

‘法 금지’ 국가는 극소수... 모호한 개념 혼란 불가피

직장내 괴롭힘 금지법 시행

피해자에 유급휴가 등 보호하고 가해자엔 징계, 근무지변경해야
신고자·피해자 해고 등 불이익 땐 사용자에 3년이하 징역, 벌금 부과
괴롭힘에 질병 생기면 ‘산재’ 인정

직장 내 괴롭힘을 금지하는 개정 근로기준법이 16일 시행됐다. 직장 내 괴롭힘이 처벌 대상이 되는 것은 아니지만, 기업이 직장 내 괴롭힘 예방과 징계 등을 위한 시스템을 갖추도록 함으로써 직장 내 괴롭힘 근절의 첫발을 뗐다는 의미가 있다. 노동부는 17일 브리핑을 통해 직장 내 괴롭힘 판단 관련 사례, 취업규칙 작성 관련 사항 등을 발표한다.

◆예방·징계 시스템 구축에 초점

개정법은 직장 내 괴롭힘을 “사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용해 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위”로 규정하고 있다.

개정법은 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있지만, 직접적인 처벌 규정을 두고 있지 않다.

다만, 상시 노동자 10인 이상 사업장은 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방과 징계 등의 내용을 포함하도록 의무화했

'직장 내 괴롭힘' 판단 기준

직장 내 괴롭힘을 금지하는 개정 근로기준법 7월 16일부터 시행

- 행위자**
 - 근로기준법상 규정된 사용자(파견업체 사업주 포함) 및 근로자
 - 나이, 학벌, 성별, 근속연수, 고용형태 등 모든 관계에서 가능
- 행위 장소**
 - 반드시 사업장 내일 필요 없음
 - 사내 메신저, SNS 등 온라인도 해당
- 행위 요건**
 - 문제되는 행위가 세 가지 핵심 요소 모두 충족해야 인정
 - 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
 - 업무상 적정범위를 넘을 것
 - 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

자료/고용노동부 연합뉴스

다. 직장 내 괴롭힘에 대한 처벌보다는 기업별로 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 체계를 갖추도록 하는 데 초점을 맞춘 것이다.

취업규칙에는 ▲ 금지 대상 괴롭힘 행위 ▲ 예방 교육 ▲ 사건 처리 절차 ▲ 피해자 보호 조치 ▲ 가해자 제재 ▲ 재발방지 조치 등이 기재돼야 한다.

직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계 규정을 신설할 경우 노동 조건의 불이익 변경에 해당해 노동자 과반수의 동의를 받아야 한다.

사용자는 직장 내 괴롭힘이 발생했다는 신고를 접수하거나 사건을 인지했을 경우 지체 없이 사실 확인을 위한 조사에 착수해야 한다.

이 과정에서 피해자에 대해서는 유급휴가 명령과 같은 보호 조치를 해야 한다. 괴롭힘이 사실로 확인되면 가해자에 대해 징계와 근무 장소 변경과 같은

조치를 해야 한다. 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고자나 피해자에게 해고를 포함한 불이익을 주면 안 된다. 이를 위반할 경우 3년 이하 징역이나 3000만원 이하 벌금 부과 대상이다.

직장 내 괴롭힘에 따른 업무상 스트레스가 원인인 질병을 업무상 재해로 인정하는 개정 산업재해보상보험법도 16일부터 시행됐다. 직장 내 괴롭힘에 따른 질병이 산업재해로 인정된다는 얘기다.

직장 내 괴롭힘을 법으로 금지한 나라는 프랑스와 호주 등 소수에 불과하다. 일본도 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 행정 지침만 두고 있다.

직장 내 괴롭힘 금지를 명문화한 근로기준법 개정은 병원의 인턴 간호사에 대한 ‘태움’ 관행과 같은 직장 내 괴롭힘 사건이 잇달아 불거지면서 논란을

일으킨 게 계기가 됐다.

개정법은 직장 내 괴롭힘이 잘못이라는 인식이 자리 잡게 해 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 첫걸음이 될 것으로 정부는 기대하고 있다.

◆직장 내 괴롭힘 개념 모호

직장 내 괴롭힘의 개념이 명확하지 않은 만큼, 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지를 두고 초기에는 혼란이 불가피할 전망이다.

직장 내 괴롭힘에 해당하려면 직장 내 지위를 포함해 관계상 우위를 이용한 행위로 볼 수 있어야 한다. 관계상 우위는 나이, 학벌, 성별, 출신, 근속연수, 전문지식, 노조 가입 여부, 정규직 여부 등 다양한 요소가 될 수 있다.

또 문제의 행위가 업무상 적정 범위를 넘어야 한다. 예를 들어, 반복적으로 심부름을 시키는 등 인간관계상 용인할 수 있는 부탁의 수준을 넘어 사적 지시를 할 경우 직장 내 괴롭힘이 될 수 있다.

이 밖에도 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위로 볼 수 있어야 한다. 상사가 ‘변백 근무’를 지시할 경우 노동자가 정상적인 업무를 수행하기에 적절한 환경이 아닌 것으로 인정되면 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있다.

노동부는 지난 2월 직장 내 괴롭힘의 개념을 두고 산업 현장에서 혼란이 발생할 수 있다고 보고 구체적인 사례를 담은 매뉴얼을 내놨다.

매뉴얼에 따르면 회사 임원이 육아휴

직을 쓰고 복직한 직원에게 기존 업무와는 다른 업무를 맡기고 다른 직원들에게 그를 따돌리라는 지시를 해 피해자가 우울증을 앓게 했다면 직장 내 괴롭힘에 해당한다.

회사에서 우월한 지위를 이용해 업무상 적정 범위를 넘는 지시로 정신적 피해를 줬기 때문이다.

상사가 부하 직원에게 술자리를 만들라고 반복적으로 요구하며 인사상 불이익을 주겠다고 경고한 경우도 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있다.

그러나 의류회사 디자인팀장이 신상품 발표 행사를 앞두고 팀원에게 디자인 보고를 시켜놓고는 미흡하다며 계속 보안을 지시해 팀원이 스트레스를 받았다고 해도 직장 내 괴롭힘에는 해당하지 않는다. 팀장의 지시가 업무상 적정 범위를 넘어섰다고 보기는 어렵기 때문이다.

직장 내 괴롭힘의 기준은 일률적으로 제시하기는 어렵고 구체적인 사정을 최대한 참작해 판단해야 한다는 게 노동부의 설명이다.

기업별로 직장 내 괴롭힘의 예방·징계를 위한 취업규칙을 만들고 구체적인 행위에 대한 판단을 통해 기업 사정에 맞는 기준을 정립해나가야 한다는 것이다.

이에 따라 직장 내 괴롭힘의 예방·징계 시스템이 자리 잡으려면 상당한 시간이 걸릴 전망이다.

/손현경 기자 son89@metroseoul.co.kr

“총리 순방외교, 기업 경제활동 지원 한 몫”

文 대통령, 청와대 국무회의 주제

“정부의 외교비중 크게 높아져 정상급 외교, 총리와 역할분담”

문재인 대통령은 “국무총리의 정상급 외교는 우리외교의 외연 확대뿐 아니라 우리기업들의 경제활동을 지원하는데도 큰 역할을 하고 있다”고 말했다.

문 대통령은 16일 오전 청와대에서 열린 국무회의 때 “지금 이낙연 국무총리가 우리 정부를 대표해 방글라데시·타지키스탄·키르기스스탄·카타르 등 4개국을 공식 방문 중”이라며 “대부분 국가가 미처 방문하지 못했거나 당분간 방문하기 어려운 나라들로서 실질협력의 필요가 매우 큰 나라들”이라고 이렇게



문재인 대통령이 16일 오전 청와대에서 국무회의를 주재하는 모습. /연합뉴스

말했다. 문 대통령은 “이번 (이 총리가 방문하는) 4개국도 마찬가지로 “따라서 국민들께서도 대통령의 해외순방뿐 아니라 총리의 순방외교에도 많은 관심을 가져달라”고도 했다.

문 대통령은 계속해서 “우리 정부 들

어 국정에서 외교가 차지하는 비중이 크게 높아졌다”며 “4개국 중심의 전통 외교(미국·중국·러시아·일본)에 더해 신남방정책과 신북방정책 등 우리 외교의 영역과 지평도 넓어졌다”고 했다.

문 대통령은 “정상외교의 수요가 폭증하면서 대통령 혼자서는 다 감당하기가 어려워졌다”며 “그래서 대통령과 총리가 적절히 역할을 분담해 정상급 외교무대에서 함께 될 필요가 있다”고도 했다.

우리나라는 대통령제국가이지만 독특하게 국무총리를 두고 있고, 헌법상 국무총리에게 행정각부 통할 권한을 부여하고 있다. 따라서 국무총리 역시 정상급 외교를 할 수 있는 위상을 지녔다는 게 문 대통령 주장이다.

/우승준 기자 dn114@

인사담당자 53%만 “괴롭힘 금지법 대비”

36% ‘대비 안해’, 11% ‘금지법 몰라’

‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 16일부터 시행되지만 새로운 근로기준법에 따라 취업규칙을 개정할 기업은 절반에 그치는 것으로 나타났다.

16일 인크루트가 기업 인사담당자 84명, 직장인 1203명을 대상으로 ‘개정된 근로기준법 시행을 앞두고 대비 여부를 묻는’ 설문조사를 진행한 결과에 따르면, 인사담당자의 53%만 ‘대비하고 있다’고 답했다. 36%는 ‘대비하고 있지 않다’고 답했고, 11%는 ‘모른다’

고 했다.

고용노동부는 지난 1월 15일 ‘직장 내 괴롭힘 금지’, ‘해고예고 적용제외사유 정비’ 등을 명시한 근로기준법 개정안을 공포했다.

이에 따라 각 사업장은 7월 16일 이전까지 직장 내 괴롭힘 예방과 대응방안 마련 등을 위해 취업규칙을 의무적으로 개정해야 한다.

개정된 근로기준법에 대해 직장인의 52%는 ‘모른다’고 답해 일반 직장인들의 개정 법안에 대한 인지가 부족한 것으로 파악됐다.

/한용수 기자 hys@

‘산재 사망사고 감소’ 긴급대책 추진

안전보건공단, 점검·순찰 시행 200여개 점검반 현장 불시점검

안전보건공단이 16일부터 오는 10월 31일까지 약 100일간 산재 사고사망 감소를 위한 긴급대책을 추진한다.

상반기 산업재해 통계에 의하면 산재 사고로 인한 사망자수가 전년 동기 대비 감소했다. 반면, 건설업에서 사고 사망자는 여전히 전체 절반을 차지하고 있으며, 제조업에서는 화재·폭발 등 대형사고가 지속적으로 발생하고 있다.

이에 따라 공단에서는 산재예방사업의 추진 방식을 사고사망 예방 중심의 점검·순찰(패트롤) 형태로 일시 전환해 본격 시행한다.

공단 직원을 2인 1조로 한 200여개의 점검반을 구성하여 추락, 끼임, 질식사해 발생 가능성이 높은 전국의 위험현장을 대상으로 불시 점검을 실시한다.

특히 지난해 발생한 산재 사고사망의

39%(376명)를 차지한 추락재해를 예방하기 위해 점검인력의 80%를 건설현장에 집중 투입할 방침이다. 또 산업안전 패트롤카 27대를 신규 투입하여 건설현장 밀집지역을 순회 점검한다. 점검 결과, 산재예방 조치가 미흡한 현장에는 즉시 시정을 요구하며 이를 거부하는 경우 관할 고용노동청에 감독을 요청할 예정이다.

/이세경 기자 seilee@

文-與野 5당 대표 ‘日 수출규제’ 방안 모색

내일 청와대서 회동

문재인 대통령과 여야 5당 대표가 오는 18일 청와대에서 ‘일본발 우리나라 기업 반도체 수출규제’에 따른 대안 모색을 위해 머리를 맞댈 예정이다.

이해식 더불어민주당 대변인은 16일 오전 국회 정론관에서 브리핑을 통해 “문재인 대통령과 여야 5당 대표간 회동이 마침내 성사됐다”며 “16일 오전 여야 5당 사무총장 협의 결과, 오는 18일 오후 4시부터 2시간에 걸쳐 청와대에서 회동하기로 결정됐다”고 운을 뗐다.

이 대변인은 “이번 청와대 회동은

일본의 무차별 경제보복조치와 그에 따른 국민 불안을 해소하고 국내 산업에 미치는 영향에 신속히 대처해 나가자 함”이라며 “여야가 머리를 맞대고 초당적 협력을 통해 해법 마련에 나선다고 하니 환영할 만한 일”이라고 했다.

이 대변인은 “아울러 그 외에 국정 현안들에 대해 폭넓게 논의하기로 했다”며 “어렵게 정상화된 국회에서 산적인 민생법안 처리와 추경의 조기 집행을 통해 민생경제를 챙기고, 경기 활성화와 국민생활안전에도 힘써주시길 당부드린다”고도 했다.

/우승준 기자