

근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정에 관한 성경적 관점에서의 평가와 개선 방안

이준희 광운대 부교수

I. 문제의 제기

2019년 1월 15일, 근로기준법에 직장 내 괴롭힘을 금지하고 발생 시 처리 절차를 규정한 제76조의2, 제76조의3 등이 입법되어 어느덧 시행 4년에 접어들고 있다. 그러나, 직장 내 괴롭힘을 효과적으로 규율하는 데에는 부족하다는 지적이 지속되고 있다. 특히 특정 사업 또는 사업장의 구성원이 아닌 자의 보호에 취약하고 다양한 괴롭힘 발생 원인을 포괄하지 못하며, 재발 방지 조치나 예방 조치, 처리 절차가 충분하지 못한 문제점이 있다. 그 가장 큰 원인은 직장에서의 괴롭힘을 본격적으로 규율하기 위한 단행법을 입법을 포기하고 근로기준법에 일부 조항을 포함시키는 것으로 입법을 마무리한 것에 있다고 보았다.

우선 현행 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 입법 필요성이 제기된 시점부터 시행 3년을 바라보는 현재에 이르기까지 실제 적용 과정에서 드러난 문제점들을 분석하고, 규범으로서 미땅히 확보해야 하는 정당성 근거의 부족과, 형성된 규범의 해석론상 오류와 부주의함, 그로 인해 초래되는 문제점을 분석하고 대안을 제시하고자 한다.

II. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 한계

1. 입법 과정의 한계

(1) 직장에서의 괴롭힘¹⁾으로부터의 피해자 보호와 법적 규율 필요성 대두

일정한 유형의 사건군(群)에 관하여 이를 직접적으로 규율하는 성문의 실정 법령을 제정해야 할 필요가 있는지와 그 최적의 시점이 언제인가에 대하여 명확하게 규명하는 것은 매우 어렵다.

1) 저자는 “직장에서의 괴롭힘”과 “직장 내 괴롭힘”을 나누어 사용한다. 개정 근로기준법상 “직장 내 괴롭힘”은 사업 또는 사업장 내에서 사용자와 근로자 사이에 금지의무가 부여되는 괴롭힘 행위를 지칭하는 것으로서 사업장 구성원 이외의 제3자에 의한 괴롭힘을 개념상 포괄하지 못한다고 판단하기 때문이다.

문제가 되는 특정 사건군에 관한 법원의 판례와 학계의 논의가 축적되고, 그에 관한 사회 구성원들의 관심과 해결 방안에 관한 공감대가 형성되어 가면서, 입법부가 입법에 착수하게 되는 것이 일반적이다. 입법이 실제 이루어지는 시점은 국민적 공감대 확보의 정도와 정치적 상황 등에 따라 매우 유동적이다.

우리 사회에서 직장에서의 괴롭힘 문제에 간접적으로나마 관심을 모이게 된 사건은 조직 내의 각종 비위행위에 대한 내부고발 문제가 쟁점화된 것에서 비롯되고 내부고발에 대한 사회적 관심이 본격적으로 제고되기 시작한 것은 1992년 3월 22일 당시 육군 9사단 소속 이지문 중위의 군 부재자투표 부정에 대한 기자회견 사건이라고 볼 수 있다. 그리고 직장에서의 괴롭힘이 본격적으로 법률적 쟁점이 될 수 있다는 것을 확인시켜준 사건은, 2000년 LG전자 근로자이던 정모씨가 내부고발로 인한 직장 내에서의 소외와 따돌림으로 인한 적응장애와 우울장애 등을 이유로 업무상 재해를 주장하며 요양승인을 청구한 사건에 대하여, 최초 근로복지공단이 불승인 처분을 내렸지만, 산업재해보상보험심사위원회가 재심 과정에서 취소 결정을 내린 사건²⁾과, 그 재심 결정에 따른 근로복지공단의 요양승인처분에 대하여 LG전자 측이 취소소송을 제기하였다가 패소한 일련의 사건³⁾, 동일한 근로자가 동일한 사실관계와 관련된 회사 측의 해고를 이유로 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기했지만, 노동위원회 절차에서 모두 기각된 이후⁴⁾ 법원에 행정소송인 취소소송을 제기하여 대법원에서 최종 패소한 사건⁵⁾, 동일한 사실관계를 기초로 민사소송인 해고무효확인소송을 제기하여 패소한 사건⁶⁾, 역시 동일한 사실관계를 기초로 따돌림과 이로 인한 상병 발생을 이유로 한 민사상 손해배상청구소송을 제기하여 일부 승소한 사건⁷⁾이라고 할 수 있다. 동일인이 동일산 사실관계를 기초로 소송을 제기했지만, 각각 다른 쟁점들이 서로 다른 영역에서 다투어졌고 그에 대한 법원의 판결들이 누적되는 과정에서 직장에서의 괴롭힘 문제에 대한 법조계와 법학계에서의 관심이 본격화될 수 있었다고 볼 수 있다. 이 과정에서 직장에서의 괴롭힘 피해자에 대한 손해배상이

2) 산심위 2000. 7. 29, 2000재결 제664호.

3) 서울행법 2002. 8. 14 선고 2000구34224 판결(원고패); 서울고법 2003. 7. 18 선고 2002누14593 판결(항소기각).

4) 서울지노위 2001. 1. 14, 2000부해286; 중노위 2001. 9. 12, 2001부해77.

5) 서울행법 2002. 8. 23, 2001구40141(원고패); 서울고법 2003. 10. 24, 2002누13910(항소기각); 대법원 2004. 2. 27, 2003두13601(심리불속행기각).

6) 서울남부지법 2007. 4. 27 선고 2005가합2890(원고패); 서울고법 2010. 2. 5 선고 2007나49139 판결(원고일부승); 대법원 2011. 3. 24 선고 2010다21962 판결(파기환송); 서울고법 2011. 10. 21 선고 2011나30859 판결(원고패).

7) 서울중앙지법 2008. 2. 15 선고 2006가단333765 판결(원고일부승); 서울중앙지법 2008. 12. 4 선고 2008나11077 판결(항소기각); 대법원 2009. 5. 14 선고 2009다2545 판결(일부파기환송); 서울중앙지법 2009. 10. 23 선고 2009나15311 판결(화해).

일부 인정된 것은, 직장에서의 괴롭힘을 당하고 있는 피해자가 겪는 소위 “괴로움”이 우리 법질서가 조력하여 해소하여야 하는 불이익이고 그러한 불이익을 당하지 않도록 보호받아야 하는 피해 근로자의 “안전”이 우리 법질서가 보호해야 하는 보호법익으로서 인정될 수 있는가에 대한 논의의 토대가 만들어지기 시작했다는 평가도 가능하리라 본다.⁸⁾ 2000년 무렵의 정모씨 사건 이후에 언론에는 직장에서의 따돌림이나 괴롭힘으로 인해 피해자가 자살한 사건이 종종 보도되어 사회의 관심이 집중되었다.

현대 사회에서 소위 “직장 생활”은 고용률이 60%대에 머물고⁹⁾ 자영업자 수가 500만 명에 육박하는¹⁰⁾ 현대에도 여전히 한 개인의 생계유지 수단인 동시에 사회적 지위를 규정짓는 매우 중요한 요소가 되고 있다.¹¹⁾ 직장을 잃어서 실업상태가 된 당사자는 생산 주체의 지위와 소비 주체의 지위를 동시에 상실하고, 동시에 그가 편입되어 있던 주된 인간관계에서도 탈락하게 된다. 이는 특정 관계에서의 단절만을 의미하는 것이 아니라 완전한 사회적 고립을 초래하는 원인이 된다.¹²⁾ 최근 소속 직장 내에서의 근로계약상의 지위를 근로기준법 제6조의 “사회적 신분”에 해당하는 것으로 본 최근 판결이 존재하는 것도 이와 무관하지 않다.¹³⁾ 따라서 비록 직장에서의 괴롭힘을 당하고 있다 하더라도 괴롭힘 피해 근로자는 직장을 그만두는 결정을 쉽게 할 수 없게 되기 때문에 괴롭힘이 법적 규율의 대상이 되지 않는다면 당사자에게 괴롭힘은 해결할 수 없는 문제가 되고 만다. 근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지 규정이 도입된 이후에도 직장 내 괴롭힘은 여전히 줄어들지 않고 있는 것으로 보인다. 고용노동부 현황 자료에 따르면,¹⁴⁾ 시행 첫해인 2019년 총 2,437건이었던 직장 내 괴롭힘 진정 접수 건수는 2020년 7,398건, 2021년 10,110건, 2022년에 총 9,997건으로 여전히 증가세를 나타내고 있다.

우리 사회에서 직장에서의 괴롭힘 문제에 관하여 우리 법질서가 어떻게 대응해야 하는가에 대한 논의가 법학계에서 시작된 것은 1990년대 후반의 일이다.¹⁵⁾ 그 뒤 2009년을 전후한 시기에 기초적인 연구가 본격적으로 시작되었다.¹⁶⁾ 이 시기의 연구는 스웨덴, 독일, 프랑스, 영국, 일본 등의

8) 직장에서의 괴롭힘과 보호법익의 문제는 이준희, 「직장에서의 괴롭힘」, 신조사, 2019, 3쪽 이하 참조.

9) 통계청, 「2022년 12월 및 연간 고용동향」, 2023. 1.에 따르면 2022년 연간 고용률은 61.3%이다.

10) 이승렬, 「자영업 현황과 정책과제」, 월간 노동리뷰(2018년 10월호), 2018, 38쪽.

11) Dominique Schnapper, 「Contra la fin du travail」, 1997(김교신 역, 「노동의 종말에 반하여」, 2001), 18쪽 이하.

12) 이준희, 「직장에서의 괴롭힘」, 신조사, 2019, 5쪽.

13) 서울남부지법 2016. 6. 10 선고 2014가합3505 등.

14) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 접수 현황」, 2023.

15) 김영문, 「직장 내에서의 음해행위(mobbing)에 대한 법적 구제수단」, 「법조(통권 498호)」, 1998. 3.

16) 이준희, 「직장 내 집단 괴롭힘(mobbing)에 대한 연구」(고려대학교 법학석사학위 논문), 2009; 조임영, 「프랑스

연구성과를 국내에 소개하면서 법률 제정을 통한 본격적인 대응 필요성을 강조하고, 곧바로 적용할 수 있는 법령이 존재하지 않는 우리나라 상황에서 피해자에 대한 법적 보호를 위한 규범적 수단을 강구하는 데에 주력하고 있다. 실제 사건 발생과 사회적 관심의 크기에 비하면 노동법 학계에서의 논의는 매우 늦은 편이라고 할 수 있다. 2017년 이후 노동법 학계에서 본격적으로 연구실적이 축적되기 시작했다. 정부 차원에서는 1999년 노동부가 ‘직장 내 집단따돌림 방지대책’¹⁷⁾을 발표하여 직장에서의 괴롭힘의 의미와 범위, 구제방안 등을 제시했다. 입법적으로는 참여정부 시기인 2007년에 정부 제출 법안으로 차별금지법(안)이 마련되어¹⁸⁾ 입법에 고가 되었지만 입법이 성사되지 못하는 등 전혀 대응이 없었던 것은 아니지만 본격적인 대응이라고 볼 수도 없는 수준에 머물러 있었다. 이러한 상황에서 법원도 앞의 정모씨 사건 외에도, 제3자인 고객의 괴롭힘을 이유로 자살한 근로자의 유족에 대한 고객과 사용자의 손해배상책임을 인정한 사건¹⁹⁾, 상급자와의 불화로 인해 스트레스를 받던 근로자가 고객으로부터 모욕을 당한 이후 자살한 사례에서 업무상 재해를 인정한 사건²⁰⁾ 등에서 직장에서의 괴롭힘으로 인해 피해 근로자가 입게 되는 정신적, 신체적 고통과 이로 인해 발생하는 상병, 나아가 이로 인한 자살에 관해서도 적극적으로 판단하는 태도를 견지했다. 우리나라 학계에서도 앞에서 간단히 언급한 바와 같이 직장에서의 괴롭힘에 대한 규범적 해결 방안에 관해 점차 심도 있는 논의가 전개되어 왔다.²¹⁾ 학설과 판결의 축적은 직장에서의 괴롭힘에

노동법상 ‘정신적 괴롭힘’의 금지, 서울대 노동법연구회, 2008년 상반기 발표자료, 2008 등.

17) 노동부 1999. 5. 10. 보도자료(노사협의회과 500-5559).

18) 법무부 공고 제2007-106호.

19) 서울중앙지법 2017. 3. 10 선고 2014가단5356072 판결.

20) 대법원 2016. 1. 28 선고 2014두5262 판결.

21) 대표적인 논의를 소개하면 다음과 같다. 강성태, ‘내부고발자에 대한 ’직장 내 괴롭힘’과 손해배상책임’, 『노동법학(제35호)』, 2010; 김정환, ‘직장에서의 퇴직의 압력, 따돌림, 괴롭힘 등에 의한 퇴직자의 구제에 관한 검토’, 『한양법학(제13집)』, 2002; 김희성, ‘독일법상 “직장 내 괴롭힘(MOBING: 적대행위(BULLYING))”에 관한 연구’, 『경영법률(22권 2호)』, 2012; 노상현, ‘일본의 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점’, 『노동법논총(제26집)』, 2012; 문강분, ‘미국의 직장 내 괴롭힘의 규율 현황과 입법 논의’, 『사회법연구(제29호)』, 2016; 문준혁, ‘직장 내 괴롭힘에 대한 손해배상책임’, 『노동법학(제62호)』, 2017; 박수경, ‘일본에서의 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신건강대책에 대한 연구’, 『사회법연구(제34호)』, 2018; 박수경, ‘직장 내 괴롭힘의 쟁점과 과제-일본의 경험’, 『직장내 괴롭힘의 쟁점과 과제 세미나 자료집』, 2018; 박중희, ‘저성근로자에 대한 합리적인 인사관리방안과 관련한 법률상 쟁점 검토’, 『고려법학(제75호)』, 2014; 박지순, ‘동료근로자의 가해행위로 인한 업무상 재해와 산업재해보상보험법상의 구상권’, 『노동법학(제22호)』, 2006; 서유정·박윤희, ‘국내의 직장 괴롭힘 관련 법령 및 정책 분석’, 『미시학 논총(제26권 제1호)』, 2017; 심재진, ‘영국에서의 직장내 괴롭힘 규제’, 『노동법논총(제25집)』, 2012; 심재진, ‘직장 내 괴롭힘에 대한 구제의 확대방안 소고’, 『노동법학(제68호)』, 2018; 오상호, ‘노동법에 있어서 독일의 모빙’, 『법학논고(제37집)』, 2011; 이상윤, ‘집단따돌림현상의 헌법적 개념정의와 입법론적 과제’, 『공법학연구(제9권 제2호)』, 2008; 이수연, ‘직장 괴롭힘의 개념과 판단기준에 관한 판례법리’, 『이화젠더법학(제10권 제2호)』, 2018; 이준희, ‘직장 내 집단 괴롭힘에 대한 사용자의 책임’, 『하경효 교수 정년기념논문집』, 2017; 조상욱·송연창, ‘직장 내 괴롭힘에 관한 주요 실무문제에 대한 소고’, 『법학평론(제7권)』, 2017; 조임영, ‘직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법’, 『노동법논총(제25호)』, 2012; 하경효, ‘서비스산업 근로자의

관하여 우리 법질서가 어떠한 관점을 가지고 어떻게 대응해야 하는가에 대한 인식을 정립해 가는 상호작용 가운데에 조금씩 진전되어 왔다고 평가할 수 있다.

직장에서의 괴롭힘으로 인한 피해사례의 증가, 학계에서의 관심과 연구의 축적, 판례의 누적 등을 고려할 때 직장에서의 괴롭힘을 금지하고 피해자를 보호하기 위한 입법은 늦어도 2010년 이전이었어야 한다고 생각된다. 그리고 그 입법의 방향은 직장에서의 괴롭힘이 피해자 개인과 조직에 미치는 영향, 사회적 파급력을 고려할 때, 직장에서의 괴롭힘의 정의로부터 피해 근로자의 대응 절차, 사전 예방을 위한 사업 또는 사업장 단위, 국가 정책 단위의 의무 부과, 피해 근로자의 복귀를 포함하는 사후적 구제절차 등을 포괄하는 별도의 특별법을 제정하는 것이어야 했다고 생각된다. 그러한 관점에서 입법적 대응 필요성과 그에 대한 우리 사회의 요구가 최소한만 반영되어 2019년 1월 15일의 입법으로 일단락된 것은 시가나 내용에 있어서 매우 안타까운 것이라고 하지 않을 수 없다.

(2) 직장에 내 괴롭힘²²⁾ 금지와 처리절차에 관한 입법

20대 국회 임기 동안 제출되었던 괴롭힘에 관한 근로기준법 일부개정법률안 7건²³⁾과 직장에서의 괴롭힘에 관한 단행법을 제정안 2건²⁴⁾이 국회 환경노동위원회에서 논의된 결과 그 대안인 근로기준법 일부개정법률안²⁵⁾이 2018년 12월 27일, 국회 본회의에서 산업재해보상보험법 일부개정법률안, 산업안전보건법 전부개정법률안 등과 함께 통과되었고, 2019년 1월 15일에 공포되었다. 놀라운 것은 고용노동부가 직장 내 괴롭힘 입법이 필요하다는 판단에 따라 기초연구와 매뉴얼 개발을 위해 연구용역을 발주한 시기가 2018년 4월이라는 점이다.²⁶⁾ 그리고 정부에서 의도한 방향대로²⁷⁾ 환경노동위원회 대안으로 근로기준법의 내용이 작성되고, 그야말로 일사천리로 입법이

인격권 침해와 사업주의 책임', 「고려법학(제83호)」, 2016 등.

22) 현행 근로기준법상의 직장 내 괴롭힘 금지 및 처리절차 규정은 직장에서의 괴롭힘의 모든 범주를 규율할 수 없는 한계가 있어서 “직장 내 괴롭힘”이라고 칭하기로 한다.

23) 2016년 6월 17일 이인영 의원, 2016년 7월 20일 이용득 의원, 2016년 10월 18일 한정애 의원, 2018년 2월 27일 김관영 의원, 2018년 4월 27일 강병원 의원, 2018년 5월 17일 이찬열 의원, 2018년 8월 28일 임이자 의원이 대표발의 한 「근로기준법 일부개정법률안」 등

24) 2018년 3월 2일 이정미 의원이 대표발의 한 「직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률안」, 2018년 4월 27일 강병원 의원이 대표발의 한 「직장 내 괴롭힘 방지 및 피해근로자 보호 등에 관한 법률안」 등

25) 환경노동위원장 대안(의안번호 2017767)

26) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」, 2019. 2, 2쪽.

27) 국회사무처, ‘제364회 환경노동위원회회의록(고용노동소위원회), 제1호, 2018. 9. 11, 11쪽 이하 참조. 당시 고용노동부 이성기 차관은 전문위원 검토보고에 대해 “기본적으로 수석전문위원님하고 같이 말씀을, 정부하고

진행되어 8개월여 만인 2018년 12월 27일에 국회에서 통과된 것은 유례없이 신속한 입법이라고 평가할 수 있을 것이다.

정부는 입법의 시급성을 이유로 일단 근로기준법에 규정하는 것이 최선의 방안이며 이후에 진행되는 상황을 보면서 특별법 제정이 필요한지 논의하자는 견해를 고수했고²⁸⁾, 결국, 국회에서 직장 내 괴롭힘 금지와 처리절차 규정만을 근로기준법 중 일부로 포함시키는 것으로 의결되어 공포되었다. 이는 직장에서 일하는 사람들이 겪게 되는 괴로움을 초래하는 행위 중 일부에 해당하는 행위 유형이 실정법에 따라 금지되고, 사용자가 의무적으로 이 문제 해결을 위해 여러 가지 조치를 해야 한다는 것이 명시되었다는 것²⁹⁾, 괴롭힘 행위의 핵심적인 구성요건을 확립하여 직장 내 괴롭힘의 사실관계 인정 등에 명확한 기준을 정립할 수 있었다는 것³⁰⁾만으로도 분명 매우 중요한 입법적 진전이라고 할 수 있다. 하지만 근로기준법에 성급하게 몇 가지 조문만을 담은 방식으로 직장 내 괴롭힘에 대한 입법적 대응을 일단락한 것이 오히려 직장에서의 괴롭힘에 대해 체계적이고 포괄적으로 대응할 수 있는 단행의 특별법을 제정 가능성을 더욱 희박하게 만든 것은 아닌지에 대한 반성적 검토가 필요하다고 생각된다.

2. 현행 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 내용 및 형식상의 한계

(1) 직장에서의 괴롭힘에 대한 입법자의 인식의 한계

직장에서 종사자가 겪게 되는 괴롭힘은 매우 다양한 관계에서 발생한다. 사용자나 상급자에 의한 괴롭힘, 선배나 후배, 동기 등 동료 근로자에 의한 괴롭힘, 특정 성별을 이유로 한 성적 괴롭힘, 거래처나 관계사의 종사자, 즉 다른 조직의 사용자나 근로자로부터 가해지는 괴롭힘, 소비자나 이용자 등 고객으로부터 가해지는 괴롭힘 등 근로제공관계의 모든 접점에서 괴롭힘이 발생할 수 있다. 그러나 현행 근로기준법 제76조의 2는 “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”라고 규정하여

의견을 나누면서 정리했다.”라고 밝히고 있다.

28) 국회사무처, ‘제364회 환경노동위원회회의록(고용노동소위원회), 제2호, 2018. 9. 12, 2쪽 이하 참조.

29) 이준희, ‘직장 내 괴롭힘 금지 1년, 법규정은 D, 적용과 운용은 A+’, 『월간노동법률(Vol.350)』, 2020, 35쪽; 박수경, ‘직장내 괴롭힘에 대한 근로자 보호방안-직장내 괴롭힘의 법적 쟁점과 개선방안-’, 『사회법연구(제38호)』, 2019, 94쪽 등

30) 박수경, ‘직장내 괴롭힘에 대한 근로자 보호방안-직장내 괴롭힘의 법적 쟁점과 개선방안-’, 『사회법연구(제38호)』, 2019, 92쪽; 신권철, ‘직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건’, 『노동법학(제69호)』 2019, 247쪽 등.

괴롭힘을 하나의 사업 또는 사업장 내에서 종사하는 사람들 사이의 관계에서만 발생하는 것으로 한정하고, 조사 및 처리 의무를 역시 같은 조직 내의 구성원인 사용자에게 부과하였다. 이는 직장 내 괴롭힘을 사업장 내 부조리 내지 고충처리의 관점으로 바라보고, 괴롭힘에 대한 대응을 사업의 효율적 운영이나 안정성을 저해하는 행위를 사용자가 제거하는 것이라고 보는 관점에서 벗어나지 못한 것이다. 직장에서의 괴롭힘의 심각성과 합리적 해결 체계 구축을 위한 우리 사회의 요구 수준에 비해 현저히 낮은 수준의 인식이라고 하지 않을 수 없다. 더구나 근로기준법은 상시 근로자 수 4인 이하인 사업 또는 사업장에는 적용되지 않기 때문에 영세 사업장의 근로자들을 괴롭힘의 위험에 방치하는 결과까지 초래하고 있다.

국가의 법체계가 직장에서의 괴롭힘이 발생하는 다양한 접점과 유형을 폭넓게 고려하여 그 정의를 적극적으로 규정하고 이를 금지하는 한편, 피해 근로자 보호 절차와 수단, 사전 예방을 위한 사업 또는 사업장 단위, 국가 정책 단위의 의무 부과, 피해 근로자의 복귀를 포함하는 사후적 구제절차, 가해자에 대한 징계 및 재발방지 절차 등을 포괄하는 별도의 특별법을 제정하는 것이어야 한다고 생각된다. 그러나 적어도 2019년의 우리 사회는 형법상 명예훼손죄(제307조), 협박죄(283조), 폭행죄(제260조), 상해죄(제257조), 강요죄(제324조) 등에 비해 단지 ‘괴롭힘’은 보호 필요성이 훨씬 낮고, 따라서 회사에서 사업장 내 규율 차원에서 사용자가 자발적으로 나서서 해결하도록 하는 것이 바람직하다는 인식에 머물러 있었기 때문이라고 볼 수 있다. 이는 마치 누가복음 10장에서 예수가 비유로 제시한 ‘선한 사마리아인 관점’에 가깝게, 직장 내 괴롭힘이 발생한 사용자가 선한 사마리아인과 같이 선한 의도로 자발적으로 피해자 구제에 나서면 해결될 수 있는 문제라고 본 것으로서, 직장에서의 괴롭힘 행위에 대한 본격적이고 광범위한 대응체계 구축 필요성을 인정하지 않은 결과라고 할 수 있다.

(2) 직장에서의 괴롭힘을 금지해야 하는 정당성에 관한 성경적 근거

그러나 직장에서의 괴롭힘으로부터 보호받아야 할 피해자의 보호법익이 형법상 명예훼손죄나 협박죄, 폭행죄, 상해죄, 강요죄 등의 보호법익보다 절대 가볍거나 작지 않다는 점에서 “직장에서의 괴롭힘 금지” 입법 의무를 단지 “직장 내 괴롭힘 금지” 규정을 근로기준법에 끼워 넣는 입법으로 마무리한 것은 비판받아 마땅하다. 근로기준법은 그 입법목적이 근로조건의 기준을 정하고, 이를 위한 사용자의 의무를 규정하는 법률이기 때문에 ‘괴롭힘’ 금지 및 처리 관련 규정을 근로기준법 내에 두는 한 직장에서의 괴롭힘에 대한 바람직한 대응은 불가능하다.

입법자가 직장에서 발생하는 괴롭힘 문제를 단지 사용자가 사업장 질서유지 차원에서 내부적으로

처리하면 될 뿐이라고 판단한 입법자의 판단이 타당하지 않다는 것은, 앞에서 설명한 직장 내 괴롭힘의 피해 사례, 발생 건수 등 실태, 피해 근로자가 침해당하는 기본적 인권과 법익, 해외 사례에서 찾을 수 있는 입법적 대응 필요성 논거 정당성 근거 등 외에 성경에서도 그 근거를 찾을 수 있다.

기독교 성경의 신명기 5장 20절의 “네 이웃에 대하여 거짓 증거하지 말지니라”라는 명령, 레위기 19장 16절의 “너는 네 백성 중에 돌아다니며 사람을 비방하지 말며 네 이웃의 파를 흘려 이익을 도모하지 말라”는 명령 등은 조건을 제시하지 않는 정언명령적 금지규범으로서 고대 이스라엘 민족의 소위 율법에 명시된 창조주의 피조물에 대한 명령이다. 이는 직장에서의 괴롭힘의 중요한 행태인 모함과 비방, 따돌림 등을 금지하는 매우 분명한 근거가 될 수 있다. 또한 신약시대에 예수는 마태복음 5장 7절에서 발견할 수 있는 바와 같이 “공홀히 여기는 자는 복이 있나니 그들이 공홀히 여김을 받을 것임이요”라고 하여 이웃을 불쌍히 여기고 도우라는 가르침을 일관되게 설교하고 있다.

2019년 직장 내 괴롭힘 금지 규정을 근로기준법에 도입 과정에서 정부와 입법자는 사업장 질서 유지 및 피해자 보호 필요성이라는 근거를 제시했지만, 질서 유지와 보호 필요성이라는 ‘가치’는 추가적인 해명이 필요하고, 다른 법익과의 조화를 위한 타협이 필요하여 상당한 반론을 초래할 수 있는 한편, 광범위하고 본격적인 단행 법률로서의 괴롭힘 입법을 시도하기에는 그 정당성 근거가 매우 소극적일 수 밖에 없었을 수 있다. 하지만 오히려 성경의 정언명령적 정당성 근거는 직장에서의 괴롭힘에 대한 적극적 규율을 요구하고 있다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 해석론상 대안과 입법적 개선방안

1. 현행 규정 운용상의 개선방안

현행 근로기준법 제76조의2, 제76조의3 등 현행 근로기준법 체계 안에 직장 내 괴롭힘 금지 규정을 존치하는 것을 전제로 ‘직장에서의 괴롭힘’ 문제에 효과적으로 대응하기 위한 개선 방안을 모색하여 다음과 같이 제시하고자 한다.

(1) 단체교섭제도와 노동위원회의 기능 활용

현행 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)상 단체교섭의 대상은 임금·근로시간·복지·

해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항이고, 직장 내 괴롭힘 사건의 해결 절차 개시 및 진행, 조사 촉구 등의 사항은 비교적 부수적인 사항으로 인식되고 있다. 일각에서는 사업장 내에서 직장 내 괴롭힘 사건이 발생했을 때 피해 근로자가 노동조합의 조력을 받을 수 없는 것이 현행 제도의 문제점이라고 지적하는 견해도 있다.³¹⁾ 그러나 현재의 규정 체계 아래에서도 노동조합이 직장 내에서 발생한 괴롭힘 사건에 개입하고 영향력을 행사할 수 있는 가능성은 있다. 대부분의 사업장은 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 신고를 접수하고 조사하는 기구로 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상의 고충처리위원회를 활용하고 있다. 별도의 특별 위원회를 설치하는 경우도 있지만, 고충처리위원회를 통한 고충의 제기 및 해결 절차는 여전히 유효하다. 그리고 노동조합이 조직되어 있는 대부분의 사업장에서는 노동조합 임원이 고충처리위원을 맡고 있다. 그 외에도 노동조합이 직접 사용자에게 협의를 요구할 수 있는 권한도 이미 부여되어 있다. 노동조합이 조직되어 사용자와 단체협약을 체결하고 있는 사업장의 경우 단체협약에 직장 내 괴롭힘 정의, 처리절차 등을 명시하는 것이 일반적이다. 따라서 단체협약에 직장 내 괴롭힘 관련 처리 규정이 있는 사업장에서는, 직장 내 괴롭힘 피해를 주장하는 조합원인 근로자가 근로기준법 제76조의3 제1항에 따라 사용자에게 신고한 경우, 노동조합이 노조법 제34조 제1항에 따라 사용자에게 협의를 요청할 수 있다. 노조법 제34조 제1항은 “단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.”라고 하여 노동위원회에 대하여 노동조합이 단체협약 규정의 해석과 이행방법에 대한 견해제시를 요청할 수 있는 권한을 부여하고 있다. 실무적으로는 노동조합과 사용자가 이견이 발생한 해당 조항에 대한 양 당사자의 의견을 확인하고 조율하는 자율적 절차가 선행되는 것이 보통이다. 따라서 신고된 괴롭힘 행위의 처리와 관련한 노동조합의 요구에 사용자가 응하지 않을 경우 노동위원회에 견해제시 신청을 할 수 있다. 단체협약에 규정된 직장 내 괴롭힘의 정의 및 처리 절차의 해석에 관하여 노동조합이 사용자에게 이의를 제기하면, 신고된 가해행위에 대한 사용자의 직장 내 괴롭힘 해당성 판단의 당부나 처리절차의 정당성에 대해 노동위원회의 견해를 확인할 수 있는 절차가 이미 마련되어 있는 것과 다름없다.

그 외에 노동위원회에 직장 내 괴롭힘 해당성에 관한 견해제시 권한을 부여하는 방안도 강구할 필요가 있다. 직장 내 괴롭힘이 발생한 많은 사업장에서 ‘괴롭힘’ 문제가 해결하기 힘든 쟁점으로 인식되고 있는 이유는, 괴롭힘을 사용자에게 신고한 이후 그에 관한 사용자의 판단에 대한 괴롭힘 사건의 당사자라고 할 수 있는 가해 행위자와 피해 근로자가 등의 수용성이 매우 낮기 때문이다. 근로기준법 제76조의3에 따른 사용자의 조사 결과와 직장 내 괴롭힘 여부 판단을 당사자가 수용하지

31) 박주영, ‘직장내 괴롭힘 제도 도입 1년의 평가와 개선과제’, 「직장 내 괴롭힘 금지제도 1주년 토론회(고용노동부 토론회 자료집)」, 2020. 7. 15, 108쪽.

않기 때문에, 피해 근로자는 고용노동부에 재차 진정사건으로 신고하고, 법원에 소송을 제기하거나, 기업 외부로 공론화하여 해결하려고 시도하는 일이 관례처럼 이어지고 있다. 따라서 노동위원회법을 개정하여, 직장 내 괴롭힘 피해자임을 주장하는 근로자, 신고를 접수한 사용자 등이 노동위원회에 직장 내 괴롭힘에 해당하는지에 대한 견해제시를 요청할 수 있도록 규정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 행정심판기구의 전문성과 판단의 신뢰성을 고려하면, 그와 같은 절차를 마련하는 것만으로도 직장 내 괴롭힘을 둘러싼 분쟁이 장기화 하거나 외부화되는 것을 막는 데에 상당히 기여할 수 있다고 판단된다.

(2) 사용자의 적극적 보호조치

앞에서 설명한 바와 마찬가지로 직장에서의 괴롭힘에 관한 입법적 규율을 근로기준법 개정으로 타협한 결과 발생하는 심각한 문제 중 하나가 괴롭힘을 하나의 사업 또는 사업장 내에서 종사하는 사람들 사이의 관계에서만 발생하는 것으로 한정하고, 거래처나 고객, 관계사 등 사업 또는 사업장 이외의 제3자에 의한 괴롭힘을 전혀 규율할 수 없게 된다는 점이다. 그러나 현행 근로기준법 제76조의2와 제76조의3을 더욱 적극적으로 해석하고 근로계약관계에 적용될 수 있는 계약상의 일반원칙 등을 고려하면, 괴롭힘 가해자가 사업장 외의 제3자라 하더라도 피해 근로자의 사용자는 피해 근로자를 보호하기 위한 조치를 취해야 하는 의무를 부담하며, 가해 근로자와 근로계약관계가 있는 제3자인 사용자는 가해 근로자가 가해행위를 하지 않도록 조치를 할 수 있는 권한과 의무를 가지고 있다고 해석할 수 있는 여지가 있다. 근로기준법 제76조의2는 “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”라고 규정하고 있다. 따라서 가해 근로자의 사용자와 피해 근로자의 사용자가 각각 다른 경우에도, 비록 현행 근로기준법 제76조의2에서 그러한 의무를 도출할 수는 없지만, 각각의 사용자가 조사절차를 진행하고 보조치를 행하는 것을 부인할 이유는 없다. 물론 가해 근로자의 사용자와 피해 근로자의 사용자가 유기적이고 적극적이며, 효과적으로 보호와 격리, 방지와 개선조치 등을 할 것을 기대하기는 어렵다는 한계가 분명히 있다.

2. 입법적 개선방안

(1) 현행 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 보완 방안

가. 근로감독관의 개입 권한 명시

정부는 2019년 근로감독관 직무규정을 개정하여³²⁾ 제12조 3호 라목에 직장 내 괴롭힘 등 근로자에 대한 부당한 대우로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대하여 근로감독관이 특별근로감독을 할 수 있는 권한을 부여했다. 그리고, 국회는 2021년 4월 13일에 근로기준법 제116조를 개정하여 제1항에서 “사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원이하의 과태료를 부과한다”라고 규정하여 직장 내 괴롭힘의 가해자가 사용자나 사용자의 친족인 경우 사법경찰관으로서 근로감독관이 직접 개입할 수 있는 길을 마련하였다. 현행 근로기준법이 직장 내 괴롭힘 사건과 관련하여, 사업장 내에서 사용자의 주도로 자율적으로 사건을 해결하도록 한, 사업 단위 자율성 부여가 근로감독관이 직장 내 괴롭힘 사건에 적극적으로 개입할 수 없는 한계를 초래한 것에 대한 부분적인 보완이라고 평가할 수 있다.

그러나 이러한 간접적인 개입 권한 부여만으로 충분하다고 볼 수는 없다. 근로기준법 제76조의3을 개정하여, 직장 내 괴롭힘 피해 근로자가 사용자에게 신고했으나 사용자가 적극적으로 조사 절차를 진행하지 않는 경우, 또는 사용자가 가해자인 경우 등 피해 근로자가 사용자에게 신고할 것을 기대하기 어려운 경우 등의 경우에는 고용노동부에 신고할 수 있도록 직접적인 절차를 마련할 필요가 있다. 근로감독관에게 직장 내 괴롭힘 신고를 직접 접수하고 조사 절차를 진행하여 사후 조치까지 할 수 있는 권한을 명시적으로 부여하는 것은, 사용자에게 적극적인 조사와 처리에 임하도록 하는 효과를 거둘 수도 있다.

나. 근로자대표의 역할 강화

2018년, 현행 근로기준법 제76조의3의 처리절차를 입법하는 과정에서 근로자대표의 역할을 전혀 마련하지 않은 경위에 대해서는 의문을 가지지 않을 수 없다. 근로기준법은 조직법이 아니며, 근로조건의 최저선을 보장하는 기준법이라는 점을 고려하면 직접 노동조합의 개입 근거 규정을 근로기준법에 규정하는 것은 자연스럽지는 않다. 그러나 사용자가 근로자대표의 조력을 받도록 하거나, 직장 내 괴롭힘 조사 진행 후 그 결과에 대해 근로자대표의 서면동의를 받도록 하는 등의 절차를 두는 것은 충분히 검토할 수 있는 방안이었다는 점에서 아쉬움을 갖게 된다. 근로기준법 제24조 제3항은 과반수 노동조합이나 근로자의 과반수를 대표하는 자라면 근로자대표가 될 수 있다. 직장 내 괴롭힘에 대한 사업장 내 처리절차에 근로자대표가 개입할 수 있는 권한을 부여하면 피해 근로자의 권리구제에도 효과적일 수 있다고 생각된다.

32) 근로감독관 직무규정(훈령 제291호), 2019. 9. 1. 시행.

(2) 특별법 제정 필요성

근로기준법의 가장 중요한 규율 대상은 근로자의 근로조건이므로, 근로기준법은 근로자 ‘보호’를 위하여 사용자에게 개개 근로자와 국가에 대한 의무를 부과하며, 동시에 사용자에 대한 근로자의 권리를 설정한 것으로 볼 수 있다.³³⁾ 하지만 직장에서의 괴롭힘을 금지하고 효과적으로 규제하기 위해서는 사용자뿐만 아니라 근로자에게도 직장에서의 괴롭힘 금지와 관련된 ‘의무’를 부과하여야 한다. 근로자는 다른 근로자나 사용자, 제3자에 대한 괴롭힘 가해 행위자가 될 수 있기 때문이다. 그러나 근로자에게 직접적인 의무를 부과하고 위반 시 책임을 묻는 방식은 ‘근로자 보호’를 위해 제정된 현행 근로기준법 체계에 정확하게 부합하지는 않는다. 따라서 직장에서의 괴롭힘 금지제도를 근로기준법에서 분리하여 특별법인 단행법률로 입법해야 하는 필요성이 있다.³⁴⁾

향후 괴롭힘은 영국의 1997년 ‘괴롭힘으로부터의 보호에 관한 법률(Protection from Harassment Act 1997)’³⁵⁾과 2010년 ‘평등법(Equality Act 2010)’³⁶⁾의 경우와 같이, 직장 내에서의 괴롭힘을 넘어 개인을 사회 전 영역에서의 괴롭힘 일반으로부터 보호하고 방향으로 개정되어야 한다. 영국은 비록 단행 법률로 규율하고 있다고 하기는 어렵지만 괴롭힘 행위 전체를 규율하고 피해자를 보호하기 위한 상당히 체계적이고 독자적인 규율체계를 가지고 있다. 또한, 괴롭힘의 원인이 점차 직장에서의 관계나 직무수행능력 등 협소한 범주를 넘어서서 인종, 성별, 출신 지역 등 더욱 다양하게 확대되는 양상을 보이고 있다는 점을 고려하면³⁷⁾ 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·구제제도를 근로기준법으로부터 독립시켜 단행 법전화할 필요성은 더욱 커지고 있다고 할 수 있다. 스웨덴의 경우도 1994년 ‘직장에서의 괴롭힘에 대한 조치에 관한 조례’, 1993년 ‘직업환경에 존재하는 폭력과 협박을 방지하기 위한 조치에 관한 조례’ 등 직장에서의 괴롭힘에 대응하기 위한 별도의 독자적인 법령체계를 가지고 있으며, 벨기에도 2002년 ‘직장에 있어서 폭력, 정신적 괴롭힘 또는 성적 괴롭힘으로부터의 보호에 관한 법률’을 제정하여 시행하고 있다.³⁸⁾

33) 김형배, 「노동법」, 박영사, 2018, 327쪽.

34) 이재현, “직장 내 괴롭힘 금지 제도 평가 및 개선방안”, 「사회법연구(제39호)」, 2019, 215쪽; 이준희, ‘직장에서의 괴롭힘 관련 법규에 대한 해석론과 실무상 쟁점’, 「노동법논총(제46집)」, 2019, 111쪽 등.

35) www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/contents(최종검색일 2023. 5. 26).

36) www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents(최종검색일 2023. 5. 26).

37) 이준희, 「직장에서의 괴롭힘」, 신조사, 2019, 243쪽.

38) 이와 같은 해외의 단행법률 제정 및 시행에 대한 자세한 내용은 이준희, 「직장에서의 괴롭힘」, 신조사, 2019, 196쪽 이하 참조.

(3) 특별법을 통한 규율체계로 전환할 경우 보완 사항

가. 사용자와 직접 근로계약관계가 없는 근로자에 대한 보호

앞에서 해석적인 대안을 제시하기는 했지만, 여전히 직장 내 괴롭힘 금지 규정이 근로기준법의 일부 조문으로 포함되어 있는 한, 제3자가 괴롭힘 가해자이거나 피해자일 경우에 대하여 근로기준법 제76조의2와 제76조의3만으로 효과적으로 대응할 수 있으리라고 기대하기는 어렵다. 하지만, 특별법을 통한 규율체계로 전환하여 근로기준법이라는 울타리를 벗어난다면 근로계약관계가 없는 제3자에 대한 관계, 즉 특정 사업 또는 사업장의 구성원이 아닌 제3자가 가해자이거나 피해자가 되는 관계에 대해서도 무리 없이 규율 통제할 수 있게 될 것이다. 영국의 경우 별도의 단행법을 중 하나인 2010년 ‘평등법’ 제41조에 원사업주(principal)가 외주업체 직원(contract worker)을 차별하거나 괴롭혀서는 안 된다고 규정하여 직접채용 근로자 이외의 자까지 괴롭힘으로부터 보호받는 객체에 포섭하고 있는 사례³⁹⁾를 발견할 수 있다. 노동력 제공관계에서 괴롭힘이 금지되는 영역을 사용자 및 근로자 개념의 범위와 관계없이 구체적인 장소적 개념으로 규정하여 동일 사업장에서 근로하는 근로자들로, 나아가 추상적인 장소 개념을 포섭하여 가상공간까지를 포괄하도록 확대하여 규정하는 방안을 강구해야 한다.

나. 처벌규정 신설 여부

근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정에 위반한 행위자를 처벌하는 것뿐만 아니라, 장차 직장에서의 괴롭힘 행위에 관한 처벌규정을 신설하는 문제는 매우 신중한 검토가 필요하다. 본질적으로 “괴롭힘 행위”는 형법 및 형사특별법상의 구성요건에 해당하는 가법적 행위에까지 이르지 않는, 그 전단계까지의 침해행위를 지칭한다. 그리고 형법 및 형사특별법상의 구성요건에 해당하는 행위의 유형으로 괴롭힘이 행해진다면, 피해자는 그것을 단순한 근로기준법상 직장 내 괴롭힘으로 보고 해결을 시도할 것이 아니라 수사기관에 신고하여 형사사건화 해야 한다. 무리하게 사업 또는 사업장 내의 직장 내 괴롭힘 해결 절차로 접근하는 경우 피해가 오히려 더 커지고 해결이 불가능한 상황이 올 수 있다. 또한 같은 이유로 괴롭힘 행위에 대한 형사처벌을 고려할 때 어느 정도의 형량이 적정인지에 대해서도 심각한 문제가 발생할 수 있다. 가령 모욕죄에 대해서 형법 제311조는 “공연히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원 이하의 벌금에 처한다”라고 규정하고 있다. 폭행에 대해서는 형법 제260조 제1항에 “사람의 신체에 대하여 폭행을 가한 자는 2년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다”라고 규정하고 있다. 그렇다면, “직장 내

39) 자세한 내용은 이준희, 「직장에서의 괴롭힘」, 신조사, 2019, 218쪽 이하 참조.

괴롭힘”의 형량은 어느 정도가 가능할 것인가? 형법상 모욕에는 이르지 않지만, 피해자가 어느 정도 모욕감을 느끼는 상황을 조성한 괴롭힘 가해자에 대해서는 어느 정도 형량을 규정하는 것이 적당할지 결정해야 하는 문제가 생긴다. 재판에서의 양형 과정이 아니라 입법적으로 해결해야 하는 문제이다. 괴롭힘의 유형을 일일이 명시하고 그에 따라 형량을 부여하고 또 감경, 감면의 예외를 규정하는 것이 입법기술적으로 가능할 것인가? “괴롭힘 가해자는 처벌받아야지”라고 하는 일반적이고 소박한 인식이 실제 입법으로 이어지기 어려운 입법기술상의 난제가 있다.

IV. 결론

이 연구는 현행 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 입법 필요성이 제기된 시점부터 시행 3년을 바라보는 현재에 이르기까지 실제 적용 과정에서 드러난 문제점들을 분석하고, 규범으로서 미땅히 확보해야 하는 정당성 근거의 부족과, 형성된 규범의 해석론상 오류와 부주의함, 그로 인해 초래되는 여러 가지 문제점을 제시한 이후에, 이를 보완하기 위한 대안을 제시하고자 하는 목적으로 수행되었다.

입법자가 직장에서 발생하는 괴롭힘 문제를 단지 사용자가 사업장 질서유지 차원에서 내부적으로 처리하면 될 뿐이라고 판단하여 직장에서의 괴롭힘에 대한 규율을 단지 근로기준법에 직장 내 괴롭힘 정의 및 처리절차 조항을 입법하는 데에 그친 것은 직장에서의 괴롭힘에 대한 본격적인 입법을 할 만한 정당성 근거가 충분하지 않다고 보았기 때문이라고 생각된다. 그러나 성령에는 신명기 5장 20절, 레위기 19장 16절 등의 율법서, 마태복음 5장 7절의 예수의 명령까지 이웃에 대한 괴롭힘을 금지해야만 하는 정당성을 규정짓는 내용을 충분히 반영할 수 있다는 점에서 직장에서의 괴롭힘 금지법규를 확대하여 단행법률화 해야 하는 근거는 충분하다고 생각된다.

직장에서의 괴롭힘에 관한 사항이 근로기준법에 포함됨으로 인해 발생하는 문제점 중 가장 중요한 것은 제3자에 의한 괴롭힘이나 제3자에 대한 괴롭힘을 포괄하지 못하는 점, 사업주와 직접 근로계약 관계가 없는 근로자에 대한 보호 문제, 고용노동부가 직접 개입할 근거가 부족한 문제, 가해자에 대한 처벌규정 미비 등이다. 이 중에는 현행 조문의 적극적 해석과 운용으로 문제점을 보완할 수 있는 경우도 있지만, 대부분은 입법적 개선이 필요한 사항들이다. 우선 현행 근로기준법 규정을 그대로 유지한 채 운용방안을 개선할 수 있는 것으로는, 노동위원회의 단체협약 해석 및 이행 방법에 대한 견해요청권 활용, 제3자로부터 괴롭힘을 당한 근로자에 대한 사용자의 적극적 보호의무 인정, 노동위원회의 견해제시 권한 부여 등이 있다. 입법적 개선이 필요한 사항은 두 가지로 나누어볼 수 있다. 첫째는 현행 근로기준법상 관련 규정에 대한 부분적 개선입법을 통해 보완이 가능한

사항으로, 근로감독관의 개입 권한 명시, 처리 결과에 대한 근로자대표의 동의 권한 인정 등 근로자대표의 역할 강화를 들 수 있다. 두 번째는 특별법 제정을 통한 개선방안이다. 괴롭힘을 금지하고 피해자를 보호하며, 처리 절차를 명시하는 내용 등을 종합적으로 검토해야 하며, 특별히 제3자에 의한 괴롭힘이나 제3자에 대한 괴롭힘 규율, 인종, 성별, 출신 지역 등 다양한 괴롭힘 발생 원인에 따른 규율 등이 가능할 것이라고 제안했다.

이와 같은 개선을 통해 직업생활과 관련한 일체의 괴롭힘으로부터 개인을 보호하고, 괴롭힘이 발생한 경우 효과적이고 광범위한 보호조치와 재발 방지조치를 할 수 있는 체계가 구축될 수 있을 것으로 기대된다.