

 고용노동부 보도설명자료 <i>다시 도약하는 대한민국 함께 잘사는 국민의 나라</i>			
보도 일시	배포 즉시	배포 일시	2022. 7. 30.(토)
담당 부서	근로기준정책관 근로기준정책과	책임자	과 장 박종환 (044-202-7526)
		담당자	사무관 성준경 (044-202-7539) 주무관 이도경 (044-202-7975)

직장 내 괴롭힘에 대한 신속한 법 위반 해소와 사건 처리를 위해 지속 노력하겠습니다.

1. 주요 기사 내용

□ 7.29.(금) MBC 「회사가 법 어겨도 팔짱만, 고용노동부의 이상한 내부 지침」 보도 관련

- 회사가 조사를 하지 않아도, 시정 기간 25일을 먼저 주라고 돼있습니다. 그 안에 시정하지 않을 때만 과태료를 물립니다. 피해자를 보호하지 않아도 14일, 가해자를 징계하지 않아도 25일을 줍니다. 심지어 피해자를 보복하고 해도, 시정 지시 14일 안에만 되돌리면 형사처벌도 받지 않습니다. 법은 '지체없이' 조사하라고 정해놨는데, 노동부 지침이 법을 무력화시킨 셈입니다. (중략)
- 그런데 근로감독관의 반응이 이상했습니다. 취하하라고 했습니다. "대표가 조사하지 않는다고 진정 넣었던 거는 취하하실 거예요? 이렇게 정리하죠. 대표 건은 지금 직접 행위자가 아니니까 취하하시고."

2. 설명 내용

□ (제도 내용) 근로기준법 제76조의3에 따라 직장 내 괴롭힘이 있을 경우 누구나 사용자에게 신고할 수 있고, 사용자는 이를 이유로 피해근로자나 신고근로자에게 해고 등 불리한 처우를 해서는 안됨

- 신고 접수 시 사용자는 지체없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 근무장소 변경 등 피해근로자 보호 조치도 병행해야 함

- 조사 결과, 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대한 징계 등 조치를 해야 하며, 조치 前 피해근로자의 의견을 들어야 함

○ 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 미조사, 미조치, 조사조치 미흡 등을 이유로 지방노동관서에 진정 등이 제기될 경우,

- 근로감독관은 사용자가 법상 의무를 이행하지 않아 법을 위반했는지 여부를 확인하며, 법 위반을 해소하도록 시정지시를 내리는 한편,

- 괴롭힘 여부에 대해 다툼이 있을 경우 등 필요하다고 판단할 경우 근로감독관이 판단전문위원회를 활용하는 등 조사를 거쳐 괴롭힘 여부를 판단하고, 사용자에게 조치를 하도록 시정지시를 내림

- 사용자가 이상의 시정지시를 이행하지 않을 경우, 행정벌인 과태료를 부과하고 있음

○ 과태료 규정이 도입('21.10월)된 이후 총 481건의 법 위반 사실을 적발하였고, 이 중 387건(80.5%)은 시정지시를 통해 법 위반을 해소('22년 6월 기준)

- 시정에 불응하는 등의 82건에 대해서는 과태료를 부과하였음

□ (보도내용 1) 법에는 지체없이 조사하라고 했는데, 노동부 지침이 이를 무력화시킨다는 내용 관련

○ 근로기준법상 '지체없이' 조사, 조치 등 관련 규정은 직장 내 괴롭힘이 사용자에게 신고된 경우 추가적인 괴롭힘을 예방하고 신속한 처리 등을 위해 사용자에게 부과된 의무를 말하는 것임(즉, 사용자가 조사 등 주체임)

○ 행정청은 사용자의 의무 위반이라고 제기한 진정 등에 대해 일정한 시정기간을 부여하고 이를 미이행 시 과태료 부과절차로 이행하게 되며, 이는 사용자의 법률상 의무 이행을 강제하려는 조치의 일환임

* 다른 분야의 과태료 부과 시에도 일정한 시정기간을 운영하는 사례가 있음

- 특히 직장 내 괴롭힘 사건은 많은 판단요소를 포함하고 있어, 사용자의 조사뿐만 아니라 근로감독관의 직권조사에 있어서도 사실관계 확인, 지위관계 등의 우위성, 업무상 적정범위를 넘었는지 여부 등에 관한 판단 등 일정정도의 시간이 불가피하게 소요될 수밖에 없음

* 직장 내 괴롭힘 요건

- (1) 행위자: 사용자 또는 근로자, (2) 피해자: 사업장 내 다른 근로자
- (3) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 행위,
- (4) 업무상 적정범위를 넘는 행위
- (5) 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

- 아울러 제도 시행 3년으로 교육, 홍보, 언론보도 등을 통해 그간 다양한 괴롭힘 사례가 알려지고는 있으나, 사례에 따라서는 아직도 직장 내 괴롭힘 해당 여부에 대한 당사자 간 인식차가 큰 경우가 많은 점도 고려해야 함
- 따라서 행정청은 시정기간을 부여함에 있어 법 위반 상황이 신속히 해소될 수 있도록 하되, **조사, 피해자·행위자 조치, 피해자 의견 청취, 행위자 징계 등 일련의 절차에 필요한 소요 시간 등을 종합적으로 고려**하고 있음

* 다만 행정벌이 아닌 형벌의 대상인 불이익 처우 금지 위반은 사안의 성격상 즉각적인 피해자 구제 필요성을 고려해 고소·고발이 제기된 경우 형사절차로 이행

□ (보도내용 2) 근로감독관 응대 관련

- 보도된 발췌 내용만으로 **전후 사실관계를 정확하게는 알기 어려우나**, 좀 더 세심하고 명확한 행정을 주문하는 취지에 공감함
- 향후 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 **공감, 이해를 토대로 한 응대가 될 수 있도록** 근로감독관 **교육 등을 실시해** 나가겠음
- 또한, **사업장 대상 제도 홍보, 조직문화 진단** 등을 적극적으로 시행하고, **법 위반 시 엄정하게 대응**하도록 하겠음