고용노동부

보도설명자료

다시 도약하는 대한민국 함께 잘사는 국민의 나라

보도 일시	배포 즉시	배포 일시	2023. 1. 5.(목)
담당 부서	근로기준정책관 근로기준정책과	책임자	과 장 박종환 (044-202-7526)
		담당자	사무관 성준경 (044-202-7539) 주무관 이도경 (044-202-7975)
	산업안전보건정책관 직업건강증진팀	책임자	과 장 지영철 (044-202-8890)
		담당자	사무관 나상명 (044-202-8893)

상호존중 직장문화 정착을 기반으로 직장에서의 괴롭힘 근절을 노력해 나가겠습니다.

1. 주요 기사 내용

□ 1.5.(목) 한국일보, “동료들에게 왕따당했는데 ‘직장 괴롭힘 금지법’ 적용이 안 된다니요”

- ㅇ A씨가 더 힘들어하는 건 이런 사례에 '직장 내 괴롭힘 금지법'이 적용되지 않는다는 얘기를 들어서다. 법적 제재를 위해서는 괴롭힘을 가하는 사람이 A씨보다 상급자여야 하는데, 명백한 주도자 없이 단체로 행해지는 따돌림은 판단 기준이 애매하기 때문이다.
- ㅇ 산업안전보건법에 따르면 고객의 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하기 위해 사업주에게는 조치 의무가 부여된다....(중략)...다만, '고객응대 근로자'가 아니라면 또다시 법의 사각지대에 빠지게 된다.
- ㅇ 직장갑질119는 “5인 미만 사업장은 직장 내 괴롭힘 경험과 심각성, 극단적 선택 고민 등이 모두 직장인 평균보다 훨씬 높다”....(중략)

2. 설명 내용

□ **근로기준법은** 직장 내 괴롭힘으로 **관계상 우위에 있는 자의 행위를 포함**하고 있어, 단지 괴롭힘 행위자가 **상급자가 아님을 이유로 법이 적용되지 않는다는 것은 아님**

* 근로기준법 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.

○ 관계상 우위는 **개인-집단과 같은 수적 측면,** 연령 등 인적 속성, 근속연수 등 업무역량 등에 있어 가해자가 사실상 우위를 점하고 있는지가 고려될 수 있음(직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼 참조)

□ 또한, 산업안전보건법상 **사업주의** 제3자의 **폭언에 의한 건강장해 보호조치** 의무는 **고객 응대 근로자뿐만 아니라 모든 근로자를 대상으로 하고 있음**

○ **'21.10.14.**에는 개정 **산업안전보건법 시행**에 따라 **고객 응대 근로자가 아닌 경우에도 보호받을 수 있도록 대상을 확대**하고, 보호범위도 **고객뿐만 아니라 제3자의 폭언 등에 대해서도 보호받을 수 있도록 확대**하였음(산업안전보건법 제41조 제2항)

* ▲(보호대상) '고객 응대 근로자' → '모든 근로자',
▲(보호범위) '고객의 폭언' → '업무와 관련한 고객 등 제3자의 폭언'

- 근로자는 사업주에게 예방조치를 요구할 수 있고, **사업주의 미조치 또는 불리한 처우에** 대해서 **제재도 가능함**(산업안전보건법 제41조 제3항 등)

□ 근로기준법상 사용자의 의무를 이행하기 위해서는 **괴롭힘 조사, 피해자와 가해자 분리 및 배치전환, 가해자 징계 등을 실시하여야 하나,**

○ **5인 미만** 소규모사업장의 경우 **인사노무관리 역량과 공간상 한계 등 법 준수 가능성과** 법상 의무 불이행에 대한 **벌칙·과태료 부담** 등 **제반 사정을 종합적으로 고려할 필요가 있음**

○ 아울러, 소규모사업장일수록 **사업주의 의지와 관심이 중요한 만큼 사업주 대상 교육·홍보를 강화하고,** 괴롭힘 **예방 컨설팅 등을 지원해 나가겠음**

대한민국 정책브리핑
OPEN 출처표시
공공누리 공공저작물 자유이용허락