권리들과 존엄을 침해하거나, 신체적·정신적 건강을 훼손하거나, 직업적 장래를 위태

<sup>32)</sup> M. Strandmark K, 앞의 글, p.23;

By victimization is meant recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can result in those employees being placed outside the workplace community.

롭게 할 수 있는 근로조건의 훼손을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복되는 정신적 괴롭힘의 행위<sup>33)</sup>(L.1151-1)를 의미하고, 모든 근로자는 이러한 정신적 괴롭힘 행위를 겪어서는 안된다고 규정하고 있다.

프랑스의 경우에도 ‘정상적인 근로조건’과 ‘직장 내 괴롭힘’을 구분하는 것이 쟁점으로 등장하였고, 많은 근로자들이 직장 내 자신의 상황을 직장 내 괴롭힘에 해당하는 것으로 여기면서 관련된 법적 분쟁이 현격히 증가하였다고 한다.<sup>34)</sup> 따라서 프랑스의 경우에는 관련 판례를 통해 직장 내 괴롭힘의 개념을 확립해나가게 되었는데, 이는 근로자 보호의 관점에서 넓게 해석되고 있다.<sup>35)</sup>

어떤 행위가 정신적 괴롭힘에 해당하는 것으로 평가되기 위해서는 ‘반복적인 행위들’, ‘근로자의 건강 및 근로조건의 훼손’, ‘근로자의 권리 및 존엄의 침해 등의 발생 또는 발생위험’ 등의 요건을 갖추어야 한다.<sup>36)</sup> 먼저 괴롭힘의 성립에 반복적인 행위를 요구하는 것은 괴롭힘을 피해자에게 정신적 피해를 초래하는 과정으로 파악하는 것으로서, 기간의 장단이 괴롭힘에 해당하는지 여부를 결정하는 것이 아니라 그 기간이 근로자의 존엄을 침해하는 과정으로 볼 수 있는지가 중요하다.<sup>37)</sup>

‘근로자의 건강 및 근로조건의 훼손’과 관련하여 근로조건의 개념은 ‘근로자가 기업이나 업무에 대해 기대하는 것으로서 인격의 존중, 수행하는 업무에 대한 배려, 업무에 적절하고 지위에 합치하는 물질적인 근로조건 등과 같은 포괄적 의미’로 이해된다.<sup>38)</sup> ‘근로조건의 훼손을 목적으로’의 해석에

33) 조임영, 앞의 글, p.10;

Article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

34) L. Lerouge, ‘프랑스 노동법에서의 직장내 괴롭힘’, 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014, p.34.

35) L. Lerouge, 앞의 글, p.35.

36) 조임영, 앞의 글, p.12.

37) 조임영, 앞의 글, p.13.

38) 조임영, 앞의 글, p.15.

있어서 이것이 가해자의 가해의도를 요구하는 것인지가 문제되었으나, 프랑스 최고법원은 정신적 괴롭힘의 성립에 행위자의 가해의도는 필요하지 않고, 근로자의 근로조건의 훼손이라는 결과가 발생할 경우에도 성립하다고 보아 괴롭힘의 의도성을 배제하고 있다.<sup>39)</sup>

‘근로자의 권리 및 존엄의 침해 등의 발생 또는 발생위험’과 관련하여서는 피해자의 주관적 인식이 아니라 통상적인 근로자를 기준으로 객관적으로 평가해야 하며, 반드시 괴롭힘 행위와 근로조건의 훼손간의 인과관계가 성립해야 하는 것은 아니라고 한다.<sup>40)</sup>

이와 같은 정의에 기초하여 프랑스 법원에서 정신적 괴롭힘으로 인정된 사례들을 소개하면, 먼저 상급감독자가 다른 근로자들의 면전에서 모욕적인 언어를 사용하여 반복적으로 해당 근로자의 업무를 비난한 경우<sup>41)</sup>, 동료 근로자에 비해 과중한 업무량을 부여하는 경우,<sup>42)</sup> 정당한 이유 없이 근로자의 업무수단을 박탈하는 경우,<sup>43)</sup> 근로자에 대한 부당한 강등, 휴직, 견책 등의 처분을 한 경우<sup>44)</sup>가 정신적 괴롭힘에 해당한다고 보았다. 최근에는 사용자의 지시권 등 경영에 관한 권한의 행사로 나타나는 불명확하거나 모순적 지시, 불가능한 생산목표, 근로자들의 경쟁유도, 지나친 감시, 근로시간 및 장소의 지나친 유연화 등의 경영방식 또한 정신적 괴롭힘에 해당할 수 있다는 최고법원의 판결이 나오기도 하였다.<sup>45)</sup>

## 다. 일본의 정책사례

일본의 경우 직장 내 괴롭힘에 대한 입법은 마련되어있지 않으나, 직장

---

<sup>39)</sup> Cass. soc., 10 nov. 2009, Sté HSBC France, no 08-41.497(조임영, 앞의 글, pp. 16-17에서 재인용)

<sup>40)</sup> 조임영, 앞의 글, p.18.

<sup>41)</sup> Cass. soc. 8 Juil 2009, n 08-41.638(조임영, 앞의 글, p.12에서 재인용)

<sup>42)</sup> Cass. soc. 29 Juin 2006, n 03-44.055.(조임영, 앞의 글, p.19에서 재인용)

<sup>43)</sup> Cass. soc, 2 Fev 2011, n 09-42.733(조임영, 앞의 글, p.20에서 재인용)

<sup>44)</sup> Cass. soc, 31 Mars 2010, n 08-42.851(조임영, 앞의 글, p.20에서 재인용)

<sup>45)</sup> 조임영, 앞의 글, p.20;L. Lerouge, 앞의 글, p.36.

내 괴롭힘의 한 유형인 권력적 괴롭힘(パワハラ; Power Harassment의 일본식 표현)에 대해서는 후생노동성에서 발표한 「직장 내 권력적 괴롭힘의 예방·해결을 위한 제언」<sup>46)</sup>을 통해 ‘같은 직장에서 일하는 근로자에 대하여 직무상의 지위나 인간관계 등 직장 내의 우위성을 배경으로 업무의 적정한 범위를 넘어 정신적·신체적 고통을 주거나 직장환경을 악화시키는 행위’<sup>47)</sup>라는 정의가 사용되고 있다.

일본의 경우 직장 내 괴롭힘의 정의가 법적으로 확립되어 있지 않다보니 가해주체, 행위의 지속성, 허용범위 등에 대한 판례의 견해가 일정하지 않다고 한다.<sup>48)</sup> 일본의 경우에는 이와 같은 정의를 구체화하기 위해 권력적 괴롭힘의 6개 유형을 제시하고 있는데, 이는 ①신체적인 공격(폭행·상해), ②정신적인 공격(협박·폭언 등), ③인간관계의 분리(격리·동료 분리·무시), ④과도한 요구(업무상 명백히 불필요 한 것이나 수행 불가능한 업무의 지시, 업무방해), ⑤과소 요구(업무상 합리성 없이 능력과 경험과 동떨어진 낮은 업무를 명하거나 일을 주지 않는 것), ⑥개인에 대한 침해(사적인 일에 과도하게 개입하는 것) 행위로 분류된다.

이상의 내용을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 해외의 법적 정의를 살펴보았다. 직장 내 괴롭힘에 대해 법적인 정의를 별도로 갖춘 국가들에서는 직장 내 괴롭힘이 다소 포괄적으로 정의되어 정상적인 업무지시 및 근무환경과 괴롭힘을 구분하는 것이 논란이 되었고, 이에 대해서는 판례 또는 정부 지침 등을 통해 괴롭힘의 정의를 구체화하거나 괴롭힘 행위를 예시하는 방향으로 법적 규율이 이루어지고 있다.

이들 국가들에서는 공통적으로 근로자에 대한 폭언, 따돌림 등의 공격행위 뿐만 아니라 업무 수행을 방해하는 행위(정보 차단, 허드렛일 부여, 부당한 인사처분)등을 직장 내 괴롭힘에 해당하는 것으로 보고 있으며, 이 같은

46) 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」

47) 노상현, 앞의 글, p.130.

48) 나이토 시노, ‘일본의 직장내 괴롭힘’, 「국제노동프리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014., p.48.

행위가 반복적, 지속적으로 이루어져 근로자의 건강이 훼손되거나 근로환경 또는 근로조건이 악화될 경우 이를 법적으로 규율하고 있다.

## 2. 국내 입법안 등에서의 법적 정의

### 가. 국내 선행연구에서의 정의

국내의 초기 연구에서는 주로 해외연구에서 사용된 개념정의를 바탕으로 직장 내 괴롭힘에 대한 정의가 이루어졌다. 이형진은 직장 내 괴롭힘에 대한 개념정의를 연구환경과 국가마다 다르게 표현되고 있어 국내에서의 연구가 어렵다는 점을 지적하면서도, 괴롭힘의 핵심적 내용으로 ‘반복적이고 지속적인 부적절한 행동’과 ‘괴롭히는 사람과 피해자 간의 권력의 불균형(imbalance in power)의 존재’를 들고 있다.<sup>49)</sup> 또한 이준희는 직장 내 집단 괴롭힘을 ‘직장 내의 상사나 부하직원을 포함한 동료 근로자들이 자신의 상급자로서의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 특정 근로자를 향하여 의식적으로 오랜 기간에 걸쳐 반복적이고 집중적으로 신체적·정신적, 직·간접적인 수단으로 공격을 가하거나 소외시키는 일체의 행동 또는 의사의 소통’으로 정의하고 있다.<sup>50)</sup>

### 나. 국내 입법안에서의 법적 정의

#### 1) 직장 내 괴롭힘의 정의

최근에는 직장 내 괴롭힘에 관련된 입법안들이 제출되면서 이에 대한 법적 정의가 시도되고 있다. 제19대 국회에서 발의된 직장 내 괴롭힘 관련 법

---

49) 이형진, 앞의 글, p.5.

50) 이준희, 앞의 글, p.24.



안은 2015년 12월 현재 총 4개로서, 이중 가장 먼저 발의된 것은 2013.5.14.에 김춘진 의원이 대표 발의한 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 1904960;이하 ‘김춘진 의원안’)이다. 이 법안에서는 ‘직장 내 따돌림’ 방지를 위한 사용자의 예방교육 실시의무를 규정하고 있는데, 이 법안에서 직장 내 따돌림이란 ‘직장 내외에서 2명 이상의 근로자들이 특정 근로자나 특정 집단의 근로자들을 대상으로 지속적이거나 반복적으로 신체적·심리적 공격을 가하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 일체의 행위’를 의미한다. 이는 학교폭력예방법상 따돌림의 정의를 그대로 직장 내 따돌림의 정의로 가져온 것으로 보인다.

2013.9.30.에 한정애의원이 대표 발의한 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 1907079;이하 ‘한정애 의원안’)에서는 직장 내 괴롭힘을 ‘사용자 및 근로자가 직장 내외에서 직장 내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 특정 근로자나 특정 집단의 근로자들을 대상으로 의식적·지속적·반복적으로 신체적·정신적 공격을 가하거나 소외시키는 일체의 행위’로 정의하고 있다.

2015.6.8.에는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 이자스민 의원 대표발의로 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’) 일부개정법률안(의안번호 1915489;이하 ‘이자스민 의원안’)이 제출되는데, 이 법안에서는 직장 내 괴롭힘을 ‘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’로 정의하고 있다.

또한 이 법안은 남녀고용평등법 제13조의2에서 규정하고 있는 ‘고객 등에 의한 성희롱 방지’를 ‘고객 등에 의한 괴롭힘 방지’로 개정하면서, ‘고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 폭행, 성적인 언동, 폭언 등의 방법으로 신체적·언어적·심리적 공격을 가하여 근로자에게 고통을 느끼게 하는 행위’를 고객 등에 의한 괴롭힘으로 정의하고 있다.

가장 최근인 2015.11.2.에 이인영 의원이 대표 발의한 근로기준법 일부개

정법률안(의안번호 1917528;이하 ‘이인영 의원안’)에서는 직장 내 괴롭힘을 ‘사용자와 근로자가 직위, 업무상의 우월한 지위 또는 다수의 우월성을 이용하여 다른 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 다음 각 호의 행위’로 정의하고, 1호에서 6호까지 직장 내 괴롭힘 행위를 함께 예시하고 있다.<sup>51)</sup>

이를 표로 정리하면 다음과 같다.

입법안	직장 내 괴롭힘의 법적 정의
김춘진 의원안	직장 내외에서 2명 이상의 근로자들이 특정 근로자나 특정 집단의 근로자들을 대상으로 지속적이거나 반복적으로 신체적·심리적 공격을 가하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 일체의 행위.
한정애 의원안	사용자 및 근로자가 직장 내외에서 직장 내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여 특정 근로자나 특정 집단의 근로자들을 대상으로 의식적·지속적·반복적으로 신체적·정신적 공격을 가하거나 소외시키는 일체의 행위.
이자스민 의원안	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. 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 폭행, 성적인 언동, 폭언 등의 방법으로 신체적·언어적·심리적 공격

51) 근로기준법 일부개정법률안; 이인영 의원안

제15조의2(직장 내 괴롭힘의 예방 등)

①사용자와 근로자는 직위, 업무상의 우월한 지위 또는 다수의 우월성을 이용하여 다른 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 다음 각 호의 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

1. 의도와 적극성을 가지고 지속적·반복적으로 소외시키거나 괴롭히는 행위
2. 정당한 이유 없이 6개월 이상 업무에서 배제하는 행위
3. 불필요하거나 모순적인 업무지시를 반복하는 행위
4. 반복적으로 모욕적인 표현을 사용하여 인격을 침해하는 행위
5. 반복적으로 사실 또는 허위의 사실을 유포하여 명예를 훼손하는 행위
6. 그 밖에 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위

	을 가하여 근로자에게 고통을 느끼게 하는 행위.
이인영 의원안	<p>사용자와 근로자가 직위, 업무상의 우월한 지위 또는 다수의 우월성을 이용하여 다른 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 다음 각 호의 행위</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 의도와 적극성을 가지고 지속적·반복적으로 소외시키거나 괴롭히는 행위</li> <li>2. 정당한 이유 없이 6개월 이상 업무에서 배제하는 행위</li> <li>3. 불필요하거나 모순적인 업무지시를 반복하는 행위</li> <li>4. 반복적으로 모욕적인 표현을 사용하여 인격을 침해하는 행위</li> <li>5. 반복적으로 사실 또는 허위의 사실을 유포하여 명예를 훼손하는 행위</li> <li>6. 그 밖에 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위</li> </ol>

〈표 1〉 직장 내 괴롭힘에 대한 국내 입법안의 정의

## 2) 직장 내 괴롭힘의 요건

앞서 살펴본 국내의 직장 내 괴롭힘 관련 입법안에서는 ‘괴롭힘’에 대한 법적 정의와 마찬가지로 직장 내 괴롭힘을 다소 포괄적으로 정의하고 있어 명확성이 떨어진다는 점이 지적되어 왔으나,<sup>52)</sup> 이인영 의원안에서는 행위 유형을 세분하여 예시하고 있어 직장 내 괴롭힘 행위 대한 인식가능성을 높이고 있다. 이는 ‘근로자에게 신체적·정신적 공격을 가하여 건강을 훼손하는 행위’라는 포괄적인 직장 내 괴롭힘 정의를 ‘직장 내 지위나 다수의 우월성 이용’, ‘지속성·반복성’, ‘의도성’ 등의 요건을 통해 축소하고, 나아가 직장 내 괴롭힘 행위를 구체적으로 예시하여 직장 내 괴롭힘의 개념을 정의하는 것이다.

‘직장 내 지위나 다수의 우월성 이용’과 관련해서, ‘직장 내 지위’ 요건은

<sup>52)</sup> 한정에 의원안, 이자스민 의원안에 대한 국회 환경노동위원회 전문위원의 검토보고서에서는 이와 같은 정의가 ‘피해자나 가해자의 주관적인 판단에 큰 영향을 받을 수 밖에 없고, 행위유형이 복잡 다양하여 일률적인 규율이 어려울 수밖에 없다’는 지적을 하고 있다.

기업질서 내에서 우위를 차지하고 있는 사용자 또는 상급자에 의한 괴롭힘을 포섭하기 위한 것이고(수직적 괴롭힘), ‘다수의 우월성’ 요건은 동등한 근로자간에서 발생하는 괴롭힘(수평적 괴롭힘)의 경우 다수에 의해 이루어지는 경우만 직장 내 괴롭힘으로 포섭하기 위한 것이다. 이는 Einarsen 등의 직장 내 괴롭힘 정의에서처럼, 동등한 지위에 있는 근로자간의 갈등은 직장 내 괴롭힘으로 포섭되지 않는다는 의미이다.

지속성·반복성의 경우에는 정신적 괴롭힘에 대한 프랑스의 정의에서도 요구되는데, 이는 괴롭힘을 일련의 과정으로 파악하는 것으로 직장 내 괴롭힘이 피해근로자에게 미치는 영향을 고려하는 한편, 단순한 1회적인 갈등은 괴롭힘에 포함되지 않는다는 의미이다. 후술할 직장 내 괴롭힘 설문 양식인 NAQ-R에서는 지난 6개월간의 괴롭힘 행위를 조사대상으로 삼고 있다. 다만 1회의 괴롭힘 행위라도 그 행위가 심각하여 근로자에게 그 영향이 오래 지속될 수 있는 경우(심각한 정도의 폭행, 폭언 등)에는 지속성과 반복성을 갖춘 것으로 보아야 할 것이다.

입법안에서 사용되고 있는 직장 내 괴롭힘의 요건 중 가장 문제가 될만한 지점은 ‘의도성’과 관련된 요건인데, 관련 입법안들에서도 의도성과 같은 주관적 요소를 필요로 하는지 여부가 상이하다. 직장 내 괴롭힘에 있어서 가해자의 의도성이 문제가 되는 이유는 직장 내에서의 정당한 업무지시(질책)과 괴롭힘 행위가 구분되기 어렵고, 또한 직장 내의 인간관계에서 발생하는 갈등상황을 모두 괴롭힘으로 포섭하기도 어렵기 때문이다.

하지만 직장 내 괴롭힘의 요건에 반드시 의도성이 포함되어야 하는지는 의문이 있다. 첫째로, 직장 내 괴롭힘은 근로자의 인격을 침해하고 신체적·정신적 건강을 침해하는 행위로서 피해근로자에게 발생한 결과를 중심으로 파악되어야 하며, 가해자의 내심의 의도가 반드시 필요하다고 보기 어렵다. 둘째로, ‘의도 및 적극성’이라는 문구는 학교에서의 집단따돌림에 대한 대법원 판례에서 이어진 것으로 보이는데, 이후 학교폭력예방법이 개정되는 과정에서 이러한 요건은 반영되지 않았다. 이에 대한 입법자의 의사가 명확히 발견되지는 않았으나, 이를 통해 괴롭힘에 관련된 법제에서 의도성의 요건

이 반드시 사용되는 것은 아님을 알 수 있다. 셋째로, 프랑스의 사례에서처럼 직장 내 괴롭힘의 성립에 의도성을 요구하지 않는 규율사례도 존재한다. 이러한 점에서 직장 내 괴롭힘의 성립에 반드시 의도성이 필요하다고 보기는 어렵고, 또한 괴롭힘이 지속적·반복적으로 이루어진 경우에는 이 같은 행위가 의도적임을 추단할 수 있을 것이다.

또한, 관련 입법안에서는 주로 사용자 및 근로자에 의한 내부적 괴롭힘에 초점을 맞추고 있는데 반해, 이자스민 의원안에서는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자에 의한 괴롭힘을 예방하기 위한 사용자의 조치의무를 규정하고 있으며, 이는 최근 증가하고 있는 감정노동의 문제에 대응하기 위한 것으로 보인다.

### 3. 소결: 직장 내 괴롭힘의 법적 정의

이상의 내용을 종합하면, 우리 법 체계에서 직장 내 괴롭힘이란 ‘사용자 및 근로자가 직장 내외에서 직무상 지위 또는 수적인 우월성을 이용하여 다른 근로자에게 지속적·반복적으로 신체적·정신적 고통을 가하거나, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무 수행과정에서 근로자에게 신체적·정신적 고통을 가하여, 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하고 인격을 침해하는 행위’로 정의할 수 있다.

이와 같은 정의방식은 ‘근로자에게 신체적·정신적 공격을 가하여 건강을 훼손하는 행위’라는 포괄적인 정의를 ‘직장 내 지위나 다수의 우월성 이용’, ‘지속성·반복성’ 등의 요건을 통해 축소하는 것으로, 이와 같은 정의만으로는 행위에 대한 예측가능성이 떨어진다고 볼 수 있다. 따라서 구체적인 괴롭힘 행위를 예시하는 방식으로 이를 보충하는 것이 필요하다.

### III. 직장 내 괴롭힘과의 구별개념

‘직장 내 괴롭힘’은 각 국가마다, 연구자마다 상이한 형태로 표현된다. 영어로 직장 내 괴롭힘은 ‘workplace bullying’으로 표현되지만, ‘bullying’ 대신에 ‘harassment’ 또는 ‘mobbing’, ‘victimization’이라는 단어가 사용되기도 하고, ‘workplace’ 대신 ‘bullying at work’라는 용어가 사용되기도 한다. 국내의 연구에서도 마찬가지로, 이전의 선행연구에서는 ‘직장 내 괴롭힘’, ‘직장 내 집단 괴롭힘’, ‘사업장 내 괴롭힘’, ‘정신적 괴롭힘’, ‘직장 내 음해 행위’, ‘직장 내 따돌림’, ‘직장 내 무례함’ 등의 용어가 사용되어 왔다.

#### 1. Mobbing, Bullying, Harassment와의 구별

앞서 설명한 것처럼 위의 용어들은 ‘직장 내 괴롭힘’을 설명하는 개념으로 사용되고 있으나, 결론적으로 내용상으로 뚜렷하게 구분되는 개념은 아닌 것으로 보인다. Einarsen 등의 설명에 따르면 ‘직장 내 괴롭힘’의 개념은 각 국가나 지역에 따라 상이하게 표현되지만, 상호대체가 가능한(interchangeable) 용어라고 한다.<sup>53)</sup>

먼저 직장 내 괴롭힘에 대한 연구가 최초로 시작된 스웨덴에서는 학교에서 발생하는 괴롭힘을 지칭하기 위해 Mobbing이라는 용어가 사용되었다. Mobbing은 군중, 집단을 뜻하는 ‘Mob’에서 비롯된 것으로, 다수의 사람들이 개인 또는 소수의 사람들을 공격하는 집단현상을 지칭한다. 직장 내 괴롭힘 연구의 선구자인 스웨덴의 사회심리학자 H.Leymann은 학교에서의 괴롭힘에 대한 연구에서 이 용어를 차용하였다고 한다.<sup>54)</sup> 이와 같은 용어가 1990년대 후반 다른 유럽 국가들에서도 사용되고 있고, 독일에서는 직장 내 괴롭힘을 설명하는데 있어 Mobbing이라는 용어를 사용하고 있다. 스웨덴의

53) Einarsen, 앞의 책, p.5. ; K. Lipple, 앞의 글, p.2

54) Einarsen, 앞의 책, p.4.

경우 1993년의 <직장 내 괴롭힘의 예방을 위한 스웨덴 산업안전위원회 조례><sup>55)</sup>에서 Victimization이라는 용어를 사용하고 있으나, 이 역시 직장 내 괴롭힘을 지칭하는 의미로 사용되고 있다.

프랑스어권에서는 Harcèlement라는 단어가 사용되고 있는데, 이는 영어의 Harassment에 해당한다. 프랑스의 경우에는 스웨덴에서의 논의가 확장된 것이 아니라, 1998년 정신의학자 마리-프랑스 이리고앵이 발간한 <Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien><sup>56)</sup>라는 저서를 계기로 직장 내 괴롭힘에 대한 논의가 본격적으로 시작되었다고 한다.

영미권에서는 Bullying이라는 용어가 주로 사용되는데, 이는 ‘괴롭히다, 성가시게 하다’는 의미를 가진 Bully라는 동사에서 비롯된 것이다. 이 단어는 영국의 언론인 A. Adams가 영국의 직장 현실을 파헤치는 프로그램, 저서 등에서 처음 사용하였고, 이후 사회적인 관심이 확장되어 직장 내 괴롭힘을 예방하고 금지하는 법률과 정책 등이 만들어지게 되었다고 한다.<sup>57)</sup>

이 용어들은 서로 대체가능하다고 하지만, 그 용어를 사용하는 맥락과 뉘앙스에 따라 약간의 의미차이를 보이기도 한다. Bullying이라는 용어는 하나 이상의 대상을 공격하는 가해자의 행위에 초점을 맞추고 있고, Mobbing은 하나 또는 다수의 사람들에 의해 행해지는 체계적인 행위에 의해 피해를 입는 대상자의 경험에 초점을 맞추고 있다는 설명이 있다. 또한 H. Leymann은 성인 괴롭힘의 경우 더 간접적이고 미묘한 공격행위가 나타나기 때문에 신체적 공격까지를 포함하는 Bullying보다 Mobbing이라는 용어를 사용하였다고 하는데, 이러한 견해는 Bullying은 신체적 폭력을 포함하는 행위로, Mobbing은 정신적이고 사소한 행위를 포함하는 개념으로 여기는 것으로 보인다. 한편 이 두 단어는 집단적 괴롭힘(Mobbing)과 개인적 괴롭힘(Bullying)을 구분하기 위해 사용된다고 한다.<sup>58)</sup>

55) Victimization at Work Ordinance: AFS 1993:17.

56) 국내에서는 마리 프랑스 이리고앵, 『보이지 않는 도착적 폭력』, 북프렌즈, 2006.으로 출판되었다.

57) H. Hoel, ‘Workplace Bullying in United Kingdom’, 『Workplace Bullying and Harassment』, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2013, p.61.

Harassment라는 단어는 이 두 단어의 상위개념으로 사용된다는 견해가 있다.<sup>59)</sup> 이 경우 Harassment는 차별적 괴롭힘을 포괄하는 의미를 가지는데, 예컨대 성적 괴롭힘(Sexual Harassment)의 개념이 이에 속한다. 영국의 평등법(Equality Act 2010)에서도 Harassment라는 개념을 사용하고 있다. 최근 유럽에서는 두 단어보다 Harassment라는 용어가 점차 널리 사용되고 있다고 한다.<sup>60)</sup> 이 글에서 사용하고자 하는 직장 내 괴롭힘의 개념에는 Harassment라는 포괄적 용어를 사용하는 것이 적절한 것으로 보인다.

## 2. 따돌림, 음해행위 등과의 구별

국내 선행연구에서는 ‘직장 내 집단 괴롭힘’,<sup>61)</sup> ‘직장 내 따돌림’,<sup>62)</sup> ‘사업장 내 괴롭힘’,<sup>63)</sup> ‘직장 내 음해행위’<sup>64)</sup> ‘정신적 괴롭힘’ 등의 용어가 사용되어왔다. 먼저 ‘직장 내 집단 괴롭힘’은 ‘다수인에 의하여 특정 근로자에게 일방적으로 가해지는 괴롭힘 행위’<sup>65)</sup>를 의미하며, 이는 집단적 괴롭힘(Mobbing)의 의미에 가까운 것으로 보인다. 다만 ‘집단 괴롭힘’이라는 용어를 사용하여 집단성을 개념요소로 사용하고 있으면서도 ‘상급자 한사람에 의한 괴롭힘’을 포괄하여 개념요소의 상대성을 인정하고 있는데, 이와 같은 의미라면 굳이 ‘직장 내 집단 괴롭힘’이라는 용어를 사용하지 않고 ‘직장 내 괴롭힘’이라는 용어를 사용하면 될 것으로 보인다.

‘직장 내 따돌림’ 또는 ‘집단 따돌림’이라는 표현도 선행연구에서 사용되고 있는데, 직장 내 따돌림은 직장 내 괴롭힘의 한 유형이라 할 수 있을 것

---

58) M. Vartia, 앞의 글, p.5.

59) 이준희, 앞의 글, p.11.

60) M. Vartia, 앞의 글 p.6.

61) 이준희, 앞의 글.

62) 이달휴, ‘직장에서의 근로자의 따돌림’, 「중앙법학」 제13집 제4호, 중앙법학회, 2011.

63) 이수연, ‘감정노동과 사용자책임’, 「노동법학」 제54호, 한국노동법학회, 2015.

64) 김영문, ‘직장 내에서의 음해행위(Mobbing)에 대한 법적 구제수단’, 「법조」 제47권 제3호, 법조협회, 1998.

65) 이준희, 앞의 글, p.23



이다.<sup>66)</sup> 따돌림의 개념은 법적으로 확립되어 있는데, 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률 제2조 제1의2호에서는 따돌림을 ‘학교 내외에서 2명 이상의 학생들이 특정인이나 특정집단의 학생들을 대상으로 지속적이거나 반복적으로 신체적 또는 심리적 공격을 가하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 일체의 행위’로 정의하고 있다. 또한 집단 따돌림 개념에 대해, 대법원은 ‘학교 또는 학급 등 집단에서 복수의 학생들이 한 명 또는 소수의 학생들을 대상으로 의도와 적극성을 가지고, 지속적이면서도 반복적으로 관계에서 소외시키거나 괴롭히는 현상’으로 해석하고 있다.<sup>67)</sup> 비록 따돌림이라는 용어가 학교에서의 괴롭힘을 설명하는 용어로 사용되고 있으나, 기업 내 근로자들 사이에서도 이와 같은 따돌림이 발생할 수 있고 이로 인하여 인간관계에서의 소외, 배제 등의 피해가 발생할 수 있기 때문에 이를 ‘직장 내 따돌림’을 설명하는데도 적용할 수 있을 것이다. 이 경우, ‘직장 내 따돌림’이란 ‘직장 내에서 다수의 근로자들이 한명 또는 소수의 근로자들을 대상으로 의도와 적극성을 가지고, 지속적이거나 반복적으로 신체적·심리적 공격을 가하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 일체의 행위’로 설명된다.

‘직장 내 음해행위’의 경우 Mobbing을 음해행위로 번역한 것으로 보이는데, 이는 은밀하게 행하여지는 직장 내 괴롭힘 행위를 포착하고자 사용된 것으로 보인다.<sup>68)</sup> 그러나 직장 내 괴롭힘이 은밀하게 행하여지는지 여부는 후술할 사용자책임과 관련되어서는 논의의 실익이 있지만, 직장 내 괴롭힘 행위를 포착하는데 있어 은밀하게 행하여지는지 여부는 중요하지 않은 것으로 보인다.

### 3. ‘직장 내 성희롱’과의 구별

‘직장 내 성희롱’은 직장 내외에서 발생하는 성적 괴롭힘을 의미하는 것으

66) 이달휴, 앞의 글, p.481. 이준희, 앞의 글, p. 14.

67) 대법원 2007.11.15. 선고 2005다16034 판결

68) 이준희, 앞의 글, p. 14.

로, 차별금지의 영역에서는 성별을 이유로 한 차별의 일종으로 포섭될 수 있다. 우리 법에서의 직장 내 성희롱이란 ‘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 고용에서 불이익을 주는 것’을 의미하는데(남녀고용평등법 제2조 제2호), 이를 환경형 성희롱과 조건형 성희롱으로 나누어서 설명하기도 한다.

직장 내 성희롱은 ‘성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감’을 느끼게 하는 행위로서, 발생하는 정신적 피해의 내용에 젠더 개념이 내재되어 있으나, 직장 내 괴롭힘은 그러한 젠더 개념 없이 더 포괄적인 차원에서 인정되는 것으로 직장 내 성희롱을 포함하는 개념이며, 또한 인적 속성에 기반한 차별에 해당하지 않는 경우가 있다. 또한 직장 내 성희롱의 경우 법인인 사업주는 성적 언동 등을 행하는 가해주체가 될 수 없으나, 직장 내 괴롭힘의 경우 법인인 사업주 근로자의 노동을 매개로 근로자에게 정신적인 피해를 줄 수 있다는 점에서 가해주체가 될 수 있다는 차이점이 있다.

하지만 관련된 입법형식과 가해주체가 유사하고, 근로자에게 발생하는 (성적)굴욕감 또는 혐오감 등의 정신적 피해 발생을 금지하고 예방한다는 차원에서 유사점을 찾을 수 있고, 직장 내 괴롭힘을 연구하는데 있어서 직장 내 성희롱에 대한 연구에서 많은 시사점을 얻을 수 있다.

## 제2절 직장 내 괴롭힘의 유형

이상의 내용을 통해 직장 내 괴롭힘의 정의를 살펴보았는데, 이하의 내용에서는 직장 내 괴롭힘의 개념을 구체적으로 파악하기 위해 직장 내 괴롭힘의 유형을 검토하고자 한다. 직장 내 괴롭힘의 유형은 가해주체와 행위양태, 발생원인과 의도에 따라 분류할 수 있는데, 행위양태에 따른 분류는 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 구체적으로 예시하여 이를 법적으로 판단하는데 도움을 줄 수 있고, 가해주체에 따른 분류는 직장 내 괴롭힘과

관련된 법적 책임을 나누는데 유용한 논거가 될 수 있다. 발생원인과 의도에 따른 분류는 이를 규율하기 위한 정책방향을 설정하고 예방책을 고안하는 근거로 사용될 수 있다.

## I. 행위양태에 따른 분류

### 1. 직장 내 괴롭힘의 행위양태

직장 내 괴롭힘에 대한 유형분류에 있어 가장 많이 사용되는 방법이 바로 행위양태에 따른 분류인데, 이는 직장 내 괴롭힘이라는 포괄적 현상을 세분하고 객관화하여 포착하기 위한 것으로 보인다. 이하의 내용에서는 직장 내 괴롭힘 행위양태를 제시한 해외 연구를 우선적으로 검토하고, 이를 국내 연구 또는 법안에서 제시된 행위양태와 비교하고자 한다.

조직심리학자인 Rayner와 Hoel은 직장 내 괴롭힘 행위를 5가지로 분류하는데, 이는 ①직업적 지위에 대한 위협(Threat to professional status; 의견 무시하기, 대중 앞에서 창피주기), ②개인적 지위에 대한 위협(Threat to personal standing; 모욕, 헐박), ③고립(isolation; 사회적으로 고립시키기, 정보 차단하기), ④과도한 업무(overwork; 과도한 압력, 불가능한 마감기한제시), ⑤불안감 조성(destabilization; 실패 조장, 무의미한 과업지시) 등으로 나누고 있다.<sup>69)</sup>

Leymann 또한 직장 내 괴롭힘을 45개의 행위 유형으로 세분화 하여 제시하고 있는데 이를 5가지로 분류하여 보면, ①근로자가 타인에게 스스로를 피력할 가능성을 공격하는 것(욕설, 헐박, 끝없는 비판 등), ②근로자의 대인관계에 대한 공격(대화 거부, 동석 거부 등), ③근로자의 사회적 명성에 대한 공격(헐담, 허위사실 유포, 조롱), ④직업능력이나 생활의 질에 대해

<sup>69)</sup> Rayner, C., & Hoel, C, 'A Summary review of literature relating to workplace bullying, Journal of Community & Applied Social Psychology, 1997, p. 183.(이 형진, 앞의 글, p. 8.에서 재인용)

공격하는 경우(아무런 일도 주지 않거나 허드렛일 부여, 과도한 업무부여), ⑤근로자의 건강에 대한 공격(특정 근로자에게만 건강에 해로운 작업을 강요하거나 고위험의 작업을 전담하게 하는 것)으로 구분한다.<sup>70)</sup>

## 2. 행위양태에 따른 직장 내 괴롭힘의 분류

Rayner와 Hoel, 그리고 Leymann의 연구를 종합해보면, 직장 내 괴롭힘의 행위양태는 크게 ①근로자에 대한 직접적인 괴롭힘 행위(모욕, 협박, 허위사실의 유포), ②근로자를 배척 또는 소외시키는 행위(따돌림, 대화 거부, 정보 차단하기) ③근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위(아무런 일도 주지 않거나 허드렛일 부여, 과도한 업무부여, 불가능한 마감기한제시) 등으로 나누어서 살펴볼 수 있다.

특히 이 중 근로자의 노동에 대한 괴롭힘에 대해서는 많은 논의가 이루어지고 있는데, 이는 최근 성과위주의 경영체제로 인해 근로자에 대한 억압적(가학적) 인사관리가 등장하고, 해고절차를 회피하여 근로자를 퇴출시키기 위한 수단으로서 부당한 인사조치가 이루어지는 사례가 점차 증가하고 있기 때문이다. 이를 ‘조직적 괴롭힘’(Organizational Bullying)이라고 부르기도 하는데, 이는 조직의 과업수행과정에서 다수의 근로자들을 대상으로 발생하는 억압적이고, 악의적이고, 모욕적인 행위를 의미하며, 그 구체적인 예시로는 과도한 업무 목표, 벌칙, 병가사용정책의 제한 등이 언급된다.<sup>71)</sup> Einarsen은 직장 내 괴롭힘은 어디까지나 대인관계에서 발생하는 것이라는 견지에서 조직적 괴롭힘은 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 설명한다.<sup>72)</sup>

하지만 직장 내 괴롭힘은 ‘직장 내외에서 직무상 지위 또는 수적인 우월

<sup>70)</sup> Leymann, ‘Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 1993, p.21 (김영문, 앞의 글, p. 129.에서 재인용)

<sup>71)</sup> A. Liefoghe & K. Mac Davey, ‘Accounts of workplace bullying: The role of the organization’, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10:4, 2001, pp. 375-392.

Psychology, 10:4, 2001 375-392,

<sup>72)</sup> Einarsen, 앞의 책, pp.20-21.

성을 이용하여 의도와 적극성을 가지고 근로자에게 지속적·반복적으로 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움 등을 유발하여 정신적 고통을 주는 행위'로서 이와 같은 조직적 괴롭힘의 경우에도 근로자의 정신적 고통을 유발할 수 있고, 또한 근로내용의 타인결정성이라는 근로관계의 특성으로 인해 근로제공 과정에서 근로자의 인격이 침해될 가능성이 크다는 점<sup>73)</sup>을 고려하면 근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위를 직장 내 괴롭힘의 일종으로 설명할 수 있을 것이다. 또한 향후 살펴볼 프랑스의 직장 내 괴롭힘 규율 사례에서도 '경영기법을 통한 직장 내 괴롭힘'의 성립을 인정한 바 있다.

이러한 견지에서 직장 내 괴롭힘에 관련된 입법안을 살펴보면, 이인영 의원안에서 예시하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위 중 '모욕적인 표현을 사용하여 인격을 침해하는 행위'(제4호)와 '사실 또는 허위의 사실을 유포하여 명예를 훼손하는 행위'(제5호)의 경우 근로자에 대한 직접적인 괴롭힘 행위로 설명할 수 있고, '의도와 적극성을 가지고 지속적·반복적으로 소외시키는 행위'(제1호)의 경우는 근로자를 대인관계에서 배제 또는 고립시키는 행위로 설명할 수 있다. 또한 '정당한 이유 없이 업무에서 배제하는 행위'(제2호)와 '불필요하거나 모순적인 업무지시를 반복하는 행위'(제3호)의 경우 근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위로 포섭할 수 있다.

일본의 경우에도 후생노동성 제언에서 파워하라의 6개 유형을 예시하고 있는데, 이는 ①신체적인 공격(폭행·상해), ②정신적인 공격(협박·폭언 등), ③인간관계의 분리(격리·동료 분리·무시), ④과도한 요구(업무상 명백히 불필요한 것이나 수행 불가능한 업무의 지시, 업무방해), ⑤과소 요구(업무상 합리성 없이 능력과 경험과 동떨어진 낮은 업무를 명하거나 일을 주지 않는 것), ⑥개인에 대한 침해(사적인 일에 과도하게 개입하는 것) 행위로 분류된다. 이 중 과도한 요구 또는 과소한 요구는 근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위로 포섭할 수 있을 것이다.

## II. 가해주체에 따른 분류

<sup>73)</sup> 전윤구, 앞의 글, p.140.

행위양태를 통한 분류가 직장 내 괴롭힘을 객관화 시키고 개별 행위를 직장 내 괴롭힘의 틀로 규율할 수 있게 해준다면, 가해주체에 따른 분류는 직장 내 괴롭힘의 발생원인을 파악하고, 또한 이에 대한 법적 책임의 주체를 명확히 하는데 도움이 될 수 있다.

## 1. 직장 내 괴롭힘의 가해주체

직장 내 괴롭힘의 가해주체로는 일반적으로 노동현장에서 가장 근로자와 밀접한 관련을 맺고 있는 사용자 및 근로자 등을 생각해 볼 수 있는데, 직장 내 괴롭힘 관련 법안들에서는 2인 이상의 근로자(김춘진 의원안), 사용자 및 근로자(한정애 의원안, 이인영 의원안), 사업주·상급자 및 근로자, 그리고 고객 등의 업무와 밀접한 관련이 있는 자(이자스민 의원안)를 직장 내 가해주체로 보고 있다.

또한 남녀고용평등법 제14조의2에서는 ‘고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자’ 또한 직장 내 성희롱의 가해주체가 될 수 있는 것으로 보는데, 여기에서 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자란 ‘해당 사업장과 납품, 구매, 용역 등 어떠한 명칭으로든지 업무나 영업과 관련하여 지속적 또는 일시적으로 거래관계에 있는 자, 또는 해당 사업장에서 제공하는 서비스를 지속적 또는 일시적으로 이용하는 자’를 의미한다.<sup>74)</sup> 근로자에 대한 폭언 등의 정신적 고통을 주는 행위는 사업 내부의 관계에서 뿐만 아니라 고객 등의 외부적 관계에서도 발생할 수 있기 때문에, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자 또한 직장 내 괴롭힘의 가해주체로 포섭할 수 있다.

## 2. 가해주체에 따른 직장 내 괴롭힘의 분류

이처럼 직장 내 괴롭힘은 다양한 가해주체에 따라 발생할 수 있으므로,

---

<sup>74)</sup> 노동부, 「직장 내 성희롱, 성차별 예방 자료」, 2009, p.11.

이에 따라서 직장 내 괴롭힘을 분류할 수 있다. 먼저, 직무상 위계관계가 없는 동료 근로자가 가해주체인 경우는 수평적인 차원에서 발생하는 직장 내 괴롭힘으로 ‘수평적 괴롭힘’으로 분류할 수 있고, 직무상 위계가 있는 경우에는 ‘수직적 괴롭힘’으로 분류할 수 있다. ‘수직적 괴롭힘’에는 상급자가 직무상 우위를 이용하여 괴롭히는 ‘하향식 괴롭힘’과, 하급자가 수직 우위 등을 이용하여 상급자를 괴롭히는 ‘상향식 괴롭힘’이 있을 수 있다.

이 같은 사업 내부의 관계에서 발생하는 괴롭힘(‘내부적 괴롭힘’) 이외에도, 사업 외부의 ‘고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자’에 의해 발생하는 ‘외부적 괴롭힘’이 있을 수 있다. ‘외부적 괴롭힘’의 경우에는 직장 질서외부에서 발생하며, 그 특성상 불특정 다수가 공모하지 않고 반복적으로 일어날 수 있어 가해행위에 대한 법적을 묻기 힘들기 때문에, 이에 대한 사업주의 사전적 예방과 조치가 중요하다 할 수 있다.

### III. 발생원인과 의도에 따른 분류

직장 내 괴롭힘의 발생원인과 의도는 아직 명확히 밝혀진 바 없으나, 조직심리학 등에서는 직장 내 괴롭힘의 발생과 밀접한 상관관계를 보이는 요인들을 통해 직장 내 괴롭힘을 분류하고자 한다.

프랑스의 국가인권자문위원회는 정신적 괴롭힘을 그 원인 내지 목적에 따라 세 가지 유형으로 분류하고 있는데,<sup>75)</sup> 그 유형으로는 ①전체종업원에 대한 경영 전략의 성질을 띠는 제도적 괴롭힘(Harcèlement institutionnel), ② 법정 해고절차의 회피를 목적으로 구체적으로 지정된 한 명 또는 여러 명의 근로자들을 대상으로 기획되는 직업적 괴롭힘(Harcèlement Professionnel), ③아무런 동기 없이 오로지 타인을 파괴하거나 자신의 권력을 크게 보이려고 하는 목적으로 행해지는 개인적 괴롭힘(Harcèlement individuel)이 있다.

조직심리학에서는 직장 내 괴롭힘의 발생과 관련된 요인을 개인적 요인,

<sup>75)</sup> M. Debout, ‘Le harcèlement moral au travail’, Avis du Conseil économique et social, Les éditions des journaux officiels, 2001, pp.20-21; 조임영, 앞의 글, p.5.

조직적 요인, 사회적 요인 등으로 설명한다. 먼저 개인적 요인과 관련하여서는,<sup>76)</sup> 가해자의 과도한 자존심과 사교능력의 부족 등의 요인으로 인하여 직장 내 대인관계에서 문제가 발생하고, 또한 가해자가 조직 내에서 자신의 입지를 강화하기 위해 동료 근로자를 괴롭히는 경우가 발생한다고 한다. 또한 피해자와 관련된 요인으로는 피해자가 업무능력이 동료에 비해 뛰어나거나 부족한 경우 괴롭힘이 발생할 수 있다고 하고, 마찬가지로 대인관계에서의 미숙함으로 인해 갈등이 발생하고, 이것이 괴롭힘으로 이어지는 경우가 있다고 한다. 일반적으로 직장 내 괴롭힘의 가해자는 남성인 경우가 더 많다.

조직적 요인으로는 직무설계와 조직형태, 조직문화, 리더십의 유형, 보상과 경쟁 시스템, 조직의 변화 등의 요인이 언급된다.<sup>77)</sup> 먼저 직무설계가 모호하고, 직무에 대한 근로자의 기대가 불분명하거나 예측불가능 한 경우 괴롭힘이 발생할 수 있으며, 스스로의 작업을 통제할 수 없는 상황에서 스트레스가 증가하여 괴롭힘의 발생에 영향을 줄 수 있다고 한다. 또한 조직문화와 관련하여 괴롭힘이 암묵적으로 용인되고, 조직 내 의사소통이 부족한 경우 괴롭힘이 발생할 개연성이 크다고 한다. 그리고 직장 내 괴롭힘으로 인한 편익과 손실을 합리적으로 분석하여 조직이 원하지 않거나 성과가 낮은 직원을 제거하는 ‘전략적 괴롭힘’이 발생하며, 특히 고용관련 법규가 엄격한 경우 해고절차를 회피하기 위해, 또는 내부고발자와 같은 특정 근로자를 추방하기 위한 괴롭힘이 이루어진다고 한다. 또한 기업의 구조조정 또는 구조변화 과정에서 직장 내 괴롭힘이 더 많이 발생한다.

직장 내 괴롭힘의 발생과 관련된 사회적 요인으로는 사회적 부정의와 불평등으로 인한 좌절과 스트레스가 직장 내 괴롭힘으로 이어지고, 경쟁적 분위기속에서 개인의 정체성 형성에 중대한 영향을 미치는 근로관계와 직업적 지위에 대한 자아존중의 붕괴, 적자생존을 강조하는 사회규범 등의 요인이 직장 내 괴롭힘 발생의 요인으로 언급된다.<sup>78)</sup> 이러한 요인들은 직장 내 괴

---

76) Einarsen, 앞의 책, pp.177-200.

77) Einarsen, 앞의 책, pp.226-243.



롭힘의 발생과 높은 상관관계를 보이는 것일 뿐, 명백한 인과관계가 나타난 것은 아니다.

직장 내 괴롭힘은 이와 같은 다양한 요인들의 상호작용의 결과로 발생하는 것으로 파악할 수 있다. 그러나 앞서 연구배경과 관련하여 설명하였듯, 최근 우리 사회에서 직장 내 괴롭힘에 대한 관심이 증가하고 있는 데는 노동환경의 변화와 사회적 인식의 변화로 인해 직장 내 괴롭힘의 조직적·사회적 요인이 증가하는 것이 그 주요원인이라 할 수 있다.

이상의 내용을 통해 직장 내 괴롭힘은 단순히 인간관계에서 비롯된 개인적인 갈등이 아니라, 노동환경과 규범의 변화, 직무설계 등 다양한 조직적·사회적 요인들의 복합적인 작용을 통해 발생한다는 점을 확인하였다. 따라서 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 규율도 그저 근로자간의 대인관계를 규율하는 것이 아니라 급격하게 변화하고 있는 현대 고용환경 속에서 발생하는 근로자의 인격침해를 보호하기 위한 것으로 접근되어야 할 필요가 있다.

#### IV. 소결: 직장 내 괴롭힘의 3유형

이상의 내용을 통해 직장 내 괴롭힘을 행위유형, 가해주체, 발생원인 및 의도에 따라 분류해보았다. 행위유형에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류하면, 근로자에 대한 직접적인 괴롭힘 행위(모욕, 협박, 허위사실의 유포), 근로자를 배척 또는 소외시키는 행위(따돌림, 대화 거부, 정보 차단하기), 근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위(아무런 일도 주지 않거나 허드렛일 부여, 과도한 업무부여, 불가능한 마감기한제시)의 3유형으로 분류할 수 있다.

또한 가해주체에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류할 경우에 크게 사업 내부의 가해자에 의해 발생하는 내부적 괴롭힘과, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자에 의해 발생하는 외부적 괴롭힘으로 구분할 수 있으며, 내부적 괴롭힘은 직무상 우위와 위계에 따라 수직적 괴롭힘과 수평적 괴롭힘으로

---

78) Einarsen, 앞의 책, pp.201-225.

분류할 수 있고, 수직적 괴롭힘은 다시 괴롭힘의 방향에 따라 상향식 괴롭힘과 하향식 괴롭힘으로 분류할 수 있다.

아직 연구가 충분하진 않으나 발생원인과 의도에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류할 경우에는 크게 개인적 요인과 조직적 요인에 의한 괴롭힘을 나누어 볼 수 있고, 특히 조직적 요인에 의한 괴롭힘의 경우 최근 근로자에 대한 성과관리 또는 퇴직 유도의 명목으로 활용되는 ‘가학적 인사관리’의 문제와 맞닿아 있음을 알 수 있다.

이 중 행위유형에 의한 분류와 가해주체에 의한 분류를 종합하면, 직장 내 괴롭힘은 크게 3가지 유형으로 분류할 수 있다. 첫 번째는 ‘사업주·상급자 및 근로자’가 ‘다른 근로자를 직접적으로 괴롭히거나, 배척 또는 소외시키는 행위’(공격적 괴롭힘)이며, 두 번째는 ‘사업주 및 상급자’가 ‘근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위’를 하는 유형이며(업무관련 괴롭힘), 마지막으로 ‘고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자’가 ‘업무 수행과정에서 근로자를 직접적으로 괴롭히는 행위’(외부적 괴롭힘)로 포섭할 수 있다.

이 중 첫 번째 유형인 공격적 괴롭힘은 가장 일반적인 직장 내 괴롭힘 행위로서, 직무상 지위 또는 수적 우월성을 이용하여 발생할 수 있다. 두 번째 유형인 업무관련 괴롭힘은 업무지시를 수행할 수 있는 자에 의한 괴롭힘으로서 직무상 지위를 이용한 괴롭힘으로 그 가해주체가 사업주 및 상급자로 한정되며, 최근 논란이 되고 있는 근로자 퇴출프로그램 등이 이에 해당할 수 있다. 세 번째 유형인 외부적 괴롭힘은 업무를 수행중인 근로자에 대한 폭언 등의 공격행위가 이에 포함되며, 감정노동의 영역에서 크게 문제되는 괴롭힘 유형이라고 볼 수 있다.

물론 이와 같은 분류가 명확한 것은 아니며 모든 괴롭힘 유형을 포괄한다고 보기는 어려우나, 이와 같은 유형화를 통하여 직장 내 괴롭힘의 개념을 명확히 파악하고, 관련된 법적 쟁점을 도출하는데 유용하게 사용할 수 있다.

### 제3절 직장 내 괴롭힘의 사례

이상의 내용을 통해 직장 내 괴롭힘의 정의와 유형을 살펴보았는데, 이 절에서는 이를 기초로 하여 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 언론 보도나 관련 판례들에서 위법성이 인정된 사례들을 간략히 소개하고자 한다. 여기에서 위법성이 인정된 직장 내 괴롭힘 사례란 형법상 범죄행위에 해당하거나, 민법상 불법행위가 인정되거나, 가해자에 대한 징계의 필요성이 인정된 정도의 사례를 의미한다.

#### I. 공격적 괴롭힘에 해당하는 사례

##### 1. 직무상 우위를 이용한 공격적 괴롭힘

직무상 우위를 이용한 공격적 괴롭힘의 경우에 그 가해주체는 사업주 또는 상급자로 한정된다. 이와 관련된 사례로는 직지농협 사건<sup>79)</sup>과 대전 동부 소방서 사건,<sup>80)</sup> 화순 전남대학교병원 사건<sup>81)</sup>이 대표적인 사례에 해당한다.

먼저 직지농협 사건에서는 농협 조합장인 가해자가 피해자에 대하여 농협 대의원, 동료 직원, 고객 등의 앞에서 '피해자가 횡령을 하였다', '꿀값 떨어졌어', '염병 떠는 소리 하지 말고', '병신 꿀값하네' 등의 발언을 지속적으로 반복적으로 하였고, 이러한 행위로 인하여 가해자는 모욕죄와 명예훼손죄로 기소되어 집행유예를 선고받았다.

또한 대전 동부소방서 사건에서는 6급 소방공무원인 가해자가 9급 소방공무원인 피해자에 대해 2013.2.부터 2013.5. 까지 '술자리를 만들어라', '아직도 날짜를 못잡았으나, 시말서를 써와라, 징계하겠다'라고 말하고, '사유서를 써와라', '성과급의 30%는 선배들 접대하라는 것이다'라고 하는 등 피해자

79) 대구지방법원 김천지원 2015.1.14. 선고 2014고단640 판결

80) 대전지방법원 2015.8.28. 선고 2014고합207·2014고합221(병합) 판결

81) 광주지방법원 2007.8.8. 선고 2006가단80617 판결

에게 반복적으로 술자리를 갖자는 발언을 하였고, 이로 인하여 강요미수죄로 기소되어 혐의가 인정되었다.

화순 전남대학교병원 사건에서 피해자는 대학병원 간호사로, 다른 병원으로 발령받은 이후 지속적으로 심한 정신적 스트레스를 호소하였고, 수술중 의사와 부딪히면서 의사로 부터 심한 꾸중과 욕설을 들었고, 선배 간호사로 부터 야단을 맞았으며, 이후 정신과적 치료를 받던 중 자살에 이르게 되었다. 이 사건에서는 안전배려의무를 다하지 못한 사용자의 손해배상책임이 발생하였다.

## 2. 수적 우월성을 이용한 공격적 괴롭힘

수적 우월성을 이용한 공격적 괴롭힘의 경우에는 동료 근로자들에 의한 공격이나 따돌림 행위가 포함될 수 있다. 동료 근로자들이 수적인 우월성을 이용하여 피해자를 배척하거나 소외시킨 행위로는 물론대 아파트 사건<sup>82)</sup>이 있는데, 이 사건 피해 근로자는 동료 근로자(A)의 횡령사실을 사용자에게 제보하였으나 가해자 4인이 A를 적극적으로 비호하여 A에 대해 해고대신 감봉처분이 내려졌고, 그 이후 가해자들이 ‘피해자가 근무지를 자주 이탈하고, 직원들 간의 불신과 반목을 조장한다’는 취지의 문서를 대표이사에게 발송하여 결국 피해자가 징계해고 되었으나 다시 복직하게 되었다. 하지만 가해자들은 피해자의 복직 이후에도 ‘피해자가 화합을 저해하는 언행을 한다’는 진정을 지속적으로 제기하고, 소명의 기회조차 주지 않은 채 피해자를 노동조합에서 제명하는 등 내부고발자인 피해자를 축출하기 위해 피해자를 비난하고 음해하였다. 이 사건에서는 피해자의 인격권과 근로의 자유가 침해되어 피해자의 정신적 고통이 발생했다는 점을 인정하여 피해자의 손해배상청구가 인정되었다.

수적 우월성을 이용해 피해자를 따돌린 사건으로는 효성CS모니터링팀 사

---

<sup>82)</sup> 부산지방법원 2009.12.18. 선고 2008가단167281

건<sup>83)</sup>이 있는데, 피해자는 이 회사 콜센터 모니터링팀에 근무하는 직원으로 모니터링팀이 소재한 건물이 밀폐된 공간이어서 매니큐어 냄새로 고통을 받자 매니큐어의 사용을 자제해달라는 요청을 하였다. 하지만 동료 근로자인 가해자들이 이를 중지하지 않고, 팀장은 오히려 ‘그 전에 야외활동만 하였느냐’, ‘나이 많다고 유세하는 것이냐’는 등의 비아냥거리는 문자 메시지를 원고에게 보냈고, 가해자들은 원고와 점심식사를 함께 하지 아니하고 대화를 나누려고도 하지 아니하였다. 이 사건에서는 이러한 가해자들의 행위는 직장에서 근무할 수 없을 정도로 정신적 고통을 준 행위로 불법행위를 구성하는 것으로 보아 회사의 사용자 책임을 인정하였다.

## II. 업무 관련 괴롭힘에 해당하는 사례

### 1. 업무를 부여하지 않거나 업무 수행을 방해하는 사례

업무를 부여하지 않거나 업무 수행을 방해하는 괴롭힘 행위로는 새마을금고 사건<sup>84)</sup>의 사례를 들 수 있다. 이 사건에서 피해자는 새마을금고의 창구 직원으로 1년 3개월간 육아휴직을 사용한 후 직장으로 복귀하였는데, 사업주인 새마을금고는 피해자가 육아휴직 전에 담당하였던 창구업무 대신 창구안내 및 총무보조 업무를 맡게 하여 피해자는 40일간 책상도 없이 창구 밖에 서서 손님을 안내하는 업무를 담당하게 되었다. 이 사건에서는 이러한 부당한 대우로 피해자가 정신적 고통을 받았음을 인정하여 손해배상청구를 인용하였다.

또한 LG전자 사건에서<sup>85)</sup>는 구조조정대상자로 선정된 피해자가 명예퇴직을 거부하자 상급자들이 피해자의 업무수행에 문제가 없었음에도 피해자를 외근직에서 내근직으로 변경하였고, 창가 쪽에 혼자서 근무하도록 명하고

83) 서울중앙지방법원 2014.4.11. 선고 2013가소6095919 판결

84) 광주지방법원 2012.10.24. 선고 2012나10375 판결

85) 서울중앙지방법원 2008.2.15. 선고 2006가단333765 판결

대기발령이라는 명목으로 업무를 부여하지 않았다. 또한 피해자는 업무용 전자우편 아이디와 비품을 회수당하고, 한쪽에 가만히 서서 반성할 것을 지시받는 등의 괴롭힘 행위를 당했다. 이 사건에서 법원은 이러한 행위로 인하여 피해자가 인격적인 모멸감을 느꼈음을 인정하여 손해배상청구를 인용하였다.

## 2. 불필요하거나 부당한 업무를 부여하는 사례

이와 같은 사례가 최근 저성과자 관리프로그램 또는 재교육 프로그램이라는 이름으로 종종 문제되고 있는데, 이러한 프로그램의 경우 업무상 필요성이 없거나 근로자의 불이익이 큰 인사조치를 내리는 방식이나 불필요한 업무수행을 요구하는 방식으로 괴롭힘이 이루어진다.

부진인력 관리프로그램을 운용한 것으로 알려진 KT의 경우에, 부진인력 관리대상자를 인천에서 경남 삼천포로 전보한 것과 사무실에서 현장 지원 업무를 담당하던 원고를 현장개통업무 담당으로 직무변경을 한 것은 피해 근로자의 생활상의 불이익이 현저히 커서 부당하고, 이로 인하여 피해 근로자가 정신적 고통을 받은 것은 경험칙상 명백하다고 보아 사측의 손해배상책임을 인정한 판례가 있다.<sup>86)</sup>

또한 쌍용자동차의 경우,<sup>87)</sup> ‘관리자급 저성과자’ 사무직 직원들을 영업직으로 전직한 사안에서, 법원은 이러한 전직은 ‘해고의 엄격한 요건을 피하면서 희망퇴직을 하도록 압박하여 근로관계를 종료시키고자 하는 의도에서 비롯되었을 개연성’이 높다는 점을 인정하였고, 또한 이와 같은 전직처분으로 인하여 업무상의 어려움뿐만 아니라 ‘자존감이나 명예심 또한 돌이키기 어려운 정도로 크게 훼손되었을 것’으로 보았다.

---

86) 대법원 2015.3.12. 선고 2014다65533 판결

87) 서울고등법원 2015.6.17. 선고 2014누58206 판결

### III. 외부적 괴롭힘의 사례

외부적 괴롭힘의 경우 최근 ‘갑(甲)질’로 불리기도 하는데, 이와 관련하여 고객 등의 법적 책임이 다루어진 바는 아직 소개되지 않고 있으나 외부적 괴롭힘으로 인한 근로자의 정신적 손해발생을 예방하지 않고 책임을 근로자에게 떠넘긴 경우를 불법행위로 본 판결<sup>88)</sup>이 있다. 이 사건에서 피해자는 고객의 무리한 요구와 폭언으로 인하여 심각한 정신적 스트레스를 받았는데, 사용자는 이를 예방, 경감하는 조치는 취하지 않은 채 이를 피해자의 잘못으로 돌려 피해 근로자에게 무력감, 인격적인 모멸감을 주었고, 이는 사용자로서 당연히 부담하는 보호의무 내지 배려의무를 위반한 것으로서 손해배상책임이 인정되었다.

또 하나의 외부적 괴롭힘 사례로는 최근 사회적으로도 이슈가 되었던 압구정 신현대아파트 사건이 있다. 이 사건에서 아파트 경비원인 근로자는 특정 입주민이 업무와 관련하여 지속적인 잔소리를 하고, 음식을 먹으라면서 바닥에 던져주고, 폭언하는 상황을 참지 못해 스스로 분신하여 목숨을 끊게 되었고, 이것이 업무상 재해로 인정받게 되었다.<sup>89)</sup>

#### 제4절 직장 내 괴롭힘의 실태

직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사는 해외에서는 1990년대부터 꾸준히 실시되어 왔으나, 국내의 경우에는 최근야 대규모 연구조사가 처음으로 실시된 상황이다. 직장 내 괴롭힘의 실태를 파악하는데 있어 크게 두 가지의 지표가 사용되는데, 첫 번째는 괴롭힘에 대한 외면적 증거를 찾을 수 있는 ‘객관적인 괴롭힘’(도구적 방식;operational approach)이고, 두 번째는 괴롭힘을 당한 사람이 스스로 괴롭힘인지를 자각해보는 ‘주관적인 괴롭힘’(주관

88) 서울남부지방법원 2013.6.21. 선고 2012가단25092 판결

89) 서울업무상질병판정위원회, 서울-2014-0002053, 2014.11.28.

적 방식;self-report)이다. 주관적 방식에 의한 조사가 도구적 방식에 의한 조사보다 괴롭힘 발생률이 높게 나온다. 또한, 면담조사를 통한 실태조사의 경우가 설문지 발송 또는 온라인을 통한 실태조사에 비해 괴롭힘 발생률이 낮게 나온다고 한다.<sup>90)</sup>

직장 내 괴롭힘 실태를 조사하는데 일반적으로 사용되는 부정적 행동경험 설문지 개정판(The Negative Acts Questionnaire-Revised, NAQ-R)은 직장 내 괴롭힘과 관련된 22가지의 부정적 행동을 예시하고 있는데, 이는 아래 표와 같다.<sup>91)</sup>

지난 6개월간 직장 내 귀하의 부정적 행동경험과 관련된 질문
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 누군가 나의 업무에 영향을 주는 정보를 주지 않은 적이 있다.</li> <li>2. 나의 일과 관련하여 굴욕을 당하거나 비웃음거리가 된 적이 있다.</li> <li>3. 나의 자격(증)이나 능력 이하로 일하도록 명령을 받은 적이 있다.</li> <li>4. 책임져야 할 부분이 없어지거나 사소하거나 불쾌한 일로 대체된 적이 있다.</li> <li>5. 직장내에 나에 관한 험담이나 안 좋은 소문이 돈 적이 있다.</li> <li>6. 누군가 일하는 동안 나를 무시하거나 소외시킨 적이 있다.</li> <li>7. 누군가 나의 인격, 태도, 사생활에 대해 모욕이나 비난을 한 적이 있다.</li> <li>8. 누군가 나에게 고함을 치거나 갑작스럽게 화를 낸 적이 있다.</li> <li>9. 손가락질, 개인공간침해, 밀치기, 길을 가로막기 등으로 위협 받은 적이 있다.</li> <li>10. 누군가 나의 실수를 반복해서 지적한 적이 있다.</li> <li>11. 직장내에서 누군가 나의 사직을 종용하는 암시를 준 적이 있다.</li> <li>12. 누군가 내가 접근할 때 무시하거나 냉담한 반응을 보인 적이 있다.</li> <li>13. 누군가 나의 일에 대해 지속적으로 비난한 적이 있다.</li> </ol>

<sup>90)</sup> H. Hoel, 앞의 글, p.61.

<sup>91)</sup> 부정적 행동경험 설문지 개정판의 번역본은 남웅 외 4인, '간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 설문도구의 신뢰도와 타당도', 「대한직업환경의학회지」제22권 제2호, 대한직업환경의학회, 2010, p.139에 수록된 내용이다.



14. 직장내에서 나의 의견이나 견해가 무시된 적이 있다.
15. 나와 사이가 좋지 않은 사람이 나에게 몹쓸 장난을 친 적이 있다.
16. 불합리하거나 불가능한 목표나 기한이 정해진 일들을 받은 적이 있다.
17. 나에게 대해 좋지 않은 비난이나 주장을 들은 적이 있다.
18. 누군가 나의 일에 대해 과도하게 모니터링을 한 적이 있다.
19. 복지혜택(휴가, 병가, 육아휴직 등)을 쓰지 못하도록 압력을 받은 적이 있다.
20. 누군가 나를 지나치게 귀찮아하거나 괴롭히거나 비꼰 적이 있다.
21. 직장내에서 주체할 수 없이 업무량이 많은 적이 있다.
22. 폭력 또는 물리적 학대에 대한 위협을 느낀 적이 있다.

〈표 2〉 부정적 행동경험 설문지 한국어 번역본

위 설문지에서도 앞서 살펴보았던 다양한 행위양태들이 발견된다. NAQ-R은 위 항목들에 대해 ‘전혀 없음’, ‘한 달에 1번미만’, ‘한 달에 1번정도’, ‘한주에 1번정도’, ‘거의 매일’의 빈도에 따라 점수를 부여한 후 괴롭힘의 정도를 파악한다. 이하의 내용에서는 직장 내 괴롭힘의 실태에 대한 국내외의 연구결과를 소개하고자 한다.

## I. 해외의 직장 내 괴롭힘 실태

직장 내 괴롭힘의 실태에 대해 해외에서는 연구가 많이 축적되어 있는 편이다. 먼저 EU 차원에서는 2010년 ‘제5차 유럽 근로조건 조사(European Working Conditions Survey: EWCS)’를 통해 EU 27개 회원국과 터키 등을 대상으로 총 43,816명의 근로자를 면담하였다.<sup>92)</sup> 제5차 EWCS에서는 ‘부정적 사회 행동’<sup>93)</sup>의 범주로 언어적 폭력, 원치 않는 성적 관심, 위협 및 모욕적 행동, 신체적 폭력, 괴롭힘, 성희롱의 6개 분류를 제시하였는데, 그

<sup>92)</sup> M. Vartia. 앞의 글, p.6

<sup>93)</sup> 여기서의 부정적 사회적 행동은 Bullying과 Harassment를 하위 범주로 제시하고 있으나, 이 글에서 사용하는 정의는 ‘부정적 사회적 행동’에 더 가까운 것으로 보인다.

결과 EU 27개국에서 평균적으로 14%의 근로자가(남성은 13%, 여성은 15%) 부정적 사회적 행동에 노출된 것으로 밝혀졌다. 오스트리아(22%)와 핀란드(21%)로 가장 높은 수준이었고, 프랑스(약 18%), 영국(약 18%) 등도 높은 수준의 부정적 사회적 행동이 발견되었다.<sup>94)</sup> 이와 같은 국가별 차이는 부정적 사회행동으로 간주되는 행동 유형과 관련한 문화적 차이와 직장 내 괴롭힘에 대한 인지와 인식에 있어서의 국가별 차이로 설명된다.<sup>95)</sup> 영역별로는 보건 분야의 괴롭힘이 가장 많았고(약 23%), 그 뒤로 운송(약 20%), 교육(약 18%)분야의 괴롭힘이 높게 나타났다.

이외에도 각 국가별로 수행된 실태조사들이 있다. 먼저 영국의 경우 직장 내 괴롭힘에 대해 각 연구마다 차이를 보이기는 하지만, 일반적으로 10%에서 20%정도의 발생률이 나타난다고 한다.<sup>96)</sup> 또한 영국에서는 괴롭힘 사건의 70%~80%가 관리자들에 의해 발생하였고, 이는 하향식 괴롭힘이 영국에서 지배적이라는 것을 보여준다.<sup>97)</sup>

일본의 경우 지난 3년간의 경험을 조사한 결과 21.9%(2010년 전일본자치단체노동조합, JICHIRO 조사)에서 25.3%(2012년 후생노동성조사)의 괴롭힘 발생률을 보인다.<sup>98)</sup> 또한 전일본자치단체노동조합 조사에서는 정규직(22.0%)과 비정규직(21.0%)간에는 큰 차이가 없지만, 비정규직 중 파견사원에서는 31.2%로 비교적 높은 발생률을 보였고, 괴롭힘의 방향은 상사→부하 관계에서 발생하는 괴롭힘이 전체의 77.7%로 가장 빈번하게 나타나 하향식 괴롭힘이 빈번히 발생하고 있음을 보여준다(선배→후배는 15.7%, 정규직→비정규직은 10.6%). 일본에서의 직장 내 괴롭힘 주요 행위양태로는 정신적인 공격이 55%, 과도한 요구가 28.7%, 인간관계 고립이 24.7%, 사생활 침해가 19.7%, 과소한 요구가 18.3%로 나타났다.

<sup>94)</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 「EWCS 5th Survey Overview Report」, 2010, p.58.

<sup>95)</sup> M. Vartia, 앞의 글, p.8.

<sup>96)</sup> H. Hoel, 앞의 글, p.61.

<sup>97)</sup> H. Hoel, 앞의 글, p.63.

<sup>98)</sup> 나이토 시노, 앞의 글, p.40.

일본의 경우는 직장 내 괴롭힘이 발생한 직장의 공통점도 제시하고 있는데, 상사와 부하간 커뮤니케이션이 부족한 직장이 51.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 정규직이나 비정규직 등 다양한 입장의 종업원들이 함께 일하는 직장(21.9%), 야근이 많은 직장/휴가를 쓰기 어려운 직장(19.9%), 실패가 허용되지 않는 직장/실패에 대한 허용도가 낮은 직장(19.8%)과 같은 공통점이 발견되었다고 한다.<sup>99)</sup>

## II. 국내의 직장 내 괴롭힘 실태

국내의 경우 최근에는 연구가 활발하게 진행되고 있는데, 최근 8개 분야 업종의 4589명의 근로자를 대상으로 한 조사가 수행되어 국내에서의 직장 내 괴롭힘 실태가 알려지게 되었다.<sup>100)</sup> 이 연구는 앞서 설명한 NAQ-R을 바탕으로 수행된 것으로, 하나 이상의 괴롭힘 행위를 주 1회 이상, 6개월 이상 반복하여 겪은 사람을 피해자로 정의한 것이다.

연구에 따르면, 먼저 전체 업종에 걸쳐 16.5%의 근로자가 괴롭힘 경험이 있는 것으로 나타났다. 특히 교육(25.3%)과 일반서비스(19.0%)에서 괴롭힘 경험 비율이 높았다. 일반서비스업과 보건의료(10.3%) 분야의 경우에는 고객으로부터의 괴롭힘이 심각했는데, 전체적으로 괴롭힘 가해자는 직속상사(52.0%~74.1%)였으나, 일반 서비스업은 피해자의 43.2%, 보건의료는 피해자의 40.5%가 고객으로부터 괴롭힘을 당한다고 응답하였다. 이러한 특성은 위계적인 우리 조직문화의 특성으로 인한 하향식 괴롭힘과 감정노동의 영역에서 고객 등에 의해 발생하는 외부적 괴롭힘이 심각한 수준이라는 점을 보여준다.

가장 많이 반복되는 괴롭힘 행위로는 사직 종용과 의견 무시, 모욕이 가장 많이 반복되고 있으며, 특히 일반 서비스와 교육, 보건의료분야에서는 6

---

<sup>99)</sup> 나이토 시노, 앞의 글, p.42.

<sup>100)</sup> 이하의 내용은 서유정, '국내 업종별 직장 내 괴롭힘 실태', 「KRIVET Issue Brief」 제77호, 한국직업능력개발원 2015.를 재구성한 것이다.

개월간 평균 20~21회의 사직중용이 발생하는데, 이는 평균적으로 1주일에 한번 가까이 사직을 중용받았다는 의미이다.

근무환경과 관련하여서는 주당 평균 근로시간이 60시간 이상인 근로자들 중 피해자 비율이 31%로, 40~50시간인 근로자 중 피해자 비율인 12.7%보다 2.4배 높은 것으로 나타났다. 이는 근로시간이 길어지고 고용여건이 불안정할수록 높은 피로도와 스트레스로 인하여 괴롭힘이 증가한다는 것으로 해석할 수 있다. 고용형태와 관련하여서는 정규직 근로자의 피해자 비율이 가장 낮았고(12.4%), 무기계약직은 17.7%, 비정규직은 22.2%로 고용이 불안정할수록 피해자 비율이 높은 것으로 나타났다. 특히 구조조정 중인 직장의 경우 그렇지 않은 경우보다 약 2.5배 이상 괴롭힘 발생이 많은 것으로 나타나, 직장 내 괴롭힘이 고용불안정과 밀접한 관련이 있다는 점을 보여준다.

### III. 직장 내 괴롭힘으로 인하여 발생하는 비용

직장 내 괴롭힘은 근로자의 생산성을 저하시키고 조직적 비용을 발생시키는 행위이다. 영국에서의 연구에 따르면, 직장 내 괴롭힘으로 인하여 근로자의 결근율이 증가하고, 이직률이 증가하며, 직무만족을 악화시키며, 이로 인하여 영국의 노동생산성이 1.5%~2%정도 감소한다고 추산된다. 이는 괴롭힘 1건당 약 2만 8천 파운드(원화 약 4천 7백만원)의 비용을 발생시키고, 영국 경제에 13억 7천 5백만 파운드(원화 약 2조 4천억)의 비용을 매년 발생시킨다고 한다.<sup>101)</sup>

국내의 연구에서는 직장 내 따돌림 1건이 중견기업에서 발생할 때 마다 피해자의 결근, 대체인력의 투입, 생산성 감퇴, 관련 소송비용과 처리비용 등으로 인하여 약 1천 5백만원의 손실이 발생한다는 연구가 있다.<sup>102)</sup> 이리

101) H. Hoel, 앞의 글, p.64.

102) 서유정, '직장에서의 따돌림 실태', 「KRIVET Issue Brief」 제20호, 한국직업능력개발원, 2013.

한 비용은 최소한의 비용만을 추산한 것으로서, 이로 인한 소송이 활발해질 경우에는 더욱 증가할 수 있다.

## 제5절 소결

이장의 내용을 통해서는 선행연구와 관련 법안, 해외 입법례 등을 통해 직장 내 괴롭힘의 정의를 도출하고, 이를 행위양태와 가해주체, 발생원인 및 의도에 따라 분류하여 직장 내 괴롭힘의 유형을 제시하고, 관련 조사를 통해 직장 내 괴롭힘의 사례와 실태를 살펴보았다.

직장 내 괴롭힘이란 ‘사용자 및 근로자가 직장 내외에서 직무상 지위 또는 수적인 우월성을 이용하여 다른 근로자에게 지속적·반복적으로 신체적·정신적 고통을 가하거나, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무 수행과정에서 근로자에게 신체적·정신적 고통을 가하여, 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하고 인격을 침해하는 행위’로 정의할 수 있다. 이 경우 사용자 및 근로자에 의한 괴롭힘과 고객 등에 의한 괴롭힘의 요건이 달라지며, 이를 법적으로 규율하는 방식과 관련된 법적 책임의 내용 또한 구분될 수 있다.

행위유형에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류하면, 근로자에 대한 직접적인 괴롭힘 행위(모욕, 헐박, 허위사실의 유포), 근로자를 배척 또는 소외시키는 행위(따돌림, 대화 거부, 정보 차단하기), 근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위(아무런 일도 주지 않거나 허드렛일 부여, 과도한 업무부여, 불가능한 마감기한제시)의 유형으로 분류할 수 있다.

또한 가해주체에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류할 경우에 크게 사업 내부의 가해자에 의해 발생하는 내부적 괴롭힘과, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자에 의해 발생하는 외부적 괴롭힘으로 구분할 수 있으며, 내부적 괴롭힘은 직무상 순위와 위계에 따라 수직적 괴롭힘과 수평적 괴롭힘으로 분류할 수 있고, 수직적 괴롭힘은 다시 괴롭힘의 방향에 따라 상향식 괴롭힘과 하향식 괴롭힘으로 분류할 수 있다.

아직 연구가 충분하진 않으나 발생원인과 의도에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류할 경우에는 크게 개인적 요인과 조직적 요인에 의한 괴롭힘을 나누어 볼 수 있고, 특히 조직적 요인에 의한 괴롭힘의 경우 최근 근로자에 대한 성과관리 또는 퇴직 유도의 명목으로 활용되는 ‘가학적 인사관리’의 문제와 맞닿아 있음을 알 수 있다.

이 중 행위유형에 의한 분류와 가해주체에 의한 분류를 종합하면, 직장 내 괴롭힘은 크게 3가지 유형으로 분류할 수 있다. 첫 번째는 ‘사업주·상급자 및 근로자’가 ‘다른 근로자를 직접적으로 괴롭히거나, 배척 또는 소외시키는 행위’(공격적 괴롭힘)이며, 두 번째는 ‘사업주 및 상급자’가 ‘근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위’를 하는 유형이며(업무관련 괴롭힘), 마지막으로 ‘고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자’가 ‘업무 수행과정에서 근로자를 직접적으로 괴롭히는 행위’(외부적 괴롭힘)로 포섭할 수 있다.

이 중 첫 번째 유형인 공격적 괴롭힘은 가장 일반적인 직장 내 괴롭힘 행위로서, 직무상 지위 또는 수적 우월성을 이용하여 발생할 수 있다. 두 번째 유형인 업무관련 괴롭힘은 업무지시를 수행할 수 있는 자에 의한 괴롭힘으로서 직무상 지위를 이용한 괴롭힘으로 그 가해주체가 사업주 및 상급자로 한정되며, 최근 논란이 되고 있는 근로자 퇴출프로그램 등이 이에 해당할 수 있다. 세 번째 유형인 외부적 괴롭힘은 업무를 수행중인 근로자에 대한 폭언 등의 공격행위가 이에 포함되며, 감정노동의 영역에서 크게 문제되는 괴롭힘 유형이라고 볼 수 있다.

물론 이와 같은 분류가 명확한 것은 아니며 모든 괴롭힘 유형을 포괄한다고 보기는 어려우나, 이와 같은 유형화를 통하여 직장 내 괴롭힘의 개념을 명확히 파악하고, 관련된 법적 쟁점을 도출하는데 유용하게 사용할 수 있다.

직장 내 괴롭힘의 사례로는 괴롭힘으로 인하여 민형사상 책임, 징계의 필요성이 인정된 사례들을 간략하게 소개하였고, 직장 내 괴롭힘의 실태에 대해 연구방식이나 내용에 따라 다르기는 하나 해외에서는 15%대의 직장 내 괴롭힘 발생률을 보였고, 우리와 기업문화가 유사한 일본의 경우 20%가 넘는 괴롭힘 발생률을 보였다. 최근 국내연구에 따르면 한국의 직장 내 괴롭

힘 발생률은 16.5%정도이며, 보건의료 및 서비스업종에서는 고객 등에 의한 괴롭힘이 심각한 것으로 밝혀졌다.<sup>103)</sup> 또한 직장 내 괴롭힘은 사직종용, 의견무시, 모욕 등의 방법으로 빈번하게 발생하고 있으며, 구조조정 과정에서는 직장 내 괴롭힘이 두 배 이상 발생하는 것으로 나타났다.

---

<sup>103)</sup> 서유정, 앞의 글, p.3.

## 제3장 직장 내 괴롭힘에 관한 법적 쟁점

앞선 내용을 통해 직장 내 괴롭힘의 법적 정의와 유형, 발생 사례와 실태를 살펴보았다. 이 장에서는 직장 내 괴롭힘에 관련된 법적 쟁점의 내용을 파악하기 위해, 우선 직장 내 괴롭힘이 법적으로 규율되어야 할 필요성을 제시하고, 이를 토대로 직장 내 괴롭힘의 금지, 예방, 구제의 세 측면에서 관련된 법적 쟁점을 소개하고자 한다. 또한 이를 직장 내 괴롭힘을 규율하고 있는 해외사례와 비교함으로써 직장 내 괴롭힘에 대한 현행 국내 규율의 한계를 도출하고자 한다.

### 제1절 직장 내 괴롭힘의 법적 규율 근거

직장 내 괴롭힘은 근로자의 인격과 존엄을 침해하고, 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하며, 근무환경을 악화시키는 행위로서, 법적 규율의 대상이 된다. 이하의 내용에서는 직장 내 괴롭힘으로 인한 근로자의 인격권, 건강권, 근로권 침해를 중심으로 직장 내 괴롭힘의 법적 규율 근거를 살펴보고자 한다.

#### I. 직장 내 괴롭힘으로 인한 인격권 침해

##### 1. 인격권의 의의

인격권의 개념은 상당히 포괄적으로 논의되고 있는데, 일반적으로 인격권이란 '생명·신체·건강권, 신체적·정신적 자유권, 명예권, 성명권, 초상권, 저작물과 공연 등 지적재산에 관련된 권리, 사적인 문서와 대화 및 가정·가족·애정관계등 사생활에 관한 이른바 프라이버시(privacy)권, 인격형성권(알 권리, 읽을 권리 등)등을 포괄하는 권리'<sup>104)</sup>로 정의될 수 있다. 이와 같



은 인격권은 인간의 정신적, 육체적, 경제적 측면이 모두 관련되어 있으나 정신적 측면이 가장 중요하고 핵심적인 요소이며,<sup>105)</sup> 시장에서 거래될 수 없는 비교환적 가치에 관한 권리를 인격권으로 이해하는 견해도 있다.<sup>106)</sup>

인격권의 근거는 헌법학에서는 헌법 제10조의 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권을 근거로 제시하여 일반적 인격권을 인정하고 있으며, 민법학에서는 민법 제751조의 ‘타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상 고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다’는 규정을 근거로 인격권의 침해가 불법행위로서 손해배상 청구권이 발생함을 인정하고 있다.<sup>107)</sup> 이와 같은 인격권에 대한 논의는 오늘날 인격권 침해에 대한 구제수단으로 그에 관한 부작위청구권(금지청구권)을 인정할 현실적인 필요성이 대두되고 있기 때문에 주로 논의되고 있다.<sup>108)</sup>

이와 같은 인격권은 물권과 같은 형태로 배타성을 가지는 절대권이고, 모든 사람에 대해서 주장할 수 있는 대세권이기 때문에 그 침해에 대해 방해 예방 및 배제청구가 가능하며, 또한 인격권은 인격에 전속하는 권리로서 일신전속권이다.<sup>109)</sup>

## 2. 노동법에 있어서 인격권의 중요성

이와 같은 인격권에 대한 논의는 노동법에 있어서 특별한 중요성을 가지는데, 이는 인격과 노동의 분리불가분성, 근로내용의 타인결정성이라는 근로관계의 속성으로 인해 인격권의 침해양태가 훨씬 다양하고 복잡하게 진행되는 점에 있기 때문이다.<sup>110)</sup> 근로내용의 타인결정성으로 인하여 개인의 인

---

104) 이봉림, ‘인격권에 관한 연구’, 성균관대학교 법학과 박사학위논문, 2008. p.2.

105) 이봉림, 앞의 글, p.2.

106) 전윤구, ‘노동법의 과제로서의 근로자 인격권 보호(I)’, 「노동법연구」 제33호, 서울대학교 노동법연구회, 2012, p.133.

107) 이봉림, 앞의 글, p.42.

108) 이봉림, 앞의 글, p.52.

109) 이봉림, 앞의 글, pp.60-61.

110) 전윤구, 앞의 글, p.140.

격권이 사용자의 노무지휘권이나 시설지휘권 등에 의해 쉽게 침해될 가능성이 높아진다.<sup>111)</sup>

특히 노동력(노무)의 담지자인 노동하는 자의 인격과 그가 제공하는 노무가 분리불가능하다는 점은 노동법의 가장 근본적인 원리를 구성한다. 노동법은 사용자와 근로자가 체결하는 근로계약을 매개로 적용되는데, 근로기준법 제2조 제4호는 근로계약을 ‘근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약’으로 정의하고 있는데, 이는 노무와 임금의 쌍무적 교환, 즉 노무임대차의 관념에서 비롯된 것이다. 그리고 이와 같은 노무임대차의 관념은 노동을 하나의 재산으로 노동자의 인격에서 분리하여 취급할 때 비로소 가능하다.<sup>112)</sup> 하지만 노동은 재산으로 취급될 수 없는데, 노동하는 자의 인격과 그가 제공하는 노무는 분리될 수 없기 때문이다. ILO의 헌장인 1944년 필라델피아 선언은 이와 같은 노동의 비상품성을 재천명하며 노동에 대한 존중의 원칙을 제시하고 있다.<sup>113)</sup>

이와 같은 모순은 노동법을 통해 비로소 유지될 수 있다. 즉 노동법은 상품이 아닌 것을 상품으로 의제하여 거래의 대상이 되도록 하며, 이를 통해 자본주의적 노동법이 유지될 수 있는 것이다.<sup>114)</sup> 근로자의 인격권 보호의 실질이 부분적이거나 확보되기 시작한 것도 바로 노동법제의 입법을 통해서이다.<sup>115)</sup> 이 같은 의제가 무너지고 노동이 ‘순수한’ 상품으로서 취급될 때 사회적 정의가 훼손되고 사회가 파멸할 수 밖에 없음은 2차대전의 참화를 겪으며 다시금 확인되었다.<sup>116)</sup>

이처럼 노동은 노동하는 자의 인격과 분리되어 순수한 상품으로서 취급될

---

111) 전운구, 앞의 글, p.155.

112) A. Supiot, ‘LA PERSONNE ET LA CHOSE’(인(人)과 물(物)), 「노동법연구」 제15호, 서울대학교 노동법연구회(譯: 박제성), 2003, p.394.

113) 박제성, ‘교의적 노동개념의 재정초를 위하여’, 「노동법연구」 제36호, 서울대학교 노동법연구회, 2014. p.134.

114) 박제성, 앞의 글, p.139.

115) 전운구, 앞의 글, p.130.

116) 박제성, 앞의 글, p.139.

수 없는 것이기에, 노동하는 자에 대한 인격적 존중은 노동법의 당연한 요  
 청이다. 또한, 인간은 ‘창조적인 노동의 보람을 통하여 주체적인 자유로운  
 삶을 향유할 수 있는 권리’<sup>117)</sup>를 누리며, 대법원도 ‘근로계약에 따라 계속적  
 으로 근로를 제공하는 근로자는 인간으로서의 존엄과 가치를 지닌 인격체이  
 고 근로자는 자신의 전인격을 사용자의 사업장에 투입하고 있는 점에서 근  
 로관계에 있어서 근로자의 근로제공은 자신의 인격과 분리될 수 없는 것이  
 고, 한편 근로계약에 따른 근로자의 근로제공은 단순히 임금획득만을 목적  
 으로 하는 것은 아니고 근로자는 근로를 통하여 자아를 실현하고 나아가 기  
 술을 습득하고 능력을 유지·향상시키며 원만한 인간관계를 형성하는 등으  
 로 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현시키고 있다는  
 점도 부인할 수 없다’고 판시하고 있어,<sup>118)</sup> 오늘날의 노동은 인간의 인격을  
 실현시키는 주요한 방법이 된다는 점에서도 인격권의 의미를 찾을 수 있다.

이런 관점에서 직장 내 괴롭힘의 문제는 노동하는 자에 대한 인격적 존중  
 이 약화되면서 발생하는 징후적 현상으로 이해할 수 있다. 근로자에 대한  
 인격을 침해하는 가학적 인사관리의 등장, 서비스업 등의 감정노동자들에  
 대한 폭언은 비단 사용자뿐만 아니라 우리 사회 전반에 걸쳐 노동하는 자에  
 대한 인격적 존중이 약화되고 있다는 징후일 것이다.

이처럼 노동법에 있어서 인격권이 갖는 중요성에도 불구하고 현행의 노동  
 법제가 과연 근로자의 인격 보호에 충실한지 의문이 든다. 근로기준법은 ‘이  
 법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보  
 장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것’을 목적으로 하며,  
 노동조합 및 노동관계조정법은 ‘이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체  
 교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제  
 적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁  
 의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을

117) 이흥재, ‘고용보장의 법적 구조에 관한 시론 - 그 이념적 방향정립을 위한 서설적  
 모색-’, 『서울대학교 법학』 제32권 1·2호, 1991. p.104.

118) 대법원 1996.4.23. 선고 95다6823 판결

목적'으로 하고 있어 근로자의 '근로조건'을 중심으로 근로자의 기본적인 생활을 보장하는 태도를 취하고 있다. 이와 같은 우리 노동법제의 규율태도는 근로자의 인격보호를 최저 법정근로조건을 확보하고 보호하는 방식을 통해 달성하려는 것으로, 결국 '밥이 인권'이라는 이념적 토대에 기초하여 근로자의 사회경제적 지위의 향상에 초점을 맞추고 있는 것이라 할 수 있다.<sup>119)</sup>

근로기준법 제8조에 관련된 해석에서 우리 근로기준법이 인격권을 보호하는 역할을 다하지 못하고 있다는 점을 다시금 확인할 수 있다. 사용자가 근로자를 폭행하는 경우에는 형법상 폭행죄뿐만 아니라 근로기준법 제8조와 제107조에 따라 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있다. 이와 같은 조문의 취지는 근로관계에서 발생할 수 있는 폭행을 금지함으로써 근로자의 인격권을 보호하고, 근로관계의 전근대성을 타파하려는 데 목적이 있다.<sup>120)</sup> 이를 물리적 행동에 한정하지 않는다는 견해가 있으나,<sup>121)</sup> 법문의 문언상 신체에 대한 유형력의 행사만을 금지하는 것으로 보아 형법 제260조의 폭행개념과 같은 것으로 이해하는 견해가 있다.<sup>122)</sup> 이러한 문언의 해석상 근로기준법 제8조의 폭행을 형법상 폭행개념과 같은 것으로 해석하는 것이 타당하겠지만, 근로자의 인격을 보호하기 위한 취지라면 근로자에 대한 폭언 또한 금지되어야 한다는 점에서 입법적 개선이 필요하다.

독일의 경우에는 사업장조직법 제75조 제2항에서 '사용자와 근로자대표위원회는 사업 내에서 근로를 제공하는 근로자의 자유로운 인격발현을 보호하고 촉진하여야 한다'는 일반규정을 두고 있으나,<sup>123)</sup> 우리의 경우에는 헌법 제10조에서 인간의 존엄과 가치를 확인하고, 헌법 제32조 제3항에서 인간의 존엄성 보장을 근로조건 설정 목표로 제시하고 있음에도 불구하고 이와 같은 인격권이 노동법제에서 구체화 된 바 없다는 점은 한계가 아닐 수 없다.

---

119) 전운구, 앞의 글, p.131; 안성호&류문호, '근로자의 기본적 인권에 대한 노동법의 과제', 『노사저널』 2015년 6월호, 노사신문사, 2015. p.48

120) 노동법실무연구회, 『근로기준법주해 I』, 박영사, 2010. p.452.

121) 김유성, 『노동법 I』, 법문사, 2005, p.44.

122) 노동법실무연구회, 앞의 책, p.453.

123) 안성호&류문호, 앞의 글, p.51.

### 3. 인격권 침해행위로서 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘은 근로자에 대해 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로서 헌법 제10조에서 천명한 인간의 존엄과 가치를 해하고 인격권을 침해하는 행위에 해당한다. 인격권에 관련된 논의가 갖는 실익으로는 먼저 직장 내 괴롭힘은 인격권을 침해하는 행위로서 사전적 침해예방이 중요하고, 필요한 경우 사전적인 침해금지나 중지, 그리고 훼손된 인격권의 회복에 필요한 법적 구제가 마련되어야 함을 주장할 수 있다는 점이다.<sup>124)</sup>

또한 직장 내 괴롭힘에 대한 명문의 금지규정이 없는 현행 법제에서도 인격권 침해를 이유로 법적인 구제가 가능해진다. 이는 민법 제751조의 불법행위를 근거로 하여 직접적으로 이용될 수 있을 것이다.

또한, 근로자의 인격침해를 예방하기 위해서는 사용자의 노무지휘권이나 시설지휘권과 근로자의 인격권간의 이익형량이 필요하다는 점을 고려할 필요가 있다. 근로관계에서 정신적 고통을 발생시키는 사용자의 모든 행위가 언제나 근로자의 인격적 이익을 침해하는 것 또한 아니고, 근로자의 인격적 이익의 침해여부를 판단하기 위해서는 사용자의 지시권이나 감독권과의 이익형량을 거쳐야 한다.<sup>125)</sup>

## II. 직장 내 괴롭힘으로 인한 건강권 침해

### 1. 건강권의 의의

헌법 제36조 제3항은 ‘모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다’라고 규정하고 있으며, 위 조항은 국민의 건강에 대한 국가의 보호의무를 정하고 있는 동시에 일정한 범위에서의 건강권을 보호하고 있는 것으로 해

---

<sup>124)</sup> 전운구, 앞의 글, p.141.

<sup>125)</sup> 전운구, 앞의 글, p.153.

석할 수 있다.<sup>126)</sup> 이러한 건강권은 앞서 설명한 헌법 제32조의 내용인 ‘건강한 작업환경’의 유지의 내용이 되며, 인간의 존엄성을 유지하기 위한 전제조건이 될 것이다.

이러한 헌법상 건강권에 기초하여 산업안전보건법은 ‘산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적’으로 하고 있다. 이러한 목적에 따라 산업안전보건법 제5조 제1항 제5호는 ‘근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것’을 통해 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시킬 사용자의 의무를 부여하고 있다.

직장 내 괴롭힘은 이를 겪는 피해자들에게 육체적·정신적으로 해로운 영향을 미치는 행위로서, 육체적으로는 불면증, 두통 등의 증세를 유발하고, 정신적으로는 우울증, 불안증세가 나타나고 이러한 행위에 장기간 노출될 경우 외상후스트레스장애까지 발생할 수 있다.<sup>127)</sup> 따라서 직장 내 괴롭힘은 작업환경을 악화시키는 행위로서 건강권을 침해하는 행위로 포섭될 수 있다. 특히 건강권에 기초한 접근은 직장 내 괴롭힘을 가해자의 ‘행위’가 아닌 피해근로자에게 발생하는 ‘결과’로서 포섭하여 근로자 보호라는 목적을 달성할 수 있고, 나아가 소위 ‘감정노동’의 문제와 관련하여 ‘외부적 괴롭힘’을 포착하고 이를 해결하는 관점을 제시할 수 있다.

## 2. 사용자의 안전배려의무

이와 같은 근로자의 건강권과 관련하여 사용자의 안전배려의무가 논의될 수 있다. 사용자의 안전배려의무는 ‘고용관계는 이른바 계속적 채권관계로서

---

126) 김주경, ‘건강권의 헌법학적 내용과 그 실현’, 「법학연구」 제23권 제4호, 연세대학교 법학연구원, 2013, p.93.

127) 서유정, ‘직장 따돌림의 실태조사와 방지 방안 연구: 제조업을 중심으로, 한국직업능력개발원, 2013. p.35.

인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로 사용자로서는 피용자가 그의 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 신체, 건강 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무<sup>128)</sup>로 이해된다.

판례는 사용자의 안전배려의무는 '실질적인 고용계약의 특수성을 고려하여 신의칙상 인정되는 부수적 의무'라고 판시하고 있으나, 안전배려의무는 근로계약의 본질적 내용으로서 주된 급부의무라는 견해<sup>129)</sup> 또한 제시되고 있다. 근로자의 안전과 건강은 노무제공의 전제가 되는 것으로서 근로자의 안전에 대한 배려 없이는 임금이라는 주된 급부의무를 다할 수 없고, 그 근거도 신의칙이 아니라 근로계약에서 찾아야 한다는 것이다.<sup>130)</sup>

사용자가 안전배려의무를 다하지 않는 경우에는 근로자의 근로제공거절권, 손해배상청구권 등의 법적 효과가 발생할 수 있다. 먼저 근로계약에서 근로자는 자신의 노동력을 제공하는 것이기 때문에 이에 수반한 안전을 확보하는 것이 무엇보다 중요하며, 따라서 사용자측에서 안전배려의무를 이행하지 않는 경우 피용자는 근로의 제공을 거절할 수 있다.<sup>131)</sup> 산업안전보건법 제26조<sup>132)</sup>는 급박한 위험으로부터 근로자를 보호하기 위해 작업중지에

128) 대법원 1997.4.25. 선고 96다53086 판결

129) 김유성, '사용자의 안전배려의무(상) - 새로운 직업병을 중심으로 -', 「사법행정」 제33권 5호, 한국사법행정학회, 1992. p.77; 전형배, '안전배려의무의 내용과 과제', 한국노동법학회 2015 하계학술대회자료집, 2015, p.94.

130) 전형배, 앞의 글, p.94.

131) 송오식, '사용자의 안전배려의무', 「법학논총」 제23권 제1호, 전남대학교 법학연구소, 2003. p.157.

132) 산업안전보건법 제26조(작업중지 등) ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.

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.

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.

④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책

대한 내용을 규정하고 있다. 또한 안전배려의무를 다하지 않은 경우에는 민법상 손해배상 책임이 발생할 수 있고, 그 근거는 민법 제390조의 채무불이행책임이라고 한다.<sup>133)</sup>

직장 내 괴롭힘이 발생한 경우, 사용자는 안전배려의무에 기초하여 근로자를 괴롭혀서는 안 될 뿐만 아니라 자신의 사업장에서 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 이를 방지하고, 가해자가 이를 중단할 수 있도록 적절한 조치를 취할 의무를 부담한다.<sup>134)</sup> 이는 사전적 예방조치와 사후 조치 의무로 나누어볼 수 있다.

### III. 직장 내 괴롭힘으로 인한 근로권 침해

#### 1. 근로권의 의의

헌법 제32조<sup>135)</sup>는 근로권을 천명하고 있다. 헌법재판소는 근로권을 ‘인간이 자신의 의사와 능력에 따라 근로관계를 형성하고, 타인의 방해를 받지

---

수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다. <개정 2010.6.4.>

⑤ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다.

133) 송오식, 앞의 글, p.157.

134) 유지아, 앞의 글, p.32.

135) 대한민국헌법 제32조

① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.

③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.



않고 근로관계를 계속 유지하며, 근로의 기회를 얻지 못한 경우에는 국가에 대하여 근로의 기회를 제공하여 줄 것을 요구할 수 있는 권리<sup>136)</sup>로 이해하며, 이는 생활의 기본적 수요를 충족시킬 수 있는 생활수단을 확보해주고 나아가 인격의 자유로운 발현과 인간의 존엄성을 보장해주는 기본권으로 이해된다.<sup>137)</sup>

근로권의 구체적 내용과 관련하여, 헌법재판소는 근로권이 ‘일할 자리에 대한 권리’만이 아니라 ‘일할 환경에 대한 권리’도 함께 내포하고 있으며, 일할 환경에 대한 권리는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리를 포함한다고 보고 있다.<sup>138)</sup>

## 2. 직장 내 괴롭힘과 일할 환경에 대한 권리

헌법재판소는 앞선 결정을 통해 일할 환경에 대한 권리는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격을 가지며, 그 내용으로는 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 제시하고 있다.

앞서 살펴본바와 같이, 직장 내 괴롭힘은 근로자의 인격권을 침해하는 행위로서 인간의 존엄성을 침해하는 행위이다. 따라서 직장 내 괴롭힘은 일할 환경에 대한 권리를 침해하는 행위가 되며, 또한 직장 내 괴롭힘은 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 발생시키는 행위로 작업환경을 악화시키는 행위가 된다.

‘합리적인 근로조건의 보장’에 있어서 근로조건의 내용을 근로기준법 제17조에서 예시한 임금, 소정근로시간, 휴일, 휴가 등을 뜻하는 것으로 좁게

---

136) 헌법재판소 2008.9.25. 2005헌마586 결정

137) 한인상, ‘근로권의 의의와 주요 입법과제’, 「노동법연구」 제36호, 서울대학교 노동법연구회, 2014. p.84.

138) 헌법재판소 2007.8.30. 2004헌마670 결정

이해하는 견해가 있으나,<sup>139)</sup> 근로기준법 시행령 제8호에서는 근로기준법 제 17조 전단에서 말하는 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건을 정하고 있고, 시행령 제8조 제1항 제2호에서는 다시 근로기준법 제93조 제1호부터 제12호까지의 규정<sup>140)</sup>에서 정한 사항을 근로조건으로 포함시키고 있다. 근로기준법 제93조 제9호에서는 ‘안전과 보건에 관한 사항’을 예시하고 있으며, 직장 내 괴롭힘은 후술할 건강권 침해행위로도 포섭될 수 있기 때문에 직장 내 괴롭힘을 근로조건으로 포함해도 문제가 없을 것으로 보인다.

#### IV. 직장 내 괴롭힘으로 인한 평등권 침해

평등권은 헌법 제11조 제1항<sup>141)</sup>에 기초한 것으로, 노동법에 있어서는 사용자의 균등대우의무로 구체화 된다. 사용자의 균등대우의무는 근로기준법 제6조와 노동조합 및 노동관계조정법 제9조에 의해 재확인되고 있으며, 이

<sup>139)</sup> 이준희, 앞의 글, p.23.

<sup>140)</sup> 93조(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. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

<sup>141)</sup> 헌법 11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

에 의해 사용자는 정당한 이유가 없는 한 근로자를 균등하게 대우해야 하는 의무를 부담한다.

직장 내 괴롭힘은 특정 근로자를 합리적 이유 없이 덜 호의적으로 대하는 것으로 차별에 해당할 수 있지만, 노동법에서는 사용자의 균등대우의무만을 규정하고 있어 동료 근로자들에 대해서도 일반적 균등대우의무가 인정되는지 문제될 수 있다. 우리 법제에서 성희롱의 경우는 고용상 차별의 일형태로 간주되어<sup>142)</sup> 남녀고용평등과 일가정양립에 관한 법률 제2장 제2절 이하에 규정되어 있다.

## 제2절 직장 내 괴롭힘에 관한 해외 입법례와 법적 쟁점

앞선 내용을 통해 직장 내 괴롭힘으로 인해 근로자의 권리가 침해된다는 점을 확인할 수 있었고, 이를 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 규율의 필요성을 제시하였다. 직장 내 괴롭힘에 대한 연구가 일찍부터 이루어진 해외에서는 이로 인한 근로자의 권리침해를 막기 위해 직장 내 괴롭힘을 금지, 예방하고 피해자를 구제할 수 있도록 법제도와 정책을 맞추어오고 있다. 이 절에서는 직장 내 괴롭힘에 대한 해외 규율사례와 쟁점을 검토하여, 국내의 규율사례와 쟁점을 분석하는데 있어서 그 시사점과 한계를 활용하고자 한다. 언어적인 한계와 접근성의 문제로 이 절에서는 대표적인 국가인 EU, 스웨덴, 영국, 프랑스, 일본의 직장 내 괴롭힘 규율사례와 법적 쟁점을 검토하고자 한다.

### I. EU에서의 직장 내 괴롭힘 규율

EU에서는 유럽 차원의 사회적 파트너인 유럽노동조합연맹(ETUC/CES),

---

<sup>142)</sup> 성희롱 규정이 신설될 당시의 규정은 제2장 ‘고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우등’의 아래에 직장 내 성희롱의 예방을 규정하여 직장 내 성희롱을 차별의 한 형태로 보고 있다.

유럽경영자연합(BUSINESSEUROPE), 유럽중소기업연합(UEAPME), 유럽공공부문사용자단체(CEEP)가 2007년에 체결한 직장 내 괴롭힘과 폭력에 관한 자율적 기본협약(Framework Agreement on Harassment and Violence at Work)을 통해 직장 내 괴롭힘의 문제를 다루고 있다. 이는 EC조약 제139조<sup>143)</sup>에서 규정하고 있는 유럽단체협약으로, 각국의 노동관행이나 노동법에 따라 시행되거나, 이사회의 결정에 의해 시행되어야 한다.

이 기본협약에서는 직장 내 괴롭힘을 ‘육체적·심리적·성적인 한번의 사고 또는 수회의 체계적 행동패턴으로, 동료집단 내, 상급자와 하급자 사이, 고객, 소비자, 환자, 학생 등 제3자와의 사이에서 발생하는 사소한 사건에서 범죄적 공격까지 포함하는 행위’이며(Section 1), ‘1인 또는 그 이상의 근로자 또는 관리자들이 반복적이고 의도적으로 업무와 관련된 상황에서 학대를 가하며, 위협하며, 그리고/또는 굴욕감을 주는 것’으로 정의되며(Section 3(1)), 이 같은 행위는 수용될 수 없다는 점을 명확히 하고 있다.

따라서 이 협약에 따라 각 기업은 직장 내 괴롭힘은 수용될 수 없다는 명확한 입장을 표명하도록 하고 있고, 또한 괴롭힘 발생 시의 사후절차를 명확히 밝혀야 한다. 직장 내 괴롭힘을 처리하는 적절한 절차로는 지체 없는 조사, 공정한 청문 기회와 공정한 처우 보장, 비밀유지, 가해자에 대한 조치 등의 내용이 언급되고 있다(Section 4).

이 기본협약은 직장 내 괴롭힘을 정의하고, 예방과 구제에 대한 원칙을 제시하여 이를 기초로 노사자율을 통해 직장 내 괴롭힘을 해결해나가고자

---

<sup>143)</sup> Treaty establishing the European Community [Article 139]

1. Should management and labour so desire, the dialogue between them at Community level may lead to contractual relations, including agreements.

2. Agreements concluded at Community level shall be implemented either in accordance with the procedures and practices specific to management and labour and the Member States or, in matters covered by Article 137, at the joint request of the signatory parties, by a Council decision on a proposal from the Commission.

The Council shall act by qualified majority, except where the agreement in question contains one or more provisions relating to one of the areas referred to in Article 137(3), in which case it shall act unanimously.

했다는 점에서 의미가 있다. 이 기본협약에 기초하여, 2010년 당시 EU 27 개 회원국 내의 사업장 중 30%가 직장 내 괴롭힘에 관한 내부적인 규율을 마련하고 있다고 한다.<sup>144)</sup> EU 내에서도 이에 대한 인식차이가 있어 아일랜드(90%), 영국(84%), 스웨덴(79%) 등에서는 괴롭힘에 대한 사업장 내부 정책이 마련되어 있으나, 이탈리아(38%), 프랑스(28%) 등에서는 내부정책이 없는 사업장이 더 많았다.

EU에서 직장 내 괴롭힘을 직접적으로 다루는 지침은 마련되어 있지는 않으나, 일반적으로 산업안전보건에 관련된 유럽기본지침 89/391/EEC(1989. 6.12.)이 직장 내 괴롭힘에도 적용되는 것으로 설명한다.<sup>145)</sup> 이 지침에 따르면 사용자는 산업안전보건과 관련하여 재해의 예방 및 근무조건의 지속적 개선원칙에 의거하여 모든 유형의 위험을 해결하여야 할 의무를 지닌다고 명시되어 있고, 직장 내 괴롭힘은 근로자의 신체적·정신적 안전을 위협할 수 있는 ‘위험’의 일종이므로 사용자는 이에 의거하여 직장 내 괴롭힘의 발생을 예방하고 작업환경을 개선해 나갈 책임을 지는 것으로 해석할 수 있다.

## II. 스웨덴에서의 직장 내 괴롭힘 규율

직장 내 괴롭힘에 대한 연구가 1980년대부터 이루어진 스웨덴의 경우에는 1993년 스웨덴 산업안전보건위원회의 조례를 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 규율이 이루어지고 있는데, 이는 직장 내 괴롭힘에 대한 최초의 규율례로 평가된다.

이 조례에서는 괴롭힘(Victimization)을 ‘개인 근로자에 대해 공격적인 방식으로 반복되어 행해지는 비난받을 만하거나 명백하게 부정적인 행동으로

---

<sup>144)</sup> M. Vartia, ‘Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland’ 「Workplace Bullying and Harassment」, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2013, p.6.

<sup>145)</sup> M. Vartia, ‘EU의 직장내 괴롭힘’, 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014, p.4

서 해당 근로자가 직장 공동체에서 배제되는 결과를 초래하는 행동<sup>146)</sup>으로 정의하고, 이는 근로자가 괴롭힘을 겪을 수 있는 모든 활동에 적용된다(Section 1). 또한 사용자는 가능한 한 직장 내 괴롭힘을 예방할 수 있도록 직무를 설계하고 조직하여야 하며(Section 2), 사용자는 근로자의 활동과 관련하여 괴롭힘이 수용될 수 없음을 명확히 밝혀야 한다(Section 3).

직장 내 괴롭힘에 대한 필요한 조치와 관련하여, 괴롭힘을 조기에 발견하고 근무환경과 협력의 결핍 등을 조정할 수 있는 조치가 마련되어야 하며(Section 4), 괴롭힘이 명백한 경우에는 이에 상응하는 조치가 즉각적으로 취해져야 하며(Section 5), 괴롭힘의 대상이 된 근로자에게는 필요한 도움이 신속하게 제공되어야 한다(Section 6).

이러한 조례에 기초하여 법적 규율이 이루어진 사례는 별도로 발견하지 못했으나, Hoel & Einarsen의 연구<sup>147)</sup>에 따르면 스웨덴의 직장 내 괴롭힘 조례는 이를 시행할 근로감독관의 권한 부재, 처벌규정의 미비, 사용자와 노동조합의 호응 확보 부진의 문제 뿐만 아니라 규정의 모호함과 조례 규정체계의 문제, 그리고 괴롭힘을 암묵적으로 인정하는 스웨덴 문화로 인하여 성공하지 못했다고 한다.

스웨덴은 일찍이 산업안전의 차원에서 직장 내 괴롭힘을 규율하여 왔으나, 이를 시행할 실효성 있는 제도(근로감독, 형사 처벌)가 뒷받침 되지 않았고, 관련된 행위주체들의 참여를 이끌어내지 못했고, 괴롭힘을 인정하는 문화를 바꾸지 못했다는 점에서 한계를 보인다.

### III. 프랑스에서의 직장 내 괴롭힘 규율

직장 내 괴롭힘에 대한 프랑스에서의 주된 논의 배경으로는 정신적 괴롭

---

<sup>146)</sup> M. Strandmark K, 앞의 글, p.23.

<sup>147)</sup> H. Hoel & S. Einarsen, 'Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2010, pp.30-50.

힘이 피해자의 신체·정신에 심각한 결과를 초래할 수 있는 현상으로서 인간존엄성의 침해와 직접적으로 관련되며, 또한 근로자는 사용자에 대해 종속적인 위치에 있고 위계적인 인적 조직 속에 속해 있어 기업 내의 정신적 괴롭힘 행위에 대해 적극적으로 대응하기 힘들다는 점이 언급되고 있다.<sup>148)</sup> 또한 이 같은 현상이 심각하고 광범위하게 발생하고 있고, 이에 대한 명확한 법적 규율 없이는 예방이나 금지의 실효성이 떨어진다는 점, 피해자 구제의 측면에서 종전의 법규가 불완전 하다는 점 등이 입법의 필요성으로 제시되었다.<sup>149)</sup>

## 1. 직장 내 괴롭힘에 대한 프랑스의 법적 정의

직장 내 괴롭힘의 정의와 관련하여, 노동법전에서는 정신적 괴롭힘에 관해 L.1152-1에서 ‘모든 근로자는 자신의 권리들과 존엄을 침해하거나 신체적 정신적 건강을 훼손하거나 직업적 장래를 위태롭게 할 수 있는 근로조건 의 훼손을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복되는 정신적 괴롭힘의 행위들을 겪어서는 안 된다’고 규정하고 있다.

프랑스의 경우 이처럼 직장 내 괴롭힘 행위의 범위를 넓게 판단하고 있는데, 특히 경영방식에 의한 정신적 괴롭힘도 판례를 통해 인정하여 왔다. 즉, 사용자의 경영권한 행사로 근로자 집단을 대상으로 하는 경영방식이 정신적 괴롭힘에 해당할 수 있다는 것이다.<sup>150)</sup> 이러한 경영방식의 예시로는 불명확하거나 모순적 지시, 불가능한 생산목표, 근로자들의 경쟁유도, 지나친 감시, 근로시간 및 장소의 지나친 유연화 등을 들 수 있으며, 이는 사용자의 경영에 대한 권한은 근로자들의 존엄과 건강의 존중이라는 측면에서 일정한 한계를 가질 수 밖에 없음을 의미하는 것으로 평가된다.<sup>151)</sup>

<sup>148)</sup> 조임영, 앞의 글, p.3.

<sup>149)</sup> S. Licari, ‘De la necessite d’une legislation spécifique au harcèlement moral au travail’, Dr. Soc. n 589, 2000.(조임영, 앞의 글, p.8.에서 재인용)

<sup>150)</sup> 조임영, 앞의 글, pp.20-22.

<sup>151)</sup> C. Leborgne-Ingelaere, ‘Les mesures de lutte contre le harcèlement moral’, Dr.

## 2. 직장 내 괴롭힘에 대한 프랑스의 법적 쟁점

프랑스의 경우에는 직장 내 괴롭힘의 개념을 광범위하게 정의하고 있을 뿐만 아니라, 직장 내 괴롭힘을 예방하고 금지하기 위해 다양한 법적 규율이 이루어지고 있다.

앞서 살펴본 정의에서 직장 내 괴롭힘은 직접적으로 금지되어야 하는 행위로 규정되어 있다. 또한 이를 위반하여 직장 내 괴롭힘 가해행위를 할 경우에, 가해자는 피해자에 대한 손해배상책임을 질 뿐 더러 노동법전과 형법전에서는 정신적 괴롭힘의 행위에 대해 1년의 금고와 15,000유로의 벌금을 처하도록 규정하고 있기 때문에(L. 1155-2조 제2항) 형사책임 또한 발생한다.

사용자가 정신적 괴롭힘의 가해자가 아닌 경우에도 법적 책임을 부담하는지가 문제될 수 있는데, 프랑스 법원은 2006년의 Propara 판결<sup>152)</sup> 이후로 사용자의 결과적 안전의무를 인정하여 사업장 내에서 정신적 괴롭힘이 발생할 경우, 그 예방이 불가능한 경우가 아니라면 이에 대한 당연책임을 부담하게 된다.<sup>153)</sup>

먼저 법 L. 1152-4조에서는 ‘사용자는 정신적 괴롭힘의 행위들을 예방하기 위하여 필요한 모든 조치들을 취하여야 한다.’고 규정하고 있으며, 산업안전보건에 관련된 규정에서는 근로자들의 안전을 보장하고 신체적·정신적 건강을 보호하기 위해 필요한 조치를 취하도록 하고 있다(L. 4121-1조 제2항). 또한 사용자는 취업규칙에 정신적 괴롭힘에 관한 규정을 기재하여야 하며(L. 1321-2조 제2호), 사업장 내 근로자대표기구인 보건·안전·근로조건위원회(Le comité d'hygiène de sécurité)는 정신적 괴롭힘에 대한 예방활동을 수행할 수 있다.<sup>154)</sup>

---

Soc. n° 607, mars 2002 .pp. 1127-1128.(조임영, 앞의 글, p. 22.에서 재인용)

152) Cass. soc, 21 Juin 2006, n 05-439.14

153) 조임영, ‘프랑스의 ‘노동에 있어 정신적 괴롭힘’의 규제에 관한 법리’, 「노동법논총」 제22권, 한국비교노동법학회, 2011, p.322

154) 조임영, ‘직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법’, 「노동법논총」 제25권, 한국비교노동법학



직장 내 괴롭힘 피해자의 법적 구제수단으로, 피해근로자는 가해근로자와 사용자에게 손해배상을 청구할 수 있으며, 관련 법조항을 위반하여 행해진 근로계약의 파기, 법조항에 반하는 모든 규정 또는 행위는 무효가 된다(L.1152-3조). 그리고 정신적 괴롭힘의 피해근로자가 사직한 경우에, 피해근로자는 본인의 사직이 명확하고 모호하지 않은 것으로 하자 있는 의사표시라고 주장하여 사직의 무효를 다툴 수 있고, 또한 사용자의 중대한 채무불이행을 주장하여 이것이 해고에 대한 항을 주장하고 해고수당, 해고예고수당 등의 지급을 다툴 수 있다.<sup>155)</sup>

또한 피해자는 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신질환에 대해서는 사회보장제도를 통한 구제를 신청할 수 있다.<sup>156)</sup> 근로자는 정신적 괴롭힘으로 여겨지는 행위를 고발하였다는 이유로 해고, 징계 등의 불이익처분을 당하지 않는다(L. 1152-2조 및 L.1152-3조)

또한 정신적 괴롭힘에 관련된 소송에서 노동조합은 피해근로자의 동의를 얻어 정신적 괴롭힘에 대한 소송을 직접 제기할 수 있고(L. 1152-2조 제1항), 소송과정에서 근로자는 괴롭힘의 존재를 추정할 수 있는 사실을 제시하면 족하고(L. 1154-1조 제1항), 괴롭힘 자체를 증명할 필요는 없다.<sup>157)</sup> 정신적 괴롭힘을 해결할 수 있는 방안으로 조정절차도 마련되어 있으나(L. 1152-6조), 실제로 사용되는 경우가 거의 없어 작동하지 않고 있다고 한다.<sup>158)</sup>

#### IV. 영국에서의 직장 내 괴롭힘 규율

영국에서는 직장 내 괴롭힘을 규율하는 입법은 없지만 1997년의 ‘괴롭힘

---

회, 2012, p.24.

155) 조임영, 앞의 글, p.31.

156) L. Lerouge, ‘Moral Harassment in the Workplace- French Law and European Perspectives’, 32 Comp. Lab. L. & Pol’y J. 1, 2011, p.127.

157) 조임영, 앞의 글, p. 29.

158) 조임영, 앞의 글, p. 28; L. Lerouge, ‘프랑스 노동법에서의 직장내 괴롭힘’, 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014, p.32.

금지법’(Protection from Harassment Act)과 2010년의 평등법(Equality Act)을 토대로 ‘괴롭힘’을 규율하고 있으며, 이것이 고용관계에서 발생한 경우를 직장 내 괴롭힘으로 설명하고 있다.

## 1. ‘괴롭힘’에 대한 정의

### 가. 괴롭힘금지법상의 괴롭힘에 대한 정의

먼저 1997년의 괴롭힘 금지법에서는 무엇이 괴롭힘에 해당하는지에 대한 별다른 정의 없이, 제1조에서 ‘다른 사람의 괴롭힘에 해당되고, 그것이 다른 사람의 괴롭힘에 해당되는 되는 것을 알거나 알아야 하는 일련의 행위(a course of conduct)를 추구해서는 안 된다’고 일반적으로 규정하고,<sup>159)</sup> 나아가 제7조 (2)에서는 ‘괴롭히는 것은 어떤 사람을 놀라게 하는 것 또는 그 사람에게 고통을 주는 것을 포함한다’라고 규정하고, 제7조 (3)에서는 ‘이 법에서 일련의 행위란 적어도 2회 발생하여야 한다고 규정한다.

이처럼 괴롭힘의 범위가 상당히 포괄적이기 때문에 이를 단순한 불쾌감과 구분하는 것이 중요한데, 영국 대법원은 ‘이 법에서의 괴롭힘에 해당한다고 하기 위해서는 그 억압적이고 동시에 비합리적인 잘못된 행위의 중대성이 제2조에서의 형사책임을 인정할 정도에 해당하여야 한다’고 판시하였다.<sup>160)</sup>

괴롭힘금지법상의 괴롭힘을 인정한 사례로는, 상사가 직원들 앞에서 피해 근로자를 무례하게 대하고 모욕을 주었고, 피해자의 업무와 시간준수에 지나치게 비판적이었고, 피해자에 대해 비현실적인 업무목표를 부여한 행위가 있고,<sup>161)</sup> 피해근로자와 직장 상사와 임금문제에 대한 다툼이 발생한 후 직장 상사가 다른 사람 앞에서 피해근로자에게 굴욕감과 창피함을 주고, 모욕을 하였고, 이후 고충처리 신청을 읽지도 않고 찢어버리고, 출결상황을 매일

<sup>159)</sup> 심재진, 앞의 글, p. 54.

<sup>160)</sup> *Majrowski v. Guy's and St. Thomas' NHS Trust*, [2006] UHKL 34

<sup>161)</sup> *Majrowski v. Guy's and St. Thomas' NHS Trust*, [2006] UHKL 34

등록하도록 한 행위를 괴롭힘으로 본 판례가 있다.<sup>162)</sup>

## 나. 평등법상의 괴롭힘에 대한 정의

평등법은 모든 직장 내 괴롭힘을 규율하지 않고 몇 가지 보호되는 인적 속성과 관련된 괴롭힘만을 규율하는데 반해, 괴롭힘 금지법은 이러한 제한이 없다. 또한 평등법 제26조에서는 ‘다른 사람의 보호되는 인적속성과 관련하여 그 행위가 (i) 다른 사람(B)의 존엄성(dignity)을 침해하거나 (ii) B에 대해 위협적이거나(intimidating), 적대적이거나(hostile), 비하적이거나(degrading), 굴욕적이거나(humiliating), 모욕적인(offensive) 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 원하지 않는 행위’를 괴롭힘으로 보고 있다. 이 법에서의 보호되는 인적 속성이란 ‘임신과 모성보호, 결혼, 시민동반자 관계를 제외한 보호되는 모든 속성 즉 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 혹은 믿음, 성, 성적 지향’을 의미한다.<sup>163)</sup>

이 같은 일반적 괴롭힘은 고용분야에서의 괴롭힘 금지로 확대되는데, 평등법 제40조 (1)에서는 ‘사용자는 자신이 고용한 근로자뿐만 아니라 자신의 일자리에 지원한 지원자를 관련한 인적 속성과 관련하여 괴롭혀서는 안 된다’라고 규정하고, 법 제40조(2)에서는 ‘고객 등의 제3자가 근로자를 괴롭히고 사용자가 이를 방지하기 위한 합리적으로 실행 가능한 조치를 취하지 않은 경우 사용자는 해당 근로자를 괴롭힘 것으로 간주’하고 있다. 또한 이는 하청근로자(contract worker)에 대한 원사업주의 방지의무를 규정하고 있다(법 제41조 (2)).<sup>164)</sup>

평등법에서는 직장 내 괴롭힘이라고 하더라도 그것이 ‘보호되는 인적 속성’과 관련하여 발생한 경우만을 보호하고 있는데, 직장 내 괴롭힘이 인적 속성과 관련되어 인정된 사례로는 동료 백인 근로자가 서아프리카출신 근로

---

<sup>162)</sup> Veakins v kier Islington [2009] EWCA Civ 1288

<sup>163)</sup> 심재진, 앞의 글, p. 61.

<sup>164)</sup> 심재진, 앞의 글, p. 66.

자에서 아프리카 사람들은 부패했다는 개인적 편견과 신념에 비롯해 허위적인 비난을 계속한 사례가 있다.<sup>165)</sup>

## 2. 직장 내 괴롭힘에 대한 영국의 법적 쟁점

두 법 모두에서 괴롭힘 행위의 피해자는 괴롭힘 행위가 괴롭힘 금지법 또는 평등법에서 금지하고 있는 괴롭힘에 해당한다고 주장하면서 손해배상을 청구할 수 있다. 괴롭힘의 가해자에 대해 손해배상청구가 가능하다는 점은 가능하며, 두 법 모두 사용자는 가해자는 아니더라도 괴롭힘 행위에 대한 대위책임(Vicarious Liability)가 인정되는 것으로 해석된다.<sup>166)</sup> 또한 영국의 경우 징벌적 손해배상이 가능하기 때문에, 사용자에게 대위책임이 부과되는 경우 징벌적 손해배상이 적용되어 막대한 배상금이 발생할 수 있다.<sup>167)</sup>

가해자의 형사책임은 괴롭힘금지법 상 괴롭힘에 해당하는 경우에만 인정되고 있으며, 괴롭힘금지법은 가해자에 형사소추 또는 일반 민사법원을 통해서만 법적 구제를 받을 수 있는 반면 평등법의 경우 고용재판소를 통해 법적 구제를 받을 수 있다.

그리고 괴롭힘 금지법은 최소 2회의 일련의 행위이어만 괴롭힘에 해당한다고 하나, 평등법 하의 괴롭힘에는 이러한 제한이 없다. 또한 평등법은 고용재판소를 통해 구제절차가 진행되고, 괴롭힘금지법은 형사 또는 민사절차를 통해 구제절차가 진행된다는 차이가 있다.<sup>168)</sup>

영국의 경우도 프랑스와 마찬가지로 산업안전보건법을 통해 직장 내 괴롭힘의 발생을 예방할 사용자의 의무가 도출된다고 해석되며,<sup>169)</sup> 또한 이러한 괴롭힘으로 인해 근로자가 사직하는 경우는 의제해고(Constructive

---

165) Yeboah v. London Borough of Hackney [2002] EWCA Civ 794

166) 심재진, 앞의 글, p. 57; 평등법 제109(1)조

167) Green v DB Group Services (UK) Ltd. [2006] EWHC 1898.사건에서는 피고 회사의 85만 파운드(약 16억원)의 배상책임을 인정하였다.

168) 심재진, 앞의 글, p. 71.

169) H. Hoel, 앞의 글, p.66, 심재진, 앞의 글, p.70

Dismissal)이라는 개념을 통해 법적으로 보호한다. 의제해고란 근로계약의 중대한 위반에 대해 근로자가 사직하고 이를 불공정해고(Unfair Dismissal)로 포섭할 수 있도록 하는 것으로, 이는 사용자가 근로자에 대한 상호 신뢰와 존중의 묵시적 의무를 다하지 않았기 때문에 발생하는 것이다.<sup>170)</sup>

직장 내 괴롭힘에 대한 영국의 규율은 직장 내 괴롭힘에 대한 규율이 아니라 ‘괴롭힘’에 대한 규율이지만, 괴롭힘의 정의도 상당히 포괄적으로 사용되고 있어서 근로관계에서 발생하는 괴롭힘을 정확하게 포착하고 법적으로 규율하는데는 한계가 있다. 따라서 영국의 노동조합은 1996년 직장 내 괴롭힘을 규율하기 위해 ‘근로에서의 존엄에 대한 법안’(Dignity at Work Bill)을 제안하였고, 이를 통해 인적 속성과 무관하게 직장 내에서 발생하는 모든 괴롭힘을 규율하고자 하였다. 그러나 영국 정부는 ‘현재의 법적 규율로도 직장 내 괴롭힘의 문제를 다루기에 충분하다’는 입장에서 이 법안의 시행을 반대하고 있어 아직 하원에서 통과되지 못하고 있다.<sup>171)</sup>

## V. 일본에서의 직장 내 괴롭힘 규율

일본의 경우에는 직장 내 괴롭힘에 대한 법 규정이 존재하지 않고, 따라서 직장 내 괴롭힘에 대한 규율은 우리와 마찬가지로 개별적인 법적 판단을 구하는 방식으로 이루어지고 있다. 일본에서 직장 내 괴롭힘이라 함은 ‘직장 및 직장과 인접한 장소에서 동료나 상사 등이 특정 근로자를 일시적으로 또는 계속적으로 심리적, 언어적, 물리적 고통을 주는 행위의 총칭’을 의미하고,<sup>172)</sup> 이를 발생원인 등에 따라 성적 괴롭힘(세쿠하라), 모성보호를 이유로 한 괴롭힘(마타하라), 권력적 괴롭힘(파와하라)등으로 분류하고 있다.

직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 일본에서는 주로 민사법리를 통해 이를 규율하고 있는데, 민사법리는 가해행위로 인한 불법행위책임의 성립과 사용자

---

170) 심재진, 앞의 글, p.69.

171) H. Hoel, 앞의 글, p.65.

172) 노상현, 앞의 글, p. 129.

의 근로계약상 안전배려의무 위반, 그리고 민법상 사용자책임의 발생문제가 중점적으로 다루어지고 있다. 또한 사용자가 적정한 업무를 부여하지 않는 경우 근로자가 적정한 업무부여를 청구할 수 있는지가 문제되기도 하는데 (취로청구권에 관한 논의), 이에 대해 일본의 판례와 학설의 다수견해는 취업청구권을 부정하고 있다고 한다.<sup>173)</sup>

일본의 경우 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신질환과 자살의 경우를 노동재해보상보험제도를 통해 보호하고 있는데, 직장 내 괴롭힘의 사례가 점차 증가하고 심각해지자 후생노동성에서는 2011년 12월에 「심리적 부하로 인한 정신장애의 인정기준」을 새로이 개정하여 심한 괴롭힘, 따돌림 또는 폭행을 당한 경우 강한 심리적 부하를 받은 것으로 보아 재해보험의 보호를 받을 수 있도록 하고 있다. 하지만 심한 괴롭힘과 따돌림의 인정기준이 ‘부하에 대한 상사의 언동이 업무 지도의 범위를 일탈하고, 그 내용에 인격이나 인간성을 부정하는 듯한 언행이 포함되며, 이것이 집요함’, ‘동료 등 다수가 결탁하여 인격이나 인간성을 부정하는 듯한 언행을 집요하게 함’과 같이 여전히 추상적인 내용으로 남아있다.

## VI. 소결: 직장 내 괴롭힘에 대한 해외 규율례의 시사점

이상의 내용을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 해외 규율례를 간략하게 살펴 보았다. 먼저 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘으로 평가되는지에 있어서, ‘직장 내 괴롭힘’ 또는 ‘괴롭힘’에 대한 법적 규정이 있는 프랑스와 영국의 경우 해당 조문의 문언에 가해행위가 포섭되는지를 파악한 후, 해당 법령에 따라 법적인 구제 또는 책임 등이 발생한다. 이에 비해 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 정의가 없는 일본의 경우에는 개별 행위가 민법상 불법행위책임을 인정할만한 위법성을 갖추었는지를 판단하는 방식으로 괴롭힘에 대한 법적 판단이 이루어지고 있다. 각 국에서의 직장 내 괴롭힘 행위를 충분히 소개하

---

<sup>173)</sup> 노상헌, 앞의 글, p.147.

지는 못하였으나, 프랑스와 일본의 사례에서 근로자의 노동을 대상으로 하는 괴롭힘이 법적으로 다루어지고 있음을 확인하였다. 특히 프랑스의 경우 경영방식에 의한 직장 내 괴롭힘의 성립을 인정하고 있었다.

직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점과 관련하여, 대부분의 국가들에서 괴롭힘 행위에 대한 대위책임을 인정하고 있다는 점은 직장 내 괴롭힘이 동료 근로자 사이의 사적인 문제가 아니라 전체 직장질서에 영향을 미치는 행위이며, 사용자는 근로자에 대해 근로계약상 안전배려의무와 존중의무를 진다는 것이 일반적으로 받아들여진다는 점을 보여준다.

또한 직장 내 괴롭힘의 예방과 관련하여 각 국의 산업안전보건법 상의 의무가 공통적으로 언급되며, 피해근로자에 대한 산업재해보상보험제도를 통한 구제가 이루어지고 있다는 점은 직장 내 괴롭힘이 근로자의 정신건강을 침해하는 행위라는 점을 다시금 보여준다. 그리고 이와 같은 괴롭힘을 견디지 못해 근로자가 사직한 경우에도 의제해고(영국)이나 하자 있는 의사표시의 법리(프랑스)를 사용하여 이를 해고로 주장할 수 있도록 하는 것도 사직을 유도하기 위한 괴롭힘에 대한 구제방법으로 생각해 볼 수 있다.

스웨덴의 사례에서는 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 규율은 실효성 있는 감독 및 제제수단과 사회적 관심이 뒷받침 되어야 제대로 작동할 수 있다는 점을 확인하였고, 영국의 사례에서는 ‘괴롭힘’ 개념을 직장 내 괴롭힘의 규율로 확대해가는 과정에서 직장 내 괴롭힘에서의 근로관계의 특수성이 고려되지 않고, 차별과 무관한 괴롭힘의 경우 구제수단도 일반 법원을 통한 민사적 구제로 한정되어 있다는 점에서 한계를 확인할 수 있었다.

프랑스의 사례에서는 노동조합의 소송대리권이나 중재제도 등 직장 내 괴롭힘을 해결하기 위한 세부적인 제도의 모습을 확인할 수 있었고, 괴롭힘의 신고로 인한 불이익과 보복을 금지하고 있어 근로자가 문제제기를 하기 쉽도록 만들어두었다. 또한 직장 내 괴롭힘 행위에 대해 형사책임을 부여하여 직장 내 괴롭힘의 예방에 실효성을 기하고 있는 것으로 보인다.

### 제3절 직장 내 괴롭힘에 대한 국내의 법적 쟁점

국내에서는 일본과 마찬가지로 아직 직장 내 괴롭힘에 대한 입법이 마련되지 않은 상태이기 때문에, 직장 내 괴롭힘의 금지와 예방, 피해자의 구제에 대한 직접적인 규율 근거가 마련되지 않은 상태이다. 따라서 국내의 경우 현행 법제도에서 금지되고 있는 행위에 대해서만 개별적으로 법적 규율이 이루어지고 있으며, 따라서 이를 종합적으로 정리하기가 쉽지 않은 실정이다.

이하의 내용에서는 앞서 정의한 직장 내 괴롭힘의 정의에 부합하는 사례들을 통해 국내에서 직장 내 괴롭힘의 규율 사례와 이에 관련된 법적 쟁점을 직장 내 괴롭힘의 금지, 직장 내 괴롭힘의 예방, 직장 내 괴롭힘 피해자의 구제로 나누어 살펴보고자 한다. 또한 이러한 쟁점을 앞서 살펴본 해외의 직장 내 괴롭힘 법제와 비교하여 국내의 직장 내 괴롭힘 규율의 의의와 한계를 도출하는 것을 목적으로 한다.

#### I. 직장 내 괴롭힘의 금지

앞서 제1절에서 살펴보았듯이 직장 내 괴롭힘은 근로자의 인격권, 건강권, 근로권, 평등권을 침해하는 행위로서 금지되어야 하고 이를 위반할 시 가해자에게 법적 책임이 발생하여야 하나, 현행 법제도에서는 직장 내 괴롭힘을 명시적으로 금지하고 있지 않기 때문에 괴롭힘 행위가 형법 및 민법, 근로기준법 등에서 금지하고 있는 행위일 경우에만 법적으로 규율가능하다.

먼저 형법에서 금지하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위로는 형법 제260조의 폭행, 제283조의 협박, 제311조의 모욕, 제307조의 명예훼손, 제324조의 강요 행위가 있을 수 있다. 또한 사용자가 근로자를 폭행하는 경우에는 근로기준법 제8조에 따라서도 형사책임이 발생할 수 있다.

민법상 불법행위에 해당하는 직장 내 괴롭힘 행위를 할 경우 민법 제750



조와 제751조 제1항에 따라 손해배상책임이 발생할 수 있다. 이와 같은 민형사상 책임의 문제에 대해서는 또한 가해주체에 따라 추가적으로 공동정범이나 교사범의 문제가 발생할 수도 있으며, 공동불법행위책임이나 사용자책임이 발생할 수 있다. 나아가 사용자의 인사권 행사 통해 근로자의 노동에 대해 괴롭힘 행위가 이루어지는 경우에는 근로기준법 제23조에 따라 그 행위의 '정당한 이유'를 판단한 다음, 정당한 이유가 없는 경우에는 당해 인사지휘명령의 행사를 무효로 할 수 있으며, 이와 같은 부당한 인사권 행사의 고의 또는 과실이 인정되는 경우에는 민법상 불법행위가 성립할 수 있다.<sup>174)</sup>

또한 직장 내 괴롭힘은 근무 환경을 악화시키고 직장 질서를 저해하는 행위로서, 가해자는 취업규칙 등에 따라 징계를 받을 수 있다. 이와 관련하여 직장 내 성희롱의 경우에는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 사업주는 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖의 준하는 조치를 하여야 하도록 하고 있다(남녀고용평등법 제14조 제1항).

## 1. 형법상 범죄행위에 대한 책임

직장 내 괴롭힘 행위가 형법 제260조의 폭행, 제283조의 협박, 제311조의 모욕, 제307조의 명예훼손, 제324조의 강요 행위의 구성요건에 해당할 경우에는 가해자의 형사책임이 발생할 수 있다.

모욕죄는 공공연하게 타인을 모욕하는 경우 성립되는 범죄이며, 명예훼손죄는 공연히 사실을 적시하거나 또는 허위의 사실을 적시하여 타인의 명예를 훼손함으로써 성립하는 범죄이다. 명예훼손죄와 모욕죄는 그 행위 수단이 사실의 적시인가의 여부에 따라 구별되는데, 앞서 살펴본 직지농협의 사례에서는 명예훼손죄와 모욕죄 모두 성립이 인정되었다.

협박죄는 특정인에게 해악을 고지하여 공포심을 느끼게 만들어 자유로운

---

174) 대법원 1996.4.23. 선고 95다6823 판결

의사결정을 할 수 없도록 하는 경우 성립하며, 강요죄는 폭행 또는 협박으로 사람의 권리행사를 방해하거나 의무 없는 일을 하게 함으로써 성립한다. 가해행위가 피해 근로자를 협박하여 공포심을 느끼게 하거나, 강제로 근로계약상 피해 근로자가 할 일이 아닌 다른 업무를 하도록 하거나 권리의 행사를 방해하는 행위가 협박죄 또는 강요죄를 구성하게 되고, 구체적인 예시로는 물건을 집어던지며 위협하는 행위, 이동을 제한하는 행위가 해당한다.<sup>175)</sup> 강요죄의 성립이 인정된 직장 내 괴롭힘 행위로는 앞서 살펴본 대전 동부소방서 사건이 있다.

## 2. 민법상 불법행위에 대한 책임

직장 내 괴롭힘으로 인하여 피해자에게 정신적 고통을 발생시킨 자는 민법 제750조의 규정에 따라 불법행위책임을 질 수 있다. 민법 제750조의 불법행위 책임은 발생한 손해의 존재, 행위의 위법성, 가해 행위자의 책임능력 손해와 집단 괴롭힘 행위 사이의 인과관계, 고의·과실을 입증하여야 하나, 특히 정신적 손해나 인과관계를 입증하는 것이 쉽지 않기 때문에 이 경우 증명책임을 완화하거나 가해행위가 존재하면 손해의 발생을 추단하는 법리가 필요하다.<sup>176)</sup> 대법원 판례도 인격권 침해행위가 존재하면 그로 인한 정신적인 손해가 발생함은 경험칙적으로 명백하다고 보아 정신적 손해의 발생은 손해의 증거가 없이도 추정된다고 보고 있다.<sup>177)</sup>

이와 같은 가해자의 손해배상 책임은 직장 내 괴롭힘의 모든 유형에서 일반적으로 성립할 수 있다. 특히 대법원은 사용자에게 부당해고 등의 불이익 처분에 대한 고의·과실이 인정되는 경우에 있어서는 불법행위가 성립되어 그에 따라 입게 된 근로자의 정신적 고통에 대하여도 이를 배상할 의무가 있다고 판시하고 있다.<sup>178)</sup>

---

175) 이준희, 앞의 글, p.85.

176) 이준희, 앞의 글, p.66.

177) 대법원 1993.12.24. 선고 93다45213 판결

이 같은 사용자의 불이익 처분이 직장 내 괴롭힘에 해당하여 불법행위가 성립한다고 보기 위해서는 사용자의 고의 또는 과실이 필요하다고 볼 수 있다. 앞서 소개한 대법원 판결은 ‘징계하고 등을 할 만한 사유가 전혀 없는 데도 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 어떤 명목상의 해고사유 등을 내세워 징계라는 수단을 동원하여 해고 등의 불이익처분을 한 경우’, ‘조금만 주의를 기울였다라면 이와 같은 사정을 쉽게 알아 볼 수 있는데도 그것을 이유로 징계하고 등의 불이익처분을 한 경우’를 고의 과실의 내용으로 판시하고 있다. 이 판결에서는 ‘근로자에 대한 해고 등의 불이익처분을 할 당시의 객관적인 사정이나 근로자의 비위행위 등의 정도, 근로자에 대하여 불이익처분을 하게 된 경위 등에 비추어 사용자가 근로자의 비위행위 등이 취업규칙이나 단체협약 소정의 근로자에 대한 해고 등의 불이익처분 사유에 해당한다고 판단한 것이 무리가 아니었다고 인정되고, 아울러 소정의 적법한 절차 등을 거쳐서 당해 불이익처분을 한 것’이라고 인정된다면 사용자가 주의의무를 다한 것으로 인정하였다.

또한 이때 직장 내 괴롭힘의 고의는 반드시 ‘근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도’에 국한되어 해석될 필요는 없다. 모든 사용자의 괴롭힘이 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도를 가지고 수행되는 것은 아니며, 또한 이는 가중된 주관적 의도를 요구하는 것으로서 논리적으로 반드시 요구되는 것도 아니다.<sup>179)</sup>

### 3. 직장 내 괴롭힘으로 인한 징계 필요성

직장 내 괴롭힘의 가해자는 직장 질서의 위반행위로 인하여 사용자로부터 징계를 받을 수 있다. 일반적으로 징계란 근로자의 기업 질서 위반행위에 대하여 불이익을 가하는 제재를 말하는 것으로,<sup>180)</sup> 직장 내 괴롭힘은 근로

178) 대법원 1996.4.23. 선고 95다6823 판결

179) 이준희, 앞의 글, p.22.

180) 노동법실무연구회, 『근로기준법주해 II』, 박영사, 2010, p.146.

자간의 관계를 악화시키고 업무능률을 저하시키는 해행위로서 징계의 대상이 된다고 볼 수 있다.

또한 회사의 취업규칙이나 단체협약 등에 직장 내 괴롭힘에 대한 금지규정이 있는 경우 이를 근거로 직장 내 괴롭힘의 가해자를 징계할 수 있다. 오비맥주 사건<sup>181)</sup>에서는 성적인 언동, 퇴직중용 등의 직장 내 괴롭힘으로 인해 소외인이 퇴사하자 원고 회사는 참가인인 괴롭힘 가해자에게 경고조치를 취하고, 가해자로부터 ‘향후 Harassment(희롱, 괴롭힘)에 대해서는 아무리 본인의 의도가 그렇지 않더라도 상대방이 그렇게 받아들이고 그러한 정황이 인정되면 Harassment가 성립되므로 각별히 주의를 기울일 예정이며 이후 유사상황 재발 시에는 어떠한 징계도 수용하겠다.’라는 다짐을 받았다. 하지만 가해자가 이와 같은 행위를 반복하자 직장 내 괴롭힘(Workplace Harassment)관련 조사 후 그 결과를 토대로 상벌위원회의 결정이 나올 때까지 대기발령처분을 내렸고, 이후 참가인을 징계하고 하였다가 이를 취소하고 최대 6개월의 무기정직 처분을 내렸다. 이 사건 법원은 참가인의 행위가 취업규칙 상의 정당한 징계사유에 해당하며, 유사한 행위를 반복하였다는 점에 비추어 무기정직처분이 징계재량권의 범위를 일탈하거나 남용한 것이 아니라고 보았다.

또한 오버추어코리아 사건<sup>182)</sup>에서는 근로자가 취업규칙상 ‘성희롱을 포함한 직장내의 어떠한 형태의 괴롭힘(즉 남을 부끄럽게 하거나 공격적이거나 적대적인 근무환경을 조성하거나 직원의 업무를 방해하는 일체의 구두의, 신체적인 그리고 시각적인 행위)도 철저히 금지’한다는 규정을 위반하여 성희롱을 하였다는 이유로 회사가 근로자를 징계하고 한 사건이다. 이 사건에서 법원은 2차 성희롱 행위는 회식자리에서 이루어진 점, 이 행위가 업무관련성 또는 고용상의 불이익을 주는 직장 내 성희롱으로 보기 부족한 점을 들어 징계재량권의 일탈 남용하여 무효라고 판시하였으나, 가해자의 행위는 해당 회사의 취업규칙에서 분명히 금지하고 있는 행위임에도 불구하고 징계

---

181) 서울행정법원 2011.6.16. 선고 2010구합46036 판결

182) 서울행정법원 2007.3.27. 선고 2006구합35916 판결

를 무효라고 판시한 점은 쉽게 납득이 가질 않는다.

서울고등법원 법원경비관리대 사건<sup>183)</sup>에서는 직장 내 괴롭힘 가해자인 원고는 후배 경비관리대원들을 험담하고, 대화나 인사를 하지 않으며 식사 등도 따로 하는 등의 방법으로 집단 따돌림을 주도하였고, 그 결과 이를 원인으로 하여 후배 관리대원들이 퇴직하고, 우울증을 앓아온 사실 등을 인정한다음, 이러한 행위는 법원경비관리대원들 간에 상호 예절을 지켜야 한다는 복무규율을 준수하지 않은 것으로 성실의무를 위반하였을 뿐만 아니라 품위유지의무도 위반한 것으로 징계사유가 된다고 보아 해임처분의 정당성을 인정하였다.

## II. 직장 내 괴롭힘의 예방

직장 내 괴롭힘은 근로자의 인격을 침해하고 권리를 훼손하는 행위로서, 법적으로 금지될 뿐만 아니라 사용자는 이를 사전에 예방할 의무를 지며, 근로자는 직장 내 괴롭힘의 발생을 예방하기 위한 조치를 청구할 수 있다. 이하의 내용에서는 직장 내 괴롭힘의 예방과 관련된 쟁점을 사용자의 예방의무와 근로자의 예방청구권을 중심으로 살펴보고자 한다.

### 1. 사용자의 예방의무

직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 예방의무는 민법과 산업안전보건법상의 안전배려의무로부터 도출된다고 볼 수 있다. 사용자의 안전배려의무는 ‘근로자가 그의 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 신체, 건강 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무’<sup>184)</sup>로 서,

183) 서울행정법원 2015.4.16. 선고 2014구합53056 판결

184) 대법원 1997.4.25. 선고 96다53086 판결

직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 사용자는 안전배려의무에 기초하여 근로자를 괴롭혀서는 안 될 뿐만 아니라 자신의 사업장에서 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 이를 방지하고, 가해자가 이를 중단할 수 있도록 적절한 조치를 취할 의무를 부담한다.<sup>185)</sup> 안전배려의무는 앞서 설명한 바와 같이 위반 시 민법상 채무불이행책임이 성립할 수 있고, 이에 기초하여 손해배상청구나 근로제공의 거절이 가능하다.

이와 관련하여서는 민법상 안전배려의무뿐만 아니라 산업안전보건법 제5조 제1항 제2호에서 ‘근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것’을 사업주의 의무로 규정하고 있다. 또한 남녀고용평등법에서는 사용자의 예방책임을 직장 내 괴롭힘에 대한 예방교육 실시의무의 형태로 부여하고, 위반 시 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하였다.

이처럼 사용자는 사업장 내에서 발생하는 직장 내 괴롭힘을 예방할 책임을 지는데, 사용자의 직장 내 괴롭힘 예방책임을 인정한 판례로는 노동조합원들의 따돌림을 방지하기 위한 전보명령을 내린 사건이 있다.<sup>186)</sup> 이 사건 원고들은 철도공사의 서울본부 K사업소의 본소 또는 분소에서 근무하던 철도공사의 노동조합원들로, 2009년 말 노동조합의 파업과정에서 노동조합 K차량지부는 2009.11.6. 총회를 개최하여 향후 파업에 불참하는 조합원들에 대한 제재로 '노동조합의 결정에 반하는 행동을 한 조합원들에 대해서는 노동조합이 나서서 전보협의를 하지 않는 것이 타당하다'는 결정을 내렸고, 파업종료후인 2009.12.14.에 파업불참자 8명의 실명과 조합원 총회 결정사항을 게시하였다. 철도공사는 직장 내 집단 따돌림 현상이 우려된다는 이유로 위 게시물의 철거를 요청하였고, 노동조합이 이를 받아들여 게시물을 철거하였으나, 2009.12.18.자로 K차량지부 근로자들에 대한 전보처분을 내리게 되었다.

법원은 이 사건 전보를 통하여 참가인이 충족하고자 하는 업무상 필요는

---

185) 유지아, 앞의 글, p.32.

186) 서울행정법원 2011.9.23. 선고 2010구합33450 판결

파업불참자에 대한 집단 따돌림 방지인 것으로 인정되며, 추상적인 차원에서 근로자 사이의 집단 따돌림은 업무능률을 저해할 뿐만 아니라 근무환경 자체를 악화시키고 따돌림을 당한 근로자에게는 커다란 심적 부담까지 주게 되므로 사용자로서는 집단 따돌림의 사유가 무엇이든 간에 이를 방지하여야 할 업무상의 필요성이 매우 크지만, 이 사건에 관해 구체적으로 보면 원고들이 파업불참자에 대한 집단 따돌림을 주도하였음을 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할만한 증거가 없다고 판시하였다.

이 판결의 경우 결론적으로는 전보처분이 부당하다고 판시하였으나, 직장 내 집단 따돌림의 경우 ‘업무능률을 저해할 뿐만 아니라 근무환경 자체를 악화시키고 따돌림을 당한 근로자에게는 커다란 심적 부담까지 주게 되므로 이를 방지하여야 할 업무상의 필요성’을 판시하였다는 점에서 의미가 있다.

## 2. 근로자의 예방청구권

### 가. 산업안전보건법상의 작업중지권

산업안전보건법 제26조는 급박한 위험으로부터 근로자를 보호하기 위해 작업중지에 대한 내용을 규정하고 있는데, 이에 근거하여 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 경우에도 작업중지권의 행사가 가능한지 문제될 수 있다.

산업안전보건법상의 작업중지권은 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때’ 또는 ‘중대재해가 발생하였을 때’ 발동할 수 있는데, 이와 같은 요건은 생명 및 신체에 대한 긴급피난으로서 직접적이고 긴박한 위험이 있는 경우에 해당하는 것으로 해석되어 직장 내 괴롭힘으로 인한 위험이 이 정도 수준에 해당한다고 보기는 어려울 것이다.<sup>187)</sup>

또한 프랑스의 사례와는 다르게, 우리 산업안전보건법의 경우에는 근로자 대표의 작업중지권 행사가 인정되지 않고 있어 설사 작업중지권이 인정될만

---

187) 이수연, 앞의 글, p.143.

한 중대한 재해가 발생한다 하더라도 근로자대표가 이에 개입할 여지가 없고, 이로 인한 판단은 개별 근로자에게 맡겨지게 된다. 또한 작업중지권 행사가 ‘합리적인 근거’없이 이루어진 경우에는 이를 이유로 불리한 처우를 받을 수 있도록 조문 형태가 규정되어 있어서 이를 이용하기에 근로자의 위험부담이 크다는 한계가 있다.

## 나. 권리보전을 위한 가처분제도의 활용

직장 내 괴롭힘으로 인한 손해에 대해 사후적으로 구제를 받는 것 이외에도 노동가처분을 통한 사전적 예방을 구하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 특히 이는 사용자의 근로제공수령의무(취로청구권)에 관련된 논의와 연결된다.

민사집행법 제300조 제1항은 가처분의 목적에 대해 ‘다툼의 대상에 관한 가처분은 현상이 바뀌면 당사자가 권리를 실행하지 못하거나 이를 실행하는 것이 매우 곤란할 염려가 있을 경우에 한다’고 규정하고 있는데, 직장 내 괴롭힘이라는 불법행위로 인하여 근로자의 인격권 실현이 어려워지거나 괴롭힘으로 인하여 근로환경이 악화되고 결국 근로관계가 종료되는 경우에는 가처분을 활용할 수 있다. 또한 가처분 결정을 통해 상대방에게 어떠한 행위를 하거나 하지 말도록 명령할 수 있다(민사집행법 제305조 제2항).

사용자가 근로자의 근로제공을 수령하지 않는 경우는 종전의 경우에는 사용자의 근로제공수령의무, 즉 취로청구권에 대한 논의로 다루어져 왔다. 대법원은 ‘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 자아를 실현하고 나아가 기술을 습득하고 능력을 유지·향상시키며 원만한 인간관계를 형성하는 등으로 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현시키고 있다는 점도 부인할 수 없다’고 하여 취로청구권의 성립



을 긍정하는 듯한 태도를 취하여 왔고, ‘근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 것은 이와 같은 근로자의 인격적 법익을 침해하는 것이 되어 사용자는 이로 인하여 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무’가 발생한다고 판시하였다.<sup>188)</sup>

취로청구권의 경우에는 우리 대법원 판시가 이를 인정하는 듯한 견해를 제시하고, 최근 하급심 실무는 이를 인정하는 긍정설의 입장을 취하고 있다고 한다.<sup>189)</sup> 또한 실무상 근로방해금지가처분을 인용하는 경우 ‘인격적 법익의 침해 중지를 구할 권리’를 피보전권리로 보고 있으며, 근로방해금지가처분은 만족적 가처분에 해당한다고 본다.<sup>190)</sup> 이외에도 전직명령효력정지가처분의 경우에도 전직명령에 따르지 않을 경우 해고될 염려가 있는 경우나 종전 직장에서 취업을 거부당하거나 임금지급을 중단당할 염려가 있는 경우, 전직명령에 따름으로써 현저한 경제적·정신적 손해가 발생하거나 조합활동에 현저한 불이익을 가져오는 경우에는 보전의 필요성이 인정된다 할 것이다.<sup>191)</sup> 이와 관련하여서는 국장급의 지위에 부합하는 임무를 부여하지 아니한 채 신청인의 근로제공을 거부한 것을 이유로 근로자가 회사에 대해 업무방해금지가처분을 인정한 사례<sup>192)</sup>가 있다.

비단 근로제공수령의무에 대한 경우 뿐만 아니라 동료 근로자에 의한 괴롭힘의 경우에도 노동가처분을 적극적으로 활용하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 직장 내 괴롭힘 행위가 법률을 통한 금지 또는 의무부과가 어렵다는 특징이 있으나,<sup>193)</sup> 위와 같은 행위가 불법행위에 해당할 정도로 심각하게 이루어지는 경우에는 근로자의 인격권을 피보전권리로 하여 사전적으로 가처분과 간접강제를 활용할 수 있을 것이다.

실무상 근로방해금지가처분을 인용하는 경우 ‘인격적 법익의 침해 중지를

---

188) 대법원 1996.4.23. 선고 95다6823 판결

189) 권창영, ‘노동가처분에 관한 최근 동향’, 「노동법학」 제51호, 한국노동법학회, 2014. p. 62.

190) 권창영, 앞의 글, p. 62.

191) 권창영, 앞의 글, p. 63.

192) 부산고등법원 2014.7.10. 2013라299 결정

193) 이준희, 앞의 글, p.33.

구할 권리'를 피보전권리로 보고 있으며, 이는 근로방해금지가처분은 만족적  
가처분에 해당한다고 본다.<sup>194)</sup> 이외에도 전직명령효력정지가처분의 경우에  
도 전직명령에 따르지 않을 경우 해고될 염려가 있는 경우나 종전 직장에서  
취업을 거부당하거나 임금지급을 중단당할 염려가 있는 경우, 전직명령에  
따름으로써 현저한 경제적·정신적 손해가 발생하거나 조합활동에 현저한 불  
이익을 가져오는 경우에는 보전의 필요성이 인정된다 할 것이다.<sup>195)</sup>

### III. 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 구제

#### 1. 민사적 구제

##### 가. 가해자에 대한 손해배상 청구

직장 내 괴롭힘으로 인해 신체적·정신적 고통을 입은 근로자는 본인이  
입은 재산 이외의 손해에 대해 불법행위에 기한 손해배상을 청구할 수 있  
다. 이는 앞서 살펴보았던 가해자의 손해배상책임과 동전의 양면 관계에 있  
는 것으로서, 여기에서는 다시 논의하지 않도록 한다.

##### 나. 사업주에 대한 손해배상 청구

상급자 또는 동료 근로자의 괴롭힘으로 인해 신체적·정신적 고통을 입은  
근로자는 해외의 사례에서처럼 사용자가 안전배려의무를 다하지 않았거나,  
괴롭힘 행위가 사용자의 사무집행과 관련된 행위로 민법 제756조의 사용자  
책임이 발생한다는 이유로 대위책임의 형태로 사업주에 대해 손해배상을 청  
구할 수 있다.

---

194) 권창영, 앞의 글, p.62.

195) 권창영, 앞의 글, p.63.

먼저 안전배려의무 위반으로 인한 사업주의 손해배상책임이 인정된 사례로는 앞서 살펴본 화순 전남대병원 사건이 있는데, 법원은 이 사건 사업주는 근로계약상의 부수적 의무로서 피용자에 대한 안전배려의무를 부담하고 있어, 망인이 정신질환에 이르지 않도록 근무부서를 변경하는 등의 적절한 조치를 취하여야 할 주의의무가 있다고 보아 손해배상책임을 인정하였다.

또한 민법 제756조의 사용자책임이 인정되기 위해서는 사용자와 근로자 사이의 사용관계, 가해행위, 가해행위와 사무집행과의 관련성, 사용자의 감독상 주의의무의 미이행 등이 입증되어야 한다. 이 중 사무집행 관련성이 직장 내 괴롭힘으로 인한 민법 제756조의 핵심적인 내용이라 할 수 있다.<sup>196)</sup>

판례는 민법 제756조의 ‘사무집행에 관하여’의 의미는 ‘피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보일 때는 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관한 행위로 본다는 것이고, 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지의 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와 관련 정도 및 사용자게 손해발생에 대한 위험창출과 방지조치의 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야 한다.’<sup>197)</sup>고 실시하고 있다.

## 2. 노동법적 구제

### 가. 고충처리제도의 활용

직장 내에서 발생하는 괴롭힘의 경우에는 이것이 심각해지기 이전에 사업장 차원에서 예방하고 대처할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이러한 역할을 담당할 수 있는 기구로서는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제26

---

196) 유지아, 앞의 글, p.54.

197) 대법원 2008.2.1. 선고 2005다49270 판결

조 이하에서 규정하고 있는 고충처리위원 제도를 생각해볼 수 있다.<sup>198)</sup>

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제26조는 상시 30인 이상을 사용하는 기업에서는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두도록 하고 있으며, 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성된다(법 제27조 제1항). 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다(법 제28조 제1항)

근로자들의 고충이란, 근로조건이나 근로환경에 대한 불만이나 애로를 의미한다.<sup>199)</sup> 그 내용으로는 근로조건이나 근로환경에 대한 것으로 사용자와의 사이에서 기존 권리 의무관계 뿐만 아니라 새로운 권리의무관계를 설정하는 내용도 포함하며, 근로조건 이외에도 인사이동과 관련된 사항, 근로복지와 관련된 내용도 포함된다. 직장 내 괴롭힘은 근로자의 근로조건과 근로환경에 영향을 미치는 행위로서 고충처리의 대상이 된다고 보아야 할 것이다.

## 나. 배치전환 등 인사처분의 정당성 판단

업무와 관련된 괴롭힘 유형을 구제하는데 있어서는 사용자의 인사지휘명령의 정당성이 일차적으로 문제될 수 있다. 근로자에게 굴욕감 등 정신적 고통을 수반하는 근로를 명하는 것은 근로자의 정신적 자유에 관한 인격적 이익의 보호 관점에서 근로자의 인격적 권리를 부당하게 침해하는 것이 아닌 합리적인 범위내에서만 허용되기 때문이다.<sup>200)</sup>

그렇다고 하여 사용자의 불이익처분이 언제나 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 볼 수는 없다. 근로계약의 본질상 근로내용의 타인결정성으로 인하여 근로자의 인격권이 침해될 여지가 크기는 하지만, 이를 포괄적으로 이해하는

---

198) 이준희, 앞의 글, p.134.

199) 노동법실무연구회, 『노동조합 및 노동관계조정법주해 Ⅲ』, 박영사, 2015, p.533.

200) 노동법실무연구회, 『근로기준법주해 I』, 박영사, 2015, p.145.

경우에는 사용자의 모든 행위가 근로자에게 정신적 고통을 주는 괴롭힘 행위로 포섭되어 버리는 문제가 발생할 수 있다.

결국 이와 같은 사용자의 노무지휘권 행사는 업무상 필요성이 있는지, 근로계약의 취지등에 비추어 사회통념상 상당한 정도를 넘는 지나치게 가혹한 업무지시가 아닌지, 다른 부당한 목적을 위한 것은 아닌지 등을 검토하여 판단되어야 한다.<sup>201)</sup>

대법원은 일반적으로 근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서 사용자는 상당한 재량을 가지며, 업무상의 필요성과 근로자의 생활상을 불이익을 비교교량하고, 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 전직 명령의 정당성을 판단하여야 한다는 견해를 일관적으로 유지하고 있다.<sup>202)</sup>

업무상 필요성의 내용으로는 노동력의 적정 배치, 업무의 능률 증진, 근로자의 능력 개발, 근무 의욕의 고양, 업무 운영의 활성화, 기술 혁신이나 기업 재편에 따른 인력조정, 직장 질서의 유지와 근로자 사이의 인화 등의 이유에서 찾을 수 있다.<sup>203)</sup>

근로자의 생활상의 불이익의 내용으로는 앞서 살폈던 불이익취급의 부당 노동행위와 유사하게 경제적 불이익, 정신적 불이익 등을 살필 수 있다. 생활상의 불이익은 지방으로 전근하는 경우 또는 사회생활상에서 발생하는 불이익을 포함하고, 경제적 불이익은 실수입액의 감소 등을 의미한다. 정신적 불이익의 예시로는 대표적인 것으로 시말서 제출명령을 들 수 있다.<sup>204)</sup> 이외에도 앞서 설명한 공익신고자보호법상의 불이익조치의 예시를 불이익의 내용으로 포함시켜 생각해볼 수 있다.

여기에서 다루고자 하는 사용자의 인사조치는 근로자에게 정신적 피해(모욕감, 수치심)등을 유발하는 것으로서 주로 정신적인 불이익이 발생하였는

---

201) 노동법실무연구회, 앞의 책, p.146

202) 노동법실무연구회, 「근로기준법주해 II」, 박영사, 2010, p.88; 대법원 2000.4.11. 선고 99두2963 판결.

203) 김유성, 앞의 책, p.246.

204) 노동법실무연구회, 「노동조합및노동관계조정법주해III」, 박영사, 2015, p.38.

지 여부가 문제될 수 있는데, 앞서 소개하였던 쌍용자동차 사건에서는 관리직 근로자들을 영업직으로 전직하여 ‘근로자들이 자존감이나 명예심 또한 돌이키기 어려울 정도로 크게 훼손되었을 것’을 인정하였는데, 이는 이와 같은 배치전환으로 인한 정신적 불이익이 발생할 수 있음을 명확히 한 것으로 보인다.

## 다. 노동법상 불이익 개념의 포섭

사용자의 괴롭힘을 노동법상 ‘불이익’ 개념에 해당하는 것으로 포섭하여, 이에 대한 노동법적 구제를 활용하는 방안을 생각해볼 수 있다. 노동법상 불이익의 내용으로는 앞서 설명한 바와 같이 불이익취급의 부당노동행위의 경우를 생각해볼 수 있는데, 일반적으로 불이익취급의 내용으로는 경제적 불이익, 정신적 불이익 또는 생활상의 불이익을 예로 든다.<sup>205)</sup> 하지만, 이와 같은 불이익취급의 내용은 고용상의 조치에 국한되지 않는 다양한 불이익이 있을 수 있다. 사용자가 근로자에게 노조활동을 이유로 폭언을 하는 경우도 노동조합법상의 불이익 개념으로 포섭할 여지가 있는 것이다.

공익신고자보호법상의 불이익조치의 내용은 이러한 견지에서 포괄적으로 설정되어 있다. 공익신고자보호법 제2조 제6호에서는 가목에서 자목까지의 9개 항목을 예시하고, 법 제 15조에서는 공익신고 등을 이유로 불이익조치를 금지하고 있다.<sup>206)</sup> 이 중 근로관계에서 발생할 수 있는 불이익 조치로는

205) 노동법실무연구회, 「노동조합및노동관계조정법주해Ⅲ」, 박영사, 2015. p.38.

206) 공익신고자보호법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

6. "불이익조치"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.
  - 가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
  - 나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
  - 다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
  - 라. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
  - 마. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
  - 바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언,

신분상의 불이익조치, 부당한 인사조치, 본인의 의사에 반하는 인사조치, 차별 취급, 근무조건에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치, 신체적·정신적 손상을 가져오는 행위, 경제적 불이익을 주는 조치 등을 생각해볼 수 있다. 특히 ‘집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 신체적·정신적 손상을 가져오는 행위’는 직장 내 괴롭힘의 주요한 유형으로 나타나고 있다.

또한, 직장 내 성희롱의 개념에 있어서도 조건형 성희롱에서 ‘고용상의 불이익’을 ‘불이익’으로 수정하려는 법률개정안도 제출되어 있는 상태이며, 여성발전기본법상의 성희롱 개념에서는 2014년 5월 28일 법률 제12698호 개정을 통해 ‘고용상’이라는 문구가 삭제되었다. 이처럼 노동법상 불이익 개념은 사용자의 인사명령권의 행사에 국한되지 않고 점차 넓혀지고 있는 추세로서, 사용자가 근로자에게 괴롭힘 행위를 하는 경우도 이와 같은 불이익 개념에 포섭할 수 있을 것이다.

이처럼 사용자의 괴롭힘 행위를 불이익 개념에 포섭할 경우, 노동위원회를 통한 구제가 가능하다는 점도 중요한 실익이 될 수 있다.

## 라. 직장 내 괴롭힘으로 인한 사직의 해고해당성 판단

직장 내 괴롭힘을 견디지 못해 근로자가 사직한 경우, 영국이나 프랑스의 경우에는 의제해고나 하자 있는 의사표시의 법리를 이를 해고로 포섭할 수 있도록 하고 있는데, 이와 같은 해석이 우리 법제도에서도 가능한지가 문제 될 수 있다.<sup>207)</sup>

영국의 의제해고란 외형적으로는 근로자의 자발적 사직에 의한 고용관계

---

그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위  
사. 직무에 대한 부당한 감사(監査) 또는 조사나 그 결과의 공개  
아. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위  
자. 물품계약 또는 용역계약의 해지(解止), 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치  
제15조(불이익조치 등의 금지) ① 누구든지 공익신고자등에게 공익신고등을 이유로 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

<sup>207)</sup> 도재형, ‘간접적 고용조정 관련 노동법적 쟁점’, 「‘무분별한 구조조정 방지와 고용안정’ 입법과제 마련을 위한 정책토론회」, 2014.

의 종료처럼 보이지만 실질적으로는 사용자의 근로조건 변경으로 인한 비자발적 사직의 성격을 띠는 행위를 법리적으로 해결하기 위해 안출된 개념으로,<sup>208)</sup> 이는 고용권리법 제95조 1항 c에서 의제해고를 ‘근로자가 사용자의 행위를 이유로 예고 없이 근로계약을 종료시킬 수 있는 권리가 부여될 수 있는 상황에서 근로자가 근로계약을 종료하는 것’으로 정의하고 있다.

의제해고가 성립하기 위해서는 근로자의 사직을 초래한 사용자의 계약위반 행위가 있어야 하고, 이러한 사용자의 행위를 이유로 근로자가 근로계약을 종료하는 두 가지 요건이 필요하다.<sup>209)</sup> 계약위반 행위는 근로계약을 근본적으로 위반하는 경우와 계약상 묵시적 의무를 위반하는 경우를 생각해 볼 수 있고, 사용자의 안전배려의무는 이러한 묵시적 의무의 내용으로 포섭할 수 있다.

의제해고의 경우는 근로자가 근로관계를 주도적으로 종료한 후 사용자에게 일정한 책임을 부과하기 위한 제도이기 때문에 한국적 상황에서는 상정하기 힘들 것으로 보이나,<sup>210)</sup> ‘사용자의 부당한 배치전환이나 처우에 못 이겨 사직서를 제출하더라도, 사직의 의사표시가 비진의나 사기·강박 등의 하자가 없으면 사용자에게 아무런 법적 책임을 물을 수 없는 현행의 법운용상의 문제점’<sup>211)</sup>을 해결하는 실마리가 될 수 있다.

이에 대한 국내의 해석론은 프랑스의 경우처럼 의사표시의 해석을 둘러싸고 전개되는데, 만약 사용자의 강요로 인한 사직의 의사표시가 비진의의사표시에 해당하고 상대방인 사용자가 이것이 진의 아님을 알았거나 알 수 있었을 경우에는 무효에 해당할 뿐만 아니라, 실질적으로 사용자의 일방적 의사표시에 의한 해고가 된다.<sup>212)</sup>

이와 관련하여서 퇴직의 의사가 전혀 없던 근로자에게 계속·반복적으로

---

208) 이철수, ‘개정 해고법제의 주요 내용과 그 평가’, 「노동법연구」 제22호, 서울대학교 노동법연구회, 2007, p.26.

209) 이철수, 앞의 글, p. 28.

210) 이철수, 앞의 글, p. 37.

211) 이철수, 앞의 글, p. 37.

212) 대법원 1991.7.2. 선고 91누10046 판결



퇴직을 종용하고, 기숙사에 새벽에 침입하여 폭언을 하는 등 여성인 피해자로서는 회사의 강요된 분위기에 위축되어 어쩔 수 없이 사직서를 제출할 수밖에 없었던 경우는 사용자의 일방적 의사에 의해 근로관계를 종료시키는 것으로 해고에 해당한다고 본 판결이 있다.<sup>213)</sup>

하지만 이는 적극적인 사직 종용 및 강요행위가 있었던 사안에 해당되는 것이고, 사직의 의사표시와 관련하여 근로자가 사직을 진정으로 마음속에서 바라지는 않았더라도, 당시의 상황에서는 그것을 최선이라고 판단하여 의사표시를 하였을 경우에는 진의 아닌 의사표시라 할 수 없어,<sup>214)</sup> 사직 종용이 없는 괴롭힘의 경우에는 이를 주장하기 어려운 측면이 있다.

### 3. 사회보험제도를 통한 피해자 보호

#### 가. 산재보험제도를 통한 보호

직장 내 괴롭힘이 발생한 경우에 그로 인하여 발생한 정신적 피해에 대한 사회보험제도를 통한 보호가 가능한지가 문제될 수 있다. 대표적인 사례가 직장 내 괴롭힘으로 인한 산업재해의 인정 및 직장 내 괴롭힘으로 인한 이직의 경우에 실업급여를 지급할 수 있는지가 문제될 것이다.

먼저 직장 내 괴롭힘으로 인한 산업재해의 문제에 있어서 직장 내 괴롭힘이 업무와 관련된 행위인지가 우선 문제된다. 이는 공격적 괴롭힘과 업무 관련 괴롭힘의 경우를 나누어 볼 수 있다.

업무관련성의 문제에 있어서 공격적 괴롭힘의 경우에는 업무관련성을 인정하기 어려울 수 있다. 괴롭힘이 업무에 기인한 것인지, 단순한 사인간의 관계에서 비롯된 것인지 구분하기가 어렵기 때문이다. 대법원 판례<sup>215)</sup>에서도 직장 내에서 발생한 제3자의 폭행에 대해 ‘근로자가 직장 내에서 다른

213) 대법원 2006.10.26. 선고 2006두15172 판결

214) 대법원 2000.4.25. 선고 99다34475 판결

215) 서울행정법원 2014.1.10. 선고 2012구단16056 판결

근로자의 부당한 행위에 의하여 재해가 발생한 경우 그것이 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험의 현실화로서 업무와 상당인과관계가 있으면 업무상 재해로 볼 수 있지만, 사적인 관계에 기인한 경우 또는 근로자가 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발한 경우에는 업무기인성을 인정할 수 없어 업무상 재해로 볼 수 없다'라고 보고 있다. 하지만 이 같은 경우에도 작업 조직내에서 근로자간의 관계는 필수적으로 발생하며, 직장 내 괴롭힘은 근무환경자체를 악화시키는 행위라는 점을 고려하면 업무관련성을 인정하지 못할 이유는 없다할 것이다.

우리의 경우 이를 포함한 법령이나 지침이 마련되어 있지 않으나, 일본의 경우 2011년 후생노동성의 「심리적 부하로 인한 정신장애의 인정 기준에 관하여」라는 지침을 통해 직장 내 괴롭힘 피해자를 산업재해를 통해 보호하고 있다. 인정기준의 구체적 내용으로는 '부하에 대한 상사의 언동이 업무지도의 범위를 일탈하고, 그 내용에 인격이나 인간성을 부정하는 듯한 언행이 포함되며, 이것이 집요하게 행해지는 경우', '동료 등에 의하여 다수의 사람들이 결탁하여 인격이나 인간성을 부정하는 듯한 언행을 집요하게 함' 등의 내용이 포함되어있다.

업무 관련 괴롭힘의 경우에는 업무관련성을 인정하기가 보다 쉬울 것이다. 하급심 판결<sup>216)</sup>에서는 반복된 정직, 배치전환, 전출, 업무변경, 퇴사권고 등을 받아온 근로자에 대해 이러한 인사명령이 정당하다는 사정만으로 이 사건 우울증이 업무상 사유에 기인하지 아니한 것으로 볼 수 없고, 이러한 일련의 과정들로 인하여 원고에게 스트레스로 작용하였고 이는 직장 생활에서 일반적, 통상적으로 경험하는 업무 스트레스와는 다른 것으로 볼 수 있으므로 이 사건 우울증의 발병에 영향을 주었다고 인정하였다. 또한 이와 같은 괴롭힘 행위가 조직적으로 이루어진 LG전자의 사례<sup>217)</sup>에서는 업무상 사유로 받은 스트레스가 우울증과 적응장애로 이어졌다고 산업재해를 인정하였다.

---

216) 울산지방법원 2015.1.8. 선고 2013구합2185 판결

217) 서울행정법원 2002.8.14. 선고 2000구34224 판결

또한 ‘근로자가 부당하게 대기발령을 받은 뒤 책상과 의자만 지급되고 평소 업무를 수행하던 컴퓨터도 없애고 신문도 치우는 등 소위 “왕따”를 당하고 이때 월급 삭감과 함께 거래처 사람들로 부터 창피함을 느끼게 되는 모멸감과 억울함이 심해졌고, 이후 노동부 근로감독관의 중재로 대기발령이 해제된 후 곧바로 비연고지로 전보발령이 나는 등 보복성 발령에 심한 정신적 충격을 받은 사건에서, ‘경제적, 사회적으로 신분에 변동이 있게 되는 대기발령 및 전보발령, 이어서 더욱 구체화된 직권면직에 이르는 과정에서 겪게 된 업무와 관련한 분노감, 모욕감, 자괴감 및 배신감 등 업무환경적인 요인이 주된 발병원인이 되었다고 봄이 상당하므로 업무와 상병간에 상당인과관계가 성립된다고 판단’하여 요양급여 승인처분을 내린 심사결정례도 있다.<sup>218)</sup>

또한 피해자에 대한 산재보험을 통한 보호는 고객 등의 제3자로 인한 외부적 괴롭힘 피해자를 보호하는데 중요한 의미를 갖는다. 고객 등에 의한 제3자는 그 업무의 특성상 다수의 불특정 고객들에 의한 스트레스 등이 누적되는 경우가 많으므로 민사적 구제가 어렵기 때문이다.

또한 고객에 의한 모욕행위도 심각한 상황인데, 2014년 발생한 아파트 경비원 분신자살 사건은 우리 사회에 많은 충격을 안겨주었다. 이 사건에서는 한 아파트 입주민이 경비원에게 수시로 잔소리와 문제를 제기하고, 음식을 먹으라고 던져주는 등의 행위를 지속적으로 해오던 중, 사건 당일 망인에게 욕설을 하자 망인이 이를 참지 못하고 분신을 하게 된 사건이다. 이에 대해서는 사후적으로 산업재해가 인정되었고,<sup>219)</sup> 이 사건을 계기로 아파트 경비원에 대한 비인격적 처우가 사회적으로 문제되기 시작하였다.

최근 우리 사회에서 논란이 된 고객의 갑(甲)질과 관련하여, 아파트경비원이 입주민의 모욕으로 인하여 분신자살한 사건에서 망인의 사망을 업무상 질병으로 인정한 근로복지공단의 인정례가 있다<sup>220)</sup>. 또한 소위 ‘땅콩회항’사

218) 근로복지공단 2008 심사결정 사례집 p.108

219) 서울업무상질병판정위원회, 서울-2014-0002053, 2014.11.28.

220) 서울업무상질병판정위원회 2014-2053 사건

건으로 알려진 대한항공사건에서 피해 사무장의 적응장애등에 대해서도 업무상 재해가 인정되었다고 한다.

## 나. 고용보험제도를 통한 보호

산업재해 인정 이외에도 직장 내 괴롭힘으로 인해 근로자가 퇴사한 경우 고용보험법상 실업급여를 받을 수 있는지 문제될 수 있다. 고용보험법 시행규칙에서는 [별표 2]를 통해 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유를 예시하고 있는데, 그 중 제3호에서 ‘사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우’를 규정하고 있다. 이 경우 ‘성적인 괴롭힘’이외의 직장 내 괴롭힘이 정당한 이직사유에 포함되는지 문제될 수 있다.

관련된 판례를 찾을 수는 없었으나, 고용보험심사위원회에서 직장 내 따돌림을 이유로 한 이직을 정당한 이직사유에 포함시킨 결정례<sup>221)</sup>가 있다. 이 사건에서는 비록 명목상의 이직사유가 개인사정으로 기재되어 있기는 하나, ‘일반적으로 집단 따돌림과 관련된 동료 등 직원들이 특정인을 집단 따돌림 시켰다고 스스로 진술 또는 시인하기를 기대하기는 어려운 상황이 아닌가 판단’되며, 집단 따돌림의 정황이 인정되며, 회사측에서도 이를 인정한 것으로 보이는 점을 들어 정당한 이직사유를 인정하여 실업급여 수급자격을 인정하였다.

## 4. 국가인권위원회를 통한 구제

국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등의 업무수행과 관련하여 발생한 인권침해 또는 차별행위에 대해서는 국가인권위원회법 제30조 제1항에 따라 구제를 신청할 수 있다. 이 법에서는 성희롱의 경우는 평등권

<sup>221)</sup> 2005.12.5. 2005-99 고용보험 수급자격 불인정처분 취소청구

침해의 차별행위의 일종으로 규정하고 있어, 동법 제30조 제2항에 따라 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 성희롱을 당한 경우에도 구제를 신청할 수 있다. 직장 내 괴롭힘의 경우에는 차별에 해당한다고 볼 여지가 있으나, 국가인권위원회법은 차별행위를 인적 속성(성별, 장애, 나이 등)을 이유로 한 경우로 한정하고 있어 직장 내 괴롭힘 전반을 포섭하기는 어려울 것이다. 직장 내 괴롭힘이 인권침해에 해당한다는 점은 앞서 본 바와 같으므로, 제30조 제1항의 업무수행과 관련된 경우에는 국가인권위원회의 구제를 신청할 수 있다.

학교 교사가 폭언, 위협적 행동, 고의적인 결재 반려, 전출 협박 등의 괴롭힘을 지속적으로 한 교감에 대해 국가인권위원회의 진정을 신청한 사안에서, 국가인권위원회는 인간의 존엄성과 행복추구권을 근거로 이 같은 교감의 행위로 인하여 심대한 모욕감과 굴욕감이 초래될 수 있고, 관리자의 합리적 행위로도 보기 어렵다고 보아 지역 교육감에게 이에 대한 합당한 조치를 취할 것을 권고하기도 하였다.<sup>222)</sup>

#### IV. 소결: 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점과 한계

이상의 내용을 통해 직장 내 괴롭힘에 관한 법적 쟁점을 검토해 보았다. 국내의 경우 직장 내 괴롭힘을 규율하는 명시적인 법규정은 마련되어있지 않으나, 형법, 민법, 근로기준법에서 규율하고 있는 행위에 해당하는 경우에는 개별적인 법 적용이 이루어지고 있는 실정이다.

먼저 직장 내 괴롭힘의 금지와 관련하여 그 금지근거가 명확히 규정되어 있지는 않으나 직장 내 괴롭힘 행위가 형법에서 금지하고 있는 행위에 해당하거나, 민법상 불법행위책임이 인정되는 행위에 해당하거나, 또는 직장 질서를 해치는 행위로 사용자의 징계필요성이 인정되는 행위인 경우에는 각 법영역에서 이와 같은 행위를 금지하도록 하고 있다.

---

222) 국가인권위원회 2013.2.25. 12-진정-0947000

직장 내 괴롭힘의 예방과 관련하여서는 사용자의 안전배려의무와 산업안전보건법상의 의무에 기초하여 사용자의 직장 내 괴롭힘 예방책임이 도출될 수 있으나 위반할 경우 벌칙 규정이 마련되어 있지 않아 선언적 규정에 그치거나 민사상 손해배상을 청구할 수 밖에 없어 결국 사후적 구제를 요청할 수 밖에 없다는 점에서 한계가 있으며, 근로자는 산업안전보건법상의 작업중지권을 활용할 수 있으나 이 또한 제조업을 중심으로 한 중대재해를 규율하는 것으로 직장 내 괴롭힘에 적용하기에는 어렵고, 또한 근로자 대표의 대리권 등도 인정되지 않는다는 한계가 있다.

직장 내 괴롭힘 피해자의 구제와 관련하여서는 피해자의 손해에 대해 손해배상청구를 통해 이를 금전으로 배상받는 방법이 가장 일반적으로 활용되고 있으며, 노동법적 구제방법으로는 고충처리제도의 활용, 인사처분의 정당성 판단을 통한 구제, 노동법상의 불이익 개념 포섭, 직장 내 괴롭힘으로 인한 사직의 해고해당성 판단 등을 통한 구제가 가능하다고 볼 수 있다. 또한 사회보험을 통한 피해자 보호방안으로 직장 내 괴롭힘을 산업재해로 인정하는 방안과, 괴롭힘으로 인한 사직시 실업급여를 지급하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 마지막으로 직장 내 괴롭힘이 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등의 업무수행과 관련하여 발생한 경우에는 국가인권위원회를 통해 이를 구제받을 수 있다.

이를 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 규율이 어느정도는 이루어지고 있다고 평가할 수 있으나, 직장 내 괴롭힘의 법적 규율에 대한 명확한 법적 근거가 마련되어 있지 않아 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하여 위법한 것인지를 명확히 파악하기 힘들고, 또한 이에 대한 예방교육을 실시하거나 사회적 인식을 환기시키는데에도 어려움이 있다.

또한 직장 내 괴롭힘의 예방과 관련하여 사용자의 예방의무가 도출될 수는 있으나, 결국 위반 시 민사적 구제를 받는 방식으로 사후적 예방이 이루어질 수밖에 없고, 산업안전보건법 또한 근로자의 육체적 안전을 중심으로 하고 있어 직장 내 괴롭힘으로 인해 발생하는 근로자의 피해를 사전적으로 예방하기가 어려운 실정이다.

학교폭력예방법이나 장애인차별금지법의 경우에는 학교폭력과 장애인에 대한 차별과 괴롭힘을 법적으로 명확히 정의하고 예방 및 금지에 관련된 여러 가지 조치들을 정하고 있는데, 직장 내 괴롭힘의 경우에도 이제는 입법을 통해 그 정의를 명확히 하고 예방할 필요가 있다.

## 제4절 직장 내 괴롭힘 규율에 관한 입법론적 개선방안

### I. 직장 내 괴롭힘 개념의 명문화

현행 법제도에는 직장 내 괴롭힘이 명문화 되어 있지 않아 각 행위유형 또는 주체별로 그 법적 취급이 달라지고 있으나, 결국에는 직장 내 괴롭힘을 법적으로 명문화하고 이를 예방하고 금지할 수 있도록 규정하는 것이 필요하다. 직장 내 성희롱의 경우 남녀고용평등법을 통해 직장 내 성희롱이 정의되어 이를 금지하며(법 제12조), 예방교육을 실시하며(법 제13조), 성희롱 발생시의 조치를 규정하고(법 제14조), 고객 등 제3자로부터의 성희롱을 방지하도록 하고 있다(제14조의 2).

현재 직장 내 괴롭힘과 관련되어 발의된 법안들 중에서는 이인영 의원안이 직장 내 괴롭힘 예방교육에 대한 규정을 담고 있고, 직장 내 괴롭힘 관련 소송에서 괴롭힘 사실은 원고가, 이것이 괴롭힘과 무관하다는 점은 가해자가 부담하도록 입증책임을 분배하고 있고, 괴롭힘 행위자에 대한 징계나 배치전환, 피해자와의 업무상 분리, 괴롭힘 신고 등을 이유로 한 불이익 조치의 금지, 노동위원회를 통한 사용자 책임청구 등의 내용을 담고 있어 가장 진전된 입법안으로 평가할 수 있다.

하지만 이 법안은 고객 등에 의한 괴롭힘을 포괄하지 못하고, 또한 조문의 위치가 제15조의2로 근로계약에 관련된 제15조와 연결되는데, 근로자의 인격보호라는 취지에서라면 근로자에 대한 폭행을 금지하고 있는 제8조 또는 제8조의2의 형태로 입법을 하는 것이 바람직하다.

또한 현행 근로기준법 제8조는 ‘사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다’고만 규정하고 있어 사용자가 근로자에게 폭언 등을 하는 경우에는 적용되지 않았다. 이 조문을 근로자의 인격을 보호하고자 하는 취지로 이해한다면, 비단 신체적 폭행 뿐만 아니라 정신적 피해를 미칠 수 있는 폭언 또한 금지되어야 할 것이다. 따라서 근로기준법 제8조를 ‘폭행, 폭언, 괴롭힘’에 대한 규정으로 개정하는 것이 바람직 할 것이다.

## II. 취업규칙 등의 필요적 기재사항으로 명문화

사용자에 의해 발생하는 괴롭힘 뿐만 아니라 동료 근로자들에 의해 발생하는 직장 내 괴롭힘을 규율하기 위해서는 법령 뿐만 아니라 사업장 내에 관련 규정을 마련하는 것도 필요하다. 직장 내 괴롭힘의 경우 근로기준법 제93조 제9호의 ‘안전과 보건에 관한 사항’에 해당하는 것으로 볼 수 있지만 이를 명확히 하기 위하여 직장 내 성희롱과 함께 묶어 취업규칙의 필요적 기재사항으로 추가하는 것이 직장 내 괴롭힘을 해결하는데 도움이 될 것이다. 이와 관련하여 프랑스의 경우는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘에 관한 조항을 넣도록 하여, 직장 내 괴롭힘 관련 조항을 확인하고 이를 쉽게 인식할 수 있도록 하고 있다.

## III. 산업안전보건법의 개정

앞서 살펴보았듯, 산업안전보건법에서는 근로자의 안전에 대한 보호의무를 부담하지만, 이를 뒷받침하는 실효성 있는 규정이 마련되어 있지 않아 선언적 의미에 그치고 있고, 법 제26조에는 근로자에게 발생하는 위험을 예방하기 위해 작업중지권을 부여하고 있으나, 이는 제조업을 중심으로 한 중대재해 위주로 해석되어 직장 내 괴롭힘의 문제에 적용되기 어려운 측면이



있다. 또한 근로자 대표가 작업중지권을 행사할 수 없어, 중지권 행사가 개인의 선택에만 맡겨져 있으며, 작업중지권 행사에 ‘합리적 근거’가 없는 경우 회사로부터 불리한 처우를 받을 수 있도록 규정되어 있다.

이와 같은 문제를 개선하기 위해, 이인영의원이 2014.11.26. 대표발의한 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 12665)에서는 ‘작업’을 ‘업무’로 개정하여 감정노동등의 정신노동의 경우에도 작업중지권을 행사할 수 있도록 하고, 근로자 대표가 작업중지권을 행사할 수 있도록 하고 있다. 또한 작업중지권의 행사여부를 판단하는데 있어 ‘합리적 근거’의 유무가 아닌 ‘근로자의 의도가 악의적이지 않다면’으로 개선하여 작업중지권행사로 인한 면책의 범위를 더욱 넓게 하고 있다.

## 제4장 결론

직장 내 괴롭힘이란 ‘사용자 및 근로자가 직장 내외에서 직무상 지위 또는 수적인 우월성을 이용하여 다른 근로자에게 지속적·반복적으로 신체적·정신적 고통을 가하거나, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무 수행과정에서 근로자에게 신체적·정신적 고통을 가하여, 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하고 인격을 침해하는 행위’로 정의할 수 있다. 이 경우 사용자 및 근로자에 의한 괴롭힘과 고객 등에 의한 괴롭힘의 요건이 달라지며, 이를 법적으로 규율하는 방식과 관련된 법적 책임의 내용 또한 구분될 수 있다.

행위유형에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류하면, 근로자에 대한 직접적인 괴롭힘 행위(모욕, 헐박, 허위사실의 유포), 근로자를 배척 또는 소외시키는 행위(따돌림, 대화 거부, 정보 차단하기), 근로자의 노동에 대한 괴롭힘 행위(아무런 일도 주지 않거나 허드렛일 부여, 과도한 업무 부여, 불가능한 마감기한제시)의 유형으로 분류할 수 있다.

또한 가해주체에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류할 경우에 크게 사업 내부의 가해자에 의해 발생하는 내부적 괴롭힘과, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자에 의해 발생하는 외부적 괴롭힘으로 구분할 수 있으며, 내부적 괴롭힘은 직무상 순위와 위계에 따라 수직적 괴롭힘과 수평적 괴롭힘으로 분류할 수 있고, 수직적 괴롭힘은 다시 괴롭힘의 방향에 따라 상향식 괴롭힘과 하향식 괴롭힘으로 분류할 수 있다.

아직 연구가 충분하진 않으나 발생원인과 의도에 따라 직장 내 괴롭힘을 분류할 경우에는 크게 개인적 요인과 조직적 요인에 의한 괴롭힘을 나누어 볼 수 있고, 특히 조직적 요인에 의한 괴롭힘의 경우 최근 근로자에 대한 성과관리 또는 퇴직 유도의 명목으로 활용되는 ‘가학적 인사관리’의 문제와 맞닿아 있음을 알 수 있다.

이 중 행위유형에 의한 분류와 가해주체에 의한 분류를 종합하면 직장 내

괴롭힘을 세 유형으로 나누어볼 수 있는데, 첫 번째 유형인 공격적 괴롭힘은 가장 일반적인 직장 내 괴롭힘 행위로서, 직무상 지위 또는 수적 우월성을 이용하여 발생할 수 있다. 두 번째 유형인 업무관련 괴롭힘은 업무지시를 수행할 수 있는 자에 의한 괴롭힘으로서 직무상 지위를 이용한 괴롭힘으로 그 가해주체가 사업주 및 상급자로 한정되며, 최근 논란이 되고 있는 근로자 퇴출프로그램 등이 이에 해당할 수 있다. 세 번째 유형인 외부적 괴롭힘은 업무를 수행중인 근로자에 대한 폭언 등의 공격행위가 이에 포함되며, 감정노동의 영역에서 크게 문제되는 괴롭힘 유형이라고 볼 수 있다. 물론 이와 같은 분류가 명확한 것은 아니며 모든 괴롭힘 유형을 포괄한다고 보기는 어려우나, 이와 같은 유형화를 통하여 직장 내 괴롭힘의 개념을 명확히 파악하고, 관련된 법적 쟁점을 도출하는데 유용하게 사용할 수 있다.

직장 내 괴롭힘의 사례로는 괴롭힘으로 인하여 민형사상 책임, 징계의 필요성이 인정된 사례들을 간략하게 소개하였고, 직장 내 괴롭힘의 실태에 대해 연구방식이나 내용에 따라 다르기는 하나 해외에서는 15%대의 직장 내 괴롭힘 발생률을 보였고, 우리와 기업문화가 유사한 일본의 경우 20%가 넘는 괴롭힘 발생률을 보였다. 최근 국내연구에 따르면 한국의 직장 내 괴롭힘 발생률은 16.5%정도이며, 보건의료 및 서비스업종에서는 고객 등에 의한 괴롭힘이 심각한 것으로 밝혀졌다.

직장 내 괴롭힘은 근로자의 인격과 존엄을 침해하고, 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하며, 근무환경을 악화시키며, 근로자를 정당한 이유없이 차별하는 것으로서 법적 규율 대상이 되며, 해외에서도 이와 같은 취지에서 직장 내 괴롭힘을 법적으로 규율하고 있다.

국내의 경우에는 직장 내 괴롭힘을 규율하는 명시적인 법규정은 마련되어 있지 않으나, 형법, 민법, 근로기준법에서 규율하고 있는 행위에 해당하는 경우에는 개별적인 법 적용이 이루어지고 있는 실정이다. 먼저 직장 내 괴롭힘의 금지와 관련하여 그 금지근거가 명확히 규정되어 있지는 않으나 직장 내 괴롭힘 행위가 형법에서 금지하고 있는 행위에 해당하거나, 민법상 불법 행위책임이 인정되는 행위에 해당하거나, 또는 직장 질서를 해치는 행위로

사용자의 징계필요성이 인정되는 행위인 경우에는 각 법영역에서 이와 같은 행위를 금지하도록 하고 있다.

직장 내 괴롭힘의 예방과 관련하여서는 사용자의 안전배려의무와 산업안전보건법상의 의무에 기초하여 사용자의 직장 내 괴롭힘 예방책임이 도출될 수 있으나 위반할 경우 벌칙 규정이 마련되어 있지 않아 선언적 규정에 그치거나 민사상 손해배상을 청구할 수 밖에 없어 결국 사후적 구제를 요청할 수 밖에 없다는 점에서 한계가 있으며, 근로자는 산업안전보건법상의 작업중지권을 활용할 수 있으나 이 또한 제조업을 중심으로 한 중대재해를 규율하는 것으로 직장 내 괴롭힘에 적용하기에는 어렵고, 또한 근로자 대표의 대리권 등도 인정되지 않는다는 한계가 있다.

직장 내 괴롭힘 피해자의 구제와 관련하여서는 피해자의 손해에 대해 손해배상청구를 통해 이를 금전으로 배상받는 방법이 가장 일반적으로 활용되고 있으며, 노동법적 구제방법으로는 고충처리제도의 활용, 인사처분의 정당성 판단을 통한 구제, 노동법상의 불이익 개념 포섭, 직장 내 괴롭힘으로 인한 사직의 해고해당성 판단 등을 통한 구제가 가능하다고 볼 수 있다. 또한 사회보험을 통한 피해자 보호방안으로 직장 내 괴롭힘을 산업재해로 인정하는 방안과, 괴롭힘으로 인한 사직시 실업급여를 지급하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 마지막으로 직장 내 괴롭힘이 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등의 업무수행과 관련하여 발생한 경우에는 국가인권위원회를 통해 이를 구제받을 수 있다.

이를 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 규율이 어느정도는 이루어지고 있다고 평가할 수 있으나, 직장 내 괴롭힘의 법적 규율에 대한 명확한 법적 근거가 마련되어 있지 않아 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하여 위법한 것인지를 명확히 파악하기 힘들고, 또한 이에 대한 예방교육을 실시하거나 사회적 인식을 환기시키는데도 어려움이 있다.

따라서 직장 내 괴롭힘에 대한 입법을 마련하여 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위를 명확히 하고, 이를 예방하여야 할 사용자의 의무와 관련 조치들을 마련할 필요가 있다. 또한 취업규칙 등에 직장 내 괴롭힘에 대한 사항을 필

요적으로 기재하도록 하여 사업장 내에서 자체적인 해결 과정을 마련할 필요가 있으며, 제조업과 육체적 건강보호를 중심으로 하고 있는 현행 산업안전보건법의 개정을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 예방 및 보호의무를 강화하고, 작업중지권의 활용을 통해 근로자가 스스로 해결할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

## 〈참고문헌〉

### 1. 국내문헌

#### 1) 단행본

김유성, 『노동법 I』, 법문사, 2005.

노동법실무연구회, 『근로기준법 주해』, 박영사, 2010.

노동법실무연구회, 『노동조합 및 노동관계조정법 주해』, 박영사, 2015.

정운영, 『시선』, 생각의 힘, 2015.

#### 2) 번역서

칼 폴라니, 『거대한 전환』, 도서출판 길, 2007.

#### 3) 논문

권창영, ‘노동가처분에 관한 최근 동향’, 「노동법학」 제51호, 한국노동법학회, 2014.

권현지, ‘산업화 이후 한국 노동 체제 변동과 노동자 의식 변화’, 「압축성장의 고고학- 사회조사로 본 한국사회의 변화, 1965~2015」, 서울대학교 사회발전연구소, 2015.

김영문, ‘직장 내에서의 음해행위(Mobbing)에 대한 법적 구제수단’, 「법조」 제47권 제3호, 법조협회, 1998.

김유성, ‘사용자의 안전배려의무(상) - 새로운 직업병을 중심으로 -’, 「사법행정」 제33권 5호, 한국사법행정학회, 1992.

- 김주경, '건강권의 헌법학적 내용과 그 실현', 「법학연구」 제23권 제4호, 연세대학교 법학연구원, 2013.
- 남용 외 4인, '간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 설문도구의 신뢰도와 타당도', 「대한직업환경의학회지」 제22권 제2호, 대한직업환경의학회, 2010.
- 노상헌, '일본의 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점', 「노동법논총」 제26권, 한국비교노동법학회, 2012.
- 박제성, '교의적 노동개념의 재정초를 위하여', 「노동법연구」 제36호, 서울대학교 노동법연구회, 2014.
- 서선영, '일터 괴롭힘, 어쩔 수 없는 것이 아니다.', 「비정규노동」 통권 115호, 한국비정규노동센터, 2015.
- 송오식, '사용자의 안전배려의무', 「법학논총」 제23권 제1호, 전남대학교 법학연구소, 2003.
- 심재진, '영국에서의 직장내 괴롭힘 규제', 「노동법논총」 제25권, 한국비교노동법학회, 2012.
- 유지아, '직장 내 괴롭힘과 사용자 책임', 이화여자대학교 법학과 석사학위논문, 2014.
- 이달휴, '직장에서의 근로자의 따돌림', 「중앙법학」 제13집 제4호, 중앙법학회, 2011.
- 이봉림, '인격권에 관한 연구', 성균관대학교 법학과 박사학위논문, 2008.
- 이수연, '감정노동과 사용자책임', 「노동법학」 제54호, 한국노동법학회, 2015.
- 이준희, '직장 내 집단 괴롭힘에 대한 연구', 고려대학교 법학과 석사학위논문, 2009.
- 이철수, '개정 해고법제의 주요 내용과 그 평가', 「노동법연구」 제22호, 서울대학교 노동법연구회, 2007.

- 이형진, '직장 內 괴롭힘에 관한 연구', 고려대학교 경영학과 석사학위논문, 2006.
- 이흥재, '고용보장의 법적 구조에 관한 시론 - 그 이념적 방향정립을 위한 서설적 모색-', 「서울대학교 법학」 제32권 1·2호, 1991.
- 전윤구, '노동법의 과제로서의 근로자 인격권 보호(I)', 「노동법연구」 제33호, 서울대학교 노동법연구회, 2012.
- 조임영, '프랑스의 '노동에 있어 정신적 괴롭힘'의 규제에 관한 법리', 「노동법논총」 제22권, 한국비교노동법학회, 2011.
- \_\_\_\_\_, '직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법', 「노동법논총」 제25권, 한국비교노동법학회, 2012.
- 최윤희, '고용차별에 대한 소고', 「노동법연구」 제27호, 서울대학교 노동법연구회, 2009.
- 한인상, '근로권의 의의와 주요 입법과제', 「노동법연구」 제36호, 서울대학교 노동법연구회, 2014.
- A. Supiot. 'LA PERSONNE ET LA CHOSE'(인(人)과 물(物)), 「노동법연구」 제15호, 서울대학교 노동법연구회(譯: 박제성), 2003.

#### 4) 연구보고서, 토론회 자료 등

- 나이토 시노, '일본의 직장내 괴롭힘', 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014.
- 도재형, '간접적 고용조정 관련 노동법적 쟁점', 「'무분별한 구조조정 방지와 고용안정' 입법과제 마련을 위한 정책토론회」, 2014.
- 박제성, '직장내 괴롭힘', 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014.



- 서유정, '직장 따돌림의 실태조사와 방지 방안 연구: 제조업을 중심으로, 한국직업능력개발원, 2013.
- 서유정, '국내 업종별 직장 내 괴롭힘 실태', 「KRIVET Issue Brief」 제77호, 한국직업능력개발원, 2015.
- 안성호&류문호, '근로자의 기본적 인권에 대한 노동법의 과제', 「노사저널」 2015년 6월호, 노사신문사, 2015.
- 전형배, '안전배려의무의 내용과 과제', 한국노동법학회 2015 하계학술대회 자료집, 2015.
- L. Lerouge, '프랑스 노동법에서의 직장내 괴롭힘', 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014.
- M. Strandmark K, '스웨덴의 직장내 괴롭힘: 예방 및 대처방안', 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014.
- M. Vartia, 'EU의 직장내 괴롭힘', 「국제노동브리프」 제12권 제9호, 한국노동연구원, 2014.

## 2. 외국문헌

### 1) 단행본

- E. Einarsen et al, 「Bullying and Harassment in the Workplace」, CRC Press, 2011.

### 2) 논문

- A. Liefoghe & K. Davey, Accounts of workplace bullying: The role of the organization, European Journal of Work and Organizational

Psychology, 10:4, 2001.

- H. Hoel & S. Einarsen, 'Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2010, pp.30-50.
- K. Lippel, 'The law of workplace bullying - an international overview', *32 Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 1, 2011.
- L. Lerouge, 'Moral Harassment in the Workplace- French Law and European Perspectives', *32 Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 1, 2011.
- P. Saunders et al., 'Defining Workplace Bullying Behaviour Professional Lay Definitions of Workplace Bullying', *30 INT'L J.L. & PSYCHIATRY*, 2007.

### 3) 자료집 등

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 「EWCS 5th Survey Overview Report」, 2010.
- H. Hoel, 'Workplace Bullying in United Kingdom', 「Workplace Bullying and Harassment」, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2013.
- M. Debout, 'Le harcèlement moral au travail', *Avis du Conseil économique et social*, Les éditions des journaux officiels, 2001.
- M. Vartia, 'Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland' 「Workplace Bullying and Harassment」, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2013.

## ABSTRACT

# A Legal Study of Workplace Harassment in Korea

Mun, Junhyeok  
Department of Law  
Graduate School  
Seoul National University

Workplace Harassment problem is an emerging labor law issue in Korea. Despite of seriousness of Workplace Harassment, legal provision about Workplace Harassment isn't been made. So It's hard to regulate workplace harassment problem in terms of labor law.

During the 19<sup>th</sup> National Assembly, 4 bills are submitted to regulate Workplace Harassment. In these bills, Workplace Harassment is defined as 'A course of Conduct That employer and employee using the status and number of superiority in the workplace, continuing and repeatedly added to the physical and mental pain to the other workers, so other workers physical and mental health damaged or, act of infringement of the personality'. But the environment & labor committee in the National Assembly is crippled because of labour market reform,

discussion about the bills hasn't been made.

In these days Employer's 'strategic harassment' occur in many companies, it is committed to kick out some workers from workplace, such as low performer or unionist. The prevalence of Workplace Harassment is estimated to 15% about entire workforces.

Workplace Harassment infringe employee's Personal Rights, and Right to Health, Right to Work and Organize the Union, So it must be regulated by labor law. But due to incomplete regulation, Civil relief is mostly used as legal remedy. If Employer's discipline or personnel orders is used as harassment, employee can request Labor Relation Committee's order of remedy. And if harassment victim appeal mental disease occur by harassment, employee can request workers compensation insurance.

**Key words:** Workplace Harassment, Workplace Bullying, Emotional Labor, Strategic Harassment

**Student Number:** 2014-20822