

# 직장내 괴롭힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회



일시 2018. **2. 13.**(화) 14:00~16:30

장소 국회입법조사처 대회의실

주최 국가인권위원회  
국회의원 한정애 · 국회의원 김삼화  
국회의원 이정미 · 국회의원 강병원



# 개 회 사



Ⅰ 조영선 국가인권위원회 사무총장

안녕하십니까.

국가인권위원회 사무총장 조영선입니다.

국가인권위원회와 국회 여야의원이 공동 주최하는 「직장내 괴롭힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회」에 참석해주신 모든 분들께 감사의 인사를 드립니다.

이번 토론회를 함께 주최해 주신 더불어민주당 한정애 의원님, 국민의당 김삼화 의원님, 정의당 이정미 대표님, 더불어민주당 강병원 의원님 감사드립니다. 국회 환경노동위원회 소속 네 의원님께서 직장내 괴롭힘 문제에 많은 관심을 가져주셔서 향후 직장내 괴롭힘 대응 입법 추진 과정에 많은 힘이 될 것 같습니다. 감사합니다.

그리고 지난해 인권위와 함께 직장내 괴롭힘 실태조사를 수행해주신 숙명여대 홍성수 교수님을 비롯한 연구진들께 깊이 감사드리며, 오늘 토론회에 발표와 토론을 위해 참석해 주신 전형배 교수님과 직장갑질 119, 한국노총, 민주노총, 한국경총, 고용노동부 관계자께도 감사드립니다.

오늘 토론회는 우리 사회 ‘직장내 괴롭힘’이 어떤 수준에 와 있는지 그 실태를 파악하고, 직장 내 구성원 모두가 행복한 일터를 만들기 위해 무엇이 필요한지를 논의하기 위해 마련되었습니다.

직장내 괴롭힘은 매우 넓은 범주의 개념이라고 알고 있습니다만, 최근 몇 년 사이 땅콩회항 사건, 공관병 사건, 대학병원 간호사 장기자랑 강요 등 그 피해 실태를 알리는 전형적 사건들이 계속 발생해 왔고, 지난해 직장갑질 119에 수많은 괴롭힘 제보가 몰려든 것에서도 알 수 있듯이, 우리 사회에 만연한 사회문제라는 점은 분명한 것 같습니다.

그럼에도 그동안 직장내 괴롭힘은 쉽게 가해자나 피해자 개인의 품성이나 자질 문제로 취급되어 왔습니다. 소위 말하는 ‘갑질’ 상사는 어느 직장에나 있기 마련이고 사회생활이란 원래 힘든 것이니 견뎌야 하는 과정으로 인식되어 왔던 것도 사실입니다.

하지만 직장내 괴롭힘은 ‘개인’의 문제가 아닙니다. 기업들은 직장내 괴롭힘의 토양이 되는 권위주의적 조직 문화를 성과를 높이기 위한 일상적 기제로 활용하고, 구조조정, 노조 억압과 같은 경영전략적, 노무관리적 측면에서 적극적으로 이용하기도 했습니다.

직장내 괴롭힘은 직장의 위계 구조에 기대어 타인의 인격과 존엄을 침해하는 반인권 행위입니다. 피해자들은 도움을 구할 곳을 찾지 못하고 결국 일터를 떠나거나 건강을 해치고 심지어 생명을 잃는 경우도 있습니다.

우리 사회 직장내 괴롭힘이 이처럼 심각한 수준에 와 있으나, 현재 기업 내에는 이를 예방하고 피해자를 지원할 수 있는 제도가 미비하고, 직장내 괴롭힘을 규율할 수 있는 법적 장치도 마련되어 있지 않은 상황입니다.

오늘 토론회가 우리 사회 직장내 괴롭힘의 현 주소를 파악하고, 그 예방과 구제를 위한 제도적 개선방안을 찾기 위한 의미 있는 자리가 되기를 기대합니다. 인권위도 오늘 토론회의 논의 결과를 토대로 직장내 괴롭힘에 관한 제도적 개선의견을 준비하는데 노력하겠습니다.

감사합니다.

2018. 2. 13.

국가인권위원회 사무총장 **조영선**

# 인 사 말



Ⅰ 한정애 국회의원

안녕하십니까.

국회 환경노동위원회 더불어민주당 간사 한정애입니다.

바쁘신 일정에도 불구하고 <직장내 괴롭힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회>에 참석해 자리를 빛내주신 내외 귀빈께 감사의 말씀을 드립니다. 토론회를 공동 주최해주신 김삼화·이정미·강병원 의원님과 국가인권위원회 관계자 여러분께도 감사드립니다.

요즘 대한민국이 ‘미투(#Me Too)’ 열풍으로 뜨겁습니다. 이는 성추행·성폭력 등 성범죄 피해를 입은 여성들이 소셜미디어(SNS) 상에서 ‘나도 피해자’라는 목소리를 내는 운동으로, 그동안 잘못되었던 관습을 이번 기회에 완전히 고쳐야 한다는 공감에 힘입어 크게 확산되고 있습니다.

이 과정에서 성범죄 피해를 입은 여성들뿐만 아니라 그간 용기 내어 고백할 수 없었던 여러 분야의 피해자들의 목소리도 점차 커지고 있습니다. 이 목소리는 비단 여성에만 국한된 것이 아니라 대학·직장 등 권한을 지닌 자가 약자에게 행하는 모든 폭력과 피해에 대한 것으로, 오늘 토론회에서 논의할 주제인 ‘직장내 괴롭힘’과도 큰 연관성이 있습니다.

해외의 경우와 달리 우리나라에서 ‘직장내 괴롭힘’이라는 개념이 본격적으로 논의되

기 시작한 것은 비교적 근래의 일입니다. 이에 직장내 괴롭힘에 대한 자각과 사회적 관심이 커진 것에 비해, 그 개념은 정확히 정의되지 않았을 뿐만 아니라 관련 입법 또한 구체적인 논의가 이뤄지지 않고 있는 상황입니다.

사실 큰 개념에서 보면 직장내 괴롭힘 중 상당수는 기존의 노동법으로도 규제가 가능합니다. 그러나 일반적인 구제방법으로는 직장내 괴롭힘에 효과적으로 대처하기 힘든 면이 있어 '직장내 괴롭힘'이라는 새로운 개념을 정립하여 문제를 해결할 필요가 있습니다.

이와 관련해 저는 지난 2016년 10월 직장내 괴롭힘을 개선하기 위한 '근로기준법'과 '산업안전보건법'을 대표발의한 바 있습니다. 법안에는 사용자 및 근로자가 직장 내 괴롭힘을 하지 못하도록 하고, 예방 조치를 할 수 있도록 하는 내용을 담았습니다. 또한 직장 내 괴롭힘을 산업재해 중 하나로 명시하여 피해자를 보호하고 사후 조치에도 만전을 기할 수 있도록 하였습니다.

오늘 토론회는 이 분야의 전문가들을 모시고 함께 직장내 괴롭힘의 실태를 보다 정확히 파악하고 구체적인 개선 방안을 논의하기 위해 마련된 자리입니다. 앞서 제가 발의한 법안 내용 외에도 더 심도 있고, 현실적인 방안들이 제시될 것이라 기대합니다. 참석해 주신 여러분께서도 적극적인 의견으로 함께해주시면 큰 힘이 될 것입니다.

저 역시 논의된 내용을 바탕으로 정책과제와 관련 제도 정비에도 더욱 최선을 다하겠습니다.

다시 한 번 오늘 토론회 개최를 축하드리며, 토론회 관계자 여러분들과 참석해주신 발표자·토론자·청중 모든 분들께 감사의 인사를 드립니다.

감사합니다.

2018. 2. 13.

국회의원 **한 정 애**

## 인 사 말



Ⅰ 김삼화 국회의원

반갑습니다. 국민의당 제5정조위원장이자 국민의당 환경노동위원회 간사를 맡고 있는 김삼화 국회의원입니다.

직장 내 인권문제에 대한 사회적 관심이 높아지고 있습니다. 이에 맞추어 직장 내 인권·괴롭힘 문제를 진단하고, 해결방안을 강구하기 위해 “직장내 괴롭힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회”를 개최하게 되어 기쁘게 생각하며, 매우 의미 있는 시간이 될 것이라 기대하고 있습니다.

이번 토론회를 공동주최해 주신 한정애, 이정미, 강병원 국회의원님과 국가인권위원회에 감사인사 드립니다. 또한 발표를 맡아주신 김정혜 고려대 법학전문대학원 연구교수, 주형민 윤슬노동법률사무소 대표, 전수경 직장갑질 119 스태프, 홍성수 숙명여대 법학부 교수님께도 고마운 마음을 전합니다.

논의의 폭을 넓히기 위해 토론에 참여해 주신 유정엽 한국노총 정책본부 실장, 김수경 민주노총 정책실 여성국장, 박진서 한국경영자총협회 노동정책본부 법제1팀장, 정은경 고용노동부 근로기준정책과 사무관, 전형배 강원대 법학전문대학원 교수님께도 감사의 인사를 드립니다.

국가인권위원회의 ‘직장 내 괴롭힘 실태조사’ 보고서(경력 1년 이상의 직장인 1,506명 조사)에 따르면 직장인 73.3%가 최근 1년간 직장 내 괴롭힘을 한차례 이상 겪었다

고 합니다. 한 달에 한번 이상 괴롭힘을 당한다는 직장인도 46.5%에 달했습니다.

노동법률단체 '직장갑질119'가 석달 간 총 5,478개의 갑질 제보를 받은 결과에서도 임금 문제(1314건, 24.0%), 부당 업무지시(830건, 15.2%)에 이어 '직장 내 괴롭힘'이 825건, 15.1%로 3번째로 높은 수치를 기록했습니다.

조사 결과들은 직장 내 괴롭힘이 일상적, 지속적, 반복적으로 발생하고 있음을 드러냅니다. 직장내 괴롭힘은 성희롱, 왕따, 폭언, 과도한 업무 강요 등 다양한 유형으로 발생하고 있습니다.

얼마 전 한 여성 공무원이 입사 후 석 달 동안 세 차례 성희롱 피해를 입고, 이에 항의한 뒤 직장 괴롭힘을 겪다 결국 스스로 목숨을 끊은 사건이 있었습니다. 또한 50대 교사가 동료교사의 괴롭힘을 견디다 못해 역시 스스로 목숨을 끊은 사건도 있습니다.

인권위 조사에서도 한 주에 한 번 가량 괴롭힘을 당한다는 사람의 20.6%가 자살 생각을 하는 것으로 나타났습니다. 이제 직장 내 괴롭힘은 한 직장인의 생과사를 가를 만큼 심각한 문제로 자리 잡았습니다. 하지만 정부는 아직까지 직장 내 괴롭힘 문제를 진단하거나 근절하기 위한 적극적인 노력을 하지 않고 있습니다.

직장 내 괴롭힘 문제를 해결하기 위해서는 직장 내 조직문화가 변화하고, 인식이 개선되어야 합니다. 이와 동시에 국가와 사회의 노력도 병행되어야 할 것입니다. 즉 직장 내 괴롭힘 문제를 정확히 진단하고, 해결방안을 마련하며, 건강한 조직문화를 만들기 위한 사회적 분위기를 조성해야 합니다.

스웨덴, 핀란드, 프랑스 등 유럽은 20여년 전부터 직장 내 괴롭힘을 근절하기 위해 특별법을 제정하는 등 직장인들을 보호하기 위한 정책을 도입해 왔습니다. 우리나라도 시급히 '직장 내 괴롭힘 금지 및 권리구제 등에 관한 법률'을 제정해 직장 내 괴롭힘 문제에 관한 총체적인 진단과 해결에 나서야 할 것입니다.

오늘 토론회를 시작으로 직장 내 괴롭힘 문제를 근절하기 위한 사회적 논의가 활성화되기를 바랍니다. 저도 직장 내 괴롭힘 문제를 해결하기 위한 입법적, 정책적 노력을 적극적으로 기울이겠습니다.

감사합니다.

2018. 2. 13.

국회의원 김삼화

# 인 사 말



ㅣ 이정미 정의당 대표

먼저 오늘 토론회 준비를 위해 수고해주신 국가인권위원회 모든 관계자 분들과, 공동주최 하신 한정애, 김삼화, 강병원 의원님, 그리고 발제와 토론자로 참여해 주신 모든 분께 감사의 말씀을 드립니다.

직장내 괴롭힘은 직장내의 지위나 다수의 우월성을 이용하여, 직장 안팎에서 특정 근로자를 소외시키거나 괴롭히는 학대행위로서 특정인의 인격을 침해하고 신체적·정신적 고충을 초래하는 동시에 기업차원에서 노동자의 직무 열의를 감소시키고 조직분위기를 저해함으로써 기업의 생산성과 경쟁력에도 큰 손실을 초래하는 심각한 노동 문제입니다.

이미 스웨덴, 프랑스, 영국 등 인권 선진국에서는 직장내 괴롭힘을 규제하는 법률을 시행하고 있으며 법률로 규정되어 있지 않더라도 직장내 괴롭힘을 정의하고 대응체계를 통해 산재판단의 기준으로 반영하기도 합니다.

한국의 상황은 오늘 토론회에서도 발표되다시피, 설문조사 전체 응답자의 73%가 직장내 괴롭힘 피해를 경험하고 있음에도 불구하고 대부분 괴롭힘에 대해 특별한 대처나 가해자에게 아무런 제재가 없는 것으로 나타나고 있습니다.

특히 최근 구조조정과정에서 발생하는 회사의 괴롭힘, 인격적 모독, 개별 노동자에

대한 압박으로 인한 노동자들의 고통은 감내해야 하는 제한선을 넘어서고 있습니다. 따라서 직장내 괴롭힘의 예방과 피해노동자 보호에 필요한 사항을 규정하는 등 법제화를 통해 노동자 인권을 보호하고 직장내 조화로운 문화 조성이 필요한 때입니다. 저는 조만간 직장내 괴롭힘 예방과 노동자 보호를 위한 법안을 곧 발의할 예정입니다.

다시한번, 토론회에 참석해주신 모든분께 감사의 말씀을 드리며, 오늘 토론회가 직장내 괴롭힘의 사회적 문제를 재공론화하고 문제의 사전적 예방을 위한 입법필요성이 더욱 공감되는 시간이 되기 바랍니다.

고맙습니다.

2018. 2. 13.  
정의당 대표 **이 정 미**

# 인 사 말



Ⅰ 강병원 국회의원

안녕하십니까.

더불어민주당 서울 은평을 출신 강병원 국회의원입니다.

직장내 괴롭힘의 실태를 파악하고 개선방안을 모색하는 토론회에 참석해주신 여러분 모두 반갑습니다.

우리 사회는 세계에서 유래없는 짧은 시간에 고도의 성장을 이뤄냈습니다. 그러나 애석하게도 초고도 성장 수준만큼 우리 사회 인권은 성장하지 못한 것 같습니다. 직장내 괴롭힘은 단순한 괴롭힘이 아닙니다. 인권의 문제입니다. 피해자가 입는 피해는 개인적 상처뿐만 아니라 사회생활의 어려움으로 나타나기도 합니다. 직장내 괴롭힘 피해 경험률이 70%가 넘는다는 것은 우리사회 인권이 아직 갈 길이 멀다는 것을 보여줍니다.

직장내 괴롭힘은 쉽게 드러나지 않습니다. 가해자는 보통 피해자의 상급자입니다. 직장내 괴롭힘을 신고해도 쉽게 해결되지 않습니다. 오히려 가해자를 두둔하고 문제를 덮으려는 경향을 심심치 않게 볼 수 있습니다. 때문에 피해자가 문제를 드러내고 해결한다는 것은 쉽지 않습니다.

오늘 토론회가 갖는 가장 큰 의미는 직장내 괴롭힘의 사례가 생생히 드러난다는 것이라고 생각합니다. 우리의 현실을 명확히 알아야 해결도 할 수 있습니다. 인권과 노동

에 대한 인식이 개선되어야 합니다. 기업의 문화가 바뀌어야 합니다. 정부는 이를 제도  
로써 뒷받침하고 현장을 잘 지도감독 해야합니다. 직장내 괴롭힘은 모두가 함께 노력  
해야 해결이 가능합니다.

우리 사회 '직장내 괴롭힘' 실태를 조사하고 사례를 발표해주신 김정혜 고려대 법학  
전문대학원 연구교수님, 주형민 윤슬노동법률사무소 대표님, 전수경 직장갑질 119 스  
태프님과 직장내 괴롭힘 예방과 규제방안을 발표해주신 홍성수 숙명여대 법학부 교수  
님께 감사드립니다. 토론을 통해 직장내 괴롭힘 실태와 개선방안을 말씀해주신 토론자  
분들께도 감사 말씀 전합니다.

오늘 이 토론회가 직장내 괴롭힘의 현실을 제대로 알고 인권에 기반한 해결방안을  
모색하는 의미있는 토론회가 될 거라고 생각합니다. 저도 우리 사회 모든 노동자의 인  
권이 보장되는 날까지 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

2018. 2. 13.

국회의원 **강 병 원**



## 프로그램

▣ 일 시 : 2018. 2. 13.(수) 14:00~16:30

▣ 장 소 : 국회입법조사처 대회의실

▣ 주 최 : 국가인권위원회

국회의원 한정애 · 국회의원 김삼화 · 국회의원 이정미 · 국회의원 강병원

시 간	주 제	발표/토론자
14:00~14:20	인 사 말	조영선 (국가인권위원회 사무총장) 한정애 (국회의원, 환경노동위원회 더불어민주당 간사) 강병원 (국회의원, 더불어민주당)
14:20~15:40	발 표	1. 우리 사회 '직장내 괴롭힘' 실태 : 인권위 실태조사 및 직장갑질 119 제보 사례 김정혜 (고려대 법학전문대학원 연구교수) 주형민 (노무사, 윤슬노동법률사무소 대표) 전수경 (직장갑질 119 스태프, 노동건강연대) 2. 직장내 괴롭힘 예방 및 구제를 위한 개선방안 홍성수 (숙명여대 법학부 교수)
15:40~16:10	토 론	유정엽 (한국노총 정책본부 실장) 김수경 (민주노총 정책실 여성국장) 박진서 (한국경영자총협회 노동정책본부 법제1팀장) 황효정 (고용노동부 근로기준혁신추진팀장) 전형배 (강원대 법학전문대학원 교수)
16:10~16:30	종합토론	참석자 전원



## 차 례

● 우리 사회 ‘직장내 괴롭힘’ 실태 : 인권위 실태조사 설문조사 결과 .....	1
김정혜 (고려대 법학전문대학원 연구교수)	
● 우리 사회 ‘직장내 괴롭힘’ 실태 : 인권위 실태조사 면접조사 결과 .....	13
주형민 (노무사, 윤슬노동법률사무소 대표)	
● 우리 사회 ‘직장내 괴롭힘’ 실태 : 직장갑질 119 제보 사례 .....	37
전수경 (직장갑질 119 스태프, 노동건강연대)	
● 직장내 괴롭힘 예방 및 구제를 위한 개선방안 .....	53
홍성수 (숙명여대 법학부 교수)	
● 토론 .....	65
유정엽 (한국노총 정책본부 실장) .....	67
김수경 (민주노총 정책실 여성국장) .....	71
박진서 (한국경영자총협회 법제1팀장) .....	77
전형배 (강원대 법학전문대학원 교수) .....	81



## 우리 사회 ‘직장내 괴롭힘’ 실태 : 인권위 실태조사 설문조사 결과

▣ 김정혜 (고려대 법학전문대학원 연구교수)





# 우리 사회 직장내 괴롭힘 실태

## 국가인권위원회 실태조사 설문조사 결과

<직장내 괴롭힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회>

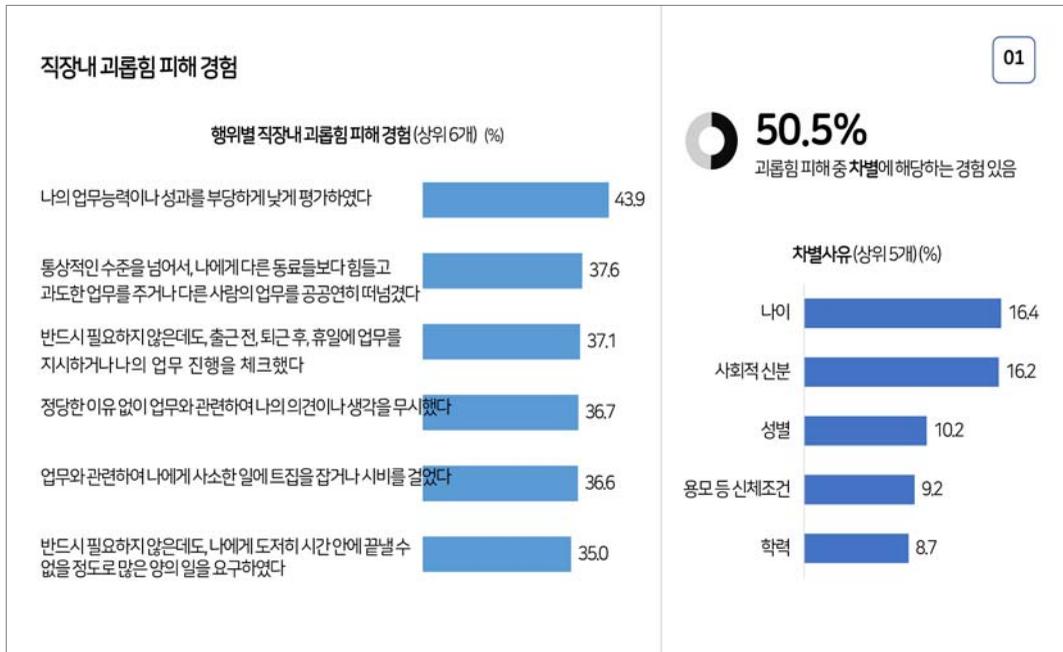
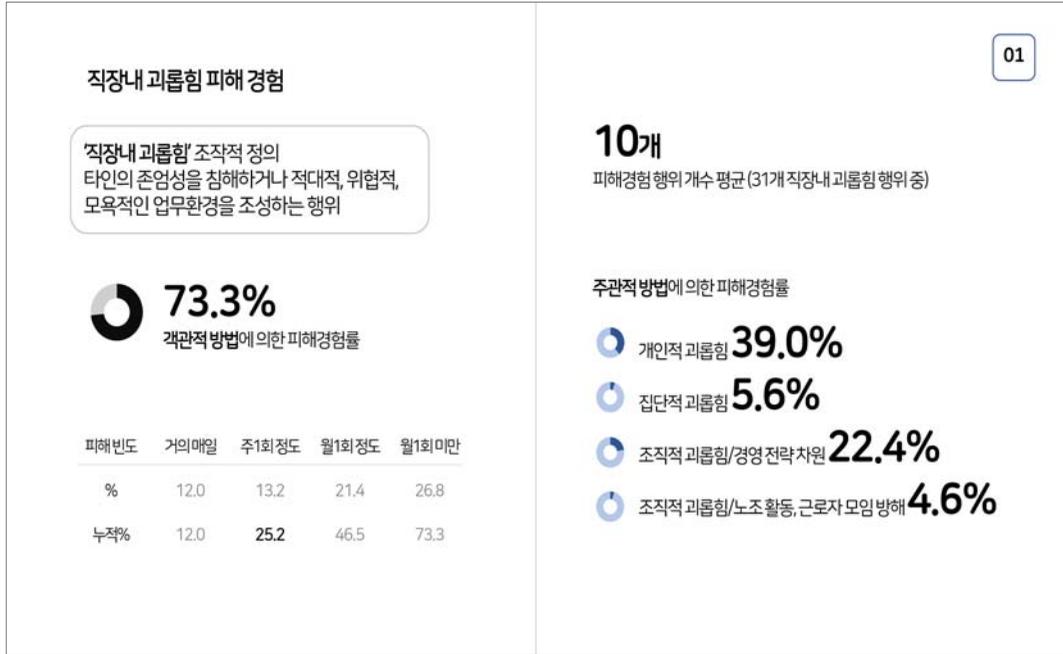
2018.2.13.

김정혜 (고려대학교 법학전문대학원 연구교수)

### 조사 개요

-  **조사대상**  
평생 1년 이상의 직장 경험이 있는  
만 20~64세 성인 남녀 임금근로자  
(특수형태근로종사자 포함)
-  **조사표본수**  
1,506명
-  **표본추출**  
경제활동인구조사 취업자 현황 기준 성별, 연령별 취업자 구성비에 따른 무작위 추출, 전체 임금근로자의 고용형태별, 종사자규모별, 권역별 분포 추가 할당 추출
-  **표준오차**  
95% 신뢰수준, ±2.5% 포인트

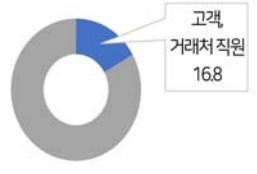
-  **조사기간**  
2017.8.23.~2017.9.7.
-  **조사방법**  
구조화된 설문지에 의한 인터넷 패널조사
-  **조사내용**  
직장내 괴롭힘 피해 및 대응 경험  
직장내 괴롭힘에 대한 인식  
직장내 괴롭힘에 대한 직장의 태도  
상담 및 고충처리 절차  
직장내 괴롭힘 관련 교육·훈련 경험



#### 4\_ 직장내 괴롭힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회



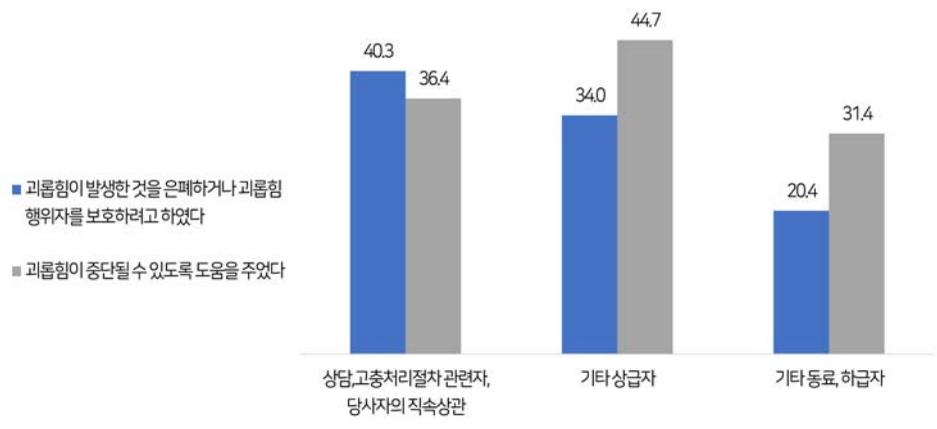
괴롭힘 행위자: 서비스, 판매직 (%)

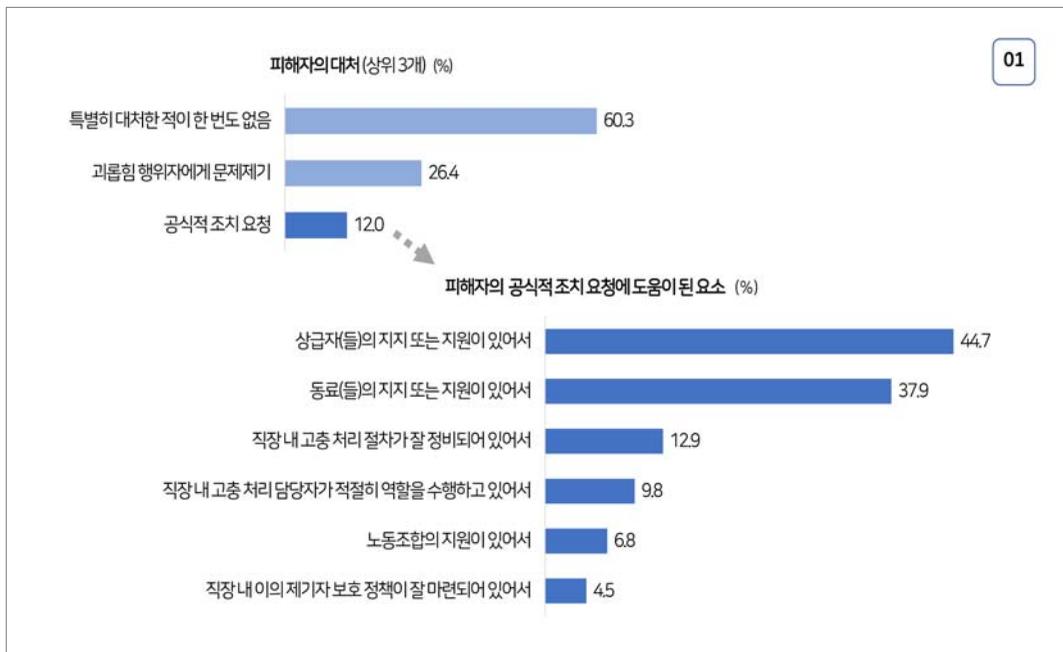
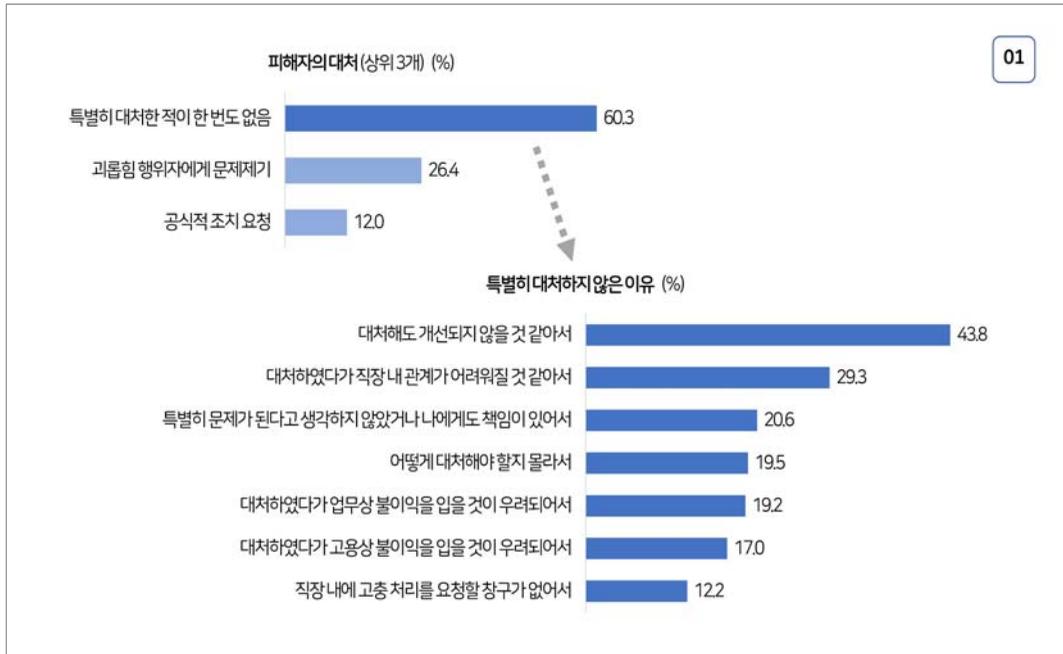


괴롭힘 행위자: 생산직 (%)

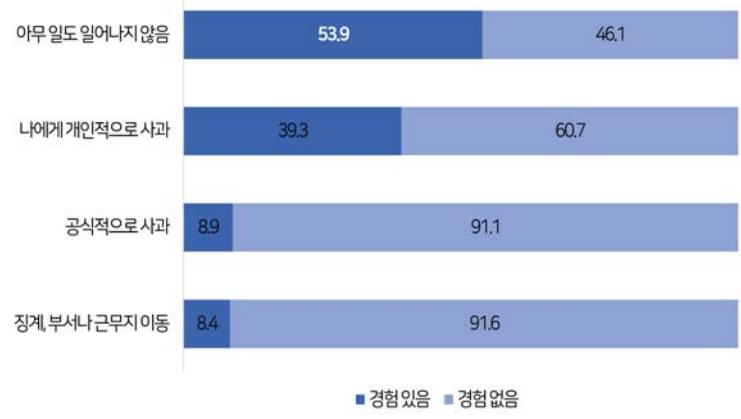


괴롭힘 피해를 알게 된 주변의 대응 (%)





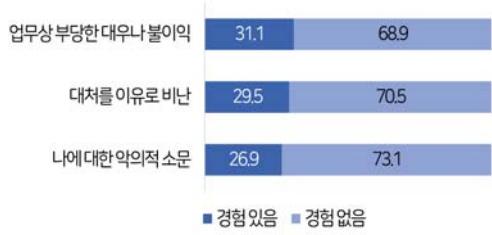
대처 이후 괴롭힘 행위자에게 발생한 결과 (%)



대처 이후 피해자의 고용상 변화 (%)



대처 이후 피해자의 업무-관계상 변화



주관적 피해자의 직장내 괴롭힘 피해의 영향

**집단적 괴롭힘 피해자 중 89.4%** 

"진지하게 직장을 옮길 것을 고민한 적이 있다"

**개인적 괴롭힘 피해자 중 84.0%**

"업무 능력이나 집중도가 떨어졌다"

**경영전략 차원의 괴롭힘 피해자 중 86.1%**

"상급자나 회사에 대한 신뢰가 떨어졌다"

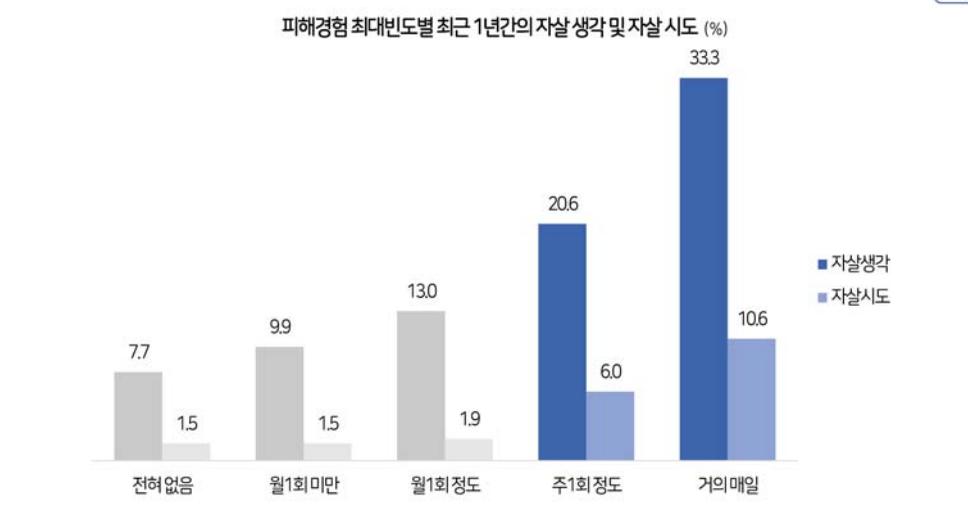
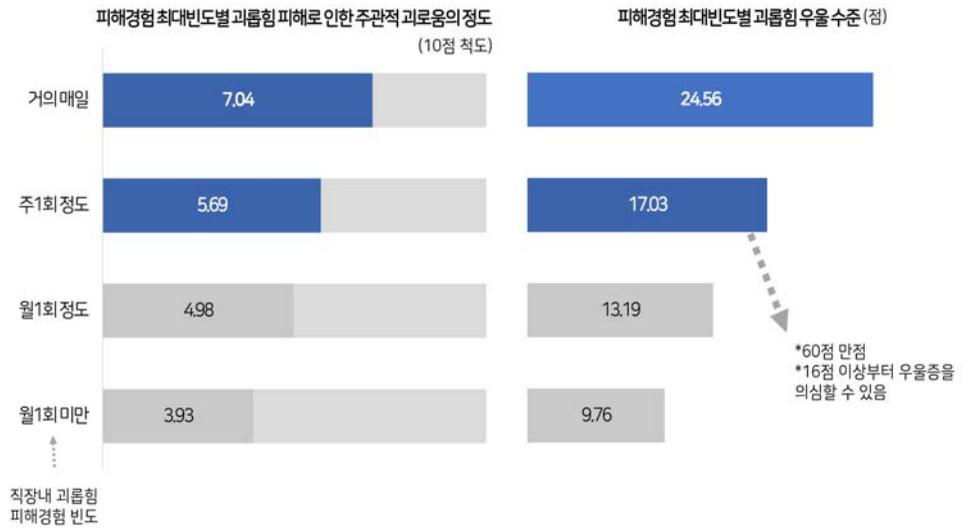
"괴롭힘을 당한 것 때문에 정신적·신체적 건강에 부정적 영향이 있었다"

**집단적 괴롭힘 피해자 중 87.1%** 

**개인적 괴롭힘 피해자 중 77.5%**

**경영전략 차원의 괴롭힘 피해자 중 76.6%**

**노조 등 방해 괴롭힘 피해자 중 82.9%**



**27.6%**  
다른 직원의 괴롭힘 피해를 목격하거나 전해들은 경험

**90.4%**  
"나 역시 비슷한 경험을 당할 수도 있겠다는 생각이 들었다"

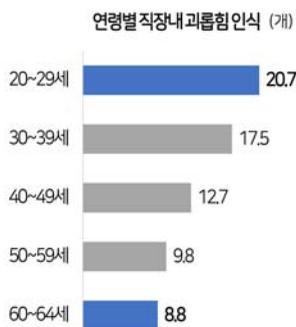
**70.0%**  
"진지하게 직장을 옮길 것을 고민하게 되었다"

**77.4%**  
"다른 직원의 경험으로부터, 나 역시 존엄성이 침해되거나 적대적, 위협적, 모욕적인 환경이 조성된다고 느꼈다"

\*30개 행위 중 직장내 괴롭힘에 해당한다고 생각하는 행위의 갯수

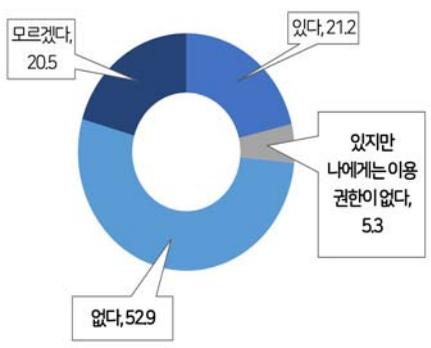
**14.7개**  
직장내 괴롭힘 인식

행위별 직장내 괴롭힘 인식(상위 6개) (%)

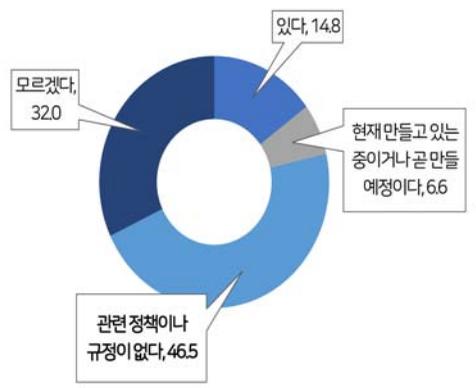




직장내 괴롭힘 상담 및 고충 처리 담당자, 담당 청구유무 (%)



직장내 괴롭힘 정책, 절차유무 (%)





**22.5%**

“현재 직장내 직장내 괴롭힘 관련 교육·훈련을 받은 적이 있다”

**41.3 vs 19.3**

공공부문      비공공부문

**17.0 vs 47.6**

50인 미만      1000인 이상

#### 직장내 괴롭힘 현황과 문제점

- 01 직장내 괴롭힘 널리 발생, 부정적 영향
- 02 직장내 괴롭힘에 대한 낮은 인식
- 03 직장내 괴롭힘의 중요성에 대한 직장의 낮은 인식과 대응
- 04 상담 및 고충처리 절차 미비
- 05 교육·훈련 부족

## 우리 사회 ‘직장내 괴롭힘’ 실태 : 인권위 실태조사 면접조사 결과

▼ 주형민 (노무사, 윤슬노동법률사무소 대표)





# 직장내 괴롭힘 실태

## - 면접조사 분석 -

주형민 노무사 (윤슬노동법률사무소)

## 목 차

### 1. 조사 개요

### 2. 조사 결과

- (1) 유형분류에 따른 직장내 괴롭힘 실태
- (2) 직장내 괴롭힘이 노동자에게 미치는 영향
- (3) 직장내 괴롭힘에 대한 대응
- (4) 직장내 괴롭힘 해결방안에 대한 견해

### 3. 중간 결론

# 1

## 조사 개요

### 조사 목적

설문조사의 한  
계를 보완

괴롭힘 구조,  
과정,양상,대응  
방식 등을 구  
체적으로 포착

## 조사 내용

주요 질문	질문 사항
① 업무 체계와 조직 문화	업무 이력, 근무 기간, 업무 내용, 업무 수행 체계, 협업 과정, 수평적, 수직적 의사소통
② 직장내 괴롭힘 경험	가해자, 조력자, 방관자
	발생 시기와 장소
	괴롭힘 내용, 빈도, 지속 시간
	주변 반응, 괴롭힘 원인
	괴롭힘을 당하여 힘들었던 점
③ 괴롭힘에 대한 대응	괴롭힘이 자신과 동료들에게 미친 영향
	차별 행위
	대응 여부, 방식, 결과
④ 괴롭힘 해결 방안	회사 내 공식적 고충처리기구
	회사 내 비공식적 관계망
	가장 절실했던 도움
	회사의 바람직한 역할
	사회적, 제도적 역할
	각 사회 주체의 역할

## 조사대상자 선정

직장내 괴롭힘을 경험한 개인 또는 집단

인권단체, 노동상담소, 법률사무소 등을 통해 대응한 사례자

총 14개 사례(사례자 19명)

## 응답자 특성

사례	성별	연령	직책/직급	업무	고용형태	근속기간	노조유무
A	남성	50대	중간관리직	사무직	정규직	2~5년미만	없음
B-1	남성	40대	하위직	기타서비스	계약직	5년 이상	있음(노조간부)
B-2	남성	50대	하위직	기타서비스	계약직	5년 이상	있음(영조합원)
C	여성	30대	하위직	보육직	정규직	5년 이상	있음(노조간부)
D	남성	40대	하위직	기술직	정규직	5년 이상	없음
E	여성	50대	중간관리직	관리직	정규직	5년 이상	있음(비조합원)
F-1	남성	30대	하위직	영업직	간접고용/특수고용	2~5년 미만	있음(노조간부)
F-2	남성	30대	하위직	사무직	간접고용/특수고용	2~5년 미만	있음(노조간부)
G	여성	30대	하위직	사무직	계약직	6~1년 미만	없음
H-1	남성	30대	하위직	영업직	정규직	5년 이상	있음(영조합원)
H-2	여성	30대	하위직	사무직	정규직	5년 이상	있음(영조합원)
I	여성	50대	하위직	사무직	정규직	5년 이상	있음(영조합원)
J	여성	20대	하위직	기술직	프리랜서	2~5년 미만	있음(비조합원)
K	남성	50대	하위직	기능직	간접고용	2~5년 미만	없음
L	여성	50대	하위직	사무직	계약직	2~5년 미만	없음
M-1	남성	30대	하위직	간병직	무기계약직	2~5년 미만	있음(노조간부)
M-2	여성	60대	하위직	간병직	무기계약직	2~5년 미만	있음(영조합원)
M-3	여성	60대	하위직	간병직	무기계약직	2~5년 미만	있음(영조합원)
N	남성	30대	하위직	생산직	정규직	5년 이상	있음(영조합원)

## 응답자 특성

성별: 여성 8명, 남성 11명

연령대: 20대 1명/30대 8명/40대 2명/50대 6명/60대 2명

고용형태: 정규직 8명, 비정규직 11명

노조 조합원(또는 간부): 12명

## 조사방법과 진행

### 1:1 대면 심층면접

- 초점 집단 면접 방식(FGI)을 가미

### 서면 동의

- 면접 내용 녹음
- 보충 조사 활용

### 질문지 순서에 따라 진행

- 개방형 질문으로 원활한 진행

## 2

## 조사 결과

(1)

## 유형분류에 따른 직장내 괴롭힘 실태

### 유형 분류 검토

업무 관련 괴롭힘이 포섭하지 못하는 유형  
(조직적/환경적 괴롭힘)

업무를 매개로 상급자가 하급자를 괴롭히는 유형  
(업무 관련 괴롭힘)

동료나 상급자와 상호작용에서 발생하는 괴롭힘 유형  
(개인적/대인간 괴롭힘)

## 조직적/환경적 괴롭힘

권리억압형  
정당한 권리 주장을 이유로 한 괴롭힘

J사례

- 방송국 행정 및 프로그램 보조 업무
- 프리랜서 취급하며 4대보험, 연차휴가, 퇴직금 등 권리 배제
- 1시간 조기출근을 강요했는데 거부하자 해고

## 조직적/환경적 괴롭힘

노조활동 탄압형  
노동조합 활동을 이유로 한 괴롭힘

M사례

- 요양원 내 단수노조(비조합원이 압도적 다수)
- 노조를 적대시하는 사 측은 비조합원을 우대하는 분리정책 실시
- 불리한 근무배치, 업무 외의 일을 부여, 징계, 해고(명목상 정년퇴직), 노조분회장을 절도죄로 고소

## 조직적/환경적 괴롭힘

### 구조조정형 인력감축을 목표로 한 괴롭힘

#### I 사례

- 대형통신사에서 명예퇴직 권고 - 퇴출부서 전보조치의 수순을 밟음
- 기술직 업무를 박탈하고, 전단지 배포, 무선측정, 단말기 회수 등을 부여함
- 민주노조 활동자를 업무지원단에 배정하여 퇴출부서로 운용

## 조직적/환경적 괴롭힘

### 인사노무관리전략형 일상적인 인력관리전략으로 활용

#### H 사례

- 금융보험회사에서 일상적인 인원감축 전략의 일환으로 저성과자 프로그램을 가동
- 독후감 쓰기, 업무편람 베껴쓰기, 서고정리 등 성과 향상과 무관한 일을 할당함
- 구조조정이란 강수를 두지 않고, 상시적인 퇴출프로그램으로 활용

## 업무 관련 괴롭힘

### 과중한 업무부여

#### F사례

- 하청업체 소속 노동자에게 원청 관리자가 업무 지시
- 원청 노동자의 몫까지 과중한 업무 부여
- 본래 담당 업무(재고) 외의 업무(개통)까지 부여

## 업무 관련 괴롭힘

### 고유업무 박탈

#### A사례

- 민간 제조업체의 30년 경력자에게 인턴사원 업무(자료준비, 시장조사 등) 부여
- 다른 계열사로 배치 전환한 뒤 사직을 종용
- 인사고과에서 최하점을 주고, 감시할 수 있는 곳으로 책상을 옮김

## 업무 관련 괴롭힘

무의미한 업무지시 및 업무수행 저해

H사례

- 영업직 사원에게 명함 배포 업무를 부여하여 수치심 유발
- 업무수행과 무관한 업무편람 베껴쓰기를 강요
- 서고 관리 역시 업무와 관계없는 일

## 개인적/대인간 괴롭힘

폭군적 리더십으로 발생하는 괴롭힘

C사례

- 상급자의 폭언 등으로 괴롭힘이 시작되어 조직적 괴롭힘으로 강화됨
- 불법도청 문제로 상급자가 교체되었지만 조직적 괴롭힘의 피해자가 되었음
- 폭군적 리더십을 용인하는 조직 구조와 관행이 근본 원인

## 개인적/대인간 괴롭힘

### 권력위계에 의지한 동료간 괴롭힘

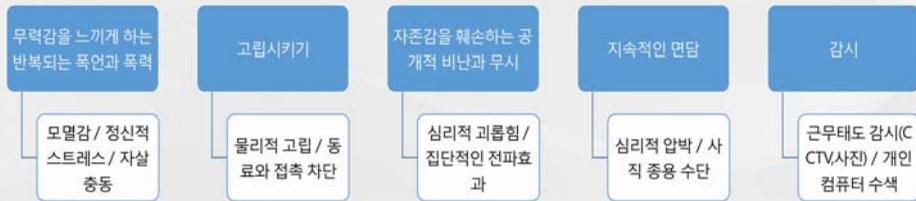
#### M사례

- 사 측의 분리정책에 순응하여 비조합원들이 집단적으로 조합원들을 따돌림
- 비조합원 중 한 명이 팀장으로 임명받아 조합원들을 괴롭히는 데 앞장섬
- 사 측은 비조합원들을 사주하여 조합원들에게 비방, 업무 비협조, 고소 등을 취하게 함

(2)

직장내 괴롭힘이  
노동자에게 미치는 영향

## 구체적 행위양태에 따른 영향



## 직장내 괴롭힘으로 인한 신체적/정서적 변화

### 외상후위기 체크리스트 결과

- 사례 수가 적어 유의미한 통계자료로는 미흡함
- B사례의 경우, 56명 중 47명이 고위기로 진단
- 장시간, 집중적인 괴롭힘 피해자들이 고위기로 진단

## 직장내 괴롭힘으로 인한 신체적/정서적 변화

### 피해자들의 신체적,정서적 악화

- 반복적/지속적인 괴롭힘과 동료들의 냉대
- 우울증,불안장애,수면장애,공황장애
- 사회적 관계에 악영향,대인기피증

(3)

## 직장내 괴롭힘에 대한 대응

## 노동부를 통한 대응

### 노동부 및 노동위원회 를 통한 대응

- 노동부에 진정 또는 고소(괴롭힘 행위, 부당노동행위, 임금체불 등)
- 노동위원회에 구제신청(인사발령, 징계, 해고 등)

### 정신적 스트레스 등 에 대한 산재신청 여부

- 괴롭힘 과정에서 산재신청 여부를 고민할 여유가 없음
- 재해자가 직장내 괴롭힘에 대한 입증책임을 부담
- 업무상 스트레스에 따른 질병에 대한 산재 인정률이 낮은 현실

## 인권위원회를 통한 대응

직장내 괴롭힘을 차별행위로 인식하면서도 인권위원회에 문제제기를  
하지 않는 경향

인권위원회 구제절차를 알면서도 실효성이 낮다고 판단하여 포기함

고용형태(비정규직)에 따른 차별에 대해서는 문제의식을 표출함

## 사법적 구제방법을 선택한 사례

사업장 내부에서 해결하려는 노력이 좌절되어 사법적 구제수단 활용

법원에 가처분 신청 또는 소송 제기

경찰이나 검찰에 형사고소

## 대응을 하지 못한 사례

괴롭힘 자체에 대해서는 대응하지 못한 사례가 다수

(4)

## 직장내 괴롭힘 해결 방안에 대한 견해

괴롭힘을 겪으면서 가장 필요한 도움에 대한 견해

자신의 문제에 공감하고 이  
해할 지지세력이 필요했음

## 사용자의 역할

회사의 자정능력에 대한 부정적 견해가 압도적임

## 정부의 역할

법을 제정하여 괴롭힘 문제를  
규율해야 한다는 견해가  
압도적임

기업에 대한 처벌 / 전담인력  
을 법제화 / 괴롭힘 예방교육  
/ 인권위의 적극적 역할

## 기타 주체의 역할

**지자체**  
조례 제정 / 산하  
기관에 영향력 행사

**지역 노동상담소**  
퇴근 후 노동자 방  
문 상담

**언론**  
괴롭힘 사례를  
사회에 알리는 역할

**노동자**  
괴롭힘을 당한  
개인이 적극 대응

3

중간 결론

## 복합적이고 진화되는 양상

장기간에 걸쳐 괴롭힘 지속

• 수 개월 < 2년 이상

괴롭힘 가해자 확대

• 상급자 < 인사권자 < 조직 전체

동료들이 가세

• 방관자 < 동조자 < 협력자

괴롭힘 강화

• 폭언 < 업무 괴롭힘 < 사직 종용 < 징계 < 해고

괴롭힘 다양화

• 모멸감을 주는 수단 활용,  
업무 미부여, 부수적 업무지시 등

## 자존감을 훼손하는 행위 유형

자존감을 훼손하는 다양한 방식을 동원하여 사직 종용

폭언, 공개적 비난, 동료들에게 거짓소문 유포

허드렛일 부여, 물리적 고립, 감시

피해자는 적절히 대응하지 못한 채 극심한 정신적 스트레스에 시달림

## 노동조합 활동과 괴롭힘

노조를 적대시하는  
사용자가  
조합원들을 괴롭힘  
(직접 또는 비조합원  
들을 이용)

특히 소수노조의  
조합원들은  
괴롭힘에  
쉽게 노출됨

노조활동을 이유로  
한 괴롭힘은  
노동기본권을 부정  
한다는 점에서  
심각한 문제임

## 괴롭힘을 강화하는 업무환경

수직적 의사결  
정 구조 /  
내부 문제제기  
는 오히려 2차  
피해 양산

간접고용, 복잡  
한 업무체계  
등은  
가해자를 중층  
적으로 형성

괴롭힘이  
조직적으로 은  
밀하게 강화되  
는 방식으로  
확산되는 경향

## 직장내 괴롭힘에 대한 대응실태

직장내 고충처리기구는 사실상 유명무실

괴롭힘 과정에서 제대로 대응하지 못했고  
해고에 이르러서야 법적 대응

정신적 스트레스에 대하여 산재 신청할 생각을 못  
하거나 실효성이 낮다고 판단

괴롭힘을 인권 문제로 접근하고 고민하면서도  
인권위원회 등에 도움을 요청하지 않는 경향

## 직장내 괴롭힘에 대한 규제 필요성

괴롭힘이 심각한 수준에 이르러서야 비로소 대응하는 실태

실효성 있는 법적,제도적 장치가 거의 없기 때문

괴롭힘이 심화하기 전에 제도적 개입이 필요함

괴롭힘을 예방하고 구제하는 독자적인 제도적 규제가 필요함

직장내 괴롭힘은  
노동 인권을 침해하는  
중요한 사회 문제입니다!!!

## 우리 사회 ‘직장내 괴롭힘’ 실태 : 직장갑질 119 제보 사례

▣ 전수경 (직장갑질 119 스태프, 노동건강연대)





# 한국사회 직장인의 자화상

## - 괴롭힘 당하는 이들, <직장갑질119>를 찾다

■ 전수경 (직장갑질119스태프·노동건강연대)

속상하고 눈물 내네요=> 남편의 상사가 부하직원들 앞에서 이유같이 않은 이유로 모멸감을 주며 언어폭행 => 00약을 안 먹어도 관리가 되던 남편은 00이 치솟아 약을 복용 => 남편은 '사람들이 왜 살인을 하고 자살을 하는지 공감이 간다' 고 했어요 => 회사 세무조사를 받느라 12시퇴근, 토일근무, 남편의 팀원들은 최고의 고과를 얻고 => 0장이던 남편은 팀원으로 강등되고 괴롭히던 상사는 잘렸습니다 => 남편이 불쌍합니다, 그 상사놈을 제가 죽이고 싶습니다 => 저희는 흡수저라 이를 악물고 회사를 다녀야 합니다 => 너무 억울한데 어디다 말할 데가 없었습니다, 이곳에 글을 쓰고 나니 좀 속이 후련해 지네요

두아이를 키우는 한부모여성가장입니다 => 첫 직장에서 어린이집 혜택 보려고 서류 떼려고 하면 '내가 이래서 복잡한 사람은 안 쓰다니까, 아 귀찮아' => 지금 직장은 막말명령, 손가락으로 눈을 찌를 것처럼 찢러대고, 숨도 못 쉴 것 같아 => 필요한 물품을 신청하면 '내가 뭔데', 남자들이 욕박지르면서 핏대 올리는 것은 죽을 것 같이 무섭고 => 최저급여가 넘으면 신고도 안 되고, 급여가 오를수가 없게끔 조정하는 머리좋은 사람들을 힘없는 내가 어떻게 이기겠는가 => 정책들이 대기업 공기업만 강제이고 중소기업들은 선택사항이 많은 사장위주의 법들 => 가난한 건 니 사정이고 내 고통은 내 것일 뿐 타인에게 이해되기를 바라는 건 사치란 걸 뼈저리게 알았다는 겁니다 => 제가 황실수설 신세한탄한 내용들이 갑질신고에 해당되는지 모르겠고 => 그냥 누군가에게 몽개인 나의 가슴을 조금 덜어 냈다는 사실이 기쁩니다, 읽어주셔서 감사합니다

2017년 11월 1일부터 2018년 1월 20일까지 오픈카톡 <직장갑질119> 와 [gabjil119@gmail.com](mailto:gabjil119@gmail.com) 페이스북으로 들어온 제보를 종합하면 145,757 번의 대화와 연인원 12,287이 오고 갔다. 제보 건수는 3,841 건이다.

### <직장갑질119 오픈카톡방의 닉네임들 (초기 1주간)>

돈때머지마라 / 곧 퇴사예정 / 이사에게 복수를 / 이케나라냐 / 힘들다 / 풍전등화 / 갑질극혐 / 퇴사라는꿈 / 힘듀러 / 도와주세요 / 을오브을 / 갑질청소기 / 디자인노비 / 입사지옥 / 쉬고싶은 / 야근덕후 / 몸도마음도언제나겨울 / 포괄임금제로 야근수당 못받나요 / 헬한림대의료원 / TT.TT / 헬직장탈출 / TT.TT / 돈내봐 / 도와주세요 / 을of을 / 갑질적폐청산 / 바뀔꺼야 / 사필귀정 / 갑질근절 / 갑질제책써~ / 갑질시러 / 평촌한림대꼬리자르기 / 갑질노노 / 힘들어 / 이직준비중 / 제발! / 한림공화국 / 을중을 / 18 갑질 척결!! / 힘없는직원 / 지만잘났어 / 화난다 / 워킹맘간호사 / 뽕심스트레스 / 이민이 답인가? / 직장언어폭력 / 쑈쑈쑈 무릅이 / 죽을꺼 같습니다

〈직장갑질119 오픈카톡방의 대화키워드〉

의미	키워드	초기1개월 검색결과(건)
괴롭다	괴로+괴롭	71
싫다	싫다	9
힘들다	힘들	192
미치겠다	미치	10
인신공격	인신공격	7
더럽다	더러+더럽	30
모욕감	모욕	47
눈물	눈물	12

〈유형별 전체통계(오픈카톡+이메일+기타)〉

유형	내용	오픈카톡	이메일	기타	계	비율
임금	임금을 떼었다(수당, 포괄임금제, 시간외수당 체불 등)	898	407	9	1314	24.0%
노동시간	휴게시간, 야근강요, 많이 일한다. 휴일에 일한다.	354	104	5	463	8.5%
휴게	연차휴가 없거나 출산휴가, 육아휴직을 통제	294	129	5	428	7.8%
인사이동	일방적인 발령을 받았다.	126	64	0	190	3.5%
징계.해고	사소한 이유로 징계(해고)당했다.	313	172	5	490	8.9%
성폭력	성희롱, 성폭력을 당했다.	102	36	0	138	2.5%
근로계약	근로계약서 안 쓴다. 근로계약서에 부당한 내용이 있다.	163	39	1	203	3.7%
취업규칙	회사 규정을 일방적으로 개악했다.	120	16	1	137	2.5%
산재	일하다 다쳤는데 내 돈 내고 치료했다.	76	37	0	113	2.1%
고용보험	실업급여 받을 수 있다.	89	19	0	108	2.0%
직장내 괴롭힘	따돌리고, 괴롭혔다. 상사 또는 동료 때문에 힘들다.	540	280	5	825	15.1%
비정규직	직원인줄 알았는데 개인사업자, 수습, 시용, 알바, 계약직 차별	109	39	1	149	2.7%
법적절차	회사편인 근로감독관, 합의 중용한 노동위원회	76	14	0	90	1.6%
기타		581	245	4	830	15.2%
합계		3841	1601	36	5478	100.0%

〈월별 이메일 제보 통계(2017년11/01 ~ 2018년01/20)〉

유형	내용	11월	12월	1월	계	비율
임금	임금을 떼었다(수당, 포괄임금제, 시간외수당 체불)	129	94	184	407	25.4%
노동시간	휴게시간, 야근강요, 많이 일한다. 휴일에 일한다.	54	21	29	104	6.5%
휴게	연차휴가 없거나 출산휴가, 육아휴직을 통제	62	34	33	129	8.1%
인사이동	일방적인 발령을 받았다.	28	16	20	64	4.0%
징계,해고	사소한 이유로 징계(해고)당했다.	73	74	25	172	10.7%
성폭력	성희롱, 성폭력을 당했다.	19	13	4	36	2.2%
근로계약	근로계약서 안 쓴다. 근로계약서에 부당한 내용이 있다.	15	9	15	39	2.4%
취업규칙	회사 규정을 일방적으로 개악했다.	7	0	9	16	1.0%
산재	일하다 다쳤는데 내 돈 내고 치료했다.	16	14	7	37	2.3%
고용보험	실업급여 받을 수 있나.	8	4	7	19	1.2%
직장내 괴롭힘	따돌리고, 괴롭혔다. 상사 또는 동료 때문에 힘들다.	134	102	44	280	17.5%
비정규직	직원인줄 알았는데 개인사업자, 수습, 시용, 알바, 계약직 차별	14	12	13	39	2.4%
법적절차	회사편인 근로감독관, 합의 중용한 노동위원회	6	2	6	14	0.9%
기타		111	87	47	245	15.3%
합계		676	482	443	1601	100.0%

## 1. 워라밸?

온라인 세상에서는 ‘워라밸(Work and Life Balance)’을 말하지만, 현실의 ‘워크’는?

노동자는 최저임금 위반처럼 최저의 생계비를 받지 못할 때만 구조요청이 가능하다. 이마저도 어렵다는 한숨과 제보가 많긴 하다. ‘라이프’는? <직장갑질119>의 문을 두드리는 이들에게 ‘라이프’의 의미는 무엇일까. 자유가 없고, 개인이 없는, 직장의 인질로서의, 산업사회를 떠받치는 기계적 신체로서만 존재의 가치를 인정받는다고 해야 할까. 그래도 이 정도까지는 산업사회의 ‘라이프’ 정도는 되는 것 같은데, 막상 직장. 직장인들이 스스로를 호명할 때 사용하는 어휘들은 노예, 노비 같은 봉건시대의 언어일 때가 많다.

지식산업, 문화산업, 돌봄산업의 노동자들 다수가 <직장갑질119>의 문을 두드리는 것을 보면, 한국사회 노동자의 사회적 지위는 자본주의와 산업의 발달단계와 무관하게 신분제

사회에 고착되어 있다.

특별히 눈에 띄는 것은 사람을 경제의 부속품, 기업 조직의 부품 정도로 ‘취급’ 하는 사회의 의식과 무의식, 기업 내부의 구조적, 개인적 합의(?)가 강고해 보인다는 점이다. 규모의 대소와 무관하게 고용당한 이들, 일하는 이들을 사람이 아닌 부품으로 취급하는 의식, 문화는 기업의 지배자들에게만 있는 것은 아니다. 고용한 이를, 노동자를 감정과 영혼을 박탈당한, 또는 자진반납한 기계로 간주하는 문화는 개인이 저항하기 어려운 사회적 압박과 합의마저 있어 보인다. 여기에 군사주의, 위계·서열, 나이, 남성 같은 고정값을 더하고 곱하면, <직장갑질119> 로 쇠도하는 대부분의 직장갑질, 직장내 괴롭힘을 설명할 수 있을 것이다.

정부가 노동자에 대해 할 수 있는 법적 구제는 ‘위라벨’의 ‘워크’에서도 최저선에 해당되는 경제적 불이익만 찾아내고 들고 올 수 있다는, 그것만 문제 삼을 수 있다는 제도적 울타리를 친 것도 이와 같은 사회적 압박을 배경으로, 정부의 힘만으로는 바꾸기 어렵다고 말할 수 있는 핑계가 충분하기 때문 아닌가.

촛불 이후 시민들 개인의 의식과 수준을 수십년 강고한 국가시스템과 그 이익향유자들이 따라가지 못해서 겪고 있는 지체현상, 갈등과 충돌을 우리는 날마다 뉴스로 보고 있다.

직장 역시 그러하다. 고용된 이들은 개인이라는 고유한 정체성, 인권의식, 인격을 지켜내기 위해 분투하고 있는데 집단으로서 기업조직, 직장 내부의 민주주의 수준은 저열하기 그지없다. 기업과 정부가 한 발이라도 나아가기 위해서는 임금, 수당에서 멈춰 있는 한국사회 직장인들, 고용된 이들, 일하는 이들이 흩어진 개인으로서 겪고 있는 고난에 대해서 더 많이 더 크게 말해져야 한다.

## 2. <직장갑질119>에 특별히 많은 제보·상담이 들어온 직종에 대하여

초반에 많은 제보가 들어온 직종에 간호사, 보육교사가 있다. 병원직장과 간호사의 문제는 최근 상대적으로 알려지고 있는 편이지만 보육교사의 피로운 현실은 아직 공론화되지 못하고 있다. 국공립어린이집 교사 들은 <직장갑질119> 상담창구 초기에 거의 ‘도배’ 되다시피 상담이 쏟아져 들어왔다. 국공립 어린이집 교사들의 사례는 뒤에 첨부한 괴롭힘 사례에 실지 못하였기에 여기 따로 언급하고자 한다.

정부의 보육시설 지원 확대에 따라 국공립으로 전환된 어린이집 교사들이 처한 어려움은 유사한 패턴을 갖고 있다. 연말 연초에 교사들의 재계약에 대해서 원장이 전권을 갖는다.

원장은 마음에 들지 않는 교사를 은밀하게, 지속적으로 ‘갈구고’ 다른 교사들과 분리되도록 작업을 한다. 아이들의 사고 같은 부모들이 민감한 영역을 확대하여 문제 삼기도 하고, 아이들에 대한 교육의 질을 걱정하는 양하며 해당 교사를 공개 평가하거나 모욕을 준다. 교사의 외모나 옷차림, 사생활을 끌어와 아이들 교육과 연관 짓는다. 그 교사의 출신 학교 후배들이 계속 취업을 해야 하는데, 당신이 그 평판을 깎아내리고 있다고 협박하기도 한다.

상담을 하는 어린이집 교사들이 제기하는 구조적 문제는 어린이집 원장들이 국공립어린이집에 지원되는 돈을 ‘눈먼돈’ ‘원장 개인돈’ 으로 전용하는 범죄적 상황에 대해서 감추고 싶을 때, 그것을 문제제기하는 교사에 대한 괴롭힘을 시작한다는 것이다. 어린이집 시설을 개인 주택처럼, 밤이 되면 원장의 가족들이 어린이집에 들어와 생활한다는 제보가 있을 정도였다.

국가의 관리감독이 단지 못하는 제도의 빈틈을 파고들어 이익을 도모하는 어린이집 원장들이 보육교사 괴롭힘의 주범이 된 것이다.

### 3. <직장갑질119>를 찾는 개인들에게 상담의 의미

#### 1) 사람은 말할 수 있는 곳이 필요하다

- 제 얘기 들어주셔서 감사합니다.

#### 2) 구조를 바꾸고 싶은 개인의 발언대

- 제가 퇴사까지 한 마당에 이런 메일을 드리는 것은 직장갑질 사례로 데이터가 남았으면 하는 바람과 직장내 근로감독 시스템에 문제제기를 하기 위함입니다. 내부고발도 불가능하고 윤리위원회도 없는 작은 직장 내에서의 인권교육과 감시시스템도 새롭게 이뤄져야 한다는 이야기를 하고 싶어서입니다.
- 퇴사하지만 악습을 없애기 위해서 제보를 함, 음지에 있는 사람들 목소리에 귀 기울여서 감사하다.

### 3) 가족이 겪는 어려움에 대하여 문을 두드립니다

- 업무 스트레스 심각하여 사직 상담하려 한다는 딸을 보며 두드려봅니다.
- 취직이 어려운데 공공기관이면 좋은 것이다, 어느 조직이나 그런 불합리한 상사는 있다, 네가 최선을 다해 일한다면 너의 능력을 인정해 줄 것이다 라고 동생을 달래고 위로한 것이 후회됩니다.
- 부모능력 밖이라 도와줄 수 없는 안타까움에 조언을 부탁드립니다.
- 이것이 바로 사회다, 네가 할 수 있는 것은 아무 것도 없다고 부모님이 말씀하셨습니다.

### 4) 내부고발의 성격

- 언론에 제보된 장기자랑, 재롱잔치 영상 가운데는 직장갑질119를 통해 들어온 제보가 다수
- 중앙부처를 상대로 한 내부 조직원의 제보
- 공공기관 연구원, 사회적으로 성추행 및 고용에 관계된 권력행위에 대한 이슈가 많아 연구원에서도 성희롱상담실이나 고충위원회가 결성되는 등 개선을 위한 노력이 엿보였습지만 실제 작동하지 않아, 실적보고용 상담실이었습니다.

## 4. 열고 흐린 대안의 모색

- 1) 가족이 제보를 하는 경우가 자주 있다. 자녀가 형제, 부모가 겪는 직장내 괴롭힘에 대해 가족들은 ‘사회생활이 그런 것이다’ 라고 하거나 적절한 네트워크를 찾지 못하여 개입하지 못하는 경우가 있다. <직장갑질119>는 익명성, 접근성이 높기에 당사자가 아니어도 제보할 수 있겠다는 안도감을 준다. 직업과 경제생활에서 가족 중심적 관계, 가족 의존도가 높은 경향이 있다. 직장 조직 내부에 대한 개입, 제재방안 만이 아니라 성인교육, 시민교육으로 직장내 민주주의, 직장내 괴롭힘에 대한 인식, 교육이 필요해 보인다.

2) 다섯 개의 키워드

- 돈 때먹지 마
- 욕하지 마
- 때리지 마
- 약속 지켜
- 몽치자

‘몽치자’의 전 단계로서 ‘말하자’를 추가할 수도 있겠다.

3) 익명을 보장할 수 있는 최대한의 방안을 찾아야 한다

## 5. 직장내 괴롭힘(1) - 단발적으로

성별 (연령대)	직장	고용 형태	유형	상황	대응
	0등교사	정규직	군대놀이계급(*당사자의 말)	교사 연수에서 0립0등교사가 욕설, 술을 못 마시는데 강요, 인사 똑바로 해라, 선생 자격없다, 형이라고 해라	사과요구, 고소하고 싶음,
	제0		업무과실관련 욕설	상사가 업무과실을 지적하며 욕설, 회사대표에게 제출하려고 녹음	
	000 케 어		고객의 욕설	점점이 늦어지자 고객의 가족이 전화하여 일을 그만두라 서비스직이 뭔지 모르냐 욕설, 반복적 전화	사과받고 싶다
	000 트레이너		000대표의 겁박	퇴사를 하려 하자 돌변하여 구두계약에서 존재하지 않은 개인대출 등 강요. 자진퇴사를 막고 언어폭력, 거친 행동. 없는 사실을 더 붙이며 임금지급을 미룸.	협박 폭행죄로 경찰서에 가려고 하는데 입증의 총체적 어려움
	00 급식00업체		00장의 폭행	00물품 구매 위해서 00장과 지방출장, 계약체결 후 음주과정에서 00장이 욕설, 그만마시고 들어가자고 하니 ‘상사가 말하는데 말을 끊네’ 하면서 소주병으로 머리를 때리고 주먹으로 강타, 도망을 가도 쫓아오면서 계속 구타. 앰블런스로 병원에 감. 그 후 사장은 ‘회사생활을 못한다’ 인성적 결함이 있는 것처럼, 맞을 만하니 맞았을 것이라고 대응, 입원한 피해자가 경위서작성을 강요.	가해 00장은 계속 근무중이며 내용증명을 보냈으나 회사는 조치가 없음
				상사 미팅 후 ‘머리를 장식으로 달고 다니냐’ 언어폭력.	법적대응 할 수 있나

성별 (연령대)	직장	고용 형태	유형	상황	대응
	OO 보조금 000 단체			43page 분량의 인쇄물 제작 중 6page상당의 문장 누락 인쇄, 재인쇄 비용을 담당직원에게 배상강요. 상사가 '빌려줄게' '직장놀러다니냐, 월급안줘도 될까' 폭언	
	방O작가		상사 피디의 횡포	편집에 대한 이의제기를 하자 같은 외주업체 피디가 화장실도 못 가게 하고 12시간휴게. OO바닥은 줍다는 말을 듣고 물어둠.	시효가 지났지만 기록으로 남기고 싶어 제보
	000		누명을 씌우고 반성없는 조직	직원에게 빈 물병을 던지는 폭행을 한 가해자로 지목되고 보직을 박탈당함. 이의제기와 전면000 촉구하여 회사로부터 무혐의 판정을 받음. 회사는 나에게 억울하겠지만 업무에 매진하라고 함	회사 말대로 참고 넘어가야 하는가.
				회사내 폭행으로 나홀로소송중, 폭행으로 인해 장기간 정신과진료. 회사에서 가한 따돌림, 폭행, 퇴사강요에 대하여 산재가 가능한가	일부승소라도 가능한지 청구원인을 검토해달라

## 6. 직장 내 괴롭힘(II) -조직적 지속적으로 보이는 경우

성별 (연령대)	직장	고용형태	유형	상황	대응
	OO사		조직문화적 괴롭힘	근속이 긴 특정인이 상시적 외모비하, '화장실은 왜 항상 그 칸을 쓰냐' 가족 문제 등 사생활침해 발언을 하고 타부서 팀장이 있는데도 그 업무까지 컨펌하는 월권을 갖고 있음. 익숙한 사람들에게선 좋은 회사로 보이지만, 새 사람들에게선 가족같은 관계가 힘든 회사. (박봉에 월차도 근태관리도 없는 회사임)	다른 상사에게 말을 하니 '사람마다 고칠 수 없는 단점이 있다' 고 답변을 함
	000판매사		강압적업무 지시 퇴사강요	상급자가 인격모독 언사, 허위사실 유포 후 강제퇴사, 보직변경 후 적응기간 없이 강압적 업무지시.	본사에 구체요청 하니 가해자를 '제어할 수 없다'
	간호사 (OO병원)		조직문화적 괴롭힘 과중업무강요	높은 노동강도, 업무스트레스, 직장내 폭언. 로테이션 원티드 하면 '갈굼'을 각오해야.	입사3개월간 악몽, 숙면을 못함
	OO부품 설계OO		조직문화적 괴롭힘 퇴사 강권	말로 타일러도 될 일을 쥐잡듯이 잡고, 언어폭력, 눈치만 보며 창살없는 감옥. 집단 따돌림 시작, 부서인원 14명 중 10명 가담해 나를 투명인간 취급.	집단따돌림과 부당해고를 고발하고자 함

성별 (연령대)	직장	고용형태	유형	상황	대응
	방O작가		성희롱	성희롱 녹취 등이 있으나 구체적 증거로는 부족하다고 들음	방송사를 인권위가 조사희망
	공O기관		상사의폭력	00년도에 회식도중 상사가 맥주잔을 던졌으나 직원들이 목인한 후 상사가 지속적 험담, 인격모독. 사내부부이니 한명은 퇴사압력, 부부 가운데 여성에게 폭언과 비아냥 수 년째 지속	00년도의 행동은 살인미수, 아비하고 더러운 짓이므로 사과받고 싶다
	물류		퇴사강요	욕설, 인격모독, 모멸감을 줌. 이 때문에 병가를 사용 후 복귀하니 생활이 어려울 정도의 기본급 업무만 배당, 실책을 조롱, 면박.	사직을 앞두고 상사를 처벌하고 싶다
	시OO업체	계약직	상급자의 권력남용	OO조장이라는 자리를 임의로 만들어 조장의 횡포. 점심시간5분 늦으면 사유서제출, 출석부 글씨 오타나면 시말서 제출, 다리 벌리고 앉아있다고 여직원 혼계. 아버지49세에 가는 직원에게 제사상 사진을 제출 강요	OO 조장의 행태가 적법한 것인가 알고 싶다
	O립OO단 연주자		상사의 권력남용	OO자의 모욕적인 발언, 자존심도 없냐 둔하다 샷대질, 왕따, 인격살인, 모욕	시 OO 과에 제보 예정인데 자료가 충분한 것인지 검토해 달라
	간호사(OO 병원)		병원장의 자의적 경영 운영	마음에 들지 않고, 아부를 안 하면 압박 주고 모욕감, 해고, 센스가 없다, 병원장 타입이 아니라고 해고.	경력25년차인데 수습 3개월 후 해고
	OO관리사무소		OO관리OO의 권력남용 횡포	미움을 사면 폭언, 막말, 욕설, 회장으로 부터 끔찍한 일과 경험을 당해 5개월째 신경정신과 치료 중.	살 수 있게 도와주세요, 처벌받게 도와주세요
	간호사(OO 병원)		조직 문화적, 상사의 권력남용	수간호사에게 건의사항 전달 후 '분위기가 안 좋다' '저렇게 하는 게 맞는거야?' 비난이 시작됨. 나는 부서원들에게 사과를 하고 다님, 수간호사는 지속적 면담 거부, 투명인간이 되어감. 전체회의에서 처음 보는 공지메일 설명을 요구하며 수간호사가 '하고 싶은 말 다하면서 왜 말을 못하나' '너는 이것밖에 안 되냐' 모욕. 잠도 잘 수 없고 눈물만 나고 우울, 생각에 미칠 것 같아, 자살충동	자료 및 녹음은 소소하게 준비, 신상이 밝혀지지 않았으면 하고, 어찌 해야 할지 문의함
	OO차OO업체 11년차		과도한 업무감시	생산사원들을 감시할 목적으로 CCTV를 설치, 제품불량 발생하면 CCTV를 되돌려 해당사원 시말서를 쓰고 징계함	노조를 하고 설립하고 싶으나 선뜻 나서지 못해 분통하다
	OOO 보험 상담센터 관리자	무기계약직		원청사 담당자가 관여도가 높아지면서 있는 사람을 없는 사람으로 취급함. 허수아비가 되어감, 팀원들에게 무시당하고 무능력한 사람이 되어감, 억울, 우울증, 악몽,	우울증 치료중인 데 산재인정을 받고자 함

성별 (연령대)	직장	고용형태	유형	상황	대응
	IT회사		조직문화. 상사, 연장자의 폭언 - 제보- 불이익 악순환	다년간 폭언, ‘어디서 쪼개냐’ 고성, 회식참석이 어려운 직원에게 ‘*발 장난하냐’ ‘두고 보자’ 대체휴무사용을 수년째 막아옴. 직원의 휴가사용 여부를 상사 개인의 인권한으로 인지, 이 문제를 보고받은 탐장역시 ‘조직에서 보호해줄 것 같냐’ 조직 내에서 문제 삼게 되면 ‘가해자 피해자 모두 회사를 나갔다 잘 생각해라’	대기업이기에 OO 경영차원의 힘회동, 성희롱 예방노력이 있으나 실제로는 제보자에게 보복이 예상되는 상황, 법률적 지원 등 문의.
	OOO교재회사			촉망받는 직원으로 단기간 승진 하던 중 ‘너 요새 일 안한다매’ 특별한 이유 없이 업무배제가 시작, 수개월을 버티다 퇴사하였으나 회사 인사팀에서 ‘OOO인건비 사용비용 관련 인사위원회’에 참석요구, 불참시 사직처리 안될 것이라고 협박. 이유는 알 수 없으며 사장이 ‘누구든 나를 기분 나쁘게 하면 소송을 해서라도 죽여버린다’ 고 내게 말함	회사에서 근무기록 등을 모두 지웠을 것 같은데 이 자료가 없으면 노동부 진정을 할 수 없다.
	OO회사			출고가 지연되는 상황이 되자 사장이 책상을 발로 차고, 파일을 주먹을 내려치고, 욕설, 폭언. 사장 주먹에서 피가 날 정도였음. 평소 남자직원들에게 욕하고 물건을 던지던 사장이 여자직원에게도 폭력적 행동을 시작함	사직서를 냈으나 인수인계자를 구하지 않을 것처럼 보여서 퇴사가 안 될까봐 걱정됨
	OO연합회 산하 OO연수원	정규직	계약직원들에 대한 정규직들의 폭언을 제보	일용 직원에 대한 정규직의 성추행으로 일용직이 그만둠. 그 자리에 무기계약직들을 채용한 후 생리휴가를 내면 ‘생리대를 보여달라’ ‘돌아가면서 임신하라’ ‘멍청해서 피임을 못하고 임신’ 이라는 폭언. 정규직이 아닌 계약직이 퇴사하였음	나는 정규직이고 노조도 있어서, 직접피해자는 아니지만 화가 나서 제보한다
	OO기관 산하 OO원	시한부 무기 계약직-> 사업비 끊어지 면계약 종료		직속상사 성추행으로 괴로워하는 동료의 문제를 내부고발 후 계약이 어려울 것이라는 말을 들음. 피해자는 OO원을 그만두었고, 더 이상 문제삼지 않고 있음. 내부 고발한 나에게 가해자는 회의 때마다 ‘잘못을 인정하느냐’ 추궁하고 내가 ‘죄송합니다 잘못 했습니다’ 라고 해야 회의가 끝남.	조직원수가 적어서 제보자색출이 너무 쉬움. 어떤 불합리도 견디려면 견디겠다, 나는 일하고 싶음. 남은 OO개월 무엇을 준비해야 하나
	OO기업		남성상사의 성추행 성희롱	노래방 동행강요, 불합리한 업무지시, 남성상사의 행동이 나에게 대한 타 직원들의 따돌림을 유발함	막막하고 명확해 보이지 않는 상황들이 계속됨

성별 (연령대)	직장	고용형태	유형	상황	대응
	패스트푸드		점주의 횡포	알바에게 00년 육설, 고객 앞에서 질타하고 인격모독. 사직서를 낸 후 자재 수백만원어치와 현금 수천만원을 찾아내라고 압박. 이를 해결하고 이직한 후 패스트푸드점 월급을 받기로 한 날이 되니 점주가 연락해서 추가서류작업을 요구, 작업 수당을 약속받고 작업을 해줌. 3개월 후 법원에서 부당이득금 반환 소송이 옴. 이 문제를 해명하고 해결하자 점주는 내가 일하면서 수개월간 식사로 먹은 패스트푸드 점심을 특수절도로 고소 통보	
	방송작가		불안정한 고용형태, 피디의 전횡	이유를 모른 채 수명의 작가가 오랜 기간 일한 프로그램에서 해고됨. 피디가 '내 말 안 들으면 잘라버린다, 내 편만 들어라' 평소 말해 옴. 피디가 일찍 참석하라고 지시한 회식에 늦자 해고된 것으로 추정.	노동자성 인정, 퇴직금 요구 등 하고 싶지만 문제제기를 할 경우 재취업 어려움, 정규직들의 적의가 두려움
	OO 관리직		개인적 조직적 문제 중첩	직원내부 의견충돌 후 '니가짓게 뭘 아냐' '이런 식이면 같이 못하지' '너는 사람취급을 안 한다' 그 후 상대 국장이 나를 폭행, 징계위원회 회부를 요구했으나 대표가 거부. 퇴사 후 같은 업종의 타 OO에 재취업이 결정되었으나 20분 후 채용을 취소한다고 연락이 옴.	
	서비스업		과도한 감시	도난예방과 사고를 방지한다고 설치하더니 CCTV가 하루종일 직원들을 감시. 폰을 보거나 앉아있거나, 잠시라도 TV를 보면 근무태도에 대해 공개 독방에 올리고, CCTV 캡처 화면을 단체독방에 유포	스트레스로 참을 수가 없음. 신고 가능한가
	OOO 회사		채용을 빌미로 한 폭력	경력직 채용 합숙훈련 '교육 중 탈락해도 민형사상 이의제기 안한다' 서약서를 받음, OO공장 기름바닥에서 얼차려, 좌로굴러 우로굴러 같은 폭력, OO청소, 폭언 폭행. 교도소죄수 같은 생활을 20일 한 후 불합격 (합격통지가 안가면 불합격이라고 회사가 말함)	
	OO사		임금체불 진정 후 조직적 보복	OO부장 OO부장 근무 중 임금체불 진정을 함. 그 후 오지발령, 지노위 중노위 구제 판정 후에도 신입직원들에게 탄원서를 쓰도록 하여 복직을 막음. 회사는 행정심판 청구, 전직원 회의에서 빙으로 이름을 게시한 뒤 10여분 육설. 머리가 멍하고 가슴이 두근거리 잠을 못 잠	사용자처벌방안, 손해배상 가능한가

성별 (연령대)	직장	고용형태	유형	상황	대응
		실업 고교 재학중 입사		만 17세 입사 후 현재 19세근무중. 나이가 어리고 고졸이라는 이유로 무시당하고, 모욕. 몸이 아파도 직원들은 위로가 아닌 잔소리와 멸시, 모멸감. 우울하고 힘들다고 한다.	제보를 하게 되면 자녀가 감당할 일들 때문에 ‘참아보라’는 말밖에 못하는 부모로서 제보함
			사장개인의 권력 횡포	직장내 호칭은 사라지고 사장이 야,니로 호칭과 씨0, 개00 욕설.‘버르장머리가 없다’ ‘꺼져라’ ‘돌대가리야’. 사장이 컵을 던져 치운 적도 여러 번 있음. 축의금, 부의금 등 사장의 개인적인 일정관리를 평일 주말 관계없이 해야 한다. 속옷주문, 아들공항마중, 장보기, 환전,로밍,강아지돌보기 등 경리인 나를 24시간 호출. 몸이 아파 조퇴한 날 아들의 물티슈택배에 문제가 생기자 사장이 전화해서 ‘니네 부모가 와서 수습하던지’ 폭언을 들은 후 퇴사하였다.	퇴사 후 노동부 방문하여 신고하려 하였으나 노동부에서 ‘이정도 내용밖에 없느냐, 임금체불, 돈 이야기 없느냐, 처벌하기 어렵다’ 고 듣고 음 (다른 문제가 많아서 사장이 최저임금이라도 지켰음, 노동부소장 날아오면 직원전체가 죽어난다)
	간호사		개인에 대한 낙인 조직문화적 괴롭힘	십수년 전 결혼날짜 잡고 임신, 그 일이 혼전임신으로 죄인으로 모는 분위기가 됨. 그 후 모르고 싸인한 문서가 임신나이트 동의서였고, 죄인 아닌 죄인으로 일을 해움 ‘태움’ 이라는 명목으로 동료, 상사들에게 모욕을 받으며 버텨움. 현재까지 15년차 간호사가 1,2년차 간호사 일을 하면서 그 억울한 마음이 풀리지 않아.	노동조합이 생겼지만, 밑바닥 있을 때 외면받은 상처와 학대가 풀리지 않아 가입을 안 함
	OO 시설 OO사		OO장과 가족의 횡포	김장하는 날, 마치는 날 OO장의 의견을 거스르고 조금 더 하려 하는데 같은 직원인 OO 아들이 ‘0발 그만하라고, 너만 일하나, 입 0어버리기 전에 그만하라’ 폭언, 2차로 다시 폭언과 함께 칼을 찾으며 주먹으로 모니터를 부숨. 이후 OO장과 아들은 병원에 입원한 나를 찾아와 사과와 협박을 반복.	고소, 피해배상 가능한가, 직원들이 증인을 서지 않을 것 같으면 대응책이 있다. 어디에 신고를 해야 하나.

## 〈직장갑질119〉 주요 활동일지

- 2017/11/01 직장갑질119 출범 및 직장인 대상 ‘직장갑질’ 여론조사 결과 발표
- 2017/11/07 직장갑질119 제보 봇물 보도자료 <#이거\_실화나> 발행
- 2017/11/07 한림성심병원 갑질보고서 제작 및 강병원 의원실 전달
- 2017/11/09 온라인 1호모임 [노동존중 한림성심병원모임] 구성
- 2017/11/12 직장갑질119 출범 10일, ‘21세기 시다들의 눈물’ 보고서 발행
- 2017/11/15 한림성심병원 갑질보고서 발행
- 2017/11/22 온라인2호모임 [병원 간호사-직원 노동존중모임] 밴드 구성
- 2017/12/02 고용노동부 신뢰도조사 결과 발행
- 2017/12/06 [보고서] 직장갑질119, 30일의 기록 발행
- 2017/12/07 [오프행사] 가면무도회 진행
- 2017/12/12 [막내작가, 너의 이름은?] 막내작가 호칭 및 인식개선 설문조사 결과 발표  
(공정노동을 위한 방송작가 대나무숲, 직장갑질119)
- 2017/12/20 방송제작스태프 계약실태조사 자유의견 분석 결과 발표  
(직장갑질119, 방송계갑질119)
- 2017/12/20 온라인 3호모임 [어린이집 갑질 근절! 보육교사 모임] 구성
- 2017/12/20 온라인 4호모임 [방송계갑질119] 구성
- 2017/12/26 온라인 5호모임 [반월시화공단 노동권리모임] 구성
- 2018/01/03 : 새해 첫 제보 ‘최저임금 갑질’/ 슬기로운임금생활 <최저임금영역> 발표
- 2018/01/07 : 새해 첫 주(2-6일) 신고한 상여금·휴게시간·수당 등 49건 분석
- 2018/01/11 : <상품권 페이 지급 관련 SBS측 입장에 부처> 성명서 발표(방송계갑질119)
- 2018/01/22 : 최저임금 3주 통계(이메일 제보 77건 분석 보도자료)
- 2018/01/25 : [보도자료] 문재인 대통령님, 잘못 알고 계십니다! 발표  
(직장갑질119 보육교사모임, 공공운수노조)
- 2018/01/29 : 최저임금 위반 제보 <놀부회사> 명단 공개 기자회견
- 2018/2/1 : “함께 하니 쫓지 마” 직장갑질 119 100일 토론회 (서울시민청 바스락홀)



## 직장내 괴롭힘 예방 및 구제를 위한 개선방안

▣ 홍성수 (숙명여대 법학부 교수)





STOP!  
BULLYING

18.02.13. 직장내 괴롭힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회

# 직장내 괴롭힘

## 예방 및 구제를 위한

### 개선방안

숙명여대 법학부 홍성수 교수

#### 목 차 | 직장내 괴롭힘 예방 및 구제를 위한 개선방안

I.  
직장내 괴롭힘  
예방 및 구제를 위한  
기본 관점

II.  
직장내 괴롭힘  
예방을 위한 개선 방안

III.  
직장내 괴롭힘  
피해 구제를 위한  
개선 방안

| CONTENTS |

2

## I. 직장내 괴롭힘 예방 및 구제를 위한 기본 관점

### 1. 핵심 가치로서의 '인간 존엄'

- 예방과 구제를 위한 대응의 전제는 여러 요건에 따라 폭과 범위를 달리함  
- 규제기관의 지위, 규제의 내용과 구속력, 규제의 기능과 실효성
- 직장내 괴롭힘 정의와 대응 검토에 있어 '인간 존엄'을 핵심 가치로 상정  
- 국제인권문서의 인간의 존엄 규정, 헌법 제10조 제1문, 헌법 제32조 제3항
- 직장내 괴롭힘 문제 인식의 기본  
→ 인간의 존엄을 노동에서의 핵심가치로 상정하고 실현한다는 관점

3

## I. 직장내 괴롭힘 예방 및 구제를 위한 기본 관점

### 2. 직장내 괴롭힘에 대한 총체적 이해와 통합적 접근

- 학제 간 직장내 괴롭힘에 대한 대응방안과 접근 방식의 차이 존재
- 단일한 하나의 관점과 시각이 아닌 '통합적 관점'에서의 직장내 괴롭힘 접근
- 다양한 사실의 복합적 작용에 주목하고, 다양한 학문 분야에 기반한 정책적 기초, 다양한 관점에 따른 해결 방안 및 제도 고안이 필요함.

4

# I. 직장내 괴롭힘 예방 및 구제를 위한 기본 관점

## 3. 신속한 개입, 상호연관적이고 중첩적인 대응

- 대응 정책의 수립에 관한 유의할 사항
  - ① 직장내 괴롭힘 사건에 대한 신속한 대응
    - 행위가 지속, 장기화될수록 피해 심각성 강화
  - ② 상호 연관적 대응
    - 성희롱, 차별 등과 밀접한 관련을 가지므로, 각 영역에서의 상호적 접근과 연관성 중요
  - ③ 구제를 위한 수단의 중첩적 이해
    - 직장내 괴롭힘의 다양한 단면을 고려하여, 적절한 중첩적 구제가 필요

# II. 직장내 괴롭힘 예방을 위한 개선 방안

## 1. 직장내 괴롭힘 예방 교육의 실시

- 의의
  - 직장내 괴롭힘 예방을 위한 첫 번째 조치
    - 직장내 괴롭힘이 금지되는 행위임을 조직 내부에서 공유하는 것
    - 교육은 문화를 개선하는 기능

- 관련 법제 검토

사적영역	남녀고용평등법 (§ 13, § 3 ①, ②, § 39 ③)	직장내 성희롱 예방교육 연 1회 이상 (구제절차, 예방에 필요한 사항, 과태료 명시)
유사한 예	학교폭력예방법 (§ 15 ①, ②)	교육을 법정 의무로 규정 - 학기별로 1회 이상 실시 - 교직원 및 학부모 교육: 학기별 1회 이상 실시

- 개선 방안
  - 예방 교육의 법정 의무화
    - 강사의 자격조건 규정
    - 교육대상의 특성 반영
    - 사업주의 동기 유발

## II. 직장내 괴롭힘 예방을 위한 개선 방안

### 2. 직장내 괴롭힘 정책의 수립

- 의의
  - 직장내 괴롭힘 정책: 직장내 괴롭힘을 어떻게 보고 다루는지 담은 문서  
- 적절하게 수립된 정책은 조직 내 괴롭힘 발생을 방지하는 실질적인 수단
- 현황

	인권침해 예방 규약을 강제하는 법규범	성희롱 예방지침	직장내 괴롭힘
공적영역	X	양성평등기본법 성희롱 방지 조치 성희롱 예방지침	여성정책연구원 '직장내 괴롭힘 예방지침' 코트라 임직원 강령 '직장내 괴롭힘 금지조항'
사적영역	X	성희롱 등 인권침해 규율하는 행동규범	
외국	O	유엔 기업과인권 이행지침 직장내 괴롭힘과 폭력에 대한 기본관계 협정	

7

## II. 직장내 괴롭힘 예방을 위한 개선 방안

### 2. 직장내 괴롭힘 정책의 수립

- 개선 사항
  - 직장내 괴롭힘 금지 정책 선언
  - 직장내 괴롭힘 방지 지침의 제정

「일터 괴롭힘 대책 도입 매뉴얼: 예방에서 사후대응까지 서포트 가이드」  
최고경영자의 메시지에 포함될 수 있는 모범적 사례

- ✓ 일터 괴롭힘은 중요한 문제이다
- ✓ 일터 괴롭힘 행위는 용납하지 않는다
- ✓ 일터 괴롭힘 행위는 간과하지 않는다
- ✓ 일터 괴롭힘 행위를 하지 않는다
- ✓ 일터 괴롭힘 행위를 하도록 두지 않는다 / 방지하지 않는다
- ✓ 회사 차원에서 일터 괴롭힘 대처에 노력한다
- ✓ 수장 자신도 일터 괴롭힘 대처에 노력한다
- ✓ 올해 중점적으로 일터 괴롭힘 대처에 노력한다
- ✓ 종업원의 의식향상이 필요하다
- ✓ 일터 괴롭힘이 있다면 상담을
- ✓ 상담자 등에 불리한 대우를 하지 않는다
- ✓ 상담자 등의 프라이버시는 보호한다
- ✓ 인권 등의 존중

최고경영자의 메시지 예시

- ✓ 괴롭힘은 인권에 관련된 문제이며, 종업원의 존엄에 상처를 입혀 일터 환경 악화를 초래하는, 묵과할 수 없는 문제입니다.
- ✓ 단언컨대 당사는 괴롭힘 행위를 용납하지 않으며, 모든 종업원이 서로를 존중할 수 있는, 안전하고 쾌적한 일터 환경 만들기를 위해 대처해 나가겠습니다.
- ✓ 이를 위해 관리직을 비롯해 전 종업원은 연수 등을 통해 괴롭힘에 관한 지식과 대응 능력을 향상시키고, 그러한 행위를 발생시키지 않고 용납하지 않는 기업 풍토 만들기에 유념해주시시오.

8

## II. 직장내 괴롭힘 예방을 위한 개선 방안

### 3. 직장내 괴롭힘 예방을 위한 정부의 역할

- ① 직장내 괴롭힘 전담 기구의 설치, 기본계획의 수립 및 실태조사
  - 관련 부처에 전담기구 설치
  - 중앙정부 차원의 기본계획 수립과 광범위한 실태조사
- ② 정책 수립을 위한 협의체의 운영
  - 부처 간 협의체, 부처-관련 전문가-노사 간 협의체 등 운영 필요
  - 일본 후생노동성의 사례: 「직장 이지메·괴롭힘에 관한 원탁회의의 보고」, 「직장의 파워하라스먼트 예방·해결을 위한 제언」
- ③ 직장내 괴롭힘에 대한 홍보, 감독 및 관행 개선 노력
  - 정책 실현을 위한 정책 홍보 (매뉴얼, 가이드라인 등 적용 가능한 자료)
  - 현행 법제를 통한 관리감독

9

## III. 직장내 괴롭힘 피해 구제를 위한 개선 방안

### 1. 사법적, 행정적 구제 수단의 개선 방안

- 1) 사법적 행정적 구제수단의 현황
  - 개관
    - 직장내 괴롭힘을 직접적으로 규율하는 법과 제도는 없음
    - 일반 민·형사·노동법적 구제수단 활용됨

10

### Ⅲ. 직장내 괴롭힘 피해 구제를 위한 개선 방안

#### 1. 사법적, 행정적 구제 수단의 개선 방안

▪ 구제수단의 현황

차별금지법	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장내 성희롱에 대한 구제: 남녀고용평등법, 국가인권위의 조사/구제절차, 지방노동관서 처리 절차</li> <li>장애인차별금지법상 괴롭힘에 대한 구제: 국가인권위원회의 권리구제, 법원 손해배상 및 적극적 조치</li> <li>기타 차별적 괴롭힘에 대한 구제: 국가인권위 차별적 괴롭힘 인정 사례 無, 비정규직에 대한 괴롭힘 행위는 노동위원회 구제 가능</li> </ul>
노동법	<ul style="list-style-type: none"> <li>집단적 노사관계법에 따른 구제</li> <li>개별적 노사관계법에 따른 구제</li> <li>산재보험법 및 산업안전보건법상 구제</li> </ul>
민사	<ul style="list-style-type: none"> <li>불법행위에 대한 손해배상청구:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가해자, 사용자</li> <li>- 재산상 손해 및 정신적 고통에 대한 위자료, 명예회복에 적당한 처분 등</li> </ul> </li> </ul>
형사	<ul style="list-style-type: none"> <li>형법상 범죄구성요건에 해당하는 경우 이에 근거한 처벌 가능</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>공익신고자보호법상에 따른 구제</li> <li>국민권익위원회 보호조치</li> <li>공공영역에서의 괴롭힘 행위: 국가 및 지자체 인권위 구제조치</li> </ul>

11

### Ⅲ. 직장내 괴롭힘 피해 구제를 위한 개선 방안

#### 1. 사법적, 행정적 구제 수단의 개선 방안

2) 한계

- 사후적 구제에 의존
- 노동자의 인격과 존엄을 침해하는 행위로서 직장내 괴롭힘 문제를 포착하는 데 한계
- 별도 입법 필요

12

### Ⅲ. 직장내 괴롭힘 피해 구제를 위한 개선 방안

#### 1. 사법적, 행정적 구제 수단의 개선 방안

##### 3) 사법적, 행정적 구제의 개선 방안

- ① 직장내 괴롭힘에 대한 산업재해 인정기준의 개선
- ② 경영전략으로서의 퇴출 목적의 괴롭힘 행위의 명백한 금지 선언
- ③ 입법적 개선방안

법에 필수적으로 들어가야 할 사항

- 목적: 직장내 괴롭힘에 대한 예방, 구제를 목적으로 하고, 노동에서의 인간의 존엄을 실현한다는 점을 목적조항에서 명문화함.
- 정의: 앞선 논의에서 확정된 직장내 괴롭힘 정의를 제시, 예시적 유형 제시도 적절함.
- 직장내 괴롭힘의 금지: 직장내 괴롭힘 금지의무 부과, 고액 등 제3자로부터의 괴롭힘에 대한 사용자의 보호의무도 포함
- 기업의 예방 교육 의무: 사용자의 실시와 노동자의 수강 모두 의무화, 하청노동자를 적용범위에 포함
- 국가의 의무: 기본계획 수립, 충실한 교육을 위한 지원 등
- 구제 기관과 절차: 구제체계 설정, 신청권, 입증책임의 완화
- 직장내 괴롭힘 발생시의 조치: 사용자의 의무로 규정, 격리와 사내 고충처리, 피해자 보호, 상담 등 제공
- 구제수단: 원상회복, 중지명령, 보호절차(분리 등), 보상, 신속한 구제를 위한 외부적 개입도 포함

13

### Ⅲ. 직장내 괴롭힘 피해 구제를 위한 개선 방안

#### 2. 사내고충처리 시스템의 개선 방안

##### 1) 사내고충처리시스템의 개괄

- 개괄
  - 고충사항: 근로조건 등에 관한 근로자 개인의 불만이나 애로사항
  - 근로자참여법상 고충처리제도

14

### Ⅲ. 직장내 괴롭힘 피해 구제를 위한 개선 방안

#### 2. 사내고충처리 시스템의 개선 방안

##### 2) 문제점

- 직장내 괴롭힘을 겪은 노동자들의 최초 대응 수단이나, 오히려 피해를 악화시켜 왔음.
- 고충처리시스템이 노사협의회에 근거함으로 인한 문제
- 고충처리시스템의 세부적인 절차와 방식이 근로자참여법에 규율되지 않음.
- 고충처리위원의 직장내 괴롭힘에 대한 인식 부족에 따른 문제

15

### Ⅲ. 직장내 괴롭힘 피해 구제를 위한 개선 방안

#### 2. 사내고충처리 시스템의 개선 방안

##### 3) 개선사항

- 고충처리제도를 30인 미만 사업장까지 확장
- 근로자참여법 개정
  - 산업안전보건법상 명예산업안전감독관과 유사한 명예고충처리위원을 외부에서 임명하여 1차조사를 담당
- 조직 내 고충처리 역량을 강화하는 조치 필요
  - 직장내 괴롭힘에 대한 인식 수준 제고를 위한 교육, 인력보강 등

16

### Ⅲ. 직장내 괴롭힘 피해 구제를 위한 개선 방안

#### 3. 직장내 괴롭힘 피해 구제 기구의 개선방안

- 1) 직장내 괴롭힘 피해 구제기구의 기능과 역할
  - ① 신속한 개입, 사전적 구제 (보호조치)
    - 사건에 직접 개입할 수 있는 구제기구의 권한에 대한 제도적 보장
    - 피해자의 구제기구에 대한 접근성 확보
    - 괴롭힘 행위 중단 가능한 다양한 수단 보유
  - ② 사실조사
    - 구제기관이 자료를 확보할 수 있는 권한 보장
  - ③ 실효적 구제를 위한 다양한 수단
    - 구속력있는 강제적 수단 뿐 아니라 권고, 조정 등 피해자에게 실질적 구제를 위한 권한 보장
    - 사전적 구제를 포함한 사후적 구제(상담 등) 피해 확대 방지 역할

17

### Ⅲ. 직장내 괴롭힘 피해 구제를 위한 개선 방안

#### 3. 직장내 괴롭힘 피해 구제 기구의 개선방안

##### 2) 각 기구의 기능과 역할 / 검토

	기능과 역할	각 기구에 관한 검토
노동위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공익위원, 근로자위원 및 사용자위원으로 구성되는 합의제 기관</li> <li>• 부당해고 및 부당노동행위 사건의 구제신청에 대한 심판의 기능을 수행함으로써 준사법적 성격</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사안에 대한 포괄적 접근과 통일적 판단 가능</li> <li>• 피해자의 접근성이 클 것</li> <li>• 괴롭힘 문제 판단 기준 마련</li> <li>• <b>부문별 위원회 마련을 통한 전문성 제고</b></li> <li>• <b>조사관이 역량과 권한의 강화</b></li> </ul>
고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일부 노동분쟁에 대한 구제 제공</li> <li>• 근로감독관의 기능과 밀접하게 연관</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로감독관이 다룰 경우, 기존의 행정·사법적 규제와 개별 사건의 구제 연동 가능</li> <li>• <b>근로감독관의 직무 역량 강화 필요</b></li> </ul>
국가인권위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권침해와 사인에 의한 차별을 조사하고 권고하는 기능</li> <li>• 필요 사안의 경우, 긴급구제 권한을 가짐.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 차별시정기구로서의 노하우와 전문성 확보</li> <li>• 다양한 구제방법 보유 및 합의 권고/조정/구제조치 권고/긴급구제조치 권고/홍보 등과 연동한 포괄적 대책 수립 가능</li> <li>• <b>권고에 기반한다는 문제</b></li> <li>• <b>입법을 통한 구제기관으로서 권한 확보 및 예산확충·전문인력 충원 필요</b></li> </ul>

18

STOP!  
BULLYING

18.02.13. 직장내 괴롭힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회

---

---

---

감사합니다

---

숙명여대법학부 홍성수 교수

## 토론

- ▼ **유정엽** (한국노총 정책본부 실장)
- ▼ **김수경** (민주노총 정책실 여성국장)
- ▼ **박진서** (한국경영자총협회 노동정책본부 법제1팀장)
- ▼ **황효정** (고용노동부 근로기준혁신추진팀장)
- ▼ **전형배** (강원대 법학전문대학원 교수)





# 직장내 괴롭힘 실태와 해결과제

Ⅰ 유정엽 (한국노총 정책본부 실장)

## 1. 개요

- ‘직장 내 괴롭힘’이 사회문제로 대두되고, 현 정부의 100대 국정과제에도 직장내 괴롭힘 문제해소가 노동존중 사회를 실현하기 위한 과제로 제시되었음.
- 직장내 괴롭힘과 갑질의 대표사례로 땅콩회항 사건이 있었으며, 육군대장 공관병에 대한 괴롭힘, 최근 검찰내 성폭력 가선 등도 ‘직장 내 괴롭힘’ 사례라고 할 수 있음.
- 우리 사회에서도 상급자의 직원에 대한 불합리한 지시, 과도한 업무부여로 괴롭히는 일이 빈번함. 반면 우리나라에서 이에 대한 법적 용어조차 정립되어 있지 못하여 직장내 ‘왕따’, ‘희롱’, ‘괴롭힘’ 등으로 표현되어 왔고, ‘직장 내 괴롭힘’이란 용어로 정리되고 있는 양상임.
- ‘직장 내 괴롭힘’이란 같은 직장에서 일하는 사람에게 직무상의 지위나 인간관계 등 직장 내 우위를 배경으로 적정한 업무 범위를 넘어서 정신적·신체적 고통을 주거나 또는 직장 환경을 악화시키는 행위를 말함.
- 최근 들어 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 사회적 관심과 국가인권위원회 실태조사 및 각종 연구용역의 진행 등은 직장내 괴롭힘 해소와 노동존중 사회실현에 기여하리라 기대됨.

## 2. 직장내 괴롭힘 문제의 심각성과 유형

- 일터에서 일어나는 직장 내 괴롭힘은 인격을 손상시키는 반인권적 행위인 동시에 일에 대한 의욕과 자신감을 상실하게 하고, 직장내 관계의 단절을 야기하며, 심지어 휴

직이나 퇴직 등 일자리를 포기하게 하고 죽음에 이르게 하는 무서운 결과를 야기하기도 함.

- 직장 내 괴롭힘은 직원 간의 문제로 그치는 것이 아니다. 생산성에 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 중요한 인력이 휴직이나 퇴직을 초래하게 되면 기업에는 큰 손실로 이어짐.
- 기업이 직장 내 괴롭힘을 방치하면 사용주가 민형사상 제재를 받을 수 있고, 기업 이미지 손상으로까지 이어질 수 있음.
- 우리사회에서 볼 수 있는 직장내 괴롭힘은 ① 해고대상자관련 구조조정형, ② 고용형태의 차이로 생기는 노무관리형(정규직-비정규직), ③ 과도한 성과주의에 따른 성과주의형, ④ 개인적 인성 문제형, ⑤ 노동조합 탄압형 등으로 분류될 수 있음.
- 지난 박근혜 정부와 보수정권하에서 저성과자 해고 및 노동조합 관리 통제적 노무관리에서 생겨난 직장내 괴롭힘의 대표적 유형이 “성과주의형”, “노동조합 탄압형”이라고 할 수 있으며, 정부가 2대 지침(저성과자 해고, 노동조건 일방변경), 단협 시정 명령 등 노사관계 개입 등으로 이를 부추겼다고 해도 과언이 아님.
- 대표적인 사례를 들면, 해고대상자에 대한 구조조정형 괴롭힘의 대표적인 사례로는 K사 구조조정 과정에서의 괴롭힘 사례를 들 수 있으며, 고용형태의 차이에서 생기는 노무관리형 직장 내 괴롭힘은 대표적인 직장내 고용상 차별이 주요원인이라고 할 수 있음.
- 성과주의형 직장 내 괴롭힘은 사무금융, 서비스직에 종사하는 노동자에게 흔히 발생됨.
- 개인적 인성문제 즉, 흔히 ‘꼰통 상사’에 의한 괴롭힘은 가해자의 인성만으로 발생하는 괴롭힘은 아니라 기업의 독특한 조직문화가 배경에 자리잡고 있는 경우가 많은데 이러한 기업의 경우 속칭 ‘군대문화’가 자리잡은 다음과 같은 특징을 보임.
  - i) 아래로부터의 의견을 내기 어려운 직장, 상급자가 반론을 허용하지 않는 직장, 상명하복의 서열질서가 분명한 전문직 집단의 폐쇄적인 직장문화
  - ii) 장시간 노동을 강요하는 노무관리가 있는 직장, 긴장을 강요, 일에 쫓기는 직장 :
  - iii) 페널티 중시형 : 실수가 허용되지 않는 직장
- 위와 같은 특징을 가진 대표적인 직장은 군대와 병원, 검찰조직 등임.
- 우리 사회의 노사관계에 있어서 가장 독특한 유형은 ‘노동조합 탄압형 괴롭힘’으로 대표적인 사례는 아직도 해결되고 있지 않은 ‘EG테크’, ‘청구성심병원’, ‘유성기업’, ‘갑을오토텍’ 사건 등임.

- 우리나라는 아직 직장 내 괴롭힘에 대한 통계가 없고 문제가 되었던 기업을 대상으로 체계적 조사도 없는 실정임. 이런 점에서 국가인권위원회의 실태조사와 연구는 매우 의미 있음.
- 우리나라의 직장 내 괴롭힘은 선진국보다 훨씬 심각할 것으로 예단할 수 있음. 이는 괴롭힘 문제를 야기할 환경적 요인이 크기 때문임. 비정규직 노동자 규모가 크고, 상하관계가 명확하고, 성과주의 경영전략이 사업장마다 확산되고 있으며, 노동조합 활동에 우호적인 기업이 많지 않기 때문임.

### 3. 외국의 사례와 우리의 과제

- 프랑스 노동법에서는 직장 내 괴롭힘 문제를 ‘정신적 괴롭힘’이라고 규정하고, 모든 노동자의 정신적 괴롭힘으로부터 보호받을 권리와 사용자의 예방의무를 규정하고, 가해근로자에 대한 사용자의 징계 의무 규정을 두고 있다고 함.
- 일본의 경우, 직장 내 괴롭힘에 특화된 법제화가 제대로 정비되어 있지는 않으나 정부 차원에서 실태조사를 하고 대책을 마련하고 있음. 후생노동성은 직장 내 괴롭힘 (power harassment)의 개념, 예방과 해결 방법, 모범 사례 등에 대하여 취업규칙 예시, 단체협약 예시 등을 담은 핸드북을 펴내기도 하였다고 함.
- 앞서 언급했듯이 우리나라의 직장 내 괴롭힘은 선진국보다 더욱 심할 것으로 충분히 가늠해볼 수 있으나 그럼에도 불구하고 직장 내 괴롭힘에 대한 정부차원의 조사나 정책이 아직 발표된 바가 없음.
- 이에 정부 차원의 실태조사는 물론하고, 근로기준법 등에 직장내 괴롭힘 금지 법제화, 산업안전보건법에 보건상의 조치로 정신적 위험에 대한 예방의무 규정 등을 도입하는 것, 산업재해 보상보험법에 괴롭힘으로 업무상 질병 판단기준을 마련하는 것 등이 필요함.
- 정부 차원의 직장내 괴롭힘에 대한 근절방침을 명확히 하고 근로감독과 예방에 적극적으로 나서야 함. 외국의 예처럼 정부의 직장 내 괴롭힘 방지 가이드라인, 모범 취업규칙 및 모범단체협약의 마련 등 직장 내 괴롭힘 방지를 다양한 조치를 강구해야 할 것임.



## 집단 노사관계로 해결해야 할 직장내 괴롭힘 / 성희롱

■ 김수경 (민주노총 정책실 여성국장)

직장내 괴롭힘을 노사관계에서 중요한 영역으로 고려해야 할 이유는 장시간 노동이 일상화된 우리사회에서 노동자들이 하루의 대부분을 보내는 노동 영역은 어느 공간 보다 인간의 존엄이 보장되어야 하기 때문이다. 또한 노동 영역에서 벌어지는 처우와 관계 맺기는 노동과정 밖 영역까지 영향을 끼치기에 노동자의 삶을 지배하는 중요한 요인이 되기도 한다. 그렇기에 노동자들이 일터에서 겪는 처우와 지위는 곧바로 사회에서의 처우와 지위를 형성하는데 영향을 끼치고 있으며, 우리가 직장내 괴롭힘을 사적 자치를 넘어서는 공동체적 조치가 필요하다고 주장하는 이유가 여기 있다.

직장내 괴롭힘을 현시기 노사관계에서 중요한 영역으로 고려하는 또 다른 요인은 양질의 일자리를 논할 때 임금, 노동시간, 적절한 휴가 여부가 기준이 되지만, 이에 못지 않게 인간의 존엄이 보장되는 직장 문화도 배제할 수 없기 때문이다. 가부장적이고 군사화된 위계적 조직문화와 여성과 소수자에 대한 차별이 있는 곳은 양질의 일자리라 할 수 없다. 청년여성들이 이직을 결정하거나 여성들이 출산과 육아를 이유로 경력 단절을 선택할 시에도 조직 문화는 임금과 노동시간 못지 않은 결정 요인이 되고 있다. 청년과 여성에게 양질의 일자리를 제공하는 것이 총노동에서 화두가 되고 있는 현시기에 괴롭힘과 차별이 없는 일터를 마련하는 것은 일자리 정책의 중요한 과제중 하나가 될 것이다.

페미니즘이 전지구적으로 화두가 되고 있는 지금, 노동과정에서 겪는 성차별과 인권 침해에 대한 논의는 어느 때 보다 활발해지고 있다. 오늘의 토론회에서 제기되는 내용들은 곧이어 일터에서 실천 할 수 있는 계기를 제공 할 수 있는 변화의 실마리가 되기 바란다.

## 1. 자율적인 고충처리 절차만으로는 한계가 있다는 점은 동의하나 국가 개입의 지점과 시기에 대한 합의가 필요하며, 이를 노사관계의 영역으로 제도화 시킬 필요가 있다.

발표문에서도 나왔듯이 직장내 괴롭힘과 직장내 성희롱은 발생의 원인과 발전 과정, 사후 조치까지 같은 양태를 보이고 있다. 일터 괴롭힘이든 성희롱이든 권력 관계에서 비롯되며, 사적인 관계성이 부각되지만 근원적인 원인은 조직문화와 반인권적인 노무관리에 기인하고 있다. 결국 피해가 발생했을시 피해자가 공동체내 조력자와 지지자를 찾기 어려운 것이 바로 이 때문이다.

괴롭힘을 공동체내 자율적 해결을 전제되어야한다고 여기는 이유는, 국가적 개입만으로는 피해자의 생존이 어려워질 것이기 때문이다. 공동체의 자율적 해결과 국가의 개입이 동시에 이루어져야 조직의 변화와 피해자의 생존이 가능하다. 발표문에 나왔듯이 괴롭힘 발생의 원인을 구조적인 요인으로 바라보지 않고 행위자에 대한 처벌과 금지만으로 다룬다면, 이를 공론화 시키고 조직내 변화의 계기로 삼기가 어려울 것이며 괴롭힘의 원인은 돌출적인 개인의 일탈로 볼 수 있다. 무엇보다 피해자가 겪을 수 있는 2차 피해로 '내부 고발자, 조직문화 부적응자'가 될 수 있는 점이다. 누군가가 부적응해서 생긴 문제가 아니라 괴롭힘의 행위가 발생하고 피해자가 겪는 고통이 존재하는 점을 조직의 구조적인 문제에서 성찰해야하기 때문이다.

민주노총은 이와 같은 내용을 제도개선에 포함하기 위해

### - 고용정책기본법 개정

기본 원칙에 '인간 존엄성 존중에 기초한 노동환경을 구축'을 명시

### - 근로기준법 개정

폭행금지규정을 상세화해 직장 내 괴롭힘의 정의(물리적인 폭력뿐만 아니라 사업장 내 권력관계와 위계질서를 바탕으로 한 심리적 괴롭힘, 감정적 학대, 집단적 따돌림을 모두 포함하는 개념)를 두고, 이를 금지할 의무를 규정

: 사전적 예방과 사후적 구제대책에 관한 사용자의 조치의무 및 구제절차, 의무 위반 시 제재 처분 등을 마련

- 산업안전보건법 개정

산업안전보건법에 노동자의 정신건강의 측면에서 업무상 재해 인정기준, 건강장해 예방조치 의무 부과, 작업중지권 규정 등을 반영할 것을 주장하고 있다.

## 2. 예방을 위한 계획 / 교육

우선 접근 할 수 있는 것은 ‘교육’이다. 현재 노동현장에 의무 교육으로 실행해야 할 교육이 수 십 가지이다. 산재예방교육/ 성희롱예방교육/ 4대 폭력 예방교육/ 개인정보 보호에 관한 필요하고 제대로 된 교육을 실시해야 한다. 민주노총에서는 자체 성평등강사단을 양성하여 교육을 실행해 본 결과 업종별/ 직급별/ 지역별/ 연령별 교육의 내용이 달라져야 함을 확인하였다. 각기 다른 환경의 작업장이 존재하는 바. 여기서 형성된 문화와 규범이 다른 점을 확인한다면 공통교안으로 앵무새처럼 외우는 강사나 짧은 동영상 강의가 갖는 한계점을 알 수 있다. 의무화 시켜야 할 교육 주제를 늘리는 것이 아닌 시작부터 안정적으로 접할 수 있는 교육 환경을 만드는 것이 중요하다.

직장내 괴롭힘 방지. 직장내 성희롱 예방을 위한 교육이 실효성을 얻기 위해서는 전체 사회 영역에서 본 내용에 대한 캠페인과 실천이 필요하다. 우선 권하고 싶은 것은 ‘예비노동자를 위한 직장내 괴롭힘, 성폭력 예방 교육’을 중등 교육과정에 넣는 것이다. 교육 과정 하나를 더 넣는 것이 아니라 전 교육 과정에서 노동자로서 일터에서 겪는 차별과 폭력에 저항 할 수 있어야 하고 부당하다는 점을 알리는 것이 필요하다. 또한 미디어 환경을 모니터링하여 성차별, 소수자 차별, 괴롭힘과 갑질에 저항하고 방지하는 내용이 포함되도록 바꾸는 것이 필요하다. 의무교육보다 공기처럼 환경을 바꾸는 것이다. 이는 직장내 캠페인과 의무교육을 넘어 우리 사회 전영역에서 실행되어야 한다.

또한 노동현장에서 교육의 실효성을 넓히기 위해서는 기업주와 기관장을 포함한 고위직 임원간부들의 인식을 바꾸는 것이 우선이다. 최고 경영자의 태도에 따라 괴롭힘에 대한 대응력이 달라지기 때문이다.

### 3. 노사 협약을 통한 사후 조치가 갖는 예방 효과

직장내 괴롭힘/ 성희롱의 예방 효과는 원활한 사후조치이며, 이를 가능케하는 규범과 제도의 확립이다. 민주노총의 성평등강사단의 경우 교육 보다 현장의 성폭력, 폭언, 폭행 등의 괴롭힘에 대응하는 주체로 역할을 하는 경우가 오히려 많다. 노동현장에서는 예방 교육도 시급하지만 직장내 괴롭힘/ 성희롱 사례가 발생했을 시 신속하고 원활하게 처리하는 것이 중요하고, 이 과정을 구성원들이 함께 공유하는 것이 필요하다. 기업 또는 기관에 있는 관련 내규와 매뉴얼. 이를 실행할 수 있는 시스템의 작동이 구비되는 것이 필요한 이유도 이 때문이다.

민주노총 보건의료노조의 경우 의료기관내 폭력(폭언, 폭행, 성희롱, 성폭력) 에 대해 2016년 보건의료산업 산별중앙협약서를 체결하였다. 의료기관내 폭력의 예방과 사후조치에 대한 사용자의 의무를 강제하고 노동자간, 상급자, 환자, 보호자를 통해 발생할 수 있는 폭력에 대해 구체적인 대응 매뉴얼을 만들었다. 그러나 추가로 발생 할 수 있는 조직적 왕따와 고용과정에서 발생하는 '불리한 처우를 폭넓게 다루지 못한 점은 아쉽다. 그럼에도 폭력에 대한 대응을 시작으로 문제시되고 있는 폭 넓은 일터 괴롭힘에 대응책도 마련 할 수 있을 것이기에 우리사회에서 산별 협약으로 관련 대응시스템을 마련 한 것은 의미가 크다 할 것이다.

또한 노사간의 협약이 중요한 이유는 일터 괴롭힘을 예방하고 대응하기 위해서는 시스템이 작동하기 위해 참여하고 감시 할 수 있는 당사자들간의 약속이기에 어느 조치 보다 실효성이 높기 때문이다. 피해자의 생존을 고려한다면 현장에서 신속하게 대응할 수 있는 노사 협약과 관련 대응 매뉴얼을 구체화 시키는 것. 이를 모든 구성원들이 숙지하고 있는 것이 무엇보다 우선되어야 할 것이다.

### 4. 직장내 성희롱을 집단 노사관계의 영역으로 포함해야

직장내 성희롱 관련 법제도는 고평법에 한정되어 있다. 근기법과 달리 고평법은 일터에서 실효성을 발휘하지 못하고 있다. 성희롱 용어도 성적 괴롭힘이나 성폭력 보다 경미하게 인식되는 한계가 있으므로 인해 다수의 여성이 노동시장에서 겪는 성희롱을 노사관계의 영역

중 부차화 시키는 효과를 낳았다. 부당노동행위와 직장내 괴롭힘, 직장내 성희롱은 발생의 맥락과 진행 경과가 일치하는데 피해 내용에 따라 구분해야 하는지에 대해서는 노동/ 여성/ 인권 영역의 당사자들이 재논의해 볼 문제다.

특히나 지난 11월 개정된 고평법 14조의 직장내성희롱 피해자의 불이익처우에 해당하는 내용들은 직장내 괴롭힘과 일치하는 것이 대부분이다. 직장내 성희롱이 행위자의 성적의도에서만 비롯되는 것이 아니고 피해자는 수치심만이 아닌 보다 다양한 고용상의 피해를 겪는다는 것을 확인한다면, 직장내 성희롱을 폭 넓은 직장내 괴롭힘의 영역에 포함하여 대응 계획을 마련하는 것을 고려해 볼 문제다. 이를 위한 제도개선안에 대한 논의가 시작될 시기이다.

## 5. 직장내 괴롭힘 논의의 젠더 효과

직장갑질 119에서 확인 할 수 있는 직장내 괴롭힘 사례. 통계는 그 의미가 크다. 그럼에도 아쉬운 점은 성별 통계가 전혀 없다는 점이다. 심지어 노동위에 신고 접수된 사례들도 성별 통계를 알 수가 없다. 성별분리 통계가 필요한 점은 괴롭힘 내용과 대응 방식의 성차를 알아야 보다 효과적인 대응이 필요하기 때문이다. 이는 단지 성별 대응을 넘어 성별 집중 업종에서 발생하는 괴롭힘에 대응하기 용이하기 때문이다.

예를 들어 연차와 출산 휴가. 육아휴직을 분리하지 않고 하나로 통합하는 것이 효과적인 접근법인지 질문 할 수 있는 것이다. 또한 연령별로 괴롭힘에 대한 차이가 나는데, 저연령일수록 여성일 가능성이 높고 고연령일수록 남성일 가능성이 높다면 여성이 겪는 직장내 괴롭힘이 성희롱과 육아휴직만이 아닌 점을 확인 할 수 있고, 노동시장의 젠더 차별과 폭력에 대한 보다 실효성 있는 대책이 나올 것이다.

기업내 단체협상에서 성희롱과 괴롭힘에 대한 협의는 아직 미진한 상태이다. 고용평등상담실과 고충처리 상담실은 존재하지만 해당 업무 당사자의 역량도 미진하고 운영 방식과 내용에 대한 고지도 원활하지 않은 것이 현실이다. 괴롭힘에 대한 대응을 단협에 포함하지 않은 것도 시스템을 구비하고도 고장난 체로 두고 있는 것도 노동현장에서 관련 의제들이 부차화 시키는 원인이 되고 있다.

노동조합을 결성하는 원인이 직장에서 발생하는 멸시와 배제, 차별과 폭력에 기인함은 아직도 마찬가지다. 19세 20세의 노동자들이 노동현장에서 괴롭힘을 못 이겨 자살하거나

비정규직으로 정규직 보다 열악한 노동환경으로 밀려나는 것은 더 이상 묵과 할 수 없는 일이다. 생명을 다루는 일이기 때문에, 안전이 중시되는 업무이기 때문에 군사화된 조직문화를 그대로 답습하는 것을 바꾸고 평등하고 안전한 일터가 되도록 해야 할 것이다.

양질의 일자리를 만들기 위해 직장내 괴롭힘이 사라지는 안전한 일터를 모색해 봐야 할 일이다.

## 직장 내 괴롭힘 예방과 해결을 위한 제언

▮ 박진서 (한국경영자총협회 법제1팀장)

- 한국직업능력개발원이 2016년 실시한 실태조사에 따르면, 응답자의 21.4%가 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답할 만큼, 직장 내 괴롭힘이 더 이상 낯선 생소한 주제는 아님.
- 직장내 괴롭힘은 일반적으로 언어·신체 폭력, 성적 관심(성희롱 포함), 왕따, 위협 행동 등을 말하나, 개념 및 규제방안에 대한 명확한 합의점은 아직까진 없다고 생각됨.
  - 직장 내 괴롭힘은 발생 원인과 그 양태가 다양하기 때문
  - 또한 이에 대한 규율을 법률로 명문화한 국가가 많지 않다는 점에서도 보호대상의 범주를 명확히 하기 어려운 측면도 존재하기 때문
- 우리보다 먼저 직장 내 괴롭힘에 대해 인지를 하고 연구를 시작한 해외 선진국에서도 직장 내 괴롭힘의 개념과 법적 보호의 범주를 확정하는 데에 있어서 각 국가별로 상이한 대응방안을 보여주고 있음.
  - (독일 일본) 직장 내 괴롭힘의 개념이나 보호대상을 법률 규정으로 명시화하지 않음. 독일은 괴롭힘의 행위태양에 따라 법률로서 구체화가 가능한 경우에는 개별법에 입법을 추진하는 한편 일본은 정부차원의 가이드라인을 통해 자율규율을 유도함.
  - (프랑스) 괴롭힘의 문제를 정신 건강의 관점에서 접근하여 정신적 괴롭힘을 법으로 금지하는 근거를 정신적 건강의 보호의무(노동법전 L.4121-1조)로부터 도출함. 프랑스 판례는 법에서 정의하고 있는 괴롭힘의 구성요건의 인정기준을 완화 하여 정신적 괴롭힘의 성립을 넓게 인정함으로써, 사용자의 일반적이고 통상적인 인사관리행위도 지나치게 제한하는 문제점이 있다는 지적도 있음을 주목해야 함.
  - (핀란드) 직장 내 괴롭힘의 문제를 입법을 통하여 대응하고 있으나, 일반적인 사용자

의 보호의무를 규정하고 있고, 구체적인 정의나 구성요건, 괴롭힘 발생시 사용자의 구체적인 조치의무 등은 명시하지 않음.

특히 핀란드의 경우 여성, 인종, 이주민 등의 차별과 연계되어 있다는 점에서 우리와는 조금 다른 차원의 논의로 분류할 수도 있음.

- 해외입법례에서 보듯이, 직장 내 괴롭힘의 행태와 발생 원인이 다양하고 사용자의 구체적인 조치의무를 법으로 강제하기 곤란한 측면이 있기 때문에 법적 강제력 있는 사용자 책임 및 의무를 규정하기는 어려움.
- 경영계도 직장 내 괴롭힘 또는 집단적 왕따 등을 방관할 수는 없음. 직장 내 괴롭힘으로 인한 생산성 하락, 조직문화 훼손, 기업 이미지 추락 등과 연계되기 때문에 기업 차원에서 경영상·인사관리상 매우 중요한 문제임은 분명함.
- 우리나라에서 직장 내 괴롭힘을 법률에 규정코자 한다면, 괴롭힘이 무엇인지 개념정의 를 하고 대표적인 유형을 예시한 후 예방교육, 가해자 및 사용자 처벌, 피해자 구제 및 손해배상 등이 주요 내용이 아닐까 싶음.
- 여기서 한가지 드리고 싶은 말씀은 성희롱 예방 교육 등 관련 규정들이 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률', '성발전기본법', '국가인권위원회법' 등에 이미 오래전에 법제화되었으나, 과연 직장 내 성희롱이 예방 또는 감소하는데 실효성이 있었는지 되묻고 싶음.
  - 최근까지 여전히 직장내 성희롱 사건 등을 볼 때 근원적 문제 해결에는 여전히 미흡
- 성희롱에 비해 훨씬 복잡하고 다양한 모습을 띠는 괴롭힘을 개념 정의해 법률로 문구화 하는 것 자체도 힘들지만, 형식적이거나 법제화를 한다 해도 괴롭힘을 예방하고 억제하는데 얼마나 실효적인 장치로 작용할 수 있을지 의문임.
  - 물론 법률에 규정될 경우 사용자는 그에 따른 조치를 취해야만 강제성을 갖는다는 점에 의의가 있겠으나, 형식적 요식적 조치에 그칠 가능성도 다분
- 직장 내 괴롭힘을 개선해야 한다는데 이의가 있을 수 없음. 다만 이를 법률로써 강제하

는 것이 실효적인가에 대해서는 회의적인 바, 각 기업들이 각자 상황에 맞게 자발적으로 개선해 나가는 방안이 바람직하다고 생각함.

- 업종, 근로제공방식, 근로자구성, 고용형태, 노사관계 등이 각 기업마다 상이할 수 밖에 없고 이러한 특성에서 비롯된 괴롭힘은 결국 기업들이 자발적으로 자신에 맞게 개선할 사안임.

※ 우리와 유사한 조직문화를 가진 일본의 경우 직장내 괴롭힘에 관한 특별법 마련 없이, 2012년 후생노동성의 ‘직장내 괴롭힘 원탁회의’에서 노사의 노력을 촉구하는 행정지침에 따라 노사가 기업의 실태를 반영해 자율적인 개선 노력을 하고 있음.

- 법제정에 앞서, 노사가 직장 내 괴롭힘 문제의 인식을 공유하고 각자 기업 상황과 괴롭힘의 원인 및 형태 등에 맞는 개선방안을 협의할 수 있는 여건 마련이 무엇보다 중요하다고 생각함.

- 이미 일부 기업들은 자체적으로 가이드라인 또는 매뉴얼을 마련해 자율개선 노력 추진

포스코	윤리규범에 인권 강화 및 괴롭힘 방지규정 개정(2012.6)
근로복지공단	윤리규정에 직장내 괴롭힘 유형 구체화(2016.8)
KOTRA	임직원 행동강령에 직장내 괴롭힘 금지조항 신설(2016.12)



## 직장내 괴롭힘의 효과적 구제를 위한 제언

■ 전형배 (강원대 법학전문대학원 교수)

### 1. 비공식적 괴롭힘과 권리구제의 한계

여러 분들께서 발표하여 주신 것처럼 직장내 괴롭힘이 이미 제도화되어 있는 구제절차가 규정한 행위에 해당하면, 그 절차를 통하여 권리구제를 시도하여 볼 수는 있습니다. 다만, 각 제도는 기본적으로 권리구제에 필요한 주장과 증명을 모두 해당 피해자에게 요구하고 있다는 점이 가장 큰 한계라고 생각합니다. 하나씩 살펴보면 다음과 같습니다.

- ① 먼저, 기업 내부의 고충처리절차가 이론적으로는 가장 먼저 시도하여 볼 수 있는 권리구제제도이기는 하나 발표에서 제시된 설문조사와 통계에서 보는 것처럼 그 실효성에 큰 의문이 있습니다. 특히, 노동조합 활동 등을 이유로 하여 이루어지는 조직적 괴롭힘은 애초에 사용자인 기업에 대하여 고충처리를 호소할 사안도 아닙니다.
- ② 산재보상 절차에도 주장과 증명은 근로자의 몫이고, 더 나아가 보상이 가능하려면 직장내 괴롭힘이 원인이 되어 상해나 질병으로 발현되어야 합니다. 게다가 그 괴롭힘은 다른 근로자의 개인적 괴롭힘이 아니라 업무와 관련성이 인정되는 괴롭힘이 되어야 한다는 제약도 있습니다. 이런 증명은 피해자를 위하여 적극적으로 진술하여 줄 수 있는 다른 동료나 사내 조직이 필요한데, 그런 동료나 조직이 있었다면 애초 산재보상 신청 전이라도 괴롭힘 문제에 대한 적극적 대응을 했을 가능성이 있습니다. 이런 상황이라면 오히려 산재보상신청 자체가 뒤에서 보는 구제절차와 마찬가지로 2차 괴롭힘의 원인이 될 수도 있습니다.
- ③ 해고 등 고용관계상 불이익을 수반하는 괴롭힘일 때는 노동위원회에 구제명령을 신청하거나 민사소송을 제기할 수 있습니다. 그러나 이 절차도 피해자인 근로자의 주장과 증명을 매우 높게 요구합니다. 특히, 노동위원회를 통한 구제절차의 대상은 근로기준

법 제23조가 규정하고 있는 제재로 한정되어 있기 때문에 사용자의 재량이 넓게 인정되는 인사평가를 통하여 암암리에 이루어지는 괴롭힘은 노동위원회의 심판대상이 아닐 수 있고 따라서 구제를 확신할 수 없습니다. 인사평가에서 사용자의 넓은 재량을 인정하는 것은 법원도 마찬가지입니다.

- ④ 최후 수단(?)으로 형사 고소 등을 고려할 수 있는데, 형사절차는 앞서 언급한 민사 등의 절차보다 고소인에게 더 많은 증명을 요구합니다. 무엇보다 수사기관이 괴롭힘을 범죄로 인식하고 적극적인 수사를 하여야 하는데, 실무적으로는 수사기관이 눈으로 쉽게 확인하기 어려운 괴롭힘을 범죄로 인지하여 적극적인 수사를 할 것으로 기대하기는 어렵습니다.

## 2. 직권조사와 직권 구제절차의 이행

그럼, 도대체 어떤 절차가 피해자를 위한 효과적인 권리구제절차가 될 수 있을까요? 그러한 권리구제절차를 설계할 때 고려할 요소가 무엇인지를 살펴보면서 대답을 찾아보겠습니다.

- ① 먼저, 구제기관으로는 괴롭힘이 ‘직장 내’라는 공간적·관계적 특성을 갖는다는 점을 고려하면 노동위원회나 노동청이 후보가 될 수 있다고 생각하며, 아울러, 괴롭힘이 ‘인권침해’라는 특징을 수반한다는 점에서는 국가인권위원회가 구제기관의 후보가 될 수도 있습니다. 어느 쪽이든 적극적인 구제절차를 설계하려면 아래의 내용을 고려한 관련 법령의 개정이 필요한 사항입니다.
- ② 효과적인 권리구제를 위해서는 구제기관의 직권조사 권한이 발동될 수 있어야 합니다. 즉, 권리구제를 신청한 피해자에게 괴롭힘에 대한 주장과 증명을 일방적으로 전가하지 아니하고, 권리구제기관에 가해자와 피해상황을 주도적으로 인지하고 조사할 수 있는 권한이 부여되어야 합니다. 가해자와 목격자 등을 소환하여 조사할 수 있는 권한, 사업장을 출입하여 조사할 수 있는 권한, 그밖에 조사에 필요한 조치를 취할 권한 등이 인정되어야 합니다.
- ③ 권리구제기관이 직장내 괴롭힘을 인정하였을 때 취하는 조치 내용이 실효성이 있는 것이야 합니다. 여기에는 (a) 금전적 배상명령은 물론, (b) 피해자에게 치료가 필요하다고 인정되면 치료절차에 들어가기 위한 행정적·법적 서비스가 제공되어야 하며, (c) 가해자 및 사업주에 대해서는 그 행위의 경위와 정도, 피해 상황 등을 고려한 재발방지 프로그램을 실행하도록 명령하고, 프로그램의 실행 여부에 대한 주기적인 감독이

이루어져야 합니다. (d) 사안이 형사적으로 문제가 될 수 있다면 구제기관이 고발권을 가지고 직권으로 수사기관에 고발조치를 하고 수사기관의 조사시 고발인으로서 적극적인 활동을 하여야 합니다.

이상의 내용은 어찌 보면 다소 이상적인 형태의 권리구제절차를 제시한 것으로 보일 수 있습니다. 실제로 직장내 괴롭힘보다 더 심각한 결과를 가져올 수 있는 ‘직장내 성희롱’을 규정하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 규정하고 있는 수단보다 훨씬 광범위한 구제수단을 제시하고 있습니다. 그래도 직장 내 괴롭힘을 새로운 제도적 틀로 규율하거나 기존 제도를 보완할 경우에 위와 같은 추가적인 수단에 대한 고려가 필요하다고 생각합니다. 피해자가 모두 알아서 권리를 구제받으라는 지금의 제도는 확실히 커다란 한계가 있습니다.



---

## 직장내 괴롭힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회

---

| 인 쇄 | 2018년 2월

| 발 행 | 2018년 2월

| 발행인 | 이 성 호 (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | 국가인권위원회 정책교육국 인권정책과

| 주 소 | (04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340  
나라키움저동빌딩

| 전 화 | (02) 2125-9838 | F A X | (02) 2125-0918

| Homepage | [www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)

| 인쇄처 | 도서출판 한학문화

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

---

ISBN 978-89-6114-611-1 93330

이 저작물은 국가인권위원회가 저작권을 전부 소유하지  
아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(무단 변경, 복제·배포,  
상업적인 용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의  
허락을 받으셔야 합니다.