

직장갑질보고서 ①

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 의미와 한계

- 직장갑질119 제보사례를 중심으로 -

2019. 9. 11.



직장갑질119 X



재단법인
공공상생연대기금

목 차

요 약	1
I. 직장내 괴롭힘 금지법 시행 배경	4
1. 한국사회 직장갑질이 만연한 이유	4
2. <직장갑질119> 결성	6
3. 법 개정 경과	6
II. 직장 내 괴롭힘 금지법의 내용	13
III. 법 시행 한 달, 직장갑질119 제보 변화	27
IV. 직장내 괴롭힘 금지법의 의미	41
V. 직장내 괴롭힘 금지법의 한계	51
1. 대표이사가 가해자일 경우	51
2. 5인 미만 사업장 미적용	54
3. 노동청 진정의 실효성 문제	55
4. 취업규칙 개정 관련 한계	57
5. 특수고용 · 간접고용 노동자의 경우	60

요 약

- 1987년 노동자 대투쟁 이후 노동조합 가입률이 폭발적으로 증가했던 것도 잠시, 1991년 3당 합당, 1997년 외환위기, 2009년 미국발 경제위기, 그리고 2008년부터 2017년까지 이명박, 박근혜 정권을 거치며 정치적 민주주의가 후퇴했고, 비정규직이 늘어나는 등 직장 민주주의 역시 약화됐다. 30년 군사독재가 한국 사회 전체를 병영화하면서 직장의 서열문화를 만들었고 조직을 위해 개인을 희생하라는 직장 이데올로기로 이어졌다. 권위적인 문화는 상사의 폭행, 폭언을 당연시했고, 간호업계 ‘태움문화’와 같은 강압적·폭력적 방식의 교육 훈련을 용인했다. 기업을 개인 소유로 여기고 회장과 그 가족을 왕처럼 받드는 분위기가 복합적으로 작용하면서 직장 민주주의를 가로막았고, 직장갑질의 원인이 됐다. 직장갑질로 고통받는 노동자들의 삶을 바꾸기 위해 <직장갑질119>가 결성되고 13개월 차 되던 2019년 12월, 직장 내 괴롭힘 금지법이 만들어졌다.
- 직장 내 괴롭힘 금지법은 개정 「근로기준법」과 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」을 일컫는다. 먼저, 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘을 ‘사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다’고 규정하고 있다. 또한 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자가 사실조사를 하고 피해자를 보호하고 행위자를 제재하는 등 적절한 조치의무를 해야 한다고 정하고 있다. 동시에 신고자 및 피해자에게 불이익한 처우를 하지 못하고, 이를 위반할 경우 사용자는 형사처벌될 수 있다. 이러한 직장 내 괴롭힘이 사업장에서 자율적으로 규율될 수 있도록 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 필수적으로 기재하도록 하고 있다. 「산업재해보상보험법」에서는 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 재해의 인정 기준인 업무상 질병 유형에 포함하는 내용으로 개정이 이루어졌다. 「산업안전보건법」은 정부가 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준을 마련하는 등 정부의 책무를 규정하고 있다.

- 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 2019년 7월 16일 이후 <직장갑질119>에 총 1,844건의 제보가 들어왔고, 이는 하루 평균 102.5건에 달했다. 제보 유형을 괴롭힘과 비괴롭힘으로 구분했을 때, 괴롭힘 제보는 1,073건으로 전체의 58.2%인 반면, 비괴롭힘 제보는 771건으로 41.8%로 나타났다. 이는 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 후 1개월간 고용노동부에 접수된 진정 총 379건에 비해 약 2.8배 많은 양이다. 괴롭힘 제보 중에는 부당지시가 21.5%, 따돌림·차별이 20.2%, 폭행·폭언이 17.6%, 모욕·명예훼손이 12.8%, 강요가 7.0%로 나타났다. 이는 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되기 전, <직장갑질119 출범 6개월 보고서>를 통해 발표한 괴롭힘 제보 28.2%에 비해 2.1배 늘어난 수치다. 또한 임금과 관련된 갑질 제보가 가장 많았던 것에 비해 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후, 제보 유형이 괴롭힘과 관련한 제보로 역전된 것을 확인할 수 있었다.

- 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되기 전, 직장갑질 32개 유형 중 타법으로 규율할 수 있는 유형은 15개에 불과했다. 그마저도 성립요건이 까다롭거나 법 적용이 현실적이지 못한 부분이 있어, 사실상 법의 보호를 받지 못하는 사각지대는 훨씬 넓었다. 그렇기 때문에 직장 내 괴롭힘 금지법은 직장 내 괴롭힘으로부터 노동자를 보호할 수 있는 기반을 마련했다는 점에서 의미가 크다. 사업장에서 자체적으로 직장 내 괴롭힘을 규율할 수 있는 기준이 마련된 것이다. 이를 통해 타법으로 규율하기 어렵거나 애매했던 ‘무시’, ‘따돌림’, ‘반성’, ‘강요’, ‘배제’, ‘차단’ 등 사각지대에 있던 직장 내 괴롭힘으로부터 법의 보호를 받을 수 있게 됐다.

- 그럼에도 불구하고 한계는 남아있다. ①대표이사가 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우, 사내 자율적 해결이 불가능해진다. 이때 노동청에 신고하더라도 개선지도 외에 추가적인 제재 조치를 할 수 있는 근거는 부재한 상황이다. 따라서 대표이사가 가해자인 경우 최소한의 과태료 부과 등 벌칙규정이 신설될 필요가 있다. ②5인 미만 사업장의 경우, 「근로기준법」이 적용되지 않기 때문에 직장 내 괴롭힘 등에 대한 법의 보호를 받을 수 없다. 5인 미만 사업장에서도 직장 내 괴롭힘으로부터 노동자를 보호할 최소한의 장치를 마련한다는 의미로, 시행령 개정을 통해 적용 범위를 확대하는 것이 필요하다. ③노동청에 직장 내 괴롭힘으로 진정을 하더라도 법에 처벌조항이 없기 때문에 시정명령을 하는 것

외에 직접적인 제재가 이루어지지 않는다. 또한 진정 사건을 처리하면서 직장 내 괴롭힘을 둘러싼 종합적 고려 없이 법에서 정한 요건을 기계적으로 판단하는 것이 우려된다. 이를 위해 직장 내 괴롭힘 전담 근로감독관을 중심으로 접수된 진정 사건에 대해 성의 있는 조사를 통해 적극적인 개선 명령과 사후 조치 결과를 점검하는 등 실질적 개선 효과가 나타난 사례를 발굴하는 작업이 이루어져야 할 것이다. ④취업규칙에 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 등을 필수적으로 기재하도록 법이 개정됐음에도, 여전히 개정하지 않거나, 실효성 있는 제재 방안을 규정하지 않는 등의 문제가 있다. 사업장의 자율적 해결이 가능하기 위해 최소한의 장치를 마련한다는 취지로 고용노동부의 점검이 필요해 보인다. ⑤노동자성이 문제되는 간접고용, 특수고용 노동자를 보호하기 위해 취업규칙을 통해 적용 범위를 확대할 수 있도록 하고, 법을 기계적으로 적용하기 보다 괴롭힘 행위에 초점을 맞춰 적절한 조치가 이루어질 수 있도록 고용노동부의 적극적인 역할이 필요해 보인다.

I

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 배경

가 한국사회 직장갑질이 만연한 이유

(1) 정치·경제적 요인

- 한국사회 민주화의 전환점은 1987년 6월 항쟁이다. 정치적 민주화는 직장의 민주화를 촉발시켜 1987년 7월~9월 노동자 대투쟁을 불러왔고 전국에서 민주노동조합이 결성됐다. 1987년 7월 노동조합이 결성되기 전까지 현대그룹 노동자들은 공장 정문 앞에서 경비들에게 복장이 불량하다고 조인트를 끼였고, 바리칸으로 머리를 밀어야 했으며, 현장에선 관리자들의 욕설과 구타가 일상이었다. 노동조합 결성 당시 노동자들의 주요 요구가 두발 자유화일 정도였다. 민주노동조합 결성으로 직장에서 벌어지던 폭력과 억압이 사라지기 시작했다. 제조업에서 시작한 노동조합은 전 산업으로 확산됐고, 1990년 노동조합 가입률이 20%에 이르렀다.
- 그러나 노태우 정권의 민주노동조합 탄압과 기업별 노동조합의 한계로 인해 노동조합이 중소기업으로 확산되지 못했다. 1991년 3당 합당으로 거대 여당이 탄생하면서 민주주의의 확산에 제동이 걸렸고, 신자유주의 노동 유연화 정책으로 노동조합 가입률이 떨어지기 시작했다.
- 1997년 외환위기는 한국사회의 중대한 전환점이 됐다. 경제위기를 이유로 정규직 노동자들이 대량 해고됐고, 정리해고제도와 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」이 도입됐다. 정규직이 일하던 자리를 파견, 용역, 하청, 특수고용 등 비정규직이 대체했고, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」까지 제정되면서 비정규직 비율이 50%에 이르렀다.
- 2009년 미국발 경제위기를 거치며 노동조건 악화됐고, 재벌 대기업의 사회적 영향력은 더욱 커졌다. 납품단가 후려치기, 일감 몰아주기 등을 통해 대기업과 중소기업의 격차는 점점 확대됐다.

- 이명박, 박근혜 정권 10년을 거치며 정치적 민주주의마저 후퇴하면서 직장 민주주의는 퇴행을 거듭했다. 좋은 일자리를 구하기 힘든 시대, 사용자에 맞설 노동조합이 약화된 시대, 직장갑질은 신입, 여성, 비정규직에게 집중됐다.

(2) 사회·문화적 요인

- 30년 군사독재는 한국사회 전체를 병영화했다. 폭력으로 유지되는 군대의 계급 문화가 학교와 직장의 서열 문화로 이어졌다. 국가를 위해 개인을 희생하라는 전체주의 이데올로기가 조직을 위해 개인을 희생하라는 직장 이데올로기를 만들어냈다. 학교에서 군대, 직장으로 이어지는 사회 전체가 권위적·폭력적·수직적 문화를 형성했다.
- 권위적 직장문화는 과업 달성을 위해 수단과 방법을 가리지 않는 관행을 만들었다. 부하직원에 대한 상사의 폭행, 폭언, 모욕은 당연시되었다. 간호업계 ‘태움문화’와 같은 강압적·폭력적 방식의 교육 훈련이 용인됐다. 군대 문화에 뿌리 깊은 여성차별 문화, 반말 문화도 더해져 권위적 직장문화를 형성했다.
- 기업을 개인 소유로 여기고 자식에게 물려주는 후진적 기업문화도 직장갑질의 한 원인이었다. 회장과 그 가족을 왕처럼 받드는 분위기가 직장 전체에 영향을 미쳤고, 가족의 갑질로 이어졌다. 대한항공 조양호 회장 부인과 자녀 갑질 사례에서 보듯 기업을 개인 소유로 여기는 인식은 직장 민주주의를 가로막는 병폐였다.

㉠ <직장갑질119> 결성

(1) 결성 과정

- 박근혜 정부가 탄핵을 당한 후 노동단체 활동가들이 모였다. 광장의 민주주의가 직장의 민주주의로 나아가지 않는다면, 정권이 바뀌어도 고단한 청춘의 삶은 달라지지 않는다는 것을 토론했다. 노동조합을 만드는 것이 갑질에 대항하는 가장 좋은 방법이지만 기업별 노동조합 문화와 노동조합에 대한 불신을 뛰어넘는 것이 쉽지 않았다.
- 2019년 한국의 노동조합 가입률은 10.0%, 정규직의 가입률은 12.7%, 비정규직의 가입률은 1.9%였다. 300인 이상 사업장 노동조합 가입률이 57.3%이지만, 100인~299인은 14.9%, 30인~99인은 3.5%, 30인 미만은 0.2%로 떨어진다.
- 사장과 얼굴 맞대고 일하는 사람들이 노동조합을 만드는 일은 무척이나 어렵다. 노동조합을 만들고 싶어도, 차마 엄두를 내지 못하는 중소기업 직장인들, 이들에게 조금 더 쉽게 다가갈 수 있는 방법을 고민했다. 직장인들 누구나 손쉽게 접근할 수 있는 카카오톡 오픈채팅방을 정류장으로 삼기로 했다. 부담 없이 갑질을 신고하려면 익명으로 가입할 수 있어야 했다. 정류장에 모인 사람들과 수다를 떨고 고민을 나누다, 더 깊은 고민은 메일을 통해 주고받기로 했다. 비슷한 직업군이 많아지면, 네이버 밴드에서 업종별 모임을 만들기로 했다. 노무사, 변호사, 노동전문가 241명을 모았고 이름은 <직장갑질119>로 정했다.
- 여론조사 전문기관에 의뢰해 직장인들을 대상으로 설문조사를 했다. 직장인 710명을 설문 조사한 결과 10명 중 7명이 ‘직장 갑질을 당했다’고 답했다. 기대와 우려를 안고 2017년 11월 1일 문을 열었다. 카카오톡 오픈채팅방과 이메일에 제보가 쏟아졌다.

(2) 활동

- <직장갑질119> 활동은 카카오톡 오픈채팅방[직장갑질119](gabjil119.com)와 이메일 (gabjil119@gmail.com) 상담 중심으로 운영한다. 익명으로 들어와 자유롭게 문의할 수 있는 오픈채팅방은 10시~22시까지 운영했고, 현재는 10시30분~21시까지 운영한다. 노동전문가, 노무사, 변호사 등 <직장갑질119> 스태프들이 1시간 30분씩 상담한다. 2019년 9월 현재 1400명 이상이 오픈채팅방에 들어와 있다.
- 이메일 상담은 스태프들에게 배정돼 4일 이내에 답변을 보낸다. 이메일 제보에는 회사 정보, 갑질의 종류, 증거자료 등 매우 중요한 정보가 담겨있다. 일반적으로 법률적 조언, 대처 요령 등을 알려줘 제보자들이 노동청에 진정하거나 노동위원회에 구제신청을 하는 등 스스로 해결할 수 있도록 한다. 중요한 사건의 경우 제보자의 동의를 얻어 언론화해 문제를 해결한다.
- <직장갑질119> 출범 직후 한림대 성심병원 간호사가 오픈채팅방에 나타나더니 동료들을 불러모아 제보를 쏟아내기 시작했다. 선정적 장기자랑, 체육대회 강요, 강압적 화상회의 등 갑질 제보가 빗발쳤다. 일주일 만에 <한림성심병원 갑질보고서>를 만들어 국회의원실에 전달했고, 선정적 장기자랑 동영상도 언론에 공개돼 큰 파장을 불렀다. 네이버 밴드에 ‘노동존중 한림성심병원 모임’을 만들어 한림대병원 직원들을 초대했고, 고용노동부와 면담해 근로감독을 요구했다. <직장갑질119> 제보 한 달 만에 노조가 결성됐고, 직장갑질이 사라졌다.
- SBS 등 방송사가 비정규직에게 월급을 상품권으로 지급하던 관행이 없어졌고 방송 스태프노조가 결성됐다. 2017년 11월 1일 <직장갑질119> 출범부터 2018년 10월 31일까지 1년 동안 들어온 상담 건수는 총 22,810건으로 1일 평균 62건이었다. 경찰 간부의 헬스 트레이너 및 마사지 갑질, 전자회사의 마라톤 강요 갑질 등 많은 제보들이 언론을 통해 알려지고 문제가 해결됐다.
- <직장갑질119>는 직장인들의 제보를 바탕으로 상여금 축소·식대 삭감 등 최저임금 쫓수, 근로자대표, CCTV, 파견, 육아휴직, 산업기능요원, 어린이집 비리, 교수갑질, 사회복지시설, 휴가갑질, 근로감독관 갑질 등을 사회에 알려 공론화

했다. 최초로 직장갑질 지수를 조사해 발표했고, 고용노동부 직장 내 괴롭힘 예방 매뉴얼 제작 참여했으며, 직장갑질 감수성 지수를 조사해 발표했다.

- 온라인 업종별 모임 운영으로 공론화 및 노조가입 등 집단적 해결을 모색해 ▲ 어린이집 갑질근절! 보육교사모임 ▲대학원생119 ▲콜센터119 ▲사회복지119 ▲시설관리119 등 현재 9개 온라인모임을 운영하고 있다.

㉔ 법 개정 경과

(1) 주요 경과

표 10 법 개정 경과

발의 날짜	대표 발의	주요 내용	특이사항
2016. 6.17	이인영	「근로기준법」 제15조의2 직장 내 괴롭힘 정의, 예방교육, 제재조치, 불리한처우 금지	피해자는 괴롭힘이라는 점을 입증 행위자는 괴롭힘이 아니라는 점을 입증
2016. 7.20.	이용득	「근로기준법」 제7조 강제근로 유형을 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단, 근로자의 거부 의사에도 불구하고 정신적 괴롭힘 등에 의한 부당한 업무 강요 금지 「근로기준법」 제8조 폭행 금지에 지속적인 폭언으로 근로자의 정신적·정서적 학대행위 금지	
2016. 7.25	윤종오	「근로기준법」 제8조의2 직장 내 괴롭힘 정의 및 금지, 예방 교육, 제재조치, 보호조치, 불이익처우 금지	직장 내 괴롭힘 행위 근로자에 대한 과태료 부과
2016.	한정애	「근로기준법」 제8조의2에 직장 내 괴롭힘 정의, 사	직장 내 괴롭힘 행위 근로자에

10.18		용자 및 근로자의 직장 내 괴롭힘 금지, 예방교육, 제재조치, 불리한 처우 금지	대한 형사처벌 조항
2016. 10.18	한정애	「산업안전보건법」 제2조 산업재해 정의에 직장 내 괴롭힘으로 인한 사망 또는 부상, 질병 「산업안전보건법」 제4조 정부의 책무에 직장 내 괴롭힘에 대한 조치기준 작성 및 지도·감독	
2017	국가인권위원회, 직장 내 괴롭힘 실태조사		
2018. 2.2	신창현	「근로기준법」 제7조의2 군대식 연수 금지	직장 내 괴롭힘 행위 근로자에 대한 형사처벌 조항
2018. 2.27	김관영	「근로기준법」 제8조 폭행의 금지 주체를 사용자 및 근로자로 바꾸고, 폭행 및 가혹행위 금지 폭행등 가혹행위 실태파악을 위한 정기 실태조사	
2018. 3.2	이정미	특별법 형태 정의, 국가 등의 책무, 금지, 정기조사 등의 예방, 예방교육, 사업주에게 신고, 조사, 보호조치, 제재조치, 상담 등 지원, 감독기관에 신고, 불리한처우 금지, 비밀유지, 손해배상, 입증책임의 배분	직장 내 괴롭힘을 당했다고 주장하는 자가 입증하면서 직장 내 괴롭힘이 아니라 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증
2018. 4.27	강병원	「근로기준법」 제93조 제12호 취업규칙 작성 사항 신설	
2018. 4.27	강병원	특별법 형태 정의, 국가 등의 책무, 기본계획 수립, 실태조사, 직장 내 괴롭힘 금지, 정기조사, 예방교육, 신고, 조사, 보호조치, 노동위원회 시정신청, 불리한처우 금지, 비밀유지	
2018. 5.17	이찬열	「근로기준법」 제8조 폭행 금지에 모욕금지를 추가	
2018. 7.18	관계부처합동, 직장 등에서의 괴롭힘 근절대책 발표		
2018. 9.12	「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」 개정안 환경노동위원회 의결		
2018.	「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」 개정안 본회의 의결		

12.27			
2019. 2.25	한정애	「근로기준법」 제76조의2 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 처벌 규정 신설	직장 내 괴롭힘 행위 근로자에 대한 형사처벌 조항

- 직장 내 괴롭힘을 규율하는 법안은 2013년 한정애의원에 의해 처음 발의되었으나, 임기만료로 폐기된 후 2016년부터 다시 발의되기 시작했다. 2016년 이후 이인영 의원의 대표발의로 처음 발의되었는데 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘의 정의와 사용자의 예방교육 의무, 행위자에 대한 제재조치, 피해자에 대한 불리한 처우 금지, 입증책임 완화 등의 내용을 포함하고 있었다.
- 이후 유사한 내용의 법안이 발의되었고, 2016년 7월 25일 윤종오 의원이 대표 발의한 「근로기준법」 개정안에 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 과태료 조항이, 2016년 10월 18일 한정애 의원이 대표발의한 「근로기준법」 개정안에는 형사처벌 조항이 포함됐다. 당시 한정애 의원은 「산업안전보건법」을 개정해 직장 내 괴롭힘으로 인한 질병 발생 시 산업재해로 인정할 수 있는 근거를 마련했고, 직장 내 괴롭힘에 대한 정부의 책무를 추가했다.
- 2017년에 국가인권위원회에서 직장 내 괴롭힘 실태조사를 했으나 권고안이 마련되지는 않았다. 모 은행에서 신입사원 연수 중 100km 행군을 하며 여성 사원들에게 피임약까지 지급해 논란이 있었고, 이와 관련해서 신창현 의원이 「근로기준법」 제7조 강제근로의 금지 조문에 군대식 연수를 금지하는 내용을 신설하는 법안을 대표발의하기도 했다.
- 이정미 의원과 강병원 의원이 특별법 형태로 직장 내 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률을 대표발의했다. 특별법 형태의 법안에서 특기할 만한 것은, 입증책임을 완화하고 있다는 점, 직장 내 괴롭힘 사실과 직장 내 괴롭힘에 대한 사업주의 조치에 이의가 있을 경우 노동청에 신고할 수 있다는 점, 사업주의 조사 및 조치에 이의가 있거나 피해자에게 불리한 처우를 한 경우 노동위원회에 시정신청을 할 수 있고, 노동위원회는 시정명령을 할 수 있다는 점 등이

다. 시정명령에는 직장 내 괴롭힘 중지, 피해자 보호, 적절한 배상 등이 포함될 수 있다. 불복할 경우 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있고, 행정소송을 제기할 수 있다. 또한 확정된 시정명령을 이행하지 않는 경우 피해자는 사용자를 고용노동부 장관에게 신고할 수 있는 내용이다.

- 한편 2018년 7월 관계부처 합동으로 직장 내 괴롭힘 신고, 조사, 가해자 처벌, 피해자 보호, 사용자 책임, 예방 인프라 구축 등 53개 추진과제가 제시되었다.
- 2018년 9월 12일, 이상의 법안을 대안반영폐기하며 「근로기준법」 개정안이 국회 환경노동위원회를 통과했고 법제사법위원회로 넘어간 뒤, 약 3개월의 논의를 거쳐 2018년 12월 27일 본회의에서 의결되었고, 2019년 7월 16일 시행되었다.
- 한편 2019년 2월 25일, 한정애의원의 대표발의로 개정 「근로기준법」 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 행한 자에 대한 처벌 규정이 신설된 내용의 개정안이 발의된 상태다.

(2) 법안 통과

- <직장갑질119>에 쏟아진 직장인들의 제보, 조현민 이명희 등 대한항공 일가의 갑질 등으로 인해 직장 내 괴롭힘 금지법 제정에 대해 국회가 압력을 받게 됐고, 처벌조항이 없는 반쪽짜리 법이지만, 2018년 9월 12일 여야 합의로 국회 환경노동위원회를 통과했다.
- 그러나 국회 법제사법위원회에서 자유한국당 국회의원들이 법안에 제동을 걸었다. ‘괴롭힘’의 정의가 모호하다는 이유로 법제사법위원회 전체회의에서 처리되지 못하고 ‘법안의 무덤’이라고 불리는 법안심사 2소위원회로 넘어갔다.
- <직장갑질119>는 제보자와 함께 국회에서 기자회견을 열어 폭언 등 제보를 공개하며 법안 통과를 촉구했다. <직장갑질119> 오픈채팅방에서 법제사법위원회

국회의원들의 명단이 돌기 시작했고, 직장인들이 자발적으로 항의 전화를 하며 결과를 공유했다. 때마침 양진호 회장이 직원에게 닭을 활로 쏘게 하고, 제대로 하지 못하는 직원에게 폭언을 퍼붓고, 활을 잘 쏘지 못했다고 일본도로 닭의 머리를 내리치는 엽기 갑질 사건이 언론에 보도됐다. <직장갑질119>는 ‘양진호 금지법’을 통과시키라고 촉구했다.

- 결국 2018년 12월 27일 직장 내 괴롭힘 금지법이 국회 법제사법위원회와 본회의를 통과했다.

II

직장 내 괴롭힘 금지법의 내용

2019년 7월 16일부터 시행 중인 직장 내 괴롭힘 금지법은 「근로기준법」을 비롯하여 「산업재해보상보험법」 및 「산업안전보건법」상 직장 내 괴롭힘 금지를 위한 개정규정을 통틀어 일컫는 말이다. 이하에서는 직장 내 괴롭힘 금지를 위한 위 각 개정법규를 구체적으로 살펴보고자 한다.

가 근로기준법

본래 「근로기준법」은 제1장 총칙부터 제12장 벌칙까지 총12장으로 구성되어 있다. 직장 내 괴롭힘 금지를 위한 내용을 신설한 개정 「근로기준법」(일명 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’)은 주로 기존 제6장 안전과 보건과 제7장 기능 습득 사이 제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지를 신설하여 제76조의2 내지 제76조의3 두 개의 조문을 통해 법률상 금지하는 직장 내 괴롭힘의 정의와 발생 시 조치에 대하여 명시적으로 규정한 것을 의미한다.

(1) 직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지

개정 「근로기준법」상 금지하는 직장 내 괴롭힘의 정의는 다음과 같다.

표 13 직장 내 괴롭힘 정의

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다. [본조신설 2019. 1. 15.]

위 규정을 분설하면, 개정 「근로기준법」에서 금지하는 직장 내 괴롭힘은 아래와 같이 다섯 가지 요건을 충족해야 한다.

1) 가해자 : 사용자뿐 아니라 노동자도 포함

근로기준법은 직장 내 괴롭힘의 행위자(가해자)로 사용자와 노동자를 상정하고 있다.

- ① 사용자는 「근로기준법」 제2조 제1항 제2호에 따른 사용자를 의미한다. 따라서 사업주 또는 사업 경영담당자, 그 밖에 노동자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 사람은 행위자(가해자)가 될 수 있다.

또한, 파견노동자의 경우에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 파견노동자의 파견사업주, 사용사업주 모두를 「근로기준법」상 사용자로 볼 수 있으므로 사용사업자도 직장 내 괴롭힘의 행위자가 될 수 있다.¹⁾

- ② 고용노동부 매뉴얼에 따르면 직장 내 괴롭힘의 행위자인 노동자는 피해자와 같은 사용자와의 근로관계를 맺고 있을 것을 원칙으로 하고 파견 노동관계의 경우, 사용사업주 소속 노동자(가해자)와 파견노동자(피해자) 사이에서 발생한 괴롭힘의 경우에는 사용사업주가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제32조 제1항에 따라 「근로기준법」상 의무를 부담하므로 사용사업주 소속 노동자도 행위자로 규율될 수 있으며, 괴롭힘 행위자가 파견노동자인 경우 사용사업주는 파견노동자에 대한 징계 등의 인사권이 없으므로 파견사업주에게 해당 사실을 알리고 적절한 조치를 요구해야 한다.²⁾

- ③ 원·하청 관계의 경우, 원청 소속 노동자는 하청 소속 노동자의 괴롭힘 피해에 대해 법상의 행위자로 인정되기 어려울 수 있으나 사업장에서의 직장 내 괴롭힘 근절 목적 등을 고려하면 원청 사업주는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘에 관하여 규정할 때 소속 노동자가 누구를 상대로 행위 하였는지를 불문하고 적용되도록 하는 것이 바람직하다고 해설하고 있다.

1) 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제34조 제1항 본문

2) 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 가이드라인(고용노동부, 2019.7.15.)

2) 수단 : 직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용할 것

- ① 지위란 직접적인 지휘명령 관계 하에서 행위자의 지휘명령에 따라야 하는 경우를 말하나 회사 내의 지위·직급상 상·하위 등의 차이가 있다면 지위의 우위성이 인정된다.
- ② 관계 ‘등’ 이라는 예시적 표현에서 알 수 있듯이 회사 내 사무분장, 직급상 지위 외의 사실적·규범적 모든 관계가 이에 해당할 수 있다.

고용노동부 매뉴얼은 구체적인 예시로, 주로 개인/집단(수적), 연령·학벌·성별·출신 지역·인종(인적 속성), 근속 연수·전문 지식(업무 역량), 노조·직장협의회(노동자 조직 구성원), 감사·인사부서(직장 내 영향력), 정규직 여부 등이 문제될 수 있다고 해설하고 있다. 또한 이러한 관계에 대한 우위성은 사업장 내 통상적인 사회적 평가를 토대로 하되, 행위자와 피해자 간의 특별한 사정도 고려되어야 하고, 판단 요소 등은 중복될 수 있다고 해설하고 있다.

- ③ 고용노동부 매뉴얼은 ‘우위성’이란 피해 노동자가 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태를 말한다고 해설하고 있다. 그리고 ‘이용’의 의미는 뒤에서 설명할 지위 또는 관계를 이용하여 행위하여야 한다는 것이고, 만약 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 행위하는 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당되지 않는다고 보고 있다. 고용노동부 매뉴얼은 ‘우위성’과 ‘항거곤란’을 등치시키고 있다. 그러나 실제 괴롭힘 사안의 경우 우위성과 항거 곤란 여부가 등치되지 않는 경우들이 있다. 따라서 항거 곤란 여부를 중심으로 우위성을 제한적으로 살피기보다는 가해자와 피해자 사이의 관계와 지위의 차이로 넓게 이해할 필요가 있다.

- ④ ‘이용’의 경우 일본의 파워하라스먼트(power+harassment)의 경우에는 ‘이용’이 아니라 ‘배경으로 할 것’으로 정의되어 있음을 참고할 필요가 있다. 사실 지위와 관계의 우위는 신분법적인 성격을 가지는 것으로 이를 의도적으로 활용하는 것은 아니다. ‘이용’을 적극적으로 해석할 경우 지위나 관계를 의도적으로 사용한 경우로 제한될 수 있으므로, 이용 여부를 요건으로 엄격히 살

피기보다는 가해자의 행위에 그러한 지위나 관계가 전제되어 있는지 여부를 살펴보는 정도로 이해하면 족할 것이다.

3) 정도 : 업무상 적정범위를 넘는 정도일 것

- ① 고용노동부 매뉴얼은 본 규정상의 업무를 ‘포괄적인 업무 관련성’으로 보고, 직접적인 업무수행 중에서 발생한 경우가 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우에는 업무 관련성 인정이 가능하지만, 개인적 용무 중에 발생한 갈등 상황은 직장 내 구성원 간에 벌어진 일이라 하더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 이루어졌다는 특별한 사정이 없는 한 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기 어렵다고 해설하고 있다.

또한 고용노동부 매뉴얼은 본 항목에서 직장 내 괴롭힘을 갈등과 구별하면서, 사용자가 모든 직장 내 인간관계의 갈등 상황에 대하여 법상 조치를 할 의무가 있는 것은 아니라고 해설하고 있다.

이러한 내용은 성희롱에서의 업무 관련성에 대한 판례의 해석론을 인용한 것으로 보인다.³⁾ 검토하자면, 기본적으로 업무 관련성을 포괄적 업무 관련성으로 넓게 이해하고 직장 내 괴롭힘과 대인 간의 갈등을 구별하는 것은 바람직한 방향으로 보인다. 다만, 직장 내 괴롭힘과 갈등은 일의적으로 구별할 수 없고, 갈등이 고조되어 직장 내 괴롭힘으로 전화하거나 괴롭힘과 갈등이 결합할 수 있으므로, 직장 내 괴롭힘을 판단하는데 있어 갈등의 상황을 면밀하게 검토할 필요가 있다.

- ② 고용노동부는 문제된 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나, 업무상 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 하고, 따라서 업무상 지시, 주의 명령에 불만을 느끼는 경우라도 그 행위가 사회 통념상 업무상 필요성이 있다고 인정될 경우에는 직장 내 괴롭힘으로 인정하기 곤란하나, 그 지시의 양태가 사회 통념상 상당성을 결여하였다면 직장 내 괴롭힘에 해당된다고 설시하고 있다.

3) 대법원 2006.12.21. 선고 2005두13414판결

이에 따르면 업무상 지시나 주의·명령의 외관을 띄지만, 실질은 괴롭힘에 해당하는 행위들은 업무상 필요성이 있는지가 괴롭힘 인정 여부에 있어서 핵심이 된다고 할 수 있다. 그리고 이는 사용자의 인사권(배치전환명령)의 정당한 이유⁴⁾ 판단 기준으로 법원이 제시하고 있는 기준을 차용한 것으로 이해된다.

4) 피해자 : 괴롭힘의 피해자는 다른 노동자

피해자인 노동자도 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호에 따른 노동자를 의미한다. 고용노동부 매뉴얼에 따르면, 피해자인 노동자는 원칙적으로 고용형태와 근로계약 기간 등을 불문하지만, 원청 소속 노동자와 하청 소속 노동자는 사용자가 다르므로 원청 소속 노동자를 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정하기 어려울 수 있다. 이는 노동자성이 다투어지는 특수형태근로종사자, 프리랜서 등의 경우에도 마찬가지이다.

다만, 위와 같이 적용 범위에 포함되지 않는 경우에도 사용자가 취업규칙 등을 통해 자율적으로 규율할 수 있다고 해설하고 있으며, 고용노동부에서 직장 내 괴롭힘 금지법 시행을 앞두고 2019년 7월 15일 자로 발표한 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 가이드라인(교육자료)에서는 원청 사업주는 취업규칙을 규정할 때 소속 노동자가 누구를 상대로 괴롭힘 행위를 하였는지를 불문하고 해당 규정이 적용되도록 하는 것이 바람직하다고 서술하고 있다. 가해자 요건에서 기재한 바와 같이 같은 공간에서 일하는 원·하청 관계의 경우에도 원칙적으로 직장 내 괴롭힘에 대한 「근로기준법」 규정이 적용되어야 한다.

5) 결과 : 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

근무환경을 악화시키는 것이란, 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미한다. 고용노동부 매뉴얼은 대표적인 예로 근무공간을 통상적이지 않은 곳으로 지정(면벽근무 지시)하는 등 사용자의 인사권의 행사범위에 해당하지만, 사실적으로 볼 때 노동자가 업

4) 「근로기준법」 제23조 제1항

무를 수행하는데 적절한 환경 조성이 아닌 경우 근무환경이 악화된 것이라고 제시하고 있다.

문제된 행위를 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 바라보았을 때 신체적·정신적 고통이나 근무환경 악화가 발생할 수 있다는 점이 인정되어야 한다.⁵⁾ 또는 피해자가 실제로 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다는 결과가 발생해야 한다.⁶⁾

표 14 근무환경 악화 예시

[사례 예시]

- 기업 차원에서 '복직자 관리방안'을 만들어 부당하고 판정을 받고 복직한 직원에게 화장실 앞에서 근무하도록 지시함
- 다른 노동자들보다 집중적으로 근태 관리를 하고 고강도 업무지시 계획을 세워 실제로 해당 방안과 유사하게 피해자의 근무환경을 악화시킴
- 겨울, 여름에는 피해자에게 보일러나 에어컨 등을 제공하지 않고 가해자들끼리만 사용함.⁷⁾

(2) 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치의무

나아가 개정 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치의무에 대하여 다음과 같이 규정하고 있다.

5) 대법원 2008.4.12.선고 2017두74702판결

6) 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 가이드라인(고용노동부, 2019.7.15.)

7) 인권위 진정사건 : 16진정0186100

표 15 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. [본조신설 2019. 1. 15.]

위 내용을 살펴보면, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 신고자는 누구인지, 사용자에게는 어떠한 의무가 있는지를 비교적 상세히 규정하고 있음을 알 수 있다. 이하에서는 제76조의3 제1항 내지 제6항의 내용을 항별로 나누어 검토하도록 한다.

1) 신고자

누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

제1항에서는 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 신고자가 될 수 있음을 규정하여, 피해 노동자뿐 아니라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게

된 피해자 외 제3자가 신고한 경우에도 사용자에게 이하의 적절한 조치의무가 귀속될 수 있도록 하고 있다.

2) 사실조사 실시의무

사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

제2항에서는 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 신고가 있는 경우 혹은 사용자가 스스로 인지한 경우 ‘지체 없이’ 그 사실 확인을 위한 조사 실시의무를 규정하고 있다.

3) 사실조사 과정에서의 적절한 조치의무

사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 노동자 또는 피해를 입었다고 주장하는 노동자(이하 “피해노동자 등“이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해노동자 등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해노동자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

제3항에서는 사용자가 제2항 사실조사 의무에 따라 지체 없이 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사 과정을 진행하면서 피해노동자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 적절한 조치를 취해야 하는 의무를 규정하고 있다. 또한 이 부분은 직장 내 괴롭힘 피해노동자 등을 위한 사용자의 보호·감독에 관련된 규정인 만큼 피해노동자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다고 명시한 부분이 특징적이다.

4) 가해 사실이 확인된 경우, 피해자 요청에 의한 적절한 조치의무

사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해노동자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제4항에서는 사용자에게 제2항 사실조사 의무에 따라 지체 없이 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사 과정을 진행하여 진상이 확인된 경우 제3항의 피해노동자 등을 보호하기 위한 적절한 조치의무와는 구별하여 피해자 요청에 의한 적절한 조치의무를 별도로 규율하고 있다.

두 조항의 공통점은 피해노동자를 보호하기 위한 적절한 조치의무에 대하여 규율하고 있다는 점이고, 차이점은 제3항의 경우 제2항의 사실조사 과정에서 사용자의 ‘피해노동자 등’에 대한 기본적인 보호·감독의무로써 적절한 조치의무를 규율하고 있다면, 제4항에서는 제2항에 의한 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때 사용자가 제3항에 따른 적절한 조치의무를 다하지 않거나 미진하다고 판단되는 경우 피해노동자가 사용자에게 적절한 조치를 요청할 수 있도록 근거를 마련하고 있다는 점이다.

5) 가해 사실이 확인된 경우, 가해자에 대한 적절한 조치의무

사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해노동자의 의견을 들어야 한다.

제3항 내지 제4항이 사용자가 자발적으로 혹은 피해노동자의 요청에 의하여 피해노동자 등 혹은 피해노동자에 대한 보호를 위한 적절한 조치의무를 규정하였다면, 제5항에서는 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우 지체 없이 ‘행위자’에 대하여 적절한 조치를 해야 하며 이러한 가해자에 대한 징계, 근무 장소의 변경 등 조치는 피해노동자의 의견을 들어야 할 것을 명시하였다.

또, 제3항은 제2항의 사실조사 과정에서 사용자의 피해노동자 등에 대한 보호를 위해 적절한 조치의무를 규정한 것인 반면, 제4항 내지 제5항은 제2항에 따른 사실조사 의무를 이행한 결과 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 때 가해자 처벌을 위해 적절한 조치의무라는 점에서 차이가 있다.

6) 신고자 및 피해자에 대한 불이익한 처우 금지 의무

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

고용노동부 매뉴얼 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 표준안 제18조 제3항에 의하면, 회사는 사건이 종결된 때부터 2년간 반기별로 해당 사건의 행위자에 의한 직장 내 괴롭힘 재발 여부, 피해자에 대한 불이익 처우 등이 발생하지 않는지 모니터링하고 피해자를 지원한다는 예시가 소개되어있다. 이는 직장 내 괴롭힘이 발생한 회사 사용자의 불이익 처우 금지 의무에 대하여 취업규칙으로 작성할 내용을 구체적으로 제시한 것으로 직장 내 괴롭힘으로 인한 불이익한 처우에 대하여 사실조사부터 적절한 조치의무의 이행 이후 일정 기간까지도 유의해야 할 정도의 사안임을 강조한 것이라고 볼 수 있다.

불이익 처우 금지 위반 시 이하에서 살펴볼 「근로기준법」 제109조 제1항에 의하여, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음은 물론 민사적으로도 불법행위가 성립하여 손해배상책임을 질 수 있다.

(3) 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항에 관한 취업규칙 필수 기재의무

「근로기준법」은 제6장의2 직장 내 괴롭힘 금지 제76조의2 내지 제76조의3 외에도 같은 법 제9장 취업규칙 제93조에서 아래와 같이 상시 10명 이상의 노동자를 사용하는 사용자에게 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관

한 사항을 작성하여 취업규칙을 개정·신고해야 한다고 규정하고 있다.

표 16 취업규칙 작성·신고

<p>제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2008. 3. 28., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~ 10. 생략 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항 12. ~13. 생략
--

한편, 위 규정에 근거하여 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 작성하여 취업규칙을 개정·신고하는 것은 불가피하게 직장 내 괴롭힘을 원인으로 한 가해자 ‘징계’와 연결될 수밖에 없는 측면이 존재한다. 때문에 직장 내 괴롭힘 관련 사항을 작성하여 취업규칙을 개정하면서 기존 징계의 사유가 확대되거나 추가되는 경우 취업규칙 불이익 변경에 해당하고, 이하 제94조에 의하여 노동자 과반수의 동의를 요하는 사안이라는 점을 유념해야 한다.

표 17 취업규칙 작성, 변경 절차

<p>제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.</p>
--

(4) 직장 내 괴롭힘 신고·주장을 이유로 해고 등 불이익 조치 시 형사처벌

「근로기준법」 제76조의3 제6항은 직장 내 괴롭힘 신고자 혹은 피해자에게 직장 내 괴롭힘 신고·주장을 이유로 해고 등 불이익한 처우를 금지하고 있다. 나아가, 사용자가 이러한 불이익 처우 금지 의무를 위반할 경우 아래와 같이

같은법 제109조에 의하여 형사처벌 대상이다. 이는 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 금지를 위한 제76조의2 내지 제76조의3, 제93조 및 제109조 등 관련 조문 내용을 통틀어 유일한 형사처벌 조항이고 직장 내 괴롭힘 금지법이 사업장 내 해결 시스템으로 제대로 작동할 수 있도록 하기 위하여 강한 제재수단으로써 직장 내 괴롭힘 신고 등을 이유로 불이익 처우를 하는 경우를 특히 경계하는 의미가 담겨있다고 할 수 있을 것이다.

표 18 벌칙 규정

제109조(벌칙)

제1항 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 **제76조의3제6항**을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2007. 7. 27., 2017. 11. 28., 2019. 1. 15.>

제2항 생략

㉑ 산업재해보상보험법

직장 내 괴롭힘 금지 관련 개정 「산업재해보상보험법」 내용은 비교적 간략하다. 동법 제37조는 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 재해의 인정 기준에 포섭하여 업무상 질병 유형에 포함하는 것이다.

표 20 업무상 재해 인정 기준

제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

제1항 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 생략

2. 업무상 질병

가. ~ 나. 생략

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. 생략

3. 생략

② ~ ⑤ 생략

㉔ 산업안전보건법

직장 내 괴롭힘 금지의 일환으로 개정된 「산업안전보건법」은 제4조 제1항 3호 정부의 산업안전보건을 위한 책무에서 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준을 마련하고 지도 및 지원을 포함하였다. 직장 내 괴롭힘 금지 관련법 중 유일하게 2020년 1월 16일부터 시행되는 규정이다.

표 22 정부의 책무

제4조(정부의 책무) [시행 2020. 1. 16.] [법률 제16272호, 2019. 1. 15. 전부개정]

제1항 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

1. ~ 2. 생략
 3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원
 4. ~ 9. 생략
- ② 생략

마지막 장 ‘〈직장갑질119〉를 통해 본 직장 내 괴롭힘 금지법의 한계’에서 구체적으로 살펴볼 부분이지만 2019년 7월 16일 자로 시행 중인 현행 「근로기준법」(직장 내 괴롭힘 금지법), 산업재해보상보험법 및 2020년 1월 16일 시행 예정인 산업안전보건법의 각 관련 규정은 직장 내 괴롭힘에 대한 직장에서의 자정적 해결도모를 우선원칙으로 한다는 방향성을 갖고 있다. 그러나, 신고부터 사실조사, 적절한 조치 및 불이익 처우 금지까지 가해자가 사용자인 경우 현실적인 신고 가부, 시의적절하고 실효적인 조치 유무, 불이익 처우 금지 위반에 대한 회피 가능성 등 여러 방면에서 실질적인 적용이 위협받고 의문점을 해소하지 못할 염려가 있는 것이 현실이다. 나아가 이러한 미비점은 대표적으로 법 개정뿐 아니라 이미 개정된 위와 같은 각 관계법이 잘 운용될 수 있도록 무엇보다 정부의 정책적인 뒷받침이 필수불가결하다는 점은 명약관화하므로, 정부는 직장 내 괴롭힘에 대한 관계법상 당사자들에 대한 권리·의무 준수를 권고하기 전에 스스로가 책무를 다하는 선행적 모습을 보여야 할 것이다.

Ⅲ

법 시행 한 달, <직장갑질119> 제보 변화

가 조사 방법

(1) 조사 대상

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 한 달 후 <직장갑질119> 제보 현황과 변화 등을 분석하기 위해 법 시행일부터 약 한 달간 <직장갑질119>에 들어온 제보 일체를 조사했다. 조사 대상의 시간적 범위는 2019년 7월 16일부터 2019년 8월 14일로, <직장갑질119>가 운영되지 않는 13일이 포함된 기간이다. <직장갑질119> 제보 창구 중 카카오톡 오픈채팅방[직장갑질119](gabjil119.com)와 이메일 gabjil119@gmail.com, <직장갑질119> 직종별 모임 일부를 조사 대상으로 했다. 조사에 포함한 <직장갑질119> 직종별 모임은 다음과 같다.

표 25 조사 대상 직종별 모임

직종별 모임명	주소
어린이집 갑질 근절! 보육교사 모임	band.us/@skccwu
반월시화공단 노동권리모임	band.us/@gongdan119
사회복지119	band.us/@sw119
콜센터119	band.us/@call119
대학원생119	band.us/@grad119
시설관리119	band.us/@siseol119

(2) 분석 방법

<직장갑질119>는 <직장갑질 예방매뉴얼>(직장갑질119, 2019)에서 직장 내 괴롭힘 유형을 32가지로 제시한 바 있다. 폭행, 폭언, 모욕, 협박, 비하, 무시, 따돌림 등을 포함한 것으로, 각 유형과 그 내용은 다음과 같다.

표 26 직장 내 괴롭힘 유형

유형명	내용
폭행	물건을 던지거나 책상을 치는 등 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위
폭언	욕설이나 폭언 등 위협 또는 모욕적인 언행을 하는 행위
모욕	다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주는 행위
협박	업무상 불이익을 주겠다며 협박하는 행위
비하	외모, 연령, 학력, 지역, 성별, 비정규직 등을 이유로 인격을 비하하는 행위
무시	업무나 인간관계 등에 대해 무시하거나 비아냥거리는 행위
따돌림	상사나 다수의 직원이 특정한 직원을 따돌리는 행위
소문	개인 사생활에 대한 뒷담화나 소문, 허위사실 등을 퍼뜨리는 행위
반성	적정범위를 넘거나 차별적으로 경위서, 시말서, 반성문, 일일업무보고를 쓰게 하거나, 업무상 필요성이 없는 독후감을 쓰게 하는 행위
강요	회식, 음주, 흡연 또는 금연을 강요하는 행위
전가	본인 업무를 부하 직원에게 반복적으로 전가하는 행위
차별	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위
사적지시	업무와 무관한 사적인 일을 지시하는 행위
배제	업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 배제하는 행위
차단	컴퓨터, 전화 등 주요업무 비품을 주지 않거나, 인터넷, 사내 네트워크 접속을 차단하는 행위
사직종용	업무상 차별, 배제를 동반한 사직 종용 행위
실업급여	권고사직 확인 등 구직급여 절차에 협조하지 않는 행위
사비	회사 용품을 개인 돈으로 사게 하는 행위
업무제외	허드렛일만 시키거나 업무를 주지 않는 행위
후원	특정종교나 단체의 활동 또는 후원을 요구하는 행위
장기자랑	회사 행사에서 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구하는 행위
행사	체육행사, 단합대회 등 비업무적인 행사를 강요하는 행위
태움	업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭히는 행위
정보	사고위험이 있는 작업시 주의사항이나 안전장비를 전달하지 않는 행위
건의	정당한 건의사항이나 의견을 무시하는 행위
감시	일하거나 휴식하는 모습을 감시하는 행위
모임	동호회나 모임을 만들지 못하게 하거나 강제로 가입시키는 행위
모성	임신·출산·육아휴직 등 모성보호 휴가를 쓰지 못하게 하거나 비하하는 행위
야근	야근, 주말출근 등 불필요한 추가 근무를 강요하는 행위
SNS	업무시간 이외에 전화나 온라인으로 업무를 지시하는 행위
휴가	휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주는 행위
비밀	의사에 반해 직장 내 괴롭힘을 신고한 제보자의 신원을 공개하는 행위

32개 유형을 유사한 성격으로 구분해 5가지로 범주화했고, 이에 따라 분류 및 분석작업을 했다. 5가지 범주는 다음과 같다.

표 27 직장 내 괴롭힘 5가지 범주

범주	유형
폭행·폭언	폭행, 폭언, 협박, 태움
모욕·명예훼손	모욕, 비하, 무시
따돌림·차별	따돌림, 차별, 소문, 반성, 배제, 차단, 허드렛일, 비밀, 건의
강요	회식, 음주, 흡연, 후원, 장기자랑, 행사, 모임
부당지시	사적지시, 사직종용, 전가, 야근, SNS, 휴가, 모성, 감시, 사비
기타	정보, 실업급여

㉠ 제보 건수 변화

(1) 시행 이후 한 달

1) 총 제보 건수

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 2019년 7월 16일 이후 한 달간 <직장갑질119>에 들어온 제보는 총 1,844건이었다. 그 중 <직장갑질119>가 운영되지 않았던 13일간 제보를 제외하면 총 1,743건⁸⁾으로, 하루 평균 102.5건으로 집계됐다. 전체 제보 중 오픈채팅방을 통한 것은 1,426건으로 하루 평균 83.9건, 이메일 제보는 247건으로 하루 평균 14.5건, 직종별 모임 제보는 70건으로 하루 평균 4.1건으로 나타났다.

8) 2019년 7월 16일부터 8월 14일간 들어온 제보 건수는 총 1,844건이었고, <직장갑질119>가 운영되지 않았던 주말과 여름 휴가 등 13일간 들어온 제보는 101건이었다. 하루 평균 제보 건수를 집계할 때, <직장갑질119>가 운영되지 않았던 13일의 기간과 13일간 들어온 제보 건수는 제외했다.

표 29 시행 이후 한 달 제보 건수

구분	건수	하루 평균 건수
전체	1,743	102.5
오픈채팅방	1,426	83.9
이메일	247	14.5
직종별 모임	70	4.1

전체 제보를 5가지 범주로 구분한 괴롭힘과, 괴롭힘이 아닌 해고, 임금체불, 근로시간 등의 비괴롭힘으로 나뉘었을 때, 직장 내 괴롭힘 제보는 1,073건으로 전체의 58.2%를 차지했다. 반면 비괴롭힘 제보는 771건으로 41.8%로 나타났다. 이는 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후 1개월간 고용노동부에 접수된 진정 총 379건⁹⁾에 비해 약 2.8배 이상 많은 양이다.

괴롭힘 제보 중에는 부당지시가 231건, 기타가 224건, 따돌림·차별이 217건, 폭행·폭언이 189건, 모욕·명예훼손이 137건, 강요가 75건으로 나타났다.

표 30 괴롭힘, 비괴롭힘 제보

구분	건수	비율
전체	1,844	100
괴롭힘	1,073	58.2
폭행·폭언	189	
모욕·명예훼손	137	
따돌림·차별	217	
강요	75	
부당지시	231	
기타	224	
비괴롭힘	771	41.8

제보 창구별로 구분하면, 전체 상담 건수는 오픈채팅방이 1,426건으로 가장 많지만, 창구별 괴롭힘 제보의 비율은 메일이 65.4%로 가장 높았고, 오픈채팅방이 58.3%, 밴드가 29.7%로 나타났다.

9) 직장 내 괴롭힘 금지제도 시행 1개월, 진정사건 379건 분석(고용노동부 보도자료, 2019.8.18.)

표 31 창구별 제보

구분	건수	오픈채팅방		메일		밴드	
		건수	비율	건수	비율	건수	비율
전체	1,844	1426	100	327	100	91	100
괴롭힘	1,073	832	58.3	214	65.4	27	29.7
비괴롭힘	771	594	41.7	113	34.6	64	70.3

괴롭힘 제보를 각 범주로 구분하면, 부당지시가 21.5%로 가장 많았고, 기타와 따돌림·차별이 각각 20.9%, 20.2%로 나타났다. 폭행·폭언이 17.6%, 모욕·명예훼손이 12.8%로 그 뒤를 이었다.

표 32 괴롭힘 제보 구분

구분	전체	
	건수	비율
괴롭힘	1,073	100
폭행·폭언	189	17.6
모욕·명예훼손	137	12.8
따돌림·차별	217	20.2
강요	75	7.0
부당지시	231	21.5
기타	224	20.9

한편 고용노동부는 직장 내 괴롭힘을 폭언, 부당업무지시·부당인사, 험담·따돌림, 업무 미부여, 차별, 강요, 폭행, 감시, 사적용무지시 등 9개로 유형화했다. 고용노동부 보도자료에 따르면, 고용노동부에 접수된 직장 내 괴롭힘 진정 사건 중 폭언이 40.1%로 가장 많았고, 부당업무지시·부당인사가 28.2%, 험담·따돌림이 11.9%로 높게 나타났다. 이는 <직장갑질119>가 분류한 직장 내 괴롭힘 범주 중 부당지시, 따돌림·차별, 폭행·폭언이 가장 높은 비율을 차지했던 것과 유사한 결과이다.

표 33 고용노동부 괴롭힘 진정

구분	건수	비율
괴롭힘	379	100
폭언	152	40.1
부당업무지시·부당인사	107	28.2
험담·따돌림	45	11.9
업무 미부여	13	3.4
차별	9	2.4
강요	9	2.4
폭행	5	1.3
감시	2	0.5
사적용무지시	1	0.3
기타	36	9.5

2) 이메일 제보

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 날부터 이메일로 들어온 제보는 총 327건이다. 그중 휴일과 여름휴가를 제외한 17일 동안 <직장갑질119>로 접수된 제보는 총 247건으로, 하루 평균 14.5건의 제보가 들어왔다.

표 34 이메일 제보 건수

제보건수		하루 평균
전체 기간	휴일 등 제외	
327	247	14.5

전체 제보를 직장 내 괴롭힘과 비괴롭힘으로 구분했을 때, 직장 내 괴롭힘 제보는 214건으로 65.4%를 차지했고, 비괴롭힘 제보는 113건으로 34.6%를 차지했다. 괴롭힘 제보 중에는 따돌림·차별이 56건, 부당지시가 46건, 폭행·폭언이 40건, 모욕·명예훼손이 36건, 기타가 27건, 강요가 9건으로 나타났다.

표 35 이메일 제보 괴롭힘, 비괴롭힘 구분

구분	건수	비율
전체	327	100
괴롭힘	214	65.4
폭행·폭언	40	
모욕·명예훼손	36	
따돌림·차별	56	
강요	9	
부당지시	46	
기타	27	
비괴롭힘	113	34.6

이메일로 접수된 직장 내 괴롭힘 제보를 각 범주로 구분하면, 따돌림·차별이 26.2%로 가장 많았고, 부당지시가 21.5%, 폭행·폭언이 18.7%, 모욕·명예훼손이 16.8%로 그 뒤를 이었다.

표 36 이메일 괴롭힘 제보

구분	전체	
	건수	비율
괴롭힘	214	100
폭행·폭언	40	18.7
모욕·명예훼손	36	16.8
따돌림·차별	56	26.2
강요	9	4.2
부당지시	46	21.5
기타	27	12.6

3) 오픈채팅방 제보

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 날부터 오픈채팅방으로 들어온 제보 중 휴일 등을 제외한 17일 동안 <직장갑질119>로 접수된 제보는 총 1,426건으로, 하루 평균 83.9건이었다.

표 37 오픈채팅방 제보 건수

제보건수	하루 평균
1426	83.9

전체 제보를 직장 내 괴롭힘과 비괴롭힘으로 구분했을 때, 직장 내 괴롭힘 제보는 832건으로 58.3%를 차지했고, 비괴롭힘 제보는 594건으로 41.7%를 차지했다. 괴롭힘 제보 중에는 기타가 183건, 부당지시가 179건, 따돌림·차별이 159건, 폭행·폭언이 146건, 모욕·명예훼손이 101건, 강요가 64건으로 나타났다.

표 38 오픈채팅방 제보 괴롭힘, 비괴롭힘 구분

구분	건수	비율
전체	1426	100
괴롭힘	832	58.3
폭행·폭언	146	
모욕·명예훼손	101	
따돌림·차별	159	
강요	64	
부당지시	179	
기타	183	
비괴롭힘	594	41.7

오픈채팅방에 접수된 직장 내 괴롭힘 제보를 각 범주로 구분하면, 따돌림·차별이 26.2%로 가장 많았고, 부당지시가 21.5%, 폭행·폭언이 18.7%, 모욕·명예훼손이 16.8%로 그 뒤를 이었다.

표 39 오픈채팅방 괴롭힘 제보

구분	전체	
	건수	비율
괴롭힘	214	100
폭행·폭언	40	17.5
모욕·명예훼손	36	12.1
따돌림·차별	56	19.1
강요	9	7.7
부당지시	46	21.5
기타	27	22.0

한편 조사 기간 중 평일에 오픈채팅방에 방문한 방문자 수는 총 1,678명으로, 하루 평균 98.7명이 방문했다.

표 40 오픈채팅방 방문자 수

날짜	방문자 수	날짜	방문자수	날짜	방문자수
7월 16일	373	7월 24일	175	8월 1일	63
7월 17일	159	7월 25일	93	8월 2일	41
7월 18일	100	7월 26일	66	8월 12일	55
7월 19일	84	7월 29일	58	8월 13일	53
7월 22일	58	7월 30일	65	8월 14일	39
7월 23일	134	7월 31일	62	합 계	1,678

4) 밴드 제보

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 날부터 밴드로 들어온 제보는 총 91건이다. 그중 휴일과 여름휴가를 제외한 17일 동안 <직장갑질119>로 접수된 제보는 총 70건으로, 하루 평균 4.1건의 제보가 들어왔다.

표 41 밴드 제보 건수

제보건수		하루 평균
전체 기간	휴일 등 제외	
91	70	4.1

전체 제보를 직장 내 괴롭힘과 비괴롭힘으로 구분했을 때, 직장 내 괴롭힘 제보는 27건으로 29.7%를 차지했고, 비괴롭힘 제보는 64건으로 70.3%를 차지했다. 괴롭힘 제보 중에는 기타가 14건, 부당지시가 6건, 폭행·폭언이 3건, 따돌림·차별과 강요가 각각 2건, 모욕·명예훼손이 0건으로 나타났다.

표 42 밴드 제보 괴롭힘, 비괴롭힘 구분

구분	건수	비율
전체	91	100
괴롭힘	27	29.7
폭행·폭언	3	
모욕·명예훼손	0	
따돌림·차별	2	
강요	2	
부당지시	6	
기타	14	
비괴롭힘	64	70.3

이메일로 접수된 직장 내 괴롭힘 제보를 각 범주로 구분하면, 따돌림·차별이 26.2%로 가장 많았고, 부당지시가 21.5%, 폭행·폭언이 18.7%, 모욕·명예훼손이 16.8%로 그 뒤를 이었다.

표 43 밴드 괴롭힘 제보

구분	전체	
	건수	비율
괴롭힘	27	100
폭행·폭언	3	11.1
모욕·명예훼손	0	0.0
따돌림·차별	2	7.4
강요	2	7.4
부당지시	6	22.2
기타	14	51.9

(2) 시행 이전과 비교

1) 제보 건수

<직장갑질119>가 2018년 5월 21일에 발행한 <직장갑질119 출범 6개월 보고서>에는 전체 제보 11,938건 중 직장 내 괴롭힘 제보가 3,372건으로 전체의 28.2%를 차지했다. 당시 전체 제보를 14개로 유형화했고, 직장 내 괴롭힘으로 분류한 유형은 따돌리고 괴롭히는 ‘직장 내 괴롭힘’ 과 청소, 김장, 장기자랑 등 잡무를 시키는 ‘잡무지시 등’ 이었다. ‘직장 내 괴롭힘’ 이 1,610건으로 13.5%, ‘잡무지시 등’ 이 1,762건으로 14.7%로 집계됐다. 이는 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 후 한 달간 들어온 직장 내 괴롭힘 제보의 절반에도 못 미치는 수준이었다.

표 44 시행 이전 제보 건수

구분	건수	비율
제보 건수	11938	100
직장 내 괴롭힘	3372	28.2
‘직장 내 괴롭힘’	1610	13.5
‘잡무지시 등’	1762	14.7

2) 제보 유형 변화

<직장갑질119>가 2018년 5월 21일에 발행한 <직장갑질119 출범 6개월 보고서>에서 직장갑질을 임금, 노동시간, 휴게, 인사이동 등 14개로 유형화했는데, 각 유형은 다음과 같다.

표 45 시행 이전 제보 14개 제보 유형

구분	내용
임금	임금을 떼었다(수당, 포괄임금제, 시간외수당 체불 등)

노동시간	휴게시간, 야근강요, 많이 일한다. 휴일에 일한다.
휴게	연차휴가 없거나 출산휴가, 육아휴직을 통제
인사이동	일방적인 발령을 받았다.
징계.해고	사소한 이유로 징계(해고)당했다.
성폭력	성희롱, 성폭력을 당했다.
근로계약	근로계약서 안 쓴다. 근로계약서에 부당한 내용이 있다.
취업규칙	회사 규정을 일방적으로 개악했다.
산재	일하다 다쳤는데 내 돈 내고 치료했다.
고용보험	실업급여 받을 수 있다.
직장내괴롭힘	따돌리고 괴롭혔다. 상사 또는 동료 때문에 힘들다.
비정규직	직원인줄 알았는데 개인사업자, 수습, 시용, 알바, 계약직 차별
법적절차	회사편인 근로감독관, 합의 종용한 노동위원회
잡무지시 등	청소, 김장, 장기자랑, 결혼식 등 잡무, 기타

<직장갑질119 6개월 보고서>에 따르면 14개 제보 유형 중 임금미 3072건으로 전체의 25.7%를 차지했다. 다음으로 잡무지시 등이 14.7%, 직장 내 괴롭힘이 13.5%로 높았는데, 두 유형을 넓은 의미의 직장 내 괴롭힘으로 보기 때문에, 두 유형을 합해 직장 내 괴롭힘 제보는 28.2%로 가장 높은 비율로 나타났다.

한편 직장 내 괴롭힘에 해당하는 잡무지시 등과 직장 내 괴롭힘을 제외한 나머지 12개 유형은 모두 비괴롭힘으로 구분할 수 있다. 비괴롭힘에 해당하는 유형 중 임금과 관련한 갑질은 전체의 25.7%로 직장 내 괴롭힘 비율과 큰 차이가 없었다. 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되기 전에는 괴롭힘보다 비괴롭힘 제보가 주를 이뤘고, 그중에서도 임금과 관련된 갑질 제보가 가장 많았던 것이다.

표 46 시행 이전 유형별 제보 건수

유형		건수	비율
괴롭힘	잡무지시 등	1762	14.8
	직장 내 괴롭힘	1610	13.5

비괴롭힘	임금	3072	25.7
	징계, 해고	1069	9.0
	휴게	799	6.7
	노동시간	795	6.7
	근로계약	540	4.5
	법적절차	487	4.1
	고용보험	353	3.0
	비정규직	340	2.9
	인사이동	334	2.8
	취업규칙	320	2.7
	성폭력	250	2.1
	산재	207	1.7
합계	11938	100	

<직장갑질119 6개월 보고서>를 월별로 나눠 보면, 1월과 2월에 임금 관련 갑질 제보가 급증한 것을 확인할 수 있다. 1월부터 최저임금이 인상되면서 최저임금 산입범위를 조정하거나 인상률은 반영하지 않는 등 최저임금 문제를 드러내기 위한 활동으로 <직장갑질119>에서 최저임금 갑질 통계 발표, 휴게 시간과 각종 수당 미지급 현황 등을 분석해 발표한 바 있는데, 이러한 활동이 임금 제보가 급증한데 영향을 미친 것으로 보인다. 또한 징계, 해고 관련 갑질 제보가 12월에 11.4%로 11월에 비해 1.5배 늘었는데, 이는 연말에 근로계약 기간 만료, 용역업체 변경 등 근로관계 종료와 관련된 이슈가 상대적으로 많기 때문인 것으로 보인다. 이처럼 시기별 특성에 따라 제보 건수가 달라지지만, 괴롭힘과 관련한 제보는 대체로 유사하게 높은 수준을 유지했다.

표 47 시행 이전 월별 제보 건수

유형	11월		12월		1월		2월		3월		4월	
	건수	비율	건수	비율	건수	비율	건수	비율	건수	비율	건수	비율
괴	309	15.3	284	16.8	411	13.9	242	12.0	300	18.1	216	13.5

괴 롭 힘	직장 내 괴롭힘	388	19.2	298	17.7	229	7.8	251	12.4	245	14.8	199	12.5
비 괴 롭 힘	임금	420	20.8	347	20.6	954	32.3	598	29.5	375	22.6	378	23.7
	징계, 해고	154	7.6	192	11.4	232	7.9	187	9.2	145	8.7	159	9.9
	휴게	177	8.8	129	7.7	196	6.6	129	6.4	67	4.0	101	6.3
	노동시간	246	12.2	91	5.4	187	6.3	115	5.7	80	4.8	76	4.8
	근로계약	50	2.5	57	3.4	156	5.3	79	3.9	101	6.1	97	6.1
	법적절차	29	1.4	18	1.1	86	2.9	155	7.7	88	5.3	111	6.9
	고용보험	21	1.0	41	2.4	76	2.6	80	4.0	67	4.0	68	4.3
	비정규직	46	2.3	51	3.0	86	2.9	67	3.3	38	2.3	52	3.3
	인사이동	63	3.1	60	3.6	95	3.2	32	1.6	39	2.4	45	2.8
	취업규칙	32	1.6	28	1.7	145	4.9	41	2.0	43	2.6	31	1.9
	성폭력	57	2.8	47	2.8	48	1.6	23	1.1	40	2.4	35	2.2
	산재	29	1.4	43	2.6	48	1.6	26	1.3	31	1.9	30	1.9
합계		2021	100	1686	100	2949	100	2025	100	1659	100	1598	100

즉 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되기 전, 괴롭힘 제보는 꾸준히 높은 비율을 유지했으나, 그에 못지않게 임금 관련 갑질 제보가 높게 나타났다. 또한 전체적으로 비괴롭힘 제보가 71.8%로 괴롭힘 제보에 비해 높았다. 그러나 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 후 괴롭힘 제보는 58.2%로 급증했다. 앞서 언급한 것처럼, 시기별 특성에 따라 노동법적 쟁점이 되는 사안이 달라지고 그러한 특성은 제보 건수에도 영향을 미쳤는데, 마찬가지로 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행됐다는 시기별 특성이 괴롭힘 제보가 급증하는데 영향을 미친 것이라 분석할 수 있다.

IV

직장 내 괴롭힘 금지법의 의미

가 타법 규율의 한계

<직장갑질119>는 직장 내 괴롭힘을 32개 유형으로 구분했다. 각 유형을 살펴보면, 직장 내 괴롭힘 금지법을 제외하고 타법으로 규율되는 것과 그렇지 않은 것으로 구분할 수 있다. 타법으로 규율이 가능한 유형은 15개로, 절반에도 미치지 못했다. 즉 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되기 전에는 법으로 규율되지 않는 사각지대가 넓었다는 것을 의미한다.

표 50 타법 규율

유형명	규율되는 현행법
폭행	「형법」 제260조(폭행, 존속폭행) ① 사람의 신체에 대하여 폭행을 가한 자는 2년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다.
	「근로기준법」 제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.
폭언	「형법」 제307조(명예훼손) ① 공언히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다. ② 공언히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
	「형법」 제311조(모욕) 공언히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원 이하의 벌금에 처한다.
협박	「형법」 제283조(협박, 존속협박) ① 사람을 협박한 자는 3년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다.
강요	「형법」 제324조(강요)

	<p>① 폭행 또는 협박으로 사람의 권리행사를 방해하거나 의무없는 일을 하게 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>
사적지시	<p>「근로기준법」 제19조(근로조건의 위반)</p> <p>① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.</p>
차단	<p>「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한)</p> <p>① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.</p>
실업급여	<p>「고용보험법」 제15조(피보험자격에 관한 신고 등)</p> <p>④ 사업주는 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.</p>
업무제외	<p>「근로기준법」 제19조(근로조건의 위반)</p> <p>① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.</p>
장기자랑	<p>「근로기준법」 제7조(강제 근로의 금지)</p> <p>사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.</p>
정보	<p>「산업안전보건법」 제5조(사업주 등의 의무)</p> <p>① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.</p> <p>3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공</p>
감시	<p>「개인정보 보호법」 제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한)</p> <p>④ 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.</p>
모성	<p>「근로기준법」 제74조(임산부의 보호)</p> <p>① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p>

	<p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직)</p> <p>① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>
야근	<p>「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한)</p> <p>① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p>
휴가	<p>「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가)</p> <p>① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.</p>

「형법」으로 규율 가능한 직장 내 괴롭힘 유형은 폭행, 폭언, 모욕, 협박, 강요 등이 있다. 이는 모두 형사처벌 규정이 있기 때문에 성립요건이 까다롭다. 폭행의 경우 비교적 명확한 행위를 동반하지만, 폭언과 모욕, 협박, 강요 등은 추상적 행위기 때문에 구체적인 성립요건을 충족시키기가 쉽지 않다. 또한 직장은 일상적인 공간이기 때문에, 직장에서 들었던 불쾌한 발언에 대해 경찰서에 신고하는 것은 일반적이지 않다. 가령 직장 상사가 “이럴 거면 그만둬라.” 고 말했다고 해도 구체적인 해악의 고지가 없기 때문에 협박죄가 성립하기 어려울 뿐만 아니라, 이를 두고 경찰서를 찾을 직장인은 매우 드물 것이다. 즉 「형법」으로 규율이 가능한 직장 내 괴롭힘 유형이 일부 있지만, 실제 형사 고소를 생각하거나 시도하기 어렵고, 형사 고소를 하더라도 쉽게 죄가 성립되지 않는다는 한계가 있었다.

그 외에 노동관계법으로 규율이 가능한 직장 내 괴롭힘 유형 역시 다소 현실적이지 못한 부분이 있다. 장기자랑의 경우, 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요한 것으로 「근로기준법」 제7조 강제근로금지 조항을 위반했다고 할 수 있다. 그러나 장기자랑을 「근로기준법」 제7조 위반으로 노동청에 신고할 경우, 인정되지 않을 가능성이 있다. 「근로기준법」 제7조는 「근로기준법」의 대원칙 중 하나로, 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금형에 처할 수 있다. 엄격한 처벌규정이 있는 만큼 「근로기준법」 제7조 위반으로

사용자를 기소하는데 부담이 있을 수 있는 것이다. 언론을 통해 알려진 대표적인 「근로기준법」 제7조 위반 사례는 ‘염전 노예’ 사건이다. 수년간 무임금으로 자유의사에 어긋난 중노동을 강요받은 정도는 되어야 법 적용이 수월한 것이다.

이처럼 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되기 전에도 직장 내 괴롭힘 유형 중 일부는 타법으로 규율이 가능했다. 그렇지만 해당 유형을 규율할 수 있는 법이 있을 뿐, 실제로 그 법을 통해 노동자가 보호받고 구제받을 수 있는지는 다른 문제다. 즉 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되면서 법으로 보호받을 수 없었던 영역, 법이 있어도 보호받지 못했던 영역 등을 규율할 수 있게 되면서 법적 사각지대를 해소하고, 직장 내 괴롭힘으로 고통받는 직장인들을 넓게 보호할 수 있게 됐다고 할 수 있다.

㉠ 직장 내 괴롭힘 금지법의 의미

(1) 개괄

「근로기준법」 제76조의2는 직장 내 괴롭힘을 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위라고 정의하고 있다. 「근로기준법」을 통해 최초로 직장 내 괴롭힘 개념을 법률에 도입했고, 피해자를 보호하고 행위자를 제재하며, 2차 가해 시 처벌규정, 직장 내 괴롭힘으로 인한 질병 발생 시 업무상 질병으로 인정될 수 있는 범위를 넓히는 등 직장 내 괴롭힘으로부터 노동자를 보호할 수 있는 기반을 마련했다.

직장 내 괴롭힘 금지법은 사용자와 노동자 모두에게 직장 내 괴롭힘 금지 의무를 부여했고, 직장 내 괴롭힘이 발생했다는 사실을 알게 된 경우 누구든지 사용자에게 신고할 수 있도록 했다. 신고를 받은 사용자는 직장 내 괴롭힘 사실에 대한 조사해야 하고, 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해 노동

자가 요청하는 경우 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 보호조치를 해야 한다. 동시에 행위자에 대한 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 해야 한다. 특히 사용자는 직장 내 괴롭힘 피해 노동자 및 신고자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 되고, 이를 위반할 경우 형사처벌될 수 있다. 또한 취업규칙의 필수적 기재사항으로 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항이 추가됐다. 이러한 개정 근로기준법을 토대로, 사업장에서 자체적으로 직장 내 괴롭힘을 규율할 수 있는 기준이 마련된 것이다.

이를 통해 타법으로 규율할 수 있었던 직장 내 괴롭힘 유형을 포함한 괴롭힘 전반이 법의 보호를 받을 수 있게 됐다. 대표적 사례는 다음과 같다.

(2) 사례로 본 직장 내 괴롭힘 금지법의 의미

표 52 무시

1. 다른 아이들과 교사가 있는 자리에서 "선생님, 상호작용이 정말 형편없네요."하며 경멸하는 태도와 목소리로 다른 아이들과 교사가 듣는 자리에서 소리를 질렀습니다.
2. 보고서를 확인받으러 원장실로 갔는데 문이 열려있었고, 주임이 그 자리에서 업무를 하고 계셨습니다. 저의 보고서를 보던 선임은 "선생님, 이런거 한번도 안써보셨어요? **는 같은 신입인데 한번에 딱딱 잘해오는데?" 하면서 밖에까지 들리는 큰 소리로 비아냥거렸습니다. 정말 그 모멸감은 이루 말하지 못합니다.
3. 한번은 머리띠를 하고 출근을 하였는데 갑자기 저를 따라오더니 "선생님, 그 머리띠는 뭔가요? 직장인의 복장에 어울린다고 생각하시나요? 선생님의 머리띠는 전혀 직장인다운 복장에 어울리지 않는다고 봅니다. 시정해주세요. 이걸 인신공격은 아닙니다"하며 조롱하는 말투와 눈빛으로 명령하였습니다.
5. 저희반에서 한번은 친구 두명이 서로 장난감을 하려고 하다가 한명이 다치는 일이 발생하였습니다. 그 이후 선임은 막말을 쏟아냈지요. "***선생님, 이렇게 아이 다칠때 선생님 뭐 하셨어요? 하신거 하나도 없잖아요?"하면서 경멸적인 태도와 눈빛으로 저를 압박하였습니다.

해당 사례는 ①직책상 우위에 있는 직장 상사로부터 ②업무 능력이 부족한 것

에 대한 질책 수준을 넘어 비아냥거리거나 무시하는 발언을 반복적으로 들었고 ③그로 인해 정신적 고통을 호소하는 노동자의 사례다. 언어폭력이라고 할 만한 상황에 일상적으로 노출되어 있지만 타법으로 규율하기 어려웠다. 그러나 이는 직장 내 괴롭힘 유형 중 ‘무시’에 해당한다고 할 수 있는 전형적인 직장 내 괴롭힘에 해당하므로, 개정 「근로기준법」을 통해 보호받을 수 있다.

표 53 따돌림

지금 다니는 회사에 거의 10년 정도 일을 했습니다. 문제는 최근 18년도 3월에 바뀐 임원이 사사건건 저랑 부딪쳤죠. 업체 선정부터 해서 말이죠. 제가 경험이 전무한 업체 선정을 막기 시작하면서 일은 계속 커졌죠. 그 분은 막대한 힘을 갖고 계셨죠. 저는 그런 분하고 업무적으로 부딪히면서 그분의 암묵적으로 제 밑에 있는 친구들까지 또한 그 주변 사람까지 저를 왕따를 시켰고 또한 업무 총괄에서 한 부분만 떼어서 그 일을 하게 업무분장을 조정했죠.

그러면서 너가 그렇게 잘났냐? 너 없으면 구매 안 돌아갈거 같냐? 내가 할테니 너 업무 손때 하면서 한 파트만(일부, 거의 일 없음) 일을 하게됐죠. 사실 처음에는 공장으로 보내겠다고 협박했죠. 그래서 제가 사장님께 면담 신청했고. 면담은 사장님께서 팀장 시켜줄거니까 참고 버텨라. 했죠. 근데 한달두달씩달 지나도 변화가 없었고 저는 부서 왕따가 되었죠. 밑에 친구들도 상무한테 무슨 말을 들었는지 저를 피하더라고요. 그 뿐 아니라 상무 관리하에 있는 다른 부서 사람들까지 피하더라고요. 어느 순간 점심도 혼자 먹게 되고, 알아서 자발적으로 나가라는 듯한 느낌이 들었어요.

해당 사례는 ①직책상 우위에 있는 임원의 주도로 ②업무에서 배제되면서 임원 뿐만 아니라 다른 동료들에게 따돌림을 당하고 있고 ③그로 인해 정신적 고통을 호소하는 노동자의 사례다. 피해자가 스스로 퇴사하는 방식으로 매듭지을 수밖에 없는 안타까운 상황이지만 타법의 규율을 받지 않았다. 그러나 직장 내 괴롭힘 유형 중 ‘따돌림’에 해당한다고 할 수 있으며, 개정 「근로기준법」을 통해 보호받을 수 있다.

표 54 반성

회사 팀장이 시말서를 요구하여, 본인은 위법행위 및 회사내규를 위반하지 않았음에도 불구하고 같은 근무자에게 근무태도에 대해 지적한 것에 대해 동료에게 불편한 마음을 준 것에 대해 미안하다고 판단하여 최초로 경위서로 당시 상황을 사실대로 기술하여 제출하였으나 팀장은 다시 시말서로 제출을 요구하였습니다. 그리하여 다시 시말서를 제출하였으나 이번에는 시말서에 "향후 위와 같은 사안이 발생 시 어떠한 처벌도 감수하겠다"라는 식의 문장을 기입하여 다시 제출을 요구받고 있습니다. 계속 시말서를 요구하는 것과 처벌을 감수하겠다는 비자발적 문장을 요구하는 것이 부당하다고 생각하나 제출거부 시 지시 불이행으로 본사에 보고하겠다고 합니다.

해당 사례는 ①직책상 우위에 있는 팀장이 ②취업규칙을 위반하거나 업무와 관련된 사안이 아님에도 반성과 불이익을 예정한 내용이 포함된 경위서 작성을 강요하고 있으며 ③그로 인해 정신적 고통을 호소하는 노동자의 사례다. 각 사업장의 취업규칙에 따라 경위서는 징계의 전 단계로서 경고의 의미가 될 수도 있고, 그 자체로서 징계의 종류가 될 수도 있다. 경위서가 징계의 전 단계에 해당할 경우, 취업규칙 상 징계 규정을 적용받지 않지만 추후 징계 사유가 될 수 있다. 반면 경위서가 징계의 종류에 해당할 경우, 징계 사유에 해당하는 비위행위가 있어야 하고, 비위행위에 대한 징계 양정이 적정해야 하며, 취업규칙으로 정하고 있는 징계 절차를 거쳐야 한다. 둘 중 어떤 경우에 해당하는지와 관계없이 경위서를 작성하는 행위는 노동자에게 불이익이 될 수 있으므로, 경위서 작성 명령이 정당한 것인지 따져보는 게 필요하다. 그러나 사례와 같이 팀장이 경위서 문구를 불러주며 작성을 강요할 때, 이러한 명령이 정당한 것인지 침착하게 따져볼 수 있는 노동자는 흔치 않다. 결국 업무상 필요하지 않는 경위서를 작성하도록 행위 자체가 노동자에게 ‘반성’을 강요하는 직장 내 괴롭힘이 될 수 있는 것이다. 타법에 따르면 경위서가 징계의 종류에 해당하는 경우, 부당징계구제신청을 통해 노동자를 보호할 수 있는 사후적 구제수단이 있었다. 그러나 ‘반성’은 직장 내 괴롭힘에 해당하므로 개정 「근로기준법」을 통해 보호받을 수 있게 됐다.

표 55 강요

대표이사의 문제점은 하나 더 있습니다. 이는 술강요입니다. 요즘 가뜩이나 언론에 많이 나와서 음주 문제에 민감하지만 대표이사는 그런거 없이 지금도 술을 강요합니다. 그것도 그냥 한두잔 이런 것도 아니고 냉면사발에 술을 섞어서 마시도록 강요를 합니다. 이는 여직원 남직원 할 것 없이 본인의 권력으로 무조건적으로 강요를 합니다. 얼마 전에도 여직원들이 짜장그릇에 이것저것 섞어서 더러운 술을 마시도록 강요당했습니다. 그리고 술자리를 강제적으로 오게 합니다. 직원들의 개인 사정은 상관없고 무조건적으로 본인이 오라고 하면 가야합니다. 거절하게 되면 어떤식으로든지 회사생활을 힘들게 만들거나, 강제적으로 오라고 하니 어쩔수 없이 불러가는 경우가 많이 있습니다.

해당 사례는 ①직책상 우위에 있는 대표이사가 ②불필요한 술자리와 과도한 음주를 강요했고 ③그로 인해 정신적 고통을 호소하는 노동자의 사례다. 한국 특유의 집단주의적 문화는 부담스러운 회식 문화로 이어지고, 친목을 다지고 단합을 위한다는 명목으로 음주를 강요하기에 이르렀다. 회사에 적응하고 ‘사회생활’을 잘 하는 직원으로 인정받기 위해 회식에 참여해 술을 마시는 것은 직장인들에게 중요한 덕목처럼 여겨진다. 그러나 원치 않는 음주를 강요하는 것은 「헌법」상 기본권 침해일뿐만 아니라, 노동자의 안전을 위협하는 행위기 때문에 보호가 필요하다. 그렇지만 「형법」상 강요죄는 폭행과 협박을 동원한 행위로서, 구체적인 해악의 고지가 있어야 하기 때문에 회식 자리에서 음주를 강요했다는 것만으로 성립되기 어려웠다. 그러나 이는 직장 내 괴롭힘 유형 중 ‘강요’에 해당하는 것으로, 개정 「근로기준법」의 보호를 받을 수 있게 됐다.

표 56 배제

(가해자가 허위보고를 하여 회사가 시끄러웠던 적이 있었습니다.) 다음날 팀원들이 공동 명의로 사내메일을 통해 가해자에게 해당사안에 대해 있었던 사실 그대로 디테일하게 명시하고 다시는 그런 허위보고를 하지 않으셨으면 한다는 내용과 사과를 원한다는 내용으로 메일을 보냈습니다. 하지만 가해자는 사과는커녕 오히려 메일을 상급자에게 포워드시켰고(참고로 둘은 친구 관계) 상급자는 팀원들에게 지나간 일은 다 잊고 앞으로 잘 해보자는 방향으로 말하였고, 우리들도 앞으로가 더 중요하니 지난 일은 더이상 따지지 않기로 했습니다. 하지만 그 후 가해자는 그전보다 더 거짓말과 우기기가 심해졌습니다.

업무지시도 하지 않고 있다가 일정이 다급해지면 '니가 하기로 한 거 아니야?'라는 식입니다. 그런 일이 있고도 팀분위기가 개선되지 않자 상급자가 우리팀 사무실을 곁에 두고 지켜보겠다고 이동시켰습니다. 이동 당시 상급자와 면담에서 팀 업무회의, 업무지시만 제대로 이루어진다면 우리는 개선될 수 있다고 생각한다고 말했고, 상급자는 팀 업무회의는 제대로 하도록 팀장에게 지시하겠다고 하였습니다. 그러나 그나마 아주 가끔 해오던 팀 업무회의는 사무실 이동 후에 1년 동안 한번도 하지 않았으며, 팀원 중 한명하고만 속닥속닥거리며 업무를 하는가 하면 10년 넘게 제가 해오던 업무까지 아무 말 없이 그 한명에게 하도록 하는 등 업무에서 나머지 두명을 철저히 배제시켰습니다.

해당 사례는 ①직책상 우위에 있는 상사가 ②부정확한 업무지시를 하며 업무와 관련된 의사결정 등 업무 수행 과정에서 배제했고 ③그로 인해 업무환경이 악화된 노동자의 사례다. 정상적으로 업무를 수행할 수 없는 환경을 조성해 업무에서 배제하는 행위는 타법으로 규율되지 않았다. 그러나 이는 직장 내 괴롭힘 유형 중 '배제'에 해당하는 것으로, 개정 「근로기준법」의 적용을 받는다.

표 57 차단

(회사가 사전에 약정한 급여보다 적은 급여를 지급함)

- => 회사는 무작정, 000이상은 줄수 없다고 배짱을 부리고, 저는 처음 합의된 금액을 달라고 함
- => 회사는 계속 줄 수 없다고 해서 그럼 제가 (회사 업무상 거의 업무보고를 카톡으로 많이 해서), "재택근무"나 그게 안되면 "근무시간을 단축" 해달라고 함
- => 얼마 후 갑자기 회사는 본인들 마음대로 <수습기간을 3달로 조정해서 "수습기간 중 안 맞으면 근로자와 계약을 파기할 수 있다"는 조건과 월급여000(회사 제안), 그리고 원래는 정규직이었는데 1년 계약직으로 작성한 계약서를 내밀며 서명을 하라고 함
- => 제가 회사 맘대로 만들어 놓은 계약서에 서명을 하지 못한다고 하고, 제 자리에 앉아 있는데, 상사가 갑자기 저에게 제 PC도 끄라고 함
- => PC를 끄면서, 제 컴퓨터 바탕화면에 있는 폴더들을 정리하고 휴지통을 비움
- => 며칠 후 회사 사무실 비밀번호와 제 PC의 비밀번호를 바꾸고, 업무용 메신저에서 저를 강제 탈퇴 시킴. 회사 메신저로 저를 사무실에 들어오지 못하게 하라는 메시지를 보냈다고 함, 사내 따돌림 조성함. 저를 범죄자 취급
- => 주말이 지나고 아침에 출근했는데, 사무실 비번이 바뀌어 있음, 상사에게 연락하니, 다

큰 직원이 들어와서 문을 열었음.

해당 사례는 ①직책상 우위에 있는 사용자가 ②근로조건을 악화시키는 계약서에 서명을 강요했으나 노동자가 이를 거부하자, 업무에 필요한 컴퓨터 등 비품을 사용하지 못하게 했고 동시에 사무실 출입을 방해한 행위로, ③그로 인해 정신적 고통을 호소하는 노동자의 사례다. 비품을 제공하지 않고 업무를 부여하지 않으며 내내 벽을 보고 앉아 있게 만드는 이른바 면벽 근무는 노동자가 스스로 퇴사하게 만들기 위한 것이다. 이는 노동자의 지위를 유지하면서 일정 기간 근로 제공을 정지하는 대기발령 또는 직위를 부여하지 않는 직위해제와 유사하다. 대기발령과 직위해제는 그 자체로서 특정 처분이 있는 것으로 보기 때문에 노동위원회에 부당대기발령(직위해제)구제신청이 가능하다. 그러나 단순히 비품을 제공하지 않고 사무실 출입을 제한하는 행위는 대기발령과 유사하지만, 특정 처분이 있었다고 보기 어렵기 때문에 노동자를 보호하는데 한계가 있었다. 그러나 이는 직장 내 괴롭힘 유형 중 ‘차단’에 해당하는 행위라 할 수 있으므로, 개정 「근로기준법」을 통해 보호받을 수 있게 됐다.

V

직장 내 괴롭힘 금지법의 한계

직장내 괴롭힘 금지법 제정 단계에서 국회와 고용노동부 등은 신설되는 법의 초점을 ‘사업장 내 자율적 해결’에 맞추었고, 이는 현장에 법을 적용하는 단계에서 필연적으로 여러 한계를 낳았다.

대표적으로 실효성 있는 법적 제재 장치 부재, 5인 미만 사업장 미적용, 노동청의 소극적 역할 등이 문제점으로 지적되었고, 실제 <직장갑질119>가 법 시행 이후 한 달간 제보받은 다수 사례에서도 이러한 문제점들이 고스란히 드러났다.

아래에서는 제보 및 상담 사례에서 자주 언급되었던 내용을 중심으로 현행 직장 내 괴롭힘 금지법의 한계를 살펴본다.

㉠ 대표이사가 가해자일 경우

(1) 현황

표 60 대표이사가 가해자일 경우

회장은 직위를 이용하여 전 직원에게 여러 가지 방법과 이유로 갑질을 행해왔습니다. 지난 7/16 직장내 괴롭힘 금지법이 이슈가 되고나서 여러 직원들이 회장의 직장 내 괴롭힘에 대해 많은 고충과 스트레스를 토로하였으며, 신고서가 여러 건 접수 되었습니다. 하지만 회장은 신고자를 찾아내려고 하는 등 직원들을 압박하고 있는 상황입니다. 업무를 빙자하거나 직위를 이용하여 필요 이상의 요구를 하고, 괴롭히고, 한두번이 아니고 수시로 심한 행동과 언사로 갑질을 하고 있습니다. 직장내 괴롭힘 금지법이 시행되고 현 상황을 알고 있는 회장은 표면적으로는 기존의 괴롭힘을 자중하고 있는 듯한 상황이나, 앞으로 조심하고 잘해야겠다는 마음가짐이 아닌 누구든 걸리기만 해봐라는 느낌입니다.

직장 내 괴롭힘 제보 사례 중 ‘대표이사(사장)’가 가해자인 사례는 지속적으로 접수되고 있다. 특히 개인사업자가 운영하는 소규모 사업장에서 직원들에게 직접적으로 업무를 지시하는 사장이 괴롭힘 가해자일 경우, 피해자가 상시적으로 겪는 고통은 상대적으로 매우 컸다. 대부분 사내에서 적절하게 문제를 제기

할 만한 통로가 차단되어 있었고, 설령 문제를 공식화한다고 하더라도 피해자에 대한 또 다른 불이익으로 이어지기 일쑤였다. 기본적으로 대표이사가 고용에 대한 결정권을 절대적으로 쥐고 있는 상황에서 피해자들은 일터에서 쫓겨나지 않기 위해서라도 장기간 괴롭힘을 참고 버텨야 하는 경우가 많았다. 위 제보 역시 여러 직원이 회장의 직장 내 괴롭힘 행위를 수차례 신고하였으나 별다른 조치가 취해지지 못했던 사례이다.

(2) 법 적용의 한계

1) '사내' 자율 해결의 근본적 문제점

현행 직장 내 괴롭힘 금지법의 골자는 '직장 내 괴롭힘 행위'에 대한 법적 정의를 내리고, 해당 행위를 금지하면서 괴롭힘 행위가 사내에서 발생하였을 경우 회사가 마련한 취업규칙에 의거하여 '사내에서' 적절한 조치를 취하는 것이다. 그렇다 보니 업무와 관련한 최고 결정권자인 대표이사(사장)의 괴롭힘 행위에 대해서는 사내에서 자체적으로 적절한 조치를 취하기란 사실상 불가능에 가깝다.

직장 내 괴롭힘 금지법상 '가해자'에 해당하는 「근로기준법」상 사용자에는 '사업주'와 '경영담당자'가 포함된다. 구체적으로 '사업주'에는 개인사업체의 경우 '개인 사장'이, '경영담당자'에는 법인 사업체인 경우 '대표이사' 등이 해당된다. 따라서 법적으로는 이들 개인 사장과 대표이사가 직장 내 괴롭힘 행위를 하였을 경우 피해자는 이를 사내 기구 등에 신고할 수 있다.

그런데 법적으로는 괴롭힘 행위를 신고받은 뒤 조사하고 취업규칙 등에 근거하여 징계 등 조치할 취할 주체 역시 '사용자'인 만큼 신고 이후 단계에서 가해자가 스스로 본인에게 제재를 가해야 하는 모순이 발생할 수 있다.

설령 사내에 대표이사의 권한으로부터 완전히 독립된 별도의 기구가 존재한다고 하더라도 해당 기구에서 대표이사를 조사하고 징계 등의 조치를 의결하는 것이 현실적으로 가능할지 미지수다.

2) 노동부 대응 지침의 한계

고용노동부는 이러한 현장의 목소리를 의식하여 법 시행 직후인 2019년 7월 17일 발표한 현장 안착 방안 등에서 대표이사가 가해자일 경우 “기업 내 감사나, 외부 전문가, 외부기관 등에서 조사하고 그 결과를 이사회에 보고하도록 별도 체계를 갖출 것” 을 권고하고 있다.

하지만 실제 기업에서 이 같은 체계를 갖추는 것 자체가 매우 어렵고 대표이사의 괴롭힘 행위가 이사회에 보고된다고 하더라도 이에 대한 실효성 있는 제재 조치가 의결되어 시행에 이르는 것은 더더욱 현실화하기 어려울 것이다.

나아가 고용노동부는 대표이사의 괴롭힘 행위에 대하여 사내에서 적절한 조사와 조치가 이루어지지 않았을 경우 관할 지방고용관서에 진정을 제기할 수 있다고 안내하고 있으나, 진정 제기 이후 가해 사실이 밝혀진다고 하더라도 취해 질 수 있는 조치는 개선지도가 전부이다.

해당 사용자가 개선지도 이후 이를 미이행한다고 하더라도 추가적인 제재 조치는 차기 근로감독 사업장에 포함시키는 것 정도이다.

(3) 개선 방향

대표이사가 직장 내 괴롭힘의 가해자인 사례들은 대부분 직장 내 절대적인 지위의 우위를 악용하여 장기적으로 지속되거나 그 수위도 매우 심각한 경우가 많았다. 그만큼 대표이사가 가해자인 사례에 대해서는 최소한의 과태료 부과 등 벌칙규정 신설이 요구된다.

또한 그 동안 고용노동부의 사업장 근로감독은 관련 감독 인력 부족 등으로 상시적인 감시 장치로서 제 역할을 다하지 못한바, 관련 전담 인력 추가 충원 등을 통해 악질적인 사용자의 괴롭힘 행위가 지속되는 사업장에 대해서는 제대로 된 현장 조사 및 수시 점검 등이 필요하다.

㉠ 5인 미만 사업장 미적용

(1) 현황

표 62 5인 미만 사업장 미적용

상사에게 인격적인 모독과 부당한 업무지시를 당하고 있습니다. 그런데 5인 미만 직장이라고 해서 직장 내 괴롭힘 금지법도 적용 안 된다하고 만약 이 일로 이의제기를 하다가 짤려도 부당해고구제가 안 된다고 하는데 이 상황에서 도움을 얻을 방법이 있을까요?

<직장갑질119>에 접수된 제보 사례 중 5인 미만 사업장에서 벌어진 피해 사례는 적지 않다. 특히 소규모 사업장일수록 직원을 고용한 사장이 괴롭힘 가해자인 경우가 많은데다 노동조합은 물론 노사협의회, 고충처리위원회 등 노동관계 법령에서 정한 고충 접수 기구 설치도 의무가 아니어서 피해가 지속되더라도 이를 사내에서 해결할 수 있는 방법을 찾기 어렵다.

나아가 이러한 소규모 사업장들은 최저임금, 근로계약서 작성 등 5인 미만 사업장이라도 준수하여야 할 각종 노동관계법령을 위반하는 경우도 많아 피해자들이 이중의 고통을 호소하고 있다.

(2) 법 적용의 한계

현행 「근로기준법」에는 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 다수 법 조항이 존재한다. 무엇보다 직장 내 괴롭힘과 연계된 사안 중 피해자가 끈질긴 괴롭힘 끝에 결국 해고를 당하더라도 노동위원회에 부당해고구제신청조차 신청할 수 없다는 것은 가장 큰 문제이다.

무엇보다 소규모 사업장일수록 노동법의 사각지대에 놓여 있고 괴롭힘이 행해지더라도 적절한 조치가 이루어지기 힘든 구조임을 감안할 때, 직장 내 괴롭힘 금지법 적용 대상에서 5인 미만 사업장이 제외된 것은 가장 대표적인 한계이며 이는 실제 사례를 통해 확인되고 있다.

(3) 개선 방향

향후 「근로기준법」 개정을 통해 5인 미만 사업장에서 근무하는 노동자에 대해서도 부당해고 등에 대한 구제신청 자격이 주어지기 이전이라도 우선 직장 내 괴롭힘 행위로부터 해당 노동자를 보호할 최소한의 장치가 요구된다. 시행령 개정을 통해 5인 미만 사업장으로 적용 범위를 확대하는 것이 시급하다.

㉠ 노동청 진정의 실효성 문제

(1) 현황

표 64 노동청 진정의 실효성 문제

고용노동부 지청에 사고접수하려고 하였으나 무척 회의적인 답변을 받았습니다. 사업주가 괴롭히는 경우에는 직접적인 처벌법이 없고, 사업주가 조사에 응하지 않아도 강제성이 없기 때문에 방법이 없다는 답변을 받았습니다. 결론은 처벌할 방법이 없기때문에 직장 내 괴롭힘 신고만으로는 현 상황이 바뀌기 힘들다는 답변이죠. 고용노동부의 답변과 달리 다른 어떤 방법은 없을까요??

고용노동부는 공식 입장을 통해 ‘사업장 내에서 적절한 조사나 조치가 이루어지지 않는다면 2단계로 노동청에 진정을 제기할 수 있음’을 안내하고 있다. 그러나 법 자체에 내재된 여러 한계로 인하여 막상 노동청 진정 접수 단계에서 “별다른 방법이 없다”는 답변을 들었다는 피해 상담 사례가 속속 접수됐다.

노동청에 진정을 제기한 피해자들은 모두 1차적으로 사내에 피해 사실을 신고 하였으나 아무런 조치가 취해지지 않았거나, 또는 피해 사실을 신고할 만한 장치가 아예 없어 노동청을 찾았으나 ‘처벌조항이 없어 사실상 당장 취할 조치가 애매하다’는 답변을 듣고 <직장갑질119>에 상담을 요청하기에 이르렀다.

(2) 법 적용의 한계

1) 처벌조항 없는 법 조항의 한계

「근로기준법」 제76조2에서 금지한 직장 내 괴롭힘 행위는 위반 시 가해자 또는 사업주에 대한 직접 처벌 조항이 없기 때문에 노동청에 대한 진정절차는 피해자가 노동청에 민원을 접수하면 노동청이 조사를 거쳐 사업장에 개선을 요구하는 행정지도를 내리는 것이 전부이다.

괴롭힘 행위 자체는 처벌을 요구하는 고소가 아닌 민원을 제기하는 진정의 대상이므로 조사 과정에서 대표이사가 출석 조사에 응하지 않더라도 강제성 있는 법적 대응 방안이 없다. 한 마디로 조사 과정에서부터 어려움이 따르고 가해 사실이 밝혀진다고 해도 노동청이 취할 수 있는 조치는 ‘더 이상 이러한 괴롭힘 행위가 지속되지 않도록 시정하라’는 명령을 내리는 것인데, 이를 이행하지 않는다고 하더라도 직접적인 제재가 이루어지지 않는다.

2) 괴롭힘 행위 판단의 문제

고용노동부는 직장 내 괴롭힘 금지법 매뉴얼 등에서 직장 내 괴롭힘에 해당하는 다양한 사례들을 제시하였는데, 결국 특정 행위가 법에서 규율한 괴롭힘에 해당하는지 여부는 괴롭힘 행위를 둘러싼 종합적, 구체적인 조사를 통해 판단해야 한다고 보았다.

그럼에도 불구하고 실제 노동청에 관련 민원이 신고될 경우 고용노동부는 법에서 정한 요건들을 매우 협소한 범위 내에서 기계적으로 판단하는 경우가 적지 않았다.

대표적으로 법에서 정한 요건 중 업무상 적정범위를 넘었는지 여부를 판단하는 과정에서 단순히 ‘정기회의 석상에서 벌어진 행위’ 라는 이유만으로 쉽게 괴롭힘에 해당하지 않는다고 단정한 사례 등이 그것이다.

특히 입증자료가 불충분한 사안에서 제한된 정보만으로 법에서 정한 요건을 충족시켰는지 여부를 엄격하게 따진다면 조사조차 제대로 이루어지지 않은 채 진정 접수 건이 조기에 종결될 가능성도 매우 크다.

(3) 개선 방향

고용노동부는 법 시행에 맞춰 직장 내 괴롭힘 전담 근로감독관 167명을 지정, 관련 사건을 전담하도록 하고 지방고용관서 별로 직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회를 둔다고 밝혔다. 우선적으로 이들 전담 감독관들을 중심으로 접수된 진정 사건에 대해서는 성의 있는 조사를 통해 적극적인 개선 명령을 내리고 사후 조치 결과를 점검하는 등 진정을 통해 실질적인 개선 효과가 나타난 사례 발굴이 필요하다.

특히 직장 내 괴롭힘 행위가 폭행, 강제근로(근로기준법), 부당노동행위(노동조합 및 노동관계조정법), 직장 내 성희롱(남녀고용평등법) 등 처벌이 가능한 각종 노동관계법령 위반행위에도 해당할 경우, 보다 철저한 조사를 통해 적절한 처벌이 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

㉠ 취업규칙 개정 관련 한계

(1) 현황

1) 10인 미만 사업장

직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치 및 예방대책 등을 사내 취업규칙에 담아 고용노동부에 신고할 의무는 상시 노동자 수 10인 이상 사업장에 한해 부과된다. 그렇다 보니 10인 미만 소규모 사업장의 경우 직장 내 괴롭힘 행위를 처벌하

기 위해 징계 등 제재 근거를 자율적으로 마련하지 않더라도 법적으로는 제재를 받지 않는다.

5인 이상 사업장이라면 법 적용 대상이지만 5인~9인 사업장일 경우 취업규칙에 관련 조항을 신설하지 않더라도 별다른 법적 제재 장치는 없다. 앞서 서술한 것처럼 소규모 사업장에서 행해지는 직장 내 괴롭힘이 매우 심각한 실정이지만 법의 보호를 받지 못하는 노동자들이 다수일 수밖에 없는 이유이다.

2) 10인 이상 사업장

표 66 취업규칙 개정 관련 한계

현재 기관은 직장 내 괴롭힘 방지법이 시행이 된 지 두 달이 지났지만 취업규칙 수정도 안 하고 있고 아무것도 준비 안 하고 있습니다. 괴롭힘 신고는 기관에 해야 하는데 조사기구도 없고. 이럴 때는 어찌해야 하는 건지 알고 싶습니다.

상시 노동자 10인 이상 사업장은 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치 사항 등을 포함시키는 것이 의무이며, 위반 시 과태료 500만 원이 부과된다. 그런데 법 시행 1개월이 지난 시점까지 취업규칙을 개정하지 않는 사업장이 적지 않았는데, 이는 법 시행 자체에 대한 고용노동부의 홍보 부족에 더하여 설령 취업규칙을 조금 더디게 개정한다고 하더라도 적발될 위험성이 크지 않다는 사용자들의 판단이 작용했기 때문이다.

또 취업규칙을 법 시행 이전에 일찌감치 개정한 사업장의 경우에도 징계 등 구체적인 제재 조치나 괴롭힘에 해당할 수 있는 행위, 예방대책, 조사기구 설치 등 실효성있는 대응을 위해 반드시 필요한 내용들이 누락된 채 형식적으로 법 조항을 나열하는 데 그친 곳이 많았다.

(2) 법 적용의 한계

취업규칙은 전적으로 사용자의 재량에 의하여 소속 직원들의 복무규율 등을 정하는 것으로, 이번 직장 내 괴롭힘 금지법 시행과 관련한 취업규칙 개정 역시 ‘직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항’을 명시하라고 하였을 뿐, 그 구체적 내용에 대해서는 법적으로 정해진 바가 없다.

특히 「근로기준법」 제76조의3 제5항은 가해자에 대한 조치와 관련하여 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다고 정하고 있지만, 고용노동부는 현장 안착 지침을 통해 반드시 취업규칙 상에 직장 내 괴롭힘을 징계 사유로 포함시키지 않아도 위법은 아니라는 입장을 밝혔다.

“개정법에 징계가 유일한 조치로 규정되어 있는 것은 아니므로, 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 회사의 정책 및 사내해결절차를 마련하여 취업규칙에 반영한 경우라면 법률 위반은 아니라는” 설명인데, 사내에서 그나마 실효성있는 제재가 이루어지려면 명확히 괴롭힘을 징계 사유로 규정하여 징계 조치를 취하는 것이 반드시 필요하다는 점에서 적절하지 않은 법 해석으로 보인다.

(3) 개선 방향

직장 내 괴롭힘 금지법의 취지 자체가 사업장 내에서 자율적인 해결이라는 점을 고려할 때 법 시행 초기에 자율적인 해결이 가능한 최소한의 장치 마련이 요구된다. 고용노동부는 보다 적극적인 법 해석을 통해 법상 처벌조항을 대신할 수 있는 사내 징계 등이 가능하도록 유도하고, 관련 취업규칙 조항 미신고 사업장에 대해서는 지체 없이 과태료를 부과하는 등 감시 활동을 한층 활발히 펼쳐야 할 시점이다.

㉑ 특수고용·간접고용 노동자의 경우

(1) 현황 및 문제점

법상 괴롭힘으로 인한 피해자의 범위에는 사업장에 직접 고용된 정규직 노동자 뿐 아니라 간접고용된 노동자가 포함되고 고용형태를 불문하고 피해자에 포함 된다는 것이 고용노동부의 해설이다.

그러나 원·하청 노동자들 간 괴롭힘은 원칙적으로 양자의 고용주가 다르다는 이유로 성립되지 않는다는 것이 고용노동부의 설명이며, 이는 실제 현장에서 다양한 방식으로 원청 직원의 하청 소속 직원에 대한 괴롭힘이 자행되고 있다는 점에서 적극적인 신고 및 조사를 가로막는 큰 장애물이 될 수 있다.

또한 근로관계의 실질이 근로계약에 해당됨에도 불구하고 프리랜서로 분류되고 있는 절대다수의 특수고용 노동자들의 경우 1차적으로 사내에 괴롭힘 사실을 신고했을 때 근로기준법의 적용을 받지 않는 프리랜서라며 아예 사내 접수가 거부된 사례를 제보하기도 했다.

(2) 개선 방향

하청 직원이나 회사에 의해 프리랜서로 분류된 특수고용 노동자들의 경우 위 사례처럼 사내에 피해 사실을 접수한다고 하더라도 적절한 조치가 취해지지 않아 궁여지책으로 노동청을 찾는 사례가 많을 것으로 예상된다.

노동청은 원칙적으로 사업장 내에서 벌어진 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여 사용자가 이를 조사할 의무가 있으며 사업장 소속 노동자가 ‘누구를 상대로 행위하였는지 불문하고 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙이 적용되도록 하는 것이 바람직할 것’ 이라고 보는 만큼 기존 관행을 좇아 피해자의 노동자성을 문제 삼아 쉽게 사건을 각하시킬 것이 아니라 가해자의 괴롭힘 행위에 초점을 맞춰 제대로 된 조사를 진행하고 적절한 조치를 해야 한다.



직장갑질119

X



재단법인
공공상생연대기금

발행일 _ 2019년 9월 11일

집필진 _ 김유경 노무사, 박점규 운영위원, 조미연 변호사, 최혜인 노무사, 정현철 스태프, 윤가현 스태프

문의 _ gabjil119@gmail.com